

## **Reglement zum Schutz vor sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz**

Anhang 6 zum Firmenvertrag/Inkraftsetzung am 1. April 2007, revidiert per 1. September 2014

### **Unternehmenskultur**

Die Wäscherei Bodensee AG strebt als Arbeitgeberin eine Unternehmenskultur an, welche sich durch ein partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz und im Arbeitsverhältnis auszeichnet. Ein solches Verhalten bildet die Basis für ein gutes Arbeitsklima.

Sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung verletzen die Persönlichkeit und Würde der betroffenen Mitarbeitenden. Sie können die Chancengleichheit am Arbeitsplatz behindern und die Arbeitsleistung der betroffenen Person beeinträchtigen sowie ihre Anstellung gefährden. Die Auswirkungen können so gravierend sein, dass es zu schwerwiegenden gesundheitlichen Problemen kommen kann. Solche Verhaltensweisen richten sich ganz allgemein gegen die Interessen der Wäscherei Bodensee AG und ihrer Mitarbeitenden. Sie bewirken eine schwerwiegende Störung des Arbeitsumfelds und sind daher zu verhindern.

### **Was ist zu tun?**

### **Alle leisten ihren positiven Beitrag**

**Alle Mitarbeitenden** sind verpflichtet, durch das persönliche Verhalten zu einem guten, partnerschaftlichen Arbeitsklima beizutragen. Dazu gehört, dass die Persönlichkeit jedes Mitarbeitenden jederzeit respektiert und geachtet wird. Im Rahmen des Arbeitsteams soll eine vertrauensvolle Gesprächskultur herrschen.

**Führungskräfte** nehmen zusätzlich ihre Verantwortung wahr, indem sie aufkommende oder unterschwellige Konfliktsituationen erkennen und angemessen darauf reagieren. Sie streben nötigenfalls unter Beizug der Beratungspersonen eine nachhaltige Konfliktlösung an. Sie schaffen Rahmenbedingungen, dass Belästigungen im Arbeitsumfeld möglichst nicht entstehen können. Dies kann insbesondere durch eine offene, von gegenseitigem Vertrauen getragene Gesprächskultur erreicht werden. Die Führungskräfte erkundigen sich bei den ihnen unterstellten Mitarbeitenden in persönlichen Gesprächen (z.B. im Rahmen des B+F-Gesprächs) nach allfälligen Schwierigkeiten im Arbeitsumfeld. Sie veranlassen die nötigen Massnahmen. Insbesondere bei Verdacht auf sexuelle Belästigung sind die Führungskräfte verpflichtet, zu reagieren und in geeigneter Weise zu intervenieren.

Die Wäscherei Bodensee AG führt folgende Präventionsmassnahmen gegen sexuelle Belästigung durch: Information der Mitarbeitenden, Schulung und Sensibilisierung von Führungskräften, Reglement gegen sexuelle Belästigung sowie Einsatz von Beratungspersonen.

### **Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist verboten!**

### **Darum geht es:**

**Sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz sind unerwünschte Annäherungsversuche sowie Abwertungsversuche jeder Art in Form von Gesten, Äusserungen und Handlungen, die von der Person oder Personengruppe, an die sie sich richten, als beleidigend, unangemessen und unerwünscht empfunden werden.**

### **Zum Beispiel**

- Aufdringliche Blicke
- Scheinbar zufällige Körperberührung
- Anzügliche und peinliche Bemerkungen
- Sexistische Sprüche und Witze
- Vorzeigen, Aufhängen und Auflegen von sexistischem Material
- Unerwünschte Körperkontakte und aufdringliches Verhalten
- Wiederholte unerwünschte Einladungen
- Annäherungsversuche, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen einhergehen
- Erpressen oder Erzwingen sexueller Beziehungen\*
- Körperliche Übergriffe\*
- Nötigung und Vergewaltigung\*

Die mit \* gekennzeichneten Sachverhalte stellen Straftatbestände dar. Innerbetriebliche Sanktionen sind in diesen Fällen selbstverständlich.

- Wehren Sie sich!** **Treten Sie selbstbewusst auf. Geben Sie der belästigenden Person unmissverständlich zu verstehen, dass ihr Verhalten unerwünscht ist.**
- Sie haben Anspruch auf Unterstützung und Beratung! Belästigten Personen und allfälligen Zeuginnen und Zeugen dürfen auf Grund ihrer Anzeigen und Aussagen keinerlei berufliche Nachteile widerfahren.
- Rechtsgrundlagen** **Gleichstellungsgesetz, Art. 4: Diskriminierung durch sexuelle Belästigung; Obligationenrecht, Art. 328: Schutz der Persönlichkeit des Arbeitnehmers; Arbeitsgesetz, Art. 6: Schutz der Gesundheit des Arbeitnehmers; Strafgesetzbuch: Regelung der Straftatbestände wie Vergewaltigung etc.**
- Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz werden in der Wäscherei Bodensee AG nicht geduldet!**
- Darum geht es:** Ein einmaliges böses Wort aus Wut, ein Streit zwischen Kolleginnen und Kollegen ist noch kein Mobbing. Erst wenn eine bestimmte Gruppe oder Einzelpersonen systematisch über längere Zeit schikaniert, wenn Gerüchte verbreitet, Fallen gestellt oder offene Aussprachen verhindert werden, muss von **Mobbing** gesprochen werden.
- Beispiele von Mobbing: Drohungen, Gerüchte, Kränkungen, Lächerlichmachen, Blossstellung, Misshandlungen, Isolation, Ignoranz, Zuteilung sinnloser Arbeit, unrealistische Arbeits- und Zielvorgaben.
- Diskriminierung** ist die Herabsetzung von Mitarbeitenden wegen ihrer Behinderung, Herkunft, Hautfarbe, Religion, politischer Anschauung oder sexueller Identität. Sie verletzt die Würde der betroffenen Person. Menschen werden nicht als Personen, nicht als Individuen, sondern nur als Mitglieder von Gruppen bzw. als Angehörige bestimmter Kategorien etikettiert und behandelt.
- Mögliche Auswirkungen sind: Verunsicherung, Aggressionen, Depressionen, Konzentrations-schwierigkeiten, psychosomatische Reaktionen, Stresszustände, Schlafstörungen, Krankheit, gestörte Kommunikationsfähigkeit, Isolation.
- Suchen Sie Unterstützung!** Betroffene Personen können sich vielfach nicht oder nur begrenzt helfen. Sie brauchen die Unterstützung der Vorgesetzten oder von unbeteiligten Beratungspersonen. Da sich Mobbing und Diskriminierung aber immer in mehreren Phasen entwickeln, ist die Früherkennung von zentraler Bedeutung. Dazu kann eine betroffene Person beitragen, indem sie sich möglichst frühzeitig an die Vorgesetzten oder an eine Beratungsperson wendet.
- Wie kann Sie Ihre Arbeitgeberin schützen?**
- Fehlverhalten hat Folgen** Wenn sich Mobbing, Diskriminierung oder eine Belästigung am Arbeitsplatz ereignet hat, muss die belästigende Person mit Konsequenzen rechnen. Die Wäscherei Bodensee AG als Arbeitgeberin wird nach den notwendigen Abklärungen diejenigen Massnahmen ergreifen, welche der belästigten Person die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses in der ursprünglichen Stellung ermöglichen.
- Gegenüber der belästigenden Person kommen bei leichteren Fällen vorwiegend Führungsmassnahmen zur Anwendung (z.B. Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes, Änderung der Unterstellungsverhältnisse, ev. Verhaltensanweisungen). In schweren Fällen kann eine Entlassung ausgesprochen werden. Solche Massnahmen werden im Rahmen eines Disziplinarverfahrens ausgesprochen.
- Die zivil- und strafrechtlichen Ansprüche einer belästigten Person bestehen selbstverständlich unabhängig davon.
- Ebenso wenig wie eine Belästigung wird toleriert, wenn jemand andere Mitarbeitende zu Unrecht einer Belästigung beschuldigt.

### Wer kann Ihnen Hilfe bieten?

<b>Wenden Sie sich an eine Beratungsperson</b>	Mitarbeitende, welche sich physisch oder psychisch belästigt fühlen, können sich nach freier Wahl an eine Beratungsperson oder -stelle ihres Vertrauens wenden. Ebenso können sich mit betroffene Personen oder Führungskräfte beraten lassen.
<b>Aufgaben der Beratungspersonen</b>	Die Beratungspersonen nehmen in Absprache mit der rat- beziehungsweise hilfesusuchenden Person folgende Aufgaben wahr: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Besprechen der jeweiligen Situation und Problematik, Abklären spezifischer Fragen</li> <li>▪ Begleiten und Unterstützen bei persönlichen Aktivitäten der betroffenen Person</li> <li>▪ Vermitteln von professioneller, fachlicher Hilfe (z.B. aus dem ärztlichen oder psychologischen Bereich) zur externen Unterstützung und Beratung der betroffenen Person</li> <li>▪ Moderation von Schlichtungsgesprächen zwischen den betroffenen Personen im Einverständnis mit der vorgesetzten Stelle</li> </ul>
<b>Aufgabe des Personaldienstes</b>	Der Personaldienst unterstützt die Anstrengungen der involvierten Stellen im Hinblick auf eine Konfliktlösung. Er unterstützt die Vorgesetzten bei der Umsetzung geeigneter Massnahmen und kontrolliert, ob das Verfahren zur Situationsklärung korrekt abläuft. In angemessenem Zeitabstand soll überprüft werden, ob die eingeleiteten Massnahmen erfolgreich waren.
<b>Situationsklärung</b>	<p>Mitarbeitende, welche sich physisch oder psychisch belästigt fühlen, können bei dem/der Vorgesetzten der beschuldigten Person oder beim Personaldienst eine Abklärung der Situation verlangen. Der/die Vorgesetzte kann eine Situationsklärung nach vorgängiger Rücksprache mit der betroffenen Person auch auf eigene Veranlassung durchführen. Der/die Vorgesetzte informiert den Personaldienst, wenn eine Situationsklärung verlangt wurde. Der/die Vorgesetzte hält unter Einbezug der betroffenen Person schriftlich fest, welche Vorwürfe erhoben werden, wer beschuldigt wird und vermerkt, wann die Rüge deponiert wurde. Die beschuldigte Person wird unter Beilage dieses Dokuments darüber informiert, dass Abklärungen zur Situationsklärung eingeleitet werden. Der/die Vorgesetzte untersucht den Sachverhalt. Hierzu kann er/sie auf eigene oder auf Veranlassung der betroffenen Personen eine fachlich versierte, unabhängige Person beziehen.</p> <p>Den Beteiligten, insbesondere aber der beschuldigten Person wird Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben. Die Beteiligten können Personen ihres Vertrauens zu Gesprächen beziehen.</p> <p>Die Situationsklärung wird nach entsprechenden Abklärungen im Normalfall innerhalb eines Monats, in schwierigen Fällen innerhalb zweier Monate mit einer schriftlichen Stellungnahme des/der Vorgesetzten abgeschlossen. Diese enthält die Vorwürfe, die durchgeführten Abklärungen, deren Ergebnisse, die Einschätzung des/der Vorgesetzten und allfällige Hinweise auf Sofortmassnahmen. Sie wird der angeschuldigten Person und dem zuständigen Personaldienst zur Kenntnisnahme zugestellt. Die belästigte Person wird ebenfalls schriftlich über das Ergebnis der Situationsklärung und, in geeigneter Form und der Verhältnismässigkeit entsprechend, über allfällige Massnahmen gegenüber der angeschuldigten Person informiert.</p> <p>Der/die Vorgesetzte hat die Möglichkeit, der Direktion des Standorts unter Hinweis auf die Situationsklärung allgemeine Massnahmen oder Massnahmen in Bezug auf die beteiligten Mitarbeitenden vorzuschlagen.</p> <p>Die direkt betroffenen Personen können innert 20 Tagen nach Erhalt der schriftlichen Stellungnahme bei der Geschäftsführung rügen, dass die Abklärungen nicht korrekt verlaufen sind und/oder die daraus gezogenen Schlussfolgerungen einer sachlichen Grundlage entbehren. Der Geschäftsführung klärt die Vorwürfe ab und weist die Angelegenheit für weitere Abklärungen an die vorgesetzte Person zurück oder bestätigt den korrekten Vollzug der Regelungen.</p>

### Wenden Sie sich an die Beratungspersonen!

Frau Elisabeth Chomicz, Betriebsleiterin, Wäscherei Bodensee AG, 071 686 20 08  
 Frau Mette Baumgartner, **personalthurgau**, Frauenfeld, 052 720 15 41  
 Frau Nella Bizzini, Infostelle Frau+Arbeit, Weinfelden, 071 626 58 48

### Absolute Diskretion (Schweigepflicht) ist gewährleistet!

**Schlichtungs-  
Stelle gemäss  
Gleichstellungs-  
gesetz**

In allen Streitigkeiten über Diskriminierungen im Erwerbsleben gemäss dem Gleichstellungsgesetz (Verstoss gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung der Geschlechter, Diskriminierung durch sexuelle Belästigung) können die Beteiligten auch die kantonale Schlichtungsstelle anrufen. Die Schlichtungsstelle berät die Parteien und versucht, eine Einigung herbeizuführen, damit kein Gerichtsverfahren durchgeführt werden muss. Das Schlichtungsverfahren ist kostenlos.

Schlichtungsstelle gemäss Gleichstellungsgesetz  
Reinhold Nussmüller (2012 - 2016)  
Bahnhofstrasse 8  
8580 Amriswil

Münsterlingen, 1. September 2014