Merkblatt
Sexuelle Belästigung im Arbeitsalltag

November 2025

Was ist ein Übergriff auf die sexuelle Integrität bzw. sexuelle Belästigung im strafrechtlichen Sinn?

Dies ist kein einzelner Artikel, sondern ein **Sammelbegriff für verschiedene Straftaten** gegen die sexuelle Selbstbestimmung wie z.B.

Art. 189 StGB – Sexueller Übergriff
Eine sexuelle Handlung wird gegen den erkennbaren Willen einer Person vorgenommen
→ «Nein bedeutet Nein» (Reform vom 2024)

Art. 190 StGB – Vergewaltigung
Eindringen in den Körper gegen den erkennbaren Willen der betroffenen Person

Art. 191 StGB – Sexuelle Nötigung
Sexuelle Handlung wird durch Drohung, Gewalt oder psychischen Druck erzwungen
(Art. 192–193 StGB - Weitere Straftaten, z. B. Ausnutzung von Abhängigkeiten)

Art. 198 StGB – sexuelle Belästigung
Es muss keine sexuelle Handlung im engeren Sinne stattfinden und kein Zwang bestehen (leichter eingestufte Straftat). Entscheidend ist, dass die betroffene Person sich sexuell erniedrigt oder verletzt fühlt und dies nachvollziehbar ist (ungewolltes Berühren, aufdringliche, sexuelle Bemerkungen, unerwünschtes Zeigen von Sexualität).

Welche geringen schwerwiegenden Fälle von sexuellen Belästigungen und sexistischen Belästigungen (Sprüchen auf das Geschlecht) werden im innerbetrieblichen Kontext, d.h. in den Spitälern, ebenfalls nicht toleriert?

Beispiele sexueller und sexistischer Belästigung (nicht abschliessend):

- taxierende, abwertende, aufdringliche Blicke oder Gesten;
- verletzende und peinliche Bemerkungen über das physische Erscheinungsbild oder das Sexualverhalten;
- sexistische und abwertende Sprüche, obszöne Witze oder Bilder;
- Vorzeigen, Aufhängen, Auflegen und Verschicken (auch elektronisch) von sexistischem oder pornographischem Material;
- Verschicken von unerwünscht annähernden oder anzüglichen Textnachrichten oder Kommentaren auf Social-Media-Kanälen;
- unerwünschte Körperkontakte;
- unerwünschte Einladungen mit eindeutiger Absicht;
- unerwünschte Annäherungsversuche inklusive dem in Aussicht stellen von Vor- oder Nachteilen (worauf in einem Spital aufgrund der Weiterbildungstätigkeit und den daraus resultierenden Abhängigkeitsverhältnissen ohnehin ganz zu verzichten ist);
- Zurschaustellen der Geschlechtsteile.

Wie sollte man sich bei einem konkreten Vorfall verhalten?

- Klare Grenzen setzen und **körperliche Distanz** herstellen.
- **Unterstützung** suchen und darüber sprechen (Kolleg:innen, Freunde, Mitarbeitende ansprechen).
- Möglichst rasch nach Vorfall, **Beweise sichern** (Fotos, Chats, Gedächtnisprotokoll).

Wie läuft ein innerbetriebliches Verfahren ab?

Es gibt in vielen Spitälern die Möglichkeit von **informellen und formellen Meldeverfahren**.

In vielen Spitälern gibt es interne Meldeabläufe als erstes Kontaktstellen von Vertrauenspersonen oder externen Ombudsstellen (meist noch **informell**, d.h. betroffene Person kann sich immer noch entscheiden, ob sie formelles Verfahren einleiten will).

Sobald Vorgesetzte oder HR informiert werden, sind diese eigentlich im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht gezwungen **formelle Verfahren** zu eröffnen (d.h. Sachverhalt zu ermitteln, allfälligen Täter:innen rechtliches Gehör, zu gewähren weiteres Umfeld zu befragen etc.). Damit droht aber auch die Gefahr, dass die Sache ganz gross aufgebauscht wird (somit ist jeder Individualfall erst abzuwägen).

Was sind die Limitierungen der innerbetrieblichen Verfahren?

Disziplinarverfahren sind auf den Betrieb beschränkt. Zum Teil haben HR und Spitaldirektionen Interessenskonflikte, falls Personen mit seltener Expertise oder ökonomisch wertvoll involviert sind.
Möglich wäre auch eine **Mediation** anzuregen, das ist in gewissen Fällen viel effektiver.

Gibt es eine Übersicht mit Anlaufstellen im Falle eines sexuellen Übergriffs?

Es gibt z.B. im Kanton Zürich auf der Website der Gesundheitsdirektion eine gute Zusammenstellung der Anlaufstellen für Mitarbeitende des Gesundheitswesens (https://www.zh.ch/de/gesundheit/anlaufstellen-gesundheitswesen/mitarbeitende.html).
Das Problem ist, das die meisten nur eine moralische Unterstützung bieten können oder einem die verschiedenen Rechtswege aufzeigen können. Wobei das spezifische Know-how für die Ärzteschaft häufig fehlt, da man von gewissen Personen leider über den Betrieb hinaus abhängig ist bzw. in bestimmten Fachgebieten lebenslang verbunden bleibt.

Ein:e Kolleg:in war mündlich übergriffig - soll ich mich «wegen nur einem Satz» schon beim VSAO melden?

Beim VSAO darf man sich jederzeit melden. Die effektivste Massnahme ist wohl immer aber immer noch die direkte Konfrontation, was sich immer noch viele nicht getrauen, wobei die jüngere Generation hier schon couragierter ihre Rechte einfordert.

Wie geht der VSAO gegen sexuelle Belästigung im Arbeitsalltag vor?

Wenn immer wir Gespräche mit Spitälern führen, versuchen wir, die Thematik aufzugreifen, zu sensibilisieren, damit sie sich weiter professionalisieren und sich auch bewusst sind über die Abhängigkeiten in der Ärzteschaft. Auf der anderen Seite sind wir daran, dieses Thema auch in der Standesordnung der FMH niederschreiben zu lassen, weil die Dunkelziffer derzeit einfach immer noch viel zu hoch ist.

Der VSAO steht Dir bei Themen rund um sexuelle Belästigung, Mobbing & Diskriminierung im Arbeitsalltag zur Seite!

Melde Dich bei uns via info@vsao-zh.ch