



Weisung zum Schutz der persönlichen Integrität

Chinderhuus Spatzenäscht

Weisung zum Schutz der persönlichen Integrität am Arbeitsplatz

Mobbing, Diskriminierung, Gewalt, sexuelle Belästigung und einige Formen der technischen Personenüberwachung verletzen die Würde und den Selbstwert des Menschen. Solche Verletzungen beeinträchtigen das Wohlbefinden und die Gesundheit der Betroffenen, aber auch die Zusammenarbeit im Betrieb. Sie werden deshalb in unserem Unternehmen nicht toleriert.

Wir wollen, dass sich jede und jeder im Chinderhuus Spatzenäscht respektiert und geschätzt fühlt und wir einander mit Achtung und Wertschätzung begegnen. Alle Menschen sollen mit ihren Stärken und Schwächen ernst genommen werden. Es ist uns ein Anliegen, die persönliche Integrität unserer Mitarbeitenden zu schützen. Dazu müssen wir alle unseren Beitrag leisten.

Diese Weisung zum Schutz der persönlichen Integrität wurde in Zusammenarbeit mit den Gruppenleitenden erarbeitet und basiert auf dem Textbaustein-Dokument der SECO für persönliche Integrität am Arbeitsplatz.

Wir bitten Euch, die Weisung zu unterzeichnen und somit zu bestätigen, dass Ihr von ihr Kenntnis genommen habt. Wenn Ihr Fragen habt, wendet Euch bitte an die Hausleitung.

Wir danken allen für die aktive Mithilfe zur Schaffung eines guten Arbeitsklimas und eines wertschätzenden Umgangs miteinander.

1 Grundsätze zum Schutz der persönlichen Integrität der Mitarbeitenden

1.1 Ziel und Zweck der Weisung

Im Chinderhuus Spatzenäscht dürfen sich alle respektiert und geschätzt fühlen.

Diese Weisung hat zum Zweck, die Mitarbeitenden des Chinderhuus Spatzenäscht vor Verletzungen der persönlichen Integrität jeglicher Art wie Diskriminierung, sexueller Belästigung, Mobbing, Gewalt sowie technischer Personenüberwachung am Arbeitsplatz zu schützen.

Die Weisung beschreibt:

- Problematisches und inakzeptables Verhalten
- Verantwortung von Arbeitgeber, Vorgesetzten und Mitarbeitenden in Bezug auf den Schutz der persönlichen Integrität
- Vorgehen bei auftretenden Problemen
- Rechtliche Grundlage für den Schutz der persönlichen Integrität

1.2 Geltungsbereich der Weisung

Die Weisung gilt für alle Mitarbeitenden des Chinderhuus Spatzenäscht. Als Mitarbeitende gelten auch Lernende, Praktikantinnen und Praktikanten sowie Zivildienstleistende.

2 Problematisches und inakzeptables Verhalten

Verletzungen der persönlichen Integrität beeinträchtigen das Wohlbefinden und gefährden die Gesundheit der Betroffenen sowie die Zusammenarbeit im Betrieb. Sie werden deshalb in unserem Unternehmen nicht toleriert. Dies gilt insbesondere für:

- Belästigung / Mobbing / psychische Gewalt / (soziale Ausgrenzung und Schikane)
- Sexuelle Belästigung
- Diskriminierung
- Nötigung zur Konsumation von alkoholischen Getränken, Nikotin oder anderen Schadstoffen im Rahmen der beruflichen Tätigkeit
- Technische Überwachung des Verhaltens der Arbeitnehmenden

Das Chinderhuus Spatzenäscht unternimmt sein Möglichstes, um die Mitarbeitenden vor physischer und verbaler Gewalt von aussen (Eltern, Kinder und Dritte) zu schützen.

2.1 Was ist gemeint mit...

Mobbing / Belästigung / psychische Gewalt

Mobbing (man spricht auch von Belästigung oder von psychischer Gewalt) bedeutet mehrfach wiederholtes, unangemessenes Verhalten gegenüber einem Arbeitnehmenden oder einer Gruppe von Arbeitnehmenden mit dem Ziel, die belästigte Person zu schikanieren, zu demütigen, zu bedrohen oder ihre Würde zu unterminieren. Das Mobbingverhalten, das meist innerhalb einer Organisation auftritt, kann sowohl verbale als auch körperliche Angriffe beinhalten, ebenso aber auch subtilere Formen wie soziale Ausgrenzung. Mobbinghandlungen können beispielsweise Angriffe sein auf

- die Möglichkeit sich mitzuteilen oder Information zu erhalten: Nicht ausreden lassen, unterbrechen, anschreien, Informationen vorenthalten.

- die sozialen Beziehungen: allgemeine Kontaktverweigerung, ignorieren, ausgrenzen, isolieren
- das soziale Ansehen: lächerlich machen, Gerüchte streuen, Sticheleien, Beleidigungen, abschätzige Bemerkungen
- die Qualität der Berufs- und Lebenssituation: schikanöse und erniedrigende Arbeiten zuweisen, ungerechtfertigte Kritik, Entziehen von wichtigen Aufgaben
- auf die Gesundheit: Androhung von körperlicher Gewalt, Tätlichkeiten

Sexuelle Belästigung

Als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gilt jedes Verhalten mit sexuellem Bezug, das von einer Seite unerwünscht ist und eine Person in ihrer Würde verletzt.

Darunter fallen insbesondere:

- sexuelle Anspielungen oder abwertende Bemerkungen über das Äussere von Mitarbeitenden
- sexistische Bemerkungen und Witze über sexuelle Merkmale, sexuelles Verhalten und die sexuelle Orientierung von einzelnen Frauen und Männern
- Zeigen und Verbreiten von pornografischem Material
- unerwünschte Einladungen mit sexueller Absicht
- unerwünschte Körperkontakte
- Verfolgen von Mitarbeitenden innerhalb oder ausserhalb des Betriebs.
- Annäherungsversuche, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen einhergehen
- sexuelle Übergriffe, Nötigung oder Vergewaltigung

Diskriminierung

Als Diskriminierung gilt jede Äusserung oder Handlung, die darauf abzielt, eine Person aufgrund ihrer Herkunft, Rasse, des Geschlechts, des Alters, der Sprache, der sozialen Stellung, der Lebensform, der religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugung oder wegen einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung ohne sachlichen Grund zu benachteiligen, ungleich zu behandeln oder in ihrem Wert herabzusetzen.

Gewalt

Die Gewalt "von aussen" beinhaltet in der Regel physische Gewalt sowie verbale Beleidigungen, Bedrohungen, die von Mitmenschen gegenüber Personen bei der Arbeit ausgesprochen bzw. ausgeübt werden, wobei Gesundheit, Sicherheit oder Wohlbefinden der Beschäftigten gefährdet wird. Die Gewalt kann auch einen rassistischen oder sexuellen Aspekt haben.

Aggressive oder gewalttätige Handlungen nehmen folgende Formen an:

- unhöfliches Verhalten – mangelnder Respekt gegenüber anderen,
- körperliche oder verbale Gewalt – Absicht, jemanden zu verletzen,
- Überfälle, Übergriffe Dritter – Absicht, jemanden zu schädigen.

Technische Personenüberwachung

Mit technischen Überwachungs- und Kontrollsystemen sind hier Systeme gemeint, die Arbeitstätigkeiten von Arbeitnehmenden erfassen und allenfalls aufzeichnen. Während die Überwachung leistungs- und qualitätsrelevanter Aspekte der Arbeitnehmenden zulässig ist, ist die Überwachung ihres persönlichen Verhaltens unzulässig.

Beispiele für Letzteres sind das technische Überwachen oder Aufzeichnen von Gesprächen, Bildaufnahmen, Positionsortungen, Webzugriffen, Schriftverkehr, Dokumentkopien etc.

3 Verantwortung

3.1 Arbeitgeber

Als Arbeitgeber ist das Chinderhuus Spatzenäscht zum Schutz der persönlichen Integrität gesetzlich (Arbeitsgesetz: Art. 6; Obligationenrecht: Art. 328) verpflichtet.

Das Chinderhuus Spatzenäscht setzt sich für die Einhaltung des Schutzes der persönlichen Integrität ein und duldet deshalb keinerlei Belästigung, Gewalt oder Diskriminierung, weder durch Mitarbeitende noch durch Eltern, Kinder oder Dritter.

Das Chinderhuus Spatzenäscht setzt sich für eine offene Kommunikation und einen fairen Umgang miteinander ein. Ziel ist eine Betriebskultur, in der konstruktiv mit auftretenden Differenzen umgegangen wird.

Das Chinderhuus Spatzenäscht sensibilisiert und informiert alle Mitarbeitenden bezüglich persönlichkeitsverletzender Verhaltensweisen.

Das Chinderhuus Spatzenäscht sorgt dafür, dass jede/-r Beschäftigte Unterstützung erhält, wenn er oder sie sich in seiner oder ihrer Persönlichkeit verletzt fühlt.

Wer diskriminiert, Mobbing oder sexuelle Belästigung betreibt, hat mit Sanktionen zu rechnen. Das gilt auch für Personen, die wissentlich zu Unrecht andere eines Fehlverhaltens bezichtigen.

3.2 Vorgesetzte

Vorgesetzte sind in ihrem Zuständigkeitsbereich für eine belästigungs- und diskriminierungsfreie Arbeitssituation verantwortlich. Sie treten selbstwertschädigenden oder persönlichkeitsverletzenden Verhaltensweisen konsequent entgegen und intervenieren, wenn jemand ausgegrenzt oder Zielscheibe von anzüglichen oder abwertenden Sprüchen wird. Sie weisen die ihnen unterstellten Personen auf die im Chinderhuus Spatzenäscht geltenden Verhaltensgrundsätze hin und greifen frühzeitig ein, wenn diese verletzt werden.

3.3 Mitarbeitende

Mitarbeitende des Chinderhuus Spatzenäscht tragen zu einem belästigungs- und diskriminierungsfreien Arbeitsumfeld bei, verhalten sich rücksichtsvoll und respektieren die Würde und Integrität anderer. Alle Mitarbeitenden werden mit ihren Stärken und Schwächen ernst genommen.

Von Personen, die sich wiederholt schikaniert, belästigt oder auch ausgegrenzt vom Geschehen und Informationsfluss fühlen, wird erwartet, dass sie

- der belästigenden Person klare Grenzen setzen bzw. mitteilen, dass ihr Verhalten nicht toleriert ist.
- sich an eine Vertrauensperson wenden, um die Sache zu besprechen,
- sich beim eigenen oder dem Vorgesetzten der Person, die sie mobbt oder belästigt, beschweren.

4 Vorgehen bei auftretenden Problemen

4.1 Informelles, vertrauliches Vorgehen

Wer zunächst vertraulich mit einer Person über das Erlebte sprechen will, kann sich an die externe Vertrauensstellen wenden. Die Mitarbeitenden der Vertrauensstellen unterliegen der Schweigepflicht.

Wichtiger Hinweis: Führungspersonen können keinen vertraulichen Umgang mit Informationen zusichern, da sie aufgrund ihrer Fürsorgepflicht, wenn sie in Kenntnis von problematischen Situationen gesetzt werden, der Sache auf den Grund gehen bzw. dafür sorgen, dass diese geklärt werden. Auch Mitarbeitende aus der Personalabteilung können aufgrund der erhaltenen Informationen in einen Interessenskonflikt mit ihrer Unterstützungsfunktion gegenüber der Linie geraten.

Vertrauliche Beratung

a) Interne Vertrauensstelle

Personalverantwortliche des Vorstandes

b) Externe Vertrauensstellen

Opferhilfe

Nottelefon

Spezialisierte Beratungsstellen: z.B. für Mobbing, für Gleichstellung

Aufgaben der Vertrauensstelle

Die Vertrauensstelle kann aufgrund der Schweigepflicht eine ratsuchende Person bei der diskreten Klärung und Lösung des Problems unterstützen. Alles, was die Vertrauensperson tut, erfolgt nur in Absprache und mit dem Einverständnis der betroffenen Person. Zu den Aufgaben der Vertrauensstelle gehören namentlich:

- Problemlage anhören
- Hilfe bieten bei der Erarbeitung einer Übersicht über das Geschehene
- über weitere Vorgehensmöglichkeiten und deren Konsequenzen informieren
- rechtliche Situation erläutern oder auf entsprechende juristische Auskunftsstellen hinweisen
- gewähltes Vorgehen begleiten
- über externes Coaching, Beratungsangebote und medizinische Unterstützungsangebote informieren.

Die Vertrauensperson steht der ratsuchenden Person unterstützend zur Seite und führt selbst keine Untersuchung durch.

4.2 Formelles Vorgehen

Das formelle Vorgehen dient der Sachverhaltsabklärung und hat eine Beendigung des Verhaltens oder der Situation, die zu Verletzungen der persönlichen Integrität führt, zum Ziel.

Anlauf- und Beschwerdestellen

Wer auf eine vertrauliche Behandlung verzichten will, kann sich zwecks Beratung und Unterstützung an eine der folgenden Anlaufstellen wenden:

a) Formelle interne Anlaufstellen

- unmittelbare/r Linienvorgesetzte/r der diskriminierenden oder diskriminierten Person
- nächste höhere/r nicht beteiligte/r Linienvorgesetzte/r
- Personalverantwortliche Vorstand

b) Externe Anlauf- und Beschwerdestellen

- Kantonale Arbeitsinspektorate
- Kantonale Schlichtungsstelle nach Gleichstellungsgesetz / Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann des Kantons
- Kantonale Ombudsstelle

Aufgaben der formellen internen Anlauf- und Beschwerdestelle

Die internen Anlauf- und Beschwerdestellen sind allen Mitarbeitenden gleichermaßen verpflichtet. Sie gehen gemeldeten Problemen so rasch wie möglich nach und nehmen dabei eine neutrale, unvoreingenommene Position ein. Zu den Aufgaben der internen Anlaufstelle gehören namentlich:

- die sofortige Klärung und Beendigung des Problems, wenn ein offensichtlicher Fall von Persönlichkeitsverletzung vorliegt (Beispiel: Aushang eines sexistischen Plakats).
- die Durchführung einer internen Abklärung.

Dazu gehören:

- Anhörung der Beschwerdeführenden Person
 - Anhörung der beschuldigten Person
 - Suche und Befragung von allfälligen (möglichst unabhängigen) Zeuginnen und Zeugen
 - Verfassung eines Untersuchungsberichts
 - Abgabe von Empfehlungen
-
- Einleiten von Massnahmen
 - das Führen von Vermittlungsgesprächen zur gemeinsamen Lösungssuche oder zur Aufarbeitung des Geschehens
 - die Information der betroffenen Person über interne und externe Handlungsmöglichkeiten sowie die Unterstützung beim gewählten Vorgehen.

Bei Bedarf können von der internen Anlaufstelle externe Fachpersonen zur Unterstützung beigezogen werden.

Dokumentation

Untersuchungs- Vermittlungs- und Einigungsgespräche werden protokolliert. Das Protokoll und allfällige weitere Unterlagen des Gesprächs werden den Konfliktparteien zur Unterzeichnung vorgelegt. Die Akteneinsicht ist im Rahmen des rechtlichen Gehörs zu bewilligen.

Sofern eine Diskriminierung oder eine Verletzung der persönlichen Integrität festgestellt wird, sind die Protokolle nach Abschluss der Untersuchung dem Personaldossier der Person, die ein Fehlverhalten begangen haben, anzufügen.

Abschluss

Im Rahmen der Vermittlungs- und Einigungsgespräche können Lösungsmöglichkeiten und geeignete Massnahmen vereinbart werden, z.B. schriftliche Entschuldigung, verstärkte Präventionsmassnahmen im Betrieb wie Veränderung der Arbeitsbedingungen oder organisatorische Massnahmen.

Mögliche Sanktionen

Personen, welche andere belästigen oder diskriminieren, aber auch Personen, die wissentlich andere zu Unrecht eines Fehlverhaltens bezichtigen, können sanktioniert werden. Mögliche Sanktionen sind:

- Auflage von Unterstützungsmassnahmen (z.B. Supervision, Coaching)
- Verweis
- Versetzung
- Vorsorglicher Aktenvermerk im Personaldossier
- Funktionswechsel
- Androhung der Entlassung im Wiederholungsfall
- Fristlose Entlassung

Die zivil- und strafrechtlichen Ansprüche einer belästigten Person bestehen unabhängig davon.

Kommunikation

Die Unternehmensleitung kann den Ausgang des Verfahrens auf Wunsch und in Absprache mit der diskriminierten Person oder der zu Unrecht mit entsprechenden Vorwürfen konfrontierten Person im Arbeitsumfeld kommunizieren. Dabei wahrt sie die Persönlichkeitsrechte und weitere schutzwürdige Interessen der Beteiligten bestmöglich.

5 Gesetzliche Grundlagen

Der Grundsatz des Diskriminierungsverbots ist in der Bundesverfassung verankert. Das Obligationenrecht und das Arbeitsgesetz verlangen vom Arbeitgeber, dass die Persönlichkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu schützen ist. Das Gleichstellungsgesetz stellt das Verbot der Diskriminierung in den Vordergrund und bezeichnet sexuelle Belästigung nicht nur als Verletzung der Menschenwürde, sondern auch als ein diskriminierendes Verhalten.

6 Schlussbestimmung

Diese Weisung tritt am 01. September 2023 in Kraft und wird auf unserer Homepage publiziert.

Wettingen, 28. August 2023