



# ANHANG 1: ERLÄUTERUNGEN ZUM GUIDE OF CONDUCT

## DISKRIMINIERENDES VERHALTEN:

Als Diskriminierung gilt jede Äusserung oder Handlung, die darauf abzielt, eine Person insbesondere aufgrund von Geschlecht, Geschlechtsidentität, sexueller Orientierung, Alter, Aussehen, rassistischer Zuschreibung, Hautfarbe, nationaler und/oder sozialer Herkunft, Sprache, Religion, körperlichen Eigenschaften, Behinderung, Lebensform, Weltanschauung, beruflicher Funktion oder politischer Überzeugung zu benachteiligen, ungleich zu behandeln oder in ihrer Würde herabzusetzen. Formen der Diskriminierung sind u.a. Belästigung, Einschüchterung, Anfeindung, Erniedrigung oder Beleidigung bis hin zu herabsetzenden Handlungen und der Anwendung von körperlicher Gewalt.

## SEXUALISIERTE BELÄSTIGUNG UND GEWALT:

Als sexualisierte Belästigung gilt jede Verhaltensweise mit sexuellem Bezug, die von einer Seite unerwünscht ist oder die Personen aufgrund ihres Geschlechts herabwürdigt. Sexualisierte Belästigung kann unterschiedliche Formen annehmen. Dazu gehören:

- anzügliche Bemerkungen und Witze, insbesondere über Aussehen und körperliche Eigenschaften
- unangemessene Körperkontakte und aufdringliches Verhalten
- sexuelle Annäherungsversuche, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen einhergehen
- sexuelle Übergriffe, Aufforderungen zu sexuellen Handlungen
- sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die gesetzlich unter Strafe stehen
- Zeigen, Benennen, Aufhängen und Verbreiten von sexistischem, insbesondere pornografischem Material

## UNANGEMESSENER KÖRPERKONTAKT:

Methodisch sinnvoller und begründeter Körperkontakt kann im Lernprozess eine wichtige Funktion haben, z.B. zur Korrektur der Haltung, der Atmung und der Muskelarbeit im Musikunterricht. Körperkontakt darf nur stattfinden, wenn die Lehrperson vorab abklärt, ob sie einen Sachverhalt in einer Übungssituation durch Körperberührung erklären soll und wenn das Gegenüber verbal und deutlich einwilligt. Falls keine Einwilligung vorliegt, ist die Sache nur durch verbale Erklärung oder Vorzeigen o.ä. zu erläutern. Alles, was darüber hinaus geht, gilt als unangemessener Körperkontakt. Unerwünschter und/oder unerlaubter Körperkontakt, der über die persönlichen Grenzen des Gegenübers hinaus geht, ist verboten.

## GRENZÜBERSCHREITUNGEN IN NÄHE- UND DISTANZVERHÄLTNISSEN:

Beziehungen zwischen Menschen in einem hierarchischen Verhältnis sind in einem professionellen Verhalten verankert. Die Grenze zum Privatleben ist stets zu reflektieren, zu respektieren und zu vermitteln. Zu unangemessenen sozialen Kontakten und Grenzüberschreitungen gehören:

- Kontakt mit Minderjährigen via private soziale Netzwerke
- Das Ausüben von Druck, das Lehr-/Lernverhältnis in eine Beziehung zu vertiefen, die die Grenzen des professionellen Rahmens übersteigt, z.B. durch Freizeitbeschäftigungen, die dem Lernprozess nicht dienlich sind
- unsachgemässe Diskussion, z.B. üble Nachrede oder Tratsch über andere Schüler\*innen, Studierende, Dozierende oder Mitarbeitende
- Komplimente, Sprüche und Bemerkungen, die dem Lernprozess nicht dienen
- Intime Begrüßungsformen wie Umarmungen und Küsschen sind im professionellen Kontext, insbesondere zwischen Lehrpersonen und Studierenden bzw. Schüler\*innen, zu vermeiden, resp. nur in gegenseitigem Einvernehmen nach Absprache erlaubt.
- Die Anredeform Du/Sie wird reflektiert und in gegenseitigem Einvernehmen verwendet.

Lehr- und Leitungspersonen stehen in der Pflicht für die eigene Integrität und Rollenklarheit zu sorgen. Sie zeigen eine klare, transparente und eindeutige Haltung und ziehen eine Grenze gegen Annäherungsversuche seitens Schüler\*innen, Studierenden oder Mitarbeitenden. Der Unterricht findet grundsätzlich in den Räumen der Musik-Akademie Basel statt.

## MOBBING:

Mobbing kann von allen Angehörigen ausgehen. Im Sinne dieses Reglements umfasst dies systematisches und während einer gewissen Zeitdauer anhaltendes oder wiederholtes Verhalten, mit dem Lernende und Mitarbeitende diskreditiert, isoliert, ausgegrenzt bzw. aus ihrer Funktion gedrängt werden sollen. Dies meint u.a.:

- Schikanöse Handlungen, Kommunikationsverweigerung oder konfliktbelastete Kommunikation, mit der einzelne oder mehrere Personen direkt oder indirekt angegriffen werden
- Die Handlungen erfolgen wiederholt, systematisch und dauern über einen längeren Zeitraum an. Dabei kann die Art der Angriffe immer wieder ändern.
- Die Angriffe können von Vorgesetzten, Mitarbeitenden oder Lernenden ausgehen.
- Die betroffene Person nimmt die Handlung mit guten Gründen als feindselig wahr. Es ist möglich, dass dies anfangs noch nicht der Fall ist, sondern erst mit der Zeit aufgrund der Systematik und rückblickend als negative Absicht gesehen wird.
- Ziel der Handlung kann sein, das Ansehen der angegriffenen Person zu schädigen, sie sozial zu isolieren oder auszustossen.
- Die angegriffene Person kann durch die Mobbinghandlung in eine unterlegene Position geraten.

Konkret können Mobbinghandlungen<sup>1</sup> beispielsweise Angriffe sein auf

- die Möglichkeit sich mitzuteilen oder Information zu erhalten: nicht ausreden lassen, unterbrechen, anschreien, Informationen vorenthalten
- die sozialen Beziehungen: allgemeine Kontaktverweigerung, ignorieren, ausgrenzen, isolieren
- das soziale Ansehen: lächerlich machen, Gerüchte streuen, Sticheleien, Beleidigungen, abschätzige Bemerkungen
- die Qualität der Berufs- und Lebenssituation: schikanöse und erniedrigende Arbeiten zuweisen, ungerechtfertigte Kritik, Entziehen von wichtigen Aufgaben
- auf die Gesundheit: (Androhung von) körperlicher Gewalt, Tätlichkeiten

### **STALKING:**

Stalking ist ein absichtliches, d.h. willentliches und wiederholtes privates oder öffentliches Verfolgen oder Belästigen eines Menschen, dessen physische oder psychische Unversehrtheit dadurch unmittelbar, mittelbar oder langfristig bedroht oder geschädigt werden kann. Betroffene fühlen sich durch die Nachstellungen oft hilflos ausgeliefert und geängstigt. Dazu gehören z.B.:

- beharrliches Aufsuchen der räumlichen Nähe (bis hin zu Verfolgen und Auflauern am Arbeitsplatz, zu Hause, an Türen und Fenstern)
- beharrliche und/oder unerwünschte Kontaktaufnahme über den Einsatz von Mitteln der Kommunikation
- unerwünschte Nennung oder Blossstellung in öffentlichen Kommunikationsforen (Social Media)
- missbräuchliche Verwendung von personenbezogenen Daten
- Androhung der Verletzung von Leben, der körperlichen Unversehrtheit, Gesundheit oder Freiheit der betroffenen Person oder eines ihres nahestehenden Menschen

### **MACHTMISSBRAUCH:**

Machtmissbrauch im Ausbildungskontext kann bspw. Druckausübung, Belästigung, Gewalt oder Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen sein. Leitungs- und Lehrpersonen sind sich ihrer Machtposition stets bewusst und gehen damit professionell und fair um. Machtmissbrauch wird nicht geduldet.

### **BESTECHUNG:**

Bestechung ist eine Form der Korruption: Es wird eine geschäftliche Vertrauensstellung ausgenutzt, um illegale materielle oder immaterielle Vorteile zu erhalten oder zu behalten oder einer Belastung zu entgehen. Bestechlichkeit sowohl auf bittstellender als auch gewährender Seite wird nicht geduldet. Dazu gehört auch die persönliche Vorteilsnahme über Provisionen im Rahmen von nur scheinbar externen Beratungsaufgaben wie z.B. die Beratung von Studierenden oder Schüler\*innen beim Erwerb von Musikinstrumenten.

*Stand 30.10.2024*



# ANHANG 2: PROZESS UND ANLAUFSTELLEN MAB UND HSM BASEL FHNW

## PRÄVENTIVE MASSNAHMEN

Die Leitungen MAB und HSM Basel FHNW sorgen durch regelmässige Schulungs- und Präventionsmassnahmen in ihren jeweiligen Organisationseinheiten für ein Lehr-, Lern- und Arbeitsklima, welches der Verletzung der persönlichen Integrität vorbeugt und das Bewusstsein zum Schutz der persönlichen Integrität stärkt.

Für weitere Informationen für HSM Basel FHNW Angehörige siehe «Reglement zum Schutz der persönlichen Integrität an der Fachhochschule Nordwestschweiz», §3, Prävention.

## BERATUNG UND MELDEWEGE UND -PROZESSE IM DREISTUFENSYSTEM

Allen Angehörigen des Campus MAB/HSM Basel stehen verschiedene Anlaufstellen zur Verfügung. Vorgesehen sind die folgenden Verfahren:

● **STUFE GRÜN** (informelle Beratung und Unterstützung): Beim Wunsch auf niederschwellige, informelle Beratung und Unterstützung sind folgende Ansprechpersonen vorgesehen:

### MAB

- Für Schüler:innen der MAB und deren Eltern: Lehrpersonen, HR-Verantwortliche MAB
- Für Mitarbeitende der MAB: HR-Verantwortliche MAB, MAB-Forum, externer schulpsychologischer Beratungsdienst (siehe Merkblatt LP MAB)

### HSM BASEL FHNW

- Für Studierende der HSM Basel FHNW: Bitte die Richtlinie zum Schutz der persönlichen Integrität an der Fachhochschule Nordwestschweiz beachten.
- Für Mitarbeitende der HSM Basel FHNW: Bitte die Richtlinie zum Schutz der persönlichen Integrität an der Fachhochschule Nordwestschweiz beachten.

Diese Ansprechpersonen führen keine Untersuchungen durch.

●● STUFE GELB (formelle Meldung eines Verstosses und Einbezug von Vorgesetzten): Bei der nächsten Eskalationsstufe werden neben HR-Verantwortlichen vorgesetzte Personen und Leitungspersonen einbezogen.

Vorgesetzte und Leitungspersonen, die eine Meldung einer Verletzung der persönlichen Integrität erhalten, sind im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht angehalten, umgehend und angemessen einzuschreiten und ihre eigene vorgesetzte Ebene zu informieren. Die Anonymität der Betroffenen kann im Falle einer Beschwerde nicht gewährleistet werden. Art und Zeitpunkt des Einschreitens hängen vom Einzelfall ab und können von klärenden Gesprächen bis hin zu personalrechtlichen Entscheiden reichen. Die Gespräche werden schriftlich protokolliert. Betroffene und angeschuldigte Mitarbeitende können hierfür eine persönliche Vertrauensperson beziehen. Wird einem Mitglied der Leitung selbst eine Verletzung der persönlichen Integrität vorgeworfen, so gehen die genannten Pflichten und Zuständigkeiten an deren direkt vorgesetzte Instanz über.

#### MAB

- Für Schüler:innen der MAB und deren Eltern: Musikschulleitung
- Für Mitarbeitende der MAB: HR-Verantwortliche, Musikschulleitung, Leitung Verwaltung

#### HSM BASEL FHNW

- Für Studierende der HSM Basel FHNW: Bitte die Richtlinie zum Schutz der persönlichen Integrität an der Fachhochschule Nordwestschweiz beachten.
- Für Mitarbeitende der HSM Basel FHNW: Bitte die Richtlinie zum Schutz der persönlichen Integrität an der Fachhochschule Nordwestschweiz beachten.

●●● STUFE ROT (formelles Verfahren): Das formelle Verfahren dient einer objektivierenden Sachverhaltsabklärung, die durch eine interne oder externe Untersuchungsperson durchgeführt wird. Es beinhaltet eine eingehende Untersuchung des Sachverhalts mit schriftlicher Protokollierung. Der Prozess wird geleitet und untersucht von der Leitung Personal MAB oder FHNW allenfalls unter Einbezug einer externen Untersuchungsperson in deren Auftrag. Die Anonymität der Betroffenen kann nicht gewährleistet werden.

#### MAB

- Für Schüler:innen und Eltern der Musikschulen: Meldung an Musikschulleitung MAB
- Für Mitarbeitende der MAB: Direktor:in MAB

#### HSM BASEL FHNW

Bitte die *Richtlinien zum Schutz der persönlichen Integrität an der Fachhochschule Nordwestschweiz* beachten.

In allen Fällen werden Informationen nur soweit notwendig und/oder gesetzlich vorgesehen weitergegeben. Die MAB/HSM wendet eine Null-Toleranz-Politik für Vergeltungsmassnahmen gegen Arbeitnehmende an, die in gutem Glauben Verstösse gegen die Richtlinien der MAB/HSM oder diesen Guide of Conduct sowie anderes Fehlverhalten melden.

Für weitere Informationen für HSM/FHNW Angehörige siehe «*Richtlinien zum Schutz der persönlichen Integrität an der Fachhochschule Nordwestschweiz*», §4 sowie die Webseite «Schutz der persönlichen Integrität an der FHNW»<sup>1</sup>.

## KONSEQUENZEN UND SANKTIONEN

Die jeweiligen personalrechtlich Vorgesetzten informieren umgehend die jeweils höhere vorgesetzte Person und leiten in Absprache mit HR, je nachdem wie es für den Einzelfall angemessen erscheint und im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten liegt, Massnahmen ein oder veranlassen diese. Diese können sein:

- Formales Dienstgespräch
- Feststellung der persönlichen Integritätsverletzung
- Mediation durch interne oder externe Stellen
- Verpflichtung, sich zu entschuldigen
- Verwarnung; Verweis
- Organisatorische Änderungen, Zuweisung von anderer Arbeit oder Verlegung des Arbeitsortes
- Schulungen
- Setzen einer Bewährungsfrist
- Ausschluss vom Unterricht, von Projekten und Veranstaltungen, vom Studium oder von Weiterbildungsprogrammen (vorübergehend oder definitiv)
- Ausschluss von der Nutzung von institutionellen Einrichtungen
- Kündigung (auch fristlose Kündigung)
- Strafanzeige

Sind beschuldigte Personen nicht Mitglieder oder Angehörige der MAB/HSM, so wird die Institution alle zur Verfügung stehenden Mittel nutzen, Schutzmassnahmen für die Mitglieder und Angehörigen zu ergreifen.

Sind Betroffene nicht Mitglieder oder Angehörige der MAB/HSM, so wird die Institution ebenfalls zur Verfügung stehende Schutzmassnahmen ergreifen.

Für weitere Informationen für HSM/FHNW Angehörige siehe «*Richtlinien zum Schutz der persönlichen Integrität an der Fachhochschule Nordwestschweiz*», §6.

## KOMMUNIKATION UND DOKUMENTATION

Die Leitungspersonen stimmen sich in jedem Teilschritt mit der übergeordneten Ebene der Direktion der MAB ab und informiert soweit möglich die involvierten Personen über den Abschluss des Verfahrens und summarisch über dessen Ergebnisse.

Ausschliesslich die Direktion kann unter Beachtung der datenschutzrechtlichen und persönlichkeitsrechtlichen Vorgaben auf Anfrage und bei Bedarf öffentlich über abgeschlossene Verfahren kommunizieren.

Alle Fälle werden von der untersuchenden Stelle unter Beachtung des Datenschutzes dokumentiert. Akten von Mitarbeitenden werden zentral bei der HR-Abteilung (MAB) bzw. bei der Leitung Personal Fachhochschule Nordwestschweiz (HSM), Akten von Studierenden und Teilnehmenden von Weiterbildungsprogrammen an den Hochschulen, und Akten von Schüler\*innen an den Musikschulen aufbewahrt.

Die untersuchungsleitenden Stellen sind berechtigt und allenfalls verpflichtet, diese Daten im Falle eines nachfolgenden straf- und zivilrechtlichen Verfahrens im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen an die Justizbehörden weiterzuleiten.

Für weitere Informationen für HSM/FHNW Angehörige siehe «*Richtlinien zum Schutz der persönlichen Integrität an der Fachhochschule Nordwestschweiz*», §7.

## SCHLUSSBEMERKUNG

Dieses Dokument stützt sich auf das «*Richtlinien zum Schutz der persönlichen Integrität an der Fachhochschule Nordwestschweiz*»<sup>2</sup>. Für alle Angehörigen der FHNW gilt, dass diese Richtlinien zu konsultieren sind.

Stand 30.10.2024

<sup>2</sup> fhnw-gov-reglement-persoeliche-integritaet.pdf, verabschiedet vom Direktionspräsidium und in Kraft ab 25. August 2021