

# LEITLINIEN ZUR WÜRDE AM ARBEITSPLATZ



Europäische  
Investitionsbank | Gruppe



# **LEITLINIEN ZUR WÜRDE AM ARBEITSPLATZ**



Europäische  
Investitionsbank | Gruppe

## **Leitlinien der EIB-Gruppe zur Würde am Arbeitsplatz**

© Europäische Investitionsbank, 2026

Alle Rechte vorbehalten.

Fragen zu Rechten und Lizenzen sind zu richten an: [publications@eib.org](mailto:publications@eib.org).

Europäische Investitionsbank  
98-100, boulevard Konrad Adenauer  
L-2950 Luxembourg

Weitere Informationen über die EIB finden Sie auf unserer Website [www.eib.org](http://www.eib.org).

Sie können sich auch an unseren Infodesk wenden: [info@eib.org](mailto:info@eib.org). Abonnieren Sie unseren Newsletter unter [www.eib.org/sign-up](http://www.eib.org/sign-up).

Veröffentlicht von der Europäischen Investitionsbank.

Gedruckt auf FSC®-Papier.

# INHALT

<b>EINFÜHRUNG .....</b>	<b>V</b>
<b>TITEL I: ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE .....</b>	<b>1</b>
<b>Artikel 1.....</b>	<b>1</b>
ZWECK, GELTUNGSBEREICH UND DEFINITIONEN .....	1
<b>Artikel 2.....</b>	<b>2</b>
Interessenkonflikt .....	2
<b>Artikel 3.....</b>	<b>3</b>
Meldepflicht.....	3
<b>Artikel 4.....</b>	<b>3</b>
Schutz vor Repressalien.....	3
<b>Artikel 5.....</b>	<b>3</b>
Missbrauch des Verfahrens zur Würde am Arbeitsplatz, falsche oder böswillige Verdachtsmeldungen .....	3
<b>Artikel 6.....</b>	<b>4</b>
Vertraulichkeit .....	4
<b>Artikel 7.....</b>	<b>4</b>
Zusammenarbeit .....	4
<b>Artikel 8.....</b>	<b>5</b>
Behinderung .....	5
<b>Artikel 9.....</b>	<b>5</b>
Datenschutz .....	5
<b>TITEL II: FORMELLE UND INFORMELLE KANÄLE .....</b>	<b>7</b>
<b>Artikel 10 .....</b>	<b>7</b>
Informelle Kanäle.....	7
<b>Artikel 11 .....</b>	<b>7</b>
Verfahren zur Würde am Arbeitsplatz .....	7
<b>Artikel 12 .....</b>	<b>7</b>
Grundsätze des Verfahrens zur Würde am Arbeitsplatz .....	7
<b>Artikel 13 .....</b>	<b>8</b>
Einleitung eines Verfahrens zur Würde am Arbeitsplatz .....	8
<b>Artikel 14 .....</b>	<b>8</b>
Antrag auf Einleitung eines Verfahrens zur Würde am Arbeitsplatz durch das mutmaßliche Opfer .....	8
<b>Artikel 15 .....</b>	<b>9</b>
Einleitung des Verfahrens zur Würde am Arbeitsplatz von Amts wegen .....	9
<b>Artikel 16 .....</b>	<b>9</b>
Prüfung der Beschwerde .....	9
<b>Artikel 17 .....</b>	<b>10</b>
Benachrichtigung über die Einleitung des Verfahrens zur Würde am Arbeitsplatz .....	10
<b>Artikel 18 .....</b>	<b>10</b>
Vorläufige Vorsichtsmaßnahmen .....	10
<b>Artikel 19 .....</b>	<b>10</b>
Untersuchung.....	10
<b>Artikel 20 .....</b>	<b>11</b>
Weiterleitung der Unterlagen an das Gremium für die Würde am Arbeitsplatz .....	11
<b>Artikel 21 .....</b>	<b>11</b>
Rechtliche Qualifizierung des Sachverhalts.....	11
<b>Artikel 22 .....</b>	<b>12</b>

Ernennung des Gremiums für die Würde am Arbeitsplatz .....	12
<b>Artikel 23</b> .....	<b>13</b>
Abschluss des Verfahrens zur Würde am Arbeitsplatz .....	13
<b>Artikel 24</b> .....	<b>13</b>
Überwachung durch einen unabhängigen Sachverständigen .....	13
<b>Artikel 25</b> .....	<b>14</b>
Angemessene Rechtskosten .....	14
<b>Artikel 26</b> .....	<b>14</b>
Personalakte.....	14
<b>TITEL III: SCHLUSSBESTIMMUNGEN</b> .....	<b>15</b>
<b>Artikel 27</b> .....	<b>15</b>
Sanktionen bei Verstößen .....	15
<b>Artikel 28</b> .....	<b>15</b>
Inkrafttreten.....	15

# EINFÜHRUNG

Die Europäische Investitionsbank (die „EIB“) und der Europäische Investitionsfonds (der „EIF“) (nachfolgend zusammen die „EIB-Gruppe“),

unter Berücksichtigung der Personalordnung I und II der EIB sowie der Personalordnung I und II des EIF (nachfolgend zusammen die „Personalordnung“), insbesondere der Artikel 1 und 38 bis 40,

unter Berücksichtigung des Verhaltenskodex für das Personal der EIB-Gruppe, des Verhaltenskodex für das Direktorium und des Verhaltenskodex für die/den geschäftsführende/n Direktor/in und die/den stellvertretende/n geschäftsführende/n Direktor/in (nachfolgend zusammen die „Verhaltenskodexe“),

unter Berücksichtigung der Whistleblowing-Leitlinien der EIB-Gruppe,

unter Berücksichtigung der Untersuchungsverfahren der Abteilung Untersuchungen der Generalinspektion der EIB-Gruppe (die „Untersuchungsverfahren“),

unter Berücksichtigung der Verfahren zur Koordinierung von Fällen von Fehlverhalten von Mitarbeitenden der EIB-Gruppe,

nach Konsultation der Personalvertretungen von EIB und EIF,

in Erwägung nachstehender Gründe:

- (1) In Einklang mit den Grundsätzen der Verhaltenskodexe will die EIB-Gruppe ein Arbeitsumfeld schaffen, in dem die Mitarbeitenden mit Würde und Respekt behandelt werden, und eine Kultur fördern, in der psychische und sexuelle Belästigung als inakzeptabel angesehen und weder toleriert noch ignoriert werden.
- (2) Die EIB-Gruppe ist entschlossen, alle erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern. Sie will das Bewusstsein der Mitarbeitenden für ihre Null-Toleranz-Politik gegenüber Belästigung schärfen, Orientierung zu den einschlägigen Leitlinien und Verfahren geben und ein harmonisches Arbeitsumfeld fördern.
- (3) Alle Personen, die für die EIB-Gruppe arbeiten, sollen zu einem guten Arbeitsklima beitragen und jegliches Verhalten unterlassen, das die Schaffung und Aufrechterhaltung eines Arbeitsumfelds stören könnte, in dem alle mit Respekt, Würde und Höflichkeit behandelt werden. Zudem liegt es in der Verantwortung der EIB-Gruppe, Belästigung zu verhindern und zu unterbinden sowie die Würde aller Personen, die für die EIB-Gruppe arbeiten, durch ein einfaches, zugängliches und wirksames Verfahren und geeignete Unterstützungsmechanismen zu schützen.
- (4) Personen, die für die EIB-Gruppe arbeiten – auf allen Ebenen und insbesondere in Führungspositionen – tragen Mitverantwortung für die Schaffung eines Arbeitsumfeldes, das frei ist von jeglicher Form von Belästigung und eine Speak-up-Kultur am Arbeitsplatz fördert.
- (5) Führungskräfte haben eine besondere Verantwortung: Sie sollen aktiv den Dialog mit den Mitarbeitenden suchen und ein vertrauensvolles Umfeld fördern, mit gutem Beispiel vorangehen und die Standards für Würde am Arbeitsplatz umsetzen. Außerdem sollen sie arbeitsbezogene Konflikte und Fehlverhalten in ihrem Verantwortungsbereich und in der gesamten EIB-Gruppe frühzeitig erkennen und zügig adressieren.
- (6) Die EIB-Gruppe bietet Personen, die für sie arbeiten und sich als Opfer von Belästigung sehen, mehrere Möglichkeiten. Dazu gehören informelle Kanäle, die gegebenenfalls von der Ombudsstelle, der Direktion Personal der EIB/dem Personalbüro des EIF oder anderen zuständigen Dienststellen unterstützt werden, sowie ein in den vorliegenden Leitlinien verankertes formelles Verfahren, um den Sachverhalt festzustellen und geeignete Maßnahmen zu ergreifen.
- (7) Vor Einleitung eines formellen Verfahrens sollten Personen, die für die EIB-Gruppe arbeiten, die optionalen informellen Kanäle innerhalb der EIB-Gruppe nutzen. Während des gesamten Prozesses können sie von Personen ihrer Wahl begleitet, unterstützt und beraten werden.

- (8) Die EIB-Gruppe verpflichtet sich, alle Formen von Belästigung durch eine oder mehrere Personen wirksam zu adressieren und geeignete Maßnahmen gegen jede für die EIB-Gruppe tätige Person zu ergreifen, die sich nachweislich psychischer oder sexueller Belästigung schuldig gemacht hat.
- (9) Auf Grundlage der Erfahrungen, die die EIB-Gruppe über die Jahre im Umgang mit Fällen mutmaßlicher Belästigung gewonnen hat, sowie unter Berücksichtigung relevanter Entwicklungen in der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union und der Best Practices ist es angebracht, die bestehenden Leitlinien der EIB-Gruppe zur Würde am Arbeitsplatz vom 8. Mai 2019 zu überarbeiten und zu ersetzen. Diese Überprüfung ist ein fester Bestandteil des Aktionsplans zur Speak-up-Kultur und zur Würde am Arbeitsplatz, den die EIB-Gruppe 2024 lancierte. Ziel ist es, die Qualität und Effizienz des Verfahrens zur Würde am Arbeitsplatz zu verbessern und gleichzeitig Transparenz, Klarheit und Vertrauen in den internen Rahmen zu fördern.
- (10) Die überarbeiteten Leitlinien enthalten substantielle Änderungen, die das Verfahren zur Würde am Arbeitsplatz straffen. Die Vereinfachung des Verfahrens und der Wegfall unnötiger Schritte erhöhen seine Effizienz und Geschwindigkeit und führen zu besseren Ergebnissen. Die Leitlinien sehen ein hybrides Verfahren vor, das die Feststellung des Sachverhalts durch die Abteilung Untersuchungen der Generalinspektion mit einer unabhängigen rechtlichen Prüfung durch eine externe Sachverständigengruppe kombiniert, um methodische Sorgfalt und Unparteilichkeit sicherzustellen. Der aktualisierte Rahmen strafft das Verfahren auch dadurch, dass unnötige Schritte wegfallen, die zuvor zu langen Bearbeitungszeiten führten. Die überarbeiteten Leitlinien ermöglichen zudem zeitnahe Vorsorgemaßnahmen zum Schutz aller Parteien und führen klare Verfahrensfristen ein. Danach sollen Fälle in der Regel binnen 12 Monaten geklärt werden, mit Ausnahme besonders komplexer Fälle oder im Falle außergewöhnlicher Umstände.

haben die folgenden Leitlinien zur Würde am Arbeitsplatz verabschiedet:

# TITEL I: ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE

## Artikel 1

### ZWECK, GELTUNGSBEREICH UND DEFINITIONEN

1.1 Die Leitlinien der EIB-Gruppe zur Würde am Arbeitsplatz (nachfolgend die „**Leitlinien**“) legen ein formelles Verfahren für den Umgang mit allen Formen von Belästigung am Arbeitsplatz (nachfolgend „**Belästigung**“) fest.

1.2 Bei Belästigung kann es sich um psychische oder um sexuelle Belästigung handeln.

a) **Psychische Belästigung** ist jedes unangemessene und unerwünschte Verhalten, das über einen längeren Zeitraum wiederholt oder systematisch durch mündliche oder schriftliche Äußerungen, Gesten oder andere Handlungen vorsätzlich die Persönlichkeit, Würde oder körperliche und psychische Integrität einer Person verletzt.

b) **Sexuelle Belästigung** ist jede Form unerwünschten verbalen, nicht-verbalen oder körperlichen Verhaltens sexueller Art mit dem Ziel oder der Wirkung, die Würde einer Person zu verletzen, vor allem wenn dadurch ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, demütigendes oder beleidigendes Klima geschaffen wird.

Sexuelle Erpressung ist eine besonders schwerwiegende Form der sexuellen Belästigung. Sie liegt dann vor, wenn eine Person explizit oder implizit eingeschüchtert oder bedroht wird, um sexuelle Gefälligkeiten zu erlangen, etwa durch jemanden, der am Arbeitsplatz eine Autoritätsposition innehat oder Einfluss auf ihre Einstellung, ihren beruflichen Status oder ihre Karriereentwicklung hat. Sexuelle Erpressung kann sich auch dadurch äußern, dass eine Situation dem Opfer berufliche Vor- oder Nachteile bringt, je nachdem, ob es zustimmt oder ablehnt.

Ein Verhalten kann nach den vorliegenden Leitlinien als Belästigung eingestuft werden, auch wenn damit nicht vorsätzlich Schaden verursacht werden sollte. Es genügt, dass ein solches Verhalten nicht zufällig war und objektiv die Würde der Person verletzt hat, die sich dadurch belästigt fühlt.

1.3 Definitionen im Sinne der Leitlinien:

a) **Mutmaßliches Opfer** ist eine Person, die für die EIB-Gruppe (wie nachstehend definiert) arbeitet und der Ansicht ist, dass sie von einer anderen für die EIB-Gruppe tätigen Person belästigt wurde oder weiterhin belästigt wird

b) **Beschuldigte Person** bezeichnet eine Person, die für die EIB-Gruppe (wie nachstehend definiert) arbeitet und von einem mutmaßlichen Opfer der Belästigung beschuldigt wird

c) **Gremium für die Würde am Arbeitsplatz** bezeichnet ein unabhängiges, externes dreiköpfiges Gremium, das den von der Abteilung Untersuchungen der Generalinspektion festgestellten Sachverhalt qualifiziert

d) **Hinweisgebende/r** ist eine Person wie in den Whistleblowing-Leitlinien der EIB-Gruppe definiert

e) **Zeugin/Zeuge** ist eine Person, die entweder persönlich und direkt ein Ereignis oder einen Sachverhalt beobachtet oder hört, das/der nach den vorliegenden Leitlinien eine Belästigung darstellen könnte, oder die Kenntnis von einem Ereignis oder Sachverhalt erlangt hat, das/der gemäß diesen Leitlinien eine Belästigung darstellen könnte, oder die relevante Informationen zum Hintergrund der mutmaßlichen Belästigung liefern kann

1.4 Die Leitlinien gelten für folgende Personen (nachstehend „**Person(en), die für die EIB-Gruppe arbeiten**“):

- a) die Mitglieder des Direktoriums der EIB sowie die/den geschäftsführende/n Direktor/in und die/den stellvertretende/n geschäftsführende/n Direktor/in des EIF
- b) Personen, deren Beziehung zur EIB-Gruppe durch Individualverträge gemäß Artikel 14 der Personalordnung geregelt ist, unabhängig von ihrem Einsatzort
- c) Personen, die im Rahmen einer Entsendung für die EIB-Gruppe arbeiten
- d) Personen, die im Rahmen eines Praktikums für die EIB-Gruppe arbeiten
- e) Studierende, die im Rahmen eines Ferienjobs für die EIB-Gruppe arbeiten
- f) Personen, die von der EIB-Gruppe für die Tätigkeit in einem Außenbüro eingestellt wurden und nach den dortigen Rechtsvorschriften beschäftigt sind

Personen, die nicht direkt bei der EIB-Gruppe beschäftigt sind, wie Zeitarbeitskräfte, Consultants und andere Dienstleister, fallen nur als mutmaßliche Opfer unter diese Leitlinien. Sollte eine Person, die nicht direkt bei der EIB-Gruppe beschäftigt ist, der Belästigung beschuldigt werden, wird die EIB-Gruppe dem nachgehen und alle geeigneten Maßnahmen unter dem anwendbaren Vertragsrahmen ergreifen.

Das Verfahren zur Würde am Arbeitsplatz, wie in den Leitlinien definiert, gilt auch für Personen, die für die EIB-Gruppe gearbeitet haben und aus dem Dienst ausgeschieden sind, in Bezug auf Handlungen, die mutmaßlich während ihrer Beschäftigung bei der EIB-Gruppe oder nach Ausscheiden im Zusammenhang mit einer für die EIB-Gruppe ausgeübten beruflichen Tätigkeit erfolgten.

- 1.5 Die Leitlinien schließen ein Verhalten außerhalb des Arbeitsplatzes nicht aus, etwa während der Telearbeit, auf dem Weg zur Arbeit, auf Geschäftsreisen oder bei arbeitsbezogenen gesellschaftlichen Veranstaltungen, unabhängig davon, ob dieses während oder außerhalb der Arbeitszeit stattfindet.
- 1.6 Jede Beschwerde über ein Verhalten, das nach diesen Leitlinien als Belästigung einzustufen ist, wird gemäß diesen Leitlinien bearbeitet. Dies gilt unbeschadet des Rechts des mutmaßlichen Opfers, vor Einleitung des Verfahrens zur Würde am Arbeitsplatz die innerhalb der EIB-Gruppe verfügbaren informellen Kanäle zu nutzen, sowie unbeschadet etwaiger Verstöße gegen andere interne Vorschriften und Regelungen.
- 1.7 Sobald das Verfahren zur Würde am Arbeitsplatz abgeschlossen ist, werden keine weiteren Untersuchungen zu demselben Sachverhalt unter anderen internen Leitlinien eingeleitet oder wieder aufgenommen, um festzustellen, ob eine Belästigung vorliegt. Jedoch kann im Falle neuer Fakten oder Sachverhalte eine neue Untersuchung eingeleitet werden.
- 1.8 Artikel 1.7 lässt Folgendes unberührt:
  - a) die Einleitung oder Fortsetzung einer Untersuchung oder Ermittlung desselben Sachverhalts auf der Grundlage anderer interner Vorschriften und Leitlinien durch die zuständigen Dienststellen, wenn das betreffende Verhalten zwar keine Belästigung, aber eine andere Verletzung der beruflichen Pflichten darstellen könnte, und
  - b) die Befugnisse des Disziplinarausschusses Disziplinarverfahren durchzuführen, in Einklang mit seinem Mandat gemäß Anhang XI der Verwaltungsbestimmungen für das Personal

## Artikel 2

### Interessenkonflikt

- 2.1 Jede Person, die für die EIB-Gruppe arbeitet und unter den Leitlinien in das Verfahren zur Würde am Arbeitsplatz involviert ist und sich im Sinne der Leitlinien für Interessenkonflikte des Personals der EIB-Gruppe und den zugehörigen Durchführungsverfahren in einem Interessenkonflikt befindet, muss dies unverzüglich der Abteilung Untersuchungen der Generalinspektion oder der/dem Direktor/in mit Generalvollmacht der Direktion Personal der EIB bzw. dem Chief People Officer des EIF melden, die/der entsprechende Maßnahmen ergreift. Im Zweifelsfall ist der Chief Compliance Officer der EIB-Gruppe

bzw. der Chief Compliance Officer des EIF zu geeigneten Maßnahmen zur Minderung des festgestellten Interessenkonflikts zu konsultieren. Jeder Interessenkonflikt, der nicht proaktiv von der betroffenen Person gemäß Artikel 2.1 gemeldet wurde, wird vom Chief Compliance Officer der EIB-Gruppe bzw. vom Chief Compliance Officer des EIF nach den Leitlinien für Interessenkonflikte des Personals der EIB-Gruppe und den zugehörigen Durchführungsverfahren geprüft. Im Falle eines Interessenkonflikts des Chief Compliance Officer der EIB-Gruppe bzw. des Chief Compliance Officer des EIF wird die Angelegenheit an die Präsidentin/den Präsidenten der EIB bzw. an die/den geschäftsführende/n Direktor/in des EIF weitergeleitet.

- 2.3 Im Falle eines Interessenkonflikts der Abteilung Untersuchungen der Generalinspektion oder der Direktorin/des Direktors mit Generalvollmacht der Direktion Personal der EIB bzw. des Chief People Officer des EIF wird die Angelegenheit an die Präsidentin/den Präsidenten der EIB bzw. die/den geschäftsführende/n Direktor/in des EIF weitergeleitet, die/der den Fall einer anderen Dienststelle zuweist. Für die Zwecke dieser Leitlinien gilt: Wenn die/der Präsident/in der EIB bzw. die/der geschäftsführende Direktor/in des EIF eine Angelegenheit an eine andere Dienststelle weiterleitet, sind alle Verweise an die Abteilung Untersuchungen der Generalinspektion und/oder die/den Direktor/in mit Generalvollmacht der Direktion Personal der EIB bzw. den Chief People Officer des EIF als Verweise an die benannte Dienststelle zu verstehen.
- 2.4 Alle Befugnisse und Zuständigkeiten, die unter diesen Leitlinien an die/den Direktor/in mit Generalvollmacht der Direktion Personal der EIB bzw. den Chief People Officer des EIF übertragen werden, werden bei der EIB von der/dem Direktor/in mit Generalvollmacht bzw. beim EIF von der/dem Leiter/in der Dienststelle wahrgenommen, die die/der Präsident/in der EIB bzw. die/der geschäftsführende Direktor/in des EIF benannt hat. Alle Bestimmungen der Leitlinien gelten entsprechend.

### Artikel 3

#### Meldepflicht

- 3.1 Gemäß den Verhaltenskodexen ist jede für die EIB-Gruppe arbeitende Person – insbesondere in Führungspositionen –, die Kenntnis von einem Verhalten oder Sachverhalt erhält, das/der nach den Leitlinien offenkundig als Belästigung einzustufen ist, verpflichtet, dies zu melden.

### Artikel 4

#### Schutz vor Repressalien

- 4.1 Der in den Whistleblowing-Leitlinien der EIB-Gruppe vorgesehene Schutz vor Repressalien wird allen Personen gewährt, die unter diesen Leitlinien in irgendeiner Form an dem Verfahren zur Würde am Arbeitsplatz beteiligt sind. Dazu zählen auch Zeugen und Vertretende der Parteien.

### Artikel 5

#### Missbrauch des Verfahrens zur Würde am Arbeitsplatz, falsche oder böswillige Verdachtsmeldungen

- 5.1 Der Missbrauch des Verfahrens zur Würde am Arbeitsplatz bezieht sich auf jede falsche, bös- oder mutwillige Nutzung zu anderen Zwecken als im genannten Verfahren vorgesehen.
- 5.2 Falsche, bös- oder mutwillige Verdachtsmeldungen sind Anschuldigungen, die ein unparteiischer Beobachter unter den gleichen Umständen objektiv als falsch oder täuschend ansehen würde oder die wissentlich oder vorsätzlich unzutreffend oder irreführend sind, einschließlich, aber nicht beschränkt auf solche, die ausschließlich das Ziel verfolgen, einen Vorteil zu erlangen oder einer Person oder der EIB-Gruppe zu schaden.

- 5.3 Gibt es Anzeichen dafür, dass das Verfahren zur Würde am Arbeitsplatz missbraucht wird oder die Verdachtsmeldungen falsch, bös- oder mutwillig sind, informiert die Abteilung Untersuchungen der Generalinspektion die betroffene Person und leitet in Einklang mit den Untersuchungsverfahren eine separate Untersuchung der Angelegenheit ein. Diese separate Untersuchung wird unabhängig und getrennt vom laufenden Verfahren zur Würde am Arbeitsplatz durchgeführt. Die Abteilung Untersuchungen der Generalinspektion übermittelt in jedem Fall den in Artikel 19 vorgesehenen Untersuchungsbericht an die/den Direktor/in mit Generalvollmacht der Direktion Personal der EIB bzw. den Chief People Officer des EIF, damit das Verfahren zur Würde am Arbeitsplatz seinen Lauf nehmen kann.
- 5.4 Die missbräuchliche Nutzung des Verfahrens zur Würde am Arbeitsplatz und/oder falsche, bös- oder mutwillige Verdachtsmeldungen durch das mutmaßliche Opfer, die beschuldigte Person, eine/n Hinweisgebende/n oder eine andere am Verfahren zur Würde am Arbeitsplatz beteiligte Person stellen eine Verletzung der beruflichen Pflichten dar und haben die Einleitung eines Disziplinarverfahrens zur Folge.

## Artikel 6

### Vertraulichkeit

- 6.1 Jede Person, die für die EIB-Gruppe arbeitet und auf irgendeine Weise Kenntnis von dem in den Leitlinien vorgesehenen Verfahren zur Würde am Arbeitsplatz erlangt oder darin involviert ist, ist verpflichtet, strengste Vertraulichkeit zu allen Aspekten dieses Verfahrens zu wahren, d. h. zu seiner Existenz, den beteiligten Personen, den Gründen für die Einleitung des Verfahrens und seinem Ergebnis.
- 6.2 Die Verpflichtung zur Vertraulichkeit gilt nicht für das mutmaßliche Opfer und die beschuldigte Person mit Blick auf die Existenz des Verfahrens zur Würde am Arbeitsplatz, die sie gegenüber ihren Vorgesetzten offenlegen dürfen. Nach Abschluss des Verfahrens zur Würde am Arbeitsplatz können das mutmaßliche Opfer und die beschuldigte Person das Ergebnis des Verfahrens unter folgenden Bedingungen offenlegen:
- a) wird das Verfahren ohne Feststellung einer Belästigung abgeschlossen, kann das Ergebnis sofort offengelegt werden
  - b) wird das Verfahren mit der Feststellung einer Belästigung abgeschlossen, ist die Offenlegung des Ergebnisses erst nach Abschluss eines etwaigen anschließenden Disziplinarverfahrens zulässig
- 6.3 Die Verpflichtung zur Vertraulichkeit berührt nicht die Verteidigungsrechte des mutmaßlichen Opfers und der beschuldigten Person. Insbesondere gilt die Verpflichtung zur Vertraulichkeit nicht für die Beziehungen zwischen dem mutmaßlichen Opfer und der beschuldigten Person sowie den Zeuginnen/Zeugen oder potenziellen Zeuginnen/Zeugen, den Rechtsbeiständen oder Vertretenden, sofern vorhanden.
- 6.4 Jede Verletzung der Vertraulichkeit kann zur Einleitung eines Disziplinarverfahrens führen.

## Artikel 7

### Zusammenarbeit

- 7.1 Jede Person, die für die EIB-Gruppe arbeitet und in das in den Leitlinien vorgesehene Verfahren zur Würde am Arbeitsplatz involviert ist, ist verpflichtet, uneingeschränkt und in gutem Glauben zu kooperieren, um einen reibungslosen Ablauf des Verfahrens zu gewährleisten. Eine solche Person muss außerdem der zuständigen Dienststelle alle ihr verfügbaren Informationen uneingeschränkt und unverändert und nach bestem Wissen und Gewissen übermitteln.

## Artikel 8 Behinderung

- 8.1 Eine vorsätzliche Behinderung des Verfahrens zur Würde am Arbeitsplatz, auch wissentlich falsche Aussagen und Verdachtsmeldungen sowie jeder Versuch, die Untersuchung durch eine für die EIB-Gruppe arbeitende Person zu behindern oder zu erschweren, gelten als Fehlverhalten und können zur Einleitung eines Disziplinarverfahrens führen.
- 8.2 Gegen Mitarbeitende, die im Rahmen des Verfahrens zur Würde am Arbeitsplatz Drohungen aussprechen, sich feindselig verhalten oder Repressalien ergreifen, kann ein Disziplinarverfahren eingeleitet werden.

## Artikel 9 Datenschutz

- 9.1 Die EIB-Gruppe und alle am Verfahren zur Würde am Arbeitsplatz beteiligten Personen müssen die Verordnung (EU) 2018/1725 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2018 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten durch die Organe, Einrichtungen und sonstigen Stellen der Union und zum freien Datenverkehr befolgen. Jede Beschränkung der Datenschutzrechte muss sich auf die nach Artikel 25 der Verordnung (EU) 2018/1725 erlassenen internen Vorschriften<sup>1</sup> (nachfolgend die „**internen Vorschriften**“) stützen.
- 9.2 Nach den vorliegenden Leitlinien fungiert die/der Direktor/in mit Generalvollmacht der Direktion Personal der EIB bzw. der Chief People Officer des EIF als „Datenverantwortliche/r“ im Sinne von Artikel 3 Absatz 8 der Verordnung (EU) 2018/1725. Die Abteilung Untersuchungen der Generalinspektion fungiert als „Auftragsverarbeiter“ im Sinne von Artikel 3 Absatz 12 der Verordnung (EU) 2018/1725.
- 9.3 Alle im Rahmen des Verfahrens zur Würde am Arbeitsplatz erhobenen und ausgetauschten Daten müssen adäquat sein, sicher aufbewahrt und vertraulich behandelt werden. Sie dürfen ausschließlich für die in den vorliegenden Leitlinien vorgesehenen Zwecke verarbeitet, nicht an unbefugte Dritte weitergegeben und nicht länger als nötig gespeichert werden.
- 9.4 Eine Ausnahme von der Verpflichtung zur Vertraulichkeit der Daten gilt dann, wenn dies für die Verhütung, Untersuchung, Aufdeckung und/oder Verfolgung von Straftaten durch die zuständigen nationalen Behörden erforderlich ist. In diesem Fall informiert die/der Direktor/in mit Generalvollmacht der Direktion Personal der EIB bzw. der Chief People Officer des EIF das mutmaßliche Opfer, die beschuldigte Person, Zeugen oder andere beteiligte Personen vorab über die mögliche Datenübermittlung an die zuständigen Behörden, es sei denn, dies könnte die Verhütung, Untersuchung, Aufdeckung und/oder Verfolgung von Straftaten gefährden. In einem solchen Fall werden sie zu einem späteren Zeitpunkt gemäß den in den internen Vorschriften festgelegten Beschränkungen unterrichtet.
- 9.5 Das Recht des mutmaßlichen Opfers und/oder der beschuldigten Person und/oder der Zeugen auf Zugang zu den sie betreffenden Daten kann gemäß den in den internen Vorschriften vorgesehenen Einschränkungen vorübergehend beschränkt werden, um andere am Verfahren zur Würde am Arbeitsplatz beteiligte Personen zu schützen oder ein wirksames Verfahren zu gewährleisten. Diese Beschränkung ist sorgfältig gegen den Schutz der Verfahrensrechte der beteiligten Parteien und Zeugen abzuwägen, insbesondere gegen das Recht der beteiligten Parteien auf ein ordnungsgemäßes Verfahren, die Verteidigungsrechte und die Unschuldsvermutung.

---

<sup>1</sup> ABl. L, 2023/2717.

- 9.6 Die während des Verfahrens zur Würde am Arbeitsplatz an die beteiligten Parteien übermittelten Daten dürfen nur solche sein, die für die Ausübung ihrer Verfahrensrechte relevant und erforderlich sind. Die Parteien können der Übermittlung von Daten aus zwingenden schutzwürdigen Gründen widersprechen, außer in den in Artikel 5 Buchstaben b, c und d der Verordnung (EU) 2018/1725 vorgesehenen Fällen.
- 9.7 Jeder ungerechtfertigte Verstoß gegen diese Bestimmungen ist der/dem Datenschutzbeauftragten der EIB bzw. des EIF zu melden.

# TITEL II: FORMELLE UND INFORMELLE KANÄLE

## Artikel 10 Informelle Kanäle

- 10.1 Bevor mutmaßliche Opfer die Einleitung des Verfahrens zur Würde am Arbeitsplatz beantragen, sollten sie alle optionalen informellen Kanäle innerhalb der EIB-Gruppe nutzen. Dazu können sie sich gegebenenfalls an ihre direkten Vorgesetzten, die Direktion Personal der EIB bzw. das Personalbüro des EIF sowie die Mediationsstelle unter der Aufsicht der Ombudsstelle oder andere informelle Kanäle wenden, die der Ombudsstelle unterstehen.
- 10.2 Die mutmaßlichen Opfer und beschuldigten Personen können außerdem versuchen, ihre Anliegen informell und bilateral zu klären. Dabei sollten beide Parteien ihre Anliegen offen, ehrlich sowie friedlich und ohne Drohungen adressieren. Sie können dazu eine Person ihrer Wahl hinzuziehen. Die Ergebnisse dieser Gespräche werden nur aufgezeichnet, wenn die Parteien dies wünschen. Sie können freiwillig an die zuständigen Dienststellen weitergeleitet werden, falls anschließend ein Verfahren zur Würde am Arbeitsplatz eingeleitet wird.
- 10.3 Die Nutzung der in Artikel 10.1 und 10.2 genannten informellen Kanäle ist freiwillig. Die mutmaßlichen Opfer können jederzeit die Einleitung des Verfahrens zur Würde am Arbeitsplatz beantragen, ohne zuvor auf einen informellen Kanal zurückgegriffen oder andere Formalitäten erfüllt zu haben.
- 10.4 Alle informellen Kanäle, auf die die mutmaßlichen Opfer oder beschuldigten Personen zurückgreifen, gelten als geschlossen, sobald ein Verfahren zur Würde am Arbeitsplatz eingeleitet wurde, an dem die betreffenden Parteien beteiligt sind.

## Artikel 11 Verfahren zur Würde am Arbeitsplatz

- 11.1 Das Verfahren zur Würde am Arbeitsplatz umfasst die folgenden Phasen:
  - eine Untersuchung durch die Abteilung Untersuchungen der Generalinspektion nach den Untersuchungsverfahren, um den vom mutmaßlichen Opfer, von den Dienststellen der EIB bzw. des EIF oder von Dritten gemeldeten Sachverhalt festzustellen, und
  - die rechtliche Qualifizierung des von der Abteilung Untersuchungen der Generalinspektion festgestellten Sachverhalts durch das Gremium für die Würde am Arbeitsplatz
- 11.2 Das Verfahren zur Würde am Arbeitsplatz wird gemäß Artikel 23 abgeschlossen.

## Artikel 12 Grundsätze des Verfahrens zur Würde am Arbeitsplatz

- 12.1 Für das Verfahren zur Würde am Arbeitsplatz gelten folgende Grundsätze:
  - a) Unparteilichkeit, Unabhängigkeit, Integrität und Objektivität
  - b) Unschuldsvermutung der beschuldigten Person
  - c) Berücksichtigung aller belastenden und entlastenden Fakten und
  - d) strenge Vertraulichkeit in Bezug auf alle Elemente des Verfahrens zur Würde am Arbeitsplatz während und nach Abschluss des Verfahrens, unbeschadet des Artikels 6.2

## Artikel 13

### Einleitung eines Verfahrens zur Würde am Arbeitsplatz

- 13.1 Die Einleitung eines Verfahrens zur Würde am Arbeitsplatz kann vom mutmaßlichen Opfer beantragt oder auf der Grundlage von Berichten der Dienststellen der EIB bzw. des EIF oder Dritter veranlasst werden.
- 13.2 Der Antrag auf Einleitung eines Verfahrens zur Würde am Arbeitsplatz ist unter Berücksichtigung der besonderen Umstände des betreffenden Falles innerhalb einer angemessenen Frist zu stellen, spätestens jedoch fünf Jahre nach der letzten vom mutmaßlichen Opfer als Belästigung empfundenen Handlung.
- 13.3 Der Antrag auf Einleitung eines Verfahrens zur Würde am Arbeitsplatz kann jederzeit zurückgezogen werden. Wurde die Einleitung des Verfahrens zur Würde am Arbeitsplatz auf der Grundlage von Berichten der Dienststellen der EIB bzw. des EIF oder Dritter veranlasst, kann das mutmaßliche Opfer die Einstellung des Verfahrens beantragen. Wurde jedoch ein Antrag gestellt oder das Verfahren zur Würde am Arbeitsplatz eingeleitet, kann das Verfahren fortgesetzt werden, wenn die EIB-Gruppe ein berechtigtes Interesse daran hat. Die Entscheidung, das Verfahren fortzusetzen, trifft die/der Direktor/in mit Generalvollmacht der Direktion Personal der EIB bzw. der Chief People Officer des EIF nach Konsultation der Generalinspektorin/des Generalinspektors und gegebenenfalls des Büros des Group Chief Compliance Officer.

## Artikel 14

### Antrag auf Einleitung eines Verfahrens zur Würde am Arbeitsplatz durch das mutmaßliche Opfer

- 14.1 Das mutmaßliche Opfer, das ein Verfahren zur Würde am Arbeitsplatz einleiten möchte, reicht eine Beschwerde ein. Die Beschwerde darf nicht länger als 50 Seiten (ohne Anhänge) sein und muss folgende Angaben enthalten:
  - a) Name und Position des mutmaßlichen Opfers und der beschuldigten Person
  - b) Sachverhalt der mutmaßlichen Belästigung, d. h. die relevanten Vorkommnisse, Situationen und/oder Vorfälle, mit Angabe – nach bestem Wissen – der betreffenden Zeitpunkte, Orte, Reaktionen und Auswirkungen
  - c) gegebenenfalls das dokumentierte Ergebnis von Informationen aus informellen Kanälen
  - d) gegebenenfalls den Vorschlag zur Anhörung von Zeugen in Bezug auf die Beschwerde; in diesem Fall sind in einer gesonderten und mit dem Vermerk „Vertraulich“ versehenen Unterlage die betreffenden Namen anzugeben und kurz zu erläutern, inwiefern die genannten Personen zur Feststellung des Sachverhalts beitragen können; und
  - e) alle sachdienlichen Unterlagen und Beweise
- 14.2 Betrifft die Beschwerde mehrere beschuldigte Personen, reicht das mutmaßliche Opfer getrennte Beschwerden ein, in denen es den Sachverhalt der mutmaßlichen Belästigung durch die jeweils beschuldigte Person beschreibt. In diesem Fall wird für alle Beschwerden dasselbe Gremium für die Würde am Arbeitsplatz ernannt.
- 14.3 Die Beschwerde gilt als ordnungsgemäß eingereicht, sobald sie zusammen mit allen in Artikel 14.1 genannten Angaben bei der Abteilung Untersuchungen der Generalinspektion eingegangen ist. Die Abteilung Untersuchungen der Generalinspektion bestätigt den Eingang der Beschwerde.

## Artikel 15

### Einleitung des Verfahrens zur Würde am Arbeitsplatz von Amts wegen

- 15.1 Erhält die/der Direktor/in mit Generalvollmacht der Direktion Personal der EIB bzw. der Chief People Officer des EIF Kenntnis von Sachverhalten oder Verhaltensweisen, die offenkundig als Belästigung einzustufen sind, verweist sie/er die Angelegenheit zusammen mit allen ihr/ihm zur Verfügung stehenden Beweiselementen an die Abteilung Untersuchungen der Generalinspektion. Das Recht des mutmaßlichen Opfers auf Beantragung der Nichtweiterleitung der Angelegenheit an die Abteilung Untersuchungen der Generalinspektion bleibt davon unberührt.

## Artikel 16

### Prüfung der Beschwerde

- 16.1 Nach Eingang einer Beschwerde des mutmaßlichen Opfers oder von Berichten der Dienststellen der EIB bzw. des EIF oder Dritter führt die Abteilung Untersuchungen der Generalinspektion eine Prüfung nach den Untersuchungsverfahren durch und kann anhand der Ergebnisse
- a) die Beschwerde für zulässig einstufen und das Verfahren zur Würde am Arbeitsplatz gemäß Artikel 19 einleiten
  - b) die Beschwerde abweisen, wenn sie sie als unzulässig oder offenkundig unbegründet einstuft
  - c) die Angelegenheit nach Einholung der Zustimmung des mutmaßlichen Opfers an die Ombudsstelle, die Direktion Personal der EIB bzw. das Personalbüro des EIF oder eine andere zuständige Dienststelle weiterleiten, wenn sie eine informelle Vorgehensweise als geeigneter erachtet und sofern eine interne Konsultation bestätigt hat, dass die Angelegenheit mit demselben Sachverhalt noch nicht auf informellem Weg adressiert wurde
- 16.2 In folgenden Fällen wird die Beschwerde als unzulässig oder offenkundig unbegründet abgewiesen:
- a) sie wurde nicht innerhalb der in Artikel 13.2 genannten Frist eingereicht
  - b) sie bezieht sich auf Personen, die nicht in den Anwendungsbereich der Leitlinien fallen
  - c) sie stellt einen offenkundigen Verfahrensmissbrauch dar, ist leichtfertig, falsch oder mutwillig und kann die Einleitung eines Disziplinarverfahrens nach sich ziehen
  - d) sie enthält keinen Anscheinsbeweis für Belästigung; der Anscheinsbeweis (auch Prima-facie-Beweis) besagt, dass bei typischen Geschehensabläufen von einem gewissen Verhalten der Beteiligten ausgegangen werden kann
  - e) ein anderes formelles Verfahren wird als geeigneter erachtet, um die in der Beschwerde aufgeführten Punkte zu adressieren; in diesem Fall wird in der Entscheidung, die Beschwerde für unzulässig zu erklären, das geeignete Verfahren angegeben
  - f) der in der Beschwerde beschriebene Sachverhalt und die beteiligten Parteien sind dieselben wie in einem Fall, der bereits in einem Verfahren zur Würde am Arbeitsplatz oder durch ein zuständiges Gericht geprüft wurde
- 16.3 Wird entschieden, die Beschwerde als unzulässig oder offenkundig unbegründet abzuweisen oder an die Ombudsstelle, die Direktion Personal der EIB bzw. das Personalbüro des EIF oder eine andere zuständige Dienststelle weiterzuleiten, sind in der betreffenden Entscheidung die Gründe dafür anzugeben.
- 16.4 Die Entscheidung der Abteilung Untersuchungen der Generalinspektion, die Beschwerde gemäß Artikel 16.1 Buchstabe a für zulässig zu erklären, ergeht gemäß Artikel 14.3 grundsätzlich innerhalb von 20 Arbeitstagen nach Eingang der Beschwerde.

- 16.5 Die Absicht, die Beschwerde gemäß Artikel 16.1 Buchstabe b als unzulässig oder offenkundig unbegründet abzuweisen oder gemäß Artikel 16.1 Buchstabe c an die Ombudsstelle, die Direktion Personal der EIB bzw. das Personalbüro des EIF oder eine andere zuständige Dienststelle weiterzuleiten, wird dem mutmaßlichen Opfer gemäß Artikel 14.3 grundsätzlich innerhalb von 20 Arbeitstagen nach Eingang der Beschwerde mitgeteilt. Das mutmaßliche Opfer kann innerhalb von zehn Arbeitstagen Kommentare und Beobachtungen zu der beabsichtigten Abweisung oder Weiterleitung der Beschwerde vorlegen, bevor die Entscheidung getroffen wird.

#### Artikel 17

### Benachrichtigung über die Einleitung des Verfahrens zur Würde am Arbeitsplatz

- 17.1 Nach Abschluss der Prüfung benachrichtigt die Abteilung Untersuchungen der Generalinspektion unverzüglich die/den Direktor/in mit Generalvollmacht der Direktion Personal der EIB bzw. den Chief People Officer des EIF für die Zwecke des Artikels 18 über die Identität der beteiligten Parteien und gibt eine Zusammenfassung der Verdachtsmeldungen.
- 17.2 Die Abteilung Untersuchungen der Generalinspektion benachrichtigt die beschuldigte Person über die Einleitung eines Verfahrens zur Würde am Arbeitsplatz nach den Untersuchungsverfahren.

#### Artikel 18

### Vorläufige Vorsichtsmaßnahmen

- 18.1 Die/der Direktor/in mit Generalvollmacht der Direktion Personal der EIB bzw. der Chief People Officer des EIF trifft alle vorläufigen Vorsichtsmaßnahmen, die als gerechtfertigt, verhältnismäßig und erforderlich erachtet werden, um das mutmaßliche Opfer, die beschuldigte Person und/oder die Zeugen und/oder gegebenenfalls andere Personen zu schützen und/oder die reibungslose Tätigkeit der Dienststelle zu gewährleisten. Dies geschieht entweder auf Antrag der betroffenen Person, auf eigene Initiative oder auf Empfehlung der Ombudsstelle oder der Abteilung Untersuchungen der Generalinspektion.
- 18.2 Um die mutmaßliche Belästigung zu beenden und/oder eine weitere Eskalation zu verhindern und die Sorgfaltspflicht der EIB-Gruppe zu erfüllen, können diese Maßnahmen unter anderem die Versetzung des mutmaßlichen Opfers und/oder der beschuldigten Person und/oder der Zeugen und/oder gegebenenfalls anderer Personen in eine andere Dienststelle oder eine vorübergehende Freistellung bei voller Vergütung umfassen.
- 18.3 Die vorläufigen Vorsichtsmaßnahmen ergehen nach Anhörung der von ihnen unmittelbar betroffenen Person, es sei denn, die Schwere der Situation rechtfertigt zwingend ein anderes Vorgehen. Vorläufige Vorsichtsmaßnahmen können auch dann ergehen, wenn die betreffende Person dagegen ist, sofern die Maßnahmen für den wirksamen Schutz der betreffenden Person oder anderer Personen als notwendig erachtet werden oder im Interesse der Dienststelle liegen. Kann die betreffende Person nicht angehört werden, bevor die Vorsichtsmaßnahmen ergehen, erhält sie Gelegenheit, Kommentare und Beobachtungen vorzulegen, sobald die Umstände dies zulassen.

#### Artikel 19

### Untersuchung

- 19.1 Entsprechend den Untersuchungsverfahren ergreift die Abteilung Untersuchungen der Generalinspektion folgende Schritte:
- a) sie führt eine Untersuchung durch, um den Sachverhalt der in der Beschwerde dargelegten oder von den Dienststellen der EIB-Gruppe oder Dritten gemeldeten mutmaßlichen Belästigung festzustellen

- b) sie erstellt grundsätzlich binnen sieben Monaten ab Eingang der Beschwerde oder der von den Dienststellen der EIB-Gruppe oder Dritten eingereichten Berichte einen Untersuchungsbericht; in Ausnahmefällen kann diese Frist verlängert werden
- 19.2 Der Untersuchungsbericht enthält eine ausführliche Beschreibung der Untersuchungsergebnisse zu den einzelnen Verdachtsmeldungen sowie eine Zusammenfassung des Sachverhalts und der Beweise für das jeweilige Ergebnis.
- 19.3 Der Untersuchungsbericht wird zusammen mit der vollständigen Untersuchungsakte an die/den Direktor/in mit Generalvollmacht der Direktion Personal der EIB bzw. den Chief People Officer des EIF weitergeleitet.

#### Artikel 20

### Weiterleitung der Unterlagen an das Gremium für die Würde am Arbeitsplatz

- 20.1 Nach Erhalt des Untersuchungsberichts leitet die/der Direktor/in mit Generalvollmacht der Direktion Personal der EIB bzw. der Chief People Officer des EIF diesen Bericht gegebenenfalls zusammen mit der Beschwerde an das Gremium für die Würde am Arbeitsplatz weiter.

#### Artikel 21

### Rechtliche Qualifizierung des Sachverhalts

- 21.1 Das Gremium für die Würde am Arbeitsplatz ist für die rechtliche Qualifizierung des von der Abteilung Untersuchungen der Generalinspektion im Untersuchungsbericht festgestellten Sachverhalts zuständig. In einer begründeten Empfehlung (nachfolgend die „**Empfehlung**“) gibt das Gremium an, ob einzelne Elemente des Sachverhalts oder der gesamte Sachverhalt
- a) eine Belästigung darstellen oder
  - b) keine Belästigung darstellen
- 21.2 Das Gremium für die Würde am Arbeitsplatz führt keine erneute Untersuchung des von der Abteilung Untersuchungen der Generalinspektion im Untersuchungsbericht festgestellten Sachverhalts durch. Es stützt sich bei der Prüfung auf die Ergebnisse des Untersuchungsberichts. Sofern für die Feststellung des Sachverhalts erforderlich, kann das Gremium für die Würde am Arbeitsplatz jedoch die Abteilung Untersuchungen der Generalinspektion um schriftliche Erläuterungen ersuchen.
- 21.3 Unbeschadet des Artikels 21.2 kann das Gremium für die Würde am Arbeitsplatz nach eigenem Ermessen das mutmaßliche Opfer und die beschuldigte Person anhören, wenn das Gremium dies für die rechtliche Qualifizierung des von der Abteilung Untersuchungen der Generalinspektion im Untersuchungsbericht festgestellten Sachverhalts für erforderlich erachtet.
- 21.4 Das Gremium leitet den Entwurf seiner Empfehlung zusammen mit dem Untersuchungsbericht grundsätzlich innerhalb eines Monats nach Eingang der in Artikel 20 genannten Unterlagen an das mutmaßliche Opfer und die beschuldigte Person weiter. Jede Partei kann innerhalb von 15 Arbeitstagen Kommentare und Beobachtungen zu der Unterlage vorlegen, die das Gremium bei der Ausarbeitung seiner Empfehlung berücksichtigt.
- 21.5 Das Gremium für die Würde am Arbeitsplatz gibt seine Empfehlung grundsätzlich innerhalb von drei Monaten nach Eingang der in Artikel 20 genannten Unterlagen ab und leitet sie an die/den Direktor/in mit Generalvollmacht der Direktion Personal der EIB bzw. den Chief People Officer des EIF weiter. Die Empfehlung des Gremiums wird mit der Mehrheit seiner Mitglieder angenommen. Bei Uneinigkeit findet eine Abstimmung statt. Kein Mitglied des Gremiums für die Würde am Arbeitsplatz darf sich der Stimme enthalten. Die/der Direktor/in mit Generalvollmacht der Direktion Personal der EIB bzw. der Chief People Officer des EIF leitet die Empfehlung des Gremiums für die Würde am Arbeitsplatz auch an die Abteilung Untersuchungen der Generalinspektion weiter.

- 21.6 Ist das Gremium für die Würde am Arbeitsplatz der Auffassung, dass das mutmaßliche Opfer das Verfahren zur Würde am Arbeitsplatz missbraucht und/oder falsche, bös- oder mutwillige Verdachtsmeldungen abgibt, leitet es die Angelegenheit zur Ergreifung entsprechender Maßnahmen an die Abteilung Untersuchungen der Generalinspektion weiter.
- 21.7 In der Empfehlung kann das Gremium für die Würde am Arbeitsplatz eine Verletzung beruflicher Pflichten oder einen Verstoß gegen interne Vorschriften und andere Leitlinien als die vorliegenden feststellen. Das Gremium kann empfehlen, einen solchen Verstoß den zuständigen Dienststellen zwecks weiterer Maßnahmen zu melden.
- 21.8 In der Empfehlung an die/den Direktor/in mit Generalvollmacht der Direktion Personal der EIB bzw. den Chief People Officer des EIF kann das Gremium auch Maßnahmen vorschlagen, die es zur Lösung des Problems für angemessen hält.

## Artikel 22

### Ernennung des Gremiums für die Würde am Arbeitsplatz

- 22.1 Die/der Direktor/in mit Generalvollmacht der Direktion Personal der EIB bzw. der Chief People Officer des EIF ernennt die Mitglieder des Gremiums für die Würde am Arbeitsplatz und achtet dabei so weit wie möglich auf Diversität.
- 22.2 Das Gremium für die Würde am Arbeitsplatz besteht aus drei Mitgliedern, die wie folgt ernannt werden:
- a) ein Mitglied mit juristischem Hintergrund, das den Vorsitz führt und für eine verlängerbare Amtszeit von zwei Jahren ernannt wird, und
  - b) zwei Mitglieder, die für jedes Verfahren zur Würde am Arbeitsplatz einzeln ernannt werden: ein Mitglied mit juristischem Hintergrund, das früher bei der EIB bzw. beim EIF gearbeitet haben kann, und ein auf Psychiatrie, Psychologie oder Arbeitsmedizin spezialisiertes Mitglied.
- 22.3 Die Mitglieder werden aus einer Liste mit bis zu 30 Personen mit unterschiedlichem Hintergrund ausgewählt, auf die sich die EIB bzw. der EIF zusammen mit der jeweiligen Personalvertretung geeinigt haben.
- 22.4 Bei ihrer Ernennung bestätigen die Mitglieder des Gremiums, dass kein Interessenkonflikt besteht. Treten Interessenkonflikte auf (etwa in Bezug auf das mutmaßliche Opfer oder die beschuldigte Person), erklären sie diese umgehend. Liegt ein Interessenkonflikt vor, ersetzt die/der Direktor/in mit Generalvollmacht der Direktion Personal der EIB bzw. der Chief People Officer des EIF das betreffende Mitglied umgehend durch eine andere Person aus der in Artikel 22.3 genannten Liste. Die/der Direktor/in mit Generalvollmacht der Direktion Personal der EIB bzw. der Chief People Officer des EIF konsultiert gegebenenfalls das Büro des Group Chief Compliance Officer der EIB-Gruppe bzw. den Chief Compliance Officer des EIF.
- 22.5 Die/der Direktor/in mit Generalvollmacht der Direktion Personal der EIB bzw. der Chief People Officer des EIF informiert das mutmaßliche Opfer und die beschuldigte Person grundsätzlich innerhalb von fünf Arbeitstagen nach Vorliegen der Bestätigung, dass kein Interessenkonflikt besteht, über die Zusammensetzung des Gremiums für die Würde am Arbeitsplatz.
- 22.6 Jede Partei kann innerhalb von fünf Arbeitstagen nach Bekanntgabe der Zusammensetzung des Gremiums schriftlich einen begründeten Einspruch gegen die Ernennung eines oder mehrerer seiner Mitglieder erheben.
- 22.7 Die/der Direktor/in mit Generalvollmacht der Direktion Personal der EIB bzw. der Chief People Officer des EIF entscheidet grundsätzlich innerhalb von zehn Arbeitstagen nach Eingang des Einspruchs,
- a) den begründeten Einspruch in hinreichend begründeten Fällen zu akzeptieren und das/die Mitglied/er, gegen das/die Einspruch erhoben wurde, zu ersetzen oder
  - b) den Einspruch mit fundierter Begründung abzuweisen

Die Entscheidung, den begründeten Einspruch abzuweisen, ist nicht anfechtbar.

- 22.8 Das Gremium für die Würde am Arbeitsplatz wird bei administrativen Aufgaben von einem Sekretariat unterstützt. Dies darf die Unabhängigkeit des Gremiums für die Würde am Arbeitsplatz nicht beeinträchtigen.

### Artikel 23

#### Abschluss des Verfahrens zur Würde am Arbeitsplatz

- 23.1 Nach Beendigung seiner Tätigkeit leitet das Gremium für die Würde am Arbeitsplatz seine Empfehlung zusammen mit den Kommentaren und Beobachtungen des mutmaßlichen Opfers und/oder der beschuldigten Person zum Entwurf der Empfehlung des Gremiums an die/den Direktor/in mit Generalvollmacht der Direktion Personal der EIB bzw. den Chief People Officer des EIF weiter.
- 23.2 Kommt die/der Direktor/in mit Generalvollmacht der Direktion Personal der EIB bzw. der Chief People Officer des EIF auf Grundlage des Untersuchungsberichts der Abteilung Untersuchungen der Generalinspektion und der Empfehlung des Gremiums für die Würde am Arbeitsplatz zu dem Schluss, dass keine Belästigung festgestellt werden kann, so entscheidet die/der Direktor/in mit Generalvollmacht der Direktion Personal der EIB bzw. der Chief People Officer des EIF, das Verfahren ohne weitere Maßnahmen einzustellen. Der Entwurf der Entscheidung wird dem mutmaßlichen Opfer und der beschuldigten Person grundsätzlich innerhalb eines Monats nach Eingang der in Artikel 23.1 genannten Unterlagen zugestellt. Er geht auch an die Abteilung Untersuchungen der Generalinspektion. Bevor die Entscheidung getroffen wird, kann das mutmaßliche Opfer innerhalb von 15 Arbeitstagen nach Erhalt des Entwurfs der Entscheidung Kommentare und Beobachtungen dazu vorlegen. Der Entwurf der Entscheidung wird zusammen mit dem Untersuchungsbericht und der Empfehlung weitergeleitet.
- 23.3 Kommt die/der Direktor/in mit Generalvollmacht der Direktion Personal der EIB bzw. der Chief People Officer des EIF auf Grundlage des Untersuchungsberichts der Abteilung Untersuchungen der Generalinspektion und der Empfehlung des Gremiums für die Würde am Arbeitsplatz zu dem Schluss, dass eine Belästigung vorliegt, wird gegen die betreffende Person ein Disziplinarverfahren eingeleitet, um zu prüfen, ob eine der in Artikel 38 der Personalordnung der EIB bzw. des EIF aufgeführten Disziplinarmaßnahmen aufzuerlegen ist. Vor Einleitung eines solchen Verfahrens teilt die/der Direktor/in mit Generalvollmacht der Direktion Personal der EIB bzw. der Chief People Officer des EIF gemäß Anhang XI Artikel 1.1.1 und 1.1.2 der Verwaltungsbestimmungen für das Personal der EIB bzw. des EIF der betreffenden Person diese Absicht mit und gibt ihr Gelegenheit, Kommentare und Beobachtungen dazu vorzulegen. Diese Mitteilung erfolgt grundsätzlich innerhalb eines Monats nach Eingang der in Artikel 23.1 genannten Unterlagen. Nach dieser Mitteilung findet das in Anhang XI der Verwaltungsbestimmungen für das Personal festgelegte Verfahren Anwendung. Innerhalb derselben Frist informiert die/der Direktor/in mit Generalvollmacht der Direktion Personal der EIB bzw. der Chief People Officer des EIF auch die andere Partei über das Ergebnis des Verfahrens zur Würde am Arbeitsplatz. Zudem informiert sie/er die Abteilung Untersuchungen der Generalinspektion über das Ergebnis des Verfahrens.
- 23.4 Handelt es sich bei der Person, der Belästigung nachgewiesen wurde, um eine in Artikel 1.4 Buchstabe a aufgeführte Person, wird gegebenenfalls das Verfahren nach Artikel 23.b der Geschäftsordnung der EIB eingeleitet oder ein Verfahren, das den in Artikel 16 Absatz 1 der Satzung des EIF aufgeführten Grundsätzen entspricht.

### Artikel 24

#### Überwachung durch einen unabhängigen Sachverständigen

- 24.1 In besonders sensiblen Fällen kann das in den vorliegenden Leitlinien festgelegte Verfahren zur Würde am Arbeitsplatz von einer/einem externen unabhängigen Sachverständigen überwacht werden, und die

Abteilung Untersuchungen der Generalinspektion kann die in Artikel 19 beschriebene Untersuchung outsourcen. Die/der externe unabhängige Sachverständige wird von der/dem Direktor/in mit Generalvollmacht der Direktion Personal der EIB bzw. vom Chief People Officer des EIF und vom Generalinspektor ernannt, gegebenenfalls in Abstimmung mit dem Ethik- und Compliance-Ausschuss.

#### Artikel 25

### Angemessene Rechtskosten

- 25.1 Nach Abschluss des Verfahrens zur Würde am Arbeitsplatz erstattet die EIB-Gruppe dem mutmaßlichen Opfer angemessene Rechtskosten, es sei denn, gegen das mutmaßliche Opfer wird ein Disziplinarverfahren wegen Missbrauchs des Verfahrens zur Würde am Arbeitsplatz und/oder wegen falscher, bös- oder mutwilliger Verdachtsmeldungen eingeleitet.
- 25.2 Nach Abschluss des Verfahrens zur Würde am Arbeitsplatz erstattet die EIB-Gruppe der beschuldigten Person angemessene Rechtskosten, sofern im Rahmen des Verfahrens keine Belästigung festgestellt wurde.

#### Artikel 26

### Personalakte

- 26.1 Eine Kopie (in Papier- und/oder elektronischer Form) der Entscheidung, eine Beschwerde als unzulässig oder offenkundig unbegründet abzuweisen, wird separat in der Personalakte des mutmaßlichen Opfers abgelegt. Sie wird als streng vertraulich gekennzeichnet und ist nur einem beschränkten Personenkreis zugänglich. Das mutmaßliche Opfer kann beantragen, dass die Entscheidung nicht in seine Personalakte aufgenommen oder aus dieser entfernt wird.
- 26.2 Eine Kopie (in Papier- und/oder elektronischer Form) der in Artikel 23 genannten Entscheidung wird in die Personalakte des mutmaßlichen Opfers und der beschuldigten Person aufgenommen. Wird im Rahmen des Verfahrens zur Würde am Arbeitsplatz jedoch eine Belästigung festgestellt, wird bis zum Abschluss eines damit verbundenen Disziplinarverfahrens kein Dokument in die Personalakten der betreffenden Personen aufgenommen. Wird im Rahmen des Verfahrens zur Würde am Arbeitsplatz keine Belästigung festgestellt, kann die beschuldigte Person beantragen, dass die in Artikel 23.2 genannte Entscheidung nicht in ihre Personalakte aufgenommen oder aus dieser entfernt wird.
- 26.3 Es gelten die anwendbaren Aufbewahrungsfristen.

# TITEL III: SCHLUSSBESTIMMUNGEN

## Artikel 27

### Sanktionen bei Verstößen

- 27.1 Jeder schwerwiegende Verstoß gegen die Bestimmungen der Leitlinien kann zur Einleitung eines Disziplinarverfahrens führen.

## Artikel 28

### Inkrafttreten

- 28.1 Die Leitlinien der EIB-Gruppe zur Würde am Arbeitsplatz vom 8. Mai 2019 werden durch die vorliegenden Leitlinien aufgehoben und ersetzt.
- 28.2 Die neuen Leitlinien zur Würde am Arbeitsplatz treten ab 3. Dezember 2025 in Kraft.
- 28.3 Vor dem 3. Dezember 2025 eingeleitete Verfahren unterliegen bis zu ihrem Abschluss nach Artikel 23 weiterhin den Leitlinien der EIB-Gruppe zur Würde am Arbeitsplatz vom 8. Mai 2019.





# LEITLINIEN ZUR WÜRDE AM ARBEITSPLATZ



Europäische  
Investitionsbank | Gruppe