

Region

Hans Ulrich Brugger soll es richten

Grenchen Die Fernsehsendung «Donnschtig-Jass» könnte bald in der Uhrenstadt Halt machen. Am 15. August wird auf dem Grenchner Marktplatz gejasst, wenn zuvor ein Sieg über den Rivalen Balsthal gelingt.

Die Teilnahme an der Fernsehsendung sei für Grenchen eine grosse Chance, liess Stadtpräsident François Scheidegger im Dezember verlauten. Damals wurde bekannt, dass die Stadt möglicherweise Austragungsort wird. Noch ist es nicht soweit. Eine grosse Hürde muss noch übersprungen werden. Es gilt, gegen das Jass-Team aus Balsthal zu gewinnen.

Am Donnerstagabend orientierte die Stadt im Parktheater über den Stand der Vorbereitungen. Am selben Abend wurden an einem Qualifikationsturnier jene zwei Jasser gesucht, die am 8. August entweder in Flums oder in Walenstadt für Grenchen die Kastanien aus dem Feuer holen sollen. Und die damit dafür sorgen sollen, dass sich am 15. August die Stadt Grenchen einem grossen Fernsehpublikum zur besten Sendezeit von seiner besten Seite zeigen kann.

Viel Arbeit für vielleicht nichts

Ein sechsköpfiges Organisationskomitee unter der Leitung von Mike Brotschi hat die Vorbereitungsarbeiten aufgenommen. «Wir werden, wenn unsere Stadt gewinnt, bereit sein», sagte Brotschi am Donnerstagabend. Ende April hat ein Fernsehteam den vorgesehenen Austragungsort auf dem Marktplatz rekonstruiert.

Dieser wird, sofern Grenchen den Kantonsrivalen Balsthal besiegt, eine Woche lang von den Fernsehleuten aus Zürich in Beschlag genommen werden. Über die Stadt wird das Fernsehen ein Filmportrait – keinen Dokumentarfilm – erstellen. Das Portrait wird während der Sendung ausgestrahlt.

Das Fernsehen wird, läuft es für Grenchen nach Plan, auf dem Marktplatz mit der grossen Kelle anrichten. 20 Tonnen Material, ein grosses Jasszelt mit einer Showbühne werden ab Montag vor der geplanten Sendung auf dem Marktplatz aufgebaut. Gegen 40 Fernsehleute werden in Grenchner Hotels wohnen.

Eine Frau und ein Mann vorne

Am Qualifikationsturnier für den Fernsehauftritt haben am Donnerstagabend 36 Personen jeglichen Alters teilgenommen. Erkorren werden musste der Telefonjasser und jener, welcher in der Ostschweiz am Jasstisch den Kontrahenten aus Balsthal besiegen muss.

Nathalie Schindler erzielte das beste Resultat beziehungsweise die kleinste Anzahl Differenzpunkte und wird als Telefonjasserin zum Zug kommen. Am Jasstisch in Flums oder Walenstadt sitzen wird Hans Ulrich Brugger. In seinen Händen wird es liegen, ob am 15. August auf dem Marktplatz in Grenchen ein grosses Fest steigt. Der 70-Jährige ist ein routinierter Jasser. In den zwölf gespielten Runden lag er im Schnitt sieben Punkte daneben. Die Telefonjasserin war noch um einen Punkt besser. Bereits jetzt bekannt ist, dass die Stadt Grenchen eine Fahrt für die Jassfans nach Flums oder Walenstadt organisieren wird. *Heinz Kofmel*

Kanton steht im «Fall Rüfi» schlecht da

Biel Der Bäcker-Konditor Tom Rüfenacht hätte schon länger keine Ausbildungsverantwortung mehr haben dürfen. Doch an einem Anlass der Bäcker-Confiseure trat er noch 2018 als «ausgewiesener Berufsbildner» auf.

Deborah Balmer

Der Fall gab in Biel viel zu reden: Ein Geschäftsführer und Lehrmeister einer bekannten städtischen Bäckerei stand Ende März wegen dem Vorwurf des sexuellen Missbrauchs zweier Lehrtöchter vor dem Regionalgericht Berner Jura-Seeland. Nach einer mehrtägigen Gerichtsverhandlung wird er wegen mehrfacher Ausnutzung einer Notlage schuldig gesprochen und zu einer bedingten Freiheitsstrafe von 20 Monaten verurteilt. Als Lehrmeister erhält er aber eine letzte Chance: Weil die Richterin bei ihm keine Rückfallgefahr sieht, darf er weiterhin als Ausbilder arbeiten (das BT berichtete).

Als Berufsbildner eingeladen

Doch hätte Tom Rüfenacht ab 2016 gar nicht mehr als Ausbilder arbeiten dürfen? Und hat er dies trotzdem getan? Das Mittelschul- und Berufsbildungsamt des Kantons Bern (MBA) sagt, man habe den Bieler Lehrmeister bereits 2016 aufgefordert, die Ausbildungsverantwortung an andere im Lehrbetrieb angestellte Berufsbildner zu übertragen. «Dies ist auch umgehend geschehen und wir haben das kontrolliert», sagt Theo Ninck, der Vorsteher des Berufsbildungsamts. Eingeleitet worden seien die Massnahmen, nachdem die Staatsanwaltschaft beim MBA alle verfügbaren Akten über den Lehrbetrieb eingefordert habe. Ohne Details über den zweiten Missbrauchsfall zu kennen, habe man damals davon ausgehen müssen, dass «der Fall eine grössere Tragweite habe». Nach einem ersten Vorfall im Jahr 2014 habe man bereits eine Verwarnung ausgesprochen gehabt. Seit 2016 sei Tom Rüfenacht beim Kanton nicht mehr als Berufsbildner registriert, der Lehrbetrieb sei ab da besonders gekennzeichnet gewesen.

Der Kanton steht dabei allerdings nicht im allerbesten Licht da: Denn noch am 22. November letzten Jahres war der besagte Bäcker-Konditor an einem grossen Anlass der Bäcker-Confiseure, der nur alle drei Jahre stattfindet, noch als «ausgewiesener Berufsbildner» eingeladen. Vor Berufsbildnern und Geschäftsinhabern aus der Branche gab er in einem Kurzinterview einen Einblick in seinen Betrieb und die Lehrlingsausbildung. Und diesen Anlass organisiert jeweils neben den Bäcker-Confiseuren Bern-Solothurn (BCBS) ausgerechnet das MBA mit. Was er damals sagte, ist nachzulesen im Magazin «Nöis vo de Becke-Confiseure», das im Dezember 2018 erschien. Für die Branche sei die Suche nach geeigneten Lernenden nicht immer ganz einfach, steht da. Wie finden also Betriebe jedes Jahr Lernende für die Berufe in der Bäckereibranche? Unter anderem sagt Tom Rüfenacht von «Chez Rüfi» in Biel: Bei Lehrlingen sei ihm mehrmaliges Schnuppern wichtig, aber auch die Präsenz in den Sozialen Medien. Und auch auf einen positiven Auftritt gegen aussen lege er Wert.

Ein Berufsbildner, der vom Kanton aufgefordert worden war, seine Verantwortung für Lehrlinge an andere Chefs abzugeben, wird als Vorzeige-Berufsbildner präsentiert? Andreas

Reinhard vom Verband der Bäcker-Confiseure Bern-Solothurn hat den Anlass damals mitorganisiert: «Es war meine Idee, dass man einen namhaften Ausbilder einlädt. Zu diesem Zeitpunkt wusste ich noch nichts von den Anschuldigungen, sonst hätten wir ihn nicht eingeladen.» Laut Reinhard waren im Organisations-Komitee auch zwei Vertreter des MBA dabei.

Was sagt also das Berufsbildungsamt dazu? Dass Tom Rüfenacht als Miteigentümer und mit viel Herzblut für die Berufsbildung – er sei ja in der Branche bekannt als engagierter Lehrmeister – in der Öffentlichkeit auftrete und für die Berufslehre Werbung mache, liege in seiner Verantwortung. Theo Ninck fragt: «Mit welchen Argumenten hätten wir den Vorschlag des Berufsverbands ablehnen können?» Schliesslich sei man ja dem Amtsgeheimnis unterstellt gewesen und habe selber die Beanstandungen nicht genau gekannt. Erst das Gerichtsurteil im März 2019 habe die Tatbestände öffentlich gemacht.

«Bewilligung entzogen»

Was wusste denn der Kanton? Im Oktober 2014 hatte sich eines der Opfer bei der Ausbildungsberatung gemeldet und erklärt, weshalb sie sich im Bieler Betrieb nicht mehr wohlfühle. Die junge Frau war damals von ihrem Lehrmeister mehrmals gegen ihren Willen berührt worden, weshalb sie ihre Lehre später sogar abbrach (das BT berichtete).

Man habe danach sofort mit der betreffenden Person ein Gespräch geführt und den Lehrbetrieb damit konfrontiert, sagt Ninck. Dieser habe die Vorwürfe nicht abgestritten. Von dem gravierenderen Fall einer zweiten Lehrtöchter (der Vorwurf der Staatsanwaltschaft lautete auf Vergewaltigung) habe die Ausbildungsberatung damals leider keine Kenntnis gehabt, «sonst wären weitergehende Massnahmen getroffen worden».

Erst im Sommer 2016, nach Eröffnung des Strafverfahrens, realisierte der Kanton laut eigenen Angaben, dass der Fall wohl eine «grössere Tragweite» habe als angenommen. Das war in dem Moment, als die Ausbildungsberatung von der Staatsanwaltschaft um alle zur Verfügung stehenden Unterlagen bezüglich des Lehrbetriebs «Chez Rüfi» gebeten wurde. «Wir konnten erst damals erkennen, dass möglicherweise noch weitere Fälle zur Diskussion stehen», sagt Ninck. Erst dann habe man angeordnet, dass Tom Rüfenacht nicht mehr die Ausbildungsverantwortung wahrnehmen dürfe. Dies habe man im Gespräch und schriftlich mitgeteilt. Man habe jeweils bei Eingang der Lehrverträge kontrolliert, ob die verantwortlichen Berufsbildner mit den Angaben des Kantons übereinstimmen, sagt Ninck, der ergänzt, dass das Unternehmen des Beschuldigten und seines Bruders beim Kanton weiterhin als Lehrbetrieb anerkannt war.

Und in diesem Betrieb wurde Tom Rüfenacht noch während des laufenden Gerichtsprozesses auf der Website von «Chez Rüfi» als Ansprechperson für eine «Ausbildung im Chez Rüfi» genannt. «Wir bilden laufend Ju-



Wie finden sich jedes Jahr Lehrlinge in der Bäcker-Branche? Noch letzten November gab Tom Rüfenacht

Lehrmeister-Fall

- Während drei Tagen wurde Ende März 2019 am **Regionalgericht Berner Jura-Seeland** über den **Fall des Bieler Lehrmeisters** verhandelt, der der Vergewaltigung, sexuelle Nötigung und mehrfacher Ausnutzung einer Notlage angeklagt war. Für die beiden ersten Anklagepunkte erhielt er einen Freispruch.
- Das Gericht sprach ihn **schuldig wegen mehrfacher Ausnutzung einer Notlage**. Er erhielt eine bedingte Freiheitsstrafe von 20 Monaten.
- Der Fall wird wahrscheinlich von verschiedenen Parteien **ans Obergericht weitergezogen**. *bal*

gendliche in folgenden Berufen aus», stand da: Bäcker/in, Konditor/in, Detailhandelsassistent/in, Detailhandelsfachmann/frau. «Wir freuen uns auf deine Bewerbung mit Foto per Mail oder an folgende Adresse», worauf die Geschäftsadresse von Tom Rüfenacht folgte.

«Dass er als Firmenmitinhaber für Lernende warb, konnten wir ihm nicht verbieten, solange der Betrieb eine Ausbildungsbewilligung als Lehrbetrieb hat», sagt Theo Ninck. Im Lichte der Tatbestände gemäss Gerichtsurteil zeuge dieses Auftreten allerdings von wenig Sensibilität. In diesem Zusammenhang betont der Kanton, dass übergriffiges Verhalten, sexuelle Belästigung oder gar Übergriffe generell – und ganz speziell in der Berufslehre – ein No-Go seien.

«Er war mein Chef»

Das BT hat mit einer Bäcker-Konditorin gesprochen, die von 2014 bis 2017 bei «Chez Rüfi» in der Lehre war. Verantwortlicher Berufsbildner: Tom Rüfenacht. Die junge Frau sagt: «Er war mein Chef und mein Lehrmeister, er kam regelmässig in der Backstube vorbei und schaute, wie die Arbeit erledigt wird und ob alles funktioniert.» Zwar gab es während ihrer Lehre in der Backstube den Bäckerei-Chef, wie sie erzählt, «aber es war Tom Rüfenacht, der mich beurteilte und mir am Ende ein Arbeitszeugnis schrieb». Dieses Zeugnis vom Juli 2017 liegt dem BT vor. Es sei während der Lehre nie die Rede davon gewesen, dass Tom Rüfenacht nicht mehr für sie verantwortlich sein solle, sagt sie.

Auch vor Gericht hatte der Angeklagte nie bestritten, dass er auch nach den Vorfällen im Betrieb noch immer die Bewerbungsschreiben der Lehrlinge beantworte und gemeinsam mit den Abteilungs-Chefs die Lehrlinge auswähle. Es herrsche aber seit den Vorfällen bei Gesprächen das Sechs-Augen-Prinzip. Teilweise beurteile er noch immer Lehrlinge, sagte er zudem.

Für Staatsanwältin zu lasch

Für die Staatsanwältin Valérie Gysi war dies nicht akzeptabel: Sie verlangte in ihrem Plädoyer in der Gerichtsverhandlung von Ende März, dass Rüfenacht für fünf Jahre ein Tätigkeitsverbot als Lehrmeister erhält. «In dieser Zeit dürfen Sie keine Lehrlinge betreuen, keine Lehrlinge auswählen, einstellen, prüfen und beurteilen», sagte sie. Für Gysi war zudem klar, dass der Kanton zu passiv war: So habe er nicht nachgefragt, was im Betrieb getan werde, damit so etwas nicht mehr passiere und so die Lehrlinge nicht geschützt.

Der Ausgang des Falls ist bekannt: Im Gerichtsurteil erhielt der fehlbare Bieler Lehrmeister vom Gericht «eine letzte Chance». Er dürfte also von Gesetzes wegen noch heute als Lehrmeister tätig sein.

Nachdem sich Tom Rüfenacht aber auf Facebook selbst als der besagte Lehrmeister geoutet hatte und daraufhin massiv angegriffen wurde, zog er sich anschliessend von sich aus dem gesamten Betrieb zurück. Die Bäckerei-Konditorei «Chez Rüfi» arbeitet heute neben dem bisherigen Geschäftsführer Christoph Rüfenacht mit anderen Geschäftsführern.

Angestellte sind zuwenig gut geschützt

Prävention Das Gleichstellungsgesetz verlangt den Schutz des Personals vor sexueller Belästigung, sonst können Betroffene die Firma einklagen. Die Umsetzung klappt nur teilweise, wie eine Umfrage bei Bieler Firmen zeigt.



an einer grossen Veranstaltung Auskunft dazu.

SYMBOLBILD: KEYSTONE

«Die Strategie, das Thema unter dem Deckel zu behalten, bewährt sich nicht.»

Barbara Ruf, Gleichstellungsbeauftragte Kanton Bern

Sarah Zurbuchen

Die Vorkommnisse rund um den Bieler Bäcker und Lehrmeister, der im März wegen Ausnützung einer Notlage verurteilt worden war (Urteil ist noch nicht rechtskräftig), führte nun zu einer weiteren Massnahme. Die Unternehmensleitung des «Chez Rüfi» hat gut einen Monat nach der Urteilsverkündung auf ihrer Website veröffentlicht, dass sie ein «Präventionskonzept gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz» etabliert habe. Und weiter: «Wir dulden in unserem Betrieb keine sexuelle Belästigung und wir sorgen dafür, dass Betroffene Unterstützung erhalten und dass gegen belästigende Personen Sanktionen ergriffen werden.»

Was gut tönt, kommt eigentlich zu spät. Denn jeder Arbeitgeber ist laut Bundesgesetz über die Gleichstellung von Mann und Frau verpflichtet, das Personal vor sexueller Belästigung zu schützen (siehe auch Zweittext). Und zwar präventiv, also bevor etwas passiert. Dies hat die Führungscrew von «Chez Rüfi» jahrelang versäumt, mit einschneidenden Folgen.

«Sofort intervenieren»

Barbara Ruf, Leiterin der kantonalen Fachstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern, präzisiert: «Ganz wichtig ist, dass Vorgesetzte sofort intervenieren, wenn sie sexistisches oder belästigendes Verhalten im Betrieb feststellen.» Indem sie sich selbst vorbildlich verhalten und deutlich zum Ausdruck geben würden, dass sie persönliche Grenzüberschreitungen nicht tolerieren, würden sie wesentlich zu einem belästigungsfreien Arbeitsklima beitragen.

Denn, was sich wohl viele Betriebe nicht bewusst sind: Kommt es wegen ungenügender Präventionsmassnahmen zu Belästigungen im Betrieb, kann die belästigte Person eine finanzielle Entschädigung durch den Arbeitgeber einklagen. Eine kleine Umfrage bei Bieler Arbeitgebern zeigt, dass das Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sehr unterschiedlich gehandhabt wird. Die Rückmeldungen zeigen tendenziell, dass grosse Arbeitgeber ausreichend informieren, kleine hingegen we-

nig bis gar nichts unternehmen.

So ist sich etwa David Imhof, Leiter der Dienststelle Personal- und Organisationsentwicklung bei der Stadt Biel, der Aktualität des Themas bewusst. Die Stadt Biel hat eine interne Anlaufstelle für Personen, die sich belästigt fühlen. «Die Bieler Stadtverwaltung hat aber noch dieses Jahr vor, über eine externe, spezialisierte Anlaufstelle zu beraten», so Imhof. So könne die Anonymität besser gewährleistet und betroffene Personen besser geschützt werden. Auch plane die Stadt, lernende Praktikanten und ihre Berufsbildner noch besser zu sensibilisieren und auszubilden.

Auch das Spitalzentrum Biel setzt auf Sensibilisierung und Information, «wobei wir unsere Mitarbeitenden auch auf interne Anlaufstellen und externe Beratungsstellen hinweisen», wie die Leiterin Kommunikation Marie-Pierre Fauchère sagt. Das Spitalzentrum arbeite unter anderem mit einer Seco-Broschüre sowie mit einem Merkblatt, das mit dem Vertrag zugestellt wird.

Seitens Swatch Group heisst es, es herrsche das Nulltoleranz-Prinzip. Das Thema sexuelle Belästigung werde sehr ernst genommen, es gebe dazu eine Mitarbeiterkommission und es würden regelmässig Führungstrainings durchgeführt. Im Personalhandbuch wird das Thema ebenfalls ausdrücklich behandelt.

«Kein Konzept»

Andere Betriebe tun sich mit einer Antwort schwerer. Die Ausführungen einer Seeländer Bäckerei, die nicht genannt werden will, zeigt einen typischen Reflex: «Bei uns hat ein solcher Vorfall noch nicht stattgefunden und wir können in dem Sinne auch kein Konzept vorweisen», heisst es lapidar. Dass eine solche Haltung keinen Seltenheitswert hat, bestätigt Linda Borner von Lantana Bern, der Fachstelle Opferhilfe bei sexueller Gewalt. «Es geht um eine Präventionspflicht», betont sie. «Wenn bereits etwas passiert ist, ist es zu spät.»

Eine Schwierigkeit bei Kleinbetrieben sieht sie in den Strukturen. Oft seien es Familienunternehmen, in denen der Personalverantwortliche manchmal auch der Geschäfts-

«Bei sexueller Belästigung geht es immer um eine Machtausübung.»

Linda Borner, Fachstelle Opferhilfe bei sexueller Gewalt

führer sei, und dieser vielleicht auch der Lehrmeister und im schlimmsten Fall auch noch der Belästiger. «Bei sexuellen Belästigungen geht es immer um eine Machtausübung.» Dann sei es für Opfer ausserordentlich schwierig, zu reagieren, so die Fachberaterin. Ein Übergriff am Arbeitsplatz bedeute eine Krisensituation, eine grosse Überforderung. Da sei die Angst, den Job zu verlieren, illoyal zu sein, dazu kämen oft auch noch Selbstzweifel.

Thematik ausblenden

Dass insbesondere in kleinen Betrieben das Wissen zur Präventionspflicht fehlt, bestätigt die Gleichstellungsbeauftragte Barbara Ruf. «Unternehmen ohne ausgebildete Personalfachleute blenden die Thematik der sexuellen Belästigung oft aus.» Je nach Betriebskultur sei es Vorgesetzten unangenehm, die Thematik offen anzusprechen, da es auch um Loyalitäten gehe. Doch es gebe mittlerweile viele Informationsquellen und Instrumente, die Arbeitgeber darin unterstützen, das Thema professionell anzugehen (siehe Zweittext). «Betriebe, die keinen Personaldienst haben, müssen nicht alles selbst erfinden», sagt sie. Für Kleinbetriebe empfehle es sich, eine externe Vertrauensstelle zu bezeichnen.

Keine Grenzverletzungen

Doch auch in grossen Unternehmen mit Reglementen, Ansprechpersonen und internen Papieren sind Angestellte nicht vor Übergriffen gefeit. Das zeigt die Erfahrung bei Lantana Bern. Belästigungen kämen überall vor, egal ob bei privatwirtschaftlichen oder öffentlich-rechtlichen, grossen oder kleinen Arbeitgebern. Die Opferhilfe-Beraterin: «Ausschlaggebend ist die Betriebskultur. Die beste Prävention ist ein offenes und wertschätzendes Arbeitsklima, in welchem Grenzverletzungen jeglicher Art sowohl von Angestellten wie auch insbesondere von Vorgesetzten nicht toleriert werden.»

Auch für den Betrieb schlecht

Schliesslich hat sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz nicht nur einschneidende Konsequenzen für das Opfer, sondern auch auf das Unternehmen selbst, wie Barbara Ruf ausführt: «Wir stellen in unseren Beratungen und Weiterbildungen fest, dass Betriebe oft erst bei einem konkreten Fall realisieren, welche schwerwiegenden Auswirkungen sexuelle Belästigung für einen Betrieb haben kann.» Es diene deshalb auch dem Unternehmen, wenn die Geschäftsleitung die Thematik präventiv angehe und bei konkreten Anzeichen sofort reagiere. «Die Strategie, das Thema unter dem Deckel zu behalten, bewährt sich nicht.»

Basis für künftiges Bauen

Ipsach Die letzte grosse Baulandreserve soll überbaut werden dürfen: Darüber stimmen die Ipsacher in einer Woche ab.

An der Ipsachstrasse, auf der gegenüberliegenden Seite der Schrebergärten, befindet sich ein unbebautes Stück Land. Eine Wiese, stattliche Bäume und eine alte Halle befinden sich darauf. Das Gebiet ist die grösste Baulandreserve in Ipsach und damit für die Entwicklung der Gemeinde von grosser Bedeutung. «Bei uns hat es sonst nirgends mehr ein so grosses zusammenhängendes Baufeld», sagt Hans Klöti, Leiter der Bauabteilung.

Das Planungsgebiet Schürli-rain ist Gegenstand einer Abstimmung von nächstem Sonntag. Die Ipsacherinnen und Ipsacher können darüber entscheiden, ob der Zonenplan und das Baureglement angepasst werden sollen. Konkret soll das Areal einer neuen Zone mit Planungspflicht zugeführt werden. Nur so könnte auf dem Gebiet gebaut werden, erklärt Klöti. Heute handelt es sich um eine «zerstückelte» Zone, die verschiedenen Grundeigentümern gehört.

Verdichtete Bauweise

Ziel der Planung ist die baurechtliche Grundordnung so anzupassen, dass auf dem Gebiet ein qualitativvolles Konzept zur Neuüberbauung entstehen kann. Wenn tatsächlich gebaut würde, ist jedoch noch völlig offen: Diese Entscheidung liegt ganz bei den Grundeigentümern. Klöti wünscht sich, dass dereinst ein Architekturwettbewerb durchgeführt wird. «Doch es liegt nicht an der Gemeinde, das vorzuschreiben.» Bedingung ist, dass es sich um eine verdichtete Bauweise handelt, die sich optimal ins Orts- und Landschaftsbild einfügt. Die Planung sieht zudem eine Umgebungsgestaltung, eine gute Erschliessung sowie attraktive und sichere Fuss- und Radwege vor.

Porttunnel führt unten durch

Als Grundlage für die Änderung der baurechtlichen Grundordnung wurde eine Konzeptstudie in Auftrag gegeben. Eine Arbeitsgruppe mit Vertretern der Gemeinde und der Grundeigentümer hat die Erarbeitung der Studie begleitet.

Zur Ausgangslage gehört, dass das Planungsgebiet durch das Nationalstrassenprojekt Zubringer rechtes Bielerseeufer N5 betroffen ist: Der Porttunnel soll dereinst genau unter dem Gebiet hindurchführen. Ohne Zustimmung des Kantonalen Tiefbauamts dürfen deshalb keine baulichen Massnahmen getroffen und keine Geländeänderungen vorgenommen werden. *cst/mt*

Nachrichten

Nidau FDP hat neue Fraktionspräsidentin

Drei politische Schlüsselpositionen der Stadt Nidau sind neu durch FDP-Frauen besetzt: Neben Stadtpräsidentin Sandra Hess und Stadtratspräsidentin Amélie Evard ist Susanne Schneiter Marti zur Fraktionspräsidentin ernannt worden. Sie übernimmt das Amt von Ralph Lehmann. Die Stadträte Thomas Spycher und Mathias Leiser verlassen den Vorstand. Sie werden durch Martin Fischer und Nick Pache ersetzt. *mt/cst*

Wie geht Prävention?

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist in der Schweiz verboten. Arbeitgeber sind verpflichtet, aktiv Belästigungen zu verhindern, das heisst Präventionsmassnahmen zu ergreifen. Unternehmen, die dieser Pflicht nicht nachkommen, können zu Entschädigungszahlungen verurteilt werden.

Die drei wichtigsten Pfeiler der Prävention sind: Information der Mitarbeitenden, was unter sexueller Belästigung zu verstehen ist; Grundsatzklärung, dass sexuelle Belästigung im Unternehmen nicht geduldet wird; Eine Ansprechperson bestimmen, an die sich betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wenden können; Intern per Merkblatt informieren. Im Reglement werden die Haltung des Unternehmens, die Präventionsmassnahmen und das Vorgehen bei Fällen von sexueller Belästi-

gung festgehalten; Betroffene Frauen und Männer müssen sich an eine Ansprech- oder Vertrauensperson wenden können, die ihre Anliegen ernst nehmen, verschwiegen sind und kompetent weiter helfen. In grösseren Betrieben übernehmen oft Personalfachleute diese Funktion. Für KMU empfiehlt es sich, externe Fachleute beizuziehen. Wichtig sind dabei Beratungskompetenz und Fachkenntnisse über sexuelle Belästigung.

Auswirkungen von sexueller Belästigung können sein: Angststörungen, Schlafstörungen, Schmerzreaktionen, Beziehungskonflikte, eingeschränkte Leistungsfähigkeit, Krankschreibungen, Versetzungsanträge, Kündigungen. *sz*

Link:

www.sexuellebelastigung.ch

Verhaltenstipps für Betroffene

Als sexuelle Belästigung gilt: Vorzeigen, Aufhängen, Auflegen und Verschicken von pornografischem Material (auch elektronisch), anzügliche Bemerkungen und sexistische «Witze», unerwünschte Körperkontakte und Berührungen, Annäherungsversuche und Druckausübung, um ein Entgegenkommen sexueller Art zu erlangen – oft verbunden mit dem Versprechen von Vorteilen und dem Androhen von Nachteilen. Ausschlaggebend ist nicht die Absicht der belästigenden Person, sondern ob die Handlungen als erwünscht oder unerwünscht empfunden werden.

Das Eidgenössische Gleichstellungsbüro rät: Nehmen Sie die Belästigung auf keinen Fall hin. Reagieren Sie rasch und bestimmt. Machen Sie der belästigenden Person mündlich klar, dass Sie deren Verhalten nicht

tolerieren – egal, ob es sich dabei um Vorgesetzte oder Arbeitskolleginnen oder -kollegen handelt. Wenn sich trotzdem nichts ändert: Fordern Sie die Person schriftlich auf, das unerwünschte Verhalten zu unterlassen. Sprechen Sie mit einer vertrauten Person und führen Sie Tagebuch über die Belästigungen. Informieren Sie diejenige Person in Ihrem Unternehmen, die für Fälle von sexueller Belästigung zuständig ist, den Personaldienst oder Ihren Vorgesetzten. Schreiben Sie einen eingeschriebenen Brief an die zuständige Stelle. Wenn die zuständige Stelle in Ihrem Betrieb nichts unternimmt, können Sie die kantonale Schlichtungsstelle anrufen. Fassen Sie rechtliche Schritte ins Auge. Klären Sie diese sorgfältig ab und lassen Sie sich beraten. *sz*

Link: www.belaestigt.ch