
Reglement gegen sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz

Beschlossen vom Stadtrat am 21. Juni 2004

1. Einleitung

¹ Sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz führt bei den betroffenen Personen zu Beeinträchtigungen im beruflichen und persönlichen Umfeld sowie im Familienleben. Ihre Auswirkungen auf die Qualität der geleisteten Arbeit, auf Produktivität, Motivation, Zahl der Absenzen und die Personalfuktuation können auch der Stadt Chur beträchtlichen Schaden zufügen.

² Jegliche Form von Diskriminierung und sexueller Belästigung ist gesetzeswidrig. Das Verbot der Diskriminierung und der sexuellen Belästigung wird namentlich im Gleichstellungsgesetz (GIG), im Arbeitsgesetz (ArG), im Obligationenrecht (OR) und im Strafrecht (StGB) geregelt.

2. Grundsatz

¹ Die Stadt Chur duldet keine Form von sexueller Belästigung, Mobbing oder Diskriminierung am Arbeitsplatz. Sie schützt die Persönlichkeit und Würde aller Mitarbeitenden.

² Alle Mitarbeitenden haben Anspruch auf korrekte und rücksichtsvolle Behandlung durch Vorgesetzte, Kolleginnen und Kollegen und Kundinnen und Kunden sowie auf Wahrung ihrer physischen und psychischen Integrität.

³ Die Stadt Chur verbietet jegliche Art sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz. Bei sämtlichen Belästigungen ist mit Sanktionen zu rechnen, die bis zur fristlosen Entlassung führen können.

3. Geltungsbereich

¹ Das vorliegende Reglement gilt für alle fest oder temporär angestellten Mitarbeitenden der Stadt Chur. Es gilt für Belästigungen und Diskriminierungen sowohl durch betriebsinterne als auch durch betriebsexterne Personen (z.B. KundInnen, KlientInnen, SchülerInnen usw.).

² Auch betriebsexterne Personen, die während der Arbeitszeit durch einen Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin der Stadt Chur belästigt oder diskriminiert werden, können sich auf dieses Reglement berufen.

4. Definitionen

4.1 Sexuelle und sexistische Belästigung

¹ Als sexuelle bzw. sexistische Belästigung am Arbeitsplatz gilt jede Handlung mit sexuellem Bezug, die von einer Seite unerwünscht ist und die eine Person oder eine Personengruppe aufgrund ihres Geschlechts herabwürdigt. Es sind unerwünschte Annäherungs- und Abwertungsversuche jeder Art in Form von Gesten, Äusserungen, Darstellungen und Handlungen, die von der Person oder der Personengruppe, an die sie sich richten, als beleidigend, unangebracht und unerwünscht empfunden werden. Massgebend ist das subjektive Empfinden der belästigten Person(en) in der konkreten Situation. Das heisst, die belästigte Person definiert, was sie als Belästigung empfindet.

² Sexuelle Belästigungen sind beispielsweise:

- a) scheinbar zufällige Körperberührungen;
- b) Aufforderung zu sexuellen Handlungen oder Gefälligkeiten;
- c) unerwünschte Einladungen mit eindeutiger Absicht;
- d) anzügliche Bemerkungen über Aussehen, Figur, Kleidung und sexuelles Verhalten im Privatleben;
- e) Verfolgung innerhalb und ausserhalb des Betriebes;
- f) unerwünschte Körperkontakte;
- g) Annäherungsversuche, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen einhergehen (Erpressung, Machtmissbrauch).

³ Sexistische Belästigungen richten sich oft nicht an eine Einzelperson, sondern an eine Personengruppe, vor allem an Frauen. Es sind beispielsweise:

- a) taxierende Blicke;
- b) anzügliche und peinliche Bemerkungen;
- c) sexistische Sprüche und Witze (auch per E-Mail);
- d) Vorzeigen, Übermitteln, Aufhängen oder Unterschieben von pornografischem Material.

⁴ Erpressung oder Erzwingen sexueller Beziehungen, sexuelle und körperliche Übergriffe, Nötigung und Vergewaltigung sind klare und eindeutige Straftatbestände, welche Sanktionen zur Folge haben.

4.2 Mobbing

¹ Mobbing steht für die systematische Ausgrenzung und Erniedrigung eines anderen Menschen, die von einer oder mehreren Personen betrieben wird. Diese feindseligen Handlungen erfolgen wiederholt und über einen längeren Zeitraum.

² Ein einfacher Streit oder Konflikt, wie er in jeder Arbeitssituation gelegentlich vorkommen kann, ist noch kein Mobbing. Solange die Kräfteverhältnisse der Konfliktparteien ausgewogen sind und der Konflikt offen ausgetragen wird, ist er nichts Aussergewöhnliches. Er kann sogar Auslöser für positive Veränderungen sein. Ungelöste und schwelende Konflikte können

jedoch mit zunehmender Dauer von den Betroffenen als Mobbing empfunden werden oder Auslöser von Mobbingfällen sein.

³ Mobbinghandlungen greifen das Ansehen oder soziale Beziehungen an, behindern die Möglichkeit, sich mitzuteilen, entwerten die Qualität der Arbeit und gehen bis zu Angriffen auf die Gesundheit.

⁴ Mobbinghandlungen sind beispielsweise:

- a) das Verbreiten von Gerüchten über das Opfer oder seine Familie;
- b) abruptes Beenden von Gesprächen, sobald das Opfer den Raum betritt;
- c) Zuweisen von Aufgaben, die deutlich unter der Qualifikation liegen oder sinnlos sind;
- d) Zuweisen von nicht zu bewältigenden Aufgaben oder von Aufgaben ohne entsprechende Erklärung;
- e) Schlechtmachen von Arbeiten und Leistungen;
- f) Lästern über private Angelegenheiten;
- g) Ausschliessen von gemeinsamen Aktivitäten innerhalb des Arbeitslebens;
- h) Vorenthalten wichtiger Arbeitsinformationen;
- i) Beschimpfen, Verhöhnern oder Anbrüllen;
- k) Bedrohung oder Erniedrigung;
- l) diskriminierende oder sexuell belästigende Handlungen.

4.3 Diskriminierung

¹ Diskriminierungen sind Handlungen oder Äusserungen, die Personen anderer Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Religion oder aufgrund anderer relevanter Kriterien benachteiligen, erniedrigen oder lächerlich machen. Dies gilt im betrieblichen Umfeld besonders für Diskriminierung bei Lohn, Beförderung oder Weiterbildung. Aber auch Spott über ein anderes Aussehen, das Alter, die Figur, die Lebensweise oder über andere Eigenschaften ist diskriminierend.

² Diskriminierungen sind beispielsweise:

- a) Benachteiligung von bestimmten Gruppierungen (z.B. Personen bestimmter Herkunft, Mütter von kleinen Kindern) bei Beförderungen und Weiterbildung;
- b) regelmässiges Delegieren oder Überlassen von unbeliebten Arbeiten an die gleiche Person oder Personengruppe;
- c) Ignorieren einer Person, die zu einer bestimmten Gruppierung oder Berufsgruppe gehört;
- d) ausländerfeindliche Witze, Sprüche und Bemerkungen;
- e) so genannte „Schwulen- /Lesbenwitze“;
- f) verletzendes Nachahmen von Sprache oder Körperhaltung;
- g) alle Mobbinghandlungen mit diskriminierendem Hintergrund.

5. Verpflichtungen und Verhaltensregeln

¹ Die Stadt Chur verpflichtet sich:

- a) Sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz in Zusammenarbeit mit den Mitarbeitenden bzw. ihren VertreterInnen mit angemessenen Mitteln, wie Prävention, Information und Schulung, zu verhindern;
- b) für alle von sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Unterstützungsangebot und ein Beschwerdeverfahren einzurichten;
- c) Personen, die in gutem Glauben Beschwerde eingereicht haben, nicht gegen ihren Willen zu versetzen;
- d) alle Formen von Vergeltungsmassnahmen gegen Beschwerde führende Personen oder ZeugInnen zu verbieten;
- e) alle nötigen Massnahmen zu ergreifen, um wieder ein gutes Arbeitsklima herzustellen;
- f) die Täter oder Täterinnen entsprechend der Schwere ihrer Vergehen und deren Folgen für die Opfer zu bestrafen (Verweis, Lohnkürzung, Freistellung, Versetzung, Entlassung).

² Die Vorgesetzten verpflichten sich:

- a) ihren unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Respekt zu begegnen;
- b) dafür zu sorgen, dass ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht gegen das vorliegende Reglement verstossen;
- c) sofort einzugreifen und sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung innerhalb ihres Verantwortungsbereichs zu stoppen, sobald sie davon direkt oder indirekt Kenntnis erhalten;
- d) die Opfer, die um Beistand bitten, zu unterstützen.

³ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichten sich:

- a) Durch ihr persönliches Verhalten zu einem guten, partnerschaftlichen Arbeitsklima beizutragen;
- b) alle Handlungen, die gegen dieses Reglement verstossen, zu unterlassen;
- c) betroffene Arbeitskolleginnen und -kollegen zu unterstützen.

6. Information und Weiterbildung

¹ Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden über die Grundsätze der Stadt Chur bezüglich sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz über das vorliegende Reglement informiert.

² Personen mit Führungsaufgaben werden über die Faktoren informiert, die zu einem von sexuellen Belästigung, Mobbing und Diskriminierung freien Arbeitsumfeld führen. Sie werden mit ihren Pflichten entsprechend den

Grundsätzen dieses Reglements vertraut gemacht und auf die Probleme vorbereitet, denen sie begegnen können.

³ Alle internen Personen, denen im Beschwerdeverfahren eine offizielle Rolle zukommt (Vertrauenspersonen, Mitglieder der Beschwerdekommission) werden für ihre Aufgabe ausgebildet.

7. Beschwerdeverfahren

Die Stadt Chur unterscheidet zwischen einem informellen und einem formellen Beschwerdeverfahren. Die Wahl des Verfahrens liegt im Ermessen der betroffenen Person. Es wird jedoch empfohlen, den informellen Weg zu beschreiten, bevor eine formelle Beschwerde eingereicht wird.

7.1 Informelles Verfahren

¹ Alle betroffenen oder Rat suchenden Personen haben im Rahmen des informellen Verfahrens Anspruch auf Beratung und Unterstützung. Ansprechpartnerin resp. Ansprechpartner sind die Vertrauenspersonen. Die betroffenen Personen können grundsätzlich auch eine andere Person ihres Vertrauens beiziehen.

² Das informelle Verfahren wird möglichst schnell, kostenlos und unter Wahrung strengster Diskretion abgewickelt.

7.1.1. Vertrauenspersonen

¹ Die Vertrauenspersonen werden vom Stadtrat ernannt und gehören je zur Hälfte dem weiblichen und dem männlichen Geschlecht an. Es können sowohl interne wie auch externe Vertrauenspersonen ernannt werden. Vertrauenspersonen unterstehen der Schweigepflicht.

² Zu den Aufgaben der Vertrauenspersonen gehört es:

- a) die betroffene Person anzuhören;
- b) sie zu beraten und zu unterstützen, allenfalls unter Einbezug externer Fachpersonen;
- c) auf ihren Wunsch hin und in Zusammenarbeit mit ihr informelle Massnahmen durchzuführen, mit dem Zweck, den Belästigungen oder Diskriminierungen ein Ende zu setzen;
- d) sie über das formelle Beschwerdeverfahren sowie die straf- resp. zivilrechtlichen Möglichkeiten zu informieren und ihr die Voraussetzungen dazu sowie die möglichen Konsequenzen aufzuzeigen;
- e) sie auf Wunsch in einem allfälligen internen formellen Beschwerdeverfahren zu vertreten;
- f) mit der beschuldigten Person und deren Vorgesetzten einen Klärungs- und Vermittlungsversuch durchzuführen.

7.2 Formelles Beschwerdeverfahren

¹ Alle von sexueller Belästigung, Mobbing oder Diskriminierung betroffenen Personen haben das Recht, Beschwerde einzureichen und eine Untersuchung zu verlangen.

² Das formelle Verfahren wird möglichst schnell, kostenlos und diskret abgewickelt.

7.2.1 Beschwerdekommision

¹ Als Beschwerdeinstanz wird eine geschlechtsparitätische Kommission mit mindestens vier ständigen und zwei nicht ständigen Mitgliedern eingesetzt. Die Mitglieder der Beschwerdekommision werden vom Stadtrat ernannt. Der Stadtrat kann auch ausserbetriebliche Personen als Beschwerdeinstanz einsetzen.

² Bei Verfahren wegen sexueller oder sexistischer Belästigung muss das Geschlecht der Beschwerde führenden Person mehrheitlich vertreten sein. Die Leitung der Beschwerdekommision muss in diesem Falle dem Geschlecht der Beschwerde führenden Person entsprechen.

³ Die Mitglieder der Beschwerdekommision müssen die Beschwerden mit grösster Diskretion behandeln. Betriebsinterne Informationen über das Beschwerdeverfahren müssen unter Wahrung des Persönlichkeitsschutzes erfolgen.

7.2.2 Aufgaben und Kompetenzen der Beschwerdekommision

¹ Zu den Aufgaben der Beschwerdekommision gehört es:

- a) die eingereichten Beschwerden entgegenzunehmen;
- b) die Vorgesetzten über den Eingang der Beschwerde zu informieren;
- c) die Untersuchungen der Beschwerde durchzuführen und gegebenenfalls ausenstehende Sachverständige beizuziehen;
- d) den Verlauf zu dokumentieren;
- e) den Stadtrat über das Resultat der Untersuchung zu informieren;
- f) allfällige Sanktionen zu beantragen;
- g) Antrag für Schadenersatz und Wiedergutmachung zu stellen;
- h) Massnahmen für die Verbesserung des Arbeitsklimas, der Information und Prävention auszuarbeiten, vorzuschlagen und nach Einführung zu kontrollieren.

² Die Beschwerdekommision tagt bei Bedarf und erstellt jährlich einen Bericht zuhanden des Stadtrats.

7.3 Verfahrensablauf

¹ Beschwerden müssen schriftlich bei der Vorsitzenden oder beim Vorsitzenden der Beschwerdekommision eingereicht werden. Diese oder dieser informiert umgehend die beschuldigte Person sowie die direkten Vorgesetzten

der betroffenen und der beschuldigten Person über die Eröffnung des Beschwerdeverfahrens. Sie ruft die Beschwerdekommision ein.

² Die Beschwerdekommision führt die Untersuchung durch. Sie kann einzelne Mitglieder mit der Untersuchung beauftragen und ausenstehende Fachpersonen beziehen.

³ Die mit der Untersuchung beauftragten Personen können alle Auskünfte verlangen und Akten einsehen, die sie zur Erfüllung ihrer Aufgaben brauchen. Sie hören die betroffene sowie die beschuldigte Person und allfällige Zeuginnen und Zeugen an, stellen allfälliges Beweismaterial sicher und führen Protokoll über das Untersuchungsverfahren.

⁴ Die Beschwerdekommision kann dem Stadtrat die Freistellung der angeschuldigten Person während der Dauer des Beschwerdeverfahrens beantragen.

⁵ Alle Mitglieder der Beschwerdekommision werden über die Resultate der Untersuchung eingehend informiert und haben Einsicht in die Protokolle. Sie bilden sich gemeinsam ein Urteil und unterbreiten es dem Stadtrat.

⁶ Der Stadtrat entscheidet über den Antrag der Beschwerdeinstanz und verhängt allfällige Sanktionen.

⁷ Das Beschwerdeverfahren ist, wenn immer möglich, innerhalb dreier Monate abzuschliessen.

7.4 Verfahrensgrundsätze

Folgende Verfahrensgrundsätze kommen zur Anwendung:

- a) beide Parteien haben das Recht auf Akteneinsicht, Rechtsbeistand oder Begleitung durch eine Person ihrer Wahl sowie auf Anwesenheit bei der Befragung von Zeuginnen und Zeugen;
- b) beide Parteien haben das Recht auf Anwesenheit bei der Befragung der Gegenpartei. Die befragte Person kann dabei eine direkte Konfrontation (Wortwechsel) mit der Gegenpartei ablehnen;
- c) Beschwerde führende Personen und allfällige Zeuginnen oder Zeugen dürfen aufgrund ihrer Beschwerde und Aussagen keinerlei berufliche Nachteile erfahren. Insbesondere dürfen sie während des Verfahrens und bis sechs Monate danach nicht gegen ihren Willen versetzt werden. Vorbehalten bleiben Kündigungen oder Versetzungen aus anderen wichtigen Gründen sowie Sanktionen wegen Missbrauchs des Beschwerderechts.

8. Sanktionen

Je nach Schwere des Vorfalls werden folgende Sanktionen verhängt:

- a) schriftliche Entschuldigung bei der betroffenen Person;
- b) Verweis und Aktenvermerk in die Personalakte;
- c) schriftliche Mahnung und Kündigungsandrohung;

- d) Lohnkürzung;
- e) Kürzung oder Streichung des 13. Gehalts;
- f) Versetzung in eine andere Abteilung;
- g) Kündigung;
- h) fristlose Entlassung.

9. Rechtsschutz

¹ Die Stadt übernimmt bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen mindestens die Verfahrenskosten gemäss Art. 27 PVO und Art. 19 AB zur PVO.

² Wenn der Beschwerde nicht stattgegeben wird, steht es den direkt Beteiligten offen, sich nach Möglichkeit intern versetzen zu lassen.

10. Missbrauch des Beschwerderechts

Wer eine nicht schuldige Person wider besseres Wissen (absichtlich) beschuldigt, hat mit Sanktionen gemäss Punkt 8 zu rechnen.

11. Rechtsmittel

Die Rechtsmittel richten sich nach Art. 29 PVO.

12. Inkrafttreten

Dieses Reglement tritt am 1. Januar 2005 in Kraft.

Vorgehen bei sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz

