

## Sexuelle Belästigung

Beobachten Sie, dass eine lernende Person in Ihrem Betrieb sexuell belästigt wird oder selbst jemanden sexuell belästigt, müssen Sie von Gesetzes wegen sofort einschreiten. Reagieren Sie auch, wenn Ihnen eine solche Vermutung zu Ohren kommt.

Suchen Sie das Gespräch mit der betroffenen Person.

Schützen Sie die lernende Person, die belästigt wird. Sorgen Sie mit angemessenen Massnahmen dafür, dass eine allfällige Belästigung nicht mehr vorkommen kann. Lassen Sie vor allem die verdächtige Person nicht mehr mit dem oder der Lernenden alleine.

Besprechen Sie gemeinsam, was zu tun ist.

Unternehmen Sie nichts ohne das Einverständnis der lernenden Person. Sie könnten ihr schaden!

Wird einer lernenden Person vorgeworfen, jemanden sexuell zu belästigen, konfrontieren Sie sie nicht sofort mit diesem Vorwurf, er könnte sich als Vermutung herausstellen. Beobachten Sie die Person vorerst.

In einem gut vorbereiteten Gespräch teilen Sie der lernenden Person, die andere sexuell belästigt, Ihre Beobachtungen mit. Schliessen Sie eine schriftliche Vereinbarung mit klaren Zielen ab, in der Sie auch die Konsequenzen bei einer Zuwiderhandlung festhalten (Verlegung in eine andere Abteilung, Auflösung des Lehrvertrags).

Schützen Sie auch die Person, der vorgeworfen wird, jemanden sexuell zu belästigen. Der Vorwurf könnte sich als unberechtigt herausstellen. Falls jemand unberechtigterweise eine andere Person der Belästigung beschuldigt, muss er oder sie mit Sanktionen rechnen. Sprechen Sie Verdächtigungen nicht unüberlegt oder voreilig aus. Sie können einer eventuell unschuldigen Person schaden. Grundsätzlich muss jeder Verdacht vertraulich behandelt werden, damit die Persönlichkeit der betroffenen wie auch der Person, von der die Belästigung ausgeht, geschützt wird.

Ist in Ihrem Betrieb kein geregeltes Verfahren vorgesehen, sollten Sie sich von Fachstellen beraten lassen.

Dieses Merkblatt gibt Ihnen einen Überblick über das Thema. In geraffter Form erfahren Sie, wie «Sexuelle Belästigung» definiert wird. Wir zeigen Präventionsmassnahmen auf und wie Sie sich als Berufsbildner/in im Arbeitsalltag verhalten können. Wichtige Adressen und Links sind am Schluss aufgeführt.

Sexuelle Belästigung kann vielfältige Formen annehmen. Lernende können davon genau so betroffen sein, wie erwachsene Personen. Mitarbeitende können von ihrer Chefin oder ihrem Chef sexuell belästigt werden, eine Chefin oder ein Chef von seinen Mitarbeitenden, eine lernende Person von ihrer Berufsbildnerin oder ihrem Berufsbildner, von einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter oder von einer anderen lernenden Person. Grundsätzlich fällt unter sexuelle Belästigung jeder Annäherungsversuch oder jede Form der Abwertung, die im Betrieb und insbesondere von der betroffenen Person nicht erwünscht ist.

Das Gleichstellungsgesetz sagt in Artikel 4: «Diskriminierend ist jedes belästigende Verhalten sexueller Natur oder ein anderes Verhalten auf Grund 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.»

Die Erscheinungsformen reichen von subtilen Verhaltensweisen bis hin zu strafrechtlich relevanten Tatbeständen, wie zum Beispiel:

- Anzügliche und peinliche Bemerkungen über das Äussere
- Herabwürdigende Blicke und Gesten
- Unerwünschte Körperkontakte und aufdringliches Verhalten
- Sexistische Mails
- Vorzeigen, Aufhängen und Versenden (z.B. per Mail) von pornografischem Material
- Sexistische Äusserungen und Witze
- Annäherungsversuche
- Einladungen mit Versprechen von Vorteilen oder unter Androhung von Nachteilen
- Verfolgungen innerhalb und ausserhalb des Betriebs
- Erpressen und Erzwingen sexueller Beziehungen
- Körperliche Übergriffe
- Nötigung und Vergewaltigung

### **Was tun Sie als Berufsbildner/in in konkreten Fällen?**

#### *Klarheit verschaffen*

Beobachten Sie, dass eine lernende Person sexuell belästigt wird oder kommen Ihnen solche Vermutungen zu Ohren, sprechen Sie die betroffene Person an. Verschaffen Sie sich Klarheit. Sind Sie sicher, dass die lernende Person belästigt wird, müssen Sie als vorgesetzte Person Massnahmen treffen, damit eine Belästigung nicht mehr vorkommen kann. Den Belästiger oder die Belästigerin gilt es mit Sanktionen von weiteren Übergriffen abzuhalten.

#### *Wenn nötig, Vertrauenspersonen beiziehen*

Berücksichtigen Sie, dass eine Frau, die von einem Mann belästigt wird, sich meist nicht einem anderen Mann anvertraut, und umgekehrt. Schalten Sie als Berufsbildner/in evtl. eine Vertrauensperson des gleichen Geschlechts ein, die das Gespräch mit der lernenden Person aufnehmen kann. Bei jugendlichen Männern, die von Männern belästigt werden, könnte eine weibliche Person jedoch grösseres Vertrauen geniessen, als eine männliche.

#### *Die betroffene Person immer ernst nehmen*

Das Empfinden und die Wahrnehmung der betroffenen Person sind immer ausschlaggebend, ob eine Handlung oder Äusserung als sexuelle Belästigung empfunden wird. Nehmen Sie deshalb auch lernende Personen ernst, die sich über Belästigungen beklagen, die Ihnen harmlos erscheinen. Jede Gruppe entwickelt ihre Tonalität, ihre Umgangsformen, die für sie alltäglich sind und deshalb nicht mehr hinterfragt werden. Stösst eine neue Person zu einer Gruppe, wie das beim Eintritt



einer lernenden Person in den Lehrbetrieb immer der Fall ist, kann sie Verhaltensweisen oder Äusserungen, die bis anhin gültig waren, als belästigend empfinden. Weisen Sie die lernende Person, die sich beklagt, nicht mit der Begründung zurück, dass das schon immer so war. In dem Moment, in dem eine Verhaltensweise von einer Person als unerwünscht und belästigend empfunden und dieses Empfinden auch geäussert wird, ist jede Wiederholung dieser Verhaltensweise eine sexuelle Belästigung und damit zu unterlassen. Haben sie den Mut, auch festgefahrene Muster zu hinterfragen und wenn nötig zu stoppen.

#### *Die betroffene Person schützen*

In erster Linie müssen Sie die lernende Person schützen, die sagt, dass sie sexuell belästigt werde. Besprechen sie die Situation, unterstützen Sie die lernende Person und vermitteln Sie Adressen von spezialisierten Opferberatungsstellen. Unternehmen Sie aber nichts, was gegen den Willen des Opfers ist.

#### *Die lernende Person belästigt andere sexuell*

Belästigt eine lernende Person andere sexuell, müssen Sie auch einschreiten. Suchen Sie das Gespräch mit der Person und weisen Sie sie darauf hin, dass sexuelle Belästigungen in Ihrem Betrieb nicht toleriert werden. Sollte sie mit den Belästigungen trotzdem fortfahren, treffen Sie mit der lernenden Person eine schriftliche Vereinbarung, in der aufgeführt ist, was sie unterlassen soll und mit welchen Konsequenzen sie zu rechnen hat, falls sie sich nicht an die Vereinbarung hält (Versetzung in eine andere Abteilung, Auflösung des Lehrvertrags). Vermitteln sie der lernenden Person Adressen von Fachstellen oder begleiten Sie sie allenfalls zu einem ersten Gespräch.

#### *Auch Verdächtige schützen*

Es kommt auch vor, dass Unschuldigen vorgeworfen wird, sie hätten andere sexuell belästigt. Ist der Verdacht eines sexuellen Missbrauchs in der Öffentlichkeit ausgesprochen, auch wenn er unbegründet ist, ist der Ruf der betroffenen Person geschädigt. Das kann so weit gehen, dass es für diese Person schwierig ist, ihre Arbeitsstelle halten zu können oder eine neue zu finden. Deshalb ist es wichtig, Vermutungen oder Anklagen gut zu prüfen und nicht zu äussern, bevor Sie sicher sind, worum es geht. Solange der Verdacht einer sexuellen Belästigung nicht erhärtet ist, bedarf auch der oder die Angeklagte eines Schutzes.

#### *Schnelle Klärung und Sanktionen für Belästigende*

Das Ziel muss es aber sein, den Sachverhalt möglichst bald zu untersuchen. Am besten wird diese Untersuchung von einer unabhängigen Stelle geführt. Falls sich der Verdacht erhärtet, müssen Sanktionen gegen den Täter oder die Täterin ergriffen werden. Bei wiederholter Belästigung muss auch eine dauerhafte Versetzung des Täters oder der Täterin, Lohnkürzungen oder eine Kündigung ins Auge gefasst werden.

#### *Informationen einholen bei zuständigen, internen Stellen oder externen Fachstellen*

Falls es in Ihrem Betrieb ein Reglement betreffend sexueller Belästigung gibt, informieren Sie sich über die vorgesehenen Schritte. Begleiten Sie die lernende Person zu den speziell geschulten Fachleuten in den entsprechenden Anlaufstellen im Unternehmen. Ist in Ihrem Betrieb kein geregelt Verfahren vorgesehen, sollten Sie sich unbedingt von Fachstellen beraten lassen. Die kantonale Schlichtungsstelle kann auch bei Fällen von sexueller Belästigung in Anspruch genommen werden.

## **Auswirkungen während der Dauer der beruflichen Grundbildung**

### *Für das Unternehmen*

Für das Unternehmen hat sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz negative Konsequenzen. Wo Grenzüberschreitungen hingenommen und nicht bei geringsten Vorkommnissen sofort eingeschritten wird, ist das Betriebsklima unweigerlich gestört. Geringere Arbeitsleistungen, Kündigungen, fehlende Arbeitsmotivation, Absenzen wegen Krankheit, Verlust von gutem Personal sind meist die Folgen eines Nicht-Handelns. Die Kosten, die durch sexuelle Belästigung entstehen, sind hoch. Kommt es zu gerichtlichen Klagen gegen einen Betrieb, ist zusätzlich mit einem grossen Imageverlust zu rechnen. Bei Verstössen kann die kantonale Behörde zudem einem Betrieb die Bildungsbewilligung entziehen.



### *Für die Betroffenen*

Für die Betroffenen kann sexuelle Belästigung schwerwiegende Folgen haben. Gefühle der Verunsicherung, Entwürdigung oder Wut und Ohnmacht entstehen, aber auch gesundheitliche Probleme wie Kopf- oder Magenschmerzen, Schlafstörungen oder schwere Depressionen. Ganz bestimmt wird immer die Arbeitsleistung stark beeinträchtigt, ebenso kann der Abschluss der beruflichen Grundbildung gefährdet sein.

## **Präventionsmassnahmen**

### *Information und Kommunikation*

Je nachdem, wie die Zuständigkeiten im Lehrbetrieb geregelt sind, müssen Sie als Berufsbildner/in, Ihre Vorgesetzten oder die Betriebsinhaber/innen im Betrieb kommunizieren, dass sexuelle Belästigung nicht geduldet wird, Betroffene unterstützt werden, und gegenüber Personen, die andere belästigen, Sanktionen ergriffen werden.

Sensibilisieren Sie die Mitarbeitenden. Informieren Sie über die verschiedenen Formen von sexueller Belästigung und die gesetzlichen Grundlagen. Thematisieren Sie auch das Tragen freizügiger Kleidung und regeln Sie, was im Betrieb erwartet wird.

### *Respektvoller Umgang*

Zu einem belästigungsfreien Klima können Sie als Berufsbildner/in beitragen. Verhalten Sie sich gegenüber den Lernenden und Mitarbeitenden respektvoll und wertschätzend. Sehen Sie hin, nicht weg und sprechen Sie verletzende oder herabwürdigende Sprüche oder andere Grenzverletzungen im betrieblichen Alltag an. Unterstützen Sie die Lernenden und nehmen Sie die jungen Frauen und Männer ernst, wenn sie sich über Grenzverletzungen beklagen.

### *Führungsaufgaben wahrnehmen*

Vielleicht haben Sie als Berufsbildner/in Angst, als überempfindlich taxiert zu werden. Es kann aber auch sein, dass selbst Betroffene aus Scham abweisend reagieren, wenn Sie Grenzüberschreitung ansprechen. Reagieren und Einschreiten braucht Mut, ist aber Teil der Führungs- und Ausbildungsverantwortung, die Sie als Berufsbildner/in tragen.

## **Rechtliche Situation**

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist in der Schweiz verboten (GIG Art. 4, OR Art. 328). Die Arbeitgebenden sind verpflichtet, insbesondere ihre Lernenden wie auch alle Mitarbeitenden vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu schützen und bei konkreten Fällen einzugreifen. Seit das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG) 1996 in Kraft getreten ist, sind Arbeitgebende zudem verpflichtet, aktiv Belästigungen zu verhindern, d.h. Präventionsmassnahmen zu ergreifen.

### *Fürsorgepflicht für jugendliche Arbeitnehmende*

Diese Bestimmungen gelten im Besonderen auch für Lernende und für jugendliche Arbeitnehmende, weil sie in einem Abhängigkeitsverhältnis sind und eines besonderen Schutzes bedürfen. Arbeitgebende, die dieser Präventionspflicht nicht nachkommen, können gestützt auf das Gleichstellungsgesetz zu Entschädigungszahlungen verurteilt werden. Zudem schreibt das Arbeitsgesetz den Arbeitgebenden generell vor, die Gesundheit und die persönliche Integrität der Arbeitnehmenden zu schützen (ArG Art. 6 Abs. 1). Insbesondere haben die Arbeitgebenden gegenüber den Jugendlichen eine spezielle Fürsorgepflicht (ArG Art. 29 Abs. 1 und 2; Art. 32). Im Obligationenrecht wird der Schutz vor sexueller Belästigung explizit erwähnt (OR Art. 328 Abs. 1).

## **Rechtsgrundlagen**

**GIG 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 – Fünfter Teil: Obligationenrecht, SR 220)

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

(Gesetze sind mit SR-Nummern abrufbar unter: [www.admin.ch/gov/de](http://www.admin.ch/gov/de))

### Wichtige Fachstellen:

[www.afb.berufsbildung.ch](http://www.afb.berufsbildung.ch)

Kantonale Berufsbildungsämter. Anlaufstelle für erste Informationen. Vermitteln Adressen von Fachstellen.

[www.equality.ch](http://www.equality.ch)

Schweizerische Konferenz der kantonalen Gleichstellungsbeauftragten. Zugang zu den kantonalen oder lokalen Gleichstellungsbüros, die Informationen und zum Teil Beratungen anbieten.

[www.ebg.admin.ch](http://www.ebg.admin.ch) (Dienstleistungen > Nützliche Adressen)

Kantonale Schlichtungsstellen nach Gleichstellungsgesetz. Sie geben unentgeltlich Auskunft.

[www.opferhilfe-schweiz.ch](http://www.opferhilfe-schweiz.ch)

Beratungsstelle für betroffene Personen

### Links

[www.ebg.admin.ch](http://www.ebg.admin.ch)

Literaturhinweise zum Thema. Zudem vielfältige Vorlagen von Reglementen, Informationsblättern etc., die von Unternehmen und Verwaltungen entwickelt und erprobt wurden.

[www.gleichstellungsgesetz.ch](http://www.gleichstellungsgesetz.ch) (Deutschschweiz)

[www.leg.ch](http://www.leg.ch) (Romandie und Tessin)

Datenbanken der Schlichtungsfälle und Gerichtsentscheide nach Gleichstellungsgesetz u.a. zu Fällen von sexueller Belästigung.

[www.betrieb.ch](http://www.betrieb.ch)

Beratung und Information zu sexueller Belästigung und Mobbing.

### Literatur

Ducret, Véronique. *Sexuelle Belästigung – was tun? Ein Leitfaden für Betriebe.*

Zürich : vdf Hochschulverlag, Zürich, 2004. ISBN 978-3-7281-2858-4.

Elmer Corina, Maurer Katrin. *Achtsam im Umgang – konsequent im Handeln*

Zürich : Limita, Fachstelle zur Prävention sexueller Ausbeutung, Zürich, 2011.

Gleichstellungsbüro des Kantons Basel-Stadt. *Sexuelle Belästigung in der Berufsbildung : Die wichtigsten Informationen für Berufsbildner/innen und Lehraufsicht.*

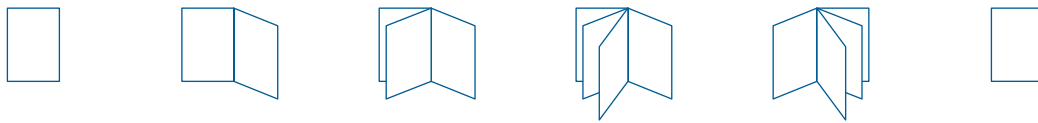
Basel : 2008. [www.gleichstellung.bs.ch](http://www.gleichstellung.bs.ch) (Recht und Beratung > Sexuelle Belästigung))

### Quelle

*Sexuelle Belästigung in der Berufsbildung. Zusätzliche Rechtssicherheit und neue Impulse für die Prävention durch das Gleichstellungsgesetz.*

Wurde im Rahmen der Ausbildung Berufsbildungsfachleute SBBK von Beatrice Ledergerber erarbeitet. [www.gleichstellung.bs.ch](http://www.gleichstellung.bs.ch) (Publikationen)





dieses Merkblatt ist Bestandteil der Sammlung «Gleiche Chancen und korrekter Umgang»:

<b>Einleitung</b>	<a href="http://www.berufsbildung.ch/download/mb200.pdf">www.berufsbildung.ch/download/mb200.pdf</a>
Datenschutz und Persönlichkeitsschutz	<a href="http://www.berufsbildung.ch/download/mb212.pdf">www.berufsbildung.ch/download/mb212.pdf</a>
Depression und Suizidgefährdung	<a href="http://www.berufsbildung.ch/download/mb211.pdf">www.berufsbildung.ch/download/mb211.pdf</a>
Gewalt	<a href="http://www.berufsbildung.ch/download/mb201.pdf">www.berufsbildung.ch/download/mb201.pdf</a>
Gleichstellung	<a href="http://www.berufsbildung.ch/download/mb202.pdf">www.berufsbildung.ch/download/mb202.pdf</a>
Körperhygiene – saubere Kleidung	<a href="http://www.berufsbildung.ch/download/mb214.pdf">www.berufsbildung.ch/download/mb214.pdf</a>
Krankheit und Unfall	<a href="http://www.berufsbildung.ch/download/mb203.pdf">www.berufsbildung.ch/download/mb203.pdf</a>
Legasthenie und Dyskalkulie	<a href="http://www.berufsbildung.ch/download/mb204.pdf">www.berufsbildung.ch/download/mb204.pdf</a>
Migration	<a href="http://www.berufsbildung.ch/download/mb205.pdf">www.berufsbildung.ch/download/mb205.pdf</a>
Mobbing	<a href="http://www.berufsbildung.ch/download/mb206.pdf">www.berufsbildung.ch/download/mb206.pdf</a>
Nachteilsausgleich	<a href="http://www.berufsbildung.ch/download/mb213.pdf">www.berufsbildung.ch/download/mb213.pdf</a>
Rassismus	<a href="http://www.berufsbildung.ch/download/mb207.pdf">www.berufsbildung.ch/download/mb207.pdf</a>
Schwangerschaft und Mutterschaft	<a href="http://www.berufsbildung.ch/download/mb208.pdf">www.berufsbildung.ch/download/mb208.pdf</a>
<b>Sexuelle Belästigung</b>	<a href="http://www.berufsbildung.ch/download/mb209.pdf">www.berufsbildung.ch/download/mb209.pdf</a>
Sucht	<a href="http://www.berufsbildung.ch/download/mb210.pdf">www.berufsbildung.ch/download/mb210.pdf</a>

**Merkblatt 209**  
**Sexuelle Belästigung**  
[www.mb.berufsbildung.ch](http://www.mb.berufsbildung.ch)

Ausgabe Juni 2018

© **SDBB Bern**

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

**SDBB | CSFO** | Belpstrasse 37 | Postfach | CH-3001 Bern  
Telefon 031 320 29 00 | [berufsbildung@sdbb.ch](mailto:berufsbildung@sdbb.ch)

[www.berufsbildung.ch](http://www.berufsbildung.ch)