



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF
Staatssekretariat für Wirtschaft SECO

Mobbing und andere Belästigungen

Schutz der persönlichen
Integrität am Arbeitsplatz

SECO | Arbeitsbedingungen

Unsere Organisation

Herausgeberin:
SECO | Direktion für Arbeit | Arbeitsbedingungen
ab.sekretariat@seco.admin.ch
www.seco.admin.ch

Text:
Margot Vanis, SECO

Redaktion:
Maja Walder, SECO

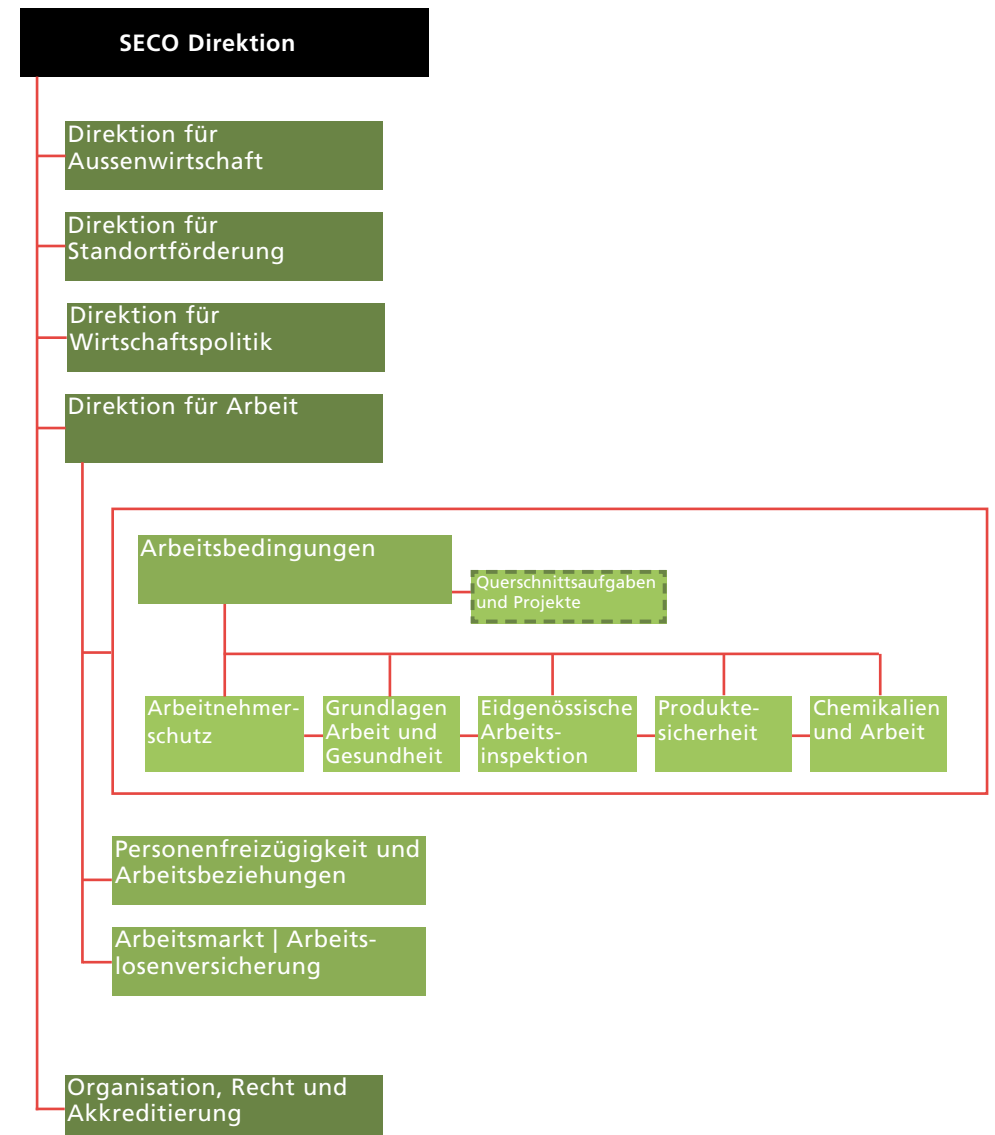
Gestaltung:
Michèle Petter Sakthivel, Bern

Fotos:
Iris Krebs, Fotolia.com

Vertrieb:
BBL | Bundesamt für Bauten und Logistik, 3003 Bern
www.bundespublikationen.admin.ch

Download als PDF unter www.seco.admin.ch

Bestellnummer: 710.064.d / 2013 /





Inhalt

Einführung	6
Verletzungen der persönlichen Integrität	
Zielpublikum und Zweck dieser Broschüre	
Formen der Verletzung der persönlichen Integrität	8–15
Verhaltenssignale und längerfristige Folgen	16–17
Risikofaktoren	18
Managementkultur und Arbeitsorganisation	20–25
Schutz der persönlichen Integrität	26–35
Sensibilisierung der Beschäftigten für den Schutz der persönlichen Integrität: Grenzen respektieren – Grenzen setzen	
Ausbildung der Vorgesetzten	
Schriftliche Weisung zum Schutz der persönlichen Integrität	
Regelung zum Vorgehen bei auftretenden Problemen	
Vertrauensperson und ihre Aufgaben	
Interne oder externe Vertrauensperson/en?	
Ausbildung von internen Vertrauenspersonen	
Beschwerde beim Arbeitgeber und formelles Verfahren	
Beiziehen von externen Fachpersonen für interne Abklärungen oder zum Konfliktmanagement	
Verhaltenstipps für betroffene Mitarbeitende	36–37
Betriebsexterne Unterstützungs- und Beschwerdemöglichkeiten für Arbeitnehmende	38–39
Anhang	40–47
Checkliste	
Weiterführende Informationen	
Verwendete Literatur	
Gesetzliche Grundlagen	

Einführung

Verletzungen der persönlichen Integrität

Mit Verletzungen der persönlichen Integrität sind Angriffe von aussen auf die Person als Ganzes gemeint. Es geht um Verhaltensweisen, die Grenzen verletzen und den Selbstwert schädigen.¹ Solche Verletzungen durch Grenzüberschreitung oder soziale Ausgrenzung können bewusst aber auch unbeabsichtigt erfolgen, denn im Alltag ist es nicht immer eindeutig und erkennbar, ob man jemandem zu nahe getreten ist.

Mobbing, Diskriminierung und sexuelle Belästigung sind drei Beispiele für problematische Verhaltensweisen, die zu Verletzungen der persönlichen Integrität führen können. Sie werden gemeinsam in dieser Broschüre erörtert, weil sie die gleichen Präventionsmassnahmen erfordern. Auf weitere Formen der Verletzung der persönlichen Integrität (z.B. Nötigung zur Konsumation von alkoholischen Getränken im Rahmen der beruflichen Tätigkeit, unzulässige Überwachung des Verhaltens der Arbeitnehmenden, physische oder verbale Gewalt² von aussen durch Klient/innen, Kund/innen oder Patient/innen), wurde hier aus Platzgründen verzichtet.

Im Arbeitsgesetz, Art. 6 Absatz 1, wird der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin verpflichtet, «...die erforderlichen Massnahmen zum Schutze der persönlichen Integrität der Arbeitnehmer vorzusehen....» (weitere rechtliche Informationen siehe Anhang S. 46).

Für den Schutz der Persönlichkeit sind Respekt und Achtsamkeit im Umgang miteinander erforderlich. Zu diesem Zweck sind Arbeitsstrukturen und betriebliche Spielregeln, die für ein faires Miteinander sorgen, von grosser Bedeutung.

Zielpublikum und Zweck dieser Broschüre

Die Broschüre soll in erster Linie Verantwortlichen in Unternehmen aber auch interessierten Arbeitnehmenden aufzeigen, was mit Verletzung der persönlichen Integrität gemeint ist, welche Verletzungsformen bestehen und was dagegen getan werden kann und muss. Im Anhang (S.40) befindet sich eine Checkliste, mit welcher der Stand der Präventionsmassnahmen in einem Betrieb überprüft werden kann.

¹Weiterführende Information dazu auch in Sabine Steiger-Sackmann (2013), S. 76f.

²Gewalt kann in Form von physischer Gewalt sowie von verbalen Beleidigungen oder Bedrohungen auftreten und vermischt mit rassistischen oder sexuellen Aspekten vorkommen.



Formen der Verletzung der persönlichen Integrität

Unterscheidung

Die Bezeichnungen Mobbing, Belästigung und psychische Gewalt werden manchmal synonym verwendet. Bei allen Begriffen steht im Vordergrund die Verletzung der persönlichen Integrität. Um die verschiedenen Begriffe richtig unterscheiden zu können werden sie im Folgenden kurz erklärt:

Belästigung

Die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheit definiert den Begriff folgendermassen:

«Belästigung bedeutet wiederholtes, unangemessenes Verhalten gegenüber einem Arbeitnehmer oder einer Gruppe von Arbeitnehmern mit dem Ziel, die belästigte Person zu schikanieren, zu demütigen, zu bedrohen oder ihre Würde zu unterminieren. Belästigung kann sowohl verbale als auch körperliche Angriffe beinhalten, aber auch subtilere Formen wie soziale Ausgrenzung haben. Belästigungen können sich auf die Würde, die beruflichen Fähigkeiten, das Privatleben, körperliche Eigenschaften, die Rasse, das Geschlecht oder die sexuelle Ausrichtung einer Person richten.»

Die Europäische Agentur weist explizit darauf hin, dass «jede Person in jedem Unternehmen Opfer von Belästigungen werden kann.» Damit wird zum Ausdruck gebracht, dass es nicht eine Frage von Persönlichkeitsmerkmalen ist, ob man von Belästigungen betroffen ist, sondern dies meist situationsbedingt ist.

Nicht jeder Konflikt ist eine Belästigung und eine Verletzung der persönlichen Integrität. Konflikte gehören zum Leben und treten auch am Arbeitsplatz auf. Entscheidend ist aber, wie damit umgegangen wird. Es geht somit beim Schutz der persönlichen Integrität nicht um das Negieren oder «unter den Teppich wischen» von Konflikten. Ungelöste Probleme können sogar die Ursache von Mobbing sein und die zwischenmenschlichen Beziehungen andauernd beeinträchtigen. Erstrebenswert ist daher eine Betriebskultur, in der konstruktiv mit auftretenden Differenzen umgegangen wird. Denn nicht selten sind Missverständnisse und falsch interpretierte Aussagen die Ursache von massiven Spannungen, die mit einer rechtzeitigen Klärung vermieden werden könnten.

Häufigkeit von konflikthaften Verhaltensweisen am Arbeitsplatz:

Anteil der Personen in Prozent, welche die Frage, ob man in den letzten 12 Monaten bei der Arbeit folgende Situationen erlebt hat, mit «Ja» beantwortet haben.

- 36 % Spannungen am Arbeitsplatz
- 15 % unfaire Behandlung
- 12 % Beleidigungen am Arbeitsplatz
- 8 % Mobbing/Schikanieung
- 8 % Drohungen und erniedrigendes Verhalten. Frauen sind diesen Verhaltensweisen knapp doppelt so häufig ausgesetzt wie Männer (11.5 % versus 6 %)
- 1 % Körperliche Gewalt (nach Krieger, R. et al., 2012).

Die Angaben stammen aus repräsentativen Befragungen von Erwerbstätigen in der Schweiz. Die unterschiedlichen Zahlen bei verwandten Themen sind ein Indiz dafür, dass Befragte zwischen verschiedenen Formen sozialer Diskriminierung differenzieren. Auch wenn die Häufigkeiten von Verhaltensweisen, die die persönliche Integrität verletzen, oft im einstelligen Prozentbereich liegen, soll das Thema nicht bagatellisiert werden, da vielfältige gravierende Beeinträchtigungen die Folge sein können.

Mobbing

Eine einheitliche international durchgängig anerkannte Definition von Mobbing gibt es nicht. Heinz Leymann, ein deutsch-schwedischer Arbeitspsychologe, führte diesen Begriff in der Wissenschaft für Vorgänge in der Arbeitswelt ein, bei denen Mitarbeitende systematisch schikaniert werden mit dem Ziel, diese fertig zu machen und mit der Zeit aus dem Job zu drängen. In der Mobbingforschung hat sich basierend auf den Arbeiten von Leymann die Unterscheidung von 45 Mobbinghandlungen durchgesetzt, die fünf Bereichen zugeteilt werden können:

Formen der Verletzung der persönlichen Integrität

Fünf Formen von Mobbinghandlungen

- Angriff auf die Möglichkeit, sich mitzuteilen: Nicht ausreden lassen, unterbrechen, anschreien, Informationen vorenthalten
- Angriff auf die sozialen Beziehungen: allgemein Kontaktverweigerung, ignorieren, ausgrenzen, isolieren
- Angriff auf das soziale Ansehen: lächerlich machen, Gerüchte streuen, Sticheleien, Beleidigungen, abschätzige Bemerkungen
- Angriffe auf die Qualität der Berufs- und Lebenssituation: schikanöse und erniedrigende Arbeiten zuweisen, ungerechtfertigte Kritik, Entziehen von wichtigen Aufgaben
- Angriffe auf die Gesundheit: Androhung von körperlicher Gewalt, Tätlichkeiten, sexuelle Belästigung

Um zu entscheiden, ob es sich gemäss der wissenschaftlichen Definition und aus rechtlicher Sicht um Mobbing handelt, ist eine gesamthafte Betrachtung der Situation im zeitlichen Verlauf erforderlich. Es genügt nicht, einzelne Ereignisse isoliert zu betrachten, weil es sich oft bei den einzelnen Vorfällen um scheinbare Bagatellen handelt. Das macht es zu Beginn mitunter schwierig zu entscheiden, ob es sich um ein Versehen oder um eine gezielte Attacke handelt. Wiederholen sich die Vorkommnisse jedoch oft und dauern sie über einen längeren Zeitraum an (mehr als sechs Monate), so dass einzelne Personen systematisch feindseligen Handlungen ausgesetzt sind, spricht man von Mobbing. Dies heisst aber keineswegs, dass,

Merkmale für Mobbing aus wissenschaftlicher und rechtlicher Sicht:

- Systematische, konfliktbelastete Kommunikation bzw. Kommunikationsverweigerung oder schikanöse Handlungen, mit der eine oder mehrere Personen direkt oder indirekt angegriffen werden
- Übergriff über einen längeren Zeitraum andauernd (ca. 6 Monate, was nicht heisst, dass nicht bereits früher eingeschritten werden soll)
- Die Handlung wird durch Kollegen und/oder Vorgesetzte ausgeübt
- Die Handlung wird von der betroffenen Person subjektiv als feindselig interpretiert. Es ist möglich, dass dies anfangs noch nicht der Fall ist, sondern erst mit der Zeit und rückblickend die negative Absicht gesehen wird
- Die Handlung hat zum Ziel, die angegriffene Person auszustossen
- Die angegriffene Person gerät dadurch in eine unterlegene Position

wenn man von solchen Vorkommnissen Kenntnis bekommt, ein halbes Jahr abwarten soll, bis man interveniert. Gesundheitsstörungen können viel früher auftreten.

Häufigkeit von Mobbing am Arbeitsplatz

Eine ausführliche Studie zur Verbreitung von Mobbing des Staatssekretariats für Wirtschaft aus dem Jahr 2002 hat gezeigt, dass das Verständnis der Befragten von dem was Mobbing ist, sehr unterschiedlich zu sein scheint.

Folgende Unterscheidungen können gemacht werden (siehe Kasten unten).

Ein wichtiges Ergebnis der Studie 2002 ist, dass alle drei Gruppen von Betroffenen vermehrt gesundheitliche Beeinträchtigungen hatten im Vergleich zu nicht betroffenen Personen. Für die Praxis kann das heissen, dass auch wenn es keine Klagen wegen Mobbing gibt, aber soziale Spannungen oder einen wenig wertschätzenden Umgang miteinander im Betrieb herrscht, dies zu vermehrten Gesundheitsbeeinträchtigungen führen kann.

Personen, die sich selber nicht als Gemobbte bezeichnen, jedoch Mobbinghandlungen gemäss der wissenschaftlichen Definition erlebt haben:

5.2 %

Selbstdeklarierte Gemobbte, die auch aufgrund der erlebten Mobbinghandlungen gemäss der wissenschaftlichen Definition als solche bezeichnet werden:

2.4 %

Selbstdeklarierte Gemobbte, die aber die Kriterien der wissenschaftlichen Definition aufgrund der erlebten Handlungen **nicht** (vollständig) erfüllen:

2 %

In einer weiteren Studie aus dem Jahr 2010 bejahten 8 % die Frage, ob sie in den letzten zwölf Monaten persönlich mit Mobbing konfrontiert worden seien. Die scheinbare Zunahme von Mobbing zwischen 2002 (4.4 %) und 2010 (8 %) könnte verschiedene Gründe haben: eine Veränderung des Informationsstands darüber, was Mobbing ist bzw. nicht ist, die unterschiedliche Formulierung der Frage in den beiden Studien oder eine tatsächliche Zunahme der Häufigkeit von Mobbing.

Formen der Verletzung der persönlichen Integrität

Sexuelle Belästigung

Unter den Begriff Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz fällt jedes Verhalten mit sexuellem Bezug oder auf Grund der Geschlechtszugehörigkeit⁴, das von einer Seite unerwünscht ist und das eine Person in ihrer Würde verletzt (Gleichstellungsgesetz Art. 4). Das Gleichstellungsgesetz (Art. 5) sieht besondere Haftungsvorschriften des Arbeitgebers bei sexueller Belästigung vor.

Sexuelle Belästigung kann verschiedene Formen annehmen:

- Es werden sexuelle Anspielungen oder abwertende Bemerkungen über das Äußere von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gemacht
- Es fallen sexistische Bemerkungen und Witze über sexuelle Merkmale, sexuelles Verhalten und die sexuelle Orientierung von einzelnen Frauen und Männern
- Am Arbeitsplatz wird pornografisches Material gezeigt, aufgehängt oder aufgelegt
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten unerwünschte Einladungen mit sexueller Absicht
- Es kommt zu unerwünschten Körperkontakten
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden innerhalb oder ausserhalb des Betriebs verfolgt
- Es werden Annäherungsversuche gemacht, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen einhergehen
- Es kommt zu sexuellen Übergriffen, Nötigung oder Vergewaltigung

⁴ z.B. diskriminierende sexistische Bemerkungen in Bezug auf Männer oder Frauen



Formen der Verletzung der persönlichen Integrität

Harmloser Flirt oder sexuelle Belästigung?

Für die Beurteilung, ob es sich bei einem beobachteten Verhalten um einen harmlosen Flirt, eine sich anbahnende Beziehung unter Arbeitskolleginnen und -kollegen oder um einen Vorfall von sexueller Belästigung handelt, gibt es eine einfache Regel: Ausschlaggebend ist nicht die Absicht der belästigenden Person, sondern wie ihr Verhalten bei der betroffenen Person ankommt, ob diese es als unerwünscht empfindet. Die Belästigung kann sich während der Arbeit oder bei Betriebsanlässen ereignen. Sie kann von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen ausgehen, aber auch von Angehörigen von Partnerbetrieben oder von der Kundenschaft des Unternehmens.

Risiko und Verbreitung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Wenn man Männer und Frauen befragt wie häufig Verhaltensweisen am Arbeitsplatz, die als belästigend empfunden werden können, vorkommen, gibt es interessanterweise keine bedeutsamen Geschlechtsunterschiede.

30% der Schweizer Erwerbstätigen erlebten in den letzten 12 Monaten potentiell sexuell belästigendes Verhalten am Arbeitsplatz.

Frauen und Männer **empfinden** dieses Verhalten **aber** unterschiedlich und werden mit unterschiedlichen Verhaltensweisen konfrontiert:

10.3% der Frauen fühlten sich dadurch belästigt oder gestört.

3.5% der Männer fühlten sich dadurch belästigt oder gestört.

2.4% der Frauen fühlten sich explizit sexuell belästigt.

0.2% der Männer fühlten sich explizit sexuell belästigt (nach Strub S., Schär Moser M., 2008).

Was fällt unter den Begriff Diskriminierung?

Das Gleichbehandlungsgebot wird in der Bundesverfassung (Art. 8) festgelegt. Es bestimmt, dass jeder Mensch in seiner unantastbaren Würde gleich geschützt ist und deshalb gleich behandelt und respektiert werden soll. Das allgemeine Diskriminierungsverbot besagt, dass niemand diskriminiert werden darf wegen der Herkunft, der Ethnie, 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.

Häufigkeit verschiedener Formen der Diskriminierung im Kontext der Arbeit⁵ aufgrund des Alters:

6% der Erwerbstätigen fühlen sich benachteiligt. Überdurchschnittlich häufig sind Jüngere bis Mitte Zwanzig.

aufgrund des Geschlechts:

6% der Frauen und

2% der Männer fühlen sich aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt.

Das Gleichbehandlungsgebot wird verletzt, wenn eine Person wegen eines der oben genannten Merkmale im Vergleich zu einer anderen Person in einer vergleichbaren Situation ungleich behandelt wird und dies zu Herabwürdigung und Ausgrenzung führt. Insbesondere wird im Gleichstellungsgesetz (Art. 3) die Geschlechterdiskriminierung im Bereich Arbeit explizit verboten und sieht besondere Verfahrensvorschriften und Forderungen vor.

⁵ Quelle: Krieger, R. et al. (2012)

Verhaltenssignale und längerfristige Folgen

Verhaltenssignale

Fühlt sich eine Person in ihrer persönlichen Integrität verletzt, macht sich dies für die Mitmenschen (Umgebung) oft im Verhalten bemerkbar.

Hinweise oder Signale können sein:

- Motivationsverlust/Passivität von Mitarbeitenden (einzeln oder mehrerer Personen)
- Rückzugsverhalten einzelner oder mehrerer Personen
- gereizte Stimmung, Abwehrverhalten
- Konzentrationsdefizite, Gedächtnisstörungen
- Häufung von Beschwerden von Mitarbeitenden oder der Kundschaft
- abnehmende Beteiligung an sozialen betrieblichen Aktivitäten
- Zunahme von Fehlzeiten, gehäufte Kündigungen

«Opfer» von belästigendem Verhalten fallen manchmal durch ihr Verhalten negativ («nervend») auf, indem sie z.B. das «Problem» nicht loslassen können und immer wieder darauf zu sprechen kommen. Es ist wichtig, dass solch spezifisch negatives Verhalten vom Umfeld als mögliches Symptom rechtzeitig erkannt wird und die zugrundeliegenden Ursachen des Verhaltens erkundet werden. Den Betroffenen soll nicht doppeltes Unrecht widerfahren.

Längerfristige Folgen

Die Folgen von persönlichkeitsverletzendem Verhalten sind einerseits Beeinträchtigungen des individuellen Befindens und der Gesundheit der Mitarbeitenden. So haben von Belästigungen wie Mobbing betroffene Personen deutlich häufiger gesundheitliche Beschwerden als nicht Gemobbte. Sie können unter Kopfwahl, Angespanntheit und Nervosität, Schlafschwierigkeiten, Depressionen leiden. Zudem können auch psychische Symptome auftreten, wie Störungen des Gedächtnisses, eine Einbusse des Selbstvertrauens, Rückzugstendenzen und eine gewisse Feindseligkeit (Hostility). Einige Studien haben gezeigt, dass Mobbingopfer Symptome aufweisen, die vergleichbar sind mit denjenigen einer posttraumatischen Belastungsstörung. Typische Merkmale sind ein beharrliches Wiedererleben des Ereignisses, anhaltendes Vermeidungsverhalten in Bezug auf alles, was mit dem belastenden Ereignis in Verbindung gebracht wird sowie anhaltende Symptome erhöhter Erregung wie Schlafstörungen, Wutausbrüche, Reizbarkeit, Konzentrationsschwierigkeiten, extreme Wachsamkeit, übertriebene Schreckreaktionen. Es können aber auch Symptome einer verminderten Aktivität auftreten wie sozialer Rückzug, Gleichgültigkeit gegenüber anderen Menschen, eine beeinträchtigte Stimmung sowie eine eingeschränkte Perspektive.

Andererseits können sich die negativen Auswirkungen auf die Gesundheit in häufigeren und/oder längeren Fehlzeiten spiegeln. Das Arbeitsklima wird beeinträchtigt. Weitere negative betriebswirtschaftliche Auswirkungen sind Qualitätseinbußen, Minderleistungen und eine erhöhte Fluktuation. Die erhöhte Tendenz zum Stellenwechsel aufgrund von Mobbing zeigten die Ergebnisse der Mobbingstudie des SECO: Befragte, die erst kürzer als sechs Monate am neuen Arbeitsort waren, berichteten doppelt so häufig über Mobbing Erfahrungen am alten Arbeitsort als die übrigen Beschäftigten. Als weitere Folge leidet das Unternehmen an einem erheblichen Imageschaden, wenn Fälle in der Öffentlichkeit (z.B. Gerichtsprozesse) diskutiert werden.

Erwerbstätige, die in der Arbeit sexistische oder sexuell belästigende Verhaltensweisen erlebten, nannten als häufigste Reaktionen, den Wunsch zu kündigen, gefolgt von einer Verschlechterung der Beziehung zu Arbeitskolleg/innen, einer Verringerung der Arbeitsleistung, Scham- und Schuldgefühle, Schlafprobleme, Angstgefühle oder Depressionen.

Risikofaktoren

Ursachen

Die Ursachen für Belästigungen sind vielfältig und vielschichtig. Untersuchungen haben gezeigt, dass die Persönlichkeit und andere individuelle Merkmale der Personen, die in Belästigungssituationen involviert sind, bzw. diskriminiert werden, eine untergeordnete Rolle spielen.

Merkmale

Merkmale des Managements, der Arbeitsorganisation und des Umgangs miteinander haben sich als wesentliche Risikofaktoren gezeigt. Eine stressreiche Arbeitsumgebung, Mängel in der Arbeitsorganisation und im Führungsverhalten, können Mobbing direkt fördern. Eine stressvolle oder spannungsreiche Arbeitsatmosphäre kreiert aber auch den Nährboden für destruktive, d. h. respekt- und würdelose Verhaltensweisen im Umgang miteinander.



Managementkultur und Arbeitsorganisation

Der Führungs- oder Managementstil sowie die Gestaltung der Arbeitsorganisation sind wesentliche Ansatzpunkte für die Förderung eines respektvollen und konstruktiven Umgangs miteinander im Betrieb. Im Wesentlichen ist die Führung eines Unternehmens für die Gestaltung der Arbeitsorganisation verantwortlich. Ihre Vorgaben bestimmen letztlich, wie gross der Gestaltungsspielraum der Mitarbeitenden ist.

Als zentrale Massnahme zur Prävention von Verletzungen der persönlichen Integrität gilt der Aufbau einer Organisations- und Führungskultur, die eine konstruktive Zusammenarbeit garantiert, in der jeder Einzelne von allen wertgeschätzt wird.

Die nachfolgende Beschreibung von Faktoren zeigt, was durch das Management zu vermeiden oder mindestens zu reduzieren ist, um Verletzungen der persönlichen Integrität zu verhindern. Sie liefert auch Hinweise darauf, was getan werden kann.

Untersuchungen zeigen, dass folgende Merkmale des Managements und der Arbeitsorganisation bedeutsame Risikofaktoren für Belästigungen sind.

- Einflussfaktoren	+ Einflussfaktoren
Managementstil	
<p>Kultur des Managements und des oberen Kaders Wenn die herrschende Kultur einen disziplinierenden, intoleranten und diskriminierenden Führungsstil bevorzugt, wird ein Klima von Furcht, Misstrauen, extremem Wettbewerb und Einschüchterung geschaffen. Das Fehlen von Normen für das soziale Verhalten kann zu negativen Verhaltensweisen ermutigen.</p>	<p>Unterstützender Führungsstil Die gute Zusammenarbeit wird durch einen unterstützenden Führungsstil gefördert, welcher sowohl die Bedürfnisse des Betriebs als auch diejenigen der Mitarbeitenden berücksichtigt. Wertschätzung zeigt sich nicht nur in der Anerkennung von guten Leistungen. Das alltägliche konkrete Führungsverhalten ist ebenso wichtig.</p>

- Einflussfaktoren	+ Einflussfaktoren
<p>Extreme Managementstile Starre Hierarchien, starke Machtgefälle, extrem auf wettbewerbsorientiertes Handeln ausgerichtete Betriebskulturen sowie grosse und bürokratische Organisationen sind anfälliger für das Auftreten von aggressivem Verhalten. Ein sehr autoritärer Führungsstil beeinträchtigt die Kommunikation, weil wichtige Fragen dann mitunter nicht gestellt werden. Aber auch das Gegenteil, eine allzu unverbindliche Kultur des Umgangs miteinander (Laissez faire), unklare Strukturen und Zuständigkeiten kann zu vermehrten Frustrationen, sozialen Spannungen und zum Auftreten von Mobbing führen. Eine falsch verstandene Toleranz gegenüber Respektlosigkeiten kann zur Verrohung des Umgangs beitragen.</p>	<p>Für die Vermittlung von Wertschätzung sind z.B. wichtig: Qualität der Planung und Einbezug der davon betroffenen Personen. Interesse an den Mitarbeitenden, ihren Kompetenzen und Erfahrungen. Bereitschaft zur Klärung von Unklarheiten und auftretenden Problemen. Transparenz der Art und Weise der Aufgabengestaltung und -verteilung. Qualität der Kommunikation und der verfügbaren Arbeitsmittel usw.</p>
<p>Wettbewerb ohne Spielregeln Moderne Managementmethoden führen häufig ein Konzept des verstärkten Wettbewerbs ein. Im Zuge dieser Veränderungen kann es passieren, dass Mitarbeitende nicht nur aufgefordert werden, bessere Leistungen als ihre Kollegen und Kolleginnen zu erbringen, sondern auch weniger ethische Skrupel zu haben alles zu tun, um ihre Ziele zu erreichen. Flachere Hierarchien werden eingeführt, ohne die Regeln für die Zusammenarbeit klar zu definieren. Diese Freiräume bieten ein weites Spielfeld für den Miss-</p>	<p>Klare Spielregeln Die Spielregeln der Zusammenarbeit sollen klar sein. Die Mitarbeitenden sollen sich darauf verlassen können, dass soziale Normen eingehalten werden. Sie wissen klar, was im Betrieb toleriert und was abgelehnt wird.</p>

Managementkultur und Arbeitsorganisation

- Einflussfaktoren

brauch von Macht. Managementinstrumente wie die individuelle Leistungsbeurteilung und -löhne können dies noch verstärken. Die Belegschaft kann durch einseitige Massnahmen zur Förderung des Wettbewerbs gespalten werden, wenn diese nicht mit sozialen Normen für die Zusammenarbeit einhergehen.

+ Einflussfaktoren

Arbeitsorganisation

Grosser Arbeitsdruck und wenig Einflussmöglichkeit

Ein chronisch zu niedriger Personalbestand, ein grosser Arbeitsdruck, der mit wenig Einflussmöglichkeit der Mitarbeitenden auf ihre Arbeit einhergeht, führen zu Unzufriedenheit, Ermüdung und dem Gefühl, dass Veränderungen der Arbeitsbedingungen unmöglich sind. So entstandene Anspannungen und Frustrationen begünstigen aggressives und verletzendes Verhalten gegenüber anderen sowohl am Arbeitsplatz als auch im privaten Bereich. Zeitdruck kann auch Mobbing begünstigen, weil die Gelegenheit zum konstruktiven Lösen von Konflikten fehlt.

Bewältigbare Arbeitsaufgaben und Einflussmöglichkeit

Eher konstruktive Formen der Konfliktbewältigung werden begünstigt durch eine ausgewogene Arbeitsbelastung und Autonomie. Die Arbeitsmenge muss bewältigbar sein (keine Unter- und keine Überforderung). Einige wichtige Faktoren, die dazu beitragen sind: klar definierte Aufgaben, ein funktionierender Informationsfluss, ein Minimum von Störungen durch z.B. fehlende oder schlecht funktionierende Arbeitsmittel und/oder durch Unterbrechungen, ein ausreichender Personalbestand, ein gewisser Handlungsspielraum bei der Gestaltung der Arbeit (Vorgehen, Pausen..). Sinnvolle Aufgaben, bei denen der eigene Beitrag zum Ganzen gesehen werden kann und die der inneren Motivation der Beschäftigten entsprechen. Dies alles, fördert das Wohlbefinden und damit auch das Arbeitsklima.

- Einflussfaktoren

Unklare Aufgabengestaltung und Verteilung

Schlecht definierte, unklare Aufgaben, unfaire Aufgabenverteilung können zu Frustrationen, sozialen Spannungen und destruktivem Verhalten führen.



Kommunikationsmängel

Ein schlechter Informationsfluss, ein autoritärer Umgang mit unterschiedlichen Meinungen durch die Linie, das Fehlen von Gelegenheiten zum wechselseitigen Austausch über Aufgaben und Ziele, können Mobbing und damit ganz allgemein Verletzungen der persönlichen Integrität begünstigen.

+ Einflussfaktoren

Klare Arbeitsstrukturen bei gleichzeitiger Autonomie und Partizipation

Eine wichtige Basis für eine gute Zusammenarbeit ist eine transparente Festlegung von Aufgaben und von Verantwortung bei gleichzeitigem Spielraum für Selbst- und Mitbestimmung. Besondere Beachtung soll dabei dem Umgang mit Schnittstellen geschenkt werden. Unklare Zuständigkeiten begünstigen im Allgemeinen das Überschreiten von Kompetenzen und können so zu psychosozialen Spannungen führen. Wichtig ist, dass darauf geachtet wird, dass die Abmachungen eingehalten und periodisch auf ihre Aktualität überprüft werden (z.B. Stellenbeschreibung). Weitere wichtige Faktoren für eine gute Zusammenarbeit sind eine ausreichende Information und Partizipation der Mitarbeitenden bei Planungs- und Entscheidungsprozessen sowie ein transparentes und faires System bei Beförderungen.

Funktionierende Kommunikation

Wesentlich für ein gutes Betriebsklima sind ausreichende Gelegenheiten, miteinander von Angesicht zu Angesicht zu reden und transparente Informationswege. Wichtig ist, dass die Kommunikation in beiden Richtungen gepflegt wird und es nicht nur eine pro forma Angelegenheit ist. Es soll möglich sein, ohne einen drohenden Gesichtsverlust oder sonstige Nachteile be-

Managementkultur und Arbeitsorganisation

⊖ Einflussfaktoren



Eine «Gerüchteküche» oder eine «Jammer- und Klagekultur» haben sich in Untersuchungen als förderlich für Mobbing gezeigt. In einer ausgeprägten Machokultur ist die Schwelle für sexuell belästigendes Verhalten niedriger.

⊕ Einflussfaktoren

fürchten zu müssen, Fragen zu stellen, zu Unsicherheiten zu stehen und Probleme anzusprechen. Dies gilt sowohl für Sachfragen, wie auch für das Klären von Kompetenzen, Erwartungen oder Bedürfnissen. Denn es zeigt sich häufig, dass Probleme und Konflikte darauf zurückzuführen sind, dass man aneinander vorbeigeredet, dem anderen etwas unterstellt hat, Mitteilungen lückenhaft oder verzerrt angekommen sind oder falsch interpretiert wurden. Mit bester Absicht wird oft von falschen Annahmen ausgegangen, statt mit einer Frage die Sache zu klären. Es lohnt sich, in eine funktionierende Kommunikation zu investieren, damit all dies weniger oder überhaupt nicht passiert.

Kommunikative und soziale Fertigkeiten gewinnen in der heutigen Arbeitswelt zunehmend an Bedeutung. Sie sind das Schmiermittel für den reibungslosen Umgang im Betrieb, aber auch mit betrieblichen Partnern (Kund/-innen, Patient/-innen).

Fortbildungen in professioneller Gesprächsführung, Konfliktmanagement sowie Führungstrainings, die soziale Kompetenzen fördern, können weitere wichtige Beiträge zur Prävention auf allen Hierarchiestufen sein, wenn die Rahmenbedingungen stimmen.

⊖ Einflussfaktoren

Umstrukturierungen / Reorganisationen

Betriebliche Veränderungen

Betriebliche Veränderungen sind ein Risikofaktor, weil daraus Stress und Überbelastung, Verunsicherung, Ängste und Frustrationen resultieren können, die sich negativ auf den zwischenmenschlichen Umgang auswirken.

Untersuchungen zeigen, dass Veränderungen des Managements, Lohnkürzungen und die Reduktion von Arbeitspensen am häufigsten zu negativen Auswirkungen führen. Negative Verhaltensweisen treten vor allem dann auf, wenn die Veränderungen einhergehen mit:

- einer höheren Arbeitsbelastung
- unklaren, neu zu klärenden Zuständigkeiten
- nicht nachvollziehbaren Entscheidungen
- einer ungenügenden Kommunikation
- vermehrtem Konkurrenzdruck
- unrealistischen Erwartungen
- drohendem Arbeitsplatzverlust

⊕ Einflussfaktoren

Vertrauensbildende Massnahmen bei betrieblichen Umbruchsituationen

Veränderungen verunsichern und die folgenden vertrauensbildenden Massnahmen sind daher von grosser Bedeutung:

- Klare und verständliche Information
- Nachvollziehbarkeit von Entscheidungen
- Informationsfluss in beiden Richtungen, damit Fragen gestellt und geklärt werden können.
- Erleben von Fairness
- Einhalten von Spielregeln
- Unterstützungsangebote wie z.B. Beratung oder Weiterbildung.



Arbeitsplatzunsicherheit

Ein drohender Arbeitsplatzabbau erzeugt Konkurrenzdruck und kann, vor allem wenn der Führungsstil dies begünstigt, zu unschönen Formen des Rivalisierens führen.

Schutz der persönlichen Integrität

Die folgenden hier empfohlenen Massnahmen haben sich in der Praxis bewährt. Das Grundprinzip ist, dass sich die Führung für ein respektvolles und somit belästigungs- und diskriminierungsfreies Klima im Betrieb einsetzt und dafür sorgt, dass Mitarbeitende bei auftretenden Problemen Unterstützung erhalten. In diesem Kapitel werden die verschiedenen, einander ergänzenden Massnahmen beschrieben. Mit der Checkliste im Anhang S. 40 ff. kann überprüft werden, welche Präventionsmassnahmen realisiert werden und wo allenfalls noch Lücken bestehen.

Sensibilisierung der Beschäftigten für den Schutz der persönlichen Integrität: Grenzen respektieren - Grenzen setzen

Das Ziel einer umfassenden Sensibilisierung für verschiedene Erscheinungsformen (Mobbing, Ausgrenzung, sexuelle Belästigung) von Persönlichkeitsverletzungen und deren ernsthaften Folgen ist es, das Bewusstsein der Mitarbeitenden aller Hierarchiestufen zu fördern. Es ist wichtig, dass alle im Betrieb tätigen Personen das Problem angemessen erkennen und verstehen, was sie tun können bzw. unterlassen müssen, um eine Unternehmenskultur des gegenseitigen Respekts auf allen Ebenen zu etablieren.

Was für den einen ein lockerer Spruch ist, empfindet der andere als verletzend. Das Erkennen von Grenzen ist nicht immer so einfach und erfordert deshalb eine gewisse Achtsamkeit. Umgekehrt sollten Betroffene aber auch ermutigt werden, mitzuteilen, wenn ihnen eine Person zu nahe tritt und sie sich in ihrer Würde verletzt fühlen.

Mögliche Massnahmen zur Sensibilisierung aller Beschäftigten sind:

- Informationsveranstaltungen zum Thema durchführen
- Informationsmaterialien zum Thema verteilen
- Fortbildungen in Konfliktmanagement und wertschätzender Kommunikation durchführen.

Ausbildung der Vorgesetzten

Führungspersonen haben aufgrund ihrer Fürsorgepflicht und Vorbildfunktion eine besondere Rolle. Sie benötigen daher auch Kompetenzen und Fertigkeiten zur Bekämpfung von Verletzungen der persönlichen Integrität. Sie müssen wissen,

- wie man Mobbing oder sexuelle Belästigung frühzeitig erkennt,
- wie man sie verhindern kann und
- wie sie derartige Fälle gesamthaft «managen» können.

Das Verhalten der Vorgesetzten hat für die Beschäftigten immer auch Modellcharakter. Das heisst, welches Verhalten im Betrieb erwünscht oder unerwünscht ist zeigt sich daran, wie Vorgesetzte mit Andersdenkenden umgehen, wie sie Entscheidungen treffen, wie sie kritisieren, wie sie informieren und ob sie intervenieren, wenn jemand ausgegrenzt oder Zielscheibe von anzüglichen oder abwertenden Sprüchen wird.

Schriftliche Weisung zum Schutz der persönlichen Integrität

Sorgen Sie für Klarheit und Verbindlichkeit, indem Sie Ihr Engagement für den Schutz der persönlichen Integrität schriftlich in einer Weisung festhalten. Diese soll beschreiben, was Verletzungen der persönlichen Integrität sind und wie der Schutz im Unternehmen konkret umgesetzt wird. Die Mitarbeitenden sollen in die Erarbeitung dieser Weisung einbezogen werden. Dies ist gemäss Mitwirkungsgesetz (vgl. S. 47 unten) vorgesehen und erhöht die Akzeptanz der Weisung.

Wichtige Elemente einer solchen Weisung sind:

- **Eine Grundsatzklärung zur Null-Toleranz gegenüber Persönlichkeitsverletzungen**
Die Kernbotschaft soll sein, dass sich die Führung eines Unternehmens für den Schutz der persönlichen Integrität der Mitarbeitenden engagiert und einen gewalt- und belästigungsfreien Umgang auf allen Hierarchieebenen wünscht. Dies kann unterstrichen werden, indem man auf die Verantwortung der Führungskräfte verweist, selbstwertschädigenden oder persönlichkeitsverletzenden Verhaltensweisen konsequent entgegen zu treten. Ein solch klar festgehaltenes Bekenntnis der Unternehmensleitung zum Schutz der persönlichen Integrität zeigt allen Beschäftigten die Bedeutsamkeit eines achtsamen Umgangs miteinander auf.
- **Beschreibung inakzeptabler Verhaltensweisen**
Damit für alle klar ist, was erwünscht und unerwünscht ist, soll erläutert werden, welche Verhaltensweisen darunter fallen und was unter «Mobbing», «Diskriminierung» und «Sexueller Belästigung» zu verstehen ist.⁶

⁶ Eine Aufzählung problematischer Verhaltensweisen finden Sie in den EBG bzw. SECO-Studien (Download: www.seco.admin.ch):

- Beispiele von Verhaltensweisen, die als sexuell belästigend empfunden werden können auf Seite 20 in «Risiko und Verbreitung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz» (Strub und Schär Moser 2008)

- Beispiele von Mobbinghandlungen auf Seite 29 und Seite 70 in «Mobbing und andere psychosoziale Spannungen am Arbeitsplatz in der Schweiz» (Kiener, A. et al. 2002)

Schutz der persönlichen Integrität

• Beschreibung des Vorgehens bei auftretenden Problemen

Ein sehr wichtiger Bestandteil der Weisung ist eine Beschreibung des Vorgehens bei auftretenden Problemen. Diese soll alle Beschäftigten über ihre Handlungsmöglichkeiten, Unterstützungsangebote bzw. Pflichten bei Verletzungen der persönlichen Integrität informieren. Es soll sowohl die Möglichkeit einer vertraulichen Behandlung eines Problems als auch einen formellen Weg der Beschwerdeführung geben. Weitere Informationen dazu finden Sie unter «Regelung zum Vorgehen bei auftretenden Problemen» weiter unten auf dieser Seite.

Sorgen Sie dafür, dass alle Mitarbeitenden diese Regeln kennen. Die Information über die Weisung kann mündlich oder schriftlich erfolgen. Wählen Sie die Form, die Ihnen für Ihr Unternehmen am besten geeignet erscheint. Eine persönliche Präsentation der Weisung durch die Führung an einem Betriebsanlasser unterstreicht das Engagement des Unternehmens für den Schutz der persönlichen Integrität. Schriftliche Unterlagen haben den Vorteil, dass sie an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie an die Neueintretenden abgegeben werden können. Am wirkungsvollsten ist eine Kombination von mündlicher und schriftlicher Information. Hängen Sie diese Weisungen am besten in einem öffentlichen Raum auf, so wird gewährleistet, dass das Schriftstück für alle leicht zugänglich ist.

Achten Sie darauf, dass die Weisung periodisch auf Ihre Aktualität überprüft wird.

Regelung zum Vorgehen bei auftretenden Problemen

Wenn ein Fall von Verletzung der persönlichen Integrität, wie Mobbing oder sexuelle Belästigung auftritt, ist es wichtig, unverzüglich zu reagieren. Unklarheiten bezüglich Zuständigkeit und Handlungsmöglichkeiten können davon abhalten. Sorgen Sie als Arbeitgeber dafür, dass klar ist, wie mit auftretenden Problemen umgegangen werden soll und halten Sie das schriftlich fest. Es geht darum, dass

- Mitarbeitende wissen, an wen sie sich bei Ereignissen wenden können um Unterstützung zu erhalten und wo Vorfälle von Übergriffen zu melden sind.
- Vorgesetzte, Personalfachleute und Vertrauenspersonen Klarheit über ihre Rolle, Aufgaben und Funktionen erhalten.

Die folgenden Informationen dienen Ihnen bei der Erstellung dieser Regelung.

Vertrauliche oder formelle Behandlung eines Problems

Grundsätzlich kann zwischen einer informellen und vertraulichen Behandlung eines Problems und der formellen Behandlung einer Beschwerde durch den Arbeitgeber unterschieden werden.

Führungspersonen müssen aufgrund ihrer Fürsorgepflicht in solchen problematischen Situationen und Fällen der Sache auf den Grund gehen bzw. dafür sorgen, dass diese geklärt werden. Diese Verpflichtung setzt der Möglichkeit von Vorgesetzten, die Meldung eines Problems vertraulich zu behandeln, enge Grenzen (weitere Informationen dazu siehe S.32 «Beschwerde beim Arbeitgeber und formelles Verfahren»). Auch Mitarbeitende aus der Personalabteilung können nur begrenzt Vertraulichkeit zusichern, da sie die erhaltene Information in einen Interessenskonflikt mit ihrer Unterstützungsfunktion gegenüber der Linie bringen kann. In vielen Fällen ist es für betroffene Mitarbeitende wichtig, zunächst vertraulich mit einer Person über das Erlebte zu sprechen, um zu klären, wie sie weiter vorgehen wollen. Deshalb ist es sinnvoll, für eine solche diskrete Unterstützung eine sogenannte Vertrauensstelle innerhalb oder ausserhalb des Betriebs einzurichten. Mitarbeitende können sich bei auftretenden Problemen an diese wenden.

Die Notwendigkeit der Einrichtung einer vertraulichen Ansprechstelle für Vorfälle der Verletzung der persönlichen Integrität wird durch ein Bundesgerichtsurteil unterstrichen. Weitere Informationen zur Vertrauensstelle finden Sie auf S.30.

Informieren Sie die Mitarbeitenden über die begrenzten Möglichkeiten einer vertraulichen Bearbeitung von Ereignismeldungen durch Vorgesetzte, um falsche Erwartungen an eine diskrete Behandlung des Problems rechtzeitig auszuräumen.

Schutz der persönlichen Integrität

Vertrauensperson und ihre Aufgaben

Die Aufgabe der Vertrauensperson ist es, Rat suchende Personen bei einer diskreten Problemlösung und auf Wunsch, sie bei weiteren Schritten zu unterstützen. Sie steht daher unter Schweigepflicht. Die Vertrauensperson soll nicht die Funktion eines Therapeuten übernehmen.

Die Vertrauensperson unterstützt die Rat suchende Person indem sie:

- zuerst, und das ist fast das Wichtigste, gut zuhört
- Handlungsmöglichkeiten mit möglichen Konsequenzen aufzeigt
- die betroffene Person ermuntert, sich aktiv zu wehren und der belästigenden Person klare Grenzen zu setzen
- falls die Übergriffe nicht aufhören, ihr empfiehlt, den weiteren Verlauf schriftlich aufzuzeichnen
- über ein formelles Verfahren sowie die straf-, resp. zivilrechtlichen Möglichkeiten informiert und die Voraussetzungen sowie die möglichen Konsequenzen aufzeigt
- mit ihr zusammen abklärt, welche Vorgehensweise in ihrem Fall angezeigt ist.

Wenn die belästigte Person dies wünscht und sich nicht selbst in der Lage fühlt, die Belästigung zu stoppen, kann die Ansprechperson das Gespräch mit der belästigenden Person oder dem Vorgesetzten suchen (Klärungs- und Vermittlungsversuch).

Alles, was die Vertrauensperson tut, erfolgt nur in Absprache und mit dem Einverständnis der Rat suchenden Person. Die Vertrauensperson geht von der Wahrnehmung, den Gefühlen und Gedanken der geschädigten Person aus. Sie hält die ihr geschilderten Probleme und Vorfälle kurz schriftlich fest.

Die Vertrauensperson ist in dem Sinne parteiisch, als es ihre Aufgabe ist, die Rat suchende Person zu unterstützen. Aufgrund dieser Funktion ist sie nicht die geeignete Person, eine allfällige Abklärung durchzuführen (siehe unten «Interne Abklärung», S.32 und «Externe Fachperson für interne Abklärungen», S.34).

Wichtig ist es, dass die Aufgaben und Kompetenzen sowie die Schweigepflicht der Vertrauensstelle klar geregelt werden und die Vertrauensperson für diese Tätigkeit ausgebildet ist.

Interne oder externe Vertrauensperson/en?

Als Vertrauenspersonen können betriebsinterne oder -externe Personen bezeichnet werden.

• **Interne Vertrauensstelle**

Wenn man sich für eine interne Ansprechperson entscheidet, so ist es wichtig, dass es sich um eine Person handelt, die von den Mitarbeitenden geschätzt wird, als vertrauenswürdig und unparteiisch gilt sowie verschwiegen und glaubwürdig ist. Ihre Funktion und organisatorische Einbindung soll es der Ansprechperson erlauben, eine eigenständige Position einzunehmen und diese gegenüber belästigenden und belästigten Personen sowie deren Vorgesetzten zu vertreten. Deshalb ist es wichtig, dass sie eine Position ausserhalb der Linie inne hat. Auch Mitarbeitende aus Personalabteilungen sind für diese Funktion meist ungeeignet, da Wissen und Aufgaben aus der einen Tätigkeit in Konflikt mit der anderen Funktion geraten können. In kleinen und mittleren Betrieben ist es aufgrund der Grösse wahrscheinlich nur beschränkt möglich, eine geeignete Person für diese Funktion zu finden.

• **Externe Vertrauensstelle**

Es gibt externe Fachleute, welche die Aufgabe der vertraulichen Ansprechstelle übernehmen können. Sie haben Erfahrung und Wissen im Umgang mit Mobbing und/oder sexueller Belästigung oder sonstigen Problemen am Arbeitsplatz. Sie können über einen unterschiedlichen Hintergrund (Sozialarbeit, Psychologie, Medizin, Jurisprudenz) verfügen. Als Aussenstehende haben sie eine grössere Distanz, was das Einnehmen einer neutralen Position erleichtert. Der Beizug von externen Fachpersonen ist jedoch mit Kosten verbunden. Adressen von externen Fachpersonen finden Sie unter www.sexuellebelastigung.ch. Erkundigen Sie sich bei den Sozialpartnern und dem Verantwortlichen Ihrer Branchenlösung für die Arbeitssicherheit, ob sie eine solche Dienstleistung anbieten.

Hier zwei Tipps, die Ihnen weiterhelfen könnten:

- Klären Sie ab, ob die Person, die für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz in Ihrem Betrieb zuständig ist, auch diese Funktion übernehmen könnte.
- Sie tun sich mit einem oder mehreren Betrieben in der Region zusammen und bezeichnen je eine oder mehrere Personen, die diese Funktion übernehmen. Die Betroffenen haben so die Möglichkeit, sich bei der Ansprechperson ihres eigenen oder des Partnerbetriebes zu melden.

Schutz der persönlichen Integrität

Ausbildung von internen Vertrauenspersonen

Die ausgewählten Ansprechpersonen benötigen zur Vorbereitung auf ihre Tätigkeit eine Ausbildung. In grösseren Betrieben kann oft der Personaldienst die Ausbildung der Ansprechpersonen übernehmen.

Weitere Möglichkeiten sind:

- Öffentliche Ausbildungsangebote für betriebliche Ansprechpersonen. Erkundigen Sie sich bei Institutionen der Erwachsenenbildung wie Fachhochschulen oder Kantonalen Gleichstellungsbüros.
- Versuchen Sie in der näheren Umgebung Betriebe zu finden, mit denen ein gemeinsames Ausbildungsangebot organisiert und finanziert werden kann (siehe auch: www.sexuellebelaestigung.ch).
- Suchen Sie eine Lösung im Rahmen von Arbeitgeberorganisationen. Regen Sie an, dass Ansprechpersonen auf Ebene von Berufs- oder Branchenorganisation ausgebildet werden.

Beschwerde beim Arbeitgeber und formelles Verfahren

Wenn eine belästigte Person sich dazu entschliesst, den Vorfall nach aussen zu tragen und somit auf eine vertrauliche Behandlung verzichtet, kann sie mündlich, vorzugsweise aber schriftlich, eine Beschwerde beim Arbeitgeber einreichen. Damit wird ein formelles Verfahren eröffnet, bei welchem dem Arbeitgeber eine Führungsrolle zukommt, weil die Verantwortung bezüglich Gesundheitsschutz bei ihm liegt. Das heisst, der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin muss bei Kenntnis von Problemen der Sache nachgehen bzw. dafür sorgen, dass die Situation geklärt wird. Je nach Situation ist eine sofortige Klärung oder eine interne Untersuchung erforderlich.

• Sofortige Klärung

Liegt ein offensichtlicher Fall von Persönlichkeitsverletzung vor (Beispiel: Aushang eines sexistischen Plakats), sollte die belästigende Person sofort gestoppt und verwarnet oder je nach Schwere des Falls durch die Betriebsleitung sanktioniert werden.

• Interne Abklärung

Wenn die Faktenlage nicht eindeutig ist und eine weitere Klärung erforderlich ist, wird eine Untersuchung des Vorfalls notwendig. Diese soll rasch eingeleitet und durchgeführt werden.

Mit der Untersuchung kann eine geeignete Person aus dem Betrieb beauftragt werden. Für alle Beteiligten ist es jedoch sinnvoller – das gilt insbesondere für kleinere Betriebe – wenn die Untersuchung von einer externen Fachperson vorgenommen wird.

Dazu noch ein Hinweis: Bei der Untersuchung von Mobbingfällen hat sich gezeigt, dass man darauf achten muss, nicht vorschnell Schuldige zu identifizieren, weil die Kette der Geschehnisse lang und komplex ist. Mitunter kann die anscheinend mobbende Person selber das Opfer von Angriffen sein und ihr Verhalten eine Reaktion auf das Vergangene.

Vier Schritte gehören zu einer internen Abklärung:

- Die Anhörung der beschwerdeführenden Person
- Die Anhörung der beschuldigten Person
- Die Suche und Befragung von allfälligen (möglichst unabhängigen) Zeuginnen und Zeugen
- Die Verfassung eines Untersuchungsberichts

Alle Vorgehensschritte müssen schriftlich festgehalten werden und beide Parteien haben ein Recht auf Akteneinsicht.

• Kommunikation - Vorverurteilungen und Gerüchte vermeiden

Sobald eine Abklärung läuft, sind in der Regel mehrere Personen involviert und der Vorfall wird unter den Mitarbeitenden zum Gesprächsthema. Es empfiehlt sich deshalb, kurz und sachlich über das Vorgehen zu informieren, um Vorverurteilungen und Gerüchten vorzubeugen. Sprechen Sie als Vorgesetzte/r dies zuvor mit der betroffenen Person ab.

• Nach der Untersuchung

Ist die Untersuchung abgeschlossen und geklärt, ob es sich um einen Fall von Belästigung handelt, hat dies Konsequenzen, nämlich:

- Entschuldigung bei der belästigten Person, evtl. hat sie Anspruch auf eine Wiedergutmachung
- Sanktionen für die belästigende Person (Verweis, interne Versetzung, Kündigung). Das gilt auch für Personen, die jemanden zu Unrecht beschuldigt haben
- Verstärkte Präventionsmassnahmen im Betrieb
- Information der Mitarbeitenden über die Massnahmen in geeigneter Form

Schutz der persönlichen Integrität

Beiziehen externer Fachpersonen für interne Abklärungen oder für das Konfliktmanagement

Oft lohnt es sich für die Erarbeitung der betrieblichen Massnahmen zum Schutz der persönlichen Integrität eine externe Fachperson beizuziehen.

Vor allem kann es dann sinnvoll sein (neben der Vertrauensperson) eine solche aussenstehende Fachperson um Hilfe anzufragen, wenn es um die Untersuchung (interne Abklärung) von auftretenden Problemen und/oder um die Vermittlung zwischen den Konfliktparteien und/oder zur Aufarbeitung des Geschehens geht.

Diese externe Person soll über eine fachliche Qualifikation verfügen und eine neutrale und unparteiische Rolle einnehmen. Die Vertrauensperson ist aufgrund ihrer Funktion zur Unterstützung der betroffenen Person «Partei» und deshalb dafür nicht geeignet.



Verhaltenstipps für betroffene Mitarbeitende

- **Situation klären**

Konflikte beruhen häufig auf Missverständnissen. Es empfiehlt sich daher, irritierende Situationen und Aussagen möglichst zu klären. Sprechen Sie eine Sache an, indem Sie zuerst den Sachverhalt beschreiben und danach mitteilen, was für Sie unklar ist oder was Sie irritiert oder verletzt hat. Verwenden Sie dabei sogenannte «Ich-Botschaften»⁷ und stellen Sie offene Fragen. Sie signalisieren damit Ihr Interesse an einer guten Verständigung. Bei Rückfragen stellt sich häufig heraus, dass man einander falsch verstanden hat oder der/die andere es anders gemeint hat, als es angekommen ist. Fragen Sie, bevor Sie echauffiert sind, denn langes Zuwarten bewirkt, dass sich Ärger aufstaut und dieser dann mit Schwingung und die Verständigung erschwert. Vermeiden Sie Unterstellungen und Angriffe.

- **Vorfälle festhalten**

Wenn sich Irritationen häufen, machen Sie sich Notizen und schreiben Sie auf, was wann, wo, in welchem Kontext vorgefallen ist und wer ausser Ihnen sonst noch anwesend war. Notieren Sie sich auch, was der Anlass war, ob es erkennbare tiefere Ursachen gab, wie Sie auf den Vorfall reagiert haben und was die Folgen waren. Damit gewinnen Sie selbst mehr Klarheit und Überblick. Die Notizen helfen Ihnen, sich im Verlauf der Konfliktbearbeitung auf konkrete Ereignisse zu beziehen sowie Zeugen des Geschehens zu benennen.

- **Hilfe suchen**

Tauschen Sie sich mit Vertrauten aus (Freund/in, Familie) oder nehmen Sie professionelle Beratung/Coaching in Anspruch. Das Reden darüber entlastet und hilft die Situation klarer zu sehen. Oft werden allein dadurch, dass man das Erlebte in Worte fasst und jemand zuhört und nachfragt, Handlungsmöglichkeiten sichtbar. Sie können so Ihr persönliches Verhalten und Ihre Ressourcen reflektieren. Eventuell erkennen Sie auch eigene Anteile am konflikthafter Geschehen und können Ihr Verhalten entsprechend ändern.

Informieren Sie sich über Verletzungen der persönlichen Integrität wie sexuelle Belästigung, Mobbing (Definition) oder Diskriminierung. Klären Sie rechtliche Schritte und persönliche Handlungsmöglichkeiten ab.

⁷ Ich-Botschaften sind Äusserungen, die die eigenen Gefühle und Meinungen mitteilen. Beispiel: «Mir war unklar, dass diese Arbeit so dringend ist.»

- **Setzen Sie klare Grenzen**

Belästigungen hören kaum von selber auf. Nichts tun und ignorieren kann sinnvoll sein, wenn es sich um seltene einzelne «Ausrutscher» handelt, aber nicht, wenn sich Vorkommnisse häufen und klärende Gespräche wirkungslos bleiben.

Wenn Sie weiter warten, bleibt alles wie es ist. Nur wenn Sie handeln, werden Sie aus dieser Situation herauskommen. Setzen Sie klare Grenzen, das kann heissen, dass Sie

- sich an eine Vertrauensperson wenden, um die Sache zu besprechen,
- sich beim Vorgesetzten der Person, die Sie mobbt oder belästigt beschweren,
- rechtliche Schritte einleiten oder
- prüfen, ob Sie weiter in dem Betrieb arbeiten wollen.
- vermeiden Sie Kurzschlusshandlungen (unüberlegte Kündigung).

- **Tun Sie sich Gutes**

Pflegen Sie die Freizeitaktivitäten, die Ihnen gut tun und Sie stärken – insbesondere auch das Zusammensein mit vertrauten Menschen.

Betriebsexterne Unterstützungs- und Beschwerdemöglichkeiten für Arbeitnehmende

Neben den betriebsinternen Möglichkeiten zur Unterstützung und Lösung von Verletzungen der persönlichen Integrität gibt es für Beschäftigte auch die Möglichkeit, sich ausserbetrieblich eine, meist mit Kosten verbundene Hilfe, zu holen.

- **Beratungs- und Coachingangebote**

Es gibt einerseits spezialisierte Beratungsstellen bei Gewerkschaften, Personalverbänden, Gleichstellungsbüros. Andererseits Beratungs- und Coachingangebote von juristisch oder psychologisch ausgebildeten Fachpersonen. Informationen über Beratungsangebote finden Sie z.B. unter www.sexuellebelastigung.ch, www.mobbing-info.ch und www.psychologie.ch (Psycholog/innen mit einer anerkannten Ausbildung gemäss Psychologieberufegesetz).

- **Kantonale Arbeitsinspektion**

Arbeitnehmende können sich auch an die Kantonale Arbeitsinspektion als Vollzugsbehörde des Arbeitsgesetzes wenden (www.iva-ch.ch) und diese über die Vorkommnisse informieren. Wenn diese Meldung aber vertraulich behandelt werden soll, so sind die Handlungsmöglichkeiten des Arbeitsinspektors oder der Arbeitsinspektorin sehr gering, weil er/sie das Unternehmen nicht mit den Aussagen konfrontieren und eine Untersuchung vornehmen kann.

Die Vollzugsorgane des Arbeitsgesetzes können in diesem Fall einen Betriebsbesuch machen, um sich ein allgemeines Bild der Arbeitsbedingungen zu machen und den Betrieb für die erforderlichen Präventionsmassnahmen zu sensibilisieren.

Wenn der Arbeitsinspektor oder die Arbeitsinspektorin bei einem Betriebsbesuch den Eindruck gewinnt, dass schwerwiegende Probleme in Bezug auf den Schutz der persönlichen Integrität oder die Gesundheit vorliegen, wird er das Unternehmen auffordern, Massnahmen zur Verbesserung der Situation zu treffen.

Wenn Arbeitnehmende auf eine vertrauliche Behandlung ihrer Meldung verzichten, sollten sie dies schriftlich bestätigen. Der Arbeitsinspektor oder die Arbeitsinspektorin kann in diesem Fall einen Betriebsbesuch vornehmen, den Arbeitgeber über die Meldung informieren und dessen Sicht dazu einholen. Dieser Weg ist heikel und risikoreich, weil es der Arbeitgeber den Mitarbeitenden verübeln kann, wenn sie sich an das Arbeitsinspektorat wenden und dort Unterstützung suchen. Der Arbeitsinspektor oder die Arbeitsinspektorin kann weder die Rolle eines Schiedsrichters noch eines Mediators übernehmen. Seine bzw. ihre Aufgabe beschränkt sich darauf zu erkunden, ob Handlungsbedarf besteht und zu veranlassen, dass sich der Betrieb einer Lösung des Problems annimmt, um künftige Vorfälle zu verhindern.

- **Rechtliche Schritte**

Mitarbeitende können auch rechtliche Schritte unternehmen und bei der Schlichtungsstelle, dem Gericht oder der Verwaltungsbehörde gegen den Betrieb klagen bzw. Strafanzeige gegen den Täter erstatten.

Anhang

Checkliste zum Stand der Präventionsmassnahmen «Schutz der persönlichen Integrität»

Sie finden hier eine Auswahl wichtiger Fragen zum Thema. Wenn Sie Fragen mit «nein» beantworten, ist eine Massnahme im Unternehmen zu treffen. Im Kapitel «Schutz der persönlichen Integrität», S.26ff., finden Sie nähere Informationen dazu.

Weisung/Betriebserklärung mit allen wichtigen Elementen

1	Gibt es eine Weisung zum Schutz der persönlichen Integrität? ⁸	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	Probleme können gehäuft bei unklaren Verhältnissen auftreten. Eine schriftliche Weisung wird empfohlen, die auch mündlich kommuniziert werden soll.
2	Wenn ja, wie ist diese gestaltet?	<input type="checkbox"/> schriftlich <input type="checkbox"/> mündlich	
3	Enthält diese Weisung eine Grundsatzklärung der Betriebsleitung zur Null-Toleranz in Sachen Persönlichkeitsverletzungen?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	
4	Wird in der Grundsatzklärung klar beschrieben, welche Verhaltensweisen • Konflikte/Mobbing • Diskriminierung • sexuelle Belästigung • Gewalt unerwünscht sind?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	Damit für alle klar ist, was erwünscht und was unerwünscht ist, soll erläutert werden, welche Verhaltensweisen darunter fallen und was unter den jeweiligen Begriffen zu verstehen ist.
5	Enthält die Weisung Bestimmungen über den Umgang mit folgenden psychosozialen Themen? • Konflikte/Mobbing • Diskriminierung • sexuelle Belästigung • Gewalt	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	Es soll klar gestellt werden, • wie bei auftretenden Problemen zu verfahren ist • an wen man sich bei auftretenden Problemen wenden kann.

⁸ Eine solche Weisung kann sinnvollerweise ergänzt werden zu einer Unternehmenspolicy mit Vorgehensbeschreibungen für weitere psychosoziale Themen wie dem Umgang mit Substanzkonsum (Medikamente, Alkohol, illegale Substanzen) und Suchterkrankungen.

Strukturen zum konstruktiven Umgang mit auftretenden Problemen

6	Sind im oder ausserhalb des Unternehmens Ansprechpersonen (Vertrauenspersonen) bestimmt, an die sich Betroffene im Konfliktfall wenden können, um Hilfe bei der Lösung eines Problems zu finden?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	
7	Verfügen die Vertrauenspersonen über eine minimale Ausbildung für diese Tätigkeit?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	Wenn ja, welche?
8	Gibt es Regelungen, welche die Vertraulichkeit und Unabhängigkeit der Ansprechpersonen garantieren?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	
9	Sind die Rolle, die Aufgaben und Kompetenzen dieser Vertrauenspersonen definiert?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	
10	Gibt es eine Beschreibung des formellen Ablaufs zur Bearbeitung von Verstössen gegen die persönliche Integrität?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	
11	Ist die Rolle der Vertrauensperson bei einem formellen Vorgehen geregelt?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	
12	Wird in der Weisung etwas über Konsequenzen für Personen ausgesagt, welche erwiesenermassen sexuelle Belästigung, Mobbing oder Diskriminierung begehen?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	Wenn ja, welche?
13	Sind die Mitarbeitenden bei der Ausarbeitung der Weisung einbezogen worden?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	
14	Kennen alle Mitarbeitenden die Grundsatzklärung des Betriebs zum Schutz der persönlichen Integrität?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	

Anhang

Informationsstand über Präventionsmassnahmen gegen Belästigungen

15 Wurden die Mitarbeitenden informiert über mögliche Vorgehensweisen bei Verletzungen der persönlichen Integrität sowie über den Unterschied betreffend einer vertraulichen Bearbeitung durch die Vertrauensperson und einer Beschwerde beim Vorgesetzten (formelles Verfahren)?

ja
 nein

16 Kennen die Mitarbeitenden das Angebot zur vertraulichen Unterstützung bei Verstössen und wissen sie, wie sie die Vertrauensperson erreichen können?

ja
 nein

17 Wissen Vorgesetzte, wie sie sich verhalten sollen, wenn sie von Verstössen Kenntnis bekommen (eigene Wahrnehmung, Meldung von Betroffenen oder Drittpersonen)?

ja
 nein



Weiterführende Informationen

Konflikt

- Friedrich Glasl (2010). Konfliktmanagement. Ein Handbuch für Führungskräfte, Beraterinnen und Berater. 9. Auflage. Haupt Verlag Bern, Stuttgart, Wien
- Roger Fisher, William Ury, Bruce Patton (2009): Das Harvard-Konzept. Der Klassiker der Verhandlungstechnik. 23. Auflage. Campus-Verlag, Frankfurt am Main u. a.

Mobbing

- Informationen zum Thema Mobbing inkl. Beratungsangeboten: www.mobbing-zentrale.ch/index.htm
- Broschüre für Betroffene von Mobbing der INQA: Hilfe gegen Mobbing am Arbeitsplatz (dt) <http://www.dnbgf.de/uploads/media/hilfe-gegen-mobbing-am-arbeitsplatz.pdf>
- Broschüre «Mobbing – Leitfaden zur Prävention und Intervention» des Fonds Gesundes Österreich. Download: <http://www.fgoe.org/presse-publikationen/downloads/wissen/leitfaden-mobbing/2010-07-02.9267836538>
- Verschiedene Leitfäden für Führungskräfte, Beratende und Betroffene von Mobbing des Fonds Gesundes Österreich <http://www.fgoe.org/presse-publikationen/downloads/forschung>.
- www.seco.admin.ch > Themen

Sexuelle Belästigung

- Umfassende Informationen zum Thema Sexuelle Belästigung, inkl. Beratungs- und Ausbildungsangeboten, Download und Bestellmöglichkeit von Broschüren: www.seco.admin.ch > Themen | www.sexuellebelaestigung.ch

Gewalt und Traumatisierung

- Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz: Factsheet 24 «Gewalt am Arbeitsplatz» Download: <http://osha.europa.eu/de/publications/factsheets/24>
- Broschüre der inqa.de «Gewaltfreier Arbeitsplatz. Handlungsempfehlungen zur Implementierung einer Unternehmenspolicy.» Download: http://www.inqa.de/SharedDocs/PDFs/DE/Publikationen/gewaltfreier-arbeitsplatz.pdf;jsessionid=66B5C84FB853908947F0D30C44DE2DCE?__blob=publicationFile
- Broschüre der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung «Lexikon Gewalt» http://www.dguv.de/inhalt/praevention/aktionen/abba_projekt/documents/Lexikon_Gewalt%5B1%5D.pdf
- Broschüre der inqa.de: «Herausforderung berufsbedingte Traumatisierung». Download: <http://www.dnbgf.de/uploads/media/herausforderung-berufsb-traumatisierung.pdf>
- Broschüre der Suva zur Nothilfe bei schweren Unfällen. «Seelische Nothilfe. Was tun nach einem schweren Unfall am Arbeitsplatz?» www.suva.ch BestellNr. 44086/2.d
Download: <https://www.wepp1.suva.ch/webshop/4C/4C75E07A442C40A0E1008000A63035B.pdf> | [http://de.wikipedia.org/wiki/Trauma_\(Psychologie\)#Symptome_und_Verhaltensweisen](http://de.wikipedia.org/wiki/Trauma_(Psychologie)#Symptome_und_Verhaltensweisen)

Kantonale Arbeitsinspektorate

- www.iva-ch.ch

Verwendete Literatur

- Baillien, E., Neyens, I., De Witte, H. (2008). Organizational, team related and job related risk factors for workplace bullying, violence and sexual harassment in the workplace: A qualitative study. *International Journal of Organisational Behaviour*, 13 (2), 132-146.
- Bundesgerichtsurteil 2C_462/2011 (Relations du travail; procédure interne de gestion de conflits dans une entreprise, recours contre l'arrêt de la Cour de justice du canton de Genève, Chambre administrative, 1ère section, du 5 avril 2011).
- Di Martino, V.; Hoel, H.; Cooper; C. L. (2003) Preventing violence and harassment in the workplace. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- European Agency for Safety and health at Work, EU-OSHA (2010). European Risk Observatory Report. Workplace Violence and Harassment: a European Picture. Luxembourg: Publication Office of the European Union.
- Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheit: <http://osha.europa.eu/de/topics/stress/harassment>
- Kiener, A., Graf, M., Schiffer, J., von Holzen-Beusch, E., & Fahrni.; M. (2002). Mobbing und andere psychosoziale Spannungen in der Schweiz. Bern: Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO). Ressort Grundlagen Arbeit und Gesundheit. SECO Direktion für Arbeit. Nr. 3 (11.2002). Download: www.seco.admin.ch.
- Krieger, R., Graf, M. (2011). Arbeit und Gesundheit. Zusammenfassung der Ergebnisse der Schweizerischen Gesundheitsbefragung 2007. Hrsg. Staatssekretariat für Wirtschaft. Direktion für Arbeit. Arbeitsbedingungen. Bern. Download: www.seco.admin.ch.
- Krieger, R., Pekruhl, U., Lehmann, M. Graf, M. (2012). Fünfte Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen 2010. Ausgewählte Ergebnisse aus Schweizer Perspektive. Hrsg. Staatssekretariat für Wirtschaft. Direktion für Arbeit. Arbeitsbedingungen. Bern. Download: www.seco.admin.ch.
- Leka, S., Cox, T., (2008). PRIMA-EF: Leitlinien zum Europäischen Handlungsrahmen für psychosoziales Risikomanagement. Ein Handbuch für Arbeitgeber und Arbeitnehmervertreter. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 2009 (Hrsg auf Deutsch). Download: http://www.prima-ef.org/uploads/1/1/0/2/11022736/baua-who_prima_german_version.pdf
- Rückert, J., Bone, A., (2008). Hilfe gegen Mobbing am Arbeitsplatz. So beenden Sie das Mobbing jetzt! Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Steiger-Sackmann, S. (2013). Schutz vor psychischen Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz. Rechtliche Möglichkeiten zur Verbesserung der Prävention. Zürich - Basel - Genf: Schulthess Juristische Medien.
- Strub Silvia, Schär Moser Marianne (2008). Risiko und Verbreitung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Eine repräsentative Erhebung in der Deutschschweiz und der Romandie. Bern: BBL, Vertrieb Bundespublikationen. www.bundespublikationen.ch. Bestellnummer: 301.929.d. Download: www.seco.admin.ch.
- Weber, A., Hörmann, G., Köllner, V., (2007). Mobbing, eine arbeitsbedingte Gesundheitsgefahr der Dienst-Leistungs-Gesellschaft? In: *Gesundheitswesen* 2007; 69: 267 – 276.

Gesetzliche Grundlagen

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 und Verordnung 3 + 4

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 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 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

- ¹ 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.
- ² Das Verbot gilt insbesondere für die Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung.
- ³ Angemessene Massnahmen zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung stellen 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)



SECO | Direktion für Arbeit | Arbeitsbedingungen
3003 Bern
ab.sekretariat@seco.admin.ch | www.seco.admin.ch
Eidgenössisches Departement für
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF

