

FR_GERICHTE 601 2022 152 vom 27. September 2023

FR Kantonsgericht, 2023-09-27, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_601_2022_152

FR: FR_GERICHTE 601 2022 152 du 27 septembre 2023

IT: FR_GERICHTE 601 2022 152 del 27 settembre 2023

Regeste

Urteil des I. Verwaltungsgerichtshofes des Kantonsgerichts | Amtsträger der Gemeinwesen

Erwägungen

E. 1.1

Die B._____ als Berufsfachschule gilt als Berufsbildungszentrum im Sinne von Art. 12 des kantonalen Gesetzes vom 13. Dezember 2007 über die Berufsbildung (BBiG; SGF 420.1) und ist gemäss dessen Abs. 2 dem Amt für Berufsbildung unterstellt. Nach Art. 36 BBiG untersteht das Lehrpersonal der Berufsfachschulen dem kantonalen Gesetz vom 17. Oktober 2001 über das Staatspersonal (StPG; SGF 122.70.1). Die Lehrpersonen der B._____ werden von der Volkswirtschaftsdirektion auf Vorschlag der Leitung der betroffenen Berufsfachschule und auf Antrag der Vorinstanz angestellt, womit die Direktion als Anstellungsbehörde fungiert (Art. 37 Abs. 1 BBiG i.V.m. Art. 3 Abs. 2 des kantonalen Reglements vom 17. Dezember 2022 über das Staatspersonal [StPR; SGF 122.70.11]). Das Arbeitsverhältnis zwischen dem Staat Freiburg bzw. der Volkswirtschaftsdirektion und dem Beschwerdeführer ist somit öffentlich-rechtlicher Natur.

E. 1.2

Nach Art. 114 Abs. 1 Bst. a des kantonalen Gesetzes vom 23. Mai 1991 über die Verwaltungsrechtspflege (VRG; SGF 150.1), das gemäss Art. 14 Abs. 1 MobV im formellen Verfahren nach MobV anwendbar ist, behandelt das Kantonsgericht insbesondere Beschwerden gegen Entscheide der Direktionen des Staatsrats. Vorliegend entschied aber ein Amt. Für eine Beschwerde gegen einen Entscheid einer ihr unterstehenden Dienststelle wäre grundsätzlich die Direktion des Staatsrats zuständig (Art. 116 Abs. 1 VRG). Die Vorsteher der Direktionen können jedoch Aufgaben der Personalbewirtschaftung, die in die Zuständigkeit der Direktion fallen, insbesondere an die Dienstchefs delegieren (Art. 9 Abs. 3 StPG). Ob eine solche Delegation rechtsgültig stattgefunden hat, ist im Rahmen der materiellen Überprüfung zu beurteilen (E. 3).

E. 1.3

Der Beschwerdeführer ist zur Ergreifung des Rechtsmittels legitimiert (Art. 76 VRG). Die Beschwerdefrist wurde eingehalten (Art. 79 Abs. 1 VRG). Auf die Beschwerde ist einzutreten.

E. 2

Kantonsgericht KG Seite 4 von 15 Mit Beschwerde an das Kantonsgericht können nach Art. 77 VRG die Verletzung des Rechts einschliesslich Überschreitung oder Missbrauch des Ermessens sowie die unrichtige oder unvollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts gerügt werden. Die Rüge der Unangemessenheit ist vorliegend

ausgeschlossen (Art. 78 Abs. 2 VRG).

E. 3

Der Beschwerdeführer weist in seiner Beschwerde darauf hin, dass aus den amtlichen Akten der Vorinstanz keine Delegation hervorgehe. Gegebenenfalls sei seine Beschwerde daher an die zuständige Direktion weiterzuleiten. Nachfolgend ist zu prüfen, ob rechtsgültig eine Delegation erfolgt ist.

E. 3.1

Das Kantonsgericht hat sich im Urteil KG FR 601 2020 162 vom 8. Februar 2021 E. 3 bereits mit der Verfügungskompetenz der Vorinstanz befasst. Zusammengefasst hat es in dieser Entscheidung diesbezüglich festgehalten, dass grundsätzlich die Direktion die Befugnisse ausübt, die die Gesetzgebung der Anstellungsbehörde zuspricht (Art. 8 Abs. 2 StPG). Die Direktionsvorsteher können Aufgaben der Personalbewirtschaftung jedoch an die Dienstchefs delegieren (Art. 9 Abs. 3 StPG), wobei diese Delegationen durch den Staatsrat zu genehmigen sind (Art. 8 Abs. 1 Bst. e StPG). Weiter hielt es fest, dass die Fehlerhaftigkeit einer Verfügung in der Regel nur zu deren Anfechtbarkeit und nicht zur Nichtigkeit führt. Gestützt auf die Evidenztheorie wird Nichtigkeit nur ausnahmsweise angenommen, wenn der Mangel der Verfügung besonders schwer und offensichtlich oder zumindest leicht erkennbar ist und die Rechtssicherheit durch die Annahme der Nichtigkeit nicht ernsthaft gefährdet wird. Die funktionelle und sachliche Unzuständigkeit einer Behörde stellt im Allgemeinen einen Nichtigkeitsgrund dar, es sei denn, der verfügenden Behörde komme auf dem betreffenden Gebiet allgemeine Entscheidungsgewalt zu oder der Schluss auf Nichtigkeit verträge sich nicht mit der Rechtssicherheit.

E. 3.2

Fehlerhafte Verwaltungsakte sind nach dem Gesagten grundsätzlich nicht nichtig, sondern nur anfechtbar. Stellt die Beschwerdeinstanz also fest, dass die Zuständigkeit einer unteren Instanz nicht gegeben war, hebt sie deren Entscheidung in der Regel auf. Nach der Rechtsprechung des Bundesgerichts kann aber aus prozessökonomischen Gründen von der Aufhebung der angefochtenen Verfügung abgesehen werden, wenn die Unzuständigkeit nicht gerügt wird und aufgrund der gegebenen Aktenlage in der Sache entschieden werden kann (BGE 142 V 67 E. 2.1; Urteile BGer 2C_387/2018 vom 18. Dezember 2018 E. 3.2; 9C_891/2010 vom 31. Dezember 2010 E. 2.2; ferner WIEDERKEHR/PLÜSS, Praxis des öffentlichen Verfahrensrechts, 2020, N. 1596, mit Hinweisen).

E. 3.3

Vorliegend liegt die Zuständigkeit zum Erlass einer Verfügung wie der angefochtenen grundsätzlich bei der Anstellungsbehörde i.S.v. Art. 8 Abs. 2 zweiter Satz StPG i.V.m. Art. 14 Abs. 1 MobV, also der Volkswirtschaftsdirektion (Art. 3 Abs. 1 BBiG, zudem E. 1.1 hiervor). Die Vorinstanz legte dem Kantonsgericht die Kompetenzdelegation der Volkswirtschaftsdirektion vom 17. Mai 2021 vor, ohne jedoch die erforderliche Genehmigung durch den Staatsrat beizulegen oder sich auf diese zu beziehen. Es ist somit nicht ersichtlich, ob die Delegation rechtskonform erfolgt ist. Überdies sind in der Delegation vom 17. Mai 2021 Kompetenzen gestützt auf die MobV jedenfalls nicht ausdrücklich aufgeführt. Auch allgemeine Kompetenzen in Bezug auf die Weisungsbefugnis fehlen. Indes ist nicht offensichtlich, dass die Vorinstanz, die als Ausführungsorgan der Direktion mit Bezug auf das Berufsschulwesen fungiert, für die Führung des formellen Verfahrens nach MobV nicht zuständig ist. Auch der anwaltlich

vertretene Beschwerdeführer ist offenbar von der formellen Rechtmässigkeit des Entscheids ausgegangen, hat er doch im Verfahren vor der Vorinstanz die Frage der Kantonsgericht KG Seite 5 von 15 Zuständigkeit gar nicht aufgeworfen und diese erst in der Beschwerde und nur hinsichtlich des Instanzenzugs erwähnt. Überdies spricht die Abwägung zwischen dem Interesse an der Rechtssicherheit und demjenigen an der richtigen Rechtsanwendung gegen die Annahme einer Nichtigkeit: Es war dem Beschwerdeführer möglich, Beschwerde zu erheben und seinen Standpunkt umfassend darzulegen. Der Rechtsweg stand ihm unverändert zur Verfügung. Umgekehrt würde die Feststellung einer Nichtigkeit der Verfügung dazu führen, dass die in der Verfügung – noch einer materiellen Prüfung zu unterziehenden – angeordnete Massnahme ersatzlos dahinfiele und bei der Direktion diesbezüglich ein neues Verfahren eröffnet werden müsste. Dadurch würde ein Schwebezustand entstehen. Ein solcher Schwebezustand kann weder im Interesse der Rechtssicherheit noch des reibungslosen Funktionierens der Verwaltung sein. Er ist vorliegend auch in Anbetracht der speziellen Fürsorgepflicht des Staates als Arbeitgeber gegenüber seinen Mitarbeitern (E. 4.2 unten) nicht haltbar (vgl. Urteil VGer ZH PB.2001.00011 vom 29. August 2001 E. 3b; zudem Urteil KG FR 601 2020 162 vom 8. Februar 2021 E. 3.2.2). Nach der Evidenztheorie ist daher nicht auf die Nichtigkeit der angefochtenen Verfügung zu schliessen (siehe auch Urteil KG FR 601 2020 162 vom 8. Februar 2021).

E. 3.4

Gestützt auf die vorerwähnte Praxis (E. 3.2) zur Anfechtbarkeit ist die angefochtene Verfügung auch nicht aufzuheben: Das Kantonsgericht kann aufgrund der Aktenlage in der Sache entscheiden (vgl. hierzu unten E. 6), und der Beschwerdeführer hat die Unzuständigkeit der Vorinstanz weder im vorinstanzlichen noch im vorliegenden Verfahren gerügt. Vielmehr hat er lediglich darauf verwiesen, dass die Beschwerde bei fehlender Delegation weiterzuleiten sei. Der Beschwerdeführer ging damit bereits selbst davon aus, dass die Verfügung von der zuständigen Rechtsmittelinstanz inhaltlich überprüft werden soll und nicht aufgrund einer allfälligen Unzuständigkeit der Vorinstanz aufgehoben werden soll. Das Kantonsgericht fordert die Vorinstanz jedoch nochmals nachdrücklich auf, in künftigen personalrechtlichen Entscheiden die erforderliche Genehmigung der Kompetenzdelegation durch den Staatsrat zu den Akten zu legen.

E. 4

Der Beschwerdeführer beantragt in prozessualer Hinsicht, das Beschwerdeverfahren bis zum Abschluss der von ihm anhängig gemachten Strafverfahren gegen C._____ und D._____ zu sistieren.

E. 4.1

Nach Art. 42 Abs. 1 Bst. a VRG kann die Behörde aus wichtigen Gründen ein Verfahren aussetzen, insbesondere wenn der zu treffende Entscheid vom Ausgang eines anderen Verfahrens abhängt oder davon massgeblich beeinflusst werden könnte. Die Sistierung kann sich insbesondere rechtfertigen, wenn der Ausgang eines anderen, konkret in Aussicht stehenden Verfahrens für das interessierende Verfahren mutmasslich von präjudizieller Bedeutung ist, so dass im Fall einer Weiterführung des Verfahrens widersprüchliche Urteile ergehen könnten (BERTSCHI/PLÜSS, in Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich, 3. Aufl. 2014, Vorbemerkungen zu § 4-31 N. 40). Die Behörde verfügt bei der Beurteilung eines Sistierungsantrags über ein erhebliches Ermessen, wobei

sie die Interessen der Parteien abwägt und in Grenzfällen dem Beschleunigungsgebot den Vorzug gibt, zumal die Anordnung einer Sistierung die Ausnahme bleiben muss (BGE 119 II 386 E. 1b, 135 III 127 E. 3.4; BERTSCHI/PLÜSS, Vorbemerkungen zu § 4-31 N. 39 und 43).

E. 4.2

Das Kantonsgericht prüft vorliegend die angefochtene Verfügung, und insbesondere den Sachverhalt, anhand der einschlägigen Bestimmungen umfassend, unabhängig davon, ob einzelne

Kantonsgericht KG Seite 6 von 15 Äusserungen der beteiligten Personen strafrechtlich relevant sind oder nicht. Es würdigt den Sachverhalt frei (Art. 45 Abs. 2 VRG i.V.m. Art. 14 Abs. 1 MobV, mehr hierzu unten E. 6.1). Es erachtet das vorliegende Beschwerdeverfahren aufgrund der ihm vorliegenden Akten und der vorliegend einschlägigen Verfahrensbestimmungen als spruchreif (E. 6 unten), zumal bereits zahlreiche Beweismassnahmen und Abklärungen durchgeführt wurden, insbesondere Befragungen sowie die Einholung von Stellungnahmen. Der Beschwerdeführer konnte sich vor der Vorinstanz und dem Kantonsgericht mehrfach äussern. Insofern ist nicht ersichtlich, weshalb zwingend der Ausgang des Strafverfahrens abgewartet werden muss, zumal in den beiden Verfahren unterschiedliche Betrachtungsweisen im Zentrum stehen und die vorliegenden Akten genügende Grundlage für eine Entscheidung in der Hauptsache bilden. Weiter ist zu berücksichtigen, dass die Vorinstanz resp. die Direktion als Anstellungsbehörde ein gewichtiges Interesse daran hat, dass das vorliegende Beschwerdeverfahren beförderlich behandelt wird. Als Arbeitgeber hat der Staat Freiburg resp. die Anstellungsbehörde alle erforderlichen Massnahmen zum Schutze der persönlichen Integrität und der physischen und psychischen Gesundheit der Arbeitnehmer vorzusehen sowie die erforderlichen Massnahmen zur Verhinderung von sexueller Belästigung zu treffen, ansonsten er sich dem Risiko einer Entschädigungspflicht aussetzt (Art. 5 Abs. 3 GIG; Art. 130 Abs. 1 StPG; Art. 2 Abs. 4 MobV). Insofern trifft die Anstellungsbehörde eine besondere Fürsorgepflicht gegenüber ihren Mitarbeitern, in Situationen sexueller Belästigung zügig zu handeln und Massnahmen zu ergreifen, um die Situation zu verbessern. Im Übrigen ist das Kantonsgericht bei der Beurteilung des Beschwerdeverfahrens frei und nicht an das ausstehende Strafurteil gebunden. Ein Strafurteil vermag die Verwaltungsbehörden bzw. Gerichte grundsätzlich nicht zu binden. Vorbehalten bleibt der Grundsatz, widersprüchliche Urteile zu vermeiden. Zudem hat der Beschwerdeführer einige Verhaltensweisen anerkannt, die im Ergebnis als sexuelle Belästigung qualifiziert werden (vgl. E. 6.3 unten).

E. 4.3

Insgesamt erachtet das Kantonsgericht eine Sistierung des Beschwerdeverfahrens unter Berücksichtigung der Gesamtumstände, insbesondere der Liquidität des Beschwerdeverfahrens, des Interesses an einem baldigen Entscheid in der Sache sowie des Ausnahmecharakters der Sistierung, nicht als angezeigt. Der entsprechende Prozessualantrag des Beschwerdeführers ist damit abzuweisen.

E. 5

Der Beschwerdeführer rügt in formeller Hinsicht eine mehrfache Verletzung seines Anspruchs auf rechtliches Gehör.

E. 5.1

Das rechtliche Gehör gemäss Art. 29 Abs. 2 BV und Art. 57 Abs. 1 VRG dient einerseits der Sachaufklärung, andererseits stellt es ein persönlichkeitsbezogenes Mitwirkungsrecht beim Erlass eines Entscheids dar, der in die Rechtsstellung des Einzelnen eingreift. Dazu gehört insbesondere das Recht der betroffenen Person, sich vor Erlass eines Entscheides zur Sache zu äussern, erhebliche Beweise beizubringen, Einsicht in die Akten zu nehmen, mit erheblichen Beweisanträgen gehört zu werden und an der Erhebung wesentlicher Beweise entweder mitzuwirken oder sich zumindest zum Beweisergebnis zu äussern, wenn dieses geeignet ist, den Entscheid zu beeinflussen. Der Anspruch auf rechtliches Gehör umfasst als Mitwirkungsrecht somit alle Befugnisse, die einer Partei einzuräumen sind, damit sie in einem Verfahren ihren Standpunkt wirksam zur Geltung bringen kann (BGE 144 II 427 E. 3.1; 140 I 99 E. 3.4; 135 II 286 E. 5.1, jeweils mit weiteren Hinweisen). Das Recht auf Äusserung bezieht sich nur auf die entscheiderelevanten Tatsachen und nicht auf die beabsichtigte rechtliche Würdigung. Die zuständige Behörde trifft grundsätzlich keine Pflicht,

Kantonsgericht KG Seite 7 von 15 der betroffenen Person im Voraus ihre Argumentation zur Stellungnahme vorzulegen (BGE 145 I 167 E. 4.1; WIEDERKEHR, Öffentliches Verfahrensrecht, 2. Aufl. 2022, N. 67).

E. 5.2

Der Beschwerdeführer erkennt eine Verletzung des rechtlichen Gehörs im Umstand, dass ihm keine Möglichkeit gegeben worden sei, sich vor Erlass der Verfügung dazu zu äussern (entweder mündlich oder schriftlich unter Ansetzung einer kurzen Vernehmlassungsfrist), Einsicht in die allenfalls aktualisierten Akten zu nehmen oder selbst erhebliche neue Beweise beizubringen.

E. 5.2.1

Die Vorinstanz hat dem Beschwerdeführer mit Schreiben vom 2. Juni 2022 insbesondere angezeigt, dass sie aufgrund der von D._____ und C._____ getätigten Aussagen ein formelles Verfahren "sexuelle Belästigung" nach MobV eröffnet habe. Sie hat ihm die Möglichkeit zur Stellungnahme zu den Aussagen gewährt und explizit darauf hingewiesen, dass er sich zu jedem anderen Element der Akte äussern könne. Weil die Vorinstanz betreffend die Verhaltensweisen des Beschwerdeführers mehrere Verfahren führte bzw. führt (ein mittlerweile abgeschlossenes Suspensionsverfahren, das vorliegend zu beurteilende Verfahren nach MobV sowie ein Mahnverfahren nach Art. 39 StPG), hat sie den Beschwerdeführer in ihrem Schreiben vom 2. Juni 2022 auch gehalten, zu weiteren, vorliegend nicht relevanten Sachverhaltselementen Stellung zu beziehen. Dieser bezog mit Eingabe vom 21. Juni 2022 bei der Vorinstanz auf über 14 Seiten Position zum Sachverhalt, den geäusserten Verhaltensweisen und zur Akte. Er äusserte sich insbesondere zu den Aussagen von D._____ (Ziff. 3.2 der Eingabe vom 21. Juni 2022 an die Vorinstanz) und F._____ (Ziff. 3.3 der Eingabe vom 21. Juni 2022 an die Vorinstanz) und auch umfassend zu im vorliegenden Verfahren relevanten Verhaltensweisen (Ziff. 4, Ziff. 8 oder Ziff. 9 der Eingabe vom 21. Juni 2022 an die Vorinstanz). Den Akten ist weiter zu entnehmen, dass zwischen der persönlichen Anhörung des Beschwerdeführers vom 15. Juli 2022 (vgl. Protokoll der Befragung vom 15. Juli 2022) und dem Erlass der angefochtenen Verfügung vom 21. November 2022 hauptsächlich die Beurteilung der Beratungsstelle Espace Gesundheit Soziales betreffend die Gespräche mit den involvierten

Personen neu Eingang in die Akten fand, die einen Zusammenhang mit dem vorliegenden Verfahren aufweist. Die übrigen Instruktionshandlungen der Vorinstanz betrafen die anderen Verfahren. Diese sind folglich für das vorliegende Verfahren nicht von Relevanz. Die neu hinzugekommene Beurteilung der Beratungsstelle ändert nichts am Umstand, dass dem Beschwerdeführer mit Schreiben vom 2. Juni 2022 die Möglichkeit gegeben wurde, sich vollumfänglich und umfassend zu den Vorwürfen äussern zu können. Er konnte seinen Standpunkt im Verfahren bereits mit seiner entsprechenden Stellungnahme vom 21. Juni 2022 wirksam zur Geltung bringen. Er konnte sich darin auch vollumfänglich zu den protokollierten Aussagen der involvierten Personen äussern. Der Beschwerdeführer hat wie erörtert (E. 5.1 hiervor) keinen Anspruch darauf, dass ihm die Vorinstanz die konkrete Verfügung vorab zur Stellungnahme vorlegt. Die zeitliche Distanz zwischen Stellungnahme und Anhörung und dem Erlassdatum stellt auch für sich selbst keine Verletzung des rechtlichen Gehörs dar. Der entscheidrelevante Aktensachverhalt hat sich in dieser Zeit nicht wesentlich verändert oder aktualisiert, so dass dem Beschwerdeführer erneut eine Möglichkeit zur Stellungnahme hätte gegeben werden müssen. Auch musste ihm keine neuerliche Frist zur Einreichung von Beweismitteln ange setzt werden. Er konnte Beweisanträge und Beweismittel bereits mit Eingabe vom 21. Juni 2022 einbringen und anrufen. Es wäre ihm zudem unbenommen gewesen, die von ihm im September 2022 eingereichten Strafanzeigen sowie übrige Noven unaufgefordert zu den Akten der Vorinstanz zu geben.

E. 5.2.2

Die Vorinstanz war demnach nicht verpflichtet, den Beschwerdeführer vor Erlass der angefochtenen Verfügung über die fraglichen Massnahmen zu informieren, ihm eine neue Frist zur

Kantonsgericht KG Seite 8 von 15 Vernehmlassung einzuräumen bzw. von sich aus erneut Akteneinsicht zu gewähren. Im Übrigen konnte sich der Beschwerdeführer im vorliegenden Verfahren vor Kantonsgericht umfassend äussern, wobei dieses die Angelegenheit in voller Kognition hinsichtlich Tat- und Rechtsfragen prüft. Er hat vorliegend auch keine erneute Akteneinsicht beantragt, um bspw. Einsicht in die übermittelten, vollständigen Akten der Vorinstanz zu nehmen.

E. 5.3

Der Beschwerdeführer erkennt sodann eine Verletzung des rechtlichen Gehörs im Umstand, dass die angefochtene Verfügung C. _____ und D. _____ zugestellt wurden. Dies sei auch als Verletzung seiner Persönlichkeitsrechte i.S.v. Art. 28 ZGB zu qualifizieren. Zwar liegt die Frage einer allfälligen Verletzung der Persönlichkeitsrechte nach Art. 28 ff. ZGB durch die Zustellung der Verfügung an C. _____ und D. _____ nicht in der Kompetenz der verwaltungsgerichtlichen Höfe des Kantonsgerichtes. Immerhin sei darauf hingewiesen, dass den beiden Lehrpersonen gestützt auf das formelle Verfahren nach MobV ein Anspruch zukommt, dass die zuständige Anstellungsbehörde in einem Entscheid rechtsgültig feststellt, ob eine Persönlichkeitsverletzung oder sexuelle Belästigung vorliegt, und darin Massnahmen zu deren Beseitigung bestimmt; gibt der Entscheid den Lehrpersonen nicht Recht, können sie dagegen rekurrieren (vgl. Kommentar des Amts für Personal und Organisation zum Verordnungsentwurf über Mobbing, sexuelle Belästigung und zwischenmenschliche Probleme am Arbeitsplatz [MobV] [Kommentar-MobV] vom 14. Dezember 2015, Ziff. 1.3; zudem Art. 5 Abs. 1 Bst. c GIG; ferner ETTER, Diskriminierung

durch sexuelle Belästigung nach Art. 4 GIG, in SJZ 118/2022, S. 18-32, S. 29 ff.). Eine solche Fest- stellung bildet die Grundlage, um Ansprüche aus der Gleichstellungsgesetzgebung geltend machen zu können. Wie aufgezeigt umfasst der Anspruch auf rechtliches Gehör alle Befugnisse, die einer Partei einzu- räumen sind, damit sie ihren Standpunkt im Verfahren wirksam zur Geltung bringen kann (E. 5.1 hiavor). Es ist entgegen der Behauptungen in der Beschwerde in keiner Weise ersichtlich, dass dieser Anspruch des Beschwerdeführers durch die Zustellung der Verfügung an C._____ und D._____ verletzt worden wäre.

E. 5.4

Zusammenfassend ist somit festzustellen, dass die Vorinstanz den Anspruch des Beschwerdeführers auf rechtliches Gehör nicht verletzt hat. Die dahingehenden Rügen des Beschwerdefüh- rers sind abzuweisen.

E. 6

Der Beschwerdeführer bestreitet sodann den Grossteil der gegen ihn erhobenen Anschuldigungen. Er rügt in materieller Hinsicht im Wesentlichen, die Erwägungen zum Sachverhalt würden sich ausschliesslich auf Anschuldigungen stützen, die in keiner Weise hätten bewiesen werden können. Die Vorinstanz habe es unterlassen, die Aussagen der Lehrpersonen C._____ und D._____ einer Glaubhaftigkeitsprüfung zu unterziehen oder sonstige Massnahmen zu treffen, um die Aussagen auf den Wahrheitsgehalt zu überprüfen. Hinzu komme, dass bei der Beweiswürdigung entlastende Aussagen anderer Lehrpersonen unter den Tisch gekehrt worden seien. Selbst unter Annahme des der Verfügung zugrunde gelegten Sachverhalts sei überdies offensichtlich, dass das Verhalten – entgegen der Auffassung der Vorinstanz – nicht unter die Definitionen der MobV von "Mobbing" oder "sexueller Belästigung" subsumiert werden könne.

E. 6.1

Das Kantonsgericht wendet das Recht von Amtes wegen an (Art. 10 Abs. 1 VRG). Es nimmt die zur Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts erforderlichen Abklärungen von Amtes wegen vor. Dabei ist es nicht an die Vorbringen und Beweisanträge der Parteien gebunden (Art. 45

Kantonsgericht KG Seite 9 von 15 Abs. 1 VRG). Ebenso wenig ist eine vorweggenommene Beweiswürdigung oder ein Indizienbeweis ausgeschlossen. Das Kantonsgericht kann einen Beweisantrag gestützt auf eine antizipierte Beweiswürdigung ablehnen (hierzu statt vieler BGE 134 I 140 E. 5.1 ff., insbesondere 5.3, mit Hinweisen). Es würdigt die Parteivorbringen und Beweise frei (Art. 45 Abs. 2 VRG). Die Vorinstanz subsumierte das Verhalten des Beschwerdeführers gemäss den Erwägungen des angefochtenen Entscheids ausschliesslich als sexuelle Belästigung, und nicht als Mobbing. Die Begriffsbestimmung der sexuellen Belästigung findet sich in Art. 2 Abs. 2 MobV, wobei die dortige Definition aus Art. 4 GIG übernommen wurde. Bei sexueller Belästigung handelt es sich um verbo- tene schwere Diskriminierung, die verschiedene Formen annehmen kann. So fallen insbesondere sexistische Sprüche sowie anzügliche oder peinliche Bemerkungen unter den Begriff. Für die Beur- teilung, ob es sich bei einer Verhaltensweise um einen harmlosen Flirt, oder um einen Fall von sexueller Belästigung handelt, gilt, dass nicht die Absicht der belästigenden Person ausschlagge- bend ist, sondern wie ihr Verhalten bei der betroffenen Person ankommt, ob diese das Verhalten als erwünscht oder unerwünscht empfindet. Insofern ist im Rahmen der Einzelfallbetrachtung auch dem subjektiven Empfinden der

betroffenen Person Rechnung zu tragen, dies neben den objektiven Standpunkten einer "vernünftigen" Person. Die Linie zwischen alltäglichen Aussagen sowie Fragen und Handlungen sexueller Natur ist dünn. Auch die Schaffung einer beeinträchtigenden Arbeitsumgebung werden hierunter subsumiert, etwa durch obszöne Witze und Bemerkungen oder unerwünschte Annäherungen. Die Beurteilung muss anhand einer Einzelfallbetrachtung unter Gesamtwürdigung der jeweiligen Umstände erfolgen (Kommentar-MobV, Ziff. 4, S. 10; ferner eingehend ETTER, S. 20 f., mit weiteren Hinweisen). Im formellen Verfahren der MobV werden die Bestimmungen des StPG zur Anwendung gebracht, die der Anstellungsbehörde die Befugnis erteilen, alle Entscheidungen in Bezug auf das ihr zugewiesene Personal zu fällen. Die Mitarbeiter können von der Anstellungsbehörde eine Entscheidung zur Bestimmung von Massnahmen verlangen, mit denen einer Persönlichkeitsverletzung ein Ende gesetzt werden kann (Kommentar-MobV, Ziff. 1.3, S. 3; Art. 14 MobV).

E. 6.2

Vorliegend haben gemäss der Verfügungsbegründung verschiedenste Verhaltensweisen des Beschwerdeführers zum Erlass der angefochtenen Verfügung geführt. Es handelt sich beim vorgeworfenen Verhalten teilweise um konkrete Sprüche oder Aussagen (bspw. "Ah, hättest du nicht noch ein kürzeres Röckchen anziehen können"; "Ah, du trägst wieder dein Schaffell"; lautes Ausrufen des Vornamens D. _____ bei 22 weiteren Anwesenden; [vgl. Protokolle der Befragungen von C. _____ und D. _____ vom 11., 12. und 20. Mai 2022]), um physische Interaktionen (bspw. Schenken einer DVD, Seife sowie von Desinfektionsmittel; Berühren der Haare; physisches Nahekommen in sehr geringer Distanz [vgl. Protokolle der Befragungen von G. _____ und D. _____ vom 20. Mai 2022]) oder generell um Verhalten, das bei D. _____ und C. _____ Unwohlsein auslöste (bspw. Auffinden eines Haares, verbunden mit der Aussage, man wolle dieses nutzen, um die Person zu klonen, damit der Klon den Haushalt und die Küche machen könne; wiederholtes Nachfragen nach dem Grund von Abwesenheiten resp. nach dem jeweiligen Aufenthalt; unaufgefordertes Erzählen über eine sexuelle Beziehung zu einer ehemaligen Praktikantin oder Berühren resp. Streicheln des Arms mit der Frage, ob das Gegenüber, das eine Schaffelljacke trägt, ein kleines Schaf sei [vgl. Protokolle der Befragungen von D. _____ und C. _____ vom

E. 6.3

Der Beschwerdeführer anerkennt den Vorfall betreffend "Klonen" von D. _____ mit einem ihrer Haare, den er als humoristisch einstuft (S. 6 der Eingabe vom 21. Juni 2022 an die Vorinstanz), sowie die Geschenke an D. _____, die in kameradschaftlicher Absicht erfolgt seien (S. 9 der

Kantonsgericht KG Seite 10 von 15 Eingabe vom 21. Juni 2022 an die Vorinstanz). Vorab ist auf diese einzugehen, da sie in tatsächlicher Hinsicht nicht bestritten werden. Bereits mit der Aussage des Beschwerdeführers, er würde das Haar von D. _____ gerne verwenden, um sie zu klonen, damit er den Klon zum Kochen und für den Haushalt bei ihm verwenden könne, geht eine verpönte und diskriminierende Herabsetzung des weiblichen Geschlechts auf das Kochen und die Haushaltsführung einher. Die Grenze einer rein humoristischen, kollegialen Aussage ist klar überschritten mit dem geäusserten Wunsch, ein exaktes Duplikat einer Person des anderen Geschlechts solle bei sich zu Hause Hilfsarbeiten verrichten. Dass eine derartige Äusserung gerade in einem Arbeitsumfeld Unwohlsein

bewirkt, ist offensichtlich. Der Beschwerdeführer macht durch seine Aussage einen Konnex zwischen D. _____ als weibliche Person und der Haushaltsführung. Dieser Konnex ist entwürdigend, indem sie und ihre Person auf Haushaltsführung und Kochen reduziert werden. Es handelt sich hierbei somit um eine Äusserung mit verpönder, sexistischer Komponente aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit (vgl. LEMPEN, Überblick über die Rechtsprechung zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, in AJP 2006, S. 1415; zudem KAUFMANN, in Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, 3. Aufl. 2022, Art. 4 N. 60 f.; ETTER, S. 22). Der Umstand, dass der Beschwerdeführer gemäss eigenem Bekunden rein humoristisch handelte und keine belästigenden Hintergedanken hatte, vermag an dieser Beurteilung nichts zu ändern. Hinsichtlich der Geschenke der Seife, DVD und des Desinfektionsmittels an D. _____ ist festzuhalten, dass zwar im Grundsatz übliche Gelegenheitsgeschenke unter Kollegen keine Probleme darstellen. Ohne speziellen, über reine Kollegialität hinausgehende Freundschaft, Beziehung oder besonderen Anlass wie bspw. Geburtstage sind aber insbesondere Geschenke deplatziert, die die Körperhygiene betreffen. Vorliegend sind dies die Körperseife und im weiteren Sinne auch das Desinfektionsmittel. Die Körperhygiene ist ein persönliches, mitunter delikates Thema. Dass also gerade das Geschenk einer Körperseife Unwohlsein bei der Adressatin auslöst, ist nachvollziehbar, insbesondere aufgrund des Altersunterschieds (vgl. zum Alter und weiteren Kriterien KAUFMANN, Art. 4 N. 33). Der Beschwerdeführer arbeitet seit 1989 an der B. _____ und wird von D. _____ als "im Alter ihres Vaters" beschrieben (vgl. Protokoll der Befragung von D. _____ vom 20. Mai 2022, S. 3). Dies gilt umso mehr, wenn der Schenker nur der Adressatin derartige Geschenke macht. Er hat keinen weiteren Personen Seifen oder Desinfektionsmittel geschenkt. Dadurch wird jedenfalls unerschwerlich ein persönliches, über das Berufsverhältnis hinausgehendes Näheverhältnis suggeriert, das eine unerwünschte und für die Adressatin mitunter peinliche Grenzüberschreitung darstellen kann. Aus den Akten ergibt sich, dass zwischen dem Beschwerdeführer und D. _____ kein solches besonderes Freundschafts- oder Näheverhältnis bestanden hat. Für den Beschwerdeführer musste somit aufgrund der Umstände (fehlendes Freundschafts- resp. Näheverhältnis zu D. _____, Altersunterschied, Körperhygiene als delikates Thema) erkennbar sein, dass die unaufgeforderten, die Körperhygiene betreffenden Geschenke die Grenze des Zulässigen überschreiten. Es kann daher offenbleiben, wie das Schenken einer DVD ohne besonderen Anlass dazu zu qualifizieren ist. Nach dem Gesagten gelangt das Kantonsgericht zum Schluss, dass aufgrund der Umstände bereits die von ihm anerkannten Vorfälle betreffend Klone und Gelegenheitsgeschenke unter den Begriff der sexuellen Belästigung nach Art. 2 Abs. 2 MobV fallen.

E. 6.4

Der Beschwerdeführer bestreitet demgegenüber die übrigen beschriebenen Vorfälle (vgl. zu den Vorfällen E. 6.2), welche die Vorinstanz ihrer Verfügung ebenfalls zu Grunde gelegt hat.

Kantonsgericht KG Seite 11 von 15 Die Vorinstanz hat die Aussagen von D. _____ und C. _____ bei der Beweismwürdigung besonders gewichtet. Den Akten ist hinsichtlich der Aussagen der beiden Personen zu entnehmen, dass beide unabhängig voneinander und in je zwei Gesprächen sowohl gegenüber der Abteilungsvorsteherin als auch gegenüber der Vorinstanz kohärent, umfangreich, mit je nach beschriebener Verhaltensweise unterschiedlichem Detailgrad und auch nicht in unangemessen angrifflicher Weise

beschrieben, was ihnen in Anwesenheit des Beschwerdeführers über längere Zeit passiert sein soll (vgl. Protokolle der Befragungen vom 11. und 20. Mai 2022 für D._____; Protokolle vom 12. und 20. Mai 2022 für C._____.) So hielt bspw. D._____ fest, dass der Beschwerdeführer auch sehr sympathisch sein könne (vgl. S. 2 Protokoll der Befragung vom 20. Mai 2022), und sie erwähnte, wenn sie etwas nicht mehr wusste (S. 4 Protokoll der Befragung vom 20. Mai 2022). Gleichzeitig konnte sie detailliert schildern, was bspw. an einem Donnerstag und Freitag im Dezember (2021) vorgefallen sei (S. 3 Protokoll der Befragung vom 20. Mai 2022, betreffend Nachfragen des Beschwerdeführers zu ihrer Abwesenheit). C._____ verneinte bspw. mehrere Fragen der Vorinstanz und sagte aus, ein paar Monate vor der Anhörung sei es schlimmer gewesen, und es habe sich verbessert (S. 3 Protokoll der Befragung vom 20. Mai 2022). Gleichzeitig beschrieb auch sie kohärent bspw. einen Vorfall betreffend ihre Schaffelljacke (Protokoll der Befragung vom 12. Mai 2022 sowie S. 3 Protokoll der Befragung vom 20. Mai 2022). Weiter ist festzuhalten, dass die Aussagen von F._____, G._____ und K._____ die von D._____ und C._____ getätigten Aussagen zusätzlich untermauern. F._____ bestätigte einen Grossteil der Aussagen von D._____ und konnte verschiedenste Beispiele der angeblichen Verhaltensweisen des Beschwerdeführers als direkte Zeugin anführen, gab aber jeweils an, wenn sie etwas aus zweiter Hand wusste und nicht persönlich dabei war (vgl. S. 2 ff. Protokoll der Befragung vom 20. Mai 2022). G._____ bestätigte, dass der Beschwerdeführer D._____ im Lehrerzimmer mehrfach sehr nahe gekommen sei (Protokoll der Befragung vom

E. 6.5

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass weder die Beweiswürdigung noch die rechtliche Subsumtion der Vorinstanz zu beanstanden sind. Der entscheidrelevante Sachverhalt ergibt sich auch für das Kantonsgericht in genügender Weise aus den umfangreichen Akten, insbesondere den (teils mehrfach) durchgeführten Befragungen (vgl. E. 6.4 hiervor). Das Gesamtbild der abgenommenen Beweismittel ist kohärent. Eine Absprache unter den Personen erscheint insbesondere aufgrund des unterschiedlichen Detailgrads und der Formulierungen der Aussagen ausgeschlossen. Es ist für das Kantonsgericht erwiesen, dass der Beschwerdeführer die in E. 6.2 hiervor erwähnten Verhaltensweisen begangen hat. Die Vorinstanz war somit auch nicht gehalten, betreffend die Glaubwürdigkeit von D._____ und/oder C._____ weitere Handlungen wie bspw. Glaubwürdigkeitsgutachten vorzunehmen. Bezüglich

Kantonsgericht KG Seite 13 von 15 letzterer ist zudem darauf hinzuweisen, dass Glaubwürdigkeitsgutachten nur angezeigt sind, wenn es darum geht, die Aussagen eines Kleinkindes, die schwer zu interpretieren sind, oder aber diejenige von Personen mit psychischen Störungen, auf ihren Wahrheitsgrad zu bewerten (vgl. BGE 129 IV 179 E. 2.4; Urteil KG FR 501 2021 8 vom 12. April 2022 E. 2.3.2). Die Verhaltensweisen des Beschwerdeführers erfüllen den Tatbestand der sexuellen Belästigung nach Art. 2 Abs. 2 MobV. Diverse einzelne Verhaltensweisen, darunter bspw. der Vorfall betreffend "Klonen" (E. 6.3), das Erzählen einer früheren sexuellen Beziehung zu einer ehemaligen Praktikantin (E. 6.4) oder Streicheln des Armes mit der Frage, ob das Gegenüber ein kleines Schaf sei (E. 6.4), stellen bereits für sich alleine sexuelle Belästigungen dar. Die Grenze zu rein kollegialen Handlungen ist jeweils überschritten, da eine geschlechterspezifische Herabsetzung, unerwünschter Körperkontakt oder unerwünschte peinliche Aussagen erfolgen. Hinzu tritt, dass die Betrachtung aller Handlungen zusammen zusätzlich ein

gleichstellungsgesetzwidriges Gesamtbild zeichnen. Insgesamt ist somit klarerweise von einer beeinträchtigenden Arbeitsumgebung auszugehen, die vom Beschwerdeführer geschaffen wurde (E. 6.1; ETTER, S. 21). Nach dem Gesagten hat die Vorinstanz zu Recht festgestellt, dass eine sexuelle Belästigung i.S. der Gleichstellungsgesetzgebung vorliegt, und war verpflichtet, Massnahmen zu ergreifen. Dies bereits aufgrund der Vorfälle, die der Beschwerdeführer anerkannt hat.

E. 6.6

Gestützt auf dieses Ergebnis sind die Beweisanträge des Beschwerdeführers auf die Einholung weiterer Unterlagen betreffend Mediationsverfahren sowie die Einvernahme weiterer Lehrpersonen der B. _____ in antizipierter Beweiswürdigung abzuweisen. 7. Der Beschwerdeführer rügt schliesslich sinngemäss, der angeordnete Kurs sei unverhältnismässig. 7.1. Gemäss Art. 2 Abs. 4 Satz 2 MobV wird in der Kantonsverwaltung keinerlei Belästigung – in welcher Form auch immer – geduldet, denn diese verletzt die Persönlichkeitsrechte und die Menschenwürde. Das formelle Verfahren nach MobV kann zu Massnahmen gegen die belästigende Person führen (Kommentar-MobV, Ziff. 3.1.4.2, S. 6). Die Verletzung von Dienstpflichten kann je nachdem, wie schwerwiegend sie ist, zu einer Änderung oder zur Beendigung des Dienstverhältnisses führen (Art. 75 Abs. 1 StPG). Hinsichtlich der Weisungsbefugnis der Anstellungsbehörde ist mangels spezifischer öffentlich-rechtlicher Regelungen prinzipiell auf die Grundsätze im Privatrecht abzustellen (vgl. BGE 134 I 159 E. 3; Urteil KG FR 601 2018 6 vom 30. Mai 2018 E. 3.1, mit weiteren Hinweisen). Entsprechend ist auf die Regelung von Art. 321d OR zurückzugreifen. Mit dem Weisungsrecht konkretisiert der Arbeitgeber einseitig den Inhalt des Anstellungsverhältnisses. Es ist direkter Ausfluss der Unterordnung des Arbeitnehmers. Zulässig sind alle Arten von Anweisungen über die Ausführung der Arbeit oder das Verhalten am Arbeitsplatz, die betrieblich notwendig oder aus Rücksicht auf Mitarbeiter erforderlich sind (zum Ganzen STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, 7. Aufl. 2012, N. 2 ff. zu Art. 321d OR, insbesondere N. 3; Urteil BGer 4A_613/2010 vom 25. Januar 2011 E. 3, mit weiteren Hinweisen). Gemäss Art. 321d Abs. 2 OR hat der Arbeitnehmer die allgemeinen Anordnungen des Arbeitgebers und die ihm erteilten besonderen Weisungen nach Treu und Glauben zu befolgen. 7.2. Die vorliegende Weisung an den Beschwerdeführer, ein Coaching resp. einen Kurs zu besuchen, ist in Anbetracht der Gesamtumstände ohne Weiteres eine geeignete und verhältnismässige Personalmassnahme. Es handelt sich sogar um eine milde Massnahme, die den Beschwerdeführer bei der Arbeitserbringung nicht stark oder nachhaltig einschränkt. Vorliegend hat sich der Beschwer-

Kantonsgericht KG Seite 14 von 15 deführer wie aufgezeigt über eine längere Zeit wiederholt grenzüberschreitend verhalten. Die Anstellungsbehörde war als Arbeitgeberin aufgrund der Gleichstellungsgesetzgebung und ihrer Fürsorgepflicht verpflichtet, umgehend zu handeln. Es lag im weiten Ermessen der Vorinstanz, geeignete und verhältnismässige Massnahmen zu ergreifen. Sie hat ihr Ermessen nicht überschritten, indem sie dem Beschwerdeführer die Weisung erteilt hat, ein Coaching zu besuchen. Die Einschränkungen, die sich für den Beschwerdeführer ergeben, sind nämlich auch in zeitlicher Hinsicht gering: Nach Abschluss dieses Coachings ist das vorliegende Verfahren nach MobV für ihn abgeschlossen. Somit sind auch die Rügen des Beschwerdeführers betreffend die angeordnete Weisung abzuweisen. 8. Im Ergebnis ist die Beschwerde abzuweisen. Die angefochtene Verfügung vom 21. November 2022 ist zu bestätigen. 9. Mit

dem sofortigen Entscheid in der Hauptsache ist das Gesuch des Beschwerdeführers um Gewährung der aufschiebenden Wirkung (601 2022 153) als gegenstandslos abzuschreiben. 10. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben (Art. 134a Abs. 2 VRG). Eine Parteientschädigung ist nicht geschuldet (Art. 137 Abs. 1 VRG). (Dispositiv auf der nächsten Seite)

Kantonsgericht KG Seite 15 von 15 Der Hof erkennt: I. Die Beschwerde (601 2022 152) wird abgewiesen. II. Das Gesuch um Gewährung der aufschiebenden Wirkung (601 2022 153) wird als gegenstandslos abgeschrieben. III. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben. IV. Es wird keine Parteientschädigung zugesprochen. V. Zustellung. Gegen diesen Entscheid kann innert 30 Tagen ab Zustellung eine subsidiäre Verfassungsbeschwerde an das Bundesgericht in Lausanne eingereicht werden. Freiburg, 27. September 2023/tsc Die Präsidentin Der Gerichtsschreiber

E. 11

und 20. Mai 2022]).

E. 16

Mai 2022 sowie S. 2 Protokoll der Befragung vom 20. Mai 2022). Auch die Schilderungen von K._____ (Protokoll der Befragung vom 13. Mai 2022) hinsichtlich des allgemeinen Verhaltens des Beschwerdeführers decken sich in grundsätzlicher Weise mit dem, was D._____ und C._____ berichteten. K._____ hielt überdies fest, dass der Beschwerdeführer unterschiedliche Facetten aufweisen könne und er auch viel für sie gemacht habe, weshalb sie ihm auch dankbar gewesen sei (S. 2 Protokoll der Befragung vom 13. Mai 2022). Insgesamt ist festzuhalten, dass die Aussagen von D._____, C._____, F._____, G._____ und K._____ kohärent sind, sich gegenseitig ergänzen und abdecken, ohne den Beschwerdeführer jedoch unangemessen zu verunglimpfen. Die Personen geben offen an, wenn etwas nicht direkt persönlich erlebt worden oder etwas nicht bekannt sei. Aufgrund dessen ist auch nicht davon ersichtlich, dass sich die fünf Personen in irgendeiner Weise untereinander abgesprochen hätten. Ihr Aussageverhalten zeichnet ein glaubwürdiges Gesamtbild betreffend den Beschwerdeführer, aber dennoch sind die einzelnen Aussagen untereinander unterschiedlich hinsichtlich der (mit-)erlebten Vorfälle und damit voneinander unabhängig, so dass eine vorgängige inhaltliche Absprache ausgeschlossen erscheint. Die Personen berichten in glaubwürdiger Weise und stichhaltig von verschiedensten Vorfällen. Hinzu tritt, dass der Beschwerdeführer selbst einige Vorfälle anerkannt hat. Auch die zumindest vordergründig entlastenden Aussagen von E._____ und H._____ vermögen an dieser Würdigung der überzeugenden, in sich stimmigen übrigen Beweismittel und Parteiaussagen nichts zu ändern. Auch wenn bspw. H._____ zwar angibt, nie etwas Konkretes mitbekommen zu haben, hält sie immerhin fest, dass es stimme, dass der Beschwerdeführer viel mit D._____ gesprochen habe (vgl. S. 2 Protokoll der Befragung vom 24. Mai 2022).

Kantonsgericht KG Seite 12 von 15 Nach dem Gesagten ist für das Kantonsgericht erwiesen, dass der Beschwerdeführer die in E. 6.2 hiervor festgehaltenen Verhaltensweisen begangen hat. Verschiedene dieser Verhaltensweisen stellen sodann bereits isoliert für sich selbst sexuelle Belästigungen i.S. der Gleichstellungsgesetzgebung dar. Die Bemerkung, ob nicht noch ein kürzeres Röckchen hätte angezogen werden können, beinhaltet eine verpönte Herabsetzung auf die physischen Attribute resp. das Aussehen und die Kleidung

und ist anzüglich. Die Aussage geht über einen reinen neutralen Kommentar betreffend die Kleidung hinaus (vgl. hierzu ETTER, S. 21, mit Hinweis). Das ungewünschte Berühren in den Haaren oder das Streicheln am Arm stellen unangebrachte und unbegründete Berührungen dar, die ohne persönliches, über das reine Berufsverhältnis hinausgehendes Näheverhältnis nicht adäquat sind und die Grenze zu rein kollegialem Verhalten überschreiten, zumal zwischen dem Beschwerdeführer und den beiden Lehrpersonen wie bereits ausgeführt kein engeres Freundschaftsverhältnis bestand. So hat die Rechtsprechung bspw. auch Bemerkungen über die Kleidung oder die Haare unter Art. 4 GIG subsumiert, wenn diese durch Knuffen oder Durch-die-Haare-Fahren begleitet werden (vgl. Urteil des Arbeitsgerichts Unternehmungen vom 12. März 2001 in JAR 2002, S. 342 ff.; zudem LEMPEN, S. 1414). Der vorliegende Vorfall betreffend Streicheln des Armes mit der Frage, ob das Gegenüber ein kleines Schaf sei, stellt eine vergleichbare Situation dar. Gleiches gilt sodann in Bezug auf das unaufgeforderte Erzählen einer sexuellen Beziehung zu einer ehemaligen Praktikantin. Ohne engeres persönliches Freundschaftsverhältnis ist nicht nachvollziehbar, weshalb einer deutlich jüngeren Berufskollegin unaufgefordert eine derartige Geschichte erzählt wird. Dass diese Berufskollegin sich daraufhin peinlich berührt fühlt und nicht weiss, wie hierauf zu reagieren, ist nachvollziehbar. Bereits diese Verhaltensweisen sind als unerlaubtes, diskriminierendes Verhalten i.S. der Gleichstellungsgesetzgebung einzustufen. Werden die verschiedenen Vorfälle zusammen betrachtet, zeigt sich zusätzlich auch ein Muster von Nähe- und Grenzüberschreitungen gegenüber Personen weiblichen Geschlechts aufgrund körperlicher Nähe sowie gemachter Äusserungen. Dieses ist ebenfalls als belästigendes und beeinträchtigendes Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit gemäss Art. 2 Abs. 2 MobV einzustufen. Im Übrigen kann auch nicht gesagt werden, bei den Adressatinnen liege eine Überempfindsamkeit vor. Zwar stufte der Beschwerdeführer selbst seine Verhaltensweisen grösstenteils als humoristisch ein. Dies ändert jedoch nichts daran, dass die Adressatinnen sie offensichtlich als subjektiv unerwünscht und einschränkend wahrnahmen und diese Einschätzung objektiv auch vertretbar ist. Mit F._____, G._____ und K._____ haben sich auch drei nicht direkt beteiligte Personen dahingehend geäussert, dass der Beschwerdeführer bisweilen die Grenzen überschreitet. Die eigenen Wertevorstellungen des Beschwerdeführers vermögen an der Beurteilung somit nichts zu ändern, ist doch in erster Linie auf das subjektive – vorliegend auch objektiv nachvollziehbare – Empfinden der Adressatinnen abzustellen (E. 6.1 hiervor).

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.