

# **Einwohnergemeinde Affoltern i.E.**



## **Betriebsinternes Merkblatt Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz**

Fassung vom 17.09.2024

Dieses Merkblatt richtet sich an alle Mitarbeitenden der Gemeinde Affoltern i.E. Sie zeigen auf, welche Situationen als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz einzustufen sind, was dagegen unternommen werden kann und wie eine mögliche Sanktionierung aussieht.

### **1. Der Gemeinderat Affoltern i.E. toleriert keine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz**

Die Gemeinde Affoltern i.E. 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 Gemeinde Affoltern i.E. 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 Entscheidungsfähigkeit der betroffenen Personen 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 nachfolgenden Verhaltensweisen zum Ausdruck kommen. 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.

- Unerwünschte, scheinbar zufällige Berührungen
- Zudringliche Körperkontakte
- Körperliche Übergriffe
- Anzügliche herabwürdigende Gesten
- Anzügliche Bemerkungen über körperliche Vorzüge und Schwächen oder über die sexuelle Ausrichtung
- Obszöne Äusserungen, sexistische Sprüche und Witze, ebensolche E-Mails, SMS, o.ä.
- Vorzeigen, Aufhängen, Auflegen und Verschicken von pornografischem Material (auch elektronisch)
- Wiederholte, unerwünschte Einladungen, aufdringliches Verhalten
- Aufforderungen zu sexuellen Handlungen
- Zweideutige Aufforderungen

Annäherungsversuche und Druckausübung, um ein Entgegenkommen sexueller Art zu erlangen – oft verbunden mit dem Versprechen von Vorteilen und / oder dem Androhen von Nachteilen

### 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 sowie eine gute Zusammenarbeit ermöglicht und fördert.
- Mitarbeitende setzen Grenzen und weisen Personen in die 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 dieser Weisungen gegen sexuelle Belästigung eingehalten werden.
- Vorgesetzte fördern im Rahmen ihrer Verantwortung das nötige Wissen und die Sensibilisierung ihrer Mitarbeitenden zur Prävention von sexueller Belästigung.
- Bei Verdacht auf sexuelle Belästigung in ihrem Verantwortungsbereich informieren Vorgesetzte ihre Mitarbeitenden aktiv über die Grundsätze der Gemeinde Affoltern i.E. zum Schutz der persönlichen Integrität. Sie informieren zudem umgehend den Personaldienst und ergreifen angemessene Massnahmen.

### 5. Information

Alle Mitarbeitenden werden über die Grundsätze der Gemeinde Affoltern i.E. bezüglich sexueller Belästigung am Arbeitsplatz informiert und erhalten die vorliegenden Weisungen. Die Weisungen sind ebenfalls auf der Gemeindehomepage aufgeschaltet.

### 6. Wie Vorgehen bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz?

#### Mitarbeitende

- Reagieren Sie wenn möglich sofort und bestimmt auf sexuelle Belästigungen und teilen Sie der belästigenden Person mit, dass ihr Verhalten unerwünscht ist und nicht toleriert wird.
- Notieren Sie sich Name der belästigenden Person, Art, Zeitpunkt sowie eventuelle Zeugen der Belästigung.
- Fordern Sie wenn nötig die belästigende Person schriftlich auf, das unerwünschte Verhalten zu unterlassen.
- Wenden Sie sich an die zuständigen Ansprechstellen gemäss Punkt 7.

#### Vorgesetzte

- Weisen Sie Personen in die Schranken, die Sie oder andere Mitarbeitende sexuell belästigen. Treffen Sie nach Rücksprache mit dem Personaldienst die geeigneten und verhältnismässigen (Sofort-)Massnahmen zum Schutz der betroffenen Personen.
- Unterstützen Sie Personen, die wegen sexueller Belästigung um Beistand bitten, und leiten Sie sie bei Bedarf an geeignete Fachstellen weiter.

## 7. Ansprechstellen bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Mitarbeitende, die sich sexuell belästigt fühlen, wenden sich an die nachfolgenden Stellen:

- Soweit im konkreten Fall möglich, wenden Sie sich umgehend an ihre vorgesetzte Person bzw. die Verwaltungsleitung.
- Die vorgesetzte Person oder Sie selber informieren umgehend das Gemeindepräsidium.
- Sie können sich auch an eine externe Fach-/Beratungsstelle wenden, z.B.
  - Kantonale Fachstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern, Postgasse 68, 3000 Bern 8, Telefon 031 633 75 77, [gleichstellung@be.ch](mailto:gleichstellung@be.ch), [www.be.ch/gleichstellung](http://www.be.ch/gleichstellung).
  - Fachstelle Mobbing und Belästigung, Bonstettenstrasse 15, 3012 Bern, Telefon 031 381 49 50, [info@fachstelle-mobbing.ch](mailto:info@fachstelle-mobbing.ch), [www.fachstelle-mobbing.ch](http://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](mailto:info@stiftung-gegen-gewalt.ch), [www.lantana.ch](http://www.lantana.ch).

## 8. Feststellung des Sachverhalts

- Die Verwaltungsleitung nimmt nach Bedarf Abklärungen zum Sachverhalt vor und bezieht dabei die Vorgesetzten mit ein. Sie führt insbesondere Befragungen mit der allfällig belästigten Person, mit der beschuldigten Person sowie mit Dritten, die zur Klärung des Sachverhaltes beitragen können, durch.
- Hat die Verwaltungsleitung den Sachverhalt abgeklärt, informiert sie betroffene, beschuldigte und vorgesetzte Personen unter Wahrung des Persönlichkeits- und Datenschutzes über die Feststellungen und klärt deren Haltung zum weiteren Vorgehen ab.
- Werden weitere Abklärungen verlangt, entscheidet die Verwaltungsleitung zusammen mit den Vorgesetzten darüber, ob diese für die Feststellung des Sachverhalts notwendig sind und führt sie gegebenenfalls durch.

## 9. Festlegung der notwendigen Massnahmen

- Sind die Abklärungen abgeschlossen, legt der Personaldienst gemeinsam mit den Vorgesetzten sowie unter Einbezug der Gemeindepräsidentin oder des Gemeindepräsidenten die vorgesehenen Massnahmen fest.
- Die betroffene und die beschuldigte Person werden in geeigneter Form und unter Wahrung des Daten- und Persönlichkeitsschutzes 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 der beschuldigten Person dürfen gegenüber der betroffenen (anzeigenden) Person nicht konkret offengelegt werden.
- Nach Eingang allfälliger Stellungnahmen werden - vorbehältlich des Daten- und Persönlichkeitsschutzes - die betroffene und die beschuldigte Person über die Massnahmen informiert.

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 Regierungsstatthalter erhoben werden.

**Schlichtungsverfahren zwischen allfällig belästigten Arbeitnehmenden und der Gemeinde Affoltern i.E.**

Sind Mitarbeitende, die eine sexuelle Belästigung geltend machen, der Ansicht, die Gemeinde Affoltern i.E. 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 Beschwerdeverfahrens (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 Verwaltungsleitung oder der Rechtsdienst.

**10. Mögliche Sanktionen bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz**

Gegenüber der belästigenden Person werden die notwendigen personalrechtlichen Massnahmen geprüft und umgesetzt. Dies können sein:

- Persönliches Gespräch durch die vorgesetzte Person und / oder den Personaldienst
- Aufforderung zum sofortigen Einstellen der Belästigung
- Aufforderung zur Entschuldigung bei der belästigten Person
- Vermerk im Personaldossier
- Formeller Verweis durch den Gemeinderat, allenfalls verbunden mit einer Kündigungsandrohung
- Kündigung
- Fristlose Entlassung

Wer jemanden zu Unrecht und wider besseren Wissens der sexuellen Belästigung beschuldigt, hat mit denselben Sanktionen zu rechnen.

Soweit belästigende Handlungen auch strafrechtlich relevant sind, bleiben Strafverfahren vorbehalten.

**11. Wahrung der Rechte der betroffenen und der beschuldigten Person**

Während des gesamten Verfahrens gilt es, die Aussagen der (möglicherweise) belästigten Person ernst zu nehmen; gleichzeitig gilt es, die Unschuldsvermutung gegenüber der beschuldigten Person zu wahren. Vorsorgliche Massnahmen, die der Entschärfung der Situation dienen, sind möglichst ohne Vorverurteilung durchzuführen. Das gesamte Verfahren ist vertraulich zu handhaben.

**12. 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).

**13. Genehmigung**

Der Gemeinderat hat dieses Merkblatt am 19.09.2024 verabschiedet.

**EINWOHNERGEMEINDE AFFOLTERN I.E.**

Der Gemeindepräsident

Die Sekretärin



Roland Ryser



Daniela Meister

**Änderungstabelle nach Beschluss**

Beschluss	Inkrafttreten	Element	Änderung
23.10.2024	31.10.2024	Erlass	Erstfassung

**Änderungstabelle nach Artikel**

Element	Beschluss	Inkrafttreten	Änderung
Erlass	23.10.2024	31.10.2024	Erstfassung