

# Verordnung über den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Vom 10. Juni 1997 (Stand 1. Juli 2000)

*Der Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt,*

gestützt auf § 16 des Personalgesetzes vom 17. November 1999 <sup>1)</sup> sowie Art. 4 des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG) vom 24. März 1995 <sup>2), 3)</sup>

*erlässt folgende Verordnung:*

## I. Zweck, Geltungsbereich

### § 1 Grundsatz und Zweck

<sup>1)</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der kantonalen Verwaltung Basel-Stadt werden an ihrem Arbeitsplatz vor sexueller Belästigung geschützt.

<sup>2)</sup> Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist in der kantonalen Verwaltung verboten.

<sup>3)</sup> Der Regierungsrat sorgt mit geeigneten Informations-, Schulungs- und Präventionsmassnahmen für ein Arbeitsklima, das sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz nicht aufkommen lässt.

### § 2 Geltungsbereich

<sup>1)</sup> Die Bestimmungen dieser Verordnung gelten für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unabhängig von der Art des Anstellungsverhältnisses.

<sup>2)</sup> Die Bestimmungen über die Beratung und Unterstützung im informellen Verfahren gelten auch, wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter von einer Drittperson, die nicht bei der kantonalen Verwaltung angestellt ist, am Arbeitsplatz sexuell belästigt worden ist.

<sup>3)</sup> ... <sup>4)</sup>

## II. Definition, Folgen

### § 3 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

<sup>1)</sup> Als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gilt jede Verhaltensweise wie Gesten, Äusserungen, körperliche Kontakte, Darstellungen mit sexuellem Bezug,

– die generell oder im Einzelfall seitens der betroffenen Person unerwünscht ist und

– von der die verursachende Person weiss oder wissen müsste, dass diese Verhaltensweise unerwünscht ist.

<sup>2)</sup> Als generell unerwünscht gelten Verhaltensweisen mit sexuellem Bezug immer, wenn sie von einer vorgesetzten Stelle als unerwünscht bezeichnet worden sind.

<sup>3)</sup> Die belästigende Person handelt wissentlich, wenn

– das Verhalten aufgrund genereller Weisungen oder Instruktionen des Betriebs oder von einer vorgesetzten Stelle als Belästigung gilt oder

– sie aufgrund von Schulungs- und Präventivmassnahmen des Betriebs den belästigenden Charakter der Verhaltensweise erkennen kann oder

– sie zuvor von der betroffenen Person auf den belästigenden Charakter der Handlung hingewiesen worden ist.

<sup>4)</sup> Sexuelle Belästigung kann in unterschiedlichen Formen auftreten, zum Beispiel:

<sup>1)</sup> SG [162.100](#).

<sup>2)</sup> SR [151.1](#).

<sup>3)</sup> Ingress in der Fassung des RRB vom 6. 6. 2000 (wirksam seit 1. 7. 2000).

<sup>4)</sup> § 2 Abs. 3 aufgehoben durch RRB vom 6. 6. 2000 (wirksam seit 1. 7. 2000).

- anzügliche und peinliche Bemerkungen,
- Sprüche und Witze, die Personen aufgrund ihres Geschlechtes herabwürdigen,
- pornographische Bilder,
- anzügliche, herabwürdigende Blicke und Gesten,
- unerwünschte Berührungen,
- wiederholte unerwünschte Einladungen,
- Annäherungsversuche, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen einhergehen,
- sexuelle und körperliche Übergriffe,
- Nötigung,
- Vergewaltigung.

#### § 4<sup>5)</sup> *Pflichten der Führungsverantwortlichen und Anstellungsbehörden*

<sup>1</sup> Führungsverantwortliche sind in ihrem Zuständigkeitsbereich für eine belästigungsfreie Arbeitsatmosphäre verantwortlich. Sie haben alles dazu erforderliche vorzukehren. Führungsverantwortliche haben Informationen über eine sexuelle Belästigung ernst zu nehmen und die betroffene Person zu unterstützen.

<sup>2</sup> Erfüllt eine sexuelle Belästigung einen Straftatbestand, hat die Anstellungsbehörde unabhängig vom Strafverfahren von Amtes wegen ein Massnahmenverfahren, in schweren Fällen ein Entlassungsverfahren durchzuführen.

### III. Informelles Verfahren

#### § 5 *Anspruch auf Beratung und Unterstützung*

<sup>1</sup> Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die von einer sexuellen Belästigung betroffen sind oder als Drittperson von einer sexuellen Belästigung wissen, haben Anspruch auf Beratung und Unterstützung durch speziell bezeichnete und ausgebildete Vertrauenspersonen.

<sup>2</sup> Die Vertrauenspersonen stehen auch für Beschwerden von aussenstehenden Drittpersonen zur Verfügung, wenn die belästigende Person in einem Anstellungsverhältnis der kantonalen Verwaltung Basel-Stadt steht und wenn die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz geschehen ist.

#### § 6 *Vertrauenspersonen*

<sup>1</sup> Pro Personalbereich stehen mindestens eine weibliche und eine männliche Vertrauensperson zur Verfügung. Betroffene Personen oder Drittpersonen können sich auch an Vertrauenspersonen ausserhalb ihres Personalbereiches wenden. Es ist zu gewährleisten, dass sich Frauen auf Wunsch an Frauen, und Männer an Männer als Vertrauenspersonen wenden können.

#### § 7

<sup>1</sup> Die Vertrauenspersonen werden von den Departementsvorsteherinnen bzw. Departementsvorstehern oder von den Direktorinnen bzw. Direktoren nach Anhörung der Personalausschüsse oder Personalkommissionen oder Personalverbände ernannt. In Personalbereichen, wo es Frauenkommissionen oder Frauenbeauftragte gibt, sind diese ebenfalls anzuhören.

#### § 8 *Aufgaben und Kompetenzen der Vertrauenspersonen*

<sup>1</sup> Die Vertrauenspersonen unterstützen die betroffenen Personen mit dem Ziel, dass sexuelle Belästigungen sofort unterbunden werden. Alle Schritte der Vertrauenspersonen müssen im Einverständnis mit der betroffenen Person erfolgen.

<sup>2</sup> Zu den Aufgaben der Vertrauenspersonen gehört insbesondere:

- die betroffene Person oder Drittperson anzuhören, zu beraten und zu unterstützen,

<sup>5)</sup> § 4 samt Titel in der Fassung des RRB vom 6. 6. 2000 (wirksam seit 1. 7. 2000).

- sie über die möglichen informellen oder formellen Schritte zu informieren und bei der Wahl des Vorgehens zu beraten,
- sie auf Wunsch zu den Gesprächen und Verhandlungen zu begleiten oder sie dabei zu vertreten,
- sie bei der Formulierung und Eingabe einer allfälligen Beschwerde zu unterstützen,
- die Teilnahme an und die Unterstützung von Aktivitäten zur Prävention gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.

<sup>3</sup> Die Vertrauenspersonen haben folgende Kompetenzen:

- sie können mit allen Beteiligten Einzelgespräche führen,
- sie können ein gemeinsames Gespräch mit allen Beteiligten, insbesondere auch mit den Vorgesetzten verlangen,
- sie können bei Bedarf bei den Vorgesetzten die Durchführung zielgerichteter Sensibilisierungs- und Präventionsmassnahmen verlangen,
- sie können bei Bedarf externe Fachpersonen beiziehen,
- bei Vorliegen besonderer Umstände können sie zum Schutz der betroffenen Person bei der zuständigen Anstellungsbehörde vorsorgliche Massnahmen im Sinne von § 25 des Personalgesetzes beantragen.<sup>6)</sup>

<sup>4</sup> ...<sup>7)</sup>

## § 9 Grundsätze für das informelle Verfahren

<sup>1</sup> Das informelle Verfahren unter Beizug der Vertrauenspersonen wird rasch und unter Wahrung voller Diskretion abgewickelt.

<sup>2</sup> Die Vertrauenspersonen unterstehen der Schweigepflicht.

## IV. Formelles Beschwerdeverfahren

### § 10 Beschwerderecht

<sup>1</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die von einer Mitarbeiterin bzw. einem Mitarbeiter sexuell belästigt worden sind, haben das Recht, bei der Personalrekurskommission schriftlich Beschwerde einzureichen und zu beantragen, dass die Anstellungsbehörde gegen die belästigende Person geeignete Massnahmen ergreift.<sup>8)</sup>

<sup>2</sup> Aus der Einreichung einer Beschwerde darf der von einer sexuellen Belästigung betroffenen Person kein Nachteil erwachsen.

<sup>3</sup> ...<sup>9)</sup>

### § 11 Gegenüberstellung<sup>10)</sup>

<sup>1</sup> Die betroffene Person kann verlangen, dass von einer persönlichen Gegenüberstellung abgesehen wird. Massgebend sind hierfür die im Strafprozess entwickelten Grundsätze<sup>11)</sup>

### § 12<sup>12)</sup> Dauer des Untersuchungsverfahrens

<sup>1</sup> Die Untersuchungen sind in der Regel innert drei Monaten nach Eingang der Beschwerde abzuschliessen. Wird zum gleichen Sachverhalt ein Strafverfahren durchgeführt, sind die Untersuchungen spätestens drei Monate nach Abschluss des Strafverfahrens abzuschliessen.

<sup>6)</sup> § 8 Abs. 3 Alinea 5 in der Fassung des RRB vom 6. 6. 2000 (wirksam seit 1. 7. 2000).

<sup>7)</sup> § 8 Abs. 4 aufgehoben durch den RRB vom 6. 6. 2000 (wirksam seit 1. 7. 2000).

<sup>8)</sup> § 10 Abs. 1 in der Fassung des RRB vom 6. 6. 2000 (wirksam seit 1. 7. 2000);

<sup>9)</sup> § 10 Abs. 3 aufgehoben durch den RRB vom 6. 6. 2000 (wirksam seit 1. 7. 2000).

<sup>10)</sup> § 11 Titel in der Fassung des RRB vom 6. 6. 2000 (wirksam seit 1. 7. 2000).

<sup>11)</sup> § 11 Abs. 1 aufgehoben durch RRB vom 6. 6. 2000 (wirksam seit 1. 7. 2000); dadurch wurde der bisherige Abs. 2 zu Abs. 1.

<sup>12)</sup> § 12 samt Titel in der Fassung des RRB vom 6. 6. 2000 (wirksam seit 1. 7. 2000).

**§ 13**<sup>13)</sup> *Anträge der Personalrekurskommission*

<sup>1</sup> Während des Untersuchungsverfahrens kann die Personalrekurskommission jederzeit bei der Anstellungsbehörde Antrag auf vorsorgliche Massnahmen stellen. Über solche Anträge hat die Anstellungsbehörde umgehend zu entscheiden.

<sup>2</sup> Nach Abschluss des Untersuchungsverfahrens entscheidet die Anstellungsbehörde unter Berücksichtigung des Berichts und der Empfehlung der Personalrekurskommission, ob eine Massnahme anzuordnen oder eine Entlassung zu verfügen ist.

**§ 14**<sup>14)</sup> *Missbrauch des Beschwerderechts*

<sup>1</sup> Wer absichtlich eine Person, die keine in dieser Verordnung definierte sexuelle Belästigung begangen hat, einer solchen beschuldigt, hat mit denselben Sanktionen zu rechnen, wie sie gegenüber Personen ausgesprochen werden, die eine sexuelle Belästigung begangen haben.

**V. Weitere Rechte**<sup>15)</sup>**§ 15**<sup>16)</sup> *Aufsichtsrechtliche Anzeige*

<sup>1</sup> Aussenstehende Drittpersonen, die von einer Mitarbeiterin bzw. einem Mitarbeiter am Arbeitsplatz sexuell belästigt worden sind, haben das Recht, bei der vorgesetzten Behörde dieser Mitarbeiterin bzw. dieses Mitarbeiters eine aufsichtsrechtliche Anzeige gemäss Organisationsgesetz einzureichen.

**§ 16**<sup>17)</sup> *Verfahren vor der kantonalen Schlichtungsstelle für Diskriminierungsfragen*

<sup>1</sup> Personen, die von einer Mitarbeiterin bzw. einem Mitarbeiter am Arbeitsplatz sexuell belästigt worden sind, haben unabhängig von der verwaltungsinternen Beschwerde bzw. der aufsichtsrechtlichen Anzeige das Recht, ein Verfahren vor der kantonalen Schlichtungsstelle für Diskriminierungsfragen anhängig zu machen.

**VI. Schlussbestimmung**<sup>18)</sup>**§ 17**<sup>19)</sup>

<sup>1</sup> Diese Verordnung ist zu publizieren; sie wird sofort wirksam.<sup>20)</sup>

<sup>13)</sup> § 13 samt Titel in der Fassung des RRB vom 6. 6. 2000 (wirksam seit 1. 7. 2000).

<sup>14)</sup> § 14 eingefügt durch RRB vom 6. 6. 2000 (wirksam seit 1. 7. 2000); dadurch wurden das bisherige Kapitel V zu VI und § 14 zu § 17.

<sup>15)</sup> Kapitel V eingefügt durch RRB durch den RRB vom 6. 6. 2000 (wirksam seit 1. 7. 2000); dadurch wurde des bisherige Kapitel V zu Kapitel VI.

<sup>16)</sup> § 15 eingefügt durch RRB vom 6. 6. 2000 (wirksam seit 1. 7. 2000); dadurch wurden das bisherige Kapitel V zu VI.

<sup>17)</sup> § 16 eingefügt durch RRB vom 6. 6. 2000 (wirksam seit 1. 7. 2000).

<sup>18)</sup> Kapitel V wurde zu Kapitel VI durch Einfügen des neuen Kapitels V durch RRB vom 6. 6. 2000 (wirksam seit 1. 7. 2000).

<sup>19)</sup> § 17: Durch Einfügen der §§ 14 - 16 durch RRB vom 6. 6. 2000 (wirksam seit 1. 7. 2000) wurde der bisherige § 14 zu § 17.

<sup>20)</sup> Wirksam seit 22. 6. 1997.