

# **Richtlinien für den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und im Studium**

**der Hochschule Luzern (Fachhochschule Zentralschweiz)  
der Universität Luzern sowie  
der Pädagogischen Hochschule Zentralschweiz<sup>1</sup>**

vom 13.12.2011

---

Die Rektorin der Hochschule Luzern (Fachhochschule Zentralschweiz),  
Der Rektor der Universität Luzern,  
Die Direktorin der Pädagogischen Hochschule Zentralschweiz,  
Der Rektor der Pädagogischen Hochschule Zentralschweiz - Luzern

gestützt auf ihre hochschulrechtlichen Zuständigkeiten,

*beschliessen:*

## **I. Allgemeines**

### **Art. 1 Geltungsbereich**

Die Richtlinien gelten für alle Mitarbeitende sowie Studierende der Hochschule Luzern (Fachhochschule Zentralschweiz), der Universität Luzern sowie der Pädagogischen Hochschule Zentralschweiz (nachfolgend als „Hochschulen“) unter Einschluss der Hörerinnen und Hörer (nachfolgend gemeinsam als „Angehörige“).

### **Art. 2 Zweck**

Die Richtlinien bezwecken, die Angehörigen der Hochschulen im Rahmen ihrer Tätigkeit an den Hochschulen vor sexueller Belästigung und weiteren Beeinträchtigungen, namentlich hinsichtlich deren Gleichstellung, Arbeitsleistung sowie persönlicher und beruflicher Entwicklung zu schützen.

### **Art. 3 Grundsätze**

<sup>1</sup> Sexuelle Belästigung ist untersagt.

<sup>2</sup> Sexuelle Belästigung verletzt die persönliche Integrität und Würde, behindert die Chancengleichheit und beeinträchtigt die Arbeitsleistungen, das Anstellungsverhältnis, den Studienabschluss und den beruflichen Werdegang der betroffenen Person.

<sup>3</sup> Angehörige der Hochschulen werden an den Hochschulen in ihrer Integrität geschützt und die persönlichen Grenzen im zwischenmenschlichen Kontakt respektiert.

### **Art. 4 Definitionen**

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

<sup>2</sup> Als sexuelle Belästigung gelten insbesondere:

- a. strafrechtlich relevante Verhaltensweisen,
- b. anzügliche und peinliche Bemerkungen,
- c. sexistische Sprüche und Witze,

---

<sup>1</sup> Das Konkordat der Pädagogischen Hochschule Zentralschweiz wurde per Ende Juli 2013 aufgelöst. Die Pädagogische Hochschule Zentralschweiz-Luzern wird per 1. August 2013 als Pädagogische Hochschule Luzern weitergeführt.

- d. Vorzeigen, Aufhängen, Auflegen oder Verbreiten - auch auf digitalem Weg - von pornografischem Material und von Bildern, welche eine feindliche Haltung gegenüber dem anderen Geschlecht ausdrücken,
- e. unerwünschte Körperkontakte, aufdringliches Verhalten und Aufforderung zu sexuellen Handlungen,
- f. zweideutige Einladungen,
- g. Annäherungsversuche, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen einhergehen,
- h. an die Geschlechtszugehörigkeit anknüpfende erniedrigende Behandlung.

## **II. Prävention und Schulung**

### **Art. 5** *Allgemeine Umgangsformen*

- <sup>1</sup> Angehörige der Hochschulen haben für einen gegenseitigen respektvollen Umgang im Arbeits- bzw. Studienalltag zu sorgen.
- <sup>2</sup> Angehörige der Hochschulen, die sich sexuell belästigt fühlen, haben dies der belästigenden Person soweit zumutbar mitzuteilen.
- <sup>3</sup> Angehörige der Hochschulen, die im Rahmen ihrer Tätigkeit Zeugen sexueller Nötigung geworden sind, können die belästigende Person soweit zumutbar auf die Unzulässigkeit ihres Umgangs hinweisen.

### **Art. 6** *Information und Schulung*

- <sup>1</sup> Die Angehörigen der Hochschulen werden über den Inhalt dieser Richtlinien in geeigneter Weise informiert.
- <sup>2</sup> Die Hochschulleitungen sorgen mit geeigneten Schulungs- und Präventionsmassnahmen für ein Studien- und Arbeitsklima, das sexuelle Belästigung nicht zulässt.

### **Art. 7** *Pflichten der administrativen Vorgesetzten und Dozierenden an den Hochschulen*

- <sup>1</sup> Die administrativen Vorgesetzten sind in ihrem Zuständigkeitsbereich für eine partnerschaftliche und belästigungsfreie Arbeitsatmosphäre verantwortlich.
- <sup>2</sup> Sie werden über die ihnen daraus erwachsenden Aufgaben und Pflichten informiert und auf Probleme, denen sie begegnen können, vorbereitet. Sie haben die Pflicht, ihre Mitarbeitenden auf die in diesen Richtlinien festgelegten Verhaltensgrundsätze hinzuweisen und auf die zuständigen Vertrauenspersonen aufmerksam zu machen.
- <sup>3</sup> Sie haben bei konkreten Vorfällen, von denen sie Kenntnis erhalten, die Umstände zu klären und geeignete Sanktionen oder Massnahmen zu veranlassen, wenn nötig auch gegen den Wunsch der betroffenen Person. Dabei wahren sie die Persönlichkeitsrechte der betroffenen Person und nehmen angemessen Rücksicht auf deren Bedürfnisse.
- <sup>4</sup> Die Klärung der Umstände sowie die Veranlassung von geeigneten Sanktionen oder Massnahmen gegen den Wunsch der betroffenen Person können insbesondere dann geboten sein, wenn die Belästigung ein Vergehen oder Verbrechen im Sinne des Strafgesetzbuches darstellt.
- <sup>5</sup> Für Dozierende gelten gegenüber den Studierenden die Absätze 1 bis 4 sinngemäss.

## **III. Massnahmen und Sanktionen**

### **Art. 8** *Massnahmen und Sanktionen bei sexueller Belästigung*

- <sup>1</sup> Gegen sexuell belästigende Angehörige der Hochschulen werden entsprechend der Schwere ihres Fehlverhaltens Massnahmen und Sanktionen ergriffen.

- <sup>2</sup> Massnahmen und Sanktionen richten sich nach den für die fehlbare Person im Verhältnis zur entsprechenden Hochschule massgebenden personal- oder hochschulrechtlichen Bestimmungen. Sie können von Unterstützungsmassnahmen bis hin zur Entlassung oder Exmatrikulation reichen.
- <sup>3</sup> Die Massnahmen und Sanktionen der Hochschulen werden unabhängig von der Durchführung eines allfälligen Straf- oder Zivilverfahrens ausgesprochen.
- <sup>4</sup> Gegen Personen, die wider besseres Wissen eine andere Person der sexuellen Belästigung bezichtigen oder eine solche Verdächtigung wider besseres Wissen verbreiten, können ebenfalls Massnahmen und Sanktionen im Sinne der Absätze 1 bis 3 ergriffen werden.
- <sup>5</sup> Der betroffenen Person dürfen aus der sexuellen Belästigung keine weiteren Nachteile entstehen.

#### **IV. Vorgehen bei sexueller Belästigung**

##### **A. Informelles Verfahren**

###### **Art. 9 Grundsatz**

An den Hochschulen besteht ein einheitliches informelles Verfahren bei sexueller Belästigung. Betroffene Hochschulangehörige können eine Vertrauensperson ihrer Wahl kontaktieren und mit ihr zusammen das weitere Vorgehen festlegen.

###### **Art. 10 Vertrauenspersonen**

- <sup>1</sup> Den Angehörigen der Hochschulen stehen vier Vertrauenspersonen zur Verfügung. Im Sinne der Gleichstellung zwischen Mann und Frau ist stets mindestens eine Vertrauensperson des anderen Geschlechts zu bestimmen.
- <sup>2</sup> Jede Hochschule bestimmt eine Vertrauensperson. Die externe Vertrauensperson wird aufgrund von begründeten Anträgen der Beauftragten für Chancengleichheit und Diversity durch die Hochschulkoordinationskonferenz gewählt.
- <sup>3</sup> Die Vertrauenspersonen vertreten sich gegenseitig.

###### **Art. 11 Aufgaben der Vertrauenspersonen**

- <sup>1</sup> Die Vertrauenspersonen stehen den von sexueller Belästigung Betroffenen sowie Dritten, die von der Belästigung Kenntnis haben, als Anlaufstelle zur Verfügung. Sie stehen auch hochschulexternen Drittpersonen zur Verfügung, wenn die belästigende Person in einem Arbeitsverhältnis mit einer der Hochschulen steht oder dort immatrikuliert ist und die sexuelle Belästigung am Arbeits- oder Studienplatz stattgefunden hat.
- <sup>2</sup> Die Vertrauenspersonen beraten und unterstützen die betroffene Person mit dem Ziel, die sexuelle Belästigung sofort zu unterbinden. Beabsichtigte Unterstützungsmassnahmen dürfen nur im Einverständnis der betroffenen Person vorgenommen werden.
- <sup>3</sup> Zu den Aufgaben der Vertrauenspersonen gehören insbesondere:
- die Anhörung der betroffenen Person,
  - die Information und Beratung über die möglichen weiteren Schritte innerhalb der Hochschulen,
  - die Begleitung der betroffenen Person zu Gesprächen oder Verhandlungen,
  - die Unterstützung bei der Beantragung eines campusinternen Abklärungsverfahrens oder einer Administrativuntersuchung,
  - die Vermittlung einer psychologischen oder psychiatrischen Beratung,

- f. die Mitwirkung an Präventionsmassnahmen gegen sexuelle Belästigung an den Einrichtungen der Hochschulen,
- g. die anonyme und vertrauliche Dokumentierung der eigenen Tätigkeit für statistische Zwecke.

<sup>4</sup> Zur Erfüllung ihrer Aufgaben können Vertrauenspersonen mit allen Beteiligten Einzelgespräche oder gemeinsame Sitzungen führen sowie bei Bedarf weitere Fachpersonen beiziehen.

#### **Art. 12** *Fachgremium Vertrauenspersonen*

Die Vertrauenspersonen bilden ein Fachgremium, welches sich selbst konstituiert. Es tagt bei Bedarf, jedoch mindestens einmal jährlich. Zu seinen Aufgaben gehören insbesondere:

- a. die gegenseitige Beratung,
- b. die Unterstützung der betroffenen Person bei der Einleitung eines formellen Verfahrens (internes Abklärungsverfahren, Administrativuntersuchung), sofern es die Umstände erfordern, sowie
- c. die Erstellung des jährlichen anonymisierten Tätigkeitsberichts zuhanden der Hochschulkoordinationskonferenz und der Beauftragten für Chancengleichheit und Diversity,
- d. die Bestimmung von Stellvertretungen.

#### **B. Formelles Verfahren**

##### **Art. 13** *Verfahrensarten*

<sup>1</sup> Im Rahmen eines formellen Verfahrens kann die betroffene Person oder die zu Unrecht beschuldigte Person

- a. das campusinterne Abklärungsverfahren bei der untersuchenden Person beantragen,
- b. die Administrativuntersuchung beim zuständigen Organ der Hochschule beantragen,
- c. den Rechtsweg einschlagen.

<sup>2</sup> Mitarbeitende der Hochschulen können zudem die kantonale Schlichtungsstelle Gleichstellung anrufen.

##### **Art. 14** *Allgemeine Verfahrensbestimmungen*

<sup>1</sup> Sofern diese Richtlinien keine abweichenden Bestimmungen enthalten, richten sich das campusinterne Abklärungsverfahren und die Administrativuntersuchung nach den Bestimmungen des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege des Kantons Luzern vom 3. Juli 1972<sup>1</sup>.

<sup>2</sup> Die betroffene Person und die beschuldigte Person haben Anspruch auf rechtliches Gehör.

<sup>3</sup> Sie haben insbesondere das Recht

- a. sich beraten und/oder begleiten zu lassen,
- b. bei der Befragung von Auskunftspersonen oder Sachverständigen sowie bei der Befragung der betroffenen Person oder der der sexuellen Belästigung beschuldigten Person anwesend zu sein,
- c. zu Äusserungen der Auskunftspersonen und der betroffenen Person Stellung zu nehmen,
- d. nach Abschluss der Sachverhaltsermittlung in die Akten Einsicht und Stellung zu diesen zu nehmen.

---

<sup>1</sup> SRL Nr. 40

- <sup>4</sup> Bei überwiegendem Interesse der betroffenen Person, anderer am Verfahren Beteiligter oder beim überwiegenden öffentlichen Interesse können das rechtliche Gehör und die Akteneinsicht eingeschränkt werden. Insbesondere kann die betroffene Person auf Verlangen in Abwesenheit der beschuldigten Person befragt werden. In diesem Fall kann sich die beschuldigte Person bei der Befragung durch einen Rechtsbeistand vertreten lassen.
- <sup>5</sup> Die Vertrauenspersonen, die untersuchende Person, die Leitung der Administrativuntersuchung und die (Di-)Rektorin bzw. der (Di-)Rektor unterstehen der Schweigepflicht. Sie können von der betroffenen Person davon entbunden werden. Im Falle einer Verweigerung oder unter besonderen Umständen können diese Personen auf Gesuch hin ebenfalls von der Schweigepflicht entbunden werden. Zuständig hierfür ist im Falle der Vertrauenspersonen, der untersuchenden Person und der Leitung der Administrativuntersuchung die (Di-)Rektorin bzw. der (Di-)Rektor der Hochschule, an der der Fall angesiedelt ist. Die (Di-)Rektorin bzw. der (Di-)Rektor kann vom jeweiligen Fachhochschulrat bzw. Universitätsrat von der Schweigepflicht entbunden werden.
- <sup>6</sup> Sämtliche Verfahren sind kostenlos. Ausgenommen sind Fälle mutwilliger Verfahrensführung.
- <sup>7</sup> Die (Di-)Rektorin bzw. der (Di-)Rektor kann im Einzelfall der betroffenen Person oder der zu Unrecht beschuldigten Person Ersatz der Kosten zusprechen, die ihr durch ein Verfahren entstanden sind.
- <sup>8</sup> Über den Ausgang des Verfahrens kann auf Wunsch und in Absprache mit der betroffenen Person oder der zu Unrecht beschuldigten Person im Arbeitsumfeld dieser Personen kommuniziert werden. Bei der Kommunikation über den Ausgang des Verfahrens sind die Persönlichkeitsrechte und die übrigen schützenswürdigen Interessen sämtlicher am Verfahren Beteiligten bestmöglich zu wahren.
- <sup>9</sup> Im Falle der Befangenheit einer am Verfahren beteiligten Person kann ad hoc deren Stellvertretung durch das zuständige Gremium oder Organ bestimmt werden, sofern eine solche nicht besteht.

#### **Art. 15** *Campusinternes Abklärungsverfahren und untersuchende Person*

- <sup>1</sup> Für das campusinterne Abklärungsverfahren ist die untersuchende Person zuständig. Sie ermittelt den Sachverhalt, führt das Abklärungsverfahren durch und protokolliert die Ergebnisse. Die untersuchende Person muss eine befähigte juristisch ausgebildete Person mit Einfühlungsvermögen sein und einer der drei Hochschulen angehören.
- <sup>2</sup> Die untersuchende Person wird auf Vorschlag der Beauftragten für Chancengleichheit und Diversity von den Hochschulen gemeinsam auf zwei Jahre gewählt. Wiederwahl ist möglich.
- <sup>3</sup> Die untersuchende Person hat eine Stellvertretung vorzugsweise des jeweils anderen Geschlechts. Die beruflichen und persönlichen Anforderungen an die untersuchende Person sowie deren Amtsdauer gelten auch für die Stellvertretung.
- <sup>4</sup> Die Beratung und Unterstützung der untersuchenden Person erfolgt durch die Rechtsdienste der Hochschulen.
- <sup>5</sup> Zur Erfüllung ihrer Aufgaben stehen der untersuchenden Person insbesondere folgende Kompetenzen zu:
- a. Durchführung des Abklärungsverfahrens mit den beteiligten Personen und Befragung von Auskunftspersonen,
  - b. Antragsrecht auf Beizug von Sachverständigen zuhanden der (Di-)Rektorin bzw. des (Di-)Rektors,
  - c. Beantragung angemessener Sanktionen oder Massnahmen gemäss Art. 8 zuhanden der (Di-)Rektorin bzw. des (Di-)Rektors bzw. eines anderen Organs wie der Fachhochschulrat oder Universitätsrat,

- l. Beantragung einer Administrativuntersuchung gemäss Art. 16 zuhanden der (Di-)Rektorin bzw. des (Di-)Rektors, sofern eine solche nach dem Ermessen der untersuchenden Person angezeigt ist.

<sup>6</sup> Allfällige im Rahmen eines campusinternen Abklärungsverfahrens anfallende Kosten werden von der Hochschule getragen, deren Angehörige an dem untersuchten Vorkommnis beteiligt sind.

#### **Art. 16** *Administrativuntersuchung*

- <sup>1</sup> Die Administrativuntersuchung wird auf Antrag der betroffenen Person oder der untersuchenden Person durch die (Di-)Rektorin bzw. den (Di-)Rektor der Hochschule angeordnet, der die betroffene Person angehört. Bei grundlegender Bedeutung der Angelegenheit kann die (Di-)Rektorin bzw. der (Di-)Rektor die Administrativuntersuchung von sich aus einleiten.
- <sup>2</sup> Die Administrativuntersuchung wird durch eine dazu befähigte, sachverständige Person geleitet, die keiner der Hochschulen angehört. Die Leitung der Administrativuntersuchung wird von der Hochschulkoordinationskonferenz bestimmt. Bei der Bestellung der sachverständigen Person haben die Gleichstellungskommissionen bzw. Diversity-Stellen der Hochschulen ein Vorschlagsrecht.
- <sup>3</sup> Die Leitung der Administrativuntersuchung kann bei den zuständigen Stellen die im Rahmen der Administrativuntersuchung nötigen Massnahmen oder Sanktionen beantragen.
- <sup>4</sup> Nach Beendigung der Administrativuntersuchung entscheidet die (Di-)Direktorin bzw. der (Di-)Rektor über die beantragten Massnahmen oder Sanktionen gemäss Art. 8. Die (Di-)Rektorin bzw. der (Di-)Rektor kann bei Zuständigkeit eines anderen Gremiums wie des Fachhochschulrats oder des Universitätsrats weitere Sanktionen beantragen.

#### **Art. 17** *Kantonales Schlichtungsverfahren*

- <sup>1</sup> Betroffene Mitarbeitende im öffentlich-rechtlichen Bereich sowie Angestellte nach OR können sich an die kantonale Schlichtungsstelle Gleichstellung wenden, sofern im Gespräch keine Einigung erzielt werden konnte.
- <sup>2</sup> Die kantonale Schlichtungsstelle kann von Studierenden nicht angerufen werden.

#### **Art. 18** *Rechtsweg*

- <sup>1</sup> Der betroffenen Person steht in jedem Fall die Einleitung eines allfälligen straf-, zivil- und/oder verwaltungsrechtlichen Verfahrens offen.
- <sup>2</sup> Des Weiteren steht es der betroffenen Person frei, Rechtsansprüche gestützt auf das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GlG) vom 24. März 1995<sup>2</sup> geltend zu machen.

### **C. Kompetenzen der (Di-)Rektorin bzw. des (Di-)Rektors**

#### **Art. 19** *Aufgaben der (Di-)Rektorin bzw. des (Di-)Rektors*

Die (Di-)Rektorin bzw. der (Di-)Rektor ist grundsätzlich für Entscheide gemäss diesen Richtlinien zuständig. Sie bzw. er ist im Rahmen ihrer bzw. seiner hochschulrechtlichen Kompetenzen insbesondere zuständig für den Entscheid betreffend

- a. den Beizug von Sachverständigen auf Antrag der untersuchenden Person,
- b. Anordnung angemessener Sanktionen oder Massnahmen gemäss Art. 8 auf Antrag der untersuchenden Person,
- c. Anordnung einer Administrativuntersuchung auf Antrag der untersuchenden oder der betroffenen Person,

---

<sup>2</sup> SR 151.1

- d. Anordnung einer Administrativuntersuchung auch ohne Antrag der untersuchenden Person, wenn die Bedeutung der Angelegenheit dies nach dem Ermessen der (Di-)Rektorin bzw. des (Di-)Rektors erfordert,
- e. der Entscheid betreffend Anordnung angemessener Sanktionen oder Massnahmen gemäss Art. 8 auf Antrag der Leitung der Administrativuntersuchung,
- f. der Antragstellung angemessener Sanktionen oder Massnahmen gemäss Art. 8 zuhanden weiterer zuständigen Gremien wie des Fachhochschulrats oder des Universitätsrats,
- g. der Überprüfung des Vollzugs und der Wirksamkeit angeordneter Sanktionen oder Massnahmen sowie der Einhaltung des Nachteilsverbots gemäss Art. 8 Abs. 5.

## V. Schlussbestimmungen

### Art. 20 *Rechtsmittel*

Gegen Entscheide, die in Anwendung dieser Richtlinien erlassen werden, kann beim Bildungs- und Kulturdepartement des Kantons Luzern schriftlich und begründet Verwaltungsbeschwerde nach den Vorschriften des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege des Kantons Luzern vom 3. Juli 1972<sup>3</sup> geführt werden.

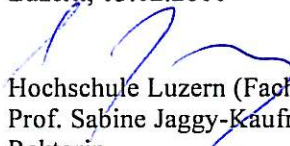
### Art. 21 *Aufhebung bisherigen Rechts*

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 27. Januar 2005 werden aufgehoben.


### Art. 22 *Inkrafttreten*


Diese Richtlinien treten am 1. Januar 2012 in Kraft.

Luzern, 13.12.2011

  
 Hochschule Luzern (Fachhochschule Zentralschweiz)  
 Prof. Sabine Jaggy-Kaufmann  
 Rektorin

Universität Luzern  
 Prof. Dr. Paul Richli  
 Rektor

  
 Pädagogische Hochschule Zentralschweiz  
 Prof. Dr. Brigitt Eriksson  
 Direktorin

  
 Pädagogische Hochschule Zentralschweiz - Luzern  
 Prof. Dr. Hans- Rudolf Schärer  
 Rektor

---

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