



An den Grossen Rat

20.5029.02

ED/P205029

Basel, 22. April 2020

Regierungsratsbeschluss vom 21. April 2020

Schriftliche Anfrage Beatrice Messerli betreffend «Massnahmen gegen sexuelle Belästigungen an der Uni»

Das Büro des Grossen Rates hat die nachstehende Schriftliche Anfrage Beatrice Messerli dem Regierungsrat zur Beantwortung überwiesen:

«Im Mai 2018 wurde bekannt, dass während eines mehrjährigen Zeitraumes eine Studierende der Uni Basel von ihrem betreuenden Professor sexuell belästigt und genötigt wurde. Da diese in einem Abhängigkeitsverhältnis zu dem Professor stand, war es für die Studierende schwierig, die anhaltenden Belästigungen und Übergriffe immer wieder zurückzuweisen. In einem Artikel wurde sie mit den Worten "Wenn sie nicht mitgemacht habe, habe sie das zu spüren bekommen" zitiert. Im Mai 2018 reichte die Studentin eine Beschwerde ein, woraufhin die Universität auf Grund der schweren Vorwürfe ein Verfahren einleitete. Im November wurde das Verfahren abgeschlossen, aber das Ergebnis der Untersuchung der Studentin nicht mitgeteilt. Erst später wurde bekannt, dass der Professor abgemahnt wurde und er sich von seinen Leitungsfunktionen zurückgezogen hat. Nach einem halbjährigen Sabbatical (welches bereits geplant war), nahm der Professor im Herbstsemester 2019 seine Lehr- und Betreuungstätigkeit wieder vollumfänglich auf.

Auch nach Abschluss des Verfahrens gibt es viele offene Fragen. Die Beteiligten verweigern jegliche Auskunft. Aber im Hinblick auf mögliche zukünftige Vorfälle ist es dringend notwendig klare Strukturen zu schaffen und eine niederschwellige Anlaufstelle mit genügend Stellenprozenten und den notwendigen Kompetenzen auszustatten.

Ich bitte die Regierung deshalb die folgenden Fragen zu beantworten:

- Welche Massnahmen hat die Universität seit letztem Frühjahr selbst getroffen und geplant, um Studierende und Angestellte in (Mehrfach-)Abhängigkeitsverhältnissen zu schützen?
- Wie wird gerechtfertigt, dass der abgemahnte Professor nach seiner Rückkehr seine Lehr- und Betreuungstätigkeiten wieder vollumfänglich aufnimmt?
 - Durch wen wurde diese Entscheidung getroffen und welche Möglichkeiten gibt es, um Einsicht in diesen Entscheid zu bekommen?
 - Welche Möglichkeiten des Einspruchs gibt es?
 - Unter welchen Bedingungen und Auflagen findet die Betreuung der Studierenden statt und wie kann die persönliche Integrität der Betreuten gewährleistet werden?
 - Wurden die Studierenden des Professors über die Übergriffe informiert?
- Inwiefern sind Massnahmen bezüglich Verletzungen von persönlicher Integrität im Rahmen der Universität einklagbar? Wie können – neben Arbeits- und Strafrecht – Tatpersonen sanktioniert werden?
- Die Schaffung der neuen Stelle «Kordinatorin für Verletzungen persönlicher Integrität» wird als Massnahme für den Umgang und die Betreuung von Integritätsverletzungen von Betroffen-

nen bezeichnet. Allerdings wurde diese neugeschaffene Stelle durch eine Mitarbeitende besetzt, die zuvor im «antelope» -Programm gearbeitet hat und diese Stelle im "antelope"- Programm anscheinend unbesetzt blieb.

- Inwiefern steht es im Einklang von Diversität und Chancengleichheit eine neue Stelle einzurichten, diese aber von einem Programm abzuziehen, welches explizit Diversität und Chancengleichheit fördern soll?
- Welche Schritte werden unternommen, um das «antelope»-Programm wieder auf den vorherigen personellen Stand zu bringen?
- Inwieweit sind Schritte geplant, diese Stellen weiter auszubauen?
- Wie viele Stellenprozente hat die neuen Stelle «Koordinatorin für Verletzungen persönlicher Integrität" und wie viele Anfragen wurden bis heute gestellt und bearbeitet?
- Welche Massnahmen werden beim Kanton erarbeitet, um sexueller Belästigung an staatlichen Bildungsinstitutionen wirksam entgegen zu treten und die Mitarbeitenden zu sensibilisieren?
- Gibt es konkrete Pläne für einen kantonsweiten «Code of Conduct», der alle Angestellten kantonalen Behörden und Verwaltungen zu respektvollem und anti-diskriminatorischem Verhalten anleitet?
- Gibt es Pläne für kantonale Sensibilisierungskampagnen zur Problematik von sexueller Belästigung und Ausbeutung in Betreuungsverhältnissen an kantonalen Bildungsinstitutionen?
- Inwiefern können die bestehenden Institutionen beim Kanton eine achtsame und angemessene Betreuung von Betroffener sexualisierter Belästigung oder Gewalt gewährleisten und an welche Stellen können sich Betroffene wenden?
- Ist ein Ausbau oder eine Veränderung bei den Stellen geplant, angesichts dessen, dass die Betroffene bei den bestehenden Stellen keine angemessene Unterstützung erfuhren?

Beatrice Messerli»

Wir beantworten diese Schriftliche Anfrage wie folgt:

1. Ausgangslage

Die Schriftliche Anfrage geht von einem konkreten Vorfall aus, der gemäss Vertrag zwischen den Kantonen Basel-Landschaft und Basel-Stadt über die gemeinsame Trägerschaft der Universität Basel (SG 442.400) in den Hoheitsbereich der Universität fällt. Für die Beantwortung dieser Fragen (1–5) hat der Regierungsrat daher eine Stellungnahme der Universität eingeholt, die im Folgenden wiedergegeben wird.

Für die weitergehenden Fragen (6–10) zu Massnahmen gegen sexuelle Belästigung bei weiteren autonomen Hochschul- und kantonalen Bildungsinstitutionen sowie bei den kantonalen Behörden wurden die Stellungnahmen der entsprechenden Institutionen sowie der Abteilung Gleichstellung des Präsidialdepartements und des Care-Managements Human Resources Basel-Stadt des Finanzdepartements einbezogen.

2. Beantwortung der Fragen

1. *Welche Massnahmen hat die Universität seit letztem Frühjahr selbst getroffen und geplant, um Studierende und Angestellte in (Mehrfach-)Abhängigkeitsverhältnissen zu schützen?*

Die Universität Basel bekennt sich klar zu einer wertschätzenden Arbeitskultur, in der die persönliche Integrität der Mitarbeitenden geachtet und geschützt wird. Sie duldet keinerlei Diskriminierung, keine sexuelle Belästigung, kein sexistisches Verhalten und kein Mobbing. Sie hält dies in ihrer Personalordnung (SG 441.100, § 2) und in ihrem Reglement über den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und im Studium seit vielen Jahren klar fest. Die Universität hat am 21. Februar 2019 eine Kommission zum Vorgehen in Fällen von sexueller Belästigung eingesetzt; die Kommission hat ihren Abschlussbericht am 28. Juni 2019 vorgelegt. Gestützt darauf wurden folgende Massnahmen umgesetzt oder sind noch in Arbeit:

Umgesetzte Massnahmen:

- Im September 2019 wurde neu eine 60 % Koordinationsstelle «Persönliche Integrität» im Sinne einer niederschweligen Anlaufstelle bei jeglicher Form von persönlicher Integritätsverletzung geschaffen.
- Seit Januar 2020 ist ein überarbeiteter und optimierter Prozess zur «Anstellung und Betreuung von Doktorierenden und Postdoktorierenden» in Kraft. Dieser sieht unter anderem eine verstärkte Kontrolle zur Einhaltung der Doktoratsvereinbarungen vor, welche die Rahmenbedingungen für ein Doktorat festlegen. Analoge Vereinbarungen wurden neu auch auf Stufe Postdoktorat eingeführt. Weiter sind auf beiden Stufen (Doktorat und Postdoktorat) der Einbezug einer klar definierten Drittperson bei kritischen Gesprächen sowie eine zusätzliche Eskalationsstufe vorgeschrieben.
- Organisation von Veranstaltungen (u.a. für Human Resources-Verantwortliche), die den Schutz der persönlichen Integrität thematisieren.
- Teilnahme an breiten Kampagnen, wie z.B. dem nationalen Aktionstag gegen sexuelle Belästigung an Hochschulen am 23. März 2020, in Kooperation mit der Studierendenvereinigung (skuba) und der Assistierendenvereinigung (avuba) der Universität.
- Neues Kursangebot im Bereich «Persönliche Integrität» im Rahmen der überfachlichen Kompetenzen für Doktorierende und Postdoktorierende ab FS 2020.

Folgende Massnahmen sind noch in Arbeit:

- Einführung eines «Code of Conduct» zum Herbstsemester 2020/21 als verbindlicher Rahmen und Selbstverpflichtung für das Miteinander aller Universitätsangehörigen.
- Durchführung von online-Trainings für alle Mitarbeitenden und Studierenden ab Herbstsemester 2020/21 mit dem Ziel, für das Thema «persönliche Integrität» zu sensibilisieren und Handlungskompetenzen zu vermitteln.
- Integration von spezifischen Trainings in Führungsworkshops.
- Das Reglement «Persönliche Integrität», das die bisherigen Erfahrungen berücksichtigt, liegt im Entwurf vor. Nach seiner Verabschiedung wird es das «Reglement über den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und im Studium» ersetzen.

2. *Wie wird gerechtfertigt, dass der abgemahnte Professor nach seiner Rückkehr seine Lehr- und Betreuungstätigkeiten wieder vollumfänglich aufnimmt?*

Der vorliegende Fall wurde gemäss dem geltenden Reglement über den Schutz vor sexueller Belästigung an der Universität Basel von einer externen Fachperson untersucht. Die vom Rektorat gesprochenen personalrechtlichen Massnahmen sind vor dem Hintergrund der gesamten Untersuchungsergebnisse (und nicht nur der in den Medien zirkulierenden Informationen) angemessen und schöpfen den rechtlich möglichen Rahmen aus. Die Massnahmen entsprechen den Empfehlungen der externen, untersuchenden Person.

a. *Durch wen wurde diese Entscheidung getroffen und welche Möglichkeiten gibt es, um Einsicht in diesen Entscheid zu bekommen?*

Die Massnahmen wurden vom Rektorat beschlossen. Die Universität gibt keinen Einblick in Personaldossiers.

b. *Welche Möglichkeiten des Einspruchs gibt es?*

Grundsätzlich können sämtliche Verfügungen der Universität gemäss § 30 des Vertrags zwischen den Kantonen Basel-Landschaft und Basel-Stadt über die gemeinsame Trägerschaft der Universität Basel (SG 442.400) bei der Rekurskommission der Universität angefochten werden.

- c. *Unter welchen Bedingungen und Auflagen findet die Betreuung der Studierenden statt und wie kann die persönliche Integrität der Betreuten gewährleistet werden?*

Die Universität Basel setzt sich mit Nachdruck für die Wahrung der persönlichen Integrität aller immatrikulierten Studierenden und Doktorierenden ein (siehe dazu auch die Antwort auf Frage 1). Durch die Einführung präventiver Angebote und Trainings, zielgruppenspezifischer Informationsangebote und Sensibilisierungskampagnen sowie eines Code of Conduct werden den Immatrikulierten spezifische Kenntnisse vermittelt.

- d. *Wurden die Studierenden des Professors über die Übergriffe informiert?*

Es fanden mehrere Gespräche am zuständigen Departement und in der entsprechenden Abteilung statt.

3. *Inwiefern sind Massnahmen bezüglich Verletzungen von persönlicher Integrität im Rahmen der Universität einklagbar? Wie können – neben Arbeits- und Strafrecht – Tatpersonen sanktioniert werden?*

Was das Universitäre anbelangt, siehe Antwort zu Frage 2 b (Rekurskommission). Alles Weitere richtet sich jeweils nach dem dafür anwendbaren Recht und Verfahren.

4. *Die Schaffung der neuen Stelle «Kordinatorin für Verletzungen persönlicher Integrität» wird als Massnahme für den Umgang und die Betreuung von Integritätsverletzungen von Betroffenen bezeichnet. Allerdings wurde diese neugeschaffene Stelle durch eine Mitarbeitende besetzt, die zuvor im «antelope»-Programm gearbeitet hat und diese Stelle im «antelope»-Programm anscheinend unbesetzt blieb.*

- a. *Inwiefern steht es im Einklang von Diversität und Chancengleichheit eine neue Stelle einzurichten, diese aber von einem Programm abzuziehen, welches explizit Diversität und Chancengleichheit fördern soll?*

Das Ressort Chancengleichheit hat 2014 erstmals das Karriereprogramm antelope durchgeführt, um hochqualifizierte Doktorandinnen auf ihrem akademischen Karriereweg zu unterstützen. 2018 wurde das Ressort Chancengleichheit um die Diversity-Perspektive erweitert, was die Fokussierung auf weitere Themen ermöglichte und neue Zuständigkeiten und Verantwortungen erforderlich machte. Zeitgleich wurden die strukturierte Doktoratsausbildung sowie Doktoratsprogramme eingeführt und das Geschlechterverhältnis hat sich auf Stufe Doktorat ausgeglichen. Diese Gründe führten dazu, antelope konzeptionell zu überarbeiten und den Fokus auf Postdoktorandinnen zu legen, da hier der Bedarf deutlich höher eingeschätzt wurde. Es gab keine substantiellen Veränderungen oder Reduktionen bei antelope. Die oben erwähnte Neuausrichtung und Profilschärfung, die bessere Eingliederung des Programms in die universitären Strukturen sowie die optimierte Einbettung des Programms in die Fakultäten setzten vielmehr in einem Nebeneffekt nötige Stellenprozentage frei, die für andere Diversity-Projekte erforderlich sind.

- b. *Welche Schritte werden unternommen, um das «antelope»-Programm wieder auf den vorherigen personellen Stand zu bringen?*

Es besteht aktuell kein Handlungsbedarf, da antelope mit seinem jetzigen Profil mit den vorhandenen Stellenprozenten vollumfänglich realisier- und organisierbar ist. Bestimmte Aufgaben wie beispielsweise die kompetitive Auswahl obliegen neu einem speziellen Auswahlkomitee.

- c. *Inwieweit sind Schritte geplant, diese Stellen weiter auszubauen?*

Es sind aktuell keine Schritte geplant, die Stellen im Rahmen von antelope auszubauen. Vergleichende Begründung zu den Unterfragen 4 a und b.

5. *Wie viele Stellenprozente hat die neuen Stelle «Kordinatorin für Verletzungen persönlicher Integrität» und wie viele Anfragen wurden bis heute gestellt und bearbeitet?*

Die neue Stelle «Kordinatorin Persönliche Integrität» umfasst derzeit 60 Stellenprozente zuzüglich 20 Stellenprozenten zur Unterstützung und Administration sowie einer Stellvertretung. Die enge Zusammenarbeit in den Lösungsumsetzungen und Verfahrenswegen mit dem Leiter Human Resources, dem Ressort Personal- und Organisationsentwicklung sowie der externen Untersuchenden bei Verfahren zur sexuellen Belästigung ermöglicht ein engmaschiges Melde- bzw. Umsetzungssystem, das effizient und pragmatisch funktioniert. So konnten in den letzten sechs Monaten von 31 Meldungen bereits 22 Meldungen abschliessend bearbeitet werden; vier Meldungen sind weitgehend erledigt, fünf Meldungen sind aktuell in Bearbeitung. Mehrheitlich ging es um kleinere Konflikte und Probleme, die niederschwellig gelöst werden konnten.

6. *Welche Massnahmen werden beim Kanton erarbeitet, um sexueller Belästigung an staatlichen Bildungsinstitutionen wirksam entgegen zu treten und die Mitarbeitenden zu sensibilisieren?*

Die Abteilung Gleichstellung von Frauen und Männern bietet in Kooperation mit den Kantonen Basel-Landschaft und Bern jährlich zwei Weiterbildungen zum Gleichstellungsgesetz (GIG, SR 151.1) an, welche auch im internen Kursangebot von Human Resources Basel-Stadt ausgeschrieben sind.

Für die Massnahmen der autonomen Hochschulinstitutionen verweisen wir auf die bestehenden Weisungen und Regelungen, welche die Hochschulen selbständig erlassen, kommunizieren und implementieren.

Für die Massnahmen an den kantonalen Schulen verweisen wir auf die folgenden zwei Schreiben des Regierungsrats, die den aktuellen Stand abbilden:

- Schreiben des Regierungsrates zur Interpellation Nr. 60 Thomas Widmer-Huber betreffend Prävention von sexueller Gewalt und Belästigung im Kanton Basel-Stadt (Geschäftsnummer 19.5242) vom 4. September 2019
- Schreiben des Regierungsrats zur Motion Beatrice Messerli und Konsorten betreffend Projektwochen oder Projekttag an Basler Schulen zum «Thema Sexuelle Gewalt und Selbstverteidigung» (Geschäftsnummer 19.5287) vom 15. Januar 2020.

7. *Gibt es konkrete Pläne für einen kantonsweiten «Code of Conduct», der alle Angestellten kantonalen Behörden und Verwaltungen zu respektvollem und anti-diskriminatorischem Verhalten anleitet?*

Gestützt auf § 16 des Personalgesetzes (SG 162.100) sowie Art. 4 des GIG hat der Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt 1997 eine Verordnung über den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz erlassen (SG 162.500). Diese Verordnung definiert, was unter sexueller Belästigung zu verstehen ist, welche Pflichten und Aufgaben Führungsverantwortliche und Anstellungsbehörden haben und an wen sich betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wenden können. In diesem Zusammenhang befasst sich die Abteilung Personal- und Organisationsentwicklung, Schwerpunkt Chancengleichheit und Diversity, bei Human Resources Basel-Stadt kontinuierlich und vertieft mit der fraglichen Thematik. Eine Reihe von Massnahmen und Publikationen wurde in den letzten Jahren implementiert, darunter der Leitfaden für Mitarbeitende und Führungsverantwortliche «Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz», die «Diversity Strategie» und der Leitfaden «Verstehen und verstanden werden – Begegnung mit Vielfalt».

Für die weiteren Präventionsmassnahmen des Kantons verweisen wir auf die oben erwähnten Antworten zur Interpellation Nr. 60 Thomas Widmer-Huber betreffend Prävention von sexueller Gewalt und Belästigung im Kanton Basel-Stadt.

8. *Gibt es Pläne für kantonale Sensibilisierungskampagnen zur Problematik von sexueller Belästigung und Ausbeutung in Betreuungsverhältnissen an kantonalen Bildungsinstitutionen?*

Die Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten ist in der Planung einer Kampagne, die sich gegen sexuelle Belästigung im Erwerbsleben richtet (nicht in Betreuungsverhältnissen im Spezifischen). Die Abteilung Gleichstellung von Frauen und Männern ist für die kantonale Koordination zuständig. Die Lancierung soll voraussichtlich Mitte dieses Jahres stattfinden.

Für die weiteren Präventionsmassnahmen des Kantons verweisen wir auf die oben erwähnten Antworten zur Interpellation Nr. 60 Thomas Widmer-Huber betreffend Prävention von sexueller Gewalt und Belästigung im Kanton Basel-Stadt sowie zur Motion Beatrice Messerli und Konsorten betreffend Projektwochen oder Projekttage an Basler Schulen zum «Thema Sexuelle Gewalt und Selbstverteidigung».

9. *Inwiefern können die bestehenden Institutionen beim Kanton eine achtsame und angemessene Betreuung von Betroffener sexualisierter Belästigung oder Gewalt gewährleisten und an welche Stellen können sich Betroffene wenden?*

Auf der Grundlage der bestehenden Bundesgesetze (Art. 4 und 5 GIG, Art. 328 Obligationenrecht und Art. 6 Arbeitsgesetz (SR 822.11) sind alle arbeitgebenden Institutionen grundsätzlich in der Pflicht, präventive Massnahmen gegen sexuelle Belästigung zu ergreifen. Gemäss den Empfehlungen des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Mann und Frau beinhaltet dies insbesondere:

- die Information, was unter sexueller Belästigung zu verstehen ist;
- eine Grundsatzklärung, dass sexuelle Belästigung in der Institution nicht geduldet wird;
- Ansprechpersonen (auch Vertrauensperson), an die sich betroffene Mitarbeitende wenden können.

Neben und nachgeordnet zu den betriebsinternen informellen Lösungen von Vorfällen oder Konflikten und den ebenfalls betrieblich implementierten formellen Verfahren erteilt die Abteilung Gleichstellung von Frauen und Männern Privaten telefonische Rechtsauskunft zum Gleichstellungsgesetz und vermittelt einzelfallbezogen an weitere Beratungsstellen, insbesondere an die kantonale Schlichtungsstelle für Diskriminierungsfragen. Im Falle sexueller Belästigung können sich Betroffene zudem an die Opferhilfe beider Basel wenden.

10. *Ist ein Ausbau oder eine Veränderung bei den Stellen geplant, angesichts dessen, dass die Betroffene bei den bestehenden Stellen keine angemessene Unterstützung erfuh?*

Für die Situation an der Universität verweisen wir auf die Antworten auf Frage 1 und 4.

Die mediale Berichterstattung über den in der Anfrage thematisierten Fall an der Universität Basel sowie ein (nicht erhärteter) Vorwurf sexueller Belästigung im vergangenen Sommer hat beispielsweise die Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW) bewogen, die bestehende Weisung sowie die Aufgaben der Vertrauenspersonen zu überprüfen. Die FHNW wird die Weisung, die sich im Grundsatz bewährt hat, in den nächsten Wochen aktualisieren und dort, wo der erwähnte Fall Fragen aufgeworfen hat, präzisieren.

Im Namen des Regierungsrates des Kantons Basel-Stadt



Elisabeth Ackermann
Präsidentin



Barbara Schüpbach-Guggenbühl
Staatsschreiberin