

Reglement zum Schutz vor Integritätsverletzungen

vom 28.01.2026

Die Hochschulleitung der Zürcher Hochschule der Künste (ZHdK), gestützt auf § 39 Abs. 2 Personalgesetz (PG) und § 7 Personalverordnung der Zürcher Fachhochschulen (PVF), beschliesst:

A. Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Zweck

- ¹ Dieses Reglement hat zum Zweck, die Angehörigen der ZHdK vor Integritätsverletzungen jeglicher Art und damit ihre Persönlichkeit, Würde und Integrität zu schützen.
- ² Es legt Zuständigkeiten und Verfahren fest.

§ 2 Geltungsbereich

- ¹ Dieses Reglement gilt für alle Angehörigen der ZHdK.
- ² Als Angehörige gelten insbesondere alle Mitarbeitenden und Studierenden sowie Teilnehmende an Weiterbildungsveranstaltungen der ZHdK.

§ 3 Schutz der persönlichen Integrität und Grundsatzerklärung

- ¹ Sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung stellen eine Verletzung der persönlichen Integrität und damit der Persönlichkeitsrechte der Betroffenen dar. Sie wirken sich zum Nachteil der betroffenen Person auf deren Persönlichkeitsentwicklung, das Selbstwertgefühl sowie die Handlungs- und Entscheidungsfreiheit aus, verletzen deren Würde oder auch deren soziales Ansehen.
- ² Die ZHdK achtet und schützt die Persönlichkeit und Würde ihrer Mitarbeitenden und Studierenden am Arbeits- respektive Studienplatz. Ist nachfolgend von Arbeitsplatz die Rede, ist stets auch der Studienplatz mitumfasst.
- ³ Die ZHdK duldet keinerlei Integritätsverletzungen und ergreift angemessene Massnahmen, um ihre Angehörigen davor zu schützen.

B. Begriffe und Definitionen

§ 4 Diskriminierung

Als Diskriminierung gilt jede Äusserung oder Handlung, die darauf abzielt, eine Person insbesondere aufgrund ihrer Herkunft, Hautfarbe, Religion, körperlichen oder psychischen Eigenschaften, Weltanschauung, sexuellen Orientierung, ihres Geschlechts oder aufgrund anderer relevanter Kriterien in ihrem Wert herabzusetzen, zu benachteiligen, auszugrenzen oder ohne sachlichen Grund ungleich zu behandeln.

§ 5 Sexuelle Belästigung

- ¹ Als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gilt jedes Verhalten mit sexuellem Bezug, welches von der betroffenen Person unerwünscht ist.
- ² Sexuelle Belästigung kann mit Worten, Gesten oder Taten ausgeübt werden und kann insbesondere in folgenden Verhaltensweisen zum Ausdruck kommen:
 - anzügliche und zweideutige Bemerkungen
 - Bemerkungen über körperliche Vorzüge
 - aufdringliche und taxierende Blicke
 - sexistische Bemerkungen und Witze
 - Vorzeigen, Aufhängen, Auflegen oder Verschicken von pornographischem Material
 - Einladungen
 - Annäherungsversuche
 - Körperliche Annäherungen und Kontakte
 - sexuelle Übergriffe, insbesondere sexuelle Nötigung oder Vergewaltigung

§ 6 Mobbing

¹ Als Mobbing gilt ein gegenüber anderen Personen systematisches, feindliches, über einen längeren Zeitraum anhaltendes Verhalten, mit dem eine Person an ihrem Arbeitsplatz isoliert, ausgegrenzt oder gar von ihrem Arbeitsplatz entfernt werden soll.

² Mobbing kann insbesondere in folgenden Verhaltensweisen zum Ausdruck kommen:

- Angriffe auf die Möglichkeit, sich mitzuteilen (z.B. ständiges Unterbrechen, Nörgeln, Ignorieren)
- Angriffe auf die sozialen Beziehungen in der Arbeitssituation (z.B. Ausschluss von Teamaktivitäten, Vorenthalten wichtiger Informationen)
- Angriffe auf das soziale Ansehen (z.B. Belächeln oder Auslachen, böartiger Klatsch, Verleumdungen)
- Angriffe auf die Qualität der Berufs- und Lebenssituation (z.B. unfaire Zuteilung von Aufgaben oder Freitagen, Unter- oder Überforderung, Entwertung der Leistung, Blossstellen)
- Angriffe auf die (seelische) Gesundheit (z.B. Zuweisung von gefährlichen oder monotonen Arbeiten an die immer gleiche Person, Gleichgültigkeit gegenüber berechtigten Klagen oder Verbesserungsvorschlägen)
- Feindseliges Verhalten wie Drohen, Anschreien, Beschimpfen.

C. Verantwortung

§ 7 Fürsorgepflicht

¹ Die gesetzliche Fürsorgepflicht (Art. 328 OR) verpflichtet die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber, die erforderlichen Massnahmen zum Schutz der persönlichen Integrität der Arbeitnehmenden vorzusehen. So insbesondere:

- Die Arbeitsstrukturen so zu gestalten, dass sich jede Person respektiert und wertgeschätzt fühlen kann;
- Massnahmen zur Unterstützung von Betroffenen im Fall von auftretenden Problemen zu treffen.

² Der Fürsorgepflicht unterstehen neben Vorgesetzten auch sämtliche Personen, die im Austausch mit Studierenden Lehraufgaben wahrnehmen (nachfolgend: „Lehrpersonen“ genannt) sowie die Mitarbeitenden des HRM (Leitungsteam und HR Business Partner).

§ 8 Hochschule

¹ Die ZHdK ergreift Massnahmen gegen Personen, von denen eine festgestellte Integritätsverletzung ausgeht, unabhängig von der Durchführung eines allfälligen Zivil- oder Strafverfahrens.

² Die Massnahmen richten sich insbesondere nach den Bestimmungen des Personalrechts und der Disziplinarordnung gemäss Verordnung zum Fachhochschulgesetz vom 8. April 2009 (OS 414.101). Sie reichen von Unterstützungs- und Organisationsmassnahmen bis hin zur Entlassung oder zum Ausschluss vom Studium.

§ 9 Vorgesetzte und Lehrpersonen

¹ Vorgesetzte und Lehrpersonen sind in ihrem Zuständigkeitsbereich für eine belästigungs- und diskriminierungsfreie Atmosphäre verantwortlich. Sie haben ihre Mitarbeitenden respektive ihre Studierenden auf unkorrektes Verhalten hinzuweisen und gegebenenfalls korrigierend einzugreifen. Prävention gehört zur Führungsverantwortung resp. Fürsorgepflicht, genauso wie das Intervenieren bei konkreten Vorfällen. Bei Bedarf stehen die zuständigen Anlaufstellen gemäss § 11 dieses Reglements beratend zur Verfügung.

² Vorgesetzte und Lehrpersonen aller Ebenen müssen entsprechende Hinweise und Meldungen ernst nehmen. Falls nötig treffen sie zweckmässige (Sofort-) Massnahmen zum Schutz einer betroffenen Person und informieren diese über dieses Reglement, die Anlaufstellen und die Möglichkeit eines formellen Untersuchungsverfahrens.

³ Wenn eine Integritätsverletzung festgestellt wird, ergreifen sie die in ihrer Zuständigkeit liegenden Massnahmen, insbesondere um Abhilfe zu schaffen und sicherzustellen, dass sich ein solches Verhalten nicht wiederholt.

⁴ Sie können sich von den zuständigen Anlaufstellen gemäss § 11 dieses Reglements beraten lassen.

§ 10 Hochschulangehörige

- ¹ Alle Hochschulangehörigen gehen rücksichtsvoll miteinander um und respektieren die persönlichen Grenzen des Gegenübers. Sie wirken gemeinsam darauf hin, dass in der ZHdK ein Klima des gegenseitigen Respekts gelebt wird.
- ² Beobachtende einer Situation, welche Diskriminierung, sexuelle Belästigung oder Mobbing vermuten lässt, sollen nicht wegschauen, sondern die betroffene Person direkt ansprechen und sie unterstützen. Dabei sind die Wünsche der betroffenen Person zu respektieren und unwillkommene Einmischungen zu unterlassen. Unbegründete und falsche Anschuldigungen werden nicht toleriert und können zu Sanktionen führen.
- ³ Mitarbeitende und Studierende, die sich sexuell belästigt, gemobbt oder diskriminiert fühlen, sollen nach Möglichkeit dem Gegenüber klar zu verstehen geben, dass das betreffende Verhalten unerwünscht und unverzüglich zu unterlassen ist. Auf ausdrücklichen Wunsch werden sie dabei durch die internen Vertrauenspersonen unterstützt.

D. Anlaufstellen

§ 11 Im Allgemeinen

- ¹ Die folgenden Anlaufstellen stehen Betroffenen, Beschuldigten und Beobachtenden zur Verfügung:
 - Vorgesetzte und/oder Lehrpersonen
 - Interne Vertrauenspersonen
 - Fachstelle Gleichstellung & Diversity
 - Externe Vertrauensstelle
 - HRM
- ² Im Unterschied zu Beratungen bei der externen Vertrauensstelle, bei internen Vertrauenspersonen und der Fachstelle Gleichstellung & Diversity, die vertraulich sind, müssen Vorgesetzte, Lehrpersonen und HRM unter Umständen auch gegen den Wunsch der Betroffenen aktiv werden, um ihrer Informationspflicht gegenüber der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber sowie der Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers gerecht zu werden (Interventionspflicht).

§ 12 Interne Vertrauenspersonen und Fachstelle Gleichstellung & Diversity

- ¹ Interne Vertrauenspersonen sind für ihre Tätigkeit als interne Vertrauensperson der Fachstelle Gleichstellung & Diversity unterstellt.
- ² Die internen Vertrauenspersonen beraten und unterstützen die ratsuchende Person im Ausdrücken persönlicher Grenzen nach § 10 Abs. 3 dieses Reglements, im Rahmen der Beratungsgespräche und beim Übergang zur einvernehmlichen Konfliktlösung. Ihre Aufgabe endet mit der formellen Meldung gemäss § 15 Abs. 1 dieses Reglements.
- ³ Interne Vertrauenspersonen und die Mitarbeitenden der Fachstelle Gleichstellung & Diversity unterstehen der Schweigepflicht.

§ 13 Externe Vertrauensstelle

- ¹ Die externe Vertrauensstelle ist Anlaufstelle für vertrauliche Beratung und steht unter Schweigepflicht.
- ² Die externe Vertrauensstelle ist von der ZHdK unabhängig.
- ³ Die ersten vier Stunden ihrer Dienstleistungen sind für alle Angehörigen der ZHdK kostenlos. Die Fachstelle Gleichstellung & Diversity entscheidet, ob die ZHdK für weitere Dienstleistungen aufkommt.
- ⁴ Die externe Vertrauensstelle benachrichtigt die Fachstelle Gleichstellung & Diversity halbjährlich über stattgefundene Beratungen zu statistischen Zwecken. Es werden der Fachstelle keinerlei Informationen zu betroffenen Personen oder besprochenen Themen weitergegeben, welche eine Identifikation der ratsuchenden Personen zulassen.

E. Vertrauliche Beratung

§ 14 Allgemeines

- ¹ Die Beratungen durch die internen Vertrauenspersonen, die Fachstelle Gleichstellung & Diversity und die externe Vertrauensstelle sind vertraulich. Ohne das Einverständnis der ratsuchenden Person dürfen keine Angaben aus den Beratungsgesprächen weitergegeben, keine weiteren Schritte unternommen und keine weiteren Gespräche geführt werden.

- ² Die vertraulichen Anlaufstellen gemäss Abs. 1 hören die ratsuchende Person an, informieren über dieses Reglement, die Pflichten und Rechte, zeigen Handlungsmöglichkeiten auf und helfen ihr auf ausdrücklichen Wunsch, die notwendigen Schritte einzuleiten.

§ 15 Entscheid über Fortsetzung des Vorgehens

- ¹ Nach der vertraulichen Beratung entscheidet die ratsuchende Person, ob der Fall abzuschliessen ist oder ob sie eine formelle Meldung machen will.
- ² Die formelle Meldung muss schriftlich erfolgen und wird bei der Fachstelle Gleichstellung & Diversity eingereicht. Dabei gibt die ratsuchende Person ihre Identität bekannt.
- ³ Nach Eingang der formellen Meldung entscheidet und begründet die Fachstelle Gleichstellung & Diversity ob,
- a) auf die formelle Meldung eingetreten wird
 - b) eine einvernehmliche Konfliktlösung eingeleitet wird
 - c) der Rektorin oder dem Rektor empfohlen wird, eine Untersuchung einzuleiten.
- Für den Entscheid kann die Fachstelle Gleichstellung & Diversity eine Zweitmeinung beiziehen. Dabei muss die Anonymität der ratsuchenden Partei in jedem Fall gewahrt bleiben.
- ⁴ Insbesondere bei einer Häufung von anonym gebliebenen, abgeschlossenen Fällen zu derselben Person oder Personengruppe kann die Fachstelle der zuständigen Departementsleitung und der Rektorin oder dem Rektor empfehlen, die Situation zu analysieren und gegebenenfalls Verhaltensanweisungen an die betroffene Person oder Personengruppe zu erteilen. Die Anonymität der ratsuchenden Personen bleibt in diesem Fall erhalten. Weiterführende Massnahmen im Sinne von § 20 dieses Reglements setzen voraus, dass der Sachverhalt unbestritten oder erstellt ist.
- ⁵ Der Entscheid über die Einleitung einer Untersuchung obliegt in jedem Fall der Rektorin oder dem Rektor.

F. Formelle Meldung und Verfahren

§ 16 Einvernehmliche Konfliktlösung

- ¹ Die ZHdK pflegt und fördert eine offene und konstruktive Konfliktkultur. Im Falle einer formellen Meldung betreffend integritätsverletzendes Verhalten wird primär die einvernehmliche Konfliktlösung angestrebt. Die Angehörigen der ZHdK sind dazu angehalten, bei der einvernehmlichen Konfliktklärung mitzuwirken. Davon ausgenommen sind Fälle, in denen eine einvernehmliche Lösung objektiv oder zum Schutz überwiegender entgegenstehender Interessen nicht angemessen oder zumutbar ist.
- ² Für die einvernehmliche Konfliktlösung wird das Einverständnis der involvierten Personen vorausgesetzt.
- ³ Die Fachstelle Gleichstellung & Diversity bestimmt die für die einvernehmliche Konfliktlösung zuständige Person.
- ⁴ Die einvernehmliche Konfliktlösung ist angemessen zu dokumentieren.
- ⁵ Die mit der einvernehmlichen Konfliktlösung beauftragte Person kann zuerst getrennte Gespräche führen.
- ⁶ Hält sie eine einvernehmliche Konfliktlösung für möglich, führt sie ein gemeinsames Gespräch mit der betroffenen und der beschuldigten Person.
- ⁷ Ist die einvernehmliche Konfliktlösung erfolgreich, stellt die beauftragte Person schriftlich fest, dass der Fall abgeschlossen ist und meldet dies der Fachstelle Gleichstellung & Diversity. Die Fachstelle führt eine geeignete Nachkontrolle durch.
- ⁸ Ist die einvernehmliche Konfliktlösung gescheitert, meldet die beauftragte Person das Scheitern der Fachstelle Gleichstellung & Diversity. Diese kann der Rektorin oder dem Rektor empfehlen, eine Untersuchung einzuleiten.

§ 17 Durchführung der Untersuchung

- ¹ Untersuchungen werden im Regelfall durch den Rechtsdienst geführt. In begründeten Fällen kann davon abgewichen werden.
- ² Die untersuchende Person befragt die betroffene(n) und die beschuldigte(n) Person(en) sowie allfällige Auskunftspersonen. Sie stellt Beweismaterial sicher und führt Protokoll über die Befragungen und die Untersuchung.
- ³ Die befragte(n) Person(en) wird resp. werden vor der Befragung angemessen von der untersuchenden Person über die Verfahrensregeln sowie ihre Rechte und Pflichten informiert.

- ⁴ Die Untersuchung ist schnellstmöglich durchzuführen. Die untersuchende Person erstellt einen schriftlichen Bericht zuhanden der Rektorin oder des Rektors. Der Bericht enthält die Aussagen der befragten Person(en), die Feststellungen der Abklärungen, ein Fazit, ob die erhobenen Vorwürfe zutreffen oder nicht und eine Empfehlung für das weitere Vorgehen.
- ⁵ Der Entscheid über allfällige zu ergreifende Massnahmen obliegt der Rektorin oder dem Rektor.
- ⁶ Die betroffene(n) und die beschuldigte(n) Person(en) werden über das Resultat der Untersuchung, die zu ergreifenden Massnahmen und mögliche weitere Schritte angemessen informiert.

§ 18 Verfahrensregeln der Untersuchung

- ¹ Die befragte(n) Person(en) hat resp. haben das Recht auf Begleitung durch eine Person ihrer Wahl.
- ² Die anschuldigende(n) und die beschuldigte(n) Person(en) wird resp. werden je einzeln befragt.
- ³ Die befragte(n) Person(en) ist resp. sind im Rahmen ihrer arbeitsrechtlichen Treuepflicht gehalten, umfassend und wahrheitsgemäss Auskunft zu erteilen. Selbstbelastende Auskünfte zu strafrechtlich relevanten Vorgängen dürfen verweigert werden.
- ⁴ Anschuldigende und beschuldigte Personen können anlässlich ihrer Befragung Anträge zur Befragung von Auskunftspersonen («Zeugen») stellen. Sie können bis 3 Tage nach ihrer Befragung relevante Unterlagen einreichen bzw. bezeichnen.
- ⁵ Zur Unterstützung der Protokollierung werden die Befragungen auf Tonträger aufgezeichnet. Diese Aufzeichnungen werden nach Abschluss der Untersuchung vernichtet.
- ⁶ Die anschuldigende(n) und die beschuldigte(n) Person(en) hat resp. haben das Recht auf Einsicht in die Untersuchungsakten (während der Dauer der Untersuchung jedoch nur, soweit diese dadurch nicht beeinträchtigt wird). Ein Anspruch auf Teilnahme an der Befragung anderer Personen besteht nicht.
- ⁷ Alle an der Untersuchung beteiligten Personen unterstehen der Schweigepflicht sowohl während als auch nach Abschluss der Untersuchung. Der Einbezug der Verwaltungsdirektorin oder des Verwaltungsdirektors, des HRM, der oder des Sicherheitsbeauftragten sowie der Departementsleitung und der Vorgesetzten bzw. der Studiengangsleitung der betroffenen bzw. beschuldigten Person(en) bleibt vorbehalten.
- ⁸ Falls notwendig, wird intern in angemessener Form über den Ausgang der Untersuchung informiert.

§ 19 Schutz der an der Untersuchung Beteiligten

- ¹ Die ZHdK stellt sicher, dass den an der Untersuchung Beteiligten kein Nachteil entsteht. Auch wenn sich die erhobenen Vorwürfe als unzutreffend erweisen, darf das für die meldende(n) Person(en) keine Konsequenzen haben, sofern sie diese in gutem Glauben erhoben hat resp. haben.
- ² Im Falle der geschlechtlichen Diskriminierung sieht zudem das Gleichstellungsgesetz einen Kündigungsschutz vor (Art. 10 GIG). Danach ist eine Kündigung seitens der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers anfechtbar, wenn sie ohne begründeten Anlass auf eine innerbetriebliche Beschwerde oder auf die Anrufung der Schlichtungsstelle oder des Gerichts durch die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer folgt. Der Kündigungsschutz gilt für die Dauer einer Untersuchung, eines Schlichtungs- oder eines Gerichtsverfahrens sowie sechs Monate darüber hinaus.

§ 20 Sanktionen

- ¹ Bei festgestellten Integritätsverletzungen können je nach Schwere der Verfehlung insbesondere folgende Massnahmen ergriffen werden:
- Aufforderung zur Entschuldigung bei der betroffenen Person
 - Anordnung zur Teilnahme an geeigneten Weiterbildungen oder Beratungsformaten
 - Mündliche oder schriftliche Verwarnung/Verweis, allenfalls unter Androhung der Kündigung
 - Änderung des Aufgabenkreises, Versetzung
 - Ordentliche Kündigung, ev. mit Freistellung
 - Fristlose Entlassung / Ausschluss vom Studium.
- ² Zivil- und strafrechtliche Schritte bleiben vorbehalten.
- ³ Wer eine Person wider besseres Wissen wegen Diskriminierung, sexueller Belästigung und/oder Mobbing beschuldigt, hat mit denselben Sanktionen zu rechnen.

G. Schlussbestimmungen

§ 21 Information und Aus-/Weiterbildung

¹ Die Angehörigen der ZHdK werden über dieses Reglement informiert.

² Im Rahmen des Aus- und Weiterbildungsangebotes werden Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz sowie Prävention und Intervention regelmässig thematisiert.

³ Angehörige, denen infolge dieses Reglements eine offizielle Rolle zukommt (Vorgesetzte und Lehrpersonen, interne Vertrauenspersonen, Mitarbeitende der Fachstelle Gleichstellung & Diversity, Mitarbeitende des HRM), werden entsprechend ausgebildet.

§ 22 Inkrafttreten und Übergangsbestimmungen

¹ Dieses Reglement tritt per 01.03.2026 in Kraft.

² Es ersetzt das Reglement zum Schutz vor Diskriminierung (Diskriminierungsschutzreglement) vom 17. November 2021.

³ Meldungen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Reglements anhängig sind, unterstehen dem bisherigen Reglement.