

22.3564 Motion

**Für eine Verstärkung der Massnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz**

Eingereicht von: Fehlmann Rielle Laurence  
Sozialdemokratische Fraktion  
Sozialdemokratische Partei der Schweiz



Einreichungsdatum: 08.06.2022

Eingereicht im: Nationalrat

Stand der Beratung: Erledigt

**Eingereichter Text**

Der Bundesrat wird aufgefordert, die arbeitsrechtlichen Bestimmungen, insbesondere das Gleichstellungsgesetz und die Verordnung zum Arbeitsgesetz, durch folgende Elemente zu ergänzen:

– Unternehmen mit mehr als 50 Arbeitnehmenden müssen verpflichtet werden, eine klare Politik gegen sexuelle Belästigung festzulegen, Schulungen für Führungskräfte durchzuführen und das Personal zu sensibilisieren.

– Diese Unternehmen müssen dem Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) und dem Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) über die Umsetzung und den Fortschritt ihrer Massnahmen regelmässig einen Bericht vorlegen.

Handlungsbedarf:

In seinem Bericht in Erfüllung des Postulates Reynard [18.4048](#) räumte der Bundesrat ein, dass sexuelle Belästigung in der Schweiz weit verbreitet ist und die strukturellen Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern widerspiegelt.

Sexuelle Belästigung ist eine sehr schwere Persönlichkeitsverletzung. Laut einer Studie des SECO werden fast ein Drittel der Frauen und etwa zehn Prozent der Männer im Laufe ihres Erwerbslebens Opfer sexueller Belästigung.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz führt häufig zu schweren gesundheitlichen Schädigungen der Betroffenen und hat sowohl für die Unternehmen als auch für die Gesellschaft erhebliche finanzielle Folgen.

Auch wenn der Bericht darlegt, dass Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet sind, alle notwendigen Massnahmen zum Schutz der Persönlichkeit und der Gesundheit der Arbeitnehmenden zu ergreifen, sollte sichergestellt werden, dass Unternehmen ab einer bestimmten Grösse der Pflicht unterliegen, über die durchgeführten Massnahmen Rechenschaft abzulegen. Für die Unternehmen, die dies bereits tun, wird es keine zusätzliche Belastung sein, und für die anderen ist es von entscheidender Bedeutung, konkrete Massnahmen zu ergreifen. Es ist eine Win-win-Situation, weil einerseits die Arbeitnehmenden besser geschützt werden und in einem gesunden Arbeitsklima arbeiten können, und andererseits die Unternehmen über effizienteres Personal verfügen und einen guten Ruf geniessen.

Der Bundesrat hat am 18. Mai 2022 die Botschaft zur Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 190 der Internationalen Arbeitsorganisation von 2019 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt verabschiedet. Die darin empfohlenen Massnahmen verfolgen ähnliche Ziele.

**Stellungnahme des Bundesrates vom 24.08.2022**

Sexuelle Belästigung ist eine Form von geschlechtsspezifischer Gewalt und eine Verletzung der Persönlichkeit, die es entschieden zu bekämpfen gilt. Im Sinne des Arbeitsgesetzes (ArG; SR 822.11) ist sexuelle Belästigung ein psychosoziales Risiko, welches unter den allgemeinen Gesundheitsschutz fällt: Gemäss Art. 6 ArG liegt es in der Verantwortung des Arbeitgebenden, für den Gesundheitsschutz seiner



Mitarbeitenden zu sorgen und die richtigen Massnahmen dafür zu treffen. Die Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz (ArGV 3; SR 822.113) präzisiert die Gesundheitsaspekte, die es zu wahren gilt.

Alle Arbeitgeber sind somit heute schon verpflichtet, vorbeugende Massnahmen zu treffen, um ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von der Gefahr sexueller Belästigung und sonstiger Diskriminierung in ihrem Betrieb zu schützen. Das Gleichstellungsgesetz (GIG; SR 151.1) definiert konkret, was sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist (Art. 4 GIG) und auferlegt dem Arbeitgeber Pflichten zu dessen Verhinderung. Ein Arbeitgeber, welcher nicht beweisen kann, dass er die angezeigten Massnahmen zur Verhinderung sexueller Belästigungen getroffen hat, kann zur Bezahlung einer Entschädigung verpflichtet werden (vgl. Art. 5 Abs. 3 GIG). Die Kommentare und Infobroschüren zum GIG, wie auch der aus diesen Materialien abgeleitete Anhang zur Wegleitung des SECO zu Art. 2 ArGV 3 zeigen die erforderlichen Massnahmen auf. Dazu gehören insbesondere eine Grundsatzerklärung, dass das Unternehmen Angriffe auf die persönliche Integrität nicht toleriert, die Einrichtung einer internen oder externen Ansprechstelle (Vertrauensperson) und eines Verfahrens sowie die Schulung der Vorgesetzten und eine regelmässig erfolgende Information der Mitarbeitenden. Die Einhaltung dieser Verpflichtungen wird durch Individualklagen oder im Rahmen von Betriebskontrollen durch die kantonalen Arbeitsinspektorate durchgesetzt. Dank eines Vollzugsschwerpunktes zu psychosozialen Risiken wurden die Arbeitsinspektorinnen und -inspektoren auf diese Fragen hin geschult und sensibilisiert, was sich nachweislich positiv auf die kontrollierten Betriebe ausgewirkt hat ([SECO.admin.ch > Publikationen & Dienstleistungen > Publikationen > Arbeit > Arbeitsbedingungen > Studien und Berichte > Schlussbericht: Wirkung des Vollzugsschwerpunktes der Arbeitsinspektion zu psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz](https://seco.admin.ch/seco/de/home/publikationen/leistungen/publikationen/arbeit/arbeitbedingungen/studienundberichte/schlussbericht-wirkung-des-vollzugsschwerpunktes-der-arbeitsinspektion-zu-psychosozialen-risiken-am-arbeitsplatz)).

Die geforderten Verpflichtungen gelten somit heute schon. Es widerspricht der Logik des Gesundheitsschutzes gemäss ArG, in den gesetzlichen Vorgaben eine Unterscheidung nach Betriebsgrösse zu machen. Die vorgeschlagene Schwelle für Betriebe mit mehr als 50 Mitarbeitenden könnte als negativen Effekt haben, dass sich kleinere Betriebe nicht mehr im gleichen Masse verpflichtet fühlen, die nach Art. 5 Abs. 3 GIG und Art. 2 ArGV 3 geforderten Präventionsmassnahmen ergreifen zu müssen. Eine Berichterstattungspflicht an das SECO und EBG ist nicht sinnvoll, da diese Ämter keinerlei Vollzugsaufgaben in privaten Betrieben haben.

Es wäre ausserdem ein zusätzlicher administrativer Aufwand ohne konkreten unmittelbaren Nutzen. Aus diesen Gründen lehnt der Bundesrat die vorgeschlagene Anpassung der gesetzlichen Vorgaben ab.

Der Bundesrat beantragt die Ablehnung der Motion.

## Antrag des Bundesrates vom 24.08.2022

Der Bundesrat beantragt die Ablehnung der Motion.

## Chronologie

20.09.2023      Nationalrat  
Ablehnung

## Zuständigkeiten

### Zuständige Behörde

Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF)

## Weitere Informationen

### Erstbehandelnder Rat

Nationalrat

### Mitunterzeichnende (14)

Amoos Emmanuel, Barrille Angelo, Feri Yvonne, Friedl Claudia, Funiciello Tamara, Gysi Barbara, Locher Benguerel Sandra, Marti Min Li, Munz Martina, Pasquier-Eichenberger Isabelle, Piller Carrard Valérie, Porchet Léonore, Schneider Schüttel Ursula, Storni Bruno

## Links

### Weiterführende Unterlagen

Amtliches Bulletin | Abstimmungen NR

