



Reglement zum Schutz der körperlichen Integrität am Arbeitsplatz vom 18. September 2019

Genehmigung Gemeinderat 18. September 2019
Inkraftsetzung 18. September 2019
Publikation keine

Ergänzung zum Reglement über den Vollzug der Personalverordnung

Inhaltsverzeichnis

		Seite
I.	Allgemeine Bestimmungen	
Art. 1	Zweck und Ziel	3
Art. 2	Geltungsbereich	3
II.	Körperliche Integrität	
Art. 3	Definition	3
Art. 4	Verantwortung Arbeitgeberin	4
Art. 5	Verantwortung Vorgesetzte und Mitarbeitende	5
Art. 6	Informelles/Vertrauliches Vorgehen	5
III.	Externe Vertrauensstelle	
Art. 7	Externe Vertrauensstelle	5
Art. 8	Aufgaben	6
IV.	Vorgehen bei auftretenden Problemen	
Art. 9	Formelles Vorgehen	6
Art. 10	Verzicht auf vertrauliche Behandlung	6
Art. 11	Ablauf	7
Art. 12	Dokumentation	7
Art. 13	Abschluss	7
Art. 14	Sanktionen	8
Art. 15	Kommunikation	8
V.	Schlussbestimmungen	
Art. 16	Inkrafttreten	8

Mit Beschluss Nr. 129 vom 18. September 2019 erlässt der Gemeinderat Hittnau das Reglement zum Schutz der körperlichen Integrität am Arbeitsplatz; ergänzend zum Reglement über den Vollzug der Personalverordnung.

I. Allgemeine Bestimmungen

Zweck und Ziel

Art. 1

Ziel und Zweck dieses Reglements ist, die Mitarbeitenden der Gemeinde Hittnau in erster Linie vor sexuellen Belästigungen, demzufolge Verletzungen der körperlichen Integrität am Arbeitsplatz, zu schützen. Für weitere Verletzungen der persönlichen Art (u. a. Mobbing) wird auf Art. 3 und Art. 4 dieses Reglements sowie Art. 31 des Reglements über den Vollzug der Personalverordnung vom 7. Dezember 2005 (RVPVO) verwiesen.

Dieses Reglement beschreibt:

- Problematisches und inakzeptables Verhalten;
- Verantwortung der Arbeitgeberin, Vorgesetzten und Mitarbeitenden in Bezug auf den Schutz der körperlichen Integrität;
- Vorgehen bei auftretenden Problemen.

Geltungsbereich

Art. 2

Dieses Reglement gilt als Ergänzung zur Personalverordnung der Gemeinde Hittnau vom 12. Dezember 2000 (PVO) und dem Reglement über den Vollzug der Personalverordnung vom 7. Dezember 2005 (RVPVO) und gilt für alle Mitarbeitenden der Gemeinde Hittnau. Dazu zählen auch Lernende und Springer.

II. Körperliche Integrität

Definition

Art. 3

Verletzungen der persönlichen sowie körperlichen Integrität beeinträchtigen das Wohlbefinden und gefährden die Gesundheit der Betroffenen sowie die Zusammenarbeit im Betrieb. Sie werden deshalb von der Gemeinde Hittnau als Arbeitgeberin nicht akzeptiert. Insbesondere gilt dies für:

- Diskriminierung;
- Sexuelle Belästigung;
- Schikanen/Mobbing/Psychische Gewalt;
- Nötigung zur Konsumation von alkoholischen Getränken, Nikotin oder anderen Suchtmitteln und Schadstoffen im Rahmen der beruflichen Tätigkeit.

Dieses Reglement dient lediglich zum Schutz vor sexueller Belästigung. Bei Diskriminierung, Schikane, Mobbing, psychische Gewalt, Nötigung und Dergleichen wird auf Art. 31 des Reglements über den Vollzug der Personalverordnung vom 7. Dezember 2005 (RVPVO) verwiesen.

Unzulässige Handlungen und Verletzungen bei sexueller Belästigung basieren auf Empfindungen jedes einzelnen Mitarbeitenden – hierbei ist nicht ein bestimmter Zeitpunkt, ab dem sich eine andere Person aus dem gleichen Umfeld (Geschlecht, Herkunft, Alter etc.) ebenfalls in ihrer körperlichen Integrität verletzt fühlen würde, ausschlaggebend. Des Weiteren gilt als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz jedes Verhalten sexueller Natur mit Bezug zum Arbeitsplatz, das von einer Seite unerwünscht ist und eine Person in ihrer Würde verletzt. Darunter fallen insbesondere:

- sexuelle Anspielungen oder abwertende Bemerkungen über das Äussere von Personen;
- sexistische Bemerkungen und Witze über sexuelle Merkmale, sexuelles Verhalten und die sexuelle Orientierung von einzelnen Frauen und Männern;
- zeigen und verbreiten von pornografischem Material;
- unerwünschte Einladungen mit sexueller Absicht;
- unerwünschte Körperkontakte;
- verfolgen von Mitarbeitenden innerhalb oder ausserhalb des Betriebs;
- Annäherungsversuche, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen einhergehen;
- sexuelle Übergriffe, Nötigung oder Vergewaltigung;
- sexuelle Belästigung in sozialen Medien, u. a. veröffentlichen von anzüglichen Bildern, Gerüchten oder sexuellen Kommentaren.

Die Gemeinde Hittnau unternimmt als Arbeitgeberin ihr Möglichstes, um Mitarbeitende vor der Verletzung der körperlichen Integrität durch Dritte (Kundschaft, Geschäftspartner etc.) zu schützen.

Verantwortung Arbeitgeberin

Art. 4

Als Arbeitgeberin ist die Gemeinde Hittnau zum Schutz der persönlichen und körperlichen Integrität verpflichtet (Arbeitsgesetz Art. 6 sowie Art. 34 der Personalverordnung vom 12. Dezember 2000 (PVO) und Art. 30 und Art. 31 des Reglements über den Vollzug der Personalverordnung vom 7. Dezember 2005 (RVPVO)):

- Sie setzt sich für die Einhaltung des Schutzes der persönlichen und körperlichen Integrität ein. Sie duldet keinerlei Belästigung, Schikanen, Gewalt oder Diskriminierung, weder durch Mitarbeitende noch durch Dritte.
- Sie sensibilisiert und informiert alle Führungskräfte sowie Mitarbeitenden bezüglich unzulässigen Verhaltensweisen.
- Sie sorgt dafür, dass jeder Mitarbeitende Unterstützung erhält, wenn er sich in seiner Persönlichkeit verletzt fühlt. Wer diskriminiert, schikaniert, Mobbing oder sexuelle Belästigung betreibt oder Gewalt ausübt, hat mit Sanktionen zu rechnen. Das gilt auch für Personen, die wissentlich zu Unrecht andere eines Fehlverhaltens bezichtigen.

Verantwortung Vorgesetzte und Mitarbeitende

Art. 5

Vorgesetzte sind in ihrem Zuständigkeitsbereich für eine belästigungsfreie Arbeitszeit verantwortlich. Sie intervenieren bei Zuwiderhandlungen, weisen die ihnen unterstellten Personen auf die in der Gemeinde Hittnau geltenden Verhaltensgrundsätze hin und greifen frühzeitig ein, wenn diese verletzt werden.

Mitarbeitende der Gemeinde Hittnau tragen zu einem belästigungsfreien Arbeitsumfeld bei und verhalten sich rücksichtsvoll, respektieren die Integrität anderer und behandeln alle weiteren Mitmenschen gleichwertig.

Von Personen, welche wiederholt belästigt werden, wird Folgendes erwartet:

- der agierenden Person klare Grenzen setzen bzw. mitteilen, dass ihr Verhalten so nicht tolerierbar ist oder
- sich und/oder gegebenenfalls zur Besprechung der Sache an eine Vertrauensstelle wenden oder
- sich und/oder gegebenenfalls beim eigenen oder dem Vorgesetzten der agierenden Person beschweren.

Informelles/Vertrauliches Vorgehen

Art. 6

Wer jedoch zunächst vertraulich mit einer Person über das Erlebte sprechen will, kann sich kostenlos an eine externe Vertrauensstelle wenden. Die Mitarbeitenden der Vertrauensstelle unterliegen grundsätzlich der Schweigepflicht.

Die externe Vertrauensstelle sowie deren Aufgaben sind in den folgenden Art. 7 bis und 8 dieses Reglements definiert.

III. Externe Vertrauensstelle

Externe Vertrauensstelle

Art. 7

Die Gemeinde Hittnau hat mit folgender Institution eine vertragliche Vereinbarung als externe Vertrauensstelle für die Mitarbeitenden abgeschlossen:

- kompassus ag, Winterthurerstrasse 525, Postfach 154, 8051 Zürich (www.kompassus.ch), E-Mail: vertrauensperson@kompassus.ch

Weitere Fachstellen sind:

- Fachstelle für Gleichstellung, Neumühlequai 10, Postfach, 8090 Zürich (www.ffg.zh.ch)
- Nottelefon Sexuelle Belästigung, Beratung i. S. Sexuelle Gewalt, Zürich (www.frauenberatung.ch)

Aufgaben

Art. 8

Die externe Vertrauensstelle kann aufgrund der Schweigepflicht eine ratsuchende Person bei der diskreten Klärung und Lösung des Problems unterstützen. Alles, was diese Person bzw. diese Stelle tut, erfolgt nur in Absprache und mit dem Einverständnis der betroffenen Person. Zu den Aufgaben der Vertrauensstelle gehören namentlich:

- Problemlage anhören;
- Hilfe bei der Erarbeitung einer Übersicht über das Geschehene bieten;
- über weitere Vorgehensmöglichkeiten und Konsequenzen informieren;
- Erläuterung der rechtlichen Situation oder Hinweis auf entsprechende juristische Auskunftsstellen;
- gewähltes Vorgehen begleiten;
- Information über externe Coachings, Beratungsangebote und medizinische Unterstützungsangebote.

Die Vertrauensstelle selbst führt keine Untersuchung durch – sie steht der ratsuchenden Person lediglich unterstützend zur Seite.

Im Weiteren unterstützt die externe Stelle die Vorgesetzten bei der Umsetzung dieses Reglements in geeigneter Weise.

IV. Vorgehen bei auftretenden Problemen

Formelles Vorgehen

Art. 9

Das formelle Vorgehen dient der Sachverhaltsabklärung und hat eine Beendigung des verletzenden Verhaltens oder der unzumutbaren Situation zum Ziel.

Gemäss Art. 30 und Art. 31 des Reglements über den Vollzug der Personalverordnung vom 7. Dezember 2015 (RVPVO) informiert die betroffene Person den Gemeindegemeinschafter oder den Gemeindepräsidenten so rasch als möglich. Stellt der Gemeinderat eine Verletzung der Dienstpflicht fest, so eröffnet er ein Disziplinarverfahren.

Verzicht auf vertrauliche Behandlung

Art. 10

Wer auf eine vertrauliche Behandlung verzichten will, kann sich zwecks Beratung und Unterstützung an eine der folgenden Anlaufstellen wenden:

- Direkter oder nächst höhere Linienvorgesetzter der belästigenden oder der belästigten Person;
- Abteilung Personal bzw. Personalleiter;
- Gemeindepräsident;
- Externe Fachstelle.

Ablauf

Art. 11

Die internen Anlauf- und Beschwerdestellen sind allen Mitarbeitenden gleichermassen verpflichtet und gehen gemeldeten Problemen so rasch wie möglich nach. Sie nehmen dabei eine neutrale, unvoreingenommene Position ein und klären und beenden das Problem sofort, wenn ein offensichtlicher Fall von sexueller Belästigung vorliegt. Des Weiteren wird durch sie eine interne Abklärung wie folgt durchgeführt:

- Anhörung der beschwerdeführenden Person;
- Anhörung der beschuldigten Person;
- Suche und Befragung von allfälligen sowie möglichst unabhängigen Zeugen;
- Verfassung eines Untersuchungsberichts;
- Abgabe von Empfehlungen.

Zudem werden folgende Massnahmen eingeleitet:

- Führen von Vermittlungsgesprächen zur gemeinsamen Lösungssuche oder zur Aufarbeitung des Geschehens.
- Die Information der betroffenen Person über interne und externe Handlungsmöglichkeiten sowie die Unterstützung beim gewählten Vorgehen.

Zudem können bei Bedarf externe Fachpersonen beigezogen werden. Der Verzicht auf eine formelle Abklärung steht der Gemeinde Hittnau frei, falls diese nicht zielführend erscheinen oder keine genügenden Hinweise vorhanden sind.

Die im Art. 7 aufgeführten, externen Fachstellen beraten und unterstützen die betroffenen Personen auch hinsichtlich des formellen Vorgehens.

Dokumentation

Art. 12

Untersuchungs-, Vermittlungs- und Einigungsgespräche werden protokolliert. Das Protokoll und allfällige weitere Unterlagen des Gesprächs werden den Konfliktparteien zur Unterzeichnung vorgelegt. Die Akteneinsicht ist im Rahmen des rechtlichen Gehörs zu bewilligen.

Die Protokolle werden nach Abschluss der Untersuchungen im Personal-dossier derjenigen Person aufbewahrt, welche ein Fehlverhalten begangen hat.

Abschluss

Art. 13

Im Rahmen der Vermittlungs- und Einigungsgespräche können Lösungsmöglichkeiten und geeignete Massnahmen vereinbart werden. Dies können unter anderem eine schriftliche Entschuldigung oder verstärkte Präventionsmassnahmen im Betrieb oder auch Veränderungen der Arbeitsbedingungen sowie organisatorischen Massnahmen sein.

Sanktionen

Art. 14

Personen, welche sexuell belästigen, aber auch Personen, die wissentlich andere zu Unrecht eines Fehlverhaltens bezichtigen, können sanktioniert werden. Folgende Sanktionen sind möglich:

- Verweis;
- Versetzung/Funktionswechsel;
- Auflage von Unterstützungsmassnahmen (z. B. Supervision, Coaching);
- Androhung der Entlassung im Wiederholungsfall;
- Ankündigung der Entlassung/rechtliches Gehör/gegebenenfalls Entlassung;
- Fristlose Entlassung.

Kommunikation

Art. 15

Auf Wunsch und in Absprache mit der betroffenen Person oder der zu Unrecht mit entsprechenden Vorwürfen bezichtigten Person kann der Gemeindegemeinderat den Ausgang des Verfahrens im Arbeitsumfeld kommunizieren.

Dabei werden die Persönlichkeitsrechte und weitere schutzwürdige Interessen der Beteiligten bestmöglich gewahrt.

V. Schlussbestimmungen

Inkrafttreten

Art. 16

Dieses Reglement tritt mit Beschluss des Gemeinderates in Kraft.

GEMEINDERAT HITTAU

Christoph Hitz
Gemeindepräsident

Christian Schmid
Gemeindegemeinschafter

Auf die Nennung der weiblichen Form wird verzichtet, da sie in der männlichen Form mitgemeint ist.