



Zürich schaut hin

Sexuelle, sexistische, homo- und transfeindliche
Belästigungen und Übergriffe

Werkzeugkoffer Prävention für Gastrobetriebe

Verfasser*innen

Projektteam Zürich schaut hin

Jago Wyssling in Zusammenarbeit mit Mira Rojzman und Workshop-Teilnehmer*innen aus dem Gastro-Bereich

Zürich, Mai 2022

Impressum

Herausgeberin

Stadt Zürich
Sicherheitsdepartement
Departementssekretariat
Postfach
8021 Zürich
stadt-zuerich.ch/pd

Stadt Zürich
Präsidialdepartement
Fachstelle für Gleichstellung
Postfach
8022 Zürich
stadt-zuerich.ch/gleichstellung

Mai 2022

Inhalt

1	Was bietet der Werkzeugkoffer?	4
2	Definitionen	5
2.1	Diskriminierungssensibel	5
2.2	Belästigung	5
2.3	Sexuelle Belästigung	5
2.4	Sexualisierte Gewalt	6
2.5	Mehrfachdiskriminierung	6
3	Gesetzliche Grundlagen für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber	7
4	Gesetzliche Grundlagen gegenüber der belästigenden Person	8
5	Klauseln für Arbeits- und Mietverträge	9
6	Schlüsselemente der betrieblichen Prävention	10
6.1	Personal	10
6.2	Eingang	10
6.3	Vor dem Event	11
6.4	Security	11
6.5	Material	11
6.6	Rückzugsort	11
6.7	Ablauf bei einem Vorfall	12
7	Bekenntnis «Wir schauen hin»	14
7.1	Nach Aussen, gegenüber Gästen	14
7.2	Nach Innen	14
7.3	Anknüpfen an bestehende Projekte	14
8	Checkliste, Merkblätter & Vorlagen	15
8.1	Checkliste «Ist mein Betrieb sensibilisiert?»	15
8.2	Gästeinformation	15
8.3	Merkliste Ablauf Belästigungs-Ereignis	15
8.4	Karte Hilfsangebote	15
8.5	Vorlage Dokumentation Vorfälle	15
8.6	Merkblatt Security «Was tun bei Belästigungen?»	15

1 Was bietet der Werkzeugkoffer?

Dieser Werkzeugkoffer will es Gastro-Betrieben möglichst einfach machen, ihre Räumlichkeiten so zu gestalten, dass sie für alle Menschen ein sicherer Ort für Freude und Unterhaltung werden. Die Werkzeuge sind dazu gedacht, benutzt und angepasst zu werden. Kein Betrieb ist gleich und kein Konzept kann für zwei Betriebe gleich gut funktionieren. Und doch lassen sich grundsätzliche Überlegungen in alle Betriebe übertragen. Gleichzeitig wird nicht jeder Betrieb alle Vorschläge gleich umsetzen können. In einer Bar, in der unter der Woche nur eine Person arbeitet, ist es wahrscheinlich nicht möglich, sich an einen Rückzugsort zu begeben. Davon sollen sich Betriebsleiter*innen aber nicht abgeschreckt fühlen. Vielmehr sollten sie sich von der Frage leiten lassen: «**Was ist in meinem Betrieb leicht umsetzbar?**». Ein schlankes Konzept, das den Möglichkeiten des jeweiligen Betriebs entspricht, ist wesentlich sinnvoller als ein umfassendes, das gar nicht umgesetzt werden kann.

Im Folgenden werden zentrale Begriffe definiert, der gesetzliche Rahmen aufgezeigt und Schlüsselemente aufgezählt, die bei einem Konzept bedacht werden sollten. Ein skizzierter Ablauf dient als Orientierungshilfe für die Reaktion auf einen Vorfall. Da eine sinnvolle Prävention nicht ohne die Sensibilisierung der Gäste auskommt, werden Vorschläge gemacht, wie nach aussen kommuniziert werden kann.



1

¹ Quellennachweis Abbildungen: NZZ online: <https://www.nzz.ch/zuerich/zuerich-sexuelle-belaestigungen-nehmen-zu-leserinnen-erzaehlen-ld.1641252>

2 Definitionen

2.1 Diskriminierungssensibel

Es ist für einen Betrieb unmöglich, einen Raum zu schaffen, der diskriminierungsfrei ist. Im Idealfall sind alle in einem Raum auf die Möglichkeit von Diskriminierung sensibilisiert.

[Checkliste «Ist mein Betrieb sensibilisiert?»](#)

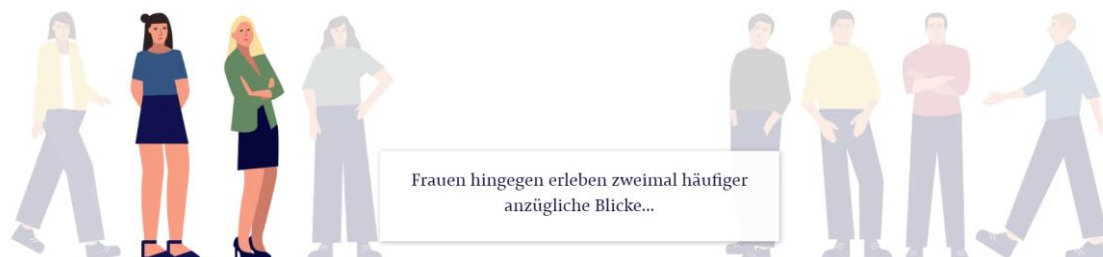
2.2 Belästigung

Eine Belästigung ist immer dann eine Belästigung, wenn sie als solche empfunden wird. Die Absicht dahinter spielt keine Rolle. Eine einfache Liste von Verhaltensweisen, die übergriffig sind, kann es nicht geben. Ein «Hallo» ist beispielsweise für sich allein kaum als Belästigung zu verstehen, kann aber je nach Kontext belästigend wirken – auch wenn die beteiligte Person sich dessen gar nicht bewusst ist.



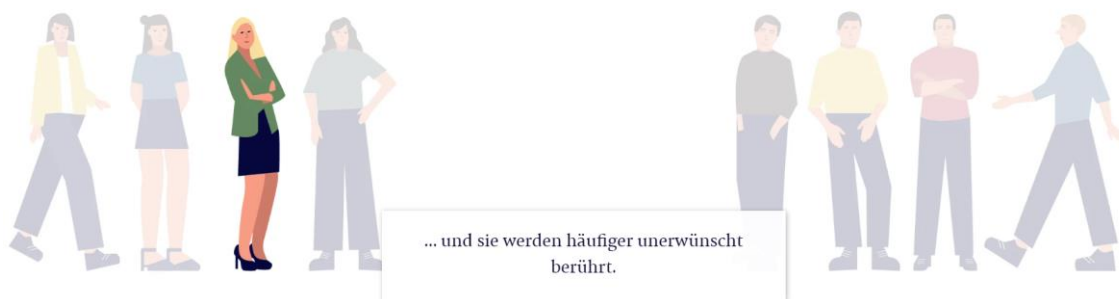
2.3 Sexuelle Belästigung

Als sexuelle Belästigung gilt jedes Verhalten mit sexuellem Bezug, welches die betroffene Person als unangenehm empfindet. Es kann sich um Worte, Gesten oder Berührungen handeln. Sexuelle Belästigung ist an Straftatbestand und kann bei der Polizei angezeigt werden.



2.4 Sexualisierte Gewalt

Wenn von sexueller Belästigung gesprochen wird, kann der Eindruck entstehen, dass dabei auch ein sexuelles Interesse mitspielt. Dies muss nicht zwingend der Fall sein. So können auch Handlungen und Aussagen belästigend wirken, die eher eine Machtdemonstration als Absicht haben. Deshalb wird oft der Begriff «sexualisierte Gewalt» bevorzugt. Sexualisierte Gewalt ist vielschichtig. Sie umfasst das ganze Spektrum von sexueller Belästigung, sexuellen Übergriffen bis zu Vergewaltigung.



2.5 Mehrfachdiskriminierung

Menschen sind oftmals nicht nur von einer Form von Diskriminierung betroffen. Eine Diskriminierung zielt beispielsweise nicht nur auf das Geschlecht ab, sondern gleichzeitig auch auf die Hautfarbe, eine Behinderung oder die sexuelle Orientierung. Personen können also gleichzeitig mehreren benachteiligten Gruppen angehören und ganz bestimmten Formen von Diskriminierungen ausgesetzt sein. In Situationen, in denen Diskriminierung aus mehr als einem Grund zum Tragen kommt, wird von «Mehrfachdiskriminierung» gesprochen. Mehrfachdiskriminierung wird auch als verstärkende oder intersektionelle Diskriminierung bezeichnet.

3 Gesetzliche Grundlagen für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber

Grundsätzlich sind Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber verpflichtet, präventive Massnahmen gegen sexuelle und sexistische Belästigung am Arbeitsplatz zu ergreifen. Kommen sie dieser Pflicht nicht nach, laufen sie Gefahr, zur Zahlung einer Entschädigung verpflichtet zu werden. Die folgenden gesetzlichen Bestimmungen sollten sowohl Arbeitgebenden wie Arbeitnehmenden bekannt sein.

Artikel 328 Absatz 1

Obligationenrecht

«Der Arbeitgeber hat im Arbeitsverhältnis die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen, auf dessen Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen. Er muss insbesondere dafür sorgen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht sexuell belästigt werden und dass den Opfern von sexuellen Belästigungen keine weiteren Nachteile entstehen.»

Artikel 6 Absatz 1

Arbeitsgesetz

«Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zum Schutze der Gesundheit der Arbeitnehmer alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind. Er hat im Weiteren die erforderlichen Massnahmen zum Schutze der persönlichen Integrität der Arbeitnehmer vorzusehen.»

Artikel 4

Gleichstellungsgesetz

«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.»

Artikel 5 Absatz 3

Gleichstellungsgesetz

«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.»

4 Gesetzliche Grundlagen gegenüber der belästigenden Person

Sexuelle, sexistische, homo- und transfeindliche Belästigungen im öffentlichen Raum und im Nachtleben können bei der Polizei angezeigt werden. Das Strafgesetz regelt, welches Verhalten bestraft wird. Die Polizei klärt als erstes ab, ob die gemeldete Tat eine strafbare Handlung (Straftat) darstellt. Damit eine Person bestraft werden kann, muss zuerst nachgewiesen werden, dass die Tat tatsächlich so stattgefunden hat. Dazu benötigt die Polizei die Aussagen des Opfers sowie der angeschuldigten Person. Auch Leute, die die Tat gesehen haben, können als Zeug*innen befragt werden.

Eine Anzeige kann auf jedem Polizeiposten gemacht werden. Je nach Straftat (sexuelle Belästigung, Vergewaltigung, Drohung) ist zusätzlich ein Strafantrag erforderlich. Wenn Beweismittel gesammelt werden müssen, sollte dies schnell geschehen. Deshalb ist ein Besuch beim Arzt/bei der Ärztin oder im Notfall eines Spitals innerhalb von 1 – 2 Tagen sinnvoll.

Je nach Straftat ist auch der zivilrechtliche Rechtsweg möglich. Unter Umständen macht eine Klage wegen Verletzung der Persönlichkeit (Art. 28 ff. Zivilgesetzbuch) Sinn. Die Opferberatungsstellen bieten Unterstützung an und informieren kostenlos und anonym über die straf- und zivilrechtlichen Möglichkeiten und was eine Anzeige für die Betroffenen nach sich zieht.

→ [Hilfsangebote für Betroffene unter Beratung auf zuerich-schaut-hin.ch](https://www.zuerich-schaut-hin.ch)

Artikel 198

Strafgesetzbuch

«Wer vor jemandem, der dies nicht erwartet, eine sexuelle Handlung vornimmt und dadurch Ärgernis erregt, wer jemanden tätlich oder in grober Weise durch Worte sexuell belästigt, wird, auf Antrag, mit Busse bestraft.»

Artikel 28

Zivilgesetzbuch

«¹ Wer in seiner Persönlichkeit widerrechtlich verletzt wird, kann zu seinem Schutz gegen jeden, der an der Verletzung mitwirkt, das Gericht anrufen.

² Eine Verletzung ist widerrechtlich, wenn sie nicht durch Einwilligung des Verletzten, durch ein überwiegendes privates oder öffentliches Interesse oder durch Gesetz gerechtfertigt ist.»

→ [Ausführliche rechtliche Informationen](#)

5 Klauseln für Arbeits- und Mietverträge

Die folgenden Textbausteine eignen sich für die Aufnahme in Arbeits- und Mietverträge:

Klausel für den Arbeitsvertrag

Die*der Arbeitnehmer*in verpflichtet sich, allen Mitarbeitenden, Geschäftspartner*innen und Kund*innen mit Respekt und Offenheit zu begegnen, und dies unabhängig vom Alter, einer allfälligen Behinderung, der Herkunft, vom Geschlecht, der Geschlechtsidentität, der sexuellen Orientierung, der sozialen oder beruflichen Stellung oder der Sprache. Sie*er nimmt zur Kenntnis, dass Diskriminierung, Mobbing, sexuelle oder sexistische Belästigung in keinerlei Art und Weise geduldet und Verstösse mit Sanktionen, die bis zur fristlosen Kündigung reichen können, belegt werden.

Klausel für den Mietvertrag

Die*der Mieter*in verpflichtet sich, während des Mietverhältnisses sämtlichen Personen mit Respekt und Offenheit zu begegnen, und dies unabhängig vom Alter, einer allfälligen Behinderung, der Herkunft, vom Geschlecht, der Geschlechtsidentität, der sexuellen Orientierung, der sozialen oder beruflichen Stellung oder der Sprache. Entsprechend instruieren sie ihre Mitarbeitenden und sonstige Hilfspersonen. Sie*er nimmt zur Kenntnis, dass Diskriminierung, Mobbing, sexuelle oder sexistische Belästigung in keinerlei Art und Weise geduldet wird und Verstösse gegen diese Grundsätze zur fristlosen Kündigung des Mietvertrags und Abbruch der Geschäftsbeziehung führen können.

6 Schlüsselemente der betrieblichen Prävention

6.1 Personal

Das Personal nimmt eine besondere Rolle in der Präventionsarbeit ein. Es ist entsprechend wichtig, dass die Mitarbeitenden befähigt werden, bei Vorfällen von Belästigungen handeln zu können. Deshalb sollten folgende Punkte besonders beachtet werden:

- An jedem Abend ist eine Person spezifisch für Vorfälle verantwortlich.
- Die entsprechenden Kompetenzen sind vorhanden und die Befugnis erteilt, mit einem Vorfall umzugehen.
- Im Idealfall haben die verantwortlichen Personen eine Schulung absolviert.
- Das Personal weiss, wie bei Vorfällen vorgegangen werden kann und wer verantwortlich ist.
- Das Personal ist vom Betrieb dazu angehalten, zu reagieren und darf sich auch die Zeit nehmen, auf Betroffene adäquat einzugehen.
- Der Umgang mit Sexismus, Homo- und Transfeindlichkeit ist im Stellenprofil enthalten und in den Anstellungsverträgen erwähnt.
- **Führungsfunktion:** Letztlich liegt die Verantwortung für die Umsetzung eines Konzepts bei den Führungspersonen.

6.2 Eingang

Ein gut gestalteter Einlass ist für eine gelingende Prävention von zentraler Bedeutung. Es ist sinnvoll, wenn Gäste bereits beim Einlass wissen, dass sie einen sensibilisierten Ort betreten. Dabei geht es weniger um die Abschreckung potentieller Täter*innen, sondern um eine Einladung an mögliche betroffene Personen, sich bei einem Vorfall an das Personal zu wenden.

Gästeinformation

Folgende Herangehensweisen sind dabei möglich:

- Über Stempel oder Armband beim Einlass wird auf den diskriminierungs-sensiblen Raum aufmerksam gemacht.
- Es wird den Gästen mündlich kommuniziert, an wen sie sich bei einem Vorfall wenden können.
- Eine Karte zum Abgeben verweist auf die Meldemöglichkeiten, falls möglich: konkret, wie die verantwortliche Person gefunden werden kann.
- Wenn es die Umstände erlauben, können Gäste auch durch eine Host-Funktion mit entsprechender Verantwortung eingeführt werden.

6.3 Vor dem Event

Gäste können bereits vor dem Event auf den Anspruch an einen diskriminierungssensiblen Raum aufmerksam gemacht werden. Dies kann geschehen über

- Social Media
- Hinweis auf den Tickets
- Hinweise für Veranstalter*innen und Künstler*innen in Verträgen

→ [Siehe Kap. 5, Klauseln für Arbeits- und Mietverträge](#)

6.4 Security

Das Sicherheitspersonal ist sinnvollerweise auf die Thematik sensibilisiert, sollte aber nicht unbedingt die verantwortliche Person sein, da sie sich unter Umständen nicht von der Türe entfernen kann, um betroffene Personen an einen Rückzugsort zu begleiten. Das Sicherheitspersonal weiss, was der Ablauf sein sollte und wer zuständig ist.

[Merkblatt Security](#)

6.5 Material

Damit alle Mitarbeitenden reagieren können, müssen alle wissen, wo sie die nötigen Informationen finden. Diese sind idealerweise an einem zugänglichen Ort aufbewahrt. Die Informationen sind im Idealfall mehrsprachig, einfach und verständlich geschrieben. Dazu gehören:

- Ein Merkblatt zum Ablauf bei Vorfällen: [Merkliste Ablauf Belästigungs-Ereignis](#)
- Dokumentationsmöglichkeiten: [Vorlage Dokumentation Vorfälle](#)
- [Informationen zu weiteren Anlaufstellen für Betroffene auf der Website zuerich-schaut-hin.ch](#) (Opferberatungsstellen, Meldetool, Polizei)
- Künstler*innen/Veranstalter*innen werden darauf hingewiesen, dass sie Durchsagen machen können

6.6 Rückzugsort

Der Rückzugsort ist ein geeigneter Ort, um der betroffenen Person zuzuhören, ihr Anliegen ernst zu nehmen und über weitere Schritte nachzudenken. Idealerweise ist der Rückzugsort ruhig und verfügt über angenehme Lichtverhältnisse. Es muss nicht

zwingend ein eigener Raum sein. Wichtig ist in erster Linie, dass der Rückzugsort nicht für andere Gäste zugänglich ist. Damit wird vermieden, dass eine Diskussion mit den anderen Beteiligten entsteht. Idealerweise verfügt der Ort über eine Möglichkeit, das Lokal diskret zu verlassen.

6.7 Ablauf bei einem Vorfall

Wenn eine Person sich meldet, ist folgendes zu beachten:

- Die **Aufmerksamkeit** sollte **auf die betroffene Person gerichtet** werden. Wenn möglich wird sie an einen ruhigen, sicheren Ort begleitet. Es spielt keine Rolle, ob sich der Vorfall in oder ausserhalb der Lokalität (z.B. auf dem Weg) ereignet hat.
- Das **Empfinden der Person ist ausschlaggebend** und nicht die Absicht der Person, von der eine Belästigung ausging. Es ist wichtig, nicht danach zu fragen, was «wirklich» passiert ist. Eine skeptische Haltung ist in diesem Moment grundsätzlich unnötig.
- Die **eigene Wahrnehmung** sollte **möglichst zurückgehalten** werden, selbst wenn sie der Wahrnehmung der Betroffenen entspricht. Es geht nicht darum zu sagen, was die betroffene Person tun sollte, sondern darum herauszufinden, was sie braucht. Gastro-Personal, das oftmals überdurchschnittlich von sexueller Belästigung betroffen ist, kann dadurch auch desensibilisiert sein und sieht deshalb Vorfälle möglicherweise als banal an, die für die betroffene Person schwierig sind.
- Der Vorfall sollte **dokumentiert** werden
 - Was ist passiert?
 - Wann?
 - Wo im Betrieb wurde die Belästigung erlebt?
 - [Evtl.] Wer war beteiligt (auch Mitarbeitende)?
 - Was wurde unternommen?
 - Was hat nicht funktioniert? Was hat gut funktioniert?

Die Vorfälle werden zu einem späteren Zeitpunkt nachbearbeitet: Entweder im Team oder im Zusammenschluss mit anderen Betrieben und dem Projektteam Zürich schaut hin.

- Es wird über die Möglichkeit informiert, den Vorfall zu melden (etwa über das Meldetool der Stadt Zürich [zuerich-schaut-hin](https://www.zuerich.ch/zh/de/leistungen/berufshilfe/berufshilfe-zuerich-schaut-hin) oder bei gravierenden Fällen bei der Polizei)
- Die betroffene Person wird gefragt, was sie sich als weiteres Vorgehen wünscht. Es ist sinnvoll, darauf aufmerksam zu machen, dass sie sich auch noch zu einem späteren Zeitpunkt beim Betrieb melden kann.

- Es soll sichergestellt werden, dass die Person auch ausserhalb des Lokals sicher ist. Eventuell wird sie durch einen Hinterausgang hinausbegleitet und ein Taxi gerufen.
- Vorrang hat die Person, die Belästigung erfahren hat. Die Person, von der die Belästigung/Gewalt ausging, kann dennoch verwarnt werden.
- Sofern die Person bekannt ist, kann dies auch dokumentiert werden.
- Ein Hausverbot ist bei gravierenden oder wiederholten Vorfällen eine sinnvolle Lösung.

Wenn Mitarbeitende eine Situation beobachten, die sie als sexuelle Belästigung, als homo- oder transfeindlich wahrnehmen, ist es sinnvoll, zuerst die Perspektive der Betroffenen abzuholen. Das muss aber nicht heissen, dass eine Situation, die den Mitarbeitenden offensichtlich übergriffig scheint, nicht angesprochen werden kann, wenn die betroffene Person ihr Unwohlsein nicht kommuniziert. Das Verhalten kann auch andere Gäste belästigen und dem grundsätzlichen Anspruch des Betriebs nicht entsprechen.

[Merkliste Ablauf Belästigungs-Ereignis](#)

[Vorlage Dokumentation Vorfälle](#)

[Hilfsangebote für Betroffene auf der Website zuerich-schaut-hin.ch unter Beratung.](#)

7 Bekenntnis «Wir schauen hin»

7.1 Nach Aussen, gegenüber Gästen

Es ist wünschenswert, dass sich viele Betriebe zu einem Nachtleben ohne Belästigung bekennen und das an verschiedenen Orten sichtbar machen (Website, beim Eingang, WC oder über die Beteiligung an bestehenden Projekten). Zentral ist, dass der Wunsch der Betriebe, über (empfundene) Belästigungen informiert zu werden, allen Gästen gegenüber kommuniziert wird. Da es für viele Betroffene noch immer eine grosse Hürde ist, sich zu melden, ist es sinnvoll, einen Wunsch zum Ausdruck zu bringen («Wir wünschen uns / wollen, dass du dich bei uns meldest, wenn...») und nicht etwa ein Angebot («Wenn du dich unwohl fühlst, kannst du dich bei uns melden.»). Es ist darauf Acht zu geben, dass sich auch homosexuelle und trans Menschen durch das Bekenntnis angesprochen fühlen.

[Gästeeinformation](#)

7.2 Nach Innen

Die Sensibilisierung und der Anspruch an einen belästigungssensiblen Raum wird in Arbeitsverträgen und Mietverträgen mit Veranstalter*innen schriftlich festgehalten ([siehe Kap. 5, Seite 9](#)).

7.3 Anknüpfen an bestehende Projekte

Es spielt keine Rolle, ob ein eigenes Bekenntnis formuliert wird – das etwa besser zum CI des Betriebes passt – oder ob auf bereits bestehende Bekenntnisse verwiesen wird.

Das Bekenntnis ist eine Weiterentwicklung und Ergänzung zum Konzept «Luisa ist hier». Da «Luisa ist hier» aber darauf abzielt, Betroffene diskret anzusprechen, ist es nicht als öffentliches Bekenntnis für alle Gäste geeignet. Ausserdem ist zu beachten, dass «Luisa ist hier» vor allem Frauen anspricht und deshalb die Prävention von Homo- und Transfeindlichkeit nur eingeschränkt einschliesst.

8 **Checkliste, Merkblätter & Vorlagen**

Die folgenden Werkzeuge können auf den jeweiligen Betrieb angepasst werden. Sie können bei der Fachstelle für Gleichstellung (Betreff: Zürich schaut hin) bestellt (Mail: hinschauen@zuerich.ch) oder von der Website heruntergeladen werden. Auf Wunsch stellen wir die Dokumente als Word-Datei zum Anpassen zur Verfügung.

- 8.1 [Checkliste «Ist mein Betrieb sensibilisiert?»](#)**
- 8.2 [Gästeinformation](#)**
- 8.3 [Merkliste Ablauf Belästigungs-Ereignis](#)**
- 8.4 [Karte Hilfsangebote](#)**
- 8.5 [Vorlage Dokumentation Vorfälle](#)**
- 8.6 [Merkblatt Security](#)**

Stadt Zürich
Sicherheitsdepartement & Fachstelle für Gleichstellung
Postfach
8021 Zürich
T+ 41 44 123 45 67
dayana.mordasini@zuerich.ch
stadt-zuerich.ch/hinschauen