

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Aspekte der Prävention und Aufarbeitung

26. April 2022, Hotel St. Gotthard, Zürich

Dr. iur. Claudia Fritsche

Inhaltsverzeichnis

1. **Medien über sexuelle Belästigung**
2. **Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – Einführung**
3. **Rechtliche Einordnung**
4. **Prävention**
5. **Aufarbeitung von Fällen sexueller Belästigung**
6. **Diskussion**

1. Medien über sexuelle Belästigung

PLÖTZLICH FASSTE ER UNTER DIE BETTDECKE Sexuelle Belästigung: Spital-Mitarbeiter aus Zug verurteilt

15.02.2022, 5:02 Uhr · Lesezeit: 3 min



Sexuelle Belästigung: Vorwürfe gegen Harvard-Professor

Erstellt: 09.02.2022, 16:48 Uhr
Von: Monja Stolz

Kommentare

Teilen



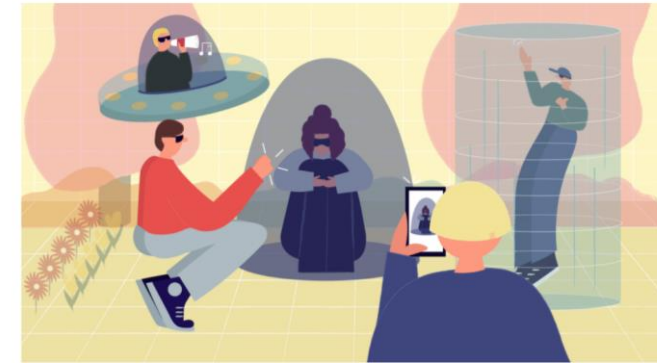
Drei Frauen verklagen die US-Elite-Universität Harvard: Diese hätte Anschuldigungen wegen sexueller Belästigung jahrelang ignoriert.

Sexuelle Belästigung in der virtuellen Welt: «Ich fühlte mich ein bisschen wie das Objekt eines Experiments»

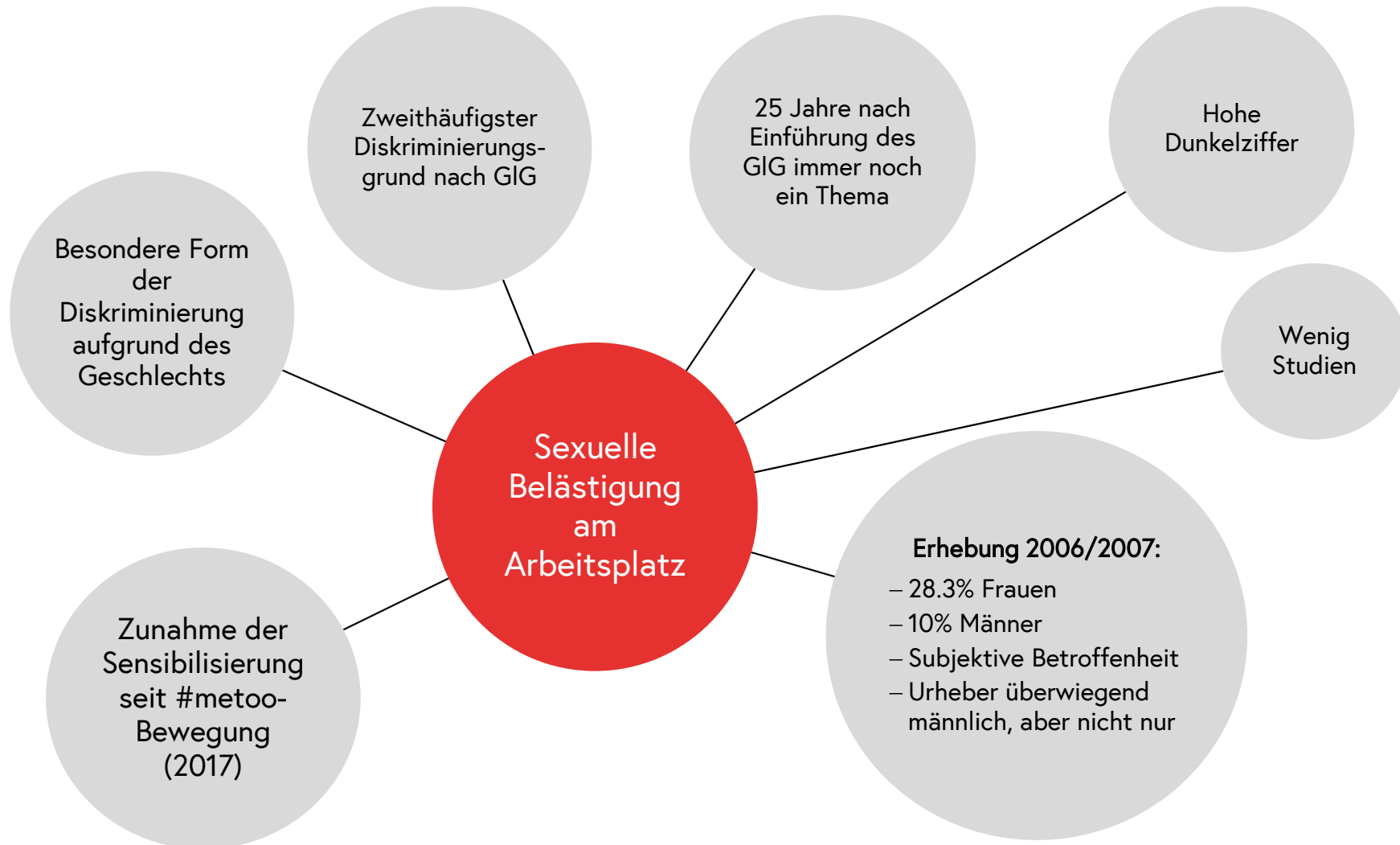
Das Metaversum verspricht einen bunten Virtual-Reality-Baukasten. Doch auf der Spielweise können intime Angriffe genauso schwerwiegend sein wie in der physischen Welt.

Marit Langschwager
09.02.2022, 16:01 Uhr

Hören · Merken · Drucken · Teilen



2. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – Einführung



3. Rechtliche Einordnung

| Adressat: Arbeitgeber | Adressat: «belästigende» Person |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Diskriminierungsverbot aufgrund des Geschlechts, Art. 3 GIG• «<i>Jedes belästigende Verhalten sexueller Natur</i>» oder «<i>ein anderes Verhalten aufgrund der Geschlechterzugehörigkeit, das die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beeinträchtigt</i>», Art. 4 GIG<ul style="list-style-type: none">– Bemerkungen über körperliche Vorzüge oder Schwächen; sexistische Ausdrucksweise, Anstarren oder Berühren; Zurschaustellen von Geschlechtsteilen; sexueller Missbrauch bis hin zu Vergewaltigung; Belästigung ohne Androhung von Nachteilen → von Art. 4 GIG abgedeckt; einvernehmliche Handlung → von Art. 4 GIG nicht abgedeckt– Für die Beurteilung relevant ist die Perspektive der/des Betroffenen• Pflicht des Arbeitgebers, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu unterlassen, zu verhindern und zu stoppen; Pflicht zur Implementierung eines Dispositivs zur Verhinderung sexueller Belästigung, Art. 328 OR, Art. 6 Abs. 1 ArG, Art. 2 Abs. 1 ArGV 3• Kann der Arbeitgeber bei festgestellter Belästigung nicht belegen, dass er notwendige, angemessene und zumutbare Massnahmen ergriffen hat, kann daraus eine Zahlung von bis zu 6 Monatslöhnen resultieren, Art. 5 Abs. 3 GIG | <ul style="list-style-type: none">• Strafbare Handlungen gegen die sexuelle Integrität, Art. 187 ff. StGB• Körperverletzungsdelikte, Art. 122 ff. StGB• Persönlichkeitsschutz, Art. 28 ZGB• Haftung aus unerlaubter Handlung, Art. 41 ff. OR |

4. Prävention



Bestandesaufnahme

Erfassen Ist-Zustand; identifizieren der spezifischen Risiken und Schwachstellen; Formulierung Soll-Zustand bzw. Plan zur Stärkung des Dispositivs



Internes Regelwerk

Kodifizieren und Hochhalten der Unternehmenswerte; Verbot sexueller Belästigung, Grundregeln und Anleitung



Anlaufstellen

Definition der Anlaufstellen; niederschwellig, um möglichst früh von Problemen zu erfahren; kompetente Anlaufstelle; effektives Whistleblowing-Programm zentral



Massnahmen

Massnahmen zur Verhinderung von sexueller Belästigung im Alltag, z.B. getrennte Garderoben, Türen offen



Schulungen

Schulungen für Arbeitnehmende und Vorgesetzte; Aufzeigen, was unerlaubtes Verhalten ist; Anleitung für Betroffene, Mitwissende; Konsequenzen bei Fehlverhalten



Kontrollen / Aufarbeitung von Fällen

Einhaltkontrollen; zeitnahe Reaktion auf Hinweise; saubere Triage; sorgfältige und rasche Aufarbeitung



Sanktionierung von Verstössen

Verstösse gegen das interne Regelwerk oder einschlägige Normen sanktionieren; sinnvolle Massnahmen

5. Aufarbeitung von Fällen sexueller Belästigung



1. **Frühwarnsignale ernst nehmen / Situationsanalyse auf Basis der vorhandenen Informationen**
 - Wie plausibel sind die Hinweise? Welches ist die probate Reaktion? Besteht eine akute Gefährdung? Sind Sofortmassnahmen angezeigt?
2. **Aufsetzen der internen Untersuchung**
 - Was sind die Zielsetzungen der Untersuchung? Wie soll der Untersuchungsgegenstand sinnvoll eingegrenzt werden? Welche Informationen werden benötigt, sind vorhanden und dürfen legal beschafft werden, um den Sachverhalt zu erstellen? Interne oder externe Durchführung? Welche Art von Unterstützung wird benötigt?
3. **Durchführen der internen Untersuchung**
 - Abklärung des relevanten Sachverhalts anhand verschiedener Untersuchungsmethoden (Befragungen, Datenanalyse)
 - Belastende und entlastende Elemente abklären
 - Schutz der Persönlichkeit aller involvierten Personen; keine Vorverurteilung; Recht auf Anhörung
4. **Abschluss der internen Untersuchung und Definition der Folgeschritte und Massnahmen**
 - Wie weiter im Einzelfall? Disziplinarische/arbeitsrechtliche Massnahmen? Was will die betroffene Person?
 - Stärkung des Dispositivs des Arbeitgebers gestützt auf Erkenntnisse aus der internen Untersuchung

6. Diskussion

Q&A

Kontakt

www.enquire.ch

ENQUIRE Rechtsanwälte AG
Beethovenstrasse 24 • 8002 Zürich

044 545 39 50
info@enquire.ch