

RICHTLINIE

zum Schutz der persönlichen Integrität

1. GRUNDPRINZIP

Die Institution duldet keinerlei Belästigung oder Diskriminierung!

2. ZIELE

Die Leitung der Institution ergreift die erforderlichen Massnahmen zur Prävention, Feststellung und Beendigung jeglicher Verletzung der persönlichen Integrität ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere im Falle von sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung jeglicher Art durch MitarbeiterInnen am Arbeitsplatz oder im beruflichen Umfeld.

Die Institution verlangt von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Achtung der Integrität Anderer in allen Situationen des beruflichen Miteinanders.

Diese Richtlinie soll das präventive Vorgehen in diesem Bereich regeln, um Belästigungen oder Diskriminierungen vorzubeugen und ein Verfahren zur Behandlung von Beschwerden einzuführen. Sie liefert insbesondere eine klare Definition von sexueller Belästigung, Mobbing oder Diskriminierung und informiert über die möglichen Massnahmen, falls eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter davon betroffen ist.

Die Richtlinie beschreibt:

- problematische und inakzeptable Verhaltensweisen;
- die Verantwortung des Arbeitgebers, der Vorgesetzten und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Bezug auf den Schutz der persönlichen Integrität;
- die zu befolgende Vorgehensweise bei Problemen;
- die rechtlichen Grundlagen zum Schutz der persönlichen Integrität

Personen mit Führungsfunktion werden auf ihre Verantwortung und ihre besonderen Pflichten in Zusammenhang mit sexueller Belästigung hingewiesen. Sie müssen für ein Arbeitsklima sorgen, das den Teamgeist fördert und sexueller Belästigung vorbeugt.

3. ANWENDUNGSBEREICH

Die Richtlinie gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Institution, einschliesslich PraktikantInnen und Auszubildende.

4. DEFINITION VON FEHLVERHALTEN

Verletzungen der persönlichen Integrität beeinträchtigen das Wohlbefinden und stellen eine Gefahr für die Gesundheit der betroffenen Personen sowie für die Zusammenarbeit innerhalb der Institution dar.

Der Begriff «Verletzung der persönlichen Integrität» ist ein Oberbegriff, der verschiedene Situationen umfasst, die von mit der Institution verbundenen Personen (intern oder extern) hervorgerufen werden und in der sich eine Person als Opfer sehen kann:

- **Psychologische oder seelische Belästigung:**
Unter eindeutiger Belästigungen versteht man ein wiederholtes, missbräuchliches Verhalten gegenüber einer Person oder einer Personengruppe, wodurch die belästigte Person ungerecht behandelt, erniedrigt, angegriffen oder bedroht wird. Mobbing ist eine Form von seelischer Belästigung, die insbesondere die Ausgrenzung und Isolation der Zielperson bezweckt. Wird das Verhalten einer Person als Mobbing eingestuft, ist dies gleichzusetzen mit einer Schädigung von Personen, die rechtlich relevant sein und gehandelt werden kann.
- **Sexuelle Belästigung:**
Als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gilt jedes Verhalten mit sexuellem Bezug, oder das auf der Geschlechtszugehörigkeit beruht und das von einer Seite unerwünscht ist oder eine Person in ihrer Würde verletzt. Die Belästigung kann sich während der Arbeit ereignen oder bei Betriebsanlässen. Sie kann von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausgehen (mit oder ohne Vorgesetztenfunktion), von Angehörigen von Partnerbetrieben oder von der Kundschaft des Unternehmens. Sexuelle Belästigung kann mit Worten, Gesten oder Taten ausgeübt werden. Sie kann von Einzelpersonen oder von Gruppen ausgehen¹.
- **Diskriminierung:**
Unter Diskriminierung versteht man sämtliche Äusserungen oder Handlungen, durch die eine Person diskriminiert, anders behandelt oder erniedrigt wird, aufgrund ihrer Herkunft, Rasse, ihres Geschlechts, Alters, ihrer Sprache, gesellschaftlichen Stellung, Lebensweise, religiöser, philosophischer oder politischer Überzeugung oder aufgrund von körperlicher, mentaler oder psychischer Beeinträchtigung.
- **Schwerwiegende Konflikte oder psychische Verletzungen :**
Bestimmte Konflikte oder psychische Verletzungen entstehen nicht zwangsläufig aufgrund von eindeutiger Belästigung. Sie können die Folge sein von tiefgreifenden Meinungsverschiedenheiten oder unangemessenem Verhalten (abweichendes Verhalten geringer Intensität, in der Absicht, die Zielperson zu schädigen, indem die Regeln des gegenseitigen Respekts verletzt werden). Konflikte geringer/mittlerer Intensität können sich oftmals ohne Intervention von aussen lösen und fallen somit nicht in die Zuständigkeit des System der Vertrauenspersonen. Bei schwerwiegenden Konflikte muss hingegen meist eine dritte Person eingreifen.

5. ZUSTÄNDIGKEITEN

Die Institution:

Die Institution achtet auf eine offene Kommunikation und auf einen fairen Umgang der Menschen untereinander. Ziel ist die Schaffung einer Unternehmenskultur, in der Differenzen konstruktiv beigelegt werden.

Sie sensibilisiert und informiert das Kader und die Mitarbeitenden darüber, welche Verhaltensweisen eine Persönlichkeitsverletzung darstellen.

¹ Dabei kann es sich beispielsweise um Folgendes handeln:

- Es werden anzügliche und zweideutige Bemerkungen über das Äussere von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemacht.
- Es fallen sexistische Andeutungen oder Witze über sexuelle Merkmale, sexuelles Verhalten und die sexuelle Orientierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- Es wird pornographisches Material gezeigt oder aufgehängt.
- Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter erhalten unerwünschte Einladungen mit eindeutiger Absicht;
- Es kommt zu unerwünschten Körperkontakten.
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden innerhalb und ausserhalb des Betriebs verfolgt.
- Es werden Annäherungsversuche gemacht, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Vergeltungsmassnahmen einhergehen;
- Es kommt zu sexuellen Übergriffen, Nötigung, Vergewaltigung oder versuchter Vergewaltigung.

Für die Beurteilung, ob es sich bei einem beobachteten Verhalten um einen harmlosen Flirt, eine sich anbahnende Liebes- oder sexuelle Beziehung oder um einen Fall von sexueller Belästigung handelt, gibt es eine einfache Regel: Ausschlaggebend ist nicht die Absicht der belästigenden Person, sondern wie ihr Verhalten bei der betroffenen Person ankommt, ob diese es als erwünscht oder unerwünscht ansieht.

Sie achtet darauf, dass jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter, die bzw. der sich in seiner Persönlichkeit angegriffen fühlt, Unterstützung erhält. Wer andere diskriminiert, psychologisch oder sexuell belästigt, muss mit Sanktionen rechnen, die bis hin zur Kündigung reichen können.

Dasselbe gilt für Personen, die andere zu Unrecht eines unangemessenen Verhaltens beschuldigen.

Die Vorgesetzten

Die Kadermitarbeitenden und Vorgesetzten achten darauf, dass es in ihren jeweiligen Zuständigkeitsbereichen nicht zu Belästigungen und Diskriminierung kommt. Sie wirken systematisch Verhaltensweisen entgegen, die das Selbstwertgefühl oder die Persönlichkeit verletzen und greifen ein, wenn eine Person ausgegrenzt wird oder zur Zielscheibe übler Nachrede oder verächtlicher Äusserungen wird. Sie erinnern die ihnen unterstehenden Personen an die geltenden Verhaltensgrundsätze und greifen im Falle einer Verletzung dieser Grundsätze rechtzeitig ein.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tragen zu einem Arbeitsumfeld bei, das frei von Belästigung und Diskriminierung ist, verhalten sich höflich und achten die Würde und Integrität ihrer Mitmenschen.

Von Personen, die sich belästigendem oder diskriminierendem Verhalten ausgesetzt fühlen, wird erwartet, dass sie:

- dem Urheber soweit möglich signalisieren, dass sein Verhalten nicht zulässig ist und ihm zu verstehen geben, dass er seine Grenzen überschreitet;
- sich an eine Vertrauensperson wenden, mit der sie über die Situation sprechen und die sie berät;
- sich gegebenenfalls bei ihrem Vorgesetzten oder bei dem Vorgesetzten der Person, von der sie gemobbt oder belästigt werden, beschweren.

6. VORGEHENSWEISE

Sich an eine Vertrauensperson von INFRI wenden

Die Angst vor Vergeltungsmassnahmen kann eine Person davon abhalten, über Belästigung oder Diskriminierung zu sprechen.

Jeder, der sich als Opfer von Belästigung oder Diskriminierung fühlt, kann sich unter dem Siegel der Verschwiegenheit an die INFRI-Vertrauenspersonen wenden.

Die Vertrauensperson hört jedem zu, der sich ihr anvertraut, macht sich ein Bild von der Situation, steht beratend zur Seite und verweist bei Bedarf an eine andere Stelle.

Den Vertrauenspersonen fallen namentlich folgende Aufgaben zu:

- sie machen sich ein Bild über die Problemsituation,
- sie unterstützen bei der Erstellung einer Zusammenfassung der Geschehnisse,
- sie informieren über weitere mögliche Vorgehensweisen und deren Konsequenzen,
- sie erläutern die rechtliche Situation und nennen geeignete juristische Auskunftsstellen (z.B. OHG Beratungsstelle),
- sie erteilen Auskünfte in Bezug auf externes Coaching bzw. externe Mediation, Beratungsangebote und medizinische Betreuung.

Die Vertrauensperson kann der Person helfen das Problem diskret zu lösen. Alles was die Vertrauensperson unternehmen will, findet nur mit Absprache und Zustimmung der belästigten Person statt. Sie selbst nimmt keine Untersuchung vor. Sie unterliegt dem **Berufsgeheimnis**, ist unabhängig und muss gegenüber der Institution keinerlei Rechenschaft ablegen.

Mit der Zustimmung der Person, die sich belästigt fühlt, kann die Vertrauensperson den direkten Vorgesetzten oder die Direktion darüber informieren oder der Institution geeignete Massnahmen, wie beispielsweise eine Mediation, vorschlagen zur Schaffung eines Arbeitsklimas, das für die belästigte Person zufriedenstellend ist. Bietet die Vertrauensperson ihre Dienste im Rahmen einer

Mediation an, erfolgt diese nicht innerhalb des INFRI-Auftrags, jedoch in Zusammenarbeit mit der Leitung der Institution.

Die Anzahl der Gespräche ist wenn möglich auf 1 bis 2 Sitzungen zu begrenzen. Ist dies nicht möglich, wird die Vertrauensperson die Leitung der Institution kontaktieren und diese über eine allfällige Verlängerung informieren, immer unter Wahrung der Anonymität der betroffenen Person.

Internes Verfahren in der Institution

Jeder, der sich als Opfer von Belästigung oder Diskriminierung fühlt, wird gebeten die internen Richtlinien für das Konfliktmanagement der Institution einzuhalten (die Rechtsmittel bleiben vorbehalten).

Die betroffene Person kann den direkten Vorgesetzten oder die Direktion informieren, entweder direkt, oder mit Hilfe der Vertrauensperson.

Daraufhin ergreift die Institutionsleitung die notwendigen Schritte um die Fakten zu klären und die Situation zu lösen, und das neutral und ohne Vorurteile.

Personen, die andere belästigen oder diskriminieren, aber auch Personen, die andere zu Unrecht eines unangemessenen Verhaltens beschuldigen, können dafür bestraft werden. Mögliche Sanktionen sind:

- die obligatorische Teilnahme an Unterstützungsmassnahmen: (z.B. Supervision, Coaching),
- eine Abmahnung,
- eine Kündigungsandrohung oder Kündigung (z.B. bei wiederholtem Fehlverhalten),
- eine fristlose Kündigung im Falle eines besonders schweren Verstosses.

Die Person, welche die Beschwerde vorgebracht hat, darf aufgrund dieser Tatsache keinen Schaden nehmen.

Anmerkung:

Im Zweifelsfall betreffend des Verfahrens kann sich die Person an die Vertrauensperson von INFRI wenden.

7. RECHTLICHE GRUNDLAGEN

Der Schutz der Persönlichkeit des Arbeitnehmers ergibt sich insbesondere aus den folgenden gesetzlichen Bestimmungen:

- Artikel 8 der Bundesverfassung (Grundsatz der Rechtsgleichheit)
- Artikel 6 des Arbeitsgesetzes (ArG) und Artikel 2 und 26 der Verordnung 3 zur Anwendung dieses Gesetzes (ArGV 3) sowie die Verordnung 4 (ArGV 4)
- Artikel 3 und 4 des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG)
- Artikel 328 des Obligationenrechts (OR)

Artikel 6 ArG schreibt vor, dass der Arbeitgeber alle erforderlichen Massnahmen zum Schutze der Gesundheit seiner Arbeitnehmer zu treffen hat. In der Botschaft des Bundesrates vom 2. Februar 1994 heisst es darüber hinaus, dass *«Artikel 6 ArG die Prävention zum Gegenstand hat. (...) Die beste präventive Wirkung kommt einem entsprechenden Arbeitsklima zu (...) Eine offene Information der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, sowie die Möglichkeit für die Betroffenen, sich bei einer Vertrauensperson beraten und unterstützen zu lassen, sind weitere wichtige Faktoren.»*

Artikel 2 ArGV 3 sieht vor, dass der Arbeitgeber alle Massnahmen treffen muss, die nötig sind, um den Schutz der physischen und psychischen Gesundheit der Arbeitnehmer zu wahren und zu verbessern. Im Kommentar des SECO betreffend Artikel 2 ArGV 3 werden die zu treffenden Massnahmen aufgeführt, namentlich die Benennung einer internen oder externen Person, an die sich die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei Konflikten wenden können.