



Verordnung über Mobbing, sexuelle Belästigung und zwischenmenschliche Probleme am Arbeitsplatz

—
Leitfaden zum formellen
Verfahren: Rollen, Pflichten
und Etappen

Anwendung von Artikel 14 MobV



ETAT DE FRIBOURG
STAAT FREIBURG
WWW.FR.CH

Service du personnel et d'organisation SPO
Amt für Personal und Organisation POA

1 Rollen der verschiedenen Beteiligten

1.1 Anstellungsbehörde (AB)	1.2 Mit der Untersuchung beauftragte Person	1.3 Amt für Personal und Organisation (POA-DP)
1.4 Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann und für Familienfragen (GFB)	1.5 Beratungsstelle Espace Gesundheit-Soziales CESS	1.6 MobV-Kommission

1.1 Anstellungsbehörde (AB)

- > ist verantwortlich für das [formelle Verfahren](#) und die Verfahrenseröffnung¹;
- > informiert das POA-DP über die Eröffnung eines formellen Verfahrens;
- > informiert in Fällen sexueller Belästigung das GFB und arbeitet mit ihm in rechtlichen Fragen systematisch zusammen²;
- > leitet das Verfahren oder beauftragt eine externe Rechtsanwältin oder einen externen Rechtsanwalt damit, der auf der vom Staat zur Verfügung gestellten Liste steht³;
- > sorgt für die Einhaltung der Datenschutzvorschriften⁴;
- > holt die Stellungnahme des POA-DP ein und – in Fällen sexueller Belästigung – die Empfehlungen des GFB, bevor gegenüber einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter ein Entscheid getroffen wird⁵;
- > trifft alle erforderlichen Entscheide (Vorliegen oder Nichtvorliegen von Mobbing, Sistieren des Verfahrens für eine von den Parteien akzeptierte Mediation, Schutzmassnahmen⁶, Sanktionen)⁷.

1.2 Mit der Untersuchung beauftragte Person

- > hört die Parteien und allfälligen Zeuginnen und Zeugen an und erhebt die sonstigen Beweise⁸;
- > verfasst den Bericht zuhanden der AB.

1.3 Amt für Personal und Organisation (POA-DP)

- > unterstützt und berät die Anstellungsbehörde bei der Leitung des formellen Verfahrens⁹;
- > nimmt zu allen Entscheiden gegenüber einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters Stellung¹⁰.

1.4 Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann und für Familienfragen (GFB)

Nur in Fällen sexueller Belästigung und in seiner Funktion als Fachstelle für das GLG:

- > berät die AB zu den rechtlichen Aspekten von Fällen sexueller Belästigung¹¹;
- > stellt sicher, dass die rechtlichen Aspekte im Zusammenhang mit dem GLG eingehalten werden, und gibt bei Bedarf Empfehlungen an die AB ab¹²;
- > kann die notwendigen Auskünfte einholen.

1.5 Beratungsstelle Espace Gesundheit-Soziales CESS

- > kann eine von den Parteien akzeptierte und von einer nicht in das informelle Verfahren einbezogenen Vertrauensperson durchgeführte Mediation leiten¹³;
- > ist darüber hinaus vom Untersuchungsprozess ausgeschlossen, damit die Vertraulichkeit ihres Handelns gewahrt ist¹⁴.

1.6 MobV-Kommission

- > beaufsichtigt das Funktionieren des Dispositivs gegen Mobbing und sexuelle Belästigung¹⁵;
- > wird über die Fallstatistiken, die Falltypologie und die Lösungsarten informiert¹⁶;
- > erstattet dem Staatsrat Bericht über die Wirksamkeit des Dispositivs¹⁷.

2 Pflichten im Rahmen des formellen Verfahrens

Das formelle Verfahren dient dazu, in einem konkreten Fall von sexueller Belästigung oder Mobbing Abhilfe zu schaffen. Es umfasst die Feststellung des Sachverhalts, die Feststellung des Vorliegens oder Nichtvorliegens von Mobbing oder sexueller Belästigung und die Anordnung allfälliger Schutz- und Sanktionsmassnahmen unter Wahrung der Rechte der beteiligten Parteien (beschuldigte Person und mutmassliches Opfer).

2.1 Allgemeine Pflicht des Arbeitgebers

Pflicht zur Unterbindung von Mobbing und sexueller Belästigung¹⁸. Der Arbeitgeber und seine Amtsträger/innen sind verpflichtet, ihnen bekannte Belästigungen zu stoppen, mit der gebotenen Sorgfalt vorzugehen und die Massnahmen zu ergreifen, die erfahrungsgemäss angemessen sind, den Umständen entsprechen und für sie zumutbar sind, um solche Handlungen zu unterbinden.

2.2 Besondere Pflichten der AB

- > **Pflicht zur Feststellung des Sachverhalts¹⁹.** Die AB nimmt die zur Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts erforderlichen Abklärungen von Amtes wegen vor;
- > **Pflicht zur Ergreifung von Schutzmassnahmen²⁰.** Bis zum Vorliegen der Untersuchungsergebnisse trifft die AB die erforderlichen Massnahmen zum Schutz der Persönlichkeit des mutmasslichen Opfers (andere Arbeitszeiten/Aufgabenzuteilung, Übertragung durch eine Mittelsperson, vorläufige Versetzung/Dienstenthebung der beschuldigten Person (nach deren Anhörung), Versetzung des mutmasslichen Opfers (mit dessen Zustimmung));
- > **Pflicht zur Verhängung von Sanktionen²¹.** In einem bestätigten Fall muss die AB Sanktionen verhängen, die je nach den Umständen von einem Mahnschreiben bis zur fristlosen Kündigung reichen können.

2.3 Besondere Pflichten der direkten Vorgesetzten

Informationspflicht²². Die Vorgesetzten melden der AB die Fälle von Mobbing oder sexueller Belästigung, von denen sie Kenntnis haben. Bei Bedarf orientieren und unterstützen sie die betroffenen Personen.

3 Ablauf des formellen Verfahrens

Das formelle Verfahren richtet sich nach dem Gesetz über die Verwaltungsrechtspflege (VRG), unter Vorbehalt der Bestimmungen des Gesetzes über das Staatspersonal (StPG) und der besonderen Garantien nach dem Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (GlG)²³.

3.1 Etappen

- > Die AB eröffnet das formelle Verfahren:
 - > aufgrund der Meldung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters; **oder**
 - > wenn sie Kenntnis von Tatsachen hat, die als Mobbing oder Belästigung einzustufen sind.
- > Die AB benachrichtigt die beschuldigte Person, das mutmassliche Opfer, das POA-DP – und bei sexueller Belästigung das GFB – über die Eröffnung des formellen Verfahrens²⁴;
- > Die AB beschliesst gegebenenfalls die Ergreifung von **Schutzmassnahmen**²⁵;
- > Die AB stellt den Sachverhalt fest oder veranlasst die Feststellung des Sachverhalts (**Untersuchung**)²⁶;
- > Die AB verfasst einen **Bericht** oder lässt ihn von der Einheit verfassen, die das Verfahren leitet, mit Feststellung, ob die Vorwürfe begründet sind oder nicht;
- > Die AB achtet stets auf die Wahrung der Rechte der Parteien;
- > Die AB erlässt einen Entscheid über das Vorliegen oder Nichtvorliegen von Mobbing oder sexueller Belästigung, zu dem vorab das POA-DP Stellung genommen hat²⁷. In Fällen sexueller Belästigung fordert die AB das GFB vorgängig auf, ihr seine Analysen und Empfehlungen schriftlich mitzuteilen, und räumt ihm dafür eine ausreichende Frist ein. Das GFB kann bei allen Amtsstellen der Verwaltung sachdienliche Informationen einholen und die entsprechenden Aktenstücke einsehen. Es beschränkt seine Erkundigungen auf die für die Erfüllung seiner Aufgaben unerlässlichen Informationen. Möchte das GFB gewisse Aktenstücke einsehen, so müssen diese aus Datenschutzgründen vor der Übermittlung anonymisiert werden.

Bei nachweislichem Mobbing bzw. nachweislicher sexueller Belästigung:

- > gewährt die AB der Person, von der die Belästigung ausgegangen ist, rechtliches Gehör (Akteneinsicht, Beweiserhebung usw.) im Hinblick auf die vorgesehene Sanktion;
- > trifft die AB nach Stellungnahme des POA-DP einen Sanktionsentscheid (Mahnschreiben, Versetzung, Auflösung des Arbeitsverhältnisses) und eröffnet diesen der Person, von der die Belästigung ausgegangen ist²⁸. Das GFB kann Bemerkungen und Empfehlungen zur Art der vorgeschlagenen Sanktion abgeben. Nach Ablauf der Rechtsmittelfristen bzw. der Rechtsmittelverfahren für die verschiedenen Entscheide wird das formelle Verfahren abgeschlossen²⁹.

3.2 Bericht

Der Bericht wird zuhanden der AB verfasst und enthält:

- > den Namen der Parteien;
- > die Darstellung des **Sachverhalts**;
- > die Darlegung der anwendbaren Rechtsvorschriften;
- > die Würdigung des Vorliegens oder Nichtvorliegens von Mobbing oder sexueller Belästigung;
- > gegebenenfalls die allfälligen **Sanktionen** oder Massnahmenvorschläge.

3 Ablauf des formellen Verfahrens

3.3 Schema

1 Einleitung des formellen Verfahrens

Meldung einer Mitarbeiterin/
eines Mitarbeiters

Entscheid der Anstellungsbehörde (AB)

2 Information über die Eröffnung einer Untersuchung durch die AB

an die betroffenen Personen

an das POA-Personalrecht (POA-DP)
ans GFB (nur bei sexueller Belästigung)

3 Allfällige Schutzmassnahmen

vorläufige Versetzung/Dienst-
enthebung der beschuldigten
Person (nach Anhörung)

Versetzung des mutmasslichen
Opfers (nur mit seiner Zustimmung)

andere Arbeitszeiten/Aufgaben,
Mittelpersonen

4 Untersuchung

Feststellung des Sachverhalts und Bericht

5 Entscheid (Belästigung erwiesen oder nicht) und Eröffnung

Nach Stellungnahme des POA-DP und Gewährung des Rechts auf Anhörung

6 bei nachweislicher Belästigung, Verfahren StPG gegenüber der Person, von der sie ausgeht

rechtliches Gehör

Sanktion (mit Stellungnahme des POA,
Entscheid und Eröffnung)

7 Abschluss des formellen Verfahrens nach Ablauf der Rechtsmittelfristen

Notizen

1. Art. 14 Abs. 1 MobV
2. Art. 14 Abs. 1 MobV
3. Art. 15 MobV. Urteile des Kantonsgerichts vom 19. Dezember 2025 601 2025 61 Erwägungen 5 und 601 2025 62 Erwägungen 5.
4. Art. 14 DSchG
5. Art. 12 Abs. 1 Bst. e und Art. 131a StPG Urteil des Kantonsgerichts 601 2023 23 vom 28. Mai 2024, E. 5.3.1.
6. Art. 75 Abs. StPG
7. Art. 131a StPG und Art. 14 Abs. 2 und 15 MobV
8. Art. 46 Abs. 1 und 3 und Art. 53 Abs. 1 und 2 VRG
9. Art. 12 Abs. 1 Bst. b StPG
10. Art. 12 Abs. 1 Bst. e und Art. 131a StPG
11. Art. 3 Abs. 2 Bst. a des Gesetzes über das Büro und die Kommission für die Gleichstellung von Frau und Mann und für Familienfragen
12. Art. 3 Abs. 2 Bst. b des Gesetzes über das Büro und die Kommission für die Gleichstellung von Frau und Mann und für Familienfragen
13. Art. 14 Abs. 2 MobV
14. Art. 14 Abs. 3 MobV
15. Art. 18 Abs. 1 Bst. d MobV
16. Art. 18 Abs. 1 Bst. e MobV
17. Art. 18 Abs. 1 Bst. f MobV
18. Art. 5 Abs. 3 GIG
19. Art. 45 Abs. 1 VRG
20. Art. 41 Abs. 1 VRG, Art. 33 StPG
21. Art. 75 Abs. 1 StPG
22. Art. 57 Abs. 1 Bst. c und d und 62 Abs. 1 StPG
23. Art. 14 Abs. 1 MobV
24. Art. 14 Abs. 1 und Art. 4 Abs. 2 MobV
25. Art. 41 Abs. 1 VRG, Art. 33 und 130 Abs. 1 StPG
26. Art. 45 Abs. 1 VRG und Art. 15 MobV
27. Art. 131a StPG
28. Art. 131a StPG
29. Art. 70 Abs. 1 Bst. a VRG