

Sexuelle Belästigung: Grundlagen an der Universität Bern

1. Einleitung

Sexuelle Belästigung gilt als ein schwerwiegender Eingriff in die Persönlichkeitsrechte und in die Würde der betroffenen Person. Sexuelle Belästigung ist verpönt und stellt gemäss Strafgesetzbuch – zumindest in einer qualifizierten Form – einen eigenen Straftatbestand dar. Gemäss Bundesgesetz über die Gleichstellung von Mann und Frau ist sie am Arbeitsplatz verboten.

Dieses Papier zeigt die Verpflichtungen der Universität Bern im Zusammenhang mit sexueller Belästigung auf und die rechtlichen Möglichkeiten, die in Fällen von sexueller Belästigung zur Verfügung stehen.

2. Grundsatzklärung

Die Universität Bern duldet keine sexuelle Belästigung – weder als Arbeitgeberin noch als Institution in Lehre, Forschung und Dienstleistung. Sie schützt ihre Angehörigen vor Übergriffen, Diskriminierung und Nachteilen aus sexueller Belästigung. Alle ihre Angehörigen, insbesondere Vorgesetzte und Leitungspersonen, sind dafür verantwortlich.

Alle Angehörigen der Universität Bern haben das Recht, so behandelt zu werden, dass ihre Würde und ihre persönliche Integrität unangetastet bleiben. Die Universität verlangt von allen Universitätsangehörigen, dass sie die persönlichen Grenzen respektieren, auf die ihre Kolleginnen und Kollegen im zwischenmenschlichen Kontakt Anspruch erheben.

3. Definition

Als sexuelle Belästigung gilt im Allgemeinen jedes Verhalten mit sexuellem Bezug, das von einer Seite unerwünscht ist und das eine Person in ihrer Würde verletzt.

Bestimmungen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung finden sich in verschiedenen rechtlichen Grundlagen.¹ Der Kanton Bern definiert sexuelle Belästigung in der Personalverordnung (Art. 5 Abs. 2 PV) wie folgt:

„Als sexuelle Belästigung gilt jede Verhaltensweise mit sexuellem Bezug, die von einer Seite unerwünscht ist und die Personen aufgrund ihres Geschlechts herabwürdigt.“

¹ Vgl. etwa Art. 4 Gleichstellungsgesetz, Art. 328 Obligationenrecht, Art 198 Strafgesetzbuch.

Als verpönte Verhaltensweisen kommen verbale, nonverbale oder physische Äusserungen in Betracht. Unter anderem sind folgende Formen sexueller Belästigung denkbar:²

- anzügliche und zweideutige Bemerkungen über das Äussere von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
- sexistische Sprüche und Witze über sexuelle Merkmale, sexuelles Verhalten und die sexuelle Orientierung von Frauen und Männern
- vorzeigen, aufhängen oder auflegen von pornografischem Material
- unerwünschte Körperkontakte und aufdringliches Verhalten
- wiederholte unerwünschte Einladungen mit eindeutiger Absicht
- Annäherungsversuche, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen einhergehen
- sexuelle Übergriffe.

Ausschlaggebend für die Beurteilung, ob es sich um einen Fall von sexueller Belästigung handelt, ist nicht die Absicht der belästigenden Person, sondern wie ihr Verhalten bei der betroffenen Person ankommt, ob diese es als erwünscht oder unerwünscht empfindet. Hinsichtlich des belästigenden Charakters ist auf das Durchschnittsempfinden und die konkreten Umstände abzustellen.³ Anders als in andern Ländern werden in der Schweiz nicht nur Belästigungen mit erpresserischem Charakter, sondern auch alle Verhaltensweisen mit sexuellem Bezug, die *ein feindseliges Arbeitsklima* schaffen, als sexuelle Belästigung definiert.

Der Begriff der sexuellen Belästigung ist von demjenigen des Sexismus zu unterscheiden: Unter Sexismus wird jede Art von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts verstanden; beispielsweise, wenn Personen wegen ihres Aussehens, ihres Verhaltens oder ihrer sexuellen Orientierung herabgewürdigt werden.⁴

4. Falschanschuldigungen

Die Universität duldet keine sexuelle Belästigung – sie duldet aber auch keine Falschanschuldigungen. Absichtliche falsche Beschuldigungen können ebenfalls mit Sanktionen geahndet werden.

5. Rechtliche Grundlagen

Rahmen für die Universität und ihre Verpflichtungen sowie die rechtlichen Möglichkeiten der Betroffenen ergeben sich aus den folgenden Grundlagen:

- Personalgesetz des Kantons Bern vom 16. September 2004 (Personalgesetz, PG; BSG 153.01)
- Personalverordnung des Kantons Bern vom 18. Mai 2005 (Personalverordnung, PV; BSG 153.001.1)
- Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann vom 24. März 1995 (Gleichstellungsgesetz, GIG; SR 151.1)
- Schweizerisches Strafgesetzbuch vom 21. Dezember 1937 (StGB; SR 311.0)

² Vgl. Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG, „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“, Januar 2008; ebenso: Wegleitung SECO zur Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz zu Art. 2 ArGV 3, S. 302-F.

³ Vgl. Wolfgang Portmann /Roger Rudolph zu Art. 328 OR, in: Basler Kommentar zum Obligationenrecht I, N. 40; vgl. auch Karine Lempen, Rechtsprechung zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, in: AJP/PJA 11/2006, S. 1416.

⁴ Vgl. Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG, „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“, Januar 2008. Von Sexismus betroffene Angehörige der Universität Bern können sich an die Abteilung für Gleichstellung wenden.

- Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel vom 13. März 1964 (Arbeitsgesetz, ArG; Art. 6; SR 822.11)
- Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz (ArGV 3; Art. 2; SR 822.113)
- Einführungsgesetz zum Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann des Kantons Bern vom 16. November 1998 (Einführungsgesetz GIG, EG GIG; BSG 152.072)
- Gesetz über die Universität des Kantons Bern vom 5. September 1996 (Universitätsgesetz, UniG; BSG 436.11)
- Verordnung über die Universität vom 12. September 2012 (Universitätsverordnung, UniV, BSG 436.111.1)
- Statut der Universität Bern vom 7. Juni 2011 (Universitätsstatut, UniSt)
- Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, ein Wegweiser für Führungskräfte und Personalverantwortliche des Kantons Bern
- Reglement für die Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Bern vom 14.12.1994, erlassen vom Senat der Universität Bern (im Folgenden: „Reglement für die Gleichstellung, RfG“)

6. Allgemeine Verpflichtungen der Universität: Präventive und unterstützende Massnahmen

Als Arbeitgeberin und öffentlich-rechtliche Anstalt ist die Universität Bern gehalten, unterstützende und präventive Massnahmen gegen sexuelle Belästigung im Studium und am Arbeitsplatz zu ergreifen.⁵ Dazu gehören namentlich:⁶

- Verfassen einer Grundsatzerklärung gegen sexuelle Belästigung
Die Universität Bern erklärt im Rahmen dieses Papiers und in Art. 21 des Reglements für die Gleichstellung, dass keine sexuelle Belästigung an der Universität geduldet wird.
- Aktive und nachhaltige, d.h. wiederholte Kommunikation zur Grundsatzerklärung (z.B. Internet, Flyer, Merkblatt)
Die Homepage der Universität Bern enthält für Mitarbeitende und Studierende eine eigene Seite zum Thema sexuelle Belästigung.⁷ Die Seite enthält Informationen zur Frage, was sexuelle Belästigung ist und was Betroffene in einem ersten Schritt tun können. Die Universität nimmt auch hier gegen jegliche Formen von sexuellen Belästigungen Stellung.
Alle neueintretenden Mitarbeitenden werden schriftlich darüber orientiert, dass die Universität Bern keine sexuelle Belästigung im Studium und am Arbeitsplatz duldet und dass sie ihre Angehörigen vor Übergriffen schützt.

⁵ So zum Beispiel Art. 5 PV: „¹ Die Direktionen und die Staatskanzlei schützen die Würde der Frauen und Männer am Arbeitsplatz, wirken präventiv und ergreifen die nötigen Massnahmen gegen sexuelle Belästigung. [...] ³ Das Personalamt bezeichnet eine externe Ansprechstelle, die allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Kantonsverwaltung bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz als Anlaufstelle beratend und unterstützend zur Verfügung steht. Die Zweisprachigkeit ist gewährleistet. Es stehen Ansprechpersonen beiderlei Geschlechts zur Verfügung.“ Art. 21 RfG: „¹ Die Universität Bern duldet kein sexistisches Verhalten und keine sexuelle Belästigung.“

⁶ Enthalten beispielsweise in: Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG: „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz; Informationen für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber“; Link:

<http://www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00035/00036/02209/index.html?lang=de>

⁷ Für Angestellte und Studierende: www.respekt.unibe.ch

- Unterstützung für Belästigte/Bezeichnung von Ansprechstellen
Die Internetseite der Universität enthält einen Link, welcher die Studierenden und die Mitarbeitenden auf die für sie zuständigen Ansprechstellen im Falle einer sexuellen Belästigung verweist (vgl. Fussnote 7). Ebenso werden die Ansprechstellen in den Informationen an die neuereintretenden Mitarbeitenden aufgeführt. Die Ansprechstellen unterstützen die Betroffenen und bieten telefonische Beratungen und persönliche Gespräche an.
- Androhen und Ergreifen von Sanktionen/Massnahmen im Falle einer Belästigung
Gemäss Art. 5 Abs. 1 PV hat die Universität die nötigen Massnahmen gegen sexuelle Belästigung zu ergreifen.

7. Vorgehen der Universität im Fall von sexueller Belästigung

7.1. Grundsätzliche Verpflichtungen der Universität im Falle einer Belästigung

Die Universität Bern ist verpflichtet, Meldungen betreffend sexueller Belästigung ernst zu nehmen und situativ adäquat⁸ vorzugehen (Handlungspflicht). Im Einzelnen:

- a. Sie bietet Beratung und Unterstützung durch Ansprechstellen bzw. –personen an:

Ansprechpersonen innerhalb der Universität:

- Leiter/in Personalabteilung, www.pers.unibe.ch,
- Leiter/in Abteilung für die Gleichstellung, www.gleichstellung.unibe.ch,
- Generalsekretär/in, www.gs.unibe.ch.

Ansprechstellen ausserhalb der Universität:

- Für Angestellte:
Ansprechstelle für Mitarbeitende in der kantonalen Verwaltung (Link auf www.respekt.unibe.ch), Mail: info@ansprechstelle.ch, Tel.: 044 787 73 71)
- Für Studierende:
Beratungsstelle der Berner Hochschulen
(www.beratungsstelle.bernerhochschulen.ch, Mail: pia.thormann@bst.bernerhochschulen.ch, Tel.: 031 635 24 33)
Für Angestellte der Universität bietet die Beratungsstelle der Berner Hochschulen im Weiteren psychologische Beratung an.

- b. Erhält sie Kenntnis von möglicher sexueller Belästigung an der Universität, klärt sie den Sachverhalt ab.
Die Zuständigkeit liegt beim Rektor/der Rektorin. Diese/r betraut eine oder mehrere geeignete Person bzw. Personen mit der Abklärung des Sachverhalts. Die mit der Abklärung des Sachverhalts beauftragte/n Person/en schlagen dem Rektor / der Rektorin aufgrund der Ergebnisse Massnahmen / Sanktionen vor.
- c. Liegt ein Fall von sexueller Belästigung vor, ergreift sie Massnahmen, um diese zu beenden bzw. weitere sexuelle Belästigungen zu verhindern.
Die Zuständigkeit liegt bei den in Ziff. 7.2. bezeichneten Personen / Organen.

⁸ Situation und Anliegen der betroffenen Person sind Rechnung zu tragen.

7.2. Massnahmen / Sanktionen

Der Universität obliegt es, im konkreten Einzelfall in Erwägung aller relevanten Umstände die angemessenen personalrechtlichen oder disziplinarrechtlichen Massnahmen / Sanktionen zu ergreifen. Sie stützt sich dabei auf die Universitäts- bzw. die Personalgesetzgebung sowie auf allfällige weitere anwendbare rechtlichen Bestimmungen.

a. *Generell*

Anweisungen an Führungspersonen oder betreffend Organisation; Massnahmen zur Prävention oder zum Schutz von Betroffenen.

b. *Im Falle von Angestellten / personalrechtliche Massnahmen*

Als Massnahmen kommen nach Personalrecht, je nach Schwere der Verfehlung, insbesondere folgende Möglichkeiten in Frage:

- Verhaltensanweisungen
- Verwarnung
- Vorläufige Einstellung im Amt
- ordentliche Kündigung; grundsätzlich stellt sexuelle Belästigung einen triftigen Kündigungsgrund dar (Art. 25 Abs. 2 Bst. d PG)
- fristlose Kündigung⁹

c. *Im Falle von Studierenden / disziplinarrechtliche Massnahmen / Sanktionen*

Disziplinarrechtliche Massnahmen / Sanktionen stehen der Universität Bern gestützt auf ihre Disziplinargewalt gegenüber den Studierenden (Art. 78a UniG i.V.m. Art. 47 UniV) offen. Das Disziplinarrecht der Universität sieht folgende Sanktionsmöglichkeiten vor (Art. 78a UniG und Art. 47 UniV):

Bei leichten Verstössen gegen die Disziplinarordnung:

- Verweis durch Dekanin / Dekan.

Bei schweren oder wiederholten Verstössen gegen die Disziplinarordnung sind je nach den Umständen des konkreten Falls folgende Massnahmen möglich:

- durch den Rektor: Verweis oder Hausverbot;
- durch die Universitätsleitung: vorübergehender oder dauerhafter Ausschluss von einzelnen Lehrveranstaltungen, von der Benützung einzelner Universitätseinrichtungen oder vom Studium.

8. Möglichkeiten von belästigten Personen¹⁰

Im Fall von sexueller Belästigung an der Universität Bern stehen betroffenen Personen insbesondere folgende Möglichkeiten und Ansprüche offen:

- Unterstützung und Abklärung: Von sexueller Belästigung betroffene Angestellte und Studierende haben die Möglichkeit, sich an eine universitätsinterne Ansprechperson oder eine externe Ansprechstelle zu wenden, welche sie berät, unterstützt sowie nach Möglichkeit in informellen Gesprächen Lösungen sucht (vgl. Ziff. 7).

⁹ Eine fristlose Kündigung erfolgt bei Vorliegen von wichtigen Gründen, d.h. namentlich, wenn die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden kann (Art. 26 PG).

¹⁰ Vgl. auch Wegweiser des Kantons Bern: „• Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, ein Wegweiser für Führungskräfte und Personalverantwortliche des Kantons Bern“

- Mitteilung an die Anstellungsbehörde/Universitätsleitung: Eine Mitteilung aktiviert die Verpflichtung der Universität zu Abklärung und Massnahmen gegenüber belästigenden Personen – falls dies nicht schon aufgrund anderer Kanäle geschehen ist.
- Aufsichtsrechtliche Anzeige und/oder Schlichtungsverfahren:

Nur Angestellte der Universität Bern:

Schlichtungsverfahren: Führen die internen Abklärungen und Massnahmen zu keinen oder unbefriedigenden Lösungen, hat die belästigte Person die Möglichkeit, bei der kantonalen Schlichtungsbehörde ein Schlichtungsbegehren wegen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz gemäss Art. 5 Gleichstellungsgesetz einzureichen. Beim Schlichtungsverfahren handelt es sich um ein gerichts unabhängiges, einfaches und formloses Verfahren.

Aufsichtsrechtliche Anzeige an die Universitätsleitung: Wird ein Schlichtungsverfahren als aussichtslos erachtet oder war dieses erfolglos, können Angestellte mit aufsichtsrechtlicher Anzeige gemäss Art. 106 Personalgesetz (PG) an die Universitätsleitung gelangen (Art. 5 Abs. 7 PV), falls sie der Auffassung sind, dass trotz Mitteilung betreffend sexuelle Belästigung die notwendigen Massnahmen nicht ergriffen würden. Damit wird ein verwaltungsinternes Verfahren eingeleitet.

Nur Studierende der Universität Bern:

Aufsichtsrechtliche Anzeige an die Universitätsleitung: Studierende können mit aufsichtsrechtlicher Anzeige gemäss Art. 101 Verwaltungsrechtspflegegesetz (VRPG¹¹) an die Universitätsleitung gelangen, falls sie der Auffassung sind, dass trotz Mitteilung betreffend sexuelle Belästigung die notwendigen Massnahmen nicht ergriffen würden.

- Strafanzeige gegen die belästigende Person: Im Vordergrund steht eine Anzeige gegen den Täter oder die Täterin wegen sexueller Belästigung (Art. 198 StGB)¹². Der Tatbestand einer sexuellen Belästigung liegt dann vor, wenn jemand „*tätlich oder in grober Weise durch Worte sexuell belästigt*“ wird. Nur eine qualifizierte sexuelle Belästigung erfüllt also diesen strafrechtlichen Tatbestand. Es handelt sich um ein Antragsdelikt. Die Antragsfrist beträgt drei Monate (Art. 31 StGB).
- Unter Umständen: Anspruch auf Schadenersatz und Genugtuung gegenüber der belästigenden Person (Art. 41 OR). Genugtuungsansprüche setzen eine Körperverletzung oder eine schwere Persönlichkeitsverletzung voraus (Art. 47 u. 49 OR).

Verabschiedet von der Universitätsleitung am 1.3.2016

¹¹ Gesetz über die Verwaltungsrechtspflege des Kantons Bern vom 23. Mai 1989 (VRPG; BSG 155.21).

¹² Möglicherweise in Verbindung mit Drohung (Art. 180 StGB), Nötigung (Art. 181 StGB) oder Ausnützung einer Notlage (Art. 193 StGB).