



Gemeinde
HORW

VERORDNUNG ÜBER DEN SCHUTZ DER PERSÖNLICHKEIT VOM 27. JANUAR 2011



Ausgabe
31. Januar 2013



Nr. 407

INHALT

I.	ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN	3
Art. 1	Einleitung	3
Art. 2	Grundsatz	3
Art. 3	Geltungsbereich	3
II.	DEFINITIONEN	3
Art. 4	Sexuelle und sexistische Belästigung	3
Art. 5	Mobbing	4
Art. 6	Diskriminierung	5
III.	VERHALTEN	5
Art. 7	Verpflichtungen und Verhaltensregeln	5
IV.	RECHTSSCHUTZ	5
Art. 8	Informelles Verfahren	5
Art. 9	Aufgaben	6
Art. 10	Anrufung der Schlichtungsstelle	6
Art. 11	Aufgaben der Schlichtungsstelle	6
Art. 12	Vorgehen	6
Art. 13	Grundsätze	7
V.	SANKTIONEN	7
Art. 14	Sanktionsformen	7
VI.	SCHLUSSBESTIMMUNGEN	7
Art. 15	In-Kraft-Treten	7
ANHANG 1		8
	Externe Beratungsstellen	8

Der Gemeinderat von Horw beschliesst

- gestützt auf Art. 19 und Art. 51 des Personalreglements der Gemeinde Horw vom 25. November 1999¹
-

I. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Art. 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 Gemeinde Horw 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)², im Arbeitsgesetz (ArG)³, im Obligationenrecht (OR)⁴ und im Strafrecht (StGB)⁵ geregelt.

Art. 2 Grundsatz

1 Die Gemeinde Horw 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 Gemeinde Horw 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.

Art. 3 Geltungsbereich

1 Die vorliegende Verordnung gilt für alle Mitarbeitenden, die dem Personalreglement unterstellt sind. Für die übrigen Mitarbeitenden gilt diese Verordnung sinngemäss, soweit nicht übergeordnetes Recht zur Anwendung gelangt. Es gilt für Belästigungen und Diskriminierungen sowohl durch betriebsinterne als auch durch betriebsexterne Personen wie Kundinnen und Kunden, Klientinnen und Klienten, Lernende usw.

2 Auch betriebsexterne Personen, die während der Arbeitszeit durch eine oder einen Mitarbeitenden der Gemeinde belästigt oder diskriminiert werden, können sich auf diese Verordnung berufen.

II. DEFINITIONEN

Art. 4 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

¹ Nr. 400

² SR 151.1

³ SR 822.11

⁴ SR 220

⁵ SR 311.0

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) anzügliche und peinliche Bemerkungen.
- b) sexistische Sprüche und Witze (auch per E-Mail).
- c) 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.

Art. 5 Mobbing

1 Mobbing steht für die systematische Ausgrenzung und/oder 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 eine betroffene Person oder deren Familie.
- b) abruptes Beenden von Gesprächen, sobald die betroffene Person 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 Anschreien.
- j) Bedrohung oder Erniedrigung.

Art. 6 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) Ignorieren einer Person, die zu einer bestimmten Gruppierung oder Berufsgruppe gehört.
- b) Witze, Sprüche und Bemerkungen über bestimmte Personengruppen (wie z. B. Ausländer, Religion, Hautfarbe, Ethnien, sexuelle Orientierung).
- c) verletzendes Nachahmen von Sprache oder Körperhaltung.

III. VERHALTEN

Art. 7 Verpflichtungen und Verhaltensregeln

1 Die Gemeinde Horw verpflichtet sich

- a) sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz in Zusammenarbeit mit den Mitarbeitenden bzw. den Personalorganisationen gemäss Art. 36 des Personalreglements zu verhindern.
- b) alle Formen von Vergeltungsmassnahmen gegen die beantragenden Personen oder Zeuginnen oder Zeugen zu verbieten.
- c) alle nötigen Massnahmen zu ergreifen, um wieder ein gutes Arbeitsklima herzustellen.
- d) die Täterinnen oder Täter entsprechend der Schwere ihrer Vergehen und deren Folgen für die betroffene Person zu sanktionieren.

2 Die Vorgesetzten verpflichten sich

- a) ihren unterstellten Mitarbeitenden mit Respekt zu begegnen.
- b) dafür zu sorgen, dass ihre Mitarbeitenden nicht gegen diese Verordnung 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 betroffenen Mitarbeitenden, die um Beistand bitten, zu unterstützen.

3 Die Mitarbeitenden verpflichten sich

- a) durch ihr persönliches Verhalten zu einem guten, partnerschaftlichen Arbeitsklima beizutragen.
- b) alle Handlungen, die gegen diese Verordnung verstossen, zu unterlassen.
- c) betroffene Arbeitskolleginnen und -kollegen zu unterstützen.

IV. RECHTSSCHUTZ

Art. 8 Informelles Verfahren

1 Alle betroffenen oder Rat suchenden Personen haben im Rahmen eines informellen Verfahrens Anspruch auf Beratung und Unterstützung. Ansprechpartnerin resp. Ansprechpartner ist die Leiterin oder der Leiter Personal bzw. Kirchfeld.

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

Art. 9 Aufgaben

Zu den Aufgaben der Leiterin oder des Leiters Personal bzw. Kirchfeld gehört es

- a) die betroffene Person anzuhören.
- b) sie zu beraten und zu unterstützen, allenfalls unter Einbezug externer Fachpersonen.
- c) mit der beschuldigten Person und deren Vorgesetzten einen Klärungs- und Vermittlungsversuch durchzuführen.
- d) sie über das formelle Verfahren sowie die straf- resp. zivilrechtlichen Möglichkeiten zu informieren und ihr die Voraussetzungen dazu sowie die möglichen Konsequenzen aufzuzeigen.

Art. 10 Anrufung der Schlichtungsstelle

1 Alle von sexueller Belästigung, Mobbing oder Diskriminierung betroffenen Personen haben das Recht, die Schlichtungsstelle gemäss Personalreglement anzurufen und eine Untersuchung zu verlangen.

2 Die Abklärungen sind möglichst schnell, kostenlos und diskret abzuwickeln.

3 Die Mitglieder der Schlichtungsstelle müssen Anrufungsanträge mit grösster Diskretion behandeln. Betriebsinterne Informationen über Anrufungsanträge müssen unter Wahrung des Persönlichkeitsschutzes erfolgen.

Art. 11 Aufgaben der Schlichtungsstelle

Zu den Aufgaben der Schlichtungsstelle gehört es

- a) die notwendigen Abklärungen vorzunehmen und gegebenenfalls externe Fachpersonen beizuziehen.
- b) den Verlauf zu dokumentieren.
- c) den Gemeinderat über das Resultat der Abklärungen zu informieren.
- d) allfällige Sanktionen zu beantragen.

Art. 12 Vorgehen

1 Anträge auf Anrufung müssen schriftlich beim Sekretariat der Schlichtungsstelle (Leiterin oder Leiter Personal) eingereicht werden. Diese oder dieser informiert umgehend die beschuldigte Person sowie die direkt vorgesetzte Person der betroffenen und der beschuldigten Person über die Anrufung der Schlichtungsstelle.

2 Die Schlichtungsstelle führt die Abklärungen durch. Sie kann externe Fachpersonen beiziehen.

3 Die Schlichtungsstelle kann alle Auskünfte verlangen und Akten einsehen, die sie zur Erfüllung ihrer Aufgaben benötigt. Sie hört die betroffene sowie die beschuldigte Person und allfällige Zeuginnen und Zeugen an, stellt allfälliges Beweismaterial sicher und führt Protokoll über das Abklärungsverfahren.

4 Die Schlichtungsstelle kann dem Gemeinderat die Freistellung der angeschuldigten Person während der Dauer des Verfahrens beantragen.

5 Der Gemeinderat entscheidet über den Antrag der Schlichtungsstelle und verhängt allfällige Sanktionen.

6 Das Schlichtungsverfahren ist innerhalb von 3 Monaten seit dem Eingang des Antrags auf Anrufung mit Beschluss des Gemeinderates abzuschliessen. Der Gemeinderat kann diese Frist in begründeten Fällen verlängern.¹

7 Der Antrag der Schlichtungsstelle muss vor Ablauf der 3-Monate-Frist dem Gemeinderat vorliegen.²

¹ Änderung gemäss Beschluss des Gemeinderates vom 31. Januar 2013

² Änderung gemäss Beschluss des Gemeinderates vom 31. Januar 2013

Art. 13 Grundsätze

1 Folgende Grundsätze gelangen bei den Abklärungen 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) Die eine Anrufung beantragenden Personen und allfällige Zeuginnen oder Zeugen dürfen aufgrund ihrer Beschwerde und Aussagen keinerlei berufliche Nachteile erfahren. Insbesondere dürfen sie während des Verfahrens und bis zwei Monate nach dessen Abschluss¹ nicht gegen ihren Willen versetzt werden.

2 Vorbehalten bleiben Kündigungen oder Versetzungen aus anderen wichtigen Gründen sowie Sanktionen wegen Missbrauchs des informellen Verfahrens bzw. Anrufung der Schlichtungsstelle.

V. SANKTIONEN

Art. 14 Sanktionsformen

1 Je nach Schwere des Vorfalls werden folgende Sanktionen verhängt:

- a) schriftliche Entschuldigung bei der betroffenen Person;
- b) schriftlicher Verweis mit Androhung von Sanktionen;
- c) Lohnkürzung;
- d) Kürzung oder Streichung des 13. Monatslohns;
- e) Versetzung in eine andere Abteilung;
- f) Kündigung;
- g) fristlose Entlassung.

2 Die Sanktionen gemäss Abs. 1 können auch gegen Mitarbeitende verhängt werden, welche eine nicht schuldige Person wider besseres Wissen (absichtlich) beschuldigt haben.

VI. SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Art. 15 In-Kraft-Treten

Diese Verordnung tritt am 1. Juli 2011 in Kraft.

Horw, 27. Januar 2011

Markus Hool
Gemeindepräsident

Daniel Hunn
Gemeindeschreiber

¹ Änderung gemäss Beschluss des Gemeinderates vom 31. Januar 2013

ANHANG 1

EXTERNE BERATUNGSSTELLEN

Folgende externe Beratungsstellen können ebenfalls weiterhelfen:

Opferberatungsstelle des Kantons Luzern

Obergrundstrasse 70
6003 Luzern
Telefon 041 227 40 60
opferberatung@lu.ch
www.opferberatung-lu.ch

Frauenzentrale

Winkelriedstrasse 25
6003 Luzern
Telefon 041 211 00 30
info@frauenzentraleluzern.ch
www.frauenzentraleluzern.ch

Mannebüro Luzern

Unterlachenstrasse 12
6005 Luzern
Telefon 041 361 20 30
beratung-lu@manne.ch
www.manne.ch

UBA Zentralschweiz

Sozialzentrum REX
Obergrundstrasse 3
6002 Luzern
Telefon 058 450 60 60
info@uba.ch
www.uba.ch

TABELLE

Änderung der Verordnung über den Schutz der Persönlichkeit vom 27. Januar 2011

Nr. der Änderung	Datum	Geänderte Stellen	Art der Änderung
1	31.01.2013	Art. 12 Abs. 6, Art. 13 Abs. 1 Bst. c Art. 12 Abs. 7	geändert neu