



## Personalamt



PHB

# Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

## 1. Grundsatz

Alle Mitarbeitenden der Stadt Bern haben Anspruch auf eine respektvolle Behandlung am Arbeitsplatz sowie ein Recht auf Schutz ihrer persönlichen Integrität. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist verboten und wird nicht geduldet. Das vorliegende Dokument bietet Informationen und Handlungsmöglichkeiten, falls sexuelle Belästigung auftritt oder vermutet wird.

## 2. Was ist sexuelle Belästigung?

Sexuelle Belästigung ist jedes Verhalten mit sexuellem Bezug oder mit Bezug auf die Geschlechtszugehörigkeit, das von einer Seite unerwünscht ist und die betroffene Person in ihrer Würde verletzt. Ausschlaggebend ist nicht die Absicht der agierenden Person (= Person, welche die Belästigung verursacht), sondern wie ihr Verhalten bei der betroffenen Person (= Person, welche sich belästigt fühlt) ankommt, mithin ob ihr jemand auf unerwünschte Weise zu nahe tritt oder nicht. Dabei ist der Ort der Belästigung oder der Zeitpunkt (während oder ausserhalb der Arbeitszeit) nicht relevant.

Sexuelle Belästigung kann mit Worten, Gesten oder Taten ausgeübt werden. Konkret heisst das beispielsweise:

- Anzügliche und zweideutige Bemerkungen über das Äussere von Personen.
- Anzügliche herabwürdigende Blicke und Gesten.
- Sprüche, Witze und Zeigen von Bildern, die Personen aufgrund ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität herabwürdigen.
- Anschauen, Zeigen und Verbreiten von pornografischem Material.
- Aufdringliches Verhalten, wiederholte unerwünschte Einladungen, Nachstellen innerhalb oder ausserhalb des Arbeitsplatzes.
- Unerwünschte Körperkontakte.
- Aufforderungen zu sexuellen Handlungen.
- Annäherungsversuche unter Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen.
- Sexuelle Übergriffe, Nötigung oder Vergewaltigung.

## 3. Wer ist betroffen?

Grundsätzlich können alle – unabhängig von Geschlecht, Alter, Zivilstand, Aussehen, Ausbildung oder beruflicher Position – von sexueller Belästigung betroffen sein. Erfahrungsgemäss sind jedoch mehrheitlich Frauen betroffen.

## **4. Was können Sie tun?**

### **4.1 Als direkt betroffene Person**

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, wie Sie sich gegen eine Belästigung wehren können, so beispielsweise:

- Nehmen Sie die Belästigung nicht hin.
- Reagieren Sie rasch und bestimmt.
- Machen Sie der belästigenden Person mündlich oder schriftlich klar, dass Sie deren Verhalten nicht wünschen und nicht tolerieren.
- Notieren Sie sich die Belästigungen (siehe hierzu [«Aktennotiz sexuelle Belästigung – Vorkommnisse»](#); abrufbar im Intranet: Startseite/Personelles/Personaleinsatz und -erhaltung/Sexuelle Belästigung).
- Holen Sie sich Unterstützung bei einer Person Ihres Vertrauens, beispielsweise einer Arbeitskollegin oder einem Arbeitskollegen oder bei den Kontaktstellen (Ziff. 5 hiernach).

### **4.2 Als beobachtende Person**

Wenn Sie sexuelle Belästigung bei einer Arbeitskollegin oder einem Arbeitskollegen vermuten oder beobachten, können Sie zum Beispiel wie folgt reagieren:

- Sprechen Sie die betroffene Person an und hören Sie zu.
- Ermutigen Sie die betroffene Person, die unerwünschte Verhaltensweise der belästigenden (= verursachenden) Person zurückzuweisen und/oder dagegen vorzugehen.
- Informieren Sie sich bei den Kontaktstellen (Ziff. 5 hiernach), was Sie selbst tun können.
- Zeigen Sie der betroffenen Person die weiteren Handlungsmöglichkeiten auf bzw. an wen sie sich für weitere Unterstützung wenden kann.
- Ohne Zustimmung der betroffenen Person sollte nichts unternommen werden. Bieten Sie der betroffenen Person an, sie zu einem Gespräch bei der externen Kontaktstelle zu begleiten.
- Stellen Sie sich bei Bedarf als Zeugin oder Zeuge zur Verfügung.

### **4.3 Als verursachende Person**

- Sprechen Sie die betroffene Person an und entschuldigen Sie sich.
- Wenden Sie sich an die externen Kontaktstellen.

### **4.4 Als vorgesetzte Person**

Als Führungsperson tragen Sie die Hauptverantwortung bei der Prävention von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Hierzu können Sie insbesondere wie folgt beitragen:

- Positionieren Sie sich klar gegen sexuelle Belästigung und verhalten Sie sich ethisch und moralisch korrekt.
- Nehmen Sie Anzeichen und Hinweise von sexueller Belästigung ernst und handeln sie rasch und zielgerichtet.
- Informieren Sie alle Ihnen unterstellten Mitarbeitenden regelmässig über Definition und Konsequenzen von sexueller Belästigung sowie, dass sexuelle Belästigung nicht geduldet wird.
- Holen Sie sich bei Bedarf Unterstützung beim zuständigen Direktionspersonaldienst (DPD) oder bei den externen Kontaktstellen.

## 5. Wer hilft weiter?

- **Externe Kontaktstellen**

- Daniela Giovanoli, Rechtsanwältin, ADVOKATUR Daniela Giovanoli, Helvetiastrasse 5, Postfach, 3000 Bern 6, Tel. 031 311 90 09, [info@giovanoli.org](mailto:info@giovanoli.org)
- Daniel Stucki, Rechtsanwalt, Advokaturbüro Keller Schmutz Eisenhut Stucki, Schwanengasse 9, Postfach, 3001 Bern, Tel. 031 311 10 56, [stucki@schwanengasse9.ch](mailto:stucki@schwanengasse9.ch)

Die (verwaltungs-)externen Kontaktstellen unterstützen primär betroffene (= belästigte) Mitarbeitende, dies insbesondere in Form von Information, Beratung, Begleitung zu Gesprächen und – sofern notwendig – Vertretung. Sie handeln nur, wenn die betroffenen Personen dies wünschen. Die Beratungen sind kostenlos und vertraulich. Ausserdem stellen die Kontaktstellen sicher, dass der Fall auch dann neutral und professionell behandelt wird, wenn sich zwei Beteiligte unabhängig voneinander bei ihnen melden. Denn nebst den betroffenen (= belästigten) haben ebenso alle übrigen Mitarbeitenden im Zusammenhang mit sexueller Belästigung die Möglichkeit, sich an die Kontaktstellen zu wenden.

- **Direktionsintern**

- Direkte oder dieser übergeordnete Führungsperson (Achtung: Sie ist aufgrund der Fürsorgepflicht zu weiteren Handlungen verpflichtet).
- Zuständiger DPD (Achtung: Mitarbeitende des DPD sind aufgrund der Fürsorgepflicht zu weiteren Handlungen verpflichtet).

- **Personalamt**

Die Personalrechtsspezialist\*innen des Personalamtes (Direktion für Finanzen, Personal und Informatik FPI) sind via [personalrecht@bern.ch](mailto:personalrecht@bern.ch) erreichbar und beraten primär die DPD für alle personalrechtlichen Fragen und Verfahren.

- **Fachstelle für Gleichstellung in Geschlechterfragen**

Junkerngasse 47, Postfach, 3000 Bern 8

Tel. 031 321 62 99

[gleichstellung@bern.ch](mailto:gleichstellung@bern.ch)

Die Fachstelle steht allen Mitarbeitenden kostenlos für die fachliche Beratung und Information zu sexueller Belästigung zur Verfügung. Im Unterschied zu den externen Kontaktstellen (siehe oben) ist sie im Einzelfall jedoch nicht für die persönliche Begleitung oder Vertretung zuständig.

- **Personal- und Sozialberatung der Stadt Bern**

Schwarztorstrasse 23, 3007 Bern

Tel. 031 321 75 80

[roger.rechsteiner@bern.ch](mailto:roger.rechsteiner@bern.ch)

Die Personal- und Sozialberatung der Stadt Bern berät kostenlos unter anderem bei zwischenmenschlichen Konflikten im beruflichen und privaten Alltag. Eine ausführlichere Beschreibung findet sich im Intranet. Der Personalberater untersteht der Schweigepflicht und garantiert absolute Diskretion.

- **Ombudsstelle der Stadt Bern**

Effingerstrasse 4, 3011 Bern

Tel. 031 312 09 09

[ombudsstelle@bern.ch](mailto:ombudsstelle@bern.ch)

Die Ombudsstelle der Stadt Bern berät und vermittelt in Konfliktsituationen, unter anderem auch bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Die Ombudsstelle arbeitet unabhängig von Gemeinderat und Verwaltung. Ihre Dienstleistungen sind kostenlos. Die Ombudsfrau untersteht der Schweigepflicht und garantiert absolute Diskretion.

- **Schlichtungsbehörde Bern-Mittelland**

Effingerstrasse 34, 3008 Bern

Tel. 031 635 47 50

[schlichtungsbehoerde.bern@justice.be.ch](mailto:schlichtungsbehoerde.bern@justice.be.ch)

Die Schlichtungsbehörde Bern-Mittelland berät von sexueller Belästigung betroffene Personen (betrifft Gleichstellungsfragen) kostenlos.

- **Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG)**

Das EBG betreibt die Webseite [www.sexuellebelaestigung.ch](http://www.sexuellebelaestigung.ch), auf welcher zahlreiche Informationen und Hilfsmittel zu finden sind.

## 6. Städtische Grundsatzdokumente und rechtliche Grundlagen

Die Verpflichtung der Stadt Bern als Arbeitgeberin sämtliche Mitarbeitenden vor sexueller Belästigung zu schützen, ergibt sich aus den folgenden städtischen Grundsatzdokumenten und rechtlichen Grundlagen:

- [Konzept gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz](#) samt [Prozess](#) (abrufbar im Intranet: Startseite/Personelles/Personaleinsatz und -erhaltung/Sexuelle Belästigung)
- Personalleitbild der Stadt Bern (abrufbar im Intranet: Startseite/Personelles/Willkommen bei der Arbeitgeberin Stadt Bern/Personalpolitik)
- Verhaltenskodex der Stadtverwaltung Bern (abrufbar im Intranet: Startseite/Personelles/Willkommen bei der Arbeitgeberin Stadt Bern/Personalpolitik)
- Artikel 3 Absatz 4 sowie Artikel 3a Absatz 2a des Personalreglements der Stadt Bern vom 21. November 1991 (PRB; SSSB 153.01)
- Artikel 6 des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel vom 13. März 1964 (Arbeitsgesetz, ArG; SR 822.11)
- Artikel 2, 3, 5 der Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz vom 18. August 1993 (ArGV 3, Gesundheitsschutz; SR 822.113)
- Artikel 4 des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann vom 24. März 1995 (Gleichstellungsgesetz, GIG; SR 151.1)
- Artikel 198 des Schweizerischen Strafgesetzbuches vom 21. Dezember 1937 (StGB; SR 311.0)
- Artikel 28 des Schweizerischen Zivilgesetzbuches vom 10. Dezember 1907 (ZGB; SR 210)