

6.2. Rechtliche Folgen (Art. 5 GIG)

- Hohe Zahlungen: Kommt es zu einem gerichtlichen Vorgehen, riskiert der Arbeitgeber neben der Lohnzahlung eine Entschädigung bis zu sechs Monatslöhnen, wenn er nicht beweisen kann, dass er Massnahmen getroffen hat, die zur Verhinderung sexueller Belästigung nach der Erfahrung notwendig und angemessen sind und die ihm billigerweise zugemutet werden können (siehe Ziff. 3.2.). Darüber hinaus riskiert er zusätzlich die Zahlung von Schadenersatz und Genugtuung.
- Wiederanstellung: Bei einer aufgrund einer Diskriminierung zu Unrecht erfolgten Kündigung muss der Betrieb mit der gerichtlich verfügten Wiederanstellung rechnen (Art. 10 GIG).

7. Adressen für Information und Beratung

7.1. Information und Unterlagen

- www.equality-office.ch/d/erwerbsleben-belaestigung.htm und www.sexuellebelastigung.ch

Auf der Homepage des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann finden Sie Hintergrundinformationen und praktische Tools zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.

- www.gleichstellungsgesetz.ch (Deutschschweiz), www.leg.ch (Westschweiz und Tessin)

Datenbanken der Schlichtungsfälle und Gerichtsentscheide nach Gleichstellungsgesetz, also auch aller Fälle von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

7.2. Schlichtungsstellen nach Gleichstellungsgesetz

- www.equality-office.ch/d/recht-schlichtung.htm

In jedem Kanton gibt es eine Schlichtungsstelle, die bei Verdacht auf eine Verletzung des Gleichstellungsgesetzes, also auch bei Verdacht auf sexuelle Belästigung von den Streitparteien angerufen werden kann. Das Schlichtungsverfahren ist kostenlos.

7.3. Beratungsstellen

- www.frauennottelefon.ch/link/linkframe.htm

Frauen-Nottelefone beraten weibliche Opfer von sexueller Belästigung zumindest für eine erste Abklärung kostenlos. Frauen-Nottelefone gibt es in verschiedenen Kantonen.

- www.opferberatungsstelle.ch

Die Opferberatungsstelle für gewaltbetroffene Jungen und Männer berät männliche Opfer von sexueller Belästigung zumindest für eine erste Abklärung kostenlos. Diese Beratungsstelle gibt es nur in Zürich.

- www.mannebuero.ch

Das mannebuero Zürich bietet Männern Beratung an, die sexuell belästigt haben.

Telefonische Auskünfte zu Fragen zum Thema sexuelle Belästigung im Gastgewerbe erhalten

Mitglieder von GastroSuisse in der unentgeltlichen Rechtsauskunft jeweils von Montag bis Donnerstag von 9.30 Uhr bis 11.30 Uhr und von 14.00 Uhr bis 16.00 Uhr unter:

Telefon 0848 377 111, Fax 0848 377 112 oder E-Mail info@gastrosuisse.ch

Dieses Merkblatt ist ein Gemeinschaftswerk des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann und GastroSuisse. Es wurde mit aller Sorgfalt erstellt. Dennoch sind die Aussagen generell und ersetzen nie eine Beratung im Einzelfall.

Merkblatt Sexuelle Belästigung im Gastgewerbe

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist verbreitet und betrifft Frauen und Männer. Dieses Merkblatt informiert Sie darüber, was unter sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu verstehen ist, wie Sie den gesetzlichen Pflichten als Arbeitgeber nachkommen können und wo Sie weitere Informationen und Unterstützung erhalten.

1. Was ist sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz?

Das Gleichstellungsgesetz hält in Artikel 4 ausdrücklich fest, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz eine Diskriminierung ist, die gesetzlich verboten ist.

1.1. Definition

„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.“ (Gleichstellungsgesetz, GIG, Art. 4)

1.2. Erscheinungsformen

Sexuelle Belästigungen sind einerseits unerwünschte Annäherungsversuche, andererseits aber auch Abwertungen jeglicher Art in Form von Gesten, Äusserungen, Darstellungen und Handlungen, die von einer Person oder Personengruppe als beleidigend, unangemessen und unerwünscht empfunden werden. Sexuelle Belästigung geschieht gegen den Willen der Betroffenen, überschreitet gewünschte Grenzen und lässt bei Betroffenen oft Gefühle von Erniedrigung, Angst und Ausgenutztsein entstehen. Eine ungleichgewichtige Situation (Machtgefälle) kann sowohl Ursache wie auch Folge einer sexuellen Belästigung sein.

Folgende Handlungen können eine sexuelle Belästigung darstellen (keine abschliessende Aufzählung):

- anzügliche, zweideutige und peinliche Bemerkungen, z.B. über die Figur oder das sexuelle Verhalten im Privatleben,
- sexistische Sprüche oder Witze,
- scheinbar zufällige Körperberührungen, aufdringliche und taxierende Blicke,
- Bilder, die Frauen oder Männer herabwürdigen, insbesondere Bilder mit sexuellem Bezug,
- unerwünschte Einladungen mit eindeutiger Absicht,
- Telefongespräche, Briefe, E-Mails oder SMS mit sexuellen Anspielungen,
- Annäherungsversuche, insbesondere solche, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen einhergehen,
- sexuelle Nötigung oder Vergewaltigung.

1.3. Empfinden des Opfers entscheidend

Um festzustellen, ob eine sexuelle Belästigung vorliegt, wird allein die Wirkung einer Handlung oder Aussage beurteilt. Sexuelle Belästigung liegt also vor, wenn eine Handlung mit sexuellem Bezug aus der Optik der betroffenen Person als belästigend erlebt wird, unabhängig davon, ob sie mit belästigender oder herabwürdigender Absicht gemacht oder geäussert wurde oder nicht.

1.4. Wie erkennt man sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz?

Das Vorliegen einer sexuellen Belästigung wird in der Regel nicht leicht erkannt. Folgende Fragen können hilfreich sein:

- Würde die Person A. sich gleich verhalten, wenn ihre Mutter/Partnerin, ihr Vater/Partner oder ihre Vorgesetzten zuschauen könnten?
- Wäre es A. angenehm, ihre Bemerkung oder ihr Tun morgen auf der Titelseite der Tageszeitung zu lesen?
- Sind dieses Verhalten, diese Aussagen tatsächlich im Interesse der Geschäftstätigkeit und der Arbeitssituation förderlich?
- Würde A. dieses Verhalten auch gegenüber einer hierarchisch höher gestellten Person praktizieren?
- Wenn zwei Geschlechter beteiligt sind: würde A. diese Bemerkung auch gegenüber einem Angehörigen ihres Geschlechts formulieren?

2. Rechtliche Grundlagen

- Obligationenrecht (OR), insbes. Art. 328 Abs. 1 (Persönlichkeitsschutz)
- Gleichstellungsgesetz (GIG), insbes. Art. 4 und 5 (sexuelle Belästigung und Rechtsansprüche)
- Arbeitsgesetz (ArG), insbes. Art. 6 Abs. 1 und die Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz (ArGV 3), insbes. Art. 2 (Gesundheitsschutz)
- Strafgesetzbuch (StGB) Art. 187 bis 200 (strafbare Handlungen gegen die sexuelle Integrität), insbes. Art. 193 (Ausnützung einer Notlage) und Art. 198 (sexuelle Belästigung)
- Opferhilfegesetz (OHG), insbes. Beratungs- und finanzielle Hilfe

3. Pflichten der Arbeitgeber

3.1. Grundsatz

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind gesetzlich verpflichtet:

- Massnahmen zu treffen, die zur Vermeidung und Verhinderung sexueller Belästigungen erfahrungsgemäss notwendig und angemessen sind und die ihnen billigerweise zugemutet werden können (siehe Ziff. 3.2.);
- ein Arbeitsklima zu schaffen, das frei ist von sexuellen Belästigungen und belästigendes Verhalten nicht duldet;
- zu verhindern, dass Opfern von sexueller Belästigung weitere Nachteile entstehen;
- im konkreten Fall Massnahmen zu ergreifen.

3.2. Was muss im Betrieb konkret vorgekehrt werden?

- **Informationspflicht:** Arbeitgeber haben die Pflicht, ihre Mitarbeitenden über die Problematik von sexueller Belästigung zu informieren:
 - Bei der Anstellung: durch eine klare Grundsatzklärung, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz verboten ist, dass diese im Betrieb nicht toleriert wird, dass die belästigte Person Unterstützung erhält und dass die belästigende Person mit Sanktionen rechnen muss, die bis zur fristlosen Kündigung gehen können.
 - Durch die Abgabe eines Merkblattes oder eines Betriebsreglements, in dem die Haltung der Betriebsleitung, die Verantwortlichkeiten von Vorgesetzten und Mitarbeitenden, Hilfestellungen und Ansprechstelle sowie das Verfahren bei Beschuldigungen und Vorfällen von sexueller Belästigung festgehalten sind (Beispiele siehe auf www.equality-office.ch/d/erwerbsleben-belaestigung.htm).
 - Durch wiederholte Thematisierung an Informationsveranstaltungen und Team-Sitzungen werden Vorgesetzte und Mitarbeitende sensibilisiert.
 - Durch periodische Schulungen und Weiterbildungen für Vorgesetzte und interne Vertrauenspersonen.
- **Dokumentationspflicht:** Die getroffenen Präventionsmassnahmen sind schriftlich festzuhalten. So kann der Betrieb bei einem Gerichtsverfahren den Beweis erbringen, die gesetzlich geforderten Massnahmen gegen sexuelle Belästigung ergriffen zu haben.
- **Externe oder interne Anlaufstelle/Vertrauensperson:** Die Arbeitgeber bezeichnen wenn möglich eine interne oder externe Anlaufstelle/Vertrauensperson, bei welcher sich Mitarbeitende, die sich belästigt fühlen, beraten lassen können. Diese Beratung ist informell und soll der betroffenen Person insbesondere helfen zu entscheiden, welche weiteren Schritte sie unternehmen soll. Die Vertrauensperson darf nur mit dem Einverständnis der betroffenen Person handeln. Sie hat das Recht, die betroffene Person auf deren Wunsch bei Gesprächen und Aussprachen zu begleiten oder zu vertre-

ten. Im Einverständnis mit der betroffenen Person kann sie auch ein Klärungs- und Lösungsgespräch mit der angeschuldigten Person, respektive mit angeschuldigter und betroffener Person führen und sie kann den Beteiligten, insbesondere auch den Vorgesetzten, Vorgehensvorschläge machen. Nicht geeignet als Vertrauensperson sind Vorgesetzte und Personalverantwortliche, weil sie bei einem konkreten Vorfall zur Handlung verpflichtet sind und deshalb weder parteilich noch vertraulich beraten können.

- **Handlungspflicht:** Bei Verdacht oder Beschwerden über konkrete Vorfälle sind die Arbeitgeber verpflichtet, die Anschuldigungen ernst zu nehmen und diese schnell, diskret und fair abzuklären. Dazu gehören unter anderem folgende Schritte:
 - Information und Anhörung aller beteiligten Parteien und allfälliger Zeuginnen und Zeugen;
 - Unterbindung der Belästigung und bei erhärtetem Verdacht Verhängung von Sanktionen gegen die belästigende Person, die je nach Schwere des Vorfalls von einer schriftlichen Entschuldigung bei der belästigten Person über einen Aktenvermerk in der Personalakte der belästigenden Person bis zur ordentlichen und sogar bis zur fristlosen Kündigung gehen kann.

4. Pflichten der Mitarbeitenden

- Alle Mitarbeitenden haben sich an den Präventionsmassnahmen zu beteiligen.
- Alle Mitarbeitenden wirken gemeinsam daraufhin, dass im Betrieb ein Klima des persönlichen Respekts und Vertrauens entsteht, welches Fälle von sexueller Belästigung verhindern hilft.
- Die Mitarbeitenden verhalten sich so, dass individuelle Unterschiede und die Persönlichkeit der anderen respektiert werden und ein rücksichtsvoller Umgang stattfindet.
- Belästigte Personen bringen nach Möglichkeit gegenüber der belästigenden Person klar zum Ausdruck, dass sie sich durch bestimmte Verhaltensweisen belästigt fühlen und die betreffende Person dieses Verhalten unverzüglich zu unterlassen hat.
- Mitarbeitende, die Zeugin oder Zeuge von Belästigungen gegenüber Dritten werden, schauen nicht gleichgültig weg.

5. Ziel und Zweck des Diskriminierungsverbots

- Alle Mitarbeitenden haben Anrecht auf korrekte und rücksichtsvolle Behandlung, auf Schutz vor Diskriminierung und auf die Wahrung ihrer physischen und psychischen Integrität durch Vorgesetzte, Kolleginnen, Kollegen und Gäste.
- Sie haben das Recht, sich bei der vom Vorgesetzten angegebenen Stelle über sexuelle Belästigung zu beschweren.
- Sie haben zudem das Recht, sich bei Beratungsstellen oder bei der kantonalen Schlichtungsstelle nach Gleichstellungsgesetz beraten zu lassen, wobei ihnen der Arbeitgeber je nach Anstellungsverhältnis die Gelegenheit geben muss, sich auch während der Arbeitszeit beraten zu lassen.
- Sind sie von einer Diskriminierung durch sexuelle Belästigung betroffen, können sie schliesslich dem Gericht beantragen:
 - a. eine drohende Diskriminierung zu verbieten oder zu unterlassen;
 - a. eine bestehende Diskriminierung zu beseitigen;
 - a. eine Diskriminierung festzustellen, wenn diese sich weiterhin störend auswirkt;
 - a. die Zahlung des geschuldeten Lohns anzuordnen.
- Beklagen sie sich wegen sexueller Belästigung, sind sie bis zum Abschluss eines internen oder externen Verfahrens und sechs Monate darüber hinaus vor Kündigung geschützt (Art. 10 GIG).

6. Folgen für den Betrieb bei unterlassenen Massnahmen

6.1. Wirtschaftliche Folgen

- Verminderte Arbeitsleistung: Sexuelle Belästigungen haben Auswirkungen auf die physische und psychische Gesundheit der Mitarbeitenden und wirken sich durch vermehrte Absenzen oder höhere Fehlerquoten direkt auf die Arbeitsleistung aus.
- Schlechtes Arbeitsklima: Misstrauen, gegenseitige Vorwürfe und eskalierende Konflikte sind nicht seltene Folgen sexueller Belästigung.
- Höhere Rekrutierungskosten: Verlässt eine der betroffenen Parteien den Betrieb, zieht dies Kosten für die Stellenausschreibung und Einarbeitung einer neuen Arbeitskraft nach sich und dem Betrieb geht wertvolles Know how verloren.
- Rufschädigung: Werden eskalierende Vorfälle via Medien öffentlich gemacht, führen sie in der Regel zu einem nur schwer wieder gutzumachenden Imageschaden des Betriebes.