



Universität St.Gallen



Schutz der persönlichen Integrität im Studium und am Arbeitsplatz

Gemeinsam gegen Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung

Grundsatz: Null-Toleranz



Geschätzte Studierende,
Geschätzte Mitarbeitende,

Integrität, Verantwortung, Kollegialität und Professionalität zählen zu den sieben Prinzipien unseres Kodex HSG. Schon aus diesen erschliesst sich, dass wir es an unserer Universität nicht dulden, wenn Menschen in ihrer Persönlichkeit und Würde verletzt werden.

Auch wenn wir diese Werte verinnerlicht haben, können wir uns immer in Situationen wiederfinden, die uns verunsichern und in denen wir zusätzliche Orientierung benötigen. Diese Broschüre hilft genau dann: Egal, ob Sie selbst betroffen oder von jemandem ins Vertrauen gezogen worden sind, ob Sie sich im Studium oder in einer Führungsfunktion befinden, erfahren Sie hier, welche Formen der Integritätsverletzung vorkommen – und was Sie dagegen tun können.

Ich danke Ihnen, dass Sie sich die Zeit nehmen, sich mit dieser wichtigen Thematik auseinanderzusetzen und sich, wann immer nötig, zur Wehr setzen oder für andere einstehen.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'B. Ehrenzeller'.

Prof. Dr. Bernhard Ehrenzeller
Rektor

«Verhaltensweisen,
die andere Per-
sonen schädigen,
werden nicht
geduldet.»



«Persönliche Integrität bedeutet körperliche, psychische und moralische Unversehrtheit.»



Verletzung der persönlichen Integrität

Persönliche Integrität

Persönliche Integrität bedeutet körperliche, psychische und moralische Unversehrtheit. Mit Verletzungen der persönlichen Integrität sind Angriffe auf die Person als Ganzes gemeint. Es geht um Verhaltensweisen, die Grenzen verletzen und den Selbstwert schädigen.¹

Diskriminierung

Diskriminierung ist eine Ungleichbehandlung von einzelnen Personen oder Gruppen, die herabwürdigend oder ausgrenzend wirkt. Eine Diskriminierung kann an verschiedene Eigenschaften anknüpfen. Oft findet sie aufgrund von Geschlecht, Alter, religiöser oder sexueller Orientierung, sozialer oder ethnischer Herkunft oder gesundheitlichen Bedürfnissen oder Einschränkungen statt.²

Typische Verhaltensweisen sind:

- Jede Art von herabwürdigenden verbalen oder schriftlichen Äußerungen, auch in Form von Witzen oder Sprüchen
- Herabwürdigende Handlungen, wie z.B. das Nachahmen von Sprache oder Körperhaltung
- Jede Art von rassistischen, xenophoben, sexistischen, homo- und transphoben Äußerungen und Handlungen
- Verweigerung von gleichem Lohn, von Beförderungen oder Weiterbildungen

für Angehörige bestimmter Gruppen (z.B. Personen bestimmter Herkunft, Mütter kleiner Kinder)

- Mobbing
- Sexuelle Belästigung

Mobbing

Bei Mobbing handelt es sich um Feindseligkeiten, die über einen längeren Zeitraum hin ausgeübt werden und sich gegen eine bestimmte Person oder Personengruppe richten. Mobbing bedeutet, dass Personen von Informationen abgeschnitten, entwertet, schikaniert und an den Rand gedrängt werden.³

Typische Verhaltensweisen sind:

- Nicht ausreden lassen, unterbrechen, anschreien (Angriff auf die Möglichkeit, sich mitzuteilen)
- Kontakt verweigern, ignorieren, ausgrenzen, isolieren (Angriff auf soziale Beziehungen)
- Lächerlich machen, Gerüchte streuen, sticheln, beleidigen, abschätziges Bemerkungen machen (Angriff auf soziales Ansehen)
- Schikanöse und erniedrigende Arbeiten zuweisen, ungerechtfertigt kritisieren, wichtige Aufgaben entziehen, Informationen vorenthalten (Angriff auf Qualität der Lebens- und Berufssituation)

Sexuelle Belästigung

Als sexuelle Belästigung gilt im Allgemeinen jedes Verhalten mit sexuellem Bezug, das von einer Person unerwünscht ist und diese in ihrer Würde verletzt. Dazu gehören sexualisierte Bemerkungen über das Äussere, unerwünschte Körperkontakte, sexualisierte Mails und Bilder, Annäherungsversuche und Einladungen mit Versprechen von Vorteilen oder unter Androhung von Nachteilen.⁴

Ausschlaggebend für die Beurteilung, ob es sich um einen Fall von sexueller Belästigung handelt, ist nicht die Absicht der belästigenden Person, sondern wie ihr Verhalten bei der betroffenen Person ankommt, ob diese es als erwünscht oder unerwünscht empfindet. Hinsichtlich des belästigenden Charakters ist auf das Durchschnittsempfinden und die konkreten Umstände abzustellen.

Typische Verhaltensweisen sind:

- Gegen die Würde verstossende, herabsetzende sexualisierte Handlungen (z.B. sexualisierte Beschimpfungen oder Bemerkungen über das Äussere)
- Unerwünschter Körperkontakt
- sexualisierte, herabwürdigende Witze
- Aufhängen, Zeigen oder elektronisches Versenden von sexualisierten Bildern oder Videos, insbesondere mit pornographischem Inhalt

Sexismus

Unter Sexismus versteht man jede Art von geschlechtsbasierter Diskriminierung. Dieser liegt die Vorstellung

zugrunde, dass ein Geschlecht anderen Geschlechtern von Natur aus überlegen sei, was eine Diskriminierung, Unterdrückung, Zurücksetzung oder Benachteiligung von Menschen aufgrund ihres Geschlechts rechtfertigen würde.

Andere Formen des Machtmissbrauchs

Machtmissbrauch findet statt, wenn eine Person in direkter oder indirekter Abhängigkeit einer anderen Person steht und die stärkere Seite diese Situation ausnutzt.

Typische Verhaltensweisen sind:

- Das Erteilen von privaten Arbeiten und/oder Aufträgen
- Das Darstellen der Ideen von unterstellten Personen als eigene
- Drohungen bis hin zu Gewaltanwendung

¹Schlichtungsreglement Art. 3 Abs. 1

²Schlichtungsreglement Art. 3 Abs. 4

³Schlichtungsreglement Art. 3 Abs. 2

⁴Vgl. Schlichtungsreglement Art. 3 Abs. 3

«Wenn Sie sich belästigt fühlen, haben Sie das Recht, sich zu wehren und Unterstützung zu holen.»



«Ein Klima persönlichen Respekts und Vertrauens wirkt Diskriminierungen entgegen.»



Was Sie tun können

Verhalten Sie sich respektvoll

So tragen Sie zur Prävention bei:

- Begegnen Sie Anderen mit Wertschätzung und respektieren Sie die persönlichen Grenzen Ihrer Mitmenschen.
- Wenn Sie etwaige Missverständnisse klären wollen, sprechen Sie die andere Person an. Es empfiehlt sich, ein solches Gespräch an einem öffentlichen Ort, wie z.B. einer Cafeteria, abzuhalten.
- Wenn Sie besorgt sind, ob Sie sich unangemessen verhalten haben, reflektieren Sie ihr Verhalten. Würden Sie eine nahestehende Person (z.B. Schwester, Freund) gleich behandeln? Wie käme Ihr Verhalten dort an? Eventuell suchen Sie das Gespräch mit einer Person Ihres Vertrauens oder wenden sich an eine Beratungsstelle.

Unterstützen Sie Betroffene

So können Sie betroffene Personen unterstützen:

- Schauen Sie hin, hören Sie zu, intervenieren Sie, lachen Sie nicht mit.
- Sprechen Sie Betroffene an, unterstützen und ermutigen Sie sie, sich zu wehren oder Beratung in Anspruch zu nehmen. Aber: Unternehmen Sie nichts gegen den Willen der betroffenen Person.
- Als Führungsperson nehmen Sie das Problem ernst, gehen Vorwürfen nach und treffen notwendige Massnahmen.

Dabei können Sie auf die Unterstützung der Beratungsstellen zählen.

Schaffen Sie ein sicheres Umfeld

So tragen Sie zur Prävention bei:

- Als Führungsperson: Fördern Sie ein gutes Arbeitsklima, in dem Fairness, Anstand und Respekt im gegenseitigen Umgang gepflegt werden.
- Begegnen Sie Anderen mit Wertschätzung.
- Respektieren Sie die persönlichen Grenzen Ihrer Mitmenschen.

Wehren Sie sich oder holen Sie sich Unterstützung

Wenn Sie sich belästigt oder diskriminiert fühlen, haben Sie das Recht, sich zu wehren. Wenn Sie sich allein nicht trauen, holen Sie sich Unterstützung. Erfahrungen zeigen, dass Belästigungen eher gestoppt werden, wenn Betroffene es wagen, offensiv darauf zu reagieren und Grenzen zu setzen.

Auch wenn Sie unschlüssig sind, ob es sich tatsächlich um Diskriminierung, Mobbing oder sexuelle Belästigung handelt, oder wenn Sie zu einem früheren Zeitpunkt mit der belästigenden Person in einer engeren Beziehung standen, sind Sie berechtigt, ihre persönlichen Grenzen aufzuzeigen und Unterstützung zu holen.

So wehren Sie sich:

- Im Belästigungsfall: Stoppen Sie das unerwünschte Verhalten direkt, setzen Sie Grenzen (sofern möglich).
- Im Diskriminierungs- oder Mobbingfall: Fordern Sie Gleichbehandlung ein.
- Sammeln Sie Beweismaterial, beziehen Sie Zeug:innen ein, dokumentieren Sie die Vorkommnisse, sprechen Sie darüber.
- Suchen Sie Information und Unterstützung bei unseren vertraulichen Beratungsstellen (vgl. Seite 14).
- Beziehen Sie die vorgesetzte Person ein. (Beachten Sie, dass Vorgesetzte verpflichtet sind, den Vorfall zu klären. Wenn gegen geltendes Recht verstossen wird, müssen diese insbesondere aufgrund der Fürsorgepflicht den Sachverhalt umfassend abklären und können entsprechende Massnahmen einleiten.)

«Die Universität St.Gallen stellt den Schutz der persönlichen Integrität der Universitätsangehörigen sicher.»



Gesetzliche Grundlagen & Verfahrensgrundsätze

Gesetzliche Grundlagen

Die Universität St.Gallen ist verantwortlich dafür, ihre Angehörigen vor Diskriminierungen zu schützen und ihre Würde zu wahren.

Art. 3 des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG) (Stand 1. Januar 2011; SR 151.1)

¹ Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen aufgrund ihres Geschlechts weder direkt noch indirekt benachteiligt werden, namentlich nicht unter Berufung auf den Zivilstand, auf die familiäre Situation oder, bei Arbeitnehmerinnen, auf eine Schwangerschaft.

² Das Verbot gilt insbesondere für die Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung.

Art. 328 Abs. 1 des Schweizerischen Obligationenrechts (OR) (Stand 1. Januar 2016; SR 220)

Der Arbeitgeber hat im Arbeitsverhältnis die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen, auf dessen Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen. Er muss insbesondere dafür sorgen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht sexuell belästigt

werden und dass den Opfern von sexuellen Belästigungen keine weiteren Nachteile entstehen.

Art. 75 Abs. 1 des Personalgesetzes des Kantons St. Gallen (PersG) (Stand am 18. November 2014; sGS 143.1)

Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber kann personalrechtliche Massnahmen anordnen, wenn:

- a. Leistung oder Verhalten der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters den Anforderungen nicht genügt;
- b. die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis verletzt.

Art. 36 des Gesetzes über die Universität St. Gallen (UG) (Stand 1. Januar 2016; sGS 217.11)

Disziplinarfehler sind schuldhafte Verstösse gegen die Ordnung an der Universität, insbesondere:

- c. Behinderung von Personen an der Erfüllung ihrer Aufgaben an der Universität;
- d. Stören von Veranstaltungen an der Universität;
- e. Unehrllichkeit an Prüfungen.

Art. 2 Abs. 2 des Personalreglements der Universität St. Gallen (Stand 1. Januar 2019)

Sie [die Universität] achtet darauf, dass die Persönlichkeit der Mitarbeitenden

geschützt und ein Klima persönlichen Respekts und Vertrauens geschaffen wird, das Diskriminierungen verhindert.

Art. 2 Abs. 1 des Reglements über die Schlichtungsverfahren an der Universität St. Gallen (Stand 7. Dezember 2020)

Die Universität St. Gallen stellt den Schutz der Persönlichkeit, der persönlichen Integrität und der Würde der Universitätsangehörigen im Zusammenhang mit Arbeits- und Studienverhältnissen an der Universität St. Gallen sicher.

Whistleblowingreglement der Universität St. Gallen (Stand 7. Dezember 2020)

Die Universität St. Gallen stellt sicher, dass Whistleblowern eine Meldestelle für Missstände (Whistleblowerstelle) zur Verfügung steht.

Diffamierungen, Mobbing, psychische und physische Gewalt, persönlichkeitsverletzende Äusserungen von Studierenden gegen Kommilitonen und Kommilitoninnen, Dozierende und Mitarbeitende der Universität stellen Verstösse gegen die Ordnung der Universität und somit Disziplinarfehler im Sinne von Art. 36 des Universitätsgesetzes dar. Werden derartige Handlungen unter Mitarbeitenden ausgeführt, liegt eine Verletzung der Pflichten der Arbeitnehmenden im Sinne von Art. 75 des Personalgesetzes vor.

Verfahrensgrundsätze

Bei der Meldung von Beschwerden und in Verfahren wahren wir grösstmögliche Diskretion. Alle involvierten Personen haben Anspruch auf faire und gerechte Behandlung, die Beurteilung innert angemessener Frist und rechtliches Gehör. Universitätsangehörige, die andere wider besseren Wissens unbegründet eines Fehlverhaltens beschuldigen, haben ebenfalls mit Sanktionen zu rechnen.

Anlaufstellen

Personalrecruiting und -beratung

Dufourstrasse 50, 9000 St.Gallen
+41 71 224 23 44
hrrecruiting@unisg.ch

Personalberater:innen beraten vertraulich und vermitteln mit Ihrem Einverständnis in Konflikten. Sie sind verpflichtet, Sie und Ihre Gesundheit zu schützen. Wenn gegen geltendes Recht verstossen wird, müssen diese insbesondere aufgrund der Fürsorgepflicht den Sachverhalt umfassend abklären und können entsprechende Massnahmen einleiten.

Diversity & Inclusion

Rosenbergstrasse 51, 9000 St.Gallen
+41 71 224 22 44
chancengleichheit@unisg.ch

Die Mitarbeiter:innen des Teams Diversity & Inclusion beraten alle Universitätsangehörigen unabhängig und vertraulich. Sie haben keine Vermittlerrolle zwischen den Konfliktparteien, sondern informieren, unterstützen und zeigen Möglichkeiten auf.

Psychologische Beratungsstelle

Girtannerstrasse 6, 9010 St.Gallen
+41 71 224 26 39
beratung@unisg.ch

Die Psychologische Beratungsstelle unterstützt HSG-Studierende und Mitarbeitende in Belastungssituationen und Krisen. Sie bietet insbesondere auch in Konfliktsituationen oder bei Vorfällen von Diskriminierung, Mobbing und sexueller Grenzverletzungen professionelle Beratung und Begleitung an. Die Gespräche unterliegen der Schweigepflicht und sind kostenlos.

Ombudsstelle

Kathrin Hilber, lic.phil. Mediatorin
Oberer Graben 46, 9000 St.Gallen
+41 79 632 14 34
ombudsstelle@unisg.ch

Die Ombudsstelle ist eine vertrauliche und unabhängige Schlichtungsstelle. Sie hat zum Ziel, das Vertrauen zwischen den Universitätsangehörigen zu fördern, in Konflikten zu vermitteln und diese auf informellem Weg zu lösen.

Meldestelle für Missstände

Kathrin Hilber, lic.phil. Mediatorin
Oberer Graben 46, 9000 St.Gallen
+41 79 632 14 34
hilber.meldestelle@bluewin.ch

Die externe «Meldestelle für Missstände» steht als Anlaufstelle für Verstösse gegen Gesetze, Regelungen, Fürsorgepflicht und bei weiteren rechtswidrigen Handlungen sowie unlauterem Verhalten zur Verfügung. Dies beinhaltet beispielsweise Interessenskonflikte, Vermögensdelikte, Verstösse gegen den Datenschutz sowie wissenschaftliches und persönliches Fehlverhalten.

Weitere Informationen finden Sie im Intranet unter «Beratung in schwierigen Situationen» sowie im StudentWeb unter «Beratungsstellen».



Universität St.Gallen
Dufourstrasse 50
CH-9000 St.Gallen
+41 71 224 21 11
info@unisg.ch
unisg.ch

Version:
September 2021

Redaktion:
Diversity & Inclusion
Universität St.Gallen
chancengleichheit@unisg.ch