

Dringliche Interpellation Fraktion GB/JA! (Natalie Imboden, GB): Konzept gegen sexuelle Belästigung: Schützt die Stadt die Belästigten oder die angeklagten Belästigenden?

Im gültigen Konzept gegen sexuelle Belästigung, wie auch im städtischen Personalreglement (PRB) ist verankert, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz verboten ist, die Stadt keine sexuelle Belästigung duldet und gegen Fehlbare Sanktionen ergreift. Die Stadtverwaltung handelte bisher offensiv um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern: Im Sinne von Sensibilisierung, Prävention und Information hat sie im September 2003 ein neues Konzept dazu verabschiedet und im Oktober 2003 alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Merkblatt „Hinsehen und Handeln statt Wegsehen“ beliefert. Damit handelt die Stadt nach den Vorgaben des eidg. Gleichstellungsgesetzes (GIG), welches in Artikel 4 GIG klar die Diskriminierung durch sexuelle Belästigung verbietet. Demnach sind Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber verpflichtet sexuelle Belästigung im Betrieb nicht zu tolerieren, bzw. für ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu sorgen. Wenn die Arbeitgeberin ihrer Präventionspflicht nicht nachkommt, kann sie zur Verantwortung gezogen werden.

In der Berner Zeitung vom 16. Februar 2005 werden geplante Änderungen des Konzepts gegen sexuelle Belästigung thematisiert, welches demnächst dem Gemeinderat unterbreitet werden soll. Die Interpellantin respektiert das Recht Angeschuldigter auf eine faire Behandlung. Beschuldigten Personen muss auf jeden Fall das rechtliche Gehör geschenkt werden. Das bisherige Konzept bot hierfür bei einer korrekten Anwendung eine genügende Garantie. Es ist zu befürchten, dass betroffene belästigte Personen, grossmehrheitlich Frauen, aufgrund der durch den Gemeinderat in den Medien geäusserten Schwerpunkt der Konzeptrevision, welche stärker die Interessen der Angeschuldigten zum Thema macht, künftig davon abgehalten werden, sexuelle Belästigungen in der Stadtverwaltung zu thematisieren. Damit würden die bisherigen Sensibilisierungsmassnahmen zunichte gemacht, bzw. gegen das übergeordnete Gleichstellungsgesetz verstossen. Vielmehr muss auf den bisherigen Sensibilisierungsmassnahmen aufgebaut werden mit dem Ziel, dass sexuelle Belästigung innerhalb der Stadtverwaltung kein Tabu ist und umgehend geahndet wird.

Wir bitten den Gemeinderat raschest möglich um die Klärung folgender Fragen:

1. Teilt der Gemeinderat die Meinung, dass es sich bei sexueller Belästigung um ein schwerwiegendes Vergehen handelt, welches keinesfalls bagatellisiert werden darf?
2. Wie gedenkt der Gemeinderat sicherzustellen, dass von sexueller Belästigung Betroffene nicht davon abgehalten werden, ihre berechtigten Anliegen bei sexueller Belästigung innerhalb der Stadtverwaltung zu thematisieren oder einzuklagen?
3. Welche inhaltliche Problempunkte ergab die vom Gemeinderat in Auftrag gegebene Auswertung bisher gemachter Erfahrungen, bzw. aus welchen Gründen wird das Konzept aus dem Jahr 2003 bereits wieder überarbeitet?
4. Davon ausgehend, dass sowohl personalrechtliche Grundlagen (z.B. PRB) wie auch weitere Instrumente und Konzepte geändert werden: Ist der Gemeinderat bereit dem Stadtrat alle relevanten Grundlagen zu unterbreiten, damit auch im Parlament diese wichtige Diskussion seriös geführt werden kann?

5. Welche Personalverbände wurden zur Stellungnahme aufgefordert und welche weiteren Interessenverbände, Frauenorganisationen, oder Stellen der Stadtverwaltung sind zu Stellungnahmen angegangen worden und mit welchem Ergebnis?

Begründung der Dringlichkeit:

Die Beratung des Geschäfts im Gemeinderat steht demnächst an. Da die Interpellation eine Unterbreitung des Konzepts an den Stadtrat postuliert, ist eine rasche Klärung über Vorgehen und Ausrichtung vor der Verabschiedung und Inkraftsetzung der Konzeptrevision notwendig.

Bern, 24. Februar 2005

Dringliche Interpellation Fraktion GB/JA! (Natalie Imboden, GB), Michael Jordi, Myriam Duc Anne Wegmüller, Catherine Weber, Karin Gasser, Martina Dvoracek, Urs Frieden, Hasim Sancar

Die Dringlichkeit wird vom Stadtrat bejaht.

Antwort des Gemeinderats

Zu Frage 1:

Alle Mitarbeitenden der Stadtverwaltung Bern haben Anspruch auf eine korrekte, wertschätzende und rücksichtsvolle Behandlung durch Vorgesetzte, andere Mitarbeitende und Dritte. Sie haben ein Recht auf Schutz ihrer physischen und psychischen Integrität. Sexuelle Belästigungen verletzen diese in gravierender Weise. Sie wurden deshalb vom Gesetzgeber als besonders schwerwiegende Form von Geschlechterdiskriminierung im Erwerbsleben verboten.

Zu Frage 2:

Die Stadtverwaltung ist gemäss Gleichstellungsgesetz dazu verpflichtet, für ihre Mitarbeitenden alle nötigen Massnahmen gegen Diskriminierung durch sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu ergreifen. Um dies optimal zu gewährleisten, wurde das bisherige Konzept überarbeitet. Durch professionelle und niederschwellige Hilfsangebote und Gewährleistung der Vertraulichkeit sollen von sexueller Belästigung Betroffene seitens der Stadtverwaltung wirksame Hilfe erhalten. Er hält ausdrücklich fest, dass es nicht Sinn und Zweck der Überarbeitung des städtischen Konzepts ist, es belästigten Frauen oder Männern künftig möglichst schwer zu machen, Vorfälle zu melden. Betroffene müssen in jedem Fall angehört und ihre Anliegen ernst genommen werden. Ziel des überarbeiteten Konzepts ist es, ein Verfahren zum Schutz und zur Unterstützung belästigter Personen festzulegen, aber auch die Rechte der angeschuldigten Personen ausdrücklich festzuhalten und angemessen zu berücksichtigen.

Zu Frage 3:

Das bisherige Konzept hatte folgende Schwachpunkte:

- Die erhöhte Verantwortung von Vorgesetzten für den Schutz vor sexueller Belästigung war nicht verbindlich geklärt, kommuniziert und verankert.
- Das sachgerechte Verhalten und Vorgehen bei Fällen von sexueller Belästigung war zu wenig geklärt und festgelegt.
- Das Verfahren zur Sachverhaltsabklärung war zu wenig klar geregelt, der Ausschuss gegen sexuelle Belästigung war für dieses Verfahren ungeeignet.

Zu Frage 4:

Zuständig für die Erarbeitung und Umsetzung eines Konzepts gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist der Gemeinderat. Die vorgesehenen Personalreglementsänderungen im Zusammenhang mit dem neuen Konzept gegen sexuelle Belästigung werden dem Stadtrat Gelegenheit geben, sich vertieft mit der ganzen Problematik auseinanderzusetzen.

Zu Frage 5:

Mit der Überarbeitung des Konzepts gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wurde die Direktion für Finanzen, Personal und Informatik betraut. Sie setzte eine Arbeitsgruppe unter Leitung des Personalamts ein, in der der Rechtskonsulent der Stadt Bern sowie die Leiterin der Fachstelle mitwirkten. Der Konzeptentwurf wurde zudem einer auf die Thematik spezialisierten externen Juristin zur Begutachtung unterbreitet. Die Direktion für Finanzen, Personal und Informatik hat diesen Entwurf bereinigt und den Direktionen der Stadtverwaltung, der Stadtkanzlei und den drei Verbänden des städtischen Personals, d.h. *VPOD*, *Personalverband der Stadt Bern* und *Verband Schweizerischer Polizeibeamter* zur Vernehmlassung unterbreitet. Die Auswertung der Stellungnahmen ist gegenwärtig im Gang.

Bern, 16. März 2005

Der Gemeinderat