



Merkblatt

Umgang mit Mobbing und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz Informationen für Mitarbeitende der Gemeinde Eschenbach

dieses Merkblatt basiert auf dem gleichlautenden Merkblatt des Kantons Luzern

1. Definitionen und Grundsatzklärung

Mobbing ist ein nicht alltäglicher, verfestigter Konflikt, bei dem eine Person häufig und gezielt über längere Zeit unter Druck gesetzt wird. Ziel ist es, das Opfer zu isolieren und seine Position zu schwächen.

Unter **sexueller Belästigung** wird jedes Verhalten mit sexuellem Bezug verstanden, das von der betroffenen Person nicht erwünscht ist. Z.B.:

- Anzügliche Bemerkungen
- Sexistische Sprüche
- Vorzeigen und Aufhängen von pornographischem Material
- Unerwünschter Körperkontakt und aufdringliches Verhalten
- Annäherungsversuche mit Versprechen von Vorteilen / Androhen von Nachteilen
- Sexuelle Übergriffe wie Nötigung oder Vergewaltigung

Entscheidend ist dabei nicht die Absicht der belästigenden Person, sondern wie das Verhalten bei der betroffenen Person ankommt. Ein «harmloser Flirt» für die eine Person, kann «sexuelle Belästigung» für die andere Person darstellen. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz kann auch von Lieferantinnen und Lieferanten und von Kundinnen und Kunden der Gemeinde Eschenbach ausgehen.

**Die Gemeinde Eschenbach toleriert weder Mobbing
noch sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz!**

Belästigende Personen müssen mit Sanktionen rechnen.

2. Vorgehen bei Mobbing oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Sind Sie von Mobbing oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen oder haben Sie davon Kenntnis, wird folgendes Vorgehen empfohlen:

- Setzen Sie Grenzen.
- Suchen Sie Rückhalt beziehungsweise bieten Sie Ihre Unterstützung an.
- Nehmen Sie Beratung und Unterstützung durch spezialisierte Vertrauenspersonen in Anspruch.

An folgende Vertrauenspersonen der Gemeinde Eschenbach können Sie sich wenden:

- Blum Corinne, Heimleitung Betagtenzentrum Dösselen, Tel. 041 449 95 00
- Studer Roland, Gemeindeschreiber, Tel. 041 449 90 20

Die Beratung ist streng vertraulich. Auskünfte an Drittpersonen werden nur mit dem Einverständnis der betroffenen Person weitergeleitet (Ausnahme: bei massiver Drittgefährdung).

3. Die einzelnen Schritte im Detail

Sie haben das Recht, sich gegen Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu wehren. Stecken Sie unguete Gefühle nicht einfach weg, nehmen Sie diese ernst. Der Versuch, die belästigende Person zu ignorieren oder ihr auszuweichen, ist verhängnisvoll. Diese zieht aus passivem Verhalten der betroffenen Person den Schluss, dass ihre Belästigung toleriert wird und setzt diese fort.

3.1 Grenzen setzen

Geben Sie der belästigenden Person sofort und unmissverständlich zu verstehen, dass ihr Verhalten unerwünscht ist. Die Aufforderung kann auch vor Zeuginnen und Zeugen wiederholt oder der belästigenden Person schriftlich mitgeteilt werden. Es dürfen Ihnen keine beruflichen Nachteile entstehen, wenn Sie sich gegen eine Belästigung wehren, Beratung in Anspruch nehmen oder als Zeugin oder Zeuge aussagen.

Notieren Sie die Vorfälle (belästigende Person, Datum, Zeit, Ort, Art der Übergriffe, Zeuginnen und Zeugen) und die von Ihnen unternommenen Schritte. Zudem ist es ratsam, Beweismaterial aufzubewahren und nicht zu vernichten. Diese Unterlagen können für das weitere Vorgehen hilfreich sein.

Wenn Belästigungen von Kundinnen oder Kunden ausgehen, melden Sie den Vorfall unverzüglich Ihrer vorgesetzten Person.

3.2 Rückhalt suchen / Unterstützung anbieten

Suchen Sie Rückhalt bei vertrauten Personen und Arbeitskolleginnen oder Arbeitskollegen. Diese können Sie unterstützen und ermutigen, wenn Sie sich zu Wehr setzen. Vielleicht finden Sie unter ihnen auch noch andere Personen, die ähnliches erlebt haben oder sich für Sie als Zeugin oder Zeuge zur Verfügung stellt.

Wenn Sie von Mobbing oder sexueller Belästigung wissen, bieten Sie der betroffenen Person Ihre Unterstützung an. Allgemein gilt: Schauen und hören Sie nicht weg. Sprechen Sie belästigende Personen auf ihr Verhalten an. Intervenieren Sie bei sexistischen Witzen und Sprüchen oder wenn z.B. pornographisches Material öffentlich zugänglich gemacht oder elektronisch in Umlauf gesetzt wird.

3.3 Beratung und Unterstützung durch spezialisierte Vertrauenspersonen

Sie haben das Recht auf Beratung und Unterstützung. Sie können sich an die auf der ersten Seite aufgeführten Vertrauenspersonen wenden. Diese spezialisierten Vertrauenspersonen unterstehen der Schweigepflicht und unternehmen weitere Schritte nur mit Ihrem Einverständnis oder in Fällen von massiver Drittgefährdung.

Die Vertrauenspersonen informieren Sie über Ihre Handlungsmöglichkeiten, deren Konsequenzen und helfen Ihnen, das weitere Vorgehen zu klären. Die Vertrauenspersonen unterstützen Sie mit dem Ziel, Mobbing und sexuelle Belästigung rasch zu unterbinden.

Anstelle der Vertrauenspersonen können Sie sich auch an Ihre vorgesetzte Person wenden. Diese Person untersteht jedoch nicht der Schweigepflicht.

Die Vertrauenspersonen stehen auch Mitarbeitenden zur Verfügung, die von Mobbing oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz wissen. Mitarbeitende, die andere psychisch oder sexuell belästigt haben, können zur Klärung der Situation ebenfalls Unterstützung beanspruchen.

4. Weitere Massnahmen

4.1 Betriebsinterne Untersuchung und Sanktionen

Sie haben das Recht, im Fall von Mobbing und sexueller Belästigung bei Ihrer vorgesetzten Person eine Untersuchung der Vorfälle anzuregen. Diese prüft, ob zur Klärung des Sachverhalts eine Administrativuntersuchung oder eine andere Massnahme beantragt werden soll.

Falls nötig können gegenüber der belästigenden Person Sanktionen ausgesprochen werden. Mögliche Sanktionen sind z.B. die Verpflichtung zur Entschuldigung gegenüber der betroffenen Person, Abmahnung, Einstellung des Arbeitsverhältnisses, Versetzung oder Lohnkürzung. Diese Massnahmen können auch ergriffen werden, wenn Mitarbeitende bewusst Falschbeschuldigungen äussern.

4.2 Weitere rechtliche Ansprüche

Wenn Sie Opfer von Mobbing oder sexueller Belästigung sind, können Sie unter gewissen Voraussetzungen folgende Ansprüche auf dem Rechtsweg geltend machen:

- Schadenersatz (z.B. für Krankheits- und Heilungskosten infolge Mobbings / sexueller Belästigung)
- Genugtuung (moralische Wiedergutmachung mit Hilfe eines Geldbetrags)
- Strafanzeige (z.B. bei Drohung, Nötigung oder Vergewaltigung)
- Bei sexueller Belästigung: Entschädigung in der Höhe von maximal sechs Durchschnittslöhnen, falls der Arbeitgeber es unterlassen hat, angemessene und zumutbare Massnahmen zur Verhinderung sexueller Belästigung vorzukehren. Zudem darf Ihnen während der Dauer des Verfahrens sowie sechs Monate nach dessen Abschluss nicht gekündigt werden.

Über die genauen Voraussetzungen und den Ablauf der Verfahren können Ihnen die Vertrauenspersonen Auskunft geben.

Eschenbach, 23. Dezember 2025

Anhang: Externe Beratungsstellen

Folgende externe Beratungsstellen können Ihnen ebenfalls weiterhelfen:

MOVIS Mitarbeitenden- und Fachberatung

Über movis24.ch kann auch anonym Kontakt aufgenommen werden

0848 270 270

info@movis.ch

www.movis.ch/mymovis

Opferberatungsstelle des Kantons Luzern (insb. für Opfer einer Straftat)

Obergrundstrasse 70, 6003 Luzern

041 228 74 00

opferberatung@lu.ch

https://disg.lu.ch/themen/opferberatung/Opferberatung_inhalt

Frauenzentrale Luzern (Beratungsangebot siehe Website)

Denkmalstrasse 2, 6006 Luzern

041 211 00 30

info@frauenzentraleluzern.ch

<https://www.frauenzentraleluzern.ch>

Mannebüro Luzern (Beratungsangebot siehe Website)

Unterlachenstrasse 12, 6005 Luzern

076 393 33 12

info@manne.ch

<https://manne.ch>