

Schutz vor sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz und im Studium

1. Einleitung

Sexuelle Belästigung gilt als schwerwiegender Eingriff in die Persönlichkeitsrechte und in die Würde einer betroffenen Person. Gemäss Bundesgesetz über die Gleichstellung von Mann und Frau ist sie am Arbeitsplatz verboten und das Schweizerische Strafgesetz stellt sie unter Strafe. Ebenso wie sexuelle Belästigung behindert Mobbing die Chancengleichheit, beeinträchtigt die Arbeitsleistung, den Studienerfolg sowie den beruflichen und privaten Werdegang einer betroffenen Person.

Die PH Luzern pflegt eine Kultur des gegenseitigen Respekts und des verantwortungsvollen Umgangs zwischen ihren Angehörigen. Sie toleriert sexuelle Belästigung oder Mobbing weder als Arbeitgeberin am Arbeitsplatz, noch als Bildungsinstitution im Studium. Sie ist im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht gegenüber ihren Angehörigen verpflichtet, Massnahmen zur Prävention zu treffen, betroffenen Personen Beratung und Unterstützung zu bieten, bei Kenntnis von sexueller Belästigung oder Mobbing den Sachverhalt abzuklären und im Ernstfall geeignete Massnahmen in ihrem Zuständigkeitsbereich zu treffen. **Mitarbeitende oder Studierende, welche andere sexuell belästigen oder mobben, müssen mit Sanktionen rechnen.**

Dieses Merkblatt soll Mitarbeitende und Studierende für sexuelle Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz und im Studium sensibilisieren. Es soll ihnen praktische und rechtliche Handlungsmöglichkeiten und das Unterstützungsangebot der PH Luzern aufzeigen, welches ihnen im Falle von sexueller Belästigung oder Mobbing zur Verfügung steht.

2. Begriffe: Sexuelle Belästigung und Mobbing

2.1 Was ist sexuelle Belästigung?

Als sexuelle Belästigung wird jedes Verhalten mit sexuellem Bezug verstanden, das von der betroffenen Person unerwünscht ist oder sie aufgrund ihres Geschlechts herabwürdigt.

Sexuelle Belästigung kann verbal oder mit Gesten oder Taten ausgeübt werden, z.B.:

- anzügliche und zweideutige Bemerkungen
- sexistische Sprüche und Witze
- Vorzeigen oder Aufhängen von pornographischem Material
- unerwünschter Körperkontakt und aufdringliches Verhalten
- Annäherungsversuche mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen
- sexuelle Übergriffe (z.B. Nötigung oder Vergewaltigung)

2.2 Was ist Mobbing?

Mobbing ist ein nicht alltäglicher, verfestigter Konflikt, bei dem eine **Person häufig und gezielt über längere Zeit** unter Druck gesetzt wird. Ziel ist es, das Opfer zu isolieren oder auszugrenzen.

«Mobbinghandlungen können z.B. sein: die Beurteilung des Arbeitseinsatzes in unzutreffender oder kränkender Weise, Angriffe auf das Privatleben, die Verbreitung von Gerüchten [...], die Zuteilung sinnloser

Arbeitsaufgaben, Drohungen, Einschüchterungen, Beleidigung und jede Art von Schikane [Massnahme, um jemandem absichtlich Schwierigkeiten zu bereiten].»¹

Wichtig: Nicht jeder Konflikt am Arbeitsplatz oder im Studium ist Mobbing. Eine sorgfältige Klärung des Sachverhalts unter Einbezug der zuständigen Person ist deshalb unerlässlich für das Lösen von schwerwiegenden Konflikten.

3. Was können Sie tun?

3.1 Wenn Sie selbst von sexueller Belästigung oder Mobbing am Arbeitsplatz oder im Studium betroffen sind:

Sie dürfen sich gegen sexuelle Belästigung oder Mobbing am Arbeitsplatz oder im Studium wehren. Der Versuch, die belästigende Person zu ignorieren oder ihr auszuweichen, ist verhängnisvoll: Es kann sein, dass sich die Person nicht bewusst ist, dass Sie ihr Verhalten als verletzend empfinden. Möglich ist aber auch, dass eine Person, welche jemanden absichtlich belästigt, aus passivem Verhalten der betroffenen Person den Schluss zieht, dass ihr Verhalten toleriert wird, und dieses fortsetzt.

⇒ **Konfrontieren Sie die belästigende Person und setzen Sie Grenzen.**

Geben Sie der belästigenden Person sofort und unmissverständlich zu verstehen, dass ihr Verhalten unerwünscht ist. Ihre Aufforderung zum Unterlassen der Belästigung können Sie vor Zeuginnen und Zeugen wiederholen oder der belästigenden Person schriftlich mitteilen. Wenn Mobbinghandlungen von Drittpersonen ausgehen (z.B. Kundinnen oder Kunden, Praxislehrpersonen), melden Sie den Vorfall als Mitarbeitende der vorgesetzten Person oder als Studierende einer Dozentin oder einem Dozenten.

Notieren Sie die Vorfälle (belästigende Person, Datum, Zeit, Ort, Art der Übergriffe, Zeuginnen und Zeugen) und die von Ihnen unternommenen Schritte. Zudem ist es wichtig, Beweismaterial aufzubewahren und nicht zu vernichten. Diese Unterlagen können für das weitere Vorgehen hilfreich sein.

Es dürfen Ihnen keine Nachteile bei der Arbeit oder im Studium entstehen, wenn Sie sich gegen belästigende Handlungen wehren oder Beratung in Anspruch nehmen.

⇒ **Suchen Sie Rückhalt.**

Suchen Sie Rückhalt bei vertrauten Personen, Arbeitskolleginnen oder -kollegen oder Mitstudierenden. Diese können Sie unterstützen. Vielleicht finden Sie unter ihnen auch noch andere Personen, die Ähnliches erlebt haben oder die sich als Zeugin oder Zeuge zur Verfügung stellen.

⇒ **Nehmen Sie Beratung und Unterstützung an.**

Sie haben das Recht auf unentgeltliche Beratung und Unterstützung. Die PH Luzern bieten Ihnen verschiedene Anlaufstellen an, welche Sie unterstützen mit dem Ziel, sexuelle Belästigung oder Mobbing rasch zu unterbinden.

¹ Steiger-Sackmann Sabine, Schutz vor psychischen Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz, Zürich 2013, S. 118.

Als **Mitarbeitende** können Sie sich an folgende Stellen wenden:

Ihre vorgesetzte Person	Sie ist angehalten, im Rahmen ihrer Möglichkeiten zwischen den Konfliktparteien zu vermitteln. In Absprache mit der Stabsabteilung Personal kann sie weitere Schritte zur Abklärung des Sachverhalts unternehmen.
Stabsabteilung Personal	Sie informiert Sie über Ihre Handlungsmöglichkeiten, deren Konsequenzen und hilft Ihnen, das weitere Vorgehen zu klären. Zur Unterstützung bei der Klärung und Beurteilung des Sachverhalts kann sie Expertinnen oder Experten beiziehen.
Vertrauenspersonen des Campus Luzern	Sie hört Ihnen im Rahmen eines vertraulichen Gespräches zu und informiert und berät Sie über mögliche Schritte. Sie begleitet Sie zu Gesprächen, wenn Sie dies wünschen. Die Beratung ist streng vertraulich. Auskünfte an Drittpersonen werden nur mit Einverständnis der betroffenen Person weitergeleitet. (Ausnahme: schwere Selbst- oder Fremdgefährdung). Link: <u>Schutz vor sexueller Belästigung - Unterstützungsangebote - Studierende - Beratungen und Angebote - phlu.ch</u>
Psychologische Beratungsstelle	Sie kann Ihnen helfen, mit Folgen von sexueller Belästigung oder Mobbing umzugehen. Link: <u>Psychologische Beratungsstelle - Unterstützungsangebote - Studierende - Beratungen und Angebote - phlu.ch</u>
Ombudsstelle	Die Ombudspersonen unterstützen Mitarbeitende der PH Luzern bei Schwierigkeiten und Konflikten am Arbeitsplatz und arbeiten an realisierbaren und für die Beteiligten akzeptablen Lösungen. Die Anfragen werden vertraulich behandelt, sofern die Mitarbeitenden dies wünschen und es rechtlich möglich ist. Link: <u>Ombudsstelle - Unterstützungsangebote - Studierende - Beratungen und Angebote - phlu.ch</u>

Als **Studierende** können Sie sich an folgende Stellen wenden:

Dozentin oder Dozent	Sie oder er ist angehalten, im Rahmen der Möglichkeiten zwischen den Konfliktparteien zu vermitteln und weitere Beratungsmöglichkeiten aufzuzeigen.
Studiengangsleiterin oder Studiengangsleiter	Möchten Sie sich nicht an die Dozentin oder den Dozenten wenden, können Sie sich auch an die Studiengangsleiterin oder den Studiengangsleiter richten.

Vertrauenspersonen des Campus Luzern

Sie hört Ihnen im Rahmen eines vertraulichen Gespräches zu und informiert und berät Sie über mögliche Schritte. Sie begleitet Sie zu Gesprächen, wenn Sie dies wünschen. Die Beratung ist streng vertraulich. Auskünfte an Drittpersonen werden nur mit Einverständnis der betroffenen Person weitergeleitet. (Ausnahme: schwere Selbst- oder Fremdgefährdung).

Link:

[Schutz vor sexueller Belästigung - Unterstützungsangebote - Studierende - Beratungen und Angebote - phlu.ch](#)

Psychologische Beratungsstelle

Sie kann Ihnen helfen, mit Folgen von sexueller Belästigung oder Mobbing umzugehen.

Link:

[Psychologische Beratungsstelle - Unterstützungsangebote - Studierende - Beratungen und Angebote - phlu.ch](#)

Ombudsstelle

Die Ombudspersonen unterstützen Studierende der PH Luzern bei Schwierigkeiten und Konflikten im Studium und arbeiten an realisierbaren und für die Beteiligten akzeptablen Lösungen. Die Anfragen werden vertraulich behandelt, sofern die Studierenden dies wünschen und es rechtlich möglich ist.

Link:

[Ombudsstelle - Unterstützungsangebote - Studierende - Beratungen und Angebote - phlu.ch](#)

3.2 Wenn Sie Kenntnis davon haben, dass eine andere Person sexuell belästigt oder gemobbt wird:

Schauen und hören Sie nicht weg, wenn Sie beobachten, dass andere Mitarbeitende oder Mitstudierende sexuell belästigt oder gemobbt werden. Mit Ihrem umsichtigen Verhalten können Sie einen Beitrag zu einem gegenseitigen respektvollen Umgang am Arbeitsplatz und im Studium leisten.

⇒ Konfrontieren Sie die belästigende Person und setzen Sie Grenzen.

Sprechen Sie belästigende Personen auf ihr Verhalten an und nehmen Sie direkt Stellung. Es dürfen Ihnen keine Nachteile bei der Arbeit oder im Studium entstehen, wenn Sie sich für andere gegen belästigende Handlungen wehren, Beratung in Anspruch nehmen oder als Zeugin oder Zeuge aussagen.

⇒ Bieten Sie Ihre Unterstützung an.

So können Sie eine betroffene Person unterstützen, wenn Sie von sexueller Belästigung oder Mobbing wissen:

- Lachen Sie nicht mit, wenn sexistische Witze oder Sprüche gemacht werden.
- Sprechen Sie die betroffene Person an, wenn Sie vermuten, dass sie sexuell belästigt oder gemobbt wird.
- Ermutigen Sie sie, sich zur Wehr zu setzen.
- Bieten Sie ihr an, sie zu Besprechungen mit der vorgesetzten Person, der Studiengangsleiterin oder dem Studiengangsleiter usw. zu begleiten.
- Stellen Sie sich als Zeugin oder Zeugen zur Verfügung.²

² Vgl. [Hinschauen - Handeln!: Vorgehensweise für Zeug*innen - Sexuelle Belästigung \(unibe.ch\)](#)

⇒ **Holen Sie Beratung und Unterstützung.**

Die Anlaufstellen (vgl. Ziff. 3.1), welche betroffenen Mitarbeitenden oder Studierenden zur Verfügung stehen, unterstützen auch Mitarbeitende oder Studierende, welche nicht direkt von sexueller Belästigung oder Mobbing am Arbeitsplatz oder im Studium betroffen sind, jedoch davon wissen.

Ferner können Mitarbeitende oder Studierende, welche mit dem Vorwurf der sexuellen Belästigung oder des Mobbings konfrontiert sind, zur Klärung der Situation bei den genannten Stellen ebenfalls Unterstützung beanspruchen.

4. Weitere Massnahmen und Anlaufstellen

4.1 Betriebsinterne Untersuchung und Sanktionen

Sie haben das Recht, im Fall von sexueller Belästigung oder Mobbing, bei der Rektorin oder beim Rektor (Mitarbeitende) oder bei der Prorektorin oder beim Prorektor (Studierende) eine Untersuchung der Vorfälle zu verlangen. Sie oder er kann die zur Klärung notwendigen Untersuchungsmassnahmen einleiten. Falls nötig, können gegenüber der belästigenden Person Sanktionen (personalrechtliche Massnahmen bei Mitarbeitenden, Disziplinar-massnahmen bei Studierenden) ausgesprochen werden. Sanktionsmassnahmen können auch ergriffen werden, wenn Mitarbeitende oder Studierende bewusst Falschbeschuldigungen äussern.

4.2 Schlichtungsstelle für Mitarbeitende

Die kantonale Verwaltung des Kantons Luzern verfügt über eine Schlichtungsstelle (vgl. § 69 Personalgesetz, SRL Nr. 51 und §§ 68 ff. Personalverordnung, SRL Nr. 52). Sie vermittelt auf Gesuch von Mitarbeitenden oder vorgesetzter Person bei Konflikten aus dem Arbeitsverhältnis. Während einer Schlichtungsverhandlung wird versucht, eine Einigung zwischen den betroffenen Parteien zu erzielen. Das Verfahren vor der Schlichtungsstelle ist kostenlos.

Die Schlichtungsstelle kann auch bei Fällen von sexueller Belästigung und Mobbing angerufen werden. Voraussetzung für eine Schlichtungsverhandlung ist, dass zwischen den Parteien bereits ein Gespräch stattgefunden hat, bei dem keine Lösung gefunden werden konnte.

Das Gesuch um ein Schlichtungsverfahren ist schriftlich und mit einer Begründung versehen bei der Schlichtungsstelle, c/o Rechtsdienst Dienststelle Personal, Hirschengraben 36 6002 Luzern einzureichen.

Weitere Informationen zur Schlichtungsstelle für Mitarbeitende: Merkblatt des Kantons Luzern (https://personal.lu.ch/ueber_uns/Recht)

4.3 Weitere rechtliche Ansprüche

Opfer von sexueller Belästigung oder Mobbing können unter gewissen Voraussetzungen auf dem Rechtsweg z.B. folgendes geltend machen:

- Schadenersatz (z.B. für Krankheits- und Heilungskosten infolge sexueller Belästigung oder Mobbing)
- In seltenen Fällen auch Genugtuung (moralische Wiedergutmachung mit Hilfe eines Geldbetrags)
- Strafanzeige (z.B. bei Nötigung, Körperverletzung, Vergewaltigung)
- Nur Mitarbeitende bei sexueller Belästigung: Entschädigung gestützt auf das eidgenössische Gleichstellungsgesetz