

1 Geltungsbereich für Gesellschaften der EKZ-Gruppe

Soweit Gesetz, Statuten, abweichende Regelungen in Organisationsreglementen der Gruppengesellschaften und vertragliche Bestimmungen nichts anderes vorsehen, gilt diese Weisung direkt und unmittelbar für sämtliche Mitarbeitenden der von den EKZ beherrschten Gesellschaften (sog. Gruppengesellschaften) mit Sitz in der Schweiz.

2 Grundsatzerklärung

Die EKZ sowie sämtliche Gruppengesellschaften (nachfolgend nur noch EKZ) verbieten jede Form von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz und verpflichten sich, angemessene und zumutbare Massnahmen zu ergreifen, um die Mitarbeitenden davor zu schützen und im Ereignisfall gemeinsam mit den Betroffenen über das weitere Vorgehen zu entscheiden. Erfahren die EKZ durch Dritte von Mobbing oder einer sexuellen Belästigung sind sie verpflichtet, von sich aus entsprechende Abklärungen durchzuführen und Massnahmen zu ergreifen.

Betroffenen Personen, die Rat suchen oder Beschwerde erheben sowie anderen Involvierten (etwa Zeuginnen und Zeugen, Vertrauenspersonen, Mitgliedern der Beschwerdekommision etc.) dürfen keine Nachteile erwachsen.

2.1 Mobbing

Mobbing ist eine ausgeprägte feindselige Haltung gegenüber Arbeitskolleginnen und -kollegen, Vorgesetzten und Mitarbeitenden, die weit über ein schlechtes Arbeitsklima hinausgeht. Bei Mobbing werden über einen längeren Zeitraum hinweg systematisch Schikanen, Angriffe, Ausgrenzungen und Belästigungen regelmässig und gezielt gegen eine bestimmte Person gerichtet, um deren Würde und Integrität zu untergraben. Einmalige Vorfälle oder Konflikte zwischen zwei etwa gleichstarken Parteien werden nicht als Mobbing bezeichnet. Auch konsequentes Durchsetzen von hoher Leistung durch die Linienvorgesetzten gilt nicht als Mobbing.

Mobbinghandlungen können in fünf Kategorien unterteilt werden:

- Angriffe auf die Möglichkeit, sich mitzuteilen
- Angriffe auf die sozialen Beziehungen
- Angriffe auf das soziale Ansehen
- Angriffe auf die Qualität der Berufs- und Lebenssituation
- Angriffe auf die Gesundheit

Mobbing am Arbeitsplatz gegen einzelne oder mehrere Mitarbeitende stellt eine schwerwiegende Störung des Arbeitsklimas dar und ist ein Verstoss gegen die Menschenwürde sowie eine Verletzung der Persönlichkeitsrechte. Solche Verhaltensweisen sind unvereinbar mit dem Leitbild und der Unternehmenskultur der EKZ und werden nicht geduldet. Sie schaffen ein stressbelastetes Arbeitsumfeld, welches nicht zuletzt zu gesundheitlichen Störungen bei den Betroffenen, vermehrten Absenzen und häufigeren Personalwechseln führt. Die EKZ verpflichten sich, Mobbing zu unterbinden und ein partnerschaftliches Arbeitsklima zu fördern und aufrecht zu erhalten.

2.2 Sexuelle Belästigung

Als sexuelle Belästigung gilt jede Handlung mit sexuellem Bezug oder aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, die von einer Seite unerwünscht ist. Es handelt sich dabei um Verhaltensweisen, durch die Personen in ihrer Würde herabgesetzt werden und die sie in eine unterlegene Position zwingen. Sexuelle Belästigung kann mit Worten, Gesten oder Taten ausgeübt werden. Sie kann von Einzelpersonen oder von Gruppen ausgehen und sowohl bei der Arbeit oder an damit zusammenhängenden Anlässen, sprich Betriebsanlässen, erfolgen.

Sexuelle Belästigung kann verschiedene Formen¹ annehmen:

- Aufdringliche Blicke
- Anzügliche und zweideutige Bemerkungen, insbesondere über das Äussere
- Sexistische Sprüche und Witze
- Vorzeigen, Aufhängen und Auflegen von pornographischem Material am Arbeitsplatz
- Zweideutige Einladungen
- Unerwünschte Körperkontakte
- Unerwünschte Annäherungen oder Annäherungsversuche, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen einhergehen

Für die Beurteilung, ob es sich bei einem beobachteten Verhalten um einen Fall von sexueller Belästigung handelt, gibt es eine einfache Regel: Ausschlaggebend ist nicht die Absicht der belästigenden Person, sondern wie ihr Verhalten bei der betroffenen Person ankommt.

Sexuelle Belästigung wird innerhalb der EKZ nicht toleriert. Belästigende Personen haben mit Sanktionen zu rechnen, während betroffene Personen Beratung und Unterstützung, insbesondere durch die Vertrauenspersonen erhalten. Die Betroffenen haben das Recht, Beschwerde einzureichen und eine offizielle Untersuchung zu verlangen. Aus einer eingereichten Beschwerde dürfen keine Nachteile erwachsen.

3 Prävention

3.1 Mitverantwortung der Mitarbeitenden

Die EKZ verlangen von allen Mitarbeitenden, dass sie die persönlichen Grenzen respektieren, auf die ihre Kolleginnen und Kollegen im zwischenmenschlichen Kontakt Anspruch erheben.

Mitarbeitende der EKZ begegnen sich mit Toleranz und gegenseitigem Respekt. Sie nehmen ihre Kolleginnen und Kollegen, ihre Vorgesetzten und ihre Mitarbeitenden mit ihren Stärken und Schwächen ernst und respektieren sie in ihrer Würde und Persönlichkeit. Sie tolerieren in ihrem Arbeitsumfeld kein verbales, nonverbales, psychisches, physisches oder offenes bzw. versteck-

¹ Erpressen oder Erzwingen sexueller Beziehungen, sexuelle und körperliche Übergriffe, Nötigung und Vergewaltigung sind Straftatbestände, die gemäss Strafgesetzbuch strafbar sind. Innerbetriebliche Sanktionen sind in diesen Fällen selbstverständlich.

tes Verhalten, welches Mitarbeitende gezielt in ihrer persönlichen Integrität verletzt. Mitarbeitende, die sich Mobbing ausgesetzt oder sexuell belästigt fühlen, werden aufgefordert, den belästigenden Personen unmissverständlich und unverzüglich mitzuteilen, dass sie ihr Verhalten nicht akzeptieren. Mitarbeitende haben die Pflicht, betroffene Personen, die sich zur Wehr setzen, zu unterstützen, indem sie den belästigenden Personen klar machen, dass ihr Verhalten inakzeptabel ist.

3.2 Pflichten der Vorgesetzten

Sämtliche Vorgesetzte sorgen in ihrem Zuständigkeitsbereich für eine angenehme, von sexueller Belästigung und Mobbing freie Arbeitsatmosphäre.

Sie haben ihre Mitarbeitenden auf geltende Verhaltensgrundsätze hinzuweisen und gegebenenfalls korrigierend einzugreifen. Die betroffenen Personen sind sowohl auf die Möglichkeit, sich an eine Vertrauensperson zu wenden als auch auf ihr Beschwerderecht aufmerksam zu machen.

3.3 Information / Weiterbildung

3.3.1 Für alle Mitarbeitenden

Sexuelle Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz wird in geeigneter Form thematisiert. Ziel ist es:

- die Mitarbeitenden für die Problematik zu sensibilisieren,
- die Mitarbeitenden zu einer partnerschaftlichen Zusammenarbeit zu befähigen und
- das Selbstvertrauen der Mitarbeitenden zu stärken sowie ihre Fähigkeiten zu fördern, im persönlichen Umgang klare Grenzen zu setzen.

3.3.2 Für Personen mit Führungsaufgaben

Personen mit Führungsaufgaben werden im Rahmen der Weiterbildung

- über die Faktoren informiert, die zu einer von sexueller Belästigung und Mobbing freien Arbeitsumwelt beitragen,
- mit ihren Pflichten entsprechend den Grundsätzen der EKZ vertraut gemacht und
- auf die Probleme vorbereitet, denen sie begegnen könnten.

3.3.3 Für Vertrauenspersonen und Mitglieder der Beschwerdekommision

Alle Personen, denen eine offizielle Rolle zukommt, werden für ihre Aufgabe ausgebildet.

4 Vorgehen

Der betroffenen Person steht ein informelles sowie ein formelles Vorgehen zur Verfügung. Die Wahl des Vorgehens liegt allein im Ermessen der betroffenen Person. Es wird empfohlen, den informellen Weg zu beschreiten, bevor formal eine Beschwerde eingereicht wird.

4.1 Informelles Vorgehen

Betroffene Personen haben Anspruch auf Beratung und Unterstützung durch speziell ausgebildete interne Vertrauenspersonen.

Mitarbeitende, welche von sexueller Belästigung oder Mobbing Kenntnis erhalten, empfehlen der betroffenen Person, sich an eine der Vertrauenspersonen oder den zuständigen Bereichspersonalleiter zu wenden.

4.1.1 Vertrauenspersonen

Innerhalb der EKZ werden mindestens eine weibliche und eine männliche interne Vertrauensperson bestimmt. Diese Vertrauenspersonen stehen allen Mitarbeitenden für Informationen und Fragen zur Verfügung und sind zu absoluter Verschwiegenheit verpflichtet.

Aufgaben der Vertrauenspersonen:

- Die betroffenen Personen anzuhören, zu beraten und zu unterstützen
- Partei der betroffenen Person zu ergreifen
- Ergreifen informeller Schritte auf Wunsch und in Zusammenarbeit mit der betroffenen Person mit dem Ziel, der sexuellen Belästigung und den Mobbinghandlungen ein Ende zu setzen
- Information über das formelle Beschwerdeverfahren
- Festlegen des weiteren Vorgehens

Alle diese Handlungen erfolgen absolut vertraulich. Ohne Einwilligung der betroffenen Person unternimmt die Vertrauensperson keine weiteren Schritte und informiert weder andere Vertrauenspersonen bzw. andere Mitarbeitende noch die Unternehmensleitung über den Vorfall.

Nach ausdrücklicher Einwilligung der Rat suchenden Person kann die Vertrauensperson:

- Mit allen Beteiligten Gespräche führen
- Mit allen Beteiligten, insbesondere auch mit den Vorgesetzten, ein gemeinsames Gespräch verlangen
- Zur Gewährleistung des Schutzes der betroffenen Person bei den zuständigen Bereichspersonalleitern und Linienvorgesetzten Sofortmassnahmen beantragen. Diese sind vorgängig mit allen Beteiligten zu besprechen

4.2 Formelles Vorgehen

Betroffene Personen haben mit oder ohne vorhergehendes informelles Verfahren das Recht, Beschwerde einzureichen und eine offizielle interne Untersuchung zu verlangen. Eingereichte Beschwerden werden von der Beschwerdekommision behandelt.

4.2.1 Beschwerdekommision

Die Beschwerdekommision ist beauftragt, den Schutz vor sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz durchzusetzen. Sie wird von der Geschäftsleitung der EKZ ernannt, welche auch die vorsitzende Person bestimmt. In der Beschwerdekommision sind beide Geschlechter vertreten.

Zu den Aufgaben der Beschwerdekommision zählen insbesondere:

- Die eingereichte Beschwerde entgegenzunehmen und zu prüfen.
- Bei Bedarf eine Untersuchung durchzuführen oder gegebenenfalls an aussenstehende Sachverständige zu delegieren.
- Nach Abschluss des Beschwerdeverfahrens die Geschäftsleitung der EKZ über das Ergebnis zu informieren und bei Bedarf Sanktionen und/oder ergänzende Massnahmen zu beantragen.
- Bei Bedarf in Zusammenarbeit mit den Vertrauenspersonen allgemeine Massnahmen für die Verbesserung des Arbeitsklimas, der Information sowie der Prävention zuhanden der Geschäftsleitung der EKZ auszuarbeiten.

4.2.2 Verfahrensablauf

a. Zuständigkeit

Formelle Beschwerden müssen zuhanden der Beschwerdekommision eingereicht werden oder sind intern an diese weiterzuleiten.

b. Einberufung Beschwerdekommision

Die vorsitzende Person beruft die Beschwerdekommision ein.

c. Prüfung der Beschwerde

Die Beschwerdekommision prüft die Beschwerde und legt das weitere Vorgehen nach ihrem Ermessen fest.

Kommt die Beschwerdekommision zum Schluss, dass eine Untersuchung notwendig ist, bestimmt sie ein Mitglied, welches die Untersuchung führt. Bei Bedarf können aussenstehende Fachpersonen mit der Untersuchung beauftragt werden.

Die Beschwerdekommision kann jederzeit Vorkehrungen oder Auflagen zum Schutz der involvierten Personen und der Sicherstellung des ordnungsgemässen Ablaufs des Beschwerdeverfahrens zuhanden der informierten Geschäftsleitungsmitglieder der betroffenen Abteilungen empfehlen.

d. Abschluss Beschwerdeverfahren

Die Beschwerdekommision bildet sich ein gemeinsames Urteil und erstellt einen Schlussbericht mit Anträgen zu allfälligen Sanktionen und Massnahmen zuhanden der Geschäftsleitung der EKZ.

e. Entscheid Geschäftsleitung

Die Geschäftsleitung der EKZ entscheidet abschliessend über anzuordnende Massnahmen oder Sanktionen. Dieser Entscheid wird sowohl der betroffenen, als auch der angeschuldigten Person umgehend schriftlich mitgeteilt.

f. Dauer

Das Beschwerdeverfahren ist möglichst rasch, wenn möglich innert sechs Monaten, abzuschliessen.

g. Überprüfung

Die Beschwerdekommision überprüft nach abgeschlossenem Beschwerdeverfahren, ob sich die Situation positiv entwickelt hat und allfällige Sanktionen sowie Massnahmen umgesetzt wurden.

4.2.3 Verfahrensgrundsätze

a. Verfahrensführung

Die Beschwerdekommision handelt unvoreingenommen, neutral und transparent. Sie beachtet und wahrt die Persönlichkeitsrechte aller involvierter Personen.

Die Beschwerdekommision führt ein Dossier über die Beschwerde und protokolliert soweit notwendig die Untersuchung. Befragungen werden immer protokolliert.

Soweit erforderlich hört die untersuchende Person die involvierten Personen an bzw. befragt dieselben und stellt Beweismaterial sicher.

b. Teilnahmerechte

Die Beschwerdekommision gewährt den involvierten Personen Akteneinsicht und lässt diese an Befragungen zu, soweit dies rechtlich zulässig und im Rahmen des Beschwerdeverfahrens notwendig sowie zielführend ist und soweit dies den Sinn und Zweck des Beschwerdeverfahrens nicht gefährdet.

Zu befragende Personen können verlangen, ausschliesslich von gleichgeschlechtlichen Personen befragt zu werden.

Involvierte Personen können sich im Beschwerdeverfahren vertreten lassen. Über die Zulassung von Vertretern an Befragungen entscheidet die untersuchende Person nach sachlichen Gründen abschliessend.

c. Informationsgrundsätze

Die vorsitzende Person informiert die Geschäftsleitungsmitglieder der betroffenen Abteilungen über den Eingang der Beschwerde, allfällige Vorkehrungen und Auflagen sowie eine allfällig durchzuführende Untersuchung. Richtet sich die Beschwerde gegen ein Geschäftsleitungsmitglied, wird der Vorsitzende der Geschäftsleitung respektive sein Stellvertreter informiert.

Die involvierten Personen (darunter werden betroffene, angeschuldigte, vorgesetzte Personen oder allfällige Drittpersonen verstanden) werden, soweit rechtlich zulässig und im Rahmen des Beschwerdeverfahrens notwendig sowie zielführend und soweit dies den Sinn und Zweck des Beschwerdeverfahrens nicht gefährdet, zeitgerecht informiert.

d. Schutz der involvierten Personen

Die Geschäftsleitung der EKZ ist dafür besorgt, alle in ein Beschwerdeverfahren involvierten Personen vor Benachteiligungen und Vergeltungsmassnahmen zu schützen. Vorbehalten bleiben Sanktionen aufgrund von erfolgten Übergriffen, Missbrauchs des Beschwerderechts oder ungerechtfertigten Anschuldigungen.

4.2.4 Stillschweigen und Vertraulichkeit

Auf den Wunsch von involvierten Personen zur Wahrung der Vertraulichkeit wird soweit möglich Rücksicht genommen. Im Rahmen des formellen Vorgehens ist die Vertraulichkeit jedoch zwangsläufig eingeschränkt.

Bei der Weitergabe von Informationen halten die Beschwerdekommision, die Geschäftsleitung der EKZ und die involvierten Personen die gesetzlichen Bestimmungen ein und informieren einzig soweit notwendig sowie sachlich gerechtfertigt.

5 Sanktionen

Je nach Schwere des Fehlverhaltens können folgende Sanktionen verhängt werden:

- Mündlicher oder schriftlicher Verweis
- Schriftliche Verwarnung mit Androhung der (fristlosen) Kündigung im Wiederholungsfall
- Ordentliche oder fristlose Kündigung
- Strafanzeige
- Schadenersatzansprüche

Handelt es sich bei der belästigenden Person um eine Person, die nicht bei den EKZ arbeitet, können eine Strafanzeige eingereicht und im Falle einer geschäftlichen Kontaktperson das entsprechende Unternehmen informiert sowie allenfalls weitere, angemessene Schritte unternommen werden.



6 Massnahmen

6.1 Ergänzende Massnahmen

Unabhängig vom Ausgang des Beschwerdeverfahrens und von allenfalls verhängten Sanktionen können folgende Massnahmen, die einer erfolgreichen weiteren Zusammenarbeit der involvierten Personen dienen, auferlegt werden:

- Coaching durch eine sachverständige Person
- Mediation zwischen betroffener und beschuldigter Person
- Schulungen
- Versetzung der betroffenen oder beschuldigten Person an eine andere Stelle (mit Einverständnis der zu versetzenden Person)

6.2 Allgemeine Massnahmen

Es können jederzeit weitere Massnahmen zur Sicherung eines guten Arbeitsklimas, eines korrekten Verhaltens und zur Vermeidung von Übergriffen angeordnet werden, um bei den EKZ eine erfolgreiche Zusammenarbeit aller zu ermöglichen.

7 Missbrauch des Beschwerderechts

Wer eine Person wider besseres Wissen der sexuellen Belästigung oder des Mobbing beschuldigt, hat mit denselben Sanktionen zu rechnen.

8 Schlussbestimmungen

Diese Weisung wurde am 01. November 2020 angepasst und ersetzt alle vorherigen Versionen.