

Parlamentssitzung vom 23. Oktober 2006

Beantwortung 0608

Postulat Mäder (SP) betr. Konzept sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Text des Postulates

Der Gemeinderat wird beauftragt ein Konzept gegen sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz zu erstellen.

Begründung

Das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Mann und Frau (Gleichstellungsgesetz GLG) gilt für alle Anstellungsverhältnisse, also auch für die Angestellten der Gemeindeverwaltung. Dieses Gesetz verpflichtet die Gemeinde als Arbeitgeberin zu den erforderlichen und zumutbaren Massnahmen für die Verhütung und Bekämpfung der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz. Hat sie keine Massnahmen getroffen, die zur Verhinderung sexueller Belästigungen nach der Erfahrung notwendig, angemessen und zumutbar sind, dann kann die Gemeinde dazu verpflichtet werden, dem Opfer der sexuellen Belästigung eine Entschädigung bis zu 6 Monatslöhnen zu zahlen.

Wirkungsvolle Massnahmen können zum Beispiel die präventive Information und Sensibilisierung der Angestellten und Vorgesetzten sein. Insbesondere ist es die Aufgabe der Gemeinde als Arbeitgeberin, dass sie ein belästigungsfreies Arbeitsklima schafft und dass sie von sexueller Belästigung betroffene Personen unterstützt und die nötigen Massnahmen ergreift. Grössere Betriebe und Verwaltungen in der Schweiz haben in den letzten Jahren verbreitet Präventionsmassnahmen eingeführt, Konzepte erarbeitet und Anlaufstellen geschaffen. Die Gemeinde Köniz beschäftigt zurzeit immerhin rund 400 Angestellte. Weder im Personalreglement noch im Personalleitbild ist das Thema der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz erwähnt.

- Die verantwortlichen Vorgesetzten benötigen ein Konzept gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz als Führungsinstrument, damit sie im konkreten Fall die richtigen Massnahmen treffen können.
- Die Opfer sexueller Belästigung brauchen das Konzept, damit sie wissen, wo sie sich informieren und wie sie sich gegen die Belästigung wehren können.
- Die Gemeinde muss die Zuständigkeiten bei sexueller Belästigung regeln. Zu prüfen ist insbesondere die Schaffung einer internen oder externen Anlaufstelle.
- Den Vorgesetzten müssen die rechtsstaatlichen Grundsätze (Vertraulichkeit, Unschuldsvermutung, rechtliches Gehör) bekannt sein. Der Gemeinderat hat hierfür Hilfsmittel wie Merkblätter und Checklisten zur Verfügung zu stellen.

Eingereicht am 8. Mai 2006

Anna Mäder-Garamvölgyi, Rita Sidler, Alfred Arm, Hugo Staub, Claudia Egli, Stephanie Staub-Muheim, Martin Graber, Elisabeth Troxler, Christian Vifian, Annemarie Berlinger-Staub, Christoph Salzmann, Ignaz Caminada, Ursula Wyss, Jan Remund, Urs Maibach, Liz Fischli, Hermann Gysel, Rolf Zwahlen, Valentin Lager (19)

Antwort des Gemeinderates

Seit einigen Jahren wird in der Gemeindeverwaltung Köniz ein Merkblatt der Fachgruppe Gleichstellung zum Thema "Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz" verwendet, das sich an alle Mitarbeitende richtet. Das Merkblatt enthält insbesondere Informationen dazu, was unter sexuellen Belästigungen zu verstehen ist, wie sich Betroffene wehren und an wen sie sich nötigenfalls wenden können (siehe Beilage).

Mit dem Merkblatt wurde ein wichtiger Schritt zur Enttabuisierung des Themas und zur Sensibilisierung der Mitarbeitenden getan. Dass dies nicht genügt, hat der Gemeinderat erkannt und er ist denn auch mit den Anliegen der Postulantinnen und Postulanten einverstanden.

In Zusammenarbeit mit der Fachgruppe Gleichstellung ist die Personalabteilung derzeit daran, ein Massnahmenpaket gegen Fälle sexueller Belästigungen am Arbeitsplatz vorzubereiten, das den im Postulat genannten Anforderungen gerecht werden soll. Dabei werden die bereits erarbeiteten Konzepte vergleichbarer Gemeinden und Städte beigezogen.

Es sind insbesondere folgende Massnahmen vorgesehen:

- Überarbeitung und Erweiterung des Merkblatts zur Abgabe an alle Vorgesetzten und Mitarbeitenden der Gemeindeverwaltung.
- Klare Regelung der Zuständigkeiten in Fällen sexueller Belästigung.
- Mandatierung einer externen Beraterin und eines externen Beraters, an die sich Betroffene nach Absprache mit der Personalabteilung im Bedarfsfall kostenlos wenden können.

Antrag

Annahme des Postulats.

Köniz, 6. September 2006

Der Gemeinderat

Beilage: Merkblatt Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz vom 1.10.1999

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Warum dieses Merkblatt?

Das Gleichstellungsgesetz verbietet jedes belästigende Verhalten sexueller Natur, das die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beeinträchtigt. Die sexuelle Integrität aller Personen wird auch strafrechtlich geschützt. Während es aber im Strafrecht darum geht, was die belästigte Person gegen die Täterschaft unternehmen kann, verpflichtet das Gleichstellungsgesetz **den/die Arbeitgeber/in**, für ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu sorgen und belästigendes Verhalten zu unterbinden. Vorrangiges Ziel der Gemeinde Köniz als Arbeitgeberin muss daher sein, sexuelle Belästigung bereits in den Ansätzen zu verhindern und die Sensibilität aller Beteiligten zu fördern.

Abgesehen von diesen präventiven Massnahmen kann die Gemeinde aber ihrer gesetzlichen Verpflichtung nur nachkommen, wenn ihr Fälle von sexueller Belästigung gemeldet werden. Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich belästigt fühlen, wird daher dringend empfohlen, eine solche Arbeitssituation nicht zu akzeptieren und eine der zuständigen Stellen bzw. Personen in der Gemeinde über die Vorfälle zu informieren. Vorgesetzte und Mitarbeitende tragen Mitverantwortung, wenn Unterstellte oder Kolleginnen und Kollegen belästigt werden. Auch sie werden aufgefordert, belästigendes Verhalten gegen Drittpersonen nicht zu dulden und die Betroffenen zu unterstützen, wenn sie sich zur Wehr setzen.

Was ist sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz?

Dem Grundsatz nach ist jegliches Verhalten sexueller Natur oder ein anderes Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, das von der anderen Seite unerwünscht ist, als sexuelle Belästigung einzustufen. Erfahrungsgemäss wird die Grenze zwischen Belästigung und üblichem sozialen Kontakt von Tätern/Täterinnen und Opfern unterschiedlich gesetzt. Spätestens, wenn die betroffene Person auf den belästigenden Charakter einer Handlung hingewiesen hat, ist indessen im Wiederholungsfall der Tatbestand der sexuellen Belästigung erfüllt. Wesentlich strenger ist die Sachlage zu beurteilen, wenn die Betroffenen in einer noch stärkeren Abhängigkeit stehen, wie dies bei Auszubildenden oder Schutzbefohlenen der Fall ist. Diese Personen unterstehen denn auch einem besonderen strafrechtlichen Schutz. Dabei ist der Grundsatz, dass sexuelle Handlungen im gegenseitigen Einvernehmen immer unbedenklich sind, nicht gültig.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz tritt in verschiedenen Formen auf; diese beinhalten sowohl konkrete Handlungen als auch wesentlich subtilere Verhaltensweisen, die von Dritten oft nicht wahrgenommen werden:

- anzügliche Bemerkungen, Körperposen und Gesten
- sexistische Sprüche und Witze
- Anstarren
- zweideutige Äusserungen
- Vorzeigen oder Aufhängen von pornographischem Material
- unerwünschte körperliche Kontakte, Zudringlichkeit
- Annäherungsversuche, verbunden mit Drohungen oder Versprechen
- sexuelle Übergriffe

Wie können Sie sich wehren?

Praktisches Verhalten:

Reagieren Sie wenn möglich sofort und bestimmt. Geben Sie der belästigenden Person deutlich zu erkennen, dass Ihnen das Verhalten nicht angenehm ist und dass Sie dieses nicht tolerieren. Halten Sie alle Belästigungen mit Angabe von Ort, Zeit und Art der Belästigung schriftlich fest; sichern Sie sich allfällige Zeugenaussagen. Wird das belästigende Verhalten trotz Ihrer negativen Reaktion fortgesetzt oder handelt es sich um eine besonders unangenehme oder gravierende Belästigung, sollten Sie unverzüglich bei den genannten Ansprechpartnern/innen fachliche Unterstützung anfordern.

An wen können Sie sich wenden, wenn Sie sich sexuell belästigt fühlen?

Ansprechpartner

Folgende Personen bzw. Fachstellen sind wahlweise Ansprechpartner/innen in Fällen von sexueller Belästigung:

- die Ihnen direkt vorgesetzte Person
- die Personalabteilung
- Co-Leiterinnen der Fachgruppe Gleichstellung: Stephanie Dübi, Gabi Mathys
- die Mitglieder der Fachgruppe Gleichstellung (Hannes Wyss, Hans-Peter Schmutz, Elisabeth Brönnimann, Astrid Renfer)

Fehlt Ihnen das Vertrauen in die gemeindeinternen Institutionen, können Sie sich selbstverständlich auch an externe Stellen wenden, namentlich an:

- die Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann;
Junkerngasse 56, 3008 Bern, Tel. 031 321 62 92
- Ihren Personalverband
- Ihre Gewerkschaft.

Rechtliche Möglichkeiten:

Verlangen Sie bei der Personalabteilung eine förmliche Aussprache gemäss Art. 43 Abs. 2 Personalreglement. Ist eine solche Aussprache für Sie unzumutbar oder verläuft sie ergebnislos, deponieren Sie eine formelle Beschwerde beim Gemeindepräsidenten (Art. 43 Abs. 2 Personalreglement). Die Beschwerde muss schriftlich eingereicht werden; lassen Sie sich bei Bedarf von der Fachgruppe Gleichstellung, oder von den oben angegebenen, externen Stellen helfen. Beantragen Sie in der Beschwerde, dass die Gemeinde dafür sorgt, dass die Belästigungen aufhören. Zusätzlich können Sie eine Entschädigung in der Höhe von maximal 6 monatlichen Durchschnittslöhnen verlangen, wenn die Gemeinde nichts vorgekehrt hat, um die erlebten Belästigungen zu verhindern.

- Sind Sie mit dem Beschwerdeentscheid des Gemeindepräsidenten nicht einverstanden, können Sie den Entscheid innert 30 Tagen beim Gemeinderat anfechten.
- Dringen Sie mit Ihren Anliegen auch beim Gemeinderat nicht durch, können Sie sich innerhalb der Rechtsmittelfrist an die kantonale Schlichtungsstelle wenden, die versucht, eine Einigung herbeizuführen.
- Verläuft das Schlichtungsverfahren ergebnislos, kann der Regierungsstatthalter und anschliessend das Verwaltungsgericht angerufen werden.
- **WICHTIG:** Die bei anderen Diskriminierungsformen geltenden Beweislast-Erleichterungen kommen im Fall von sexueller Belästigung nicht zum Zuge. Es genügt somit nicht, wenn die Betroffenen die Belästigungen glaubhaft machen können; sie müssen diese beweisen.
- Die Verfahren wegen sexueller Belästigung sind grundsätzlich kostenlos, d.h., es werden keine Gerichtskosten auferlegt.
- Für die Dauer des gemeindeinternen Beschwerdeverfahrens, des Schlichtungsverfahrens und des Gerichtsverfahrens sowie 6 Monate darüber hinaus geniesst die belästigte Person Kündigungsschutz. Die Auflösung des Dienstverhältnisses ist im weiteren anfechtbar, wenn sie ohne begründeten Anlass auf eine Diskriminierungsbeschwerde folgt.

Was sind die Konsequenzen für die belästigende Person ?

Sexuelle Belästigung ist eine Verletzung der Dienstpflicht, die in schwerwiegenden Fällen zur sofortigen Beendigung des Dienstverhältnisses führt. Wird gegen die belästigende Person Strafanzeige erstattet, hat die Person zusätzlich strafrechtliche Sanktionen zu gewärtigen. Darüber hinaus kann die, von sexueller Belästigung betroffene Person, auch zivilrechtlich gegen den/die Täter/in vorgehen.

Wie vermeiden Sie es, selbst zum Täter/zur Täterin zu werden ?

Respektieren Sie Ihre Mitarbeiter/innen in ihrer persönlichen Integrität. Versuchen Sie, deren Grenzen wahrzunehmen und vorbehaltlos anzuerkennen. Beachten Sie, dass die Beurteilung sexistischer Handlung nicht demokratisch ist. Das heisst, wenn in Ihrem Arbeitsbereich – z.B. in einer typischen Männerdomäne – Anzüglichkeiten häufiger sein sollten, werden sie dadurch nicht akzeptabler.