



Gesetzliche Grundlagen

Dieses Dokument ist Teil von «Respekt – Ein Leitfaden für das Staatspersonal» und führt weitere gesetzliche Grundlagen zum Thema «Schutz der persönlichen Integrität» auf.

Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft (SR 101; abgekürzt BV)

Art. 8 Rechtsgleichheit

- ¹ Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.
- ² Niemand darf diskriminiert werden, namentlich nicht wegen der Herkunft, der Rasse, des Geschlechts, des Alters, der Sprache, der sozialen Stellung, der Lebensform, der religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugung oder wegen einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung.
- ³ Mann und Frau sind gleichberechtigt. Das Gesetz sorgt für ihre rechtliche und tatsächliche Gleichstellung, vor allem in Familie, Ausbildung und Arbeit. Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit.
- ⁴ Das Gesetz sieht Massnahmen zur Beseitigung von Benachteiligungen der Behinderten vor.

Personalgesetz des Kantons St.Gallen (sGS 143.1; abgekürzt PersG)

Art. 30 Schutz der Persönlichkeit

- ¹ Der Kanton:
 - a) achtet die Persönlichkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter;
 - b) schützt Leben, persönliche Integrität und Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter;
 - c) sorgt dafür, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht Opfer von Diskriminierung werden;
 - d) trifft die nach der Erfahrung notwendigen, dem Stand der Technik anwendbaren und nach den Verhältnissen an den Arbeitsplätzen angemessenen Massnahmen zum Schutz und zur Erhaltung der Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz [SR 822.11; abgekürzt ArG])

Art. 6 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.



Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz (Gesundheitsvorsorge [SR 822.113; abgekürzt ArGV 3])

Art. 2 Grundsatz

- ¹ Der Arbeitgeber muss alle Massnahmen treffen, die nötig sind, um den Gesundheitsschutz zu wahren und zu verbessern und die physische und psychische Gesundheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten. Insbesondere muss er dafür sorgen, dass:
 - a. ergonomisch und hygienisch gute Arbeitsbedingungen herrschen;
 - b. die Gesundheit nicht durch schädliche und belastende physikalische, chemische und biologische Einflüsse beeinträchtigt wird;
 - c. eine übermässig starke oder allzu einseitige Beanspruchung vermieden wird;
 - d. die Arbeit geeignet organisiert wird.
- ² Die Massnahmen, welche die Behörde vom Arbeitgeber zur Gesundheitsvorsorge verlangt, müssen im Hinblick auf ihre baulichen und organisatorischen Auswirkungen verhältnismässig sein.

Art. 26 ArGV 3 Überwachung der Arbeitnehmer

- ¹ Überwachungs- und Kontrollsysteme, die das Verhalten am Arbeitsplatz überwachen sollen, dürfen nicht eingesetzt werden.
- ² Sind Überwachungs- oder Kontrollsysteme aus anderen Gründen erforderlich, sind sie insbesondere so zu gestalten und anzuordnen, dass die Gesundheit und die Bewegungsfreiheit der Arbeitnehmer dadurch nicht beeinträchtigt werden.

Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz [SR 151.1; abgekürzt GIG])

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 Gleichstellungen stellen keine Diskriminierung dar.

Art. 4 GIG 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. 5 GIG Rechtsansprüche

³ Bei einer Diskriminierung durch sexuelle Belästigung kann das Gericht oder die Verwaltungsbehörde der betroffenen Person zudem auch eine Entschädigung zusprechen, wenn die Arbeitgeberinnen oder die Arbeitgeber nicht beweisen, dass sie Massnahmen getroffen haben, die zur Verhinderung sexueller Belästigungen nach der Erfahrung notwendig und angemessen sind und die ihnen billigerweise zugemutet werden können. Die Entschädigung ist unter Würdigung aller Umstände festzusetzen und wird auf der Grundlage des schweizerischen Durchschnittslohns errechnet.

Personalamt und Amt für Soziales, Januar 2021