

ALPHA

DER KADERMARKT DER SCHWEIZ

TEL. 044 248 40 41 / STELLEN@TAGES-ANZEIGER.CH / WEITERE KADERSTELLEN: WWW.ALPHA.CH

ARBEITSRECHT IN DER UNTERNEHMUNG – TEIL 52

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Welche Pflichten treffen den Arbeitgeber zur Vermeidung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz? Wann liegt eine sexuelle Belästigung vor und wer trägt die Beweislast? *Von Rechtsanwalt lic. iur. Thomas M. Meyer (*)*

Arbeitgeber sind aufgrund ihrer Fürsorgepflicht nach Art. 328 OR dafür verantwortlich, dass Mitarbeitende nicht sexuell belästigt werden und den Opfern von sexuellen Belästigungen keine weiteren Nachteile entstehen. Im Weiteren regelt auch das Gleichstellungsgesetz (GlG) die Diskriminierung durch sexuelle Belästigung und hält dabei fest, dass jedes belästigende Verhalten sexueller Natur oder ein anderes Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, das die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beeinträchtigt, diskriminierend ist. Darunter fallen insbesondere Drohungen,

das Versprechen von Vorteilen, das Auflegen von Zwang und das Ausüben von Druck zum Erlangen eines Entgegenkommens sexueller Art.

Beweisproblematik

Fälle von sexueller Belästigung liegen beispielsweise dann vor, wenn anzügliche Bemerkungen über das Äussere gemacht werden, bei sexistischen Bemerkungen, beim Aufhängen oder Mailen von pornografischem Material oder bei unerwünschten Körperkontakten. In der Praxis stellt sich häufig die Problematik, dass zwischen den beteiligten Personen unterschiedliche Auffassungen darüber bestehen, ob es sich bei der beanstandeten Handlung um eine sexuelle Belästigung handelt oder nicht. Nicht selten stellt sich dabei der beschuldigte Täter auf den Standpunkt, es habe sich hierbei allein um einen harmlosen Flirt oder um ein Kompliment gehandelt. Dabei gilt es jedoch zu beachten, dass für die Frage, ob eine sexuelle Belästigung vorliegt, nicht die Ab-

sicht der belästigenden Person entscheidend ist, sondern wie das Verhalten bei der betroffenen Person ankommt, d. h. ob es diese als erwünscht oder unerwünscht empfindet. Das Bundesgericht hat in einem



Thomas M. Meyer: «Entscheidend ist, wie das Verhalten bei der betroffenen Person ankommt.»

jüngeren Urteil festgehalten, der Umstand, dass sich eine belästigte Arbeitnehmerin desselben Wortschatzes bedient, vermöge Entgleisungen durch den Arbeitgeber grundsätzlich nicht zu rechtfertigen. Wenn jedoch im Betrieb seit Jahren ein rauer Umgang gepflegt worden ist, ohne dass sich die Arbeitnehmerin jemals über ihre Arbeitskollegen beschwert habe, lasse dies darauf schliessen, dass dieser Umgang keinen sexuellen Bezug aufweise. Häufig ist es für die von einer sexuellen Belästigung betroffene Person schwierig, den entsprechenden Beweis hierfür zu erbringen. Dabei gilt es zu beachten, dass die in Art. 6 GlG enthaltene Beweislasteasenerleichterung für den Fall der sexuellen Belästigung nicht gilt.

Pflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Massnahmen zur Verhinderung sexueller Belästigungen zu treffen. Zu solchen Massnahmen gehören z. B. die Information und Sensibilisierung der Mitarbeitenden durch Merkblätter, die Bekanntgabe und Umsetzung einer diesbezüglichen Unternehmenspolitik sowie die Einführung interner oder externer Anlauf- und Beratungsstel-

len. Gelingt es dem Arbeitgeber im konkreten Fall nicht, den Beweis zu erbringen, die erforderlichen und zumutbaren Massnahmen zur Verhinderung sexueller Belästigungen im Betrieb getroffen zu haben, wird er entschädigungspflichtig. Nach Art. 5 GlG beträgt die entsprechende Entschädigung maximal sechs Monatslöhne, wobei diese Entschädigung auf der Grundlage des schweizerischen Durchschnittslohnes errechnet wird. Zusätzlich zu dieser Entschädigung bestehen allfällige weitere Ansprüche auf Schadenersatz und Genugtuung. Für den Fall einer diskriminierenden Kündigung sieht Art. 9 und 10 GlG zudem weitere Entschädigungszahlungen und besondere Kündigungsschutzregelungen vor. Schliesslich ist darauf hinzuweisen, dass der Arbeitgeber bei einem auftretenden Vorwurf der sexuellen Belästigung verpflichtet ist, Abklärungen zu treffen und je nach Ergebnis die erforderlichen Massnahmen zu ergreifen.

() Rechtsanwalt Thomas M. Meyer ist Fachanwalt SAV Arbeitsrecht, Partner in der Zürcher Anwaltskanzlei Meyer & Wipf und Veranstalter der Seminarreihe «Arbeitsrecht in der Unternehmung» (www.meyer-wipf.ch; th.meyer@meyer-wipf.ch).*

Tagesseminar vom 17. März 2016

Infolge grosser Nachfrage wird das Tagesseminar «Arbeitsrecht in der Unternehmung» am 17. März 2016 in Zürich ein drittes Mal durchgeführt. Behandelt werden aktuelle arbeitsrechtliche Themen, mit denen HR-Verantwortliche häufig konfrontiert sind. Infos/Anmeldung: Meyer & Wipf Rechtsanwälte, Zürich, Telefon: 043 344 99 33, www.arbeitsrechtsberatung.ch