Verordnung über Mobbing, sexuelle Belästigung und zwischenmenschliche Probleme am Arbeitsplatz (MobV)

vom 14.12.2015 (Fassung in Kraft getreten am 01.07.2022)

Der Staatsrat des Kantons Freiburg

gestützt auf Artikel 130 des Gesetzes vom 17. Oktober 2001 über das Staatspersonal;

auf Antrag der Finanzdirektion;

beschliesst:

1 Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Gegenstand und Geltungsbereich

[1] Diese Verordnung begründet ein informelles Verfahren für folgende Fälle:

a) Mobbing;

b) sexuelle Belästigung;

c) jede sonstige Form von zwischenmenschlichen Problemen am Arbeitsplatz oder bei der Arbeit.

[2] Sie legt ausserdem einige Regeln für das formelle Verfahren fest.

[3] Diese Verordnung gilt für das gesamte dem Gesetz über das Staatspersonal [1)] unterstehende Personal. Sie gilt sinngemäss für die Lernenden sowie die Praktikantinnen und Praktikanten.

Art. 2 Begriffsbestimmung

[1] Unter Mobbing sind feindselige oder herabsetzende Äusserungen oder Handlungen einer oder mehrerer Personen am Arbeitsplatz zu verstehen, die über längere Zeit häufig und wiederholt erfolgen und darauf abzielen, die betroffene Person zu isolieren, herabzuwürdigen, auszugrenzen oder aus einem bestimmten Beziehungsgefüge auszuschliessen.

---

1) SGF 122.70.1

[2] Sexuelle Belästigung ist eine Diskriminierung. Darunter ist jedes belästigende Verhalten sexueller Natur oder jedes andere Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit zu verstehen, das die Würde oder die körperliche oder psychische Unversehrtheit der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters im Rahmen des Arbeitsverhältnisses beeinträchtigt. Sexuelle Belästigung kann unterschiedliche Formen annehmen, beispielsweise sexistische Bemerkungen, aufdringliche Blicke, anzügliche Bemerkungen oder Anspielungen, Vorzeigen von pornografischem Material, unerwünschter Körperkontakt und aufdringliches Verhalten, Annäherungsversuche verbunden mit dem Versprechen von Vorteilen bzw. Androhen von Nachteilen oder in Extremfällen sogar sexuelle Übergriffe, Nötigung oder Vergewaltigung.

[3] Unter stark belastenden zwischenmenschlichen Problemen sind sämtliche sozialen Interaktionen bei der Arbeit oder am Arbeitsplatz zu verstehen, die von einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter oder einer Gruppe von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als sehr negativ empfunden werden.

[4] Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kantonsverwaltung haben ein Recht darauf, so behandelt zu werden, dass ihre Würde und persönliche Integrität gewahrt werden. In der Kantonsverwaltung wird keinerlei Belästigung – in welcher Form auch immer – geduldet, denn diese verletzt die Persönlichkeitsrechte und die Menschenwürde.

2 Vertrauenspersonen

Art. 3 Bezeichnung und Aufgaben

[1] Als Vertrauenspersonen werden die Fachleute der dem Amt für Personal und Organisation (POA) angegliederten Beratungsstelle «Espace Gesundheit-Soziales» bezeichnet. Die angemessene Vertretung beider Geschlechter ist gewährleistet.

[2] Die Vertrauenspersonen müssen über grundlegende soziale, psychologische und rechtliche Fachkenntnisse in den betreffenden Themenkreisen und eine zertifizierte (laufende oder abgeschlossene) Ausbildung in Mediation verfügen.

[3] Die Vertrauenspersonen arbeiten an einem Ort, an dem die nötige Diskretion gewährleistet ist.

[4] Die Vertrauenspersonen haben folgende Aufgaben:

a) Sie bearbeiten die Beschwerden im informellen Verfahren.

b) Sie führen im Einvernehmen mit den betroffenen Personen die Mediation durch.

c) Sie informieren das Personal über Fragen zu Mobbing und sexueller Belästigung sowie zu Konflikten am Arbeitsplatz beim Staatspersonal; in Fragen zu sexueller Belästigung arbeiten sie mit dem Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann und für Familienfragen (GFB) zusammen.

[5] Bei sexueller Belästigung informieren die Vertrauenspersonen in jedem Fall die betroffenen Personen darüber, dass sie die Möglichkeit haben, sich für eine Rechtsberatung an das GFB als Fachstelle für Fragen sexueller Belästigung und für das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann zu wenden.

Art. 4 Autonomie

[1] Die Vertrauenspersonen sind zu alleinigem Handeln ermächtigt, solange sie dabei nicht konkrete Vorschläge zur Umsetzung personalrechtlicher Bestimmungen auf Gesetzes- oder Reglementsebene machen oder bei den Vorgesetzten der betreffenden Dienststelle intervenieren.

[2] Machen die Vertrauenspersonen konkrete Vorschläge zur Umsetzung personalrechtlicher Bestimmungen, so informieren sie vorher die Leitung des POA. Sie wird auch benachrichtigt, wenn alle Beteiligten beschlossen haben, bei den Vorgesetzten der Dienststelle zu intervenieren.

Art. 5 Amtsgeheimnis

[1] Die Unterlagen und Informationen, von denen die Vertrauenspersonen in der informellen Phase Kenntnis haben, werden durch das Amtsgeheimnis vollumfänglich geschützt.

Art. 6 Vertraulichkeit

[1] Das Vorgehen der Vertrauenspersonen ist nach Massgabe der Autonomiegarantie nach Artikel 4 streng vertraulich.

[2] Dritten darf keine vertrauliche Information bekanntgegeben werden, sofern nicht alle am informellen Verfahren Beteiligten damit einverstanden sind; Artikel 4 Abs. 2 bleibt vorbehalten.

[3] Unabhängig vom Ausgang des informellen Verfahrens besteht kein Rechtsanspruch darauf, sich nachträglich vor einer Verwaltungs- oder Gerichtsbehörde auf die in dieser Phase gemachten Aussagen zu berufen.

[4] Ist das GFB in einen Fall involviert, so ist es ebenso zur Vertraulichkeit verpflichtet.

Art. 7 Schutz der Parteien

[1] Den Parteien und den sie begleitenden Personen dürfen aufgrund ihrer Teilnahme am informellen Verfahren keine Nachteile entstehen, sofern sie nicht rechtsmissbräuchlich oder in schädigender Absicht handeln.

3 Externe Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte

Art. 8

[1] Der Staatsrat ernennt auf Antrag der paritätischen Aufsichtskommission nach Artikel 16 vier externe, auf Arbeitsrecht und/oder Mobbing und sexuelle Belästigung spezialisierte Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte.

[2] Die externen Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte können aufgefordert werden, im informellen und im formellen Verfahren mitzuwirken (Art. 11 und 15).

4 Informelles Verfahren

Art. 9 Eröffnung des Verfahrens

[1] Mitarbeitende, die ihre berufliche Beziehung zu anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als konfliktträchtig oder problematisch empfinden und sich in ihrer Persönlichkeit verletzt oder belästigt fühlen, können sich jederzeit an die Vertrauenspersonen wenden.

[2] Für Fragen zu sexueller Belästigung können sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch direkt an das GFB wenden, das gemäss Gesetz über das Büro und die Kommission für die Gleichstellung von Frau und Mann und für Familienfragen eine entsprechende Informations- und Beratungsaufgabe hat.

[3] Die Vertrauenspersonen können es ablehnen, auf offensichtlich unbegründete, mutwillige oder stossende Beschwerden einzutreten.

Art. 10 Vorabklärung

[1] Die Vertrauenspersonen laden die betroffenen Personen ein und hören sie an; die betroffenen Personen können sich von einer Person ihrer Wahl begleiten lassen.

[2] Mit der Zustimmung der betroffenen Personen nehmen die Vertrauenspersonen falls nötig Kontakt mit den beschuldigten Personen auf und schlagen vor, sie anzuhören.

[3] Nach dieser Abklärung können die Vertrauenspersonen unter Berücksichtigung der gesamten Umstände den betroffenen Personen insbesondere vorschlagen:

a) sich zunächst an ihre Vorgesetzte oder ihren Vorgesetzten, an die für Personalbelange zuständige Person oder an ihre Anstellungsbehörde zu wenden;

b) die Eröffnung eines formellen Verfahrens im Sinne von Artikel 12 zu beantragen;

c) sich an eine andere Stelle zu wenden;

d) eine Mediation im Sinne von Artikel 11 zu verlangen;

e) eine externe Rechtsanwältin oder einen externen Rechtsanwalt im Sinne von Artikel 12 zu konsultieren.

[4] Die Vertrauenspersonen können

a) die betroffenen Personen in den Fällen nach Absatz 3 Bst. a begleiten;

b) mit der Zustimmung der betroffenen Personen der Anstellungsbehörde und/oder der Vorgesetzten der betroffenen Personen schriftlich Massnahmen vorschlagen.

Art. 11 Mediation durch die Vertrauenspersonen oder externe Mediatorinnen und Mediatoren

[1] Die Mediation ist eine einvernehmliche Form der Konfliktbewältigung oder Konfliktlösung, bei der ein qualifizierter, unabhängiger und unparteiischer Dritter die Parteien in einem zwischenmenschlichen Arbeitskonflikt darin unterstützt, eine Lösung auszuhandeln.

[2] Die Mediation ist für die betroffenen Personen kostenlos.

[3] Führt die Mediation zum Erfolg, so erstellen und unterzeichnen die Parteien eine Vereinbarung. Jeder Partei wird ein Exemplar dieser Vereinbarung zugestellt. Sieht die Vereinbarung konkrete Massnahmenvorschläge in Anwendung der Personalgesetzgebung oder finanzielle Verpflichtungen vor, so ist sie der Anstellungsbehörde zur Genehmigung vorzulegen; diese kontrolliert, ob der Vereinbarungsentwurf inhaltlich rechtmässig und umsetzbar ist. Die Parteien beschliessen, ob und wie die Vorgesetzten und Arbeitskolleginnen und -kollegen zu informieren sind.

[4] Scheitert die Mediation oder kann sie nicht durchgeführt werden, so teilen die Vertrauenspersonen dies den betroffenen Personen und allenfalls den beschuldigten Personen umgehend mit.

Art. 12 Zusammenarbeit mit externen Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten

[1] Sind die von den Vertrauenspersonen vorgeschlagenen gängigen Massnahmen nach Artikel 10 nicht ausreichend, so schlagen die Vertrauenspersonen der betroffenen Person vor, sich an eine externe Rechtsanwältin oder einen externen Rechtsanwalt zu wenden, die oder der auf der vom Staat zur Verfügung gestellten Liste aufgeführt ist.

[2] Wendet sich die betroffene Person an eine externe Rechtsanwältin oder einen externen Rechtsanwalt aus der zur Verfügung gestellten Liste, so willigt sie in die Erteilung einer Vollmacht ein, damit sich die externe Rechtsanwältin oder der externe Rechtsanwalt mit der Vertrauensperson über den Sachverhalt austauschen kann.

[3] Die externe Rechtsanwältin oder der externe Rechtsanwalt berät die betroffene Person; geht es um Mobbing oder sexuelle Belästigung, so übernimmt der Staat die Kosten von bis zu zwei Konsultationen.

[4] Kommt es zu Verhandlungen, so kann die externe Rechtsanwältin oder der externe Rechtsanwalt die betroffene Person zu einem Gespräch mit der Anstellungsbehörde begleiten; dieses Gespräch ist in den zwei Konsultationen nach Absatz 3 inbegriffen.

Art. 13 Abschluss des informellen Verfahrens

[1] Die Vertrauenspersonen teilen den betroffenen Personen und den kontaktierten beschuldigten Personen in jedem Fall schriftlich mit, dass das informelle Verfahren abgeschlossen worden ist.

[2] In diesem Schriftstück werden nur die betroffenen Personen und die kontaktierten beschuldigten Personen genannt, und es wird festgehalten, ob das Verfahren erfolgreich gewesen ist oder nicht.

[3] Lehnen die betroffenen Personen die Massnahmen nach Artikel 10 Abs. 4 Bst. b ab, so ist das informelle Verfahren beendet.

5 Formelles Verfahren

Art. 14 Anwendung des VRG

[1] Das formelle Verfahren richtet sich nach dem Gesetz über die Verwaltungsrechtspflege (VRG) [2)]; die Bestimmungen des Gesetzes über das Staatspersonal [3)] und die besonderen Garantien im Bereich der Gleichstellung von Frau und Mann nach der Bundesgesetzgebung bleiben vorbehalten. Die Behörde, die das formelle Verfahren leitet, arbeitet bei den rechtlichen Aspekten in Fällen sexueller Belästigung in jedem Fall mit dem GFB zusammen.

[2] Werden von den Parteien verlangte und akzeptierte Mediationen von Vertrauenspersonen, die nicht in das informelle Verfahren einbezogen waren, oder von externen Mediatorinnen oder Mediatoren durchgeführt, so kann die Anstellungsbehörde das formelle Verfahren sistieren.

[3] Folgt ein formelles Verfahren auf ein informelles Verfahren, so sind die Vertrauenspersonen und alle anderen Personen, die am informellen Verfahren teilgenommen haben, vom Untersuchungsprozess ausgeschlossen, damit die Vertraulichkeit ihres Handelns gewahrt ist.

[4] Nach Artikel 141a des Reglements vom 17. Dezember 2002 über das Staatspersonal [4)] kann die Schlichtungskommission für die Gleichstellung der Geschlechter im Erwerbsleben ersucht werden, zu einer Beschwerde gegen einen erstinstanzlichen Entscheid Stellung zu nehmen, der ein öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis betrifft und eine von der beschwerdeführenden Partei geltend gemachte Diskriminierung im Sinne des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann [5)] enthält.

Art. 15 Zusammenarbeit mit externen Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten

[1] Die Anstellungsbehörde kann die Leitung des formellen Verfahrens einer externen Rechtsanwältin oder einem externen Rechtsanwalt übertragen, die oder der auf der vom Staat zur Verfügung gestellten Anwaltsliste aufgeführt ist. In diesem Fall muss die gewählte Person eine andere als die von der Mitarbeiterin oder vom Mitarbeiter nach Artikel 12 gewählte Person sein.

---

2) SGF 150.1
3) SGF 122.70.1
4) SGF 122.70.11
5) SR 151.1

6 Paritätische Aufsichtskommission

Art. 16 Einsetzung

[1] Der Staatsrat setzt eine paritätische Aufsichtskommission zur Bekämpfung von Mobbing und sexueller Belästigung ein (die MobV-Kommission).

[2] Die MobV-Kommission ist administrativ der Finanzdirektion zugewiesen.

Art. 17 Zusammensetzung

[1] Die MobV-Kommission setzt sich aus neun Mitgliedern zusammen, der Präsidentin oder dem Präsidenten, vier Personalvertreterinnen und -vertretern und vier anderen Personen.

[2] Die vier Personalvertreterinnen und -vertreter, von denen mindestens drei Staatsangestellte sein müssen, werden im Einvernehmen zwischen den anerkannten Sozialpartnern ausgewählt. Kommt keine Einigung zustande, so entscheidet der Staatsrat auf Empfehlung seiner Delegation für das Personalwesen.

[3] Die vier übrigen Personen werden vom Staatsrat bestimmt; mindestens drei von ihnen müssen Staatsangestellte sein.

[4] Die Präsidentin oder der Präsident muss eine Fachperson im Bereich Mobbing und sexuelle Belästigung sein. Sie oder er wird vom Staatsrat bestimmt.

[5] Das POA führt das Sekretariat der MobV-Kommission.

Art. 18 Befugnisse und Vergütung

[1] Die MobV-Kommission hat folgende Befugnisse:

a) Sie ist Aufsichtsbehörde über die Beratungsstelle Espace Gesundheit-Soziales nach Artikel 3.

b) Sie schlägt dem Staatsrat vier Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte zur Ernennung gemäss Artikel 8 Abs. 2 vor.

c) Sie wird vom Arbeitgeber zu den Präventions- und Schulungsmassnahmen konsultiert.

d) Sie beaufsichtigt das Funktionieren des Dispositivs gegen Mobbing und sexuelle Belästigung.

e) Sie wird über die Fallstatistiken, die Falltypologie, die Lösungsarten und die anonymisierten Ergebnisse der Zufriedenheitsumfragen informiert.

f) Sie erstattet dem Staatsrat Bericht über die Wirksamkeit des Dispositivs und/oder die Umsetzung von Präventions- und Schulungsmassnahmen.

[2] Die Vergütungen für die Kommissionsmitglieder richten sich nach den Tarifen der Verordnung über die Entschädigung der Mitglieder der Kommissionen des Staates.

7 Schlussbestimmungen

Art. 19 Hängige Verfahren wegen sexueller Belästigung

[1] Die gemäss den Weisungen des Staatsrats zur Verhinderung und Bekämpfung der sexuellen Belästigung eröffneten Verfahren wegen sexueller Belästigung, die bei Inkrafttreten dieser Verordnung noch hängig sind, werden nach altem Recht fortgesetzt.

Art. 20 Zusammenschluss der MobV-Kommission und der SGA-Kommission

[1] Die MobV-Kommission nach Artikel 16 und die SGA-Kommission nach Artikel 6 der Verordnung vom 24. April 2007 über die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz [6)] in der Kantonsverwaltung werden bis 31. Dezember 2017 zusammengeschlossen.

Art. 21 Änderung bisherigen Rechts

[1] Das Reglement vom 17. Dezember 2002 über das Staatspersonal (SGF 122.70.11) wird wie folgt geändert:

...

Art. 22 Aufhebung bisherigen Rechts

[1] Die Weisungen des Staatsrats vom 2. Oktober 2007 zur Verhinderung und Bekämpfung der sexuellen Belästigung werden aufgehoben.

Art. 23 Inkrafttreten

[1] Diese Verordnung tritt am 1. Juli 2016 in Kraft.

[6)] SGF 122.0.81

Änderungstabelle – Nach Beschlussdatum

Beschluss	Berührtes Element	Änderungstyp	Inkrafttreten	Quelle (ASF seit 2002)
14.12.2015	Erlass	Grunderlass	01.07.2016	2015_140
24.05.2022	Art. 17 Abs. 1	geändert	01.07.2022	2022_063
24.05.2022	Art. 17 Abs. 2	geändert	01.07.2022	2022_063
24.05.2022	Art. 17 Abs. 3	geändert	01.07.2022	2022_063

Änderungstabelle – Nach Artikel

Berührtes Element	Änderungstyp	Beschluss	Inkrafttreten	Quelle (ASF seit 2002)
Erlass	Grunderlass	14.12.2015	01.07.2016	2015_140
Art. 17 Abs. 1	geändert	24.05.2022	01.07.2022	2022_063
Art. 17 Abs. 2	geändert	24.05.2022	01.07.2022	2022_063
Art. 17 Abs. 3	geändert	24.05.2022	01.07.2022	2022_063