

² Die Vertrauenspersonen benötigen für jeden ihrer Schritte das Einverständnis der betroffenen Person.

³ Zu den Aufgaben der Vertrauenspersonen gehören insbesondere, die betroffenen Personen anzuhören und sie

- a) über die möglichen informellen und formellen Schritte zu informieren und bei der Wahl des Vorgehens zu beraten;
- b) auf ihren Wunsch zu Gesprächen und Verhandlungen zu begleiten oder sie dabei zu vertreten;
- c) bei der Formulierung und Eingabe einer allfälligen Anzeige zu unterstützen;
- d) über allfällige straf- und zivilrechtliche Schritte zu informieren;
- e) bei Aktivitäten zur Prävention gegen Mobbing am Arbeitsplatz zu unterstützen oder an solchen Aktivitäten teilzunehmen.

⁴ Die Vertrauenspersonen können insbesondere

- a) mit allen Beteiligten Einzelgespräche führen;
- b) ein gemeinsames Gespräch mit allen Beteiligten, insbesondere mit den Vorgesetzten verlangen;
- c) bei Bedarf externe Fachpersonen beiziehen. Sofern dies Kosten zur Folge hat, ist eine vorgängige Absprache mit dem Personalamt notwendig;
- d) vorsorgliche Massnahmen beantragen.

⁵ Die Schweigepflicht geht allfälligen anderen Pflichten vor.

⁴ Die Vertrauenspersonen können insbesondere

- c) bei Bedarf externe Fachpersonen beiziehen. Sofern dies Kosten zur Folge hat, ist eine vorgängige Absprache mit dem Personalamt oder dem Personaldienst des Spitals notwendig;
- d) Vorschläge zur Verbesserung der Situation machen.

<p>6. Formelles Anzeigeverfahren</p>	<p>6. Formelles Anzeigeverfahren</p>
<p>§ 234 Anzeigerecht und Anträge</p> <p>¹ Von Mobbing betroffene Personen haben das Recht, innerhalb von drei Monaten seit der letzten als Mobbing empfundenen Handlung bei der Anstellungsbehörde oder beim Personalamt schriftlich Anzeige zu erstatten.</p> <p>² Sie können folgende Anträge stellen:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) drohendes Mobbing zu verbieten oder zu unterlassen; b) bestehendes Mobbing zu beseitigen; c) Mobbing festzustellen. <p>³ Die Anstellungsbehörde leitet die Anzeige an das Personalamt weiter.</p>	<p>¹ Von Mobbing betroffene Personen haben das Recht, innerhalb von drei Monaten seit der letzten als Mobbing empfundenen Handlung bei der Anstellungsbehörde oder beim Personalamt und für Arbeitnehmende des Spitals beim Personaldienst des Spitals schriftlich Anzeige zu erstatten. Die Anstellungsbehörde leitet die Anzeige an das Personalamt weiter.</p> <p>³ Offensichtlich unbegründeten Anzeigen gibt das Personalamt beziehungsweise der Personaldienst des Spitals in Form einer Verfügung keine Folge. Diese Verfügung kann beim Regierungsrat angefochten werden. Das Verfahren ist kostenlos. Der Regierungsratsbeschluss kann mit Verwaltungsgerichtsbeschwerde beim Verwaltungsgericht angefochten werden.</p>
	<p>§ 234bis Mediationsverfahren</p> <p>¹ Ist die Anzeige nicht offensichtlich unbegründet, einigen sich die Parteien auf einen Mediator oder eine Mediatorin aus der durch die GAVKO genehmigten Liste. Kommt keine Einigung zustande, bestimmt das Personalamt beziehungsweise der Personaldienst des Spitals einen Mediator oder eine Mediatorin, der</p>

oder die von keiner Partei vorgeschlagen worden ist. Dieser Entscheid ist nicht anfechtbar.

² Der Mediator oder die Mediatorin führt ein Mediationsverfahren durch. Er oder sie hat in diesem Rahmen das Recht, Einsicht in die Personaldossiers der betroffenen Personen zu nehmen.

³ Der Mediator oder die Mediatorin kann insbesondere

- a) mit allen Beteiligten Einzelgespräche führen;
- b) ein gemeinsames Gespräch mit allen Beteiligten, insbesondere mit den Vorgesetzten verlangen;
- c) bei Bedarf externe Fachpersonen beiziehen. Sofern dies Kosten zur Folge hat, ist eine vorgängige Absprache mit dem Personalamt oder dem Personaldienst des Spitals notwendig;
- d) vorsorgliche Massnahmen dem Personalamt oder dem Personaldienst des Spitals vorschlagen.

⁴ Das Mediationsverfahren ist vertraulich. Die Akten aus dem Mediationsverfahren dürfen in einer allfälligen administrativen Untersuchung nicht verwendet werden.

⁵ Die Parteien sind zur aktiven Teilnahme verpflichtet. Verweigert eine Partei die aktive Teilnahme, bricht der Mediator oder die Mediatorin das Mediationsverfahren ab. Im Mediationsverfahren können sich die betroffenen Personen durch eine Vertrauensperson nach § 232 Abs. 1 GAV begleiten lassen.

⁶ Der Mediator oder die Mediatorin teilt bei Abschluss des Verfahrens dem Personalamt beziehungsweise dem Personaldienst des Spitals mit, ob das Verfahren

- a) abgebrochen wurde und aus welchen Gründen;
- b) eine Einigung zustande gekommen ist und was diese beinhaltet;
- c) oder ob keine Einigung zustande gekommen ist.

	<p>⁷ Scheitert das Mediationsverfahren, kann die anzeigende Person innert 30 Tagen beim Personalamt die Einsetzung einer Untersuchungskommission verlangen. Musste das Mediationsverfahren abgebrochen werden, weil die anzeigende Person nicht aktiv teilgenommen hat, so besteht keine Möglichkeit, die Einsetzung einer Untersuchungskommission zu verlangen.</p>
<p>§ 235 Administrative Untersuchung</p> <p>¹ Offensichtlich unbegründeten Anzeigen gibt das Personalamt in Form einer Verfügung keine Folge. Dieser Entscheid kann nach § 237 GAV angefochten werden.</p> <p>² In den andern Fällen setzt der Regierungsrat auf Antrag des Personalamtes eine Untersuchungskommission ein.</p> <p>³ Die Kommission hat:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) die notwendigen Abklärungen zur Ermittlung des Sachverhalts vorzunehmen; b) den angezeigten Personen das rechtliche Gehör zu gewähren; c) einen Bericht mit Empfehlungen und Anträgen auf Massnahmen zu erstellen. <p>⁴ Den Abschluss der Untersuchung bildet ein Bericht an den Regierungsrat. Der Bericht enthält Anträge der Untersuchungskommission über die erforderlichen Massnahmen sowie über die von der anzeigenden Person gestellten Begehren.</p> <p>⁵ Die Untersuchung ist in der Regel innert sechs Monaten nach Eingang der Anzeige abzuschliessen.</p>	<p>¹ aufgehoben</p> <p>² Der Regierungsrat setzt auf Antrag des Personalamtes eine Untersuchungskommission ein.</p> <p>⁵ aufgehoben</p>

§ 236

Beschluss des Regierungsrates

¹ Gestützt auf den Untersuchungsbericht fasst der Regierungsrat einen Beschluss, in welchem er über die von der anzeigenden Person gestellten Anträge entscheidet. Gegenüber der angezeigten Person kann er personalrechtliche Massnahmen anordnen. Möglich ist auch die Anordnung von Führungs- oder organisatorischen Massnahmen.

² Der Beschluss ist nach § 237 GAV anfechtbar.

^{1bis} Der Regierungsrat kann der obsiegenden Partei eine durch den Kanton zu tragende Parteientschädigung zusprechen. Anwaltskosten werden zu einem Stundenansatz von höchstens 220 Franken vergütet. Bei ungebührlicher Verfahrensverzögerung oder bös- und mutwilliger Prozessführung können einer Partei Verfahrenskosten auferlegt werden.

Bereinigte Fassung nach Beschlussfassung an der GAVKO-Sitzung vom 21.01.2019
Christine Kessi & Steve Käsermann (erstellt 03.01.2019 & überarbeitet 19.02.2019)