

Reg. Nr. 14.2.3.21

Axioma: 1875

Nr. 18-22.071.01

Bericht zum Schutz der persönlichen Integrität und Änderung der Personalordnung

Kurzfassung:

Das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Mann und Frau (GIG) fordert die tatsächliche Umsetzung der Gleichstellung der Geschlechter. Gefordert ist auch die Gleichstellung am Arbeitsplatz. Damit die Geschlechtergleichstellung tatsächlich gewährleistet ist, sind die Arbeitgebenden verpflichtet, alle notwendigen und ihnen zumutbaren Vorkehrungen zu treffen, um die persönliche Integrität gegenüber Übergriffen zu schützen.

Die Überprüfung der personalrechtlichen Regelungen hat ergeben, dass die Anforderungen an die Gleichstellung noch nicht gänzlich erfüllt sind. Zwar ist der Schutz vor sexueller Belästigung im Personalrecht verankert und er findet auch in den personalpolitischen Grundsätzen und in den Führungsrichtlinien die notwendige Beachtung. Zusätzlich stehen heute schon externe Beratungsangebote zur Verfügung. Hingegen wurde bisher kein Verfahren im Zusammenhang mit dem Schutz vor sexuellen Belästigungen definiert. Betroffene sowie Vorgesetzte können solche Vorfälle nicht im Rahmen eines geeigneten Verfahrens melden bzw. untersuchen lassen sowie die notwendigen Schritte einleiten. Zudem fehlt es an umfassenden Informationen für die Mitarbeitenden und Vorgesetzten sowie an präventiven Massnahmen bzw. Schulungen. Die bisherigen Massnahmen genügen deshalb noch nicht den bundesrechtlichen Anforderungen an die Gleichstellung sowie an den Schutz der Mitarbeitenden vor sexueller Belästigung. Dies hat zur Folge, dass die Arbeitgeberin bei einem allfälligen Vorfall einer sexuellen Belästigung gemäss Gerichtspraxis ein Haftungsrisiko trägt, da sie mangels definierten bzw. geregelten Verfahren ihre Fürsorgepflicht verletzt. Aus diesem Grund werden verschiedene Massnahmen vorgeschlagen, u. a. auch eine Anpassung der Personalordnung.

Politikbereich:

Ressourcen

Auskünfte erteilen:

Hansjörg Wilde, Gemeinderatspräsident, Tel. 061 646 82 40
Beat Meier, Leiter Fachbereich Personal, Tel. 061 646 83 44

August 2020



1. Ausgangslage

Das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Mann und Frau (GIG) fordert die tatsächliche Umsetzung der Gleichstellung der Geschlechter. Gefordert ist auch die Gleichstellung am Arbeitsplatz. Damit die Geschlechtergleichstellung tatsächlich gewährleistet ist, sind die Arbeitgebenden verpflichtet, alle notwendigen und ihnen zumutbaren Vorkehrungen zu treffen, um die persönliche Integrität der Mitarbeitenden gegenüber Übergriffen zu schützen. Die Umsetzung des GIG hat nicht nur den Schutz der Mitarbeitenden, sondern auch den Schutz der Arbeitgebenden vor allfälligen Entschädigungsansprüchen zum Ziel. Die Anforderungen an die Gleichstellung von Mann und Frau verlangen zudem auch Gremien, in denen beide Geschlechter vertreten sind. Dies ist insbesondere dann wichtig, wenn sich Fragestellungen oder Konflikte in Bezug auf die Gleichstellung ergeben, z. B. Diskriminierungsfragen, Konflikte im Bereich der Lohngleichheit, Beurteilung von Fällen von sexueller Belästigung usw.

Im Rahmen der Interpellationsantwort Martin Leschhorn Strebel betreffend Massnahmen gegen sexuelle Übergriffe wurde aufgezeigt, dass anlässlich der regelmässigen Risikobeurteilungen ein Handlungsbedarf in der Gemeindeverwaltung erkannt wurde. Entsprechende Arbeiten wurden im Jahr 2017 aufgenommen. Zudem wurde im Jahr 2017 im Auftrag des Verwaltungsleiters von der Fachstelle für eine familienfreundliche und soziale Unternehmenskultur (UND) ein Audit zum Thema Familienfreundlichkeit und Chancengleichheit durchgeführt.

Im Zusammenhang mit einem ersten Massnahmenpaket gegen sexuelle Übergriffe wurden bisher folgende Massnahmen umgesetzt:

- Bei Neuanstellungen wird für Tätigkeiten mit besonders schutzbedürftigen Personengruppen (z. B. Schülerinnen und Schüler) ein Sonderprivatauszug aus dem Strafregister verlangt. Bei Lehrpersonen wird vorgängig abgeklärt, ob ein Entzug der Unterrichts befähigung besteht.
- Betroffene Mitarbeitende können sich heute mit eigenen Anliegen an die externe betriebliche Sozialberatung wenden. Mitarbeitenden aus dem Schulbereich steht eine Ansprechstelle beim Pädagogischen Zentrum des Kantons zur Verfügung.
- Der Gemeinderat hat am 12. Juni 2018 seine personalpolitischen Grundsätze erneuert, womit er sich deutlich gegen jede Form von Diskriminierung ausspricht. Gleichzeitig wurden die internen „Führungsrichtlinien“ durch die Erweiterte Geschäftsleitung erneuert, die sich auch mit der diskriminierungsfreien Personalführung befassen.
- Arbeiten für einen Leitfaden im Zusammenhang mit dem Schutz von Schülerinnen und Schülern gegen physische oder psychische Gewalt wurden aufgenommen.

Im Bereich Bildung und Familie gelten zudem übergeordnete Regelungen des Erziehungsdepartements des Kantons Basel-Stadt. Gerade im Schul- und Kinderbetreuungsbereich werden zahlreiche präventive Massnahmen durchgesetzt. In den Schulen existieren auch entsprechende Leitfäden oder Verhaltenskodex. Für die Erteilung von Betriebsbewilligungen werden unter anderem Sonderprivatauszüge verlangt.



2. Handlungsbedarf zum Schutz der persönlichen Integrität der Mitarbeitenden

Die Pflicht zur Umsetzung des GIG besteht auch für die Gemeinde Riehen als Arbeitgeberin. Das Audit «Familienfreundlichkeit und Chancengleichheit» und die internen Überprüfungen der Rechtsgrundlagen, Prozesse und Verfahren ergaben einen Handlungsbedarf beim Schutz der Mitarbeitenden vor sexuellen Übergriffen und bei der Beurteilung von Diskriminierungsfragen. Die Untersuchungsergebnisse haben aufgezeigt, dass die bisherigen Massnahmen der Gemeinde Riehen den Anforderungen des GIG an den Schutz vor sexueller Belästigung noch nicht überall genügen. Zwar ist der Schutz vor sexueller Belästigung im Personalrecht verankert und er findet auch in den personalpolitischen Grundsätzen und in den Führungsrichtlinien die notwendige Beachtung. Ausserdem stehen schon heute externe Beratungsangebote zur Verfügung. Hingegen wurde bisher kein Verfahren im Zusammenhang mit dem Schutz vor sexuellen Belästigungen definiert. Betroffene sowie Vorgesetzte können solche Vorfälle nicht im Rahmen eines geeigneten Verfahrens untersuchen lassen und notwendige Schritte einleiten. Zudem fehlt es an umfassenden Informationen für die Mitarbeitenden und präventiven Massnahmen bzw. Schulungen für die Vorgesetzten. Die bisherigen Massnahmen genügen deshalb noch nicht den bundesrechtlichen Anforderungen an die Gleichstellung sowie an den Schutz der Mitarbeitenden vor sexueller Belästigung. Dies hat zur Folge, dass die Arbeitgeberin bei einem allfälligen Vorfall einer sexuellen Belästigung gemäss Gerichtspraxis ein Haftungsrisiko trägt, da sie mangels Verfahren ihre Fürsorgepflicht verletzt. Ausserdem haben die Überprüfungen ergeben, dass das aktuell geltende Verfahren des Personalrekurses unüblich ist. Zudem erscheint es im Zusammenhang mit sexuellen Belästigungen oder Gleichstellungs- bzw. Diskriminierungsfragen als ungeeignet (siehe Ziff. 3.3).

3. Anpassungen der Personalordnung

In § 4 der Personalordnung vom 24. April 2002 ist der Schutz der Persönlichkeit und der Gesundheit geregelt. In Absatz 2 wird ausgeführt, dass die Arbeitgeberin die notwendigen Massnahmen dazu trifft, insbesondere zur Verhinderung von Mobbing und sexueller Belästigung. Die Umsetzung dieser Schutzbestimmung erfolgt mittels Regelungen im Personalreglement vom 16. Juli 2002 (siehe unter Ziff. 3.2). Die Personalordnung bedarf somit keiner grösseren Anpassung. Lediglich die Bestimmungen betreffend die Beratung der Mitarbeitenden (§ 24) und das Verfahren des Personalrekurses sind neu zu regeln.

3.1 Beratung der Mitarbeitenden

Die Beratung von Mitarbeitenden wird heute je nach Thema unterschiedlich wahrgenommen. So ist nicht nur eine allgemeine Beratung durch den Fachbereich Personal möglich, sondern auch durch die extern beauftragte Sozialberatung (Pro Itera) oder das Pädagogische Zentrum für Lehrpersonen. Neu soll auch eine externe Beratung für von sexueller Belästigung betroffenen Personen definiert und eingesetzt werden und es ist eine interne Konfliktberatung geplant. Aus diesem Grund wird vorgeschlagen, dass § 24 offener formuliert wird, um die verschiedenen Beratungsangebote abzudecken (siehe Synopse Beilage 1). § 24 wird gestützt auf § 49



Seite 4 Abs. 2 Bst. d) auf Reglementsebene näher ausgeführt. Diese Bestimmung soll ergänzt werden (siehe Synopse Vorentwurf Personalreglement Beilage 2).

3.2 Kündigungsschutz

Aus einer sexuellen Belästigung dürfen betroffenen Personen sowie Personen, die Fälle von sexueller Belästigung melden, keine weiteren Nachteile entstehen. Insbesondere dürfen ihnen keine Nachteile im Anstellungsverhältnis erwachsen aus abgrenzendem und ablehnendem Verhalten, aufgrund der Inanspruchnahme von Beratung und Unterstützung oder der Meldung von Vorfällen. Dies gilt auch für Auskunftspersonen sowie Zeuginnen und Zeugen bei allfälligen Rekurs- oder Gerichtsverfahren. Erhält eine von einer sexuellen Belästigung betroffene Person oder eine meldende bzw. Auskunft gebende Person eine Kündigung, handelt es sich um eine missbräuchliche «Rachekündigung». Kündigungen dieser Art sind unzulässig und durch Abs. 1 abgedeckt.

Die Personalordnung enthält über die Dauer des Kündigungsschutzes im Falle von Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts oder bei sexuellen Belästigungen keine Regelung. Das Gleichstellungsgesetz bietet in solchen Fällen einen zusätzlichen Schutz gegen «versteckte» Rachekündigungen, wenn sich Mitarbeitende gegen eine Diskriminierung gewandt haben (Art. 10 GIG). Während eines Schlichtungsverfahrens und sechs Monate danach kann nur mit begründetem (leistungs-, verhaltens- oder betriebsbedingten) Anlass gekündigt werden. Es wird vorgeschlagen, § 34 Abs. 3 mit einem Hinweis auf das Gleichstellungsgesetz zu ergänzen.

3.3 Anpassungen beim Personalrekurs

Die heutige Regelung des Personalrekurses soll angepasst werden. Die Durchführung einer mündlichen Verhandlung vor dem Gemeinderat mit sofortiger mündlicher Eröffnung des Entscheids ist im verwaltungsinternen Rekursverfahren - im Gegensatz zum gerichtlichen Verfahren - eher unüblich und stellt hohe Anforderungen an die Rekursinstanz. Diese kann der Gemeinderat als Milizbehörde wohl nur dann erfüllen, wenn er aufgrund von hinreichenden Fallzahlen Erfahrung sammeln kann. Seit Inkrafttreten der Personalordnung per 1. Juli 2002 wurde jedoch keine einzige mündliche Verhandlung mit sofortigem mündlichen Eröffnen des Entscheids durchgeführt, da die betroffenen Personen entweder auf eine mündliche Verhandlung verzichtet hatten, vorher eine Aufhebungsvereinbarung geschlossen wurde oder sich die Parteien einigen konnten. Es konnte sich somit weder eine Praxis noch Erfahrungswissen bilden. Aus der fehlenden Praxis kann zudem darauf geschlossen werden, dass kein Bedarf für ein derartiges mündliches Verfahren besteht. Es wird deshalb vorgeschlagen, auch beim Personalrekurs ein schriftliches Rekursverfahren einzuführen, wie es in allen anderen Rechtsgebieten der Gemeinde üblich ist. Bestehen bleiben soll jedoch die Möglichkeit, dass Rekurrierende eine Anhörung durch den Gemeinderat verlangen können. So wird das wichtigste Element des mündlichen Verfahrens beibehalten. Aufgrund dieser Überlegungen soll § 47 Abs. 2 und 3 geändert werden (siehe Synopse Beilage 1).

Im Personalreglement soll zudem verankert werden, dass der Gemeinderat bei Verfahren im Zusammenhang mit sexueller Belästigung die von der Arbeitgeberin beauftragte externe Ver-



trauensperson und die von ihr beauftragte untersuchende Person vor seinem Entscheid anhört (siehe § 62a Vorentwurf Personalreglement Beilage 2). Dadurch wird gewährleistet, dass spezifisches Fachwissen in diesen heiklen Bereich einfließt und der Sachverhalt durch eine neutrale externe Person geklärt wurde.

Sexuelle Belästigungen sind nebst einer allfälligen strafrechtlichen Thematik auch eine Form der Diskriminierung, die das Geschlecht betrifft. Deshalb behandelt die kantonale Schlichtungsstelle für Diskriminierungsstreitigkeiten auch Fälle von sexueller Belästigung. Rechtsstreitigkeiten, in welchen eine Diskriminierung nur als Nebenpunkt geltend gemacht wird, müssen nicht der Schlichtungsstelle vorgelegt werden. Es wird diesbezüglich eine Präzisierung von § 45 Abs. 4 vorgeschlagen (siehe Synopse Beilage 1).

4. Weitere Anpassung des Personalrechts und weitere Massnahmen (Vorentwurf Personalreglement)

Der Schutz der persönlichen Integrität und der Gesundheit, welcher in § 4 der Personalordnung verankert ist, wird im Personalreglement weiter ausgeführt. Die Überprüfung der bisherigen Regelungen hat aufgezeigt, dass die Umsetzungsmassnahmen zum Schutz der persönlichen Integrität von Mitarbeitenden teilweise lückenhaft sind und ein definiertes Verfahren bei Vorfällen von sexueller Belästigung weitgehend fehlt.

Dem Gemeinderat ist es wichtig, dass die persönliche Integrität der Mitarbeitenden am Arbeitsplatz umfassend geschützt wird. Aus diesem Grund sind zusätzliche Anpassungen des Personalreglements notwendig (siehe Vorentwurf Teilrevision Personalreglement, Synopse Beilage 2).

Das angestrebte Verfahren bei sexuellen Belästigungen orientiert sich dabei am Modell der Universität Basel, da sich aufgrund der Grösse der Gemeindeverwaltung interne Lösungen im Zusammenhang mit heiklen Verfahren bei sexuellen Belästigungen nicht eignen. Insbesondere ist die kommunale Verwaltung zu klein, um interne Vertrauenspersonen beider Geschlechter zu definieren, wie dies bei den Verwaltungen der Kantone Basel-Landschaft und Basel-Stadt der Fall ist. Aus diesem Grund will der Gemeinderat folgende Massnahmen implementieren:

- Informations-, Schulungs- und Präventionsmassnahmen für alle Mitarbeitenden (§ 5b Abs. 2 Vorentwurf),
- Schulung der Führungsverantwortlichen (§ 5b Abs. 3 Vorentwurf),
- Ergänzung des Beratungsangebots für die Mitarbeitenden bei Konflikten durch eine interne Konfliktberatung (§ 58 Vorentwurf). Eine externe Konfliktberatung besteht bereits für Mitarbeitende bei der externen Sozialberatung Pro Itera bzw. beim Pädagogischen Zentrum,
- Beratung bei Vorfällen von sexueller Belästigung durch speziell geschulte externe Vertrauenspersonen beider Geschlechter (§ 58b Vorentwurf),
- Implementierung eines Abklärungsverfahrens durch eine extern beauftragte Untersuchungsperson bei Vorfällen von sexueller Belästigung (§ 58c Vorentwurf),



Seite 6

- Anhörungspflicht der extern beauftragten Vertrauenspersonen und der externen untersuchenden Person im Rahmen von Verfügungen im Zusammenhang mit Vorfällen von sexueller Belästigung (§ 60 Vorentwurf) und im Rahmen des Personalrekurses (§ 62a Vorentwurf).

Diese Regelungen sollen zudem noch durch eine Vollziehungsrichtlinie des Verwaltungsleiters ergänzt werden.

5. Ergebnis der Vernehmlassung bei den Personalverbänden

Gestützt auf § 5 der Personalordnung wurde der Entwurf zum Änderungsbeschluss der Personalordnung und der Entwurf der Einwohnerratsvorlage bei den Personalverbänden in Vernehmlassung gegeben. Die Freiwillige Schulsynode, der VPOD Region Basel und der Baseltätische Angestellten-Verband haben sich innert Frist vernehmen lassen. Alle drei Personalverbände begrüßen die vorgeschlagenen Änderungen der Personalordnung und den Ausbau der Massnahmen zum Schutz der persönlichen Integrität. Auch gegen den Vorschlag, beim Personalrekurs ein schriftliches Verfahren einzuführen, wurde nichts eingewendet.

6. Schlussbemerkung und Antrag

Dem Gemeinderat ist es wichtig, dass Mitarbeitende vor Diskriminierungen und speziell vor sexuellen Übergriffen geschützt werden. Er ist der Ansicht, dass das vorgesehene Massnahmenpaket geeignet ist, um die festgestellten Lücken im Verfahren zum Schutz gegen sexuelle Belästigungen zu schliessen. Diesbezüglich erachtet er auch die vorgeschlagenen Änderungen beim Personalrekurs im Sinne der Anforderungen an die Gleichstellung als zielführend.

Der Gemeinderat Riehen beantragt dem Einwohnerrat die Änderungen der Personalordnung gemäss beigefügtem Beschlussesentwurf zu beschliessen.

25. August 2020

Gemeinderat Riehen
Der Präsident:



Hansjörg Wilde

Die Generalsekretärin:



Sandra Tessarini

Beigefügt: Entwurf des Änderungsbeschlusses des Einwohnerrats zur Personalordnung

Beilagen: - Synopse zu den beantragten Änderungen der Personalordnung (Beilage 1)
- Synopse zum Vorentwurf der Teilrevision des Personalreglements (Beilage 2)

Personalordnung

Änderung vom [Datum]

Der Einwohnerrat der Einwohnergemeinde Riehen, auf Antrag des Gemeinderats,

beschliesst:

I.

Personalordnung vom 24. April 2002 ¹⁾ (Stand 1. Januar 2014) wird wie folgt geändert:

§ 24 Abs. 1 (geändert)

¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich von den von der Arbeitgeberin bezeichneten Stellen in dienstlichen und persönlichen Angelegenheiten beraten und Hilfe vermitteln lassen. Die Vertraulichkeit bleibt vollumfänglich gewahrt.

§ 34 Abs. 3 (geändert)

³ Im Übrigen finden die Bestimmungen des Obligationenrechts über die Kündigung zur Unzeit nach Ablauf der Probezeit und des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GlG) vom 24. März 1995 sinngemäss Anwendung.

§ 45 Abs. 1 (geändert), Abs. 4 (geändert)

¹ Gegen Verfügungen, welche sich auf diese Ordnung stützen, können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Rekurs beim Gemeinderat erheben. Erlässt der Gemeinderat als Anstellungsinstanz selber eine Verfügung, so kann mittels Einsprache eine erneute Beurteilung durch den Gemeinderat verlangt werden.

⁴ Diskriminierungsstreitigkeiten, die das Geschlecht betreffen, sind vor Einleitung eines Rekursverfahrens der kantonalen Schlichtungsstelle für Diskriminierungsfragen zu unterbreiten, sofern die Diskriminierung nicht als Nebenpunkt des Rechtsstreits geltend gemacht wird.

§ 47 Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (geändert), Abs. 3 (geändert)

¹ Es gilt der Grundsatz eines raschen und einfachen Verfahrens. Es soll in der Regel innert der ordentlichen Kündigungsfrist abgeschlossen werden. Es ist kostenlos.

² Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann eine Anhörung vor dem Gemeinderat verlangen und sich von einer Person ihres oder seines Vertrauens begleiten oder sich vertreten lassen.

³ Der Rekursentscheid des Gemeinderats wird schriftlich eröffnet.

§ 49 Abs. 2

² Er regelt insbesondere

d) **(geändert)** die Beratung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, den Schutz der persönlichen Integrität und das interne Beschwerdewesen

II. Änderung anderer Erlasse

Keine Änderung anderer Erlasse.

¹⁾ [RiE 162.100](#)

III. Aufhebung anderer Erlasse
Keine Aufhebung anderer Erlasse.

IV. Schlussbestimmung
Diese Änderung wird publiziert; sie untersteht dem Referendum und tritt am 1. Januar 2021 in Kraft.

Im Namen des Einwohnerrats
Der Präsident:

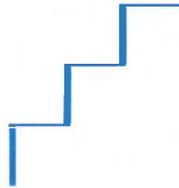
Die Ratssekretärin:

Andreas Zappala

Sandra Tessarini

Teilrevision Personalordnung (Schutz der persönlichen Integrität, Personalrekurs)

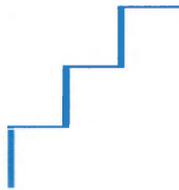
Geltendes Recht	Änderungsvorschläge	Kommentar
Personalordnung Vom 24. April 2002 (Stand 1. Januar 2014)		
<p>§ 24 Beratung ¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich von der Leitung Personelles in dienstlichen und persönlichen Angelegenheiten beraten und Hilfe vermitteln lassen. Die Vertraulichkeit bleibt vollumfänglich gewahrt.</p>	<p>§ 24 Beratung ¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich von der Leitung Personelles von den von der Arbeitgeberin bezeichneten Stellen in dienstlichen und persönlichen Angelegenheiten beraten und Hilfe vermitteln lassen. Die Vertraulichkeit bleibt vollumfänglich gewahrt.</p>	<p><i>Abs. 1:</i> <i>Die Beratung von Mitarbeitenden wird heute je nach Thema unterschiedlich wahrgenommen. So ist nicht nur eine allgemeine Beratung durch den Fachbereich Personal möglich, sondern auch durch die extern beauftragte Sozialberatung (Pro Itera) oder das Pädagogische Zentrum für Lehrpersonen. Neu soll auch eine Beratung für von sexueller Belästigung betroffenen Personen definiert werden und es ist eine interne Konfliktberatung geplant. Aus diesem Grund wird vorgeschlagen, dass § 24 offener formuliert wird, um die verschiedenen Beratungsangebote abzudecken. § 24 wird gestützt auf § 49 Abs. 2 Bst. d) auf Reglementsebene näher ausgeführt.</i></p>
<p>§ 34 Unzulässige Kündigung, Sperrfristen ¹ Die Kündigung durch die Arbeitgeberin ist unzulässig, wenn sie missbräuchlich ist, namentlich, wenn sie in der ordnungsgemässen Aufgabenerfüllung und der Durchsetzung gesetzlicher oder behördlicher Erlasse oder mit der Tätigkeit als Interessenvertreterin oder Interessenvertreter des Personals begründet ist. ² Nach Ablauf der Probezeit darf die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis nicht kündigen a) während 365 Tagen bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung wegen Krankheit oder Unfall</p>	<p>§ 34 Unzulässige Kündigung, Sperrfristen ¹ ... ²</p>	<p><i>Abs. 3: Aus einer sexuellen Belästigung dürfen betroffenen Personen sowie Personen, die Fälle von sexueller Belästigung melden, keine weiteren Nachteile entstehen. Insbesondere dürfen ihnen keine Nachteile im Anstellungsverhältnis erwachsen aus abgrenzendem und ablehnendem Verhalten oder aufgrund der Inanspruchnahme von Beratung und Unterstützung oder der Meldung von Vorfällen. Dies gilt auch für Auskunftspersonen und Zeuginnen und Zeugen bei allfälligen Rekurs- oder Gerichtsverfahren. Erhält eine von einer sexuellen Belästigung betroffenen Person oder eine meldende oder Auskunft gebende Person eine Kündigung, handelt es</i></p>



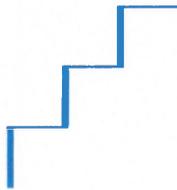
<p>b) während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft. ³ Im Übrigen finden die Bestimmungen des Obligationenrechts über die Kündigung zur Unzeit nach Ablauf der Probezeit sinngemäss Anwendung.</p>	<p>³ Im Übrigen finden die Bestimmungen des Obligationenrechts über die Kündigung zur Unzeit nach Ablauf der Probezeit und des Gleichstellungsgesetzes sinngemäss Anwendung.</p>	<p><i>sich um eine missbräuchliche «Rachekündigung». Kündigungen dieser Art sind unzulässig und durch Abs. 1 abgedeckt. Über die Dauer des Kündigungsschutzes im Falle von Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts oder bei sexuellen Belästigungen enthält die Personalordnung keine Regelung. Das Gleichstellungsgesetz bietet in solchen Fällen einen zusätzlichen Schutz gegen «versteckte» Rachekündigungen, wenn sich Mitarbeitende gegen eine Diskriminierung gewandt haben (Art. 10 GIG). Während eines Schlichtungsverfahrens und sechs Monate danach kann nur mit begründetem (leistungs-, verhaltens- oder betriebsbedingten) Anlass gekündigt werden. Es wird deshalb eine Ergänzung von Abs. 3 vorgeschlagen.</i></p>
<p>§ 45 Rekursrecht ¹ Gegen Verfügungen der Verwaltung oder Entscheide der Vorgesetzten gemäss § 44 Abs. 3 können die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Rekurs an den Gemeinderat ergreifen. Dieser entscheidet unter Vorbehalt von § 48 endgültig. ² Der Rekurs ist innert 10 Tagen nach der Eröffnung der Verfügung oder des Entscheids schriftlich anzumelden. Binnen 30 Tagen, vom gleichen Zeitpunkt angerechnet, ist eine schriftliche Rekursbegründung einzureichen. ³ Diese Fristen sind nicht erstreckbar. Werden sie aus nicht entschuldbaren Gründen versäumt, fällt der Rekurs dahin.</p>	<p>§ 45 Rekursrecht ¹ Gegen Verfügungen, welche sich auf diese Ordnung stützen, können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Rekurs beim Gemeinderat erheben. Erlässt der Gemeinderat als Anstellungsinstanz selber eine Verfügung, so kann mittels Einsprache eine erneute Beurteilung durch den Gemeinderat verlangt werden. ² ³ ... ⁴ Diskriminierungsstreitigkeiten, die das Geschlecht betreffen, sind vor Einleitung eines Rekursverfahrens</p>	<p><i>Abs. 1: Der letzte Satz in Absatz 1 der bisherigen Regelung ist nicht mehr vereinbar mit dem Erfordernis der Rechtsweggarantie gemäss Art. 29a BV¹. Der Weiterzug der Beschwerde an eine richterliche Instanz muss möglich sein. Daher ist der letzte Satz zu streichen. Gleichzeitig wird Abs. 1 angepasst, da jede Verfügung der Anstellungsinstanz oder der Vorgesetzten (§ 44 Abs. 3) mittels Rekurs bzw. Einsprache anfechtbar ist. Abs. 4: Gemäss geltendem Recht sind Diskriminierungsstreitigkeiten, die das Geschlecht betreffen, vor Einleitung eines Rekursverfahrens der kantonalen Schlichtungsstelle für Diskriminierungsfragen zu unterbreiten.² Sexuelle Belästigungen sind nebst einer allfälligen straf-</i></p>

¹ Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999, SR 101.

² Regelung des Einführungsgesetzes zum Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann vom 26. Juni 1996.

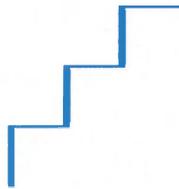


<p>⁴ Diskriminierungsstreitigkeiten, die das Geschlecht betreffen, sind vor Einleitung eines Rekursverfahrens der kantonalen Schlichtungsstelle für Diskriminierungsfragen zu unterbreiten.</p>	<p>rens der kantonalen Schlichtungsstelle für Diskriminierungsfragen zu unterbreiten, sofern die Diskriminierung nicht als Nebenpunkt des Rechtsstreits geltend gemacht wird.</p>	<p><i>rechtlichen Thematik auch eine Form der Diskriminierung, die das Geschlecht betrifft. Deshalb behandelt die kantonale Schlichtungsstelle für Diskriminierungsstreitigkeiten auch Fälle von sexueller Belästigung. Rechtsstreitigkeiten, in welchen eine Diskriminierung nur als Nebenpunkt geltend gemacht wird, müssen nicht der Schlichtungsstelle vorgelegt werden. Es wird diesbezüglich eine Präzisierung von Abs. 4 vorgeschlagen.</i></p>
<p>§ 47 Rekursbehandlung ¹ Es gilt der Grundsatz eines raschen und einfachen Verfahrens. Es soll innert der ordentlichen Kündigungsfrist abgeschlossen werden. Es ist kostenlos, ausser bei Mutwilligkeit. ² Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann persönlich zur Verhandlung erscheinen, sich von einer Person ihres oder seines Vertrauens begleiten oder sich vertreten lassen. Bei Abwesenheit wird aufgrund der Aktenlage entschieden. ³ Der Gemeinderat fällt den Entscheid unmittelbar nach der mündlichen Verhandlung in geheimer Beratung. Der Entscheid wird den Parteien sogleich mitgeteilt. Der schriftlich begründete Entscheid wird innert längstens 10 Tagen eröffnet.</p>	<p>§ 47 Rekursbehandlung ¹ Es gilt der Grundsatz eines raschen und einfachen Verfahrens. Es soll in der Regel innert der ordentlichen Kündigungsfrist abgeschlossen werden. Es ist kostenlos. ausser bei Mutwilligkeit. ² Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann eine Anhörung vor dem Gemeinderat verlangen und sich von einer Person ihres oder seines Vertrauens begleiten oder sich vertreten lassen. ³ Der Rekursentscheid des Gemeinderats wird schriftlich eröffnet.</p>	<p><i>Abs. 1: Satz 2: Streichen des letzten Halbsatzes, da dies in der Praxis nicht zur Anwendung kommt. Zudem wäre unklar, welche Gebühr auferlegt werden müsste, da die Gemeinde Riehen keine Gebühren im verwaltungsinternen Verfahren kennt. Da bei befristeten Arbeitsverträgen kürzere Kündigungsfristen vereinbart werden, kann in einem Rekurs im Zusammenhang mit einem befristeten Arbeitsverhältnis nicht garantiert werden, dass das Rekursverfahren während der Kündigungsfrist abgeschlossen werden kann. Aus diesem Grund wird die Ergänzung «Es soll in der Regel...» eingefügt. Abs. 2 und 3: Die Durchführung einer mündlichen Verhandlung mit sofortiger Eröffnung des Entscheids ist im verwaltungsinternen Rekursverfahren eher unüblich und stellt hohe Anforderungen an die Rekursinstanz. Diese kann der Gemeinderat als Milizbehörde wohl nur dann erfüllen, wenn er aufgrund von hinreichenden Fallzahlen Erfahrung sammeln kann. Seit Inkrafttreten der Personallordnung per 1. Juli 2002 wurde jedoch keine einzige mündliche Verhandlung mit sofortigem mündlichen Eröff-</i></p>



nen des Entscheids durchgeführt, da die betroffenen Personen entweder darauf verzichtet hatten oder aber vorher eine Aufhebungsvereinbarung geschlossen werden konnte. Es konnte sich somit weder eine Praxis noch Erfahrungswissen bilden. Aus der fehlenden Praxis kann zudem darauf geschlossen werden, dass kein Bedarf für ein derartiges mündliches Verfahren besteht. Es wird deshalb vorgeschlagen, auch beim Personalrekurs ein schriftliches Rekursverfahren einzuführen, wie es in allen anderen Rechtsgebieten der Gemeinde üblich ist. Bestehenbleiben soll jedoch die Möglichkeit einer Anhörung der Rekurrierenden durch den Gemeinderat. So wird das wichtigste Element des mündlichen Verfahrens beibehalten.

Hinweis: Im Personalreglement soll zudem verankert werden, dass der Gemeinderat bei Verfahren im Zusammenhang mit sexueller Belästigung die von der Arbeitgeberin beauftragte externe Vertrauensperson und die von ihr beauftragte untersuchende Person vor seinem Entscheid anhört (Grundlage siehe § 49 Abs. 2 Bst. d Personalordnung). Dadurch wird gewährleistet, dass spezifisches Fachwissen in diesen heiklen Bereich einfließt und der Sachverhalt durch eine neutrale externe Person geklärt werden kann. Die Ausführungsbestimmungen regelt der Gemeinderat im Personalreglement (siehe neuer § 62a Entwurf Teilrevision Personalreglement).

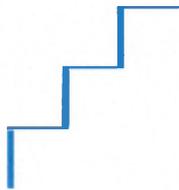


<p>§ 49 Zuständigkeit ¹ Der Gemeinderat erlässt die erforderlichen Ausführungsbestimmungen. ² Er regelt insbesondere</p> <ul style="list-style-type: none">a) die Anstellungsvoraussetzungenb) das Verfahren und die Zuständigkeit für die Begründung und Gestaltung und Beendigung des Arbeitsverhältnissesc) die Anhörung und Mitsprache der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Rechte der Personalverbänded) das interne Beschwerdewesene) den Rechtsschutzf) die Lohnfortzahlungg) die Arbeitszeit, deren Einteilung sowie die Ruhe- und Freizeith) das zeitliche Kompensieren und die finanzielle Abgeltung von Mehrleistungeni) die Ferien und den Urlaubj) die Wohnsitzpflicht und die Pflicht zum Bezug einer bestimmten Dienstwohnungk) den Ersatz von Auslagen und Sachschäden, die den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Zusammenhang mit ihrer Arbeit entstehenl) die Abfindungm) das Bearbeiten von Personendaten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern) die Ausgestaltung der freiwilligen Nebenleistungen der Arbeitgeberin.	<p>§ 49 Zuständigkeit ¹</p> <p>² Er regelt insbesondere</p> <ul style="list-style-type: none">a) ...b) ...c) ...d) die Beratung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, den Schutz der persönlichen Integrität und das interne Beschwerdewesene) ...f) ...g) ...h) ...i) ...j) ...k) ...l) ...m) ...n) ...	<p><i>Der Gemeinderat erhält mit Ergänzung von § 49 Abs. 2 Bst. d) die Kompetenz, die Beratung der Mitarbeitenden (§ 24) und den Schutz der persönlichen Integrität (§ 4, informelles und formelles Verfahren bei sexuellen Belästigungen) im Personalreglement zu regeln.</i></p>
--	--	--

Teilrevision Personalreglement (Schutz der persönlichen Integrität, Personalrekurs)

Geltendes Recht	Änderungsvorschläge	Kommentar
<p>Personalreglement Vom 16.07.2002 (Stand 01.07.2016) Der Gemeinderat Riehen erlässt gestützt auf § 49 der Personalordnung vom 24. April 2002 folgendes Reglement:</p>		
	<p>§ 5b. Schutz vor Diskriminierungen und sexuellen Belästigungen ¹ Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem Arbeitseinsatz bei der Gemeinde Riehen haben ein Recht auf Schutz ihrer persönlichen Integrität am Arbeitsplatz. Diskriminierungen und sexuelle Belästigungen werden von der Arbeitgeberin nicht geduldet. ² Die Arbeitgeberin sorgt mit geeigneten Informations-, Schulungs- und Präventionsmassnahmen für ein Arbeitsklima, das Diskriminierungen und sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz nicht aufkommen lässt. ³ Führungsverantwortliche sind in ihrem Zuständigkeitsbereich für eine diskriminierungs- und belästigungsfreie Arbeitsatmosphäre verantwortlich. ⁴ Die Verwaltungsleiterin oder der Verwaltungsleiter regelt in einer Richtlinie den</p>	<p><i>Der neue § 5b ergänzt die bisherigen Bestimmungen zum Schutz der Persönlichkeit (§§ 3 Abs. 1 Bst. d und 4 Abs. 1 und 2 der Personalordnung) sowie die personalpolitischen Grundsätze des Gemeinderats vom 12. Juni 2018¹. Abs. 1 führt den Schutz vor Diskriminierungen und sexuellen Belästigungen (Form der Diskriminierung) als Teil des Schutzes der Persönlichkeit speziell aus. Dabei soll deutlich werden, dass nicht nur sexuelle Belästigungen, sondern auch andere Formen der Diskriminierung (in Bezug auf Behinderungen, Alter, Geschlecht, Rasse, Religionszugehörigkeit usw.) nicht geduldet werden. Anspruch auf diesen Schutz haben alle, die einen Arbeitseinsatz bei der Gemeinde Riehen leisten, unabhängig von der Art des Arbeitsverhältnisses. Damit haben u.a. Lehrpersonen Religion, die bei der Landeskirche angestellt sind und in den Schulstandorten der Gemeindeschulen arbeiten, oder Zivildienstleistende</i></p>

¹ https://intranet-riehen.bs.ch/sites/default/files/documents/personalpolitische_grundsaeetze_der_gemeinde_riehen.pdf



Schutz der persönlichen Integrität und das interne Verfahren bei Vorfällen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung.

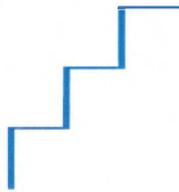
in den Tagesstrukturen usw., die keinen Arbeitsvertrag bei der Gemeinde haben und vom Bund entschädigt werden, den gleichen Anspruch auf Schutz am Arbeitsort.

Die Rechte der von sexueller Belästigung Betroffenen und das Verfahren richten sich nach den neuen §§ 58a ff. Personalreglement.

In Abs. 2 wird die Arbeitgeberin in die Pflicht genommen (Fürsorgepflicht), für ein diskriminierungsfreies Arbeitsklima zu sorgen. Dazu sind verschiedene Massnahmen möglich.

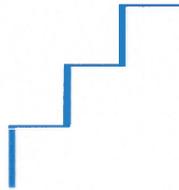
Abs. 3 nimmt aber auch die Vorgesetzten in die Verantwortung, im Rahmen ihrer Personalführung den respektvollen Umgang zwischen den Geschlechtern aber auch gegenüber Mitarbeitenden mit einem «anderen Hintergrund» wie Alter, andere Nationalität, Religionszugehörigkeit usw. zu fördern und auch einzufordern. Hier kommt den Führungsverantwortlichen eine wichtige Rolle zu.

Abs. 4: Der Verwaltungsleiter regelt in entsprechenden Richtlinien den Schutz der persönlichen Integrität (z.B. Mobbing), den Schutz vor sexueller Belästigung und das interne informelle und formelle Verfahren betreffend sexueller Belästigung (weitere Ausführungsbestimmungen).



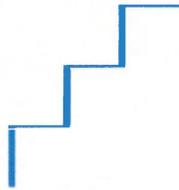
<p>§ 9 Strafregisterauszug ¹ Die Anstellungsinstanz verlangt vor der Anstellung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters einen Auszug aus dem massgeblichen Strafregister. ² Auszüge aus den massgeblichen Strafregistern werden während des Arbeitsverhältnisses verlangt, wenn ein begründeter Verdacht auf eine strafbare Handlung besteht oder die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer auf zulässige Fragen der Anstellungsinstanz nach Vorstrafen möglicherweise unrichtige Auskünfte erteilt hat.</p>	<p>§ 9 Strafregisterauszüge ¹ Die Anstellungsinstanz verlangt vor der Anstellung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters einen aktuellen Privatauszug aus dem massgeblichen Strafregister. ^{1bis} Von Stellenbewerberinnen und –bewerbern, die sich für eine Tätigkeit bewerben, die einen regelmässigen Kontakt mit Minderjährigen oder mit anderen besonders schutzbedürftigen Personen umfasst, verlangt die Anstellungsinstanz sowohl einen aktuellen Privatauszug als auch einen aktuellen Sonderprivatauszug aus dem massgeblichen Strafregister. Dies gilt auch im Rahmen eines Funktionswechsels oder bei einer Änderung der bisherigen Funktion. ² Privat- und Sonderprivatauszüge Auszüge aus den massgeblichen Strafregistern werden während des Arbeitsverhältnisses verlangt, wenn ein begründeter Verdacht auf eine strafbare Handlung besteht oder eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter auf zulässige Fragen der Anstellungsinstanz nach Vorstrafen möglicherweise unrichtige Auskünfte erteilt hat. ³ Die Sonderprivatauszüge werden regelmässig überprüft.</p>	<p>Gemäss Art. 123c BV² verlieren Personen, die verurteilt werden, weil sie die sexuelle Unversehrtheit eines Kindes oder einer abhängigen Person beeinträchtigt haben, endgültig das Recht, eine berufliche oder ehrenamtliche Tätigkeit mit Minderjährigen oder Abhängigen auszuüben. Das Schweizerische Strafgesetzbuch kennt zwei Auszüge aus dem Strafregister:</p> <ul style="list-style-type: none">• Privatauszug gemäss Art. 371 StGB• Sonderprivatauszug gemäss Art. 371a StGB <p>Unter den Begriff „Auszüge“ fällt sowohl der Privatauszug als auch der Sonderprivatauszug. Aufgrund der oben erwähnten Änderungen erfolgt eine Anpassung von Abs. 1. Der Privatauszug muss aktuell sein, bzw. darf nicht älter als sechs Monate sein. Hinweis: Von den bereits angestellten Lehrpersonen soll im Sinne von Abs. 3 flächendeckend ein aktueller Privatauszug eingeholt werden. Abs. 1^{bis}: Es wird eine neue Bestimmung vorgeschlagen, die die Gemeindeverwaltung als Arbeitgeberin dazu verpflichtet, von Stellenbewerberinnen und –bewerbern, die sich für eine Tätigkeit bewerben, die einen regelmässigen Kontakt mit Minderjährigen oder mit anderen besonders schutzbedürftigen Personen umfasst, sowohl den aktuellen Privat- als auch den Sonderprivatauszug</p>
--	--	---

² Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 (Stand am 1. Januar 2018), SR 101.

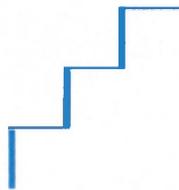


		<p>zu verlangen. Beispiele: Einsätze bei den Tagesferien, Betreuungspersonen in der Tagesstruktur usw.</p> <p>Hinweis: Das Erziehungsdepartement empfiehlt für den Schul- und Familienbereich³, sowohl den Privat- als auch den Sonderprivatauszug zu verlangen, da die beiden Auszüge unterschiedliche Inhalte haben und das Strafgesetzbuch für beide Auszüge unterschiedliche Fristen für die Eintragsdauer vorsieht: Während im Sonderprivatauszug ausschliesslich Urteile aufgeführt werden, die ein Tätigkeits-, Rayon- und/oder Kontaktverbot enthalten, werden im Privatauszug alle Verbrechen und Vergehen eingetragen, die im Zusammenhang mit der Betreuung von Kindern (Tagesstrukturen, Tagesferien usw.) relevant sein könnten.</p> <p>Auf das Einholen des Sonderprivatauszugs kann aus folgenden Gründen nicht verzichtet werden: Ein Urteil im Sonderprivatauszug wird so lange aufgeführt, als ein in ihm enthaltenes Tätigkeits-/Rayon-/Kontaktverbot besteht. Hingegen wird ein Urteil im Privatauszug nach Fristablauf gemäss StGB gelöscht. Die unterschiedlichen Fristen für die Eintragsdauer können dazu führen, dass ein im Privatauszug gelöscht Urteil im Sonderprivatauszug weiterhin besteht.</p> <p>Abs. 1^{bis} kommt auch dann zur Anwendung, wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit einem bestehenden Arbeitsvertrag eine neue oder zusätzliche</p>
--	--	--

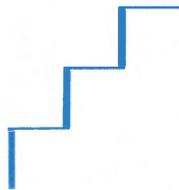
³ Aktennotiz Abteilung Recht betreffend Sonderprivatauszug vom 11.01.2018.



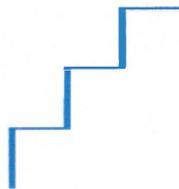
		<p><i>Tätigkeit ausüben sollen, welche einen regelmässigen Kontakt mit Minderjährigen oder mit anderen besonders schutzbedürftigen Personen umfasst.</i></p> <p><i>Abs. 3: Um den Minderjährigen und besonders schutzbedürftigen Personen einen umfassenden Schutz zu gewährleisten, wird von Fachleuten empfohlen, eine regelmässige Überprüfung des Sonderprivatauszugs vorzunehmen. Dies könnte alle fünf Jahre erfolgen.</i></p> <p><i>Mit diesen Ergänzungen kommt die Gemeinde Riehen ihrer Fürsorgepflicht für die ihren Institutionen anvertrauten Kindern und Jugendlichen nach.</i></p>
<p>§ 58 Beratung und Ombudsstelle</p> <p>¹ Für Fragen gemäss § 24 Personalordnung kann sich eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter an die Leitung des Fachbereichs Personal wenden. Entsprechende Anfragen werden vertraulich behandelt. Je nach Fall kann die Leitung des Fachbereichs Personal im Einverständnis mit der ratsuchenden Person auch externe Beraterinnen und Berater beziehen.</p> <p>² Der Gemeinderat kann zudem eine von der Verwaltung unabhängige Ombudsstelle einrichten. Der Anschluss an eine bestehende Ombudseinrichtung ist möglich.</p>	<p>§ 58 Allgemeine Beratung und Konfliktberatung</p> <p>¹ Für Fragen gemäss § 24 Personalordnung kann sich eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter an die Leitung des Fachbereichs Personal oder an die von der Arbeitgeberin bezeichneten Stelle wenden. Entsprechende Anfragen werden vertraulich behandelt. Je nach Fall kann die Leitung des Fachbereichs Personal im Einverständnis mit der ratsuchenden Person auch externe Beraterinnen und Berater beziehen.</p>	<p><i>Bei dienstlichen und persönlichen Angelegenheiten haben die Mitarbeitenden gestützt auf § 24 Abs. 1 Personalordnung das Recht, sich beraten zu lassen (niederschwelliges Angebot). Dabei geht es um das Aufzeigen von Rechten und Pflichten, von Möglichkeiten und Lösungen bei persönlichen oder dienstlichen Fragestellungen oder auch um die Vermittlung an externe Fachpersonen (z.B. an die Schuldenberatung, Suchtberatungsstelle usw.). Solche Beratungen sollen wie bisher durch die Leitung des Fachbereichs Personal wahrgenommen werden. Die Mitarbeitenden können sich wie bisher jedoch auch an die externe Sozialberatung Pro ltera oder an das Pädagogische Zentrum wenden.</i></p> <p><i>Abs. 1 soll im Sinne von des revidierten § 24 Personalordnung angepasst werden.</i></p> <p><i>Hinweis: Im Zusammenhang mit sexuellen Belästigungen sollen sich Betroffene oder Vorgesetzte</i></p>



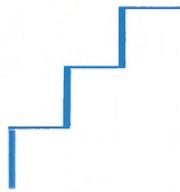
	<p>² Im Zusammenhang mit Konflikten wird zusätzlich eine interne Konfliktberatung eingerichtet, an welche sich betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wenden können.</p> <p>³ Für die interne Konfliktberatung wählt der Verwaltungsleiter bzw. die Verwaltungsleiterin aus dem Kreis der Mitarbeitenden ein weibliches und ein männliches Mitglied. Die Mitglieder erhalten eine fachliche Schulung für die interne Konfliktberatung.</p> <p>⁴ Die Beratungen werden vertraulich behandelt.</p>	<p><i>neu an die speziell geschulten Vertrauenspersonen wenden können (siehe § 58a).</i></p> <p><i>Abs. 2: Die bisherigen Erfahrungen haben aufgezeigt, dass bei Arbeitskonflikten der Fachbereich Personal aufgrund seiner Rolle keine interne Ombudsfunktion wahrnehmen kann, da er je nach Konflikt arbeitsrechtliche Massnahmen der Arbeitgeberin anordnen oder Entscheide der Anstellungsinstanz umsetzen muss. Die bisherige Regelung hat immer wieder zu Rollenkonflikten geführt. Mitarbeitende oder Vorgesetzte sollen inskünftig die Möglichkeit haben, sich bei Arbeitskonflikten an die interne Konfliktberatung oder an die externe Sozialberatung zu wenden. Die interne Konfliktberatung wird nicht dem Fachbereich Personal zugeordnet und soll von je einer geschulten männlichen oder weiblichen Person wahrgenommen werden. Sie beraten, vermitteln und können eine Mediation durchführen. Eine Konfliktvermittlung erfolgt auf freiwilliger Basis und wird vertraulich behandelt (siehe Abs. 4).</i></p> <p><i>Abs. 3: Im Rahmen der innerbetrieblichen bzw. operativen Umsetzung der internen Konfliktberatung erfolgt die Wahl durch den Verwaltungsleiter bzw. die Verwaltungsleiterin.</i></p>
	<p>§ 58a. Sexuelle Belästigung</p> <p>¹ Von sexueller Belästigung betroffene Personen haben einen Anspruch auf Beratung und Begleitung durch eine externe Vertrau-</p>	<p><i>Bisher können sich Mitarbeitende oder Vorgesetzte bei sexuellen Belästigungen an die externe Sozialberatung oder ans Pädagogische Zentrum (Lehrpersonen) wenden. Die Rechte der Betroffenen</i></p>



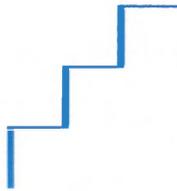
	<p>ensperson. Die externen Vertrauenspersonen können auch von Vorgesetzten beigezogen werden.</p> <p>² Es stehen mindestens eine weibliche und eine männliche Vertrauensperson zur Verfügung. Es ist zu gewährleisten, dass sich Betroffene an Vertrauenspersonen des gleichen Geschlechts wenden können.</p> <p>³ Zu den Aufgaben der externen Vertrauenspersonen gehören insbesondere:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Beratung und Unterstützung der betroffenen Person;b) Ergreifen informeller Schritte auf Wunsch und in Zusammenarbeit mit der betroffenen Person, mit dem Ziel, den sexuellen Belästigungen ein Ende zu setzen;c) Information über das aufsichtsrechtliche Anzeigeverfahren, Aufzeigen der straf- bzw. zivilrechtlichen Möglichkeiten und Darlegung der Voraussetzungen sowie der möglichen Konsequenzen dieser Schritte gegenüber der betroffenen Person. <p>⁴ Aus sexueller Belästigung dürfen der betroffenen Person, sowie Personen, die solche Vorfälle melden oder Beratung und Unterstützung in Anspruch nehmen, keine Nachteile im Arbeitsverhältnis entstehen.</p>	<p>und das Verfahren sind jedoch nicht geregelt bzw. intern kommuniziert.</p> <p><i>In den kantonalen Verwaltungen BL und BS werden Mitarbeitende aus allen Direktionen/Departementen als interne Vertrauenspersonen bestimmt. Dies macht Sinn, da die Verwaltungen gross genug sind und Vertrauenspersonen anderer Direktionen oder Departemente ausgewählt werden können. Aufgrund der Grösse der Gemeindeverwaltung wird empfohlen, externe speziell geschulte Vertrauenspersonen beider Geschlechter zu beauftragen und nicht intern Mitarbeitende damit zu beauftragen.</i></p> <p><i>Es wird ein Modell vorgeschlagen, welches an der Universität Basel praktiziert wird. Es entspricht auch den Empfehlungen des Eidg. Gleichstellungsbüros.</i></p> <p><i>Abs. 1 und 2: Im Zusammenhang mit der Regelung des Verfahrens betreffend den Schutz vor sexueller Belästigung wird mit dem neuen § 58a vorgeschlagen, dass sich betroffene Mitarbeitende an speziell geschulte Vertrauenspersonen (beider Geschlechter) wenden können. Diese beraten und begleiten die Betroffenen, sofern diese das möchten, und können auch personalrechtliche Massnahmen bei der Anstellungsinstanz beantragen (sog. informelles Verfahren). Zudem können sie Vorgesetzte beraten und präventive Massnahmen vorschlagen. Sie unterstehen der Schweigepflicht.</i></p>
--	---	--



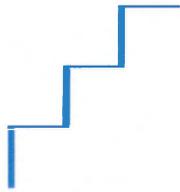
		<p><i>Abs. 3: Damit die externen Vertrauenspersonen ihre Aufgaben wahrnehmen können, benötigen sie verschiedene Kompetenzen und Zuständigkeiten. Sie haben insbesondere Aufgaben im Rahmen des informellen Verfahrens (siehe Bst. a bis c, § 58b sowie Ziff. 10.4 und 10.5 Entwurf Richtlinien zum Schutz der sexuellen Integrität am Arbeitsplatz der Gemeinde Riehen).</i></p> <p><i>Abs. 4: Sowohl die von sexueller Belästigung betroffenen Personen als auch Personen, die eine sexuelle Belästigung melden oder sich aufgrund von entsprechenden Wahrnehmungen beraten lassen wollen, sind zu schützen. Sie dürfen aus der Wahrnehmung ihrer Rechte keine Nachteile erfahren. Mit diesen in § 58a vorgeschlagenen Massnahmen kommt die Arbeitgeberin ihrer arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht und den Anforderungen des Gleichstellungsgesetzes und des Opferschutzes nach.</i></p>
	<p>§ 58b. Abklärungsverfahren</p> <p>¹ Abklärungen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung erfolgen durch eine von der Arbeitgeberin eingesetzte externe, unabhängige Untersuchungsperson mit einer juristischen Ausbildung.</p> <p>² Sie ermittelt den Sachverhalt, sobald betroffene Personen bei ihr vorstellig werden, führt das Abklärungsverfahren mit den beteiligten Personen durch, befragt die Ver-</p>	<p><i>Gemäss Gleichstellungsgesetz ist die unabhängige Untersuchung von Vorfällen sexueller Belästigungen von der unabhängigen Beratung zu trennen. Aus diesem Grund wird ein formelles Abklärungsverfahren vorgeschlagen.</i></p> <p><i>In der kantonalen Verwaltung erfolgt die Untersuchung durch die paritätische Personalkommission, welche die Empfehlungen und Anträge an die Anstellungsinstanz abgibt. Da die Gemeindeverwaltung viel kleiner ist, wird ein Modell vorgeschlagen, welches bei der Universität Basel seit</i></p>



	<p>trauenspersonen und zieht nach Rücksprache mit der Arbeitgeberin Fachpersonen bei.</p> <p>³ Je nach Ausgang des Abklärungsverfahrens beantragt sie angemessene Massnahmen bei der Anstellungsinstanz.</p> <p>⁴ Die untersuchende Person wird auch mit der Durchführung des Abklärungsverfahrens beauftragt, wenn Dritte von Mitarbeitenden am Arbeitsort oder Einsatzort sexuell belästigt werden oder wenn Dritte Mitarbeitende am Arbeitsort oder Einsatzort sexuell belästigen. Die Abs. 2 und 3 gelten in diesen Fällen sinngemäss.</p>	<p><i>2015 angewendet wird. Die Universität Basel hat eine externe Anwältin als untersuchende Person mandatiert.</i></p> <p><i>Abs. 1: Da die Beratung und Untersuchung gemäss Anforderungen des Gleichstellungsgesetzes getrennt erfolgen muss, ist neben den Vertrauenspersonen auch eine unabhängige Person mit einer juristischen Ausbildung einzusetzen, welche den Sachverhalt im Rahmen eines formellen Verfahrens klärt.</i></p> <p><i>Abs. 2: Die untersuchende Person erhält dazu verschiedene Untersuchungskompetenzen. Sie hört die Parteien an, trifft weitere Sachverhaltsabklärungen und gibt eine Empfehlung bzw. Anträge an die Anstellungsinstanz ab. Gestützt auf den Untersuchungsbericht ergreift die Anstellungsinstanz die notwendigen Massnahmen, sofern nicht schon vorher vorsorgliche Massnahmen zum Schutz der betroffenen Personen notwendig waren.</i></p> <p><i>Abs. 3: Gestützt auf ihren Untersuchungsbericht werden die notwendigen personal- oder strafrechtlichen Schritte von der Anstellungsinstanz in die Wege geleitet (z.B. vorsorgliche Massnahmen gemäss § 61 Abs. 1 Bst. d, Kündigung, Einleitung von strafrechtlichen Verfahren usw.). Die personalrechtlichen Entscheide werden der belästigenden Person im Rahmen des rechtlichen Gehörs mitgeteilt und mittels Verfügung von der Anstellungsinstanz eröffnet.</i></p>
--	---	---



		<p><i>Abs. 4: Falls Mitarbeitende am Arbeits- oder Einsatzort von Dritten sexuell belästigt werden oder ihrerseits am Arbeits- oder Einsatzort Dritte sexuell belästigen, wird ebenfalls ein Abklärungsverfahren eingeleitet. Die untersuchende Person klärt auch in einem solchen Fall den Sachverhalt. Sie hört die Dritten an, sofern diese die Aussage nicht verweigern.</i></p> <p><i>Falls die sexuelle Belästigung von Dritten erfolgte, werden die weiteren notwendigen Schritte durch die Arbeitgeberin eingeleitet.</i></p> <p><i>Hinweis: Die untersuchende Person muss im Rahmen des formellen Rekursverfahrens angehört werden (siehe § 62a).</i></p>
<p>§ 60 Verfügung ¹ Für den Erlass von Verfügungen gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist die Anstellungsinstanz zuständig. Sie zieht für ihren Entscheid die direkten Vorgesetzten und die Leitung des Fachbereichs Personal bei. ² Soweit sich der massgebliche Sachverhalt, die Begehren der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters sowie weitere relevante Vorbringen nicht bereits aus eigener Wahrnehmung ergeben, hört die verfügende Instanz die betroffene Mitarbeiterin oder den betroffenen Mitarbeiter vor Erlass einer Verfügung nochmals ausdrücklich mündlich oder schriftlich an. Bei einer mündlichen Anhörung kann sich</p>	<p>§ 60 Verfügung ¹ ... ² Soweit sich der massgebliche Sachverhalt, die Begehren der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters sowie weitere relevante Vorbringen nicht bereits aus eigener Wahrnehmung ergeben, hört die verfügende Instanz die betroffene Mitarbeiterin oder den betroffenen Mitarbeiter vor Erlass einer Verfügung nochmals ausdrücklich mündlich oder schriftlich an. Bei einer mündlichen Anhörung kann sich die oder der Betroffene von einer Person ihres Vertrauens begleiten oder vertreten lassen. ³ Gegen die Verfügung der Anstellungsinstanz kann gemäss § 45 Personalordnung</p>	<p><i>Abs. 2: Begriffliche Anpassung als Abgrenzung zur Vertrauensperson gemäss § 58a.</i></p> <p><i>Abs. 3 und 4: Das Rechtsmittelverfahren ist in § 45 und 47 Personalordnung geregelt. Es soll zudem von den Bestimmungen zur Verfügung sachlich getrennt werden. Abs. 3 und 4 sollen gestrichen werden, da sie eine Wiederholung der Personalordnung darstellen. Hingegen werden Ergänzungen zum Rechtsmittelverfahren im neuen § 62a vorge schlagen.</i></p> <p><i>Abs. 3neu: Sowohl die externe Vertrauensperson als auch die externe untersuchende Person müssen vor Erlass der Verfügung im Zusammenhang mit sexuellen Belästigungen angehört werden.</i></p>



die oder der Betroffene von einer Vertrauensperson begleiten oder vertreten lassen.

³ Gegen die Verfügung der Anstellungsinstanz kann gemäss § 45 Personalordnung Rekurs an den Gemeinderat ergriffen werden, soweit dieser nicht selbst Anstellungsinstanz ist.

⁴ Dem Grundsatz eines raschen und einfachen Verfahrens ist Rechnung zu tragen. Das Verfahren ist kostenlos, ausser bei Mutwilligkeit.

~~Rekurs an den Gemeinderat ergriffen werden, soweit dieser nicht selbst Anstellungsinstanz ist.~~

~~⁴ Dem Grundsatz eines raschen und einfachen Verfahrens ist Rechnung zu tragen. Das Verfahren ist kostenlos, ausser bei Mutwilligkeit.~~

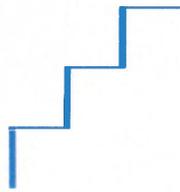
³ Bei Verfügungen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung werden zusätzlich die beauftragte externe Vertrauensperson und die beauftragte untersuchende Person angehört.

⁴ Mitarbeitende, welche von einer sexuellen Belästigung betroffen sind, können nach Abschluss des Abklärungsverfahrens eine Verfügung verlangen mit der

- a) eine drohende sexuelle Belästigung verboten oder unterlassen wird;
- b) eine bestehende sexuelle Belästigung beseitigt wird;
- c) eine sexuelle Belästigung festgestellt wird, wenn sich diese weiterhin störend auswirkt;
- d) gegebenenfalls eine Entschädigung festgesetzt wird.

⁵ Mitarbeitende, die einer sexuellen Belästigung verdächtigt werden, können nach Abschluss des Abklärungsverfahrens bei ihrer Anstellungsinstanz den Erlass einer Verfügung verlangen, mit der festgestellt

Abs. 4 und 5 neu: Sowohl sexuell belästigte Mitarbeitende als auch Mitarbeitende, welcher einer solchen Tat verdächtigt werden, haben das Recht eine Verfügung nach Abschluss des Abklärungsverfahrens zu verlangen.



	wird, dass keine sexuelle Belästigung besteht.	
	§ 62a. Rechtsmittelverfahren ¹ Gegen die Verfügung der Anstellungsinstanz kann gemäss § 45 Personalordnung Rekurs bzw. Einsprache an den Gemeinderat ergriffen werden. ² Die aufschiebende Wirkung richtet sich nach § 46 Personalordnung. ³ Bei Verfahren betreffend sexueller Belästigung sind die zuständige Vertrauensperson und die untersuchende Person anzuhören. Sie geben eine fachliche Empfehlung ab. ⁴ Die von einer sexuellen Belästigung Betroffenen können beantragen, dass im Rahmen einer allfälligen Anhörung auf eine Gegenüberstellung verzichtet wird.	<i>Abs. 1 und 2: Das Rechtsmittelverfahren bei Personalkursen und Einsprachen gemäss § 45 Personalordnung wird in einer eigenen Bestimmung ausgeführt.</i> <i>Abs. 3: Im Zusammenhang mit dem Verfahren bei sexuellen Belästigungen müssen die zugezogene externe Vertrauensperson sowie die untersuchende Person vom Gemeinderat angehört werden. Sie geben eine fachliche Empfehlung ab. Der Gemeinderat ist zwar nicht an die Empfehlung gebunden, er muss sie jedoch bei der Entscheidungsfindung angemessen berücksichtigen.</i> <i>Abs. 4: Auf Antrag der betroffenen Person soll auf eine direkte Gegenüberstellung verzichtet werden (Opferschutz).</i>