



RICHTLINIEN GEGEN MOBBING UND SEXUELLE BELÄSTIGUNG

zwischen Arbeitnehmenden



12.02.2021

INHALTSVERZEICHNIS

1	GRUNDSATZ	3
2	PROBLEMATISCHES UND INAKZEPTABLES VERHALTEN.....	3
2.1	Mobbing.....	3
2.2	Sexuelle Belästigung	3
2.3	Diskriminierung	4
2.4	Gewalt.....	4
2.5	Technische Überwachung.....	4
3	VERANTWORTUNG	4
3.1	Arbeitgeberin	4
3.2	Vorgesetzte der Arbeitnehmenden	5
3.3	Arbeitnehmende	5
4	VERTRAULICHES VORGEHEN BEI AUFTRETENDEN PROBLEMEN	5
4.1	Vorgehen	5
4.2	Vertrauliche Beratungsstellen	6
5	FORMELLES VORGEHEN BEI AUFTRETENDEN PROBLEMEN	6
5.1	Anlauf- und Beschwerdestellen	6
5.2	Aufgaben der formellen internen Anlauf- und Beschwerdestelle	6
5.3	Dokumentation.....	7
5.4	Abschluss.....	7
5.5	Mögliche Sanktionen.....	7
5.6	Kommunikation	7
6	ANHANG - GESETZLICHE GRUNDLAGEN	8

1 GRUNDSATZ

Diese Richtlinien haben zum Zweck, alle Arbeitnehmenden des Gymnasiums Immensee vor Verletzungen der persönlichen Integrität jeglicher Art wie Diskriminierung, sexueller Belästigung, Mobbing, Gewalt sowie technischer Personenüberwachung zu schützen.

2 PROBLEMATISCHES UND INAKZEPTABLES VERHALTEN

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

- Mobbing
- sexuelle Belästigung
- Diskriminierung
- Gewalt
- technische Überwachung des Verhaltens der Arbeitnehmenden

Das Gymnasium Immensee verbietet jegliche Form von Verletzungen der persönlichen Integrität am Arbeitsplatz und verpflichtet sich, angemessene Massnahmen zu ergreifen, um die Arbeitnehmenden vor Verletzungen der persönlichen Integrität zu schützen.

2.1 Mobbing

Mobbing bedeutet mehrfach wiederholtes, über eine längere Zeit andauerndes unangemessenes Verhalten gegenüber einer Person mit dem Ziel, die belästigte Person zu schikanieren, zu demütigen, zu bedrohen oder ihre Würde zu unterminieren. Mobbinghandlungen können beispielsweise Angriffe sein auf

- die Möglichkeit sich mitzuteilen oder Information zu erhalten: systematisch 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, üble Nachrede
- die Qualität der Berufs- und Lebenssituation: schikanöse und erniedrigende Arbeiten zuweisen, ungerechtfertigte Kritik, willkürliches Entziehen von wichtigen Aufgaben
- die Gesundheit: Androhung von körperlicher Gewalt, Tätlichkeiten

2.2 Sexuelle Belästigung

Als sexuelle Belästigung 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
- sexistische Bemerkungen und Witze über sexuelle Merkmale, sexuelles Verhalten und die sexuelle Orientierung von einzelnen Frauen und Männern
- zeigen und verbreiten von pornografischem Material

- unerwünschte Einladungen mit sexueller Absicht
- unerwünschte Körperkontakte
- Verfolgen von Personen innerhalb oder ausserhalb des Arbeitsortes/Schule.
- Annäherungsversuche, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen einhergehen
- sexuelle Übergriffe, Nötigung oder Vergewaltigung

2.3 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.

2.4 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 können folgende Formen annehmen:

- unhöfliches Verhalten - mangelnder Respekt gegenüber anderen,
- körperliche oder verbale Gewalt - Absicht, jemanden zu verletzen,
- Überfälle, Übergriffe Dritter - Absicht, jemanden zu schädigen.

2.5 Technische Überwachung

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.

3 VERANTWORTUNG

3.1 Arbeitgeberin

Als Arbeitgeberin ist das Gymnasium Immensee zum Schutz der persönlichen Integrität gesetzlich (Arbeitsgesetz: Art. 6; Obligationenrecht: Art. 328) verpflichtet.

Das Gymnasium Immensee setzt sich ein für die Einhaltung des Schutzes der persönlichen Integrität und duldet deshalb keinerlei Belästigung, Gewalt oder Diskriminierung, weder durch Arbeitnehmende, Lernende oder Eltern.

Das Gymnasium Immensee setzt sich für eine offene Kommunikation und einen fairen Umgang miteinander ein. Ziel ist eine Betriebskultur, in der konstruktiv mit auftretenden Differenzen umgegangen wird.

Das Gymnasium Immensee sensibilisiert und informiert alle Arbeitnehmenden bzgl. persönlichkeitsverletzenden Verhaltensweisen.

Das Gymnasium Immensee sorgt dafür, dass jeder Arbeitnehmende Unterstützung erhält, wenn er oder sie sich in seiner oder ihrer 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.

3.2 Vorgesetzte der Arbeitnehmenden

Vorgesetzte 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 im Gymnasium Immensee geltenden Verhaltensgrundsätze hin und greifen frühzeitig ein, wenn diese verletzt werden.

3.3 Arbeitnehmende

Arbeitnehmende des Gymnasiums Immensee tragen zu einem belästigungs- und diskriminierungsfreien Arbeitsumfeld bei, verhalten sich rücksichtsvoll und respektieren die Würde und Integrität anderer. Alle Arbeitnehmende werden mit ihren Stärken und Schwächen ernst genommen.

Wer beobachtet, dass andere gemobbt oder belästigt werden, ist aufgefordert direkt Stellung zu nehmen, Betroffenen ihre Unterstützung anzubieten und die mobbende bzw. belästigende Person zu kritisieren.

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

- der belästigenden Person klare Grenzen setzen bzw. mitteilen, dass ihr Verhalten nicht toleriert ist.
- sich an eine Vertrauensperson wenden, um die Sache zu besprechen.
- als Arbeitnehmende sich bei Schulleitung oder Stiftungsrat beschweren.

4 VERTRAULICHES VORGEHEN BEI AUFTRETENDEN PROBLEMEN

4.1 Vorgehen

Wer zunächst vertraulich mit einer Person über das Erlebte sprechen will, kann sich an die externe Vertrauensstelle (Stiftung Linda) wenden. Die Arbeitnehmenden der Vertrauensstelle unterliegen der Schweigepflicht.

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.

Die Vertrauensstelle kann aufgrund der Schweigepflicht eine ratsuchende 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 externes Coaching, Beratungsangebote und medizinische Unterstützungsangebote informieren.

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

4.2 Vertrauliche Beratungsstellen

Vertrauensstelle: Stiftung Linda, Kasinostrasse 30, 5000 Aarau, 062 824 05 60, info@stiftung-linda.ch

Opferberatungsstelle Luzern, 041 228 74 00

5 FORMELLES VORGEHEN BEI AUFTRETENDEN PROBLEMEN

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

5.1 Anlauf- und Beschwerdestellen

Wer auf eine vertrauliche Behandlung verzichten will, kann sich zwecks Beratung und Unterstützung an die Schulleitung oder an den Stiftungsrat wenden:

5.2 Aufgaben der formellen internen Anlauf- und Beschwerdestelle

Die internen Anlauf- und Beschwerdestellen sind allen Arbeitnehmenden 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 und allfälligen Sanktionen

- 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 Schulleitung/Stiftungsrat externe Fachpersonen zur Unterstützung beigezogen werden (z.B. Stiftung Linda).

5.3 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 festgestellt werden, sind die Protokolle nach Abschluss der Untersuchung dem Personaldossier der Person, die ein Fehlverhalten begangen haben, anzufügen.

5.4 Abschluss

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

5.5 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:

- mündlicher oder schriftlicher Verweis
- Androhung der oder Entlassung im Wiederholungsfall
- Fristlose Entlassung
- Aktenvermerk im Personaldossier
- Auflage von Unterstützungsmassnahmen (z.B. Supervision, Coaching)

Betroffenen Personen, die Rat suchen oder Beschwerde erheben sowie anderen Involvierten dürfen keine Nachteile erwachsen.

Sanktionen gegen schuldhaft handelnde Personen bleiben auch im Falle der einvernehmlichen Beilegung ausdrücklich vorbehalten.

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

5.6 Kommunikation

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

6 ANHANG – GESETZLICHE GRUNDLAGEN

Der Grundsatz des Diskriminierungsverbots ist in der Bundesverfassung verankert. Das Obligationenrecht und das Arbeitsgesetz verlangen von der Arbeitgeberin, dass die Persönlichkeit der Arbeitnehmenden 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 Anordnungen erteilen und alle Massnahmen treffen, die nötig sind, um den Schutz der physischen und psychischen Gesundheit zu wahren und zu verbessern: Insbesondere muss er dafür sorgen, dass:*
 - a. *ergonomisch und hygienisch gute Arbeitsbedingungen herrschen;*
 - b. *die Gesundheit nicht durch schädliche und belastigende 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 Gesundheitsvorsorge 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.»