

Merkblatt

Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – Gerichte Kanton Aargau

Schutz der persönlichen und sexuellen Integrität am Arbeitsplatz

Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind gesetzlich vor Mobbing und sexueller Belästigung geschützt. Sie haben ein Recht darauf, an ihrem Arbeitsplatz so behandelt zu werden, dass ihre persönliche Würde und sexuelle Integrität unangetastet bleiben. Den Gerichten Kanton Aargau ist es ein zentrales Anliegen, eine Arbeitsatmosphäre von gegenseitigem Respekt zu schaffen.

Dieses Merkblatt liefert einen Überblick und informiert über das interne Verfahren bei Mobbing und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

Definition sexuelle Belästigung

Als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gilt jede Handlung und Äusserung mit sexuellem Bezug, die eine Person aufgrund ihres Geschlechts herabwürdigt. Sexuell belästigende Handlungen sind unerwünschte Annäherungsversuche, Gesten, Äusserungen, Darstellungen und Handlungen - auch in elektronischer Form -, die von der Person oder der Personengruppe, an die sie sich richten, als beleidigend und unangemessen empfunden werden.

Beispiele sexueller Belästigung sind:

- anzügliche und peinliche Bemerkungen
- zweideutige Einladungen
- sexistische Sprüche und Witze, „Hinterherpfeifen“
- unerwünschte Körperkontakte
- Annäherungsversuche, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen einhergehen
- Vorzeigen oder Aufhängen von pornografischem Material.

Definition Mobbing

Unter Mobbing versteht man die **systematische** Belästigung einer Person oder von Personengruppen am Arbeits- oder Ausbildungsplatz. Mobbing zielt bewusst oder unbewusst darauf, die betroffene Person zu isolieren und zu entwerten. Die Angriffe erfolgen über einen längeren Zeitraum; Auslöser ist meist ein länger schwelender und nicht offen angesprochener und bereinigter Konflikt. In der Folge werden einzelne oder mehrere Personen **regelmässig und wiederholt** schikanierenden Handlungen ausgesetzt. Die betroffenen Personen fühlen sich hierdurch bedroht und verletzt. Mobbing führt früher oder später zum Leistungsabfall, zum Verlust von Motivation, Selbstvertrauen und Selbstwert. Die Folge sind psychische und physische Beeinträchtigungen, die bis zu Kündigung und dauernder Arbeitsunfähigkeit des Mobbing-Opfers führen können.

Mobbing-Handlungen können unterschiedlicher Art sein und erfolgen wiederholt, z.B. durch:

- demütigende Sticheleien, Drohungen, ständige Kritik, Beschimpfungen
- abwertende Gestik oder Mimik, Kontaktverweigerung
- Ausgrenzung, keiner setzt sich mehr für den anderen ein
- Verbreitung von Gerüchten, Schwächen blossstellen
- Aggressionen, Anwendung von körperlicher Gewalt
- Zuteilung kränkender, sinnloser, schädlicher, über- oder unterfordernder Arbeiten
- Zurückhalten oder Verweigern von wichtigen Informationen, systematische Unterbewertung von Leistungen.

Nicht um Mobbing handelt es sich unter anderem bei:

- klaren und offenen Leistungsanforderungen der Vorgesetzten
- sachlich begründeter Kritik
- ohne feindliche Absicht unklar formulierter Auftragserteilung.

Internes Verfahren

In erster Linie ist ein zeitnahes, niederschwelliges, internes Vorgehen sinnvoll und wird empfohlen. Die Situation wird mit Unterstützung der internen Ansprechpersonen (vgl. dazu nachstehend) geklärt, und falls nötig wird gegenüber der belästigenden Person reagiert.

Hinweise:

- Die Ansprechperson unternimmt nichts ohne ausdrückliche Zustimmung der betroffenen Person, d.h. mit jedem weiteren Schritt muss diese einverstanden sein.
- Die Ansprechperson ist gegenüber Dritten zu absoluter Diskretion und Verschwiegenheit verpflichtet.
- Die Durchführung des internen Verfahrens ist keine zwingende Voraussetzung für das externe Verfahren, aber empfohlen.

Externes Verfahren

Ist die Durchführung des internen Verfahrens nicht möglich bzw. ausdrücklich nicht erwünscht, kann direkt das externe Verfahren durch die betroffene Person in Anspruch genommen werden.

Das externe Verfahren (Schlichtungskommission, Verwaltungsgericht) wird gemäss §§ 37 ff. des kantonalen Personalgesetzes (PersG) durchgeführt.

Interne Ansprechpersonen

Interne Ansprechperson für alle Einheiten der Gerichte Kanton Aargau ist eine durch die Justizleitung bestimmte Ombudsperson respektive deren Stellvertreterin bzw. Stellvertreter.

Ist die Ombudsperson respektive deren Stellvertreterin bzw. Stellvertreter selber direkt betroffen (als belästigte oder belästigende Person), ist das Generalsekretariat der Gerichte Anlaufstelle zur Besprechung des weiteren Vorgehens. Es können bei Bedarf externe Fachpersonen beigezogen werden.

Weiterführende Informationen

Im Übrigen gelten die Merkblätter des DFR, HR Aargau, "Mobbing am Arbeitsplatz", "Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz" sowie "Verfahren bei Mobbing und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz".

Inkrafttreten

Die Justizleitung hat die vorliegenden Bestimmungen am 18. Februar 2022 genehmigt. Sie treten am 15. März 2022 in Kraft.