

# **Verhaltensregeln bei sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz**

gültig ab 01.01.2009

Präambel.....	3
1. Sprachregelung .....	3
2. Geltungsbereich.....	3
3. Sexuelle Belästigung .....	3
3.1 DEFINITION.....	3
3.2 BEISPIELE SEXUELL BELÄSTIGENDER VERHALTENSWEISEN .....	3
4. Mobbing .....	4
4.1 ABGRENZUNG ZUM KONFLIKT.....	4
5. Ansprechpersonen.....	4
6. Verhalten der Ansprechpersonen / Vorgehen.....	4
6.1 VORGESETZTE .....	4
6.2 BEREICH PERSONAL .....	5
6.3 BETRIEBLICHE SOZIALBERATUNG.....	5
7. Massnahmen bei Verstössen gegen die vorliegenden Verhaltensregeln.....	5
8. Inkrafttreten.....	6
9. Änderung per 01.07.2011 .....	6

## **Präambel**

Diskriminierungen, welche die Würde und die psychische und physische Integrität von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern am Arbeitsplatz beeinträchtigen könnten, werden in der Allianz Suisse nicht geduldet. Als besonders verwerfliche Form der Diskriminierung ist gemäss Artikel 4 des Gleichstellungsgesetzes die sexuelle Belästigung verboten.

## **1. Sprachregelung**

Soweit für Personen die männliche Form verwendet wird, bezieht sich diese stets sowohl auf weibliche wie auch auf männliche Mitarbeiter.

## **2. Geltungsbereich**

Die nachfolgenden Bestimmungen gelten für alle Mitarbeitenden der Allianz Suisse Versicherungs-Gesellschaft AG und der Allianz Suisse Lebensversicherungs-Gesellschaft AG sowie für die Tochtergesellschaften, sofern die einzelnen Reglemente nicht etwas anderes vorsehen.

Das vorliegende Reglement gilt auch für die Generalagenturen und deren Mitarbeiter.

## **3. Sexuelle Belästigung**

### **3.1 Definition**

Unter dem Begriff der sexuellen Belästigung wird jedes belästigende Verhalten sexueller Natur oder ein anderes Verhalten auf Grund der Geschlechtszugehörigkeit verstanden, das die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beeinträchtigt. Erfasst ist somit jede Handlung sexueller Natur, die von einer Seite unerwünscht ist. Mithin handelt es sich um einen Angriff auf die psychische oder physische Persönlichkeit, welcher zumindest eine sexuelle Komponente beinhaltet.

### **3.2 Beispiele sexuell belästigender Verhaltensweisen**

Die folgenden Verhaltensweisen können sexuell belästigend sein:

- sexuelle Beziehungen werden erzwungen,
- es werden Annäherungsversuche gemacht, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen einhergehen,
- Bemerkungen über körperliche Vorzüge oder Schwächen,
- Anzügliche Bemerkungen, unsittliche Anspielungen, Gesten,,
- Anstarren, Pfeifen, taxierende Blicke,
- unerwünschte Einladungen mit eindeutiger Absicht,
- (scheinbar) zufällige Körperkontakte, zudringliche Berührungen,
- Vorzeigen, Aufhängen, Verbreiten von pornographischem Material.

Die oben aufgeführten Beispiele erheben nicht den Anspruch auf Vollständigkeit. Das sexuell belästigende Verhalten muss weder mit einer Druckausübung noch einer Nötigung verbunden sein.

Zu beachten gilt es, dass das Vorliegen einer sexuell belästigenden Verhaltensweise nur im Einzelfall beurteilt werden kann.

## **4. Mobbing**

Bei Mobbing handelt es sich um ein systematisches, feindseliges und wiederholtes oder anhaltendes Verhalten, mit dem ein Mitarbeiter oder eine Gruppe von Mitarbeitern belästigt, schikaniert oder ignoriert wird, um ihn von seinem Arbeitsplatz auszugrenzen, zu isolieren oder zu entfernen. Die Arbeitgeberin trifft die erforderlichen Massnahmen, um eine mobbingfreie Atmosphäre zu schaffen.

### **4.1 Abgrenzung zum Konflikt**

Konflikte sind Teil des Alltags und dienen dazu, Standpunkte und Interessen zu klären. Folgende drei Kriterien definieren einen Konflikt:

- mindestens eine der Parteien fühlt sich in ihren Interessen, Werten oder Bedürfnissen bedroht;
- es besteht ein gegenseitiges Abhängigkeitsverhältnis unter den Parteien;
- mindestens eine der Parteien fasst das Vorgehen der anderen Partei als absichtlich und gezielt auf sich gerichtet oder fühlt sich nicht beachtet.

Somit sind zum Beispiel krasse Meinungsverschiedenheiten, vorübergehende Konflikte, Wutausbrüche, gelegentliche Streitigkeiten, verbitterte Auseinandersetzungen sowie Differenzen, die schnell beigelegt bzw. objektiv geregelt werden können, nicht als Mobbing zu bezeichnen.

Hingegen handelt es sich beim Mobbing um einen speziellen Konflikt. Mobbing entsteht durch andauernde und mangelnde Konfliktbewältigung und charakterisiert sich durch Respektlosigkeit gegenüber den Werten der anderen Partei. Ziel von Mobbing ist nicht die Verbesserung zwischenmenschlicher Beziehungen, sondern der Ausschluss der anderen Partei durch systematische Belästigung am Arbeitsplatz.

## **5. Ansprechpersonen**

Falls eine Person Opfer einer sexuell belästigenden Verhaltensweise oder von Mobbing wird, kann sie sich an die Vorgesetzten, an den Bereich Personal oder an die betriebliche Sozialberatung wenden.

Die Ansprechpersonen nehmen die Aussagen der betroffenen Person ernst und informieren sie über das weitere Vorgehen.

## **6. Verhalten der Ansprechpersonen / Vorgehen**

### **6.1 Vorgesetzte**

Falls sich eine Person direkt an die Vorgesetzten wendet, nehmen diese im gegenseitigen Einverständnis mit der belästigten oder gemobbten Personen mit dem Bereich Personal Kontakt auf. Das weitere Vorgehen wird zusammen mit dem Bereich Personal festgelegt.

Sofern die betroffene Person Vertraulichkeit wünscht, ist dies zu respektieren. Die Unschuldsvermutung der beschuldigten Person ist aufrechtzuerhalten und die Diskretion sowie der Persönlichkeitsschutz müssen gewährleistet sein.

Die Vorgesetzten informieren die betroffene Person über die Möglichkeit, die betriebliche Sozialberatung oder andere sachkundige Personen beizuziehen.

## **6.2 Bereich Personal**

Der Bereich Personal steht in jedem Fall für ein erstes, vertrauliches Gespräch und eine Beratung der belästigten oder gemobbten Person zur Verfügung. Dabei wird das weitere Vorgehen besprochen. Der Bereich Personal informiert über die Möglichkeit, die betriebliche Sozialberatung oder andere sachkundige Personen beizuziehen.

Die belästigte Person hat das Recht auf vertrauliche Behandlung ihrer Aussagen. Die belästigte Person wird vor dem Gespräch auf ihr Recht aufmerksam gemacht.

Der Bereich Personal respektiert den Wunsch einer Person nach Vertraulichkeit, falls diese nicht beabsichtigt, mit den Vorgesetzten das Gespräch zu suchen.

Falls die belästigte Person nicht wünscht, dass der Bereich Personal das Gespräch mit der beschuldigten Person sucht, werden keine weiteren Schritte unternommen.

Falls die belästigte Person wünscht, dass weitere Schritte unternommen werden, sucht der Bereich Personal das Gespräch mit der beschuldigten Person und gibt ihr die Gelegenheit zur Stellungnahme (rechtliches Gehör). Dies dient auch dem Schutz der beschuldigten Person vor ungerechtfertigten Anschuldigungen.

Im Anschluss an das Gespräch mit der beschuldigten Person und dem Bereich Personal kann eine Aussprache erfolgen, falls alle Parteien dies ausdrücklich wünschen.

## **6.3 Betriebliche Sozialberatung**

Allen Mitarbeitern steht die externe betriebliche Sozialberatung mit speziell geschulten Ansprechpartnern für ein vertrauliches Gespräch zur Verfügung. Dabei wird das weitere Vorgehen besprochen. Die betriebliche Sozialberatung respektiert den Wunsch einer belästigten oder gemobbten Person nach Vertraulichkeit. Der Beizug der Vorgesetzten oder des Bereichs Personal erfolgt nur in Absprache mit der belästigten oder gemobbten Person.

# **7. Massnahmen bei Verstössen gegen die vorliegenden Verhaltensregeln**

Sexuell belästigendes Verhalten oder Mobbing kann arbeits- und/oder strafrechtliche Konsequenzen zur Folge haben. Je nach Schwere des Falles können diese von einer schriftlichen Abmahnung bzw. von einem Verweis bis hin zur ordentlichen oder fristlosen Kündigung reichen. Sofern eine Strafanzeige eingereicht wird, muss die Interne Revision informiert werden.

## **8. Inkrafttreten**

Die vorliegenden Verhaltensregeln treten am 1. Januar 2009 in Kraft und ersetzen die Verhaltensregeln bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz vom 1. Januar 2003.

## **9. Änderung per 01.07.2011**

Artikel 2, Aktualisierung Geltungsbereich, keine materiellen Änderungen