

Reglement: Schutz vor Mobbing und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

1. Einleitung

1.1 Allgemeines

Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sind Ausdruck von Respektlosigkeit gegenüber anderen Personen und verletzen deren Persönlichkeit und Würde.

Mobbing und sexuelle Belästigung können die Arbeitsleistung der betroffenen Personen beeinträchtigen, zu physischen, psychischen und sozialen Problemen führen und können deren Anstellung gefährden. Durch Mobbing und sexuelle Belästigung entsteht eine krankmachende Atmosphäre in Teams, Abteilungen und Amtsstellen.

Dieses Reglement soll zum Schutz vor Mobbing und sexueller Belästigung beitragen, Informationen für Betroffene bereitstellen und das Vorgehen in Anlassfällen regeln. Es lässt allfällige weitere Verfahren, insbesondere nach dem Gesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz), unberührt.

1.1 Fürsorgepflicht des Arbeitgebers

Gemäss Art. 28 des Staatspersonalgesetzes achtet der Staat die Persönlichkeit der Angestellten und schützt sie (Abs. 1). Er trifft die zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität seiner Angestellten erforderlichen Massnahmen (Abs. 2).

Mobbing und sexuelle Belästigung werden innerhalb der Landesverwaltung nicht geduldet. Mobbende oder sexuell belästigende Personen haben mit dienstrechtlichen Konsequenzen zu rechnen.

Die Landesverwaltung trifft in Umsetzung des Staatspersonalgesetzes die notwendigen Vorkehrungen, um ein Arbeitsklima zu schaffen, in dem sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geachtet und geschätzt fühlen und das Mobbing und sexuelle Belästigungen nicht aufkommen lässt.

Betroffene Personen erhalten Beratung und Unterstützung. Sie haben das Recht, Anzeige zu erstatten und eine Untersuchung zu verlangen. Aus einer eingereichten Anzeige dürfen ihnen keine Nachteile erwachsen, ausser die Anzeige erfolgte missbräuchlich.

Vorgesetzte haben die Pflicht, sobald sie Kenntnis von Mobbing oder sexueller Belästigung erhalten, betroffene Personen zu schützen und entsprechende Massnahmen zu ergreifen.

2. Definitionen

2.1 Mobbing

Mit Mobbing sind nicht die alltäglichen Arbeitskonflikte gemeint. Unter Mobbing werden gezielte und krankmachende Angriffe, Feindseligkeiten oder Schikanen durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder Vorgesetzte am Arbeitsplatz verstanden, die **regelmässig** und über einen **längeren Zeitraum** erfolgen (rund ½ Jahr).

Mögliche Mobbing-Handlungen sind:

- Ständiges Unterbrechen
- Jemanden wie Luft behandeln, ignorieren
- Jemanden ausgrenzen
- Zuweisung von kränkender oder unlösbarer Arbeit
- Keine Arbeitsaufgaben zuteilen
- Absichtliches Zurückhalten arbeitsnotwendiger Informationen
- Verbreitung falscher Gerüchte über Beschäftigte oder ihre Familie
- Beschimpfung, verletzend Behandlung, Hohn und Aggressivität
- Androhung und Anwendung körperlicher Gewalt
- Belästigungen von Beschäftigten bis in die Privatsphäre

2.2 Sexuelle Belästigung

Als sexuelle Belästigung gilt jede Handlung mit sexuellem Bezug, die von einer Seite unerwünscht ist und von dieser als solche kommuniziert wurde. Dabei handelt es sich um Annäherungs- sowie Abwertungsversuche jeder Art in Form von Gesten, Äusserungen, Darstellungen und Handlungen, die von der Person oder der Personengruppe, an die sie sich richten, unerwünscht sind und als beleidigend oder unangemessen empfunden werden.

Mögliche Formen sexueller Belästigungen sind:

- Anzügliche oder peinliche Bemerkungen
- Sexistische Sprüche oder Witze
- Zweideutige Einladungen
- Unerwünschte Körperkontakte
- Annäherungsversuche, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen einhergehen
- Verfolgen der Zielperson innerhalb oder ausserhalb des Betriebs
- Sexuelle Übergriffe
- Vorzeigen oder Aufhängen und Auflegen von pornografischem Material

Bestimmte Formen der sexuellen Belästigung wie Nötigen, Erzwingen sexueller Beziehungen, sexuelle und körperliche Übergriffe stellen Straftatbestände dar und können strafrechtliche Sanktionen nach sich ziehen.

3. Prävention

3.1 Grundsatz

Die wirksamste Massnahme, um Mobbing oder sexuelle Belästigung gar nicht entstehen zu lassen, ist eine offene Kommunikation und eine Zusammenarbeit, die auf gegenseitiger Achtung und Anerkennung beruht. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter ist aufgefordert, zur Einhaltung des guten Arbeitsklimas beizutragen.

3.2 Mitverantwortung

Gemäss Art. 37 Abs. 3 Bst. c Staatspersonalgesetz haben sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im dienstlichen Verkehr respektvoll und diskriminierungsfrei zu verhalten.

Die Liechtensteinische Landesverwaltung verlangt von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, dass sie sich gegenüber ihren Kolleginnen und Kollegen respektvoll verhalten und deren persönliche Integrität respektieren.

Vorgesetzte sind verantwortlich für ein Arbeitsklima, in dem die Würde und Integrität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geschützt ist. Sie sind zu konstruktiven Konfliktlösungen verpflichtet.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich gemobbt oder sexuell belästigt fühlen, werden ermutigt, den belästigenden Personen unmissverständlich mitzuteilen, dass sie ihr Verhalten nicht akzeptieren.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die Pflicht, betroffene Personen zu unterstützen, indem sie zum Beispiel den mobbenden oder sexuell belästigenden Personen klar machen, dass ihr Verhalten inakzeptabel ist oder indem sie den Vorgesetzten informieren.

3.3 Information

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden über die Grundsätze der Liechtensteinischen Landesverwaltung bezüglich Mobbing und sexueller Belästigung informiert. Das vorliegende Reglement wird im Intranet der Landesverwaltung bereitgestellt.

3.4 Aus- und Weiterbildung

Im Rahmen des bestehenden Aus- und Weiterbildungsangebotes werden Kurse angeboten, die die soziale Kompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördern. Die Themen Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz werden in geeigneter Form angesprochen. Ziel ist es

- die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Problematik zu sensibilisieren,

- die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu einer partnerschaftlichen Zusammenarbeit zu befähigen,
- das Selbstvertrauen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu stärken und ihre Fähigkeiten zu fördern, im persönlichen Umgang klare Grenzen zu setzen.

3.5 Personen mit Führungsaufgaben

Vorgesetzte werden im Rahmen des bestehenden Aus- und Weiterbildungsangebotes über die Faktoren informiert, die zu einer von Mobbing und sexueller Belästigung freien Arbeitsumwelt beitragen. Sie werden zudem mit ihren Pflichten bezüglich Mobbing und sexueller Belästigung entsprechend den Grundsätzen der Liechtensteinischen Landesverwaltung vertraut gemacht und auf die Probleme vorbereitet, denen sie begegnen können. Ausserdem wird Vorgesetzten im Rahmen des Aus- und Weiterbildungsprogramms Coaching angeboten.

3.6 Für alle Teams und Abteilungen

Im Rahmen des bestehenden Aus- und Weiterbildungsangebotes werden den Teams und Abteilungen Teamberatung oder Supervision angeboten, damit sie

- eine offene Gesprächs- und eine positive Streitkultur entwickeln können.
- die Zusammenarbeit von Frauen und Männern reflektieren und bewusst gestalten können.

3.7 Amt für Personal und Organisation

Das Amt für Personal und Organisation ist verantwortlich für die Ausarbeitung und Durchführung von Präventionsmassnahmen.

Das Amt für Personal und Organisation ist dafür besorgt, dass die Erfahrungen der externen Anlaufstellen jährlich und in anonymisierter Form ausgewertet werden. Die externen Anlaufstellen haben dem Amt für Personal und Organisation die entsprechenden Informationen in anonymisierter Form zu liefern. Die übermittelten Informationen dürfen keine Rückschlüsse auf die betroffenen Personen zulassen.

4. Vorgehen

4.1 Grundsatz

Die Liechtensteinische Landesverwaltung unterscheidet zwischen einem informellen Vorgehen und einem formellen Verfahren. Die Wahl des Vorgehens liegt im Ermessen der betroffenen Personen. Es wird jedoch empfohlen, zunächst den informellen Weg zu beschreiten, bevor das formelle Verfahren eingeleitet wird.

4.2 Informelles Vorgehen

Ziel des informellen Vorgehens ist es, den betroffenen Personen die Möglichkeit einzuräumen, informell über das Erlebte zu sprechen. Ein unverbindliches Gespräch kann dabei helfen, die Situation besser zu reflektieren. Konflikte sind häufig auf Missverständnisse zurückzuführen. Um eine unabhängige Beratung und Unterstützung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu ermöglichen, werden zudem externe Anlaufstellen eingerichtet, bei denen die Vertraulichkeit des Gesprächs gewahrt bleibt.

Betroffene Personen haben im Rahmen des informellen Vorgehens Anspruch auf Beratung und Unterstützung durch die Anlaufstellen. Je nach persönlicher Situation kann eine der nachstehend aufgeführten Anlaufstellen angesprochen werden:

- Vorgesetzte bzw. Amtsleitung
- Amt für Personal und Organisation
- Personalverband öffentlicher Verwaltungen Liechtensteins (PVL)
- Externe Fachpersonen

Die Anlaufstellen haben über die Beratung und Unterstützung der betroffenen Person zumindest summarische Aufzeichnungen (Teilnehmer, Gesprächsdatum, grober Gesprächsinhalt) zu erstellen. Die entsprechenden Unterlagen sind vor dem Zugriff von nicht-berechtigten Personen zu schützen. Sie sind der zuständigen Stelle im Rahmen eines formellen Verfahrens im Einverständnis mit der betroffenen Person zur Verfügung zu stellen. Allfällige Unterlagen sind spätestens drei Jahre nach Einleitung des informellen Vorgehens zu vernichten, sofern nicht ein formelles Verfahren eingeleitet wurde.

4.2.1 Vorgesetzte bzw. Amtsleitung

Vorgesetzte und Amtsleitung handeln im Rahmen ihrer Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten. Auf Anfrage werden sie dabei vom Amt für Personal und Organisation unterstützt.

Sie müssen aufgrund ihrer Fürsorgepflicht alle nötigen Massnahmen zum Schutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter treffen. Ergibt sich im Rahmen eines Gesprächs der Verdacht auf Vorliegen eines Falles von Mobbing oder sexueller Belästigung haben sie die betroffene Person darauf aufmerksam zu machen, dass es aufgrund der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers nicht bei einem informellen Gespräch bleiben kann. Sie haben die

betroffene Person auf die Möglichkeit einer vertraulichen Beratung durch die externen Anlaufstellen hinzuweisen.

4.2.2 Amt für Personal und Organisation

Zu den Aufgaben des Amtes für Personal und Organisation gehört es, die betroffenen Personen, die angeschuldigten Personen oder Vorgesetzte anzuhören und sie bezüglich des Vorgehens zu beraten. Auch hier kann es in Fällen von Mobbing und sexueller Belästigung nicht bei einem vertraulichen Gespräch bleiben.

Das Amt für Personal und Organisation hat mit den Vorgesetzten bzw. der Amtsleitung ein geeignetes Vorgehen zu entwickeln.

4.2.3 Personalverband

PVL-Mitglieder haben zudem die Möglichkeit auf Beratung und Unterstützung durch den Personalverband öffentlicher Verwaltungen Liechtensteins (PVL). Die Beratung durch den Personalverband ist vertraulich. Ohne Einwilligung der betroffenen Person werden vom Personalverband keine weiteren Schritte unternommen oder ein formelles Verfahren eingeleitet.

4.2.4 Externe Fachpersonen

Für die Beratung und Begleitung der betroffenen Personen werden externe Fachpersonen zur Wahl gestellt. Die Beratung durch die externen Fachpersonen ist vertraulich. Ohne Einwilligung der betroffenen Person werden von der externen Fachperson keine weiteren Schritte unternommen oder ein formelles Verfahren eingeleitet.

Die externen Fachpersonen werden vom Amt für Personal und Organisation ernannt. Die Liste der zur Verfügung stehenden externen Fachpersonen wird vom Amt für Personal und Organisation im Intranet der Liechtensteinischen Landesverwaltung veröffentlicht. Mit den externen Fachpersonen wird eine Leistungsvereinbarung abgeschlossen, welche insbesondere auch die Übernahme der Kosten beinhaltet.

Zu den Aufgaben der externen Fachpersonen gehört es

- die betroffene Person anzuhören,
- die betroffene Person zu beraten und zu unterstützen,
- die betroffene Person über mögliche weitere Schritte sowie über die rechtlichen Möglichkeiten zu informieren und ihr die Voraussetzungen dazu sowie die möglichen Konsequenzen auseinander zu setzen,
- die betroffene Person auf Wunsch zu den Gesprächen und Verhandlungen zu begleiten oder sie dabei zu vertreten.

4.3 Formelles Verfahren

Betroffene Personen haben das Recht, bei Mobbing oder sexueller Belästigung eine interne Untersuchung der Vorwürfe zu verlangen. Sie haben dazu eine schriftliche Anzeige bei der zuständigen Stelle einzureichen, in welcher der Sachverhalt dargelegt wird. Zuständige Stelle ist die Amtsleitung oder das jeweils zuständige Regierungsmitglied, sofern sich die Anzeige gegen die Amtsleitung richtet. Im Einverständnis mit der vom Mobbing oder sexueller Belästigung betroffenen Person steht dieses Anzeigerecht auch dem Amt für Personal und Organisation zu.

Mit der Anzeige durch die betroffene Person wird das formelle Verfahren eingeleitet. Die zuständige Stelle hört die betroffene sowie die angeschuldigte Person, allfällige Zeuginnen sowie Zeugen und, falls von der betroffenen Person konsultiert, die Anlaufstellen an. Sie kann die Feststellung des Sachverhalts inklusive Beweiswürdigung an eine dritte, prozessleitende Stelle übertragen (z.B. interne oder externe Fachperson oder Personalkommission).

Wird die Anzeige von Vorwürfen wegen Mobbing oder sexueller Belästigung während eines bereits laufenden Verfahrens, beispielsweise wegen einer Kündigung, eingebracht, werden die Vorwürfe von der für die Führung dieses Verfahrens zuständigen Stelle im Rahmen des hängigen Verfahrens behandelt.

Wenn es die Situation erfordert, kann eine vorläufige Freistellung der angeschuldigten Person im Sinne einer vorsorglichen Massnahme (Art. 54 StPG) verfügt werden.

Die zuständige Stelle entscheidet entweder selbst über das Vorliegen von Mobbing oder sexueller Belästigung sowie über allfällige Massnahmen oder leitet ihr Feststellungen an die gemäss Staatspersonalgesetz für die zu verhängenden Massnahmen zuständige Stelle weiter.

Das Verfahren ist möglichst rasch, in der Regel innert drei Monaten ab Eingang der schriftlichen Anzeige, abzuschliessen.

Folgende Verfahrensgrundsätze kommen zur Anwendung:

- Die betroffenen und angeschuldigten Personen haben das Recht auf Akteneinsicht sowie Anwesenheit bei der Befragung von Zeuginnen und Zeugen.
- Die betroffenen und angeschuldigten Personen haben das Recht auf Anwesenheit bei der Befragung der Gegenpartei, ausgenommen, die betroffene Person lehnt eine direkte Konfrontation mit der angeschuldigten Person ab.
- Personen, die eine Anzeige erstattet haben, und Zeuginnen sowie Zeugen dürfen aufgrund ihrer eingebrachten Anzeige resp. ihrer Aussagen keinerlei berufliche Nachteile erfahren.

Für alle nicht geregelten Verfahrensfragen gelten die Bestimmungen des Landesverwaltungsverfahrensgesetzes.

Gegen Personen, die eine nicht schuldige Person wider besseres Wissen anzeigen (beschuldigen), kann die/der Vorgesetzte bzw. das zuständige Regierungsmitglied dienstrechtliche Massnahmen verhängen.