

Harmloser Flirt?

Heikel, aber anhaltend aktuell ist das Thema der sexuellen Belästigung. Diese kann in unterschiedlichen Formen vorkommen, was die Abgrenzung zu harmlosen Verhaltensweisen zusätzlich erschwert.

Wird die Würde des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin am Arbeitsplatz durch ein sexuell belästigendes Verhalten beeinträchtigt, spricht man von einer Diskriminierung. Diese kann in verschiedenen Formen, wie durch Drohungen, unerwünschte Annäherungen oder sexistische Sprüche und Witze, ausgeübt werden. Auch die generelle Abwertung einer Person aufgrund ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Orientierung durch Gesten, Äusserungen und Darstellungen fällt darunter.

Wo liegt die Grenze?

Für den aussenstehenden Dritten ist eine Abgrenzung zwischen einer sich anbahnenden Beziehung, einem harmlosen Flirt oder einer sexuellen Belästigung nur schwer erkennbar. Um eine Abgrenzung zwischen nicht relevantem und im Sinne des Gesetzes diskriminieren, dem Verhalten vornehmen zu können, ist das Empfinden eines männlichen oder weiblichen Durchschnittsmenschen massgebend. Entscheidend dabei ist nicht die Absicht der belästigenden Person, sondern, welchen Eindruck das beobachtete Verhalten bei der betroffenen Person auslöst.

Gesetzliche Pflichten des Arbeitgebers

Eine Belästigung kann bei der Arbeit bzw. bei Betriebsanlässen von Mitarbeitern, Vorgesetzten oder Kunden des Unternehmens ausgehen. Den Arbeitgeber trifft die Pflicht, die erforderlichen Massnahmen zur Verhinderung sexueller Belästigung zu treffen. Nicht nur technische Einrichtungen (separate Toiletten/Umkleidekabinen), sondern auch organisatorische Vorkehrungen kommen in Betracht. Sinnvoll ist beispielsweise das Einrichten einer speziellen Vertrauensstelle, an welche sich Betroffene wenden können, oder der Erlass eines Reglements zur Vermeidung sexueller Belästigung.

Die Sinne schärfen

Viele Vorfälle werden nicht gemeldet. Sollte deshalb die Vermutung einer sexuellen Belästigung bei Kollegen bestehen, ist es ratsam, die betroffene Person direkt darauf anzusprechen und sie zu ermutigen, die unerwünschte Verhaltensweise der belästigenden Person klar zurückzuweisen. Es ist hilfreich, der betroffenen Person zur Seite zu stehen, ihr weitere Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen und sie zu einem Gespräch mit dem Vorgesetzten zu begleiten. Informationen finden Betroffene, Kollegen und Arbeitgeber unter www.ebg.admin.ch (Publikation zu Gleichstellung im Erwerbsleben).

Folgen einer sexuellen Belästigung

Sollte sich ein Vorfall zugetragen haben, kann der/die Arbeitnehmer/-in auf eine Entschädigung sowie Genugtuung und Schadenersatz klagen. Die Entschädigung beträgt gemäss Gleichstellungsgesetz maximal sechs Monatslöhne und wird auf der Basis eines schweizerischen Durchschnittslohns berechnet.

Der betroffene Angestellte hat die sexuelle Belästigung zu beweisen. Kann der Arbeitgeber belegen, dass er die erforderlichen Massnahmen zur Verhinderung getroffen hat, entfällt seine Entschädigungspflicht. Die ihm auferlegten Präventionsmassnahmen sind nicht nur gesetzliche Pflicht; sie schützen ihn zugleich vor Kosten und Imageverlust.

Strafloser Täter?

Das Gleichstellungsgesetz sieht für den Täter keine Rechtsfolge vor. Dies bedeutet aber nicht, dass dieser straflos bleibt: Er hat strafrechtliche Folgen zu befürchten, und eine bewiesene sexuelle Belästigung zieht in der Regel eine fristlose Kündigung des Täters nach sich.

Regula Steinemann



Regula Steinemann, Rechtsanwältin und Geschäftsführerin «Angestellte Drogisten Suisse».

Dies ist eine Seite der «Angestellte Drogisten Suisse». Die Meinung der Autorin muss sich nicht mit jener der Redaktion decken.