

Gemeinde Egg



**Reglement gegen Mobbing und
sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz
der Politischen Gemeinde Egg**

(vom 18. September 2014)

Inhaltsverzeichnis

	Seite
A. Allgemeine Bestimmungen	3
I. Geltungsbereich	3
Art. 1 Allgemeines	3
Art. 2 Kantonales Recht	3
Art. 3 Schutz der persönlichen Integrität	3
II. Begriffe	3
Art. 4 Mobbing	3
Art. 5 Sexuelle Belästigung	4
Art. 6 Rechtliche Aspekte	4
B. Verantwortlichkeiten	5
Art. 7 Verantwortung der Betroffenen	5
Art. 8 Verantwortung der Vorgesetzten	5
Art. 9 Verantwortung der Mitarbeitenden	5
C. Vertrauensstelle	5
III. Übertragung der Aufgabe	5
Art. 10 Ansprechperson	5
Art. 11 Vertrauensperson	5
IV. Sanktionen	6
Art. 12 Folgen Missachtung Reglement	6
D. Information	6
Art. 13 Bestandteil Arbeitsverhältnis	6
Art. 14 Regelmässige Information	6
E. Information	6
Art. 15 Inkrafttreten	6
Art. 16 Ergänzung Bestimmungen	6
Art. 17 Übergangsbestimmungen	6

A. Allgemeine Bestimmungen

I. Geltungsbereich

Art. 1 Allgemeines

Diesem Reglement unterstehen die Angestellten der Politischen Gemeinde Egg.

Mitglieder von Behörden, beratenden Kommissionen, Angehörige der Feuerwehr, der Friedensrichter oder die Friedensrichterin und weitere nebenamtliche Funktionäre und Funktionärinnen unterstehen diesem Reglement nicht.

Art. 2 Kantonales Recht

Die Anwendung des kantonalen Personalgesetzes und dessen Anwendungserlasse sind ausgeschlossen.

Art. 3 Schutz der persönlichen Integrität

Die Gemeinde Egg als Arbeitgeberin respektiert den Schutz der Persönlichkeit aller Mitarbeitenden. Sie haben Anspruch auf Schutz der seelischen und körperlichen Integrität am Arbeitsplatz.

Mobbing und sexuelle Belästigung stellen eine Verletzung der Persönlichkeitsrechte der Betroffenen dar. Sie wirken sich auf das Wohlbefinden, das Selbstwertgefühl, die Arbeitsfreude und Leistungsfähigkeit der betroffenen Person negativ aus, verletzen ihre Würde und unter Umständen ihr soziales Ansehen.

Die Gemeinde Egg verlangt von allen Mitarbeitenden, dass sie die persönlichen Grenzen respektieren, auf die ihre Kolleginnen und Kollegen Anspruch erheben.

Die Gemeinde Egg verbietet jede Form von Mobbing und sexueller Belästigung am und in Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz – und verpflichtet sich, angemessene präventive Massnahmen zu ergreifen und die Beschäftigten zu sensibilisieren. Betroffenen Personen, die Rat suchen, dürfen daraus keine Nachteile erwachsen.

Sexuelle Belästigung verhindert überdies die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern.

II. Begriffe

Art. 4 Mobbing

Mobbing bedeutet, jemanden über längere Zeit hinweg mit feindseligen und entwürdigenden Verhaltensweisen zu belästigen, zu bedrängen, zu entwerten und eventuell auszugrenzen.

Mobbing unterscheidet sich von andern Konflikten, wie sie in jeder Arbeitssituation entstehen und gelöst werden müssen, durch seine Dauer, seine Intensität und den einseitig unfairen Umgang. Ob aus einer angespannten Situation ein Mobbing-Geschehen wird, hängt sowohl von den Handlungen und Strategien der/des Mobbenden ab, als auch vom Empfinden und den Reaktionen der gemobbten Person.

Das vorliegende Reglement und die Präventionsmassnahmen der Gemeinde Egg haben zum Ziel, dass Konflikte, Unzufriedenheiten und Miss-Stimmungen besprochen und aufgefangen werden, bevor es zu eigentlichem Mobbing kommt. Betroffene sind aufgefordert, miteinander zu sprechen und bei ihren Vorgesetzten, den Personalverantwortlichen oder den Vertrauenspersonen (s.u.) Unterstützung zu suchen.

Art. 5 Sexuelle Belästigung

Als sexuelle Belästigung gelten Handlungen mit sexuellem oder sexistischem Bezug, die von der betroffenen Person unerwünscht sind. Sie stehen in Gegensatz zur respektvollen und freundlichen Kontaktaufnahme zwischen Menschen und haben nichts mit Freundschaft oder Liebe zu tun.

Sexuelle Belästigungen können nicht nur von Mitarbeitenden oder Vorgesetzten ausgehen, sondern auch von Kundinnen und Kunden, Klientinnen und Klienten, Bewohner/innen oder Geschäftspartnerinnen/-partnern der Gemeinde Egg. Auch in diesen Situationen gilt der Schutz vor sexueller Belästigung.

Sexuelle Belästigung kann zum Beispiel in folgenden Verhaltensweisen zum Ausdruck kommen:

- Anzügliche Bemerkungen
- Bemerkungen über körperliche Vorzüge und Schwächen oder über die sexuelle Ausrichtung
- Sexistische Sprüche und Witze, ebensolche E-Mails und SMS
- Aufdringliche und taxierende Blicke
- Vorzeigen von pornographischem Material
- Zweideutige Aufforderungen
- Zudringliche Körperkontakte
- Annäherungsversuche verbunden mit der Inaussichtstellung von Vor- oder Nachteilen

Art. 6 Rechtliche Aspekte

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Form der Diskriminierung. Als diskriminierend wird in Art. 4 des Gleichstellungsgesetzes (SR 151.1) jedes belästigende Verhalten sexueller Natur oder ein anderes Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit betrachtet, das die Würde von Frau oder Mann beeinträchtigt.

Das Personalreglement verpflichtet die Arbeitgeberin, die Persönlichkeit der Arbeitnehmer/-innen zu achten und zu schützen, auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Integrität zu sorgen. Insbesondere hat die Arbeitgeberin dafür zu sorgen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht sexuell belästigt werden und dass den Opfern von sexueller Belästigung keine weiteren Nachteile entstehen.

Mobbing ist eine Form der Persönlichkeitsverletzung und muss durch die Arbeitgeberin verhindert und unterbunden werden.

Besonders schwere Formen von Mobbing und sexueller Belästigung – wie Erpressung, Nötigung, Vergewaltigung, Verleumdung, Drohung, Körperverletzung – sind überdies Straftatbestände mit strafrechtlichen Konsequenzen.

B. Verantwortlichkeiten

Art. 7 Verantwortung der Betroffenen

Wer sich gemobbt oder belästigt fühlt, soll sich nach Möglichkeit gegenüber der betreffenden Person klar und unmissverständlich abgrenzen. Ist dies nicht möglich oder nicht wirksam, so stehen Ansprech- und Vertrauenspersonen zur Verfügung.

Art. 8 Verantwortung der Vorgesetzten

Vorgesetzte sind in ihrem Zuständigkeitsbereich für eine mobbing- und belästigungsfreie Arbeitsatmosphäre verantwortlich. Sie gehen Hinweisen auf Mobbing oder sexuelle Belästigung unverzüglich nach, oder sie schalten ihre eigenen Vorgesetzten oder die Personalverantwortlichen ein.

Vorgesetzte, die ihre Verantwortung nicht wahrnehmen, haben mit Sanktionen zu rechnen.

Art. 9 Verantwortung der Mitarbeitenden

Die Mitarbeitenden sind ebenso gehalten, auf eine belästigungsfreie Atmosphäre hinzuwirken. Wer beobachtet, wie andere sexuell belästigt werden, ist aufgefordert Stellung zu nehmen, Betroffenen ihre Unterstützung anzubieten und nötigenfalls Ansprech- oder Vertrauenspersonen zu informieren.

C. Vertrauensstelle

III. Übertragung der Aufgabe

Art. 10 Ansprechperson

Mitarbeitende, die sich belästigt oder gemobbt fühlen, wenden sich an ihre Vorgesetzten oder an die Personalverantwortlichen. Diese müssen das Anliegen aufnehmen und dafür sorgen, dass die Belästigungen aufhören. Unter Umständen müssen sie nach einer Meldung auch gegen den Wunsch der Betroffenen aktiv werden, um ihrer Informationspflicht gegenüber der Arbeitgeberin sowie deren Fürsorgepflicht gerecht zu werden.

Art. 11 Vertrauensperson

Unter absoluter Schweigepflicht hingegen stehen die internen Vertrauenspersonen. Sie stehen allen Mitarbeitenden für Informationen und Fragen zur Verfügung, ebenso zur Beratung, Unterstützung und Begleitung in eine Gesprächssituation. Auch Personen, die nicht sicher sind, ob sie selber belästigen/mobben und sich damit auseinandersetzen möchten, können an die Vertrauenspersonen gelangen.

IV. Sanktionen

Art. 12 Folgen Missachtung Reglement

Verstösse gegen dieses Reglement führen zu Sanktionen, welche von einem mündlichen Verweis bis zur fristlosen Kündigung reichen können.

Wer jemanden wider besseres Wissen wegen Mobbing oder sexueller Belästigung beschuldigt, hat mit denselben Sanktionen zu rechnen.

Strafrechtliche Schritte bleiben vorbehalten.

D. Information

Art. 13 Bestandteil Arbeitsverhältnis

Das vorliegende Reglement wird allen Angestellten der Politischen Gemeinde ausgehändigt. Es ist integraler Bestandteil des Arbeitsverhältnisses.

Art. 14 Regelmässige Information

Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz werden im Rahmen regelmässiger Informationen thematisiert. Ziel ist es, die Angestellten zu sensibilisieren und sie unter Förderung des Selbstvertrauens und ihrer individuellen Fähigkeiten zu einer partnerschaftlichen Zusammenarbeit zu befähigen.

E. Information

Art. 15 Inkrafttreten

Dieses Reglement tritt per 1. Oktober 2014 in Kraft.

Art. 16 Ergänzung Bestimmungen

Über in diesem Reglement nicht geregelte Punkte entscheidet der Gemeindeschreiber oder die Gemeindeschreiberin.

Art. 17 Übergangsbestimmungen

Für alle beim Inkrafttreten bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse gelten ab diesem Zeitpunkt die Bestimmungen dieser Verordnung, Ausführungserlasse eingeschlossen. Soweit bisherige Arbeitsverhältnisse mit den Bestimmungen dieser Verordnung nicht übereinstimmen, gehen die Bestimmungen dieser Verordnung vor.

Vom Gemeinderat genehmigt mit Beschluss Nr. 336 vom 29. September 2014.

**Namens des
Gemeinderates Egg**

Der Präsident

Rolf Rothenhofer

Der Schreiber

Tobias Zerobin