



Vorgehen bei Verletzung der persönlichen Integrität am Arbeitsplatz

Ereignis(se) am Arbeitsplatz	Verletzung der persönlichen Integrität   Mobbing  sexuelle Belästigung  Drohung  Gewalt Diskriminierung		
	Wer kann mir helfen? Vertraulich die eigene Ausgangslage besprechen und sich Fachberatung holen Einen Sachverhalt klären und Perspektive schaffen in einer belastenden Situation Misstände melden betreffend Arbeitsplatz, im Team und/ oder im Unternehmen		
Mein Bedürfnis			
	Informell	Formell*	
Kontakt	Psychologische Beratung	Direkt oder nächsthöher vorgesetzte Person oder Personalamt (PA)	Unabhängige Meldestelle (anonyme Meldung möglich)
Inhalt	- zusammen mit der Fachperson bespricht die ratsuchende Person das konkrete Problem und erhält psychologische Unterstützung - Gemeinsam werden Handlungs- und Lösungsoptionen entwickelt (und ggf. Unterstützungsangebote aufgezeigt) - Einzelfallbezogene Hinweise zu weiteren Beratungsstellen	- Die vorgesetzte Person oder das Personalamt (PA) bestätigt den Eingang der Meldung - Die Ausgangslage wird geklärt. Frage: Besteht unmittelbarer Schutz- resp. Handlungsbedarf? - Folgeschritte werden einzelfallbezogen skizziert und geplant (ggf. unter Einbezug externer Experten)	- Die Meldestelle bestätigt den Eingang der Meldung - Die Ausgangslage wird geklärt. Frage: Besteht unmittelbarer Schutz- resp. Handlungsbedarf? - Die meldende Person wird einzelfallbezogen zu Handlungsoptionen beraten, und bei geplanten Folgeschritten über den aktuellen Stand informiert
Rahmen	- Vertraulich (d.h. <u>ohne Information</u> an die vorgesetzte Person oder PA) - Bei Mobbing, sexueller Belästigung o.ä. (Verletzung der persönlichen Integrität), stehen spezialisierte Fachpsychologen zur Verfügung - Diese Fachpersonen unterstehen der Schweigepflicht	- Es gilt der Grundsatz der Gleichbehandlung und Ausgewogenheit - Vorgesetzte Personen müssen bei Misständen intervenieren (Interventions- und Handlungspflicht) - Ist ein Ansprechen der Misstände gegenüber dem Vorgesetzten nicht zielführend oder -möglich, bietet sich die unabhängige Meldestelle als Instanz an - Die meldenden Personen sind im gesamten Meldeprozess vor Benachteiligungen aufgrund der Meldung geschützt	- Wenn gewünscht anonym** - Wenn interne Untersuchung(en) angezeigt sind aufgrund von dringendem Handlungsbedarf, erfolgt eine Weiterleitung an das PA - Es gilt der Grundsatz der Gleichbehandlung und Ausgewogenheit - Das PA muss bei schwerwiegenden Verfehlungen handeln (Interventions- und Handlungspflicht) - Die meldenden Personen sind im gesamten Meldeprozess vor Benachteiligungen aufgrund der Meldungen geschützt
Ergebnis	- Persönliche Einordnung und -Perspektive - Beratung erfolgt <u>ohne</u> formelle Meldung - Falls die betroffene Person wünscht, kann eine formelle Meldung via Meldestelle oder PA veranlasst werden	- Bearbeitung des Konflikts, Entwicklung von möglichen Handlungsoptionen - Ggf. Einbezug PA-Rechtsdienst - Ggf. weiterführende personalrechtliche und organisatorische Massnahmen	- Bearbeitung des Konflikts, Entwicklung von möglichen Handlungsoptionen - Ggf. Einbezug PA-Rechtsdienst - Ggf. weiterführende personalrechtliche und organisatorische Massnahmen

* formelle Meldungen führen beim Empfänger (Kontakt) zur Interventions- und Handlungspflicht

** meldende Personen müssen sich bewusst sein:

Wenn eine Meldung **anonym** abgegeben wird, so ist systembedingt die Anonymität gewährleistet. Eine sorgfältige Abklärung des Sachverhalts ist bei anonymer Meldung jedoch schwierig und personalrechtliche Konsequenzen gegenüber der beschuldigten Person sind eher unwahrscheinlich