

Weisung

Schutz der persönlichen Integrität am Arbeitsplatz

1. Schutz der persönlichen Integrität - Grundsatzerklärung

Die Gemeinde Emmen schützt die Persönlichkeit und Würde aller Mitarbeitenden. Diese haben Anspruch auf Schutz der seelischen und körperlichen Integrität am Arbeitsplatz.

Durch Mobbing, sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Gewalt werden Betroffene in ihrer Persönlichkeit verletzt. «Mit Verletzungen der persönlichen Integrität» sind Angriffe von aussen auf die Person als Ganzes gemeint, die diese Unversehrtheit gefährden. Es geht um Verhaltensweisen, die Grenzen verletzen und den Selbstwert schädigen.¹

Die Gemeinde Emmen erwartet von ihren Mitarbeitenden, einen gegenseitig fairen, respektvollen und wertschätzenden Umgang sowie das Respektieren persönlicher Grenzen, auf die ihre Kolleginnen und Kollegen im zwischenmenschlichen Kontakt Anspruch erheben. Integritätsverletzungen werden nicht toleriert. Die Gemeinde Emmen verpflichtet sich, Beschwerden abzuklären und Betroffene zu schützen. Belästigende Personen haben mit Sanktionen zu rechnen, die je nach Schwere der Belästigung von einem schriftlichen Verweis bis zur fristlosen Entlassung reichen können.

2. Geltungsbereich

Dieser Grundsatz gilt für alle fest und temporär angestellten Mitarbeitenden, Lernende und Praktikanten.

3. Definition von Integritätsverletzungen

3.1 Mobbing

Mobbing bedeutet, jemanden am Arbeitsplatz über längere Zeit systematisch zu schikanieren, zu demütigen, zu bedrohen, auszugrenzen oder die Würde zu unterminieren.

Mobbing kann in verschiedensten Handlungen zum Ausdruck kommen, welche die Persönlichkeit und das Selbstwertgefühl verletzen, so unter anderem als Angriff auf²:

¹ STEIGER-SACKMANN (2013), S. 76f.

² LEYMAN, HEINZ (2006): Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann. 13. Aufl. Reinbek bei Hamburg: rororo Verlag.

- die Möglichkeit, sich mitzuteilen: Nicht ausreden lassen, ständiges unterbrechen, anschreien, Informationen vorenthalten
- die sozialen Beziehungen in der Arbeitssituation: allgemeine Kontaktverweigerung, ignorieren, ausgrenzen, isolieren
- das soziale Ansehen: lächerlich machen, Gerüchte streuen, Sticheleien, Beleidigungen, abschätzige Bemerkungen
- die Qualität der Berufs- und Lebenssituation: schikanöse und erniedrigende Arbeiten zuweisen, ungerechtfertigte Kritik, Entziehen von wichtigen Aufgaben
- die (seelische) Gesundheit: Androhung von körperlicher Gewalt, Tätlichkeiten, sexuelle Belästigung

Mobbing unterscheidet sich von Konflikten, wie sie in jeder Arbeitssituation entstehen und gelöst werden müssen. Es sind nicht die einzelnen Vorkommnisse, die Mobbing ausmachen, sondern die Summe aller belastenden Handlungen über einen längeren Zeitraum hinweg und die gesamte Wirkung, die zu einer Machtverschiebung führt.

Wird Mobbing durch einen Vorgesetzten gegenüber einem Untergebenen ausgeübt, so wird von Bossing gesprochen.³

3.2 Sexuelle Belästigung

Als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gilt jede Handlung mit sexuellem Bezug, die von einer Seite unerwünscht ist und eine Person in ihrer Würde verletzt. Die Belästigung kann sich während der Arbeit, an Betriebsanlässen oder auf dem Arbeitsweg ereignen. Auch unerwünschte Kontaktaufnahmen ausserhalb der Arbeitszeit (z.B. via SMS oder soziale Medien) können als sexuelle Belästigung gewertet werden. Sexuelle Belästigung kann in folgenden Verhaltensweisen zum Ausdruck kommen:

- Anzügliches und peinliche Bemerkungen über das Äussere
- Bemerkungen über körperliche Vorzüge und Schwächen
- Sexistische Sprüche und Witze
- Aufdringliche, taxierende Blicke, nachstellen
- Vorzeigen, auflegen und versenden von pornographischem Material
- Zweideutige Aufforderungen
- Zudringliche Körperkontakte
- Annäherungsversuche, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhung von Nachteilen einhergehen.

Bei der Beurteilung wird massgeblich auf das Empfinden der betroffenen Person abgestellt.

Die sexuelle Belästigung stellt einen Straftatbestand nach Schweizerischem Strafgesetzbuch dar⁴. Entsprechende Handlungen können daher strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

³ STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Art. 328 OR N 5, 17.

⁴ Vgl. Art. 198 StGB.

3.3 Diskriminierung aller Art

Diskriminierung ist eine qualifizierte Art von Ungleichbehandlung und liegt vor, wenn die drei folgenden Elemente gegeben sind:

- Eine Ungleichbehandlung von Personen in vergleichbaren Situationen;
- die eine ungerechtfertigte Herabwürdigung einschliesst;
- und an ein besonderes Unterscheidungsmerkmal anknüpft.

Diskriminierung kann beispielsweise aufgrund folgender Kriterien auftreten:

- Geschlecht, Alter, Herkunft, Ethnie, sexuelle Orientierung, Sprache, soziale Stellung
- Religiöse, weltanschauliche oder politische Überzeugung
- Körperliche, geistige oder psychische Behinderung

3.4 Gewalt

Gewalt wird verstanden als eine Quelle der Macht und im engeren Sinn als illegitime Ausübung von Zwang: Der Wille dessen, über den Gewalt ausgeübt wird, wird missachtet oder gebrochen. Gewalt kann physisch, psychisch, verbal und nonverbal ausgeübt werden.

Auch eine Drohung stellt eine Integritätsverletzung durch Gewaltausübung dar. Sie meint das Inaussichtstellen eines künftigen Übels, auf das der/die Drohende vorgibt, Einfluss nehmen zu können.⁵

4. Verantwortung

4.1 Verantwortung der Gemeinde Emmen

Die Gemeinde Emmen verpflichtet sich, gegen Mitarbeitende vorzugehen, die die Integrität anderer nicht respektieren. Sie sorgt dafür, dass den Beschwerdeführenden und allfälligen Zeugen aus der Mitteilung eines Fehlverhaltens keine Nachteile entstehen. Werden Mitarbeitende durch betriebsfremde Personen am Arbeitsplatz in ihrer Integrität verletzt, wird die Gemeinde Emmen ebenfalls alle zumutbaren und angemessenen Möglichkeiten ausschöpfen, um dies zu unterbinden.

4.2 Verantwortung der Betroffenen

Mitarbeitende, die sich gemobbt, sexuell belästigt, diskriminiert oder mit Gewalt konfrontiert fühlen, sollen der belästigenden Person nach Möglichkeit klar mitteilen, dass sie dieses Verhalten nicht dulden. Wenn Selbsthilfe

⁵ Eine als Integritätsverletzung qualifizierte Drohung kann – muss aber nicht – den Tatbestand der Drohung gemäss Art. 180 StGB erfüllen.

nicht möglich ist oder scheitert, soll sich die betroffene Person für eine vertrauliche Beratung an die internen Vertrauenspersonen oder die vorgesetzte Person oder das Departement Personal und Organisation informieren.

Ergänzend wird der betroffenen Person empfohlen, Tagebuch über die Belästigungssituationen zu führen (Belästigungshandlung, Ort, Zeit, allfällige Zeugen) und Beweise zu sammeln.

Die vertrauliche Beratung steht auch Mitarbeitenden, die sich zu Unrecht einer Integritätsverletzung beschuldigt fühlen, zur Verfügung.

4.3 Verantwortung der Vorgesetzten

Vorgesetzte fördern in ihrem Zuständigkeitsbereich eine von Fairness, gegenseitigem Respekt und Wertschätzung geprägte Arbeitskultur. Sie sind für eine mobbing- und belästigungsfreie Arbeits-atmosphäre besorgt und verantwortlich. Auftretende Konflikte werden aktiv angegangen und gelöst. Hinweisen auf Mobbing, sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Gewalt gehen sie unverzüglich nach. Vorgesetzten wird empfohlen, sich im Bedarfsfall Unterstützung durch das Departement für Personal und Organisation zu holen.

4.4 Verantwortung von Mitarbeitenden und Zeugen

Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, durch ihr persönliches Verhalten einen positiven Beitrag an eine mobbing- und belästigungsfreie Atmosphäre zu leisten.

Wer beobachtet, wie andere gemobbt, sexuell belästigt, diskriminiert oder mit Gewalt konfrontiert werden, ist aufgefordert, der betroffenen Person ihre Unterstützung anzubieten und die mobben-de/belästigende Person allenfalls mit ihrem Verhalten zu konfrontieren.

5. Vertrauliche Beratung und Beschwerde

Mitarbeitenden, die sich in ihrer persönlichen Integrität verletzt oder zu Unrecht beschuldigt fühlen und Zeugen von Belästigungsvorfällen haben die Wahl, sich vertraulich beraten zu lassen und/oder direkt eine Beschwerde einzureichen.

5.1 Vertrauliche Beratung

Basierend auf der Anhörung der geschilderten Vorfälle unterstützt die Vertrauensperson bei der Einordnung des Erlebten, zeigt Handlungsoptionen auf, unterstützt die Selbsthilfe, informiert über die Meldestelle und das Beschwerdeverfahren und klärt den Schutzbedarf.

Interne Vertrauenspersonen

Dorentina Sahiti, dorentina.sahiti@emmen.ch; 079 239 45 08

Stefano Costa, stefano.costa@emmen.ch; 041 268 04 81

5.2 Beschwerdestelle

Alle Mitarbeitenden der Gemeinde Emmen haben im Falle von persönlich erlebten oder beobachteten Grenzverletzungen das Recht und die Möglichkeit (mit oder ohne vorgängige Beratung durch Vertrauenspersonen oder externe Anlaufstelle), eine Beschwerde einzureichen und deren Bearbeitung zu verlangen. Ein internes Beschwerdeverfahren kann aber auch vom Departement Personal und Organisation oder dem/der nächsthöheren Vorgesetzten angestossen werden. Aus einer berechtigt eingereichten Beschwerde dürfen niemandem Nachteile erwachsen. Beschwerden können an eine der folgenden Stellen eingereicht werden:

IntegrityPlus, externe Meldestelle für betriebliche Missstände

Meldungen können persönlich oder ggf. anonym telefonisch oder per E-Mail eingereicht werden.

Telefon: 044 523 15 88
E-Mail: Gemeinde-Emmen@integrityplus.ch
Post: IntegrityPlus – Meldestelle
Josefstrasse 59
8005 Zürich

Betriebsinterne Meldestelle

Meldungen können an eine der folgenden Stellen mündlich, vorzugsweise aber schriftlich, eingereicht werden:

- Vorgesetzte Person
- Departement Personal und Organisation

6. Inkrafttreten

Diese Weisung ist integraler Bestandteil des Personalreglements. Sie tritt per 1. Januar 2026 in Kraft und wird allen bisherigen und neueintretenden Mitarbeitenden, Lernenden und Praktikanten zur Kenntnis gebracht.

Emmenbrücke, den 1. Januar 2026

Für den Gemeinderat
Die Gemeindepräsidentin
Ramona Gut-Rogger

Der Gemeindeschreiber
Patrick Vogel