



St. Gallischer Anwaltsverband  
SGAV

## Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

### Rechtsgrundlage

Aufgrund des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Mann und Frau vom 1. Juli 1996 (GIG), Art. 328 OR und Art. 6 ArG ist jeder Arbeitgeber verpflichtet, die nach der Erfahrung notwendigen, angemessenen und zumutbaren Massnahmen zum Schutz der sexuellen Integrität und Intimsphäre seiner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu treffen (Art. 5 Abs. 3 GIG).

### Sexuelle Belästigung

Als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gilt jedes Verhalten mit sexuellem Bezug oder aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, das von einer Seite unerwünscht ist und das eine Person in ihrer Würde verletzt. Die Belästigung kann sich während der Arbeit ereignen oder bei Betriebsanlässen. Sie kann von Mitarbeitenden ausgehen, von Angehörigen von Partnerbetrieben oder von der Kundschaft des Unternehmens. Zu sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz gehören insbesondere das Vorzeigen, Aufhängen, Auflegen und Verschicken von pornografischem Material (auch elektronisch), anzügliche Bemerkungen und sexistische „Witze“, unerwünschte Körperkontakte und Berührungen, Annäherungsversuche und Druckausübung, um ein Entgegenkommen sexueller Art zu erlangen – oft verbunden mit dem Versprechen von Vorteilen und dem Androhen von Nachteilen.

### Konsequenzen

Können Arbeitgebende bei einer Diskriminierung durch sexuelle Belästigung nicht beweisen, dass sie die ihnen zumutbaren Massnahmen zur Verhinderung sexueller Belästigungen getroffen haben, können sie zu Entschädigungen sowie allfälligen Genugtuungs- und Schadenersatzforderungen verpflichtet werden.

### Zumutbare Massnahmen nach GIG

Das Gleichstellungsgesetz und das Arbeitsgesetz verlangen von den Arbeitgebenden präventive Massnahmen gegen sexuelle Belästigung. Die drei wichtigsten Pfeiler der Prävention sind: *Grundsatzerklärung* in schriftlicher Form (Merkblatt, Flyer, Dokument in einem allen zugänglichen Handbuch), mit welcher Arbeitgebende die sexuelle Belästigung definieren und erklären, dass sie eine solche in ihrem Betrieb nicht dulden. Es ist auf Sanktionen hinzuweisen, die gegen belästigende Personen ergriffen werden und ebenso auf ein Unterstützungsangebot für belästigte Mitarbeitende. *Information*: die schriftliche Grundsatzerklärung muss allen Mitarbeitenden mündlich oder schriftlich bekannt gemacht werden. Zudem ist eine *Ansprechperson* zu bestimmen, an die sich betroffene Mitarbeitende wenden können. Eine Ansprechperson informiert Betroffene über ihre Rechte und die Möglichkeiten, sich gegen sexuelle Belästigungen zu wehren.

### Externe Vertrauensperson GIG des St. Gallischen Anwaltsverbandes

Da es möglicherweise für kleinere Kanzleien eine grössere organisatorische Herausforderung sein kann, den Anforderungen der zitierten Gesetzesbestimmungen nachzuleben, hat der Vorstand neu die Möglichkeit geschaffen, dass sich Mitarbeitende einer Kanzlei im Bedarfsfalle an folgende Vertrauensperson ausserhalb der Kanzlei wenden können:



**lic. iur. Angela Hensch**

Rechtsanwältin

Vadianstrasse 44

9001 St. Gallen

Telefon 058 258 14 00

Fax 058 258 14 99

angela.hensch@bratschi-law.ch