

Mustervereinbarung gegen sexuelle und sexistische Belästigung, gegen Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz

1. Grundsatz

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von (...) haben ein Recht auf Schutz ihrer persönlichen Integrität am Arbeitsplatz.

Es besteht auch Einvernehmen, dass sexuelle Belästigung, soziales Fehlverhalten, ungelöste Konflikte und fehlende Achtung vor Andersdenkenden sowie Angehörigen anderer Nationen oder Glaubensgemeinschaften das Betriebsklima negativ beeinflussen, zu Störungen der Arbeitsabläufe führen sowie die Qualität der Arbeitsergebnisse beeinträchtigen.

Sexuelle und sexistische Belästigungen, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz stellen eine erhebliche Beeinträchtigung der Persönlichkeitsrechte der Betroffenen, ihres Rechts auf sexuelle Selbstbestimmung und eine Verletzung ihres Arbeitsvertrages dar. Sie sollen durch die Massnahmen und Sanktionen dieses Reglements verhindert werden.

(...) wird alle notwendigen Massnahmen treffen, um generell Benachteiligungen von Frauen zu beseitigen und um ein frauenfreundliches Klima zu schaffen und aufrechtzuerhalten. Die Verhinderung sexueller und sexistischer Belästigung am Arbeitsplatz wird als wichtiger Beitrag zur Umsetzung der Gleichstellung betrachtet.

2. Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt generell für alle Mitarbeitenden der (...).

3. Verbot

Sexuelle und sexistische Belästigung, Mobbing und Diskriminierung sind in der (...) verboten. Es ist mit Sanktionen zu rechnen.

4. Definitionen

4.1. Sexuelle und sexistische Belästigung

Sexuelle und sexistische Belästigungen sind unerwünschte Annäherungsversuche sowie Abwertungsversuche jeder Art in Form von Gesten, Äusserungen, Darstellungen und Handlungen. Es sind unerwünschte körperliche Kontakte, sexuell abfällige Anspielungen, die von jemandem am Arbeitsplatz vor- oder angebracht werden und von der Person oder Personengruppe, an die sie sich richten, als beleidigend, unangemessen und unerwünscht empfunden werden.

Durch sexuelle und sexistische Belästigung wird die Integrität einer Person beeinträchtigt. Die Betroffenen fühlen sich bedroht, erniedrigt oder belästigt, sie werden in ihren Arbeitsleistungen behindert, ihre

Schutz der persönlichen Integrität am Arbeitsplatz

Anstellung kann gefährdet werden und am Arbeitsplatz entsteht eine unangenehme oder einschüchternde Atmosphäre.

Beispiele von sexueller Belästigung

Sexuelle Belästigungen sind Handlungen wie:

- Scheinbar zufällige Körperberührungen
- Unerwünschte Einladungen mit eindeutiger Absicht
- Anzügliche Bemerkungen über Figur und sexuelles Verhalten im Privatleben
- Verfolgungen innerhalb und ausserhalb des Betriebes
- Unerwünschte Körperkontakte
- Annäherungsversuche, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen einhergehen.

Beispiele von sexistischer Belästigung

Sexistische Belästigungen richten sich oft nicht an eine Person, sondern an eine Personengruppe, vor allem an Frauen. Es sind Handlungen wie:

- Taxierende Blicke
- Anzügliche Bemerkungen und Witze
- Vorzeigen, Aufhängen oder Auflegen von pornografischem Material

Erpressung oder Erzwingen sexueller Beziehungen, sexuelle und körperliche Uebergriffe, Nötigung und Vergewaltigung sind klare und eindeutige Straftatbestände. Innerbetriebliche Sanktionen sind in diesen Fällen selbstverständlich.

4.2. Mobbing

Mobbing findet statt, wenn jemand am Arbeitsplatz schikaniert, bedrängt oder ausgegrenzt wird. Es beeinträchtigt die Persönlichkeitsentwicklung, das Selbstwertgefühl sowie die Handlungs- und Entscheidungsfreiheit der betroffenen Person, es verletzt ihre Würde und ihr soziales Ansehen. Mobbing verhindert, dass die Betroffenen ihre Fähigkeiten einbringen und ihre fachlichen Aufgaben sinnvoll wahrnehmen können.

Beispiele von Mobbing-Handlungen

Als Mobbing-Handlungen kommen z.B. in Betracht:

- Verleumdung von Beschäftigten oder deren Familien
- Verbreiten von abträglichen bzw. negativen Gerüchten über Beschäftigte oder deren Familien
- Gesprächsverweigerung
- absichtliches Zurückhalten von arbeitsnotwendigen Informationen
- Drohungen und Erniedrigungen
- Beschimpfung, verletzende Behandlung, Hohn und Agressivität
- unwürdige Behandlung durch Vorgesetzte, wie z.B. die Zuteilung kränkender, unlösbarer, sinnloser oder gar keiner Aufgaben
- Belästigungen von Beschäftigten bis in die Privatsphäre.

4.3. Diskriminierungen

Diskriminierung ist die Herabsetzung von Beschäftigten wegen ihrer Behinderung, Herkunft, Hautfarbe, Religion, politischer Anschauung oder sexuellen Identität und verletzt die Würde der betroffenen Person sowie ihre Grundrechte.

Als Diskriminierungen kommen z.B. in Betracht:

- verbale oder schriftliche Äußerungen sowie Handlungen mit herabwürdigendem Inhalt aus oben genannten Gründen
- alle Mobbing-Handlungen mit diskriminierendem Hintergrund.

*Beispiele von
Diskriminierungen*

5. Verantwortung

(...) als Arbeitgeber missbilligt jede Form von sexueller Belästigung sowie Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz. Sie sieht es als ihre Pflicht an, alles zu tun, um die Beschäftigten davor zu schützen.

*Verantwortung des
Arbeitgebers*

(...) verpflichtet sich, in Abstimmung mit den Betroffenen gegen Personen vorzugehen, die gegen diese Vereinbarung verstossen. Die (...) hat dafür zu sorgen, dass den Beschwerdeführenden aus der Mitteilung eines Fehlverhaltens kein Nachteil entsteht.

Werden Beschäftigte durch betriebsfremde Personen am Arbeitsplatz sexuell belästigt oder diskriminiert, wird die (...) ihre rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten ausschöpfen, um dies künftig zu verhindern.

(...) verlangt von allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, dass sie die persönlichen Grenzen respektieren, auf die ihre Kolleginnen und Kollegen im zwischenmenschlichen Kontakt Anspruch erheben.

*Mitverantwortung
der Mitarbeitenden*

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

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tragen Mitverantwortung bei Belästigungen Dritter. Sie werden aufgefordert, betroffene Personen, die sich zur Wehr setzen, zu unterstützen, indem sie den belästigenden Personen klar machen, dass ihr Verhalten inakzeptabel ist.

Die Vorgesetzten haben durch ihr Verhalten zu einem Betriebsklima beizutragen, in dem die persönliche Integrität und die Selbstachtung aller Beschäftigten respektiert werden. Die Vorgesetzten tragen die Verantwortung dafür, dass Hinweisen auf eine eventuelle sexuelle Belästigung sowie Mobbing oder Diskriminierung in ihrem Arbeitsbereich unverzüglich nachgegangen wird.

*Verantwortung der
Vorgesetzten*

Vorgesetzte, die einer sexuellen Belästigung sowie Mobbing oder Diskriminierung nicht konsequent entgegengetreten, sind auf ihre Verantwortung hinzuweisen. Im Wiederholungsfall ist die Einleitung von Sanktionen angezeigt.

Information und Weiterbildung aller Mitarbeitenden

6. Information und Weiterbildung

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden über die Grundsätze von (...) bezüglich sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz und über das vorliegende Reglement informiert.

Im Rahmen des bestehenden Aus- und Fortbildungsangebotes wird sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz thematisiert. 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

Weiterbildung der Führungsverantwortlichen

Personen mit Führungsaufgaben werden im Rahmen einer speziellen Weiterbildung

- über die Faktoren informiert, die zu einer von sexuellen und sexistischer Belästigung, Mobbing und Diskriminierung freien Arbeitsumwelt führen
- mit ihren Pflichten entsprechend den Grundsätzen dieser Vereinbarung vertraut gemacht
- auf die Probleme vorbereitet, denen sie begegnen können

Schulung der Vertrauenspersonen

Alle Personen, denen im Beschwerdeverfahren eine offizielle Rolle zukommt (Vertrauenspersonen, Mitglieder der Beschwerdekommision), werden für ihre Aufgabe ausgebildet.

Anspruch auf Beratung und Unterstützung

7. Beschwerdeverfahren

7.1. Informelles Vorgehen

Betroffene Personen haben im Rahmen des informellen Verfahrens Anspruch auf Beratung und Unterstützung.

Ansprechpartnerin resp. Ansprechpartner sind die Vertrauenspersonen.

Das informelle Verfahren wird möglichst schnell und unter Wahrung strengster Diskretion abgewickelt.

Die betroffenen Personen können grundsätzlich auch eine Person ihres Vertrauens beiziehen.

7.1.1. Vertrauenspersonen

Vertrauenspersonen werden von (...) bestimmt und für ihre Aufgabe ausgebildet. Es muss mindestens eine weibliche und eine männliche Vertrauensperson bestimmt werden.

Die Vertrauensperson hört die betroffene Person an, berät und unterstützt sie, allenfalls unter Beizug externer Fachpersonen. Zur Beratung gehört u.a. die Information über das informelle und formelle Beschwer-

deverfahren sowie die straf- und zivilrechtlichen Möglichkeiten, ihre Voraussetzungen und mögliche Konsequenzen.

Mit dem Einverständnis und in Zusammenarbeit mit der betroffenen Person kann die Vertrauensperson die beschuldigte Person und deren Vorgesetzte zu einem Klärungs- und Vermittlungsversuch einbeziehen.

Die Vertrauensperson kann zum Schutze der betroffenen Person deren Beschwerde anonym an die Beschwerdeinstanz weiterleiten.

Die Vertrauensperson kann auf Wunsch die betroffene Person in einem allfälligen formellen Beschwerdeverfahren vertreten.

7.2. Formelles Beschwerdeverfahren

Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben das Recht, im Fall von sexueller oder sexistischer Belästigung, Mobbing oder Diskriminierung am Arbeitsplatz Beschwerde einzulegen und eine Untersuchung zu verlangen.

Während eines Beschwerdeverfahrens gegen sexuelle und sexistische Belästigung, Mobbing oder Diskriminierung kann in der gleichen Sache keine andere verwaltungs- oder betriebsinterne Untersuchungsinstanz (z.B. Disziplinarrecht) angerufen oder tätig werden.

Eingelegte Beschwerden werden von der Beschwerdeinstanz untersucht. Als Beschwerdeinstanz wird eine Kommission eingesetzt. In kleinen Betrieben kann eine ausserbetriebliche Stelle oder eine ausserbetriebliche Person (z.B. eine Juristin) als Beschwerdeinstanz eingesetzt werden.

Die Mitglieder der Beschwerdeinstanz müssen die Beschwerden mit grösster Diskretion behandeln. Betriebsinterne Information über das Beschwerdeverfahren muss unter Wahrung des Persönlichkeitsschutzes erfolgen.

7.2.1. Beschwerdekommision

Die Mitglieder der Beschwerdekommision werden in gleicher Zahl von (...) und den Personalverbänden benannt. Die Kommission ist geschlechtsparitätisch zusammengesetzt. Bei Verfahren wegen sexueller oder sexistischer Belästigung müssen Frauen mindestens zu 2/3 vertreten sein. Die Vorsitzende der Kommission, auf die sich beide Seiten einigen, ist in diesen Fällen eine Frau.

Alle Kommissionsmitglieder werden für ihre Aufgabe ausgebildet.

Zu den Aufgaben der Beschwerdekommision gehört es,
-eingereichte Beschwerden und Hinweise entgegenzunehmen,
-Untersuchungen von Beschwerden durchzuführen oder an aussenstehende Sachverständige zu delegieren,

*Zusammensetzung
der Beschwerde-
kommission*

*Aufgaben
der Beschwerde-
kommission*

- (...) über eingegangene Beschwerden und das Resultat der Untersuchung zu informieren,
- allfällige Sanktionen, Schadenersatz- und Genugtuungszahlungen zu beantragen,
- die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in geeigneter Form und unter Wahrung des Persönlichkeitsschutzes über laufende und abgeschlossene Beschwerdeverfahren zu informieren,
- Massnahmen für die Verbesserung des Arbeitsklimas, zur Information, Prävention und Schulung auszuarbeiten, vorzuschlagen und nach Einführung zu kontrollieren.

Die Beschwerdekommision tagt bei Bedarf, mindestens jedoch halbjährlich während der Arbeitszeit.

7.3. Verfabrensablauf

Innerbetriebliche Beschwerden müssen bei der Beschwerdeinstanz eingereicht werden.

Für die Durchführung eines Beschwerdeverfahrens ist die Beschwerdeinstanz zuständig. Sie bestimmt eine bis maximal drei Personen, die die Untersuchung durchführen. Die Beschwerdeinstanz kann Personen aus ihren eigenen Reihen oder aussenstehende Fachpersonen mit der Untersuchung beauftragen. Mindestens die Hälfte der untersuchenden Personen müssen dem Geschlecht der belästigten Person angehören.

Die angeschuldigte Person muss über die Eröffnung des Beschwerdeverfahrens unverzüglich informiert werden.

Die Beschwerdeinstanz kann (...) die Suspendierung der angeschuldigten Person während der Dauer des Beschwerdeverfahrens beantragen.

Die untersuchenden Personen können alle Auskünfte verlangen und Akten einsehen, die sie zur Erfüllung ihrer Aufgaben brauchen. Die untersuchenden Personen hören die betroffene sowie die beschuldigte Person, allfällige Zeuginnen und Zeugen und, falls von der betroffenen Person konsultiert, die Vertrauensperson an. Sie stellen allfälliges Beweismaterial sicher und führen Protokoll über das Untersuchungsverfahren.

Alle Beschwerdeinstanzmitglieder werden über die Resultate der Untersuchung eingehend informiert und haben Einsicht in die Protokolle.

Die Beschwerdeinstanz entscheidet mit einfachem Mehr über den Antrag an (...).

Für das Beschwerdeverfahren werden keine Verfahrenskosten erhoben.

(...) entscheidet über den Antrag der Beschwerdeinstanz, verhängt all-fällige Sanktionen und entscheidet über Schadenersatz- und Genugtuungszahlungen.

Sowohl die geschädigte Person als auch die angeschuldigte(n) Person(en) haben Anrecht auf ein rechtmässiges und faires Verfahren. Dazu kommen folgende Verfahrensgrundsätze zur Anwendung:

- Beide Parteien haben das Recht auf Akteneinsicht, Rechtsbeistand oder Begleitung, Anwesenheit bei der Befragung von Zeuginnen und Zeugen und Anfechtung der beschlossenen Massnahmen.
- Die Untersuchung ist, wenn immer möglich, innerhalb eines Monats, das Beschwerdeverfahren innerhalb zweier Monate abzuschliessen.
- Geschädigte und allfällige Zeuginnen oder Zeugen dürfen aufgrund ihrer Anzeige und Aussagen keinerlei berufliche Nachteile erfahren. Insbesondere dürfen sie während des Verfahrens und zwei Jahre danach gegen ihren Willen weder versetzt noch entlassen werden. Vorbehalten bleiben Kündigungen oder Versetzungen aus anderen wichtigen Gründen sowie Sanktionen wegen Missbrauchs des Beschwerderechts.

8.Sanktionen, Schadenersatz und Genugtuung

Sexuelle und sexistische Belästigung, Mobbing oder Diskriminierung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der Dienstpflicht. Sanktionen sollen künftige Belästigungen verhindern helfen und dem Täter und allen Betriebsangehörigen vor Augen führen, dass solche Verhaltensweisen nicht toleriert werden. Je nach Schwere des Vorfalls werden folgende Sanktionen verhängt:

- Schriftliche Entschuldigung bei der betroffenen Person
- Aktenvermerk über die sexuelle Belästigung in die Personalakte
- Mündlicher und schriftlicher Verweis
- Schriftliche Mahnung und Kündigungsandrohung
- Versetzung in eine andere Abteilung
- Kündigung
- Fristlose Entlassung

Wenn der Beschwerde nicht stattgegeben wird, steht es beiden Personen offen, sich nach Möglichkeit intern versetzen zu lassen.

(...) kann geschädigten Personen finanzielle Leistungen für ein allfälliges Zivil- oder Strafrechtsverfahren zusprechen.

(...) kann geschädigten Personen finanzielle Leistungen für Kosten zusprechen, die in direktem oder indirektem Zusammenhang mit der erlebten Belästigung stehen (z.B. rechtliche oder psychologische Beratung, Selbstverteidigungs- oder Selbstbehauptungskurs, allfällig notwendige Weiterbildung).

9. Missbrauch des Beschwerderechts

Wer eine nicht schuldige Person wider besseres Wissen beschuldigt, hat mit Sanktionen zu rechnen.