Textbausteine für ein Interventionskonzept zum Schutz der persönlichen Integrität am Arbeitsplatz Schule

Basierend auf: [Textbausteine](https://www.seco.admin.ch/dam/seco/de/dokumente/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Gesundheitsschutz%20am%20Arbeitsplatz/Psychosoziale%20Risiken/textbausteine_weisung_psy.docx.download.docx/textbausteine_weisung_psy_de.docx) für eine Weisung zum Schutz der persönlichen Integrität am Arbeitsplatz des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO (aufgerufen am 23.06.2023), für Schulen angepasst von RADIX Gesunde Schulen, 2023

**Einleitung: Gebrauchsanleitung zu den Textbausteinen**

Der Schutz der persönlichen Integrität der Mitarbeitenden ist nicht nur aus ethischen, sondern auch aus rechtlichen Gründen (Art. 6 Abs. 1 ArG) relevant. Ein Interventionskonzept hält eine klare Haltung der Schule fest und regelt die Rollen, Aufgaben und Verpflichtungen sowie Hilfestellungen für alle Beteiligten. Das Engagement für eine fürsorgliche Schulkultur und der Schutz der persönlichen Integrität wird dokumentiert und sorgt bei Ihren Mitarbeitenden für Klarheit und Verbindlichkeit. Sie können das Interventionskonzept in das „Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzkonzept“ Ihrer Schule/Gemeinde oder Kantons integrieren. Teile davon können auch in das Leitbild einfliessen. Wichtig ist, dass alle Mitarbeitenden, inklusive neue Mitarbeitende, dieses Interventionskonzept kennen und anwenden.

Erstellen Sie mit Hilfe dieser Textbausteine ein für Ihre Schule passendes Interventionskonzept. Gemäss Arbeitsgesetz und Erfahrungen aus der Praxis sollen die Mitarbeitenden in diese Arbeit einbezogen werden. Was sich erfahrungsgemäss positiv auf die Akzeptanz des Interventionskonzepts auswirkt.

**Wichtige Elemente eines Interventionskonzepts zum Schutz der persönlichen Integrität sind:**

* *Grundsatzerklärung zur Null-Toleranz gegenüber Persönlichkeitsverletzungen*.   
  Die Kernbotschaft soll sein, dass sich die Schulleitung und die Schulbehörde für den Schutz der persönlichen Integrität der Mitarbeitenden engagiert und einen gewalt­ und belästigungsfreien Umgang auf allen Hierarchieebenen wünscht.
* *Beschreibung inakzeptabler Verhaltensweisen.*

Um Klarheit zu schaffen, soll erläutert werden, welche Verhaltensweisen erwünscht und unerwünscht sind. Es sollte beschrieben werden, was unter «Mobbing», „Diskriminierung“, „Gewalt“ und «sexueller Belästigung» zu verstehen ist.

* *Handlungsmöglichkeiten bei auftretenden Problemen.*Die Mitarbeitenden sollen wissen, an wen sie sich bei auftretenden Problemen wenden können und welche Vorgehen möglich sind.

Sie finden im vorliegenden Dokument eine Reihe von Textpassagen, die Sie wie Bausteine zur Erstellung Ihres Interventionskonzepts zum Schutz der persönlichen Integrität verwenden können. Wählen Sie eine für Ihre Bedürfnisse passende Form.

Lassen Sie das Interventionskonzept von jeder und jedem Mitarbeitenden unterschreiben. So stellen Sie sicher, dass sie ihn erhalten und gesehen haben. Zudem ist es empfehlenswert, das Interventionskonzept öffentlich zu stellen, damit auch Eltern und weitere Partner:innen der Schule sich informieren können.

Inhalt

[Beispiel für ein Begleitschreiben 3](#_Toc138754175)

[Interventionskonzept zum Schutz der persönlichen Integrität 4](#_Toc138754176)

[1 Grundsätze zum Schutz der persönlichen Integrität der Mitarbeitenden 4](#_Toc138754177)

[1.1 Ziel und Zweck des Interventionskonzepts 4](#_Toc138754178)

[1.2 Geltungsbereich des Interventionskonzepts 4](#_Toc138754179)

[2 Problematisches und inakzeptables Verhalten 4](#_Toc138754180)

[2.1 Was ist gemeint mit (Definitionen) 4](#_Toc138754181)

[3 Verantwortung 6](#_Toc138754182)

[3.1 Arbeitgeber/-in 6](#_Toc138754183)

[3.2 Vorgesetzte 6](#_Toc138754184)

[3.3 Mitarbeitende 6](#_Toc138754185)

[4 Vorgehen bei auftretenden Problemen 7](#_Toc138754186)

[4.1 Informelles, vertrauliches Vorgehen 7](#_Toc138754187)

[4.2 Formelles Vorgehen 7](#_Toc138754188)

[5 Schlussbestimmung 9](#_Toc138754189)

[6 Anhang: 10](#_Toc138754190)

[6.1 Gesetzliche Grundlagen (Zitate) 10](#_Toc138754191)

# Beispiel für ein Begleitschreiben

**Liebe Mitarbeiterinnen, liebe Mitarbeiter**

Mobbing, Diskriminierung, Gewalt, sexuelle Belästigung und einige Formen der technischen Personenüberwachung verletzen die Würde und den Selbstwert des Menschen. Solche Verletzungen beeinträchtigen das Wohlbefinden und die Gesundheit der Betroffenen, aber auch die Zusammenarbeit in der Schule. Sie werden deshalb in unserer Schule nicht toleriert.

Wir wollen, dass sich jede und jeder in … (*Name Schule*) respektiert und geschätzt fühlt und wir einander mit Achtung und Wertschätzung begegnen. Alle Menschen sollen mit ihren Stärken und Schwächen ernst genommen werden. Es ist uns ein Anliegen, die persönliche Integrität unserer Mitarbeitenden zu schützen. Dazu müssen wir alle unseren Beitrag leisten.

Wir von der Schulleitung haben deshalb in Zusammenarbeit mit der Schulbehörde und *(Nennen der Mitarbeitervertretung)* einen zum Schutz der persönlichen Integrität erarbeitet.

Wir bitten Sie, das Interventionskonzept zu unterzeichnen und somit zu bestätigen, dass Sie davon Kenntnis genommen haben. Wenn Sie Fragen haben, wenden Sie sich bitte an *(Name und Kontaktdaten einfügen).*

Wir danken allen für ihre aktive Mithilfe zur Schaffung einer guten Schulkultur und eines wertschätzenden Umgangs miteinander.

Die Schulleitung und *(zuständige Schulbehörde einfügen)*

……… ……… …….. *(Unterschriften)*

# Interventionskonzept zum Schutz der persönlichen Integrität

# Grundsätze zum Schutz der persönlichen Integrität der Mitarbeitenden

## Ziel und Zweck des Interventionskonzepts

Die Schulleitung von … *(Name der Schule)* will, dass sich jede und jeder in der Schule respektiert und geschätzt fühlt.

Dieses Interventionskonzept hat zum Zweck, die Mitarbeitenden der *(Name der Schule)* vor Verletzungen der persönlichen Integrität jeglicher Art wie Diskriminierung, sexueller Belästigung, Mobbing, Gewalt sowie technischer Personenüberwachung am Arbeitsplatz zu schützen.

Das Interventionskonzept beschreibt:

* Problematisches und inakzeptables Verhalten
* Verantwortung von Arbeitgeber, Vorgesetzten und Mitarbeitenden in Bezug auf den Schutz der persönlichen Integrität
* Vorgehen bei auftretenden Problemen
* Rechtliche Grundlagen für den Schutz der persönlichen Integrität (Anhang)

## Geltungsbereich des Interventionskonzepts

Das Interventionskonzept gilt für alle Mitarbeitenden der… (Name der Schule). Als Mitarbeitende gelten auch lernende Erwachsene (z.B. Praktikant:innen) sowie «externe» Mitarbeitende (z.B. bei der Gemeinde angestellte Schulsozialarbeitende, schulzugewandte Dienste etc.).

# Problematisches und inakzeptables Verhalten

Verletzungen der persönlichen Integrität beeinträchtigen das Wohlbefinden und gefährden die Gesundheit der Betroffenen sowie die Zusammenarbeit in und mit der Schule. Sie werden deshalb in unserer Schule nicht toleriert. Dies gilt insbesondere für:

Belästigung / Mobbing / psychische Gewalt / (Diese Begriffe werden oft synonym für soziale Ausgrenzung und Schikane verwendet)

* Sexuelle Belästigung
* Diskriminierung
* Nötigung zur Konsumation von alkoholischen Getränken, Nikotin oder anderen Schadstoffen im Rahmen der beruflichen Tätigkeit
* Technische Überwachung des Verhaltens der Arbeitnehmenden

… (Name der Schule) unternimmt ihr Möglichstes, um die Mitarbeitenden vor physischer und verbaler Gewalt von innen und aussen (Eltern, ausserschulische Akteure etc.) zu schützen.

## Was ist gemeint mit (Definitionen)

**Mobbing / Belästigung / psychische Gewalt**

Mobbing (man spricht auch von Belästigung oder von psychischer Gewalt) bedeutet mehrfach wiederholtes, unangemessenes Verhalten gegenüber einer Person oder einer Gruppe von Mitarbeitenden mit dem Ziel, die belästigte Person zu schikanieren, zu demütigen, zu bedrohen oder ihre Würde zu unterminieren. Das Mobbingverhalten, das meist innerhalb der Schule auftritt, kann sowohl verbale als auch körperliche Angriffe beinhalten, ebenso aber auch subtilere Formen wie soziale Ausgrenzung. Mobbinghandlungen können beispielsweise Angriffe sein auf

die Möglichkeit sich mitzuteilen oder Information zu erhalten: Nicht ausreden lassen, unterbrechen, anschreien, Informationen vorenthalten.

die sozialen Beziehungen: allgemeine Kontaktverweigerung, ignorieren, ausgrenzen, isolieren

das soziale Ansehen: lächerlich machen, Gerüchte streuen, Sticheleien, Beleidigungen, abschätzige Bemerkungen

die Qualität der Berufs- und Lebenssituation: schikanöse und erniedrigende Arbeiten zuweisen, ungerechtfertigte Kritik, Entziehen von wichtigen Aufgaben

auf die Gesundheit: Androhung von körperlicher Gewalt, Tätlichkeiten

**Sexuelle Belästigung**

Als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gilt jedes Verhalten mit sexuellem Bezug, das von einer Seite unerwünscht ist und eine Person in ihrer Würde verletzt.

Darunter fallen insbesondere:

* sexuelle Anspielungen oder abwertende Bemerkungen über das Äussere von Mitarbeitenden
* sexistische Bemerkungen und Witze über sexuelle Merkmale, sexuelles Verhalten und die sexuelle Orientierung von einzelnen Frauen/Mädchen und Männern/Knaben
* zeigen und verbreiten von pornografischem Material
* unerwünschte Einladungen mit sexueller Absicht
* unerwünschte Körperkontakte
* Verfolgen von Mitarbeiter:innen innerhalb oder ausserhalb der Schule.
* Annäherungsversuche, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen einhergehen
* sexuelle Übergriffe, Nötigung oder Vergewaltigung.

**Diskriminierung**

Als Diskriminierung gilt jede Äusserung oder Handlung, die darauf abzielt, eine Person aufgrund ihrer Herkunft, Rasse, des Geschlechts, des Alters, der Sprache, der sozialen Stellung, der Lebensform, der religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugung oder wegen einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung ohne sachlichen Grund zu benachteiligen, ungleich zu behandeln oder in ihrem Wert herabzusetzen.

**Gewalt**

Die Gewalt "von aussen" beinhaltet in der Regel physische Gewalt sowie verbale Beleidigungen, Bedrohungen, die von Aussenstehenden, (z.B. Eltern) gegenüber Personen bei der Arbeit ausgesprochen bzw. ausgeübt werden, wobei Gesundheit, Sicherheit oder Wohlbefinden der Beschäftigten gefährdet wird. Die Gewalt kann auch einen rassistischen oder sexuellen Aspekt haben.

* Aggressive oder gewalttätige Handlungen nehmen folgende Formen an:
* unhöfliches Verhalten – mangelnder Respekt gegenüber anderen,
* körperliche oder verbale Gewalt – Absicht, jemanden zu verletzen,
* Überfälle, Übergriffe Dritter – Absicht, jemanden zu schädigen.

**Technische Personenüberwachung**

Mit technischen Überwachungs- und Kontrollsystemen sind hier Systeme gemeint, die Arbeitstätigkeiten von Arbeitnehmenden erfassen und allenfalls aufzeichnen. Während die Überwachung leistungs- und qualitätsrelevanter Aspekte der Arbeitnehmenden zulässig ist, ist die Überwachung ihres persönlichen Verhaltens unzulässig.

Beispiele für Letzteres sind das technische Überwachen oder Aufzeichnen von Gesprächen, Bildaufnahmen, Positionsortungen, Webzugriffen, Schriftverkehr, Dokumentkopien etc.

# Verantwortung

## Arbeitgeber/-in

Als Arbeitgeber/-in ist *(Name der Schule, Gemeinde/Kanton)* zum Schutz der persönlichen Integrität gesetzlich (Arbeitsgesetz: Art. 6; Obligationenrecht: Art. 328) verpflichtet.

*(Name der Schule)* setzt sich für die Einhaltung des Schutzes der persönlichen Integrität ein und duldet deshalb keinerlei Belästigung, Gewalt oder Diskriminierung, weder durch Vorgesetzte, Mitarbeitende, Lernende noch durch Eltern oder andere Partner:innen der Schule.

*(Name der Schule)* setzt sich für eine offene Kommunikation und einen fairen Umgang miteinander ein. Ziel ist eine Schulkultur, in der konstruktiv mit auftretenden Differenzen umgegangen wird.

(*Name der Schule*) sensibilisiert und informiert alle Mitarbeitenden, Lernenden und Eltern bzgl. persönlichkeitsverletzenden Verhaltensweisen.

*(Name der Schule)* sorgt dafür, dass alle Unterstützung erhalten, wenn sich jemand in der Persönlichkeit verletzt fühlt.

Wer diskriminiert, Mobbing oder sexuelle Belästigung betreibt, hat mit Sanktionen zu rechnen. Das gilt auch für Personen, die wissentlich zu Unrecht andere eines Fehlverhaltens bezichtigen.

## Vorgesetzte

Vorgesetzte (Schule, Gemeinden/Kantone) sind in ihrem Zuständigkeitsbereich für eine belästigungs- und diskriminierungsfreie Arbeitssituation verantwortlich. Sie treten selbstwertschädigenden oder persönlichkeitsverletzenden Verhaltensweisen konsequent entgegen und intervenieren, wenn jemand ausgegrenzt oder Zielscheibe von anzüglichen oder abwertenden Sprüchen wird. Sie weisen die ihnen unterstellten Personen auf die in (*Name der Schule*) geltenden Verhaltensgrundsätze hin und greifen frühzeitig ein, wenn diese verletzt werden.

## Mitarbeitende

Mitarbeitende der *(Name der Schule*) tragen zu einer belästigungs- und diskriminierungsfreien Schulkultur bei, verhalten sich rücksichtsvoll und respektieren die Würde und Integrität anderer. Alle Mitarbeitenden werden mit ihren Stärken und Schwächen ernst genommen.

Von Personen, die sich wiederholt schikaniert, belästigt oder auch ausgegrenzt vom Geschehen und Informationsfluss fühlen, wird erwartet, dass sie

* der belästigenden Person/-en klare Grenzen setzen bzw. mitteilen, dass ihr Verhalten nicht toleriert ist.
* sich an eine Vertrauensperson wenden, um die Sache zu besprechen,
* sich beim eigenen oder dem Vorgesetzten der Person, die sie mobbt oder belästigt, beschweren.

# Vorgehen bei auftretenden Problemen

## Informelles, vertrauliches Vorgehen

Wer zunächst vertraulich mit einer Person über das Erlebte sprechen will, kann sich an die Vertrauensstelle wenden. Die Mitarbeitenden der Vertrauensstelle unterliegen der Schweigeplicht.

Wichtiger Hinweis: Führungspersonen können keinen vertraulichen Umgang mit Informationen zusichern, da sie aufgrund ihrer Fürsorgepflicht, wenn sie in Kenntnis von problematischen Situationen gesetzt werden, der Sache auf den Grund gehen bzw. dafür sorgen, dass diese geklärt werden. Auch Mitarbeitende aus der Personalabteilung der Gemeinde/des Kantons können aufgrund der erhaltenen Informationen in einen Interessenskonflikt mit ihrer Unterstützungsfunktion gegenüber der Linie geraten.

Vertrauliche Beratung

Interne Vertrauensstelle *(z.B. SSA, Schulmediator:in, Schulberatung, bitte Zuständigkeiten und Möglichkeiten lokal abklären und bestimmen, diese können für Mitarbeitende unterschiedlich sein)*

* Externe Vertrauensstellen *(bitte wählen, ergänzen)*
* *Opferhilfe vor Ort angeben …*
* *Nottelefon, z.B. 143 Erwachsene*
* *Spezialisierte Beratungsstellen: z.B. für Mobbing, für Gleichstellung vor Ort …*

**Aufgaben der Vertrauensstelle**

Die Vertrauensstelle kann aufgrund der Schweigepflicht eine Rat suchende, erwachsene Person bei der diskreten Klärung und Lösung des Problems unterstützen. Alles, was die Vertrauensperson tut, erfolgt nur in Absprache und mit dem Einverständnis der betroffenen Person. Zu den Aufgaben der Vertrauensstelle gehören namentlich:

* Problemlage anhören
* Hilfe bieten bei der Erarbeitung einer Übersicht über das Geschehene
* über weitere Vorgehensmöglichkeiten und deren Konsequenzen informieren
* rechtliche Situation erläutern oder auf entsprechende juristische Auskunftsstellen hinweisen
* gewähltes Vorgehen begleiten
* über externe Coaching, Beratungsangebote und medizinische Unterstützungsangebote informieren.

Die Vertrauensperson steht der ratsuchenden Person unterstützend zur Seite und führt selbst keine Untersuchung durch.

## Formelles Vorgehen

Das formelle Vorgehen dient der Sachverhaltsabklärung und hat eine Beendigung des Verhaltens oder der Situation, die zu Verletzungen der persönlichen Integrität führt, zum Ziel.

**Anlauf- und Beschwerdestellen**

Wer auf eine vertrauliche Behandlung verzichten will, kann sich zwecks Beratung und Unterstützung an eine der folgenden Anlaufstellen wenden:

Formelle interne Anlaufstellen *(bitte wählen, ergänzen)*

* Schulleitung
* nächste höhere/r nicht beteiligte/r Linienvorgesetzte/r: Schulbehörde
* Gleichstellungsstelle /-kommission
* Beschwerdestelle/-kommission

Externe Anlauf- und Beschwerdestellen *(bitte wählen, ergänzen)*

* Kantonale Arbeitsinspektorate
* Kantonale Schlichtungsstelle nach Gleichstellungsgesetz / Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann des Kantons
* Kantonale Ombudsstelle

**Aufgaben der formellen internen Anlauf- und Beschwerdestelle**

Die internen Anlauf- und Beschwerdestellen sind allen Mitarbeitenden gleichermassen verpflichtet. Sie gehen gemeldeten Problemen so rasch wie möglich nach und nehmen dabei eine neutrale, unvoreingenommene Position ein. Zu den Aufgaben der internen Anlaufstelle gehören namentlich:

* + die sofortige Klärung und Beendigung des Problems, wenn ein offensichtlicher Fall von Persönlichkeitsverletzung vorliegt (Beispiel: Aushang eines sexistischen Plakats).
* die Durchführung einer internen Abklärung. Dazu gehören:
* Anhörung der beschwerdeführenden Person
* Anhörung der beschuldigten Person
* Suche und Befragung von allfälligen (möglichst unabhängigen) Zeuginnen und Zeugen
* Verfassung eines Untersuchungsberichts
* Abgabe von Empfehlungen

- Einleiten von Massnahmen

* das Führen von Vermittlungsgesprächen zur gemeinsamen Lösungssuche oder zur Aufarbeitung des Geschehens

* die Information der betroffenen Person über interne und externe Handlungsmöglichkeiten sowie die Unterstützung beim gewählten Vorgehen.

Bei Bedarf können von der internen Anlaufstelle externe Fachpersonen zur Unterstützung beigezogen werden.

**Dokumentation**

Untersuchungs- Vermittlungs- und Einigungsgespräche werden protokolliert. Das Protokoll und allfällige weitere Unterlagen des Gesprächs werden den Konfliktparteien zur Unterzeichnung vorgelegt. Die Akteneinsicht ist im Rahmen des rechtlichen Gehörs zu bewilligen.

Sofern eine Diskriminierung oder eine Verletzung der persönlichen Integrität unter den erwachsenen Mitarbeitenden festgestellt wird, sind die Protokolle nach Abschluss der Untersuchung dem Personaldossier der Person, die ein Fehlverhalten begangen haben, anzufügen.

**Abschluss**

Im Rahmen der Vermittlungs- und Einigungsgespräche können Lösungsmöglichkeiten und geeignete Massnahmen vereinbart werden, z.B. schriftliche Entschuldigung, verstärkte Präventionsmassnahmen in der Schule wie Veränderung der Arbeitsbedingungen oder organisatorische Massnahmen.

**Mögliche Sanktionen**

Personen, welche andere belästigen oder diskriminieren, aber auch Personen, die wissentlich andere zu Unrecht eines Fehlverhaltens bezichtigen, können sanktioniert werden. Mögliche Sanktionen sind: *(bitte auswählen, ergänzen)*

* Auflage von Unterstützungsmassnahmen (z.B. Supervision, Coaching)
* Verweis
* Versetzung
* Vorsorglicher Aktenvermerk im Personaldossier
* Klassen- oder Schulhauswechsel
* Androhung der Entlassung im Wiederholungsfall
* Fristlose Entlassung

Die zivil- und strafrechtlichen Ansprüche einer belästigten Person bestehen unabhängig davon.

**Kommunikation**

Die Unternehmensleitung kann den Ausgang des Verfahrens auf Wunsch und in Absprache mit der diskriminierten Person oder der zu Unrecht mit entsprechenden Vorwürfen konfrontierten Person im Arbeitsumfeld kommunizieren. Dabei wahrt sie die Persönlichkeitsrechte und weitere schutzwürdige Interessen der Beteiligten bestmöglich.

# Schlussbestimmung

Dieser Interventionskonzept tritt am . . . (*Datum)* in Kraft.

Sie wird im Intranet *und* Internet publiziert.

# Anhang:

## Gesetzliche Grundlagen (Zitate)

Der Grundsatz des Diskriminierungsverbots ist in der Bundesverfassung verankert. Das Obligationenrecht und das Arbeitsgesetz verlangen vom Arbeitgeber, dass die Persönlichkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu schützen ist. Das Gleichstellungsgesetz stellt das Verbot der Diskriminierung in den Vordergrund und bezeichnet sexuelle Belästigung nicht nur als Verletzung der Menschenwürde, sondern auch als ein diskriminierendes Verhalten.

**Artikel 8 Bundesverfassung: Rechtsgleichheit**

1 Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.

2 Niemand darf diskriminiert werden, namentlich nicht wegen der Herkunft, der Rasse, des Geschlechts, des Alters, der Sprache, der sozialen Stellung, der Lebensform, der religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugung oder wegen einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung.

3 Mann und Frau sind gleichberechtigt. Das Gesetz sorgt für ihre rechtliche und tatsächliche Gleichstellung, vor allem in Familie, Ausbildung und Arbeit. Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit.

4 Das Gesetz sieht Massnahmen zur Beseitigung von Benachteiligungen der Behinderten vor.

**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. Die Wegleitung zu den Verordnungen 3 und 4 des Arbeitsgesetzes geht explizit auf den Tatbestand der sexuellen Belästigung und Mobbing ein. Sie bezieht sich dabei auf Artikel 2 der Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz.

**Artikel 2 Absatz 1 Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz:**

1 Der Arbeitgeber muss alle Massnahmen treffen, die nötig sind, um den Gesundheitsschutz zu wahren und zu verbessern und die physische und psychische Gesundheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten. Insbesondere muss er dafür sorgen, dass:

a. ergonomisch und hygienisch gute Arbeitsbedingungen herrschen;

b. die Gesundheit nicht durch schädliche und belästigende physikalische, chemische und biologische Einflüsse beeinträchtigt wird;

c. eine übermässig starke oder allzu einseitige Beanspruchung vermieden wird;

d. die Arbeit geeignet organisiert wird.

2 Die Massnahmen, welche die Behörde vom Arbeitgeber zur Gesundheitsvorsorg verlangt, müssen im Hinblick auf ihre baulichen und organisatorischen Auswirkungen verhältnismässig sein.

**Artikel 26 Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz**

1 Überwachungs­ und Kontrollsysteme, die das Verhalten am Arbeitsplatz überwachen sollen, dürfen nicht eingesetzt werden.

2 Sind Überwachungs­ oder Kontrollsysteme aus anderen Gründen erforderlich, sind sie insbesondere so zu gestalten und anzuordnen, dass die Gesundheit und die Bewegungsfreiheit der Arbeitnehmer dadurch nicht beeinträchtigt werden.

**Artikel 328 Obligationenrecht**

1 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.

2 Er hat zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes oder Haushaltes angemessen sind, soweit es mit Rücksicht auf das einzelne Arbeitsverhältnis und die Natur der Arbeitsleistung ihm billigerweise zugemutet werden kann.

**Artikel 3 Gleichstellungsgesetz: Diskriminierungsverbot**

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen aufgrund ihres Geschlechts weder direkt noch indirekt benachteiligt werden, namentlich nicht unter Berufung auf den Zivilstand, auf die familiäre Situation oder, bei Arbeitnehmerinnen, auf eine Schwangerschaft. Das Verbot gilt insbesondere für die Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus­ und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung. Angemessene Massnahmen zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellungsstellen keine Diskriminierung dar.

**Artikel 4 Gleichstellungsgesetz: 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.»

**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.»

Der Schutz vor sexueller Belästigung gehört zur Sorgfaltspflicht, die Arbeitgeber oder Führungspersonen gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wahrzunehmen haben. Der Arbeitgeber kann auch dann zur Verantwortung gezogen werden, wenn die Belästigung von temporär Angestellten, von Lieferanten oder von der Kundschaft ausgeht.

**Mitwirkungsgesetz (SR 822.14)**