

Reglement zum Schutz der persönlichen Integrität an der Fachhochschule Nordwestschweiz

Der Direktionspräsident

gestützt auf Artikel 8 des Bundesgesetzes gegen Diskriminierung sowie Artikel 4 des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann vom 24. März 1995, 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) beschliesst:

Präambel

Die Fachhochschule Nordwestschweiz 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 Studierende, Mitarbeitende und Teilnehmende von Weiterbildungsprogrammen mit Rücksicht, Respekt und Wertschätzung begegnen.

1 Geltungsbereich und Grundsätze

1.1

Dieses Reglement findet Anwendung auf Studierende, Mitarbeitende und Teilnehmende von Weiterbildungsprogrammen der Fachhochschule Nordwestschweiz, 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 Fachhochschule Nordwestschweiz 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 unmissverständlich mitzuteilen, dass sie deren Verhalten nicht akzeptieren.

1.4

Personen, die sich in ihrer persönlichen Integrität verletzt fühlen oder eine Verletzung der persönlichen Integrität anderer wahrnehmen, haben das Anrecht, sich an Vorgesetzte, Leitungspersonen sowie geschulte Vertrauenspersonen (siehe Ziff. 5.17) zu wenden. Mitarbeitende können zudem andere Stellen und Personen wie z.B. HR-Verantwortliche, MOM sowie Personalverbände zu Rate ziehen.

1.5

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

1.6

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

2 Definition von Begriffen¹

2.1

Als Diskriminierung gilt jede Äusserung oder Handlung, die darauf abzielt, eine Person insbesondere aufgrund ihres Geschlechts, Geschlechtsidentität, Alters, rassistischer Zuschreibungen, Herkunft, Sprache, Religion, körperlicher 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 dieses Reglements umfasst systematisches und während einer gewissen Zeitdauer anhaltendes oder wiederholtes Verhalten, mit dem Studierende, Mitarbeitende oder Teilnehmende von Weiterbildungsprogrammen 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.
- b) Die Handlungen erfolgen wiederholt, systematisch und dauern über einen längeren Zeitraum an. Dabei kann die Art der Angriffe immer wieder ändern.

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

- c) Die Angriffe gehen von Vorgesetzten und/oder Mitarbeitenden aus.
- d) 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.
- e) Ziel der Handlung kann sein, das Ansehen der angegriffenen Person zu schädigen, sie zu isolieren oder auszustossen.
- f) 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 das Bewusstsein zum Schutz der persönlichen Integrität stärkt. Sie werden darin durch die Koordinatorin, den Koordinator Diversity Fachhochschule Nordwestschweiz sowie die Leitung Personal Fachhochschule Nordwestschweiz unterstützt.

3.2

Allen bisherigen und neu eintretenden Studierenden, Mitarbeitenden sowie Teilnehmenden von Weiterbildungsprogrammen wird der Inhalt dieses Reglements und die darin vorgesehenen Massnahmen in geeigneter Weise zur Kenntnis gebracht.

3.3

Vorgesetzte und Leitungspersonen sowie Vertrauenspersonen und HR-Verantwortliche werden zu den ihnen aus diesem Reglement erwachsenden Aufgaben, Konsequenzen und Pflichten sowie auf Probleme, denen sie begegnen können, durch die Koordinatorin, den Koordinator Diversity in Kooperation mit der Leitung Personal 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, Anlage 1) zur Verfügung, welches von einem niederschweligen Beratungsangebot bis hin zu einem formellen Verfahren reicht.

4.2

Beratung und Unterstützung (Stufe grün)

Für eine niederschwellige Beratung und Unterstützung bezüglich des Vorgehens und nächster Lösungsschritte können HR-Verantwortliche und vorgesetzte Personen bzw. Leitungspersonen beigezogen werden. Zudem stehen ernannte Vertrauenspersonen zur Verfügung. Diese unterliegen der Schweigepflicht und agieren nur in Absprache und mit dem Einverständnis der betroffenen Personen (siehe Ziff. 5.17ff).

4.3

Einbezug von vorgesetzten Personen (Stufe gelb)

Wird vorgesetzten Personen oder Leitungspersonen eine Verletzung der persönlichen Integrität gemeldet, sind sie im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht angehalten, angemessen einzuschreiten. Die Art des Einschreitens hängt vom Einzelfall ab und kann von klärenden Gesprächen bis hin zu personalrechtlichen Entscheiden reichen. Im Zuge dessen wird auch die angeschuldigte Person angehört. Betroffene und angeschuldigte Mitarbeitende können hierfür HR-Verantwortliche beiziehen.

4.4

Formelles Verfahren (Stufe rot)

Das formelle Verfahren dient der Sachverhaltsabklärung, die durch eine Untersuchungsperson durchgeführt wird. Es beinhaltet eine Untersuchung sowie einen formellen anfechtbaren Entscheid (siehe Ziff. 6).

5 Verantwortung und Pflichten

Die Direktionspräsidentin, der Direktionspräsident

5.1

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

Vorgesetzte und Leitungspersonen

5.2

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

5.3

Sie weisen betroffene Studierende, Mitarbeitende und Teilnehmende von Weiterbildungsprogrammen auf die Grundsätze dieses Reglements hin und gehen Hinweisen auf Verletzungen der persönlichen Integrität unverzüglich nach. Sie informieren ausserdem betroffene Personen über das Beratungs- und Unterstützungsangebot der Fachhochschule Nordwestschweiz.

5.4

Erhalten Vorgesetzten oder Leitungspersonen Kenntnis von einer Verletzung der persönlichen Integrität oder wird ihnen eine solche gemeldet, greifen sie im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht als Führungsperson in angemessener Weise deeskalierend und korrigierend ein. Im Zuge dessen wird auch die angeschuldigte Person angehört.

5.5

Vorgesetzte oder Leitungspersonen können ein formelles Verfahren (siehe Ziff. 6.2) beantragen, um eine umfassende Entscheidungsgrundlage zu erhalten.

5.6

Sind Mitarbeitende als Betroffene oder Angeschuldigte in eine Verletzung der persönlichen Integrität involviert, beziehen Vorgesetzte und Leitungspersonen die zuständigen HR-Verantwortlichen ein und treffen in Zusammenarbeit mit diesen zweckmässige vorsorgliche Massnahmen.

*Direktor*innen*

5.7

Die Direktor*innen der Hochschulen sind in ihren Hochschulen gemäss ihrer Leitungsaufgabe und Fürsorgepflicht für den Schutz der persönlichen Integrität von Studierenden, Mitarbeitenden und Teilnehmenden von Weiterbildungsprogrammen zuständig.

5.8

Im Falle eines formellen Verfahrens, das sich gegen Studierende und Teilnehmende von Weiterbildungsprogrammen richtet, die die persönliche Integrität anderer verletzt haben, führen die Direktor*innen die Untersuchungen durch oder ernennen hierfür eine unabhängige Person. Anschliessend entscheiden die Direktor*innen, ob eine Verletzung der persönlichen Integrität nachgewiesen ist oder nicht. Sie verfügen falls erforderlich entsprechende Massnahmen (siehe u.a. Ziff. 6.9). Sie informieren die Direktionspräsidentin, den Direktionspräsidenten über Einleitung und Ergebnis der Untersuchung bzw. den Untersuchungsentscheid.

5.9

Im Falle eines formellen Verfahrens, das sich gegen Mitarbeitende der Hochschulen richtet, die die persönliche Integrität anderer verletzt haben, entscheiden die Direktor*innen auf Grundlage des Untersuchungsberichts, ob eine Verletzung der persönlichen Integrität nachgewiesen ist oder nicht und verfügen falls erforderlich entsprechende Massnahmen in Abstimmung mit der Leitung Personal (siehe u.a. Ziff. 6.3, 6.5, 6.8ff). Sie informieren die Direktionspräsidentin, den Direktionspräsidenten über das Ergebnis der Untersuchung bzw. den Untersuchungsentscheid.

*Vizepräsident*innen, Generalsekretär*in*

5.10

Die Vizepräsident*innen, die Generalsekretärin, der Generalsekretär sind in ihren Organisationseinheiten gemäss ihrer Leitungsaufgabe und Fürsorgepflicht für den Schutz der persönlichen Integrität ihrer Mitarbeitenden zuständig.

5.11

Im Falle eines formellen Verfahrens wegen Verletzung der persönlichen Integrität, das sich gegen Mitarbeitende des Vizepräsidiums Hochschulentwicklung, der Services oder des Generalsekretariats richtet, entscheiden die Vizepräsident*innen, die Generalsekretärin, der Generalsekretär auf Grundlage des Untersuchungsberichts, ob eine Verletzung der persönlichen Integrität nachgewiesen ist oder nicht und verfügen falls erforderlich entsprechende Massnahmen in Abstimmung mit der Leitung Personal (siehe u.a. Ziff. 6.3, 6.5, 6.8ff). Sie informieren die Direktionspräsidentin, den Direktionspräsidenten über das Ergebnis der Untersuchung bzw. den Untersuchungsentscheid.

Leitung Personal

5.12

Im Falle eines formellen Verfahrens, das sich gegen Mitarbeitende richtet, die die persönliche Integrität anderer verletzt haben, führt die Leitung Personal die Untersuchung durch oder ernennt eine andere unabhängige Person (siehe u.a. Ziffer 6.3.,6.7, 6.8)

5.13

Die Leitung Personal informiert die Direktor*innen, die Vizepräsident*innen, die, Generalsekretärin, den Generalsekretär über die Einleitung einer Untersuchung in ihren Hochschulen bzw. in ihren jeweiligen Organisationseinheiten. Die Direktionspräsidentin, der Direktionspräsident wird von der Leitung Personal ebenfalls über die Einleitung einer Untersuchung informiert.

5.14

Die Leitung Personal ist miteinzubeziehen, wenn Massnahmen gegen Mitarbeitende der Fachhochschule Nordwestschweiz verfügt werden.

HR-Verantwortliche

5.15

Wird HR-Verantwortlichen eine Verletzung der persönlichen Integrität, in die Mitarbeitende involviert sind, gemeldet, informieren sie betroffene Personen über mögliche Prozesswege, über das Beratungs- und Unterstützungsangebot sowie das vorliegende Reglement der Fachhochschule Nordwestschweiz.

5.16

Wird seitens der betroffenen Personen eine Intervention durch die vorgesetzte Person gewünscht oder falls letztere selbst involviert ist, ein Gespräch mit deren vorgesetzter Person gewünscht, unterstützen HR-Verantwortliche diese Prozesse.

Vertrauenspersonen

5.17

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.

5.18

An der Fachhochschule Nordwestschweiz stehen fhnwweit Vertrauenspersonen zur Verfügung, welche von der Direktionspräsidentin bzw. vom Direktionspräsidenten in Absprache mit der GAV-Kommission und den students.fhnw eingesetzt werden. (siehe Ziff. 5.1)

5.19

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

5.20

Die Vertrauenspersonen besitzen keine Untersuchungsfunktion und/oder Entscheidungskompetenz.

5.21

Im Falle von Befangenheit können angefragte Vertrauenspersonen ein Mandat ablehnen.

5.22

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 Fachhochschule Nordwestschweiz 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 Meldezahlen und Beratungsaufwand zu informieren;
- f) sich einmal jährlich untereinander zum Thema persönliche Integrität auszutauschen.

5.23

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

5.24

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

6 Formelles Verfahren

Antragstellung und untersuchende Stelle

6.1

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

6.2

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

6.3

Bei Meldungen zu Verletzungen der persönlichen Integrität, in denen Mitarbeitende als verletzende Personen benannt werden, richtet sich der Antrag an die Leitung Personal Fachhochschule Nordwestschweiz. Wird eine Untersuchung eingeleitet, führt die Leitung Personal die Untersuchung selbst durch oder ernennt eine unabhängige untersuchende Person. Die Leitung Personal informiert die Direktor*innen, die Vizepräsident*innen, die, Generalsekretärin, den Generalsekretär über die Einleitung einer Untersuchung in ihren Hochschulen bzw. in ihren jeweiligen Organisationseinheiten. Die Direktionspräsidentin, der Direktionspräsidenten wird von der Leitung Personal ebenfalls über die Einleitung einer Untersuchung informiert.

Entscheidet die Leitung Personal, keine Untersuchung durchzuführen, wird dieser Entscheid mittels einer Verfügung mitgeteilt.

6.4

Bei Meldungen zu Verletzungen der persönlichen Integrität, in denen Studierende oder Teilnehmende von Weiterbildungsprogrammen als verletzende Personen benannt werden, richtet sich der Antrag an die Direktorin, den Direktor der Hochschule. Wird eine Untersuchung eingeleitet, führt die Direktorin, der Direktor die Untersuchung selbst durch oder ernennt eine unabhängige untersuchende Person. Die Direktor*innen informieren die Direktionspräsidentin, den Direktionspräsidenten über die Einleitung einer Untersuchung.

Entscheidet die Direktorin, der Direktor der Hochschule keine Untersuchung durchzuführen, wird dieser Entscheid mittels einer Verfügung mitgeteilt.

Parteivertretung

6.5

Beide Parteien, d.h. die meldende Person und die angeschuldigte Person haben bei Gesprächen das Recht auf Begleitung durch eine Person ihrer Wahl.

Untersuchung

6.6

Aufgabe der untersuchenden Person ist es,

- a) die sich in ihrer persönlichen Integrität verletztühlende bzw. die eine Verletzung der persönlichen Integrität anderer wahrnehmende und die angeschuldigte Partei 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, das Ergebnis der Untersuchung und Empfehlungen für Massnahmen.
- e) Der Bericht wird den beiden Parteien im Entwurf zugestellt. Diese können innert Frist von 10 Tagen dazu schriftlich Stellung nehmen. Sie erhalten den finalisierten Bericht zur Kenntnisnahme.

6.7

Die untersuchende Stelle lässt die vollständigen Akten inkl. Bericht und Stellungnahmen der Parteien, der Direktorin, dem Direktor der Hochschule oder der Vizepräsidentin, dem Vizepräsidenten oder der Generalsekretärin, dem Generalsekretär zukommen. Diese treffen auf Basis des Untersuchungsberichts einen Entscheid.

6.8

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

Massnahmen & Sanktionen

6.9

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

- a) Feststellung der persönlichen Integritätsverletzung
- b) Organisatorische Änderungen, Schulungen;
- c) Verpflichtung, sich zu entschuldigen;
- d) Verwarnung; Verweis
- e) Zuweisung von anderer Arbeit oder Verlegung des Arbeitsortes;
- f) Setzen einer Bewährungsfrist;
- g) für Studierende: Ausschluss vom Studium (vorübergehend oder definitiv);
- h) für Teilnehmende von Weiterbildungsprogrammen: Ausschluss vom Weiterbildungsprogramm

i) für Mitarbeitende: Kündigung.

6.10

Bei strafrechtlich relevanten Vorfällen kann die Fachhochschule Nordwestschweiz zudem Strafanzeige erstatten.

6.11

Das summarische Ergebnis der Untersuchung sowie der Untersuchungsentscheid, ob eine Verletzung der persönlichen Integrität nachgewiesen ist oder nicht, wird von der Direktorin, dem Direktor oder der Vizepräsidentin, dem Vizepräsidenten oder der Generalsekretärin, dem Generalsekretär schriftlich festgehalten und den beiden Parteien in Form einer Verfügung unter Angabe des weiteren Rechtsweges zugestellt.

6.12

Die Direktor*innen, die Vizepräsident*innen, die Generalsekretärin, der Generalsekretär informieren die Direktionspräsidentin, den Direktionspräsidenten über das Ergebnis der Untersuchung und den Entscheid.

6.13

Allfällige Massnahmen werden nur der von der Massnahme betroffenen Person zugestellt.

Einspracheverfahren

6.14

Direkt betroffene Mitarbeitende, die mit dem Ergebnis der Untersuchung oder/ und allfälligen gegen sie ergriffenen Massnahmen nicht einverstanden sind, können bei der Direktionspräsidentin, dem Direktionspräsidenten Einsprache erheben.

6.15

Direkt betroffene Studierende und Teilnehmende von Weiterbildungsprogrammen, die mit dem Ergebnis der Untersuchung nicht einverstanden sind, können bei der Direktionspräsidentin, dem Direktionspräsidenten Einsprache erheben, wenn sich das Ergebnis der Untersuchung auf Mitarbeitende der Fachhochschule Nordwestschweiz bezieht.

Verfahren vor der Beschwerdekommision

6.16

Direkt betroffene Personen, die mit dem Ergebnis der Untersuchung oder/ und allfälligen Massnahmen bzw. dem Entscheid der Direktorin, des Direktors beziehungsweise mit dem Einspracheentscheid der Direktionspräsidentin, des Direktionspräsidenten, nicht einverstanden sind, können eine Beschwerde an die Beschwerdekommision Fachhochschule Nordwestschweiz einreichen. Entscheide der Beschwerdekommision können gemäss § 33 des Staatsvertrags an das Verwaltungsgericht des Kantons Aargau weitergezogen werden.

7 Kommunikation & Dokumentation

7.1

Die Fachhochschule Nordwestschweiz informiert die involvierten Personen über den Abschluss des Verfahrens und summarisch über dessen Ergebnisse.

7.2

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

7.3

Alle Fälle werden von der untersuchenden Stelle unter Beachtung des Datenschutzes dokumentiert. Akten von Mitarbeitenden werden zentral bei der Leitung Personal Fachhochschule Nordwestschweiz, Akten von Studierenden und Teilnehmenden von Weiterbildungsprogrammen an den Hochschulen aufbewahrt.

7.4

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

7.5

Die untersuchungsleitenden Stellen sind berechtigt, diese Daten im Falle eines nachfolgenden straf- und zivilrechtlichen Verfahrens an die Justizbehörden weiterzuleiten.

8 Kosten

8.1

Die Beratung und das Untersuchungsverfahren sind für die involvierten Personen kostenlos. Ausgenommen sind Fälle mutwilliger Verfahrensführung.

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 am 25. August 2021

Gültig ab: 25. August 2021