



BELÄSTIGUNG

> WAS GENAU IST DAS?

Belästigung - ein Begriff, der allgegenwärtig zu sein scheint: in den Medien, in den sozialen Netzwerken und in Diskussionen. Aber worum genau geht es eigentlich? Geht es um sexuelle Belästigung? Um Stalking? Um Belästigung im Alltag oder Mobbing in der Schule? Der Begriff deckt tatsächlich eine Vielzahl verschiedener Situationen ab, die sich vor allem aufgrund der Art von Handlung, des Ortes, der betroffenen Person und der Beziehung der belästigten und der belästigenden Person unterscheiden. Ebenfalls eine wichtige Rolle spielen die Intensität und die Dauer der Belästigung.

Belästigung kann im privaten oder im öffentlichen Bereich, am Arbeitsplatz oder in der Schule stattfinden.

Sie kann sexueller, rassistischer oder diskriminierender Art sein und sich auf das Geschlecht, die sexuelle Orientierung oder eine Behinderung beziehen oder auch auf anderes abzielen.

Zudem gibt es einen Unterschied zwischen Belästigung, die von einer Gruppe ausgeht und sich gegen eine Einzelperson richtet (beispielsweise Mobbing und Bullying in der Schule), und der Belästigung einer einzelnen Person durch eine andere (Stalking oder sexuelle Belästigung).

Die Definitionsspanne ist also recht breit. Ganz allgemein lässt sich aber sagen, dass es sich um eine **Verkettung wiederholter feindlicher Machenschaften handelt, welche die Persönlichkeit, Würde und psychologische oder körperliche Integrität einer Person beeinträchtigen können.**

In diesem Dokument werden wir den Fokus auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und auf Stalking richten.

> SEXUELLE BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ

Im Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GLG) gilt sexuelle Belästigung als Diskriminierung aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit. In Artikel 4 wird nämlich präzisiert:

«Diskriminierend ist jedes belästigende Verhalten sexueller Natur oder ein anderes Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, das die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beeinträchtigt. Darunter fallen insbesondere Drohungen, das Versprechen von Vorteilen, das Auferlegen von Zwang und das Ausüben von Druck zum Erlangen eines Entgegenkommens sexueller Art.»

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist wie alle anderen Formen von Diskriminierung aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit **gesetzlich verboten**.

Sexuelle Belästigung kann sich in Worten, Gesten oder Handlungen äussern. Sie kann von Einzelpersonen oder Gruppen ausgehen.

Konkret handelt es sich dabei um Dinge wie:

- anzügliche, blossstellende Bemerkungen über das Äussere von Kolleginnen oder Kollegen;
- sexistische Bemerkungen oder Witze über sexuelle Merkmale, sexuelles Verhalten und die sexuelle Orientierung von Kolleginnen oder Kollegen;
- Vorführen von pornographischem Material, egal ob gezeigt oder aufgehängt;
- aufdringliche Einladungen mit sexueller Absicht;
- unerwünschte Körperkontakte;
- Nachstellen im Unternehmen oder ausserhalb;
- Annäherungsversuche unter Versprechen von Vorteilen oder Androhung von Nachteilen;
- sexuelle Übergriffe, sexuelle Nötigung, versuchte Vergewaltigung und Vergewaltigung.

Durch eine einfache Regel lässt sich herausfinden, ob es sich um einen einfachen Flirt beziehungsweise den Beginn einer Beziehung oder eines Verhältnisses oder aber um sexuelle Belästigung handelt: Was diese beiden Situationen unterscheidet, ist nicht die Absicht der handelnden Person, sondern die Auffassung der betroffenen Person: **Ob dieses Verhalten für sie erwünscht ist oder nicht.**

• PFLICHTEN DES ARBEITGEBERS

Der Arbeitgeber wird durch mehrere Gesetzestexte dazu verpflichtet **darauf zu achten, dass niemand die Würde seines Personals beeinträchtigt und dass dieses vor Diskriminierung am Arbeitsplatz, namentlich vor sexueller Belästigung, geschützt ist:**

- *Obligationenrecht, Artikel 328 Absatz 1*
- *Arbeitsgesetz, Artikel 6 Absatz 1*
- *Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz (Gesundheitsvorsorge, ArGV 3), Artikel 2*

Das Obligationenrecht und das Arbeitsgesetz verlangen vom Arbeitgeber, dass er die Persönlichkeit der Arbeitnehmer/innen schützt. Das Gleichstellungsgesetz (GLG) seinerseits stellt das Verbot von Diskriminierung an oberste Stelle und beurteilt sexuelle Belästigung nicht nur als Beeinträchtigung der Würde, sondern auch als diskriminierendes Verhalten.

Schutz vor sexueller Belästigung ist Bestandteil der **Sorgfaltspflicht** des Arbeitgebers gegenüber seinen Mitarbeitenden. Dazu gehören einerseits **Massnahmen zur Verhinderung** sexueller Belästigung (Prävention) und andererseits **das Einschreiten** im Falle von sexueller Belästigung.

• SO VERTEIDIGEN SIE SICH¹

¹ Siehe Broschüre [«Das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann - Rechte, Vorgehen und Anlaufstellen bei Diskriminierung im Erwerbsleben»](#), S. 16 und S. 34 ff.

Das Opfer kann nicht nur die belästigende Person, die strafrechtlich belangt werden kann, sondern auch den Arbeitgeber aufgrund einer Missachtung seiner Sorgfaltspflicht verklagen.

Artikel 5 Absatz 3 des Gleichstellungsgesetzes besagt:

«Bei einer Diskriminierung durch sexuelle Belästigung kann das Gericht oder die Verwaltungsbehörde der betroffenen Person zudem auch eine Entschädigung zusprechen, wenn die Arbeitgeberinnen oder die Arbeitgeber nicht beweisen, dass sie Massnahmen getroffen haben, die zur Verhinderung sexueller Belästigungen nach der Erfahrung notwendig und angemessen sind und die ihnen billigerweise zugemutet werden können. Die Entschädigung ist unter Würdigung aller Umstände festzusetzen und wird auf der Grundlage des schweizerischen Durchschnittslohns errechnet.»

Im Gleichstellungsgesetz sind ausserdem bei Artikel 10 Vorschriften zum **Kündigungsschutz der Person, die sich als Opfer sexueller Belästigung sieht**, vorgesehen. Dieser Kündigungsschutz gilt für die Dauer eines innerbetrieblichen Beschwerdeverfahrens, eines Schlichtungs- oder eines Gerichtsverfahrens.

Das [Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann²](#) (EBG) stellt den Arbeitgebern praktische Informationen zur Prävention im Unternehmen (Information der Mitarbeitenden mit Merkblatt, Eintragung in das Reglement, Ansprechstellen usw.), für die Intervention bei konkreten Vorfällen sowie Informationen für Arbeitnehmer/innen zur Verfügung.

> STALKING

Das Englische «to stalk» stammt aus dem Jagd-Jargon und bedeutet «sich an jemanden heranschleichen». Bis heute gibt es noch keine allgemeingültige Definition von Stalking. Das wird in einem [Bericht des Bundesrates von 2017³](#) festgehalten, in dem präzisiert wird, dass der Begriff Stalking ein sehr breites Spektrum von Handlungen, die von der **wiederholten, wenig bedrohlichen, aber lästigen Kontaktsuche** (Anrufe, Nachrichten, Treffen) **über Einschüchterung und Ehrverletzungen** (Drohung, Eigentum beschädigen, beleidigende Informationen verbreiten) **bis zu Zwang, lebensbedrohlicher Gewalt und Tötung** reichen.

• DEFINITION VON STALKING

[In der vom EBG in Auftrag gegebenen Studie⁴](#), auf welcher der Bericht des Bundesrates aufgebaut ist, werden konstituierende Merkmale von Stalking bestimmt. Die Stalking-Handlungen...

- sind **wiederholter und andauernder** Natur,

² <https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/themen/arbeit/sexuelle-belaestigung-am-arbeitsplatz/praevention-im-unternehmen.html>

³ Stalking bekämpfen - Übersicht zu Massnahmen in der Schweiz und im Ausland, Bericht des Bundesrates in Erfüllung des Postulates Feri 14.4204 vom 11. Dezember 2014, Bern, 11. Oktober 2017 -

<https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-68380.html>

⁴ Massnahmen zur Bekämpfung von Stalking: Übersicht zu national und international bestehenden Praxismodellen -Forschungsbericht, Büro BASS, Bern, September 2017.

- gehen von einer bestimmten Person aus,
- zielen auf eine bestimmte Person ab,
- werden vom Opfer als unerwünscht oder grenzverletzend wahrgenommen,
- lösen beim Opfer Angst oder Besorgnis aus,
- bedrohen oder beeinträchtigen das Opfer auf psychischer, körperlicher und/oder sozialer Ebene.

In der Studie wird von einer breiten Definition von Stalking ausgegangen:

«Stalking meint alle Formen von unterschiedlich motivierter, wiederholter und fortgesetzter Nachstellung, Belästigung oder Bedrohung in den verschiedensten Beziehungskonstellationen, die vom Opfer als unerwünscht oder grenzverletzend wahrgenommen werden, bei diesem Angst oder Besorgnis auslösen und das Opfer auf psychischer, körperlicher und/oder sozialer Ebene bedrohen oder beeinträchtigen.»⁵

• STALKER/INNEN UND IHRE HANDLUNGEN

In den meisten Fällen gehören die Stalker/innen zum Bekanntenkreis des Opfers. Häufig (30 bis 50 %) ist die stalkende Person der Ex-Partner oder die Ex-Partnerin.

Konkret versuchen die Stalker/innen häufig auf wiederholte und unerwünschte Weise und zu jeder Tages- und Nachtzeit über Briefe, E-Mails, Telefonanrufe oder SMS mit ihrem Opfer in Kontakt zu treten. Sie können auch die neuen Informations- und Kommunikationstechnologien nutzen (Kontaktaufnahme über elektronische Medien und soziale Netzwerke, Verbreitung unerwünschter Inhalte in Bezug auf das Opfer, digitaler Identitätsdiebstahl usw.), was als **Cyber-Stalking** bekannt ist.

Die Stalker/innen beobachten und überwachen das Opfer. Sie stellen Erkundigungen über dessen Tagesablauf an, stehlen manchmal seine Briefpost. Es kommt vor, dass die Stalker/innen mit der Entführung der Kinder drohen oder diese tatsächlich entführen. Manchmal dringen die Stalker/innen trotz eines gerichtlichen Kontakt- und Näherungsverbots mit Gewalt in die Wohnung des Opfers ein und verursachen Sachschäden. In einigen Fällen erreicht das Stalking das Ausmass eines körperlichen Angriffs und/oder sexuellen Übergriffs oder sogar einer Tötung.

• BEKÄMPFUNG VON STALKING

Im Bericht des Bundesrates wird aufgezeigt, dass die Bekämpfung von Stalking auf mehreren Ebenen ablaufen muss:

1. **Rechtliche Rahmenbedingungen:** Gegenwärtig gibt es in der Schweiz für Stalking keinen eigenen Straftatbestand. Eine spezifische Strafrechtsnorm hätte gewiss eine grosse symbolische Tragweite und würde die Position der Opfer stärken und die Möglichkeiten, die Stalker/innen zur Verantwortung zu ziehen, erweitern.
2. **Koordinations- und Kooperationsstrukturen:** Wie beim Management von Situationen häuslicher Gewalt ist auch bei Stalkingfällen die Zusammenarbeit zwischen den involvierten Stellen und Fachleuten massgebend.
3. **Massnahmen zur Opferunterstützung:** Die Opfer müssen unterstützt werden und spezifische Beratung in Sachen Stalking erhalten. Über die juristische

⁵ Massnahmen zur Bekämpfung von Stalking Übersicht zu national und international bestehenden Praxismodellen -Forschungsbericht, Büro BASS, Bern, September 2017, Kap. 2.1, S. 6.

und psychosoziale Unterstützung hinaus geht es auch darum, Empfehlungen zu Sicherheitsmassnahmen abzugeben⁶.

4. **Massnahmen zur Ansprache, Beratung und Therapie von Stalkenden:** Zusätzlich zur geleisteten Polizeiarbeit zeigt die im Ausland gemachte Erfahrung, dass es wichtig ist, mit den Stalkenden rasch in Kontakt zu treten. Das kann über eine polizeiliche Präventionsmassnahme erfolgen, als Betreuung infolge einer strafrechtlichen Intervention. Eine andere Möglichkeit besteht darin, die stalkende Person in einem Urteil zur Befolgung eines spezifischen therapeutischen Programms zu verpflichten.

5. **Bedrohungsmanagement und Risiko-Assessment:** Bei der Betreuung von Stalking-Situationen sammeln die involvierten Stellen und Fachleute die wichtigen Informationen zum Risiko-Assessment. Es ist wichtig, die interdisziplinäre Zusammenarbeit zu festigen, um die Risiken zu identifizieren, einzuschätzen und gegebenenfalls zu vermindern.

6. **Information, Aus- und Weiterbildung sowie Sensibilisierung:** Es geht nicht nur darum, die Fachleute (Polizei, Staatsanwaltschaft, KESB, Rechtsbereich, Opferhilfe, Therapie usw.) zu informieren und auszubilden, damit die Massnahmen zweckmässig, kohärent und koordiniert sind, sondern auch die breite Öffentlichkeit auf die Thematik aufmerksam zu machen. Das Ziel besteht darin, den Irrglauben im Zusammenhang mit Stalking auszuräumen, die Betroffenen über das anzunehmende Verhalten zu informieren und die nützlichen Adressen zum Finden von Hilfe und Unterstützung zu vermitteln.

> SCHLUSSBEMERKUNGEN

Ob es sich nun um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz oder um Stalking handelt - mehrheitlich werden dabei Frauen von Männern belästigt. Daher ist es wichtig und notwendig, die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter insbesondere im Erziehungs- und Bildungsbereich fortzuführen. Die Bekämpfung geschlechtsspezifischer Stereotypen und die Denunzierung von Gewalt an Frauen sind nämlich Aktionen, die zur Verringerung von Belästigung beitragen.



⁶ Schweizerische Kriminalprävention,
https://www.skppsc.ch/de/themen/gewalt/stalking/?noredirect=de_DE