



Grosser Rat des Kantons Basel-Stadt

**Geschäftsprüfungskommission (GPK)**

**An den Grossen Rat**

**22.5209.01**

Basel, 13. Mai 2022

Kommissionsbeschluss  
vom 4. Mai 2022

Bericht der Geschäftsprüfungskommission des Grossen Rates des  
Kantons Basel-Stadt

**zum Historischen Museum Basel**

## Inhaltsverzeichnis

<b>1 Einleitung</b> .....	<b>2</b>
1.1 Vorgeschichte und zeitliche Einordnung.....	2
1.2 Bericht zum HMB vom 19. August 2020.....	3
1.3 Weiterführung der Untersuchung.....	3
<b>2 Vorgehen</b> .....	<b>4</b>
<b>3 Feststellungen der GPK</b> .....	<b>4</b>
<b>3.1 Anstellung des freigestellten Direktors</b> .....	<b>4</b>
3.1.1 Chronologie .....	4
3.1.2 Einschätzungen der GPK .....	5
<b>3.2 Freistellung des Direktors im August 2020</b> .....	<b>6</b>
3.2.1 Chronologie des Konfliktklärungsprozesses .....	6
3.2.2 Einschätzungen der GPK .....	9
3.2.2.1 Vereinbarung vom 14. Januar 2020 .....	9
3.2.2.2 Genehmigung der Vereinbarung durch Gesamtregierung ..	10
3.2.2.3 Verletzung von § 6 des Museumsgesetzes .....	11
3.2.2.4 Mündliche Freistellung .....	11
3.2.2.5 Museumskommission .....	12
3.2.2.6 Stiftung für das Historische Museum Basel (Stiftungsrat) ...	13
<b>3.3 Abbruch des Konfliktklärungsprozesses</b> .....	<b>13</b>
3.3.1 Vorgaben eines rechtskräftigen Urteils.....	13
3.3.2 Einschätzungen der GPK zum Konfliktklärungsprozess .....	14
3.3.2.1 Grosse Unklarheiten .....	14
3.3.2.2 Vermischung mit parallelem Untersuchungsverfahren.....	14
<b>3.4 Untersuchung der Verdachtsfälle wegen mutmasslicher sexueller Belästigung</b> .....	<b>15</b>
3.4.1 Gesuch um Untersuchung der Untersuchung .....	15
3.4.2 Chronologie .....	15
3.4.3 Expertenbericht.....	17
3.4.3.1 Offenlegung der Erkenntnisse .....	17
3.4.3.2 Bewertung des internen Abklärungsverfahrens.....	17
3.4.3.3 Zulässigkeit der Meldung des Mitarbeiters .....	18
3.4.3.4 Entscheid der Departementsvorsteherin .....	19
3.4.3.5 Einschätzung des Direktors .....	19
3.4.4 Einschätzung der GPK .....	20
<b>3.5 Aktuelle Situation im Museum</b> .....	<b>20</b>
3.5.1 Vorbemerkung .....	20
3.5.2 Interimsdirektor .....	21
3.5.3 Situation im Museum .....	22
3.5.4 Aktuelle Rolle des PD .....	23
3.5.5 Einschätzungen der GPK .....	23
<b>4 Empfehlungen</b> .....	<b>25</b>
<b>5 Anträge</b> .....	<b>26</b>

# 1 Einleitung

## 1.1 Vorgeschichte und zeitliche Einordnung

Das Historische Museum Basel (HMB) steht leider seit Jahren immer wieder im Fokus der GPK.

*HMB seit Jahren im Fokus der GPK*

Bereits nach der einvernehmlichen Trennung zwischen dem PD und der damaligen Direktorin im August 2015 musste sich die GPK im Jahresbericht 2015 vom 24. Juni 2016 zu Mängeln beim HMB und bei dessen Aufsicht äussern.

Schon damals war u.a. konstatiert worden, dass § 6 des Museums-gesetzes die Museen zwar explizit als Dienststellen des zuständigen Departements bezeichnet, ihnen jedoch gleichzeitig im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften und der entsprechenden Ausführungsvorschriften inhaltliche, organisatorische, personelle und finanzielle Selbständigkeit zuweist. Diese gesetzliche Vorgabe, so die GPK damals, stelle eine besondere Herausforderung und zugleich Verantwortung dar für die Departementsleitung sowie die Abteilungsleitung Kultur bezüglich Begleitungs- und Kontrollmassnahmen. Es müsse ein Gleichgewicht von Autonomie und Kontrolle eines Museums, das einen Unabhängigkeitsanspruch geltend macht, geschaffen werden.

Im Jahresbericht 2016 vom 26. Juni 2017 äusserte sich die GPK positiv zu den zwischenzeitlich ergriffenen Massnahmen und gab ihrer Erwartung Ausdruck, dass die geschaffenen Führungs-, Steuerungs- und Kontrollinstrumente auch tatsächlich überall etabliert und von allen korrekt eingesetzt werden. Die GPK anerkannte auch ausdrücklich die von den Mitarbeitenden des HMB auch in schwierigen Zeiten geleistete Arbeit und die Qualität der Ausstellungen.

Seit der besagten Trennung von der Direktorin im August 2015 war das Museum interimistisch von der damaligen Vizedirektorin geführt worden, die heute noch am Museum als Kuratorin tätig ist. Ein gutes Jahr nach der Trennung, im November 2016, war der Vertrag mit dem neuen Direktor unterzeichnet worden. Dieser trat die Stelle im Juni 2017 an. Im Februar 2017 war es dann auch zum Wechsel an der Spitze des Präsidialdepartements gekommen. Im Oktober 2017 verliess der Leiter der Abteilung Kultur die kantonale Verwaltung. Die Leitung der Abteilung Kultur wurde im Januar 2018 von der neuen Vorsteherin des PD mit einer Co-Leitung neu besetzt.

*Personelle Wechsel auf sämtlichen leitenden Positionen*

Im September 2019 geriet das Museum erneut in den Fokus der Öffentlichkeit. Im Zusammenhang mit einer externen Betriebsanalyse, deren Zusammenfassung im September 2019 publiziert worden war, entstand ein offen ausgetragener Konflikt zwischen PD und dem Museumsdirektor. Dieser Konflikt führte schlussendlich am 6. August 2020 zur zumindest formal nicht korrekten mündlichen Freistellung des Direktors (Urteil Appellationsgericht vom 13. April 2021) und zum heute noch andauernden

Rechtsstreit. Das Präsidialdepartement wird seit Februar 2021 von einem neuen Vorsteher geführt.

## 1.2 Bericht zum HMB vom 19. August 2020

Aufgrund der teilweise bedenklichen Schlussfolgerungen der externen Betriebsanalyse vom Juni 2019 sowie aufgrund diverser Medienberichte sah sich die GPK Anfang 2020 gezwungen, die Vorgänge im HMB sowie die Aufsicht durch das PD vertieft zu untersuchen.

Im August 2021 veröffentlichte die GPK in der Folge die bis zu diesem Zeitpunkt gewonnenen Erkenntnisse in einem separaten Bericht (Bericht zum Historischen Museum vom 19. August 2020 (Nr. 20.5298.01)).

Dieser Bericht beschränkte sich auf zwei Bereiche. Zum einen wurde der Umgang mit den Schlussfolgerungen der Betriebsanalyse thematisiert, zum anderen der Konflikt zwischen PD und der Museumsleitung. Nicht Thema dieses Berichts waren mögliche weitere Missstände im Museum und die genauen Umstände, die schliesslich zur Freistellung des Direktors geführt hatten.

*Erste GPK-Berichte  
mit anderem Fokus*

## 1.3 Weiterführung der Untersuchung

Die GPK hatte bereits im Nachgang zu ihrem Bericht zum HMB vom 19. August 2020 entschieden, auch die internen Vorgänge im Museum zu untersuchen und die offenen Fragen bei der Freistellung des Direktors zu klären. Dies, um zu versuchen, Klarheit über die konkreten Vorgänge zu erhalten, die zur Freistellung des Direktors und zum jähen Abbruch des Konfliktklärungsprozesses geführt hatten.

*GPK verschafft sich  
Überblick*

Da im Frühling 2021 die neue Untersuchung der GPK noch nicht beendet war, äusserte sich die Kommission in ihrem Jahresbericht 2020 vom 16. Juni 2021 (Nr. 21.5496.01) im Zusammenhang mit dem HMB vorerst einzig zur Problematik der Führung von Personaldossiers sowie zum Interimsdirektor.

Der vorliegende Bericht äussert sich nun zum Hergang der Freistellung des Direktors im Jahr 2020, er äussert sich jedoch nicht zur Frage der Rechtmässigkeit derselben, weil diese noch Gegenstand einer gerichtlichen Auseinandersetzung ist. Die GPK versucht aber trotzdem, dort, wo es möglich ist, die nötige Transparenz zu den Vorgängen zu schaffen und dies im vorliegenden Bericht abzubilden.

Die GPK hat auch zur Kenntnis genommen, dass der Rechtsfall nun vom Stellvertreter des Vorstehers des PD geführt wird. Diese Dossier-Übertragung erfolgte aufgrund des erhobenen Vorwurfs der Befangenheit, da sich der neue Vorsteher des PD in seinem Regierungsratswahlkampf 2020 zur Causa geäussert hatte.

## 2 Vorgehen

Die GPK führte wiederum diverse Hearings durch. Sie liess sich zudem von den involvierten Stellen wiederholt detailliert über den aktuellen Stand der Dinge unterrichten. Sie erhielt dieses Mal anstandslos uneingeschränkten Zugang zu allen Akten und konnte in Ruhe das vervollständigte Personaldossier des freigestellten Direktors sichten. Sie versuchte schliesslich auch, sich durch die Anhörung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf allen Stufen des Museums ein eigenes aktuelles Bild über die Situation im Museum selbst zu verschaffen.

*Hearings mit verschiedenen Akteuren*

Folgende Anhörungen wurden durchgeführt:

- 19.11.2020 mit dem Interimsdirektor des HMB
- 02.12.2020 mit der damaligen Regierungspräsidentin und der Personalleiterin PD
- 22.09.2021 mit dem aktuellen Regierungspräsidenten und dem PD-Generalsekretär zum HMB
- 26.01.2022 mit dem Interimsdirektor des HMB
- 02.02.2022 mit einer Delegation der Kuratorinnen und Kuratoren des HMB
- 02.02.2022 mit einer Delegation der Mitarbeitenden des HMB

Zudem stützt sich die GPK bei ihrer Prüfung auch auf einen von der Regierung in Auftrag gegebenen Bericht eines externen Experten zum Umgang des PD mit einer mutmasslichen sexuellen Belästigung im HMB.

## 3 Feststellungen der GPK

### 3.1 Anstellung des freigestellten Direktors

#### 3.1.1 Chronologie

Nach der personellen und strukturellen Unruhe, die während der Amtszeit der Vorgängerin bis zur Trennung von ihr im August 2015 entstanden war waren die weitere Beruhigung der allgemeinen Situation und Stimmung sowie die weitere Konsolidierung der Finanzen wesentliche Aspekte bei der Suche nach einem neuen Direktor oder einer neuen Direktorin. Zugleich sollte die neue Person das Museum strukturell und inhaltlich weiterentwickeln. Die neue Museumsleitung würde vor der doppelten Aufgabe stehen, die innerbetriebliche und politische Konsolidierung weiter voranzutreiben und die Position des HMB als regional bedeutendes und international anerkanntes Historisches Museum auszubauen. Diese Aufgabe wurde denn auch vom damaligen Departementsvorsteher in einer Handnotiz zuhanden der Sitzung des Regierungsrates vom 15. November 2016 so festgehalten.

*Von Kommission einstimmig zur Wahl empfohlen*

Gestützt auf diese Handnotiz empfahl die Findungskommission den nunmehr freigestellten Direktor einstimmig zur Wahl. Die Kommission gab ihrer Überzeugung zum Ausdruck, dass diese Person das Anforderungsprofil für die Direktion des HMB in hervorragender Weise erfüllen würde.

Die GPK hat bereits im ersten Bericht kritisiert, dass die damaligen Anstellungsverhandlungen dazu führten, dass sich der Regierungsrat auf Antrag des Präsidialdepartements und entgegen der Empfehlung des Finanzdepartements betreffend die Lohneinreihung für eine ad personam-Einreihung entschied. Die vollständige Akteneinsicht hat nun zudem gezeigt, dass die damalige Anstellung auch unsorgfältig umgesetzt worden war. Das Assessment bezüglich des schlussendlich ausgewählten Kandidaten hatte konkrete und präzise Empfehlungen gemacht. Diese wurden nicht umgesetzt, obwohl der Anstellungsbehörde – also dem PD und den verantwortlichen Personen (damaliger Departementsvorsteher PD und damaliger Leiter Abteilung Kultur) die Situation und die anstehenden Herausforderungen am Museum bekannt waren und alle wussten, dass das HMB bereits turbulente Zeiten hinter sich hatte und dass entsprechend sorgfältiges Vorgehen umso wichtiger war.

*Empfehlungen  
missachtet*

Weiter wurde bei der vertieften Einsicht in das vervollständigte Personal-dossier klar, dass dem Direktor nach der Direktunterstellung unter die damalige Vorsteherin des PD nicht nur diverse Weisungen hinsichtlich der Kommunikation nach aussen, sondern auch einschneidende Weisungen hinsichtlich der Personalführung erteilt worden waren. So war gemäss einer Weisung des PD vom 20. September 2019 der Direktor ab diesem Zeitpunkt auch nicht mehr befugt, selbst personalrechtliche Massnahmen zu ergreifen.

Die GPK hat diese Eingriffe in die gemäss § 6 den Museumsdienststellen gewährte inhaltliche, personelle und organisatorische Selbständigkeit bereits im ersten Bericht vom 19. August 2020 kritisiert.

### **3.1.2 Einschätzungen der GPK**

Die GPK ist der Auffassung, dass es zwar der Anstellungsbehörde auch nach einem Assessment und nach einem Vorschlag einer Findungskommission nach ihrem Ermessen freisteht, denjenigen Kandidaten oder diejenige Kandidatin zu wählen, der oder die ihr zusagt. Wenn aber in diesem Prozess für gewisse Kandidatinnen und Kandidaten für den Fall derer Wahl klare Empfehlungen ausgesprochen werden, so versteht die GPK nicht, warum diese nicht umgesetzt werden.

*GPK hat kein  
Verständnis für  
Vorgehen des PD*

Das geltende Gesetz gewährt einem Museum Autonomie, stellt diese unter den Vorbehalt der allgemeinen gesetzlichen Bestimmungen und bezeichnet dann das Museum auch noch formell als Dienststelle. Es ist für die GPK nachvollziehbar, dass dann schnell das Missverständnis aufkommen kann, dass auch im Bereich der gewährten Autonomie Weisungen zulässig bleiben, die in den Autonomiebereich eingreifen. So erstaunt nicht, dass die damalige Vorsteherin des PD während der gesamten Dauer ihrer Interventionen augenscheinlich davon ausging, dass der der Dienststelle "autonomes Museum" vorgesetzten Behörde auch im Autonomiebereich des Museums ein Weisungsrecht zusteht.

Zwischenzeitlich wurde der GPK jedoch im Zuge der Beratungen des Mitberichts zum neuen Museumsgesetz auch von Expertenseite nochmals in überzeugender Klarheit dargelegt, dass, wenn einer Dienststelle Autonomie zugestanden werde, in diesem Autonomiebereich keinerlei Weisungsrecht mehr bestehen würde und die Rolle der vorgesetzten Stelle sich auf die einer Dienstaufsicht zu beschränken habe.

Die GPK hat ihre diesbezüglichen Einschätzungen in ihrem Mitbericht zum neuen Museumsgesetz dokumentiert. Dieser wird mit dem Bericht der Bildungs- und Kulturkommission (BKK) publiziert werden.

## 3.2 Freistellung des Direktors im August 2020

### 3.2.1 Chronologie des Konfliktklärungsprozesses

Am 14. Januar 2020 schlossen der Kanton, vertreten durch die damalige Vorsteherin des PD, und der Direktor des HMB eine Vereinbarung. Diese enthielt in Ziff. 1 unter anderem die folgende Regelung:

*Vereinbarung mit dem PD*

*«Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung spätestens per 31. März 2022. [...] Der Arbeitgeber ist, falls er es im Interesse der Dienststelle des Präsidiyaldepartements bzw. des Präsidiyaldepartements für erforderlich erachtet, berechtigt, den Arbeitnehmer einseitig bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses (31. März 2022) freizustellen, d.h. von der Pflicht zur Arbeitsleistung zu befreien. Eine entsprechende Freistellung soll jedoch grundsätzlich frühestens nach Abschluss der Supervision bzw. nach deren Abbruch erfolgen. Der Arbeitnehmer erklärt sich damit ohne Vorbehalt einverstanden. Die Parteien würden sich zu diesem Zeitpunkt um eine gemeinsam abgesprochene Kommunikation bemühen.»<sup>1</sup>*

Gemäss Ziffer 5 dieser Vereinbarung wurden im Hinblick auf den Wiedereinstieg verschiedene Begleitmassnahmen vereinbart. Diese sollten gewährleisten, dass die Wiederaufnahme der Tätigkeit durch den Direktor zu einer positiven Entwicklung führt. Vorgesehen waren ein Coaching, ein Konfliktklärungsprozess sowie eine sogenannte Feedback-Gruppe. Der Museumsdirektor hat dies zur Kenntnis genommen und war damit einverstanden. Beide Parteien bestätigten, dass sie diese Massnahmen mittragen und die Zielerreichung mit Überzeugung anstreben werden. Die Vereinbarung hatte zudem als Anhang ein Memorandum, welches die Vorgaben für den Wiedereinstieg genau beschrieb.

Diese Vereinbarung wurde gemäss den Angaben des PD dem Gesamtregierungsrat zur Kenntnis gebracht. Formell genehmigt wurde diese Vereinbarung jedoch vom Gesamtregierungsrat offenbar nicht (vgl. Urteil des Appellationsgerichts, Ziff. 8.3.3.).

*Keine formelle Genehmigung*

---

<sup>1</sup> vgl. veröffentlichtes Urteil des Appellationsgerichts vom 13. April 2021 (VD 2020.262), Sachverhalt

In der Folge wurde gemäss diesem Memorandum ein Konfliktklärungsprozess unter Beizug von zwei Fachpersonen eingeleitet. Zudem begann der Direktor ein Coaching, und es wurde eine Begleitgruppe installiert.

Während dieses laufenden Prozesses wurde der Direktor Juni 2020 von einem Mitarbeitenden auf mögliche Verdachtsfälle sexueller Belästigungen hingewiesen, die im Mai 2019 stattgefunden haben sollen. Die im Raum stehenden Geschehnisse betrafen einen Mitarbeiter des Museums. Am 18. Juni 2020 meldete der Direktor der Personalleiterin des PD diesen Verdacht zeitnah weiter. Er konnte und durfte sich der Sache trotz der in § 6 des Museumsgesetzes statuierten personellen Selbständigkeit des Museums nicht persönlich annehmen. Dies, da er seit einer Weisung des PD vom 20. September 2019 nicht mehr befugt war, selbst personalrechtliche Massnahmen zu ergreifen.

Die GPK hat keinen Einblick in die Unterlagen des Konfliktklärungsprozesses erhalten. Aus einem Mail des Direktors vom 5. Juli 2020 an die Personalleiterin des PD geht jedoch hervor, dass dieser Sachverhalt an einem Konfliktklärungsgespräch vom 4. Juli 2020 (recte: dieses Gespräch fand wohl am 3. Juli 2020 statt) thematisiert worden sei. Er teilt dabei mit, er nehme zur Kenntnis, dass die Vorsteherin des PD die (subjektive) Einschätzung der Betroffenen höher gewichte als den Tatbestand und sie keine arbeitsrechtlichen oder anderweitigen Schritte unternehme wolle.

*Vorwürfe gegen GL-Mitglied führen zu Unruhe*

Gleichermassen geht aus einer Aktennotiz des vom Verdacht betroffenen Mitarbeitenden vom 2. September 2020 hervor, dass er am 3. Juli 2020 unvermittelt mit dem Vorwurf der sexuellen Belästigung zweier Mitarbeiterinnen konfrontiert worden sei, ohne dass er vorher über laufende Abklärungen oder über deren Ergebnisse orientiert worden wäre. Der betroffene Mitarbeiter hielt in seiner Notiz auch fest, dass die aufgebrachten Vorwürfe keinen kausalen Zusammenhang mit der Konfliktklärung hätten und es bleibe für ihn im Dunkeln, weshalb die Vorwürfe im Rahmen des Konfliktklärungsprozesses und nicht im Vorfeld durch die dezentrale Personalabteilung des PD an ihn herangetragen worden seien.

Mit Mail vom 6. Juli 2020 an die Mitglieder der Geschäftsleitung des HMB teilte die damalige Vorsteherin des PD diesen mit, dass am Freitag, 3. Juli 2020, ein zusätzlicher Klärungsworkshop mit der GL-HMB durchgeführt worden sei, da sich, aufgrund der Rückmeldungen der Beraterinnen, abgezeichnet hätte, dass der Prozess nicht mehr von der GL-HMB getragen wird. Diese Befürchtung habe sich am Freitag, 3. Juli 2020, bestätigt. Dies sei bereits an den vorangegangenen zwei Workshop-Tagen offensichtlich geworden. Die einzelnen GL-Mitglieder könnten nicht mehr miteinander kommunizieren, demzufolge auch nicht zusammenarbeiten und den Klärungsprozess unterstützen.

*Regierungspräsidentin bricht Prozess ab*

In einem vertraulichen schriftlichen Statement datierend vom 9. Juli 2020 zuhänden der Vorsteherin des PD erklärten die beiden mit dem Konfliktklärungsprozess beauftragten Beraterinnen, dass aus ihrer Sicht die Weiterführung des Prozesses nicht zu verantworten sei. Sie begründeten dies zur Hauptsache damit, dass die Geschäftsleitung nicht miteinander,

sondern tendenziell gegeneinander arbeiten würde. Weiter wurde erklärt, dass durch die Entzweiung der Geschäftsleitung die im Haus bereits bei Prozess-Start vorhandenen Koalitionen für bzw. gegen eine Partei der Geschäftsleitung sich verstärken würden und dadurch die Gruppendynamik unkontrolliert zu eskalieren drohe.

Am 21. Juli 2020 eröffnete die damalige Vorsteherin des PD dem Direktor, dass sie von den beiden Beraterinnen, die den Konfliktklärungsprozess leiteten, am 3. Juli 2020 informiert worden sei, dass sich der Prozess nicht mehr weiterführen lasse, da die Geschäftsleitung nicht mehr zusammenarbeiten könne. Es wird weiter ausgeführt, dass diese Situation eine Entscheidung über das weitere Vorgehen in Bezug auf die Führung im HMB verlange. Dies auch mit Blick auf die mit dem Direktor abgeschlossene Vereinbarung vom Januar 2020, in der sich dieser mit der Möglichkeit einer allfälligen Freistellung grundsätzlich einverstanden erklärt habe. Eine Befreiung von der Pflicht zur Arbeitsleistung des Direktors müsse aufgrund der aktuellen Gegebenheiten in Erwägung gezogen werden. Sie erklärte weiter, sie habe sich sehr erhofft, dass die Konfliktklärung erfolgreich verlaufe, und sei auch für eine gewisse Zeit zuversichtlich gewesen. Sie habe im Übrigen selber sehr viel Zeit und Energie in den Prozess investiert. Nun könnten die Konflikte offenbar nicht bereinigt werden und es sei klar, dass es so nicht weitergehen könne. Der Direktor habe für diese Situation die Verantwortung zu übernehmen.

Anlässlich einer Sitzung am 6. August 2020 sprach die damalige Vorsteherin des PD unter Berufung auf die Vereinbarung mündlich per sofort die Freistellung des Direktors aus.

*Direktor wird freigestellt*

Am 15. September 2020 erliess die Vorsteherin des Präsidialdepartementes zudem eine Feststellungsverfügung mit dem folgenden Dispositiv: «Die Vereinbarung vom 14. Januar 2020 (Ziffer 1 Abs. 2; Befreiung von der Pflicht zur Arbeit) wurde in zulässiger Weise umgesetzt.»

Erst im Dezember 2020 und nach der Publikation des GPK-Berichts vom 19. August 2020 verfasste die Vorsteherin des PD zudem noch eine Aktennotiz, in welcher sie festhielt, dass die beiden Beraterinnen, die den Konfliktklärungsprozess geleitet hatten, ihr am 3. Juli 2020 mitgeteilt hätten, dass für sie die Weiterführung des Konfliktklärungsprozesses nicht mehr verantwortbar sei und sie den Konfliktklärungsprozess abbrechen würden. Sie hätten dieses Erkenntnis am 8. Juli 2020 in ihrer und der Anwesenheit der Personalleiterin PD sowie des damaligen Präsidenten der Kommission zum Historischen Museum Basel wiederholt und bestätigt.

*Nachträgliche Aktennotiz*

Der damalige Präsident der Museumskommission bestätigte mit Schreiben vom 26. Januar 2021 an den Rechtsanwalt des Direktors, dass in einer Sitzung Anfang Juli 2020 auf Einladung der Vorsteherin des PD eine der beiden Beraterinnen des Konfliktklärungsprozesses per Videokonferenz erklärt habe, dass der Konfliktbereinigungsprozess mit dieser zerstrittenen Geschäftsleitung nicht sinnvoll weitergeführt werden könne. Auf Nachfrage habe sie bestätigt, dass dafür in keiner Weise der Direktor

*Präsident der Museumskommission involviert*

allein verantwortlich gemacht werden könne. Der Präsident der Museumskommission habe sich dann in einer Mail dafür eingesetzt, dass man mit allen drei Mitgliedern der Geschäftsleitung des HMB ein klärendes Gespräch führt und diese danach einige Monate begleitet werden. Er selber habe seine Bereitschaft angeboten, bei dieser Begleitung mitzuwirken.

Gemäss § 7 Abs. 2 Museumsgesetz berät, begleitet und unterstützt die Kommission die Museumsdirektion. Offenbar war im vorliegenden Fall der Präsident der Museumskommission zumindest bei den Gesprächen, die zur Aufhebungsvereinbarung führten, und dem nachfolgenden Konfliktklärungsprozess involviert. Hingegen hatte er resp. die Museumskommission hinsichtlich der Freistellung keinerlei Mitspracherechte. Es bleibt deshalb für die GPK unklar, inwiefern die Kommission resp. deren Präsident in die Geschehnisse involviert waren und welche Rolle sie innehatten. Hinsichtlich der weiteren Rolle des Präsidenten der Museumskommission in der Causa kann die GPK auf ihren früheren Bericht verweisen.

*Unklare Rolle*

### **3.2.2 Einschätzungen der GPK**

Aus Sicht der GPK sind bei diesen Vorgängen verschiedene Aspekte bemerkenswert und hervorzuheben. Sie werden nachfolgend aufgeführt.

#### **3.2.2.1 Vereinbarung vom 14. Januar 2020**

Die GPK hatte sich bereits in ihrem Bericht vom 19. August 2020 zur Aussergewöhnlichkeit der Vereinbarung vom 14. Januar 2020 geäussert.

Im Lichte der Geschehnisse seit Abschluss der Vereinbarung muss sie nun ergänzend feststellen, dass die Vereinbarung nicht nur aussergewöhnlich war, sondern dass auch der Wortlaut der Vereinbarung problematisch und teilweise unpräzise war.

*Vereinbarung  
problematisch und  
unpräzise*

Gemäss dem Urteil des Appellationsgerichts vom 13. April 2021 muss die Vereinbarung vom 14. Januar 2020 so verstanden werden, dass der Arbeitgeber berechtigt ist, den Mitarbeiter freizustellen, falls er – der Arbeitgeber – dies im Interesse der Dienststelle des Präsidialdepartements bzw. des PD für erforderlich erachtet (vgl. Urteil Ziff.9.4.4.). Weiter weist das Gericht explizit darauf hin, dass in Satz 2 von Abs. 2 der Ziff. 1 der Vereinbarung zudem festgehalten worden sei, dass eine Freistellung grundsätzlich frühestens nach Abschluss der Supervision bzw. nach deren Abbruch erfolgen "soll". Damit habe der Arbeitgeber, so das Gericht, zudem nicht bloss eine Absicht festgehalten, sondern es sei klar, dass eine Freistellung gestützt auf diese Vereinbarung vielmehr grundsätzlich nur zulässig sei, wenn die Supervision abgeschlossen oder abgebrochen worden sei.

Diese in der Vereinbarung formulierten Voraussetzungen ziehen nach Auffassung der GPK im Konfliktfall zahlreiche Fragen nach sich:

- Wer ist bei einem Direktor, der zum Zeitpunkt der Vereinbarung der Departementsvorsteherin direkt unterstellt worden ist, der Vertreter des Arbeitgebers? (Gemäss § 10 Personalgesetz ist der Regierungsrat Anstellungsbehörde für alle einem Departementsvorstehenden direkt unterstellten Mitarbeitenden.)
- Was ist mit "Supervision" gemeint?
- Was ist, wenn die Supervision abgebrochen werden muss? Spielen die Gründe eine Rolle?
- Wer kann entscheiden, wann die Supervision abubrechen ist?
- Wann ist eine Freistellung des Direktors "im Interesse des Museums oder des PD"?
- Sind die Interessen des PD und des Museums zwingend deckungsgleich (vor dem Hintergrund der Museumsautonomie)?
- Wie geht das PD mit einer anderslautenden Empfehlung der Museumskommission um?

Diese Punkte betreffen aus Sicht der GPK elementare Aspekte der Vereinbarung, und es ist der GPK unklar, warum die Vereinbarung für den Konfliktfall derart viele Fragen unbeantwortet liess.

Die GPK erachtet es für sehr problematisch, wenn das PD bei der Redaktion einer per se bereits sehr aussergewöhnlichen Vereinbarung trotz Beizug externer Fachleute die nötige Klarheit und Unmissverständlichkeit vermissen lässt.

### **3.2.2.2 Genehmigung der Vereinbarung durch Gesamtregierung**

Gemäss den Erwägungen des Appellationsgerichts in dessen Urteil vom 13. April 2021 ist auch erstellt, dass diese Vereinbarung zumindest nicht explizit, sondern wenn überhaupt, höchstens stillschweigend von der Gesamtregierung genehmigt worden ist. Dies obwohl zu diesem Zeitpunkt infolge der Direktunterstellung des Direktors unter die Vorsteherin des PD möglicherweise die Gesamtregierung zur Anstellungsbehörde geworden war. Gemäss Appellationsgericht kann zudem mangels substantiiertes Angabe des PD nicht gesagt werden, ob zumindest eine stillschweigende Genehmigung vorlag.

*Rechtsstreit ohne  
substantiierte  
Angaben des PD*

Die GPK erachtet es als notwendig, dass wenn mit einem einem Regierungsrat direkt unterstellten Angestellten eine Vereinbarung über die Aufhebung des Arbeitsvertrags abgeschlossen wird, der Gesamtregierungsrat diese Vereinbarung explizit genehmigt.

### 3.2.2.3 Verletzung von § 6 des Museumsgesetzes

Gemäss § 6 des Museumsgesetzes ist ein Museum innerhalb der Kantonsverwaltung eine spezielle Dienststelle, die inhaltlich, organisatorisch und personell unabhängig ist.

Es stellt sich für die GPK die Frage, wie ein Direktor eines Museums unter der Ägide der Vorgaben der Vereinbarung vom 14. Januar 2020 seine Leitungsfunktion noch wahrnehmen kann.

*Vereinbarung  
verunmöglicht  
Führung*

Die GPK erachtet es als problematisch, einem leitenden Angestellten elementare Führungsinstrumente zu entziehen, gleichzeitig aber nicht zu klären, wie er seiner Aufgabenerfüllung nachkommen kann.

Die GPK erachtet es auch für zwingend, dass den Vorgaben von § 6 des Museumsgesetzes jederzeit nachgelebt wird.

### 3.2.2.4 Mündliche Freistellung

Gemäss der Einschätzung des Appellationsgerichts in seinem vorzitierten Urteil ist den Protokollen der Sitzungen vom 21. Juli 2020 und vom 6. August 2020 nicht zu entnehmen, dass das PD dem Direktor einen persönlichen Vorwurf gemacht bzw. Pflichtverletzungen oder ungenügende Leistungen vorgehalten habe. In dieselbe Richtung weist nach Auffassung der GPK auch das Zeitungsinterview der damaligen Vorsteherin des PD in der "Basellandschaftlichen Zeitung" vom 7. Januar 2021, in welchem sie auf die Frage, was sie bei der personalrechtlichen Auseinandersetzung mit dem Mitarbeiter falsch gemacht habe, antwortete: «Ich musste im Wahlkampf diesen Entscheid fällen, damit wieder Stabilität in die Dienststelle des Präsidialdepartements einkehrt. Das ist jetzt auch so und läuft gut.»

*Leistungen des  
Direktors gemäss  
Gericht genügend*

Das Appellationsgericht hält dazu insgesamt fest: «Zusammenfassend besteht damit kein Hinweis darauf, dass die Freistellung vom 6. August 2020 an einen persönlichen Vorwurf gegenüber dem Mitarbeiter anknüpfen würde.»

Die GPK kann und will sich nicht zur Frage äussern, ob die fragliche Freistellung des Direktors materiell zurecht erfolgte oder nicht. Dies, weil diese Frage, nachdem nun zwischenzeitlich eine schriftlich begründete Freistellungsverfügung erlassen worden ist, Gegenstand einer laufenden gerichtlichen Auseinandersetzung ist.

Die GPK ist jedoch sehr besorgt, dass das PD in einer komplexen Situation mit einem Museumsdirektor die einschneidende Massnahme einer Freistellung mündlich ausspricht und selbst auf Nachfrage des Betroffenen nach einer schriftlichen und begründeten Verfügung keine erlässt, sondern es bei einer unbegründeten Feststellungsverfügung belässt. Ebenfalls befremdet ist die GPK über den Umstand, dass das PD

*Vorgehen des PD  
befremdet GPK*

damals offenbar der Meinung war, ein Mitarbeiter könne in einer Vereinbarung vorweg und vorbehaltlos auf eine Begründung und das rechtliche Gehör bei einer Freistellung verzichten.

Diese Haltung befremdet darum, weil sich gemäss dem verfassungsrechtlichen Willkürverbot staatliches Handeln stets auf sachliche Gründe stützen muss und dieser Grundsatz für sämtliche Bereiche des staatlichen Handelns gilt.

Es ist insofern für die GPK klar, dass es einem betroffenen Mitarbeiter nur dann möglich ist, eine Freistellung sachgerecht anzufechten, wenn er dafür auch eine sachliche Begründung erhält. Gemäss dem Appellationsgericht verbietet der Grundsatz der Menschenwürde einen Verzicht auf diesen Schutz des Willkürverbots, weil eine Dispensation des Staats von einer vernünftigen, sachlich begründeten Vorgehensweise durch den Einzelnen im Resultat dessen Selbstaufgabe als achtenswertes Rechtssubjekt gleichkommt (vgl. Urteil Ziff. 9.4.4.).

*Willkürverbot gilt*

Die GPK erachtet es für zwingend und selbstverständlich, dass der Grundsatz des rechtlichen Gehörs und das Willkürverbot im Kanton Basel-Stadt jederzeit und ausnahmslos eingehalten wird.

Die GPK fordert deshalb, dass der Kanton als Arbeitgeber Freistellungen ausnahmslos schriftlich und begründet mittels Verfügung und mit Rechtsmittelbelehrung ausspricht.

Wie eingangs festgehalten, ist die Frage der materiellen Rechtmässigkeit der Freistellung auch nach dem Appellationsgerichts-Urteil vom 13. April 2021 Gegenstand einer laufenden gerichtlichen Auseinandersetzung, weshalb sich GPK zu dieser Frage nicht äussert.

### **3.2.2.5 Museumskommission**

In einem Schreiben an den Regierungsrat vom 2. September 2020 zeigte sich die Museumskommission besorgt über die im Bericht der GPK monierten Verletzungen der gesetzlichen Unabhängigkeit ihres Museums durch das Präsidialdepartement. Die Museumskommission erklärte auch, dass sie ein zentrales Problem in der wiederholten Verletzung von Verfahrenswegen und Kompetenzen sowie im Zurückhalten von relevanten Informationen sehe. Dies betreffe auch die im Bericht monierte Tatsache, dass dem Direktor des HMB wichtige Führungsinstrumente entzogen wurden und er damit das Museum nicht in dem Mass leiten konnte, wie man es von ihm erwartet hatte. Es wurde auch erklärt, dass es daher dringend angezeigt sei, dass die strukturellen Führungsprobleme zwischen Departement und Museum, und die damit verbundenen negativen Konsequenzen für die Führung innerhalb der Museen, die sich in den Konflikten um das Historische Museum immer wieder mehr als deutlich gezeigt haben, in einem grundlegenden Aufarbeitungsprozess in den nächsten Monaten angegangen werden sollen. Man sehe eine grundlegende Chance zur Lösung des immanenten Konfliktes, der aus der Positionierung der Museen als Dienststelle im Präsidialdepartement

*Museumskommission kritisiert PD*

resultiere, in der aktuell stattfindenden Überarbeitung des Museums-gesetzes.

Die GPK teilt diese grundsätzlichen Einschätzungen der Museumskommission. Die Beteiligung des damaligen Präsidenten der Museumskommission am Konfliktklärungsprozesses erklärt sich für die GPK aus der gesetzlichen Vorgabe, dass die Museumskommission die Museumsdirektion berät, begleitet und unterstützt.

Die GPK kann sich des Eindrucks nicht erwehren, dass der damalige Präsident und mutmasslich auch die Museumskommission weder den Abbruch des Konfliktklärungsprozesses noch die Freistellung des Direktors begrüssten.

### **3.2.2.6 Stiftung für das Historische Museum Basel (Stiftungsrat)**

Der Stiftungsrat des HMB wandte sich nach dem Urteil des Appellationsgerichts an den Regierungsrat (Schreiben des Stiftungsrats vom 25.4. 2021).

*Stiftungsrat äussert  
Unbehagen*

In diesem Schreiben erklärte der Stiftungsrat, dass man mit Enttäuschung und Unglauben von der plötzlichen, von jedermann unerwarteten und unkommentierten Freistellung, die wohl als Kündigung gemeint war, aber nie als solche bezeichnet worden sei, habe Kenntnis nehmen müssen. Die damalige Vorsteherin des PD habe gegenüber dem Stiftungsratspräsidenten damals persönlich anlässlich einer Sitzung versichert, dass sie seine Meinung teile, dass tatsächlich ein ausgezeichneter und fachkundiger Direktor entlassen werde. Sie könne aber leider zu den Gründen aus arbeitsrechtlicher Sicht und zum Schutze des Direktors keinen Kommentar abgeben.

Seit dem Abgang des Museumsdirektors, so der Stiftungsrat des HMB weiter, habe sich die Situation im Museum insofern beruhigt, als dass man nun gar nichts mehr aus dem Museum höre. Dass eine Stiftung, die sich sehr für die Belange des HMB stark macht, sich derart kritisch über die Freistellung äussert, ist für die GPK nicht weiter überraschend.

## **3.3 Abbruch des Konfliktklärungsprozesses**

### **3.3.1 Vorgaben eines rechtskräftigen Urteils**

Im Urteil des Appellationsgerichts vom 13. April 2021 wird festgestellt, dass in Satz 2 von Abs. 2 der Ziff. 1 der Vereinbarung vom 14. Januar 2020 festgehalten worden sei, dass eine Freistellung grundsätzlich frühestens nach Abschluss der Supervision bzw. nach deren Abbruch erfolgen "soll". Damit habe, so das Gericht, der Arbeitgeber zudem nicht bloss seine Absicht festgehalten, sondern es sei klar, dass eine Freistellung gestützt auf die Vereinbarung vielmehr grundsätzlich nur zulässig sei, wenn die Supervision abgeschlossen oder abgebrochen worden sei.

Die Frage, ob die Supervision abgeschlossen oder abgebrochen worden ist – und wohl auch die Frage, was genau unter dem in der Vereinbarung verwendeten Wort "Supervision" zu verstehen ist – ist Gegenstand eines laufenden Gerichtsverfahrens.

### **3.3.2 Einschätzungen der GPK zum Konfliktklärungsprozess**

#### **3.3.2.1 Grosse Unklarheiten**

Die GPK hat keine Einsicht in die Unterlagen dieses Prozesses erhalten. Sie konstatiert, dass die Frage, ob und, wenn ja, wann dieser Prozess abgebrochen worden ist oder nicht, offenbar sehr umstritten ist.

#### **3.3.2.2 Vermischung mit parallelem Untersuchungsverfahren**

Aufgrund der in Kapitel 3.1.1. bereits angeführten Chronologie der Ereignisse und den Ausführungen, legt die GPK Wert auf die Feststellung, dass es offenbar ohne Verschulden der am Konfliktklärungsprozess beteiligten Personen zum Zeitpunkt dieses laufenden Prozesses aus berechtigten Gründen parallel zu einem Abklärungsverfahren betreffend den Verdacht mutmasslicher sexueller Belästigungen kam.

*Vorwürfe der sexuellen Belästigung mit Einfluss auf Verfahren*

Diese Situation hatte, so die Einschätzung der GPK, einen direkten und unmittelbaren Einfluss auf den laufenden und wohl ohnehin schwierigen Konfliktklärungsprozess.

Nach Auffassung der GPK hätte diese unerwartete Wendung, die aufgrund der Konstellation nachvollziehbar grosses neues Konfliktpotential barg, zwingend von diesem laufenden Prozess separiert werden müssen. Zielführend wäre gewesen, darauf hinzuweisen, dass diese Abklärung separat vorgenommen werden müsse, dass die Unschuldsvermutung gelte und dass etwaige Fragen zu diesem Thema zumindest bis zum Abschluss der Untersuchung unmöglich Gegenstand des laufenden Konfliktklärungsprozesses sein können.

Diese Trennung der Themen wäre die Aufgabe der beiden Leiterinnen des Prozesses gewesen. Gleichzeitig wäre es die Aufgabe des PD gewesen, diese spezifische Sache von diesem Prozess fernzuhalten und sich darauf zu beschränken, den Involvierten mitzuteilen, dass diese Angelegenheit untersucht und zum gegebenen Zeitpunkt über die Ergebnisse orientiert werde.

Die GPK kann mangels Unterlagen nicht beurteilen, warum genau der Konfliktklärungsprozess im Sommer 2020 abrupt beendet worden war. Ein Abbruch dieses Prozesses zufolge eines neuen Zerwürfnisses in der Geschäftsleitung wegen dem Umgang mit diesem Verdachtsfall wäre jedenfalls, so die Einschätzung der GPK, falsch gewesen.

### **3.4 Untersuchung der Verdachtsfälle wegen mutmasslicher sexueller Belästigung**

#### **3.4.1 Gesuch um Untersuchung der Untersuchung**

Im Sommer 2020 erhielt die GPK von der Ombudsstelle des Kantons Basel-Stadt die Mitteilung, dass diese vom PD gebeten worden sei, dessen Vorgehen bei der Untersuchung der Verdachtsfälle wegen mutmasslicher sexueller Belästigung zu untersuchen.

Die GPK entschied, dass diese Untersuchung nicht von der Ombudsstelle vorgenommen werden solle, sondern dass sich die GPK, die sich ohnehin schon mit den Vorgängen im HMB beschäftigt, dieser Frage annehmen werde.

#### **3.4.2 Chronologie**

Im Juni 2020 wurde der damalige Direktor, wie bereits beschrieben, von einem Mitarbeiter auf mögliche Verdachtsfälle sexueller Belästigungen hingewiesen. Letzterer hatte sich zuerst an die Ombudsstelle gewendet. Diese hatte ihm jedoch geraten, die Vorfälle dem Vorgesetzten zu melden. Die geschilderten Geschehnisse betrafen ein Mitglied der Geschäftsleitung.

*Mitarbeiter wendet sich an Direktor*

Am 18. Juni 2020 meldete der Direktor der Personalleiterin des PD diesen Umstand weiter. Er konnte und durfte sich der Sache trotz der in § 6 des Museumsgesetzes statuierten personellen Selbständigkeit des Museums nicht persönlich annehmen, weil er seit einer Weisung des PD vom 20. September 2019 nicht mehr befugt war, selbst personalrechtliche Massnahmen zu ergreifen.

In der Folge kam es, organisiert durch die Personalabteilung des PD, zeitnah zu Klärungsgesprächen mit den erwähnten und (angeblich) betroffenen Mitarbeiterinnen, bei welchen der Direktor auch anwesend war. Beide Mitarbeiterinnen betonten explizit, dass sie sich durch das in Frage stehende Verhalten eines Vorgesetzten nicht bedrängt, genötigt oder sexuell belästigt gefühlt hätten. Die vom meldenden Mitarbeiter geschilderten Geschehnisse bzw. das von diesem als problematisch geschilderte Verhalten wurde jedoch nicht in Abrede gestellt.

*Klärungsgespräche mit dem PD*

Mit Mail vom 5. Juli 2020 wandte sich der Direktor an die Personalleiterin des PD und erklärte, er nehme diese Haltung zur Kenntnis, halte sie aber für falsch und er würde, wenn er denn könnte, einschneidende Massnahmen ergreifen, da seines Erachtens das beschriebene Verhalten des Vorgesetzten nicht tolerierbar sei. Er würde aber den Entscheid des PD akzeptieren. Er erklärte weiter, dass ihm gegenüber offenbar der Vorwurf erhoben werde, dass er diese Angelegenheit zu sehr "aufgebauscht" und deshalb für Unruhe im HMB gesorgt hätte. Soweit diese Vorwürfe ihm gegenüber tatsächlich erhoben worden sein sollten, so schrieb er weiter, widerspreche er diesen entschieden. Er halte nochmals fest, dass seiner

Meinung nach das im Raum stehende Verhalten einer Person mit Führungsverantwortung in keiner Art und Weise akzeptiert werden könne, und es zu seinen Führungsaufgaben als Direktor gehöre, sich einer solchen Situation anzunehmen und zur Klärung beizutragen.

Der Mitarbeiter, der die mutmasslichen Verdachtsfälle gemeldet hatte, wandte sich mit Mail vom 6. Juli 2020 an die Personalleiterin des PD und verwehrte sich gegen den Vorwurf der Nötigung im Zusammenhang mit seiner Meldung. Er legte in seinem Mail vom 6. Juli 2020 an das PD seine Situation dar und erklärte, er habe den von ihm beobachteten Vorfall an einen übergeordneten Vorgesetzten weitergeleitet, nachdem ihm von weiteren möglicherweise unangebrachten Verhaltensweisen der aus seiner Sicht belästigenden Person berichtet worden war, so dass aus seiner Sicht die Möglichkeit bestand, dass es sich nicht um einen Einzelfall handelte und nicht nur um eine Angelegenheit, die lediglich zwei Personen betraf. Er erläuterte, dass er in dieser Situation – und nachdem er sich bei der Ombudsstelle nach dem korrekten Vorgehen in einer derartigen Situation erkundigt hatte – einen höheren Vorgesetzten über den Vorfall informiert habe, damit dieser, wenn er es für nötig halte, weitere Abklärungen vornehmen und gegebenenfalls Massnahmen anordnen könne.

*Mitarbeiter bestreitet Vorwürfe*

Die damalige Departementsvorsteherin kam nach Auswertung der Unterlagen in Absprache mit der Rechtsabteilung des PD und dem Care Management des zentralen Human Resources Managements des Kantons zum Schluss, dass keine sexuelle Belästigung vorliegen würde. Mit Schreiben vom 20. Juli 2020 teilte die Vorsteherin dem Mitarbeiter, dem Vorhaltungen gemacht worden waren, mit, dass nach Klärung des Sachverhaltes bezüglich der durch den Direktor erhobenen Vorwürfe der sexuellen Belästigung (aufgrund von Rückmeldungen von Mitarbeitenden) diese nicht bestätigt worden seien. Sie teilte ihm weiter mit, dass er sich im Klaren darüber sein müsse, dass Kommunikation, die nicht auf der Sachebene, sondern auf der Beziehungsebene stattfindet, sowohl von den Angesprochenen selbst als auch von Dritten negativ aufgenommen und als unerwünscht empfunden werden kann. Aus diesem Grund sei es wichtig, dass bei der täglichen Kommunikation bewusst auf Sachlichkeit geachtet werde. Ferner seien die Mitarbeitenden grundsätzlich auf geschäftlichen Kommunikationskanälen zu kontaktieren und dies ausschliesslich während der Arbeitszeiten.

*Vorsteherin des PD erklärt Sachverhalt als unzutreffend*

Am 29. September 2021 sendete das Regionaljournal Basel von Radio SRF einen Bericht, in dem von einem weiterhin schlechten Betriebsklima und einer Atmosphäre von Angst und Einschüchterung im HMB berichtet wurde.

Mit Schreiben vom 14. Dezember 2021 ersuchte die GPK das PD, detailliert zu den beiden bereits im Juli 2020 abgeschlossenen Verfahren betreffend den Verdacht sexueller Belästigung zu berichten.

Mit Schreiben vom 14. Januar 2022 unterrichtete der neue Vorsteher des PD, dass, nachdem er von einem erneut schlechten Arbeitsklima im HMB erfahren habe, er sich veranlasst gesehen habe, im Hinblick auf das

*Neuer Vorsteher leitet externe Untersuchung ein*

weitere Vorgehen die bereits abgeschlossenen Fälle der angeblichen sexuellen Belästigung nochmals vertieft prüfen zu lassen. Im Oktober 2021 habe deshalb das Präsidialdepartement eine externe Fachperson mit einer unabhängigen Prüfung und Würdigung der vorerwähnten Vorfälle mitsamt Handlungsempfehlungen beauftragt.

### **3.4.3 Expertenbericht**

#### **3.4.3.1 Offenlegung der Erkenntnisse**

Mit Schreiben vom 1. Februar 2022 erhielt die GPK diesen vom PD in Auftrag gegebenen Bericht.

Die GPK hat sich entschieden, die Erkenntnisse dieses Berichts, den sie für ausgezeichnet erachtet, summarisch öffentlich zugänglich zu machen. Zum einen, da die Geschehnisse teilweise exemplarische Problemstellungen im Zusammenhang mit Verdachtsfällen sexueller Belästigung betreffen, zum anderen, um den Gerüchten um diese Geschehnisse ein Ende zu setzen.

Dies nicht zuletzt auch aufgrund einer der Berichtsfeststellungen, wonach es bei Fällen von möglicher sexueller Belästigung sinnvoll ist, unter Wahrung der geltenden Datenschutzbestimmungen die Belegschaft darüber zu informieren, dass die Geschäftsleitung einen möglichen Fall von sexueller Belästigung abklären musste. Es ist ferner mitzuteilen, inwiefern sich die erhobenen Vorwürfe erhärtet hätten und ob personalrechtliche Massnahmen ergriffen worden sind – dies mit dem Ziel, kursierenden Gerüchten zuvorzukommen und einer weiteren Vergiftung des Betriebsklimas entgegenzutreten. Anlässlich dieser Mitteilung ist den Mitarbeitenden unmissverständlich klarzumachen, dass bzgl. sexueller Belästigung am Arbeitsplatz Null-Toleranz herrscht und die Geschäftsleitung sämtliche Meldungen unter Wahrung der gesetzlichen Fürsorgepflicht sorgfältig abklärt.

#### **3.4.3.2 Bewertung des internen Abklärungsverfahrens**

Der Bericht hält fest, dass im vorliegenden Fall das interne Abklärungsverfahren sofort und korrekt in die Wege geleitet und durchgeführt worden sei. Der Umstand, dass die beiden betroffenen Mitarbeiterinnen betonten, sie hätte sich zu keinem Zeitpunkt belästigt gefühlt, sei selbstverständlich zu respektieren, denn in erster Linie sei das subjektive Empfinden der Betroffenen massgebend.

Man könne sich aber, so der Experte in seinem Bericht, nicht dem Eindruck entziehen, dass die Äusserungen der beiden Betroffenen im Widerspruch zu Aussagen stünden, die sie informell gegenüber ihren Kolleginnen und Kollegen abgegeben hätten. Erfahrungen würden zeigen, dass in ähnlich gelagerten Fällen die Situation für die Betroffenen besonders schwierig sei, wenn einerseits die Beschwerde durch eine Drittperson

*Bericht deckt  
Widersprüche auf*

erfolge und andererseits ein Abhängigkeitsverhältnis zur beschuldigten Person bestehe.

Als mögliche hemmende Gründe nennt der Experte: Kein Vertrauen in die Geschäftsleitung, allenfalls bekannte Verharmlosung von Vorfällen aus der Vergangenheit, Stellung der beschuldigten Person im Betrieb, Angst vor Arbeitsplatzverlust oder einem vergifteten Arbeitsklima, Angst vor Ausgrenzung und Schuldzuweisungen, Abstempeln als "überempfindlich" durch die übrige Belegschaft, das In-Aussicht-Stellen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen.

Nach Auffassung des Experten hätte insbesondere bei der abschliessenden Beurteilung der Vorkommnisse mehr darauf Acht genommen werden müssen – selbstverständlich ohne zusätzlichen Druck auf die beiden Mitarbeiterinnen auszuüben und noch mehr Belastung hervorzurufen. Dies nach Auffassung der GPK auch, da, wie vom Experten erläutert, zudem Indizien vorgelegen hätten, dass möglicherweise auch weitere Angestellte des HMB betroffen waren.

*Achtsamkeit in  
Frage gestellt*

Weiter erörtert der Experte, dass Verhalten mit sexuellem oder sexistischem Bezug zudem auch von nicht unmittelbar betroffenen Mitarbeitenden als solches aufgefasst, bzw. empfunden werden könne, da es dazu geeignet sei, ein sexualisiertes Betriebsklima und somit auch zukünftige Grenzüberschreitungen und Übergriffe zu fördern. Dies insbesondere, wenn Führungskräfte sexuell oder sexistisch gefärbte Sprüche und Verhalten dulden oder sogar selber initiieren. Insbesondere hätten Führungskräfte in dieser Hinsicht eine Vorbildfunktion zu erfüllen.

### **3.4.3.3 Zulässigkeit der Meldung des Mitarbeiters**

Bezüglich der Meldung des Mitarbeiters an den Direktor führt der Experte an, dass man sich nach Durchsicht des Aktenmaterials der Einsicht nicht verschliessen könne, dass die Meldung zu Recht und zum richtigen Zeitpunkt erstattet worden sei. Seine Schilderungen einzelner Vorgänge seien konkret, plausibel und nachvollziehbar.

*Direktor handelte  
korrekt*

Dies betreffe auch die Erklärung, weshalb seine offizielle Meldung erst ein Jahr nach der Kenntnisnahme des ersten Vorfalls erfolgt sei. Der Experte erklärt, dass die Frage, inwiefern die Leitung sowie die HR-Abteilung in der Folge auf das Anliegen des meldenden Mitarbeiters um Richtigstellung und Schutz gegen die Schuldzuweisungen und Nötigungsvorwürfe eingegangen ist, den Akten leider nicht zu entnehmen sei.

Diesen Äusserungen hätten die Verantwortlichen aber nachgehen und Massnahmen zu dessen Schutz ergreifen müssen. Es sei nicht richtig, dass ein Mitarbeiter, der zurecht auf einen Missstand im Führungsverhalten hinweist, am Schluss den Preis für seinen Mut zahlen müsse.

*Bericht rügt  
Verhalten des PD*

#### **3.4.3.4 Entscheid der Departementsvorsteherin**

Zum Entscheid der damaligen Departementsvorsteherin, wonach kein arbeitsplatzbezogener Fall von sexueller Belästigung vorliege, sagt der Experte, dass dieser prima vista nachvollziehbar sei. Dies, da der Vorwurf der unmittelbaren sexuellen Belästigung nicht bestätigt werden konnte, da die genannten betroffenen Mitarbeiterinnen dies ausdrücklich verneint hätten.

Es lägen aber Indizien vor, welche die Aufrichtigkeit der Aussagen der betroffenen Personen angesichts des klaren Abhängigkeitsverhältnisses und der Grenzüberschreitungen in Frage stellen würden, und diese seien weitgehend unbeachtet geblieben. Zudem hätte, so der Experte, ein begründeter Verdacht vorgelegen, dass möglicherweise weitere Mitarbeitende von Grenzüberschreitungen betroffen waren.

*Aufrichtigkeit der Aussagen in Frage gestellt*

Diesen Indizien und diesem Verdacht hätten die Verantwortlichen gemäss dem Experten nachgehen müssen, bevor sie einen endgültigen Entscheid traf.

Es sei deshalb, so der Experte, bei der Abklärung der Vorkommnisse nicht genug getan worden, und es seien insbesondere keine weiteren Angestellten befragt und die Angelegenheit durch die Leitung und die HR-Abteilung somit nicht näher untersucht worden.

Der Experte führt aus, dass die Departementsvorsteherin zwar erkannt hatte, dass grenzüberschreitendes und unangemessenes Kommunikationsverhalten gegeben war und sie den Mitarbeiter, dem Vorhaltungen gemacht worden waren, entsprechend schriftlich gerügt und ihm schriftlich Verhaltensanweisungen erteilt hatte.

Aus Sicht des Experten wäre es aber nach der Gesamtbeurteilung der Sachlage angezeigt gewesen, den Mitarbeiter, dem Vorhaltungen gemacht worden waren, nicht nur mittels eines einfachen Schreibens zu rügen, sondern ihn im Rahmen einer milden, aber formellen personalrechtlichen Massnahme zu sanktionieren.

*Einfaches Schreiben genügt nicht*

#### **3.4.3.5 Einschätzung des Direktors**

Zur Einschätzung des Direktors, der sich damals dezidiert für das Ergreifen arbeitsrechtlicher Massnahmen gegenüber dem Mitarbeiter, dem Vorhaltungen gemacht wurden, ausgesprochen hatte, erklärt der Experte, dass er nach Durchsicht der Akten diese Ansicht stütze. Dabei falle auf, dass der Direktor sich für das Ergreifen personalrechtlicher Massnahmen bereits vor dem entsprechenden Klärungsgespräch aussprach, was ebenfalls bedenklich sei, denn zu diesem Zeitpunkt hatte der Mitarbeiter, welchem Vorhaltungen gemacht worden waren, noch keine Gelegenheit erhalten, sich zu den Vorwürfen zu äussern und seine Sicht der Dinge darzustellen.

### **3.4.4 Einschätzung der GPK**

Der Bericht des Experten macht verschiedene Empfehlungen. Neben dem Umstand, dass er aus Sicht der GPK zurecht keine rückwirkenden personalrechtlichen Massnahmen empfiehlt, macht er folgende generelle Empfehlungen:

- Alle Kadermitglieder des HMB sollten unverzüglich anlässlich eines persönlichen Gesprächs oder eines Kader-Meetings auf ihre Vorbildfunktion, ihre Aufgaben und Pflichten in Sachen "Schutz der persönlichen Integrität der Angestellten" hingewiesen werden.
- Die Berichterstattung des Regionaljournals Basel sei ein klares Zeichen dafür, dass Mitarbeitende im HMB wenig Vertrauen in die Geschäftsleitung hätten und keinen anderen Ausweg sähen, als sich an die Medien zu wenden. Der Inhalt der darin erwähnten Vorwürfe sei demzufolge dringend intern abzuklären.
- Gestützt auf dieses sorgfältig durchzuführende Abklärungsverfahren sollten gegebenenfalls personalrechtliche Massnahmen ergriffen werden.
- Im Anschluss darauf seien die Ergebnisse der Untersuchung und die Entscheide der Geschäftsleitung der Belegschaft in Absprache mit dem Datenschutzbeauftragten in adäquater Art und Weise zu kommunizieren.
- Eine Verstärkung der Präventionsarbeit sei nicht nur dringend notwendig, sondern auch eine Chance, sowohl für den neuen Departementsvorsteher als auch für die neue Museumsleitung, diesbezüglich eine klare Haltung einzunehmen, Null-Toleranz zu erklären und somit eine neue und unbelastete Vertrauensbasis zu den Mitarbeitenden des HMB aufzubauen und nachhaltig zu pflegen.
- Empfohlen wird weiter, eine separate und obligatorisch zu erklärende Schulung/Weiterbildung für Führungskräfte und Mitarbeitende des HMB sobald wie möglich in die Wege zu leiten.

Im Begleitschreiben des PD, mit welchem dieser Bericht der GPK zugestellt worden war, wurde ausgeführt, dass der Bericht einen detaillierten Überblick über den Sachverhalt umfasse und Empfehlungen abgebe. Die empfohlene Schulung/Weiterbildung für Führungskräfte und für Mitarbeitende solle schon bald umgesetzt werden. Weitere präventive Massnahmen würden, wie im Überprüfungsbericht empfohlen, geprüft.

Die GPK schliesst sich den Empfehlungen des Experten an und geht davon aus, dass das PD diese umsetzen wird.

## **3.5 Aktuelle Situation im Museum**

### **3.5.1 Vorbemerkung**

Die Kommission erhielt auch im letzten Jahr wieder Hinweise darauf, dass die Situation im HMB insbesondere für betriebliche Angestellte nach wie vor schwierig sei. Der GPK erfuhr von mehreren Fällen von gesundheitlich

begründeten Arbeitsabsenzen im HMB, die auf schwierige Zusammenarbeit mit der Führung zurückgeführt wurden.

Die GPK legt grossen Wert auf die Feststellung, dass es nicht Aufgabe der GPK ist, langjährige Konflikte im HMB zu lösen. Dies ist nach Auffassung der GPK die Aufgabe des Direktors, welcher die operative Betriebsverantwortung trägt.

Die GPK entschied sich trotzdem, sich ein eigenes Bild über die Lage im HMB zu verschaffen und Anhörungen mit Mitarbeitenden auf allen Stufen durchzuführen.

### 3.5.2 Interimsdirektor

Der Interimsdirektor hat sich nach seinem Antritt Mitte Oktober 2020 im HMB mit persönlichen Gesprächen mit allen Mitarbeitenden ein Bild verschafft und inzwischen die Geschäftsleitung umstrukturiert. Er stand zum Zeitpunkt des letzten Hearings mit der GPK in der Mitte seiner befristeten Anstellung von zweieinhalb Jahren – inzwischen wurde diese bis Ende April 2024 verlängert. Er schilderte der GPK, dass das Museum aus seiner Sicht im Jahr 2021 eine grosse Beruhigung erfahren und grosse Schritte vorwärts gemacht habe.

*Interimsdirektor sieht Beruhigung*

Er erklärte, dass man heute im Museum eine klare Planung habe, welche Ausstellungen kämen und wie es mit den vielen Infrastrukturprojekten vorwärtsgehen solle. Dazu zählten auch das Sammlungszentrum oder das Haus zum Kirschgarten. Er begrüsse sehr, dass der Grosse Rat die Gelder für die Generalinventur bewilligt habe. Seit Mai 2021 sei ein Projektleiter eingesetzt und ein Team aufgebaut. Jetzt kämen per Februar 2022 die ersten sieben Mitarbeitenden, die mit der eigentlichen Inventararbeit begännen. Dieses Grossprojekt laufe parallel zu den grundlegenden Struktur- und Prozessarbeiten. Es habe mit der Vorbereitung begonnen und gehe jetzt so richtig los.

Das HMB habe aber immer noch eine angespannte Personalsituation und namentlich viele Langzeitkranke sowie Abteilungen, die neu aufgestellt oder aufgebaut werden müssten. So sei er neben der Planung von Projekten und Ausstellungen zu einem sehr grossen Teil eingespannt in die Teamorganisation und -entwicklung.

*Weiterhin angespannte Personalsituation*

Grundsätzlich sei er aber der Ansicht, dass der Grossteil des Teams nun positiv eingestellt sei, mit dabei sei, nach vorne schaue und an Projekten wie Ausstellungen und der Inventur arbeite. Das Museum versuche vorwärtszugehen und die Zukunft positiv zu betrachten, ohne zu vernachlässigen, dass es in der Vergangenheit schwierige Situationen gegeben habe, die noch nicht alle restlos geklärt und aufgelöst seien.

Der Interimsdirektor führte weiter aus, dass es aus seiner Optik im Team einen Kulturwandel brauche und eine neue Definition, wie man in diesem Team zusammenarbeite. Auch aufgrund der vielen Direktionswechsel in

*Kulturwandel notwendig*

den vergangenen zehn Jahren (drei Direktoren, zwei Interimslösungen) sei das Team verunsichert, wisse zum Teil nicht, wohin es gehe, was die Ziele seien und wo man hinwolle. Daher sei es wichtig gewesen, die Strategie als Basis zu nehmen, und auf dieser Basis seien sie jetzt daran und hätten gerade den Prozess gestartet, ein Leitbild zu erarbeiten. Dieses Leitbild – unter Einbezug der Mitarbeitenden – solle bis im Sommer 2022 stehen. Ein wichtiger Teil des Leitbildes seien die Werte, wie man zusammenarbeite, wie man sich als Museum verstehe und was die Art und Weise des Umgangs miteinander sei. Aufgrund dieser Werte, die sie im Leitbild definierten, würden sie dann auch Schulungen für einen Kulturwandel einleiten. Dies sei das, was man nun wirklich brauche.

### 3.5.3 Situation im Museum

Das HMB hat zwar zwischenzeitlich vom Parlament die notwendigen Mittel zugesprochen erhalten, um die in der Betriebsanalyse erkannten Defizite bei der Inventarisierung zu korrigieren. Damit wurde ein erster Schritt in der Umsetzung von Empfehlungen der Betriebsanalyse getan. Die GPK erhielt aber in verschiedenen Anhörungen mit Mitarbeitenden des HMB den Eindruck, dass sich die Belegschaft teilweise immer noch zu wenig wahrgenommen fühlt. Es herrsche teilweise das Gefühl, dass niemand so richtig für das HMB einstehe. Unbestritten scheint für alle zu sein, dass das HMB eine klare Strategie braucht.

*Das HMB braucht eine Strategie*

Die angehörten Kuratorinnen und Kuratoren sehen das HMB nun deutlich auf einem aufsteigenden Ast. Man sei auf einem guten Weg, es brauche aber auch noch Arbeit im Haus. Bei der täglichen Arbeit spüre man immer noch, dass schnell eine gewisse Gereiztheit da sei. Die Arbeit des aktuellen Interimsdirektors wird von den angehörten Kuratorinnen und Kuratoren und Kadermitarbeitenden gewürdigt. Dieser sei ein ausgeglichener und ausgeglichener Charakter, der klare Strukturen setze und wohlwollend sei. Es sei im HMB über Jahre darum gegangen, wer die Guten und wer die Schlechten seien, sodass jeder über die eigene Position und die Struktur nachgedacht habe. Es seien unglaublich viel Zeit und viele Ressourcen mit Diskussionen verloren gegangen, welche zu vermeiden gewesen wären.

*Kuratoren schätzen Zusammenarbeit*

Mitarbeitende ohne Kaderfunktionen, welche für eine Anhörung vor der GPK vom Interimsdirektor ausgesucht worden waren, berichteten der GPK, dass in den letzten Jahren Banales wie bspw. teambildende Massnahmen zu kurz gekommen sei.

*Keine Teambildung*

Geschildert wurde von diesen auch, dass es innerhalb des Hauses zwei Lager gegeben habe und dass es auch heute wohl immer noch Leute gäbe, die hofften, dass der von der damaligen Vorsteherin des PD freigestellte Museumsdirektor zurückkehre. Sorgen wurden nun aber v.a. dahingehend geäussert, dass man sich angesichts der sich zu Ende neigenden Interimszeit des derzeitigen Interimsdirektors schon sehr bald wieder in einem planungs- und stimmungstechnischen Vakuum befinden würde. So bleibe unklar, wer künftig das Haus als Direktor führen würde.

*Unklar, wer künftig das HMB leitet*

und welche Strategie diese Person dannzumal für das Haus für richtig empfinden würde.

Bezüglich des abgebrochenen Konfliktklärungsprozesses hielten die angehörten Mitarbeitenden gegenüber der GPK fest, dass einige im Hause mutmasslich gehofft hätten, dass dieser etwas bringen würde und auch über einen längeren Zeitraum verfolgt werden würde. Entsprechend seien einige Personen im Hause sehr enttäuscht gewesen, dass dieser Prozess nach einer sehr kurzen Zeit und bloss einer einzigen Sitzung wieder abgebrochen wurde. Andere Mitarbeitende im Hause hielten aber auch fest, dass sie schon sehr rasch das Gefühl hatten, dass ein solcher Prozess nichts bewirken würde.

*Gespaltene Meinungen zum Konfliktklärungsprozess*

### **3.5.4 Aktuelle Rolle des PD**

Der jetzige Vorsteher des PD hat das HMB bei seinem Amtsantritt in einem schwierigen Zustand übernommen. Wie er in einem Hearing der GPK erklärte, stehe er in engem Kontakt zum Interimsdirektor, um die Situation im Auge zu behalten und auch beurteilen zu können, wie dieser die Probleme intern angehe. Zudem kommt es immer noch dazu, dass sich Mitarbeitende des HMB direkt an das PD wenden und so auch eine gewisse Unruhe zum Ausdruck bringen, welche im Haus noch immer vorherrsche.

### **3.5.5 Einschätzungen der GPK**

Die GPK ist sich bewusst, dass der Interimsdirektor im HMB ein unbestritenermassen schwieriges Erbe angetreten hat. Eine Interims-Lösung führt im Zweifel nicht zu einer besseren Situation im Hause, wenn, sollte der Interimsdirektor sich nicht um die Stelle bewerben resp. nicht gewählt werden, bereits in gut eineinhalb Jahren ein neuer Direktor resp. eine neue Direktorin – mit entsprechend neuen Vorstellungen für die Weiterentwicklung des Hauses – gewählt und eingesetzt wird. Gerade in Museen ist es wichtig, dass eine gewisse Kontinuität bei Führungsposten gewährleistet wird, da es – neben Prozessen und Strategien – auch um die Langfristigkeit bei Ausstellungsformaten oder aber auch der Gewinnung von Drittmitteln und Leihgaben geht. Permanent wechselnde Ansprechpersonen schwächen ein Museum gegen aussen und führen intern, wie auch in den entsprechenden Anhörungen durch Mitarbeitende gegenüber der GPK konstatiert, zu Unsicherheiten und unnötiger Unruhe.

*Interimslösung führt im Zweifel nicht zu mehr Ruhe*

Die GPK anerkennt, dass der Interimsdirektor mit grossem Einsatz versucht, das HMB wieder in ruhige Gewässer zu bringen, und trotz seiner befristeten Anstellung auch versucht, eine zukunftsfähige Strategie für das Museum zu generieren, die von allen getragen wird. Sie hält aber gleichzeitig auch fest, dass diese Interimsphase nicht dazu dienen kann, dass ein Direktor ohne ordentliches Auswahlverfahren und Assessment über eine befristete Interimsanstellung zum Zug kommt. Dies auch aufgrund

*Keine Anstellung durch die Hintertüre bei spezieller Konstellation*

der Tatsache, dass er vor einigen Jahren – mit einer Zweitperson zusammen – vom PD beratend in das Auswahlverfahren der jetzigen Leitung der Abteilung Kultur involviert war.

Die GPK begrüsst insofern, dass, wie am 25. April 2022 vom PD kommuniziert, nun eine ordentliche Findungskommission eingesetzt wurde, die nun eine neue Direktorin oder einen neuen Direktor sucht.

Bei Problemen wurden und werden allerdings, so der Eindruck der GPK, die Dienstwege nur bedingt eingehalten, was nicht für ein grosses Vertrauen in die Leitung und die Organisation spricht.

*Dienstwege sind einzuhalten*

Für falsch und problematisch erachtet es die GPK, wenn das PD es weiterhin zulässt, dass Mitarbeitende sich bei Problemen direkt an das PD wenden können. Zielführender erscheint es der GPK, wenn das PD den Interimsdirektor in die Verantwortung nimmt und ihm die Aufgabe der Klärung von internen Problemen überlässt. Dies ist umso wichtiger, wenn dieser Dienststelle im Gesetz inhaltliche, organisatorische, personelle und finanzielle Selbständigkeit zugesichert ist.

Die GPK versteht, dass die Kuratoren und Kuratorinnen nachvollziehbar möglichst viel Freiraum haben wollen und ihre Arbeit in Ruhe vornehmen möchten. Gleichzeitig muss es aber die Aufgabe eines Direktors bzw. einer Direktorin sein, den Weg und die Zukunft des HMB zu definieren und umzusetzen.

Die GPK hält fest, dass ihr alle von der Kommission angehörten Mitarbeitenden zugesichert haben, keine vorgängigen Anweisungen erhalten zu haben. Der GPK erscheint es indes etwas fragwürdig, dass ausgerechnet aus denjenigen Abteilungen, in welchen noch immer ein gewisses Unbehagen vorhanden sein soll, keine Mitarbeitenden seitens der Leitung des HMB für eine Anhörung vorgeschlagen resp. abdelegiert wurden. Da sich die GPK allerdings nicht im vertieften Detail mit operativen Prozessen beschäftigen will, verzichtete sie auf eine nachgelagerte Einladung weiterer Personen aus dem Museum.

*Auswahl von Mitarbeitenden allenfalls fragwürdig*

Trotz mehrfacher Vorladung ist es der GPK jedoch leider nicht gelungen, den von den Verdachtswürfen der mutmasslichen sexuellen Belästigung betroffenen Mitarbeiter anzuhören.

Die GPK anerkennt, dass das HMB gegenwärtig wieder im Rahmen der Vorgaben von § 6 Museumsgesetz autonom agieren kann und dass sich das PD wieder auf eine Dienstaufsicht beschränkt und versucht, die Balance zwischen Wahrnehmung der Aufsicht und Gewährung der inhaltlichen, organisatorischen und personellen Selbständigkeit zu finden.

Von der Revision des Museumsgesetzes erhofft sich die GPK, dass die Problematik der Untersteuerung oder Übersteuerung der Museumsdienststellen behoben werden kann und Klarheit über das Verhältnis und die Verantwortlichkeiten geschaffen wird.

## 4 Empfehlungen

- Bei der Revision des Museumsgesetzes müssen Lehren und richtige Schlussfolgerungen aus den Schwierigkeiten im Umgang mit § 6 gezogen werden. Die Konsequenzen einer gewährten Autonomie eines Museums müssen für alle klar sein.
- Gerät eine kantonale Institution in eine Krise, muss diese Krise nicht nur benannt werden, sondern die Belegschaft muss über die Entscheide zur Krisenbewältigung sorgfältig informiert werden. Über den Abbruch begonnener Mitarbeiterprozesse sind alle Involvierten transparent zu orientieren, dies im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen. Ebenfalls über das Resultat etwaiger Verdachtsfälle wegen sexueller Belästigungen.
- Die Empfehlungen des Expertenberichts zum Umgang des PD mit den Verdachtsfällen wegen sexueller Belästigung im HMB sind in der gesamten Verwaltung strikte umzusetzen.
- Dienstwege sind einzuhalten und sind auch in einer Krise nicht zu übersteuern.
- Werden bei Anstellungen Assessments durchgeführt, sind deren Empfehlungen zu berücksichtigen.
- Werden Aufhebungsvereinbarungen getroffen, die mehr als die potenzielle Lohnfortzahlung von 12 Monaten beinhalten, sind diese vom Gesamtratsrat zu genehmigen.
- Der Grundsatz des rechtlichen Gehörs und das Willkürverbot im Kanton Basel-Stadt sind jederzeit und ausnahmslos einzuhalten.
- Die Fürsorgepflicht gegenüber den Arbeitnehmenden ist strikte und jederzeit einzuhalten.

## 5 Anträge

Die GPK unterbreitet dem Grossen Rat folgende Anträge:

1. Der Bericht der GPK zum Historischen Museum wird genehmigt.
2. Die Empfehlungen und Erwartungen im Bericht der GPK werden in zustimmender Weise zur Kenntnis genommen.

Die GPK hat den vorliegenden Bericht an ihrer Sitzung vom 4. Mai 2022 mit 8:2 Stimmen verabschiedet und ihren Präsidenten zum Referenten bestimmt.

Basel, 4. Mai 2022

Namens der Geschäftsprüfungskommission  
des Grossen Rates des Kantons Basel-Stadt



Christian von Wartburg  
Präsident

## **Grossratsbeschluss**

betreffend

### **das Historische Museum Basel**

vom.....

Der Grosse Rat des Kantons Basel-Stadt, nach Einsichtnahme in den Bericht der Geschäftsprüfungskommission Nr. 22.5209.01 vom 4. Mai 2022, beschliesst:

1. Der Bericht der GPK zum Historischen Museum Basel wird genehmigt.
2. Die Empfehlungen und Erwartungen im Bericht der GPK werden in zustimmender Weise zur Kenntnis genommen.

Dieser Beschluss ist zu publizieren.