



### 5. Unternehmenskultur

#### 5. a. Schutz der persönlichen Integrität

**Das Alters- und Pflegeheim Thüringenhaus & St. Katharinen achtet und schützt die Persönlichkeit und Würde seiner Mitarbeiterinnen\*). Alle Mitarbeiterinnen haben Anspruch auf die Wahrung ihrer persönlichen Integrität am Arbeitsplatz. Unsere Zusammenarbeit basiert auf Vertrauen, Respekt und Offenheit.**

##### 1. Diskriminierung durch sexuelle Belästigung

Sexuelle Belästigung ist diskriminierend und wird von den Verantwortlichen des Alters- und Pflegeheims Thüringenhaus & St. Katharinen nicht geduldet. Als sexuelle Belästigung gelten Handlungen und Verhaltensweisen mit sexuellem Bezug, die von der betroffenen Person nicht gewünscht sind, bzw. denen sie gegen ihren Willen ausgesetzt ist. Dabei ist die subjektive Empfindung des Einzelnen ausschlaggebend. Folgende Verhaltensweisen können sexuelle Belästigungen sein (nicht abschliessende Aufzählung):

- Anzügliche Bemerkungen, Bemerkungen über körperliche Vorzüge und Schwächen
- Sexistische Sprüche und Witze, aufdringliche und taxierende Blicke
- Vorzeigen von pornografischem Material oder Anbringen von pornografischen Bildern
- Zweideutige Aufforderungen, zudringliche Körperkontakte und unnötige Berührungen
- Drängen und Annäherungsversuche unter Hinweis auf damit verbundene Vor- und Nachteile am Arbeitsplatz
- Unerwünschte Einladung mit eindeutiger Absicht
- Verfolgung von Mitarbeiterinnen
- Anzügliche Bemerkungen aufgrund freizügiger Bilder im Whatsapp-Status

##### 2. Diskriminierung durch Mobbing

Mobbing am Arbeitsplatz wird in keinem Bereich des Alters- und Pflegeheims Thüringenhaus & St. Katharinen geduldet. Das Wort „Mobbing“ leitet sich vom englischen Wort „to mob“ ab und bedeutet „über jemanden herfallen“, „anpöbeln“, „attackieren“.

Ein einmaliges Wort aus Wut, ein Streit zwischen Kolleginnen und Kollegen ist noch kein Mobbing. Erst wenn eine Gruppe oder eine Einzelperson systematisch eine bestimmte Person über längere Zeit schikaniert, wenn Gerüchte verbreitet, Fallen gestellt oder offene Aussprachen verhindert werden, muss von Mobbing gesprochen werden.

Mobbing kann in unterschiedlicher Form auftreten und von Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen, Unterstellten, Einzelpersonen oder Gruppen ausgehen. Zum Beispiel in Form von:

- Verweigerung von Informationen
- Kontaktverweigerung, Drohungen, Gerüchte
- Kränkungen, lächerlich machen, Blossstellungen
- Diskriminierung
- Misshandlung, sexuelle Belästigung
- Isolation, Ignorieren, Ausgrenzung
- Zuteilung sinnloser Arbeit, unrealistische Arbeits- und Zielvorgaben

### **3. Diskriminierung aufgrund ethnischer, religiöser, kultureller und nationaler Unterschiede**

Diskriminierung aufgrund ethnischer, religiöser, kultureller und nationaler Unterschiede wird von den Verantwortlichen des Alters- und Pflegeheims Thüringenhaus & St. Katharinen nicht geduldet.

Unter Diskriminierung versteht man Handlungen, die Personen anderer Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, sexueller Ausrichtung oder aufgrund anderer relevanter Kriterien benachteiligen, erniedrigen oder lächerlich machen.

Während der Arbeitszeit und in den Pausen ist bei allen Gesprächen sowie schriftlichen Mitteilungen die deutsche Sprache zu verwenden.

### **4. Gewaltformen**

- Physische Gewalt, wie zum Beispiel Handgreiflichkeiten
- Psychische / emotionale Gewalt, wie zum Beispiel Beleidigungen oder rüder Umgangston

### **5. Allgemeine Verhaltensregeln**

Die Geschäftsleitung, alle Vorgesetzten sowie die Mitarbeiterinnen wirken zusammen, um im Betrieb ein Klima des persönlichen Respekts und Vertrauens zu schaffen, das Missbräuche, Übergriffe, Diskriminierungen und sexuelle Belästigungen verhindert.

Alle Mitarbeiterinnen verhalten sich rücksichtsvoll und respektieren gegenseitig die persönliche Sphäre.

Angestellte, die sexuelle Belästigung oder Mobbing einer anderen Person bemerken oder vermuten, weisen die belästigende Person auf die Unzulässigkeit ihres Verhaltens hin, unterstützen die betroffene Person und melden dies unverzüglich an die Vorgesetzten.

Betroffene Angestellte geben den belästigenden Personen klar zu verstehen, dass sie sich belästigt fühlen und das betreffende Verhalten unerwünscht und dies unverzüglich zu unterlassen ist.

### **6. Diebstahl**

Diebstahl jeglicher Art hat arbeitsrechtliche Konsequenzen, bis zur fristlosen Entlassung gemäss DGO § 15 Abs. 2 zur Folge. Bei Bewohnenden führt dies gemäss Pensionsvertrag, Punkt 4.2 und 4.3 zu einer ordentlichen bis hin zur fristlosen Auflösung des Vertragsverhältnisses. Gleichzeitig ist eine strafrechtliche Verfolgung durch eine Anzeige bei der Polizei durch die Geschädigten möglich.

### **7. Pflichten der Vorgesetzten**

Die Vorgesetzten sind in ihrem Zuständigkeitsbereich für eine belästigungs- und diskriminierungsfreie Arbeitsatmosphäre verantwortlich.

Wir alle wissen aus Erfahrung, wie anspruchsvoll die Arbeit mit älteren Menschen sein kann, und oft stossen wir dabei auch an unsere Grenzen. Meinungsverschiedenheiten mit Arbeitskolleginnen oder Spannungen in der Familie können uns zusätzlich belasten.

Wir haben alle unsere Sorgen, Probleme und Ängste, egal ob privater oder geschäftlicher Natur. Dabei bräuchte es oft nicht viel, ein nettes Wort, ein wenig Zuspruch oder einfach nur einen guten Zuhörer. Unser aller Alltag dreht sich rund um unsere Bewohnerinnen, doch

auch Euer Wohlergehen liegt uns sehr am Herzen, steht doch das eine unweigerlich mit dem anderen in Verbindung.

Es liegt in unserer Verantwortung als Führungsteam und vor allem als Menschen, Ihnen die Möglichkeit zu bieten, über Ihre Gefühle zu reden oder auch einfach mal Dampf abzulassen. Wenn Sie also Probleme mit Bewohnerinnen, Mitarbeiterinnen oder auch in der Familie haben, die Sie nicht selbst bewältigen können, nehmen Sie die Gelegenheit wahr, darüber zu reden. Sämtliche Führungsmitglieder stehen Ihnen zur Verfügung und Sie bestimmen selbst, mit wem Sie sprechen möchten. Gehen Sie auf die entsprechende Person zu und machen Sie einen Termin aus. Wir nehmen dieses Thema sehr ernst und bitten Sie, dies nicht missbräuchlich zu tun. Wenn von Ihnen nicht anders gewünscht, werden sämtliche Gespräche streng vertraulich behandelt.

Bei der Personalauswahl gehen wir gründlich und achtsam vor. Die Einreichung eines Strafregisterauszuges kann von uns verlangt werden.

## **8. Anlaufstellen bei Persönlichkeitsverletzung**

*Interne Anlaufstelle:* Die Vertrauensperson kann frei gewählt werden. Die angesprochene Vertrauensperson berät und unterstützt die betroffene Mitarbeiterin. Sie trifft ggf. in Zusammenarbeit mit der vorgesetzten Stelle, in jedem Fall aber in Absprache mit der betroffenen Person, die geeigneten Massnahmen, um den geltend gemachten Belästigungen und Diskriminierungen ein Ende zu setzen, und meldet es an Vorgesetzte, die die betroffene Person unterstützen. Die Vertrauensperson informiert die betroffene Person auch über das interne Beschwerdeverfahren und allfällige weitere rechtliche Möglichkeiten.

Als neutrale Ansprechpersonen bei Fragen oder Beschwerden steht Ihnen die Geschäftsleitung zur Verfügung.

*Externe Anlaufstelle:* Beratungsstelle Opferhilfe Kanton Solothurn, Telefonnummer: 062 311 86 66

## **9. Internes Beschwerdeverfahren**

Die betroffenen Personen können bei der Heimleitung des Alters- und Pflegeheims Thüringenhaus & St. Katharinen die Einleitung eines internen Beschwerdeverfahrens verlangen, das möglichst rasch durchzuführen ist.

Die Leitung des internen Beschwerdeverfahrens befragt die betroffene und die beschuldigte Person, sowie die von der Person angesprochene Vertrauensperson. Die geltend gemachten Vorwürfe wie sexuelle Belästigung, bzw. Mobbing oder Diskriminierung, werden mit geeigneten Mitteln abgeklärt.

Die beiden Parteien haben das Recht, sich im internen Beschwerdeverfahren durch eine Person ihrer Wahl begleiten zu lassen. Diese kann bei der Befragung der Gegenpartei (oder von Drittpersonen) anwesend sein und ergänzende Fragen stellen.

Die betroffene Partei hat das Recht, bei ihrer Befragung die Anwesenheit der beschuldigten Partei abzulehnen. In diesem Fall hat die beschuldigte Person das Recht, sich durch eine Person ihrer Wahl vertreten zu lassen.

Die Leitung des internen Beschwerdeverfahrens schliesst das Verfahren mit einem Entscheid ab, die sie beiden Parteien und, falls erforderlich, den jeweiligen Vorgesetzten mitteilt.

Über die Befragung, die weiteren Untersuchungshandlungen und den Entscheid führt die Leitung des internen Beschwerdeverfahrens ein Protokoll, welches nur den am Verfahren beteiligten Personen zugänglich ist. Alle Verfahrensbeteiligten sind zu absoluter Diskretion verpflichtet.

## **10. Konsequenzen für Personen, die die persönliche Integrität des anderen nicht achten**

Gegenüber belästigenden, gewaltbereiten und diskriminierenden Personen trifft das Alters- und Pflegeheim Thüringenhaus & St. Katharinen, je nach Schwere des Fehlverhaltens, folgende Massnahmen:

- Mündlicher und schriftlicher Verweis
- Verwarnung mit Androhung der ordentlichen oder fristlosen Kündigung
- Ordentliche Kündigung mit eventueller Freistellung
- Fristlose Kündigung

Zivil- und strafrechtliche Schritte bleiben vorbehalten.

## **11. Schlussbestimmungen**

### **11.1. Inkraftsetzung**

Dieses Reglement zum Persönlichkeitsschutz wurde vom Kader im Oktober 2016 erstellt und von der Heimkommission im März 2017 genehmigt.

Es tritt per 1. April 2017 in Kraft und ersetzt alle bisherigen Regelungen.

Überarbeitet vom Führungsteam im März 2021 / April 2023

\*) Zur besseren Verständlichkeit benutzen wir jeweils die weibliche Form