

Anti-Diskriminierungs- Reglement

für Lehrpersonen

in den Klubschulen der Genossenschaft
Migros Ostschweiz

MIGROS

klubschule
ostschweiz

MIGROS

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	3
Grundsatz und Sanktionen	4
Art. 1 Schutz der persönlichen Integrität	4
Art. 2 Grundsatz	4
Art. 3 Sanktionen	4
Begriffe.....	5
Art. 4 Sexuelle Belästigung	5
Art. 5 Mobbing.....	5
Art. 6 Diskriminierungen	5
Prävention.....	6
Art. 7 Handlungs- und Beistandspflicht	6
Art. 8 Information und Schulung	6
Vertrauensstellen und Beschwerdemöglichkeit	6
Art. 9 Grundsatz	6
Art. 10 Vertrauensstelle	6
Art. 11 Beschwerdemöglichkeit	7
Art. 13 Missbrauch des Beschwerderechts	7
Art. 14 Inkrafttreten	8

Gültig ab 1. Januar 2027

Grundsatz und Sanktionen

Art. 1 Schutz der persönlichen Integrität

1. Die Genossenschaft Migros Ostschweiz schützt die Persönlichkeit aller Lehrpersonen. Sie haben Anspruch auf Schutz der seelischen und körperlichen Integrität am Arbeitsplatz.
2. Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz stellen eine Verletzung der Persönlichkeitsrechte der Betroffenen dar. Sie wirken sich auf die Persönlichkeitsentwicklung, das Selbstwertgefühl sowie die Handlungs- und Entscheidungsfreiheit der betroffenen Person aus, verletzen ihre Würde und unter Umständen ihr soziales Ansehen.
3. Die Genossenschaft Migros Ostschweiz verlangt von allen Lehrpersonen, dass sie die persönlichen Grenzen respektieren, auf die ihre Kolleginnen und Kollegen im zwischenmenschlichen Kontakt Anspruch erheben.

Art. 2 Grundsatz

Die Genossenschaft Migros Ostschweiz verbietet jede Form von Diskriminierung am Arbeitsplatz und trifft geeignete Massnahmen, um Gefährdungen oder Beeinträchtigungen der persönlichen Integrität am Arbeitsplatz, namentlich durch sexuelle Belästigung, Mobbing sowie anderweitige Diskriminierung aller Art, zu verhindern. Damit kommt die Arbeitgeberin auch ihren gesetzlichen Verpflichtungen nach.

Art. 3 Sanktionen

1. Verstösse gegen das Diskriminierungsverbot werden mit Sanktionen belegt, die je nach Schwere des Vorfalls von einem schriftlichen Verweis bis zu einer fristlosen Kündigung reichen können. Sanktionen gegen die beschuldigte Person bzw. die beschuldigten Personen bleiben auch im Falle der einvernehmlichen Beilegung des Vorfalls ausdrücklich vorbehalten. Ebenfalls vorbehalten sind zivil- und strafrechtliche Schritte.
2. Betroffenen Personen, die Beratung suchen oder Beschwerde erheben sowie anderen Involvierten dürfen keine Nachteile erwachsen.

Begriffe

Art. 4 Sexuelle Belästigung

Als sexuelle Belästigung gilt jede Handlung mit sexuellem Bezug, die von einer Seite unerwünscht ist. Darunter fallen neben Drohungen, Versprechen von Vorteilen, das Auferlegen von Zwang und das Ausüben von Druck zur Erlangung eines sexuellen Entgegenkommens alle verbalen, physischen und visuellen Handlungsweisen sexueller Natur, welche die Würde oder die Integrität der betroffenen Person physisch oder psychisch beeinträchtigen.

Art. 5 Mobbing

1. Mit Mobbing wird ein systematisches, feindliches über einen längeren Zeitraum anhaltendes oder wiederholtes Verhalten von Individuen oder Gruppen bezeichnet, mit dem eine Person an ihrem Arbeitsplatz isoliert, ausgegrenzt oder gar von ihrem Arbeitsplatz entfernt werden soll. Im Gegensatz dazu stehen Meinungsverschiedenheiten und Konflikte im Arbeitsalltag, die fair gelöst werden.
2. Mobbing kann in verschiedensten Handlungen zum Ausdruck kommen, die die Persönlichkeit und das Selbstwertgefühl verletzen. Es sind folgende Arten von Mobbing-Verhalten (Handlungen und Unterlassungen) denkbar, die auch über digitale Kommunikationsmittel erfolgen können:
 - Angriffe im kommunikativen Bereich (ständige Kritik, Drohungen, Kontaktverweigerung, ständiges Unterbrechen etc.);
 - Angriffe auf das soziale Ansehen (Verbreitung von Gerüchten, Lächerlichmachen von Personen, Zuweisung demütigender Arbeiten etc.);
 - Angriffe auf die berufliche Integrität (keine Aufgabenzuweisung, Über- und Unterforderung etc.);
 - Angriffe auf die Gesundheit (Zwang zu gesundheitsschädigenden Arbeiten, Androhung oder Ausübung von körperlicher Gewalt etc.).

Art. 6 Diskriminierungen

Diskriminierungen umfassen sämtliche Handlungen und Verhaltensweisen, die zu einer Benachteiligung einer Person wegen ihres Geschlechts, ihres Alters, ihrer Herkunft, ihrer Rasse, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer Sprache, ihrer sozialen Stellung und Lebensform, ihrer religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugung, wegen ihrer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung oder anderer persönlicher Eigenschaften führen.

Prävention

Art. 7 Handlungs- und Beistandspflicht

1. Lehrpersonen, die sich sexuell belästigt, gemobbt oder anderweitig diskriminiert fühlen, sollen der belästigenden Personen bzw. den belästigenden Personen nach Möglichkeit klar und unmissverständlich mitteilen, dass sie ihr Verhalten nicht akzeptieren.
2. Sämtliche Lehrpersonen tragen Mitverantwortung bei sexueller Belästigung, Mobbing oder anderweitiger Diskriminierung durch dritte Personen. Sie sind aufgefordert und verpflichtet, solchen Handlungen und Verhaltensweisen aktiv entgegenzutreten und betroffene Personen, die sich zur Wehr setzen, zu unterstützen. Sie wirken durch ihr persönliches Verhalten auf eine mobbing- und belästigungsfreie Atmosphäre hin.
3. Vorgesetzte sind in ihrem Zuständigkeitsbereich für eine mobbing- und belästigungsfreie Arbeitsatmosphäre verantwortlich. Sie sorgen dafür, dass Hinweisen auf Mobbing, sexuelle Belästigung oder anderweitige Diskriminierung unverzüglich nachgegangen wird.

Art. 8 Information und Schulung

Alle Mitarbeitenden werden über die Grundsätze bezüglich sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz informiert. Im Rahmen des bestehenden Aus- und Fortbildungsangebotes werden sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz in geeigneter Form thematisiert.

Vertrauensstellen und Beschwerdemöglichkeit

Art. 9 Grundsatz

Betroffene Personen haben Anspruch auf Beratung und Unterstützung durch die Vertrauensstelle der internen Sozialberatung. Sie haben das Recht, Beschwerde einzureichen und eine Untersuchung zu verlangen. Aus einer berechtigten eingereichten Beschwerde dürfen ihnen keine Nachteile erwachsen.

Art. 10 Vertrauensstelle

1. Die interne Sozialberatung steht betroffenen Personen als unabhängige

Vertrauens- und Beratungsstelle zur Verfügung. Sie berät und unterstützt Personen, die von sexueller Belästigung, Mobbing oder Diskriminierung betroffen sind oder sich unsicher sind, ob ein bestimmtes Verhalten eine Verletzung der persönlichen Integrität darstellt.

Auch Personen, die befürchten, selbst durch ihr Verhalten Grenzen zu überschreiten oder andere Personen zu beeinträchtigen, können sich vertraulich an die interne Sozialberatung wenden.

Die interne Sozialberatung informiert über die bestehenden Unterstützungs- und Beschwerdemöglichkeiten sowie über die möglichen arbeitsrechtlichen, zivilrechtlichen und strafrechtlichen Konsequenzen.

Mit Zustimmung der betroffenen Person kann die interne Sozialberatung informelle Klärungs- oder Vermittlungsgespräche unterstützen oder begleiten.

Auf Wunsch der betroffenen Person wird, soweit möglich, eine Beratungs- oder Begleitperson des bevorzugten Geschlechts beigezogen.

Art. 11 Beschwerdemöglichkeit

Lehrpersonen, die von sexueller Belästigung, Mobbing oder Diskriminierung betroffen sind, haben das Recht, Beschwerde einzureichen und eine Untersuchung zu verlangen.

Als Anlaufstellen stehen insbesondere zur Verfügung:

1. die direkte Führungsperson
2. die nächsthöhere Führungsperson
3. die Personalabteilung
4. die interne Sozialberatung
5. die Personalkommission, soweit deren Zuständigkeit betroffen ist
6. die Unternehmensleitung

Zusätzlich steht für Meldungen von Verstössen die interne Meldestelle «[M-Concern](#)» zur Verfügung.

Personen, die in guten Treuen eine Meldung erstatten, Beschwerde einreichen oder bei einer Untersuchung mitwirken, dürfen daraus keine Nachteile oder Vergeltungsmassnahmen erleiden.

Art. 13 Missbrauch des Beschwerderechts

Wer wider besseres Wissen andere Personen des Mobbing, der sexuellen Belästigung oder der Diskriminierung beschuldigt, hat mit Sanktionen im Sinne von Art. 3 des Anti-Diskriminierungs-Reglements zu rechnen.

Art. 14 Inkrafttreten

Das Anti-Diskriminierungs-Reglement tritt am 1. Januar 2027 in Kraft.