

0608 Postulat (Mäder, SP) "Konzept sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz"

Abschreibung; Direktion Präsidiales und Finanzen

Bericht des Gemeinderates an das Parlament

Das Postulat wurde am 23.10.2006 vom Parlament erheblich erklärt. Seit Frühling 2007 wurde von der Fachgruppe Gleichstellung unter Leitung der Personalabteilung und in Zusammenarbeit mit dem Rechtsdienst ein Konzept erarbeitet. Zusätzlich zum Thema sexuelle Belästigung wurde das Thema Mobbing am Arbeitsplatz aufgenommen. Beides sind schwere Personalkonflikte und beide verlangen nach klaren Prozessen und korrekten Vorgehensweisen - auch wenn die rechtliche Ausgangslage unterschiedlich ist. Der Gemeinderat legt dem Parlament das Gesamtpaket, also inkl. Mobbing am Arbeitsplatz, zur Kenntnis vor.

Fälle von sexueller Belästigung und Mobbing vergiften das Arbeitsklima, sind gesundheitsschädigend und wirken sich negativ auf die Arbeitsfähigkeit und damit auf die Produktivität aus. Im Januar 2008 wurde eine umfassende Studie im Auftrag des SECO zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz publiziert (Zusammenfassung in der Beilage). Belästigendes Verhalten wird gemäss Studie in der öffentlichen Verwaltung seltener bemängelt als in anderen Branchen (Rang 19 von 20 befragten Branchen).

Die Zahl der Fälle von Verdacht auf sexuelle Belästigung in Köniz wurde bisher nicht systematisch erfasst und der heutigen Personalabteilung ist nur ein Fall bekannt. Bezüglich Mobbing weiss die Personalabteilung von wenigen Verdachtsfällen in den letzten Jahren, die offenbar gelöst werden konnten. Es geht also tendenziell um wenige Fälle, jedoch sind sowohl die damit verbundene seelische Belastung für Betroffene und Beschuldigte als auch das Prozess- und Reputationsrisiko für die Gemeinde als Arbeitgeberin nicht zu unterschätzen. Deshalb und aus den nachfolgenden rechtlichen Überlegungen ergibt sich die Notwendigkeit, mit Instrumenten, Information und Weiterbildung zum Voraus gewappnet zu sein.

Rechtsgrundlagen

Sexuelle Belästigung und Mobbing verletzen die persönliche Integrität der Betroffenen. Die Pflicht einer Arbeitgeberin, das Notwendige und Mögliche vorzukehren, um die persönliche Integrität der Arbeitnehmenden zu schützen und die dafür notwendigen Massnahmen zu treffen, ergibt sich bereits aus ihrer Fürsorgepflicht. Weder das Personalreglement der Gemeinde noch das kantonale Personalrecht (das zur Anwendung kommt, wenn die Gemeinden keine eigenen Regelungen treffen) sehen diese Pflicht ausdrücklich vor. Dieser massgebliche arbeitsrechtliche Grundsatz ist aber gemäss der Rechtsprechung des bernischen Verwaltungsgerichtes auch auf Arbeitsverhältnisse zwischen Gemeinden und ihren Angestellten anzuwenden. Wird er schuldhaft verletzt, können Schadenersatzforderungen von betroffenen Arbeitnehmenden und allenfalls die Geltendmachung von Genugtuungsansprüchen die Folge sein.

Auch Artikel 6 des Arbeitsgesetzes, dem die Gemeinden unterstehen, hält diesen Grundsatz fest: Arbeitgebende sind verpflichtet, die erforderlichen Massnahmen zum Schutze der persönlichen Integrität der Arbeitnehmenden vorzusehen.

Das auch auf öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse anwendbare Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG) schliesslich äussert sich speziell zu den Pflichten der Arbeitgebenden in Bezug auf sexuelle Belästigung.

Gemäss GIG hat die Arbeitgeberin insbesondere auch die notwendigen, angemessenen und zumutbaren präventiven Massnahmen zur Verhinderung von sexueller Belästigung zu treffen. Kann eine Arbeitgeberin nicht beweisen, dass sie dieser Vorgabe nachgekommen ist, kann sie nach Vorfällen einer sexuellen Belästigung zu einer Entschädigungszahlung von bis zu sechs Monatslöhnen an die betroffenen Mitarbeitenden verurteilt werden (Art. 5 Abs. 3 GIG).

Der Erlass der vorliegenden Weisung und insbesondere der Merkblätter stellt eine präventive Massnahme zur Verhinderung von Persönlichkeitsverletzungen durch sexuelle Belästigung und Mobbing dar. In Weisung und Merkblättern werden weitere präventive Massnahmen festgelegt. Sie beinhalten darüber hinaus Vorgaben, wie die Gemeinde beim Vorliegen von konkreten Fällen ihren Pflichten nachkommen will. Die Gemeinde wird im Einzelfall jedoch auch daran gemessen werden, wie sie die festgehaltenen Grundsätze in die Tat umgesetzt hat.

Die den Mitarbeitenden zur Verfügung stehenden externen Beratungsstellen werden in einem Auftragsverhältnis zur Gemeinde stehen.

Instrumentarium

Vor einigen Jahren hat der Stadtberner "Fall Dählhölzli" in den Medien Wellen geworfen. Die Stadt Bern hat aus Fehlern gelernt und in der Folge ein sehr umfassendes Konzept gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erarbeitet und in Kraft gesetzt. Dieses diente bei der Erarbeitung des Könizer Instrumentariums als Basis für den Teil sexuelle Belästigung, wurde aber stark vereinfacht. Aufgrund der dringenden Empfehlung der Stadt Bern und der Komplexität der Rechtslage wird auch für Köniz vorgeschlagen, dass eine externe Beratungsstelle eingesetzt wird, die von den Betroffenen direkt angegangen werden kann. Die Möglichkeit der direkten Kontaktaufnahme gilt nicht bei Verdacht auf Mobbing. Allerdings kann bei einem Mobbingverdacht der Sachverhalt ebenfalls extern abgeklärt werden. Dafür wird in der Regel das AOB (Amt für Organisation und Beratung der Stadt Bern) von der Gemeinde beauftragt.

Das beiliegende Instrumentarium wird allen Mitarbeitenden zugänglich gemacht und beinhaltet:

- Weisung Externe Personalberatung bei Verdacht auf sexuelle Belästigung oder Mobbing
- Merkblatt sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz
- Merkblatt Mobbing am Arbeitsplatz mit Checkliste
- Berichtsformular

Bezüglich interner Kommunikation und Weiterbildung sind im 2008 geplant:

- Informationsmassnahmen für alle Mitarbeitende
- Weiterbildungsmassnahmen für Führungskräfte und Personalbereichsleitende (Durchführung durch externe Spezialisten und Spezialistinnen)
- Weiterbildung zu den Verfahrensschritten für die Personalabteilung (durch Rechtsdienst)

Diese Massnahmen sollen bis Ende 2008 / Anfang 2009 umgesetzt werden. Neueintretende werden fortlaufend informiert und geschult.

Der Gemeinderat ist der Meinung, dass mit dem vorliegenden Instrumentarium und den geplanten Informations- und Weiterbildungsmassnahmen das Postulat erfüllt ist. Er beantragt deshalb dem Parlament, das Postulat abzuschreiben.

Antrag

Der Gemeinderat beantragt dem Parlament, folgenden Beschluss zu fassen:

Das Postulat wird als erfüllt abgeschrieben.

Köniz, 9. Juli 2008

Der Gemeinderat

Beilagen

- Vorstosstext und Antwort des Gemeinderates vom 06. September 2006
- Weisung Externe Personalberatung bei Verdacht auf sexuelle Belästigung oder Mobbing
- Merkblatt sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz
- Merkblatt Mobbing am Arbeitsplatz mit Checkliste
- Berichtsformular
- Zusammenfassung der SECO-Studie "Risiko und Verbreitung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz"

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.

Handbuch Organisation Köniz	Teil / Kapitel: G W 27	09.07.2008
Verf.: <i>Personalabteilung, Fachgruppe Gleichstellung, Rechtsdienst</i>	Dateiname: <i>Weisung externe Personalberatung</i>	Seite: 1 / 3

Externe Personalberatung bei Verdacht auf sexuelle Belästigung oder Mobbing

(GRB Nr. 420 vom 9.7.2008)

Diese Weisung regelt das Vorgehen, wenn Mitarbeitende, die allenfalls sexuell belästigt werden oder von Mobbing betroffen sind, von der Gemeinde Köniz zur Verfügung gestellte externe Beratung in Anspruch nehmen möchten.

1. Zweck der externen Personalberatung

- a) Mitarbeitende, die allenfalls sexuell belästigt werden oder von Mobbing betroffen sind, können sich unter den in Ziffer 3 genannten Voraussetzungen kostenlos durch eine externe Fachperson beraten lassen.
- b) Die externe Beratung durch eine unabhängige Fachperson ist eine Erstberatung im Sinne einer Krisenintervention. Sie soll
 - eine direkte Hilfe und Unterstützung für die betroffene Mitarbeiterin oder den betroffenen Mitarbeiter sein.
 - der Erarbeitung von Vorgehensvorschlägen zu Handen der Personalverantwortlichen der Gemeindeverwaltung dienen.
- c) Die Personalabteilung kann auch von anderen schweren Personalkonflikten betroffenen Mitarbeitenden eine kostenlose externe Personalberatung vermitteln.
- d) Erachtet die Personalabteilung eine kostenlose externe Beratung für Teams als notwendig, die von Mobbing oder Vorfällen sexueller Belästigung betroffen sind, kann sie eine solche ebenfalls vermitteln.

2. Externe Beratungsstelle bei Mobbing - Externe Kontaktstellen bei sexueller Belästigung

- a) Als Beratungsstelle bei Verdacht auf Mobbing steht die Ausbildungs- und Organisationsberatung der Stadt Bern (AOB) zur Verfügung.
- b) Bei Verdacht auf sexuelle Belästigung stehen als externe Kontaktstellen je eine männliche und weibliche Person mit anwaltlicher Ausbildung zur Verfügung.
- c) Die externen Kontakt- und Beratungsstellen stehen in einem Auftragsverhältnis zur Gemeinde Köniz.
- d) Die Aufgabenteilung zwischen den externen Beraterinnen und Beratern und der Gemeinde Köniz ist wie folgt:
 - Die externen Fachpersonen sind für die Beratung und Unterstützung der betroffenen Personen und die Erarbeitung von Vorgehensvorschlägen zu Handen der Gemeinde Köniz zuständig.
 - Die Gemeinde Köniz entscheidet, welche Massnahmen sie als geeignet erachtet und setzt diese um.
- e) Wünscht die durch eine externe Fachstelle beratene Person die Vornahme weiterer Massnahmen durch die Gemeinde Köniz, erstattet die Fachstelle der Personalabteilung einen kurzen Bericht über die wesentlichen Ereignisse und schlägt ihr entsprechende Massnahmen vor. Sie benutzt dazu das dafür vorgesehene Berichtsformular.

Wünscht die betroffene Person nach erfolgter externer Beratung, dass keine Massnahmen getroffen werden, teilt die beauftragte Stelle dies der Personalabteilung ohne weitere Berichterstattung mit und stellt Rechnung für die abgeschlossene Beratung.

Die Gemeinde Köniz prüft, ob sie aufgrund ihrer Pflichten als Arbeitgeberin (z.B. aufgrund ihrer Fürsorgepflicht) Massnahmen zu treffen hat.

3. Grundsätze und Voraussetzungen für die Inanspruchnahme externer Beratung

3.1 Allgemeines

- a) Die Personalabteilung beauftragt die externen Beraterinnen und Berater nur in Absprache mit der betroffenen Person und mit deren Einverständnis. Die betroffenen Mitarbeitenden können wählen, ob sie eine Beratung durch eine Frau oder einen Mann wünschen.
- b) Den Mitarbeitenden entstehen keine Kosten durch die Beratungen.
- c) Es besteht kein Anspruch auf eine fortführende Beratung, auch wenn eine solche aus Sicht der betroffenen Mitarbeitenden nötig ist. Es steht den Mitarbeitenden jedoch frei, die Beratung auf eigene Kosten weiterzuführen.

3.2 Bei Verdacht auf Mobbing

- a) Bei einem Verdacht auf Mobbing legt die Personalabteilung fest, ob eine Abklärung bei der externen Beratungsstelle sinnvoll und notwendig ist. Allenfalls trifft sie diesen Entscheid in Absprache mit der Beratungsstelle.
Erachtet sie eine externe Beratung nicht als notwendig, obliegt die fachliche Betreuung ihr.
- b) Die Anzahl der Beratungsstunden pro Fall wird durch die Personalabteilung festgelegt. Es besteht kein Anspruch auf eine bestimmte Anzahl Beratungsstunden.

3.3 Bei Verdacht auf sexuelle Belästigung

- a) Bei einem Verdacht auf sexuelle Belästigung können betroffene Mitarbeitende sich wahlweise entweder an ihre Vorgesetzten oder die Personalabteilung wenden oder direkt an die externe Kontaktstelle gelangen.
- b) Eine Beratung bei der externen Kontaktstelle kann auch noch eingeleitet werden, wenn sich Mitarbeitende in einem ersten Schritt an ihre Vorgesetzten oder die Personalabteilung gewendet haben.
- c) Die externe Kontaktstelle entscheidet, wie viel Zeit für eine angemessene Erstberatung nötig ist.

4. Weitergehende Informationen zu Massnahmen, Kontaktstellen und Rechte der Betroffenen

Im Anhang zu dieser Weisung finden sich die Merkblätter "Mobbing am Arbeitsplatz mit Checkliste" und "Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz".

Die Merkblätter klären die Begriffe und legen dar, wie gegen die entsprechenden Verhaltensweisen vorgegangen werden kann.

Den Merkblättern sind auch die Vorgehensweise der Gemeinde Köniz bei entsprechenden Meldungen, die Rechte der Betroffenen, Kontaktadressen der Beratungsstellen und weitere Beratungsangebote zu entnehmen.

5. Finanzielles

Die Personalabteilung budgetiert die für die externe Personalberatung erforderlichen Mittel und führt ein separates Konto.

6. Berichterstattung

Die Personalabteilung führt eine anonymisierte Statistik über die Inanspruchnahme externer Beratung aufgrund eines Verdachts auf Mobbing oder sexuelle Belästigung (Anzahl Fälle, Anzahl Stunden, Kosten). Dem Gemeinderat wird darüber jährlich Bericht erstattet.

7. Anhänge

- a) Merkblatt "Mobbing am Arbeitsplatz" mit Checkliste

- b) Merkblatt "Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz"
- c) Berichtsformular

8. Inkrafttreten

Die Weisung inkl. Merkblätter und Berichtsformular tritt per 09. Juli 2008 in Kraft.

Der Gemeinderat

Anhänge a) bis c)

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 Merkblattes 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 Weiterbildungsangebotes 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 Merkblattes 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 Merkblattes, 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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 Merkblattes, 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 Sachverhaltes 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 Sachverhaltes 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

- Christina Mühlematter, Fürsprecherin
Schwarztorstrasse 22, 3007 Bern
031 380 80 10
- Fredi Hänni, Fürsprecher
Spitalgasse 26, Postfach, 3001 Bern
031 310 10 40

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 Gemeinderates 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 Gemeinderates abgeschlossen wird.

Rechtsmittel

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

Schlichtungsverfahren zwischen allfällig belästigten Arbeitnehmenden und der Gemeinde Köniz

Besteht zwischen Mitarbeitenden, die eine sexuelle Belästigung geltend machen, und der Gemeinde Köniz ein Konflikt, 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 unten) gestellt werden.

"Beschwerdeverfahren" gemäss Artikel 43 Absatz 1 bis 4 des Personalreglements

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben gemäss Artikel 43 Absatz 1 bis 4 des Personalreglements das Recht, gegen ein persönlichkeitsverletzendes Verhalten von Vorgesetzten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beim Gemeindepräsidenten/bei der Gemeindepräsidentin "Beschwerde" zu erheben.

Die Erhebung dieser Beschwerde ist möglich, nachdem die betroffene Person oder die externe Kontaktstelle sich an die Personalabteilung gewendet und die Vorwürfe wegen sexueller Belästigung dort thematisiert hat. Sie wird jedoch nur in Fällen empfohlen, in denen kein formelles Verfahren im Sinne von Ziffer 8 eingeleitet wird.

Der Entscheid des Gemeindepräsidenten/der Gemeindepräsidentin kann innert 30 Tagen beim Gemeinderat angefochten 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 der Rechtsdienst.

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

Mobbing am Arbeitsplatz, Merkblatt mit Checkliste

Dieses Merkblatt mit Checkliste "Bin ich ein Mobbingopfer?" richtet sich an die Mitarbeitenden und Vorgesetzten der Gemeindeverwaltung Köniz. Es zeigt auf, welche Situationen als Mobbing einzustufen sind und was dagegen unternommen werden kann.

1. Die Gemeindeverwaltung Köniz toleriert kein Mobbing

Die Gemeindeverwaltung Köniz nimmt ihre Pflicht den Mitarbeitenden gegenüber wahr und toleriert kein Mobbing an ihren Arbeitsplätzen. Die Mitarbeitenden der Gemeindeverwaltung Köniz sollen vor Mobbing geschützt werden. Sie sind aufgerufen, gegen Mobbing einzuschreiten, auch wenn sie nicht selber davon betroffen sind. Betroffenen Personen, die Rat suchen, sowie anderen Involvierten, die zur Klärung der Sachlage beigezogen werden, dürfen daraus keine Nachteile erwachsen.

2. Was ist Mobbing?

Das Wort leitet sich aus dem Englischen "to mob" ab und bedeutet "jemanden anpöbeln, über jemanden herfallen". Heinz Leymann¹ und nach ihm andere Wissenschaftler/innen haben den Begriff Mobbing definiert. Übereinstimmend haben sie festgehalten, dass es sich beim Mobbing um Feindseligkeiten handelt, die über einen längeren Zeitraum hin ausgeübt werden und sich gegen eine bestimmte Person oder Gruppe richten. Einzelne Vorfälle und Übergriffe sowie Auseinandersetzungen zwischen zwei gleich starken Kontrahenten/Kontrahentinnen fallen nicht unter den Begriff Mobbing. Auch das gelegentliche Ausrasten der/des cholerischen Vorgesetzten, das immer mal wieder jemanden trifft, kann nicht als Mobbing bezeichnet werden (muss aber ebenfalls angegangen werden). Es sind nicht die einzelnen Vorkommnisse, die das Mobbing ausmachen, sondern ihre Gesamtheit - die Summe aller belastenden Handlungen über einen längeren Zeitraum hinweg. Unter Mobbing versteht man somit negative Handlungen und Verhaltensweisen von Personen oder Gruppen,

- die gegen eine bestimmte Person (oder Gruppe) gerichtet sind **und**
- immer wieder, systematisch und absichtlich über einen längeren Zeitraum hinweg vorkommen **und**
- von der betroffenen Person als feindselig, demütigend oder verletzend erlebt werden.

3. Die fünf Formen der Schikane

Mobbing kommt in den verschiedensten Formen vor. Im Einzelfall mag es sich um Lappalien handeln, die jedoch, wenn sie häufig und über längere Zeit auftreten, zur unerträglichen Belastung für die Betroffenen werden. Vor allem in der Anfangsphase können die Betroffenen nur schwer einordnen, ob es sich um Zufälle oder gezielte Angriffe handelt. Das Geschehen ist oft völlig unberechenbar. Heinz Leymann unterscheidet fünf Arten von Mobbing-Handlungen:

- a) **Angriffe auf die Möglichkeit sich mitzuteilen:** Nicht ausreden lassen, unterbrechen, anschreien, Informationen vorenthalten oder falsche Informationen weitergeben, "wie Luft behandeln".
- b) **Angriffe auf die sozialen Beziehungen:** Allgemeine Kontaktverweigerung, das Opfer wird nicht mehr gegrüsst oder angesprochen, Isolierung des Opfers, eventuell Versetzung an einen abgelegenen Arbeitsplatz.
- c) **Angriffe auf das soziale Ansehen:** Lächerlich machen, Gerüchte verbreiten, Sticheleien, Beleidigungen, hinter dem Rücken schlecht machen, öffentliches Blossstellen, Preisgeben von vertraulichen Informationen, abschätzige Bemerkungen übers Privatleben oder das Aussehen der gemobbten Person.
- d) **Angriffe auf die Qualität der Arbeitsbedingungen:** Schikanöse oder erniedrigende Arbeitszuweisung, ungerechtfertigte Kritik an der Arbeitsweise und Leistung, Entziehen wichtiger Aufgaben.
- e) **Angriffe auf die Gesundheit und Integrität:** Physische Bedrohung, Tätlichkeiten, Arrangieren von Unfällen, Zwang zu gesundheitsschädlichen Arbeiten.

Die Angriffe kommen mindestens einmal pro Woche über einen längeren Zeitraum von mindestens 2-3 Monaten vor.

¹ Heinz Leymann (* 1932 in Wolfenbüttel, Niedersachsen; † 1999 in Stockholm) war Betriebswirt, Diplompsychologe und gilt als Pionier in der Mobbingforschung

4. Wer sind die Betroffenen?

Mobbing kann jeden und jede treffen. Das typische Mobbingopfer gibt es nicht. Betroffen sind Männer und Frauen jeglichen Alters, unabhängig von ihrem beruflichen Status, ihrem Aussehen oder Zivilstand. Mobbing ist auch kein spezifisches Frauenproblem, wie häufig vermutet wird.

5. Folgen für die Betroffenen

Mobbingsituationen können für die Betroffenen verschiedene physische und psychische Folgen haben, die sich beruflich wie privat auswirken:

- Anhaltender und zunehmender Stress, psychische Beeinträchtigungen: Aufmerksamkeits- und Konzentrationsstörungen, Gedankenautomatismen (Zwang zum "Grübeln"), Reizbarkeit, Merkfähigkeits- und Gedächtnisstörungen, Identitäts- und Selbstwertkrisen, Erschöpfungs- und Versagerzustände bis hin zur Arbeitsunfähigkeit.
- Psychosomatische Störungen und Erkrankungen: Atemnot, Herzschmerzen, Schlafstörungen, Appetitlosigkeit, Magenschmerzen, Muskelverspannungen, Herzinfarkt, Magen- und Darmerkrankungen.
- Beeinträchtigung, Zerstörung sozialer Beziehungen: Partnerschaft, Familie, Freunde, Kollegen/Kolleginnen.
- Psychische Erkrankungen: Depression, Paranoia, Selbsttötung.
- Beeinträchtigung der Belastbarkeit.

6. Mögliche Risikofaktoren

Mobbing kann nicht klar definierten Ursachen zugeordnet werden. Bestimmte Voraussetzungen im Bereich Arbeitsorganisation und Arbeitsplatzumfeld erleichtern bzw. begünstigen aber Mobbing-Vorkommnisse:

- unzureichende Personalführung
- unklare Verantwortlichkeiten und Kompetenzverteilung
- unklare Arbeitseinteilung, Überschneidung von Aufgabenbereichen
- mangelnde Konfliktfähigkeit
- mangelhafte oder unvollständige Information der Mitarbeitenden
- diffuse oder ständig ändernde Ziele
- Machtgefälle und Loyalitätsprobleme
- autoritärer Führungsstil, ausgeprägtes hierarchisches Denken
- eingeschränkte Mitwirkungsrechte der Mitarbeitenden, übertriebene Kontrolle, wenig Eigenverantwortung
- Dulden von Absprachen hinter den Kulissen und ähnlichem intrigantem Verhalten
- hoher Leistungsdruck
- Angst vor Arbeitsverlust
- Konkurrenzdenken
- Unter-/ Überforderung

7. Was können Mitarbeitende gegen Mobbing tun?

Alle Mitarbeitende können sich gegen Mobbing wehren, unabhängig davon, ob sie betroffen sind oder nicht.

- Das wirkungsvollste Mittel ist ein offenes Arbeitsklima.
- Konflikte sollen angesprochen und anständig und offen ausgetragen werden.
- Hilfe soll nötigenfalls frühzeitig beigezogen werden, sei es intern oder extern.

8. Information und Weiterbildung

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

Im Rahmen des Aus- und Weiterbildungsangebotes sowie mit Informationsmassnahmen wird das Thema Mobbing 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 Merkblattes eine offizielle Rolle zukommt (Vertrauens- und Kontaktpersonen), sind für ihre Aufgabe ausgebildet.

9. Wenn Sie von Mobbing am Arbeitsplatz betroffen sind

Mitarbeitende

- bewahren Ruhe und versuchen, die Situation nüchtern und - soweit möglich - selbstkritisch zu analysieren,
- sprechen mit vertrauten Kolleginnen und Kollegen und holen sich bei ihnen menschlichen Rückhalt,
- füllen die vorhandene Checkliste aus,
- führen ein Mobbing-Tagebuch (Reflexion schafft Distanz),
- setzen Grenzen und reagieren unmittelbar nach verbalen Übergriffen,
- führen frühzeitig ein Konfliktgespräch mit der Gegenpartei,
- holen sich Hilfe innerhalb und/oder ausserhalb, wenn die Bemühungen keine Verbesserung der Mobbingsituation bewirken.

Vorgesetzte

- pflegen einen transparenten und klaren Führungsstil,
- unterstützen Personen, die wegen Mobbing am Arbeitsplatz um Beistand bitten, und leiten sie an die zuständigen Fachstellen weiter,
- tragen die Verantwortung dafür, dass die notwendigen Massnahmen ohne Verzögerung ergriffen werden.

10. Konkretes Vorgehen

Gemeindeinternes Beratungsangebot für allfällig belästigte Mitarbeitende

- Mitarbeitende, die sich gemobbt fühlen, wenden sich an ihre Vorgesetzten oder an die Personalabteilung.
- Die Vorgesetzten oder die Personalabteilung prüfen unverzüglich mit den betroffenen Mitarbeitenden anhand dieses Merkblattes, ob ein konkreter Verdacht auf Mobbing am Arbeitsplatz vorliegt.

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

- Die Personalabteilung legt fest, ob eine externe Beratung der allenfalls von Mobbing betroffenen Person sinnvoll und notwendig ist. Ist dies der Fall und von der betroffenen Person erwünscht, legt die Personalabteilung den Umfang der Beratung fest und erteilt der Beratungsstelle den entsprechenden Auftrag.
- Erachtet die Personalabteilung eine externe Betreuung nicht als notwendig, obliegt die fachliche Beratung ihr.
- Die externe Beratung findet im Rahmen des erteilten Auftrages statt.
- Wünscht die betroffene Person nach erfolgter Beratung die Vornahme von (weiteren) Massnahmen durch die Gemeinde Köniz, erstattet die Beratungsstelle der Personalabteilung einen kurzen Bericht über die wesentlichen Ereignisse und schlägt ihr entsprechende Massnahmen vor.
- 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 Beratungsstelle noch allfällige andere die aktuellen Vorfälle betreffende Unterlagen in ihrem Personaldossier aufbewahrt werden.

Beratungsangebot für Beschuldigte

- Mitarbeitende, die beschuldigt werden, andere Mitarbeitende zu mobben, oder die nicht sicher sind, ob ihr Verhalten als Mobbing einzustufen ist, können sich an ihre Vorgesetzten oder die Personalabteilung wenden.

- Die Vorgesetzten oder die Personalabteilung prüfen unverzüglich mit den betroffenen Mitarbeitenden anhand dieses Merkblattes, ob ein konkreter Verdacht auf Mobbing am Arbeitsplatz vorliegt.
- Sie besprechen mit ihnen allfällige Lösungsansätze, informieren über die personalrechtliche Ausgangslage, mögliche Vorgehensweisen der Gemeinde 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 Sachverhaltes beitragen können, durch.
- Wo dies sinnvoll und vertretbar ist, wartet sie eine allfällige Berichterstattung und Vorgehensvorschläge der externen Beratungsstelle 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 darüber, ob diese für die Feststellung des Sachverhaltes notwendig sind und führt sie allenfalls durch.

Festlegen der notwendigen Massnahmen

- Sind die Abklärungen abgeschlossen, legt die Personalabteilung gemeinsam mit den direkten 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 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 der Gemeinde Köniz 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, das Vorbringen der möglicherweise gemobbten 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.

11. Anlaufstellen

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

Gemeindeverwaltung

- Die unmittelbaren oder mittelbaren Vorgesetzten soweit dies zumutbar ist.
- Die Personalabteilung

Externe Beratungsstelle

- Personalamt der Stadt Bern
Schwanengasse 14
3011 Bern
031 321 62 20

Weitere Adressen

- Mobbing-Zentrale Schweiz
Eisengasse 9d
3065 Bolligen
Tel. 031 921 11 09
www.mobbing-zentrale.ch

- Ihr Hausarzt/Ihre Hausärztin
- Selbsthilfezentrum Bern
Bollwerk 41
3011 Bern
Tel. 031 311 43 86
www.selbsthilfe-kanton-bern.ch
- Mobbing-Fachberatungsstelle
Dunantstrasse 18
3006 Bern
Tel. 031 352 24 07
www.mobbingswiss.ch
- www.mobbing-info.ch
Informationen und Adressen
- www.gleichstellungsbuero.ch
Seite des Eidg.Büros für Gleichstellung von Frau und Mann

12. Verfahrensrechtliche Hinweise

Grundsatz

Es wird empfohlen, das in Ziffer 10 festgelegte Vorgehen einzuhalten.

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 Gemeinderates abgeschlossen wird.

Andernfalls entscheidet die Personalabteilung, ob die Abklärung des Vorfalles auf formellem oder informellem Weg vorgenommen und mit einer Verfügung des Gemeinderates abgeschlossen wird.

Rechtsmittel

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

"Beschwerdeverfahren" gemäss Artikel 43 Absatz 1 bis 4 des Personalreglements

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben gemäss Artikel 43 Absatz 1 bis 4 des Personalreglements das Recht, gegen ein persönlichkeitsverletzendes Verhalten von Vorgesetzten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beim Gemeindepräsidenten/bei der Gemeindepräsidentin "Beschwerde" zu erheben.

Die Erhebung dieser Beschwerde ist möglich, nachdem die betroffene Person oder die externe Beratungsstelle sich an die Personalabteilung gewendet und die Vorwürfe wegen Mobbing dort thematisiert hat. Sie wird jedoch nur in Fällen empfohlen, in denen kein formelles Verfahren im Sinne von Ziffer 10 eingeleitet wird.

Der Entscheid des Gemeindepräsidenten/der Gemeindepräsidentin kann innert 30 Tagen beim Gemeinderat angefochten werden.

Auskunft

Allgemeine Auskünfte über die Verfahren erteilen auf Anfrage die Personalabteilung oder der Rechtsdienst.

13. Massnahmen und Sanktionen gegenüber mobbenden Personen

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

- Persönliches Gespräch und Hinweis auf die Grundsätze der Gemeindeverwaltung Köniz bezüglich Mobbing am Arbeitsplatz
- Aufforderung zur sofortigen Einstellung des Mobbingverhaltens
- 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 dem Mobbing beschuldigt, hat mit denselben Sanktionen zu rechnen.

Köniz, den 09.07.2008

Bin ich ein Mobbingopfer? - Checkliste

	JA	NEIN
▪ Werden Sie im Betrieb angeschrien oder laut beschimpft?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
▪ Werden sie bei mündlichen Ausführungen/Beiträgen absichtlich unterbrochen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
▪ Werden Sie im Betrieb wie Luft behandelt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
▪ Wird im Betrieb feindselige Stimmung gegen Sie gemacht?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
▪ Werden Sie absichtlich von betrieblichen Feiern und anderen sozialen Anlässen ausgeschlossen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
▪ Kommt es vor, dass auf Sie nicht reagiert wird, wenn Sie jemanden ansprechen wollen? (Damit ist nicht gemeint, dass jemand nicht gegrüsst hat.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
▪ Kommt es vor, dass nicht mit Ihnen gesprochen wird?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
▪ Werden Ihre Kontaktversuche mit abwertenden Blicken oder mit negativen Gesten abgeblockt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
▪ Wird die Zusammenarbeit mit Ihnen verweigert?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
▪ Hat man Sie an einen Arbeitsplatz versetzt, an dem Sie von den andern isoliert sind?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
▪ Wird an Ihrer Arbeit herumgenörgelt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
▪ Werden Sie bei Entscheidungen, die Sie persönlich betreffen, übergangen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
▪ Werden Sie von Kollegen bei Vorgesetzten angeschwärzt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
▪ Werden Vorschläge, die von Ihnen gemacht werden, grundsätzlich abgelehnt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
▪ Werden Ihre Arbeitsergebnisse manipuliert oder verfälscht?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
▪ Werden Sie im Betrieb absichtlich falsch oder gar nicht informiert, damit Sie Schwierigkeiten bekommen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
▪ Werden Sie für Fehler der anderen oder für allgemeine betriebliche Probleme verantwortlich gemacht?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
▪ Wird Ihr Arbeitseinsatz in kränkender Weise beurteilt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
▪ Werden Ihnen genauste Vorschriften gemacht, wie die einfachsten Arbeiten zu erledigen sind?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
▪ Sind Ihnen wichtige Einfluss- und Tätigkeitsbereiche weggenommen worden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
▪ Teilt man Sie öfters zu neuen Arbeitsaufgaben ein, ohne dass Sie gefragt werden/ohne dass mit Ihnen gesprochen wird?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
▪ Werden Sie gezwungen, Arbeiten auszuführen, die Ihr Selbstbewusstsein verletzen, z.B. müssen Sie plötzlich die einfachsten Sachen absegnen lassen, sich Briefe korrigieren lassen usw.?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	JA	NEIN
▪ Werden Sie zu Arbeiten gezwungen, die Ihrer körperlichen Gesundheit erheblich schaden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
▪ Werden Sie im Betrieb in kränkender Weise lächerlich gemacht, werden Sie z.B imitiert, oder wird über Ihr Aussehen, eine Behinderung usw. gespottet?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
▪ Wird Ihre politische oder religiöse Einstellung in kränkender Weise angegriffen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
▪ Macht man sich über Ihre Nationalität in kränkender Weise lustig?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
▪ Wird im Betrieb über Ihr Privatleben gespottet?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
▪ Ist Ihnen bekannt, dass hinter Ihrem Rücken in kränkender Weise über Sie gesprochen wird?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
▪ Werden Sie verdächtigt, psychisch krank zu sein, obwohl Sie es nicht sind?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
▪ Wurden Sie von Betriebsangehörigen mündlich oder schriftlich bedroht?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Wenn Sie mehrere dieser Fragen mit **JA** beantworten können und Sie die Vorfälle über eine längere Zeit (ca. 2-3 Monate) mindestens einmal pro Woche erleben, dann können Sie davon ausgehen, dass Sie gemobbt werden. Allerdings bietet dieser Test nur Anhaltspunkte. Es lassen sich längst nicht alle Spielarten von Mobbing in einem Fragebogen erfassen. Wenden Sie sich im Zweifelsfall an Ihre Anlaufstelle.

Diese Checkliste basiert auf dem Beobachter Ratgeber Mobbing - was tun?

Berichtsformular für externe Personalberatungen gemäss Weisung G W 27 vom 9.7.2008

Auftrag vom (Datum)

Vorname, Name Mitarbeiter/in

Berater / Beraterin

Beratungstermin/e (Daten)

Ausgangslage

.....
.....

Wesentliche Ergebnisse der Beratung

.....
.....
.....
.....

Empfohlene Massnahmen

.....
.....
.....
.....

Bemerkungen

.....
.....

Datum/Unterschrift



Risiko und Verbreitung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Eine repräsentative Erhebung in der Deutschschweiz und der Romandie

Zusammenfassung

Die Studie präsentiert die Ergebnisse einer repräsentativen Telefonbefragung zur Verbreitung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in der Deutschschweiz und der Romandie. Die Untersuchung wurde zwischen November 2006 und September 2007 im Auftrag des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG und des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO durchgeführt. Befragt wurden 2'020 Personen, davon 65% Frauen und 35% Männer.

1. Ausgangslage und Vorgehen

Der **Begriff** sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz bezeichnet aus rechtlicher Sicht eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und ist als solche im Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz GIG) ausdrücklich verboten. Weitere relevante Rechtsgrundlagen sind im Zivilgesetzbuch, dem Obligationenrecht, dem Arbeitsgesetz sowie dem Strafgesetzbuch zu finden. Unter sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz fallen alle im Arbeitskontext stattfindenden Verhalten sexueller oder sexistischer Natur, welche von einer Seite unerwünscht sind oder als die persönliche Integrität verletzend empfunden werden. Im konkreten Beispiel kann sexuelle Belästigung sehr unterschiedliche Formen annehmen. Arbeitnehmende kennen in der Regel die Definition des Begriffs nicht und haben sehr unterschiedliche Vorstellungen, welche Verhaltensweisen darunter fallen.

Bisherige empirische **Studien zur Verbreitung** von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz kommen je nach Definition des Begriffs, methodischer Herangehensweise, Fragestellungen, Stichprobe, Zeithorizont etc. zu sehr unterschiedlichen Werten, welche vom tiefen Prozentbereich bis hin zu grossen Mehrheiten reichen. Die meisten Studien konzentrieren sich auf Frauen, da primär sie als Betroffene gelten. Für die Schweiz lag bisher keine umfassende, repräsentative Studie vor.

2. Methodisches Vorgehen

Um die Verbreitung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz fundiert zu erfassen, erscheint die direkte Kontaktierung der potenziell betroffenen Personen – nach der rechtlichen Definition alle unselbstständig Erwerbstätigen – unumgänglich. Diese wurden in einer für die Romandie und Deutschschweiz repräsentativen Zufallsstichprobe in Privathaushalten beruhenden **telefonischen Befragung** angegangen. Die Stichprobe beinhaltet alle unselbstständigen Arbeitnehmenden in der Schweiz, welche zum Zeitpunkt der Befragung mindestens sechs Stunden pro Woche erwerbstätig waren. Für die Erhebung wurden drei Quotierungsmerkmale (Geschlecht, Sprachregion, Alter) eingeführt, um genügend Fallzahlen für die Auswertung in verschiedenen Untergruppen zu sichern.

Für die Telefonbefragung wurde ein Fragebogen mit geschlossenen Fragen erstellt. Kern der Untersuchung bildet die Erhebung der Verbreitung. Diese wird aus **drei Perspektiven** angegangen:

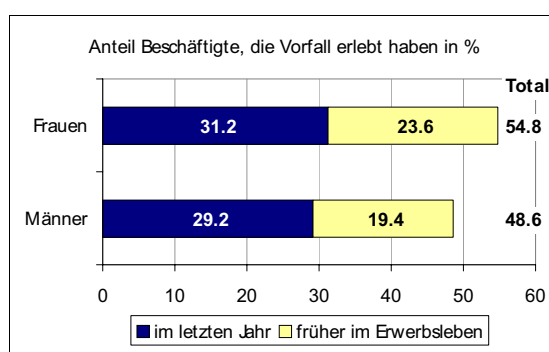
1. Die Erfassung von selber erlebtem potenziell belästigendem Verhalten anhand von zwölf vorgegebenen Verhaltensweisen,
2. Erfassung der subjektiven Betroffenheit und
3. Beobachtung von potenziell belästigendem Verhalten bei Arbeitskolleg/innen (Drittperspektive).

Durch diese ergänzenden Herangehensweisen wird sichergestellt, dass keine unzulässige Einschränkung des Themas aufgrund einer zu engen Fragestellung im Erhebungsinstrument erfolgt. Die Erhebung wurde von einem spezialisierten Befragungsinstitut (LINK) durchgeführt. Insgesamt wurden 2'020 Interviews realisiert.

3. Ergebnisse der Studie

Die Verbreitung von potenziell belästigendem Verhalten

Den Auskunftspersonen wurden insgesamt **zwölf potenziell belästigende Verhaltensweisen** vorgelegt mit der Frage, ob sie diese in den letzten 12 Monaten bzw. im gesamten Erwerbsleben bei der Arbeit jemals erlebt haben. Insgesamt hat ein knappes Drittel der Befragten in den letzten 12 Monaten und gut die Hälfte im gesamten Erwerbsleben mindestens eine der vorgegebenen Verhaltensweisen erlebt. Die geschlechtsspezifischen Unterschiede sind insgesamt relativ gering. 55% der Frauen haben in ihrem gesamten Erwerbsleben einen oder mehrere Vorfälle erlebt, bei den Männern sind es fast 49%. Deutschschweizer/innen berichten häufiger (53%) von Vorfällen als Erwerbstätige in der Romandie (47%).



Die **am häufigsten erlebten Verhaltensweisen** sind allgemeine abwertende oder obszöne Sprüche oder Witze, Nachpfeifen/Anstarren, obszöne Gebärden, Gesten etc. sowie unerwünschte abwertende oder obszöne Telefone, Briefe oder E-Mails und auf die Befragten persönlich bezogene abwertende oder anzügliche Sprüche. Mittlere Verbreitungswerte erreichen unerwünschte pornographische Bilder, unerwünschter Körperkontakt, unerwünschte Einladungen mit sexueller Absicht und aufgezwungene Geschichten mit sexuellem Inhalt gefolgt von Begrabschen/Küssen. Am seltensten berichtet wird von sexueller Erpressung sowie sexuellen Übergriffen/Vergewaltigung.

Jüngere, unter 35-jährige Beschäftigte haben in den letzten 12 Monaten mehr Vorfälle erlebt als ältere. Der Einfluss des Alters ist bei den Frauen besonders deutlich. Die Analyse von weiteren **stellen- und personenbezogenen Merkmalen** zeigt für die kurz zurückliegenden Vorfälle auch höhere Werte für Doppelbürger/innen und Ausländer/innen, für gewisse Berufsgruppen (Angehörige gesetzgebender Körperschaften, leitende Verwaltungsbedienstete, Führungskräfte in der Privatwirtschaft; Anlagen- und Maschinenbediener/innen, Montage; Dienstleistungsberufe sowie Verkäufer/innen), für Personen, die seit mehr als einem, aber weniger als 10 Jahren im Betrieb tätig sind, sowie für Schichtarbeiter/innen. Bei einigen Verhaltensweisen berichten ausserdem Teilzeitarbeitende von mehr Vorfällen.

Urheber/innen von potenziell belästigendem Verhalten

Bei den in den vergangenen 12 Monaten erlebten potenziell belästigenden Verhaltensweisen wurden das Geschlecht der Urhebenden und die berufliche Beziehung zur befragten Person erfasst.

Bezogen auf das **Geschlecht der Urhebenden** zeigt sich folgendes Bild: Insgesamt gesehen sind in rund zwei Drittel der berichteten Fälle Männer die Urheber, in einem Fünftel sind beide Geschlechter beteiligt und in einem guten Sechstel geht das Verhalten von Frauen aus. Es zeigen sich klare Unterschiede zwischen den Geschlechtern und je nach Art des Vorfalls: Grob gesagt berichten Frauen hauptsächlich über von Männern ausgehendes Verhalten, mit grossem Abstand gefolgt von gemischtgeschlechtlicher Urheber/innenschaft. Bei Männern geht das Verhalten in rund der Hälfte der Fälle von Männern aus, zu je einem Viertel aber von Frauen oder von gemischtgeschlechtlichen Urhebenden. Sexuelle Erpressung, Begrabschen/Küssen und unerwünschte Einladungen mit sexueller Absicht gehen für beide Geschlechter fast ausschliesslich vom anderen Geschlecht aus. Über alle Verhaltensweisen betrachtet sind die Urhebenden insgesamt in gut der Hälfte der Fälle mehrere Personen, bei Männern sogar bei drei Fünfteln der berichteten Vorkommnisse.

Bezogen auf die **berufliche Beziehung** stehen Arbeitskolleg/innen als Urhebende von potenziell belästigendem Verhalten an erster Stelle, mit einigem Abstand folgen Kund/innen, Klient/innen oder Patient/innen. Vorgesetzten kommt als Urhebenden vor allem bezogen auf Frauen eine Bedeutung zu, bei Männern sind sie kaum relevant. Umgekehrt sind Untergebene als Urhebende primär bezogen auf Männer in nennenswertem Ausmass vertreten.

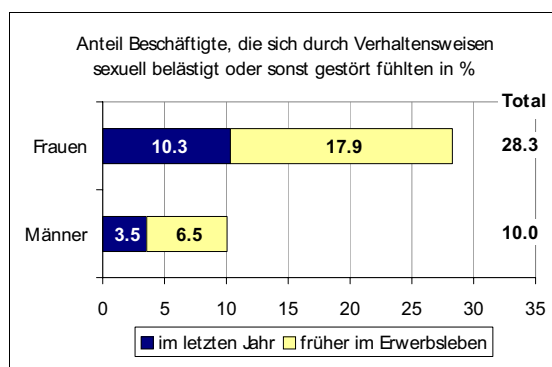
Vorkommen von potenziell belästigendem Verhalten nach Unternehmen

Es ergeben sich grosse Unterschiede zwischen den einzelnen **Branchen**, sowohl insgesamt gesehen als auch bezogen auf einzelne Verhaltensweisen. Ebenfalls grosse Differenzen zeigen sich in den von Frauen und Männern pro Branche berichteten Häufigkeiten. Als Branchen, in welchen potenziell belästigende Verhaltensweisen tendenziell für beide Geschlechter überdurchschnittlich häufig vorkommen erweisen sich das Verlags- und Druckgewerbe, das Gastgewerbe, die Nahrungsmittelindustrie sowie die Chemie. Branchen, in welchen primär Frauen überdurchschnittlich von potenziell belästigendem Verhalten berichten sind Banken und Versicherungen, Post/Telekommunikation, Persönliche Dienstleistungen, das Textilgewerbe, das Baugewerbe sowie der Detailhandel. Im Gesundheits- und Sozialwesen sind Männer überdurchschnittlich häufig mit potenziell belästigendem Verhalten konfrontiert im Vergleich zu ihren Kollegen in anderen Branchen.

Ein sehr deutlicher Effekt ergibt sich nach **Unternehmensgrösse**. Befragte, welche in mittleren oder grossen Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten tätig sind, haben in den vergangenen 12 Monaten häufiger mindestens eine der erhobenen potenziell belästigenden Verhaltensweisen erlebt.

Subjektive Betroffenheit

Die zweite Perspektive zur Erfassung des Ausmasses sexueller Belästigung, die subjektive Betroffenheit, wurde auf **zwei Arten** erfasst. Einerseits wurde danach gefragt, ob sich die Person durch eine der erwähnten Situationen oder durch ein anderes Verhalten sexuell belästigt gefühlt hat. Wurde diese Frage verneint, wurde erhoben, ob ihr eine dieser Verhaltensweisen sonst unangenehm war oder sie sich dadurch gestört fühlte. In den vergangenen 12 Monaten haben sich insgesamt 1.2% der Befragten sexuell belästigt gefühlt, bezogen auf das gesamte Erwerbsleben 11.3%. Weitere 5.4% der Befragten, die sich nicht sexuell belästigt fühlten, empfanden eine der genannten Situationen in den letzten 12 Monaten als störend oder sonst unangenehm, bezogen auf das gesamte Erwerbsleben waren es 7.6%. Beide Arten der subjektiven Betroffenheit zusammengenommen ergeben bezogen auf die vergangenen 12 Monate einen Wert von 6.5% subjektiv Betroffener, bezogen auf das gesamte Erwerbsleben von 18.1%. Ähnlich wie bei den erlebten Vorfällen weisen Frauen und Deutschschweizer/innen deutlich höhere Werte auf als Männer bzw. Romands.



Die Analyse von **personen- und stellenbezogenen Merkmalen** zeigt in den letzten 12 Monaten einen klaren Effekt für Teilzeitarbeitende: Personen mit einem Teilzeitpensum von über 50% erreichen insgesamt und bezogen auf die beiden Arten der subjektiven Betroffenheit höhere Werte als Personen mit einem tieferen Teilzeit- oder einem Vollzeitpensum. Tendenziell stärker subjektiv betroffen fühlen sich weiter unter anderem Schichtarbeiter/innen, Doppelbürger/innen, Personen mit einem Dienstatler von weniger als einem Jahr sowie Frauen im oberen Kader und weibliche Aushilfen/Hilfskräfte.

Beschäftigte aus den **Branchen** Persönliche Dienstleistungen, Gesundheits- und Sozialwesen, Chemie sowie Nahrungsmittelindustrie haben sich in den vergangenen 12 Monaten überdurchschnittlich häufig sexuell belästigt gefühlt. Durch potenziell belästigende Verhaltensweisen besonders häufig sonst unangenehm berührt oder gestört gefühlt haben sich Befragte, die in der Land-/Forstwirtschaft, der Öffentlichen Verwaltung, im Verkehrs-/Transportwesen oder in der Nahrungsmittelindustrie tätig sind. Beide Arten der subjektiven Betroffenheit zusammengenommen erreichen die Land-/Forstwirtschaft, die Öffentliche Verwaltung, das Verkehrs- und Transportwesen sowie das Gesundheits-/Sozialwesen besonders hohe Werte.

Reaktionen und Folgen

Befragte, die ein potenziell belästigendes Verhalten in den vergangenen 12 Monaten erlebt haben und/oder sich jemals sexuell belästigt fühlten, wurden nach ihren Reaktionen und den Folgen der Vorfälle gefragt.

Bei den **Reaktionen** stehen «mit Worten wehren» und «im privaten Umfeld über das Vorgefallene sprechen» insgesamt im Vordergrund, je rund drei Fünftel der Befragten haben (mindestens einmal) so reagiert, in beiden Fällen Frauen häufiger als Männer. Noch gut die Hälfte der Befragten hat «Witze gemacht / mit Humor reagiert» und ungefähr gleich viele haben mit Arbeitskolleg/innen gesprochen – beide Reaktionsweisen sind in der Romandie häufiger, die zweite auch bei Frauen. Mindestens einmal gar nicht auf einen Vorfall reagiert haben knapp zwei Fünftel der Befragten. Noch ein knappes Fünftel hat sich bei Vorgesetzten beschwert und ein Achtel hat sich mit körperlicher Kraft gewehrt. Das Kontaktieren von internen oder externen Anlaufstellen ist verhältnismässig selten.

Ein Drittel der Befragten hat mindestens eine der negativen **Folgen** erlebt, bei Frauen sind es zwei Fünftel. Am häufigsten erwähnt wird der Wunsch zu kündigen, gefolgt von einer Verschlechterung der Beziehung zu Arbeitskolleg/innen, das Leiden der Arbeitsleistung, Scham- und Schuldgefühlen. Noch rund jede zwölfte Person berichtet von Schlafproblemen, Angstgefühlen oder Depressionen und jede vierzehnte von körperlichen Beschwerden. Am seltensten werden negative Einflüsse auf das Privatleben und erhöhte Fehlzeiten genannt.

Beobachtung von potenziell belästigendem Verhalten bei Arbeitskolleg/innen

Die dritte Sicht zur Erfassung der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz ist die sogenannte Drittperspektive. Insgesamt hat fast jede dritte Person an ihrer jetzigen Arbeitsstelle eine potenziell belästigende Verhaltensweise bei aktuellen oder ehemaligen Arbeitskolleg/innen beobachtet. Am häufigsten

handelt es sich dabei um abwertende oder obszöne Sprüche, Witze, Geschichten, pornographische Bilder etc. sowie obszöne Gesten etc. oder Nachpfeifen/mit Blicken ausziehen. Mittlere Werte erreichen unerwünschte Körperkontakte, Begrabschen und Küssen sowie unerwünschte sexuelle Angebote und Einladungen. Am seltensten – aber im Vergleich mit dem selber erlebten potenziell belästigenden Verhalten doch verhältnismässig häufig – wird von beobachteter sexueller Erpressung und sexuellen Übergriffen bzw. Vergewaltigungen berichtet.

Bezogen auf die **Wirtschaftsbranchen** wurden in den Bereichen Post/Telekommunikation, Chemie, Nahrungsmittelindustrie sowie in der Öffentlichen Verwaltung am häufigsten eine oder mehrere potenziell belästigende Verhaltensweise bei Kolleg/innen beobachtet. Personen, welche in **grösseren Unternehmen** mit mehr als 50 und noch ausgeprägter mit 250 und mehr Beschäftigten arbeiten, haben häufiger einen oder mehrere Vorfälle bei Arbeitskolleg/innen beobachtet.

Arbeitsklima

Das aktuelle Arbeitsklima im Unternehmen, in welchem sie tätig sind, wird von den Befragten insgesamt sowohl allgemein als auch bezogen auf die Beziehung zu Kolleg/innen und Vorgesetzten als gut bis sehr gut eingeschätzt. Die Bewertung fällt bei Personen, welche in den vergangenen 12 Monaten ein potenziell belästigendes Verhalten erlebt haben, signifikant schlechter aus. Dasselbe gilt für Personen, welche sich in den vergangenen 12 Monaten von einem potenziell belästigenden Verhalten gestört fühlten.

Massnahmen zur Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Insgesamt gibt gut ein Drittel der Befragten an, dass es im Unternehmen, in welchem sie aktuell tätig sind, Massnahmen gibt, um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu vermeiden. Befragte aus grösseren Unternehmen berichten signifikant häufiger von Massnahmen. Aus den Branchen Banken/Versicherungen, Chemische Industrie, Post/Telekommunikation, Herstellung Nahrungsmittel/Getränke, Tabakverarbeitung sowie Informatik wird besonders häufig von Massnahmen berichtet.

4. Schlussfolgerungen

Die drei erhobenen Perspektiven zur Erfassung des **Ausmasses von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz** führen erwartungsgemäss zu unterschiedlichen Zahlen – jede Perspektive trägt einen Teil zu einer umfassenden Beantwortung der Ausgangsfragestellung bei. Ausgehend von einer rechtlichen Definition des Begriffs ist es die **subjektive Betroffenheit**, welche das Mass für die Verbreitung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sein muss, unabhängig davon, ob eine Situation als sexuelle Belästigung benannt oder sonst als störend bzw. unangenehm empfunden wurde. Gemäss subjektivem Empfinden waren in den vergangenen 12 Monaten 6.5% der in einem Angestelltenverhältnis beschäftigten Personen in der Schweiz mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz konfrontiert, Frauen (10.3%) deutlich stärker als Männer (3.5%). Bezogen auf das gesamte Erwerbsleben sind insgesamt 18.1% mindestens einmal sexuell belästigt worden, 28.3% der Frauen und 10% der Männer.

Wird das selber erlebte **potenziell belästigende Verhalten** als Mass genommen, ergeben sich weit aus höhere Werte: Insgesamt hat knapp jede dritte Person in den vergangenen 12 Monaten und gut jede zweite Person bezogen auf ihr gesamtes Erwerbsleben mindestens ein potenziell belästigendes Verhalten erlebt, Frauen bezogen auf das gesamte Erwerbsleben häufiger als Männer (54.8% vs. 48.6%). Dabei sind allgemeine verbale Verhaltensweisen wie Sprüche, Witze etc. und nonverbale wie Nachpfeifen, Blicke, Gesten, Bilder und Zeichen deutlich häufiger als gerichtete körperbezogene (Grabtschen, Küssen), vergleichsweise selten sind Vorfälle von sexueller Erpressung, Übergriffe und Vergewaltigung.

Die Beobachtung von potenziell belästigendem Verhalten bei Arbeitskolleg/innen bestätigt die relative Häufigkeit der potenziell belästigenden Verhaltensweisen und lässt vermuten, dass bei den aus einer Aussenperspektive als «gravierender» zu bezeichnenden Vorkommnisse wie sexuelle Erpressung und Übergriffe bzw. Vergewaltigung die Werte tendenziell höher liegen dürften als aufgrund der persönlichen Erlebnisse ersichtlich ist.

Der **Vergleich** der vorliegenden Ergebnisse mit **anderen Studien** zeigt je nach gewählter Perspektive sowohl ähnliche oder stark abweichende Werte bezogen auf die Verbreitung und die weiteren erfassten Zusammenhänge.

Eines der wichtigsten Ergebnisse ist die relative Verbreitung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz bei **Frauen und Männern**. Die Erwartung, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz bei Frauen häufiger vorkommt, bestätigt sich zwar sehr deutlich in Bezug auf die subjektive Betroffenheit und ebenfalls signifikant bezogen auf das Erleben von potenziell belästigenden Verhaltensweisen. So fühlen sich Frauen dreimal häufiger als Männer subjektiv betroffen und sie berichten insgesamt – und vor allem bezogen auf gerichtete, personenbezogene Formen – häufiger von potenziell belästigenden Verhaltensweisen. Weiter erleben eineinhalb Mal mehr Frauen als Männer negative Folgen von potenziell belästigendem Verhalten oder subjektiv empfundener sexueller Belästigung. Dennoch ist festzuhalten, dass die Werte der Männer sowohl bezogen auf die subjektive Betroffenheit, selber erlebtes potenziell belästigendes Verhalten und negative Folgen ebenfalls relativ hoch liegen. Offensichtlich wurde bisher das Phänomen der sexuellen Belästigung von Männern unterschätzt und es besteht hier grosser Forschungsbedarf.

Ein zweites interessantes Ergebnis ist die Verbreitung in den untersuchten **Sprachregionen**: Die Beschäftigten in der Romandie geben bezogen auf die subjektive Betroffenheit und auf selber erlebtes potenziell belästigendes Verhalten tiefere Werte an als jene in der Deutschschweiz, einzig bezogen auf die Beobachtung von potenziell belästigendem Verhalten bei Dritten zeigen sich keine Unterschiede. Dies könnte darauf hindeuten, dass sich die Verbreitung von potenziell belästigendem Verhalten nicht unterscheidet. Ein Blick in die Praxis von Schlichtungsstellen und Gerichten liesse in der Romandie sogar eine höhere Verbreitung oder – wohl eher – höhere Sensibilität für die Thematik vermuten. Zur Klärung dieser widersprüchlichen Ergebnisse sind vertiefte Studien notwendig.

Als drittes wichtiges Ergebnis sei das **Geschlecht der Urheber/innenschaft** erwähnt. Die verbreitete Meinung der ausschliesslich männlichen Urheberschaft von potenziell belästigendem Verhalten bestätigt sich nicht. Gegenüber Frauen sind Männer zwar in der grossen Mehrheit die Urheber von potenziell belästigendem Verhalten, bei einzelnen Verhaltensweisen erreichen aber gemischtgeschlechtliche Urheber/innenschaften beachtliche Werte. Gegenüber Männern ist der Anteil an männlichen Urhebern durchaus gross, Frauen sind als Urheberinnen aber in beachtlichem Ausmass (mit)beteiligt.

Mit dem Vorliegen dieser Studie konnten die quantitativen Dimensionen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in der Romandie und Deutschschweiz in vielen Aspekten beleuchtet werden. Offen bleibt allerdings eine Reihe von Fragen, welche in vertiefenden Untersuchungen zu klären wären. Dringend erscheint etwa die fundierte Analyse des Phänomens der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz von Männern und der vermutlich bei beiden Geschlechtern unterschiedlichen Bedingungs- und Wirkungszusammenhänge oder die nähere Untersuchung der festgestellten Unterschiede zwischen Deutschschweiz und Romandie.

Silvia Strub

Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS, Bern

Marianne Schär Moser

Forschung und Beratung, Bern

Vertrieb

Der vollständige Bericht zur Studie kann bezogen werden bei:

BBL, Vertrieb Bundespublikationen, CH-3003 Bern, www.bundespublikationen.admin.ch

Bestellnummer: 301.929.d