DORNACH
EINWOHNERGEMEINDE

Verordnung

VERORDNUNG ÜBER MOBBING

In Kraft seit: 1. Januar 2024

Registratur: V4.2

§ 1 Grundsatz

1 Mobbing am Arbeitsplatz wird nicht toleriert.
2 Die Arbeitgeberin sorgt für ein Arbeitsklima, das Mobbing nicht aufkommen lässt.
3 Die Angestellten haben das Recht, in ihrer beruflichen Tätigkeit so behandelt zu werden, dass ihre Würde unangetastet bleibt.
4 Für die Durchsetzung dieser Bestimmungen ist die Verwaltungsleitung zusammen mit den Abteilungsleitungen verantwortlich.

§ 2 Definition

1 Als Mobbing gilt psychischer Druck auf Angestellte in ihrer beruflichen Tätigkeit durch ein systematisches, feindliches und während längerer Zeit anhaltendes oder wiederholtes Verhalten, mit dem eine Person an ihrem Arbeitsplatz isoliert, ausgegrenzt oder gar von ihrem Arbeitsplatz entfernt werden soll.
2 Mobbing kann von Vorgesetzten, Arbeitskollegen oder -kolleginnen, Unterstellten, von Einzelpersonen oder Gruppen ausgehen.
3 Mobbing verletzt die Würde der betroffenen Person und beeinträchtigt die Arbeitsleistung.

§ 3 Pflichten der Verwaltungsleitung

1 Die Verwaltungsleitung sorgt für ein gutes Arbeitsklima mit fairer Kommunikations- und Konfliktkultur.
2 Sie ist verantwortlich für eine zweckmässige Sensibilisierung der Angestellten. Sie trifft dazu insbesondere geeignete Informations- und Präventivmassnahmen.
3 Sie hat Angestellte auf mögliches Fehlverhalten hinzuweisen und korrigierend einzugreifen.
4 Sie ist verpflichtet, eine Person, die sich gemobbt fühlt und sich bei ihr beschwert, auf das Anzeigerecht hinzuweisen und sie vor und während des Anzeigeverfahrens zweckmässig zu unterstützen, insbesondere die notwendigen vorsorglichen Massnahmen zu treffen.

§ 4 Rechte der von Mobbing betroffenen Personen

1 Die betroffenen Personen haben das Recht auf
   a. Beratung und Unterstützung (informelles Verfahren) und
   b. Erlass einer Verfügung (formelles Verfahren).

§ 5 Missbrauch der Rechte

1 Angestellte, die nachweislich wider besseren Wissens eine Person, die kein Mobbing begangen hat, eines solchen beschuldigen, haben mit personalrechtlichen Massnahmen, insbesondere mit einer Kündigung, zu rechnen.
2 Zu Unrecht beschuldigte Personen haben die Möglichkeit, strafrechtliche Schritte einzuleiten.

§ 6 Administrativ- oder Disziplinarverfahren

1 Die Arbeitgeberin ist verpflichtet, ein Administrativverfahren bzw. ein Disziplinarverfahren durchzuführen, wenn ein erhärteter Verdacht auf Mobbing vorliegt, welches Anlass zu einer Kündigung oder zu einer fristlosen Auflösung des Anstellungsverhältnisses aus wichtigen Gründen geben könnte.

§ 7 Keine Nachteile

1 Personen, die eine Situation als Mobbing empfinden und anzeigen, dürfen aufgrund ihrer Anzeige keine beruflichen Nachteile erfahren.

§ 8 Beratung und Unterstützung

1 Die Angestellten, die direkt oder indirekt von Mobbing betroffen sind, haben Anspruch auf kostenlose Beratung und Unterstützung durch Vertrauenspersonen. Darunter sind einerseits die Mitarbeitenden des Bereichs Personal sowie andererseits eine Organisation mit speziell ausgebildeten Vertrauenspersonen gemeint. Die betroffene Person entscheidet, welche dieser Personen sie beiziehen möchte. Der Gemeinderat schliesst mit einer fachlich versierten Organisation einen entsprechenden Vertrag ab.

2 Das informelle Verfahren wird rasch und unter Wahrung strengster Diskretion abgewickelt. Die Vertrauenspersonen unterstehen der Schweigepflicht.

§ 9 Aufgaben und Kompetenzen der Vertrauenspersonen

1 Die Vertrauenspersonen unterstützen die betroffenen Personen mit dem Ziel, dass Mobbing sofort unterbunden wird.

2 Zu den Aufgaben der Vertrauenspersonen gehören insbesondere, die betroffenen Personen anzuhören und sie:

a. über die möglichen informellen und formellen Schritte zu informieren und bei der Wahl des Vorgehens zu beraten;
b. auf ihren Wunsch zu Gesprächen und Verhandlungen zu begleiten oder sie dabei zu vertreten;
c. bei der Formulierung und Eingabe einer allfälligen Anzeige zu unterstützen;
d. über allfällige straf- und zivilrechtliche Schritte zu informieren;
e. bei Aktivitäten zur Prävention gegen Mobbing am Arbeitsplatz zu unterstützen oder an solchen Aktivitäten teilzunehmen.

3 Die Vertrauenspersonen können insbesondere:

a. mit allen Beteiligten Einzelgespräche führen;
b. ein gemeinsames Gespräch mit allen Beteiligten, insbesondere mit den Vorgesetzten, verlangen;
c. bei Bedarf externe Fachpersonen beiziehen. Sofern dies Kosten zur Folge hat, ist eine vorgängige Absprache mit der Verwaltungsleitung notwendig;
d. Vorschläge zur Verbesserung der Situation machen.

4 Die Schweigepflicht geht allfälligen anderen Pflichten vor.

§ 10 Anzeigerecht und Anträge

1 Von Mobbing betroffene Personen haben das Recht, innerhalb von drei Monaten seit der letzten als Mobbing empfundenen Handlung bei der Arbeitgeberin schriftlich Anzeige zu erstatten.

2 Sie können folgende Anträge stellen:

a. drohendes Mobbing zu verbieten oder zu unterlassen;
b. bestehendes Mobbing zu beseitigen;
c. Mobbing festzustellen;
d. die Verpflichtung der Person(en), die Mobbing begangen hat bzw. haben, zur Entschuldigung oder Verlegung des Arbeitsplatzes;
e. das Aussprechen einer Verwarnung oder das Ansetzen einer Bewährungsfrist gegenüber der Person(en), die Mobbing begangen hat bzw. haben.

§ 11 Administrative Untersuchung

1 Offensichtlich unbegründeten Anzeigen gibt die Arbeitgeberin in Form einer Verfügung keine Folge.

2 In den anderen Fällen setzt die Arbeitgeberin auf Antrag der Verwaltungsleitung oder eines Mitglieds der Verwaltungsleitung eine Untersuchungskommission ein. Diese besteht aus einer Person pro Geschlecht.

3 Die Kommission hat:

a. die notwendigen Abklärungen zur Ermittlung des Sachverhalts vorzunehmen;
b. den angezeigten Personen das rechtliche Gehör zu gewähren;
c. einen Bericht mit Empfehlungen und Anträgen auf Massnahmen zu erstellen.

4 Den Abschluss der Untersuchung bildet ein Bericht an den Gemeinderat. Der Bericht enthält Anträge der Untersuchungskommission über die erforderlichen Massnahmen sowie über die von der anzeigenden Person gestellten Begehren.

5 Die Untersuchung ist in der Regel innert zwei Monaten nach Eingang der Anzeige abzuschliessen.

§ 12 Beschluss des Gemeinderates

1 Gestützt auf den Untersuchungsbericht fasst der Gemeinderat einen Beschluss, in welchem er über die von der anzeigenden Person gestellten Anträge entscheidet. Gegenüber der angezeigten Person kann er personalrechtliche Massnahmen anordnen. Möglich ist auch die Anordnung von Führungs- oder organisatorischen Massnahmen.

§ 13 Inkrafttreten

1 Diese Verordnung tritt, nachdem sie vom Gemeinderat beschlossen worden ist, auf den 1. Januar 2024 in Kraft.

Beschlossen vom Gemeinderat am 18.12.2023

Einwohnergemeinde Dornach

Der Gemeindepräsident	Die Gemeindeschreiberin
Daniel Urech	Sarah-Maria Kaisser

ZENTRALE DIENSTE
Hauptstrasse 33
Postfach
4143 Dornach

Telefon: 061 706 25 00
eMail: info@dornach.ch

Gedruckte Ausgaben des Reglements können auf der Website der Gemeinde Dornach bestellt werden. Beim Bezug grosser Auflagen können die Unkosten verrechnet werden.

www.dornach.ch