

## **Merkblatt: Schutz der persönlichen Integrität am Arbeitsplatz**

Das HPZ BL engagiert sich für den Schutz der persönlichen Integrität der Mitarbeiterinnen\* und setzt sich für einen gewalt- und belästigungsfreien Umgang auf allen Hierarchiestufen ein.

Die Einschätzung, ob die persönliche Integrität verletzt wird, hängt nicht allein von objektiven Faktoren ab, sondern auch vom subjektiven Erleben der betroffenen Person.

### **Definitionen**

Zur Verletzung der persönlichen Integrität gehören:

- Mobbing: Eine international anerkannte Definition zu Mobbing gibt es nicht, Mobbinghandlungen können folgenden fünf Bereichen zugeteilt werden, wobei Mobbing auf verschiedenen Stufen vorkommen kann (unter Mitarbeiterinnen, von der Vorgesetzten aus (Bossing) oder von der Mitarbeiterin gegenüber der Vorgesetzten):
  - Angriffe auf die Möglichkeiten, sich mitzuteilen / Ausgrenzung etc.
  - Angriffe auf die sozialen Beziehungen
  - Angriffe auf das soziale Ansehen
  - Angriffe auf die Qualität der Berufs- und Lebenssituation
  - Angriffe auf die Gesundheit
- Diskriminierung: Niemand darf diskriminiert werden, namentlich wegen:
  - der Herkunft
  - der Rasse
  - des Geschlechts
  - des Alters
  - der Sprache
  - der sozialen Stellung
  - der Lebensform
  - der religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugung
  - einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung
  - des Aussehens
- Sexuelle Belästigung: Verhalten sexueller Natur, das die Würde der Mitarbeiterin am Arbeitsplatz beeinträchtigt, wozu insbesondere folgende Verhaltensweisen zählen:
  - sexuelle Anspielungen über das Aussehen
  - aufdringliche und taxierende Blicke
  - zweideutige Aufforderungen
  - sexistische Bemerkungen und Witze
  - pornografisches Material, das am Arbeitsplatz gezeigt wird
  - unerwünschte Einladung mit sexueller Absicht
  - unerwünschte Körperkontakte
  - Annäherungsversuche, die mit Versprechen einhergehen
  - Sexuelle Übergriffe, Nötigung, Vergewaltigung
- Gewalthandlungen: Diese können Elemente der Selbst- und Fremdgefährdung beinhalten sowie das soziale Gefüge massiv stören oder schädigen, beispielsweise:
  - physische Gewalt
  - psychische Gewalt
  - sexuelle Gewalt
  - verbale Gewalt
  - materielle Gewalt
  - institutionelle Gewalt

### **Vorgehen bei auftretenden Problemen**

- Vertrauliches Vorgehen: Vertrauliche Anlaufstelle ist der interne Psychologische Dienst HPZ BL:
  - vertrauliches Gespräch wird ermöglicht
  - Handlungsmöglichkeiten werden besprochen

- Vorgehensweise und nächste Schritte werden definiert
- Formelles Vorgehen (intern): Wird eine Persönlichkeitsverletzung einer vorgesetzten Person gemeldet, müssen entsprechende Massnahmen ergriffen werden. Es bleibt nicht beim Gespräch.
  - Die Beschwerde wird bei der Vorgesetzten schriftlich hinterlegt
  - Die Einverständniserklärung «Verzicht auf vertrauliche Behandlung» liegt vor
  - Ein formelles Verfahren wird eingeleitet
  - Offensichtliche persönlichkeitsverletzende Handlungen werden sofort gestoppt und nach Schwere sanktioniert (Verwarnung, Versetzung oder Entlassung)
  - Nicht offensichtliche Fälle werden von der Arbeitgeberin an eine externe Stelle delegiert
- Formelles Vorgehen (extern): Es gibt die Möglichkeit, sich ausserbetrieblich Hilfe zu holen. Betriebsexterne Stellen können sein:
  - Beratungs- und Coaching-Angebote (Gewerkschaften, Personalverbände, Gleichstellungsbüro)
  - kantonales Arbeitsinspektorat

### **Verstösse gegen diese Verhaltensregeln**

Verstösse gegen die in diesem Merkblatt aufgeführten Verhaltensweisen führen zu Sanktionen, welche von einem mündlichen Verweis bis zur fristlosen Kündigung reichen können. Wer jemanden wider besseres Wissen wegen Mobbing oder sexueller Belästigung beschuldigt, hat mit denselben Sanktionen zu rechnen. Strafrechtliche Schritte bleiben vorbehalten.

### **Information**

Das vorliegende Merkblatt ist integraler Bestandteil des Arbeitsverhältnisses.

Quelle: SECO: Mobbing und andere Belästigungen (2016):

[https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen/Dienstleistungen/Publikationen\\_und\\_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Broschuren/mobbing-und-andere-belaestigungen---schutz-der-persoenlichen-int.html](https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen/Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Broschuren/mobbing-und-andere-belaestigungen---schutz-der-persoenlichen-int.html)

\* für die weibliche gilt immer auch die männliche Form

Genehmigt an der ILK vom 18.02.2022