

Verordnung über den Schutz der sexuellen Integrität am Arbeitsplatz

Vom 3. November 1998 (Stand 1. Oktober 2009)

Der Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft, gestützt auf § 74 Absatz 2 der Verfassung des Kantons Basel-Landschaft vom 17. Mai 1984¹⁾ und § 21 des Einführungsgesetzes zum Gleichstellungsgesetz (EG GIG) vom 27. November 1997²⁾, beschliesst:

1 Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Grundsatz

¹ Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons haben ein Recht, im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit so behandelt zu werden, dass ihre Würde und insbesondere ihre sexuelle Integrität am Arbeitsplatz unangetastet bleiben. Auch sexuelle Belästigung durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegenüber Drittpersonen wird nicht toleriert.

² Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sexuelle Belästigungen bemerken, weisen die belästigende Person darauf hin, dass dieses Verhalten unzulässig ist, und sie unterstützen die betroffene Person bei der Wahrung ihrer Rechte.

³ Gegen belästigende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden Massnahmen ergriffen.

§ 2 Definition

¹ Als sexuelle Belästigung gilt jede Verhaltensweise mit sexuellem Bezug, die allgemein oder für die einzelne betroffene Person unerwünscht ist und von der die verursachende Person weiss oder wissen muss, dass sie unerwünscht ist.

² Als sexuelle Belästigung gelten insbesondere:

- a. anzügliche und peinliche Bemerkungen;
- b. Sprüche und Witze, die Personen aufgrund ihres Geschlechtes herabwürdigen;
- c. Vorzeigen und Verbreiten von pornographischen Bildern;
- d. anzügliche, herabwürdigende Blicke und Gesten;
- e. unerwünschte Berührungen;
- f. wiederholte unerwünschte Einladungen mit sexuellem Bezug;

1) GS 29.276, SGS 100

2) GS 33.91, SGS 108

g. Annäherungsversuche, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen einhergehen.

³ Die Straftatbestände des Schweizerischen Strafgesetzbuches bleiben vorbehalten.

§ 3 Aufsichtsrechtliche Anzeigen

¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können wegen sexueller Belästigung eine aufsichtsrechtliche Anzeige erstatten. Der anzeigenden Person dürfen daraus keine Nachteile erwachsen.

² Ausserhalb des hängigen Verfahrens dürfen den beteiligten Personen keine Nachteile erwachsen.

§ 3a * Leistungsvereinbarung

¹ Die Finanz- und Kirchendirektion kann mit den Landeskirchen des Kantons Basel-Landschaft eine Leistungsvereinbarung abschliessen, welche die Dienstleistungen der Vertrauenspersonen und der beratenden Kommission zu Gunsten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landeskirchen des Kantons Basel-Landschaft zum Inhalt hat.

2 Prävention

§ 4 Prävention

¹ Der Kanton sorgt durch geeignete Massnahmen, wie beispielsweise durch Schulung und Information, für Prävention.

§ 5 Pflichten der Vorgesetzten

¹ Vorgesetzte sind in ihrem Zuständigkeitsbereich für eine belästigungsfreie Arbeitsatmosphäre verantwortlich.

² Sie haben ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf die Verhaltensgrundsätze hinzuweisen und gegebenenfalls korrigierend einzugreifen.

³ Sie haben eine Person, die sich beschwert, zu unterstützen und in Zusammenarbeit mit ihr, der Vertrauensperson und gegebenenfalls den zuständigen Personalverantwortlichen die zweckmässigen vorsorglichen Massnahmen zu treffen. Diese sind vorgängig mit allen Beteiligten zu besprechen.

⁴ Sie haben die betroffene Person auf ihr Anzeigerecht hinzuweisen.

3 Vertrauenspersonen

§ 6 Anspruch auf Beratung und Unterstützung

¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die von einer sexuellen Belästigung betroffen sind oder von Fällen sexueller Belästigung wissen, haben Anspruch auf Beratung und Unterstützung durch speziell bezeichnete und ausgebildete Vertrauenspersonen.

² Die Vertrauenspersonen stehen auch Drittpersonen ausserhalb der Verwaltung, der Gerichte und der Ombudsstelle, die von Fällen sexueller Belästigung durch Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern des Kantons im Rahmen ihrer Arbeits-erfüllung Kenntnis haben, beratend zur Verfügung.

³ Jede Vertrauensperson kann von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Kantons kontaktiert werden.

§ 7 Einsetzung von Vertrauenspersonen

¹ Der Kanton bezeichnet insgesamt 12 Vertrauenspersonen aus allen Bereichen seiner Tätigkeit, wobei beide Geschlechter angemessen vertreten sein müssen.

² Der Regierungsrat bestimmt die Vertrauenspersonen für jeweils vier Jahre. *

³ Vor Einsetzung der Vertrauenspersonen sind die Personalverbände und die Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann anzuhören.

§ 8 Aufgaben der Vertrauensperson

¹ Zu den Aufgaben der Vertrauenspersonen gehören insbesondere:

- a. Beratung und Unterstützung der betroffenen Person;
- b. Ergreifung 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.

² Alle Schritte der Vertrauenspersonen erfolgen im Einverständnis mit der rat-suchenden Person.

§ 9 Kompetenzen der Vertrauenspersonen

¹ Zur Erfüllung ihrer Aufgaben stehen den Vertrauenspersonen insbesondere folgende Kompetenzen zu:

- a. sie können mit allen beteiligten Personen Gespräche führen;

b. sie können mit allen Beteiligten, insbesondere auch mit den Vorgesetzten, ein gemeinsames Gespräch verlangen.

² Die Vertrauenspersonen können zur Gewährleistung des Schutzes der belästigten Person sowie zur Sicherstellung des korrekten Verfahrensablaufes bei den zuständigen Personalverantwortlichen und/oder Linienvorgesetzten vorsorgliche Massnahmen beantragen. Diese sind vorgängig mit allen Beteiligten zu besprechen.

4 Beratende Kommission zum Schutz der sexuellen Integrität am Arbeitsplatz

§ 10 Wahl der beratenden Kommission

¹ Zur fachlichen Beurteilung von aufsichtsrechtlichen Anzeigen wegen sexueller Belästigung wählt der Regierungsrat eine beratende Kommission.

² Die Kommission besteht aus fünf Mitgliedern, wovon 3 Frauen und 2 Männer sein müssen. Sie tagt mit drei Mitgliedern.

³ Die beisitzenden Mitglieder werden aus dem Kreis der Mitglieder der Schlichtungskommission für Diskriminierungstreitigkeiten im Erwerbsleben³⁾, die den öffentlichen Sektor vertreten, gewählt. Der Regierungsrat wählt eine von der Schlichtungskommission für Diskriminierungstreitigkeiten im Erwerbsleben unabhängige Person für den Vorsitz.

⁴ Vor der Einsetzung der Mitglieder der Kommission ist die Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann anzuhören.

§ 11 Organisation der beratenden Kommission

¹ Die Konstituierung der beratenden Kommission ist in den Publikationsorganen des Kantons anzuzeigen.

² Die beratende Kommission ist organisatorisch der Volkswirtschafts- und Sanitätsdirektion und innerhalb dieser der Hauptabteilung Volkswirtschaft zugeteilt.

³ Die Kommissionsmitglieder werden für ihre Aufgabe ausgebildet.

§ 12 Aufgaben der beratenden Kommission

¹ Zu den Aufgaben der beratenden Kommission gehören:

- a. Durchführung der notwendigen Abklärungen zur Ermittlung des Sachverhalts;
- b. Information der beschuldigten, der zuständigen vorgesetzten und der Anzeige erstattenden Person;

3) § 2 des EG zum Gleichstellungsgesetz (GS 33.91, SGS 108)

- c. Erstellen eines Schlussberichts und Ausarbeitung des Entscheids zuhanden der zuständigen Instanz, gegebenenfalls mit Empfehlungen und Antrag auf Massnahmen.
- ² Der Regierungsrat kann der Kommission weitere Aufgaben übertragen.

§ 13 Kompetenzen der beratenden Kommission

¹ Zur Erfüllung ihrer Aufgaben stehen der beratenden Kommission insbesondere folgende Kompetenzen zu:

- a. sie kann bei der bzw. beim zuständigen Personal- oder Linienvorgesetzten alle sachdienlichen Auskünfte verlangen und Akten einsehen, die sie zur Erfüllung ihrer Aufgaben braucht;
- b. sie kann Auskunftspersonen und gegebenenfalls die Vertrauensperson einvernehmen;
- c. sie kann bei der bzw. beim zuständigen Personal- oder Linienvorgesetzten Antrag auf vorsorgliche Massnahmen stellen.

5 Aufsichtsrechtliches Anzeigeverfahren

§ 14 Einreichung der aufsichtsrechtlichen Anzeige, Fristen

¹ Wird die aufsichtsrechtliche Anzeige innerhalb von sechs Monaten seit der letzten sexuellen Belästigung bei der bzw. dem Vorsitzenden der beratenden Kommission eingereicht, so hat die Aufsichtsbehörde in jedem Fall auf die Anzeige einzutreten. Die Eintretenspflicht gilt auch in den Fällen, wo die Vertrauensperson bestätigt, dass innerhalb von sechs Monaten seit der letzten Belästigung Kontakt mit ihr aufgenommen wurde.

² Ist die strafrechtliche Verfolgung der belästigenden Person während einer längeren als der in Absatz 1 genannten Frist möglich, so gilt die strafrechtliche Verfolgungsfrist auch für die Pflicht der Aufsichtsbehörde, auf die Anzeige einzutreten.

³ Nach Eingang einer aufsichtsrechtlichen Anzeige ruft die oder der Vorsitzende der beratenden Kommission unverzüglich eine Sitzung mit allen Mitgliedern der Kommission ein, in welcher der konkrete Verfahrensablauf festgelegt wird.

§ 15 Parteivertretung

¹ Beide Parteien haben das Recht auf Begleitung durch eine Person ihrer Wahl. Sie können bei der Befragung von Auskunftspersonen sowie der Gegenpartei anwesend sein und Ergänzungsfragen stellen.

§ 16 Anwesenheit

¹ Die betroffene Partei hat das Recht, bei ihrer Befragung die Anwesenheit der beschuldigten Partei abzulehnen. In diesem Fall kann sich die beschuldigte Person durch ihren Beistand gemäss § 15 vertreten lassen.

6 Massnahmen

§ 17 Massnahmen für belästigende Personen und rechtliches Gehör

¹ Die beratende Kommission kann insbesondere folgende Massnahmen beantragen:

- a. Verpflichtung, sich zu entschuldigen;
- b. Verwarnung;
- c. Zuweisung von anderer Arbeit oder Verlegung des Arbeitsortes;
- d. Setzen einer Bewährungsfrist;
- e. Kündigung bzw. Amtsenthebung.

² Beabsichtigt die beratende Kommission, eine Massnahme gemäss Absatz 1 zu beantragen, hört sie zuvor die Parteien abschliessend noch einmal an.

³ Im Einverständnis mit der belästigten Person kann von der Ergreifung einer Massnahme abgesehen werden, wenn die belästigende Person sich gehörig entschuldigt.

§ 18 Massnahmen bei Missbrauch des aufsichtsrechtlichen Anzeigerechtes

¹ Wer eine unschuldige Person wider besseres Wissen der sexuellen Belästigung beschuldigt, hat ebenfalls mit Massnahmen durch die zuständige Instanz zu rechnen.

7 Schweigepflicht

§ 19 Pflicht zur Verschwiegenheit

¹ Die Vertrauenspersonen, die Mitglieder der beratenden Kommission sowie die Vorgesetzten und alle sonst mit der Verfahrenserledigung betrauten Personen sind zur Verschwiegenheit verpflichtet.

8 Dokumentation

§ 20 Dokumentation und Einsicht in die Akten

¹ Die Fälle werden dokumentiert.

² Die Akten sind vertraulich und können von den Parteien eingesehen werden.

³ Des weiteren gelten für die Bearbeitung von Personendaten die Bestimmungen des Gesetzes vom 7. März 1991⁴⁾ über den Schutz von Personendaten.

§ 21 Statistik

¹ Die beratende Kommission führt in Zusammenarbeit mit den Vertrauenspersonen eine anonymisierte Statistik über die Anzahl, Herkunft und Art der Erledigung der Fälle.

9 Schlussbestimmungen

§ 22 Änderung bisherigen Rechts

¹ Die Verordnung vom 13. August 1991⁵⁾ über die Vergütung für besondere Kommissionstätigkeit wird wie folgt geändert: ...⁶⁾

§ 23 Inkrafttreten

¹ Diese Verordnung tritt am 1. Januar 1999 in Kraft.

4) GS 30.625, SGS 162

5) GS 30.617, SGS 158.13

6) GS 33.390

Änderungstabelle - Nach Beschlussdatum

Beschlussdatum	Inkraft seit	Element	Wirkung	Publiziert mit
03.11.1998	01.01.1999	Erlass	Erstfassung	GS 33.0385
21.01.2003	01.03.2003	§ 3a	totalrevidiert	GS 34.816
22.09.2009	01.10.2009	§ 7 Abs. 2	geändert	GS 36.1190

Änderungstabelle - Nach Paragraf

Element	Beschlussdatum	Inkraft seit	Wirkung	Publiziert mit
Erlass	03.11.1998	01.01.1999	Erstfassung	GS 33.0385
§ 3a	21.01.2003	01.03.2003	totalrevidiert	GS 34.816
§ 7 Abs. 2	22.09.2009	01.10.2009	geändert	GS 36.1190