



# MERKBLÄTTER

Stadt Bern  
Direktion für Finanzen  
Personal und Informatik

Personalamt  
Bundesgasse 33  
3011 Bern

T 031 321 62 20  
E [personalamt@bern.ch](mailto:personalamt@bern.ch)  
[www.bern.ch](http://www.bern.ch)

Ausgabe 2024

## **Inhalt**

<b>Mobbing</b>	<b>4</b>
<b>Obligatorische Unfallversicherung (UVG)</b>	<b>7</b>
<b>Rassistische Diskriminierung am Arbeitsplatz</b>	<b>9</b>
<b>Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz Hinsehen und Handeln statt Wegsehen</b>	<b>12</b>

# Mobbing

## 1. Was versteht man unter Mobbing?

Mobbing (vom englischen «to mob», etwa gleichbedeutend mit «anpöbeln, angreifen, attackieren») ist gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung ein

- systematisches,
- feindliches,
- über einen längeren Zeitraum anhaltendes Verhalten,
- mit dem eine Person an ihrem Arbeitsplatz isoliert, ausgegrenzt oder gar von ihrem Arbeitsplatz entfernt werden soll.

Dabei ist eine Gesamtbetrachtung aller Aktivitäten nötig, nicht nur von Einzelfällen.

### **Grundsatzklärung des Gemeinderates:**

Der Gemeinderat duldet Mobbing nicht. Er verlangt von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, dass sie die Integrität der andern wahren und respektieren. Innerhalb der Stadtverwaltung sollen eine offene Kommunikationskultur und ein Arbeitsklima herrschen, in dem die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Menschen geachtet und geschätzt werden.

Wer mobbt, verletzt die Dienstpflichten und hat mit personalrechtlichen Folgen zu rechnen, die von Disziplinarmaßnahmen bis zur Kündigung gehen können.

## 2. Welche Formen kann Mobbing haben?

### • **Arbeitsbezogenes Mobbing**

z.B. keine Zuweisung oder Entzug von Arbeitsaufgaben, Zuweisung von sinnlosen oder eindeutig unterfordernden Arbeitsaufgaben, Zuweisung von überfordernden Aufgaben zum Zweck anschliessender Diskreditierung.

### • **Persönliches Mobbing**

- Durch soziale Isolierung  
z.B. Ausgrenzen, Kontaktverweigerung, Ausbleiben einer Reaktion beim Ansprechen;
- Durch Angriffe auf die Person und ihre Privatsphäre  
z.B. Lächerlichmachen, Nachäffen, Sichlustigmachen über das Privatleben oder persönliche Eigenschaften, an den Pranger Stellen im Internet, ständiges unangemessenes Kritisieren der Arbeit, ständiges Unterbrechen;
- Durch Verbreiten von Gerüchten  
z.B. Verbreiten von Gerüchten oder von falschen Tatsachen auf direktem Weg oder auch elektronisch;
- Durch verbale Aggression  
z.B. Anschreien, mündliche Drohungen oder Demütigungen.

Zum Teil werden Androhung oder Ausübung von körperlicher wie auch sexueller Gewalt zu den Mobbinghandlungen gezählt. Diese Formen werden strafrechtlich verfolgt.

### • **Cybermobbing**

Mobbinghandlungen mit Hilfe elektronischer Kommunikationsmittel, z.B. über das Internet, in Chatrooms, beim Instant Messaging und auch durch Mobiltelefon.

### **3. Wie verläuft Mobbing?**

Mobbing beginnt oft schleichend. Die Betroffenen nehmen einzelne Feindseligkeiten zuerst auf die leichte Schulter oder wollen sie nicht wahrhaben. Die Angriffe nehmen zu und unterhöhlen das Selbstvertrauen des Opfers.

Die Arbeitskolleginnen und -kollegen beginnen sich von der betroffenen Person zu distanzieren. Das Opfer verliert zunehmend sein Ansehen am Arbeitsplatz und wird zur Unperson gestempelt, sofern nicht das Umfeld etwas gegen die Täterinnen- und/oder Täterseite unternimmt.

### **4. Wer mobbt?**

An Mobbing können Vorgesetzte ebenso wie Kolleginnen und Kollegen beteiligt sein. Zudem gibt es Vorgesetzte und Arbeitskolleginnen und -kollegen, die bei Mobbing lieber wegsehen, als etwas dagegen zu unternehmen.

### **5. Wer sind die Opfer?**

Die Opfer sind Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen jeden Alters und Nationalität, unabhängig von ihrem Geschlecht, Zivilstand, ihrer äusseren Erscheinung, ihrem Bildungshintergrund oder ihrer beruflichen Position.

### **6. Welches sind die Ursachen?**

Ursachen können sein:

- Strukturelle und arbeitsorganisatorische Mängel; unzureichende Personalführung (widersprüchliche Anweisungen; ungerechte Arbeitsverteilung; fehlende Anerkennung); ungenügende Kommunikation und Information; schlechtes Arbeitsklima; Konkurrenzdenken; hoher Anpassungsdruck;
- Belastende Arbeitsbedingungen in Bezug auf Arbeitsaufgabe (Unterforderung/Überforderung; fehlender Handlungsspielraum; Monotonie; Stress), physikalische Arbeitsbedingungen, soziale Faktoren (isolierter Arbeitsplatz; fehlender Umgang mit Konflikten; Zusammenarbeit); knappe Ressourcen; tiefgreifende organisatorische Veränderungen (Angst vor Arbeitsplatzverlust).

### **7. Was sind die Folgen?**

Mobbing beeinträchtigt die physische und psychische Gesundheit der Betroffenen. Mobbing-Opfer leiden beispielsweise unter psychosomatischen Störungen, Schlaflosigkeit und Kopfschmerzen. Mobbing kann zu Depressionen, Angstzuständen und im Extremfall zu Selbstmord führen.

### **8. Wie kann Mobbing verhindert werden?**

Wichtig ist es, Mobbing möglichst früh zu erkennen und etwas dagegen zu unternehmen. Die Augen zu verschliessen, hilft nichts!

- Tragen Sie zu einem offenen Arbeitsklima bei und sprechen Sie Konflikte an.

### **9. Wenn Sie Mobbing in Ihrer Umgebung feststellen**

- Sorgen Sie dafür, dass sofort eingegriffen wird. Wenden Sie sich zu diesem Zweck an Vorgesetzte oder den Direktionspersonaldienst.
- Sprechen Sie Personen in Ihrer Umgebung auf das Problem an.

### **10. Wenn Sie von Mobbing betroffen sind**

- Sprechen Sie die Täterinnen und Täter nach Möglichkeit an und setzen Sie Grenzen! Suchen Sie sich Rückhalt und Unterstützung bei Verbündeten an Ihrem Arbeitsplatz, nötigenfalls auch in anderen Abteilungen.
- Holen Sie sich frühzeitig Hilfe bei Anlauf- und Beratungsstellen innerhalb oder ausserhalb der Stadtverwaltung.

### **11. Anlauf- und Beratungsstellen innerhalb der Stadtverwaltung:**

- Ihr direkter Vorgesetzter, Ihre direkte Vorgesetzte oder deren Vorgesetzte
- Ihr zuständiger Direktionspersonaldienst  
berät Mitarbeitende und Vorgesetzte in sämtlichen Personalfragen
- Personalberatungsstelle der Stadt Bern  
roger.rechsteiner@bern.ch  
Tel. 031 321 75 80
- Fachstelle für Gleichstellung in Geschlechterfragen  
berät bei Mobbing-situationen mit geschlechtsspezifischen Fragen  
gleichstellung@bern.ch  
Tel. 031 321 62 99
- Bereich Personal- und Organisationsentwicklung (POE) berät Arbeitsteams, Vorgesetzte,  
in speziellen Fällen auch Mitarbeitende in Kommunikations- und Teamentwicklungsfragen  
Tel. 031 321 62 21

### **12. Anlauf- und Beratungsstellen ausserhalb der Stadtverwaltung:**

- Ombudsstelle der Stadt Bern  
ombudsstelle@bern.ch  
Tel. 031 312 09 09
- Mobbing-Zentrale Schweiz, Mottastrasse 7, 3005 Bern  
info@mobbing-zentrale.ch  
www.mobbing-zentrale.ch  
Tel. 079 899 77 64
- Sekretariat Ihres Personalverbandes oder Ihrer Gewerkschaft
- Ihre Hausärztin / Ihr Hausarzt
- Selbsthilfe BE, Beratungszentrum Bern, Bollwerk 41, 3011 Bern  
info@selbsthilfe-be.ch  
www.selbsthilfe-be.ch  
Tel. 0848 33 99 00

## Obligatorische Unfallversicherung (UVG)

Die Mitarbeitenden der Stadt Bern sind im Rahmen des Bundesgesetzes über die obligatorische Unfallversicherung (UVG) versichert. Einige Abteilungen sind von Gesetzes wegen bei der Suva, alle übrigen Direktionen und Dienststellen sind bei der Axa versichert. Dieses Merkblatt informiert stichwortartig über das Wichtigste zu diesem Versicherungsschutz. Für weitergehende Informationen siehe PHB Unfallversicherung.

### 1. Welche Personen sind versichert?

Alle Mitarbeitenden der Stadt Bern, einschliesslich Personen in Praktikum und Lehre sowie Volontärinnen und Volontäre.

Nicht berufstätige Personen, die für ein paar Tage zum Schnuppern eingestellt werden, um deren Leistungsbereitschaft, Eignung und Arbeitsfähigkeit zu testen, sind bei einem Unfall bei der Arbeit oder auf dem Arbeitsweg ebenfalls obligatorisch (BU und NBU ab 8 Stunden pro Woche) versichert. Dies gilt auch dann, wenn für die Schnuppertage kein Lohn vereinbart wurde (Lohnverzicht).

### 2. Beginn und Ende der Versicherungsdeckung

Die Versicherung beginnt an dem Tag, an dem das Arbeitsverhältnis anfängt (Beginn Arbeitsvertrag) oder erstmals Lohnanspruch besteht, in jedem Fall aber im Zeitpunkt, da Mitarbeitende sich auf den Weg zur Arbeit begibt. Der Versicherungsschutz beginnt somit bereits am ersten Tag des Arbeitsverhältnisses, auch wenn dieser beispielsweise auf ein Wochenende fällt.

Die Versicherungsdeckung endet am 31. Tag nach dem Tag, an dem der Anspruch auf mindestens den halben Lohn aufhört.

### 3. Welche Ereignisse sind versichert?

Versichert sind Berufsunfälle (BU), Berufskrankheiten und Nichtberufsunfälle (NBU).

Teilzeitbeschäftigte, deren wöchentliche Arbeitszeit weniger als 8 Stunden beträgt, sind nur für Berufsunfälle und Berufskrankheiten, nicht aber für Nichtberufsunfälle versichert. Unfälle auf dem direkten Arbeitsweg gelten als Berufsunfälle.

Bei Teilzeitbeschäftigten mit schwankenden Pensen sind zur Berechnung die in den letzten drei bis zwölf Monaten geleisteten Arbeitsstunden heranzuziehen, die auf einen wöchentlichen Durchschnittswert umzurechnen sind (BGE 139 V 457). Entscheidend ist dabei, dass nur jene Wochen zu berücksichtigen sind, in denen die teilzeitbeschäftigte Person überhaupt gearbeitet hat. Wochen ohne Arbeitsstunden werden bei der Berechnung ausser Acht gelassen. Der NBU-Versicherungsschutz kann auch erfüllt sein, wenn der so errechnete Durchschnitt zwar nicht 8 Stunden pro Woche ergibt, die teilzeitbeschäftigte Person jedoch in der Mehrheit ihrer Arbeitswochen über 8 Stunden gearbeitet hat.

Arbeiten teilzeitbeschäftigte Personen bei mehreren Arbeitgebern und beträgt die wöchentliche Arbeitszeit bei jedem oder jeder Arbeitgebenden weniger als 8 Stunden, so besteht keine Deckung für NBU.

### 4. Wie ist die Lohnfortzahlung generell geregelt?

Bei voller Arbeitsunfähigkeit erbringt die Unfallversicherung ein Taggeld in der Höhe von 80 % des versicherten Verdiensts ab dem 3. Tag nach dem Unfall. Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit wird das Taggeld entsprechend gekürzt. Die Taggelder werden von der Unfallversicherung an die Stadt Bern überwiesen.

Ungeachtet der UVG-Taggelder erhalten die Mitarbeitenden bei Verhinderung an der Arbeit infolge Unfall und Krankheit ab dem 1. Tag der Arbeitsunfähigkeit während 365 Tagen den vollen Lohn und während weiteren 365 Tagen 90 % des Lohnes. Die Lohnfortzahlung ist befristet auf maximal 730 Tage (Art. 44 Abs. 3 PRB). Das heisst, die Taggelder der Unfallversicherung werden im Rahmen der Lohnfortzahlungspflicht auf die jeweiligen Ansätze (100 % im 1. Jahr und 90 % im 2. Jahr) ergänzt.

Mit Erlöschen der Lohnfortzahlung wird das Arbeitsverhältnis bei weiterbestehender Arbeitsunfähigkeit von Gesetzes wegen beendet (Art. 18 lit. d PRB). Die Unfallversicherung ist über die Beendigung zu informieren, damit das Taggeld der Unfallversicherung nach der Beendigung direkt an die Mitarbeitenden ausbezahlt wird.

#### **5. Wer bezahlt die Prämien für das UVG?**

Die Stadt Bern bezahlt gemäss den gesetzlichen Bestimmungen die Prämien für die Versicherung der Berufsunfälle und Berufskrankheiten. Sie übernimmt zudem einen Teil der Prämie für die Versicherung der Nichtberufsunfälle. Der Prämienanteil, der von den Mitarbeitenden zu tragen ist, beträgt 0,8 Prozent des AHV-pflichtigen Lohns und wird auf der Lohnabrechnung unter «NBU-Beitrag» ausgewiesen.

## Rassistische Diskriminierung am Arbeitsplatz

### 1. Grundsatz

**Die Stadt Bern toleriert keine rassistische Diskriminierung** – weder im Team noch von oder gegenüber Kund\*innen. Als Mitarbeiter\*in der Stadtverwaltung haben Sie ein Recht auf Schutz vor rassistischer Diskriminierung.

### 2. Was ist rassistische Diskriminierung?

Diskriminierung findet statt, wenn Menschen aufgrund tatsächlicher oder zugeschriebener Merkmale herabgesetzt, bedroht, gefährdet oder unbegründet benachteiligt werden. Rassistische Diskriminierung bezieht sich auf äussere Merkmale (z.B. Hautfarbe Haare, usw.), ethnische Herkunft, kulturelle Eigenschaften (z.B. Sprache oder Namen) und/oder religiöse Zugehörigkeit.

Rassismus ist historisch gewachsen und findet oft unbewusst statt. Dabei handelt es sich nicht nur um persönliche Denkweisen und Handlungen, sondern auch um Strukturen innerhalb von Organisationen und tief in der Gesellschaft verankerte Gewohnheiten und Wertvorstellungen.

### 3. Wie erkenne ich rassistische Diskriminierung am Arbeitsplatz?

Es gibt explizite Formen von rassistischer Diskriminierung wie beispielsweise Beschimpfungen oder gewalttätige Übergriffe. Häufiger sind subtilere Formen. Dazu gehören zum Beispiel das Vermeiden von Kontakt oder abschätziges Verhalten.

### 4. Was tun bei rassistischer Diskriminierung?

#### • Sie werden rassistisch diskriminiert:

Als Mitarbeitende\*r der Stadt Bern haben Sie ein Recht darauf, vor rassistischer Diskriminierung geschützt zu werden und in einem diskriminierungsfreien Umfeld arbeiten zu können.

- **Ihre Einschätzung zählt.** Wenn Sie sich rassistisch diskriminiert fühlen, melden Sie es. Unter «Wer hilft weiter?» finden Sie verschiedene Stellen, an die Sie sich wenden können.
- **Benennen Sie das Verhalten.** Sprechen Sie die belästigende Person an und fordern Sie sie auf, rassistische Aussagen bzw. diskriminierendes Verhalten zu unterlassen.
- **Schützen Sie sich.** Diskriminierende Äusserungen und Taten lösen oft Ohnmacht aus. Wenn Sie sprachlos oder überfordert sind, müssen Sie nicht sofort reagieren. Sie können auch Schutz suchen und später Hilfe holen.
- **Holen Sie sich Hilfe.** Diese erhalten Sie bei einer Person Ihres Vertrauens, bei Ihrer\*m Vorgesetzten, beim Direktionspersonaldienst, beim Personalamt, bei der Ombudsstelle oder bei der Fachstelle für Migrations- und Rassismusfragen.
- **Notieren Sie sich die Vorfälle.** Person(en), Datum, Zeit, Ort, Vorfall und Beobachtende sind wichtige Informationen, die Sie festhalten sollten.

#### • Eine Person aus Ihrem Team verhält sich rassistisch:

- **Zeigen Sie Haltung.** Setzen Sie klare Grenzen und benennen Sie das Verhalten: «Diese Aussage ist/finde ich rassistisch/verletzend/diskriminierend/nicht in Ordnung», «Das finde ich nicht witzig/das sagt man nicht», «Solches Verhalten wird hier nicht geduldet».
- **Sprechen Sie die diskriminierte Person an** und machen Sie diese auf die Handlungsmöglichkeiten und Hilfsangebote aufmerksam.
- **Melden Sie den Vorfall.** Sie können sich an Ihre Vorgesetzten oder an eine der unten aufgeführten Kontaktstellen wenden.
- **Haben Sie etwas beobachtet?** Stehen Sie bei Bedarf als Auskunftsperson zur Verfügung.

#### • Sie haben sich rassistisch verhalten:

Wir alle tragen rassistische Vorurteile in uns. Es ist nicht einfach, dies bei sich selbst oder anderen zu erkennen.

- **Hören Sie zu.** Es ist unangenehm, auf rassistisches Verhalten aufmerksam gemacht zu werden. Aber es ist kein Grund, sich angegriffen oder beleidigt zu fühlen, sondern eine Möglichkeit dazuzulernen.
  - **Entschuldigen Sie sich** bei der betroffenen Person. Versuchen Sie dabei nicht, Ihr Verhalten zu rechtfertigen oder zu verharmlosen (z.B. mit Aussagen wie «Es war nicht böse gemeint» oder «Das war nur ein Witz»).
  - **Setzen Sie sich mit Ihrem Verhalten auseinander.** Verantwortung für Rassismus zu übernehmen, bedeutet in erster Linie, sich selbst kritisch zu hinterfragen. Informationen zum Thema bekommen Sie bei der Fachstelle für Migrations- und Rassismusfragen.
- **Sie sind eine vorgesetzte Person:**  
Rassistisches Verhalten am Arbeitsplatz schadet dem Arbeitsklima und das Vertrauen der Bevölkerung in die Verwaltung nimmt ab. Als vorgesetzte Person sind Sie verantwortlich, Ihre Mitarbeitenden und Ihre Kundschaft vor Diskriminierung zu schützen.
    - **Sprechen Sie es an.** Wenn Sie feststellen, dass es in Ihrem Team zu rassistischem Verhalten kommt, sprechen Sie das gegenüber allen Involvierten direkt an.
    - **Holen Sie sich Unterstützung.** Ziehen Sie bei Bedarf den Direktionspersonaldienst bei.
    - **Sensibilisieren Sie Ihr Team.** Diskutieren Sie mit Ihren Mitarbeitenden über rassistische Diskriminierung und über dieses Merkblatt.

## 5. Was passiert bei rassistischer Diskriminierung?

Rassistische Diskriminierung am Arbeitsplatz verletzt die Dienstpflicht. Die Arbeitgeberin muss Massnahmen ergreifen – diese können von einem Gespräch bis hin zu personalrechtlichen Sanktionen (Disziplinar massnahmen, Entlassung, etc.) reichen. Öffentliche rassistische Äusserungen können auch strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. Führungspersonen wenden sich für die Festlegung einer konkreten Massnahme an den Direktionspersonaldienst.

## 6. Wer hilft weiter?

- **Das Personalamt der Stadt Bern (Bereich Personalrecht)**
  - ist die zentrale Fachstelle für Personalfragen der Stadt. Es arbeitet eng mit den Direktionspersonaldiensten zusammen und gewährt Ihnen die nötige Beratung und Unterstützung.
  - [personalrecht@bern.ch](mailto:personalrecht@bern.ch); 031 321 62 20; [www.bern.ch/personalamt](http://www.bern.ch/personalamt)
- **Die Direktionspersonaldienste DPD**
  - sind die ersten Ansprechpartner für Fragen zu Ihrem Arbeitsverhältnis bei der Stadt Bern.
    - PRD: [direktionspersonaldienst.prd@bern.ch](mailto:direktionspersonaldienst.prd@bern.ch); 031 321 60 26
    - SUE: [direktionspersonaldienst.sue@bern.ch](mailto:direktionspersonaldienst.sue@bern.ch); 031 321 50 29
    - BSS: [personaldienst.bss@bern.ch](mailto:personaldienst.bss@bern.ch); 031 321 63 10
    - TVS: [direktionspersonaldienst.tv.s@bern.ch](mailto:direktionspersonaldienst.tv.s@bern.ch); 031 321 64 56
    - FPI: [direktionspersonaldienst.fpi@bern.ch](mailto:direktionspersonaldienst.fpi@bern.ch); 031 321 73 01
- **Die Fachstelle für Migrations- und Rassismusfragen der Stadt Bern FMR**
  - informiert und berät Abteilungen der Stadtverwaltung zu allen Fragen rund um rassistische Diskriminierung.
  - unterstützt Sie bei der diskriminierungsfreien Gestaltung Ihrer Dienstleistungen.
  - bietet Schulungen und Fachberatungen an.
  - [fmr@bern.ch](mailto:fmr@bern.ch); 031 321 72 00; [www.bern.ch/fmr](http://www.bern.ch/fmr)

- **Weitere Anlaufstellen für Informationen und Unterstützung:**

- Diese Stellen bieten Ihnen kostenlos Unterstützung in Form von Information und Beratung. Sie unterstehen der Schweigepflicht und sie leiten nur Schritte ein, wenn Sie dies wünschen.
- gggfon – Gemeinsam gegen Gewalt und Rassismus: unterstützt und berät in Fällen rassistischer Diskriminierung; 031 333 33 40; [www.gggfon.ch](http://www.gggfon.ch)
- Ombudsstelle der Stadt Bern: berät und vermittelt bei Konflikten mit der städtischen Verwaltung. Im Weiteren nimmt die Ombudsstelle Meldungen von Missständen und Verstösse gegen rechtliche Vorgaben sowie ethisches Verhalten in der städtischen Verwaltung oder ihrer Betriebe entgegen. [www.bern.ch/ombudsstelle](http://www.bern.ch/ombudsstelle)

# Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

## Hinsehen und Handeln statt Wegsehen

### 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 am Arbeitsplatz?

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:

- Anzüglichliche und zweideutige Bemerkungen über das Äussere von Personen.
- Anzüglichliche 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.

### 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 «Akttenotiz sexuelle Belästigung – Vorkommnisse»).
- 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
- Daniel Stucki, Rechtsanwalt, Advokaturbüro Keller Schmutz Eisenhut Stucki, Schwanengasse 9, Postfach, 3001 Bern, Tel. 031 311 10 56, 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- & 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.

**Sie finden diese und weitere Informationen im Intranet unter:**

**<https://intranet.bern.ch/personelles/personaleinsatz-und-erhaltung/sexuelle-belaestigung>**