

GEMEINDERAT

An den Einwohnerrat
Neuhausen am Rheinfall

Neuhausen am Rheinfall, 13. Oktober 2020

**Bericht und Antrag
betreffend
Schaffung einer Schlichtungsstelle für das Gemeindepersonal**

Sehr geehrter Herr Einwohnerratspräsident
Sehr geehrte Damen und Herren Einwohnerräte

1. Ausgangslage

Einwohnerrat Robert Eichmann hat am 20. Dezember 2019 ein Postulat eingereicht, mit dem er verlangte, es sei eine neutrale Anlaufstelle vorzusehen, die bei Unstimmigkeiten in Personalangelegenheiten angerufen werden könne. In der Sitzung des Einwohnerrats vom 5. März 2020 änderte er sein Postulat wie folgt (Protokoll der 2. Sitzung des Einwohnerrates Neuhausen am Rheinfall vom 5. März 2020, S. 15): «*Der Gemeinderat wird beauftragt, Bericht und Antrag zur Schaffung einer Schlichtungsstelle für das Gemeindepersonal vorzulegen*». Der Einwohnerrat überwies dieses mit 11 : 5 Stimmen bei 2 Enthaltungen an den Gemeinderat.

2. Heutige Situation

Ausdrücklich ist in Art. 18 des Gesetzes über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals vom 3. Mai 2004 (Personalgesetz; SHR 180.100), das gestützt auf Art. 48 der Verfassung der Einwohnergemeinde Neuhausen am Rheinfall vom 29. Juni 2003 (NRB 101.000) auch für das Neuhauser Gemeindepersonal gilt, festgehalten, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Arbeitsplatz Anspruch auf Schutz der Gesundheit und auf Wahrung der persönlichen Integrität haben. Art. 62 des Reglements über die Arbeitsverhältnisse der Angestellten der Gemeinde Neuhausen am Rheinfall vom 26. Oktober 2005 (Personalreglement; NRB 180.101) bestimmt, dass die vom Regierungsrat des Kantons Schaffhausen am 28. September 1999 beschlossenen Richtlinien sinngemäss auch für

das gesamte Personal der Gemeinde Neuhausen am Rheinflall gelten und als Anhang 3 (heute Anhang 4) diesem Reglement beigefügt werden. In diesen Richtlinien sind nicht nur beispielhaft unzulässige Verhaltensweisen wie sexuelle Belästigung und Mobbing aufgeführt, sondern es ist auch dargelegt, wie bei einem Verstoss vorzugehen ist, wenn das direkte Gespräch mit der die Verletzung verursachenden Person nichts gebracht hat. Es sind dann zu informieren:

- die direkt vorgesetzte Person
- die nächsthöhere vorgesetzte Person
- der Personaldienst
- in besonderen Fällen eine von der Gemeinde bezeichnete externe Vertrauensstelle

Liegen schwerwiegende Missstände vor, so können die Gemeindeangestellten nach Art. 24 Abs. 2 Personalreglement ohne Verletzung der Schweigepflicht an die nächst höhere vorgesetzte Stelle der Betroffenen gelangen bis hin zum Einwohnerrat. Wer sich aufgrund ernsthafter Gründe veranlasst sieht, schwerwiegende Missstände, namentlich Straftaten dem Gemeinderat oder dem Einwohnerrat zu melden, darf in den auf die Anzeige folgenden zwei Jahren unter Vorbehalt von schweren Dienstverletzungen nicht entlassen werden (Art. 24 Abs. 5 Personalreglement), womit auch der Fall des «Whistleblowers» abgedeckt ist.

Diese Vorgehensweise hat sich in den letzten Jahren und Jahrzehnten bewährt. Dies gilt umso mehr, als seit Anfang 2019 das Neuhauser Gemeindepersonal nur noch aus rund 80 Personen besteht, eine gut überschaubare Zahl. Als 2019 ein Einwohnerrat den Vorwurf des Mobbings erhob, zog der Gemeinderat, wie im Personalreglement vorgesehen, eine externe Vertrauensstelle bei, indem er die Movis AG, Kreuzstrasse 26, 8008 Zürich, mit der Abklärung der Vorwürfe beauftragte.¹ Damit bestätigt sich, dass kein Handlungsbedarf besteht, sondern die vorhandenen Normen ausreichen. Der Gemeinderat entspricht mit dieser Vorlage dem Wunsch des Einwohnerrats nach einer zusätzlichen Kontaktstelle.

3. Künftige Regelung

3.1 Teilrevision Personalreglement

Der Gemeinderat schlägt nach Anhörung des Personalverbands der Gemeinde Neuhausen am Rheinflall vor, die bis anhin geltende Vorgehensweise unverändert zu belassen, diese aber zu erweitern. Er hat daher unter dem Vorbehalt, dass der Einwohnerrat diesem Vorgehen zustimmt, Art. 62 Personalreglement am 13. Oktober 2020 wie folgt ergänzt, wobei der bisherige Text zum Absatz 1 wird:

²Bei ernsthaften betrieblichen Problemen wie Konflikten oder sexueller Belästigung können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich nach Ausschöpfung des Dienstwegs an die vom Gemeinderat im Voraus bestimmte Stelle wenden.

³Bei Mobbingvorwürfen ist das im Anhang 5 dargestellte Vorgehen einzuhalten.

¹ Die in Art. 47 Abs. 6 Personalgesetz i.V.m. Art. 88 Abs. 1 Personalreglement erwähnte Ombudsstelle war lediglich zuständig für Beschwerden im Zusammenhang mit der Überführung des alten Besoldungssystems in das Funktionsbewertungssystem. Da jene Fälle längst abgeschlossen sind, gibt es die Ombudsstelle heute nicht mehr.

⁴Richten sich die Vorwürfe gegen ein Mitglied des Gemeinderats, können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich unmittelbar an die vom Gemeinderat im Voraus bestimmte Stelle wenden».

Diese Änderung soll am 1. Januar 2021 in Kraft treten, sofern der Einwohnerrat mit diesem Vorgehen einverstanden ist.

Der Gemeinderat hat ebenfalls am 13. Oktober 2020 mit der Movis AG einen Auftrag abgeschlossen, der ab 1. Januar 2021 gelten soll. Das Merkblatt «Vorgehen bei Mobbingvorwürfen» wird die Movis AG analog zu ähnlichen Merkblättern, z.B. der Regelung des Kantons Basel-Landschaft noch ausarbeiten.

3.2 Beauftragung der Movis AG

Da die Movis AG bereits für die Stadt Schaffhausen tätig ist und dort über ein Büro verfügt, hat der Gemeinderat davon abgesehen, Konkurrenzofferten einzuholen. Er hat daher mit der Movis AG einen Vertrag abgeschlossen, der auf einer Grundpauschale von Fr. 1'500.-- pro Jahr und der Verrechnung der effektiven Stunden à Fr. 190.-- beruht, jeweils zuzüglich Mehrwertsteuer und Spesen. Der Gemeinderat rechnet mit Kosten von etwa Fr. 2'500.-- pro Jahr für diese Dienstleistung. Der Vertrag tritt nur in Kraft, wenn der Einwohnerrat mit dem Vorgehen einverstanden ist.

Mit Beschluss vom 13. Oktober 2020 hat der Gemeinderat für die Zeit bis Ende 2024 die Movis AG als Kontaktstelle gemäss Art. 62 Personalreglement bezeichnet. Dieser Beschluss erfolgte wiederum unter dem Vorbehalt der Zustimmung des Einwohnerrats. Die formelle Information des Personals erfolgt, sobald der Einwohnerrat dieser Vorgehensweise zugestimmt hat.

3.3 Verzicht auf Schiedsstelle

In der Einwohnerratssitzung vom 5. März 2020 haben verschiedene Einwohnerräte den Wunsch geäußert, eine eigentliche Schiedsstelle vorzusehen. Der Gemeinderat ist jedoch der Ansicht, dass die Einsetzung einer wie auch immer zusammengesetzten Schiedsstelle nicht zielführend ist und namentlich bei Mobbingvorwürfen den Beizug einer externen Abklärungsstelle nicht verhindern könnte. Zudem lässt sich eine Schiedsstelle kaum mit den Zuständigkeiten gemäss Gemeindegesetz vom 17. August 1998 (SHR 120.100) respektive mit dem Gesetz über den Rechtsschutz in Verwaltungssachen (Verwaltungsrechtspflegegesetz) vom 20. September 1971 (SHR 172.200) vereinbaren, soll die Schlichtungsstelle mehr als nur ein Beratungsorgan sein, zumal im Rechtsmittelverfahren nur die Entscheidungen des Gemeinderats anfechtbar sind.

Hinzuweisen ist, dass weiterhin auch die Möglichkeit besteht, allenfalls bestehende Probleme in der Personalkommission gemäss Art. 6 Abs. 2 Satz 1 Personalreglement zu besprechen. Zudem sind der Gemeinderat respektive der Gemeindepräsident als Personalverantwortlicher auch stets zu Gesprächen mit dem Personalverband bereit.

4. Zuständigkeit

Gemäss Art. 26 Abs. 1 f. der Geschäftsordnung für den Einwohnerrat der Gemeinde Neuhausen am Rheinfluss vom 26. August 2004 (NRB 171.110) erteilt der Einwohnerrat dem Gemeinderat mit einem

überwiesenen Postulat einen Prüfauftrag. Das Postulat verpflichtet den Gemeinderat, die Angelegenheit zu überprüfen und soweit möglich im Sinne des Auftrags tätig zu werden. Seine Entscheidungsbefugnis wird durch den Auftrag nicht beschränkt.

Die oben in Ziff. 3.1 f. dargestellten Massnahmen liegen in der Kompetenz des Gemeinderats. Es braucht daher keinen Erlass einer Norm oder deren Änderung, wofür der Einwohnerrat zuständig wäre. Ebenso wenig bedarf es eines Kreditbeschlusses. Vielmehr genügt es, wenn der Einwohnerrat das geplante Vorgehen des Gemeinderats unterstützt. Entsprechend kann das Postulat Nr. 2019/3 von Robert Eichmann vom 20. Dezember 2019 als erledigt abgeschrieben werden.

5. Antrag

Sehr geehrter Herr Einwohnerratspräsident

Sehr geehrte Damen und Herren Einwohnerräte

Gestützt auf diese Ausführungen unterbreitet Ihnen der Gemeinderat folgende **Anträge**:

1. Dem Vorgehen des Gemeinderats (Teilrevision Personalreglement und Bezeichnung Movis AG als Kontaktstelle) gemäss dessen Beschlüssen vom 13. Oktober 2020 wird zugestimmt.
2. Das Postulat Nr. 2019/3 von Einwohnerrat Robert Eichmann vom 20. Dezember 2019 wird als erledigt abgeschrieben.

Mit freundlichen Grüssen

NAMENS DES GEMEINDERATES
NEUHAUSEN AM RHEINFALL


Dr. Stephan Rawyler
Gemeindepräsident


Janine Rutz
Gemeindeschreiberin

Beilage:

- 1) Vernehmlassung des Personalverbands der Gemeinde Neuhausen am Rheinfall vom 6. Mai 2020
- 2) Beschluss des Gemeinderats vom 13. Oktober 2020
- 3) Vertrag mit der Movis AG vom 1. Oktober 2020
- 4) Anhang 5 des Personalreglements (folgt nach)
- 5) Bildungs-, Kultur- und Sportdirektion Kanton Basel-Landschaft, Mobbing Verfahren BKSD in Zusammenarbeit mit Movis vom Juli 2013

EINGEGANGEN

07. Mai 2020

GEMEINDEKANZLER

Gemeindepräsident
Herrn Dr. S. Rawyler
Gemeindehaus
8212 Neuhausen am Rheinfall

6. Mai 2020/mw

**Vernehmlassung Postulat Nr. 2019/3 von Robert Eichmann
Beauftragung Movis AG**

Sehr geehrter Herr Gemeindepräsident

Vielen Dank für die Möglichkeit, zum Postulat Nr. 2019/3 von Robert Eichmann, Beauftragung Movis AG, Stellung nehmen zu können.

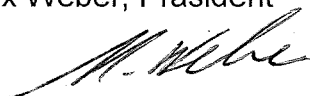
Nach Umfrage im Personalverband Neuhausen am Rheinfall, hat sich die Mehrheit der Antwortenden, positiv über die Schaffung einer Kontaktstelle bei Personalproblemen geäußert. Es gab auch einige wenige Stimmen, die dies für überflüssig halten.

Es gibt aber auch vereinzelte Stimmen, die bei einem ernsthaften Problem, den Dienstweg in Frage stellen, weil es ja auch möglich ist, dass eine Referentin oder ein Referent das Problem sein könnte.

Der Personalverband schlägt deshalb vor, dass es auch möglich sein sollte, direkt an den Chef des Personaldienstes oder dessen Stellvertreter zu gelangen oder sich direkt an die Kontaktstelle (Movis AG) wenden zu können. Selbstverständlich mit einer Information an den Chef des Personaldienstes.

Wir bitten Sie daher noch einmal zu prüfen ob eine direkte Kontaktaufnahme mit der beauftragten Firma (Movis AG) im Ausnahmefall möglich ist, und wie diese Ausnahme aussehen soll. Unserer Meinung nach sollte bei einem Problem mit den Referentinnen und Referenten eine direkte Kontaktaufnahme möglich sein.

Mit freundlichen Grüßen
PERSONALVERBAND
DER GEMEINDE
NEUHAUSEN AM RHEINFALL
Max Weber, Präsident





Gemeinderat Neuhausen am Rheinflall Protokollauszug vom 13. Oktober 2020

Sitzung Nr. 47

Betrifft: Präsidialreferat;
Personalwesen
Postulat Robert Eichmann; Beauftragung Movis AG; 2. Lesung

1. Einwohnerrat Robert Eichmann hat am 20. Dezember 2019 ein Postulat eingereicht, mit dem er verlangte, es sei eine neutrale Anlaufstelle vorzusehen, welche bei Unstimmigkeiten in Personalangelegenheiten angerufen werden könne. In der Sitzung des Einwohnerrats vom 5. März 2020 änderte er sein Postulat wie folgt (Protokoll der 2. Sitzung des Einwohnerrates Neuhausen am Rheinflall vom 5. März 2020, S. 15): «*Der Gemeinderat wird beauftragt, Bericht und Antrag zur Schaffung einer Schlichtungsstelle für das Gemeindepersonal vorzulegen*». Der Einwohnerrat überwies dieses mit 11 : 5 Stimmen bei 2 Enthaltungen an den Gemeinderat.

2. Der Gemeindepräsident schlägt vor, statt einer Schlichtungsstelle analog zur Stadt Schaffhausen die Movis AG als ständige externe Kontaktstelle bei Personalproblemen einzusetzen. Hierfür ist Art. 62 des Reglements über die Arbeitsverhältnisse der Angestellten der Gemeinde Neuhausen am Rheinflall vom 26. Oktober 2005 (Personalreglement; NRB 180.101) wie folgt zu ergänzen, wobei der bisherige Text zum Absatz 1 wird:

«²Bei ernsthaften betrieblichen Problemen wie Konflikten, Mobbing oder sexueller Belästigung können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich an eine vom Gemeinderat im Voraus bestimmte Stelle wenden.

³Bei Mobbingvorwürfen ist das im Anhang 5 dargestellte Vorgehen einzuhalten».

Diese Änderung soll am 1. Januar 2021 in Kraft treten.

Diese Teilrevision ist unter dem Vorbehalt zu beschliessen, dass der Einwohnerrat das Vorgehen des Gemeinderats unterstützt. Per 1. Januar 2021 ist ein Vertrag mit der Movis AG abzuschliessen, wobei der Gemeindepräsident die Variante mit einer Grundpauschale von Fr. 1'500.-- pro Jahr und der Verrechnung der effektiven Stunden à Fr. 190.--, jeweils zuzüglich Mehrwertsteuer und Reisespesen, vorschlägt. In der Zwischenzeit liegt ein unterschrittsreifer Entwurf für einen Vertrag vor.

Der Gemeinderat hat dieses Geschäft am 7. April 2020 in erster Lesung behandelt und den Entwurf für einen Bericht und Antrag an den Einwohnerrat zur freigestellten Stellungnahme an den Personalverband der Gemeinde Neuhausen am Rheinflall weitergeleitet.

3. Der Personalverband der Gemeinde Neuhausen am Rheinflall liess sich innert erstreckter Frist am 6. Mai 2020 vernehmen. Eine Mehrheit der Antwortenden habe sich positiv zur Schaffung einer Kontaktstelle bei Personalproblemen geäussert. Einige wenige Stimmen hätten diese für überflüssig gehalten. Vereinzelt hätten den Dienstweg für den Fall, dass eine Referentin oder ein Referent das Problem darstelle, in Frage gestellt. Der Personalverband schlage daher vor, *«dass es auch möglich sein sollte, direkt an den Chef des Personaldienstes oder dessen Stellvertreter zu gelangen oder sich direkt an die Kontaktstelle (Movis AG) wenden zu können. Selbstverständlich mit einer Information an den Chef des Personaldienstes. [...] Unserer Meinung nach sollte bei einem Problem mit den Referentinnen und Referenten eine direkte Kontaktaufnahme möglich sein»*.

4. Der Gemeindepräsident hat unter Berücksichtigung der Stellungnahme des Personalverbands der Gemeinde Neuhausen am Rheinflall vom 6. Mai 2020 den Bericht und Antrag überarbeitet.

5. Der Gemeinderat ist zuständig für die Teilrevision des Personalreglements, die per 1. Oktober 2020 in Kraft treten soll, sofern der Einwohnerrat dem Vorgehen zustimmt (Änderungen fett und kursiv):

| <i>heutige Fassung</i> | <i>neue Fassung</i> |
|---|---|
| Art. 62 Persönliche Integrität Die vom Regierungsrat des Kantons Schaffhausen am 28. September 1999 beschlossenen Richtlinien gelten sinngemäss auch für das gesamte Personal der Gemeinde Neuhausen am Rheinflall und werden als Anhang 3 diesem Reglement beigefügt. | Art. 62 Persönliche Integrität ¹ Die vom Regierungsrat des Kantons Schaffhausen am 28. September 1999 beschlossenen Richtlinien gelten sinngemäss auch für das gesamte Personal der Gemeinde Neuhausen am Rheinflall und werden als Anhang 4 diesem Reglement beigefügt. ² Bei ernsthaften betrieblichen Problemen wie Konflikten oder sexueller Belästigung können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich nach Ausschöpfung des Dienstwegs an die vom Gemeinderat im Voraus bestimmte Stelle wenden. ³ Bei Mobbingvorwürfen ist das im Anhang 5 dargestellte Vorgehen einzuhalten. |

| |
|--|
| <p><i>⁴Richten sich die Vorwürfe gegen ein Mitglied des Gemeinderats, können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich unmittelbar an die vom Gemeinderat im Voraus bestimmte Stelle wenden.</i></p> |
|--|

6. Sobald der Einwohnerrat dieser Vorgehensweise zugestimmt hat, erfolgt die Information an das Personal.

Der Gemeinderat beschliesst:

1. Die Teilrevision des Reglements über die Arbeitsverhältnisse der Angestellten der Gemeinde Neuhausen am Rheinfall (Personalreglement) vom 26. Oktober 2005 (NRB 180.101) betreffend Art. 62 wird mit Wirkung per 1. Januar 2021 genehmigt. Diese Teilrevision erfolgt unter dem Vorbehalt der Zustimmung des Einwohnerrats.
2. Als externe Kontaktstelle gemäss Art. 62 Personalreglement wird für die Zeit bis Ende 2024 die Movis AG, Kreuzstrasse 26, 8008 Zürich, mit ihrer Filiale an der Stadthausgasse 7, 8200 Schaffhausen, bezeichnet. Dieser Beschluss erfolgt unter dem Vorbehalt der Zustimmung des Einwohnerrats zum Vorgehen des Gemeinderats.
3. Der Entwurf für einen Bericht und Antrag an den Einwohnerrat wird in 2. Lesung genehmigt und an den Einwohnerrat weitergeleitet.
4. Die Gemeinde schliesst mit der Movis AG einen Vertrag betreffend Mitarbeitendenberatung gemäss dem Entwurf vom 1. Oktober 2020.
5. Die formelle Information des Personals erfolgt, sobald der Einwohnerrat dem Vorgehen des Gemeinderats zugestimmt hat.
6. Mitteilung an:
 - Max Weber, Präsident Personalverband der Gemeinde Neuhausen am Rheinfall
 - Movis AG, Bahnhofplatz 9, 8401 Winterthur

NAMENS DES GEMEINDERATES:
Der Präsident: Die Schreiberin:




Gemeinde Neuhausen am Rheinfall

Vertrag Anlauf- und Beratungsstelle zum Thema
'Schutz der persönlichen Integrität am Arbeitsplatz'

Movis AG
Kreuzbühlstrasse 8
CH-8008 Zürich
Telefon +41 848 270 270
info@movis.ch
www.movis.ch

Zwischen der

Gemeinde Neuhausen am Rheinfall, Zentralstrasse 38, 8212 Neuhausen am Rheinfall
als Auftraggeberin

und der

Movis AG (nachfolgend Movis genannt)
Kreuzbühlstrasse 8, 8008 Zürich
als Beauftragte

wird folgender Vertrag abgeschlossen:

1. Auftrag und Zielsetzungen

Movis fungiert für die Mitarbeitenden der Gemeinde Neuhausen am Rheinfall als Anlauf- und Beratungsstelle im Falle von Belästigungen und mutmasslichen Integritätsverletzungen.

Es gelten dabei die folgenden Zielsetzungen:

- Bereitstellen einer Anlaufstelle, an die sich Mitarbeitende aller Stufen im Falle von Belästigungen und mutmasslichen Integritätsverletzungen am Arbeitsplatz wenden können.
- Vertrauliche Beratung und Unterstützung von Mitarbeitenden bei Belästigungen oder mutmasslichen Integritätsverletzungen am Arbeitsplatz:
 - Mobbing
 - Konflikte
 - Sexuelle Belästigung
 - Diskriminierung
 - Gewalt(androhung)
- Weiterführende Massnahmen und Erstabklärungen bei Bedarf. Möglichkeit, die Auswahl an Beratungsthemen im Auftrag des HR zu erweitern.
- Fachberatung von HR und Vorgesetzten betreffend Umgang mit konkreten Meldungen von Belästigungen oder mutmasslichen Integritätsverletzungen.

- Vermittlungsgespräche bei Konflikten sowie Untersuchung von mutmasslichen Integritätsverletzungen im Rahmen eines delegierten, betrieblichen Untersuchungsverfahrens.
- Unterstützung des HR bei präventiven Massnahmen zum Schutze der persönlichen Integrität.

Die Movis-Beratung entlastet und klärt in angespannten Situationen. Wo Spezialwissen gefragt ist, weist Movis an öffentliche oder private Stellen weiter.

2. Leistung

Movis sorgt für die optimale Gestaltung der Beratungsleistungen:

- Auswahl, Führung, Kontrolle und Fortbildung der Movis-Berater und -Beraterinnen
- Organisation und Koordination des Auftrages
- Reporting und Evaluation
- Verbindliche, gute Erreichbarkeit und hohe Verfügbarkeit

3. Dienstleistungen

3.1 Beratung von Mitarbeitenden aller Stufen

Movis bietet Beratung und unterstützt Mitarbeitende und Führungskräfte bei:

- Vertrauliche Beratung und Unterstützung von Mitarbeitenden bei Belästigungen oder mutmasslichen Integritätsverletzungen ohne Interventionspflicht.
- Hilfe zur Selbsthilfe um sich gegen Belästigungen zur Wehr zu setzen. Hilfe bei der formellen Meldung an den Arbeitgeber, bei krassen Vorfällen, stark eskalierter Situationen und wenn die Möglichkeiten zur Selbsthilfe erschöpft sind.
- Vermittlung von therapeutischer Unterstützung nach traumatischen Erlebnissen.

3.2 Fachberatung von Führungspersonen

- Movis unterstützt das HR bei Bedarf bei präventiven Massnahmen (Reglement und Prozess zum Schutz der persönlichen Integrität, Information der Mitarbeitenden, Schulung von Vorgesetzten).
- Movis berät HR und Führungspersonen bei Bedarf bezüglich dem Umgang mit Belästigungsmeldungen und schwierigen Mitarbeitendensituationen.

3.3 Vermittlungsgespräche und Untersuchung von mutmasslichen Integritätsverletzungen

- Movis kann vom HR mit der Durchführung von Vermittlungsgesprächen beauftragt werden, in Fällen mit Aussicht auf einvernehmliche Konfliktlösung.

- Movis kann vom HR in komplexen Situationen mit der Durchführung eines delegierten betrieblichen Untersuchungsverfahrens zur Klärung mutmasslicher Integritätsverletzungen beauftragt werden.

4. Leistungsstandards

4.1 Zugang / Ablauf

- Die Mitarbeitenden der Gemeinde Neuhausen am Rheinflall können sich **ausschliesslich beim Thema Mobbing direkt an Movis** wenden. Konflikte, sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Gewalt(androhung) machen die Mitarbeitenden der Gemeinde via ihre Vorgesetzten anhängig. **Sollte dabei keine Einigung erzielt werden, kann Movis auch in diesen Fällen zur Klärung beigezogen werden.**
- **Movis bildet den beschriebenen Zugang in einem Ablaufdiagramm ab.**

4.2 Verfügbarkeit/Erreichbarkeit

- Movis ist 24 Stunden / 7 Tage für Beratungsanliegen, Auskünfte und Terminvereinbarungen telefonisch erreichbar. Am Abend, währenden der Nacht und an Wochenenden liegt der Beratungsfokus bei Beratung in Notfallsituationen.
- Persönliche Beratungstermine mit den jeweiligen Movis-Berater/innen finden grundsätzlich während den Büroarbeitszeiten statt und werden nach Verfügbarkeit vereinbart.
- Mit einer regional zuständigen Beratungsperson erhält die Gemeinde Neuhausen am Rheinflall eine persönliche Ansprechperson vor Ort, welche das Unternehmen kennt und die Face-to-Face Beratungen durchführt.

5. Organisation und Infrastruktur

5.1 Personelles

- Movis stellt der Gemeinde Neuhausen am Rheinflall für die oben erwähnten Dienstleistungen diplomierte Sozialarbeiter/-innen FH/Bachelor/Master als persönliche Ansprechpersonen in den Regionen zur Verfügung.

5.2 Zusammenarbeit

- Beide Vertragsparteien bezeichnen je eine Kontaktperson, die für eine gute Kommunikation zwischen dem Unternehmen und Movis sorgt.

5.3 Räumlichkeiten

- Face-to-Face Beratungen sind an allen der über 20 gut und diskret zugänglichen Beratungsstandorten der Movis AG möglich. Primärer Beratungsstandort für die Mitarbeitenden der Gemeinde Neuhausen am Rheinflall ist die Movis Regionalstelle, Stadthausgasse 7, 8200 Schaffhausen.
- Die Beratungen finden grundsätzlich in den Räumen der Movis statt.
- Auf Wunsch und bei Bedarf wird ein entsprechender Raum von der Gemeinde Neuhausen am Rheinflall zur Verfügung gestellt.

6. Information

6.1 Diskretion

- Movis achtet sowohl gegenüber Ratsuchenden wie auch gegenüber der Gemeinde Neuhausen am Rheinflall auf grösstmögliche Diskretion.
- Persönliche Informationen über Klienten und Klientinnen unterstehen der beruflichen Schweigepflicht, wenn nicht eine anderslautende Abmachung zwischen Unternehmen, Mitarbeitendem und Berater/in besteht, bzw. das ausdrückliche Einverständnis der betroffenen Person zur Weitergabe von persönlichen Informationen vorliegt. Von diesem Grundsatz kann nur abgewichen werden, wenn eine Gefährdung von Leib und Leben der betroffenen Person oder Dritter vorliegt.
- Movis achtet auf ihre allparteiliche, externe Position. Sie hat keine Weisungsbefugnisse und übernimmt in der Regel keine Kontrollaufgaben.
- Die Vertragsparteien verpflichten sich gegenseitig zur Geheimhaltung aller Wahrnehmungen und Unterlagen, die zur geschäftlichen Geheimsphäre gehören. Bei Zweifeln über die Zugehörigkeit einer Information oder Wahrnehmung zu Geschäftsgeheimnissen der anderen Vertragspartei, besteht eine Vermutung der Vertraulichkeit sowie eine gegenseitige Konsultationspflicht.
- Movis ist zur Geheimhaltung aller Informationen, Daten, Unterlagen usw., insbesondere aller Geschäftsgeheimnisse der Gemeinde Neuhausen am Rheinflall verpflichtet. Movis ist verpflichtet, ihre Organe, Mitarbeitenden und Hilfspersonen über diese Pflichten schriftl. zu orientieren und zu deren Befolgung anzuhalten.
- Die Geheimhaltungspflichten gelten auch nach Beendigung des Auftrags uneingeschränkt weiter.
- Die geltenden Rechtsnormen (insbes. Datenschutzgesetz) sind jederzeit einzuhalten.

6.2 Kommunikation

- Die Mitarbeitenden der Gemeinde Neuhausen am Rheinflall werden in geeigneter Form über die externe Anlaufstelle informiert.

- Es ist die Aufgabe der Gemeinde Neuhausen am Rheinflall sicher zu stellen, dass allen Mitarbeitenden und Vorgesetzten die externe Anlaufstelle bekannt ist.

6.3 Berichterstattung

- Movis orientiert die Gemeinde Neuhausen am Rheinflall laufend über ihre Arbeit und allgemeine Erkenntnisse.
- Die Gemeinde Neuhausen am Rheinflall orientiert ihrerseits Movis über unternehmerische Aktivitäten und Veränderungen, die für die Tätigkeiten von Movis relevant sind.
- Movis erstellt eine umfassende Jahresstatistik inkl. Kommentar.
- Es finden Jahresgespräche (Feedback & Evaluation) statt.

7. Honorar

Wir verrechnen Ihnen für unsere Leistungen eine jährliche Grundpauschale und die einzelnen Beratungsstunden nach effektivem Aufwand.

Die Grundpauschale beträgt in Abhängigkeit der aktuellen Mitarbeiterzahl (rund 90 MA) **CHF 1'500.00** pro Jahr.

Die Beratungsstunden werden zum Ansatz von **CHF 190.00** monatlich in Rechnung gestellt. Allfällige Wegzeiten werden zum halben Ansatz verrechnet. Die Beträge verstehen sich exklusive Mehrwertsteuer und Reisespesen.

Die Grundpauschale wird nach Vertragsabschluss pro Rata und in den Folgejahren jeweils im Januar in Rechnung gestellt.

Die Grundpauschale deckt folgende Leistungen ab:

- Anlaufstelle bei Verdacht auf Verletzung der persönlichen Integrität für Mitarbeitende aller Stufen. Vertrauliche Beratung von Mitarbeitenden ohne Interventionspflicht. Zugang zum Berater-Netz der Movis bei Belästigungen und mutmasslichen Integritätsverletzungen.
- Professionelle Beratung durch die Berater/innen
- Movis Direkt: Hotline für dringende Anliegen und betriebliche Problemstellungen
Tel. 0848 270 270, Mo bis Fr 8.00 – 19.00 Uhr
- Die Kosten für die Bekanntmachung der Dienstleistungen: Die Teilnahme an einer Mitarbeitenden-Veranstaltung, standardisiertes Informationsmaterial für alle Mitarbeitenden (Papier Flyer mit Abziehkarte und eFlyer)
- Kostenlose Bereitstellung von Präventionsplakaten (Mobbing, Sexuelle Belästigung, Gewalt(androhung))
- Auftragskoordination, -evaluation und -entwicklung: Aufbau und Entwicklung der Zusammenarbeit, Auftragskoordination, ein Jahresgespräche (Feedback & Evaluation), individuelle Jahresstatistik und -bericht

In dieser Grundpauschale nicht enthalten sind die effektiven Beratungsstunden, Wegzeiten, Reisespesen sowie Präsentationen, Schulungen, Konzeptarbeiten und Projekte.

8. Schlussbestimmungen

Dieser Vertrag tritt per 1. Januar 2021 in Kraft und kann von den Vertragspartnern, unter Einhaltung einer sechsmonatigen Kündigungsfrist, jeweils auf Monatsende gekündigt werden.

Beabsichtigt der Auftraggeber im Zeitraum von einem halben Jahr nach der Vertragsauflösung die in seinem Auftrag eingesetzten Berater/-innen der Movis zu übernehmen und in seinem Namen in vergleichbarer Funktion zu beschäftigen, so schuldet er Movis eine Prämie in der Höhe von 100% des letzten Jahresumsatzes im vorliegenden Auftrag.

Movis bewahrt die selbst angelegten Akten treuhänderisch auf.

Sofern im Vertrag keine anderslautenden Regelungen getroffen wurden, kommen die Bestimmungen über den einfachen Auftrag (OR Art. 394 ff) zur Anwendung.

Der Gerichtsstand ist Zürich.

Neuhausen am Rheinfl, den

Zürich, den 01.10.2020

Gemeinde Neuhausen am Rheinfl

Movis AG



Dr. Stephan Rawyler
Gemeindepräsident

Rita Bertschy
Leiterin Operations



lic. phil. | Janine Rutz
Gemeindeschreiberin

Kaspar Vidal
Regionalleiter



Mobbing Verfahren BKSD in Zusammenarbeit mit movis

| Schritt | Inhalt |
|---|--|
| 1. Ausgangslage | Ein Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin erhebt Mobbingvorwürfe gegen einen Kollegen/eine Kollegin oder einen Vorgesetzten/eine Vorgesetzte. ⇓ |
| 2. Personaldienst- Abklärung | Die verantwortliche Person aus dem Personaldienst führt ein Gespräch mit dem vermeintlichen Mobbing-Opfer. ⇒ Unhaltbare Anschuldigungen, oder es wird deutlich, dass ein anderer Konflikt vorliegt – interne Problemlösung, evtl. durch zusätzliche Beratungsmöglichkeiten oder betriebliche Massnahmen ⇓ Falls ein Abklärungsbedarf festgestellt wird: Schriftlicher Auftrag für Mobbingabklärung an Movis |
| 3. Auftrag an Movis | Die verantwortliche Person aus dem Personaldienst informiert den betroffenen Mitarbeiter/die betroffene Mitarbeiterin darüber, dass sich im Rahmen der Mobbingabklärung ein Berater/eine Beraterin von Movis AG zur Beurteilung der Situation an ihn/sie wenden werde. ⇒ Der/die Mitarbeitende will diese Abklärung nicht durchführen: Diskussion PD/Mitarbeitende/r, Betriebliche Entscheide, z.B. Verbot Mobbingvorwürfe zu äussern ⇓ Abklärung findet statt durch Movis. Es wird abgeklärt, ob aufgrund der subjektiven Wahrnehmung des mutmasslichen Opfers, der Sachverhalt von Mobbing gegeben ist. |
| 4. Interview und Pro- tokoll | Der Movis-Berater/die Movis-Beraterin (nicht der/die im Betrieb tätige Sozialberater/in) führt ein standardisiertes Interview durch Es beinhaltet u. a. folgende Fragen: <ul style="list-style-type: none">• Was sind die genauen Vorwürfe• Wer ist beteiligt• Was genau ist passiert• Wann ist es passiert• Was wurde unternommen zur Verbesserung der Situation ⇒ Das mutmassliche Mobbingopfer nimmt im Verlauf des Interviews Abstand von seinen Mobbing-Vorwürfen – schriftliche Rückmeldung an PD-Verantwortliche mit Unterschrift Mitarbeiter/in und Movis-Berater/in. Die Verantwortung für weiteren Verlauf liegt beim Arbeitgeber – evtl. betriebliche Entscheide ⇓ Der Movis-Berater/die Movis-Beraterin erstellt ein Protokoll Das mutmassliche Mobbingopfer bekommt das Protokoll und überprüft es auf seine Richtigkeit. Das Protokoll wird so lange angepasst, bis er/sie sich korrekt wiedergegeben und verstanden fühlt. Das Protokoll wird von allen beim Interview Anwesenden unterzeichnet. Die / der betroffene Mitarbeitende erhält eine Kopie des Protokolls. |

| Schritt | Inhalt |
|---|---|
| <p>5. Bericht</p> | <p>Der Movis-Berater/die Movis-Beraterin verfasst aufgrund der im Protokoll festgehaltenen subjektiven Erlebnisse des mutmasslichen Opfers einen Bericht zuhanden des/der PD-Verantwortlichen. Der Bericht behandelt vertieft die Frage, ob gemäss Definition (Leymann und Glasl) Mobbing vorliegt oder nicht.</p> <p>⇒ Sachverhalt von Mobbing nicht erfüllt – Empfehlung von Massnahmen, z.B. Konfliktberatung, Gesundheitsabklärung.</p> <p>⇓ Mobbingkriterien sind erfüllt und der Verdacht erhärtet sich - Empfehlung des internen Verfahrens durch den Movis-Berater/die Movis-Beraterin.</p> |
| <p>6. Konstituierung des betriebsinter- nen Gremiums</p> | <p>Der/die verantwortliche Person aus dem Personaldienst beruft das betriebsinterne Gremium ein, um das interne Verfahren durchzuführen. Mindestbesetzung: Linienvorgesetzte/r von mutmasslichem Täter/mutmasslicher Täterin und Opfer, HR-Leitung. (Mögliche weitere Personen: z.B. Rechtsabteilung, Personalvertretung etc.)</p> <p>Es empfiehlt sich das Verfahren schnell durchzuführen – max. 2 Wochen nach Erhalt des Berichts.</p> <p>⇓ Vorladung aller Beteiligten – Opfer, Täter/in, Zeugen</p> |
| <p>7. Befragung und Beurteilung</p> | <p>Das interne Gremium führt eine Befragung aller Beteiligten (einzeln) durch.</p> <p>⇓ Das interne Gremium beurteilt die Situation nach Kenntnis aller Sachverhalte und beschliesst Massnahmen</p> |
| <p>8. Massnahmen</p> | <p>Die geplanten Massnahmen werden allen Beteiligten mitgeteilt und umgesetzt.</p> <p>⇓</p> |
| <p>9. Überprüfung</p> | <p>Der Erfolg der Massnahmen wird überprüft. Bei Nicht-Erfolg (z.B. Mobbing geht weiter) ⇒ zurück zu 7 - Neubeurteilung ⇓ Bei Erfolg: Abschluss</p> |