

SHL CODE OF ETHICS AND CONDUCT

Umgangskultur, persönliche Integrität und respektvolle Zusammenarbeit

Gültig für den Schulalltag, Veranstaltungen, digitale Räume sowie Praxisphasen und Einsätze in Partnerbetrieben.

1. ZWECK UND GELTUNGSBEREICH

Die SHL ist ein Lern- und Praxisort. Studierende, Mitarbeitende, Dozierende sowie Partnerbetriebe tragen gemeinsam Verantwortung für ein respektvolles und sicheres Umfeld. Dieser Code of Conduct beschreibt den verbindlichen Standard für Verhalten und Zusammenarbeit im SHL Kontext. Er gilt auf dem Campus, an Veranstaltungen, auf Exkursionen, in digitalen Kanälen sowie in Praktika und betrieblichen Einsätzen.

2. BEZUG ZUM SHL KOMPETENZMODELL

Dieser Code of Conduct ergänzt das SHL Kompetenzmodell im ID Loop. Er macht sichtbar, wie zentrale Kompetenzen im Alltag gelebt werden, insbesondere Selbstreflexion, Kommunikationsfähigkeit, Empathie, Konfliktfähigkeit und verantwortungsvolles Handeln. Kompetenzmodell: <https://www.shl.ch/id-loop/kompetenzmodell>

3. UNSERE HALTUNG UND UNSER ANSPRUCH

Die SHL steht für eine Kultur des Respekts, der Professionalität und der Verantwortung.

Wir erwarten:

- einen respektvollen und professionellen Umgang, auch unter Stress
- eine wertschätzende Kommunikation, die Menschen nicht herabwürdigt
- Offenheit für Feedback und die Bereitschaft, Wirkung und Absicht zu reflektieren
- das Ansprechen von Grenzverletzungen statt Wegschauen
- den Schutz von Betroffenen sowie ein Umfeld ohne Angst vor Benachteiligung nach einer Meldung

4. WAS NICHT AKZEPTIERT WIRD

Die SHL toleriert **kein Verhalten**, das die persönliche Integrität verletzt oder Menschen diskriminiert.

Dazu gehören insbesondere:

- Diskriminierung und Benachteiligung aufgrund persönlicher Merkmale
- Mobbing, Bullying und systematische Ausgrenzung
- sexuelle Belästigung und unerwünschte Annäherungen
- Drohungen, Einschüchterung und Gewalt
- Stalking und Verletzung der Privatsphäre
- Benachteiligung oder Druck als Reaktion auf eine Meldung oder ein Anliegen

Durch Kolleg:innen:

- Sexistische Witze oder Kommentare im Team
- Wiederholtes Anmachen trotz klarer Abfuhr
- Teilen von sexuellen Bildern/Videos im Arbeitschat
- Zufällige“ körperliche Nähe (z. B. absichtliches Streifen)

Durch Vorgesetzte / Führungskräfte

- Andeutungen, dass man Vorteile bekommt (z. B. bessere Schichten), wenn man entgegenkommt“
- Einladungen mit sexuellem Hintergedanken, bei Ablehnung Druck oder Nachteile
- Kommentare über Kleidung oder Körper („Zieh was Engeres an, das kommt besser bei Gästen an“)
- Unerwünschte körperliche Nähe oder Berührungen

Im Praxisumfeld gilt zusätzlich:

- Ein rauer Ton oder hoher Druck in Küche, Service oder anderen Bereichen rechtfertigt keine Herabwürdigung.
- Abhängigkeiten durch Noten, Dienstplanung, Einsatzplanung, Zeugnisse oder Praktikumsbewertungen dürfen niemals als Druckmittel genutzt werden.
- Auch im Gästekontakt gilt der Schutz von Studierenden und Mitarbeitenden.

5. SCHWELLEN UND GRENZEN

A. Graubereich wird ernst genommen

Es gibt Situationen, die unterschiedlich wirken können oder als Mikroaggression wahrgenommen werden. Auch solche Vorfälle werden ernst genommen und sollen angesprochen werden, damit Klärung und Lernen möglich sind. Beispiele sind unbedachte Kommentare, stereotype Witze, wiederholte kleine Sprüche, unpassende Fragen zur Herkunft oder Identität, abwertender Ton in Stresssituationen.

B. Linie überschritten wird nicht akzeptiert

Die Linie gilt als überschritten, wenn mindestens eines der folgenden Kriterien erfüllt ist:

1. **Wiederholung trotz Hinweis**
Ein Verhalten wird fortgesetzt, obwohl signalisiert wurde, dass es unerwünscht oder unangemessen ist.
2. **Abwertung oder Herabwürdigung**
Menschen werden lächerlich gemacht, beschämt, ausgegrenzt oder in ihrer Würde verletzt.
3. **Ausnutzung von Macht oder Abhängigkeit**
Druck oder Einflussnahme über Noten, Dienste, Einsatzplanung, Zeugnisse oder Praktikumsbewertungen.
4. **Körperliche oder sexuelle Grenzverletzung**
Unerwünschte Nähe, Berührungen, Anspielungen, Nachrichten oder Einladungen unter Druck.

5. **Bedrohung, Einschüchterung oder Benachteiligung nach einer Meldung**
Drohungen, das Erzeugen von Angst oder negative Konsequenzen aufgrund eines Anliegens oder einer Meldung.
6. **Diskriminierung aufgrund geschützter Merkmale**
Abwertung oder Benachteiligung wegen Geschlecht, Herkunft, Religion, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung oder weiterer persönlicher Merkmale.

Merksatz: Unklare Situationen sollen angesprochen und geklärt werden. Wiederholtes, abwertendes, machtbasiertes oder bedrohliches Verhalten überschreitet eine Grenze.

6. WENN ETWAS PASSIERT, SO ERHALTEN SIE UNTERSTÜTZUNG

Hinweise und Meldungen werden an der SHL ernst genommen und sorgfältig behandelt. Die SHL stellt sicher, dass eine Meldung oder das Einfordern von Unterstützung keine negativen Konsequenzen für den Studienverlauf hat. Insbesondere darf eine Meldung nicht dazu führen, dass eine Person das Praktikumssemester nicht besteht, dass eine Semestereinschreibung gefährdet wird oder dass sich der Ausbildungsweg verzögert. Benachteiligungen, Druck oder negative Reaktionen im Zusammenhang mit einer Meldung werden nicht akzeptiert und werden konsequent adressiert.

Stufe 1: Peer Ansprechpersonen

Für eine erste Orientierung stehen Studierende als Peer Ansprechpersonen zur Verfügung. Sie helfen beim Einordnen, beim Klären der nächsten Schritte und auf Wunsch beim Begleiten zur nächsten Stufe. Peer Ansprechpersonen entscheiden nicht über Konsequenzen.

Peer Ansprechpersonen, sind in folgendem Dokument aufgelistet: (Nur für SHL Studierende einsehbar)

Stufe 2: SHL Ansprechperson

Für vertrauliche Unterstützung, Klärung und Schutzmassnahmen steht eine definierte SHL-Ansprechstelle zur Verfügung. Bei Praxisphasen wird bei Bedarf auch die zuständige Kontaktstelle im Betrieb einbezogen.

SHL Ansprechpersonen

Frau Simone Rogge
Leitung Praktika
simone.rogge@shl.ch
+41 41 417 33 18

Frau Sonja Kern
Leitung Ausbildungsadministration
Sonja.Kern@shl.ch
+41 41 417 33 03

Stufe 3: Formales Verfahren und externe Stellen

Bei schweren Vorfällen oder wenn eine formale Klärung notwendig ist, wird ein formales Verfahren eingeleitet. Falls erforderlich können externe Stellen oder rechtliche Schritte beigezogen werden.

Notfallhinweis: Bei akuter Gefahr wenden Sie sich umgehend an den Notruf oder die Polizei.

7. VERBINDLICHKEIT MIT PARTNERBETRIEBEN

Partnerbetriebe anerkennen diesen Code of Conduct als Standard für Praktika und Einsätze im SHL Kontext. Sie verpflichten sich, eine Ansprechperson zu benennen, Hinweise ernst zu nehmen, Benachteiligungen nach Meldungen zu verhindern und bei Klärungen aktiv mitzuwirken.

8. KONSEQUENZEN

Verstösse gegen den Code of Conduct werden ernst genommen. Betroffene Personen können sich an die Studienleitung oder die Vertrauenspersonen (gemäss Kapitel 6) wenden. Die SHL prüft entsprechende Meldungen sorgfältig und entscheidet über geeignete Massnahmen.

Je nach Schweregrad, Kontext und Wiederholung reichen Massnahmen von klärenden Gesprächen, Auflagen und verpflichtenden Trainings über disziplinarische Massnahmen bis hin zum Abbruch eines Praktikums und weiteren organisatorischen Schritten. In Bezug auf Partnerbetriebe kann dies zudem zur Folge haben, dass vorübergehend oder dauerhaft keine weiteren Studierenden der SHL als Praktikantinnen und Praktikanten aufgenommen werden dürfen.