

Weisung vom 25. Juni 2007 gegen sexuelle Belästigung im Studium und am Arbeitsplatz

Der Direktionspräsident

gestützt auf Artikel 4 des Bundesgesetzes vom 24. März 1995 über die Gleichstellung von Frau und Mann, auf die Personalpolitik der FHNW vom 15. Dezember 2005 sowie auf Ziff. 2.1 des Gesamtarbeitsvertrages vom 1. Januar 2007

beschliesst:

1. Grundsatzklärung

1. Die Fachhochschule Nordwestschweiz stellt gegenüber allen Studierenden und Mitarbeitenden die Voraussetzungen zur Wahrung ihrer Würde und ihrer persönlichen Integrität sicher. Sexuelle Belästigung verletzt die Persönlichkeit und Würde der Betroffenen. Sie behindert die Chancengleichheit im Studium und am Arbeitsplatz und kann die Arbeitsleistung der betroffenen Personen beeinträchtigen sowie ihren Studienabschluss oder ihre Anstellung gefährden.

2. In der Fachhochschule Nordwestschweiz werden die persönlichen Grenzen von Studierenden und Mitarbeitenden respektiert. Alle haben das Recht, einer belästigenden Person unmissverständlich mitzuteilen, dass sie ihr Verhalten nicht akzeptieren. Dozierende und Vorgesetzte haben die Pflicht, Studierende und Mitarbeitenden auf die in dieser Weisung festgelegten Verhaltensgrundsätze hinzuweisen. Sie unterstützen betroffene Personen, welche sich zur Wehr setzen.

3. Gegen belästigende Personen werden interne Sanktionen ergriffen. Von sexueller Belästigung betroffene Personen haben ein Anrecht auf Beratung und Unterstützung durch Vertrauenspersonen. Dies gilt sinngemäss auch für sexuelle Belästigung durch Angehörige der FHNW gegenüber Drittpersonen. FHNW-Angehörige, die im Zusammenhang mit dem Studium oder mit betrieblichen Aufgaben durch Drittpersonen belästigt werden, können sich ebenfalls an die Vertrauenspersonen wenden.

4. Aus abweisendem und abgrenzendem Verhalten oder aus den aufgrund einer Belästigung unternommenen Schritten dürfen den sich belästigt fühlenden Personen keine Nachteile und keine Angriffe auf die persönliche Würde und Integrität erwachsen.

2. Definition

1. Als sexuelle Belästigung gilt jede Verhaltensweise mit sexuellem Bezug, die von einer Seite unerwünscht ist und die Personen aufgrund ihres Geschlechts herabwürdigt, und von der die verursachende Person weiss oder wissen muss, dass sie unerwünscht ist.

2. Sexuelle Belästigung kann unterschiedliche Formen annehmen. Dazu gehören

- a) anzügliche und peinliche Bemerkungen,
- b) Pfeifen, taxierende Blicke, Gesten, Geräusche
- c) sexistische Sprüche und Witze,
- d) Vorzeigen, Aufhängen oder Auflegen von sexistischem, insbesondere pornographischem Material, *
- e) unerwünschte Körperkontakte und aufdringliches Verhalten,
- f) wiederholte unerwünschte Einladungen,
- g) Annäherungsversuche, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen einhergehen.

3. Erpressen oder Erzwingen sexueller Beziehungen, körperliche Übergriffe, Nötigung und Vergewaltigung fallen unter das Strafgesetz. Interne Sanktionen bleiben auch in diesen Fällen vorbehalten.

3. Prävention

Die Direktorinnen und Direktoren der Hochschulen und der Services sorgen durch regelmässige Schulungs- und Präventionsmassnahmen für ein Studien- und Arbeitsklima, das sexuelle Belästigung nicht zulässt. Sie werden darin unterstützt durch die Leiterin bzw. den Leiter Personal sowie die mit der Gleichstellung beauftragten Person. Alle bisherigen und neu eintretenden Studierenden und Mitarbeitenden werden über den Inhalt dieser Weisung und die darin vorgesehenen Massnahmen informiert. Personen mit Führungsverantwortung sowie die Vertrauenspersonen (siehe Kap. 5) werden zu den ihnen aus dieser Weisung erwachsenden Aufgaben, Konsequenzen und Pflichten geschult sowie auf Probleme, denen sie begegnen können, vorbereitet.

4. Verantwortung der Vorgesetzten

1. Vorgesetzte sind in ihrem Zuständigkeitsbereich für eine partnerschaftliche und belästigungsfreie Arbeitsatmosphäre verantwortlich. Sie weisen ihre Mitarbeitenden und die Studierenden auf die Grundsätze dieser Weisung hin und gehen Hinweisen auf eventuelle sexuelle Belästigungen unverzüglich nach.

* Betr. Missbrauch von Internet und E-Mail siehe Merkblatt betreffend Nutzung von Informatikmitteln (prov., 6.10.06)

2. Sie unterstützen Personen, die sich beschweren, und treffen in Zusammenarbeit mit ihnen, den Vertrauenspersonen und den zuständigen Personalverantwortlichen die zweckmässigen vorsorglichen Massnahmen.

5. Vertrauenspersonen

Einsetzung von Vertrauenspersonen

1. An der Fachhochschule Nordwestschweiz stehen mehrere interne und externe Vertrauenspersonen zur Verfügung, welche vom Direktionspräsidenten bzw. der Direktionspräsidentin in Absprache mit der GAV-Kommission bezeichnet werden. Dabei sind beide Geschlechter angemessen vertreten. Die Vertrauenspersonen stehen den sexuell Belästigten, den wegen sexueller Belästigung Angeschuldigten oder Dritten beratend und unterstützend zur Seite. Zudem unterstützen sie gemeinsam mit der für die Gleichstellung verantwortlichen Person und der Leitung Personal die Vorgesetzten in ihrer Aufgabe, sexuelle Belästigung sofort zu unterbinden. Im Falle von Befangenheit können angefragte Vertrauenspersonen ein Mandat ablehnen.

Aufgaben und Kompetenzen der Vertrauenspersonen

2. Zu den Aufgaben der Vertrauenspersonen gehört es insbesondere,
- a) die betroffene bzw. angeschuldigte Person oder Drittpersonen anzuhören, sie zu beraten und zu unterstützen;
 - b) sie über die möglichen Schritte und deren Konsequenzen zu informieren und bei der Wahl des Vorgehens zu begleiten;
 - c) die betroffene Person bei der Formulierung und Eingabe eines allfälligen Antrags auf eine Untersuchung zu unterstützen, oder in ihrem Auftrag einen solchen Antrag zu stellen;
 - d) an Informations- und Präventionsmassnahmen gegen sexuelle Belästigung in den Hochschulen und in den Services mitzuwirken;
 - e) die eigene Tätigkeit als Vertrauensperson in anonymisierter Form zu dokumentieren sowie dem Direktionspräsidenten und – wenn Mitarbeitende betroffen sind – dem Leiter Personal gegenüber Rechenschaft abzulegen (siehe auch 7.2 Dokumentation).
3. Alle Schritte der Vertrauenspersonen erfolgen im Einverständnis mit der ratsuchenden Person.
4. Zur Erfüllung ihrer Aufgaben verfügen die Vertrauenspersonen über die folgenden Kompetenzen:
- a) Sie können mit allen beteiligten Personen, insbesondere auch mit den Vorgesetzten, Gespräche führen.
 - b) Weiter können sie den Vorgesetzten bzw. zuständigen Personen vorsorgliche Massnahmen zum Schutz der belästigten Person vorschlagen. Diese sind vorgängig mit allen Beteiligten und – wenn Mitarbeitende betroffen sind – den zuständigen Personalverantwortlichen zu besprechen.

6. Formelles Verfahren

Antragstellung

1. Führen die einzelnen Gespräche mit einer von sexueller Belästigung betroffenen und der angeschuldigten Person sowie die von der Vertrauensperson unternommenen Gespräche nicht zu einer Lösung, so können die beteiligten Personen oder in ihrem Auftrag die Vertrauensperson innerhalb von sechs Monaten eine Untersuchung beantragen sowie Massnahmen, die eine Arbeit, bzw. ein Studium in belästigungsfreier Umgebung garantieren. Die Eingabe wird an die Direktorin, den Direktor der Hochschule bzw. Services gerichtet und muss einen Antrag sowie eine Begründung enthalten.

2. Ist die Direktorin, der Direktor der Hochschule selber involviert im Verfahren, so wird die Untersuchung bei der Direktionspräsidentin, dem Direktionspräsidenten beantragt und von ihr bzw. ihm durchgeführt. Ist die Direktionspräsidentin, der Direktionspräsident involviert, geht die Verantwortung für die Untersuchung an den Präsidenten des Fachhochschulrats über.

Parteivertretung

3. Beide Parteien haben bei Gesprächen das Recht auf Begleitung durch eine Person ihrer Wahl.

Anwesenheit

4. Die sich belästigtühlende Partei hat das Recht, bei ihrer Befragung die Anwesenheit der beschuldigten Person abzulehnen, diese kann sich jedoch gemäss Ziff. 6.2. vertreten lassen.

Untersuchung

5. Aufgabe der Direktorin, des Direktors der Hochschule oder Services bzw. der übergeordneten Instanzen ist es darauf,

- a) unverzüglich alle Beteiligten über das weitere Vorgehen zu informieren;
- b) die notwendigen Abklärungen zur Ermittlung des Sachverhalts durchzuführen;
- c) die Parteien abschliessend noch einmal anzuhören;
- d) gegebenenfalls eine Massnahme zu ergreifen (falls Mitarbeitende betroffen sind in Absprache mit dem Leiter Personal).

Massnahmen

6. Je nach Ausgang der Untersuchung können Massnahmen ergriffen werden, die sich aus dem Weisungsrecht der FHNW als Arbeitgeberin bzw. als öffentlich-rechtliche Fachhochschule ergeben, namentlich:

- a) Feststellung der sexuellen Belästigung;
- b) Organisatorische Änderungen, Schulungen;
- c) Verpflichtung, sich zu entschuldigen;
- d) Verwarnung;

- e) Zuweisung von anderer Arbeit oder Verlegung des Arbeitsortes;
- f) Setzen einer Bewährungsfrist;
- g) für Studierende: Ausschluss vom Studium (vorübergehend oder definitiv);
- h) für Mitarbeitende: Kündigung.

7. Das Ergebnis der Untersuchung und die ergriffenen Massnahmen werden von der Direktor, dem Direktor schriftlich festgehalten und den Beteiligten unter Angabe des weiteren Rechtsweges zugestellt.

Einsprachemöglichkeit für Mitarbeitende

8. Direkt betroffene Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter, die mit dem Resultat der Untersuchung nicht einverstanden sind, können bei der Direktionspräsidentin, dem Direktionspräsidenten bzw. beim Präsidenten des Fachhochschulrats Einsprache erheben.

Verfahren vor der Beschwerdekommision

9. Ist eine der direkt betroffenen Personen mit dem Resultat der Untersuchung beziehungsweise mit dem Einspracheentscheid der Direktionspräsidentin, des Direktionspräsidenten, nicht einverstanden, kann sie eine Beschwerde an die Beschwerdekommision FHNW einreichen. Entscheide der Beschwerdekommision können gemäss § 33 des Staatsvertrags von Studierenden an das Verwaltungsgericht oder von Mitarbeitenden an das Personalrekursgericht des Kantons Aargau weitergezogen werden.

Strafanzeige

10. In jedem Fall steht es den von Belästigung oder sexueller Gewalt betroffenen Personen frei, eine Strafanzeige einzureichen. Liegt der Verdacht auf ein schwerwiegendes Vergehen oder ein Verbrechen vor, so erstattet die FHNW selber eine Strafanzeige. Ist eine Anzeige erfolgt, so kann das Verfahren innerhalb der FHNW bis zur Erledigung der Strafsache sistiert werden. In der Zwischenzeit sind jedoch vorsorgliche Massnahmen möglich.

7. Vertraulichkeit, Dokumentation

Schweigepflicht

1. Die Vertrauenspersonen, die Vorgesetzten und alle sonst mit der Verfahrenserledigung betrauten Personen sind zur Verschwiegenheit verpflichtet.

Dokumentation

2. Alle Fälle werden dokumentiert unter Beachtung des Datenschutzes. Die Akten sind vertraulich und können von den Parteien eingesehen werden. Akten von Mitarbeitenden werden die zentral beim Leiter Personal aufbewahrt, Akten von Studierenden an den Hochschulen.

8. Missbräuchliche Anschuldigungen

Angehörige der Fachhochschule Nordwestschweiz, die andere wider besseres Wissen einer sexuellen Belästigung beschuldigen, werden rechtlich belangt. Interne Massnahmen und Sanktionen bleiben vorbehalten.

9. Schlussbestimmungen

Diese Weisung tritt ab sofort in Kraft.

Brugg, 25. Juni 2007

Der Direktionspräsident

Richard Bühler