

REGLEMENT ÜBER DIE SCHLICHTUNGSVERFAHREN AN DER UNIVERSITÄT ST. GALLEN

Der Senat erlässt gestützt auf Art. 112 Universitätsstatut¹ folgendes Reglement.

Art. 1 Geltungsbereich

Dieses Reglement gilt für alle Universitätsangehörigen gemäss Art. 32 Universitätsstatut.

Art. 2 Zweck

Die Universität St. Gallen stellt sicher, dass an der Universität

- das geltende Recht eingehalten und insbesondere die persönliche Integrität aller Universitätsangehörigen geschützt wird;
- die Richtlinien zur Integrität wissenschaftlicher Arbeiten beachtet werden.²

Art. 3 Grundsätze und Definitionen

3.1. Grundsatz

Jegliche Handlungen, die die Persönlichkeitsrechte und die Würde der betroffenen Personen verletzen, sind zu unterlassen. Dazu zählen insbesondere Mobbing und sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz, und die Universitätsleitung verpflichtet sich, zum Schutze der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angemessene Massnahmen zu ergreifen.

3.2. Definition „Mobbing“

Bei Mobbing handelt es sich um Feindseligkeiten, die über einen längeren Zeitraum hin ausgeübt werden und sich gegen eine bestimmte Person oder Gruppe wenden. Mobbing bedeutet, dass Mitarbeitende von Informationen abgeschnitten, entwertet, schikaniert und an den Rand gedrängt werden.

3.3. Definition „Sexuelle Belästigung“

Als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gilt jeder von der betroffenen Person unerwünschte Annäherungsversuch und jede Form der Abwertung. Anzügliche Bemerkungen über das Äussere, unerwünschte Körperkontakte, sexistische Mails und Bilder gehören dazu sowie Annäherungsversuche und Einladungen mit Versprechen von Vorteilen oder unter Androhung von Nachteilen.

Art. 4 Anlaufstellen

Wer sich in seiner persönlichen Integrität verletzt fühlt oder eine Rechtsverletzung geltend macht, kann sich an das Servicezentrum Chancengleichheit oder an die Leitung Personal und Sport wenden.

¹ sGS 217.15.

² Richtlinien der HSG zur Integrität wissenschaftlicher Arbeiten und zum Verfahren bei Verdacht auf Fehlverhalten

Wer eine Verletzung der Richtlinien zur Integrität wissenschaftlicher Arbeiten geltend machen möchte, kann sich an die Präsidentin oder den Präsidenten der Forschungskommission wenden.

Art. 5 Ombudsstelle

5.1. Wahl von Ombudsperson und Stellvertretung

An der Universität St. Gallen besteht eine Ombudsstelle. Der Senat wählt die Ombudsperson sowie deren Stellvertretung auf Antrag der Rektorin oder des Rektors. Die Ombudsperson und deren Stellvertreterin oder Stellvertreter sollen dem jeweils entgegengesetzten Geschlecht angehören.

Die Amtsdauer beträgt zwei Jahre. Wiederwahl ist möglich.

Die administrativen Belange der Ombudsstelle werden durch das Sekretariat der Ombudsstelle betreut.

5.2. Aufgabenverteilung

Die Ombudsperson kann Aufgaben der Stellvertretung übertragen. Diese wird insbesondere bei längerer Abwesenheit und in Fällen von Befangenheit der Ombudsperson tätig und hat die gleichen Aufgaben und Befugnisse.

5.3. Unvereinbarkeit

Die Ombudsperson und ihre Stellvertreterin oder ihr Stellvertreter dürfen keine Tätigkeit ausüben, die sie in der Unabhängigkeit ihrer Amtsführung beeinträchtigen könnte oder die in anderer Weise mit den Aufgaben der Ombudsstelle unvereinbar ist.

5.4. Stellung und Berichterstattung

Die Ombudsstelle ist bei der Erfüllung ihrer Aufgaben unabhängig und erbringt ihre Leistungen unentgeltlich. Sie hat bezüglich konkreter Einzelfälle keinerlei Auskunft- und Rechenschaftspflicht.

Sie untersteht der administrativen Aufsicht des Universitätsrates. Diesem erstattet sie alle zwei Jahre Bericht über ihre Tätigkeit.

Die Ombudsstelle informiert in geeigneter Weise die Universitätsangehörigen sowie die Öffentlichkeit über ihre Aktivität.

5.5. Aufgaben

Die Ombudsstelle hat zum Ziel, das Vertrauen zwischen den Universitätsangehörigen zu fördern und Konflikte auf informellem Weg zu lösen.

Insbesondere sind ihre Aufgaben folgende:

- Sie erteilt Ratsuchenden Auskunft;
- sie nimmt Anliegen, Beanstandungen und Beschwerden zur Prüfung entgegen, führt Gespräche, unterbreitet Vorschläge und gibt Empfehlungen ab, die sich auf die Erledigung der unterbreiteten Angelegenheit einschliesslich des künftigen Verhaltens beziehen können.

5.6. Instrumente und Kompetenzen

Soweit es zur Verrichtung ihrer Arbeit erforderlich und durch das entsprechende Verfahren nötig ist, kann die Ombudsstelle zur Abklärung des Sachverhalts namentlich

- von den Angestellten der betroffenen Stelle jederzeit und auf jeder Hierarchiestufe schriftliche oder mündliche Auskünfte einholen;
- die Angelegenheit mit der verantwortlichen Stelle besprechen sowie allenfalls Dritte zu Besprechungen einladen;

- Aussprachen unter den Beteiligten durchführen;
- Besichtigungen vornehmen;
- Sachverständige beiziehen für Geschäfte, zu deren Beurteilung besondere Kenntnisse erforderlich sind.

Bei Fehlverhalten von Universitätsangehörigen kann die Ombudsstelle die vorgesetzte Stelle der fehlbaren Person informieren oder einen Antrag auf Untersuchung durch den Beschwerdeausschuss stellen – letzteres auch bei Verdacht.

Art. 6 Beschwerdeausschuss

6.1. Zusammensetzung

Der Beschwerdeausschuss besteht aus drei Mitgliedern. Den Vorsitz hat eine ordentliche Professorin oder ein ordentlicher Professor. Das Generalsekretariat betreut das Verfahren administrativ und ist in dieser Funktion ohne Stimmrecht im Beschwerdeausschuss vertreten.

Wird ein Verfahren eröffnet, stellt die oder der Vorsitzende aus einem Pool gewählter Personen den Beschwerdeausschuss zusammen. Dabei müssen beide Geschlechter vertreten sein.

6.2. Poolmitglieder, Wahl und Einsetzung

Der Pool besteht aus fünf Professorinnen oder Professoren, drei Angehörigen des Mittelbaus, zwei Personen aus der Verwaltung und zwei Vertreterinnen oder Vertretern der Studentenschaft.

Sämtliche Mitglieder des Pools werden vom Senatsausschuss auf zwei Jahre gewählt mit Ausnahme der Vertreterinnen oder Vertreter der Studentenschaft, für welche die Amtsdauer ein Jahr beträgt.

Der Senatsausschuss bestimmt, welche ordentliche Professorin oder welcher ordentliche Professor aus dem Pool den Vorsitz innehat. Das Servicezentrum Chancengleichheit und die Kommission für die Gleichstellung von Frauen und Männern haben ein Vorschlagsrecht.

Art. 7 Verfahrenseröffnung und Verfahrensvorschriften

7.1. Vorprüfung

Die jeweilige Anlaufstelle gemäss Art. 4 führt eine Vorprüfung der gemeldeten Angelegenheit durch. Je nach Sachlage wird die Angelegenheit intern der in der Sache fachlich zuständigen Anlaufstelle zugeführt.

Die Anlaufstellen leiten die jeweilige Angelegenheit nur auf ausdrücklichen Wunsch der sich in ihrer Integrität oder in ihrer Rechtsstellung verletzt fühlenden Person weiter.

7.2. Verfahrenseröffnung Ombudsstelle

Die Ombudsstelle eröffnet ein Verfahren auf Antrag des Generalsekretariats, des Servicezentrums Chancengleichheit oder des Ressorts Personal und Sport. Betroffene Personen können überdies nach einem Verfahren vor einer Anlaufstelle in derselben Angelegenheit bei der Ombudsstelle die Eröffnung eines Verfahrens beantragen.

Die Ombudsstelle kann auch von sich aus tätig werden, wenn sie auf Verstösse gegen Art. 2 dieses Reglements hingewiesen wird. Sie trägt dabei den Interessen und Schutzbedürfnissen der Beteiligten Rechnung.

7.3. Verfahrenseröffnung Beschwerdeausschuss

Der Beschwerdeausschuss wird in Fällen der Verletzung der persönlichen und sexuellen Integrität auf Antrag der Ombudsstelle, der Rektorin oder des Rektors und in Fällen der Verletzung

der Integrität bei wissenschaftlichen Arbeiten auf Antrag der Präsidentin oder des Präsidenten der Forschungskommission tätig.

7.4. *Verfahren durch den Beschwerdeausschuss*

Der Beschwerdeausschuss führt die Untersuchung, zieht unter Beachtung von Art. 9.3 und Art. 9.4 dieses Reglements die nötigen Akten ein und befragt die Parteien und eventuell weitere Personen. Er kann für die Untersuchung externe Fachpersonen beiziehen. Die einzelnen Verfahrensschritte sind in einem Protokoll zu dokumentieren.

Der Beschwerdeausschuss prüft beanstandetes Verhalten auf Recht- und Zweckmässigkeit, Angemessenheit, Korrektheit und Billigkeit.

Kommt keine Einigung zustande, verfasst der Beschwerdeausschuss nach Abschluss der Untersuchung einen Bericht zuhanden der Rektorin oder des Rektors und stellt aufgrund der Würdigung der gegebenen Umstände Antrag auf Massnahmen gemäss Art. 8 oder beschliesst die Einstellung des Verfahrens.

Das Rektorat informiert den Beschwerdeausschuss über seine Entscheidung im untersuchten Fall.

Art. 8 Personalrechtliche und Disziplinarische Massnahmen

Die Universitätsorgane ergreifen im Rahmen ihrer Zuständigkeit die notwendigen personalrechtlichen und disziplinarischen Massnahmen.

Art. 9 Weitere Bestimmungen

9.1. *Verantwortung der Rektorin oder des Rektors*

Alle Universitätsangehörigen werden von der Rektorin oder dem Rektor über dieses Reglement in angemessener Form informiert.

9.2. *Verantwortung der Vorgesetzten*

Vorgesetzte dürfen Verstösse gegen dieses Reglement in ihren Zuständigkeitsbereichen nicht dulden. Sie gehen entsprechenden Hinweisen ohne Verzug nach.

9.3. *Mitwirkungspflichten der Universität*

Die Rektorin oder der Rektor unterstützt die Anlaufstellen, die Ombudsstelle und den Beschwerdeausschuss in ihren Tätigkeiten.

Die Rektorin oder der Rektor stellt sicher, dass die Ombudsstelle, die Anlaufstellen und der Beschwerdeausschuss durch Verwaltungsstellen und Angehörige der Universität unterstützt werden, soweit dies für die Erfüllung ihrer Aufgaben notwendig und rechtlich zulässig ist.

9.4. *Vertraulichkeit*

Die im Rahmen dieses Reglements involvierten Stellen sind zur Verschwiegenheit über die jeweiligen Fälle verpflichtet. Soweit es für die Erfüllung der Aufgaben aus diesem Reglement jedoch nötig ist, müssen sich die einzelnen Stellen untereinander die nötigen Informationen zur Verfügung stellen.

Art. 10 Änderung bisherigen Rechts

Das Reglement zum Schutze der persönlichen Integrität von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Universität St. Gallen vom 28. September 2010 wird aufgehoben.

Die Richtlinien der HSG zur Integrität wissenschaftlicher Arbeiten und zum Verfahren bei Verdacht auf Fehlverhalten vom 22. März 2010 werden aufgehoben. Der Senatsausschuss erlässt in Übereinstimmung zu diesem Reglement neue Richtlinien zur Integrität wissenschaftlicher Arbeiten und zum Verfahren bei Verdacht auf Fehlverhalten.

Art. 11 Inkrafttreten

Dieses Reglement tritt auf den 1. März 2012 in Kraft.