

Reglement der Stadt Adliswil zur Verhinderung von Mobbing und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

vom 20. Dezember 2010

Inhaltsverzeichnis

1. Schutz der persönlichen Integrität	3
2. Mobbing	3
3. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	3
5. Verantwortlichkeiten	4
7. Sanktionen	5
8. Inkraftsetzung	5

1. Schutz der persönlichen Integrität

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

Die Stadt Adliswil 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.

2. 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 Mobbinggeschehen 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 Stadt Adliswil 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.

3. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

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 Stadt Adliswil. Auch in diesen Situationen gilt der Schutz vor sexueller Belästigung.

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

- Anzügliche Bemerkungen, etwa über körperliche Vorzüge und Schwächen
- Sexistische Sprüche und Witze
- Zweideutige Aufforderungen, die trotz Beanstandung der betroffenen Person wiederholt werden
- Vorzeigen von pornographischem Material
- Zudringliche Körperkontakte
- Annäherungsversuche – verbunden mit dem Inaussichtstellen von Vor- oder Nachteilen.

4. 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 **Personalstatut der Stadt Adliswil** verpflichtet die Arbeitgeberin in Art. 38 PeSta, 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.

5. Verantwortlichkeiten

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.

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.

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.

6. Vertrauens- und Ansprechpersonen

Ansprechpersonen

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.

Vertrauenspersonen

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.

Die Namen und Adressen der Vertrauenspersonen erfahren Sie auf
G:\Personal_Information\Personalhandbuch\E Organisation & Führung.

7. Sanktionen

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.

8. Inkraftsetzung

Dieses Reglement wurde am 20. Dezember 2010 von der Verwaltungsleitung erlassen und tritt am 1. Januar 2011 in Kraft.