

## **Bericht der Sachkommission Publikumsdienste, Behörden und Finanzen (SPBF) zum «Bericht zum Schutz der persönlichen Integrität und Änderung der Personalordnung»**

### **Bericht an den Einwohnerrat**

---

Grundsätzlich lässt sich das vorliegende Thema nicht einer speziellen Sachkommission zuordnen, betrifft es doch Personalfragen als Teil der Ressourcen über alle Leistungsbezüger und damit Produktgruppen hinweg. Auftragsgemäss hat die SPBF die vorgelegte Änderung der Personalordnung behandelt.

Die SPBF hat an mehreren Sitzungen die Vorlage behandelt und dankt dem Gemeindepräsidenten und der Verwaltung für die Einführung und die Beantwortung der Fragen. Die Kommission dankt insbesondere aber der Leiterin Rechtsdienst und dem Leiter Personal für die nachgereichten ergänzenden Angaben (s. Beilage zum Bericht, *Ergänzungen zum Bericht zum Schutz der persönlichen Integrität und Änderung der Personalordnung auf Grund der Fragen der SPBF vom 24. September 2020*, Reg. Nr. 14.03.03.02).

Grundsätzlich sieht auch die Kommission Handlungsbedarf. Die Loslösung von der bisherigen internen Ombudsstelle von der Personalabteilung der Gemeinde Riehen wird als überfällig und dringend notwendig erachtet. Die einzelnen Massnahmen stehen keinesfalls zur Diskussion, die Kommission erachtet sie als zeitgemäss und selbstverständlich, damit ist die Vorlage in ihrem Kernthema unbestritten.

Jedoch werden die möglichen Lösungen und damit Kostenfolgen zur Diskussion gestellt. Der Kommission ist es bewusst, dass die Aufgaben, die teilweise heute schon anderweitig in Personalunion ausgeführt werden, neu zugeordnet und auf entsprechende rechtliche Grundlagen gestellt werden müssen. Damit ist die Zustimmung zu dieser Vorlage an sich gegeben. Der Kommission ist es aber wichtig, dass mit dieser Vorlage und Anpassung des Personalreglements nicht zusätzliche gebundene Kosten in Form von Personalkosten und zusätzlichen Stellen und Arbeitsplätzen und damit erneute Raumkosten begründet werden; die Leistungen sollen nicht intern erbracht werden, sondern wenn immer möglich als externe Dienstleistung «eingekauft» werden.

Allgemein wird es als gute Lösung gesehen, die externen Beratungen wo immer möglich in Zusammenarbeit mit dem Kanton zu gestalten, situativ abzurechnen und so die Kostenbeiträge im Rahmen zu halten. Auch die räumliche Entzerrung, die damit einherginge, wird begrüsst. Dies soll zur Diskretion und Vertrauensbildung beitragen.

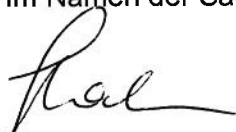
Ebenfalls positiv wertet die Kommission, dass im Zusammenhang mit der Schaffung von notwendigen internen Beratungsdiensten der Gemeinde keine weiteren Stellen nötig sind, sondern angestrebt wird, dies mit geringem Mehraufwand innerhalb des bestehenden Personalkörpers zu lösen. Dass dabei die Vertrauenspersonen aber aus unterschiedlichen Fachabteilungen und keinesfalls aus der Personalabteilung rekrutiert werden sollen, stösst deshalb auf breite Zustimmung. Für grössere oder schwerwiegendere Fälle sollen jedoch externe Fachpersonen hinzugezogen werden.

### **Antrag der Kommission**

Die Kommission beantragt dem Einwohnerrat einstimmig, der Änderung der Personalordnung im Sinne des Berichts zum Schutz der persönlichen Integrität und Änderung der Personalordnung zuzustimmen.

Riehen, 3. März 2021

Im Namen der Sachkommission Publikumsdienste, Behörden und Finanzen



Thomas Strahm  
Präsident SPBF

#### Beilagen:

- Ergänzungspapier vom Personal-/Rechtsdienst zum Bericht zum Schutz der persönlichen Integrität und Änderung der Personalordnung auf Grund der Fragen der SPBF vom 24. September 2020
- Gesetzestext der Personalordnung mit neuem Datum der Inkrafttretung

Reg. Nr. 14.03.03.02

## Ergänzungen zum Bericht zum Schutz der persönlichen Integrität und Änderung der Personalordnung auf Grund der Fragen der SPBF vom 24. September 2020

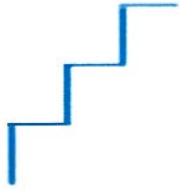
---

### 1. Management Summary «Bericht zum Schutz der persönlichen Integrität und Änderung der Personalordnung»

Der Schutz der persönlichen Integrität umfasst die Anforderungen an die Gleichstellung von Mann und Frau, dem Schutz vor sexuellen Belästigungen sowie Lohn- und Diskriminierungsfragen (Mobbing) am Arbeitsplatz.

Zu den obgenannten Themen werden die Beratungsangebote wie folgt abgedeckt oder werden wie folgt neu (Massnahmenpaket) geplant:

Thema	Bisherige Massnahmen	Neu geplante Massnahmen	Personalstellen	Finanzielle Auswirkungen
Externe Beratungsstelle für sexuelle Belästigung	Keine	Definition eines Verfahrens. Zusammenarbeit mit externen Partnern		Approximativ pro Fall CHF 2'500.-. Bis Dato hatten wir aber keine Fälle
Sexuelle Belästigung	Präventiv: Bei Neuanstellungen im Schulbereich; Einholung Sonderprivatauszug und Überprüfung Unterrichtsbefähigung	Beauftragung von zwei externen Vertrauenspersonen (beide Geschlechter) Beauftragung externe jur. Fachperson für die		



	Bei Bekanntwerden eines Falles: Bisher noch kein intern definiertes Verfahren im Zusammenhang mit allfälligen Vorfälle betr. sexueller Belästigung.	Durchführung von internen Untersuchungen bei Vorkommnissen sexueller Belästigung Informationen für Vorgesetzte und Mitarbeitende zur Verfügung stellen (Sensibilisierung)		
Sexuelle Belästigung, Mobbing, Suchtprobleme, Streit etc.	Externe betriebliche Sozialberatung, z.Zt. «proitera» oder Pädagogisches Zentrum BS, Primar- und Kindergarten-Lehrpersonen			
Unterstützung bei Krankheit und Unfall	Fachmännische externe Begleitung, z.Zt. durch SIZ Care Manager			
Diskriminierung	Erneuerung der personalpolitischen Grundsätze am 12. Juni 2018 und gleichzeitige Anpassung der internen Führungsrichtlinien			
Leitfaden im Zusammenhang mit dem Schutz von Schülerinnen und Schülern gegen physische oder psychische Gewalt	Entwurf liegt vor.	Geht zur Vernehmlassung an die Schulleitenden		



Covid-19	Hinweise auf Beratungsangebote in den COVID-19 Personalmitteilungen			
Beratung von Mitarbeitenden zum Schutz der persönlichen Integrität	Bisher sichergestellt durch die Leitung FB Personal (Ombudsstelle in Personalunion, soll wegen Interessenskonflikten getrennt werden)	Ablösung der internen Ombudsstelle durch die neue interne Konfliktberatungsstelle: Aufbau von Informations-, Schulungs- und Präventionsmassnahmen. Schulung für Führungsverantwortliche und Ausbau des Beratungsangebotes	Durch bereits bestehende interne Stellen zu realisieren, Arbeitsaufwand rund 120h pro Jahr	
Teilrevision Personalordnung		Bestimmungen betreffend der Beratung und das Verfahren des Personalrekurses sind neu zu regeln: Ziel: Vereinfachung, Entschlackung, Professionalisierung		
Teilrevision Personalreglement		Anpassungen Schutz vor Diskriminierung und sexueller Belästigung, Verfahren festlegen.		



Teilrevision Lohnreglement	Anpassung Beirat in Lohnsachen; Geschlechtervertretung Ziel: Vereinfachung, Entschlackung, Professionalisierung		
Richtlinie Schutz der persönlichen Integrität	Ausführungsregelungen für das Verfahren bei sex. Belästigungen		

## 2. Schlussbemerkung

Die neu geplanten Massnahmen zum Schutz vor Verletzungen der persönlichen Integrität erachten wir als zielführend, damit die Anforderungen an die obgenannten Themen tatsächlich gewährleistet werden können, zumal die Gemeindeverwaltung auch ein Haftungsrisiko tragen würde, wenn sie keine Vorkehrungen zum Schutze der Mitarbeitenden getroffen hätte.

## 3. Antrag

Der Einwohnerrat nimmt Kenntnis von den geplanten Massnahmen betreffend den Aufbau einer internen Konfliktberatungsstelle und Vereinbarungen mit externen und damit neutralen, noch zu definierenden Fachpersonen bezüglich Beratung und interne Untersuchung von sexuellen Belästigungen.



Seite 5

Riehen, 9. Dezember 2020

Leiter Fachbereich Personal

  
Beat Meier

Leiterin Fachbereich Recht

  
Pascale Leuenberger

## **Personalordnung**

Änderung vom

---

*Der Einwohnerrat der Einwohnergemeinde Riehen, auf Antrag des Gemeinderats,*

*beschliesst:*

I.

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

### **§ 24 Abs. 1 (geändert)**

<sup>1</sup> 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)**

<sup>3</sup> 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)**

<sup>1</sup> 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.

<sup>4</sup> 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)**

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

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Der Rekursentscheid des Gemeinderats wird schriftlich eröffnet.

### **§ 49 Abs. 2**

<sup>2</sup> 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.*

---

<sup>1)</sup> 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 2022 in Kraft.

Im Namen des Einwohnerrats  
Der Präsident:

Die Ratssekretärin:

Andreas Zappala

Sandra Tessarini