

Reglement zum Schutz der persönlichen Integrität

Die Hochschulleitung beschliesst, gestützt auf:

- § 7 Abs. 1 der Personalverordnung der Zürcher Fachhochschule (PVF) vom 22. Juni 2022 (LS 441.112).
- § 8 lit. d der Verordnung zum Fachhochschulgesetz des Kantons Zürich (VFHG) vom 8. April 2009 (LS 414.101)

1 Allgemeines

1.1 Zweck

Dieses Reglement hat zum Zweck, die Angehörigen der ZHAW in ihrer Persönlichkeit, Würde und Integrität zu schützen. Es legt zudem Zuständigkeiten, Verfahren und Massnahmen bei möglichen Verstössen fest.

1.2 Geltungsbereich

Das Reglement gilt für Mitarbeitende und Studierende, Hörerinnen und Hörer, Weiterbildungsteilnehmende sowie Besucherinnen und Besucher der ZHAW, soweit Verhaltensweisen, welche die persönliche Integrität verletzen können, im Zusammenhang mit der Hochschule stehen.

2 Begriffe

Verhaltensweisen, welche die persönliche Integrität verletzen können, sind Diskriminierung jeglicher Art, sexuelle Belästigung, Mobbing, Bedrohung und Gewalt sowie weitere unangemessene Verhaltensweisen.

Diskriminierung

Diskriminierung ist die Herabsetzung oder Benachteiligung einer Person oder Personengruppe aufgrund geschützter Merkmale wie der Herkunft, der Hautfarbe, des Geschlechts, der Geschlechtsidentität oder des Geschlechtsausdrucks, der sexuellen Orientierung, des Alters, der Sprache, der sozialen Stellung, der Lebensform, der religiösen, weltanschaulichen Überzeugung oder wegen einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung.

Ungleichbehandlungen mit sachlich vorliegenden Gründen stellen keine Diskriminierung dar.

Diskriminierungsformen sind vielfältig und können u. a. Äusserungen, Darstellungen, feindliche Verhaltensweisen, Unterlassungen und Verweigerungen beinhalten.

Sexuelle und sexistische Belästigung

Als sexuelle bzw. sexistische Belästigung gilt jedes von der betroffenen Person unerwünschte Verhalten mit sexuellem Bezug oder sexistischem Inhalt.

Sexuelle Belästigung kann insbesondere in folgenden Verhaltensweisen zum Ausdruck kommen:

- Körperkontakte, körperliche Annäherungen, Aufforderungen zu sexuellen Handlungen, aufdringliches Verhalten;

- Sexuelle Annäherungsversuche, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen einhergehen;
- Anzügliche Äusserungen oder Witze, insbesondere über Aussehen, körperliche Eigenschaften und das Sexualverhalten;
- Zeigen und Verbreiten von pornografischem Material;
- Auf die Angehörigen eines Geschlechts bezogene beleidigende oder diskriminierende Äusserungen oder Handlungen;
- Verhaltensweisen, die ein feindliches Klima für die Angehörigen eines Geschlechts schaffen;
- Sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die unter Strafe stehen.

Mobbing

Mobbing ist ein systematisches, feindliches, über einen längeren Zeitraum anhaltendes Verhalten, mit dem eine Person an ihrem Arbeits- oder Studienplatz isoliert, ausgegrenzt oder gar von ihrem Arbeits- oder Studienplatz entfernt werden soll.

Mobbing kann in verschiedenen Handlungen zum Ausdruck kommen, so zum Beispiel als:

- Angriffe auf die Möglichkeit, sich mitzuteilen;
- Angriffe auf die sozialen Beziehungen in der Studien- oder Arbeitssituation;
- Angriffe auf das soziale Ansehen;
- Angriffe auf die Art der Berufs- und Lebenssituation;
- Angriffe auf die (seelische) Gesundheit.

Bedrohung und Gewalt

Eine Bedrohung liegt vor, wenn eine Person durch verbale, schriftliche oder nonverbale Äusserungen absichtlich Angst erzeugt oder glaubhaft macht, dass sie sich oder anderen Personen gegenüber gewalttätig verhalten wird. Dazu zählen z. B. Drohungen mit körperlicher Gewalt, Zerstörung von Eigentum, Rufschädigung oder existenzielle Einschüchterung.

Gewalt umfasst jede Form von physischer oder psychischer Einwirkung, die geeignet ist, einer Person Schaden zuzufügen oder sie in ihrer körperlichen oder seelischen Unversehrtheit zu beeinträchtigen. Dazu zählen körperliche Übergriffe ebenso wie psychische Gewaltformen (z. B. Nötigung, Erpressung, Demütigung, systematische Einschüchterung, Stalking).

3 Pflichten der Hochschule

Die ZHAW ist verpflichtet, keinerlei Verhaltensweisen, welche die persönliche Integrität anderer verletzen, zu dulden.

3.1 Verantwortung zur Prävention

Die ZHAW schafft ein Arbeits- und Studienklima, das unerwünschten Verhaltensweisen entgegenwirkt. Sie ergreift die nötigen Sensibilisierungs- und Schulungsmassnahmen.

3.2 Pflichten im Umgang mit Verstössen

Bei Verstössen stellt die ZHAW Unterstützungsangebote und Handlungsmöglichkeiten zur Verfügung. Dabei stellt die ZHAW ein faires Verfahren sicher. Bei festgestellten Integritätsverletzungen ergreift die ZHAW adäquate Schutz- und Sanktionsmassnahmen.

4 Pflichten der Hochschulangehörigen und von weiteren beteiligten Personen

Die unter 1.2 genannten Personengruppen der ZHAW verhalten sich rücksichtsvoll und respektieren die persönlichen Grenzen anderer. Sie tragen zu einem Umfeld bei, welches die persönliche Integrität aller achtet und beachtet.

Betroffene geben den fehlbaren Personen im Rahmen des Zumutbaren und Möglichen klar zu verstehen, dass das betreffende Verhalten unerwünscht ist.

Personen, die Integritätsverletzungen im Zusammenhang mit der Hochschule bemerken, sind im Rahmen des Zumutbaren angehalten, auf die Unzulässigkeit dieses Tuns hinzuweisen. Dabei sind die Wünsche der betroffenen Person zu respektieren und unwillkommene Einmischungen zu unterlassen.

Mitglieder der Leitungsebenen und Vorgesetzte sorgen in ihrem Zuständigkeitsbereich für ein diskriminierungs- und belästigungsfreies Arbeitsumfeld. Sie leben dies vor und greifen korrigierend ein bei Verhaltensweisen, die Grenzen überschreiten. Führungspersonen sind im Rahmen der Fürsorgepflicht gegenüber den ihnen unterstellten Mitarbeitenden handlungspflichtig. Sie müssen entsprechende Hinweise und Meldungen ernst nehmen. Gegebenenfalls treffen sie zweckmässige (Sofort-) Massnahmen zum Schutz einer betroffenen Person und informieren diese über die Anlaufstellen oder die Möglichkeit eines formellen Untersuchungsverfahrens.

Lehrende sorgen für ein respektvolles und diskriminierungsfreies Lernumfeld und eine inklusive Lernkultur. Sie haben gegenüber den Studierenden und Weiterbildungsteilnehmenden Schutzfunktionen und sind somit verpflichtet, Verhaltensweisen, welche gegen dieses Reglement verstossen, zu unterbinden und entsprechende Massnahmen zu ergreifen.

5 Rechte der betroffenen Personen

Jede Person, die sich in ihrer persönlichen Integrität verletzt fühlt,

- a. hat Anspruch auf Beratung und Unterstützung,
- b. kann, nachdem eine Beratung bei der internen Vertrauensstelle oder der externen unabhängigen Ansprechstelle gemäss Ziff. 6 stattgefunden hat, Antrag auf Einleitung einer formellen Untersuchung bei der Rektorin bzw. dem Rektor einreichen.

6 Anlaufstellen

6.1 Vertrauliche Beratungsstellen

Die vertraulichen Beratungsstellen unterlassen Handlungen, die nicht von den Ratsuchenden gewünscht sind. Je nach Funktion können aufgrund gesetzlicher Vorgaben Ausnahmen von der Vertraulichkeit bestehen.

Interne Vertrauensstelle zum Schutz der persönlichen Integrität

Die Stabsstelle Diversity führt die ZHAW-interne Vertrauensstelle zum Schutz der persönlichen Integrität. (nachfolgend: Interne Vertrauensstelle)

Die Interne Vertrauensstelle hat folgende Aufgaben:

- Sie berät und unterstützt alle unter 1.2 genannten Personen vertraulich bei Fragen mit Bezug zu Verletzungen der persönlichen Integrität.
- Sie kann zu vermittelnden Gesprächen innerhalb der ZHAW herangezogen werden, sofern die beteiligten Personen damit einverstanden sind.

- Sie kann intervenierende Handlungen vornehmen, sofern die Ratsuchenden dies wünschen.
- Sie klärt über Handlungsmöglichkeiten auf. Ist ein formelles Verfahren erwünscht, macht sie die Ratsuchenden auf die Möglichkeiten gemäss Ziffer 7 aufmerksam und weist sie auf die Folgen, insbesondere auf die damit verbundene Aufhebung der Vertraulichkeit hin. Möchte eine betroffene Person die Einleitung einer Untersuchung beantragen, informiert die Interne Vertrauensstelle über die Erstellung des Antrags.
- Liegt eine Ausnahme zur Vertraulichkeit gemäss Ziffer 6.1 Abs. 1 vor, leitet die Interne Vertrauensstelle den Sachverhalt an die Rektorin bzw. den Rektor weiter.
- Sie erfasst die Fälle und berichtet darüber anonymisiert im jährlich erstellten Bericht.
- Sie setzt Präventionsmassnahmen um und macht entsprechende Sensibilisierungs- und Schulungsangebote.

Unabhängige Ansprechstelle

Die Mitarbeitenden der ZHAW können sich alternativ an die Unabhängige Ansprechstelle (externe Beratungsstelle) wenden. In diesem Fall gelten die im [Reglement unabhängige Ansprechstelle an der ZHAW](#) festgehaltenen Bestimmungen.

Psychologische Beratungsstelle

Die psychologische Beratungsstelle bietet Mitarbeitenden und Studierenden der ZHAW alternativ und/oder ergänzend Unterstützung und Beratung, wenn die Verletzung der persönlichen Integrität eine psychische Belastung darstellt bzw. für die persönliche Bewältigung der Situation.

6.2 Weitere Kontaktpersonen und -stellen

Weitere Kontaktpersonen und -stellen beraten und unterstützen die beteiligten Personen und machen sie auf Handlungsmöglichkeiten aufmerksam. Diese Kontaktpersonen und -stellen sind im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht handlungspflichtig.

Vorgesetzte bzw. Studiengangleitungen und Leitungen von Weiterbildungen

Sie nehmen die Anliegen von betroffenen Personen entgegen, ziehen bei Bedarf Beratungsstellen bei, prüfen die Sachlage soweit möglich und treffen die erforderlichen Massnahmen im Rahmen ihrer Funktion, wobei die Persönlichkeitsrechte aller beteiligten Personen zu wahren sind.

HR Consulting

Die HR Business Partner beraten zu Personalfragen im Zusammenhang mit der Verletzung der persönlichen Integrität und zeigen Handlungsmöglichkeiten auf. Sie begleiten bei HR-Prozessen und Interventionen.

Sicherheit ZHAW

Bei Bedrohungs- und Gewaltsituationen können sich alle unter 1.2 genannten Personen direkt an die Sicherheit ZHAW wenden. Diese prüft die Notwendigkeit von Abklärungen und/oder Massnahmen und zieht bei Bedarf interne und externe Stellen bei.

7 Untersuchung

7.1 Einleitung der Untersuchung

Wird ein Antrag auf die Einleitung einer formellen Untersuchung eingereicht, entscheidet die Rektorin bzw. der Rektor, ob die Sachlage klar oder ob diese im Rahmen einer Untersuchung abzuklären und eine Untersuchung einzuleiten ist. Bei Bedarf können vorgängig Empfehlungen von Fachstellen eingeholt werden.

Die ZHAW kann auch von sich aus prüfen, ob eine Untersuchung durchzuführen ist, wenn ein Verdacht auf einen Verstoss gegen dieses Reglement besteht.

Wird eine Untersuchung eingeleitet, bestimmt die Rektorin bzw. der Rektor, ob eine interne oder externe Untersuchung durchzuführen ist und legt die Koordinationsstelle fest.

Die Koordinationsstelle koordiniert die Untersuchung. Sie übergibt den Auftrag schriftlich an die untersuchende Stelle. Zudem stellt sie die regelmässige Kommunikation gegenüber allen Beteiligten und die Dokumentation sicher und begleitet die Umsetzung allfälliger Massnahmen.

7.2 Durchführung und Entscheid

Sofern dieses Reglement keine abweichenden Bestimmungen enthält, richten sich das Verfahren der Untersuchung und die Rechte der an der Untersuchung Beteiligten sinngemäss nach den Bestimmungen des Verwaltungsrechtspflegegesetzes des Kantons Zürich.

Die untersuchende Stelle ermittelt den Sachverhalt und trifft die erforderlichen Abklärungen. Sie kann bei der festgelegten Koordinationsstelle den Beizug von Sachverständigen beantragen.

Die Untersuchung wird dokumentiert.

Die untersuchende Stelle stellt fest, ob eine Verletzung der persönlichen Integrität vorliegt und gibt eine Empfehlung zuhanden der Rektorin bzw. des Rektors ab. Diese kann die Empfehlung auf Anordnung von Massnahmen gemäss Ziffer 8 beinhalten.

Die Untersuchung wird mit dem Entscheid der Rektorin bzw. des Rektors abgeschlossen. Je nach Ergebnis sind Massnahmen anzuordnen.

7.3 Rechte der beteiligten Personen

Die beteiligten Personen haben das Recht, zu Befragungen eine Begleitperson mitzunehmen. Zudem haben sie das Recht, Stellung zu nehmen. Nach Abschluss der Abklärungen sind sie berechtigt, in die sie betreffenden Akten Einsicht zu nehmen.

Wenn überwiegende Interessen der ZHAW, einer betroffenen Person oder Dritter es erfordern, können das rechtliche Gehör und die Akteneinsicht im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten eingeschränkt werden.

7.4 Nachteilsverbot

Aus der Verletzung der persönlichen Integrität dürfen der betroffenen Person keine weiteren Nachteile entstehen.

Abs. 1 gilt sinngemäss für alle Personen, welche gemäss diesem Reglement Aufgaben übernehmen, Funktionen ausüben, Massnahmen beantragen, über solche befinden oder anderweitig mit der Untersuchung befasst sind.

7.5 Kostenauflage

Die Untersuchung ist für die beteiligten Personen kostenlos. Ausgenommen sind Fälle von mutwilliger Verfahrensführung (z. B. wissentliche Falschanschuldigung).

Im Einzelfall kann geprüft werden, ob der betroffenen Person oder der zu Unrecht beschuldigten Person Ersatz der ihr durch eine Untersuchung entstandenen Kosten zuzusprechen ist.

7.6 Kommunikation

Personen sind so weit erforderlich zu informieren. Dabei sind die Persönlichkeitsrechte und die übrigen schutzwürdigen Interessen bestmöglich zu wahren.

8 Massnahmen

Die ZHAW ergreift Massnahmen gegen Personen, welche die persönliche Integrität anderer verletzen.

Die Massnahmen richten sich nach den Bestimmungen, die auf das Rechtsverhältnis zwischen der fehlbaren Person und der ZHAW anwendbar sind. Sie reichen von Unterstützungsmassnahmen bis hin zur Entlassung oder Exmatrikulation und erfolgen unabhängig von einem allfälligen Strafverfahren.

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 Abs. 1 und 2 sinngemäss.

9 Schlussbestimmungen

Dieser Erlass tritt per 01.01.2026 in Kraft und ersetzt das Reglement zum Schutz vor Diskriminierung, sexueller Belästigung und Mobbing vom 01.05.2019.

10 Erlassinformationen

10.1 Metadaten Erlass

Betreff	Inhalt
Erlassverantwortliche/r	Leiter/in Stabsstelle Diversity
Beschlussinstanz	HSL
Themenzuordnung	1.04.07 Diversity
Publikationsart	Public

10.2 Erlassverlauf

Version	Beschluss	Beschlussinstanz	Inkrafttreten	Beschreibung Änderung
1.0.0	11.12.2025	HSL	01.01.2026	Originalversion