

18. Februar 2013

Weisungen betreffend Mobbing und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Der Gemeinderat Interlaken,

gestützt auf Artikel 4 Buchstabe f des Personalgesetzes¹ vom 6. September 2004 und Artikel 5 der Personalverordnung² vom 18. Mai 2005 in Verbindung mit Artikel 2 Absatz 1 des Personalreglements 2011³ vom 7. Dezember 2010 und dem Sonderdiagramm SD 4 Personalwesen⁴ vom 21. Dezember 2010,

beschliesst:

Definition Mobbing

Artikel 1

¹ Mobbing ist ein

- a) systematisches, feindliches, über einen längeren Zeitraum anhaltendes Verhalten, mit dem eine Person an ihrem Arbeitsplatz isoliert, ausgegrenzt oder gar von ihrem Arbeitsplatz entfernt wird;
- b) Prozess der systematischen Ausgrenzung und Erniedrigung eines anderen Menschen, der von einer oder mehreren Personen betrieben wird.

² Die feindseligen Verhaltensweisen und Handlungen geschehen mit einer gewissen Regelmässigkeit und über eine bestimmte Dauer.

Definition sexuelle Belästigung

Artikel 2

¹ Als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gilt jedes geschlechtsbezogene Verhalten im Umfeld des Arbeitsplatzes, das die Würde von Frauen oder Männern beeinträchtigt und das von einer Seite unerwünscht ist. Sexuelle Belästigung richtet sich häufig nicht gegen eine Person allein, sondern gegen eine ganze Gruppe.

² Sexuelle Belästigung kann unterschiedliche Formen annehmen. Darunter fallen namentlich

- a) anzügliche und peinliche Bemerkungen mit sexuellem Charakter; anzügliche Bemerkungen über Figur und sexuelles Verhalten im Privatleben;
- b) obszöne Äusserungen, sexistische Sprüche und Witze;
- c) das Vorzeigen, Aufhängen, Auflegen oder Verschicken (auch elektronisch) von sexistischem oder pornographischem Material;
- d) aufdringliches Verhalten, unerwünschte Körperkontakte;
- e) unerwünschte Einladungen;
- f) Annäherungsversuche, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen einhergehen;
- g) Verfolgungen innerhalb und ausserhalb des Betriebes usw.

Rechtslage

Artikel 3

¹ Der Arbeitgeber hat im Arbeitsverhältnis die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen, auf dessen Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen (sexuelle Belästigung) (Art. 328 OR⁵).

² Er hat zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebs angemessen sind, soweit es mit Rücksicht auf das einzelne Arbeitsverhältnis und die Natur der Arbeitsleistung ihm billigerweise zugemutet werden kann.

³ Sexuelle Belästigung gilt als Diskriminierung im Sinne von Artikel 4 des Gleichstellungsgesetzes⁶. Sie gilt auch als strafbare Handlung im Sinne der Artikel 187 bis 200 des Schweizerischen Strafgesetzbuches⁷.

Artikel 4

Grundsatzzerklärung

Mobbing und sexuelle Belästigung werden nicht toleriert. Bei Verstoss gegen diese Regelung muss mit Sanktionen gerechnet werden.

Artikel 5

Anlaufstelle

¹ Der Gemeinderat bezeichnet im Einvernehmen mit der Personalkommission eine externe Vertrauensstelle für Fragen oder Probleme im Zusammenhang mit Mobbing oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

² Bei Fällen von Mobbing oder sexueller Belästigung ist wahlweise das Gemeindepräsidium, die personalverantwortliche Person, die zuständige Abteilungs- oder Bereichsleitung oder die externe Vertrauensstelle zu kontaktieren.

Artikel 6

Sanktionen

¹ Mobbing und sexuelle Belästigung können für die Personen, die diesen Prozess betreiben, zu disziplinarischen Sanktionen oder zu Änderungen im Arbeitsverhältnis bis hin zur Kündigung führen.

² Das Gleiche gilt für Personen, die zu diesen Themen ungerechtfertigte und falsche Beschuldigungen machen.

Artikel 7

Übergeordnetes Recht

Im Zweifelsfalle gilt das übergeordnete Recht, wie es für das bernische Kantonspersonal gilt.

Artikel 8

Inkrafttreten

Diese Weisung tritt auf den 1. März 2013 in Kraft.

Interlaken, 18. Februar 2013

IM NAMEN DES GEMEINDERATES INTERLAKEN

Urs Graf

Philipp Goetschi

Gemeindepräsident

Sekretär

Änderungstabelle nach Beschluss

<i>Beschluss</i>	<i>Inkrafttreten</i>	<i>Element</i>	<i>Änderung</i>
18.02.2013	01.03.2013	Erlass	Erstfassung

Änderungstabelle nach Artikel

<i>Element</i>	<i>Beschluss</i>	<i>Inkrafttreten</i>	<i>Änderung</i>
Erlass	18.02.2013	01.03.2013	Erstfassung

¹ PG, BSG 153.01

² PV, BSG 153.011.1

³ PR-11, ISR 156.11

⁴ ISR 155.421

⁵ Schweizerisches Obligationenrecht, OR, SR 220

⁶ Bundesgesetz über die Gleichstellung von Mann und Frau, GIG, SR 151.1

⁷ StGB, SR 311.0