



FINGERLE

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz
Ein Wegweiser für Führungskräfte und Personalverantwortliche

Personalamt des Kantons Bern, Münsterstrasse 45, 3011 Bern

Inhalt

Ziel des Leitfadens ist es, den Vorgesetzten und den Personaldienstmitarbeitenden einen praxistauglichen Wegweiser zur Verfügung zu stellen, der die folgenden Aussagen des Leitbilds unterstützt:

- Ein Klima der Wertschätzung und der persönlichen Anerkennung schafft Vertrauen und fördert die Motivation.
- Die physische und psychische Gesundheit der Mitarbeitenden und ihre persönliche Integrität werden hochgehalten und mit geeigneten Angeboten begünstigt.

Der Wegweiser soll einen Beitrag zu einem belästigungsfreien Arbeitsklima leisten und zudem für Klärung und Information sorgen. Prävention ist ein Teil der Arbeitgeberpflicht, den das Personalamt mit dem Wegweiser wahrnimmt.

Die Adressatinnen, die Adressaten werden im Leitfaden direkt angesprochen.

Personalamt des Kantons Bern

Definition sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	3
Zahlen und Fakten	4
Die Folgen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	5
Das sagt das Gesetz	6
Rechte und Pflichten für Mitarbeitende	9
Prävention	10
Verfahren	12
Vorgehen	
– Vorgehensweise für Führungskräfte und Personalverantwortliche	15
– Tipps für Betroffene	18
– Tipps für Zeuginnen und Zeugen	21
Führungsverantwortung	22
Ansprechstellen bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	24
Mehr Informationen	25

«ABWEHRSSIGNALE
WERDEN NICHT
ERNST GENOMMEN,
INDIVIDUELLE
GRENZEN MISSACHTET»



Darf man nicht einmal mehr Witze machen? Natürlich darf man. Ausser jemand fühlt sich davon verletzt. Dann ist fertig lustig.

Die Grenze zwischen harmlosem Flirt, freundschaftlichem Umgang und sexueller Belästigung scheint auf den ersten Blick schwierig zu ziehen. Doch es gibt eine einfache Regel: Ausschlaggebend ist nicht die Absicht der agierenden Person, sondern wie ihr Verhalten bei der betroffenen Person ankommt – ob man ihr damit auf unerwünschte Weise zu nahe tritt oder nicht.

Zu nahe treten wird von jeder und jedem unterschiedlich erlebt. Es ist deshalb nicht möglich, eine einheitliche Toleranzgrenze festzulegen.

Die Arbeitgeberin ist verpflichtet, für ein belästigungsfreies Klima zu sorgen; dies bedeutet, dass alle sich um vorbildliches Verhalten bemühen.

Beispiele für sexuelle Belästigung:

- Mitarbeitende werden mit taxierenden und aufdringlichen Blicken verfolgt.
- Es werden anzügliche und zweideutige Bemerkungen über das Äussere von Mitarbeitenden gemacht.
- Es fallen unerwünschte Bemerkungen oder Witze über sexuelle Merkmale, sexuelles Verhalten und die sexuelle Orientierung.
- Am Arbeitsplatz wird pornografisches Material vorgezeigt, aufgehängt, per E-Mail oder interne Post verschickt.
- Mitarbeitende erhalten unerwünschte Einladungen mit eindeutiger Absicht.
- Es kommt zu unerwünschten Körperkontakten.
- Mitarbeitenden wird innerhalb oder ausserhalb des Betriebs nachgestellt.
- Es werden Annäherungsversuche gemacht, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhung von Nachteilen einhergehen.

Sexuelle Belästigung und Sexismus

Unter den Begriff **sexuelle Belästigung** am Arbeitsplatz fällt jedes Verhalten mit sexuellem Bezug, das von einer Seite unerwünscht ist und das eine Person in ihrer Würde verletzt. Unter **Sexismus** versteht man jede Art von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.

«AM HÄUFIGSTEN FALLEN ABWERTENDE SPRÜCHE UND WITZE»



Schön wärs: Über die Hälfte aller Männer und Frauen kommt im Laufe des Erwerbslebens direkt oder indirekt in Berührung mit sexueller Belästigung.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist viel weiter verbreitet, als allgemein angenommen wird. In der Schweiz wird über die Hälfte der erwerbstätigen Bevölkerung mit Situationen konfrontiert, die mit sexueller Belästigung zu tun haben.

Dazu ein paar Zahlen und Fakten, die der Studie «Risiko und Verbreitung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz» von Silvia Strub und Marianne Schär Moser (2008) entnommen wurden:

Jede und jeder kann von sexueller Belästigung betroffen sein – unabhängig von Geschlecht, Alter, Aussehen oder Hierarchiestufe. Es gibt kein Opferschema.

20 Prozent von belästigendem Verhalten geht von gemischtgeschlechtlichen Gruppen aus, **64 Prozent** von Männern (einzeln oder in Gruppen), **15 Prozent** von Frauen.

Die häufigsten Formen von belästigenden Situationen für **Arbeitnehmerinnen:**

1. Abwertende Sprüche, Witze mit sexuellem Bezug
2. Aufdringliche Blicke
3. Persönlich gemeinte abwertende Bemerkungen
4. Unerwünschte Körperkontakte

Frauen bezeichnen in erster Linie Männer als Verursacher von sexueller Belästigung.

55 Prozent der Frauen und **49 Prozent** der Männer berichten, im Laufe ihres Erwerbslebens ein oder mehrere Male mit sexueller Belästigung konfrontiert gewesen zu sein.

Die häufigsten Formen von belästigenden Situationen für **Arbeitnehmer:**

1. Abwertende Sprüche, Witze mit sexuellem Bezug
2. Unerwünschte Telefonate, Briefe, Mails
3. Obszöne Gesten, Zeichen, Gebärden
4. Pornografische Darstellungen oder Nacktbilder

Männer werden rund zur Hälfte von anderen Männern sexuell belästigt sowie zu je einem Viertel von Frauen und gemischtgeschlechtlichen Gruppen.

«BEI SEXUELLER BELÄSTIGUNG GIBT ES NUR VERLIERERINNEN UND VERLIERER»



Die Folgen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz wiegen schwer. Nicht nur für die Betroffenen.

Betroffene fühlen sich hilflos und beschämt

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz behindert die Chancengleichheit, schafft eine feindliche Atmosphäre, fördert Konflikte und Spannungen. Mögliche Folgen für belästigte Personen sind:

- Schamgefühle, Verlust des Selbstwertgefühls: Tief verunsichert suchen Betroffene die Schuld oft bei sich selbst
- Demotivation, Nachlassen von Konzentration und Leistung führen zu einer existenziellen Bedrohung
- Gesundheitliche Beeinträchtigungen wie Schlafstörungen, Erschöpfungszustände, Kopf- und Magenschmerzen, Depressionen
- Verlust des Arbeitsplatzes: Betroffene sehen in der Kündigung des Arbeitsverhältnisses den einzigen Ausweg – und schämen sich, den Grund dafür anzugeben
- Isolation: Rückzug aus dem sozialen Umfeld

Auch der Kanton zahlt drauf

Sexuelle Belästigung hat mögliche Folgen wie:

- Imageschaden
- Abnehmende Produktivität
- Gegenseitiges Misstrauen bis hin zum Scheitern der Zusammenarbeit
- Häufung von Fehlzeiten und krankheitsbedingten Abwesenheiten
- Bindung von Ressourcen durch Beschäftigung mit dem Fall
- Personalabgänge; Verlust von Wissen und Erfahrung
- Kosten für das Selektionsverfahren
- Weiter gehende Kostenfolgen wie Gerichtskosten, Entschädigungen oder Genugtuungs- und Schadenersatzforderungen

Personen, die sexuell belästigen, müssen mit Sanktionen rechnen, die auch die Kündigung einschliessen.

Wer falsch beschuldigt, ist ebenso schuld

Einen Menschen fälschlicherweise der sexuellen Belästigung zu bezichtigen, ist wohl eine der effektivsten Methoden, dessen guten Ruf nachhaltig zu schädigen. Falsche Beschuldigung wird deshalb mit denselben Sanktionen geahndet wie die Tat selber.

Die Berner Kantonsverwaltung ist dafür verantwortlich, ihre Mitarbeitenden vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu schützen und ihre Würde zu wahren.

Verschiedene eidgenössische und kantonale Gesetze schützen Mitarbeitende ausdrücklich oder im Rahmen des allgemeinen Schutzes der psychischen und physischen Integrität vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Die Arbeitgebenden werden dementsprechend in die Pflicht genommen, und mangelnde Präventionsmassnahmen können dazu führen, dass die belästigte Person entschädigt werden muss.

Artikel 4 Gleichstellungsgesetz:

«Diskriminierend ist jedes belästigende Verhalten sexueller Natur oder ein anderes Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, das die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beeinträchtigt. Darunter fallen insbesondere Drohungen, das Versprechen von Vorteilen, das Auferlegen von Zwang und das Ausüben von Druck zum Erlangen eines Entgegenkommens sexueller Art.»

Artikel 5 Absatz 3 Gleichstellungsgesetz:

«Bei einer Diskriminierung durch sexuelle Belästigung kann das Gericht oder die Verwaltungsbehörde der betroffenen Person zudem auch eine Entschädigung zusprechen, wenn die Arbeitgeberinnen oder die Arbeitgeber nicht beweisen, dass sie Massnahmen getroffen haben, die zur Verhinderung sexueller Belästigung nach der Erfahrung notwendig und angemessen sind und die ihnen billigerweise zugemutet werden können. Die Entschädigung ist unter der Würdigung aller Umstände festzusetzen und wird auf der Grundlage des schweizerischen Durchschnittslohns errechnet.»



**«SEXUELLE BELÄSTIGUNG IST
VERBOTEN UND WIRD BEI UNS
NICHT TOLERIERT!»**

Artikel 5 Absatz 1 und 2 der kantonalen Personalverordnung:

«Die Direktionen und die Staatskanzlei schützen die Würde der Frauen und Männer am Arbeitsplatz, wirken präventiv und ergreifen die nötigen Massnahmen gegen sexuelle Belästigung.

Als sexuelle Belästigung gilt jede Verhaltensweise mit sexuellem Bezug, die von einer Seite unerwünscht ist und die Personen aufgrund ihres Geschlechts herabwürdigt.»

Artikel 6 Absatz 1 Arbeitsgesetz:

«Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zum Schutze der Gesundheit der Arbeitnehmer alle Massnahmen zu treffen, die nach Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind. Er hat im Weiteren die erforderlichen Massnahmen zum Schutze der persönlichen Integrität der Arbeitnehmer vorzusehen.»

Artikel 198 Strafgesetzbuch:

«Wer vor jemandem, der dies nicht erwartet, eine sexuelle Handlung vornimmt, wer jemanden tätlich oder in grober Weise durch Worte sexuell belästigt, wird, auf Antrag, mit Busse bestraft.»

GLUSCHTE

Respekt und Zivilcourage schaffen eine Atmosphäre des Vertrauens.

«SEXUELLE BELÄSTIGUNG LEBT DAVON, DASS SIE TOTGESCHWIEGEN WIRD. WER ZUSIEHT, STATT EINZUSCHREITEN, SCHLÄGT SICH AUF DIE SEITE DER BELÄSTIGENDEN PERSON»

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter der Kantonsverwaltung darf erwarten, am Arbeitsplatz als Fachperson angesprochen und bewertet zu werden. Reduziert sich die Wahrnehmung auf Attribute wie Geschlecht, Aussehen oder sexuelle Ausrichtung, wird dieser Status in Frage gestellt und geschwächt.

Wer die persönliche Integrität von Kolleginnen und Kollegen, auch von Lernenden, Kunden und Kundinnen oder Lieferanten nicht respektiert, darf damit nicht durchkommen!

Die Kantonsverwaltung fordert alle Mitarbeitenden auf, ihren Beitrag zu einem vertrauens- und respektvollen Arbeitsklima zu leisten, das sexuelle Belästigung verhindert. Sollten Sie beobachten, wie jemand belästigt wird, fassen Sie sich ein Herz und

- nehmen Sie direkt Stellung,
- bieten Sie der betroffenen Person Ihre Unterstützung an und
- konfrontieren Sie die belästigende Person
- oder kontaktieren Sie die verwaltungsexterne Ansprechstelle.

«HABEN SIE DEN MUT, DAS TABU ZU BRECHEN»



Die beste Vorsorge: Vorgesetzte beziehen klar und deutlich Stellung gegen sexuelle Belästigung. Und zwar immer wieder.

Bei ihren Präventionsmassnahmen setzt die Kantonsverwaltung auf eine langfristige Strategie. Von zentraler Bedeutung für das Gelingen sind:

Führungskräfte, die sich mit einer glasklaren Haltung nachhaltig für ein belästigungsfreies Klima in ihrem Team starkmachen.

- Haben Sie den Mut zu reden, worüber normalerweise geschwiegen wird. Und das immer wieder.
- Intervenieren Sie bei Tendenzen zu sexueller Belästigung sofort und unmissverständlich.
- Fragen Sie nach und machen Sie sexuelle Belästigung bei persönlichen Unterredungen wie Mitarbeitendengesprächen (MAG) zum Thema.
- Organisieren Sie Informationsveranstaltungen oder Workshops für Ihre Mitarbeitenden.

Das Personalamt und die dezentralen Personaldienste unterstützen die Führungskräfte in vielerlei Hinsicht:

- Mit einer breit angelegten Kampagne, die sich direkt an die Mitarbeitenden richtet
- Mit einer entsprechenden Internetseite www.fin.be.ch/sexuelle-belaestigung-am-arbeitsplatz
- Mit einem Schulungsangebot für Vorgesetzte und Personalverantwortliche
- Mit dem Angebot der verwaltungsexternen Ansprechstelle

Erstaunlich, aber wahr! Die häufigsten Vorurteile

Vorurteil 1 Bei uns gab es noch nie eine Beschwerde wegen sexueller Belästigung.

Kein Grund zur Freude! Es könnte ein Zeichen für fehlendes Vertrauen sein. Betroffene sind unsicher, ob ihnen wirklich geholfen wird und keine Nachteile entstehen.

Vorurteil 2 Frauen provozieren durch ihr Verhalten oder durch ihre Kleidung.

Das Gegenteil ist der Fall: Frauen, die Zielscheibe sexueller Belästigung sind, kleiden sich oft unauffällig und geben sich betont zurückhaltend. Ein billiger Versuch, die Verantwortung für unangemessenes Verhalten der betroffenen Person zuzuschieben.

Vorurteil 3 Viele Frauen und Männer mögen es, auf ihr Aussehen, ihre Kleidung oder ihre sexuelle Anziehungskraft angesprochen zu werden.

Das ist möglich. Das Wissen über die Wünsche des Gegenübers hat jedoch oft wenig mit der Realität, aber viel mit eigenen Wunschvorstellungen zu tun. Wenn die betroffene Person zu verstehen gibt, dass solche Äusserungen unerwünscht sind, sind sie auch zu unterlassen.

Vorurteil 4

Wo Frauen und Männer zusammenarbeiten, gibt es automatisch erotische Spannungen, Flirts und Liebesgeschichten.

Und das soll auch so bleiben! Der Arbeitsplatz ist der häufigste Ort, wo Amors Pfeil ins Ziel trifft. Bei sexueller Belästigung geht es aber nicht um einvernehmliche Erotik und Liebe, sondern um Macht und Gewalt.

Vorurteil 5

Andere Länder, andere Sitten.

Es trifft zu, dass sich der Umgang zwischen Männern und Frauen nicht in allen Kulturen gleich gestaltet. Das ändert aber nichts an der Tatsache, dass mit einem Verhalten, das als Belästigung empfunden wird, die Toleranzgrenze überschritten wird.

Vorurteil 6

Dieser Mann/diese Frau flirtet doch auch ständig und ist kein Kind von Traurigkeit.

Wer gerne flirtet, aufgeschlossen und unkompliziert wirkt, signalisiert mit diesem Verhalten nicht, dass sexuelle Übergriffe erlaubt sind. Jeder und jede hat das Recht, seine Grenzen selber zu bestimmen.

Vorurteil 7

Sexuelle Belästigung ist die Fortsetzung eines Flirts, etwas ungeschickt und mit schlechten Manieren.

Wer das sagt, nimmt das Problem weder wahr noch ernst. Auch wenn das Einordnen eines belästigenden Verhaltens im konkreten Fall nicht ganz einfach ist, sollte man sich nicht auf solche Diskussionen einlassen.

Vorurteil 8


Die belästigte Person hat sich ja gar nicht gewehrt. So unangenehm kann es ihr also nicht gewesen sein.

Tatsächlich wehren sich Betroffene häufig nicht. Das ist aber kein Zeichen des Einverständnisses, sondern der Ausdruck ihrer Zwickmühle: Es wird gefordert, dass sie sich sofort und vehement wehren. Tun sie das jedoch, wird ihnen vorgeworfen, sie reagierten übertrieben. Tun sie es nicht, wird es ihnen als Einverständnis ausgelegt. Egal, wofür sie sich entscheiden, sie erleben stets negative Konsequenzen.

Vorurteil 9

Gewisse Leute reagieren einfach überempfindlich.

Jedes Empfinden ist subjektiv. Und es gibt Leute, die sich durch bedauernd wenig Feingefühl gegenüber sensiblen Themen, Gefühlen und Wahrnehmungen auszeichnen!



«SCHLICHTEN ODER RICHTEN? NICHT IN JEDEM FALL KANN EINE GÜTLICHE EINIGUNG ERZIELT WERDEN»

Jeder Fall von sexueller Belästigung ist anders. Deshalb sind auch die Vorgehensweisen unterschiedlich: von der pragmatischen Lösung bis zur detaillierten, offiziellen Untersuchung.

Informelles Verfahren

In einigen Fällen gelingt es mit Hilfe der verwaltungsexternen Ansprechstelle, die Situation in Gesprächen mit der betroffenen Person und/oder den Beteiligten zu klären. Gut möglich, dass Führungskräfte und Personaldienste nicht involviert werden müssen.

Gespräch mit Führungskräften oder Personaldiensten

Wenn auf informellem Weg keine Einigung zwischen den Betroffenen herbeigeführt werden kann, empfiehlt sich für die belästigte Person das Gespräch mit der zuständigen Führungskraft oder dem Personaldienst. Vorgesetzte und Personalverantwortliche sind verpflichtet, Meldungen ernst zu nehmen und situativ Massnahmen einzuleiten (Handlungspflicht).

Schlichtungsverfahren gemäss Artikel 5 Gleichstellungsgesetz

Kann intern auch unter Beizug der Führungskraft oder des Personaldienstes keine oder nur eine unbefriedigende Lösung erzielt werden, hat die belästigte Person die Möglichkeit, bei der kantonalen Schlichtungsbehörde ein Schlichtungsbegehren wegen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz einzureichen. Sie kann

beantragen, dass eine sexuelle Belästigung festgestellt beziehungsweise unterlassen werden soll und die Kantonsverwaltung als Arbeitgeberin wegen fehlender Prävention oder mangelnder Intervention zu einer Entschädigung sowie zur Leistung von Schadenersatz und Genugtuung verpflichtet wird. Das Schlichtungsverfahren ist ein gerichtsunabhängiges, einfaches und formloses Verfahren. Die Schlichtungsbehörde kann in vermögensrechtlichen Angelegenheiten bis zu einem Streitwert von CHF 2000.– einen Entscheid fällen. In allen anderen Angelegenheiten versucht sie, einen Vergleich zwischen den Parteien zu erzielen. Gelingt dies nicht, kann die belästigte Person ein verwaltungsinternes Verfahren oder in gewissen Fällen ein Verfahren vor Straf- und/oder Zivilgericht einleiten. Zusätzliche Informationen zum Schlichtungsverfahren sind unter www.justice.be/schlichtungsbehoerden zu finden.

Aufsichtsrechtliche Anzeige gemäss

Art. 106 Personalgesetz

Erachtet die belästigte Person ein Schlichtungsverfahren von Anfang an für aussichtslos oder ist die Schlichtungsverhandlung erfolglos geblieben, kann sie bei der Aufsichtsbehörde eine aufsichtsrechtliche Anzeige einreichen und damit ein verwaltungsinternes Verfahren einleiten. Die Aufsichtsbehörde wird den Vorfall unter Beizug des vom Regierungsrat ernannten Fachausschusses für Massnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sorgfältig untersuchen. Sowohl der belästigten als auch der beschuldigten Person wird rechtliches Gehör gewährt. Auf Basis des vom Fachausschuss verfassten Untersuchungsberichts fällt die Aufsichtsbehörde eine Entscheidung und beschliesst Massnahmen und Sanktionen. Gegen den Entscheid kann

Beschwerde erhoben werden. Wichtig: Wenn ein Schlichtungsverfahren angestrebt wird, ist dieses vor Einreichen der aufsichtsrechtlichen Anzeige einzuleiten. Nach Einreichen der Anzeige ist ein Anrufen der Schlichtungsstelle nicht mehr möglich.

Straf- und zivilrechtliches Verfahren

Erfüllt die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz auch die Voraussetzungen von Art. 198 Strafgesetzbuch und ist damit strafrechtlich relevant, kann die belästigte Person gegen die belästigende Person innerhalb einer dreimonatigen Antragsfrist Strafanzeige erstatten und/oder die belästigende Person durch eine Klage auf Unterlassung oder auf Feststellung der Widerrechtlichkeit der sexuellen Belästigung zivilrechtlich belangen und Schadenersatz sowie Genugtuung fordern.

Kündigungsschutz

Das Gleichstellungsgesetz schützt die klagende Partei sowie Zeuginnen und Zeugen bis sechs Monate nach Abschluss eines internen oder externen Verfahrens vor Kündigung.

G **GAFF** **E**

Der Ernstfall kommt nie gelegen und fast immer unerwartet: Bewahren Sie einen kühlen Kopf und gehen Sie einfühlsam und systematisch vor.

Was tun, wenn belästigte Personen zu Ihnen kommen? Ein kleiner Gesprächsleitfaden für Führungskräfte und Personalverantwortliche.

«DIE HANDLUNGSPFLICHT VON FÜHRUNGSVERANTWORTLICHEN KANN MIT DEM WUNSCH DER BELÄSTIGTEN PERSON NACH VERTRAULICHKEIT KOLLIDIEREN. FÜR CHEFINNEN UND CHEFS EINE ANSPRUCHSVOLLE SITUATION»

Schritt 1: Zugewandtes Zuhören

1. Seien Sie sich bewusst, dass möglicherweise schon viel passiert ist, bevor es zu diesem Gespräch kam. Honorieren Sie den Mut Ihres Gegenübers, sich bei Ihnen zu melden. Nehmen Sie sich Zeit und hören Sie aufmerksam zu.
2. Respektieren Sie die Individualität der betroffenen Person, ihr subjektives Erleben und ihre vielleicht limitierten Möglichkeiten, sich abzugrenzen. Versetzen Sie sich in ihre Lage und schliessen Sie nicht von sich auf andere.
3. Machen Sie Ihr Gegenüber frühzeitig darauf aufmerksam, dass Sie als vorgesetzte oder personalverantwortliche Person bei schwerwiegenden Belästigungen Ihre Informations- und Fürsorgepflicht wahrnehmen müssen. Das heisst, dass Sie nicht in jedem Fall vertraulich handeln können, sondern dass Sie unter Umständen die Vorwürfe abklären und sanktionieren sowie weitere Verantwortliche

darüber informieren müssen. Machen Sie die betroffene Person gleichzeitig aufmerksam auf die verwaltungsexterne Ansprechstelle, wo sie sich als Alternative oder zusätzlich absolut vertraulich beraten lassen kann.

Schritt 2: Vertiefung

1. Fragen Sie nun genauer nach: Was ist passiert? Wer hat belästigt? Wo, seit wann, wie oft? Liegen Beweise vor wie Mails oder schriftliche Mitteilungen? Gibt es Zeuginnen oder Zeugen?
2. Das Gespräch soll kein Verhör sein. Sie müssen sich aber bewusst sein, dass Sie diese Sache vermutlich abklären müssen und von der andern Seite voraussichtlich eine völlig andere Geschichte hören werden.
3. Fragen Sie die betroffene Person nach ihren Erwartungen an die belästigende Person und an Sie als verantwortliche Person.

Schritt 3: Stellungnahme

Nehmen Sie Stellung zu dem, was Sie gehört haben. Zeigen Sie Ihre Bereitschaft, die Sache anzugehen, die betroffene Person zu schützen und zu unterstützen. Lassen Sie sich aber nicht zu einer verfrühten Parteinahme hinreissen. Es gilt die Unschuldsvermutung. Die beklagte Person hat das Recht auf Anhörung, und im Gespräch mit ihr kommen vielleicht Fakten zur Sprache, die ein neues Licht auf die Geschichte werfen.

Schritt 4: Abschluss des Gesprächs

1. Erstellen Sie ein Gesprächsprotokoll und lassen Sie es unterschreiben.
2. Sollte die betroffene Person bei wenig gravierenden Vorwürfen darauf bestehen, dass Sie nichts weiter unternehmen, notieren Sie explizit auch diesen Wunsch im Protokoll.
3. Klären Sie bei weniger gravierenden Vorwürfen – wie etwa blöden Sprüchen – ab, ob die betroffene Person zunächst selber handeln will oder ob Sie von Anfang an übernehmen sollen.
4. Informieren Sie die betroffene Person über Ihre nächsten Schritte und versprechen Sie eine Rückmeldung bis zu einem vereinbarten Zeitpunkt zum weiteren Verlauf.
5. Ermutigen Sie die betroffene Person, sich bei Ihnen zu melden, sollte es weitere Vorfälle geben.
6. Informieren Sie die betroffene Person, dass Sie aufgrund ihrer Meldung gemäss Gleichstellungsgesetz Kündigungsschutz genießt bis zur Beilegung der Beschwerde und sechs Monate darüber hinaus.
7. Falls Sie sich unsicher fühlen, holen Sie sich anschliessend Unterstützung bei der Ansprechstelle des Personalamts oder bei der verwaltungsexternen Ansprechstelle.

Schritt 5: Anhörung der beschuldigten Person(en)

1. Laden Sie die beschuldigte Person oder die beschuldigten Personen zu einer Stellungnahme ein. Protokollieren Sie genau und lassen Sie das Protokoll unterschreiben.
2. Werden die Vorwürfe zugegeben und wiegen sie nicht schwer, dann klären Sie mit der belästigten Person ab, ob eine einvernehmliche Beilegung, etwa durch ein gemeinsames Gespräch und eine Entschuldigung, möglich ist.
3. Handelt es sich um schwere Belästigungen, müssen Sie Sanktionen ergreifen und entsprechende Einträge ins Personaldossier vornehmen.
4. Werden die Vorwürfe bestritten oder zeigt sich im Gespräch eine neue Sicht, gemäss welcher etwa die belästigte Person nur die Hälfte der Geschichte erzählt habe, nicht

jedoch ihren eigenen Beitrag zur Verstrickung, dann braucht es eine vertiefte Untersuchung, eventuell ein verwaltungsinternes Verfahren. Kontaktieren Sie das Personalamt.

Schritt 6: Rückmeldung, evtl. Abschluss

1. Nehmen Sie nach Ihren Recherchen und allfälligen Massnahmen Kontakt auf mit der Person, welche sich beschwert hatte, und informieren Sie sie über den Stand der Dinge. Ermutigen Sie die belästigte Person, sich künftig klar zu wehren oder zu Ihnen zu kommen. Fragen Sie bei Gelegenheit auch später nach, ob alles in Ordnung ist, oder vereinbaren Sie bereits jetzt einen nächsten Termin für eine kurze Standortbestimmung.
2. Kann die Sache nicht beigelegt werden, dann informieren Sie darüber, dass eine vertiefte Untersuchung nötig sei, dass die Federführung nun aber nicht mehr bei Ihnen liege.

Studieren geht vor kommunizieren!

Wie sage ich es meinem Team? Die Kommunikation im Fall von sexueller Belästigung ist anspruchsvoll. Im Prinzip gilt die Regel: So wenig wie möglich, so viel wie nötig. Weisen Sie die Fragen Neugieriger vorerst zurück. **Kontaktieren Sie in jedem Fall die Ansprechstelle des Personalamtes (Telefon 031 633 45 78), bevor Sie Ihr Team über die Sachlage informieren!**

Externe Kommunikation

Sollte ein Fall von sexueller Belästigung in die Öffentlichkeit und in die Medien gelangen, koordiniert das Amt für Kommunikation (KomBE) die Kommunikation mit den Medien, Telefon 031 633 75 91.

Wehren Sie sich! Sofort! Je länger Sie mit einer Reaktion warten, desto schwieriger wird es.

Es gibt verschiedene ermutigende Möglichkeiten, sich gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu wehren. Nutzen Sie eine davon! Denn nichts zu tun, ist von allen die schlechteste Entscheidung. Bei Fragen steht Ihnen bei jedem Schritt die verwaltungsexterne Ansprechstelle zur Verfügung.



«SEIEN SIE SICH BEWUSST, DASS NICHT SIE DER AUSLÖSENDE FAKTOR FÜR BELÄSTIGUNGEN SIND. SIE TRAGEN KEINE SCHULD»

1. Direkte Reaktion

Teilen Sie der belästigenden Person oder den Personen sofort und unmissverständlich mit, dass ihr Verhalten nicht erwünscht ist und nicht toleriert wird. Wenn Sie sich nicht ernst genommen fühlen und die Belästigungen weitergehen, teilen Sie den belästigenden Personen mit, dass Sie sich beschweren werden.

2. Einen Brief schreiben

Wenn Sie Angst vor einer direkten Konfrontation mit der belästigenden Person haben oder damit keinen Erfolg hatten, schreiben Sie ihr einen Brief. Benennen Sie schriftlich, was Sie stört, und fordern Sie, das belästigende Verhalten zukünftig einzustellen. Machen Sie sich eine Kopie von diesem Brief.

3. Verbündete suchen

Sprechen Sie mit Personen, denen Sie vertrauen. Suchen Sie auch das Gespräch mit Arbeitskolleginnen und -kollegen. Vielleicht sind Sie nicht die einzige Person, die belästigt wird, und Sie können gemeinsam mit anderen reagieren.

4. Hilfe in Anspruch nehmen

Wenden Sie sich an die verwaltungsexterne Ansprechstelle (Telefon 044 787 73 71): Speziell geschulte Fachleute hören Ihnen zu, beraten und begleiten Sie. Sie haben auch die Möglichkeit, bei Ihren Führungskräften oder beim Personaldienst um ein Gespräch und um Hilfe zu bitten. Achtung: Führungskräfte und Personaldienst unterstehen im Fall von sexueller Belästigung der Handlungspflicht. Das heisst, sie müssen den Vorfall melden und etwas dagegen unternehmen. Sollte das nicht Ihrem Wunsch entsprechen, könnten diese Ansprechpersonen in einen Interessenskonflikt geraten. Die Beratenden der verwaltungsexternen Ansprechstelle unterliegen hingegen der absoluten Schweigepflicht. Sie wahren die Parteilichkeit der betroffenen Person und werden ohne Ihr Einverständnis keine weiteren Schritte unternehmen.

«DIE ERFAHRUNG ZEIGT, DASS BELÄSTIGUNGEN EHER GESTOPPT WERDEN KÖNNEN, WENN BETROFFENE ES WAGEN, DARAUFG OFFENSIV ZU REAGIEREN»



5. Rechtliche Schritte einleiten

Lassen Sie sich unbedingt beraten, falls Sie rechtliche Schritte ins Auge fassen. Vom Schlichtungsverfahren über die aufsichtsrechtliche Anzeige bis hin zur Strafanzeige – das Gesetz bietet verschiedene Instrumente, um sich gegen sexuelle Belästigung zu wehren. Spezialisierte Stellen wie das Gleichstellungsbüro, die verwaltungsexterne Ansprechstelle, aber auch Gewerkschaften und Personalverbände helfen weiter.

Führen Sie Tagebuch!

Sexuelle Belästigung zu beweisen, ist oft kaum möglich. Im schlimmsten Fall steht Aussage gegen Aussage. Schreiben Sie deshalb immer genau auf, was sich ereignet hat: belästigende Person(en), Datum, Zeit, Ort, Art der Belästigung, was Sie dagegen unternommen haben, allfällige Zeuginnen und Zeugen. Fragen Sie Letztere, ob sie zu einer Aussage bereit wären.

SÖIFERE



Schlimm, wenn jemand sexuell belästigt wird. Noch schlimmer, wenn Arbeitskolleginnen und -kollegen nichts dagegen unternehmen. Zeigen Sie Rückgrat!

Als Beobachterin oder Beobachter können Sie einer sexuell belästigten Person viel Leid ersparen. Schon möglich, dass Sie deswegen mal anecken. Aber Zivilcourage ist immer ein wenig unbequem, oder? Auf diese Weise können Sie die betroffene Person wirksam unterstützen:

- Lachen Sie nicht mit, wenn (schon wieder!) sexistische Sprüche oder Witze gemacht werden.
- Sprechen Sie mit der betroffenen Person, wenn sie vermuten oder sehen, dass sie sexuell belästigt wird.
- Ermutigen Sie sie, sich aktiv zur Wehr zu setzen.
- Begleiten Sie sie zu Besprechungen mit Vorgesetzten, dem Personaldienst oder der verwaltungsexternen Ansprechstelle, wenn sie dies wünscht.
- Unternehmen Sie nichts ohne die Zustimmung der betroffenen Person!
- Stellen Sie sich als Zeugin oder Zeuge zur Verfügung.
- Machen Sie ihre Vorgesetzten und den Personaldienst auf die Situation aufmerksam.

**«DAS GLEICHSTELLUNGSGESETZ SCHÜTZT
BELÄSTIGTE PERSONEN SOWIE ZEUGINNEN
UND ZEUGEN VOR RACHEKÜNDIGUNGEN.»**

Als Führungskraft müssen Sie situativ Massnahmen ergreifen!

Die Gerüchteküche brodelt, die Atmosphäre ist vergiftet, Vorwürfe liegen in der Luft und die Arbeit sollte trotzdem nicht vernachlässigt werden: Tritt im Team ein Verdacht oder ein konkreter Fall von sexueller Belästigung auf, erfahren es die direkten Führungskräfte oft zuletzt, zugleich wird von ihnen aber erwartet, dass sie als Erste etwas dagegen unternehmen. Eine äusserst schwierige und belastende Aufgabe!

Und eine Situation, in der Führungskräfte die Verantwortung nicht allein tragen sollen und dürfen. Um besser entscheiden und handeln zu können, stehen ihnen deshalb Fachleute des Personaldienstes mit Rat und Tat zur Seite. Es ist im Interesse von Betroffenen, dem Team und von Ihnen selber, dass Sie bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sofort reagieren und

- das Problem ernst nehmen,
- sich unverzüglich ein Bild von der Situation machen,
- vorerst strikt neutral bleiben und
- so schnell wie möglich Unterstützung und Beratung bei Ihrem Personaldienst anfordern.

«FÜHRUNGSKRÄFTE HABEN EINE SCHUTZPFLICHT GEGENÜBER DER BELÄSTIGTEN PERSON UND WAHREN DIE UNSCHULDSVERMUTUNG GEGENÜBER DER BESCHULDIGTEN PERSON»



«BEI SEXUELLER BELÄSTIGUNG ARBEITEN FÜHRUNGSKRÄFTE UND PERSONALDIENST ENG ZUSAMMEN»

AAMACHE



Diese Stellen bieten Beratung und Unterstützung für alle, die direkt oder indirekt von sexueller Belästigung betroffen sind: Belästigte und Verursachende, Führungskräfte, zu Unrecht Beschuldigte, Zeuginnen und Zeugen.

Vorgesetzte

Personaldienst

Verwaltungsexterne Ansprechstelle

Telefon 044 787 73 71

Ansprechstelle für das Personal

Telefon 031 633 45 78

Weitere Beratungsstellen

Schlichtungsbehörde Bern-Mittelland

Effingerstrasse 34, 3008 Bern

Telefon 031 635 47 50

www.justice.be.ch/schlichtungsbehoerden

Die Schlichtungsbehörde führt unter Telefon 031 635 47 60 kostenlose Rechtsberatungen durch.

Kantonale Fachstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern

Postgasse 68, 3000 Bern

Telefon 031 633 75 77

www.be.ch/gleichstellung

Die Fachstelle steht allen Mitarbeitenden kostenlos für Beratung und Information bei sexueller Belästigung zur Verfügung. Im Unterschied zu anderen Ansprechstellen ist sie im Einzelfall jedoch nicht für die persönliche Begleitung oder Vertretung Betroffener zuständig.

Lantana, Fachstelle Opferhilfe bei sexueller Gewalt

Aarberggasse 36, 3011 Bern

Telefon 031 313 14 00

www.lantana.ch

StoppMännerGewalt, Fach- und Beratungsstelle für Männer, Bern

Hotline 0 765 765 765

www.stoppmaennergewalt.ch

VPOD, Sektion Bern

Monbijoustrasse 61, 3007 Bern

Telefon 031 371 67 45

www.vpodbern.ch

Bernischer Staatspersonalverband BSPV

Postgasse 60, Postfach, 3000 Bern 8

Telefon 031 311 11 66

www.bspv.ch

Nützliche Links

www.fin.be.ch/sexuelle-belaestigung-am-arbeitsplatz

Internet Kantonsverwaltung

www.sexuellebelaestigung.ch

Ein Dossier des Eidgenössischen Büros
für die Gleichstellung von Mann und Frau,
inkl. Publikationsliste

