



## Reglement zum Schutz der persönlichen Integrität am Arbeitsplatz

Vom 24. Juli 2008

---

*Der Gemeinderat,*

gestützt auf das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG) vom 1. Juli 1996 und Art. 328 Abs. 1 OR sowie Art. 10a Personalreglement vom 30. Januar 1997,

*beschliesst:*

### § 1

Die Gemeinde Wettingen achtet und schützt die Persönlichkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Gemeinde Wettingen ist bestrebt, in ihren Verwaltungsabteilungen, Werken und Betrieben ein Arbeitsklima zu schaffen, das auf gegenseitiger Achtung und Anerkennung beruht und in dem die persönliche Integrität einer jeden Mitarbeiterin und eines jeden Mitarbeiters respektiert wird. Die Gemeinde toleriert keine Verhaltensweisen, welche die persönliche Integrität verletzen.

Grundsatz-  
erklärung

### § 2

<sup>1</sup> Die sexuelle Belästigung ist eine besonders entwürdigende Form der geschlechtsbezogenen Diskriminierung, die auch unter Gleichgeschlechtlichen möglich ist. Als sexuelle Belästigung gilt jede Haltung am Arbeitsplatz mit sexuellem Bezug, die von der betroffenen Person unerwünscht ist und von ihr als beleidigend und/oder entwürdigend empfunden wird.

Diskriminierung  
durch sexuelle  
Belästigung

<sup>2</sup> Das Aufhängen oder Auflegen von pornografischen oder sexistischen Bildern in den Räumlichkeiten der Gemeinde Wettingen, das Installieren derartiger Bildschirmschoner oder die Nutzung firmeninterner Kommunikationsmöglichkeiten zur Übermittlung pornografischer oder sexistischer Inhalte gilt als sexuelle Belästigung im Sinne dieser Richtlinie.

<sup>3</sup> Sexuelle Belästigung kann insbesondere in folgenden unerwünschten Verhaltensweisen zum Ausdruck kommen:

- Anzügliche Bemerkungen und Körperposen
- Bemerkungen über körperliche Vorzüge und Schwächen
- Aufdringliche Blicke
- Sexistische Sprüche und Witze
- Vorzeigen von pornographischem Material
- Zweideutige Aufforderungen

- Zudringliche Körperkontakte und andere tätliche Belästigungen
- Annäherungsversuche verbunden mit der Inaussichtstellung von Vor- und Nachteilen
- Erzwingen eines sexuellen Verhaltens.

### § 3

Psychische  
Belästigung  
(Mobbing)

<sup>1</sup> Unter psychischer Belästigung oder Mobbing versteht man Verhaltensweisen oder Äusserungen, die von einer oder mehreren Personen systematisch gegen eine bestimmte Mitarbeiterin oder einen bestimmten Mitarbeiter gerichtet sind. Von Mobbing spricht man, wenn diese Machenschaften wiederholt und regelmässig über längere Zeit hinaus erfolgen. Dies mit dem Ziel, die betroffene Person auszugrenzen, erheblich zu verunsichern oder gar von ihrem Arbeitsplatz zu verdrängen.

<sup>2</sup> Beispiele von Mobbinghandlungen sind:

- Einschränkungen der Möglichkeiten sich zu äussern
- Anschreien, lautes Schimpfen und ständig negative Kritik
- Lächerlichmachung, Demütigung
- Isolierung, Ignorierung oder totale Kontaktverweigerung
- Gerüchte verbreiten
- Die politische oder religiöse Einstellung angreifen
- Keine oder sinnlose und unterfordernde Aufgaben zuweisen
- Ständig neue, deutlich überfordernde Aufgaben übertragen, um Versagen zu provozieren
- Handgreiflichkeiten und Drohungen.

<sup>3</sup> Mobbing kann in unterschiedlicher Form auftreten und von Vorgesetzten, Kolleginnen oder Kollegen, Unterstellten, Einzelpersonen oder Gruppen ausgehen. Auch sexuelle Belästigung kann Teil von Mobbinghandlungen sein. Sie sollen klar aussprechen, was ihnen etwas zu weit geht.

### § 4

Allgemeine  
Verhaltensregeln

<sup>1</sup> Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen sich rücksichtsvoll einander gegenüber verhalten und die persönlichen Grenzen anderer respektieren.

<sup>2</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die verletzende Handlungen gegenüber Dritten bemerken, sollen die fehlbaren Personen darauf hinweisen, dass dieses Verhalten unzulässig ist. Sie unterstützen die betroffenen Personen.

<sup>3</sup> Betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen den fehlbaren Personen unmissverständlich zu verstehen geben, dass sie sich verletzt oder schlecht behandelt fühlen und das betreffende Verhalten unerwünscht ist. Sie sollen sich nicht einschüchtern lassen und sofort handeln.

### § 5

Pflichten der  
Vorgesetzten

<sup>1</sup> Vorgesetzte sind in ihrem Zuständigkeitsbereich verantwortlich für ein Arbeitsklima des gegenseitigen Respekts und der Achtung.

<sup>2</sup> Sie weisen die ihnen unterstellten Personen auf diese Richtlinien hin und greifen gegebenenfalls frühzeitig korrigierend ein. Sie überprüfen die Einhaltung der Richtlinien auch ohne konkreten Anlass regelmässig.

<sup>3</sup> Vorgesetzte achten auf Konfliktsignale wie auffallende Verhaltensänderungen bei einzelnen Personen oder in der Gruppe, nehmen Beschwerden ernst, unterstützen die Betroffenen und treffen in Zusammenarbeit mit ihnen und einer Vertrauensperson die zweckmässigen Massnahmen.

## § 6

<sup>1</sup> Betroffene können sich an folgende Vertrauenspersonen wenden:

Unterstützung

- a) an die direkt vorgesetzte oder an die nächst höhere vorgesetzte Person oder an
- b) den Personalverantwortlichen oder die Personalverantwortliche resp. deren stellvertretende Person, wobei gewährleistet ist, dass je eine Ansprechperson beiderlei Geschlechts zur Verfügung steht, oder an
- c) den Gemeinderat.

<sup>2</sup> Die Vertrauenspersonen bieten Gewähr und sind dazu verpflichtet, Stillschweigen zu bewahren. Sie beraten und unterstützen die betroffene Mitarbeiterin bzw. den betroffenen Mitarbeiter. Sie informieren die betroffene Person über die rechtlichen Möglichkeiten. Ohne Einverständnis der betroffenen Person werden keine weiteren Schritte unternommen.

## § 7

<sup>1</sup> Auf Wunsch der betroffenen Person erfolgt ein Untersuchungsverfahren durch den Personalverantwortlichen oder die Personalverantwortliche resp. deren stellvertretende Person, wobei gewährleistet ist, dass je eine Ansprechperson beiderlei Geschlechts zur Verfügung steht. Die untersuchende Person informiert umgehend die angeschuldigte Person sowie deren direkten Vorgesetzten. Sie hört die betroffene und die angeschuldigte Person, allfällige Zeuginnen und Zeugen sowie, falls von der betroffenen Person konsultiert, die Vertrauensperson an und stellt allfälliges Beweismaterial sicher. Sie führt Protokoll über das Untersuchungsverfahren.

Verfahren

<sup>2</sup> Der Gemeinderat wird über die Resultate des Untersuchungsverfahrens eingehend informiert und hat Einsicht in die Protokolle. Der Gemeinderat fällt eine Entscheidung und verhängt allfällige Sanktionen.

<sup>3</sup> Für das Untersuchungsverfahren gelten folgende Grundsätze:

- a) Die sich beschwerende und die angeschuldigte Person (die „Parteien“) haben das Recht auf Akteneinsicht, Begleitung durch eine Person ihrer Wahl sowie auf Anwesenheit bei der Befragung von Zeugen und Zeuginnen.
- b) Die Parteien haben das Recht auf Anwesenheit bei der Befragung der Gegenpartei.
- c) Beschwerdeführende Personen sowie Zeuginnen und Zeugen dürfen aufgrund ihrer Beschwerde bzw. ihrer Aussagen keinerlei berufliche Nachteile erfahren. Insbesondere dürfen sie gemäss Gleichstellungsgesetz während des Untersuchungsverfahrens und sechs Monate danach nicht gegen ihren Willen entlassen werden. Nach Ablauf dieser Frist gilt eine Entlassung aufgrund einer Beschwerde bzw. Zeugenaussagen wegen sexueller Belästigung als missbräuchlich im Sinne des Arbeitsrechts.
- d) Vorbehalten bleiben Kündigungen aus einem anderen begründeten Anlass.

**§ 8**

Missbrauch des  
Beschwerde-  
rechts

Als missbräuchlich gelten insbesondere bewusst falsche Anschuldigungen bzw. Beschwerden wegen sexueller Belästigung wider besseres Wissen, um der angeschuldigten Person zu schaden.

**§ 9**

Sanktionen

<sup>1</sup> Führt ein Untersuchungsverfahren zum Entscheid, dass eine sexuelle Belästigung stattgefunden hat oder dass das Beschwerderecht durch ungerechtfertigte oder falsche Anschuldigungen missbraucht wurde, erfolgt ein Disziplinentscheid mit Sanktionen. Je nach Schweregrad der sexuellen Belästigung bzw. der falschen Anschuldigung werden folgende Sanktionen einzeln oder kumulativ verhängt:

- Persönliches Gespräch und Hinweise auf die Richtlinien zum Schutze der persönlichen Integrität am Arbeitsplatz
- Aktenvermerk in der Personalakte der beschuldigten Person
- Mündlicher und schriftlicher Verweis / Verwarnung
- Schriftliche Mahnung und Kündigungsandrohung
- Kündigung
- Fristlose Entlassung

<sup>2</sup> Die Person, welche die sexuelle Belästigung begangen hat, muss eine angemessene Entschuldigung abgeben.

<sup>3</sup> Beschwerden, die aufgrund der Beweislage keinen Entscheid nach sich ziehen, dass eine sexuelle Belästigung stattgefunden hat und die im guten Glauben eingereicht worden sind, haben keine Konsequenzen für die beschwerdeführende Person.

<sup>4</sup> Die Gemeinde Wettingen behält sich zudem die Erstattung einer strafrechtlichen Anzeige bzw. Geltendmachung finanzieller Ansprüche vor.

Wettingen, 24. Juli 2008

NAMENS DES GEMEINDERATES

Gemeindeammann  
Dr. Markus Dieth

Gemeindeschreiber-Stv.  
Sibylle Hunziker