

Richtlinie zur persönlichen Integrität an der Fachhochschule Nordwestschweiz

Der Direktionspräsident erlässt die folgende Richtlinie

gestützt auf Artikel 8 der Bundesverfassung sowie Artikel 4 des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann vom 24. März 1995, auf die Bestimmungen zum Persönlichkeitsschutz im schweizerischen Obligationenrecht und Zivilgesetzbuch, auf Ziff. 2.1 des Gesamtarbeitsvertrages vom 1. Januar 2007 (Stand 1. Januar 2020), sowie auf die Personalpolitik der Fachhochschule Nordwestschweiz vom 15. Dezember 2005 (genehmigt vom Fachhochschulrat im April 2007, Stand 17. Oktober 2016):

Vorwort

Die Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW) bekennt sich zu einem leistungsorientierten und wertschätzenden Studien-, Forschungs- und Arbeitsklima, das den Schutz der persönlichen Integrität achtet und frei von Diskriminierung, sexueller Belästigung sowie Mobbing ist. Um als Stätte der Aus- und Weiterbildung, anwendungsorientierten Forschung & Entwicklung und Dienstleistung erfolgreich bestehen zu können, ist es unerlässlich, dass sich Mitarbeitende, Studierende und Teilnehmende von Weiterbildungsprogrammen (Weiterbildungsteilnehmende) und mit Rücksicht, Respekt und Wertschätzung begegnen.

1 Geltungsbereich und Grundsätze

1.1

Diese Richtlinie findet Anwendung auf Mitarbeitende, Studierende und Weiterbildungsteilnehmende der FHNW, sofern die Verletzung der persönlichen Integrität im Hochschul-Kontext vorgefallen ist.

1.2

Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Mobbing stellen eine Verletzung der persönlichen Integrität dar und werden an der FHNW nicht geduldet.

1.3

Alle, die sich in ihrer persönlichen Integrität verletzt fühlen oder eine Verletzung der persönlichen Integrität anderer wahrnehmen, haben das Recht, der verletzenden Person (angezeigte Person) unmissverständlich mitzuteilen, dass sie deren Verhalten nicht akzeptieren.

1.4

Personen, die sich in ihrer persönlichen Integrität verletzt fühlen oder eine entsprechende Verletzung bei anderen beobachten, haben das Recht, sich an zuständige Führungs- bzw. Leitungspersonen zu wenden. Bei Mitarbeitenden sind dies die direkten Vorgesetzten, bei Studierenden die Instituts- oder Studiengangsleitenden. Sie können sich ausserdem von geschulten Vertrauenspersonen (siehe Ziff. 5.12) beraten lassen. Mitarbeitende können zudem andere Stellen und Personen wie z.B. HR-Verantwortliche, MOM sowie Personalverbände zu Rate ziehen.

1.5

Die FHNW schützt Personen, die sich in ihrer persönlichen Integrität verletzt fühlen und/oder eine Verletzung der persönlichen Integrität melden (anzeigende Personen), vor allfälligen Repressalien oder Benachteiligungen.

1.6

Gegen Personen, die die persönliche Integrität anderer verletzt haben (angezeigte Personen), können Massnahmen und Sanktionen ergriffen werden.

2 Definition von Begriffen¹

2.1

Als Diskriminierung gilt jede Äusserung oder Handlung, die geeignet ist, eine Person insbesondere aufgrund von Geschlecht, Geschlechtsidentität, Alter, rassistischen Zuschreibungen, Herkunft, Sprache, Religion, körperlichen Eigenschaften, Lebensform, Weltanschauung, politischer Überzeugung oder sexueller Orientierung ohne sachlichen Grund zu benachteiligen, ungleich zu behandeln oder in ihrer Würde herabzusetzen. Formen der Diskriminierung sind u.a. Belästigung, Einschüchterung, Anfeindung oder Beleidigung wegen eines der in der Definition genannten Merkmale.

2.2

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

- a) sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die gesetzlich unter Strafe stehen,
- b) sexuelle Übergriffe, Aufforderungen zu sexuellen Handlungen, unangemessene Körperkontakte und aufdringliches Verhalten,
- c) anzügliche Bemerkungen und Witze, insbesondere über Aussehen und körperliche Eigenschaften,
- d) an die Geschlechtszugehörigkeit anknüpfende erniedrigende Behandlung,
- e) Zeigen, Aufhängen und Verbreiten von sexistischem, insbesondere pornografischem Material,
- f) sexuelle Annäherungsversuche, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen einhergehen.

2.3

Mobbing im Sinne dieser Richtlinie umfasst systematisches und während einer gewissen Zeitdauer anhaltendes oder wiederholtes Verhalten, mit dem Mitarbeitende, Studierende oder Weiterbildungsteilnehmende diskreditiert, isoliert, ausgegrenzt bzw. aus ihrer Funktion gedrängt werden sollen. Dies meint u.a.:

- a) Schikanöse Handlungen, Kommunikationsverweigerung oder konfliktbelastete Kommunikation, mit der einzelne oder mehrere Personen direkt oder indirekt angegriffen werden.

¹ Siehe hierzu Definition der SECO, in der Publikation, Mobbing und andere Belästigungen. Schutz der persönlichen Integrität am Arbeitsplatz, 2016.

- b) Die Handlungen erfolgen wiederholt, systematisch und dauern über einen längeren Zeitraum an. Dabei kann die Art der Angriffe immer wieder ändern.
- c) Die betroffene Person nimmt die Handlung subjektiv als feindselig wahr. Es ist möglich, dass dies anfangs noch nicht der Fall ist, sondern erst mit der Zeit und rückblickend die negative Absicht gesehen wird.
- d) Ziel der Handlung kann sein, das Ansehen der angegriffenen Person zu schädigen, sie zu isolieren oder auszustossen.
- e) Die angegriffene Person gerät durch die Mobbinghandlung in eine unterlegene Position.

3 Prävention

3.1

Die Direktionspräsidentin, der Direktionspräsident, die Vizepräsident*innen, die Direktor*innen der Hochschulen sowie die Generalsekretärin, der Generalsekretär sorgen durch regelmässige Schulungs- und Präventionsmassnahmen in ihren Organisationseinheiten für ein Lehr-, Lern- und Arbeitsklima, das der Verletzung der persönlichen Integrität vorbeugt und das Bewusstsein zum Schutz der persönlichen Integrität stärkt. Sie werden darin durch die Koordinatorin, den Koordinator Diversity FHNW sowie die Leiterin, den Leiter Personal FHNW unterstützt.

3.2

Die Hochschulen stellen sicher, dass ihren bisherigen und neu eintretenden Mitarbeitenden, Studierenden und Weiterbildungsteilnehmenden der Inhalt dieser Richtlinie und die darin vorgesehenen Massnahmen in geeigneter Weise zur Kenntnis gebracht werden. Den zentralen Organisationseinheiten obliegt diese Pflicht für ihre bisherigen und neu eintretenden Mitarbeitenden.

3.3

Vorgesetzte und Leitungspersonen sowie Vertrauenspersonen und HR-Verantwortliche werden zu den ihnen aus dieser Richtlinie erwachsenden Aufgaben, Konsequenzen und Pflichten sowie zu Problemen, denen sie begegnen können, durch die Koordinatorin, den Koordinator Diversity FHNW in Kooperation mit der Leiterin, dem Leiter Personal FHNW geschult bzw. vorbereitet.

4 Meldewege und Anlaufstellen für Betroffene

4.1

Personen, die sich in ihrer persönlichen Integrität verletzt fühlen oder eine Verletzung der persönlichen Integrität anderer wahrnehmen, steht ein dreistufiges Meldeverfahren (siehe Prozessmodell mit Stufen grün, gelb, rot, Anlage 1) zur Verfügung, welches von einem niederschweligen Beratungsangebot bis hin zu einem formellen Verfahren reicht.

4.2

Beratung und Unterstützung (Stufe grün)

Personen, die sich in ihrer persönlichen Integrität verletzt fühlen, können sich an vorgesetzte Personen bzw. Leitungspersonen oder HR-Verantwortliche wenden. Zudem stehen ernannte Vertrauenspersonen für eine niederschwellige Beratung und Unterstützung zur Verfügung. Diese unterliegen der

Schweigepflicht und agieren nur in Absprache und mit dem Einverständnis der betroffenen Personen (siehe Ziff. 5.12ff).

4.3

Einbezug von vorgesetzten Personen oder Leitungspersonen (Stufe gelb)

Erhalten vorgesetzte Personen oder Leitungspersonen Kenntnis von einer Verletzung der persönlichen Integrität, sind sie im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht angehalten, zu reagieren. Die Art der Reaktion hängt vom Einzelfall ab und kann von klärenden Gesprächen bis hin zu Vorgaben und Anweisungen (Weisungsrecht) gehen.

4.4

Formelles Verfahren (Stufe rot)

Können Meldungen bzgl. Verletzungen der persönlichen Integrität auf Stufe gelb nicht geklärt werden, wird ein formelles Verfahren eingeleitet (siehe Ziff. 6.1). Im formellen Verfahren wird zunächst der Sachverhalt festgestellt. Diese Sachverhaltsfeststellung kann z.B. durch Abklärungen der Vorgesetzten, eindeutige Beweise, Eingeständnisse der beschuldigten Personen oder eine formelle Untersuchung erfolgen (siehe Ziff. 6.3). Auf der Grundlage des Sachverhalts wird festgestellt, ob eine Verletzung der persönlichen Integrität vorliegt oder nicht. Darauf gestützt werden allfällige Massnahmen angeordnet bzw. verfügt.

5 Verantwortung und Pflichten

Die Direktionspräsidentin, der Direktionspräsident

5.1

Die Direktionspräsidentin, der Direktionspräsident ernennt in Absprache mit der GAV-Kommission und students.fhnw die Vertrauenspersonen und setzt diese ein.

Vorgesetzte und Leitungspersonen

5.2

Vorgesetzte sowie Leitungspersonen sind in ihrem Zuständigkeitsbereich gemäss ihrer Fürsorgepflicht und ihrem Weisungsrecht für den Schutz der persönlichen Integrität ihrer Mitarbeitenden, Studierenden und Weiterbildungsteilnehmenden verantwortlich.

5.3

Sie weisen betroffene Mitarbeitende, Studierende und Weiterbildungsteilnehmende auf die Grundsätze dieser Richtlinie hin und gehen Hinweisen auf Verletzungen der persönlichen Integrität unverzüglich nach. Sie informieren ausserdem betroffene Personen über das Beratungs- und Unterstützungsangebot der FHNW.

5.4

Erhalten Vorgesetzte oder Leitungspersonen Kenntnis von einer Verletzung der persönlichen Integrität oder wird ihnen eine solche gemeldet, reagieren sie im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht und Führungsverantwortung. Die Art ihrer Reaktion hängt vom Einzelfall ab und kann von klärenden Gesprächen

bzw. Klärungen des Sachverhalts über Vorgaben und Anweisungen (Weisungsrecht) bis hin zu disziplinarischen (im Rahmen ihrer Zuständigkeit) bzw. personalrechtlichen Massnahmen gehen. Bei unklarer Sachlage können sie eine formelle Untersuchung beantragen (siehe Ziff. 6.3).

*Direktor*innen*

5.5

Für Direktor*innen gelten in ihrer Rolle als Vorgesetzte und Leitungspersonen die Pflichten gemäss Ziff. 5.2ff.

5.6

Gehen bei der Direktorin, dem Direktor Gesuche für eine formelle Untersuchung betreffend die Verletzung der persönlichen Integrität durch *Studierende* und *Weiterbildungsteilnehmende* ein, entscheidet sie, er, ob eine formelle Untersuchung durchgeführt wird oder nicht. Entscheidet sie, er sich für eine Untersuchung, ordnet sie, er diese durch eine externe juristisch ausgebildete Person an und stellt auf der Grundlage des Untersuchungsberichts fest, ob eine Verletzung stattgefunden hat oder nicht. Die Direktorin, der Direktor informiert die Direktionspräsidentin, den Direktionspräsidenten über die Einleitung einer Untersuchung, das Ergebnis der formellen Untersuchung, über festgestellte Verletzungen der persönlichen Integrität und allfällige Massnahmen.

5.7

Bei geltend gemachten persönlichen Verletzungen durch *Mitarbeitende*, entscheidet die Direktorin, der Direktor in Absprache mit der Leiterin, dem Leiter Personal FHNW, ob eine Verletzung der persönlichen Integrität nachgewiesen ist oder nicht, und verfügt – falls erforderlich – entsprechende Massnahmen.

Bei unklarer Sachlage kann sie, er bei der Leiterin, beim Leiter Personal FHNW eine formelle Untersuchung beantragen (siehe Ziff. 6.3ff.). Die Direktorin, der Direktor entscheidet gestützt auf den Bericht der formellen Untersuchung und in Absprache mit der Leiterin, dem Leiter Personal FHNW, ob eine Verletzung der persönlichen Integrität vorliegt, und verfügt gegebenenfalls personalrechtliche Massnahmen. Sie, er informiert die Direktionspräsidentin, den Direktionspräsidenten über das Ergebnis der formellen Untersuchung, über festgestellte Verletzungen der persönlichen Integrität und allfällige Massnahmen.

*Vizepräsident*innen, Generalsekretär*in*

5.8

Zusätzlich zu den Pflichten gemäss Ziff. 5.2ff. entscheiden die Vizepräsident*innen bzw. die Generalsekretärin, der Generalsekretär bei geltend gemachten persönlichen Verletzungen von Mitarbeitenden ihrer Organisationseinheiten in Absprache mit der Leiterin, dem Leiter Personal, ob eine Verletzung der persönlichen Integrität nachgewiesen ist oder nicht und verfügen – falls erforderlich – entsprechende Massnahmen. Sie, er informiert die Direktionspräsidentin, den Direktionspräsidenten über das Ergebnis der Untersuchung bzw. den Untersuchungsentscheid. Bei unklarer Sachlage kann sie, er bei der Leiterin, beim Leiter Personal FHNW eine formelle Untersuchung beantragen (siehe Ziff. 6.3ff.). Sie, er entscheidet gestützt auf den Bericht der formellen Untersuchung, ob eine Verletzung der persönlichen Integrität vorliegt, und verfügt gegebenenfalls personalrechtliche Massnahmen. Sie, er

informiert die Direktionspräsidentin, den Direktionspräsidenten über das Ergebnis der formellen Untersuchung, über festgestellte Verletzungen der persönlichen Integrität und allfällige Massnahmen.

Leiterin, Leiter Personal FHNW

5.9

Die Leiterin, der Leiter Personal FHNW entscheidet auf Antrag einer Mitarbeiterin, eines Mitarbeiters, von Studierenden bzw. Weiterbildungsteilnehmenden oder eines, einer Vorgesetzten und in Absprache mit der Direktorin, dem Direktor bzw. der Vizepräsidentin, dem Vizepräsidenten bzw. der Generalsekretärin, dem Generalsekretär über die Durchführung einer formellen Untersuchung, wenn Vorwürfe gegen Mitarbeitende geltend gemacht werden. Entscheidet sie, es sich für eine Untersuchung, ordnet sie, es diese durch eine externe, juristisch ausgebildete Person an. Sie, er informiert die zuständige Direktorin, den zuständigen Direktor bzw. die Vizepräsidentin, den Vizepräsidenten bzw. die Generalsekretärin, den Generalsekretär sowie die Direktionspräsidentin, den Direktionspräsidenten über die Einleitung einer Untersuchung.

Die Leiterin, der Leiter Personal wird von der Direktorin, dem Direktor bzw. der Vizepräsidentin, dem Vizepräsidenten bzw. der Generalsekretärin, dem Generalsekretär beim Entscheid, ob eine Verletzung der persönlichen Integrität durch *Mitarbeitende* vorliegt (s. Ziff. 5.7), miteinbezogen.

5.10

Die Leiterin, der Leiter Personal FHNW ist miteinzubeziehen, wenn Massnahmen gegen Mitarbeitende gemäss Ziff. 6.12 lit. d verfügt werden.

HR-Verantwortliche

5.11

Wird HR-Verantwortlichen eine Verletzung der persönlichen Integrität, in die Mitarbeitende involviert sind, gemeldet, beraten und informieren sie betroffene Personen über mögliche Prozesswege, das Beratungs- und Unterstützungsangebot sowie über die vorliegende Richtlinie. Bei Fällen mit hinreichendem Verdacht auf eine schwere Verletzung der persönlichen Integrität informieren sie die zuständige Direktorin, den zuständigen Direktor.

Vertrauenspersonen

5.12

Wer sich in seiner persönlichen Integrität verletzt fühlt oder eine Verletzung der persönlichen Integrität anderer wahrnimmt, hat Anspruch auf Beratung durch die Vertrauenspersonen für persönliche Integrität. Das Gleiche gilt auch für Personen, die wegen einer Verletzung der persönlichen Integrität angezeigt werden.

5.13

An der FHNW stehen FHNW-weit Vertrauenspersonen zur Verfügung, welche von der Direktionspräsidentin, dem Direktionspräsidenten in Absprache mit der GAV-Kommission, MOM und den students.fhnw eingesetzt werden. (siehe Ziff. 5.1)

5.14

Die Vertrauenspersonen werden regelmässig zu ihren Beratungsaufgaben und im Umgang mit Konflikten geschult. Dies wird durch die Koordination Diversity FHNW organisiert.

5.15

Die Vertrauenspersonen besitzen keine Untersuchungsfunktion und/oder Entscheidungskompetenz.

5.16

Im Falle von Befangenheit können angefragte Vertrauenspersonen ein Mandat ablehnen.

5.17

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 Prozesse zu informieren, falls erwünscht bei der Wahl des Vorgehens zu beraten und sie bei Gesprächen zu begleiten;
- c) an Informations- und Präventionsmassnahmen zum Schutz der persönlichen Integrität an der FHNW mitzuwirken;
- d) Vorgesetzten bzw. zuständigen Personen vorsorgliche Massnahmen zum Schutz der betroffenen Person zu empfehlen;
- e) die eigene Tätigkeit als Vertrauensperson in anonymisierter Form zu dokumentieren sowie die Direktionspräsidentin, den Direktionspräsidenten in einem jährlichen Bericht anonymisiert über Melddezahlen und Beratungsaufwand zu informieren;
- f) sich einmal jährlich untereinander zum Thema persönliche Integrität auszutauschen.

5.18

Die Vertrauenspersonen sind grundsätzlich der Schweigepflicht unterstellt. Erst mit Einverständnis der ratsuchenden Person kann diese aufgehoben werden und kann die Vertrauensperson allfällige Schritte unternehmen.

5.19

Zur Erfüllung ihrer Aufgaben verfügen die Vertrauenspersonen über eine ausgesprochen gute Kommunikations- und Sozialkompetenz.

6 Formelles Verfahren

6.1

Im formellen Verfahren wird zunächst der Sachverhalt festgestellt. Diese Sachverhaltsfeststellung kann z.B. durch Abklärungen der Vorgesetzten, eindeutige Beweise, Eingeständnisse der Person, gegen welche die Vorwürfe erhoben werden (angezeigte Person) oder bei Bedarf durch eine formelle Untersuchung (siehe Ziff. 6.3ff.) erfolgen. Im Zuge dessen wird die angezeigte Person in der Regel umgehend informiert und angehört. Auf Grundlage der Sachverhaltsfeststellung wird festgestellt, ob

eine Verletzung der persönlichen Integrität vorliegt oder nicht. Darauf gestützt werden allfällige Massnahmen angeordnet bzw. verfügt.

6.2

Die angezeigte sowie die Person, welche eine Verletzung der persönlichen Integrität geltend macht (anzeigende Person), haben bei Gesprächen im Rahmen des formellen Verfahrens das Recht auf Begleitung durch eine Person ihrer Wahl.

6.3

Personen, die sich in ihrer persönlichen Integrität verletzt fühlen oder eine Verletzung der persönlichen Integrität anderer wahrnehmen, können innert zwölf Monaten nach der Verletzungshandlung eine *formelle Untersuchung* beantragen. Dem Antrag ist eine schriftliche Begründung beizufügen.

6.4

Ein Antrag auf formelle Untersuchung mit einer schriftlichen Begründung kann innert der oben genannten Frist ebenso von vorgesetzten Personen erfolgen (siehe 5.4).

6.5

Bei Anträgen betreffend Verletzungen der persönlichen Integrität, in denen *Mitarbeitende* als verletzende Personen angezeigt werden, richtet sich der begründete Antrag an die Leiterin, den Leiter Personal FHNW. Zu begründen ist insbesondere, wie der Einbezug von vorgesetzten Personen gemäss Ziff. 4.3 erfolgt ist. Für den Entscheid, ob eine formelle Untersuchung durchgeführt wird, kann die Leiterin, der Leiter Personal FHNW im Rahmen einer Vorabklärung zusätzliche Begründungen oder Beweisstücke (z.B. E-Mails, Gesprächsnotizen, Zeugenaussagen) verlangen. Wird eine formelle Untersuchung eingeleitet, beauftragt die Leiterin, der Leiter Personal FHNW eine externe untersuchende Person. Die Leiterin, der Leiter Personal FHNW informiert die anzeigende und die angezeigte Person, die Direktorin, den Direktor bzw. die Vizepräsidentin, den Vizepräsidenten bzw. die Generalsekretärin, den Generalsekretär über die Einleitung einer Untersuchung in ihrer, seiner Hochschule bzw. in ihrer, seiner Organisationseinheit. Die Direktionspräsidentin, der Direktionspräsident wird von der Leiterin, dem Leiter Personal FHNW ebenfalls über die Einleitung einer Untersuchung informiert.

Entscheidet die Leiterin, der Leiter Personal, keine formelle Untersuchung durchzuführen, wird dieser Entscheid der angezeigten und der persönlich betroffenen anzeigenden Person mittels einer Verfügung mitgeteilt. Ist die anzeigende Person nicht persönlich betroffen, so wird ihr der Entscheid in einem formlosen Schreiben mitgeteilt.

6.6

Bei Anträgen zu Verletzungen der persönlichen Integrität, in denen Studierende oder Weiterbildungsteilnehmende als verletzende Personen benannt werden, richtet sich der Antrag auf eine formelle Untersuchung an die Direktorin, den Direktor der Hochschule. Für den Entscheid, ob eine Untersuchung durchgeführt wird, kann sie, er allenfalls im Rahmen einer Vorabklärung zusätzliche Begründungen verlangen. Entscheidet die Direktorin, der Direktor, eine Untersuchung einzuleiten, ernannt sie, er eine externe untersuchende Person. Die Direktorin, der Direktor informiert die anzeigende und die

angezeigte Person sowie die Direktionspräsidentin, den Direktionspräsidenten über die Einleitung einer Untersuchung.

Entscheidet die Direktorin, der Direktor der Hochschule, keine formelle Untersuchung durchzuführen, wird dieser Entscheid der angezeigten und der persönlich betroffenen anzeigenden Person mittels einer Verfügung mitgeteilt. Ist die anzeigende Person nicht persönlich betroffen, so wird ihr der Entscheid in einem formlosen Schreiben mitgeteilt.

6.7

Aufgabe der externen untersuchenden Person bei einer formellen Untersuchung ist es,

- a) die anzeigende, sich in ihrer persönlichen Integrität verletzt führende bzw. die eine Verletzung der persönlichen Integrität anderer wahrnehmende und die angezeigte Person separat anzuhören;
- b) alle Beteiligten anschliessend unverzüglich über das weitere Vorgehen zu informieren;
- c) die notwendigen Abklärungen zur Ermittlung des Sachverhalts durchzuführen;
- d) die Untersuchung mit einem Bericht abzuschliessen. Der Bericht enthält die Darstellung des Sachverhalts, die Untersuchungshandlungen und die Feststellung, ob eine Verletzung der persönlichen Integrität vorliegt (Ergebnis der Untersuchung).
- e) Der Bericht wird der anzeigenden und der angezeigten Person im Entwurf zugestellt. Diese können innert Frist von 10 Tagen dazu schriftlich Stellung nehmen. Sie erhalten den finalisierten Bericht zur Kenntnisnahme.

6.8

Die untersuchende Person lässt den Bericht und die vollständigen Akten der Direktorin, dem Direktor der Hochschule (bei Untersuchungen gegen Studierende und Weiterbildungsteilnehmende) bzw. der Leiterin, dem Leiter Personal FHNW zukommen (bei Untersuchungen gegen Mitarbeitende).

Die Leiterin, der Leiter Personal FHNW leitet den Bericht und die Akten je nach Zuständigkeit für den Entscheid an die Direktorin, den Direktor bzw. die Vizepräsidentin, den Vizepräsidenten bzw. die Generalsekretärin, den Generalsekretär weiter. Damit ist die formelle Untersuchung abgeschlossen.

6.9

Die Direktorin, der Direktor bzw. die Vizepräsidentin, der Vizepräsident bzw. die Generalsekretärin, der Generalsekretär entscheidet in Absprache mit der Leiterin, dem Leiter Personal FHNW (siehe Ziff. 5.7), ob eine Verletzung der persönlichen Integrität vorliegt oder nicht. Trifft sie, er diesen Entscheid auf der Grundlage einer formellen Untersuchung, verfügt sie, er diesen Entscheid und stellt ihn der persönlich betroffenen anzeigenden sowie der angezeigten Person in Form einer Verfügung unter Angabe des weiteren Rechtsweges zu (siehe Ziff. 6.15ff.). Ist die anzeigende Person nicht persönlich betroffen, erhält sie eine formlose Mitteilung des Untersuchungsergebnisses.

6.10

Wird der Direktionspräsidentin, dem Direktionspräsidenten, den Direktor*innen, Vizepräsident*innen, der Generalsekretärin, dem Generalsekretär, der Leiterin, dem Leiter Personal FHNW selbst eine Verletzung der persönlichen Integrität vorgeworfen, so gehen die genannten Pflichten und Zuständigkeiten an deren direkt vorgesetzte Instanz über.

6.11

Die Direktorin, der Direktor bzw. die Vizepräsidentin, der Vizepräsident bzw. die Generalsekretärin, der Generalsekretär informiert die Direktionspräsidentin, den Direktionspräsidenten über das Ergebnis der Untersuchung und den Entscheid.

6.12

Bei einer festgestellten Verletzung der persönlichen Integrität (siehe Ziff. 6.9) kann die Direktorin, der Direktor der Hochschule bzw. die Vizepräsidentin, der Vizepräsident bzw. die Generalsekretärin, der Generalsekretär sowie die, der Vorgesetzte, die Leitungsperson Massnahmen ergreifen, die sich aus dem Weisungsrecht der FHNW als Arbeitgeberin bzw. als öffentlich-rechtliche Fachhochschule ergeben, namentlich:

- a) organisatorische Änderungen, Schulungen;
- b) Verpflichtung, sich zu entschuldigen;
- c) für Mitarbeitende: Zuweisung von anderer Arbeit oder Verlegung des Arbeitsortes;
- d) für Mitarbeitende: Verwarnung, Setzen einer Bewährungsfrist mit Kündigungsandrohung oder fristlose Kündigung.
- e) für Studierende: Verweis oder Ausschluss vom Studium (vorübergehend oder definitiv);
- f) für Weiterbildungsteilnehmende: Verweis oder Ausschluss vom Weiterbildungsprogramm.

6.13

Bei strafrechtlich relevanten Vorfällen kann die FHNW zudem Strafanzeige erstatten.

6.14

Die Verfügung allfälliger Massnahmen wird i.d.R. gleichzeitig mit der Verfügung gemäss Ziff. 6.9 nur der angezeigten Person zugestellt.

7 Rechtsmittelverfahren

7.1

Persönlich betroffene anzeigende und angezeigte Mitarbeitende, die mit der Verfügung bezüglich des Ergebnisses der formellen Untersuchung (siehe Ziff. 6.9) und/oder allfälliger gegen sie ergriffenen Massnahmen nicht einverstanden sind, können bei der Direktionspräsidentin, dem Direktionspräsidenten Einsprache erheben.

7.2

Persönlich betroffene anzeigende und angezeigte Studierende und Weiterbildungsteilnehmende, die mit der Verfügung bezüglich des Ergebnisses der Untersuchung (siehe Ziff. 6.9) nicht einverstanden

sind, können bei der Direktionspräsidentin, dem Direktionspräsidenten Einsprache erheben, wenn sich das Ergebnis der formellen Untersuchung auf Mitarbeitende der FHNW bezieht. Richtet sich die Verfügung bezüglich des Ergebnisses der Untersuchung und/oder allfälliger Massnahmen (siehe Ziff. 6.9) gegen sie selbst oder gegen andere Studierende oder Weiterbildungsteilnehmende, so ist die Rechtsmittelbehörde die Beschwerdekommision FHNW gemäss Ziff. 6.17.

7.3

Persönlich betroffene anzeigende und angezeigte Mitarbeitende bzw. Studierende oder Weiterbildungsteilnehmende, die mit dem Ergebnis der formellen Untersuchung und/oder allfälligen Massnahmen bzw. dem Entscheid der Direktorin, des Direktors beziehungsweise mit dem Einspracheentscheid der Direktionspräsidentin, des Direktionspräsidenten gemäss Ziffn. 6.15 bzw. 6.16 nicht einverstanden sind, können eine Beschwerde an die Beschwerdekommision FHNW einreichen. Das Beschwerdeverfahren ist kostenlos. Entscheide der Beschwerdekommision FHNW können gemäss § 33 des Staatsvertrags an das Verwaltungsgericht des Kantons Aargau weitergezogen werden.

8 Kommunikation & Dokumentation

8.1

Die FHNW informiert die involvierten Personen über den Abschluss des Verfahrens und summarisch über dessen Ergebnisse (siehe Ziff. 6.9).

8.2

Die FHNW kann unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Vorgaben auf Anfrage und bei Bedarf öffentlich über abgeschlossene Verfahren kommunizieren.

8.3

Alle Fälle werden von der untersuchenden Stelle unter Beachtung des Datenschutzes dokumentiert und die Akten datenschutzkonform an den Hochschulen bzw. bei den zuständigen Organisationseinheiten aufbewahrt.

8.4

Die von einer Verletzung ihrer persönlichen Integrität betroffene Person bzw. die eine Verletzung der persönlichen Integrität anderer wahrnehmende Person muss sich bei der Beantragung einer Untersuchung ausdrücklich mit der Datenbearbeitung einverstanden erklären.

8.5

Verfahrensakten können im Falle eines nachfolgenden straf- und zivilrechtlichen Verfahrens an die Justizbehörden weitergeleitet werden.

9 Missbräuchliche Anschuldigungen

9.1

Personen, die wider besseres Wissen eine andere Person der Verletzung der persönlichen Integrität bezichtigen oder eine solche Verdächtigung wider besseres Wissen verbreiten, machen sich unter Umständen strafbar. Interne Massnahmen und Sanktionen bleiben vorbehalten.

Vom Direktionspräsidenten erlassen und in Kraft gesetzt am 28. Oktober 2025
(ersetzt Fassung vom 26. März 2024)