



Sitzung vom 16. September 2003 ek

Versandt am

Verwaltung: Personelles

Mobbing und Bossing; sexistische und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Grundsatzerklärung, Ansprechpersonen, Verfahren

Der Regierungsrat,

gestützt auf Art. 4 des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann vom 24. März 1995 (Gleichstellungsgesetz, GIG; SR 151), Art. 28 ff. des Schweizerischen Zivilgesetzbuches vom 10. Dezember 1907 (ZGB; SR 210) sowie auf § 2 Abs. 1 und 2 des Gesetzes über die Organisation der Staatsverwaltung vom 29. Oktober 1998 (Organisationsgesetz; BGS 153.1) und § 1 Abs. 3 des Gesetzes über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals vom 1. September 1994 (Personalgesetz; BGS 154.21),

b e s c h l i e s s t :

1. Mobbing und Bossing, sexistische und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sind gegenüber Mitarbeitenden und Drittpersonen in der kantonalen Verwaltung Zug verboten. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Drittpersonen haben das Recht, so behandelt zu werden, dass ihre Würde und ihre persönliche Integrität unangetastet bleiben. Der Regierungsrat verlangt, dass die persönlichen Grenzen im zwischenmenschlichen Kontakt respektiert werden.
2. Mit Mobbing wird eine Konfliktsituation am Arbeitsplatz bezeichnet, bei der eine Person oder eine Gruppe wiederholt und während längerer Zeit psychischen Druck auf jemanden ausübt und/oder diesen Menschen systematisch belästigt, demütigt und ausgrenzt. Mobbinghandlungen können u.a. auftreten als Schikanen, Sticheleien, Spötteln, Feindseligkeiten, Ignorieren, Beleidigen, ständiges unberechtigtes Kritisieren, Zuteilen von kränkenden oder sinnlosen Arbeiten, Informationsausschluss.

Als Bossing bezeichnet man das Mobbing durch Vorgesetzte. Die Auswirkungen auf die betroffene Person sind identisch wie beim Mobbing auf gleicher Ebene. Es wird wiederholt und über längere Zeit durch die Vorgesetzte oder den Vorgesetzten psychischer Druck auf eine ihr oder ihm unterstellte Person ausgeübt. So wird z.B. das Opfer vor dem Team öffentlich lächerlich gemacht; es werden der Person Privilegien entzogen etc.

3. Als sexuelle Belästigung gilt jede Verhaltensweise mit sexuellem Bezug, die allgemein oder für die einzelne betroffene Person unerwünscht ist und von der die verursachende Person weiss oder wissen muss, dass sie unerwünscht ist. Darunter fallen insbesondere Annäherungsversuche sowie Abwertungsversuche jeder Art in Form von Gesten, Äusserungen, Darstellungen und Handlungen, die als beleidigend, unangemessen und unerwünscht empfunden werden. Sexuelle Belästigungen sind beispielsweise Handlungen wie scheinbar zufällige Körperberührungen bzw. unerwünschte Körperkontakte; Bemerkungen über Figur und sexuelles Verhalten; Nachstellungen innerhalb des Betriebes; Annäherungsversuche oder Einladungen, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen einhergehen.

Sexistische Belästigungen richten sich oft nicht an eine Person, sondern an eine Personengruppe, vor allem an Frauen. Es sind Handlungen wie: taxierende Blicke und anzügliche Witze; das Vorzeigen, Aufhängen oder Auflegen von pornographischem Material.

4. Vorgesetzte sind in ihrem Zuständigkeitsbereich verpflichtet, ein belästigungs- und mobbingfreies Arbeitsklima zu schaffen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind durch ihre/n Vorgesetzte/n über die in der Verwaltung geltenden Verhaltensgrundsätze zu informieren. Vorgesetzte sind verpflichtet, in Fällen von sexueller Belästigung sowie bei Mobbing zu intervenieren und betroffene Personen - auf deren ausdrücklichen Wunsch - zu unterstützen.
5. Mitarbeitende sind aufgefordert, belästigenden oder Mobbing betreibenden Personen unmissverständlich klar zu machen, dass ihr Verhalten unerwünscht und unannehmbar ist.
6. Das informelle Vorgehen beinhaltet Beratung, Unterstützung und/oder Beschwerde. Betroffene Personen haben Anspruch auf kostenlose Beratung und Unterstützung. Sie haben das Recht - ohne Sanktionen oder nachteilige Auswirkungen auf den beruflichen Werdegang zu befürchten -, sich bei der unmittelbaren oder nächsthöheren Vorgesetztenstelle zu beschweren und/oder sich direkt an eine der folgenden Anlaufstellen zu wenden:

innerhalb der Verwaltung

- Personalamt, Bahnhofstrasse 10, 6300 Zug
- Kantonale Schlichtungsstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann:
Volkswirtschaftsdirektion des Kantons Zug, Aabachstr. 5, Postfach 6300 Zug

ausserhalb der Verwaltung

- Staatspersonalverband des Kantons Zug: Rechtsberatungskommission,
Postfach, 6300 Zug, Internet-Adresse: www.spv-zug.ch
- Lehrerinnen - und Lehrerverein des Kantons Zug, Postfach 307, 6341 Baar
- Verband Zuger Polizei, Postfach 1360, 6301 Zug

verwaltungsunabhängige Psychologinnen und Psychologen

- Verena Schwerzmann, dipl. psych. Psychoanalytikerin/Psychotherapeutin
SPV/VPZ, Bellevueweg 20, 6300 Zug, Tel. 041 / 711 27 61
- Marius Köppel, Dr. phil. Psychoanalytiker/Psychotherapeut VPZ,
Bundesplatz 12, 6300 Zug, Tel. 041 / 710 48 88.

- oder andere verwaltungsunabhängige Psychologinnen oder Psychologen ihres Vertrauens

Diese Ansprechpersonen unterstehen der Schweigepflicht. Sie leiten nur im Einverständnis mit der von sexueller/sexistischer Belästigung oder von Mobbing/Bossing betroffenen Person oder Personengruppe Massnahmen ein oder ziehen Dritte bei.

7. Das formelle Verfahren richtet sich nach der jeweiligen Konfliktsituation:

A) Sexuelle und/oder sexistische Belästigung

Die oder der Betroffene stellt ein mündliches oder schriftliches Begehren an die kantonale Schlichtungsstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann und stellt darin Anträge (z.B. Verbot, Unterlassung oder Feststellung einer Diskriminierung durch sexuelle/sexistische Belästigung). Das Verfahren ist mündlich und nicht öffentlich. Kommt keine Einigung zustande, kann - bei zivilrechtlicher Anstellung - am Kantonsgericht Klage eingereicht werden. Öffentlich-rechtliche Angestellte stellen ein Gesuch mit Anträgen beim Gesamtingesamt des Kantons Zug. Der Regierungsrat weist dieses Gesuch zur Antragsstellung der Finanzdirektion (Personalamt) zu. Diese hat gemäss den Verfahrensvorschriften der §§ 12 ff. des Gesetzes über den Rechtsschutz in Verwaltungssachen (Verwaltungsrechtspflegegesetz) vom 1. April 1976 (BGS 162.1) den Sachverhalt zu ermitteln und dem Regierungsrat einen begründeten Antrag zu unterbreiten. Der Entscheid des Regierungsrates kann mit Verwaltungsgerichtsbeschwerde beim Verwaltungsgericht des Kantons Zug angefochten werden (§ 70 Personalgesetz in Verbindung mit § 61 Abs. 2 Verwaltungsrechtspflegegesetz).

B) Mobbing oder Bossing

Betroffene öffentlich-rechtliche Angestellte können wegen Verletzung des Persönlichkeitsschutzes durch Mobbing/Bossing gemäss Art. 28 ff. ZGB ein Gesuch beim Gesamtingesamt des Kantons Zug einreichen und Anträge stellen. Der Regierungsrat weist dieses Gesuch zur Antragsstellung der Finanzdirektion (Personalamt) zu. Diese hat gemäss den Verfahrensvorschriften von §§ 12 ff. des Verwaltungsrechtspflegegesetzes den Sachverhalt zu ermitteln und dem Regierungsrat einen begründeten Antrag zu unterbreiten. Der Entscheid des Regierungsrates kann mit Verwaltungsgerichtsbeschwerde beim Verwaltungsgericht des Kantons Zug angefochten werden (§ 70 Personalgesetz in Verbindung mit § 61 Abs. 2 Verwaltungsrechtspflegegesetz). Zivilrechtlich Angestellte haben bei der Schlichtungsstelle für arbeitsrechtliche Streitigkeiten beim Kantonsgericht um eine Vermittlungsverhandlung nachzusuchen. Wenn diese gescheitert ist, können sie am Kantonsgericht eine Klage einreichen (Zivilprozess für den Kanton Zug vom 3. Oktober 1940 [ZPO; BGS 222.1], § 70 Abs. 4). Bei Lehrlingen muss der Einigungsversuch vor dem Amt für Berufsbildung stattfinden (§ 70 Abs. 5 ZPO).

C) Strafanzeige

Zusätzlich besteht die Möglichkeit, unabhängig von den eingeleiteten formellen Schritten am Arbeitsplatz gegen die belästigende Person Strafanzeige beim Untersuchungsrichteramt Zug einzureichen. Als Straftatbestände kommen beispielsweise sexuelle Belästigung, sexuelle Nötigung oder Ausnützung einer Notlage gemäss Art. 189 ff. des Schweizerischen Strafgesetzbuches vom 21. Dezember 1937 (StGB; SR 311) in Frage.

8. Massnahmen und/oder Sanktionen richten sich nach der Schwere der sexuellen/ sexistischen Belästigung oder des Mobbing/Bossing. Es können folgende, auch kombinierbare Massnahmen oder Sanktionen getroffen werden:
- Hilfestellung für Opfer von Fehlverhalten (z.B. Betreuung, Therapie);
 - Schriftliche oder mündliche Entschuldigung (eilvernehmlich);
 - Auflage von Unterstützungsmassnahmen (z.B. Supervision, Coaching);
 - Sanktionen bis hin zur fristlosen Entlassung.
- Das Verfahren richtet sich nach den allgemeinen verwaltungs- und personalrechtlichen Grundsätzen.

Massnahmen und Sanktionen sind sinngemäss auch zulasten eines vermeintlichen Opfers und zugunsten einer zu Unrecht angeschuldigten Person möglich.

9. Die Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung werden mit persönlicher Post über diese Grundsatzerklärung informiert. Die Finanzdirektion wird mit der Umsetzung beauftragt.
10. Die Grundsatzerklärung des Regierungsrates betreffend Verbot der sexuellen und sexistischen Belästigung am Arbeitsplatz vom 16. August 2000 wird mit vorliegendem Beschluss aufgehoben.
11. Mitteilung an:
- alle Direktionen
 - Obergericht und Verwaltungsgericht
 - Konferenz der Direktionssekretäre
 - Personalamt
 - Staatspersonalverband des Kantons Zug, z.H. Anita Vogel, c/o Zuger Polizei, Postfach, 6301 Zug
 - Lehrerinnen- und Lehrerverein des Kantons Zug, z.H. Thomas Pfiffner, Postfach 307, 6341 Baar
 - Verband Zuger Polizei

Zug, 16. September 2003 ek

REGIERUNGSRAT DES KANTONS ZUG

Die Statthalterin

Der Landschreiber

Brigitte Profos

Tino Jorio

A. Gemäss Art. 2 in Verbindung mit Art. 4 und 5 des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann vom 24. März 1995 (Gleichstellungsgesetz, GIG; SR 151) kann eine Angestellte oder ein Angestellter im öffentlichrechtlichen wie auch im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis bestimmte Rechtsansprüche, namentlich auch finanzielle Ansprüche, wegen Diskriminierung durch sexuelle Belästigung geltend machen.

B. Gestützt auf Art. 5 Abs. 3 GIG kann ein Gericht oder die Verwaltungsbehörde der betroffenen Person eine Entschädigung zusprechen, wenn der Arbeitgeber nicht beweisen kann, dass er Massnahmen getroffen hat, die zur Verhinderung sexueller Belästigungen nach der Erfahrung notwendig und angemessen sind und die ihm billigerweise zugemutet werden können. Dazu gehört nach bisheriger Praxis eine Grundsatzklärung des Arbeitgebers.

C. In Zusammenarbeit mit der - heute nunmehr aufgelösten - Arbeitsgruppe zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann ist die Grundsatzklärung im Regierungsratsbeschluss vom 16. August 2000 entstanden. Sie beinhaltet neben der Grundsatzklärung als solche auch die praxisnahe Definition von sexuellen und sexistischen Belästigungen und verdeutlichte die mit der Verbreitung des Papiers gewollte Prävention. Es wurden des Weiteren die möglichen Kontakt- und Vertrauenspersonen für solche Fälle genannt und auf die möglichen Sanktionen bei einem Verstoss gegen die Grundsatzklärung verwiesen.

D. Aufgrund eines Schreibens des Kantonsgerichtspräsidenten an das Obergericht vom 14. Mai 2001 mit Kopie an den Regierungsrat sind Zweifel aufgekommen, ob der Regierungsratsbeschluss vom 16. August 2000 den neuesten rechtlichen Entwicklungen resp. Anforderungen an eine arbeitgeberische Grundsatzklärung genügt. Insbesondere wurde von kantonsrichterlicher Seite empfohlen, sachkompetente Ansprechpersonen mit psychologischer Schulung, welche ausserhalb der Verwaltung arbeiten, im Regierungsratsbeschluss zu bezeichnen. Zudem wurde darauf hingewiesen, dass diese Ansprechpersonen nicht verpflichtet werden dürften, von Amtes wegen tätig zu werden. Im Gegenteil, die Hemmschwelle für Meldungen müsse für Betroffene möglichst tief gehalten werden.

E. Die Überprüfung dieser Vorschläge hat gezeigt, dass in der Zwischenzeit auch andere Kantone ihre Grundsatzklärungen verdeutlicht haben. Zudem ist auch andernorts Mobbing in die Grundsatzklärungen miteinbezogen worden. Beim Tatbestand des Mobbing steht nicht eine geschlechtsspezifische Diskriminierung nach Gleichstellungsgesetz im Vordergrund, sondern eine Persönlichkeitsverletzung im Sinne von Art. 28ff. ZGB. In

diesem Zusammenhang ist aber auch auf das Bossing - das Mobbing von oben - hinzuweisen, dessen Auswirkungen für die betroffenen Personen sehr gravierend sind.

F. Die Durchführung des formellen Verfahrens bedingt die Einhaltung von Verfahrensvorschriften. Für das Verfahren vor der Schlichtungsstelle sind die Grundsätze gemäss § 7 der Verordnung betreffend Einführung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann vom 28. Mai 1996 (BGS 216.5) einzuhalten, d.h., das Verfahren richtet sich für privatrechtliche Anstellungen nach den einschlägigen Bestimmungen der kantonalen Zivilprozessordnung vom 3. Oktober 1940 (BGS 222.1). Für öffentlichrechtliche Anstellungsverhältnisse sind für das Verfahren vor dem Regierungsrat die Vorschriften des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 1. April 1976 (BGS 162.1) in den §§ 12 ff. einzuhalten.

Die Gewährung des rechtlichen Gehörs und das Akteneinsichtsrecht sind wichtige Voraussetzungen. Das rechtliche Gehör ist an Formalitäten geknüpft, welche unbedingt einzuhalten sind: Die Vorwürfe sind in einem persönlichen Gespräch dem Betroffenen oder der Betroffenen darzulegen. Das erste formelle Gespräch wird in der Regel nach drei bis vier Tagen durchgeführt. Es ist schriftlich anzukündigen, mit Hinweis auf den Inhalt der Besprechung. Der/die Betroffene ist darauf aufmerksam zu machen, dass er oder sie sich dabei von jemandem begleiten lassen kann (Arbeitskollege etc. oder Rechtsvertreter). Am Eröffnungsgespräch kann sich der/die Betroffene direkt äussern oder eine kurze Frist (beispielsweise 10 Tage) zur schriftlichen Stellungnahme in Anspruch nehmen. Diese Frist ist verlängerbar, in der Regel jedoch höchstens um 20 Tage, wenn ein Rechtsvertreter eingeschaltet wird. Das Gespräch wird protokolliert und von den Gesprächsteilnehmer/innen visiert. Das Visum bedeutet jedoch nicht, dass sie sich mit dem Protokollierten einverstanden erklären. Das Protokoll ist den Gesprächsteilnehmer/innen nach der Visierung in Kopie zuzustellen. Nach einer Würdigung der Stellungnahmen und eventueller Befragung weiterer Personen wird entschieden. Im entsprechenden Beschluss ist auf sämtliche Argumente der Stellungnahmen im Detail einzugehen. Der Beschluss wird dem/der Betroffenen durch den Direktionsvorsteher oder die Direktionsvorsteherin persönlich ausgehändigt.

G. Der überarbeitete und aktualisierte bisherige Regierungsratsbeschluss vom 16. August 2000 wurde den Direktionen, den Gerichten und der Staatskanzlei zur Vernehmlassung vorgelegt. Die Anregungen und Wünsche der Stellungnahmen wurden weitgehendst in den vorliegenden Antrag integriert.

H. Diese Grundsatzklärung des Regierungsrates wird ins Handbuch Personalgeschäfte integriert. Die umfassende Information der Angestellten der kantonalen Verwaltung soll durch persönliche Post und auf der Einstiegsseite des kantonalen Intranets erfolgen. Neueintretenden wird der vorliegende Regierungsratsbeschluss zusammen mit weiteren Personalinformationen abgegeben.
