

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Merkblatt

Dieses Merkblatt richtet sich an alle Mitarbeitenden und Vorgesetzten der Gemeindeverwaltung Köniz. Es zeigt auf, welche Situationen als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz einzustufen sind und was dagegen unternommen werden kann.

1. Die Gemeindeverwaltung Köniz toleriert keine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Die Gemeindeverwaltung Köniz verbietet jede Form von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und verpflichtet sich, in Umsetzung des eidg. Gleichstellungsgesetzes, angemessene Massnahmen zu ergreifen. Diese sollen die Beschäftigten vor sexueller Belästigung schützen. Betroffenen Personen, die Rat suchen, sowie anderen Involvierten, die zur Klärung der Sachlage beigezogen werden, dürfen daraus keine Nachteile erwachsen.

Die Gemeindeverwaltung Köniz verlangt von allen Mitarbeitenden, dass sie die persönlichen Grenzen respektieren, auf die ihre Kolleginnen und Kollegen im zwischenmenschlichen Kontakt Anspruch haben.

2. Was ist sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz?

Als sexuelle Belästigung gilt jedes Verhalten mit sexuellem Bezug, mit dem Personen am Arbeitsplatz diskriminiert oder herabgewürdigt werden, das allgemein oder für die einzelne betroffene Person unerwünscht ist und von dem die verursachende Person weiss oder annehmen muss, dass es unerwünscht ist.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz stellt eine erhebliche Beeinträchtigung der Persönlichkeitsrechte der Betroffenen dar. Sie wirkt sich auf die Persönlichkeitsentwicklung, das Selbstwertgefühl sowie die Handlungs- und Entscheidungsfreiheit der betroffenen Person aus, verletzt ihre Würde und ihr soziales Ansehen.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz hat nichts zu tun mit Flirts oder Liebesbeziehungen, die im gegenseitigen Einvernehmen geschehen.

Sexuelle Belästigung kann in folgenden Verhaltensweisen zum Ausdruck kommen:

- Zudringliche Körperkontakte
- Körperliche Übergriffe
- Unerwünschte, scheinbar zufällige Berührungen
- Anzügliche Bemerkungen über körperliche Vorzüge und Schwächen oder über die sexuelle Ausrichtung
- Obszöne Äusserungen, sexistische Sprüche und Witze, ebensolche E-Mails und SMS
- Aufdringliche und taxierende Blicke sowie anzügliche herabwürdigende Gesten
- Vorzeigen von pornografischem Material oder Material mit eindeutig sexuellem Bezug
- Wiederholte, unerwünschte Einladungen, aufdringliches Verhalten
- Aufforderungen zu sexuellen Handlungen
- Zweideutige Aufforderungen
- Annäherungsversuche - verbunden mit dem in Aussicht stellen von Vor- oder Nachteilen
- Anzügliche und peinliche Bemerkungen

Zu beachten ist, dass diese Liste nicht abschliessend ist. Es gilt, jeweils nicht nur die objektiv beobachtete Verhaltensweise, sondern auch die Wahrnehmung und das subjektive Empfinden der Betroffenen in Betracht zu ziehen.

3. Verhaltensregeln für alle Mitarbeitenden

- Mitarbeitende respektieren die persönlichen Grenzen der anderen Mitarbeitenden
- Mitarbeitende tragen zu einem Arbeitsklima bei, das die physische und psychische Integrität aller respektiert und die gute Zusammenarbeit fördert.
- Mitarbeitende setzen Grenzen und weisen Personen in Schranken, die im Begriff sind, sie oder andere Mitarbeitende sexuell zu belästigen. Sie ermuntern betroffene Personen, sich zu wehren und die zur Verfügung stehenden Hilfsangebote zu nutzen.

4. Verhaltensregeln und Verantwortung von Vorgesetzten

- Vorgesetzte begegnen ihren Mitarbeitenden mit Respekt, verhalten sich vorbildlich und sind sich ihrer besonderen Verantwortung bewusst.
- Vorgesetzte sorgen dafür, dass die Bestimmungen dieses Merkblatts gegen sexuelle Belästigung eingehalten werden.
- Vorgesetzte fördern im Rahmen ihrer Verantwortung für die Prävention vor sexueller Belästigung das nötige Wissen und die Sensibilisierung ihrer Mitarbeitenden.
- Bei Verdacht auf sexuelle Belästigung in ihrem Verantwortungsbereich informieren Vorgesetzte ihre Mitarbeitenden aktiv über die Grundsätze der Gemeindeverwaltung zum Schutz der persönlichen Integrität und ergreifen angemessene Massnahmen.

5. Information und Weiterbildung

Alle Mitarbeitende werden über die Grundsätze der Gemeindeverwaltung Köniz bezüglich sexueller Belästigung am Arbeitsplatz informiert und erhalten das vorliegende Merkblatt.

Im Rahmen des Aus- und Weiterbildungsangebots sowie mit Informationsmassnahmen wird das Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz behandelt. Ziel ist es, die Mitarbeitenden für die Problematik zu sensibilisieren, sie zur partnerschaftlichen Zusammenarbeit zu befähigen, ihr Selbstvertrauen zu stärken und ihre Fähigkeit zu fördern im persönlichen Umgang Grenzen zu setzen.

Personen mit Führungsaufgaben werden im Rahmen einer speziellen Weiterbildung auf ihre Aufgaben (Prävention und Intervention) vorbereitet.

Alle Personen, denen bei der Umsetzung des Merkblatts eine offizielle Rolle zukommt (Vertrauens- und Kontaktpersonen), sind für ihre Aufgabe ausgebildet.

6. Wenn Sie von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen sind

Mitarbeitende

- reagieren wenn möglich sofort und bestimmt auf sexuelle Belästigungen und teilen der belästigenden Person unmissverständlich mit, dass ihr Verhalten unerwünscht ist und nicht toleriert wird,
- notieren sich Name der belästigenden Person, Art, Zeitpunkt sowie eventuelle Zeugen der Belästigung,
- fordern wenn nötig die belästigende Person schriftlich auf, das unerwünschte Verhalten zu unterlassen,
- wenden sich frühzeitig an die zuständige Ansprechperson, die/den Vorgesetzte/n, die/den Personalbereichsleiter/in, die Personalleiterin/den Personalleiter oder die externe Kontaktstelle (s. Punkt 8.).

Vorgesetzte

- weisen Personen in Schranken, die sie oder andere Mitarbeitende sexuell belästigen. Sie treffen nach Rücksprache mit den zuständigen Fachstellen die geeigneten und verhältnismässigen (Sofort-)Massnahmen zum Schutz der betroffenen Personen.
- unterstützen Personen, die wegen sexueller Belästigung um Beistand bitten und leiten sie an die zuständigen Fachstellen weiter.
- tragen die Verantwortung dafür, dass die notwendigen Massnahmen ohne Verzögerung ergriffen werden.

7. Konkretes Vorgehen

Gemeindeinternes Beratungsangebot für allfällig belästigte Mitarbeitende

- Mitarbeitende, die sich sexuell belästigt fühlen, wenden sich an ihre Vorgesetzten oder an die Personalabteilung.
- Die Vorgesetzten oder die Personalabteilung prüfen unverzüglich mit den betroffenen Mitarbeitenden anhand dieses Merkblatts, ob ein konkreter Verdacht auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz vorliegt.
- Bei der Personalabteilung wird auf Wunsch der betroffenen Person soweit möglich eine Person gleichen Geschlechts als Ansprechpartner/in bestimmt.
- Die Vorgesetzten oder die Personalabteilung können vorschlagen, dass sich die betroffene Person bei der externen Kontaktstelle beraten lässt (siehe unten).

Einleitung vorsorglicher Massnahmen

- Sind sofort vorsorgliche Massnahmen zu treffen, so legen die Personalabteilung und die Vorgesetzten diese gemeinsam fest.

Gemeindeexternes Beratungsangebot für allfällig belästigte Mitarbeitende

- Mitarbeitende, die sich sexuell belästigt fühlen, haben die Möglichkeit, sich direkt bei der externen Kontaktstelle beraten zu lassen, ohne vorab die Personalabteilung oder Vorgesetzten zu informieren. Sie können dies auch noch tun, nachdem sie sich in einem ersten Schritt an ihre Vorgesetzten oder die Personalabteilung gewendet haben.
- Beauftragt die Personalabteilung die externe Kontaktstelle, so tut sie dies nur in Absprache mit der betroffenen Person und mit deren Einverständnis.
- Bei der Kontaktstelle handelt es sich um je eine weibliche und eine männliche Person mit anwaltlicher Ausbildung, die den Mitarbeitenden kostenlos für eine angemessene Erstberatung zur Verfügung stehen. Die betroffenen Mitarbeitenden können wählen, ob sie eine Beratung durch eine Frau oder einen Mann wünschen.
- Der Berater oder die Beraterin der externen Kontaktstelle hört die hilfeschuchende Person an und berät sie über mögliche weitere Schritte.
- Die externe Kontaktstelle entscheidet, wie viel Zeit für eine angemessene Erstberatung nötig ist. Den Mitarbeitenden entstehen durch diese Beratung keine Kosten.
- Wünscht die betroffene Person nach erfolgter Beratung die Vornahme von (weiteren) Massnahmen durch die Gemeinde Köniz, erstattet die Kontaktstelle der Personalabteilung einen kurzen Bericht und schlägt ihr entsprechende Massnahmen vor.
- Auf eine fortführende externe Beratung besteht kein Anspruch, auch wenn eine solche aus Sicht der betroffenen Mitarbeitenden nötig ist. Es steht den Mitarbeitenden jedoch frei, die Beratung auf eigene Kosten weiterzuführen.
- Möchte die betroffene Person, dass keine (weiteren) Massnahmen eingeleitet werden, teilt die Beratungsstelle dies der Personalabteilung ohne weitere Berichterstattung mit und stellt Rechnung für die abgeschlossene Beratung. Die Personalabteilung prüft in diesem Fall, ob die Gemeinde Köniz aufgrund ihrer Pflichten als Arbeitgeberin (z.B. aufgrund ihrer Fürsorgepflicht) Massnahmen zu treffen hat.
- Sind von der Gemeinde keinerlei Massnahmen getroffen worden und werden auch keine solchen eingeleitet, so kann die betroffene Person den Wunsch anbringen, dass weder die Korrespondenz mit der Kontaktstelle noch allfällige andere die aktuellen Vorfälle betreffende Unterlagen in ihrem Personaldossier aufbewahrt werden.

Beratungsangebot für Beschuldigte

- Mitarbeitende, die beschuldigt werden, andere Mitarbeitende sexuell belästigt zu haben, oder die nicht sicher sind, ob ihr Verhalten belästigend ist, können sich an ihre Vorgesetzten oder die Personalabteilung wenden.
- Die Vorgesetzten oder die Personalabteilung prüfen mit den betroffenen Mitarbeitenden anhand dieses Merkblatts, ob ein konkreter Verdacht auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz vorliegt.
- Sie besprechen mit ihnen allfällige Lösungsansätze, informieren über die personalrechtliche Ausgangslage, mögliche Vorgehensweisen und zur Verfügung stehende Beratungsstellen, die auf eigene Kosten aufgesucht werden können.

Feststellung des Sachverhalts

- Die Personalabteilung nimmt nach Bedarf Abklärungen zum Sachverhalt vor und bezieht dabei die Vorgesetzten mit ein. Sie führt insbesondere Befragungen mit der allfällig belästigten und der beschuldigten Person und mit Dritten, die zur Klärung des Sachverhalts beitragen können, durch.
- Wo dies sinnvoll und vertretbar ist, wartet sie eine allfällige Berichterstattung und Vorgehensvorschläge der externen Kontaktstelle ab.
- Hat die Personalabteilung den Sachverhalt abgeklärt, informiert sie betroffene, beschuldigte und vorgesetzte Personen über ihre Feststellungen und klärt deren Haltung zum weiteren Vorgehen ab.
- Werden weitere Abklärungen verlangt, entscheidet die Personalabteilung mit den Vorgesetzten darüber, ob diese für die Feststellung des Sachverhalts notwendig sind und führt sie allenfalls durch.

Festlegen der notwendigen Massnahmen

- Sind die Abklärungen abgeschlossen, legt die Personalabteilung gemeinsam mit den Vorgesetzten die vorgesehenen Massnahmen fest.
- Die betroffenen und die beschuldigten Personen werden in geeigneter Form über das Resultat der Abklärungen informiert und es wird ihnen mitgeteilt, ob bzw. welche Massnahmen vorgesehen sind. Sie erhalten Gelegenheit zur Stellungnahme.
- Allfällige personalrechtliche Massnahmen oder Sanktionen gegenüber den beschuldigten Personen dürfen gegenüber den betroffenen (anzeigenden) Personen nicht konkret offengelegt werden.

- Nach Eingang allfälliger Stellungnahmen werden die betroffenen und die beschuldigten Personen über den Entscheid informiert.
- Ergeht der Entscheid in Form einer Verfügung, ist der Gemeinderat in der dafür vorgesehenen Weise in den oben dargelegten Prozess einbezogen.

Wahrung der Rechte der betroffenen und der beschuldigten Person

Während des gesamten Verfahrens gilt es, die Vorbringen der möglicherweise belästigten Personen ernst zu nehmen und gleichzeitig die Unschuldsvermutung gegenüber den beschuldigten Personen zu wahren. Vorsorgliche Massnahmen, die der Entschärfung der Situation dienen, sind möglichst ohne Vorverurteilung durchzuführen.

Das gesamte Verfahren ist vertraulich zu handhaben.

8. Anlaufstellen

Die folgenden Instanzen stehen für Informationen und Fragen sowie zur Unterstützung und Begleitung allfällig von sexueller Belästigung Betroffener zur Verfügung.

Gemeindeverwaltung

- die unmittelbaren oder mittelbaren Vorgesetzten, soweit dies im konkreten Fall zumutbar ist
- die Personalabteilung

Externe Kontaktstelle

- Daniela Giovanoli, Rechtsanwältin
Thunstrasse 49, Postfach, 3000 Bern 6
031 311 90 09
info@giovanoli.org
- Josef Mock Bosshard, Rechtsanwalt
Schwarztorstrasse 7, 3001 Bern
031 376 04 40
jo-mock@jo-mock.ch

Die beiden externen Beratungspersonen unterstehen der Schweigepflicht und leiten Informationen nur im Einverständnis mit der betroffenen Person an die Personalabteilung weiter.

Weitere Adressen

- Fachstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern (Kanton Bern)
Postgasse 68
3000 Bern 8
031 633 75 77
www.sta.be.ch/site/gleichstellung
- Kantonale Schlichtungskommission
gegen Diskriminierungen im Erwerbsleben (SKDE)
Sekretariat
Postgasse 68
3000 Bern 8
Tel. 031 633 75 11
info.skde@sta.be.ch; www.be.ch/skde
- Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann
Schwarztorstrasse 51
3003 Bern
031 322 68 43
www.gleichstellungsbuero.ch
- Frauenzentrale Bern
Spitalgasse 34
3011 Bern
031 311 72 01
www.frauenzentralebern.ch

9. Verfahrensrechtliche Hinweise

Grundsatz

Es wird empfohlen, gemäss den in Ziffer 7 festgelegten Grundsätzen vorzugehen.

Wahl eines formellen oder informellen Verfahrens

- Wünscht die allfällig belästigte oder die beschuldigte Person, dass betreffend die abzuklärenden Vorfälle und allfällige Massnahmen eine Verfügung erlassen wird, hat sie dies der Personalabteilung oder den Vorgesetzten so früh als möglich mitzuteilen. In diesem Fall wird ein formelles Verfahren durchgeführt, das mit einer Verfügung des Gemeinderats abgeschlossen wird.
- Macht die allfällig belästigte Person gegenüber der Gemeinde finanzielle Ansprüche geltend, hat sie dies ebenfalls so früh als möglich mitzuteilen. Auch in diesem Fall erfolgen ein formelles Verfahren und der Erlass einer Verfügung durch den Gemeinderat.
- Andernfalls entscheidet die Personalabteilung, ob die Abklärung des Vorfalles auf formellem oder informellem Weg vorgenommen und mit einer Verfügung des Gemeinderats abgeschlossen wird.

Rechtsmittel

Wird das Verfahren mit einer Verfügung des Gemeinderats abgeschlossen, kann gegen diese innerhalb von 30 Tagen Beschwerde beim Regierungstatthalter erhoben werden.

Daneben besteht die Möglichkeit, gemäss Artikel 76 des Personalreglements an das Gemeindepräsidium zu gelangen. Dies ist kein Rechtsmittel. Einzelheiten können dem genannten Artikel 76 Personalreglement entnommen werden.

Schlichtungsverfahren zwischen allfällig belästigten Arbeitnehmenden und der Gemeinde Köniz

Sind Mitarbeitende, die eine sexuelle Belästigung geltend machen, der Ansicht, die Gemeinde Köniz habe nicht alle Massnahmen getroffen, um diese Belästigung zu verhindern, können beide Parteien bei der Kantonalen Schlichtungskommission gegen Diskriminierungen im Erwerbsleben (SKDE) ein Schlichtungsbegehren stellen. Die Schlichtungskommission versucht, eine Einigung herbeizuführen.

Das Verfahren ist für beide Parteien freiwillig und unentgeltlich.

Das Schlichtungsbegehren kann jederzeit bis zur Einleitung eines gemeindeexternen Beschwerdeverfahrens (siehe oben unter Rechtsmittel) gestellt werden.

Zivilrechtliches Vorgehen gegenüber der belästigenden Person

Wird ein zivilrechtliches Vorgehen gegenüber der belästigenden Person in Erwägung gezogen, empfiehlt es sich, vorgängig eine rechtliche Beratung in Anspruch zu nehmen.

Strafrechtliches Vorgehen gegenüber der belästigenden Person

Falls die entsprechenden Voraussetzungen erfüllt sind, kann gestützt auf Artikel 198 und Artikel 30 des Strafgesetzbuches Strafanzeige und Strafantrag wegen sexueller Belästigung erstattet werden. Der Strafantrag ist innerhalb einer Frist von drei Monaten zu stellen. Unter Umständen ist eine Anzeige wegen weiteren Straftatbeständen möglich.

Wird ein strafrechtliches Vorgehen in Erwägung gezogen, empfiehlt es sich, vorgängig eine juristische Beratung in Anspruch zu nehmen.

Auskunft

Allgemeine Auskünfte über die Verfahren erteilen auf Anfrage die Personalabteilung oder die Fachstelle Recht.

10. Massnahmen und Sanktionen gegenüber der belästigenden Person

Gegenüber belästigenden Personen werden je nach Schwere des Verhaltens folgende Massnahmen getroffen:

- Persönliches Gespräch und Hinweis auf die Grundsätze der Gemeindeverwaltung Köniz bezüglich sexueller Belästigung am Arbeitsplatz
- Aufforderung zum sofortigen Einstellen der Belästigung
- Aufforderung zur Entschuldigung bei der belästigten Person
- Vermerk in der Personalakte
- Schriftliche Mahnung und/oder Kündigungsandrohung
- Kündigung
- Fristlose Entlassung

Wer jemanden zu Unrecht und wider besseres Wissen der sexuellen Belästigung beschuldigt, hat mit denselben Sanktionen zu rechnen.

Soweit belästigende Handlungen auch strafrechtlich relevant sind, bleiben Strafverfahren vorbehalten.

11. Kündigungsschutz

Während der Dauer eines gemeindeinternen oder -externen Beschwerdeverfahrens und Schlichtungsverfahren wegen sexueller Belästigung sowie sechs Monate darüber hinaus darf das Arbeitsverhältnis der allenfalls belästigten Person nicht ohne begründeten Anlass gekündigt werden (Artikel 24 und 25 des kantonalen Einführungsgesetzes zum Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann).

Köniz, den 09.07.2008
(redaktionell überarbeitet im Februar 2012)