

**Reglement  
Persönlichkeitsschutz und  
sexuelle Belästigung  
2021**





Zur Erleichterung der Lesbarkeit wird auf die parallele Nennung der weiblichen und männlichen Sprachform verzichtet. Es wird – wo nicht sinnentstellend – die männliche (»der Arbeitnehmer«) bzw. die weibliche (»die Vorgesetzte«) Schreibweise verwendet, wobei die entsprechend verwendeten Bezeichnungen Personen beider Geschlechter miteinschliessen.

Bei allfälligen Unstimmigkeiten der verschiedenen Sprachfassungen des vorliegenden Personalreglements ist der deutsche Wortlaut massgebend.



# Grundsatz und Sanktionen

## Art. 1 Grundsatz

Bei Vebege begegnen wir uns mit Respekt und Offenheit – und das unabhängig vom Alter, einer allfälligen Behinderung, dem Geschlecht, der Herkunft, der Religion, der sexuellen Orientierung, der sozialen oder beruflichen Stellung und der Sprache. Niemand darf direkt oder indirekt benachteiligt werden.

Diskriminierung, Mobbing oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist demütigend, verletzt die Persönlichkeit und Würde von Menschen und kann bei den Betroffenen zu psychischen und sozialen Problemen führen. Sie beeinträchtigt die Arbeitsleistung und stört das Betriebsklima.

Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung haben **die Unerwünschtheit des Verhaltens** gemeinsam.

Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung werden in keiner Art und Weise toleriert. Wenn es trotzdem zu Vorfällen kommt, erhalten die betroffenen Mitarbeitenden professionelle Unterstützung und haben das Recht, Beschwerde einzureichen. Es ist selbstverständlich, dass aus einer eingereichten Beschwerde für den Betroffenen keine Nachteile entstehen dürfen.

## Art. 2 Sanktionen

Sexuelle Belästigung, Mobbing sowie Diskriminierung aller Art werden im Unternehmen nicht geduldet. **Verstöße werden mit Sanktionen belegt**, die je nach Schwere von einer **schriftlichen Verwarnung bis zur fristlosen Entlassung** reichen können. Die zivil- und strafrechtliche Verfolgung solcher Verstöße bleibt in jedem Fall vorbehalten.

**Vorgesetzte oder Mitarbeitende, die** auf Diskriminierung, Mobbing oder sexuelle Belästigung, welche sie beobachten oder die ihnen zur Kenntnis gebracht wird **nicht reagieren** und den Vorfall nicht an eine der Anlaufstellen melden, müssen ebenso mit **Sanktionen** rechnen.

Auch bei einer einvernehmlichen Beilegung des Vorfalls behält sich Vebege vor, Sanktionen zu verhängen oder gar strafrechtliche Schritte einzuleiten.

**Missbrauch des Beschwerderechts:** Wer **absichtlich falsche Beschuldigungen** erhebt, muss mit den gleichen Sanktionen rechnen, wie eine belästigende Person.



# Begriffe

## Art. 3 Sexuelle Belästigung

Als sexuelle Belästigung gilt jede Handlung mit sexuellem Bezug, die von einer Seite unerwünscht ist. Darunter fallen neben Drohungen, Versprechen von Vorteilen, dem Auferlegen von Zwang und dem Ausüben von Druck zur Erlangung eines sexuellen Entgegenkommens alle verbalen, physischen und visuellen Handlungsweisen sexueller Natur, welche die Würde oder die Integrität der betroffenen Person physisch oder psychisch beeinträchtigen. Beispiele dafür sind: anzügliche oder peinliche Bemerkungen, sexistische Sprüche oder Witze, aufdringliche Blicke, Annäherungsversuche oder Aufhängen von pornografischem Material, unerwünschte Körperkontakte etc.

## Art. 4 Mobbing

Mit Mobbing wird ein systematisches, feindliches und während einer gewissen Dauer anhaltendes oder wiederholtes Verhalten von Individuen oder Gruppen bezeichnet, mit dem eine Person an ihrem Arbeitsplatz isoliert, ausgegrenzt oder gar von ihrem Arbeitsplatz entfernt werden soll. Mobbing setzt sich üblicherweise aus verschiedenen Verletzungen und Handlungen (z.B. Worte, Mimik, Gesten oder Gewalt) zusammen.

## Art. 5 Diskriminierung

Unter Diskriminierung wird jegliche Ausgrenzung sowie ein abwertendes Verhalten gegenüber anderen Mitarbeitenden verstanden. Sei dies aufgrund des Geschlechts, des Alters, der Herkunft, der Rasse, der sexuellen Orientierung, der Sprache, der sozialen Stellung, der Lebensform, der religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugung, einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung oder wegen anderen persönlichen Eigenschaften.



# Prävention

## Art. 6 Erwartungen an die Mitarbeitenden und Vorgesetzten

Vebego AG erwartet von allen Mitarbeitenden, dass sie die persönlichen Grenzen ihrer Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen respektieren. Mitarbeitende, die sich diskriminiert, gemobbt oder sexuell belästigt fühlen, werden aufgefordert, den **belästigenden Personen sofort unmissverständlich mitzuteilen**, dass sie ihr **Verhalten nicht akzeptieren**. Wenn möglich sollen die Vorfälle schriftlich festgehalten werden («Tagebuch» / Aktennotiz).

**Alle Mitarbeitenden** sind aufgefordert und verpflichtet, solchen Handlungen und Verhaltensweisen aktiv entgegenzutreten und betroffene Personen, die sich zur Wehr setzen, aktiv zu unterstützen.

**Vorgesetzte** haben die besondere Verantwortung auf Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung, die sie beobachten oder die ihnen zur Kenntnis gebracht wird, **zu reagieren und Massnahmen zu treffen**. Es liegt in der Verantwortung der Vorgesetzten, dass in solchen Fällen umgehend Abhilfe-Massnahmen eingeleitet werden.

Vorgesetzte sollen den Verdacht, Hinweise, Bedenken und Ängste der Mitarbeitenden oder Betroffenen ernst nehmen und das Gespräch mit beiden Parteien («Opfer» und «Täter») suchen. Die Personaladministration oder die Abteilung Human Resources ist bei Verdacht bzw. konkreten Vorfällen sofort zu informieren. Betroffenen Personen soll Unterstützung und Vertraulichkeit bei absoluter Schweigepflicht garantiert werden.

Sollten Mitarbeitende von Kunden, Auftraggebern, Infrastruktur-Nutzern oder weiteren Personen im Arbeitskontext diskriminiert, gemobbt oder sexuell belästigt werden, ist die Niederlassungsleitung/Abteilungsleitung zu orientieren.

## Art. 7 Information, Anleitung und Schulung

Alle Mitarbeitenden werden über die Grundsätze von sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz informiert und angeleitet. Im Rahmen des bestehenden Aus- und Fortbildungsangebotes werden sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz in geeigneter Form thematisiert.

Personen mit Führungsaufgaben werden gezielt auf Ihre Rolle und unsere Haltung zum Thema hingewiesen.



# Anlaufstellen

## Art. 8 Verschiedene Anlaufstellen

**Allen Mitarbeitenden** stehen **verschiedene Anlaufstellen** zur Verfügung. Je nach persönlicher Situation, kann eine der nachfolgenden Optionen gewählt werden:

- Option 1: Direkte Vorgesetzte / direkter Vorgesetzter
- Option 2: Geschäftsführer der Niederlassung / Abteilungsleitung
- Option 3: Personaladministration in der Niederlassung
- Option 4: Abteilung Human Resources
- Option 5: Eine von Vebeo bezeichnete externe, professionelle Meldestelle  
(vgl. Beilage zum Arbeitsvertrag, Aushang in den Niederlassungen,  
regelmässige Lohnbeilage, Auskunft via Abteilung Human Resources)

Die Meldestelle nimmt Meldungen im Zusammenhang mit Gewalt, sexuellen Übergriffen und Mobbing entgegen. Bei sexueller Belästigung hat jede betroffene Person Anspruch auf Beratung und Unterstützung durch eine Person ihres Geschlechtes. Die Meldestelle hört in ihrer Funktion als Meldestelle die betroffene Person an, berät, unterstützt und informiert sie über das Beschwerdeverfahren sowie die zivil- und strafrechtlichen Möglichkeiten. Im Einverständnis mit der betroffenen Person wird die Abteilung Human Resources von Vebeo mit einbezogen, die den Fall weiter betreut. Wünscht die betroffene Person ausdrücklich keine Weiterleitung der Vorhaltungen an die Abteilung Human Resources der Vebeo wird die Meldeperson darauf hingewiesen, dass keinerlei Folgemaassnahmen seitens der Meldestelle erfolgen.

## Art. 9 Verschwiegenheit

Sämtliche Personen und Instanzen, die an einem Verfahren beteiligt sind oder dazu beigezogen werden, haben gegenüber Dritten Stillschweigen zu bewahren.

## Art. 10 Inkrafttreten

Dieses Reglement tritt mit Wirkung ab 1. Januar 2021 in Kraft.

# Great work

