

Schutz der persönlichen Integrität: Grundlagen an der Universität Bern

1. Einleitung

Die Universität Bern setzt sich für die Förderung von Chancengleichheit und Gleichstellung aller Universitätsangehörigen ein. Sie duldet keinerlei Diskriminierung und ist gestützt auf die für die Universität anwendbaren Rechtsvorschriften zum Schutz der persönlichen Integrität¹ sowie zur Aufrechterhaltung eines geordneten Anstaltsbetriebs verpflichtet, präventive und abfedernde Massnahmen zu ergreifen. Alle Angehörigen der Universität Bern haben das Recht, so behandelt zu werden, dass ihre Würde und ihre persönliche Integrität unangetastet bleiben.

Das vorliegende Papier beschreibt das Engagement der Universität Bern hinsichtlich des Schutzes der persönlichen Integrität, insbesondere im Zusammenhang mit Diskriminierung und die rechtlichen Möglichkeiten, die zur Verfügung stehen.² Wer sich in der persönlichen Integrität verletzt fühlt, kann sich durch die weiter unten aufgelisteten Stellen beraten und unterstützen lassen.³

2. Definition Diskriminierung

Als Diskriminierung gilt jede Handlung oder Äusserung, die darauf abzielt, eine Person insbesondere aufgrund nachfolgender Merkmale ungleich zu behandeln oder herabzuwürdigen:

- Geschlecht und Geschlechtsidentität
- Physische und psychische Behinderung
- Alter
- Ethnische Herkunft (Sprache, Nationalität, Hautfarbe, Migrationserfahrung, Religion)
- Soziale Herkunft und Stellung
- Sexuelle Orientierung

Als inakzeptable Verhaltensweisen kommen verbale und nonverbale Äusserungen oder physische Verhaltensweisen in Betracht, beispielsweise:

¹ Vgl. etwa Art. 4 Abs. 1 Bst. g des Personalgesetzes des Kantons Bern.

² Betreffend sexueller Belästigung bestehen separate Grundlagen.

³ Voraussetzung ist, dass der Vorwurf der Verletzung der persönlichen Integrität im universitären Kontext vorliegt und die betroffenen Personen zum Zeitpunkt der Verletzung der persönlichen Integrität der Universität Bern angehörig sind. Betroffene Drittpersonen können an die Ansprechstelle eine Meldung machen.

- Einschüchternde, anfeindende, erniedrigende, entwürdigende und beleidigende Bemerkungen oder Gebärden gegenüber Mitarbeitenden und Studierenden in Bezug auf die vorgenannten Merkmale.
- Systematische Benachteiligung, Ausgrenzung und Ausschluss aufgrund eines oder mehrerer oben genannter Merkmale im Zugang zu universitären Positionen, Ressourcen und Gebäuden
- Vorzeigen, aufhängen, auflegen und verbreiten von Material, das zu Hass oder Diskriminierung aufruft
- Ungerechtfertigte Einschränkung der Lebensform (z.B. Ausübung Religionsfreiheit)

3. Vorgehen der Universität bei Meldungen von Verletzung der persönlichen Integrität

3.1 Grundsätzliche Verpflichtungen der Universität im Falle einer Diskriminierung

Die Universität Bern nimmt Meldungen von Verletzungen der persönlichen Integrität ernst und geht situativ adäquat vor. Meldungen werden vertraulich entgegengenommen. Schritte werden nur mit ausdrücklichem Einverständnis der betroffenen Person eingeleitet. Im Einzelnen gilt Folgendes:

Es stehen folgende Ansprechstellen für Beratung und Unterstützung zur Verfügung:

Ansprechstelle innerhalb der Universität:

Die interne Ansprechstelle nimmt vertraulich Berichte über Vorfälle entgegen und unterstützt die betroffenen Personen und berät sie zu ihren Möglichkeiten sowie zum weiteren Vorgehen.

- Abteilung für Chancengleichheit: https://www.unibe.ch/universitaet/portraet/selbstverständnis/chancengleichheit/beratung/index_ger.html
Entgegennahme von Meldung zu Diskriminierungsfällen, Beratung und Unterstützung von Betroffenen, Triagen.

Werden weitere Abklärungen oder Massnahmen ergriffen, zieht die universitätsinterne Ansprechstelle weitere Stellen bei (Personalabteilung, Rechtsdienst). Informationen über die uniinternen Abläufe bei einer Meldung sind in den Dokumenten «Ablauf bei Meldungen von Verletzung der persönlichen Integrität, insbesondere Diskriminierung für Studierende / Mitarbeitende» beschrieben.

Ansprechstelle ausserhalb der Universität:

Die externe Ansprechstelle nimmt vertraulich Berichte über Vorfälle entgegen und unterstützt die betroffenen Personen (u.a. psychologisch) und berät sie zum weiteren Vorgehen. Sie hat keine Handlungspflicht gegenüber der beschuldigten Person.

- Beratungsstelle Berner Hochschulen <https://www.bst.bkd.be.ch/de/start/dienstleistungen/beratungen.html>
Kostenlose Beratungen, Unterstützung und Begleitung.

3.2 Ergreifen von Massnahmen / Sanktionen

Der Universität obliegt es, im konkreten Einzelfall in Erwägung aller relevanten Umstände die angemessenen Massnahmen / Sanktionen zu ergreifen. Sie stützt sich dabei auf die Universitäts- bzw. die Personalgesetzgebung sowie auf allfällige weitere anwendbare rechtlichen Bestimmungen.



Mögliche Massnahmen / Sanktionen

Mitarbeitende (personalrechtliche Massnahmen)	Studierende (disziplinarrechtliche Massnahmen/Sanktionen)
<p>Als Massnahmen kommen nach Personalrecht, je nach Schwere der Verfehlung, insbesondere folgende Möglichkeiten in Frage:</p> <ul style="list-style-type: none">- Ermahnung- Verhaltensanweisung- Verwarnung- Rayonverbot- Vorläufige Einstellung im Amt- Ordentliche oder fristlose Kündigung⁴	<p>Disziplinarrechtliche Massnahmen / Sanktionen stehen der Universität Bern gestützt auf ihre Disziplinargewalt gegenüber den Studierenden offen. Das Disziplinarrecht der Universität sieht folgende Sanktionsmöglichkeiten vor⁵:</p> <p><u>Bei leichten Verstößen gegen die Disziplinarordnung:</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Verweis durch Dekanin / Dekan <p><u>Bei schweren oder wiederholten Verstößen gegen die Disziplinarordnung sind je nach den Umständen des konkreten Falls folgende Massnahmen möglich:</u></p> <ul style="list-style-type: none">- durch den Rektor/die Rektorin: Verweis oder Hausverbot;- durch die Universitätsleitung: vorübergehender oder dauerhafter Ausschluss von einzelnen Lehrveranstaltungen, von der Benützung einzelner Universitätseinrichtungen oder vom Studium.

Weitere rechtliche Massnahmen seitens der Universität Bern bleiben vorbehalten.

4. Falschanschuldigungen

Die Universität duldet keine Diskriminierung – sie duldet aber auch keine Falschanschuldigungen. Absichtliche falsche Beschuldigungen können ebenfalls mit Sanktionen geahndet werden.

⁴ Eine fristlose Kündigung erfolgt bei Vorliegen von wichtigen Gründen, d.h. namentlich, wenn die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden kann (vgl. Art. 26 PG).

⁵ Vgl. Art. 78a UniG i.V.m. Art. 47 UniV.

5. Zusätzliche Möglichkeiten von betroffenen Personen

Führen die internen Abklärungen und Massnahmen zu keinen oder unbefriedigenden Lösungen, hat die betroffene Person überdies folgende zusätzliche Möglichkeiten und Ansprüche⁶:

Nur Angestellte der Universität Bern:

U^b

Aufsichtsrechtliche Anzeige an die Universitätsleitung: Angestellte können mit einer aufsichtsrechtlichen Anzeige gemäss Art. 106 Personalgesetz (PG) an die Universitätsleitung gelangen, falls sie der Auffassung sind, dass trotz Mitteilung betreffend Diskriminierung die notwendigen Massnahmen nicht ergriffen würden. Damit wird ein verwaltungsinternes Verfahren eingeleitet.

Schlichtungsverfahren nach Gleichstellungsgesetz (im Falle einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts): Führen die internen Abklärungen und Massnahmen zu keinen oder unbefriedigenden Lösungen, hat die betroffene Person die Möglichkeit, bei der kantonalen Schlichtungsbehörde ein Schlichtungsbegehr gemäss Art. 5 Gleichstellungsgesetz einzureichen. Beim Schlichtungsverfahren handelt es sich um ein gerichtsunabhängiges, einfaches und formloses Verfahren.

Nur Studierende der Universität Bern:

Aufsichtsrechtliche Anzeige an die Universitätsleitung: Studierende können mit aufsichtsrechtlicher Anzeige gemäss Art. 101 Verwaltungsrechtspflegegesetz (VRPG⁷) an die Universitätsleitung gelangen, falls sie der Auffassung sind, dass trotz Mitteilung betreffend der Diskriminierung die notwendigen Massnahmen nicht ergriffen würden.

Strafanzeigen

Gegen den Täter oder die Täterin kann ggf. Strafanzeige erstattet werden (bspw. wegen Art. 261bis StGB, Diskriminierung und Aufruf zu Hass oder Art. 177 StGB, Beschimpfung).

⁶ Sollte es sich um einen Fall sexueller Belästigung am Arbeitsplatz handeln, stehen Angehörigen der Universität Bern weitere Möglichkeiten zur Verfügung (s. «[Sexuelle Belästigung: Grundlagen an der Universität Bern](#)»)

⁷ Gesetz über die Verwaltungsrechtspflege des Kantons Bern vom 23. Mai 1989 (VRPG; BSG 155.21).

Anhang 1: Rechtliche Grundlagen

Rahmen für die Universität und ihre Verpflichtungen sowie die rechtlichen Möglichkeiten der Betroffenen ergeben sich unter anderem aus den folgenden Grundlagen:

1. Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft (BV; SR 101)
2. Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann vom 24. März 1995 (Gleichstellungsgesetz, GIG; SR 151.1)
3. Schweizerisches Strafgesetzbuch vom 21. Dezember 1937 (StGB; SR 311.0)
4. Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel vom 13. März 1964 (Arbeitsgesetz, ArG; Art. 6; SR 822.11)
5. Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz (ArGV 3; Art. 2; SR 822.113)
6. Bundesgesetz über die Beseitigung von Benachteiligung von Menschen mit Behinderung (Behindertengleichstellungsgesetz, BehiG, SR 151.3)
7. Einführungsgesetz zum Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann des Kantons Bern vom 16. November 1998 (Einführungsgesetz GIG, EG GIG; BSG 152.072)
8. Personalgesetz des Kantons Bern vom 16. September 2004 (Personalgesetz, PG; BSG 153.01)
9. Personalverordnung des Kantons Bern vom 18. Mai 2005 (Personalverordnung, PV; BSG 153.011.1)
10. Gesetz über die Universität des Kantons Bern vom 5. September 1996 (Universitätsgesetz, UniG; BSG 436.11)
11. Verordnung über die Universität vom 12. September 2012 (Universitätsverordnung, UniV, BSG 436.111.1)
12. Statut der Universität Bern vom 7. Juni 2011 (Universitätsstatut, UniSt)
13. Reglement für die Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Bern vom 14.12.1994, erlassen vom Senat der Universität Bern (im Folgenden: „Reglement für die Gleichstellung, RfG“)

Verabschiedet von der Universitätsleitung am 28.11.2023