



# INSTITUT LINGUISTIQUE

## RICHTLINIE ZUR PRÄVENTION UND BEKÄMPFUNG ALLER FORMEN VON BELÄSTIGUNG



[www.alpha-b.fr](http://www.alpha-b.fr)

## Präambel

1. Das Linguistische Institut alpha.b (im Folgenden „das Institut“) arbeitet daran, seine Präsenz in einer Welt zu stärken, die kulturelle und sprachliche Vielfalt respektiert, in der sich die französische Sprache und universelle Werte entwickeln und zu einer originellen multilateralen Zusammenarbeit sowie zur Bildung einer internationalen Gemeinschaft beitragen, die auf Frieden, Demokratie, Achtung der Menschenrechte, Dialog der Kulturen, Gleichstellung von Frauen und Männern und nachhaltiger Entwicklung basiert.

2. Diese Werte, die allen Handlungen des Instituts zugrunde liegen, spiegeln sich auf kollektiver und individueller Ebene in einer ethischen Kultur wider, die die vollständige und uneingeschränkte Zustimmung der Mitarbeitenden des Linguistischen Instituts alpha.b, externer Personen, freier Trainer und Gastfamilien erfordert, insbesondere jener, die eine Verbindung zu diesen beiden Einheiten haben.

### A – Zweck

3. Der Zweck dieser Richtlinie besteht darin, die Definitionen, allgemeinen Grundsätze, Rollen und Verantwortlichkeiten sowie die Mechanismen und Maßnahmen zur Prävention und Bekämpfung jeglicher Form von Belästigung festzulegen.

4. Das Ziel besteht darin, jegliche Form von Belästigung im beruflichen Umfeld zu verhindern, indem Maßnahmen ergriffen und umgesetzt werden, die darauf abzielen, ein solches Verhalten zu beenden und dessen Wiederholung zu verhindern, einschließlich Vergeltungsmaßnahmen.

5. Diese Richtlinie ersetzt nicht die Bestimmungen der Personalordnung des Instituts oder des Arbeitsrechts, sondern ergänzt diese Bestimmungen.

### B – Allgemeine Grundsätze

6. In Bezug auf die Prävention und Bekämpfung aller Formen von Belästigung orientiert sich das Linguistische Institut alpha.b an internationalen Empfehlungen und bewährten Praktiken. Dabei liegt der Schwerpunkt auf dem Schutz von Personen, die sich als Opfer betrachten, auf Vertraulichkeit und einer schnellen Bearbeitung möglicher Beschwerden sowie auf der Prävention und Sanktionierung jeglicher Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die möglicherweise belästigendes Verhalten gemeldet haben.

7. Alle Mitarbeitenden und Dienstleistenden des Instituts müssen mit Würde und Respekt behandelt werden, um ein harmonisches und sicheres Arbeitsumfeld zu fördern, das respektvolle und höfliche berufliche Beziehungen begünstigt.

8. Alle Mitarbeitenden und Dienstleistenden des Linguistischen Instituts alpha.b sowie alle externen Personen, freie Trainer und Gastfamilien, die eine Verbindung zum Institut haben, sind verpflichtet, stetige Wachsamkeit auszuüben, um Belästigung vorzubeugen und zu bekämpfen und ein harmonisches Arbeits- und Aufnahmeumfeld frei von jeder Form von Belästigung zu bewahren. Dies setzt voraus, dass alle Mitarbeitenden und externen Personen über die vom Institut eingeführten Bestimmungen und Mechanismen zur Prävention und Bekämpfung von Belästigung informiert sind und die Grundsätze des gegenseitigen Respekts und der Achtung einhalten.

9. Mitarbeitende und externe Personen müssen sich bewusst sein, dass ihre eigenen kulturellen Normen und Werte möglicherweise nicht von den Personen geteilt werden, mit denen sie interagieren, und dass diese Unterschiede zu Missverständnissen oder Meinungsverschiedenheiten führen können. Diese Unterschiede können jedoch niemals eine Form von Belästigung rechtfertigen.

10. Maßnahmen, die sich aus den Leitungsbefugnissen des Instituts ergeben, sowie Meinungsverschiedenheiten über die Organisation oder Qualität der Arbeit oder andere verwandte Fragen, wie Beurteilungen, Umsetzungen oder gesetzte Fristen, die respektvoll geäußert werden und den Verfahren des Instituts entsprechen, können a priori nicht als Belästigung eingestuft werden und fallen daher nicht unter diese Richtlinie.

11. Die Nutzung der Mechanismen zur Prävention und Bekämpfung von Belästigung liegt im Ermessen der Mitarbeitenden und Dienstleistenden des Instituts\*. Diese Mechanismen können kumulativ oder alternativ angewendet werden (\*freie Trainer und Gastfamilien).

12. Keine Form von Belästigung im beruflichen Umfeld wird toleriert. Eine solche Belästigung kann bei Mitarbeitenden zur Einleitung eines Disziplinarverfahrens führen und gegebenenfalls zur Anwendung disziplinarischer Maßnahmen, wenn die behaupteten Tatsachen durch ein Bündel präziser und übereinstimmender Indizien nachgewiesen wurden.

13. Jede Form von Vergeltungsmaßnahmen oder Drohungen gegen Personen, die Belästigung gemeldet oder Beschwerden eingereicht haben oder an einer Untersuchung im Anschluss an solche Beschwerden beteiligt waren (z. B. als Zeugen), kann zu disziplinarischen Maßnahmen führen, wenn die behaupteten Tatsachen durch präzise und übereinstimmende Indizien nachgewiesen wurden, und kann sogar zu rechtlichen Schritten führen.

14. Jede Anschuldigung oder Beschwerde, die durch ein Bündel präziser und übereinstimmender Indizien als leichtfertig, in böser Absicht oder böswillig erwiesen wurde, kann zur Einleitung eines Disziplinarverfahrens und/oder rechtlicher Schritte führen.

## C-Begriffsbestimmungen

### Psychische bzw. moralische Belästigung

15. Mit „psychischer bzw. moralischer Belästigung“ ist jedes unangemessene Verhalten oder jede Reihe unangemessener Verhaltensweisen gemeint, die darauf abzielen oder die Wirkung haben, ein Mitarbeitendesmitglied, Dienstleistende oder Studierende/Praktikanten des Linguistischen Instituts alpha.b zu beleidigen, zu demütigen oder einzuschüchtern oder ein einschüchterndes, demütigendes oder feindliches Arbeitsumfeld zu schaffen oder deren berufliche Laufbahn oder Reputation zu schädigen.

### Machtmisbrauch

16. Mit „Machtmisbrauch“ ist die unangemessene Nutzung einer Position von Einfluss, Macht oder Autorität gemeint. Er kann auch darin bestehen, unter anderem durch Einschüchterung, Drohung, Erpressung oder Zwang ein feindliches oder offensives Arbeitsumfeld zu schaffen. Dies ist besonders schwerwiegend, wenn der Machtmisbrauch darauf abzielt oder die Wirkung hat, die Arbeits- oder Karrierebedingungen einer anderen Person unangemessen zu beeinflussen. Machtmisbrauch kann eine Form oder ein erschwerender Umstand psychischer und/oder sexueller Belästigung darstellen.

### Sexuelle Belästigung

17. Mit „sexueller Belästigung“ ist jedes Verhalten oder jede Reihe von Verhaltensweisen sexueller Natur oder mit sexuellem Bezug gemeint, das unerwünscht ist, sei es verbal oder körperlich, und das darauf abzielt oder die Wirkung hat, ein einschüchterndes, demütigendes oder feindliches Arbeitsumfeld für ein Mitarbeitendesmitglied, Dienstleistende oder Studierende/Praktikanten des Linguistischen Instituts alpha.b zu schaffen. Sexuelle Belästigung ist besonders schwerwiegend, wenn nachgewiesen wird, dass die Täterin oder der Täter diese mit Drohungen oder Versprechungen in Bezug auf die beruflichen Perspektiven des Opfers verbunden hat.

### Mitarbeitende/r

18. Der Begriff „Mitarbeitendesmitglied“ umfasst jede Person, die gemäß der Personalordnung des Linguistischen Instituts alpha.b als solche definiert ist.

### Praktikant/Praktikantin

19. Der Begriff „Praktikant“ bezeichnet zeitweise Beschäftigte, abgeordnete Personen, Praktikanten, projektbezogen Beschäftigte und Freiwillige. Jede externe Person, die eine Verbindung zum Linguistischen Institut alpha.b hat.

### Jede externe Person, die eine Verbindung zum Institut hat

20. Der Begriff „jede externe Person, die eine Verbindung zum Institut hat“ umfasst alle Kategorien von Personen, die eine berufliche Beziehung, vertraglich oder nicht vertraglich, mit dem Linguistischen Institut alpha.b haben, namentlich freie Trainer,

die am Institut unterrichten, und Gastfamilien, die Studierende des Linguistischen Instituts alpha.b aufnehmen.

### Studierende/r

21. Der Begriff „Studierende“ bezeichnet jede Person, die beim Linguistischen Institut alpha.b eingeschrieben ist, um einen Kurs in Französisch als Fremdsprache (FLE) zu absolvieren.

### Mutmaßliche Täter/innen

22. Die Täterin oder der Täter einer Belästigung, sei sie psychischer oder sexueller Natur, kann eine vorgesetzte Person, ein Mitarbeitendesmitglied, ein Dienstleistender oder jede andere externe Person mit einer Verbindung zum Linguistischen Institut alpha.b sein.

### D- Qualifizierung

23. Um ein Verhalten als psychische oder sexuelle Belästigung einzustufen, ist es nicht erforderlich, dass dieses Verhalten auf einer Absicht der Täterin oder des Täters beruht. Es genügt, wenn anhand eines Bündels von Beweisen, Vermutungen und übereinstimmenden Indizien, einschließlich der Aussagen der Person, die sich als Opfer betrachtet, oder möglicher Zeugen, nachgewiesen wird, dass die Täterin oder der Täter wusste oder vernünftigerweise hätte wissen müssen, dass ihr oder sein Verhalten

- a) im Hinblick auf psychische Belästigung beleidigend, demütigend oder einschüchternd war oder ein einschüchterndes, demütigendes oder feindliches Arbeitsumfeld für die betroffene Person geschaffen hat.
- b) im Hinblick auf sexuelle Belästigung von der betroffenen Person nicht erwünscht war und die Wirkung hatte, ein einschüchterndes, demütigendes oder feindliches Arbeitsumfeld für diese zu schaffen.

### E- Geltungsbereich

24. Diese Richtlinie gilt für Mitarbeitende, Praktikanten, Studierende sowie jede andere externe Person, die eine Beziehung zum Linguistischen Institut alpha.b hat.

25. Diese Richtlinie gilt für Beziehungen zwischen einer vorgesetzten Person oder externen Autoritätsperson und einem Mitarbeitenden oder Praktikanten des Instituts sowie zwischen Mitarbeitenden derselben Hierarchieebene.

26. Diese Richtlinie gilt für jede Form von Belästigung, der ein Mitarbeitendesmitglied oder Praktikant des Instituts durch ein anderes Mitarbeitendesmitglied, einen Praktikanten, eine Studentin oder einen Studenten oder eine externe Person mit Verbindung zum Institut im beruflichen Umfeld ausgesetzt ist, sei es anlässlich, im Zusammenhang mit oder unter dem Vorwand der Arbeit, insbesondere

- a) an Arbeitsplätzen oder im Rahmen von Telearbeit
- b) bei beruflichen Reisen, Schulungen, Veranstaltungen oder sozialen Aktivitäten im Zusammenhang mit der Arbeit
- c) im Rahmen arbeitsbezogener Kommunikation, einschließlich solcher, die mittels Informations- und Kommunikationstechnologien erfolgt.

27. Das Institut kann unter keinen Umständen verantwortlich gemacht werden oder verpflichtet sein, in irgendeiner Weise Schadenersatz für angebliche Nachteile zu leisten, die von Personen geltend gemacht werden, die kein Beschäftigungsverhältnis mit dem Institut haben und die sich während der Erbringung von Dienstleistungen für das Institut als Opfer von Belästigung betrachten.

## F- Rollen und Verantwortlichkeiten

28. **Das Institut** entwickelt und setzt Maßnahmen um, die ein sicheres und harmonisches Arbeitsumfeld gewährleisten und eine Arbeitskultur fördern sollen, in der Belästigung in jeglicher Form nicht toleriert wird. Zu diesem Zweck ergreift das Institut die erforderlichen Präventions- und Sanktionsmaßnahmen, einschließlich gegebenenfalls disziplinarischer Maßnahmen oder der Einreichung von Beschwerden.

29. **Die Direktion** ist die verantwortliche Instanz für die Umsetzung dieser Richtlinie innerhalb des Instituts. Sie stellt sicher, dass alle Mitarbeitenden, Praktikanten, Studierenden und externen Personen mit einer Verbindung zum Institut Zugang zu den Dokumenten haben, die ihre Rechte und Pflichten im Bereich der Prävention und Bekämpfung von Belästigung beschreiben, einschließlich dieser Richtlinie. Darüber hinaus setzt sie verpflichtende Schulungen und Sensibilisierungskampagnen für Mitarbeitende, Praktikanten, Studierende sowie alle weiteren notwendigen Maßnahmen um, um die Einhaltung dieser Richtlinie sicherzustellen.

30. **Externe Unterstützungsdienste stehen zur Verfügung.** Der arbeitsmedizinische Dienst für Mitarbeitende oder über die Nummer 119, erreichbar für alle, 7 Tage die Woche, 24 Stunden am Tag.

## 31. Vorgesetzte und hierarchische Verantwortliche

- adoptieren ein vorbildliches und einwandfreies Verhalten, frei von jeglicher Form von Belästigung, und stellen sicher, dass diese Richtlinie den Mitarbeitenden unter ihrer Verantwortung bekannt ist, von ihnen verstanden wird und bei der Ausübung ihrer Funktionen beachtet wird.
- fordern aktiv ein harmonisches Arbeitsumfeld und ergreifen die notwendigen Maßnahmen, um alle Formen von Belästigung zu verhindern und zu beenden, in enger Zusammenarbeit mit der Personalabteilung.

32. **Mitarbeitende, Praktikanten, Studierende und jede externe Person, die eine Beziehung zum Institut hat:**

- halten sich an die allgemeinen Grundsätze und die in dieser Richtlinie festgelegten Mechanismen zur Prävention und Bekämpfung von Belästigung sowie an die einschlägigen Verhaltensregeln.
- stellen unter allen Umständen sicher, dass sie ein harmonisches Arbeitsumfeld aufrechterhalten und dazu beitragen, das frei von jeglicher Form von Belästigung ist.
- verhindern und beteiligen sich an keiner Form von Belästigung und teilen gegebenenfalls jedem Mitarbeitenden, Praktikanten, Studierenden oder jeder externen Person, die eine Beziehung zum Institut hat und deren Verhalten ihnen gegenüber als Belästigung angesehen werden könnte, klar mit, dass sie dieses Verhalten als beleidigend, einschüchternd, demütigend und/oder unerwünscht empfinden, und informieren gegebenenfalls die Direktion.
- sind ermutigt, der Direktion so bald wie möglich jedes Verhalten zu melden, das zwar nicht strikt als Belästigung einzustufen ist, aber unangemessen ist, um eine Wiederholung oder Verschlimmerung des beanstandeten Verhaltens zu vermeiden.

33. **Die Ermittlerin** oder der Ermittler führt die Untersuchung unter den im Kapitel J beschriebenen Bedingungen durch, um die Stichhaltigkeit der behaupteten Tatsachen anhand eines Bündels präziser und übereinstimmender Anhaltspunkte festzustellen, und legt der Administratorin oder dem Administrator einen Bericht vor.

## G – Präventionsmaßnahmen

34. Das Institut setzt sich dafür ein, alle Formen von Belästigung zu bekämpfen, indem es ein Arbeitsumfeld fördert, das frei von jeglicher Form von Diskriminierung oder Belästigung ist – ein Umfeld, das Mitarbeitende und Praktikanten, unabhängig von ihrem Rang, ihren Verantwortlichkeiten oder ihren Aufgaben, fördern, verkörpern und durchsetzen müssen.

35. Um das Risiko von Belästigung wirksam zu verhindern, werden verpflichtende Sensibilisierungs-, Schulungs- und Informationsprogramme organisiert, um das Engagement der Mitarbeitenden und Praktikanten für die Förderung einer Arbeitskultur frei von jeglicher Form von Belästigung zu stärken. Diese Programme können insbesondere folgende Themen umfassen: das Konzept der Belästigung, Prävention von Belästigung, gewaltfreie Kommunikation, Konfliktlösung im beruflichen Kontext sowie die Verfahren und Instrumente, die den Mitarbeitenden und Praktikanten des Instituts zur Verfügung stehen.

## H – Mediation

36. Das Mediationsverfahren kann angewendet werden, wenn beide Parteien, also die Person, die sich als Opfer betrachtet, und die mutmaßliche Täterin oder der mutmaßliche Täter, dem zustimmen.

37. Mediation wird nicht empfohlen, wenn der Verdacht oder das Vorliegen strafrechtlich relevanter Handlungen besteht.

## I – Informelle Verfahren: Meldemöglichkeiten

38. Die in diesem Abschnitt vorgesehenen informellen Verfahren können alternativ oder kumulativ angewandt werden, je nach Wunsch der Person, die sich als Opfer betrachtet. Diese Verfahren ermöglichen es den Parteien, selbst zu versuchen, die mit dem betreffenden Verhalten verbundenen Schwierigkeiten zu lösen, gegebenenfalls mit Unterstützung oder Hilfe der in den Punkten 43 und 44 genannten Drittpersonen.

39. Alle Meldungen im Zusammenhang mit jeglicher Form von Belästigung werden mit Sorgfalt, Strenge, Unparteilichkeit und Vertraulichkeit behandelt.

### Erstmeldung

40. Jede Person, die sich als Opfer von Belästigung betrachtet, wird ermutigt, sofern die Umstände es zulassen und sie sich dazu in der Lage fühlt, ihre Ablehnung unverzüglich (mündlich oder schriftlich) der mutmaßlichen Täterin oder dem mutmaßlichen Täter mitzuteilen. Je früher diese Mitteilung erfolgt, desto eher kann das betreffende Verhalten beendet und ein harmonisches, belästigungsfreies Arbeitsumfeld wiederhergestellt werden.

41. Jede Person, die Zeugin oder Zeuge einer Belästigungssituation wird, wird ermutigt, dies, sofern sie sich dazu in der Lage fühlt, der Direktion zu melden.

42. Wenn die Erstmeldung das beanstandete Verhalten nicht beendet hat, wenn sich das Verhalten verschlimmert oder wenn die Person, die sich als Opfer betrachtet, den mutmaßlichen Täter oder die mutmaßliche Täterin nicht direkt ansprechen möchte, kann sie die weiteren alternativen Meldeverfahren nutzen, die in dieser Richtlinie beschrieben sind.

### Meldung an Fachstellen für Wohlbefinden am Arbeitsplatz

43. Eine Person, die sich als Opfer eines belästigenden Verhaltens betrachtet oder betrachtet hat, kann sich an Fachstellen für Wohlbefinden am Arbeitsplatz, an den arbeitsmedizinischen Dienst, an die Arbeitsinspektion oder – je nach Schwere der Tatsachen – auch an die Justiz- oder Polizeibehörden wenden.

### Meldung an die Direktion

44. Eine Person, die sich als Opfer eines belästigenden Verhaltens betrachtet oder betrachtet hat, kann dies der Direktion mündlich oder schriftlich mitteilen.

45. In diesem Fall muss die Direktion

a) den Eingang der Meldung innerhalb von sieben (7) Tagen bestätigen,

b) die betreffende Person an die Bestimmungen dieser Richtlinie erinnern, c) die mit dieser Person erfolgten Gespräche dokumentieren und vertraulich aufbewahren.

### 46. Im Falle von behaupteter psychischer Belästigung und je nach Schwere des gemeldeten Verhaltens kann die Direktion

a) ein oder mehrere Gespräche zwischen der Person, die sich als Opfer betrachtet, und der mutmaßlichen Täterin oder dem mutmaßlichen Täter organisieren und durchführen, mit deren Zustimmung, um das beanstandete Verhalten anzusprechen und mögliche Lösungen zur Wiederherstellung eines harmonischen Arbeits- oder Dienstumfelds zu erörtern. Diese Gespräche unterliegen streng vertraulichen Sitzungsprotokollen, die gegebenenfalls nur der Ermittlerin oder dem Ermittler übermittelt werden;

b) vorläufige Maßnahmen ergreifen, die sie angesichts der Schwere der Situation für erforderlich hält, um sicherzustellen, dass die betroffene Person und die mutmaßliche Täterin oder der mutmaßliche Täter nicht aufeinandertreffen, indem sie die Bedingungen für die Ausübung ihrer Aufgaben oder Dienstleistungen anpasst, unter anderem durch den Einsatz von Telearbeit und/oder die Änderung der Ansprechperson, sofern möglich. Diese vorläufigen Maßnahmen stellen keine Disziplinarmaßnahmen dar und müssen nach Möglichkeit vertraulich bleiben;

c) der betroffenen Person und der mutmaßlichen Täterin oder dem mutmaßlichen Täter einen Bericht über alle ergriffenen Maßnahmen zukommen lassen.

47. Diese Phase kann gegebenenfalls in Zusammenarbeit mit der betroffenen externen Organisation durchgeführt werden, wenn die Belästigung von einer externen Person mit Verbindung zum Institut ausgeht.

48. Jeder Fall von Belästigung, der von einer externen Person mit Verbindung zum Institut begangen wird, muss dieser externen Organisation gemeldet werden. Die Direktion des Instituts wird mit der externen Organisation Kontakt aufnehmen, um geeignete Maßnahmen zu treffen, insbesondere zum Schutz der betroffenen Person.

49. Im Falle behaupteter sexueller Belästigung informiert die Direktion die betroffene Person darüber, dass sie das im Abschnitt ab Absatz 52 beschriebene Verfahren einhalten muss, und ergreift unverzüglich in Absprache mit der Administratorin oder dem Administrator die notwendigen Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Personen.

50. Bei Verdacht oder Vorliegen strafbarer Handlungen gemäß dem im jeweiligen Staat geltenden Recht – insbesondere körperlicher Angriff oder versuchter Angriff oder Drohungen oder unmittelbare Gefahr der Begehung solcher Handlungen – gegen irgendeine Person, insbesondere gegen jede Person, die ein entsprechendes Verhalten gemeldet hat oder sich als Opfer betrachtet, informiert die Direktion unverzüglich die nationalen Polizei- oder Justizbehörden, unbeschadet möglicher Schritte der betreffenden Person selbst.

## J – Formelle Verfahren: Prüfung und Untersuchung

51.Die in diesem Abschnitt vorgesehenen formellen Verfahren müssen nicht zwingend durch Meldungen der Person, die sich als Opfer betrachtet, eingeleitet worden sein. Die formellen Verfahren zielen darauf ab, die Stichhaltigkeit der behaupteten Tatsachen festzustellen und angesichts dieser Tatsachen die erforderlichen Korrekturmaßnahmen zu ergreifen.

### Beschwerde

52.Jederzeit, insbesondere jedoch, wenn das Verhalten, das angeblich eine Form von Belästigung darstellt, nicht aufgehört hat oder wenn die erfolgte(n) Meldung(en) nicht zur Wiederherstellung eines harmonischen Arbeitsumfelds geführt haben, kann die Person, die sich als Opfer betrachtet, der Direktion oder den zuständigen Behörden eine schriftliche Beschwerde vorlegen.

53.Um geprüft werden zu können, muss die Beschwerde enthalten:

- a) eine genaue Beschreibung der behaupteten Tatsachen, einschließlich der Daten und Orte ihres Auftretens,
- b) die Identität der mutmaßlichen Täterin oder des mutmaßlichen Täters bzw. der mutmaßlichen Täterinnen oder Täter,
- c) den Namen der beschwerdeführenden Person,
- d) die Identität möglicher Zeugen der behaupteten Tatsachen,
- e) alle Elemente, die die Beschwerde untermauern können.

### Nach Erhalt der Beschwerde

-evaluiert die Direktion, ob dringende Maßnahmen vor Beginn der Bearbeitung der Beschwerde ergriffen werden müssen. Solche Maßnahmen können die Einbindung der direkten Vorgesetzten der beschwerdeführenden Person und der mutmaßlichen Täterin oder des mutmaßlichen Täters erforderlich machen;

-unterstützt von jeder Person, die sie oder er zu diesem Zweck benennt, führt sie eine vorläufige Prüfung der behaupteten Tatsachen und der vorgelegten Dokumente durch, um festzustellen, ob diese Tatsachen auf den ersten Blick als mögliche Belästigung eingestuft werden können.

55.Wenn die Direktion nach Abschluss der vorläufigen Prüfung innerhalb von fünfundvierzig (45) Kalendertagen nach Eingang der Beschwerde zu dem Schluss kommt, dass

-die behaupteten Tatsachen keine Belästigung darstellen, entscheidet sie, keine Untersuchung einzuleiten, und schließt die Beschwerde ab. Die beschwerdeführende Person wird schriftlich informiert.

-wenn die Tatsachen eine Form von Belästigung darstellen, kann die Direktion:

-ein Disziplinarverfahren eröffnen, wenn die Täterin oder der Täter ein Mitarbeitendesmitglied ist, und die geeignete Sanktion gemäß dem Personalstatut verhängen, abhängig von der Schwere des Falls: Verwarnung, Verweis, Suspendierung, fristlose Kündigung wegen schwerwiegenden Fehlverhaltens;

-den betreffenden Vertrag beenden, wenn die Täterin oder der Täter ein Praktikant, eine Praktikantin, ein Studierender oder eine andere externe Person mit einem Vertragsverhältnis zum Institut ist;

-die Ansprechperson wechseln, wenn die mutmaßliche Täterin oder der mutmaßliche Täter eine externe Person mit einem vertraglichen oder nicht vertraglichen Verhältnis zum Institut ist.

-wenn die behaupteten Tatsachen auf den ersten Blick als Belästigung eingestuft werden können, entscheidet die Direktion über die Einleitung einer Untersuchung, die gemäß den Absätzen 56 und folgenden dieser Richtlinie durchgeführt wird.

### Eröffnung der Untersuchung

56.Wenn die Direktion die Eröffnung einer Untersuchung beschlossen hat, benennt sie eine berufliche Ermittlerin oder einen beruflichen Ermittler, extern zur Organisation, ausgewählt gemäß den geltenden internen Verfahren, auf der Grundlage ihrer oder seiner nachgewiesenen Erfahrung und Kenntnisse in der Durchführung von Untersuchungen zu Fällen von Belästigung im beruflichen Umfeld und zur Prävention psychosozialer Risiken.

57.In jedem Fall muss die benannte Ermittlerin oder der benannte Ermittler sich verpflichten, die strikte Vertraulichkeit aller ihr oder ihm übermittelten Elemente zu wahren und vor jedem zur Prüfung der behaupteten Tatsachen notwendigen Handlung zu bestätigen, dass kein Interessenkonflikt oder Anschein eines Interessenkonflikts besteht, der die Durchführung der Untersuchung beeinträchtigen könnte.

58.Nach Prüfung der behaupteten Tatsachen informiert die Ermittlerin oder der Ermittler über die Eröffnung der Untersuchung, und zwar zum Zeitpunkt und in der Reihenfolge, die sie oder er für angemessen hält, sowohl die beschwerdeführende Person als auch die mutmaßliche Täterin oder den mutmaßlichen Täter. Die schriftliche Mitteilung an die mutmaßliche Täterin oder den mutmaßlichen Täter enthält die Art der gegen sie oder ihn erhobenen Vorwürfe. Die Mitteilungen an die beschwerdeführende Person sowie an die mutmaßliche Täterin oder den mutmaßlichen Täter geben an, dass eine Kopie an die Administratorin oder den Administrator übermittelt wird.

### Auftrag der Ermittlerin oder des Ermittlers

59.Die Untersuchung dient dazu, die Stichhaltigkeit der behaupteten Tatsachen festzustellen. Sie ist vom Disziplinarverfahren getrennt, auch wenn sie nach Abschluss der Administratorin oder dem Administrator ermöglichen kann zu entscheiden, ob ein Disziplinarverfahren eingeleitet werden soll.

60.Die Ermittlerin oder der Ermittler führt die Untersuchung unparteiisch und unabhängig durch, unter Beachtung des Grundsatzes des kontradiktionsfreien Verfahrens. Sie oder er entscheidet über die Durchführung der Untersuchung und unterliegt einer strengen Vertraulichkeitspflicht.

61. Im Rahmen ihres oder seines Auftrags kann die Ermittlerin oder der Ermittler jede Mitarbeiterin, jeden Mitarbeiter, jede Praktikantin, jeden Praktikanten, jede Studierende, jeden Studierenden sowie jede externe Person mit einer Verbindung zur Organisation direkt einladen, angehört zu werden, um Fragen zu beantworten, die mit den festzustellenden Tatsachen in Zusammenhang stehen. Vorgeladene Personen dürfen sich ohne triftigen Grund der Anhörung nicht entziehen und sind verpflichtet, alle Informationen offen zu legen, die für die Untersuchung relevant sein könnten. Auch Drittpersonen außerhalb der Organisation können zur Anhörung eingeladen werden. Bei Schwierigkeiten in Bezug auf die Gründe, die für eine Verweigerung der Anhörung geltend gemacht werden, wird die Frage der Direktion vorgelegt, die über die Gültigkeit der Gründe entscheidet.

62. Die Anhörungen der befragten Personen werden in einem streng vertraulichen Protokoll festgehalten. Das Protokoll wird von der befragten Person unterschrieben und datiert. Eine mögliche Weigerung der Unterschrift wird von der Ermittlerin oder dem Ermittler im Protokoll vermerkt.

63. Während ihrer Anhörung kann die mutmaßliche Täterin oder der mutmaßliche Täter Beweise, Informationen oder alle als relevant erachteten Dokumente vorlegen und die Aussage von Mitarbeitenden, Beschäftigten, externen Personen mit einer Verbindung zum Institut oder von Dritten verlangen. Die beschwerdeführende Person kann ebenfalls Dokumente einreichen oder zusätzliche Zeugenaussagen beantragen, die zur Feststellung der behaupteten Tatsachen beitragen können. Die Ermittlerin oder der Ermittler entscheidet, welche Zeug:innen angehört werden.

64. Alle im Rahmen der Untersuchung angehörten Personen unterliegen einer strikten Vertraulichkeit. Zu diesem Zweck müssen sie eine Geheimhaltungsvereinbarung über alle während der Untersuchung erhaltenen Informationen oder Dokumente unterzeichnen. Verstöße gegen die Vertraulichkeit, die Weigerung, an der Untersuchung teilzunehmen, das vorsätzliche Übermitteln falscher Informationen oder jede Form der Einflussnahme auf die Untersuchung können zu disziplinarischen Maßnahmen führen.

65. Im Rahmen der Erfordernisse der Untersuchung kann die Ermittlerin oder der Ermittler die Vorlage von institutsinternen Dokumenten verlangen, die mit den behaupteten Tatsachen in Zusammenhang stehen. Sie oder er kann außerdem mit Genehmigung der Direktion Zugriffsrechte auf die elektronischen Konten von Mitarbeitenden, Praktikant:innen, Studierenden oder externen Personen ausüben, die über vom Linguistischen Institut alpha.b bereitgestellte Konten verfügen.

66. Die Untersuchung kann in Zusammenarbeit mit der betroffenen externen Organisation durchgeführt werden, wenn die Belästigung von einer externen Person ausgeht, die eine Beziehung zum Institut hat, um die notwendigen Beweise zu sammeln.

### **pAbschluss der Untersuchung**

67. Die Ermittlerin oder der Ermittler verfasst einen Untersuchungsbericht, in dem beurteilt wird, ob die behaupteten Tatsachen anhand eines Bündels präziser und übereinstimmender Anhaltspunkte als erwiesen gelten können. Die Ermittlerin oder der Ermittler übermittelt den Bericht innerhalb von sechzig (60) Kalendertagen nach ihrer oder seiner Ernennung an die Direktion, es sei denn, besondere Umstände rechtfertigen eine Fristverlängerung und die Direktion stimmt dieser zu.

68. Eine zusammenfassende Fassung des Untersuchungsberichts, die die Schlussfolgerungen der Ermittlerin oder des Ermittlers enthält, wird sowohl der beschwerdeführenden Person als auch der mutmaßlichen Täterin oder dem mutmaßlichen Täter übermittelt.

69. Wenn der Bericht zu dem Schluss kommt, dass die behaupteten Tatsachen nicht erwiesen sind, leitet die Direktion kein Disziplinarverfahren ein und schließt die Beschwerde ab.

70. Wenn der Bericht zu dem Schluss kommt, dass die behaupteten Tatsachen erwiesen sind, muss die Direktion ein Disziplinarverfahren einleiten. Wenn die Belästigung von einer Praktikantin, einem Praktikanten, einer studierenden Person oder einer anderen externen Person mit einer Beziehung zum Institut ausgeht, kann die Direktion den Wechsel der Ansprechperson verlangen oder den betreffenden Vertrag beenden.

71. Wenn die Ermittlerin oder der Ermittler zu dem Schluss kommt, dass die behaupteten Tatsachen erwiesen sind, und die Direktion der Ansicht ist, dass diese Tatsachen nach dem im betreffenden Staat geltenden Recht eine Straftat darstellen könnten, setzt die Direktion die in Absatz 50 vorgesehenen Maßnahmen um.

### **K- Vertraulichkeit**

72. Jede Person, die über ergriffene oder laufende Maßnahmen zur Bearbeitung eines mutmaßlichen Falls von Belästigung informiert ist, muss die Sensibilität und Vertraulichkeit der Angelegenheit respektieren. In diesem Fall müssen sie davon absehen, darüber zu sprechen oder Informationen oder Dokumente untereinander oder an irgendjemanden weiterzugeben, der diese nicht zur Erfüllung seiner Aufgaben im Zusammenhang mit der vorliegenden Richtlinie benötigt. Alles muss unternommen werden, um die Würde, die Rechte und das Selbstwertgefühl der beteiligten Personen zu schützen.

### **L- Schutzmaßnahmen**

73. Während und nach Abschluss eines der oben genannten Prozesse kann die Administratorin oder der Administrator, gegebenenfalls nach Rücksprache mit der Ermittlerin oder dem Ermittler, entscheiden, dass die Person, die sich als Opfer

betrachtet, die mutmaßliche Täterin oder der mutmaßliche Täter und/oder die Zeug:innen Schutzmaßnahmen unterliegen, wenn die Bedingungen der Ausübung ihrer Aufgaben oder ihre Anwesenheit in den Räumlichkeiten geeignet sind, die Untersuchung und/oder die Interessen oder das ordnungsgemäße Funktionieren der Organisation zu beeinträchtigen. Diese Maßnahmen werden umgehend ergriffen, wenn ein Fall von Belästigung eine unmittelbare Gefahr für die Gesundheit und Sicherheit der betroffenen Personen darstellt.

74. Ein Unterstützungsdiensst durch Spezialist:innen für Wohlbefinden am Arbeitsplatz sowie die Möglichkeit einer Konsultation bei der Arbeitsmedizin sind integrale Bestandteile der Begleitung der mutmaßlichen Opfer.

75. Die Schutzmaßnahmen stellen keine Disziplinarmaßnahmen dar und greifen in keiner Weise den Schlussfolgerungen der Untersuchung vor.

76. Diese Maßnahmen können in einer Anpassung der Arbeitsbedingungen bestehen, insbesondere in folgenden Formen: Telearbeit, angepasste Arbeitszeiten, Nutzung eines anderen Büros oder Arbeitsplatzes, bezahlte Freistellung, Aussetzung des Zugangs zum IT-Konto, Einschränkung des Kontakts zu bestimmten Mitarbeitenden oder Beschäftigten, vorübergehende Versetzung.

77. Wenn ein erwiesenes Risiko besteht, das die Vorprüfung, die Untersuchung und/oder die Interessen des Instituts beeinträchtigen könnte, kann die Direktion entscheiden, die betroffene Person oder Personen von der Arbeit freizustellen. Während der Freistellung gilt die betroffene Person zu allen administrativen Zwecken als im Dienst des Instituts und erhält weiterhin ihre Vergütung. In diesem Fall kann die Direktion folgende Maßnahmen anordnen:

- a) die Aussetzung des Zugangs zu den Räumlichkeiten des Instituts, außer mit schriftlicher Genehmigung der Direktion und unter den von ihr festgelegten Bedingungen;
- b) die Aussetzung des Zugangs zum IT-Konto oder die Einschränkung des Kontakts zu bestimmten Personen, die an der Vorprüfung oder an der Untersuchung beteiligt sind.

78. Die Administratorin oder der Administrator kann die vorgesetzten Führungskräfte über die Meldung, die Vorprüfung und/oder die laufende Untersuchung informieren, damit diese:

- a) den Ruf aller beteiligten Personen wahren, insbesondere den der mutmaßlichen Täterin oder des mutmaßlichen Täters;
- b) sicherstellen, dass keine der Personen Repressalien infolge der Beschwerde oder wegen ihrer Teilnahme an der Untersuchung ausgesetzt ist;
- c) die erforderliche Vertraulichkeit gewährleisten.

79. Sobald eine Entscheidung über den Ausgang eines bestätigten Falls getroffen wurde, wird eine enge Nachverfolgung durch den Personalservice durchgeführt, damit die betroffenen Personen ihre Arbeit gegebenenfalls so leicht und schnell wie möglich wieder aufnehmen können. Diese Nachverfolgung kann Folgendes umfassen:

- a) Die Kontaktaufnahme mit den betroffenen Personen, um sicherzustellen, dass sie keinen Repressalien ausgesetzt sind. Bei Verdacht auf Repressalien wird die Direktion gegebenenfalls Schutzmaßnahmen ergreifen;
- b) Sicherstellen, dass den Unterstützungsbedürfnissen der betroffenen Personen Rechnung getragen wird. Dabei ist der Arbeitsbewertung besondere Aufmerksamkeit zu schenken;
- c) Sicherstellen, dass alle administrativen oder disziplinarischen Maßnahmen ordnungsgemäß umgesetzt werden.

80. Die vorliegende Richtlinie wird alle drei (3) Jahre einer Nachverfolgung und Bewertung unterzogen, um ihre Wirksamkeit zu gewährleisten oder erforderliche Korrekturmaßnahmen vorzunehmen. Diese Bewertung wird von der administrativen Einheit durchgeführt, die für interne Audits und Bewertungen zuständig ist.

alpha.b  
2 rue d'Angleterre  
06000 Nice – France  
[office@alpha-b.fr](mailto:office@alpha-b.fr)  
+33 (0) 4 93 160 036  
[www.alpha-b.fr](http://www.alpha-b.fr)