

# Reglement zum Schutz der persönlichen Integrität an der Hochschule Luzern

vom 6. November 2024

*Der Fachhochschulrat der Hochschule Luzern*

gestützt auf Artikel 22 Unterabsatz k der Zentralschweizer Fachhochschul-Vereinbarung (FHZ-Vereinbarung) vom 15. September 2011<sup>1</sup>,

*beschliesst:*

## **I. Allgemeines**

### **Art. 1 Zweck**

<sup>1</sup> Das Reglement hat zum Zweck, die Angehörigen der Hochschule Luzern im Rahmen ihrer Tätigkeit an der Hochschule Luzern vor Eingriffen in ihrer persönlichen Integrität und Würde zu schützen. Angehörige der Hochschule Luzern sollen in ihrer Gleichstellung am Arbeitsplatz oder im Studium oder in der Weiterbildung nicht behindert und in ihrem beruflichen oder wissenschaftlichen Werdegang nicht beeinträchtigt werden.

<sup>2</sup> Das Reglement legt Zuständigkeiten und Verfahren bei möglichen Verstössen fest.

<sup>3</sup> Es ist abgestimmt mit dem Code of Conduct (Werterahmen) der Hochschule Luzern und verleiht den dort manifestierten Grundsätzen in Bezug auf erwartetes Verhalten Verbindlichkeit.

### **Art. 2 Geltungsbereich**

<sup>1</sup> Das Reglement gilt für die Angehörigen der Hochschule Luzern (Mitarbeitende, Studierende, Weiterbildungsteilnehmende) für Tätigkeiten, die im Zusammenhang mit der Hochschule stehen.

<sup>2</sup> Zudem findet das Reglement sinngemäss Anwendung auf Nutzerinnen und Nutzer sowie Besucherinnen und Besucher von Einrichtungen der Hochschule Luzern. Dazu gehören insbesondere Hörerinnen und Hörer, Austauschstudierende, Lehrbeauftragte, Gastdozierende sowie Referentinnen und Referenten.

---

<sup>1</sup> SRL Nr. 520

## **II. Verletzungen der persönlichen Integrität**

### **Art. 3 Grundsatz**

<sup>1</sup> Die Hochschule Luzern duldet keine Handlungen und Verhaltensweisen, welche die persönliche Integrität anderer verletzen.

<sup>2</sup> Als Verletzung der persönlichen Integrität gelten jegliche Formen von Diskriminierung, sexueller Belästigung, Mobbing, Bedrohung und Gewalt sowie die Verletzung der Privatsphäre, Rufschädigung oder Ausbeutung am Arbeitsplatz.

### **Art. 4 Diskriminierung**

Als Diskriminierung gilt jede Äusserung oder Handlung, die darauf abzielt, eine Person insbesondere aufgrund ihres Geschlechts, Alters, ihrer Herkunft, Religion, körperlichen oder psychischen Eigenschaften, Weltanschauung oder sexuellen Orientierung zu benachteiligen, ungleich zu behandeln oder in ihrem Wert herabzusetzen.

### **Art. 5 Sexuelle Belästigung**

<sup>1</sup> Als sexuelle Belästigung gilt jede anonyme oder identifizierbare Verhaltensweise mit sexuellem Bezug oder sexistischem Inhalt, die seitens der betroffenen Person unerwünscht ist.

<sup>2</sup> Darunter fallen insbesondere:

- a. strafrechtlich relevante Handlungen und Verhaltensweisen;
- b. sexuelle Annäherungsversuche, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen einhergehen;
- c. unerwünschte Körperkontakte, aufdringliches Verhalten und Aufforderungen zu sexuellen Handlungen;
- d. sexistische Sprüche oder Witze oder anzügliche Bemerkungen;
- e. Vorzeigen, Aufhängen, Auflegen oder Verbreiten - auch auf digitalem Weg - von pornografischem Material, welches eine diskriminierende Haltung ausdrückt,
- f. auf die Angehörigen eines Geschlechts bezogene beleidigende oder diskriminierende Äusserungen oder Handlungen verbaler oder visueller Natur;
- g. Verhaltensweisen, die ein feindliches Klima für die Angehörigen eines Geschlechts schaffen.

### **Art. 6 Mobbing**

Mobbing bedeutet, eine Person oder eine Gruppe von Personen am Arbeitsplatz oder im Studium über längere Zeit hinweg wiederholt und systematisch zu schikanieren, zu bedrängen, zu entwerten und/oder auszugrenzen. Einzelne Verhaltensweisen können beispielsweise gezielte Herabsetzung, Ausgrenzung, Informationsverweigerung, missbräuchliche Anschuldigungen oder Diskreditierungen sein.

### **Art. 7** *Bedrohung und Gewalt*

Als Bedrohungen und Gewalt gelten Verhaltensweisen, durch welche andere Personen psychisch oder physisch verletzt werden oder ihnen mit solchen Verletzungen gedroht wird. Neben körperlichen Angriffen und Drohungen zählen dazu über gängige Arbeitskonflikte und zwischenmenschliche Konflikte hinausgehende verbale oder nonverbale Kränkungen, Erniedrigungen, Beschimpfungen sowie das willentliche und beharrliche Verfolgen einer Person (Stalking).

### **Art. 8** *Weitere unangemessene Verhaltensweisen*

<sup>1</sup> Als Verletzung der Privatsphäre gilt das unerlaubte Eindringen in die Privatsphäre einer Person, indem beispielsweise deren persönliche Informationen ohne ihre Zustimmung oder ohne Rechtsgrundlage gesammelt, verwendet oder weitergegeben werden, etwa durch das Lesen persönlicher Nachrichten, das Überwachen von Telefongesprächen oder das heimliche Aufnehmen von Fotos oder Videos.

<sup>2</sup> Rufschädigung bedeutet die negative Beeinträchtigung des Ansehens oder der Ehre einer Person oder Organisation in der Öffentlichkeit beispielsweise durch falsche Informationen, Gerüchte oder Verdächtigungen.

<sup>3</sup> Ausbeutung am Arbeitsplatz bedeutet die unfaire oder ungerechte Nutzung von Ressourcen, Arbeitskraft oder Fähigkeiten von Mitarbeitenden zum persönlichen Vorteil einer anderen Person oder Gruppe und ohne die Zustimmung der Mitarbeitenden oder unter Missbrauch einer Machtposition.

## **III. Pflichten und Zuständigkeiten**

### **Art. 9** *Pflichten der Hochschule Luzern*

<sup>1</sup> Die Hochschule Luzern duldet keinerlei Handlungen und Verhaltensweisen, welche die persönliche Integrität anderer verletzen. Sie schafft ein Arbeits- und Studienklima, das diesen unerwünschten Verhaltensweisen entgegenwirkt. Wenn es zu Verstössen kommt, stellt sie ein faires Verfahren sicher. Die Fürsorgepflicht ist dabei sowohl für die beschuldigte Person als auch die betroffene Person gewährleistet.

<sup>2</sup> Die Hochschule Luzern macht ihren Angehörigen die im Code of Conduct und diesem Reglement festgelegten Verhaltensgrundsätze, Rechte und Pflichten und Verantwortlichkeiten bekannt und fordert die Hochschulangehörigen dazu auf, sich entsprechend zu verhalten.

### **Art. 10** *Pflichten der Hochschulangehörigen*

<sup>1</sup> Angehörige der Hochschule Luzern verhalten sich rücksichtsvoll und respektieren die Würde und Integrität anderer. Sie tragen zu einem diskriminierungs- und belästigungsfreien Umfeld bei.

<sup>2</sup> Betroffene geben den fehlbaren Personen im Rahmen des Zumutbaren klar zu verstehen, dass sie sich in ihrer persönlichen Integrität verletzt fühlen und dass das betreffende Verhalten unerwünscht ist.

<sup>3</sup> Angehörige der Hochschule Luzern, die eine Verletzung der persönlichen Integrität anlässlich von Hochschultätigkeiten bemerken, sind im Rahmen des Zumutbaren gehalten, auf die Unzulässigkeit dieses Tuns hinzuweisen.

<sup>4</sup> Mitarbeitende in Leitungsfunktionen und administrativ Vorgesetzte sind in ihrem Zuständigkeitsbereich für ein diskriminierungs- und belästigungsfreies Arbeitsumfeld verantwortlich. Sie dürfen die Verletzung der persönlichen Integrität oder der Würde von Personen in ihrem Zuständigkeitsbereich nicht dulden. Sie gehen entsprechenden Hinweisen nach und greifen korrigierend ein, wenn sie Verhaltensweisen entdecken, die im Widerspruch zu diesem Reglement stehen.

<sup>5</sup> Für Dozierende gilt gegenüber den Studierenden und Teilnehmenden Absatz 4 sinngemäss.

### **Art. 11** *Ansprechpersonen*

Vorgesetzte Personen, Studien- resp. Programmkoordinatorinnen und -koordinatoren, Institutsleiterinnen und -leiter sowie die Fachpersonen aus dem HR unterstützen und beraten als Ansprechpersonen qua Funktion Betroffene und weitere beteiligte Personen im Rahmen ihrer Möglichkeiten.

<sup>2</sup> Erhalten Ansprechpersonen Kenntnis von Vorfällen, klären sie die Umstände im Rahmen ihrer Möglichkeiten ab. Die Persönlichkeitsrechte aller beteiligten Personen sind zu wahren und die Meldung wird, soweit möglich, vertraulich behandelt.

<sup>3</sup> Die Ansprechpersonen unterstützen Betroffene und machen sie auf die Beratungsangebote und möglichen Vorgehensweisen gemäss diesem Reglement aufmerksam.

### **Art. 12** *Rechte der betroffenen Personen*

Betroffene Angehörige der Hochschule Luzern, die sich in ihrer persönlichen Integrität verletzt fühlen,

- a. haben Anspruch auf Unterstützung und Beratung durch die Anlaufstellen und die Beratungsangebote der Hochschule Luzern,
- b. können ein Untersuchungsverfahren beantragen.

### **Art. 13** *Anlaufstellen*

<sup>1</sup> Als Anlaufstellen und Beratungsangebote stehen den Hochschulangehörigen zur Verfügung:

- a. Ansprechpersonen gemäss Artikel 11;
- b. Fachstelle Diversity und Diversity-Beauftragte in den Departementen: Beratung und Unterstützung, insbesondere zum Schutz vor Diskriminierung;
- c. Vertrauenspersonen: hochschulinterne Anlaufstelle zum Schutz vor sexueller Belästigung gemäss Artikel 14;
- d. HR-Verantwortliche: Anlaufstelle für Mitarbeitende bei Mobbing;
- e. Psychologische Beratungsstelle der Luzerner Hochschulen;
- f. Ombudsstelle der Hochschule Luzern: Die Angehörigen der Hochschule Luzern können sich auch direkt an die Ombudsstelle der Hochschule Luzern wenden. In diesem Fall gelten die Regelungen und das Verfahren der Ombudsstelle<sup>2</sup>.

Alle Angehörigen der Hochschule Luzern dürfen sich direkt an die Anlaufstellen wenden.

---

<sup>2</sup> Vgl. Reglement Ombudsstelle Hochschule Luzern vom 27.8.2024

<sup>2</sup> Die Anlaufstellen gemäss Absatz 1 Buchstaben b, c und d haben folgende Aufgaben:

- a. Sie unterstützen und beraten ratsuchende Personen im vertraulichen Gespräch;
- b. Sie können zu vermittelnden Gesprächen innerhalb der Hochschule Luzern herangezogen werden;
- c. Sie vermitteln auf Antrag der betroffenen Person eine psychologische oder psychiatrische Beratung;
- d. Sie informieren und beraten über die möglichen weiteren Schritte innerhalb der Hochschule Luzern;
- e. Je nach Vorfall, insbesondere bei schweren Verletzungen der persönlichen Integrität oder schwerer Gefährdung, leiten sie den Sachverhalt an die gemäss Artikel 16 Absatz 2 zuständige Person weiter;
- f. Vertrauenspersonen gemäss Artikel 14 können ratsuchende Personen zu Gesprächen oder Verhandlungen begleiten;
- g. Vertrauenspersonen gemäss Artikel 14 wirken an Präventionsmassnahmen gegen sexuelle Belästigung mit und führen entsprechende Schulungen durch;
- h. Die Fachstelle Diversity und die Vertrauenspersonen erstatten jährlich der Rektorin bzw. dem Rektor der Hochschule Luzern Bericht.

#### **Art. 14 Vertrauenspersonen**

<sup>1</sup> Die Rektorin oder der Rektor der Hochschule Luzern bezeichnet mehrere Vertrauenspersonen. Dabei ist auf eine ausgewogene Repräsentation der Geschlechter zu achten. Mindestens eine der Vertrauenspersonen muss eine einschlägige Fachausbildung abgeschlossen haben.

<sup>2</sup> Die Vertrauenspersonen nehmen ihre Aufgabe ausserhalb einer allfälligen Anstellung an der Hochschule Luzern wahr.

<sup>3</sup> Die Vertrauenspersonen unterliegen der Schweigepflicht und offenbaren vertraulich empfangene Informationen nur mit dem ausdrücklichen Einverständnis der involvierten Personen. Ausgenommen sind Fälle von schwerer Selbst- oder Fremdgefährdung.

## **IV. Massnahmen**

#### **Art. 15 Allgemeines**

<sup>1</sup> Die Hochschule Luzern ergreift Massnahmen gegen Personen, welche die persönliche Integrität anderer verletzen.

<sup>2</sup> Die Massnahmen richten sich nach den personalrechtlichen bzw. studienrechtlichen Bestimmungen, die auf das Rechtsverhältnis zwischen der fehlbaren Person und der Hochschule Luzern anwendbar sind. Sie reichen von Unterstützungsmassnahmen bis hin zur Entlassung oder Exmatrikulation. Abgesehen von allfälligen personalrechtlichen bzw. studienrechtlichen Massnahmen kommen u.a. folgende Massnahmen in Betracht:

- a. Verpflichtung, sich bei der betroffenen Person schriftlich zu entschuldigen;
- b. Ausschluss von der Nutzung von Einrichtungen der Hochschule Luzern;
- c. Ausschluss von bestimmten Lehr- bzw. Weiterbildungsveranstaltungen;
- d. Hausverbot.

<sup>3</sup> Die Massnahmen erfolgen unabhängig von der Durchführung eines allfälligen Straf- oder Zivilverfahrens.

<sup>4</sup> Für Personen, die wider besseres Wissen eine andere Person eines unzulässigen Verhaltens gemäss diesem Reglement bezichtigen oder eine solche Verdächtigung wider besseres Wissen verbreiten, gelten die Absätze 1 bis 3 sinngemäss.

#### **Art. 16** *Untersuchungsverfahren*

<sup>1</sup> Die Hochschule Luzern kann von sich aus oder auf Antrag eine Untersuchung durchführen, wenn ein Verdacht auf Verstoss gegen dieses Reglement besteht.

<sup>2</sup> Die Direktorin oder der Direktor (Mitarbeitende) oder die Leitung Bachelor- oder Master-Ausbildung (Studierende) oder die Leitung Weiterbildung (Teilnehmende) des entsprechenden Departements entscheiden über die Einleitung eines Verfahrens und bestimmen die untersuchende Stelle.

<sup>3</sup> Die untersuchende Stelle ist hochschulintern und sollte über fundiertes Wissen in den zu untersuchenden Gebieten verfügen. Wenn die Umstände es rechtfertigen, insbesondere in schweren Fällen von sexueller Belästigung, kann im Einzelfall eine externe untersuchende Stelle beauftragt werden.

<sup>4</sup> Die untersuchende Stelle ermittelt den Sachverhalt und führt das Untersuchungsverfahren durch.

<sup>5</sup> Sie kann bei der Direktorin oder beim Direktor bzw. bei der Leitung Bachelor- oder Master-Ausbildung bzw. der Leitung Weiterbildung einen Antrag stellen auf:

- a. Beizug von Sachverständigen,
- b. Anordnung von Massnahmen gemäss Artikel 15 Absatz 2.

<sup>6</sup> Die untersuchende Stelle kann den Rechtsdienst der Hochschule Luzern zur Beratung beiziehen.

<sup>7</sup> Das Untersuchungsverfahren wird mit dem Entscheid der Direktorin oder des Direktors bzw. der Leitung Bachelor- oder Master-Ausbildung bzw. der Leitung Weiterbildung über die Anordnung von Massnahmen gemäss Artikel 15 Absatz 2 abgeschlossen.

## **V. Verfahrensbestimmungen**

#### **Art. 17** *Allgemeines*

Sofern dieses Reglement keine abweichenden Bestimmungen enthält, richten sich das Verfahren und die Rechte der am Verfahren Beteiligten sinngemäss nach den Bestimmungen des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege (VRG) des Kantons Luzern<sup>3</sup>.

#### **Art. 18** *Rechte der beteiligten Personen*

<sup>1</sup> Die beteiligten Personen haben das Recht, im Untersuchungsverfahren eine Begleitperson mitzunehmen und nach Abschluss der Abklärungen in die sie betreffenden Akten Einsicht zu nehmen und zu diesen Stellung zu beziehen.

---

<sup>3</sup> SRL Nr. 40

- <sup>2</sup> Die direkt Beteiligten (betroffene Person und beschuldigte Person) haben zudem das Recht,
- a. bei der Befragung der Auskunftspersonen, Sachverständigen, der betroffenen oder beschuldigten Person im Untersuchungsverfahren anwesend zu sein;
  - b. zu Aussagen der Auskunftspersonen, der betroffenen oder der beschuldigten Person Stellung zu nehmen.

<sup>3</sup> Wenn überwiegende Interessen der Hochschule Luzern, einer betroffenen Person oder Dritter es erfordern, können das rechtliche Gehör und die Akteneinsicht im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten eingeschränkt werden. Insbesondere kann die betroffene Person auf ihr Verlangen in Abwesenheit der beschuldigten Person befragt werden.

#### **Art. 19** *Nachteilsverbot*

<sup>1</sup> Aus der Verletzung der persönlichen Integrität sowie aus dem damit zusammenhängenden Verfahren dürfen der betroffenen Person keine weiteren Nachteile entstehen.

<sup>2</sup> Absatz 1 gilt sinngemäss für alle Personen, welche gemäss diesem Reglement Aufgaben übernehmen, Funktionen ausüben, Massnahmen beantragen, über solche befinden oder anderweitig mit dem Verfahren befasst sind.

#### **Art. 20** *Schweigepflicht*

Alle mit dem Untersuchungsverfahren befassten Personen unterstehen der Schweigepflicht. Bei schwerwiegenden Fällen können diese Personen auf ihr Gesuch hin von der Schweigepflicht entbunden werden. Zuständig ist die Rektorin oder der Rektor.

#### **Art. 21** *Kostenaufgabe*

<sup>1</sup> Die Verfahren sind für die beteiligten Personen kostenlos. Ausgenommen sind Fälle von mutwilliger Verfahrensführung.

<sup>2</sup> Die Rektorin oder der Rektor kann im Einzelfall der betroffenen Person oder der zu Unrecht beschuldigten Person Ersatz der ihr durch ein Verfahren entstandenen Kosten zusprechen.

#### **Art. 22** *Kommunikation*

<sup>1</sup> Über den Ausgang des Verfahrens kann auf Wunsch und in Absprache mit der betroffenen Person oder der zu Unrecht beschuldigten Person im Arbeits- oder Studiumumfeld dieser Personen kommuniziert werden.

<sup>2</sup> Dabei sind die Persönlichkeitsrechte und die übrigen schutzwürdigen Interessen sämtlicher am Verfahren Beteiligten bestmöglich zu wahren.

## **VI. Schlussbestimmungen**

#### **Art. 23** *Aufhebung bisherigen Rechts*

Die Richtlinien für den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und im Studium an der Hochschule Luzern, an der Universität Luzern, an der Pädagogischen Hochschule Zentralschweiz vom 13. Dezember 2011 werden aufgehoben.

**Art. 24** *Inkrafttreten*

Dieses Reglement tritt am 1. November 2024 in Kraft.

Luzern, 6. November 2024

Im Namen des Fachhochschulrates

Der Präsident: Stephan Keller

Der Generalsekretär: Patrick Rööfli