

# «Dreckige Schwuchtel!» – oder nicht?

**Klage wegen Diskriminierung** Das Kadermitglied einer Raiffeisenbank fühlt sich wegen seiner Homosexualität von seinem Vorgesetzten gedemütigt. Doch wie lassen sich Schuld oder Unschuld beweisen, wenn es keine Zeugen gibt?

Simone Rau,  
Bernhard Odehnal (Text)  
und Benjamin Güdel (Illustration)

Irgendwann verwechselt Samuel Christen (Name geändert) Termine. Oder vergisst sie ganz. Hat Kopfschmerzen. Zittert. Schläft nicht mehr. Im Kopf, da dreht und dreht es. Schliesslich erleidet er einen Zusammenbruch. Es ist September 2018 und Samuel Christen, der 42-jährige Banker, psychisch am Ende.

Knapp drei Jahre später, im Sommer 2021, steht Christen vor einem Arbeitsgericht im Kanton Zürich. Als Kläger. Der ehemalige Leiter Firmenkunden einer Raiffeisenbank mit mehreren Standorten im Kanton Zürich wirft dem Vorsitzenden der Bankleitung vor, ihn wegen seiner Homosexualität diskriminiert zu haben. Und zwar derart schwerwiegend, dass Christen in eine Depression verfiel und monatelang arbeitsunfähig war. Dafür fordert er eine Genugtuung von gut 45'000 Franken.

Der beschuldigte Marcel Kaufmann (Name geändert) weist die Vorwürfe entschieden zurück. Er habe sein ehemaliges Kadermitglied weder diskriminiert noch ausgegrenzt. Von dessen Homosexualität habe er erst erfahren, als Christen die Bank bereits verlassen habe.

## Klagen nur sehr selten

Klagen wegen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sind selten. Zum Teil sind Betroffene laut Fachleuten verunsichert, ob das Erlebte wirklich schlimm genug ist. Andere haben Angst, dass ihnen nicht geglaubt wird. Manchen wird explizit von einer Klage abgeraten. Ausschlaggebend für viele: Für sexuelle Belästigungen gibt es kaum je Zeuginnen oder Zeugen. Wie sie also beweisen?

Noch viel seltener kommt es vor, dass es sich bei den Klägern von sogenannten Vier-Augen-Delikten um Männer handelt. «Ich hatte in 18 Jahren Berufspraxis einen einzigen Fall, bei welchem ein heterosexueller Mann seiner ihm unterstellten Mitarbeiterin sexuelle Belästigung vorwarf», sagt die auf Arbeitsrecht spezialisierte Anwältin Monika Hirzel. «Das hat nicht etwa damit zu tun, dass diese Art von Belästigung derart selten vorkommt. Sondern dass Männer – egal, ob heterosexuell oder homosexuell – diese viel weniger häufig melden. Die Scham ist sehr gross.»

Samuel Christen hat sich zu diesem schweren Gang vor Gericht entschlossen. Das ehemalige Kadermitglied einer Raiffeisenbank fordert neben der Genugtuung ausserdem eine Entschädigung für Überstunden und ein korrektes Arbeitszeugnis. Denn der Leiter Firmenkunden war nach seinem Zusammenbruch im Herbst 2018 mehrere Monate krankgeschrieben. Heute arbeitet er in einer anderen Branche.

«Ich stehe eigentlich mit beiden Beinen auf dem Boden», erzählte er dieser Zeitung vor der Gerichtsverhandlung. «Doch damals brach ich zusammen. Ich funktionierte nicht mehr.»



Vor Arbeitsgericht formuliert er es kürzer: «Es war schlimm.» Auch Marcel Kaufmann, der Beschuldigte, wählt vor Gericht klare Worte: «Es gab keine Ausgrenzung. Im Gegenteil.»

Zwei diametral entgegengesetzte Aussagen. Der Richter fragt Kläger Samuel Christen: «Gab es andere Gründe für Ihre Diskriminierung – ausser der sexuellen Orientierung?» Christen antwortet: «Ich wusste keine.»

Er beginnt im Mai 2014 als Firmenkundenberater für die Raiffeisenbank im Kanton Zürich zu arbeiten. Bereits ein knappes Jahr später macht ihn das Bankleitungsmitglied Marcel Kaufmann zum Leiter Firmenkunden. Damit ist Kaufmann Christens direkter Vorgesetzter.

## Keine Beweise für Gespräch

Der Druck auf Christen nimmt rasch zu. Das von der Bankleitung festgesetzte Nettowachstumsziel seines Vorgängers – 14 Millionen Franken im Jahr – erreicht er relativ schnell, also wird das Ziel auf 25 Millionen Franken erhöht, was beide Parteien vor Gericht bestätigen. Auch dieses Ziel erreicht Christen mit seinem Team. Er übernimmt Zusatzaufgaben, arbeitet auch über Mittag, hat aufgrund seiner Leistungen bald gute Chancen, zum Mitglied der Bankleitung befördert zu werden. Sein Vorgesetzter unterstützt die geplante Beförderung zunächst.

Doch Anfang 2017 kommt es in Kaufmanns Büro laut Samuel Christen zu einem für ihn traumatischen Gespräch: «Kaufmann

behauptete, dass ich ihn anlüge», erzählt Christen vor Arbeitsgericht. Gemeint gewesen sei der Umstand, dass er – Christen – in einer gleichgeschlechtlichen Partnerschaft lebe. Kaufmann habe offenbar kurz zuvor davon erfahren: «Er sagte zu mir, dass er mich nie zur Beförderung vorgeschlagen hätte, wenn er gewusst hätte, dass ich eine dreckige Schwuchtel sei.»

«Diese Aussage hat es nie gegeben», sagt hingegen Marcel Kaufmann vor Gericht zu Christens Vorwurf. Er habe ihn fachlich und privat geschätzt. Von seiner Homosexualität habe er erst zwei Jahre später erfahren.

Aussage steht nun gegen Aussage. Klar ist: Das Gespräch hat 2017, wenn es sich denn so abgespielt, unter vier Augen stattgefunden. Beweisen kann Christen nichts. Mehrere Zeuginnen sagen vor Gericht aus, dass er damals aufgewühlt gewesen sei. Traurig und enttäuscht. Die Zeuginnen sagen aber auch: Mit eigenen Ohren hätten sie den Aus-

**Sexuelle Belästigung, Diskriminierung, Mobbing spielen sich meist im Verborgenen ab.**

druck «dreckige Schwuchtel» von Kaufmann nicht gehört. Christen habe es ihnen danach erzählt. Spannungen zwischen den beiden seien spürbar gewesen. Man habe auch gemerkt, dass diese etwas mit Christens «Lebenssituation» zu tun hätten.

«Würde Christen ausgegrenzt?», fragt der Richter. «Das würde ich nicht sagen», antwortet eine ehemalige Mitarbeiterin. «Wann haben Sie von seiner Homosexualität erfahren?», will der Richter zudem wissen. «Wenn man ihn kennt, hat man das schnell gesehen», sagt eine der Zeuginnen. Eine andere Zeugin wusste ebenfalls von seiner sexuellen Neigung – und behielt diese für sich.

## Hoffnungen zerschlagen

Samuel Christen sagt, sein Chef habe die Homosexualität nach dem aufwühlenden Vieraugengespräch nicht mehr thematisiert, ihn aber enorm unter Druck gesetzt. Auch vor Kundinnen und Kunden habe Kaufmann ihn diskreditiert. Die Hoffnung, in die Bankleitung aufgenommen zu werden, habe sich Anfang 2018 zerschlagen: «Kaufmann teilte mir unter vier Augen mit, ein Auftritt mit meinem Partner sei ein Reputationsrisiko für die Bank», sagt Christen.

«Nein, das stimmt nicht», sagt Kaufmann.

Sexuelle Belästigung, Diskriminierung, Mobbing, Ausgrenzung spielen sich meist im Verborgenen ab. Die Vorfälle, heisst es dann, können sich so abgespielt haben, wie die Betroffenen

**«Handfeste Beweise gibt es nur sehr selten. Das macht es extrem schwierig vor Gericht.»**

Monika Hirzel  
Arbeitsrechtlerin

erzählen. Oder auch nicht. Das Dilemma des Vier-Augen-Delikt.

Nachdem in der ersten Hälfte der Verhandlung mehrere Zeuginnen Christens Probleme mit dem Vorgesetzten im Wesentlichen bestätigen, kommen danach Personen zu Wort, die Kaufmann entlasten: Sie loben den Bankleiter, der «ein offenes Ohr für alle» habe, und beschreiben dessen Verhältnis zu Christen als «eigentlich normal». Gab es Ausgrenzung? Diskriminierung? «So, wie ich Kaufmann kenne, kann ich mir das nicht vorstellen», antwortet ein Zeuge dem Richter.

Im September 2018 wird Christen krankgeschrieben. Kündigt. Noch während der Kündigungsfrist verwarnt die Bank ihn wegen angeblicher Verstösse gegen vertragliche Treuepflichten. Er habe Kunden abzuwerben versucht. Christen nimmt sich einen Anwalt. «Ich hätte die Belästigung und Diskriminierung wohl auf mir sitzen lassen», sagte er vor der Gerichtsverhandlung zu

dieser Zeitung. «Doch der Vorwurf, ich hätte mitten in meiner schweren Depression versucht, Bankkunden abzuwerben, war schlicht zu viel.»

Bemühungen um einen Vergleich mit der übergeordneten Raiffeisen-Schweiz-Genossenschaft scheitern. Anfang 2020 reicht Christens Anwalt Klage beim Arbeitsgericht ein.

Eineinhalb Jahre später endet der öffentliche Teil der Verhandlung nach vier Stunden. «Sie müssen jetzt den Raum verlassen», sagt der Richter zum Reporter. Der Verwaltungsratspräsident der Bank, der als stiller Zuhörer Präsenz markiert, darf bleiben. Er gilt als Beteiligter.

Später teilt der Richter auf Anfrage mit, die Parteien hätten sich in einem Vergleich gefunden. Für das Gericht ist die Angelegenheit damit erledigt, die Parteien unterliegen einer Schweigepflicht.

«Die Beweislast in Fällen von sexueller Belästigung liegt immer beim Kläger», sagt Anwältin Monika Hirzel, deren Beratungsfirma BeTrieb oft mit Fällen von Belästigung durch Vorgesetzte zu tun hat. «Doch handfeste Beweise gibt es leider nur sehr selten. Das macht es extrem schwierig vor Gericht.»

Nichtsdestotrotz empfiehlt die Anwältin Betroffenen, sexuelle Belästigung zu melden – vorerst firmenintern und möglichst rasch. Auch Indizien zu sammeln, sei sinnvoll. Manchmal reichten diese, um ein Gericht später zu überzeugen. Oft aber auch nicht.