# Sexuelle Belästigung

Wenn Sie beobachten oder hören, dass eine lernende Person in Ihrem Betrieb sexuell belästigt wird oder selbst jemanden sexuell belästigt, müssen Sie sofort einschreiten – das verlangt das Gesetz. Dieses Merkblatt gibt Ihnen einen Überblick über das Thema. Sie erfahren, wie sexuelle Belästigung definiert wird und wie Sie sich als Berufsbildner/in verhalten sollten.

## Definition sexuelle Belästigung

Als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gilt jede Handlung, Äusserung oder Forderung mit sexuellem Bezug, die eine Person aufgrund ihres Geschlechtes abwertet und von ihr unerwünscht ist. Sexuell belästigende Handlungen sind unerwünschte Annäherungsversuche, Gesten, Äusserungen, Darstellungen und Handlungen – auch in elektronischer Form –, die die betroffene Person oder die Personengruppe als beleidigend und unangemessen empfindet.

**Beispiele sexueller Belästigung sind:**

- Anzügliche und peinliche Bemerkungen
- Sexistische Sprüche und «Witze», Hinterherpfeifen
- Unerwünschte Körperkontakte
- Vorzeigen, Aufhängen oder Versand von pornografischem Material

Diese Aufzählung ist nicht abschliessend.

Die Unerwünschtheit unterscheidet die Belästigung von einem Flirt. Die belästigte Person kann ihre Ablehnung auf verschiedene Arten äussern: Am besten mit einem klaren Nein oder durch Ignorieren des Verhaltens.

Im Unterschied zur sexuellen Belästigung bezeichnet Sexismus eine bewusste oder unbewusste Diskriminierung einer Personengruppe aufgrund ihres Geschlechts; diese kann auf struktureller oder zwischenmenschlicher Ebene erfolgen. Dabei werden Personen aufgrund ihres Aussehens, ihres Verhaltens oder ihrer sexuellen Orientierung herabgewürdigt.

Art. 4 des Gleichstellungsgesetzes hält fest: «Diskriminierend ist jedes belästigende Verhalten sexueller Natur oder ein anderes Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, das die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beeinträchtigt. Darunter fallen insbesondere Drohungen, das Versprechen von Vorteilen, das Auferlegen von Zwang und das Ausüben von Druck zum Erlangen eines Entgegenkommens sexueller Art.»

© 2025 SDBB, Bern

## Folgen sexueller Belästigung

Sexuelle Belästigung kann gravierende psychische und physische Auswirkungen haben und sich negativ auf das Betriebsklima auswirken.

Mögliche Folgen von sexueller Belästigung sind:

**Auf persönlicher Ebene**

*Psychische Folgen:*
- Angst und Panikattacken
- Depressionen
- Schuldgefühle und Selbstzweifel

*Physische Folgen:*
- Schlafstörungen
- Kopfschmerzen
- Magen-Darm-Beschwerden
- Herz-Kreislauf-Probleme

*Soziale Folgen:*
- Isolation
- Vereinsamung
- Beziehungsprobleme
- Vertrauensverlust

**Auf beruflicher Ebene**

- Leistungseinbussen
- Vermehrte Absenzen
- Karriereblockaden
- Arbeitsplatzwechsel
- Kündigung

**Auf Betriebsebene**

- Häufigere Konflikte
- Qualitätsminderung, durch Abnahme des Engagements und der Motivation
- Produktivitätsverluste durch häufigere Kündigungen und Absenzen
- Schädigung der Unternehmensreputation

## Prävention von sexueller Belästigung

Das Gleichstellungsgesetz verpflichtet den Arbeitgeber, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz aktiv zu verhindern.

Schaffen Sie ein respektvolles und wertschätzendes Arbeitsumfeld und ein Bewusstsein für das Thema sexuelle Belästigung. Kommunizieren Sie, dass sexuelle Belästigung nicht geduldet wird und schwerwiegende Konsequenzen haben kann. Kommunizieren Sie auch Verhaltensrichtlinien, die im Unternehmen gelten.

Sprechen Sie verletzende oder herabwürdigende Sprüche oder andere Grenzverletzungen im betrieblichen Alltag sofort an. Nehmen Sie die Lernenden ernst und unterstützen Sie sie, wenn sie sich über Grenzverletzungen beklagen.

## Vorgehen, wenn eine lernende Person sexuell belästigt wird

Gemäss Art. 4 des Gleichstellungsgesetzes sowie Art. 328 des Obligationenrechts sind Sie gesetzlich verpflichtet, ihre Mitarbeitenden vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu schützen und in konkreten Fällen einzugreifen.

***Schreiten Sie schnell ein***
Handeln Sie umgehend, wenn eine lernende Person von sexueller Belästigung betroffen ist. Suchen Sie das Gespräch mit der betroffenen Person. Hören Sie aufmerksam zu, zeigen Sie Verständnis und bieten Sie Schutz und Unterstützung an. Verdeutlichen Sie, dass das Unternehmen solche Vorfälle sehr ernst nimmt und Sie den Fall umgehend bearbeiten werden. Informieren Sie bei minderjährigen Betroffenen unverzüglich die Eltern oder Erziehungsberechtigten. Vermitteln Sie Adressen von Opferberatungsstellen.

***Ziehen Sie eine Vertrauensperson oder externe Unterstützung bei***
Falls es in Ihrem Betrieb ein Reglement zur sexuellen Belästigung gibt, informieren Sie sich über die vorgesehenen Schritte. Es kann hilfreich sein, eine Person gleichen Geschlechts beizuziehen, die das Gespräch mit der betroffenen Person führen kann. Begleiten Sie die lernende Person zu den Fachleuten in den entsprechenden Anlaufstellen im Unternehmen. Wenn in Ihrem Betrieb kein geregeltes Verfahren vorgesehen ist, sollten Sie sich von externen Fachstellen beraten lassen.

***Nehmen Sie die betroffene Person ernst***
Das Empfinden der betroffenen Person bestimmt, ob es sich um sexuelle Belästigung handelt. Nehmen Sie Betroffene immer ernst, auch wenn Sie die beschriebenen Vorfälle harmlos finden. Es ist möglich, dass eine lernende Person bei ihrem Eintritt in das Unternehmen die im Betrieb herrschenden Umgangsformen als belästigend empfindet. Hinterfragen Sie daher auch schon lange bestehende Verhaltensmuster.

***Leiten Sie eine schnelle Klärung und damit verbunden Sanktionen für die belästigende Person ein***
Halten Sie alle wichtigen Schritte und Gespräche schriftlich in Protokollen oder Aktennotizen fest. Diese Dokumentation ist für die Transparenz wichtig und hilft, den Fall nachvollziehbar darzulegen, falls weitere Massnahmen notwendig werden. Führen Sie Gespräche mit weiteren Beteiligten, um die Situation umfassend zu klären. Achten Sie darauf, die Privatsphäre der Betroffenen zu wahren und keine voreiligen Schlüsse zu ziehen. Sobald alle relevanten Informationen vorliegen, leiten Sie die erforderlichen Massnahmen ein. Dies können die Versetzung der belästigenden Person, Lohnkürzungen oder im Extremfall eine Kündigung sein.

## Vorgehen, wenn eine lernende Person andere Personen sexuell belästigt

***Suchen Sie das Gespräch mit der beschuldigten Person und zeigen Sie die Konsequenzen auf***
Suchen Sie das Gespräch mit der beschuldigten Person. Bleiben Sie möglichst neutral. Konfrontieren Sie die Person mit den konkreten Vorwürfen und geben Sie ihr die Gelegenheit, ihre Sicht darzulegen. Dabei ist es wichtig, dass Sie klarstellen, dass das Unternehmen sexuelle Belästigung in keiner Form toleriert. Zeigen Sie auf, mit welchen Konsequenzen die beschuldigte Person zu rechnen hat (Versetzung in eine andere Abteilung, im Extremfall Auflösung des Lehrvertrags). Treffen Sie mit ihr eine schriftliche Vereinbarung, in der festgehalten wird, welche Handlungen ab sofort zu unterlassen sind.

***Leiten Sie Massnahmen ein***
Leiten Sie, falls erforderlich, disziplinarische Massnahmen ein. Dies kann beispielsweise die örtliche Trennung zur belästigten Person oder eine schriftliche Verwarnung sein.

***Verhalten gegenüber der beschuldigten Person***
Es ist möglich, dass eine Person zu Unrecht der sexuellen Belästigung bezichtigt wird. Deshalb ist es wichtig, Vorwürfe sexueller Belästigung unvoreingenommen und genau zu prüfen. Solange die Situation nicht abschliessend geklärt ist, muss auch die beschuldigte Person geschützt werden.

## Rechtsgrundlagen

**GlG Art. 4,** Gleichstellungsgesetz (Bundesgesetz vom 24. März 1995 über die Gleichstellung von Frau und Mann, SR 151.1)

**ArG Art. 6 Abs. 1, Art. 29 Abs. 1 und 2, Art. 32,** Arbeitsgesetz (Bundesgesetz vom 13. März 1964 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel, SR 822.11)

**OR Art. 328 Abs. 1,** Obligationenrecht (Bundesgesetz vom 30. März 1911 betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches, SR 220)

**StGB Art. 187 – 200,** Strafgesetzbuch (Schweizerisches Strafgesetzbuch vom 21. Dezember 1937 SR 311.0)

(Gesetze sind mit SR-Nummern abrufbar unter: → *fedlex.admin.ch*)

## Wichtige Links

→ *belaestigt.ch/anlaufstellen*
Anlaufstellen (nach Kanton sortiert)

→ *berufsbildung.ch/adressen*
Auflistung der kantonalen Berufsbildungsämtern. Anlaufstelle für erste Informationen und das Vermitteln der Adressen von Fachstellen.

→ *berufsbildung.ch/lexikon*
Alle wichtigen Begriffe der Berufsbildung in kurzen und informativen Texten beschrieben.

→ *ebg.admin.ch*
Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG

→ *equality.ch*
Schweizerische Konferenz der kantonalen Gleichstellungsbeauftragten

→ *fachstelle-mobbing.ch*
Fachstelle Mobbing und Belästigung

→ *opferhilfe-schweiz.ch*
Opferhilfe Schweiz

## Weiterführende Literatur

→ *dike.ch*
Feller Adrian, Schutz vor sexueller Belästigung im schweizerischen Arbeitsrecht, Zürich, 2024 DIKE Verlag

→ *springer.com*
Krings Thorsten, Sexuelle Grenzverletzung am Arbeitsplatz, Wiesbaden, 2019 Springer Gabler

→ *bod.de*
Künneth Karl Hermann, Sexuelle Belästigung in Beruf, Studium und Schule, Norderstedt, 2015 BoD

→ *springer.com*
Pantelmann Heike, Blackmore, Sabine, Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext, Wiesbaden, 2023, Springer Gabler

→ *orellfuessli.ch*
Saxler Franziska, Er hat dich noch nicht mal angefasst, Berlin, 2024 Ullstein Hardcover

Erarbeitet durch lic. phil. Claudia Stam, Fachstelle Mobbing und Belästigung GmbH → *fachstelle-mobbing.ch*
Ausgabe Februar 2025
Dieses und weitere Merkblätter finden Sie unter:

→ *berufsbildung.ch/merkblaetter*

© SDBB Bern
Ganzer oder teilweiser Nachdruck, einschliesslich der Nutzung in digitalen Medien, für nicht kommerzielle Zwecke mit Quellenangabe erlaubt.