

Prävention

— Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz



Liebe Mitarbeitende

Mobbing und sexuelle Belästigung verletzen die Würde von Menschen und können schwerwiegende Folgen für die Betroffenen und für das Institut haben. Vor Mobbing und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ist keine Organisation sicher – auch das PSI nicht.

Das PSI schützt die Persönlichkeit seiner Mitarbeitenden. Alle haben Anspruch auf Schutz ihrer persönlichen Integrität am Arbeitsplatz. Wir wollen, dass wir den gleichgestellten, unterstellten und vorgesetzten Mitarbeitenden mit Achtung und Wertschätzung begegnen, sie als Menschen mit ihren Stärken und Schwächen ernst nehmen und sie in ihrer Persönlichkeit und Würde respektieren.

Grundsätzlich bildet ein gutes Arbeitsklima die beste Prävention. Dazu gehören Teamgeist, Vertrauen und eine motivierende Unternehmenskultur. Weitere wesentliche Elemente sind eine offene und faire Kommunikations- und Konfliktkultur. Dazu müssen alle Beteiligten ihren Beitrag leisten; Führungskräfte sind besonders gefordert.

Die Direktion des PSI unternimmt alles, um Mobbing und sexuelle Belästigung am PSI zu verhindern. Wer immer sich gemobbt oder sexuell belästigt fühlt, wird Unterstützung erhalten, und wer Mobbing oder sexuelle Belästigung betreibt, hat mit entsprechenden Sanktionen zu rechnen.

Diese Broschüre informiert Sie über das Thema. Wir fordern alle Führungskräfte sowie Mitarbeitenden auf, alles zu tun, um allfällige Konflikte schnell und kompetent zu lösen, damit Mobbing und sexuelle Belästigung möglichst verhindert werden können.

Wir sind überzeugt, dass Sie im Sinne des Leitbildes und unserer Führungsgrundsätze nach ethischen Prinzipien handeln und ein Arbeitsklima schaffen, das unser Streben nach wissenschaftlicher Exzellenz fördert.

Wir danken Ihnen für Ihre Unterstützung und aktive Mithilfe.

Prof. Dr. Christian Rüegg
Direktor

Was ist Mobbing?

Der Begriff «Mobbing» stammt aus dem Englischen und bedeutet «jemanden anpöbeln, fertig machen, angreifen».

Unter Mobbing verstehen wir ein Verhalten, bei dem einzelne Mitarbeitende gezielt, systematisch und über längere Zeit von einer oder mehreren Personen schikaniert, angegriffen oder ausgegrenzt werden. Die Mobbing-Handlungen lassen sich generell in vier Kategorien einteilen: 1. Angriffe auf die Möglichkeit, sich mitzuteilen; 2. Angriffe auf das soziale Ansehen; 3. Angriffe auf die Qualität der Arbeit; 4. Angriffe auf die Gesundheit. Die folgende Aufzählung zeigt typische Handlungen, die bei systematischem Vorgehen ein Mobbing darstellen können:

- Kontakt verweigern, isolieren, ignorieren
- Informationen zurückhalten
- Gesprächsverweigerung
- Aggressives oder unhöfliches Verhalten
- Unsachliche persönliche Kritik
- Benachteiligung oder Nichteinladung zu Gruppenanlässen
- Verbreitung abträglicher bzw. negativer Gerüchte
- Blossstellen, lächerlich machen, verunsichern, demütigen
- Verleumdungen, Ehrverletzungen, Belästigungen, Drohungen
- Angriffe auf Nationalität, politische oder religiöse Einstellung
- Übergriffe auf die Privatsphäre einer Person
- Anspielungen machen

Mobbing-Handlungen können im Einzelfall als Bagatelle erscheinen, da diese oft harmlos beginnen und sich schleichend entwickeln. Üblicherweise beginnt Mobbing aufgrund eines einfachen, aber schlecht bewältigten Arbeitskonflikts. Die Abfolge von Angriffen und Sticheleien während einer langen Zeit führt beim Opfer zu einem Zustand von grossem Stress und zur Verletzung seiner Integrität. Häufig unterlaufen dem Opfer in diesem Zustand berufliche Fehler. Solange das Mobbing andauert, hat dies Folgen für die psychische und physische Gesundheit der betroffenen Person und für deren soziales wie berufliches Umfeld.

Was ist kein Mobbing?

Es besteht Gefahr, alle unangenehmen Erfahrungen unter den Begriff «Mobbing» zu fassen. Kein Mobbing sind Vorkommnisse wie

- Leistungen einfordern
- Berechtigte Kritik sachlich anbringen
- Vehement eine andere Meinung vertreten
- Ohne böse Absicht unklar formulierte Aufträge erteilen
- Ab und zu schlechte Laune verbreiten
- Ein einzelnes böses Wort
- Ein lautstarker Streit oder eine Auseinandersetzung
- Ein Gefühlsausbruch



Was ist sexuelle Belästigung?

Sexuelle Belästigung ist eine unerwünschte Verhaltensweise sexueller Natur, die von der betroffenen Person als beleidigend und unangenehm empfunden wird. Als diskriminierend wird in Art. 4 des Gleichstellungsgesetzes jedes belästigende Verhalten sexueller Natur oder ein anderes Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit verstanden, das die Würde von Menschen beeinträchtigt.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz verletzt das Persönlichkeitsrecht sowie die psychische und physische Integrität der betroffenen Person. Sexuelle Belästigung richtet sich nicht immer gegen eine Person, sie kann sich auch gegen eine ganze Gruppe richten.

Mögliche/typische Ausdrucksformen sexueller Belästigung:

- Anzügliche und peinliche Bemerkungen
- Bemerkungen über körperliche Vorzüge oder Schwächen
- Aufdringliche und taxierende Blicke
- Sexistische Bemerkungen und Witze
- Vorzeigen, aufhängen oder auflegen von sexistischem Material
- Zweideutige Aufforderungen oder Einladungen
- Unerwünschte Körperkontakte
- Annäherungsversuche, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen verbunden werden
- Anspielungen oder Anmache auf elektronischem Weg
- Erzwingen sexueller Beziehungen
- Sexuelle und körperliche Übergriffe

Was ist keine sexuelle Belästigung?

Erotik und Sexualität gehören zum Leben. Ein Flirt kann beflügeln, und viele Liebesbeziehungen und Ehen haben am Arbeitsplatz ihren Anfang genommen. Es geht nicht darum, das Lebendige zu unterdrücken. Wenn aber Erotik und Sexualität in den Dienst von Machtausübung und Entwürdigung gestellt werden, wenn dabei Menschen ausgegrenzt und entwertet werden, dann gilt es, nein zu sagen und sich zu wehren – für sich selber und für die anderen.



Was tut das PSI?

Das PSI als Arbeitgeber missbilligt jede Form von Mobbing sowie sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Es ist seine Pflicht, alles zu unternehmen, um alle Mitarbeitenden davor zu schützen. Alle haben Anspruch auf Schutz ihrer persönlichen Integrität am Arbeitsplatz. Das PSI informiert und sensibilisiert. Es sorgt für die Einhaltung der Persönlichkeitsrechte der Angestellten und spricht gegen mobbende und sexuell belästigende Mitarbeitende und Führungskräfte Sanktionen aus.

Was tun Führungskräfte?

Führungskräfte nehmen die Vermeidung von Mobbing und sexueller Belästigung als eine wichtige Aufgabe wahr. Als Vorbild tragen sie durch ihr Verhalten zu einem Betriebsklima bei, in dem die persönliche Integrität und die Selbstachtung aller Mitarbeitenden respektiert werden. Sie sollen das Personal auf die Verhaltensgrundsätze hinweisen und gegebenenfalls korrigierend eingreifen. Sie tragen die Verantwortung, dass Hinweise auf Mobbing sowie auf eine sexuelle Belästigung in ihrem Arbeitsbereich ernst genommen und ihnen unverzüglich nachgegangen wird. Führungskräfte, die einer sexuellen Belästigung sowie dem Mobbing nicht konsequent entgegengetreten, sind auf ihre Verantwortung hinzuweisen.

Führungskräfte versuchen, Konflikte frühzeitig zu erkennen und tragen aktiv zu deren ursachenorientierten Lösung bei. Bei akuter, verhärteter Mobbingsituation geht es um die Begrenzung des angerichteten Schadens, um eine faire Lösung für das Opfer, um die Behebung der Ursachen und um die Vermeidung der Wiederholung. Die Führungskräfte ziehen dabei die Abteilung HR-Management hinzu.

Was tun die Mitarbeitenden?

Die Mitarbeitenden respektieren die Würde und die persönlichen Grenzen der anderen. Sie sind mitverantwortlich für ein gutes Arbeitsklima sowie für eine gute Zusammenarbeit im Team.

Mitarbeitende, die sich gemobbt oder sexuell belästigt fühlen, teilen den belästigenden Personen unmissverständlich mit, dass sie ihr Verhalten nicht akzeptieren. Klare Botschaften über die Wirkung und die Ablehnung ihrer Belästigungen sind notwendig. Sie ziehen deutliche Grenzen und fordern die Einstellung der Belästigungen. Sie bitten gegebenenfalls ihre Ansprechstelle im HR-Management oder eine Person ihres Vertrauens um die Teilnahme an diesem Gespräch.

Mitarbeitende, die solche Vorkommnisse bemerken, sind aufgefordert, die Betroffenen zu unterstützen und den belästigenden Personen das inakzeptable Verhalten klarzumachen. Spätestens beim zweiten Vergehen der belästigenden Person sollte die Führungskraft darüber informiert werden. Mitarbeitenden, die Fehlverhalten anderer melden, erwachsen dadurch keine Nachteile.



Sanktionen

Belästigende Personen haben mit Konsequenzen zu rechnen. Diese sind vom Grad des Mobbing oder der Belästigung abhängig und reichen von der schriftlichen Abmahnung bis zur Kündigung. Der Entscheid über die zu treffenden Massnahmen liegt bei der Bereichsleitung unter Mitwirkung der Abteilung HR-Management.

Namentlich kann Folgendes in Frage kommen:

- Schriftliche Abmahnung unter Androhung von weiterführenden Massnahmen
- Ordentliche Kündigung
- Fristlose Kündigung

Mit denselben Konsequenzen hat zu rechnen, wer eine nicht schuldige Person wider besseren Wissens des Mobbing oder der Belästigung beschuldigt hat.

Wo erhalten die Mitarbeitenden Hilfe?

Mitarbeitende, die sich gemobbt oder sexuell belästigt fühlen, angeschuldigte Personen, die sich unschuldig fühlen oder sich keines schuldhaften Verhaltens bewusst sind oder beobachtende Drittpersonen stehen Vertrauenspersonen zur Seite. Sie helfen mit bei der Überprüfung und Klärung der Sachlage und, wenn nötig, bei der Richtigstellung der Anschuldigung. Die Vertrauenspersonen unterstehen der Schweigepflicht und unternehmen Schritte nur mit dem Einverständnis der Betroffenen. Das PSI bietet für Beratung folgende Stellen an:

- Geschulte interne Vertrauenspersonen:
www.psi.ch/chancengleichheit/beratung

Natürlich stehen Führungskräfte und die Kontaktpersonen im HR-Management ebenso unterstützend zur Seite.

Das PSI hat darüber hinaus ein weitreichendes Netz an Ärzten, Beratungs- und Betreuungspersonen sowie Kontakte zu Notfalleinrichtungen.

Zusätzliche Informationen

Im Intranet der Abteilung HR-Management des PSI unter der Rubrik Mobbing und sexuelle Belästigung finden sich zudem die gesetzlichen Bestimmungen, die Grundsatzklärung des ETH-Rates, die Prozessbeschreibung über informelles und formelles Vorgehen sowie eine Literaturliste.

Villigen PSI, im Juni 2014, adap. April 2020



Paul Scherrer Institut PSI

Forschungsstrasse 111

5232 Villigen PSI

Schweiz

www.psi.ch