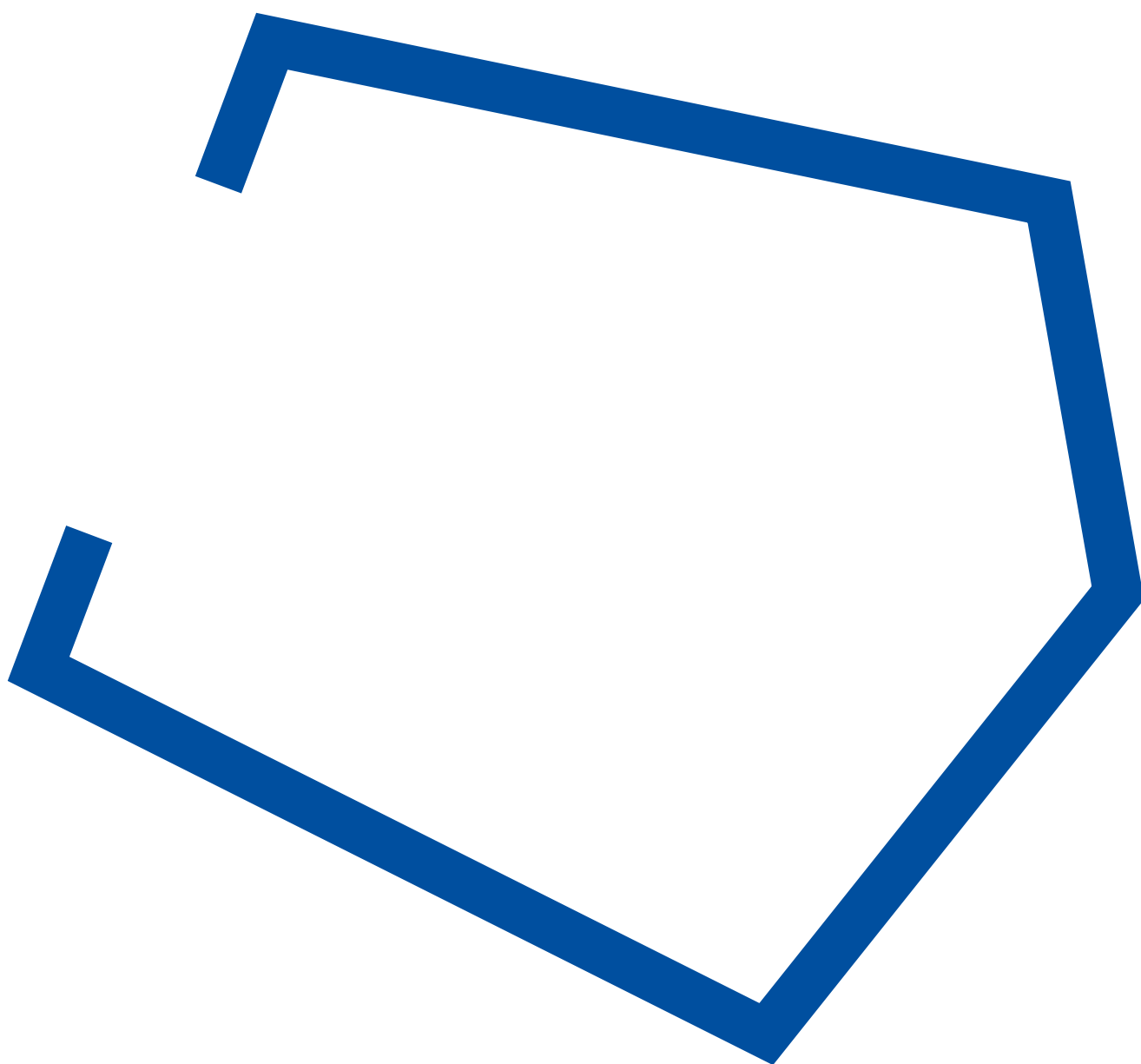


CODE OF ETHICS DER NÖKU- GRUPPE

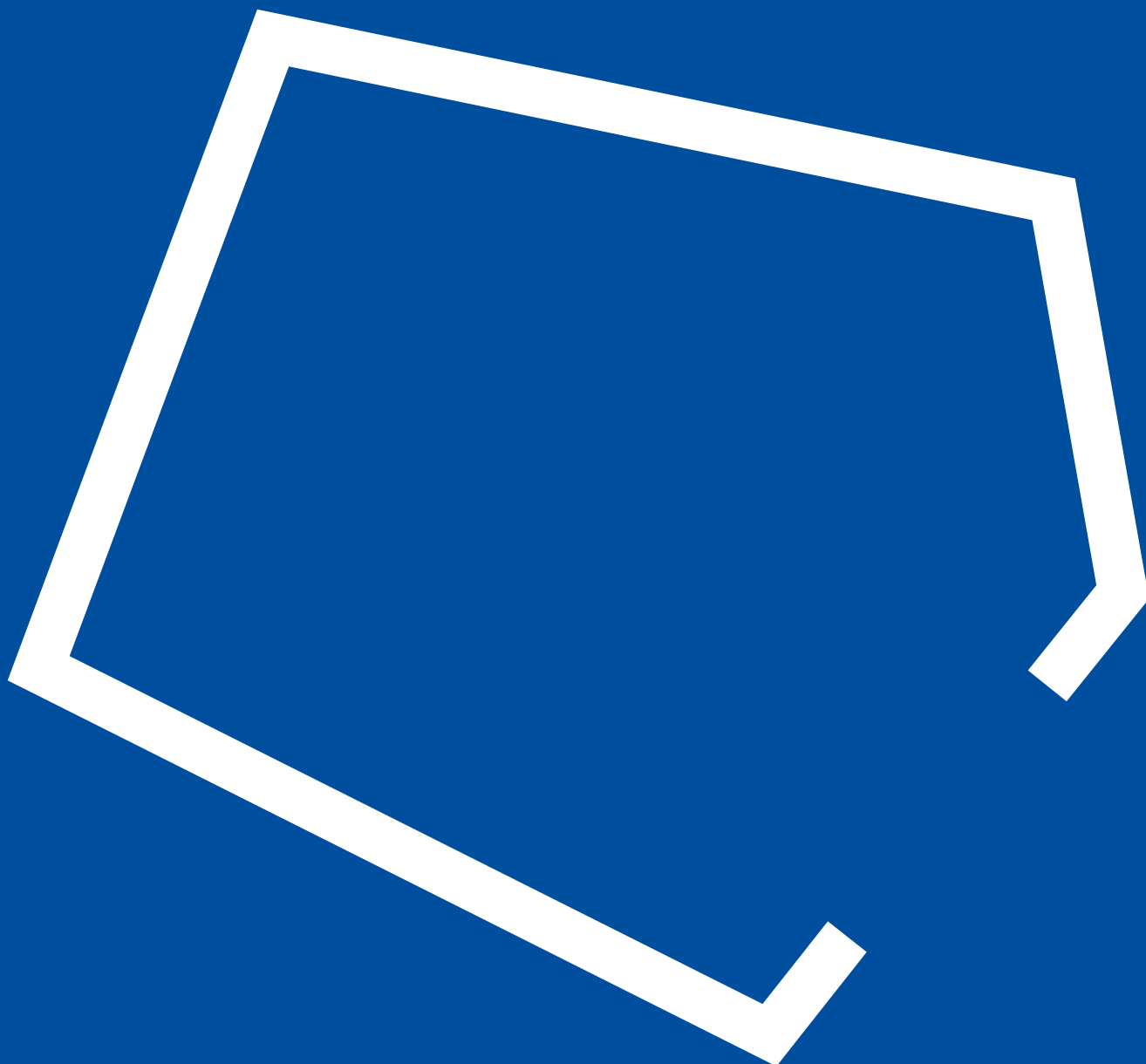




Autor: Andreas Hartenthaler-Dallinger

in Zusammenarbeit mit Alexander Hauer und Roswitha Wallisch-Gepart (NÖKU-Ombudsstelle) sowie folgenden Mitarbeiter:innen und Führungskräften der NÖKU-Betriebe:

Tadeja Znidarko (NÖKU), Beppo Binder (TMB), Yaromyr Babskyy (TON), Claudia Pitnik (KMK), Lotte Forster (KUSZ), Elisabeth Stecker (NFK), Stella Teßmann (GRAF), Martha Wittmann (WMB), Florentine Biwald (TWN), Theresa Puls (TRG), Flavius Blume (AKP), Vera Löschenbrand (SBG).



Inhalt

1 Einleitung	7
1.1. Vorwort der Geschäftsführung der NÖKU-Holding	7
1.2. Was ist der Code of Ethics?	8
1.3. Ziel und Geltungsbereich	8
1.4. Diskretion und Transparenz	8
2 Rechtliche Grundlagen	9
2.1. Gesetze	9
2.2. Rechtlich relevantes Verhalten	9
2.2.1. Diskriminierung	9
2.2.2. Stalking	9
2.2.2.1. Cyberstalking/-mobbing	10
2.2.2.2. Beharrliche Verfolgung	10
2.2.2.3. Beleidigung und Üble Nachrede	10
2.2.3. Belästigung	10
2.2.4. Sexuelle Belästigung/Geschlechtsbezogene Belästigung	10
2.2.4.1. Der sexuellen Sphäre zugehöriges oder geschlechtsbezogenes Verhalten	10
2.2.5. Gewalt	11
2.2.5.1. Psychische Gewalt	11
2.2.5.2. Körperliche Gewalt	11
2.2.6. Mobbing	11
2.2.7. Machtmissbrauch	12
3 Die Werte der NÖKU-Gruppe	12
4 Die NÖKU-Verhaltensgrundsätze	12
4.1. Mensch begegnet Mensch	13
4.2. Kommunikation/Sprachgebrauch	13
4.3. Körperliche Nähe und Berührungen	13
4.4. Umgang mit Zeit	13
4.5. Umgang mit Information	14
4.6. Führungskräfte sind Vorbild und Orientierung	14
4.7. Mitarbeiter:innen sind Vorbild und Orientierung	14
5 Verfahrensweise bei Beschwerden/Verdachtslagen	15
5.1. Zugänglichkeit und Vertraulichkeit	15
5.2. Meldewege	15
5.3. Anonymität und Vertraulichkeit	15

5.4. Klare Kommunikation	15
5.5. Schutz vor Repressalien (Non-Retaliation)	15
5.6. Faire und schnelle Untersuchung	16
5.7. Aufklärung und Prävention	16
6 Das NÖKU-Konfliktregelungsverfahren	17
7 Ansprechstellen – Bedeutung und Zuständigkeit	18
7.1. Ombudsstelle	18
7.2. Erstberatung (auf Vermittlung der Ombudsstelle)	18
7.3. Betriebsrat	19
7.4. Hinweisgeber:innensystem	19
8 Konsequenzen	20
9 Abschlussbemerkung	20

1 Einleitung

1.1. Vorwort der Geschäftsführung der NÖKU-Holding

Liebe Mitarbeiter:innen der NÖKU-Gruppe,

eine vielfältige und offene Unternehmenskultur lebt von Menschen, die einander mit Respekt begegnen und Verantwortung für ihr Handeln übernehmen. Als Geschäftsführung der NÖKU-Holding ist es uns ein besonderes Anliegen, ein Arbeitsumfeld zu fördern, in dem sich alle Personen sicher, geschätzt und ernst genommen fühlen.

Unsere Zusammenarbeit basiert auf gegenseitigem Vertrauen, Fairness und einem wertschätzenden Miteinander. Diese Haltung prägt nicht nur den Umgang innerhalb unserer Organisation, sondern auch die Begegnungen mit Künstler:innen, Besucher:innen, Partner:innen sowie allen Menschen, mit denen wir im Rahmen unserer Tätigkeit in Kontakt stehen.

Verhaltensweisen wie Diskriminierung, Ausgrenzung, Mobbing, Belästigung, Machtmissbrauch oder jede andere Form der Herabwürdigung stehen im Widerspruch zu unseren Grundwerten. Sie beeinträchtigen das respektvolle Zusammenleben und haben in der NÖKU-Gruppe keinen Platz.

Wir fördern eine Kultur des Hinschauens, des Dialogs und der gegenseitigen Unterstützung. Klare Regeln, transparente Abläufe und definierte Ansprechpersonen sollen dabei Orientierung geben und dazu beitragen, Herausforderungen frühzeitig zu erkennen, anzusprechen und möglichst konstruktiv zu lösen.

Mit diesem Dokument möchten wir unsere gemeinsame Verantwortung für ein respektvolles und diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld unterstreichen und das Bewusstsein für einen achtsamen Umgang miteinander weiter stärken.

Cornelia Lamprechter & Albrecht Grossberger
Geschäftsführung der NÖ Kulturwirtschaft GesmbH.

1.2. Was ist der Code of Ethics?

Der vorliegende Code of Ethics (CoE) ist die strukturierte Sammlung und Operationalisierung von Gesetzen, Verordnungen, behördlichen Vorschriften, internen Richtlinien und Weisungen, aber auch vertraglichen Verpflichtungen sowie freiwillig eingegangenen Selbstverpflichtungen und ethischen Standards. Diese bilden die Basis für ein würdevolles und angstfreies Arbeiten in der NÖKU-Gruppe und der in ihr versammelten Kulturbetriebe.

Darüber hinaus legt er die Ansprechstellen und Verfahrensweisen im Falle der Nichteinhaltung fest.

1.3. Ziel und Geltungsbereich

Ziel des Code of Ethics ist es, den Mitarbeiter:innen¹ in jeglichem Arbeitsverhältnis und den eingeschlossenen Organisationen ein Höchstmaß an Sicherheit im Arbeitsalltag zu gewährleisten. Der CoE vereinheitlicht die Normen und Regeln des Miteinander.

Deshalb gilt der Code of Ethics verpflichtend für die NÖKU-Holding und alle ihre Kulturbetriebe. Ebenso gilt er für alle Gäste und Gastteams, die in einem NÖKU-Betrieb engagiert werden. Die gültigen Betriebsvereinbarungen bleiben davon unberührt. Ebenso versteht sich der vorliegende CoE als Ergänzung zu den Compliance Regeln der NÖKU-Gruppe.

Betriebsindividuelle, den Besonderheiten der jeweiligen Organisationen geschuldete Ergänzungen können unter Information der Geschäftsführung der NÖKU-Holding vorgenommen werden. Darüber hinausgehende Änderungen oder Außerkraftsetzungen von Teilen des CoE bleiben der NÖKU-Holding-Geschäftsführung vorbehalten.

1.4. Diskretion und Transparenz

Die Umsetzung und gelebte Praxis des CoE der NÖKU-Gruppe vollzieht sich auch im Spannungsfeld zwischen dem Schutz der Persönlichkeitsrechte und dem Anspruch von Teilöffentlichkeiten auf transparentes Vorgehen. Gerade öffentlich (teil-)finanzierte Unternehmen, Institutionen und Betriebe unterliegen einer größeren medialen Aufmerksamkeit und Kontrolle. Sie sind als „Leitbetriebe“ auch Orientierung für die Kultur des Miteinander mit allem Anspruch an untadeliges Verhalten aller Mitarbeiter:innen und speziell der Führungskräfte. Gesellschaftliche Veränderungen der Wahrnehmung und Bewertung dieses Verhaltens führen innerorganisational zu Konflikten zwischen jenen, die bisheriges Machtverständnis, tradierte Rollenbilder und dazugehörige Kommunikationsmuster nur zögernd ablegen können oder gar nicht ablegen wollen, und jenen, die die Veränderung rasch und deutlich manifestiert sehen wollen. Gesetzeslagen kommen manchen Entwicklungen (Cybermobbing, KI-Missbrauch) kaum nach und können und sollen auch nicht alle Feinheiten und Spielarten des Handlungs- und Kommunikationsraums zwischen den Menschen regeln. Deshalb bedarf es verbindlicher innerorganisationaler Selbstverpflichtungen, die eine vertrauensbildende, stabile, verlässliche und zugleich lebendige Architektur der Organisationskultur bauen.

¹ Mitarbeiter:innen bezeichnet jene Personen, die zur NÖKU-Holding und/oder zu einem ihrer (Teil-) Betriebe ad personam in einem aktiven Vertragsverhältnis stehen.

Im Sinne einer konstruktiven, deeskalationsorientierten Konfliktkultur bemühen sich die NÖKU-Betriebe um so viel Diskretion wie möglich und so viel Transparenz, wie es braucht. Die Optionen „unter den Teppich kehren“ oder „an den öffentlichen Pranger stellen“ sind explizit keine. Letztlich entscheiden aber die Konfliktparteien selbst in Freiheit und Verantwortung, welchen Weg der Konfliktregelung sie gehen wollen.

2 Rechtliche Grundlagen

2.1. Gesetze

Für den durch diesen Code of Ethics betroffenen Themenkomplex gelten folgende Gesetze:

- ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG)
- Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG)
- Strafgesetzbuch (StGB)
- Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch (ABGB)
- Gleichbehandlungsgesetz (GIBG)
- europäische Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO), ergänzt durch das österreichische Datenschutzgesetz (DSG)
- HinweisgeberInnenschutzgesetz (HSchG)

2.2. Rechtlich relevantes Verhalten

2.2.1. Diskriminierung

Gemäß Gleichbehandlungsgesetz liegt eine unmittelbare Diskriminierung vor, wenn eine Person aufgrund ihres Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit zu einer Gruppe, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Orientierung in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person. Im Unterschied dazu liegt eine mittelbare Diskriminierung dann vor, wenn Vorschriften, die auf den ersten Blick neutral scheinen, bestimmte Gruppen von Arbeitnehmer:innen gegenüber anderen Personen benachteiligen.

2.2.2. Stalking

Seit 2006 gibt es das so genannte „Anti-Stalking-Gesetz“ (§ 107a Strafgesetzbuch), das festlegt, dass „beharrliche Verfolgung“ strafbar ist. Neben dem Aufsuchen der räumlichen Nähe oder dem Verfolgen mit Telefonaten, E-Mails, SMS oder Briefen kann das Bestellen von Waren oder

Dienstleistungen sowie das Veranlassen von Kontaktaufnahme durch Dritte unter Verwendung des Namens der betroffenen Person geahndet werden.

2.2.2.1. Cyberstalking/-mobbing

Wer eine Person über das Internet, soziale Medien oder per Telefon fortgesetzt belästigt, um sie in ihrem Ansehen zu verletzen, macht sich strafbar. § 107c StGB

2.2.2.2. Beharrliche Verfolgung

Auch virtuelles Stalking (z. B. unaufhörliches Bedrängen mit Nachrichten) ist strafbar. § 107a StGB

2.2.2.3. Beleidigung und Üble Nachrede

Verletzende Postings können auch die Tatbestände der Üblen Nachrede (§ 111 StGB) oder der Beleidigung (§ 115 StGB) erfüllen.

2.2.3. Belästigung

Eine Belästigung liegt vor, wenn Verhaltensweisen gesetzt werden, die die Würde der betroffenen Person verletzen oder dies bezwecken, die für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht und anstößig sind, und dadurch für diese Person ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld geschaffen oder dies bezweckt wird.

2.2.4. Sexuelle Belästigung/Geschlechtsbezogene Belästigung

Sexuelle bzw. geschlechtsbezogene Belästigung ist ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten oder ein geschlechtsbezogenes Verhalten im Zusammenhang mit dem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht ist **und** eine einschüchternde, feindselige **oder** demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt, oder die Zurückweisung/Duldung wird zur Grundlage einer Entscheidung im Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemacht.

2.2.4.1. Der sexuellen Sphäre zugehöriges oder geschlechtsbezogenes Verhalten

Ein der sexuellen Sphäre zugehöriges oder ein geschlechtsbezogenes Verhalten manifestiert sich in verbalen und non-verbalen Verhaltensweisen: Berührungen, Gesten, Äußerungen, Witze, Komplimente oder Pin-up-Poster im Arbeitsbereich.

- Dabei kommt es grundsätzlich nicht auf die Absicht der belästigenden Person an!
- Es kommt dabei grundsätzlich auch nicht auf das subjektive Verständnis der betroffenen Person an!

In der Praxis nimmt die Rechtsprechung eine objektivierende Betrachtungsweise ein, die

- den Kontext der Situation,
- das Verhältnis zwischen den Personen (Hierarchiegefälle ja/nein) und
- Wortlaut, Tonfall und Betonung berücksichtigt.

2.2.5. Gewalt

2.2.5.1. Psychische Gewalt

- verbale Beleidigungen, Beschimpfungen
- unter Druck setzen, Erpressungen
- Belästigungen
- Bedrohungen, Einschüchterungen
- Demütigungen und Erniedrigungen
- soziale Isolation
- absichtliches Ignorieren

2.2.5.2. Körperliche Gewalt

- Schlagen
- Werfen von Gegenständen
- Stoßen
- Beißen
- körperliches Bedrängen sowie Einschränkung der Bewegungsfreiheit
- Würgen
- Anwendung von Waffengewalt

2.2.6. Mobbing

„Unter Mobbing wird eine konfliktbelastete Kommunikation am Arbeitsplatz unter Kolleg:innen oder zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiter:innen verstanden, bei der die angegriffene Person unterlegen ist und von einer oder einigen Personen systematisch, oft und während längerer Zeit mit dem Ziel und/oder dem Effekt des Ausstoßens aus dem Arbeitsverhältnis direkt oder indirekt angegriffen wird und dies als Diskriminierung empfindet.“ (nach Leymann 1995)

Bossing ist Mobbing von Vorgesetzten zu hierarchisch unterstellten Mitarbeiter:innen.

Staffing ist Mobbing von Mitarbeiter:innen gegenüber Führungskräften.

Mobbing subsumiert Demütigung, Bloßstellung, Denunziation und Verleumdung. Für diese, von verletzender Absicht erfüllten Verhaltensweisen ist in der NÖKU-Gruppe kein Platz.

Da es kein einheitliches Mobbing-Gesetz in Österreich gibt, muss jeder Fall individuell betrachtet und auf rechtlich relevante und NÖKU-CoE-Anteile untersucht werden. Rechtlich relevant ist jedenfalls die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, die zum Tragen kommt, wenn er über entsprechende Vorkommnisse informiert wurde.

2.2.7. Machtmissbrauch

Auch dieser häufig verwendete Begriff ist ein Konglomerat von verschiedenen diskriminierenden Verhaltensweisen. Und wie bei Mobbing gibt es kein eigenes Gesetz gegen Machtmissbrauch. Deshalb bedarf es auch bei diesem Vorwurf einer genauen Differenzierung der inkriminierten Handlungen.

Die NÖKU-Betriebe verpflichten sich bei Verstößen gegen die gesetzlich relevanten sowie den selbstaufgelegten Verhaltensnormen zu einer Null-Toleranz Politik (siehe Punkt 8, Konsequenzen).

3 Die Werte der NÖKU-Gruppe

Die (Kern-)Werte der NÖKU-Gruppe sind in den Dokumenten „Leitbild für Zusammenarbeit und Führung in der NÖKU-Gruppe“ und „Mission, Vision und Strategie der NÖKU-Gruppe 2030“ formuliert. Sie gelten als Teil des CoE.

- Link zu **Leitbild für Zusammenarbeit und Führung**
- Link zu **Mission, Vision und Strategie der NÖKU-Gruppe 2030**

4 Die NÖKU-Verhaltensgrundsätze

Über den rechtlichen Rahmen hinaus basiert das Miteinander auf Verhaltensgrundsätzen, auf die sich die Mitarbeiter:innen und die Betriebe bewusst verständigen. Diese gehen über die reine Rechtskonformität hinaus und betreffen insbesondere den respektvollen, verantwortungsvollen Umgang miteinander. Dazu zählen auch Aspekte, die nicht immer rechtlich sanktioniert sind, jedoch großen Einfluss auf Zusammenarbeit, Arbeitsklima und das Wohlbefinden aller Mitarbeiter:innen haben.

4.1. Mensch begegnet Mensch

Zwischen „Guten Morgen“ und „Gute Nacht“ verlaufen die Begegnungen in den Betrieben der NÖKU-Gruppe respektvoll, gleichwertig bzw. auf Augenhöhe, achtsam, zugewandt und höflich. Temperament und Stress sind keine Rechtfertigung für schlechtes Benehmen. Entschuldigung und Nachsicht prägen die unmittelbare Lösung alltäglicher Missverständnisse und unbeabsichtigter Irritationen.

4.2. Kommunikation/Sprachgebrauch

Die Kommunikation intern wie extern ist geprägt von Offenheit, Wohlwollen und Klarheit. Sie orientiert sich an Lösung statt an Schuld.

Sie sucht die Erklärung, das Verständnis.

Sie bemüht sich um eine ausgewogene Mischung aus Empathie und Konfrontation sowie Forderung und Nachsicht.

Sie entschlügt sich Pauschalisierungen und bevorzugt die Beschreibung gegenüber der Bewertung.

Der Sprachgebrauch in allen Kommunikationsmedien ist selbstverständlich respektvoll, situations- und beziehungsbewusst.

Lachen macht die Arbeit leichter. Humor, der auf Kosten anderer Menschen geht, ist aber nicht lustig, sondern Diskriminierung, Entwürdigung und Verletzung.

4.3. Körperliche Nähe und Berührungen

Bei aller Individualität an Distanzbedürfnis gilt der Vorrang des größeren Entfernungsbedürfnisses bzw. Bedürfnisses nach Abstand. Situationsangemessenheit und die explizite Vereinbarung bzw. Grenzziehung zwischen den beteiligten Personen – ein Nein ist ein Nein – bilden das Maß für die richtige Entfernung. Gegenüber wiederholter physischer und psychischer Grenzüberschreitung verpflichten sich ausnahmslos alle Mitarbeiter:innen in allen Beschäftigungsverhältnissen zu einer Null-Toleranz-Haltung.

4.4. Umgang mit Zeit

Zeit ist in Arbeitsprozessen die knappste Ressource. Entsprechend ist sie einer der größten Stressoren. Bei aller notwendigen Leidenschaft für das gemeinsame Ziel müssen im Rahmen sozialer Nachhaltigkeit die persönlichen Belastungen aller Beteiligten in Rechnung gestellt und respektiert werden. Daher gilt selbstverständlich das Arbeitszeitgesetz. Darüber hinausgehende Leistungen bedürfen der Zustimmung. Im Sinne der Selbstfürsorge, die allen Mitarbeiter:innen nahegelegt wird, dürfen diese ohne schlechtes Gewissen und ohne Angst vor Konsequenz ihre Grenzen einhalten. Mitarbeiter:innen gehen grundsätzlich verantwortungsvoll mit der Zeit der Kolleg:innen um: Sie sind pünktlich, bereiten Termine vor und beschränken die Kommunikation auf relevante Inhalte.

4.5. Umgang mit Information

Information ist das zentrale Element des Arbeitsflusses.

Die Verantwortung für Information kann weder zentralisiert noch delegiert werden. Alle Mitarbeiter:innen sind gleichermaßen in der Pflicht, für eine fließende Information im Betrieb Sorge zu tragen.

Grundsätzlich werden Informationen weitergegeben.

Grundsätzlich bemühen sich alle Mitarbeiter:innen um die Beschaffung von Informationen, die für ihren Arbeitsfortschritt wichtig und unerlässlich sind.

Grundsätzlich wird Information ziel- und notwendigkeitsbewusst gegeben.

4.6. Führungskräfte sind Vorbild und Orientierung

Dieser Verhaltenskodex schließt alle Führungskräfte in allen Organisationseinheiten und Gewerken ein. Sie werden darüber hinaus daran erinnert, dass sie aufgrund ihrer gesetzlichen Verpflichtung zum Schutz der Mitarbeiter:innen ihrer hierarchisch weitreichenden Wirkmächtigkeit und ihrer Vorbildfunktion eine umfassende und uneingeschränkte Verantwortung für die Einhaltung und Umsetzung der im CoE vereinbarten Regeln tragen. Explizit wird festgehalten, dass die missbräuchliche Anwendung der Hierarchie in Form von Benachteiligung oder Begünstigung, Verlangen von außerberuflichen Leistungen, Diensten und Zuwendungen völlig inakzeptabel ist.

Die NÖKU-Gruppe verpflichtet sich in dieser Hinsicht zu einer Null-Toleranz Politik (siehe Punkt 8, Konsequenzen).

4.7. Mitarbeiter:innen sind Vorbild und Orientierung

Die Verantwortung für ein würdevolles und gedeihliches Miteinander kann nicht delegiert werden. Alle sind einander Vorbild. Jede einzelne Person trägt dazu bei, dass aus dem CoE eine gelebte Praxis, eine erfreuliche Kultur des Arbeitsalltags entsteht und erhalten bleibt. Loyalität zueinander und gegenüber der Organisation ist dabei gleichermaßen Ausdruck der Achtsamkeit wie alle anderen benannten Punkte des CoE.

5 Verfahrensweise bei Beschwerden/ Verdachtslagen

5.1. Zugänglichkeit und Vertraulichkeit

Eine verbindliche Verfahrensweise ist nur wirksam, wenn die Betroffenen sie kennen, ihr vertrauen und sie einfach nutzen können.

5.2. Meldewege

Allen Mitarbeiter:innen in allen Beschäftigungsverhältnissen stehen je nach Inhalt und Betroffenheit unterschiedliche Ansprechstellen zur Verfügung.

- direkte vorgesetzte Person
- unabhängige NÖKU-Ombudsstelle und wenn nötig und gewünscht auf Vermittlung der Ombudsstelle externe, unabhängige, professionelle Erstberatung
- Whistleblower-Plattform
- Betriebsrat

5.3. Anonymität und Vertraulichkeit

Die Wahl der Anonymität der meldenden Person wird gewährleistet. Informationen werden streng vertraulich behandelt, es sei denn, die betroffene Person stimmt der Weitergabe zu oder es liegt eine gesetzliche Meldepflicht vor.

5.4. Klare Kommunikation

Die Existenz und die Schritte des Beschwerdemechanismus werden allen Mitarbeitenden klar und in der aktuell gültigen Fassung kommuniziert.

5.5. Schutz vor Repressalien (Non-Retaliation)

Ausdrückliche Non-Retaliation-Klausel: Niemand wird beruflich benachteiligt (z. B. gekündigt, degradiert, aus einer Besetzung entfernt), weil er oder sie in gutem Glauben eine Beschwerde eingereicht oder an einer Untersuchung mitgewirkt hat.

Beweislast und Umkehrung: Im Falle von Repressalien muss der NÖKU-Betrieb nachweisen können, dass eine getroffene Maßnahme (z. B. eine Kündigung) unabhängig von der erfolgten Meldung und aus legitimen Gründen erfolgte.

Schutz des guten Rufs: Es müssen Maßnahmen getroffen werden, um den Ruf des oder der Meldenden vor Verleumdung zu schützen.

5.6. Faire und schnelle Untersuchung

Schnelle Reaktion: Auf die Beschwerde wird zeitnah reagiert.

Unparteiliche Untersuchung: Die Untersuchung wird von Personen durchgeführt, die keine persönlichen Verbindlichkeiten bzw. Verbindungen zu den beteiligten Parteien haben.

Anhörung aller Parteien: Sowohl die beschwerdeführende als auch die beschuldigte Person hat das Recht auf eine faire Anhörung. Der Grundsatz der Unschuldsvermutung bleibt gewahrt, bis das Gegenteil bewiesen ist.

Dokumentation und Feedback: Der gesamte Prozess – von der Meldung bis zur endgültigen Entscheidung – wird gründlich dokumentiert. Die beschwerdeführende Person wird über den Verlauf der Untersuchung und die getroffenen Maßnahmen (im Rahmen der Datenschutzbestimmungen) informiert.

5.7. Aufklärung und Prävention

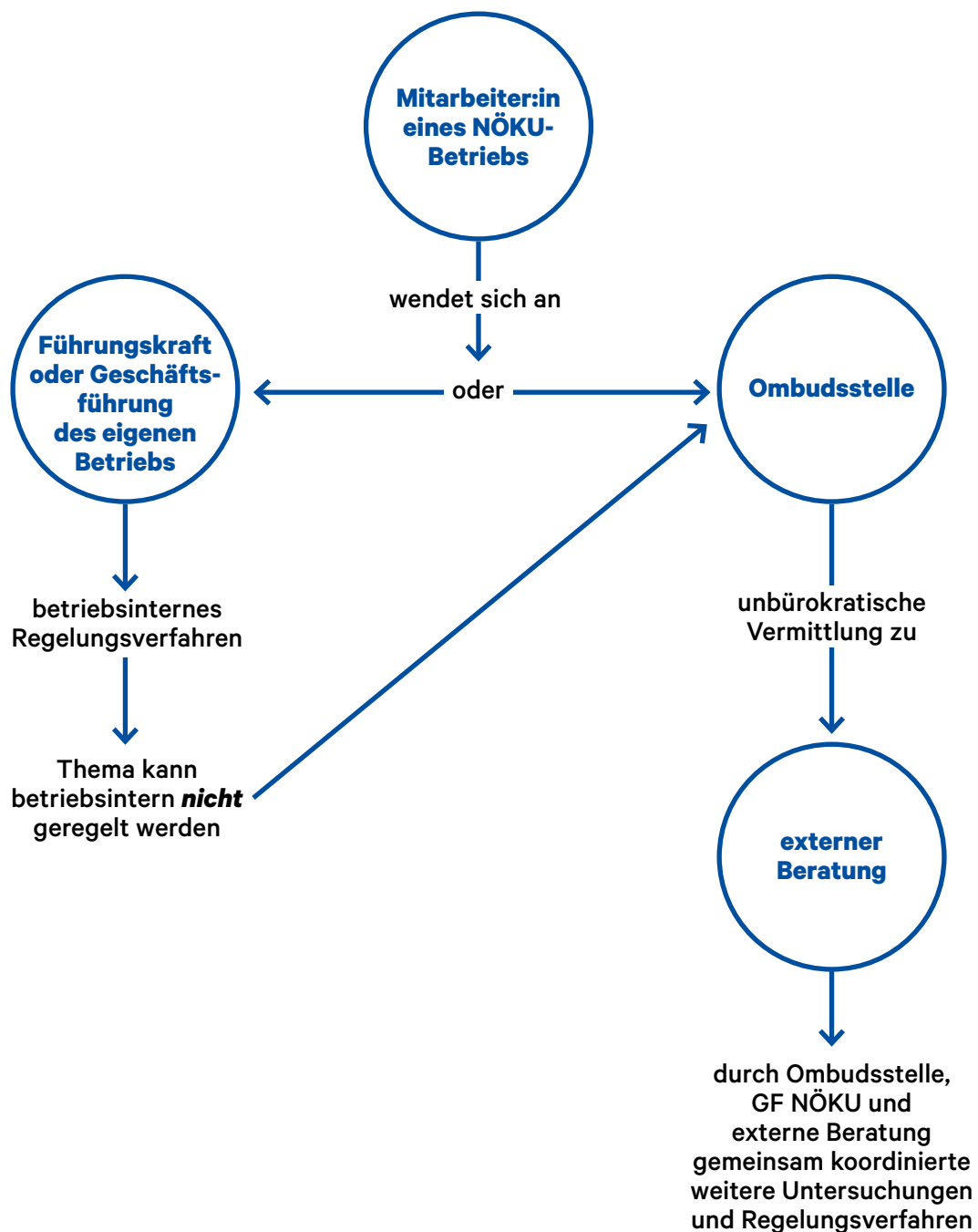
Die Verfahrensweisen dienen nicht nur der Aufklärung, sondern auch der Verbesserung der Unternehmenskultur.

Verbindliche Konsequenzen: Der CoE benennt klare und abgestufte Sanktionen für nachgewiesenes Fehlverhalten. Die Konsequenzen werden verbindlich und konsistent angewendet, unabhängig vom Status oder der Rolle der beteiligten Person (keine „Star-Klausel“).

Lernprozess und Prävention: Jede Beschwerde sollte als Lernmöglichkeit für die gesamte Holding betrachtet werden. Regelmäßiges Feedback aus den Beschwerdefällen sollte in Fortbildungs- und Präventionsmaßnahmen einfließen, um zukünftige Vorfälle zu verhindern.

6 Das NÖKU-Konfliktregelungsverfahren

Schematische Darstellung des Ablaufs



7 Ansprechstellen – Bedeutung und Zuständigkeit

7.1. Ombudsstelle

Die NÖKU-Ombudsstelle ist eine unabhängige und überorganisationale Anlauf- und Beratungseinrichtung für alle Mitarbeiter:innen in allen Beschäftigungsformen der NÖKU-Gruppe. Sie stellt auf Wunsch den Kontakt zur Erstberatungsstelle her.

Sie wird aktiv bei Verdacht auf:

- Macht- bzw. Abhängigkeitsmissbrauch,
- Übergriffigkeit,
- sexuelle Belästigung,
- Mobbing, Stalking und Diskriminierung.

Insbesondere wenn sich die Verdachtslage gegen die GF eines (Teil-)Betriebes der NÖKU-Gruppe richtet. Darüber hinaus bietet die Ombudsstelle beratende und finanzielle Unterstützung bei psychischen Belastungen an.

7.2. Erstberatung (auf Vermittlung der Ombudsstelle)

Diese Stelle ist ein NÖKU-externer, unabhängiger und weisungsfreier Pool von Expert:innen mit dem professionellen Hintergrund Supervision, Coaching & Organisationsberatung, die allen Mitarbeiter:innen für arbeitsrelevante Fragestellungen jeglicher Art unter Wahrung der vollständigen Verschwiegenheit zur Verfügung stehen. Sie hören zu, sortieren das Gehörte, breiten Möglichkeiten der nächsten Schritte aus und stellen allenfalls nötige Kontakte zu vertiefenden Beratungsstellen her. Ebenso können sie im Auftrag der Klient:innen mit der Ombudsstelle weitere Vorgehensweisen koordinieren

7.3. Betriebsrat

Der Betriebsrat ist als Organ der Betriebs-Belegschaft zur Wahrnehmung und Förderung der wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der Arbeitnehmer:innen berufen (§ 38 Arbeitsverfassungsgesetz – ArbVG).

Zu seinen Aufgaben zählen insbesondere:

- Überwachungsfunktion: Kontrolle, ob arbeitsrechtliche Vorschriften, Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen im Betrieb eingehalten werden.
- Interventionsfunktion: Entgegennahme von Beschwerden der Arbeitnehmer:innen, Hinwirken auf deren Klärung und Abhilfe im Dialog mit der Geschäftsführung bzw. Intendanz.
- Förderfunktion: Einsatz für die Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer:innen, insbesondere die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Unterstützung von Barrierefreiheit und der Integration begünstigt behinderter Menschen.

7.4. Hinweisgeber:innensystem

Im Zuge von Transparenz- und Compliance-Richtlinien im öffentlichen und teilöffentlichen Sektor hat die NÖKU-Gruppe ein standardisiertes Whistleblowing- und Meldesystem eingerichtet. Die Aufgabe als unabhängige Meldestelle hat dataprotect Schweiger | Legal Rechtsanwälte OG übernommen. Dr. Schweiger prüft jede Einmeldung auf Stichhaltigkeit sowie juristische Anwendbarkeit und kommuniziert vertraulich mit den Hinweisgeber:innen über die Plattform. Anschließend werden im Einzelfall weitere Ermittlungsschritte durchgeführt und konkrete Folgemaßnahmen veranlasst.

8 Konsequenzen

Null-Toleranz-Politik bedeutet, dass alle Mitarbeiter:innen der NÖKU-Gruppe und ihrer Betriebe sicher sein können, dass jedem Verdacht, jeder Meldung oder Beschuldigung konsequent bis zur Klärung nachgegangen wird.

Bei Verstößen gegen den CoE reichen die Konsequenzen von

- persönlicher Entschuldigung,
- öffentlicher Entschuldigung über
- Ermahnung/Verwarnung,
- Mitarbeiter:innengespräch,
- Nachschulung,
- Mediation,
- Supervision,
- Versetzung bis zur
- sofortigen Dienstfreistellung,
- Suspendierung oder
- Kündigung,
- Entlassung und
- Vertragsauflösung.

9 Abschlussbemerkung

Dieses Dokument ist eine lebendige Verhaltensarchitektur, die regelmäßig evaluiert und der praktischen Lebbarkeit, den Gesetzesnovellen sowie gesellschaftlichen Veränderungen angepasst wird. Die Inhalte des CoE sollen auch durch Seminare, Workshops, Schulungen und Diskussionsrunden zu einer fixen Größe der internen Fortbildung des Unternehmens werden und damit die Dynamik der lernenden Organisation unterstützen.



