

# Experten Talk Sexuelle Belästigung

RA Nicolas Facincani  
Dr. Monika Keller

30. April 2024

RESPECT  
 REFLECT  
 RESPOND

[ETHZ.CH/RESPECT](https://ethz.ch/respect)

# Gegenseitiger Respekt ist essenziell für eine lebendige, einfallsreiche und leistungsfähige Hochschulgemeinschaft.

Gemeinsam gestalten wir eine positive und inspirierende Kooperationskultur an der ETH Zürich.

RESPECT  
 REFLECT  
 RESPOND

[ETHZ.CH/RESPECT](https://ethz.ch/respect)

# Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Lic. iur. Nicolas Facincani, LL.M.  
Partner bei VFS Partner  
Fortunagasse 15 / Rennweg, CH-8001 Zürich

# Agenda

- Begriff
- Regelung im schweizerischen Arbeitsrecht
- Arbeitgeber: Belästigung verhindern
- Arbeitnehmer: Sich gegen Belästigung wehren
- Untersuchung
- Gerichtliches Verfahren
  - Verfahren
  - Folgen (Rechtsansprüche)
- Links
- Fragen und Antworten

# Begriff

- Handlungen mit sexuellem Bezug, die von der betroffenen Person unerwünscht sind

Aufdringliche und taxierende Blicke

Zweideutige Aufforderungen

Bemerkungen über körperliche Vorzüge oder Schwächen

Anzügliche Bemerkungen

...

Vorzeigen von pornografischem Material


Zudringliche Körperkontakte

Unerwünschte Einladungen

Sexistische Sprüche und Witze

Annäherungsversuche verbunden mit Inaussichtstellen von Vor- oder Nachteilen

# Begriff

- Voraussetzungen
    - Sexueller Bezug
    - Unerwünschtheit
    - Arbeitsplatzbezug
  - Beurteilungskriterien
    - Keine Relevanz der Absicht
    - Keine Diskriminierungsabsicht
    - Kein Belästigungswille erforderlich
    - Massgeblichkeit des Empfindens
      - Erwünscht vs. unerwünscht
  - Beurteilung im Einzelfall
- Belästigungscharakter
- 

# Begriff

## **Flirt**

- Gegenseitige Entwicklung
- Aufbauend und bestärkend
- Von beiden Personen erwünscht
- Löst Freude aus
- Macht beiden Spass
- Macht den Arbeitsalltag schöner

## **Sexuelle Belästigung**

- Einseitige Annäherung
- Erniedrigend und beleidigend
- Von einer Person nicht erwünscht
- Schadet dem Selbstwertgefühl
- Löst Ärger aus
- Vergiftet das Arbeitsklima

# Regelung im schweizerischen Arbeitsrecht

Obligationenrecht (OR)	Arbeitsgesetz (ArG)	Gleichstellungsgesetz (GIG)
<ul style="list-style-type: none"><li>• Vorbeugung, Verhinderung der sexuellen Belästigung im Rahmen der Fürsorgepflicht</li><li>• Verhinderung weiterer Nachteile des Opfers</li></ul> <p>→ Prävention und Intervention</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Verpflichtung zum Treffen aller <u>Massnahmen zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmenden</u>, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und nach den Verhältnissen des Betriebs angemessen sind</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Schutz vor Diskriminierung aufgrund des Geschlechts<ul style="list-style-type: none"><li>• Sexuelle Belästigung = Diskriminierung</li><li>• Insbesondere: Drohungen, Versprechen von Vorteilen, Auferlegen von Zwang, Ausüben von Druck zum Erlangen eines Entgegenkommens sexueller Art</li></ul></li></ul>

Ausserdem: **Zivilgesetzbuch (ZGB), Strafgesetzbuch (StGB); sexuelle Belästigung ist strafbar**



# Arbeitgeber: Belästigung verhindern

- Drei Pfeiler der Prävention von sexueller Belästigung



Erstellung Grundsatzdokument  
zum Schutz vor sex. Belästigung



Information der Mitarbeitenden



Gewährleistung diskreter und  
kompetenter Ansprechstellen

- Grundsatzdokument

- Grundsatzerklärung
- Definition
- Geltungsbereich des Reglements und gesetzliche Bestimmungen
- Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden
- Bezeichnung des Verfahrens
- Benennung der Ansprechstellen

# Arbeitgeber: Belästigung verhindern

- Sanktionen
- Rekursmöglichkeiten
- Information der Mitarbeitenden
  - Kenntnis der Mitarbeitenden über das Grundsatzdokument
  - Informationsveranstaltungen
  - Abgabe bei Neueintritten
  - Regelmässige Wiederholung (!)
- Gewährleistung diskreter und kompetenter Ansprechstellen
  - Anliegen ernst nehmen
  - Vertrauliche Behandlung
  - Kompetente Hilfe

# Arbeitnehmer: Sich gegen Belästigung wehren

- Belästigung nicht hinnehmen
- Rasch und bestimmt reagieren
- Der belästigenden Person mündlich klar machen, dass man das Verhalten nicht akzeptiert
  - Egal, ob es sich dabei um Vorgesetzte oder Arbeitskollegen/-innen handelt
- Hilfe holen
- Schriftliche Aufforderung, das unerwünschte Verhalten zu unterlassen
- Mit vertrauter Person sprechen und Tagebuch über die Belästigungen führen

# Arbeitnehmer: Sich gegen Belästigung wehren

- Information der im Unternehmen zuständigen Person oder Stelle, Personaldienst oder Vorgesetzte/-n
- Aufforderung zur Intervention an zuständige Stelle mittels eingeschriebenem (!) Brief
- Information der kantonalen Schlichtungsstelle (vgl. sogleich)

# Untersuchung

- Interventionspflicht des Arbeitgebers
- Evtl. Beizug von Spezialisten empfehlenswert
- Beachtung grundlegender Verfahrensrechte
  - Gewährung des rechtlichen Gehörs → Möglichkeit zur Stellungnahme
  - Sachgerechte Befragung der beider Parteien
- Befragung allfälliger Zeugen
- Rechte und Pflichten bestimmen sich nach Arbeitsrecht (vgl. Art. 328 OR)
  - Rücksichtnahme auf berechnigte Interessen und Schutz der Persönlichkeit



Gleichzeitig: Verhinderung einer Vorverurteilung der beschuldigten Person

# Untersuchung

- Wahrung von Diskretion und Sachlichkeit
- Treuepflicht des Arbeitnehmers (vgl. Art. 321a Abs. 1 OR)
- Geheimhaltungspflicht des Arbeitnehmers (vgl. Art. 321a Abs. 4 OR)
- Wesentlichkeit auch des Datenschutzgesetzes
- Abschluss der Untersuchung
  - Erstellung Untersuchungsbericht
    - Zusammenfassung der Erkenntnisse
    - Empfehlungen an Arbeitgeber betreffend adäquate Massnahmen
  - Eröffnung gegenüber involvierten Personen

# Gerichtliches Verfahren

- Involvierung kantonale Schlichtungsbehörde für Gleichstellungsfragen bei Diskriminierung i.S.d. GLG bei privatrechtlichen Rechtsverhältnissen
  - Versuch zur einvernehmlichen Klärung
  - Evtl. innerbetriebliche Verfahren
- Rechtsbehelfe gemäss Freistellungsgesetz
  - Feststellung der Diskriminierung/sexuellen Belästigung (Art. 5 Abs. 1 GLG)
  - Beseitigung bzw. Unterlassung in der Zukunft (Art. 5 Abs. 1 GLG)
  - Zahlung einer Entschädigung (Art. 5 Abs. 3 GLG) → unterlassene Sorgfaltspflicht
  - Ausrichten von Schadenersatz (Art. 5 Abs. 5 GLG)
- Kündigungsschutz während innerbetrieblichem Verfahren, Schlichtungs- und Gerichtsverfahren bis sechs Monate danach

# Links

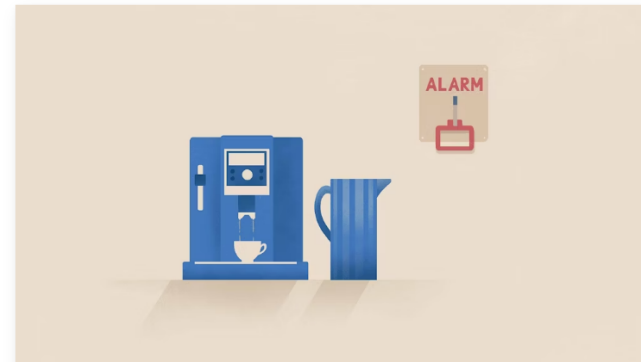
- Eidgenössisches Büro für Gleichstellung von Frau und Mann



15. August 2023

## **Für Arbeitgebende: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz verhindern**

Als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber müssen Sie Präventionsmassnahmen ergreifen und festlegen, wie Sie mit Fällen sexueller Belästigung umgehen.



15. August 2023

## **Arbeitnehmende: Sich gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wehren**

Erfahren Sie, wie Sie gegen sexuelle Belästigung vorgehen können und wo Sie Unterstützung finden.



<https://www.ebg.admin.ch/de/sexuelle-belastigung-am-arbeitsplatz>



# Kontakt

lic. iur. Nicolas Facincani, LL.M.

Rechtsanwalt | Attorney at Law

## **VFS PARTNER**

Fortunagasse 15 / Rennweg, CH-8001 Zürich

T (direkt) +41 44 206 20 21 | T (Zentrale) + 41 44 206 20 20

[facincani@vfs-partner.ch](mailto:facincani@vfs-partner.ch) | [www.vfs-partner.ch](http://www.vfs-partner.ch)

[www.arbeitsrecht-aktuell.ch](http://www.arbeitsrecht-aktuell.ch)



# E-Learning Sexuelle Belästigung / Sexual Harassment

- Sexuelle Belästigung / Sexual Harassment
- Unbewusste Diskriminierung / Unconscious Bias
- Je ca 1h
- Deutsch oder English
- Nur mit ETH-Login
- Völlig anonym



# Weitere Angebote entdecken

**Gemeinsam gestalten wir eine positive und inspirierende Kooperationskultur an der ETH Zürich.**

Live Events, E-Learnings,  
Praxis-Tipps und mehr:



- RESPECT
- REFLECT
- RESPOND

[ETHZ.CH/RESPECT](https://ethz.ch/respect)

**Besten  
Dank  
für das  
Feedback!**

Deutsch



Englisch



- RESPECT
- REFLECT
- RESPOND

[ETHZ.CH/RESPECT](https://ethz.ch/respect)

Danke!

