

# Gesetzliche Bestimmungen

## 1. Persönlichkeitsschutz

### 1.1. Allgemein: ZGB 28 ff.

#### ZGB 28

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

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

In Art. 28 a ff. ZGB werden dann die einzelnen Rechtsansprüche aufgezählt, welche der persönlichkeitsverletzten Person gegenüber der verletzenden Person zustehen.

### 1.2. Arbeitsrecht

#### OR 328 (gilt sinngemäss auch für das Bundespersonal)

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.

### 1.3. Arbeitsgesetz

#### ArG 6 Abs. 1 und 2

1 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.

2 Der Arbeitgeber hat insbesondere die betrieblichen Einrichtungen und den Arbeitsablauf so zu gestalten, dass Gesundheitsgefährdungen und Überbeanspruchungen der Arbeitnehmer nach Möglichkeit vermieden werden.

## **2. Gleichstellungsgesetz**

### **Art. 3 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.

### **Art. 4 Diskriminierung durch sexuelle Belästigung**

Diskriminierend ist jedes belästigende Verhalten sexueller Natur oder ein anderes Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, das die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beeinträchtigt. Darunter fallen insbesondere Drohungen, das Versprechen von Vorteilen, das Auferlegen von Zwang und das Ausüben von Druck zum Erlangen eines Entgegenkommens sexueller Art.

### **Art. 10 Kündigungsschutz**

1 Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber ist anfechtbar, wenn sie ohne begründeten Anlass auf eine innerbetriebliche Beschwerde über eine Diskriminierung oder auf die Anrufung der Schlichtungsstelle oder des Gerichts durch die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer folgt.

2 Der Kündigungsschutz gilt für die Dauer eines innerbetrieblichen Beschwerdeverfahrens, eines Schlichtungsoder eines Gerichtsverfahrens sowie sechs Monate darüber hinaus.

3 Die Kündigung muss vor Ende der Kündigungsfrist beim Gericht angefochten werden. Das Gericht kann die provisorische Wiedereinstellung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers für die Dauer des Verfahrens anordnen, wenn es wahrscheinlich erscheint, dass die Voraussetzungen für die Aufhebung der Kündigung erfüllt sind.

4 Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer kann während des Verfahrens auf die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses verzichten und stattdessen eine Entschädigung nach Artikel 336a des Obligationenrechts 1 geltend machen.

## **3. Strafgesetzbuch**

### **Art. 188 Sexuelle Handlungen mit Abhängigen**

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

2 Ist die verletzte Person mit dem Täter eine Ehe oder eine eingetragene Partnerschaft eingegangen, so kann die zuständige Behörde von der Strafverfolgung, der Überweisung an das Gericht oder der Bestrafung absehen.

## **Art. 189 Angriffe auf die sexuelle Freiheit und Ehre.**

### **Sexuelle Nötigung**

1 Wer eine Person zur Duldung einer beischlafähnlichen oder einer anderen sexuellen Handlung nötigt, namentlich indem er sie bedroht, Gewalt anwendet, sie unter psychischen Druck setzt oder zum Widerstand unfähig macht, wird mit Freiheitsstrafe bis zu zehn Jahren oder Geldstrafe bestraft.

### **Art. 193 Ausnützung der Notlage**

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

### **Art. 197 Pornografie**

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

2 Wer Gegenstände oder Vorführungen im Sinne von Ziffer 1 öffentlich ausstellt oder zeigt oder sie sonst jemandem unaufgefordert anbietet, wird mit Busse bestraft.

Wer die Besucher von Ausstellungen oder Vorführungen in geschlossenen Räumen im Voraus auf deren pornografischen Charakter hinweist, bleibt straflos.

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

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

5 Handelt der Täter aus Gewinnsucht, so ist die Strafe Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe. Mit Freiheitsstrafe ist eine Geldstrafe zu verbinden.

6 Gegenstände oder Vorführungen im Sinne der Ziffern 1–3 sind nicht pornografisch, wenn sie einen schutzwürdigen kulturellen oder wissenschaftlichen Wert haben.

## **Art. 198 Übertretungen gegen die sexuelle Integrität**

### **Sexuelle Belästigungen**

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

Sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz sind verboten, denn sie stellen eine erhebliche Beeinträchtigung der Persönlichkeitsrechte der Betroffenen und ihres Rechts auf sexuelle Selbstbestimmung dar und verletzen damit

den jeweiligen Arbeitsvertrag sowie die betreffenden oben genannten Gesetze. Sie sollen durch die Massnahmen und Sanktionen dieses Reglements verhindert werden. Zudem besteht Einvernehmen, dass sexuelle Belästigung, Mobbing und anderes soziales Fehlverhalten, ungelöste Konflikte und fehlende Achtung vor Andersdenkenden sowie Angehörigen anderer Nationen oder Glaubensgemeinschaften das Betriebsklima negativ beeinflussen, zu Störungen der Arbeitsabläufe führen sowie die Qualität der Arbeitsergebnisse beeinträchtigen. Wir werden Sanktionen und alles unternehmen um ein freundliches Klima zu schaffen.

Als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gilt jedes Verhalten mit sexuellem Bezug am oder im Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz, das die Würde von Frauen oder Männern beeinträchtigt und das von der betroffenen Person unerwünscht ist.

Typische Beispiele sind obszönes Reden (auch sexistische Witze) oder Gebaren, anzügliche Bemerkungen (auch über körperliche Vorzüge oder Schwächen), unerwünschter Körperkontakt (auch das Zu-Naherkommen), aufdringliche Blicke, zweideutige Einladungen oder Aufforderungen, Zeigen von offensichtlich erotischen oder gar pornographischen Bildern, Annäherungsversuche verbunden mit dem In Aussichtstellen von Vor- oder Nachteilen.

Die Grenzen setzen Sie selber !!! Teilen Sie der Person mit, dass es für Sie sexuelle Belästigung ist und die Person bitte sofort damit aufhören.

### **Mobbing**

Mobbing findet statt, wenn jemand am Arbeitsplatz systematisch schikaniert, bedrängt oder ausgegrenzt wird. Es beeinträchtigt die Persönlichkeitsentwicklung, das Selbstwertgefühl sowie die Handlungs- und Entscheidungsfreiheit der betroffenen Person, es verletzt ihre Würde und ihr soziales Ansehen. Mobbing verhindert, dass die Betroffenen ihre Fähigkeiten einbringen und ihre fachlichen Aufgaben sinnvoll wahrnehmen können.

Typische Handlungen, die bei systematischem Vorgehen ein Mobbing darstellen können, sind:

Kontaktvermeidung, Informationsverknappung oder -zurückbehaltung, Gesprächsverweigerung, aggressives oder unhöfliches Verhalten, sachlich nicht gerechtfertigte Vorwürfe, Benachteiligungen oder Nichteinladung zu Gruppenanlässen, Verbreitung abträglicher bzw. negativer Gerüchte, Blossstellen, Verleumdungen, Ehrverletzungen, Belästigungen oder Drohungen.

### **Diskriminierung**

Diskriminierung ist die Benachteiligung wegen persönlicher Eigenschaften, ohne dass dies der Zusammenhang mit der Arbeit sachlich rechtfertigt. Diskriminierungen verletzen die Würde der betroffenen Person sowie ihre Grundrechte.

Typische Beispiele sind:

Herabsetzung wegen einer Behinderung, der Herkunft, Hautfarbe, Religion, politischen Anschauung oder der sexuellen Identität.