



BESCHLUSS DES VORSTANDS ÜBER MASSNAHMEN ZUM SCHUTZ DER MENSCHENWÜRDE UND GEGEN MOBBING UND SEXUELLE BELÄSTIGUNG BEI DER ETF

DER VORSTAND DER ETF –

gestützt auf den Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft,

gestützt auf das Statut der Beamten der Europäischen Gemeinschaften und die Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten dieser Gemeinschaften, festgelegt durch die Verordnung (EWG, EURATOM, EGKS) Nr. 259/68 des Rates, insbesondere auf Artikel 1d und die Artikel 12 und 12a des Statuts über Verhaltensweisen, die die Menschenwürde beeinträchtigen können, und auf Artikel 11 der Beschäftigungsbedingungen,

gestützt auf die Verordnung (EWG) Nr. 1360/90 des Rates vom 7. Mai 1990 zur Errichtung der Europäischen Stiftung für Berufsbildung,

gestützt auf Verordnung (EWG) Nr. 1339/2008 des Rates vom 16. Dezember 2008 (Neufassung) und insbesondere auf deren Artikel 21, der die Regeln für das Personal der ETF ändert und es den Regeln und Vorschriften unterwirft, die auf Beamte und sonstige Bedienstete der Europäischen Gemeinschaften anzuwenden sind,

in der Erwägung, dass die Personalvertretung der ETF, die nach Artikel 110 Absatz 1 Satz 2 des Statuts zu konsultieren ist, nicht gebildet worden ist, da ihre Wahl noch nicht erfolgreich abgeschlossen werden konnte. Den Anforderungen dieser Bestimmung kann deshalb derzeit nicht entsprochen werden. Die Personalvertretung wird um ihre Stellungnahme zu den einschlägigen Durchführungsbestimmungen ersucht werden, sobald sie gebildet worden ist. Der Vorstand ist unter solchen Verhältnissen befugt, die Regelung unverzüglich zu billigen.

Im Einvernehmen mit der Europäischen Kommission gemäß Artikel 110 des Statuts,

in Erwägung nachstehender Gründe:

- (1) Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sind schwerwiegende Probleme, gegen die die ETF weiter aktiv vorgeht, indem sie eine gewaltfreie Arbeitskultur fördert, in der Mobbing und sexuelle Belästigung als inakzeptabel gelten.
- (2) Daher gilt es,
 - auf der Grundlage der neuen Statutsbestimmungen Maßnahmen zur Prävention sowohl von Mobbing als auch von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz vorzusehen,
 - ein informelles und ein formelles Verfahren in Bezug auf Mobbing und sexuelle Belästigung einzuführen und
 - auf Grundlage der Statutsbestimmungen geeignete Maßnahmen gegebenenfalls disziplinarischer Art gegen Personen einzuleiten, die im formellen Verfahren des Mobbing oder der sexuellen Belästigung schuldig gesprochen werden –

BESCHLIESST:

Artikel 1

Der beigefügte Anhang mit dem Titel „Maßnahmen zum Schutz der menschlichen Würde und gegen Mobbing und sexuelle Belästigung“ wird angenommen.

Artikel 2

Dieser Beschluss tritt am Tage nach seiner Unterzeichnung in Kraft.

Datum:

Jan Truszczyński

Vorstandsvorsitzende

MASSNAHMEN ZUM SCHUTZ DER MENSCHENWÜRDE UND GEGEN MOBBING UND SEXUELLE BELÄSTIGUNG BEI DER ETF

Inhaltsverzeichnis

1. Einführung	4
2. Rahmen	4
3. Beschreibung des Problembereichs	4
3.1. Mobbing	5
3.2. Sexuelle Belästigung	5
3.3. Folgen von Mobbing oder sexueller Belästigung	6
4. Allgemeine Grundsätze für die Behandlung von Beistandsersuchen	6
4.1. Grundsatz der Prävention	6
4.2. Grundsatz der Gleichbehandlung	6
4.3. Grundsatz des Schutzes von mutmaßlichen Opfern und möglichen Zeugen	7
4.4. Grundsatz der Vertraulichkeit	7
4.5. Grundsatz der Unschuldsvermutung	7
4.6. Grundsatz der Unverzüglichkeit	7
4.7. Grundsatz der Vorsicht	7
4.8. Grundsatz der Aufklärung und Schulung	7
5. Die verschiedenen Akteure	8
5.1. Das Personalreferat als federführendes Referat	8
5.2. Die Vertrauenspersonen	8
5.3. Die Führungskräfte	9
5.4. Das Personal	9
6. Die Verfahren bei Mobbing und sexueller Belästigung	9
6.1. Allgemeine Ratschläge	9
6.2. Der Begriff des „Opfers“ im Zusammenhang mit Mobbing oder sexueller Belästigung	10
6.3. Informelles Verfahren	11
6.3.1. Rolle der Vertrauensperson	11
6.3.2. Zeitrahmen	11
6.3.3. Kontaktaufnahme mit der Vertrauensperson	11
6.4. Formelles Verfahren	12
6.4.1. Beistandsersuchen	12
6.4.2. Hauptschritte	12
6.4.3. Rolle der Vertrauensperson im formellen Verfahren	13
6.5. Sofortmaßnahmen	13
6.6. Wiederholungsfälle	13
7. Bewertung	13
ANHANG I	15
Welche Rechte Sie haben – und was Sie tun sollten	15
ANHANG II	17
Verfahren für die Auswahl und (Wieder-) Bestellung von Vertrauenspersonen	17

1. EINFÜHRUNG

Mit dem vorliegenden Dokument sollen diese Maßnahmen zur Prävention von Mobbing und sexueller Belästigung entsprechend den neuen Statutsbestimmungen (Artikel 12a) und den Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten (Artikel 11) aktualisiert werden.

Zum Schutze ihres Personals hat die ETF als Arbeitgeber für die Achtung der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz zu sorgen. Die Stiftung geht mit Entschiedenheit gegen Mobbing und sexuelle Belästigung vor und verurteilt diese Verhaltensweisen.

Das Beamtenstatut ist mit Wirkung vom 1. Mai 2004 dahin gehend geändert worden, dass nunmehr Mobbing und sexuelle Belästigung ausdrücklich verurteilt werden (Artikel 12a des Statuts und Artikel 11 der Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten), wobei die folgenden Begriffsbestimmungen zugrunde gelegt werden:

Als „**Mobbing**“ wird ungebührliches Verhalten bezeichnet, „das über einen längeren Zeitraum, wiederholt oder systematisch in Verhaltensweisen, mündlichen oder schriftlichen Äußerungen, Handlungen oder Gesten zum Ausdruck kommt, die vorsätzlich begangen werden und die Persönlichkeit, die Würde oder die physische oder psychische Integrität einer Person angreifen.“

„**Sexuelle Belästigung**“ ist ein der „sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten, das von der Person, an die es sich richtet, nicht gewünscht wird und bezweckt oder bewirkt, dass die Würde dieser Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, aggressivem oder beschämendem Verhalten geprägtes Arbeitsumfeld geschaffen wird. Außerdem ist sexuelle Belästigung wie eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu behandeln.“

In diesem allgemeinen Zusammenhang haben sich alle Mitarbeiter der ETF jeglicher Form von Mobbing und sexueller Belästigung zu enthalten.

Alle Verhaltensweisen, die als Mobbing oder sexuelle Belästigung gelten, werden von der ETF als nicht hinnehmbar betrachtet und entsprechend geahndet, unabhängig von der Stellung derjenigen, die formell in einer derartigen Sache schuldig gesprochen werden¹.

2. RAHMEN

Mit ihren Maßnahmen zur Prävention von Mobbing und sexueller Belästigung verfolgt die ETF nachstehende Ziele:

- Förderung einer Arbeitskultur, in der Mobbing und sexuelle Belästigung wie jede andere Form der Gewalt am Arbeitsplatz als inakzeptabel gelten und weder toleriert noch stillschweigend übergangen werden,
- Einführung von Präventionsmaßnahmen durch Sensibilisierung des Personals und Bereitstellung von Information, Schulung und Betreuung,
- Einführung einfacher und wirksamer Verfahren (formelles und informelles Verfahren), durch die die Würde aller bei der ETF arbeitenden Personen geschützt wird, und
- Einleitung geeigneter Maßnahmen ggf. auch disziplinarischer Art im Rahmen der Statutsbestimmungen gegenüber denjenigen, die andere Personen nachweislich gemobbt oder sexuell belästigt haben.

3. BESCHREIBUNG DES PROBLEMBEREICHS

Mobbing und sexuelle Belästigung sind unterschiedliche Problematiken, weisen jedoch bestimmte Ähnlichkeiten auf. In bestimmten Fällen kann beides sogar eng miteinander verknüpft sein².

Solche Verhaltensweisen haben häufig mit Machtmissbrauch oder Böswilligkeit zu tun und können von Einzelpersonen oder einer Gruppe ausgehen. Mobbing oder sexuelle Belästigung kann zwischen

¹ Siehe Artikel 86 des Statuts und Artikel 9 des Anhangs IX.

² Dies ist der Fall, wenn aus sexueller Belästigung Mobbing wird, beispielsweise nach der Ablehnung eines Antrags sexueller Art.

Kollegen und gegenüber Untergebenen stattfinden, aber auch gegenüber Vorgesetzten ausgeübt werden.

3.1. Mobbing

Nach der Beschreibung in Artikel 12a des Statuts³ kann Mobbing verschiedene Formen annehmen, darunter insbesondere folgende **Wiederholungshandlungen**:

- abfällige, erniedrigende Bemerkungen, insbesondere im Beisein anderer, Schikanen, abfällige Behandlung, Ausübung von Druck, Demütigungen, gezielte Nichtbeachtung,
- beleidigende Äußerungen über die charakterliche oder die berufliche Qualifikation,
- Drohungen oder Einschüchterungen, mündlich oder in Schriftform,
- Herabminderung der Leistungen der betroffenen Person,
- räumliche Isolierung, Ausgrenzung, Ausschluss aus der informellen Kommunikation, demonstratives Schweigen, Blamieren und Bloßstellen,
- Beschränkung der Möglichkeiten von Sozialkontakten,
- Vorgabe offenkundig unerreichbarer Arbeitsziele,
- Anweisung, keine Tätigkeit mehr auszuüben oder systematisch Tätigkeiten auszuüben, die nicht dem Stellenprofil entsprechen, und
- systematische Vergabe von Aufgaben, die offenkundig nicht den Kompetenzen entsprechen.

Wenn derlei Verhaltensweisen nur hin und wieder auftreten, können sie ohne schwerwiegende Folgen bleiben, ohne deswegen annehmbar zu sein. Ist aber eine Person wiederholt und auf Dauer mit ihnen konfrontiert, so kann dies schwerwiegende Schäden hervorrufen.

Allerdings können verschiedene Verhaltensweisen verletzend wirken, ohne dass es sich um Mobbing handelt. Eine Bemerkung, ein Streit, ein Konflikt unter Arbeitskollegen, eine schwierig hinzunehmende Anweisung des Vorgesetzten (z. B. Anordnung neuer Tätigkeiten), eine negative, aber mit Gründen versehene Rückmeldung zur Leistung sind daher auch bei Wiederholung nicht unbedingt als Mobbinghandlung zu betrachten.

3.2. Sexuelle Belästigung

Nach der Beschreibung in Artikel 12a des Statuts³ kann sexuelle Belästigung verschiedene Formen annehmen (verbale und schriftliche Äußerungen, körperliches oder sonstiges nonverbales Verhalten) und zwischen Personen unterschiedlichen und gleichen Geschlechts auftreten.

Da ein Wesensmerkmal sexueller Belästigung darin besteht, dass das betreffende Verhalten unerwünscht ist, hat jede Person selbst zu bestimmen, welches Verhalten für sie akzeptabel ist und welches sie als beleidigend empfindet.

Sexuelles Interesse wird zu sexueller Belästigung, wenn das Verhalten fortgesetzt wird, nachdem die betroffene Person deutlich gemacht hat, dass sie es als beleidigend empfindet. Anders als beim Mobbing kann jedoch auch ein einmaliger Zwischenfall den Tatbestand der sexuellen Belästigung erfüllen, falls er entsprechend schwerwiegend ist⁴.

Wer eine andere Person sexuell belästigt, weiß oder muss wissen, dass dies die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz verletzt. Außerdem wird sexuelle Belästigung wie eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts behandelt⁵.

Unter den verschiedenen Verhaltensweisen, die eine sexuelle Belästigung darstellen können, seien genannt:

- Zusage von Gegenleistungen (z. B. schnellere Beförderung) oder Androhung von Repressalien je nachdem, ob Anträgen sexueller Art nachgekommen wird oder nicht,

3 Siehe auch Abschnitt 1, „Einführung“, dieses Dokuments.

4 Beispiele: Befummeln, Grapschen, Kleidung vom Körper reißen.

5 Siehe Artikel 12a Absatz 4 des Statuts.

- wiederholte zotige Äußerungen, anzügliche Bemerkungen und sexuelle Anspielungen,
- Gebrauch vulgärer, obszöner Ausdrücke und Gesten,
- wiederholte übertriebene Komplimente über das Erscheinungsbild eines Arbeitskollegen oder einer Arbeitskollegin;
- unerbetene absichtliche Körperkontakte und Berührungen, Kneifen, aufgedrängte Küsse,
- voyeuristische oder exhibitionistische Handlungen sowie
- Gebrauch von pornografischem Material.

3.3. Folgen von Mobbing oder sexueller Belästigung

Für die Personen, die Mobbing oder sexuelle Belästigung erleiden oder dies so empfinden, kann sich diese Situation auf unterschiedliche Weise auswirken:

- Sie ziehen sich zurück, kommunizieren weniger, und die sozialen Beziehungen verschlechtern sich.
- Sie begehen immer mehr Fehler, können sich nicht mehr konzentrieren, sind weniger produktiv und demotiviert. Dies führt zu ungenügender Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz, unvorhersehbarem Leistungsveragen am Arbeitsplatz, einer schlechteren moralischen Verfassung usw.
- Sie werden in ihrer beruflichen Entwicklung beeinträchtigt, Karrierefortschritte und selbst der Arbeitsplatz geraten in Gefahr.
- Sie können unter psychischen oder physischen Gesundheitsproblemen leiden: Stress, Angstzustände, Scham, Demoralisierung, Demütigung und Orientierungslosigkeit.
- Sie können unter psychosomatischen Störungen leiden: Herzklopfen, Atemlosigkeit, Schlafstörungen, Nervosität, Erschöpfung, Verdauungsstörungen, Gewichtsprobleme, Tränenausbrüche, Reizbarkeit und Schmerzen.
- Sie können unter psychologischen Störungen leiden: Furcht, zur Arbeit zu gehen, Zweifel, Zorn, Gefühl von Ungerechtigkeit, Gefühl von Hilflosigkeit, Verlust des Selbstvertrauens und geringe Selbstachtung.

Depressionen oder immer ernsthaftere physische und psychische Pathologien können in Extremfällen bis zum Selbstmord führen.

Mobbing und sexuelle Belästigung haben darüber hinaus nicht nur für die direkt Betroffenen schlimme Auswirkungen, sondern auch für andere Kollegen und die ETF selbst.

4. ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE FÜR DIE BEHANDLUNG VON BEISTANDSERSUCHEN

4.1. Grundsatz der Prävention

Grundlegender Bestandteil des Konzepts für das Vorgehen gegen Mobbing und sexuelle Belästigung ist ein umfassender Plan mit Präventionsmaßnahmen. Der Plan sieht mehrere Phasen vor.

Bei der spezifischen Prävention geht es um individuelle, vor allem aber an Gruppen gerichtete Maßnahmen zur Aufklärung und Schulung über Gefährdungsfaktoren, die Mobbing oder sexuelle Belästigung begünstigen können, vor allem durch Feststellung von Wiederholungsfällen.

4.2. Grundsatz der Gleichbehandlung

Im Rahmen ihrer Pflicht zur Wahrung des Wohlergehens ihres Personals hat die ETF als Arbeitgeber dafür zu sorgen, dass ihr Personal stets mit Respekt und Würde behandelt wird.

Jede bei der ETF arbeitende Person, unabhängig von dienstrechtlicher Stellung oder Beschäftigungsverhältnis (einschließlich Praktikanten und Personen, die einen Arbeitsvertrag nach nationalem Recht haben), die sich als Opfer von Mobbing oder sexueller Belästigung sieht oder Zeuge einer solchen Situation war, hat das Recht, eine Vertrauensperson, das Referat Humanressourcen (als

federführendes Referat für die Prävention von Mobbing und sexueller Belästigung) oder einen Vorgesetzten darüber zu informieren.

4.3. Grundsatz des Schutzes von mutmaßlichen Opfern und möglichen Zeugen

Die Maßnahmen zur Bekämpfung von Mobbing und sexueller Belästigung dienen dem Schutz der bei der ETF arbeitenden Personen. In diesem Zusammenhang genießen die mutmaßlichen Opfer und möglichen Zeugen Schutz durch die ETF gemäß Artikel 24 des Statuts und Artikel 11 der Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten.

Darüber hinaus sehen Artikel 12a des Statuts und Artikel 11 der Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten Folgendes vor: „Einem Beamten, der das Opfer von Mobbing oder sexueller Belästigung gewesen ist, entstehen vonseiten des Organs keine Nachteile. Einem Beamten, der über Mobbing oder sexuelle Belästigung ausgesagt hat, entstehen vonseiten des Organs keine Nachteile, sofern er in gutem Glauben gehandelt hat.“

4.4. Grundsatz der Vertraulichkeit

Was die Verwaltung angeht, so gewährleistet sie Vertraulichkeit und Diskretion sowohl während als auch nach Abschluss des informellen wie des formellen Verfahrens. Die Beachtung der Vorschriften über den Schutz personenbezogener Daten⁶ ist sowohl im Rahmen des formellen als auch des informellen Verfahrens vorgeschrieben.

4.5. Grundsatz der Unschuldsvermutung

Für die beschuldigte Person gilt während des gesamten Verfahrens in vollem Umfang die Unschuldsvermutung.

4.6. Grundsatz der Unverzüglichkeit

Jedes Beistandsersuchen eines mutmaßlichen Opfers wird zügig behandelt. Allerdings ist die Behandlungsdauer auf jeden Fall länger, wenn im Rahmen des formellen Verfahrens eine Verwaltungsuntersuchung eingeleitet wird.

4.7. Grundsatz der Vorsicht

Gibt es Anzeichen für Mobbing oder sexuelle Belästigung, kann die ETF die betreffenden Parteien als Vorsichtsmaßnahme voneinander trennen, und zwar gemäß den unter Ziffer 6.5 aufgeführten Bestimmungen entweder im Rahmen eines formellen Verfahrens oder während eines informellen Verfahrens auf Ersuchen des federführenden Referats, einer Vertrauensperson oder des unmittelbaren Vorgesetzten.

4.8. Grundsatz der Aufklärung und Schulung

Die Aufklärung des Personals soll durch Maßnahmen folgender Art gefördert werden:

- Sensibilisierungskampagnen (mit Vorträgen, Diskussionsrunden, Workshops, Aktionstheater, Broschürenverteilung und Plakaten), um dem Personal Sinn und Inhalt der ETF-Politik zur Bekämpfung von Mobbing und sexueller Belästigung näher zu bringen (verschiedene Formen von Gewalt am Arbeitsplatz, Erkennen von Gefährdungsfaktoren usw.) sowie
- präzise Information darüber, wie und bei wem man Unterstützung, Beratung und Orientierungshilfe sowie Auskünfte über die Erhebung einer Klage erhalten kann.

⁶ Verordnung (EG) Nr. 45/2001 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Dezember 2000 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten durch die Organe und Einrichtungen der Gemeinschaft und zum freien Datenverkehr (ABl. L 8 vom 12.1.2001).

Der Fortbildungsplan im Rahmen der Bekämpfung von Mobbing und sexueller Belästigung umfasst insbesondere folgende Maßnahmen:

- Sensibilisierung des Personals für den Problembereich bei Dienstantritt,
- Seminare und spezifische Schulungsveranstaltungen für Führungskräfte, um sie für die Problematik von Mobbing und sexueller Belästigung zu sensibilisieren und zu befähigen, entsprechende Problemsituationen zu bewältigen; die Führungskräfte sollen nachdrücklich auf die Bedeutung der Teilnahme an einer solchen Fortbildung hingewiesen werden;
- spezifische Schulungsveranstaltungen über die Problematik von Mobbing und sexueller Belästigung für das gesamte Personal sowie für besondere Zielgruppen entsprechend dem Bedarf der Dienststellen sowie
- spezifische Einführungsschulung und ständige Weiterbildung im Interesse des Dienstes für sämtliche Vertrauenspersonen.

5. DIE VERSCHIEDENEN AKTEURE

5.1. Das Personalreferat als federführendes Referat

Das Personalreferat ist als federführendes Referat dafür zuständig, Maßnahmen gegen Mobbing und sexuelle Belästigung zu konzipieren und ihre Umsetzung zu verfolgen. Im federführenden Referat wird eine Kontaktperson ernannt, die Personalreferat angehört, und an die sich alle Mitarbeiter in Fällen von Mobbing oder sexueller Belästigung wenden können, um Informationen über die einzelnen Maßnahmen und Verfahren zu erhalten und mit den Vertrauenspersonen in Kontakt zu treten (Näheres zum Verfahren siehe unter Ziffer 6.3).

Die Kontaktperson im Personalreferat unterliegt während des gesamten Verfahrens einer strengen Schweigepflicht und darf Kollegen keinerlei Einzelheiten mitteilen.

Die Kontaktperson nimmt die Verwaltungsaufgaben im Zusammenhang mit der Anwendung des informellen Verfahrens wahr und bearbeitet die verschiedenen Aspekte der Funktionsweise des Vertrauenspersonennetzes; unter anderem leitet sie Fälle von Mobbing und sexueller Belästigung, die ihr unterbreitet werden, an die Vertrauenspersonen weiter. Des Weiteren erarbeitet die Kontaktperson einen Gesamtüberblick über die Fälle, die dem Netz der Vertrauenspersonen übertragen werden, wobei nach den Modalitäten des Verfahrenshandbuchs für Vertrauenspersonen vorgegangen wird.⁷

Bei Bedarf ist die Kontaktperson bei der Bearbeitung eines ihr vorgebrachten Falls berechtigt, mit anderen einschlägigen Stellen wie dem Vertrauensarzt Kontakt aufzunehmen.

5.2. Die Vertrauenspersonen

Vertrauenspersonen werden nach einem an alle Interessenten gerichteten Aufruf zur Bewerbung in einem Auswahlverfahren ernannt, das in Anhang II beschrieben wird.

Die Vertrauenspersonen üben ihr Amt auf freiwilliger Basis aus und werden für eine Amtszeit von zwei Jahren ernannt, die einmalig verlängert werden kann. Sie nehmen an Weiterbildungs-, Supervisions- und Betreuungsmaßnahmen teil, die auf ihre unterstützenden Aufgaben zugeschnitten sind.

Die Vertrauenspersonen werden im Rahmen des informellen Verfahrens tätig (siehe Ziffer 6.3).

Vertrauenspersonen unterliegen während des gesamten Verfahrens einer strengen Schweigepflicht, teilen Kollegen keinerlei Einzelheiten mit und dürfen ohne Zustimmung des mutmaßlichen Opfers nur in Notfällen oder bei ernststen Gesundheitsrisiken für einen der Beteiligten tätig werden.

Den Referaten/Abteilungen wird empfohlen, den Aufgaben der Vertrauenspersonen Rechnung zu tragen und ihnen die Ausübung ihrer Tätigkeit im Rahmen des Möglichen zu erleichtern. Die Modalitäten für den Informationsaustausch zwischen Vertrauenspersonen und dem Personalreferat regelt das Verfahrenshandbuch für Vertrauenspersonen.

⁷

Die aktuelle Fassung dieses Handbuchs ist im ETF-Intranet unter der Rubrik HR verfügbar.

Bei der Ausübung ihrer Tätigkeit und des ihnen übertragenen Mandats erleiden die Vertrauenspersonen keinerlei Nachteil vonseiten der ETF, soweit sie guten Glaubens und im Einklang mit dem Verfahrenshandbuch gehandelt haben.⁸

5.3. Die Führungskräfte

Grundsätzlich sind Führungskräfte die ersten Kontaktpersonen, an die man sich wenden kann, wenn man einem Problem von Mobbing oder sexueller Belästigung gegenübersteht. Aufgrund ihrer Personalführungsaufgaben sind sie mit der aktiven Förderung und Anwendung der Politik gegen Mobbing und sexuelle Belästigung beauftragt. Ihnen obliegt es, Maßnahmen zur Prävention von Mobbing und sexueller Belästigung zu treffen, ihre Mitarbeiter zu sensibilisieren und sie über die bestehenden Verfahren aufzuklären. Wenn sie über einen Fall von Mobbing oder sexueller Belästigung informiert werden, müssen sie außerdem in enger Zusammenarbeit mit den anderen Beteiligten dafür sorgen, dass auf jeden Zwischenfall unverzüglich und angemessen reagiert wird.

5.4. Das Personal

Jede bei der ETF arbeitende Person kann unabhängig von dienstrechtlicher Stellung oder Beschäftigungsverhältnis (einschließlich Praktikanten und Personen, die einen Arbeitsvertrag nach nationalem Recht haben), ein **informelles Verfahren** einleiten, wenn sie der Auffassung ist, von einem Mitglied des ETF-Personals gemobbt oder sexuell belästigt zu werden. Das unter Ziffer 6.4 beschriebene formelle Verfahren kann hingegen nur von Statutspersonal⁹ und abgeordneten nationalen Sachverständigen¹⁰ in Anspruch genommen werden.

Will eine **aufgrund eines innerstaatlichen Rechtsverhältnisses beschäftigte Person, die nicht zum Statutspersonal gehört**, gegen ein Mitglied des ETF-Personals Klage wegen Mobbing oder sexueller Belästigung erheben, so kann sie dies gemäß den **innerstaatlichen Rechtsvorschriften** tun. Gleichzeitig kann sie die Umstände, die der Klage zugrunde liegen, dem Personalreferat zur Kenntnis bringen. Erweist sich das Vorgebrachte als schwerwiegend, so kann eine Verwaltungsuntersuchung eingeleitet werden.

Wer Zeuge von Verhaltensweisen wird, die ihm entsprechend den vorstehenden Ausführungen als Fehlverhalten erscheinen, oder wer von derartigen Verhaltensweisen Kenntnis erhält, hat das Recht und die moralische Pflicht, sie nach Wahl einer der genannten beteiligten Stellen (Personalreferat, Vertrauenspersonen oder Führungskräfte) anzuzeigen. Die betreffende Person ist außerdem verpflichtet, kooperativ zu Untersuchungen im Rahmen des formellen Verfahrens beizutragen.

6. DIE VERFAHREN BEI MOBBING UND SEXUELLER BELÄSTIGUNG¹¹

6.1. Allgemeine Ratschläge

Einleitung

Nicht allen ist immer bewusst, wie sich ihr Verhalten auswirkt. Wenn das Verhalten Anderer als anstößig oder verletzend erlebt wird, so sollte dies klar ausgesprochen werden. Vor allem bei sexueller Belästigung kommt es darauf an, zweideutige Verhaltensweisen eindeutig zu machen und unverzüglich zu reagieren, indem höflich aber bestimmt Grenzen gezogen werden. Um die Lage zu bereinigen, kann es mitunter ausreichen, dass die betroffene Person dem Urheber der inkriminierten Handlungen gegenüber klarstellt, dass sie sein Verhalten belästigt, dass es beleidigend ist und dass es ihrer Arbeit und Gesundheit abträglich sein könnte.

8 Einzelnen Vertrauenspersonen kann durch die Anstellungsbehörde nach den im Verfahrenshandbuch vorgesehenen Modalitäten das Mandat entzogen werden.

9 Unter Statutspersonal versteht man Beamte und sonstige Bedienstete im Sinne der Beschäftigungsbedingungen (d. h. Beamte, Bedienstete auf Zeit, Vertragsbedienstete und örtliche Bedienstete).

10 Gemäß dem Beschluss der ETF über die Festlegung der Vorschriften für die Abordnung nationaler Sachverständiger zur ETF.

11 Eine zusammenfassende Darstellung der Rechte und Verantwortlichkeiten als Opfer oder vorgeblicher Urheber von Mobbing oder sexueller Belästigung findet sich in Anhang I.

Dauern die unerwünschten Verhaltensweisen an, so ist es ratsam, schriftlich alle Vorkommnisse aufzuzeichnen, unter Angabe von Tag und Uhrzeit, der Ausgangssituation, des Tathergangs, etwaiger Zeugen, eigener augenblicklicher oder späterer Reaktionen und etwaiger psychosomatischer Folgen.

Jede Person, die der Ansicht ist, dass sie gemobbt oder sexuell belästigt wird, kann auf informellem Wege oder formell um Beistand ersuchen.

Jede Person, die des Mobbing oder der sexuellen Belästigung beschuldigt wird, kann bei der Kontaktperson des federführenden Referats ebenfalls Auskünfte (z. B. über die einschlägigen Maßnahmen und Verfahren) einholen oder sich beraten lassen. Die Kontaktperson kann der angeschuldigten Person je nach der Schwere der Vorwürfe wichtige Ratschläge zu den Möglichkeiten für eine Lösung des Konflikts erteilen.

Informelles Verfahren

Mitarbeitern wird dringlich angeraten, zunächst zu versuchen, das Problem im informellen Verfahren durch Einschaltung einer Vertrauensperson auf gütlichem Wege zu lösen.

Das informelle Verfahren kann auch zur Auslösung eines formellen Verfahrens führen, wenn keine Lösung gefunden wurde.

Das informelle Verfahren bietet den Vorteil, dass die Möglichkeit einer Lösung auf gütlichem Wege geboten wird, sodass es nicht unbedingt zum formellen Verfahren kommen muss.

Formelles Verfahren

Der Person, die sich als Opfer von Mobbing oder sexueller Belästigung sieht, steht es jedoch frei, von Anfang an das im Statut vorgesehene formelle Verfahren¹³ zu beschreiten, das längere Bearbeitungszeiten mit sich bringt.

Wurde vor dem formellen Verfahren ein informelles Verfahren eingeleitet, ist zu beachten, dass durch den Übergang zum formellen Verfahren jedes noch laufende informelle Verfahren automatisch beendet wird.

Das formelle Verfahren bietet den Vorteil, dass der Sachverhalt im Einzelnen festgestellt und aufgrund dessen gegebenenfalls eine Disziplinarstrafe gegen eine Person verhängt wird, der im Rahmen des Disziplinarverfahrens Mobbing oder sexuelle Belästigung nachgewiesen wurde.

6.2. Der Begriff des „Opfers“ im Zusammenhang mit Mobbing oder sexueller Belästigung

Bei Mobbingfällen ist die Herangehensweise unterschiedlich, je nachdem, ob das informelle oder das formelle Verfahren in Anspruch genommen wird.

Auf informeller Ebene, wo es um ein psychosoziales Eingreifen¹⁴ geht, ist die Sichtweise eine subjektive; ausgegangen wird davon, wie die Situation von der betroffenen Person empfunden wird. Ziel ist es, eine quälende Situation zu beenden, gleich ob durch „nachweisliches“ Mobbing oder eine Konstellation verursacht, die als Mobbing erlebt wird. In diesem Fall besteht das wesentliche Merkmal der Mobbingssituation darin, dass das Verhalten von der betroffenen Person als unerwünscht empfunden wird.¹⁵

Bei der sexuellen Belästigung ist die subjektive Wahrnehmung (unerwünschtes Verhalten) in der Definition des Statuts enthalten.

Im Zusammenhang mit dem Stadium des informellen Verfahrens wird nachfolgend mit „Opfer“ jede Person bezeichnet, die sich als solche definiert oder sieht. Es muss aber darauf hingewiesen werden,

13 Es kann auch das nach nationalem Recht anzuwendende Verfahren eingeleitet werden.

14 Psychosoziales Eingreifen ist ein Konzept für mutmaßliche Opfer, das die Stabilität von Gemeinschaften und Einzelpersonen fördern und die Rückkehr zum normalen Leben erleichtern soll.

15 Gerichtsurteile vom 26. Januar 1995, D/Kommission, T-549/93, Slg.ÖD II-43, Randnummer 76, sowie vom 4. Mai 1999, Z/Europäisches Parlament, T-242/97, Slg. ÖD II-401.

dass eine grundlegende juristische Unterscheidung besteht zwischen einer Person, „die sich für ein Opfer hält“, und einer Person, „die tatsächlich Mobbinghandlungen oder sexuelle Belästigung erlitten hat“ und daher auf der Grundlage erwiesener Tatsachen nach Durchlaufen des formellen Verfahrens als Opfer anerkannt wird.

Im informellen Verfahren lässt sich in keiner Phase vorab darüber entscheiden, was im Rahmen des formellen Verfahrens anerkannt werden wird.

Auf der formellen Ebene liegt Mobbing nach dem Statut nur dann vor, wenn das inkriminierte Verhalten als ungebührlich zu betrachten ist, vorsätzlich, wiederholt, systematisch oder über einen längeren Zeitraum begangen wird und beispielsweise auf die Verleumdung oder Erniedrigung der betroffenen Person abzielt. Diese Kriterien sind kumulativ. Eine Ahndung setzt voraus, dass die Erfüllung dieser Kriterien anhand objektiver Tatsachen nachgewiesen ist.

6.3. Informelles Verfahren

Wer sich als Opfer von Mobbing oder sexueller Belästigung sieht, kann das informelle Verfahren mithilfe einer Vertrauensperson durchlaufen. Je nach Fall können Sofortmaßnahmen in Betracht gezogen werden. Das informelle Verfahren gestattet eine begleitende Betreuung und gegebenenfalls eine Konfliktlösung auf gutlichem Wege, ist aber weder auf eine förmliche Sachverhaltsfeststellung noch auf die Verhängung von Sanktionen ausgerichtet; Letzteres kann nur im formellen Verfahren geschehen (siehe Ziffer 6.4).

6.3.1. Rolle der Vertrauensperson

Der Vertrauensperson geht es zuallererst darum, für das mutmaßliche Opfer ein Gesprächspartner zu sein, der vorbehaltlos und ohne Wertung zuhört und dadurch der Realität des Leidens Anerkennung verschafft und es abmildert.

Die Vertrauensperson wird deshalb

1. das mutmaßliche Opfer über das bestehende Verfahren und seine Rechte unterrichten und es
2. bei seinen nächsten Schritten begleiten und leiten und zusammen mit ihm prüfen, welche verschiedenen Möglichkeiten offen stehen und welche anderen Stellen zu einer zufriedenstellenden Problemlösung beitragen können (z. B. Hinweis auf den Vertrauensarzt und Kontaktaufnahme mit ihm).

Allen Schritten, die die Vertrauensperson im Rahmen des informellen Verfahrens unternimmt, muss das mutmaßliche Opfer im Vorhinein zugestimmt haben; die Vertrauensperson darf dabei nicht über ihr Mandat hinausgehen.

Die Vertrauensperson kann nach Zustimmung des mutmaßlichen Opfers mit der Gegenseite zusammentreffen und versuchen, eine gütliche Problemlösung zu vermitteln.

Auf jeden Fall ist die Vertrauensperson bemüht, beiden Seiten aufmerksam zuzuhören, objektiv zu bleiben, bestimmte Umstände klarzustellen und eine gute Kommunikation herzustellen.

6.3.2. Zeitrahmen

Zur Bearbeitung eines Falles verfügt die Vertrauensperson im Prinzip über einen Monat; erforderlichenfalls kann dieser Zeitraum auf zwei Monate ausgedehnt werden. Wurde in diesem Zeitraum keine Lösung gefunden, ist der „Fall“ zu schließen, und die Kontakte zwischen dem mutmaßlichen Opfer und der Vertrauensperson sind einzustellen. Die Vertrauensperson kann dem Opfer vorschlagen, eine förmliche Klage zu erheben (siehe Ziffer 6.4).

6.3.3. Kontaktaufnahme mit der Vertrauensperson

Jede Person, die sich als Opfer von Mobbing oder sexueller Belästigung sieht, kann sich mit einer Vertrauensperson in Verbindung setzen, indem sie

- Kontakt zum federführenden Referat (der Kontaktperson im Personalreferat) auf eine von zwei Arten aufnimmt:

- sie ruft bei der im ETF-Intranet veröffentlichten Telefonnummer an oder
- schickt eine E-Mail an die im ETF-Intranet veröffentlichte Adresse, zu der ausschließlich die Kontaktperson Zugang hat, oder
- die im ETF-Intranet unter der Rubrik Personalreferat veröffentlichte Liste konsultiert und direkt mit einer Vertrauensperson eigener Wahl Kontakt aufnimmt.

Im ersten Fall stellt die Kontaktperson des Personalreferats die Verbindung zu einer Vertrauensperson her, die nach Möglichkeit den vom mutmaßlichen Opfer gewünschten Kriterien entspricht (Sprache, Geschlecht, Abteilung/Referat usw.). Die Vertrauensperson sollte grundsätzlich einem anderen Referat angehören.

6.4. Formelles Verfahren¹⁶

Jede der ETF zugehörige Person¹⁷, die sich als Opfer von Mobbing oder sexueller Belästigung sieht, kann aufgrund ihrer im Statut und den Beschäftigungsbedingungen verankerten Rechte ein formelles Verfahren einleiten, und zwar sowohl direkt, ohne über das informelle Verfahren zu gehen, als auch im Verlauf¹⁸ oder nach Abschluss des informellen Verfahrens¹⁹.

Im Statut wird jede Form von Mobbing oder sexueller Belästigung durch einen Bediensteten ausdrücklich verurteilt. Außerdem wird eine sexuelle Belästigung wie eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts behandelt wird (Artikel 12a Absatz 4 des Statuts).

6.4.1. Beistandsersuchen

Das formelle Verfahren wird auf Grundlage eines Beistandsersuchens nach Artikel 24 des Statuts (Beistandspflicht der ETF gegenüber ihrem Personal) eingeleitet.

Beistandsersuchen sind bei der Anstellungsbehörde einzureichen.

6.4.2. Hauptschritte

Wenn die Verwaltung geeignete Maßnahmen getroffen und dafür gesorgt hat, dass (erforderlichenfalls mit Unterstützung eines externen Dritten²⁰) eine Verwaltungsuntersuchung durchgeführt wird, um in Zusammenarbeit mit der Beistand suchenden Person den diesem Ersuchen zugrunde liegenden Sachverhalt zu klären und eine eventuelle Verantwortung zuzuweisen, so ist die Verwaltung damit dem Ersuchen nachgekommen; eine stillschweigende Ablehnung liegt dann vor, wenn innerhalb von vier Monaten keine Antwort erfolgt ist.

Wird das Beistandsersuchen ausdrücklich oder stillschweigend abgelehnt, so kann die um Beistand ersuchende Person nach Artikel 90 Absatz 2 des Statuts Beschwerde einlegen und, falls diese abgelehnt wird, Klage beim Gericht erster Instanz erheben.

Personen, die vorbringen, sie seien sexuell belästigt worden, haben alle Einzelheiten anzugeben, die ihre Angaben stützen.

Personen, die sich als Mobbingopfer sehen, haben mindestens den Beginn eines Beweises zu liefern. Wer wegen Mobbing oder sexueller Belästigung Klage erhebt, kann sich dabei von einer Person eigener Wahl zu den Anhörungen begleiten lassen; diese Person darf jedoch nicht im Zuge des Verfahrens als Zeuge geladen werden können.

Die Verwaltungsuntersuchung schließt mit einem Bericht ab, in dem entweder vorgeschlagen wird, die Angelegenheit nicht weiter zu verfolgen, oder aber ein Disziplinarverfahren zu eröffnen. In letzterem Fall kann die Anstellungsbehörde nach Anhörung der beteiligten Person(en) ein Disziplinarverfahren

¹⁶ Anwendung der Statutsbestimmungen (Artikel 24 und 90 des Statuts).

¹⁷ Siehe Fußnote 11 zum Begriff des betroffenen Personals, zu dem auch die abgeordneten nationalen Sachverständigen gehören.

¹⁸ Der Übergang zum formellen Verfahren führt indirekt zum automatischen Abschluss eines laufenden informellen Verfahrens.

¹⁹ Jede bei der Einrichtung beschäftigte Person kann sich auch auf das gültige nationale Recht berufen, wobei Artikel 25 von Anhang IX des Statuts Anwendung findet.

²⁰ Beispielsweise durch ein Mitglied des Untersuchungs- und Disziplinaramtes der Kommission (IDOC).

einleiten und, falls sich der Verdacht auf Dienstvergehen bestätigt, eine entsprechende Disziplinarstrafe verhängen.²¹

Bei der Feststellung, wie schwer das Dienstvergehen wiegt und welche Disziplinarstrafe angemessen ist, wird unter anderem der Frage Rechnung getragen, ob das Dienstvergehen mit wiederholten Handlungen oder wiederholtem Verhalten sowie einer übergeordneten hierarchischen Stellung verbunden ist.²²

Wird in dem Verfahren das Vorliegen von Mobbing oder sexueller Belästigung festgestellt, so erhält das Opfer gemäß den Bestimmungen des Statuts (Artikel 24 Absatz 2) gegebenenfalls Ausgleich für den erlittenen Schaden.

Wird das Verfahren ohne weitere Maßnahmen abgeschlossen, so werden die gehörten Personen darüber unterrichtet. Falls sich erweist, dass die Klage missbräuchlich oder bösgläubig erhoben wurde, so können von der Anstellungsbehörde von Amts wegen oder auf Antrag der fälschlicherweise beklagten Person Disziplinarmaßnahmen angestrengt werden.

6.4.3. Rolle der Vertrauensperson im formellen Verfahren

Die Vertrauenspersonen unternimmt nichts, was über die Unterstützung des mutmaßlichen Opfers hinausgeht. Im Zuge dieses Verfahrens kann die Vertrauensperson je nach den Erfordernissen der Untersuchung auch als Zeuge geladen werden, um über für die Untersuchung erhebliche Tatsachen auszusagen, von denen sie im informellen Verfahren Kenntnis erlangt hat.

6.5. Sofortmaßnahmen

Einem mutmaßlichen Opfer von Mobbing oder sexueller Belästigung ist vor allem daran gelegen, dass diese Vorfälle so schnell wie möglich eingestellt werden. Gibt es Anzeichen für Mobbing oder sexuelle Belästigung, so ist u. U. als Sofortmaßnahme in Betracht zu ziehen, die Hauptbeteiligten nicht mehr in der gleichen Dienststelle arbeiten zu lassen. Dies kann in Form einer Versetzung (innerhalb der Abteilung oder in eine andere Abteilung) geschehen; versetzt werden kann das mutmaßliche Opfer (vorzugsweise mit dessen Einverständnis) oder die beschuldigte Person (nach einem Gespräch mit dem Direktor). Eine solche Maßnahme zur Trennung beider Seiten voneinander kann der Anstellungsbehörde von der Vertrauensperson oder aber auch direkt von einer der beteiligten Parteien für sich selbst vorgeschlagen werden.

Diese Sofortmaßnahmen, die nur unter spezifischen Umständen zu ergreifen sind und mit unmittelbarer Wirkung durchgeführt werden können, dienen der Vorsorge, um einer bestimmten Situation ein Ende zu bereiten. Sie sollen dem mutmaßlichen Opfer außerdem die Möglichkeit geben, die eigenen Kräfte zu regenerieren. Selbstverständlich können derartige Maßnahmen auch im Rahmen des formellen Verfahrens auf Antrag des Opfers oder auf Initiative der Anstellungsbehörde getroffen werden.

6.6. Wiederholungsfälle

Sollten verschiedene Personen um Beistand gegenüber ein und derselben anderen Person ersuchen, so ist dies als äußerst bedenklich zu betrachten. Die Beistandersuchen werden der Anstellungsbehörde daher von der Kontaktperson des federführenden Referats zur Kenntnis gebracht. Die Anstellungsbehörde entscheidet, wie in der Angelegenheit weiter vorzugehen ist, und leitet gegebenenfalls eine Verwaltungsuntersuchung ein.

Beihilfeersuchen ein und derselben Person, die sich auf verschiedene Personen beziehen, ist besondere Aufmerksamkeit zu widmen.

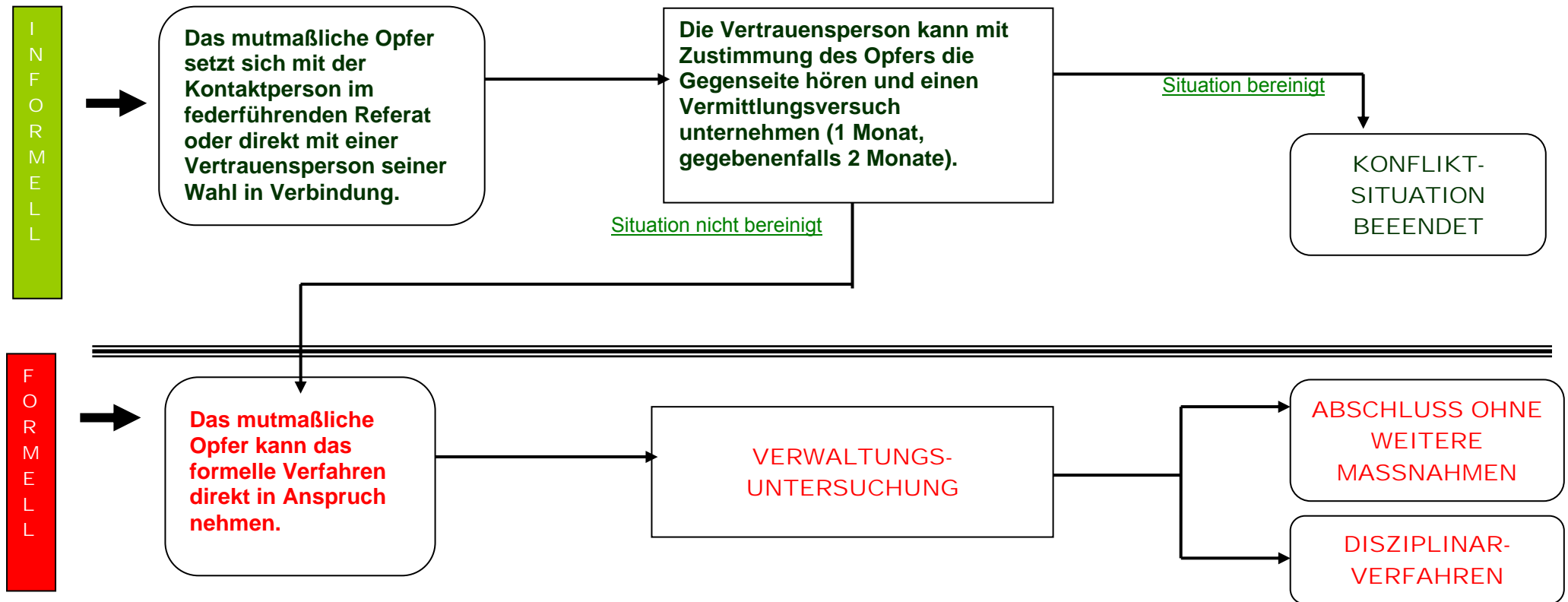
7. BEWERTUNG

Das federführende Referat überwacht diese Maßnahmen. In diesem Zusammenhang erarbeitet es mit Unterstützung der Vertrauenspersonen einen jährlichen Tätigkeitsbericht mit Statistiken, der dem Managementteam der ETF vorgelegt wird. Zwei Jahre nach Anwendungsbeginn dieses Beschlusses werden eine Evaluierung und eine Umfrage beim Personal durchgeführt.

²¹ Siehe Artikel 86 und Anhang IX des Statuts.

²² Siehe Artikel 10 Absatz (h) des Anhangs IX des Statuts.

MOBBING UND SEXUELLE BELÄSTIGUNG ÜBERBLICK ÜBER DIE VERFAHREN



ANHANG I

Welche Rechte Sie haben – und was Sie tun sollten

A. Empfinden Sie sich als Opfer von Mobbing oder sexueller Belästigung?

IHRE RECHTE

- Sie können sich im Rahmen des informellen Verfahrens an die Kontaktperson im federführenden Referat (Personalreferat) oder an eine Vertrauensperson ihrer eigenen Wahl wenden. So steht Ihnen ein Ansprechpartner zur Verfügung, der Ihnen zuhört – in aller Vertraulichkeit und ohne zu werten.
- Sie können sicher sein, dass sich die Vertrauensperson nur dann an eine andere Person oder eine andere Stelle wendet, wenn Sie dem zugestimmt haben.
- Es steht Ihnen frei, im Rahmen des formellen Verfahrens die Anstellungsbehörde um Beistand zu ersuchen, ohne von dieser Seite Repressalien oder Vertrauensbruch befürchten zu müssen.
- Bei Gesprächen mit den Untersuchungsbeauftragten können Sie sich von einer Person Ihrer Wahl begleiten lassen.
- Sie können sicher sein, dass die Untersuchung fair und unparteiisch geführt wird.
- Sie werden über das Ergebnis der Untersuchung und gegebenenfalls getroffene Maßnahmen unterrichtet.

WAS SIE TUN SOLLTEN

- Der Person, der Sie Mobbing oder sexuelle Belästigung vorwerfen, innerhalb angemessener Frist deutlich machen, dass Sie ihr Verhalten missbilligen oder darunter leiden; Sie können sich dabei gegebenenfalls von einer Vertrauensperson begleiten lassen.
- Achten Sie darauf, alle Vorfälle geeignet zu dokumentieren.
- Arbeiten Sie mit den Personen, die mit der Untersuchung im Rahmen Ihrer Klage beauftragt sind, zusammen.

B. Wird Ihnen Mobbing oder sexuelle Belästigung vorgeworfen?

IHRE RECHTE

- Sie können sich im Stadium des informellen Verfahrens gegebenenfalls an das federführende Referat oder ihren Vorgesetzten wenden, um sich beraten und unterstützen zu lassen – in aller Vertraulichkeit, und ohne dass eine Wertung erfolgt.
- Wird gegen Sie offiziell Klage erhoben, so werden Sie darüber unterrichtet, erhalten ein Exemplar der Klageschrift und können darauf reagieren.
- Bei Gesprächen mit den Untersuchungsbeauftragten können Sie sich von einer Person Ihrer Wahl begleiten lassen.
- Sie können sicher sein, dass die Untersuchung fair und unparteiisch geführt wird.
- Sie werden über das Ergebnis der Untersuchung und gegebenenfalls getroffene Maßnahmen unterrichtet.

WAS SIE TUN SOLLTEN

- Dokumentieren Sie alle Vorfälle.

- Arbeiten Sie mit den Personen, die mit der Untersuchung im Rahmen der erhobenen Klage beauftragt sind, zusammen.

ANHANG II

Verfahren für die Auswahl und (Wieder-) Bestellung von Vertrauenspersonen

A. Aufruf zur Interessenbekundung

Um die Höchstzahl möglicher Bewerbungen zu erhalten und dem Erfordernis gerecht zu werden, das Netz mit einer ausreichenden Zahl von Vertrauenspersonen zu besetzen, veröffentlicht das Personalreferat im Intranet einen Aufruf zur Bewerbung. Diesem Aufruf zur Bewerbung sind eine ehrenwörtliche Erklärung und ein Bewerbungsformular beigelegt. Im Aufruf werden das Auswahlverfahren und die Formalitäten beschrieben, und es wird die ungefähre Anzahl der auszuwählenden Personen genannt. Der Aufruf bleibt für 15 Arbeitstage zugänglich.

Wer Vertrauensperson werden möchte, muss

- innerhalb der gesetzten Frist auf den Aufruf zur Interessenbekundung antworten,
- das ausgefüllte Bewerbungsformular zusammen mit einem Lebenslauf, einer ehrenwörtlichen Erklärung und einem Motivationsschreiben an das Personalreferat senden und
- die Eignungskriterien erfüllen.

Eignungskriterien

Damit Bewerber für die Aufgabe einer Vertrauensperson geeignet sind, müssen sie

- den Status eines Bediensteten auf Zeit, eines Vertragsbediensteten oder eines örtlichen Bediensteten in der ETF besitzen,
- mindestens zwei Jahre im Dienst der ETF gestanden haben, damit sie in Bezug auf die ETF und ihre Arbeitsweise über ausreichende Erfahrungen und Kenntnisse verfügen, und
- zuvor an internen oder externen Schulungskursen zum Beziehungs-, Kommunikations- oder Konfliktmanagement teilgenommen haben oder innerhalb oder außerhalb der ETF berufliche Erfahrungen erworben haben, bei denen die Anwendung solcher Kompetenzen in einem dieser Bereiche erforderlich war.

Unvereinbarkeitskriterien

Wer eine der folgenden Funktionen ausübt, ist für die Tätigkeit einer Vertrauensperson nicht geeignet:

- gewählte Personalvertreter oder Mitglieder von Leitungsorganen einer Gewerkschaft oder einer Berufsorganisation,
- Personalangehörige des Personalreferats mit Zuständigkeit für
 - Maßnahmen zur Prävention von Mobbing und sexueller Belästigung,
 - die Bearbeitung von Anträgen/Klagen oder Beschwerden,
 - Verwaltungsuntersuchungen oder Disziplinarverfahren oder
 - Berufsberatung,
- Personalangehörige des juristischen Dienstes sowie
- Personalangehörige der Direktion.

Auch Personen, die Gegenstand einer Verwaltungsuntersuchung oder eines Disziplinarverfahrens sind, oder gegen die Disziplinarmaßnahmen verhängt wurden, dürfen

sich nicht bewerben. Mit ihrer Bewerbung müssen die Bewerber eine ehrenwörtliche Erklärung einreichen, in der sie bestätigen, dass keiner der oben genannten Umstände auf sie zutrifft.

B. Auswahl

Die Auswahl der Bewerber erfolgt durch ein Gremium, das mit dem Leiter des Personalreferats, der Kontaktperson für die Problematik des Mobblings und der sexuellen Belästigung im federführenden Referat, dem ETF-Vertrauensarzt und einem Mitglied der Personalvertretung besetzt ist. Als fachlicher Berater kann ein externer Sachverständiger zur Teilnahme am Gremium eingeladen werden²³. Die Auswahl erfolgt auf Grundlage eines Gesprächs, der Prüfung des Bewerbungsformulars, des Lebenslaufes und des Motivationsschreibens sowie der erfolgreichen und vollständigen Teilnahme an besonderen Schulungsmodulen.

Folgende Kriterien werden berücksichtigt:

- Fähigkeit zum Zuhören und Einfühlungsvermögen²⁴, Kommunikationskompetenz sowie ein Gefühl für Diskretion und Vertraulichkeit,
- die Fähigkeit, in Bezug auf persönliche Überzeugungen und Werturteile objektiv zu bleiben, und die Begabung zu kritischer Selbstbeobachtung,
- berufliche Erfahrung oder Schulung in den unter Ziffer 3.3.2 genannten Bereichen,
- eventuelle Kenntnisse oder Erfahrungen im Bereich Humanressourcen,
- Kenntnisse und Verständnis der Problematik des Mobblings und der sexuellen Belästigung sowie der diesbezüglichen ETF-Politik,
- Motivation für die Aufgaben einer Vertrauensperson sowie
- Verfügbarkeit (im Sinne des Zeitaufwands).

Erste Phase des Auswahlverfahrens

Das Personalreferat prüft die Bewerbungen anhand der Eignungs- und Unvereinbarkeitskriterien und übermittelt den Mitgliedern des Auswahlgremiums eine Liste der geeigneten Bewerber zusammen mit Kopien der Bewerbungsunterlagen und einer Bewertungstabelle, die das Personalreferat auf Grundlage von Vorschlägen erstellt, die es vom Auswahlgremium erhalten hat. Das Personalreferat versammelt das Auswahlgremium, organisiert dessen Arbeit und lädt die Bewerber ein.

Das Auswahlgremium bewertet alle geeigneten Bewerbungen, und die am besten geeigneten Bewerber werden zu einem Gespräch eingeladen. Das Gremium bewertet dann die Bewerber anhand der oben genannten Auswahlkriterien. Das Auswahlgremium arbeitet nach dem Grundsatz der Einvernehmlichkeit. Die Verhandlungen des Gremiums sind vertraulich.

Nach den Gesprächen erstellt das Auswahlgremium eine Liste der nach seiner Auffassung für die Aufgabe am besten geeigneten Bewerber²⁵; es kann sie durch eine Reserveliste für eventuelle Wiederbesetzungen ergänzen. Diese Liste wird dem Direktor vorgelegt, der als

23 Mit den Aufgaben, die für fachliche Berater in Auswahlverfahren vorgesehen sind (vgl. 09/AD-HR/AVE/-/268).

24 Einfühlungsvermögen bedeutet eine Haltung gegenüber Anderen, die durch echte Anteilnahme und ein anhaltendes Bemühen um Verständnis für das, was sie sagen und fühlen, gekennzeichnet ist. Diese Haltung darf nicht durch eine persönliche emotionale Beteiligung und durch wertende Konzepte getönt werden.

25 Das Gremium bemüht sich nach Möglichkeit, eine ausgewogene Vertretung von Männern und Frauen sowie der verschiedenen Personalkategorien zu sichern.

Anstellungsbehörde einzelne vorgeschlagene Bewerber nach Gutdünken annehmen oder ablehnen kann.

Auf Grundlage der Entscheidung des Direktors unterrichtet das Personalreferat die Bewerber schriftlich über das Ergebnis weist dabei darauf hin, dass das Mandat erst nach Abschluss der Pflichtschulung bestätigt wird, an der diese teilnehmen müssen (siehe die zweite Phase).

Zweite Phase des Auswahlverfahrens²⁶

Vor²⁷ der Bestellung erhalten die Vertrauenspersonen eine spezielle obligatorische Schulung in zielgerichteten Modulen, und der Schulungsleiter übermittelt dem Direktor einen Bericht über die Teilnehmer, den der Direktor vor der endgültigen Entscheidung über die Bestellung berücksichtigt. Die Beurteilung des Schulungsleiters gilt im Einzelnen den Qualifikationen für die Tätigkeit als Vertrauensperson, darunter insbesondere die folgenden Aspekte: Fähigkeit zum Zuhören und Einfühlungsvermögen, Kommunikationskompetenz, die Fähigkeit, in Bezug auf persönliche Überzeugungen und Werturteile objektiv zu bleiben, und die Fähigkeit zu kritischer Selbstbeobachtung.

Das Personalreferat teilt Personen, die diese Schulung nicht erfolgreich abgeschlossen haben, mit, dass ihr Mandat nicht bestätigt wurde²⁸. Die endgültige Liste der Vertrauenspersonen wird allen Mitarbeitern mitgeteilt und im Intranet veröffentlicht. Die Dienstvorgesetzten der Vertrauenspersonen werden über deren Bestellung unterrichtet.

C. Bedingungen des Mandats

Dauer des Mandats

Vertrauenspersonen werden für einen Zeitraum von zwei Jahren bestellt, der höchstens einmal verlängert werden kann. Da es sich um eine freiwillige Tätigkeit handelt, können Vertrauenspersonen diese während ihres Mandats jederzeit aus persönlichen Gründen beenden. Um ihr Mandat zurückzugeben, stellen Vertrauenspersonen einen schriftlichen Antrag beim Direktor und setzen sich mit dem federführenden Referat (Kontaktperson) in Verbindung, um die Übergabe der Fälle und Akten zu regeln, für die sie zuständig waren.

Verlängerung des Mandats

Das federführende Referat trifft sich vor Ablauf des Mandats mit den Vertrauenspersonen, um ihnen die Möglichkeit zu geben, sich zu ihren Absichten hinsichtlich einer Mandatsverlängerung zu äußern, und um ihnen Rückmeldungen zu geben.

Strebt eine Vertrauensperson die Verlängerung ihres Mandats an, erfüllt sie die Eignungs- und Auswahlkriterien noch immer und sind bei der Ausübung des Mandats keine erheblichen Schwierigkeiten aufgetreten, schlägt das federführende Referat der Anstellungsbehörde eine automatische Verlängerung vor.

Wünscht eine Vertrauensperson keine Verlängerung ihres Mandats, teilt sie dies dem federführenden Referat schriftlich mit.

26 Aus organisatorischen Gründen werden die Gespräche gegebenenfalls erst nach der Schulung und dem Bericht des Schulungsleiters an den Direktor geführt.

27 Nach Möglichkeit.

28 Das Personalreferat kann diesen Personen auf Antrag Auskunft über die Ergebnisse der Schulung erteilen.

Entzug oder Nichtverlängerung des Mandats

Auf Empfehlung des federführenden Referats und erforderlichenfalls des Supervisionsleiters, bei unangemessenem Verhalten²⁹ und/oder Verstößen gegen die ETF-Politik und den Inhalt dieses Handbuchs sowie bei einem eindeutigen Interessenkonflikt und bei wiederholten Konflikten mit den Beteiligten des informellen Verfahrens oder mit Mitgliedern des Netzes kann der Direktor einer Vertrauensperson das Mandat entziehen oder es nicht verlängern.

Die Vertrauensperson wird darüber schriftlich unterrichtet und übergibt mit Unterstützung des federführenden Referats (Kontaktperson) alle laufenden Fälle an eine andere Vertrauensperson.

Zeitweiser Entzug/Ruhe des Mandats

Wird eine Vertrauensperson in einem formellen Verfahren des Mobbing oder der sexuellen Belästigung beschuldigt, muss sie sich während der Dauer des Verfahrens aus dem Netz zurückziehen und alle Fälle abgeben. Kommt es auf Beschluss des Direktors zur Eröffnung eines Disziplinarverfahrens, wird das Mandat endgültig entzogen. Andernfalls nimmt die betroffene Person ihre Tätigkeit als Vertrauensperson wieder auf.

In bestimmten Fällen kann eine Vertrauensperson ihr Mandat aus persönlichen Gründen privater Natur wie z. B. Krankheit, langfristige Abwesenheit usw. freiwillig ruhen lassen. In solchen Fällen muss die Vertrauensperson die Kontaktperson schriftlich davon in Kenntnis setzen und dafür sorgen, dass ihr die laufenden Fälle übergeben werden, damit diese sie einer anderen Vertrauensperson zuweisen kann. Nur in sehr außergewöhnlichen Fällen darf die Ruhezeit mehr als sechs Monate der Gesamtdauer des Mandats ausmachen.

D. Schulung

Um förmlich bestellt zu werden, müssen Vertrauenspersonen an einer von der ETF angebotenen Einführungsschulung teilnehmen. Außerdem müssen sich Vertrauenspersonen durch Peer-to-peer-Austausch und die Teilnahme an der Supervision fortlaufend um eine Verbesserung ihrer Kompetenzen bemühen.

Die Teilnahme an der Einführungsschulung und an den Supervisionssitzungen ist obligatorisch. Beide Veranstaltungen, an denen auch die Kontaktperson des federführenden Referates teilnehmen muss, werden von einem externen Psychologen geleitet.

Das wesentliche Ziel der Supervisionssitzungen ist eine - streng anonyme - methodische Analyse der aufgetretenen Situationen, der möglichen Lösungswege und der zu vermeidenden Fehler und Fallstricke, womit der Erwerb größerer Objektivität im Hinblick auf persönliche Haltungen, Urteile und Emotionen ermöglicht werden soll, um mehr Klarheit bei der Einleitung von Maßnahmen zu schaffen. Die Supervision erlaubt den Vertrauenspersonen auch, sich mit ihren eigenen Schwierigkeiten und Erfahrungen bei der Bearbeitung von Fällen zu befassen, damit sie aus der Beratung und Unterstützung in diesen Bereichen Nutzen ziehen können.

29 Wesentliche Verhaltensmerkmale sind die regelmäßige Teilnahme an den obligatorischen Supervisions- und/oder Schulungssitzungen, die Zusammenarbeit der Vertrauensperson mit dem Netz und den am Informationsverfahren beteiligten Dienststellen, die Wahrung der Vertraulichkeit und das Ausbleiben gravierender Kritik vonseiten der mutmaßlichen Opfer.