

Fallbeispiel: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Vor kurzem hat Frau M. ihre neue Arbeitsstelle angetreten. Die 38-jährige hatte sich auf die neue Herausforderung gefreut, doch das änderte sich bald. Sie sieht sich anzüglichen Bemerkungen bis hin zu Betatschereien ausgesetzt. Das Gleichstellungsgesetz bietet Möglichkeiten, dagegen vorzugehen.

Erst wollte Frau M. das Ganze nicht wahrhaben und versuchte sich verbal gegen die Übergriffe zu wehren. Doch Gespräche fruchteten nicht. Im Gegenteil, die Speditionsfachfrau wurde in jüngster Zeit sogar von dem Kollegen, mit dem sie regelmässig zusammen arbeiten muss, betatscht.

Frau M. wollte das nicht auf sich beruhen lassen und holte sich im Kollegenkreis Unterstützung. Sie erfuhr, dass bereits zwei Kolleginnen vor ihr vergeblich versucht hatten, sich gegen die Belästigungen zur Wehr zu setzen. Beide Frauen erhielten keine Unterstützung und haben das Unternehmen mittlerweile verlassen. Frau M. wandte sich an den Abteilungsleiter. Dieser gab ihr den Rat, sie solle halt versuchen, nicht hinzuhören und auszuweichen.

Frühzeitig Unterstützung holen

Frau M. war nicht gewillt, die sexuellen Belästigungen weiterhin hinzunehmen. Sie entschied sich deswegen für eine externe Beratung durch eine Fachperson. Dort konnte sie ihre Situation anonym darlegen, ohne dass eine Lawine ins Rollen kam. Sie erhielt wichtige Informationen über Gegenmassnahmen und konnte eine unentgeltliche Rechtsberatung in Anspruch nehmen.

Was sagt das Gleichstellungsgesetz (GLG)?

Das Gleichstellungsgesetz erfasst sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz als eine Form der Diskriminierung (Art. 4 GLG).

Das Gesetz richtet sich an die Arbeitgeberseite. Sie ist verpflichtet, Arbeitsbedingungen zu schaffen und Massnahmen zu ergreifen, die sexuelle Belästigung verhindern oder beseitigen. Im Fall von Frau M. wurde im Betrieb das Gleichstellungsgesetz verletzt. Kann das Unternehmen nicht nachweisen, dass alle notwendigen und angemessenen Massnahmen gesetzt worden sind, kann Frau M. eine finanzielle Entschädigung verlangen.

Wie vorgehen?

Als erster Schritt ist es dabei wichtig, im Betrieb schriftlich eine Beschwerde zu deponieren und zu verlangen, dass der Belästiger angewiesen wird, die Übergriffe sofort einzustellen. Ab diesem Zeitpunkt gilt für die Arbeitnehmerin der Kündigungsschutz nach dem GLG. Wird die Beschwerde vom Betrieb nicht ernst genommen, kann zuerst die zuständige Schlichtungsstelle und in der Folge das Gericht angerufen werden.

Verbandsklage

Ausserdem besteht auch ein Verbandsklagerecht. Das heisst, Frau M. muss das Verfahren nicht selbst führen. Das Schlichtungsverfahren und die Feststellungsklage können auch über einen Verband (LANV oder infra) geführt werden. Frau M. muss dann lediglich noch die Ansprüche auf Entschädigung geltend machen.

Wie steht es mit Beweisen?

Die Besonderheit des Gleichstellungsgesetzes ist, dass die Klagepartei Diskriminierungen nicht streng beweisen, sondern lediglich glaubhaft machen muss. Glaubhaft machen heisst, die Klägerin muss Tatsachen geltend machen, die in diesem Fall, sexuelle Belästigungen als wahrscheinlich erscheinen lassen. Das Sammeln von Hinweisen auf die Belästigungen ist daher unerlässlich (Belästigungs-Tagebuch führen, anzügliche Poster fotografieren, belästigende Mails dokumentieren usw.). Genauso wichtig sind Zeugenaussagen.

Prozessrisiko abschätzen

Auch wenn nach dem Gleichstellungsgesetz Diskriminierungen nicht streng bewiesen werden müssen, ist das Führen eines Gerichtsverfahrens eine sehr belastende Situation. Es ist zentral, sich vorab von einer Fachstelle umfassend beraten zu lassen, um das Prozessrisiko einzuschätzen. Sexuelle Belästigungen sind herabwürdigende und belastende Erlebnisse. Sich früh genug den Rücken zu stärken und Beratung in Anspruch zu nehmen, ist auf jeden Fall ein wichtiger und richtiger Schritt.