

**Verhaltenskodex
Gewaltprävention im professionellen
Umfeld**

Version für Personal

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	3
1.1 Formen der Gewalt.....	3
2. Gesetzliche Bestimmungen	5
3. Verhaltenskodex	5
3.1 Grundsatzerklärung der Geschäftsleitung der Altra	5
3.2 Professionelle Verhaltensregeln	6
3.3 Ergänzende Erklärungen zur Anwendung des Verhaltenskodex.....	9
3.4 Prävention	9
3.5 Vorgehen bei unsicheren Situationen zu richtigem Verhalten / Fachberatung	9
3.6 Meldung.....	9
3.7 Sanktionen	9
3.8 Rechtsweg beschreiten	10
3.9 Missbrauch des Beschwerderechts.....	10
3.10 Geltungsbereich	10
4. ANHANG 1	11
4.1 Arbeitsgesetz (ARG 6 Abs. 1 und 2).....	11
4.2 Gleichstellungsgesetz	11
4.3 Persönlichkeitsschutz	12
4.4 Strafgesetz.....	13

UM DIE LESBARKEIT ZU VEREINFACHEN WIRD AUF DIE ZUSÄTZLICHE FORMULIERUNG DER WEIBLICHEN FORM VERZICHTET. WIR MÖCHTEN DESHALB DARAUF HINWEISEN, DASS DIE AUSSCHLISSLICHE VERWENDUNG DER MÄNNLICHEN FORM EXPLIZIT ALS GESCHLECHTSUNABHÄNGIG VERSTANDEN WERDEN SOLL.

1. Einleitung

Gewalt, sexuelle Ausbeutung, Missbrauch und andere Grenzverletzungen sind gravierende Eingriffe in die physische und psychische Integrität der Betroffenen. Sie schädigen nicht nur das Opfer, sondern auch die Unternehmung.

Die Gesamtbelegschaft *) der Altra hat das Recht, so behandelt zu werden, dass ihre Würde und persönliche Integrität unangetastet bleibt.

*) Begrifflichkeit (nach AS087 Sprachgebrauch in der Altra)

Belegschaft: setzt sich aus Klienten und Personal zusammen, alle die im Unternehmen Altra tätig sind

Klienten: gemeint sind Mitarbeitende (MA), BewohnerInnen (Bewo), Lernende (L), Programm- und Praktikumssteilnehmende (PT), Teilnehmende Integrationsmassnahmen (TIM)

Personal: Menschen ohne IV-Rente die von der Altra angestellt sind, damit die Altra ihren Auftrag erfüllen kann, inklusive Praktikant/-innen, Zivildienstleistende, ehrenamtlich Tätige

1.1 Formen der Gewalt

Zitat: INSOS Lauber Barbara, Gewalt in Institutionen, 2011 S. 8 und f.

«Gewalt kann in allen Situationen des Lebens auftreten. Sie kann verbaler, seelischer, körperlicher, sexueller oder struktureller Natur sein. Es kann sich um eine einmalige Handlung oder um wiederholte Taten handeln, die sich in ihrer Intensität steigern.

Gewalt ist in allen zwischenmenschlichen Beziehungen, sowohl in einer Institution als auch in ihrem Umfeld, möglich. In den Gewaltkonzepten einer Institution sind deshalb sämtliche Beziehungsebenen zu berücksichtigen, nämlich:

Gewalt

- von Personal zu Klienten
- von Klienten zu Klienten
- durch Familienangehörige oder Drittpersonen
- gegen sich selbst
- von Personal zu Personal
- von Klienten zu Personal

Zur Verdeutlichung der verschiedenen Beziehungsebenen werden im Folgenden Beispiele aufgeführt – ohne dabei den Anspruch auf Vollständigkeit zu erheben. Die Beispiele sowie die nachfolgenden Ausführungen beziehen sich in erster Linie auf Gewalt von Personal gegenüber Klienten sowie teilweise auf Gewalt zwischen Klienten und Klienten.

Körperliche Gewalt

- Verletzungen und/oder Sanktionen wie Körperstrafen
- Einschliessen oder festbinden
- Zwang zur Medikation, Nahrung, Hygiene
- Verweigerung von ärztlicher Behandlung
- Verweigerung oder Vernachlässigung von Hygiene und/oder Nahrung

Sexuelle Gewalt

- Verhinderung des Auslebens der Sexualität
- Missachtung der Intimsphäre
- Übergriffe wie anzügliche Bemerkungen, Betatschen, Exhibitionismus
- sexuelle Belästigung, sexueller Missbrauch, Vergewaltigung und Nötigung
- zeigen von Pornografie
- Zwang zur Prostitution

Psychische Gewalt

- verbale Verletzung oder Beleidigung
- Einschüchterung und Drohung
- emotionale Erpressung
- Infantilisierung und Unterschätzung
- soziale Isolation, ignorieren und Liebesentzug
- Diskriminierung
- Mobbing

Strukturelle / institutionelle Gewalt

- ungeeigneter Arbeits- oder Wohnraum
- Verweigerung der Rechte und Einschränkung der Entscheidungsfreiheit
- inadäquate Betreuungskonzepte
- Missachtung der Privatsphäre
- nicht ausreichendes und / oder nicht geeignetes Personal
- unzulängliche Infrastruktur und Mittel
- willkürliche Regelungen und Vereinbarungen

Materielle Gewalt

- fehlender Respekt vor persönlichem und öffentlichem Eigentum
- Enteignung / Diebstahl
- Unterschlagung»

Am Anfang einer wirkungsvollen Prävention steht das gegenüber der ganzen Belegschaft gemachte Bekenntnis vom Stiftungsrat und der Geschäftsleitung, interpersonelle Gewalt nicht zu dulden und entschieden dagegen vorzugehen.

Der Verhaltenskodex gilt für alle Personen, die in der Altra tätig sind, wohnen oder betreut werden.

Es liegt im Interesse der Altra, Gewalt durch geeignete Sensibilisierungs- und Präventionsmassnahmen so weit als möglich zu verhindern.

Ein Präventionskonzept mit Verhaltenskodex dient dem Stiftungsrat und der Gesamtbelegschaft als verbindliche Vorgabe. Es regelt die Sensibilisierungs- und Präventionsmassnahmen sowie das zielorientierte Vorgehen im Ereignisfall.

Die Altra bekennt sich zur Durchsetzung der Präventions-Charta (www.charta-praevention.ch). Die Charta ist über das Stichwortverzeichnis der Altra abrufbar und befindet sich im QMS-Ordner FAP als PDF „Charta Prävention sexueller Ausbeute“.

Dies bedeutet, dass wir mit regelmässiger Weiterbildung der gesamten Belegschaft und mit interner und externer Kommunikation dazu beitragen, die notwendige Sensibilität hochzuhalten. Jedem Verdacht wird nachgegangen = Null-Toleranz-Politik!

2. Gesetzliche Bestimmungen

Das Gesetz lässt keinen Zweifel über die Verantwortlichkeiten beim Schutz der Arbeitnehmenden: Die Leitung ist verantwortlich für den Schutz der physischen und psychischen Integrität der Belegschaft. Damit ist sie auch verpflichtet, die notwendigen Schutzmassnahmen zu ergreifen. Unterlässt sie das, ist sie persönlich haftbar.

Die im Anhang 1 aufgeführten Gesetzesartikel bilden die rechtliche Grundlage.

3. Verhaltenskodex

Ein Verhaltenskodex ist eine Zusammenstellung von verbindlichen Richtlinien.

Der vorliegende Verhaltenskodex bezüglich professioneller Nähe und Distanz wurde unter Einbezug von Personal der Altra aus den verschiedenen Arbeitsfeldern erarbeitet.

Der Verhaltenskodex soll dazu beitragen, das Schweigen über Fehlverhalten zu überwinden. Er ist ein Instrument zum Schutz vor Übergriffen und falschen Anschuldigungen.

3.1 Grundsaterklärung der Geschäftsleitung der Altra

Wir verlangen, dass die gesamte Belegschaft die persönlichen Grenzen jedes Einzelnen respektiert. Wer Gewalt erfährt, sexuell ausgebeutet wird, missbraucht oder sich anders grenzverletzt fühlt, hat das Recht, der belästigenden Person unmissverständlich mitzuteilen, dass ihr Verhalten nicht akzeptiert wird. Als weitere Möglichkeit kann sich die betroffene Person an eine Person ihres Vertrauens oder an die Meldestellen wenden.

Das Personal – insbesondere Vorgesetzte – haben die Pflicht, die Belegschaft auf die im Verhaltenskodex festgelegten Grundsätze hinzuweisen und Unterstützung zu bieten.

3.2 Professionelle Verhaltensregeln

Der vorliegende Kodex definiert die Grundlagen für ein korrektes Verhalten sowie den fachlich korrekten Umgang des Personals untereinander oder mit den Klienten.

Das Personal achtet darauf, seine professionelle Distanz stets einzuhalten, kennt seine Berufsrolle und ist sich seiner Machtposition gegenüber den Klienten bewusst. Im Alltag ist das Personal dafür verantwortlich, klare Grenzen zu setzen und wenn nötig Unterstützung bei den Vorgesetzten oder den Meldestellen einzufordern.

3.2.1 Siezen/ Duzen

Die Ansprache in der Sie-Form schafft eine grössere Distanz mit einem grossen Anteil an Respekt als mit der Du-Anrede. Nicht verändern soll sich der Respekt, den das Personal jedem Klienten, Lernenden bzw. Bewohner entgegenzubringen hat. Da in vielen Betrieben und Wohngruppen der Altra bereits das respektvolle Du verankert ist, sollte jedem neu eintretenden Personal, Klienten, Lernenden und Bewohner überlassen werden, ob sie mit Sie oder Du angesprochen werden wollen. Der Entscheid ist unter allen Umständen zu respektieren. Generell werden Neueintretende (Klienten und Lernende) mit Sie angesprochen.

3.2.2 Persönliche Gespräche / Klienten-Gespräche

Termine für Klienten-Gespräche und andere notwendige Gespräche zwischen Personal und Klienten werden gegenüber dem Vorgesetzten und/oder anderem Personal transparent gemacht und mitgeteilt. Wenn möglich finden sie in geschlossenen, von aussen einsehbaren Räumen statt. Der Klient wird vor dem Gespräch darauf aufmerksam gemacht, dass er jederzeit, wenn er sich nicht wohl fühlt, unterbrechen bzw. eine Drittperson beiziehen kann.

3.2.3 Körperkontakt

3.2.3.1 Körperkontakt generell

Im täglichen Umgang von Personal und Klienten wird generell Körperkontakt – ausser Begrüssung durch Handschütteln und der notwendigen Unterstützung von Klienten mit körperlicher und psychischer Einschränkung – nicht toleriert. *Alles Weiterführende untersteht der Informations- und Dokumentationspflicht.*

Klienten haben möglicherweise weitere, über das Händeschütteln hinausgehende, Bedürfnisse wie getröstet werden. Wir nehmen darauf professionell Rücksicht und begründen es fachlich.

Das Personal ist angewiesen, Klienten mitzuteilen, wenn persönliche Grenzen im Rahmen der professionellen Rolle überschritten werden. Dies im Sinne einer Vorbildfunktion.

3.2.3.2 Pflege & Körperhygiene im Wohnbereich:

Pflegerisch und körperhygienisch unterstützende Tätigkeiten von Personal an Klienten werden transparent gemacht. Grundsätzlich wird dem Wunsch des Klienten nach einer gleichgeschlechtlichen Personal-Klienten-Situation Rechnung getragen. Lässt dies die organisatorische Struktur nicht zu, wird die Entscheidung über die Verrichtung den Klienten überlassen. Die Klienten sollen in der Verrichtung so weit angeleitet werden, dass diese selbstständig ausgeführt werden kann. Direkte Tätigkeiten von Personal an Klienten benötigen zwingend die Zustimmung des/der Betroffenen.

Zum Schutz der Privatsphäre sollten die Zimmertüren geschlossen, aber nicht abgeschlossen sein. Es wird empfohlen, bei diesen Tätigkeiten Handschuhe zu tragen. Das notwendige Zeitfenster für die Tätigkeit wird so kurz als möglich gehalten.

3.2.4 Körperkontakte zwischen Klienten

3.2.4.1 Körperkontakte zwischen Klienten während Arbeitspausen

Weitergehende Körperkontakte wie Zärtlichkeiten und intensives Küssen bei bestehenden Beziehungen und Partnerschaften zwischen Klienten sind in den Betrieben, Lehrwerkstätten und auf den Altra-Arealen nicht erwünscht. Die Beteiligten werden auf die Einhaltung dieser Regelung und auf die Wirkung ihres Verhaltens hingewiesen.

3.2.4.2 Körperkontakt von Klienten im Wohnbereich

In den öffentlichen Bereichen der Wohnheime ist das Leben in Partnerschaft von Klienten möglich. Hierbei sind körperlicher Kontakt und der Austausch von Zärtlichkeit soweit zulässig wie dies der Normalisierung und der Hausordnung entspricht. Die Intim- und Privatsphäre sowie die körperliche und sexuelle Integrität aller Beteiligten müssen hierbei gewahrt bleiben.

3.2.5 Externe Aufenthalte, Weiterbildungen, externes Übernachten

Externe Aufenthalte wie Sportveranstaltungen, Bewohnerferien, Weiterbildungen, Messebesuche etc. werden mit Vorgesetzten geplant und bewilligt. Wenn immer möglich sind räumliche Trennungen von Personal und Klienten (Zimmer, Garderoben bzw. Duschen) einzuhalten.

Sollten die räumlichen Verhältnisse bei Veranstaltungen, die von Personal und Klienten gemeinsam besucht werden, keine Trennung zulassen, so ist den Klienten für die Benützung dieser Räume der Vorzug zu geben. Das Personal wird diese Räumlichkeiten erst nutzen, wenn diese nach den Klienten frei sind und für die Nutzung durch das Personal zur Verfügung stehen.

3.2.6 Nicht einsehbaren Räumen

3.2.6.1 Aufenthalte in nicht einsehbaren Räumen / Botengänge / Dienstfahrten

Der Vorgesetzte bzw. das Personal hat darauf zu achten, dass Aufenthalte von und mit Klienten in nicht einsehbaren Räumen, Botengänge und Dienstfahrten transparent gemacht werden und nach Arbeitsauftrag erfolgen.

Sämtliche Botengänge / Dienstfahrten und Aufenthalte in nicht einsehbaren Räumen werden vom Personal gegenüber Vorgesetzten bzw. dem Team transparent und überprüfbar gemacht indem klar informiert wird, wer mit wem, wann und für was unterwegs ist. Somit besteht die Möglichkeit, dass jederzeit Einblick genommen werden kann bzw. eine Überprüfung möglich ist.

3.2.6.2 Private Räume (wie Wohnzimmer, Wohnungen, ...)

Persönliche Räume wie Wohnzimmer, Wohnungen o.ä. sollten nach Möglichkeit nur gemäss Arbeitsauftrag und nur mit Zustimmung der Klienten eingesehen/betreten werden. Vorbehalten sind hier die Bereiche der Sicherheit sowie Interventionen bei Nicht-Einhaltung der Wohnregeln/des Wohnkonzepts.

3.2.7 Private Kontakte Personal – Klienten

Private Kontakte zwischen Personal und Klienten der Altra sind mit der professionellen Grundhaltung unvereinbar. Dem Personal ist es untersagt, Klienten in den Privatbereich mitzunehmen bzw. einzuladen. Ausnahmen sind nur dann vereinbar, wenn diese fachlich gemäss Auftrag begründbar sind und mit dem Vorgesetzten und mit dem Team abgesprochen sind. Darunter fallen Klienten Kontakte im Begleiteten Wohnen sowie Besuche im Krankheitsfall.

Bestehende Kontakte und Aktivitäten (z.B. gleiche Vereinszugehörigkeit) sind Vorgesetzten, der internen Meldestelle und anderen relevanten Stellen transparent zu machen.

Treffen Personal und Klienten ausserhalb der Arbeitszeit aufeinander, sind gesellschaftsübliche Kontakte im öffentlichen Raum zulässig. Einladungen bzw. gemeinsames Verbringen der Freizeit sind grundsätzlich nicht erlaubt. Kommt es ausserhalb des institutionellen Rahmens zu persönlichen Begegnungen, so ist das Personal dafür verantwortlich, dass die in diesem Verhaltenskodex aufgeführten Grundsätze angewendet werden. Die Einhaltung fachlicher Grenzen ist eine einseitige Verpflichtung des Personals.

Bei Dilemmasituationen ist stets dem Wohlbefinden der Klientin / des Klienten den Vorzug zu geben, d.h. dass beispielsweise das Personal eine Örtlichkeit zu verlassen hat, wenn eine gemeinsame Anwesenheit nicht mit dem Kodex vereinbar ist.

3.2.8 Bekleidung

Die Bekleidung des Personal und der Klienten muss der Arbeit bzw. dem Arbeitsplatz entsprechend angemessen sein. Die Belegschaft hat darauf zu achten, dass keine übermässig freizügige bzw. Kleidung mit rassistischen, diskriminierenden oder sexistischen Aussagen/Aufdrucken getragen wird.

3.2.9 Kommunikation

Innerhalb der Altra wird grosser Wert auf eine adäquate, klare Sprache gelegt. Die Sprache ist frei von sexualisierten, integritätsverletzenden, rassistischen und sonst wie verletzenden Inhalten. Sie ist ebenfalls frei von Verniedlichungen, Kosenamen und Zuneigungsworten.

Um auch dem Personal die nötige Privatsphäre zu garantieren, ist das Weitergeben von privaten Telefonnummern (Festnetz/Handynummer) sowie weiteren detaillierten privaten Informationen an Klienten untersagt.

Dem Personal der Altra ist es untersagt, mit Klienten Verlinkungen auf sozialen Netzwerken wie Facebook etc. zu tätigen bzw. anzunehmen. Bestehende Verlinkungen sind aufzulösen.

Bestimmte Beziehungsverhältnisse (Verwandtschaft, lange bestehende, enge Freundschaften etc.) können die professionelle Arbeit erschweren und müssen bei Vorgesetzten und bei der internen Meldestelle und anderen relevanten Stellen transparent gemacht werden.

3.2.10 Geschenke / Ausleihen von Geld / Vergabe von privaten Arbeiten / Kaufabwicklung und ähnliches

Kleine persönliche Geschenke zwischen Personal und Klienten dürfen keine Abhängigkeitsverhältnisse entstehen lassen.

Dem Personal der Altra ist es untersagt, privat Geldbeträge bzw. Gegenstände gegen Entgelt an Klienten auszuleihen. Für Notfallsituationen in finanziellen Angelegenheiten sind bereits installierte Prozesse einzuhalten.

Ebenso sind private Arbeitsaufträge von Personal und Klienten an Klienten, die nicht über die Stiftung Altra abgewickelt werden, nicht statthaft.

3.3 Ergänzende Erklärungen zur Anwendung des Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex kann nicht jede Situation im Berufs- bzw. Wohnalltag umfassend darstellen, vielmehr wird mit diesem Kodex ein Rahmen definiert, an dessen Grundsätzen sich ein fachlich korrektes Verhalten des Personals untereinander sowie im Umgang mit den Klienten orientiert. Seitens des Personals werden für die Kontakte sowohl mit Klienten als auch untereinander Professionalität, Sensibilität und die allgemeinen Regeln des fachlich richtigen Umgangs vorausgesetzt. Im Alltag können heikle Situationen entstehen – vom Personal wird erwartet, dass es diese auf professionell einwandfreie Art im Sinne dieses Verhaltenskodexes transparent angeht und klärt:

- Dokumentation
- Austausch mit Vorgesetzten und/oder Team
- Rücksprache mit Meldestellen (interne oder externe)

3.4 Prävention

Die Geschäftsleitung, Vorgesetzte und das Personal sorgen für umfassende Transparenz und Information, welche Gewalt, sexuelle Ausbeutung, Missbrauch und andere Grenzverletzungen in keiner Weise tolerieren. Das Personal ist in seinem Zuständigkeitsbereich für eine partnerschaftliche und belästigungsfreie Arbeitsatmosphäre verantwortlich. Es wird über die ihm daraus entstehenden Aufgaben, Konsequenzen und Pflichten informiert und auf Probleme, denen es begegnen kann, vorbereitet und geschult.

3.5 Vorgehen bei unsicheren Situationen zu richtigem Verhalten / Fachberatung

In den internen und externen Meldestellen stehen Ansprechpersonen zur Verfügung. Diese Ansprechpersonen stehen Verunsicherten bzw. den von sexueller Ausbeutung, Gewalt, Missbrauch oder anderen Grenzverletzungen betroffenen Personen oder Dritten als Anlaufstelle beratend und unterstützend zur Verfügung. Die interne Meldestelle dient auch als Anlaufstelle, um Abweichungen und Ausnahmen vom Verhaltenskodex transparent zu machen und festzuhalten.

Betroffene oder Dritte (wie Angehörige, Erziehungsberechtigte oder gesetzliche Vertreter) können ein gemeinsames Gespräch mit allen Beteiligten, insbesondere auch mit dem Vorgesetzten, verlangen. Ziel dieser Gespräche ist es, auf das Verhalten in der Arbeitswelt einzuwirken und die sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung sofort zu unterbinden und bei Bedarf entsprechende disziplinarische Massnahmen einzuleiten.

Zu den Aufgaben der Ansprechpersonen gehört es namentlich, die betroffene Person oder Drittperson anzuhören, sie über die möglichen Schritte zu informieren und bei der Wahl des Vorgehens zu begleiten.

3.6 Meldung

Damit die Altra erfolgreich intervenieren kann, muss sie über Vorfälle interpersoneller Gewalt informiert werden. Zu diesem Zweck gibt es die internen und externen Anlaufstellen.

Vorfälle können von Direktbetroffenen oder Drittpersonen, die Vorfälle beobachten, gemeldet werden. In der Praxis sind Vorfälle oft grenzwertig, so dass viele Betroffene mit einer Meldung zuwarten. Wenn sich Betroffene belästigt oder bedroht fühlen, resp. Dritte eine solche Bedrohung oder Beeinträchtigung erkennen, ist Meldung zu erstatten.

Eine in gutem Glauben erstattete Meldung zieht keine nachteiligen Konsequenzen für Betroffene oder Dritte, die eine Beobachtung melden, nach sich (Schutz vor „Whistleblowern“).

Nicht statthaft sind bewusst falsche Meldungen.

3.7 Sanktionen

Nichteinhaltung dieses Kodex zieht – durch die Geschäftsleitung festgelegte – disziplinarische Massnahmen bis hin zur Kündigung und strafrechtliche Schritte nach sich.

3.8 Rechtsweg beschreiten

Wenn ein strafrechtlich relevanter Sachverhalt vorliegt, hat die belästigte Person zudem die Möglichkeit, straf- bzw. zivilrechtlich gegen die belästigende Person vorzugehen.

3.9 Missbrauch des Beschwerderechts

Angehörige unserer Unternehmung, die andere Personen einer Gewalttat, sexueller Belästigung, Mobbing, Grenzverletzung oder Diskriminierung zu Unrecht beschuldigen, können belangt werden. Diese Massnahmen können bis zur fristlosen Kündigung und Strafanzeige führen.

3.10 Geltungsbereich

Der vorliegende Verhaltenskodex ist Bestandteil des Arbeitsvertrages und gilt unter Vorbehalt anderslautender gesetzlicher Bestimmungen und so weit nicht anderweitige Abmachungen im Arbeitsvertrag ausdrücklich eine andere Regelung vorsehen, für das ganze Personal und alle Klienten der Altra.

Er tritt am 1. Oktober 2015 in Kraft.

Schaffhausen, 13. August 2015

Schaffhausen, 26. Oktober 2015 (Pkt. 3.9 Missbrauch des Beschwerderechts ergänzt „zu Unrecht“)

Schaffhausen, 31. März 2022 (altra-Logo, Version farblich hinterlegt, Kopfzeile ab 2 Seite)

Alain Thomann
Geschäftsführer

Sonja Anderegg
Bereichsleiterin Integration

4. ANHANG I

4.1 Arbeitsgesetz (ARG 6 Abs. 1 und 2)

4.1.1. Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer

- 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.

4.2 Gleichstellungsgesetz

4.2.1. Gleichstellungsgesetz GLG

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 Schlichtungs- oder 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 geltend machen.
- 5 Dieser Artikel gilt sinngemäss für Kündigungen, die wegen der Klage einer Organisation nach Artikel 7 erfolgen.

4.3 Persönlichkeitsschutz

4.3.1 Allgemein: ZGB 28 ff.

II. Gegen Verletzungen

Art. 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.

Art. 28a1

2. Klage

a. Im Allgemeinen

1 Der Kläger kann dem Gericht beantragen:

1. eine drohende Verletzung zu verbieten;
2. eine bestehende Verletzung zu beseitigen;
3. die Widerrechtlichkeit einer Verletzung festzustellen, wenn sich diese weiterhin störend auswirkt.

2 Er kann insbesondere verlangen, dass eine Berichtigung oder das Urteil Dritten mitgeteilt oder veröffentlicht wird.

3 Vorbehalten bleiben die Klagen auf Schadenersatz und Genugtuung sowie auf Herausgabe eines Gewinns entsprechend den Bestimmungen über die Geschäftsführung ohne Auftrag.

Art. 28b1

b. Gewalt, Drohungen oder Nachstellungen

1 Zum Schutz gegen Gewalt, Drohungen oder Nachstellungen kann die klagende Person dem Gericht beantragen, der verletzenden Person insbesondere zu verbieten:

1. sich ihr anzunähern oder sich in einem bestimmten Umkreis ihrer Wohnung aufzuhalten;
2. sich an bestimmten Orten, namentlich bestimmten Strassen, Plätzen oder Quartieren, aufzuhalten;
3. mit ihr Kontakt aufzunehmen, namentlich auf telefonischem, schriftlichem oder elektronischem Weg, oder sie in anderer Weise zu belästigen.

2 Lebt die klagende Person mit der verletzenden Person in einer Wohnung zusammen, so kann sie dem Gericht zudem beantragen, die verletzende Person für eine bestimmte Zeit aus der Wohnung auszuweisen. Aus wichtigen Gründen kann diese Frist einmal verlängert werden.

3 Das Gericht kann, sofern dies nach den gesamten Umständen als gerechtfertigt erscheint, der klagenden Person:

1. für die ausschliessliche Benützung der Wohnung eine angemessene Entschädigung der verletzenden Person auferlegen; oder
2. mit Zustimmung des Vermieters die Rechte und Pflichten aus einem Mietvertrag allein übertragen.

4 Die Kantone bezeichnen eine Stelle, die im Krisenfall die sofortige Ausweisung der verletzenden Person aus der gemeinsamen Wohnung verfügen kann, und regeln das Verfahren.

Art. 28c-28f1

Art. 28g1

4. Recht auf Gegendarstellung

a. Grundsatz

1 Wer durch Tatsachendarstellungen in periodisch erscheinenden Medien, insbesondere Presse, Radio und Fernsehen, in seiner Persönlichkeit unmittelbar betroffen ist, hat Anspruch auf Gegendarstellung.

2 Kein Anspruch auf Gegendarstellung besteht, wenn über öffentliche Verhandlungen einer Behörde wahrheitsgetreu berichtet wurde und die betroffene Person an den Verhandlungen teilgenommen hat.

4.4 Strafgesetz

4.4.1. Strafgesetzbuch STGB

Art 188 Sexuelle Handlungen mit Abhängigen

- 1 Wer mit einer minderjährigen 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 Ausnutzung 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 beischlafsähnlichen 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.
- 2 Handelt der Täter grausam, verwendet er namentlich eine gefährliche Waffe oder einen anderen gefährlichen Gegenstand, so ist die Strafe Freiheitsstrafe nicht unter drei Jahren.

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.
- 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. 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 Absatz 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 eine minderjährige Person anwirbt, damit diese an einer pornografischen Vorführung mitwirkt, oder wer sie zur Mitwirkung an einer derartigen Vorführung veranlasst, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe bestraft.
- 4 Wer Gegenstände oder Vorführungen im Sinne von Absatz 1, die sexuelle Handlungen mit Tieren oder mit Gewalttätigkeiten unter Erwachsenen oder nicht tatsächliche sexuelle Handlungen mit Minderjährigen zum Inhalt haben, herstellt, einführt, lagert, in Verkehr bringt, anpreist, ausstellt, anbietet, zeigt, überlässt, zugänglich macht, erwirbt, sich über elektronische Mittel oder sonst wie beschafft oder besitzt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe bestraft. Haben die Gegenstände oder Vorführungen tatsächliche sexuelle Handlungen mit Minderjährigen zum Inhalt, so ist die Strafe Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder Geldstrafe.
- 5 Wer Gegenstände oder Vorführungen im Sinne von Absatz 1, die sexuelle Handlungen mit Tieren oder mit Gewalttätigkeiten unter Erwachsenen oder nicht tatsächliche sexuelle Handlungen mit Minderjährigen zum Inhalt haben, konsumiert oder zum eigenen Konsum herstellt, einführt, lagert, erwirbt, sich über elektronische Mittel oder sonst wie beschafft oder besitzt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder Geldstrafe bestraft. Haben die Gegenstände oder Vorführungen tatsächliche sexuelle Handlungen mit Minderjährigen zum Inhalt, so ist die Strafe Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe.
- 6 Bei Straftaten nach den Absätzen 4 und 5 werden die Gegenstände eingezogen.
- 7 Handelt der Täter mit Bereicherungsabsicht, so ist mit Freiheitsstrafe eine Geldstrafe zu verbinden.
- 8 Minderjährige von mehr als 16 Jahren bleiben straflos, wenn sie voneinander einvernehmlich Gegenstände oder Vorführungen im Sinne von Absatz 1 herstellen, diese besitzen oder konsumieren
- 9 Gegenstände oder Vorführungen im Sinne der Absätze 1-5 sind nicht pornografisch, wenn sie einen schutzwürdigen kulturellen oder wissenschaftlichen Wert haben.

Art. 198 Übertretungen gegen die sexuelle Integrität – Sexuelle Belästigungen

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