

Reformierte Kirche

Kanton Zug

Kirche mit Zukunft

Sexuelle Belästigung und sexuelle Ausbeutung am Arbeitsplatz Kirche

Reformierte Kirche

Kanton Zug

Kirche mit Zukunft

Dieser Leitfaden stützt sich auf den ausführlichen Leitfaden der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn "Respektvoll und wertschätzend zusammenarbeiten. Sexuelle Belästigung und sexuelle Ausbeutung am Arbeitsplatz Kirche", sowie den „Leitfaden für von sexueller Belästigung betroffene Personen“ des Kantons Zug.

Die Reformierte Kirche Kanton Zug dankt dem Synodalrat der Kirche Bern-Jura-Solothurn für die freundliche Genehmigung zur Verwendung ihrer Texte.

Reformierte Kirche

Kanton Zug

Kirche mit Zukunft

Inhaltsverzeichnis	Seite
1. Absichtserklärung	4
2. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	4
2.1. Was ist sexuelle Belästigung?	4 - 5
2.2. Wie können Betroffene reagieren?	5
2.3. Wie können Kolleginnen und Kollegen Betroffene unterstützen?	5
2.4. Konsequenzen und rechtliche Grundlagen	5 - 6
3. Sexuelle Ausbeutung im Rahmen der kirchlichen Tätigkeit	6
3.1. Was ist sexuelle Ausbeutung im Rahmen der kirchlichen Tätigkeit?	6
3.2. Auswirkungen und Folgen sexueller Ausbeutung	7
3.3. Was müssen Vorgesetzte tun, wenn sie merken, dass ihre Mitarbeitenden Grenzen überschreiten?	7
3.4. Wie können betroffene Erwachsene und Kinder bzw. Jugendliche reagieren?	7
3.5. Was können Kolleginnen und Kollegen tun, wenn sie merken, dass jemand Grenzen überschreitet?	8
3.6. Konsequenzen und rechtliche Grundlagen	8
4. Wie können sich Betroffene rechtlich wehren?	8 - 9
5. Beratungsstellen	9
5.1. Beratungsstelle der Reformierten Kirche Kanton Zug	9
5.2. Unabhängige Beratungsstellen	9
5.3. Verwaltungsunabhängige Beratungsstellen, welche vom Volkswirtschaftsdepartement des Kantons Zug, Amt für Wirtschaft und Arbeit, empfohlen werden	9
Anhang	10
Ausgewählte Rechtsgrundlagen	10 - 11

1. Absichtserklärung

Mit dem Leitfaden nimmt die Reformierte Kirche Kanton Zug Stellung zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und sexuelle Ausbeutung in Seelsorge, Unterricht, Beratung, Jugendarbeit und Sozialdiakonie.

Sexuelle Übergriffe am Arbeitsplatz sind eine Realität – für Frauen und für Männer. Die Reformierte Kirche Kanton Zug nimmt den Schutz von Würde und Integrität aller Menschen ernst, die von ihr angestellt sind oder die sich ihren Mitarbeitenden anvertrauen. Sie duldet weder sexuelle Belästigung noch sexuelle Ausbeutung am Arbeitsplatz Kirche.

Der Kirchenrat der Evangelisch-reformierten Kirchgemeinde des Kantons Zug steht ein für ein von Vertrauen und gegenseitigem Respekt geprägtes Arbeitsklima, wo man sich offen und direkt in die Augen blicken kann; ein Arbeitsklima, in dem Humor und Freundschaft Platz haben, nicht jedoch sexuelle Belästigung oder sexueller Missbrauch. Weder Belästigung noch Missbrauch werden toleriert.

Sexuelle Belästigung und sexuelle Ausbeutung am Arbeitsplatz Kirche sind kein einfaches Thema. Der Schutz vor sexuellen Übergriffen ist jedoch nur möglich, wenn offen darüber gesprochen wird und alle wissen, was in der Kirche gilt. Dazu dient dieser Leitfaden. Er bietet Orientierung für alle kirchlichen Mitarbeitenden, sowie sich ihnen anvertrauende Dritte, über ihre Rechte und Pflichten im Falle eines sexuellen Übergriffes am Arbeitsplatz Kirche.

2. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

2.1. Was ist sexuelle Belästigung?

Der Schutz vor sexueller Belästigung betrifft alle angestellten und freiwillig Mitarbeitenden am Arbeitsplatz Kirche.

Unter sexueller Belästigung am Arbeitsplatz fallen alle im Arbeitskontext stattfindenden Verhalten sexueller oder sexistischer Natur, welche von einer Seite unerwünscht sind oder als die persönliche Integrität verletzend empfunden werden. Sexuelle Belästigung kann sich in Worten, Gesten oder Handlungen ausdrücken und sich überall ereignen: im Büro, beim Betriebsausflug oder im Rahmen einer kirchlichen Veranstaltung. Sie kann von Einzelpersonen oder Gruppen ausgehen. Sexuelle Belästigung kann unterschiedliche Formen annehmen. Dazu gehören zum Beispiel:

- Unerwünschte Bemerkungen, Geschichten oder Gespräche mit sexuellem Inhalt
- Unerwünschte Telefonate, Briefe, Mails oder sms mit abwertenden oder obszönen Witzen, Sprüchen oder Bildern
- Unerwünschte sexistische Sprüche oder Witze über das Äussere, über sexuelle Merkmale, sexuelles Verhalten und die sexuelle Orientierung von Frauen und Männern
- Unerwünschte, taxierende Blicke oder Gesten
- Das Aufhängen, Vorzeigen, Versenden, Herumzeigen, Auflegen von sexistischen oder pornografischen Texten sowie Bildern am Arbeitsplatz
- Aufdringliche sexuelle Angebote oder unerwünschte Einladungen mit sexuellen Absichten
- Das Versprechen von Vorteilen bei sexuellem Entgegenkommen bzw. Androhen von Nachteilen bei Verweigerung desselben

- Unerwünschte Körperkontakte
- Sexuelle Übergriffe bis hin zu Nötigung oder Vergewaltigung

Es gibt eine einfache Regel, um den Unterschied zwischen einem Flirt, einer sich anbahnenden Beziehung zwischen zwei Mitarbeitenden und einer sexuellen Belästigung beurteilen zu können: Ein Flirt ist von beiden erwachsenen Personen erwünscht, steigert ihr Selbstwertgefühl und bereitet ihnen Freude. Eine sexuelle Belästigung hingegen ist ein Verhalten, das von einer Seite unerwünscht ist, das Selbstwertgefühl der betroffenen Person mindert und ihr Unbehagen bereitet. Ausschlaggebend ist dabei nicht die Absicht der belästigenden Person, sondern die Empfindung der belästigten Person. Die belästigende Person ihrerseits muss jedoch wissen, dass ihr Verhalten unerwünscht ist.

2.2. Wie können Betroffene reagieren?

Es ist wichtig, eigene Gefühle ernst zu nehmen und sich zu wehren. Die Erfahrung zeigt, die Belästigungen hören eher auf, wenn die belästigte Person klar und bestimmt gegen die belästigende Verhaltensweise reagiert. Aktive Gegenwehr ist nicht nur ein Weg, sich aus der demütigenden Opferrolle zu befreien, sondern auch eine Möglichkeit das Selbstwertgefühl wieder zu gewinnen. Am wirkungsvollsten ist es, der belästigenden Person sofort und unmissverständlich klar zu machen, dass ihr Verhalten unerwünscht ist und nicht akzeptiert wird. Falls die Belästigungen nicht aufhören, gibt es verschiedene mögliche Vorgehensweisen:

- Weisen Sie die belästigende Person schriftlich auf ihr Fehlverhalten hin
- Suchen Sie den Kontakt mit der Vorgesetzten/dem Vorgesetzten, der Kirchenratspräsidentin/dem Kirchenratspräsidenten oder der Personalverantwortlichen/dem Personalverantwortlichen
- Machen Sie sich Notizen zu den einzelnen Vorkommnissen (Zeit, Ort, Person, allfällige Zeugen) und listen Sie auf, was Sie alles gegen die Belästigungen unternommen haben.
- Sprechen Sie mit anderen Mitarbeitenden Ihres Vertrauens. Vermutlich sind Sie nicht die einzige Person die belästigt wird.
- Fordern Sie Ihre oder eine andere vorgesetzte Person bzw. Stelle schriftlich auf, zu Ihren Gunsten zu intervenieren. Wenn Sie sich mündlich beschweren, lassen Sie sich begleiten oder vergewissern Sie sich, dass Ihr Anliegen protokolliert wird.
- Holen Sie sich Beratung und Unterstützung bei den Beratungsstellen (siehe Punkt 5).

2.3. Wie können Kolleginnen und Kollegen Betroffene unterstützen?

Alle Mitarbeitenden sind in ihrem Arbeitsalltag dazu aufgefordert, die persönlichen Grenzen der Anderen zu respektieren, die richtige Form der Nähe und Distanz zueinander zu suchen und sich gegen Grenzüberschreitungen zu wehren. Von sexueller Belästigung Betroffene brauchen die aktive Unterstützung ihrer Kolleginnen und Kollegen. Ganz wichtig ist, dass Sie nie ohne Einverständnis der betroffenen Person und nur mit dieser zusammen aktiv werden.

2.4. Konsequenzen und rechtliche Grundlagen

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist verboten. Die kirchliche Institution ist als Arbeitgeberin gesetzlich verpflichtet, alle ihre Mitarbeitenden gegen sexuelle Belästigung zu schützen. Sie muss Massnahmen ergreifen, um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern bzw. zu beseitigen. Der Kirchenrat fördert und unterstützt eine aktive Prävention und stellt sicher, dass Fälle von sexuellen Übergriffen rasch untersucht und unterbunden werden.

Die Vorgesetzte/der Vorgesetzte, die Kirchenratspräsidentin/der Kirchenratspräsident oder die Personalverantwortliche/der Personalverantwortliche ergreift, sobald sie von einer sexuellen Belästigung Kenntnis hat, unverzüglich die nötigen und angemessenen Massnahmen zur Verhinderung dieser Belästigung. Ansonsten kann die Reformierte Kirche Kanton Zug gegenüber der belästigten Person entschädigungspflichtig werden. Die belästigende Person muss je nach Schwere des Falls mit personalrechtlichen Sanktionen rechnen. Diese können von einer Entschuldigung über eine Verwarnung bis zur fristlosen Kündigung reichen. Das gilt auch für Personen, die jemandem wider besseren Wissens der sexuellen Belästigung beschuldigt haben.

Die rechtlichen Grundlagen dazu finden sich in verschiedenen Erlassen, insbesondere im Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann, im Leitfaden des Kantons Zug für von sexueller Belästigung betroffene Personen, im Obligationenrecht und im Strafgesetzbuch (siehe Anhang).

3. Sexuelle Ausbeutung im Rahmen der kirchlichen Tätigkeit

3.1. Was ist sexuelle Ausbeutung im Rahmen der kirchlichen Tätigkeit?

Die Reformierte Kirche Kanton Zug definiert es als sexuelle Ausbeutung, wenn Mitarbeitende die aus der besonderen Vertrauensstellung resultierende Abhängigkeit oder die Notlage einer ihnen anvertrauten Person ausnützen, um eigene sexuelle Wünsche und Bedürfnisse zu befriedigen.

Solche sexuellen Übergriffe umfassen sowohl verbale wie auch körperliche Grenzverletzungen, die der eigenen Erregung oder Befriedigung von erotischen oder sexuellen Bedürfnissen dienen. Es braucht dabei weder Druck, Zwang oder Gewalt ausgeübt worden zu sein.

Aufgrund des bestehenden Abhängigkeitsverhältnisses spricht die Reformierte Kirche Kanton Zug auch dann von sexueller Ausbeutung, wenn die anvertraute Person gegenüber den Wünschen und Ansprüchen der Mitarbeitenden keinen Widerstand leistet, mit sexuellen Handlungen einverstanden ist oder diese selber sucht. Mögliche Formen der sexuellen Ausbeutung sind:

- Sexuell gefärbte Äusserungen, Anspielungen und Gesten
- Zeigen, verschicken von pornografischem Material oder Nacktbildern
- Unerwünschte Avancen, Kontaktaufnahmen
- Einladungen, in denen berufliche und persönliche Aspekte ineinander fließen
- Wiederholtes Aufgreifen sexueller Themen im Gespräch
- Übergrosses Interesse an den sexuellen Beziehungen der Betroffenen
- Ausnützen der Bedürfnisse nach Zuwendung und Zärtlichkeit oder auch Sexualität der Rat suchenden Erwachsenen, anvertrauten Jugendlichen und Kindern, Menschen mit einem Handicap oder Gefangenen
- Einbringen der eigenen Bedürfnisse nach Zuwendung, Zärtlichkeit und Sexualität in die seelsorgerliche, beratende oder betreuende Beziehung, sei es im Gespräch oder durch Handlungen
- Scheinbar zufällige Berührungen
- Sexuelle Handlungen wie küssen, umarmen, streicheln, Beischlaf usw.
- Sexuelle Nötigung, Vergewaltigung

Sexuelle Ausbeutung beginnt meist als schleichender Prozess, der von scheinbar harmlosen verbalen oder nonverbalen Grenzüberschreitungen bis zu massiven körperlichen Übergriffen führen kann.

3.2. Auswirkungen und Folgen sexueller Ausbeutung

Sexuelle Ausbeutung im Rahmen kirchlicher Tätigkeit stellt eine krasse Verletzung der psychischen, spirituellen und physischen Integrität der Betroffenen dar. Die Erfahrung sexueller Ausbeutung löst eine ganze Palette von Gefühlen aus, die von Schock, Verwirrung, Ambivalenz, Ohnmacht, Angst, Wut, Hass, Trauer bis zu Schuld und Scham reichen. Teilweise schwerwiegende psychische und psychosomatische Symptome sind die Folge, bis hin zum Suizid.

Scham und Schuldgefühle über das Zustandekommen des sexuellen Kontaktes sowie der Zwiespalt darüber, ob es Liebe oder Missbrauch war, lassen die Betroffenen oft schweigen. Zudem erschwert bzw. verunmöglicht das Machtgefälle sowie die Tabuisierung der Problematik im kirchlichen Umfeld den Betroffenen, sich zu wehren. Oft wird ihnen erst im Rückblick klar, dass sie, wenn auch verdeckt durch eine angeblich helfende Haltung, zur Bedürfnisbefriedigung benutzt wurden.

Besonders gravierend wirkt sich ein Übergriff auf Betroffene aus, die bereits früher Opfer sexueller Gewalt oder Ausbeutung wurden. Sie erleben eine weitere Grenzverletzung an einem Ort, wo sie sich sicher glaubten. Dasselbe gilt für Kinder, Jugendliche und Menschen mit einem Handicap.

3.3. Was müssen Vorgesetzte tun, wenn sie merken, dass ihre Mitarbeitenden Grenzen überschreiten?

Sexuelle Grenzüberschreitungen können für die Mitarbeitenden personal- und strafrechtliche Folgen haben. Daneben können sich auch zivilrechtliche Ansprüche gegen die kirchliche Institution nach sich ziehen. Deshalb sind Vorgesetzte bei Kenntnis oder bei Verdacht auf Grenzüberschreitung durch Mitarbeitende zum Handeln verpflichtet. Die Grenzüberschreitungen müssen angesprochen und die notwendigen personalrechtlichen Massnahmen ergriffen werden. Dabei wenden Sie sich an die Vorgesetzte/den Vorgesetzten, die Kirchenratspräsidentin/den Kirchenratspräsidenten oder die Personalverantwortliche/den Personalverantwortlichen und/oder an eine im Anhang stehende unabhängige Beratungsstelle. Auch diese Beratungsstellen können dabei Unterstützung und Beratung beim weiteren Vorgehen bieten.

3.4. Wie können betroffene Erwachsene und Kinder bzw. Jugendliche reagieren?

Wichtig ist es, der eigenen Wahrnehmung und den eigenen Gefühlen zu trauen. Sprechen Sie nach Möglichkeit den kirchlichen Mitarbeitenden auf die unangenehme Situation direkt an:

- Erklären Sie, welches Verhalten Sie verwirrt und in Ihnen widersprüchliche Gefühle auslöst
- Sprechen Sie die Situationen an, in denen Sie sich missverstanden, übergangen oder nicht ernst genommen fühlen
- Setzen Sie Grenzen und machen Sie klar, dass das Verhalten unerwünscht ist
- Dokumentieren Sie die Vorkommisse schriftlich
- Reagieren Sie erst recht, wenn der oder die kirchliche Mitarbeitende seine bzw. ihre sexuellen Wünsche bereits offen oder versteckt gezeigt hat oder Ihnen seine bzw. ihre Liebe erklärt
- Suchen Sie zudem in jedem Fall das Gespräch mit der Anlaufstelle des Kantons Zug oder einer Beratungsstelle. Durch frühzeitiges Handeln können Klarheit geschaffen und negative Entwicklungen verhindert werden.

Betroffen von sexuellen Übergriffen auf Kinder und Jugendliche sind auch deren Angehörige, Freundeskreis oder Lehrkräfte. Vermuten diese eine sexuelle Ausbeutung oder haben sie Kenntnis davon, können auch sie sich durch die von der Kirche bezeichneten Beratungsstellen (siehe Punkt 5) beraten lassen. Die Beratungen sind vertraulich und verpflichten zu keinen weiteren Schritten.

3.5. Was können Kolleginnen und Kollegen tun, wenn sie merken, dass jemand Grenzen überschreitet?

Nehmen Sie Ihre Wahrnehmung und Ihre Gefühle ernst. Wenden Sie sich an die Beratungsstellen (siehe Punkt 5) und/oder die Vorgesetzte/den Vorgesetzten der oder des fehlbaren Mitarbeitenden, die Kirchenratspräsidentin/den Kirchenratspräsidenten oder die Personalverantwortliche/den Personalverantwortlichen und besprechen Sie das weitere Vorgehen.

3.6. Konsequenzen und rechtliche Grundlagen

Die sexuelle Ausbeutung von anvertrauten Personen ist ein schweres Vergehen gegen die berufliche Sorgfaltspflicht. Es hat personalrechtliche Folgen. Je nach Schwere der Vorfälle reichen Sanktionen durch die vorgesetzte Stelle von der Auflage, eine Beratung aufzusuchen, über eine Verwarnung bis zur fristlosen Kündigung. Pfarrpersonen können vor Ablauf ihrer Amtsdauer abberufen werden. Zusätzlich kann eine sexuelle Ausbeutung von Erwachsenen strafrechtliche Folgen haben. Grundsätzlich verboten sind sexuelle Handlungen mit Kindern und Jugendlichen unter 16 Jahren sowie über 16 Jahren, sofern eine Abhängigkeit durch ein Erziehungs- oder Betreuungsverhältnis besteht. Der Begriff der sexuellen Handlung reicht von kurzen, leichten Berührungen der Genitalien über den Kleidern bis zum Beischlaf.

Strafbar macht sich auch, wer seine Fürsorge- oder Erziehungspflicht gegenüber unmündigen Personen verletzt, vernachlässigt und sie dadurch in ihrer körperlichen oder seelischen Entwicklung gefährdet.

4. Wie können sich Betroffene rechtlich wehren?

Wenden Sie sich an die Vorgesetzte/den Vorgesetzten, die Kirchenratspräsidentin/den Kirchenratspräsidenten oder die Personalverantwortliche/den Personalverantwortlichen und/oder an eine im Anhang stehende unabhängige Beratungsstelle. Ebenso ist die offizielle Anlaufstelle im Kanton Zug für jede Person offen. Hier erhalten Sie rechtliche Beratung, wie Sie weiter vorgehen können:

Amt für Wirtschaft und Arbeit, Abteilung Arbeitsbedingungen
Aabachstrasse 5, Postfach, 6301 Zug, Tel. 041 728 55 20

Formelles Verfahren (Rechtsweg), wenn keine Einigung möglich ist

Der oder die Betroffene stellt ein mündliches oder besser schriftliches Begehren an die kantonale Schlichtungsstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann und stellt darin Anträge (z. B. Verbot, Unterlassung oder Feststellung einer Diskriminierung durch sexuelle Belästigung). Das Verfahren ist mündlich und ist nicht öffentlich.

Kantonale Schlichtungsstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann
Volkswirtschaftsdirektion des Kantons Zug
Aabachstrasse 5, Postfach, 6301 Zug, Tel. 041 728 48 44

Kommt wieder keine Einigung zustande, hält die Schlichtungsstelle das Nichtzustandekommen fest und weist auf die Klagemöglichkeit am Kantonsgericht, gemäss § 9 Verordnung betreffend Einführung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann vom 21. Mai 1996, hin. Eine solche Klage kann erst nach Durchführung des Schlichtungsverfahrens erhoben werden.

Reformierte Kirche

Kanton Zug

Kirche mit Zukunft

Strafanzeige

Unabhängig von den eingeleiteten formellen Schritten am Arbeitsplatz gegen die belästigende Person, kann eine Strafanzeige bei der Staatsanwaltschaft Zug eingereicht werden. Als Straftatbestände kommen z. B. sexuelle Belästigung, sexuelle Nötigung oder Ausnützung einer Notlage, gem. Art 189 ff des Schweizerischen Strafgesetzbuches vom 21. Dezember 1937 (StGB, SR 311) in Frage.

Staatsanwaltschaft Zug

An der Aa 4, Postfach 1356, 6301 Zug, Tel. 041 728 46 00

5. Beratungsstellen

5.1. Beratungsstelle der Reformierten Kirche Kanton Zug

triangel Beratungsdienste

Bundesstrasse 15, 6300 Zug, Tel. 041 728 80 80

5.2. Unabhängige Beratungsstellen

eff-zett das fachzentrum, Beratungsstelle

Tirolerweg 8, 6300 Zug, Tel. 041 725 26 50

Zuger Fachstelle punkto Jugend und Kind

Bahnhofstrasse 6, Postfach 1509, 6341 Baar, Tel. 041 728 34 40

5.3. Verwaltungsunabhängige Beratungsstellen, welche vom Volkswirtschaftsdepartement des Kantons Zug, Amt für Wirtschaft und Arbeit, empfohlen werden

Verena Schwerzmann, Dipl. psych. Psychoanalytikerin/Psychotherapeutin SPV/VPZ

Bellevueweg 20, 6300 Zug, Tel. 041 711 27 61

Marius Köppel, Dr. phil. Psychoanalytiker/Psychotherapeutin VPZ

Bundesplatz 12, 6300 Zug, Tel. 041 710 48 88

In Krafttreten

Dieser Leitfaden wurde durch den Kirchenrat an seiner Sitzung vom 12. Januar 2010 genehmigt und tritt per 1. Februar 2010 in Kraft.

Evangelisch-reformierter Kirchenrat des Kantons Zug

Monika Hirt Behler, Kirchenratspräsidentin

Guido Obrist, Kirchenschreiber

Zug, 20. Januar 2010

Anhang

Ausgewählte Rechtsgrundlagen

Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann vom 24.03.1995

Art. 4, Diskriminierung durch sexuelle Belästigung

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.

Art. 5 Abs. 3, Rechtsansprüche

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.

Schweizerisches Obligationenrecht vom 30.03.1911

Art. 328 Abs 1, Schutz der Persönlichkeit des Arbeitnehmers

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.

Schweizerisches Strafgesetzbuch vom 21.12.1937

Art. 187 Abs.1, Sexuelle Handlung mit Kindern

Wer mit Kindern unter 16 Jahren eine sexuelle Handlung vornimmt, es zu einer solchen Handlung verleitet oder es in eine sexuelle Handlung einbezieht, wird mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder Geldstrafe bestraft.

Art. 188 Abs.1, Sexuelle Handlung mit Abhängigen

Wer mit einer unmündigen Person von mehr als 16 Jahren, die von ihm durch ein Erziehungs-, Betreuungs- oder Arbeitsverhältnis oder auf andere Weise abhängig ist, eine sexuelle Handlung vornimmt, indem er diese Abhängigkeit ausnützt, wer eine solche Person unter Ausnützung ihrer Abhängigkeit zu einer sexuellen Handlung verleitet, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe bestraft.

Art. 193 Abs. 1, Ausnützung einer Notlage

Wer eine Person veranlasst, eine sexuelle Handlung vorzunehmen oder zu dulden, indem er eine Notlage oder eine durch ein Arbeitsverhältnis oder eine anderer Weise begründete Abhängigkeit ausnützt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe bestraft.

Art. 197 Abs. 1, Pornografie

Wer pornografische Schriften, Ton- oder Bildaufnahmen, Abbildungen, andere Gegenstände solcher Art oder pornografische Vorführungen einer Person unter 16 Jahren anbietet, zeigt, überlässt, zugänglich macht oder durch Radio oder Fernsehen verbreitet, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe bestraft.

Reformierte Kirche

Kanton Zug

Kirche mit Zukunft

Art. 197 Abs. 3, Pornografie

Wer Gegenstände oder Vorführungen im Sinne von Ziffer 1, die sexuelle Handlung mit Kindern oder mit Tieren, menschlichen Ausscheidungen oder Gewalttätigkeiten zum Inhalt haben, herstellt, einführt, lagert, in Verkehr bringt, anpreist, ausstellt, anbietet, zeigt, überlässt oder zugänglich macht, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe bestraft. (...)

Art. 197 Abs. 3bis, Pornografie

Mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe wird bestraft, wer Gegenstände oder Vorführungen im Sinne von Ziffer. 1, die sexuelle Handlungen mit Kindern oder Tieren oder sexuelle Handlungen mit Gewalttätigkeiten zum Inhalt haben, erwirbt, sich über elektronische Mittel oder sonst wie beschafft oder besitzt. (...)

Art. 198, Sexuelle Belästigung

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

Art. 219, Abs. 1, Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht

Wer seine Fürsorge- oder Erziehungspflicht gegenüber einer unmündigen Person verletzt oder vernachlässigt und sie dadurch in ihrer körperlichen oder seelischen Entwicklung gefährdet, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe bestraft.

Art. 219, Abs. 2, Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht

Handelt der Täter fahrlässig, so kann statt auf Freiheitsstrafe oder Geldstrafe auf Busse erkannt werden.

Kantonale Gesetzgebung

Verordnung betreffend Einführung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Mann und Frau (216.5) vom 28. Mai 1996