



EINWOHNERGEMEINDE THURNEN

Bahnhofstrasse 50, 3127 Mühlethurnen
Tel. 031 809 07 31
www.thurnen.ch / e-mail: info@thurnen.ch

153.115 / CMI 1

Einwohnergemeinde Thurnen

Betriebsinternes Merkblatt Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

30.08.2023

Inhalt

Betriebsinternes Merkblatt, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	3
1. Der Gemeinderat Thurnen toleriert keine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	3
2. Was ist sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz?	3
3. Verhaltensregeln für alle Mitarbeitenden	3
4. Verhaltensregeln und Verantwortung von Vorgesetzten	4
5. Information und Weiterbildung	4
6. Wenn Sie von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen sind	4
7. Konkretes Vorgehen	4
8. Anlaufstellen	5
9. Verfahrensrechtliche Hinweise	6
10. Massnahmen und Sanktionen gegenüber der belästigenden Person	7
11. Kündigungsschutz	7
12. Genehmigung	7

Betriebsinternes Merkblatt, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

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

1. Der Gemeinderat Thurnen toleriert keine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Der Gemeinderat Thurnen 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. Der Gemeinderat Thurnen 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 Einwohnergemeinde zum Schutz der persönlichen Integrität und ergreifen angemessene Massnahmen.

5. Information

Alle Mitarbeitenden werden über die Grundsätze der Einwohnergemeinde Thurnen bezüglich sexueller Belästigung am Arbeitsplatz informiert und erhalten das vorliegende Merkblatt.

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/den Vorgesetzte/n, das Gemeindepräsidium oder eine Person ihres Vertrauens (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
- Die Vorgesetzten prüfen unverzüglich mit den betroffenen Mitarbeitenden anhand dieses Merkblattes, ob ein konkreter Verdacht auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz vorliegt.
- Die Vorgesetzten 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 Verwaltungsleitung und das Gemeindepräsidium diese gemeinsam fest.

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 wenden.
- Die Vorgesetzten prüfen mit den betroffenen Mitarbeitenden anhand dieses Merkblatts, ob ein konkreter Verdacht auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz vorliegt.
- Sie besprechen mit ihnen allfällige Lösungsansätze, informieren über die personalrechtliche Ausgangslage, mögliche Vorgehensweisen und zur Verfügung stehende Beratungsstellen, die auf eigene Kosten aufgesucht werden können.

Feststellung des Sachverhalts

- Die Vorgesetzten nehmen nach Bedarf Abklärungen zum Sachverhalt vor und beziehen dabei das Gemeindepräsidium mit ein. Sie führen insbesondere Befragungen mit der allfällig belästigten und der beschuldigten Person und mit Dritten, die zur Klärung des Sachverhalts beitragen können, durch.
- Wo dies sinnvoll und vertretbar ist, warten sie eine allfällige Berichterstattung und Vorgehens- Vorschläge der externen Kontaktstelle ab.
- Haben die Vorgesetzten 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, entscheiden die Vorgesetzten zusammen mit dem Gemeindepräsidenten darüber, ob diese für die Feststellung des Sachverhaltes notwendig sind und führt sie allenfalls durch.

Festlegen der notwendigen Massnahmen

- Sind die Abklärungen abgeschlossen, legen die Verwaltungsleitung gemeinsam mit dem Gemeindepräsidium 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 Verwaltungsleitung, soweit dies im konkreten Fall zumutbar ist
- der Gemeinderat

Weitere Adressen

- Kantonale Fachstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern, Postgasse 68, 3000 Bern 8, Telefon 031 633 75 77, gleichstellung@be.ch, www.be.ch/gleichstellung.
- Fachstelle Mobbing und Belästigung, Bonstettenstrasse 15, 3012 Bern, Telefon 031 381 49 50, info@fachstelle-mobbing.ch, www.fachstelle-mobbing.ch.
- Lantana, Stiftung gegen Gewalt an Frauen und Kindern, Aarberggasse 36, 3011 Bern, Telefon 031 313 14 00, info@stiftung-gegen-gewalt.ch, www.lantana.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 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 erfolgt ein formelles Verfahren und der Erlass einer Verfügung durch den Gemeinderat.
- Andernfalls entscheiden die Vorgesetzten, 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 Regierungsrat erhoben werden.

Schlichtungsverfahren zwischen allfällig belästigten Arbeitnehmenden und der Gemeinde Thurnen

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

Das Verfahren ist für beide Parteien freiwillig und unentgeltlich.

Das Schlichtungsbegehren kann jederzeit bis zur Einleitung eines gemeindeexternen Beschwerde- verfahrens (siehe oben unter "Rechtsmittel") gestellt werden.

Zivilrechtliches Vorgehen gegenüber der belästigenden Person

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

Strafrechtliches Vorgehen gegenüber der belästigenden Person

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

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

Auskunft

Allgemeine Auskünfte über die Verfahren erteilen auf Anfrage die Personalabteilung oder 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 Thurnen 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).

12. Genehmigung

Der Gemeinderat hat dieses Merkblatt am 30.08.2023 verabschiedet.

EINWOHNERGEMEINDE THURNEN

Sig.

Urs Haslebacher
Gemeindepräsident

Sig.

Pia Schmocker
Gemeindeschreiberin

Änderungstabelle nach Beschluss

Beschluss	Inkrafttreten	Element	Änderung
30.08.2023	31.08.2023	Erlass	Erstfassung

Änderungstabelle nach Artikel

Element	Beschluss	Inkrafttreten	Änderung
Erlass	30.08.2023	31.08.2023	Erstfassung