



Anti-Diskriminierungsrichtlinie

1. Geltungsbereich

Die Richtlinien gelten für alle Mitarbeiter:innen der pbz GmbH.

2. Ziel

Ziel der Richtlinie ist die Förderung und Verwirklichung

- einer vertrauensvollen, konstruktiven und wertschätzenden Zusammenarbeit ,
- des wechselseitigen Respekts vor der Persönlichkeit der Anderen,
- der Verantwortung der Einzelnen für ein positives Arbeitsumfeld,
- eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfeldes,
- eines inklusiven Unternehmens.

3. Grundsätze

Alle Mitarbeiter:innen sind aufgefordert, jederzeit für ein respektvolles und diskriminierungsfreies Miteinander einzutreten. Wir möchten alle Mitarbeiter:innen und Kund:innen schützen vor

- unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung
- Mobbing
- Stalking
- sexualisierter Belästigung und Gewalt sowie
- körperlicher und psychischer Gewalt

Wir ahnden jeden Verstoß gegen diesen Grundsatz. Erste Schritte und weitere Maßnahmen sind unter 6. festgelegt. Mitarbeiter:innen, die von Diskriminierung, Mobbing, Stalking oder sexualisierter Belästigung und Gewalt betroffen sind, werden dabei unterstützt, sich zur Wehr zu setzen und erhalten jede Hilfe, die benötigt wird. Dazu fördern wir die offene Ansprache aller Vorfälle, in denen sich eine Mitarbeiter:in in einer Weise diskriminiert fühlt. Eine entsprechende Ansprache soll dabei nicht nur vor Kolleg:innen, sondern im Besonderen auch bei Vorgesetzten aller Hierarchiestufen möglich sein. Dies setzt Vertrauen in die Haltung des Unternehmens, aller ihre Mitarbeiter:innen und in ein entschlossenes Vorgehen aller Führungskräfte voraus. Alle Mitarbeiter:innen sollen in diesem Sinne ihre Vorbildfunktion wahrnehmen.

Zugleich sind unbeteiligte Dritte aufgefordert, bei Vorfällen, die sie beobachten oder von denen sie Kenntnis erhalten, nicht wegzuschauen, sondern einzugreifen, den Betroffenen direkt aktiv Hilfe anzubieten und sie bei der Lösung von Konflikten zu unterstützen. Wir versprechen, dass für die Betroffenen keinerlei Nachteile aus dem Ansprechen und Aufzeigen entsprechender Probleme erwachsen wird.

Es ist Aufgabe der Führungskräfte, Bereichsleiter:innen und Teamleiter:innen auf allen Ebenen unseres Unternehmens, im Rahmen ihrer Führungsaufgaben aktiv dazu beizutragen, dass Konflikte vermieden oder sachgerecht ausgetragen und gelöst werden und im Wirkungsumfeld mittelbare Diskriminierung angezeigt wird. Sie sind verpflichtet, bei dennoch auftretenden Fällen von Diskriminierung, Mobbing, Stalking, sexualisierter Belästigung und Gewalt mit Nachdruck für die Rechte der Betroffenen einzutreten und für eine konsequente Aufklärung bzw. eine Ahndung entsprechenden Fehlverhaltens zu sorgen. Als Unternehmen verfolgen wir eine strikte null Toleranz Politik gegenüber Mobbing, Stalking, sexueller Belästigung, Gewalt und Diskriminierung in jeglicher Form.

4. Prävention

Wir nutzen die Personal- und Schulungsplanung als notwendiges Instrument zur Umsetzung der Ziele dieser Richtlinie. Hierzu gehören:

- Angebote der beruflichen Fort- und Weiterbildung, bei entsprechender Notwendigkeit auch individuell oder in kleineren Gruppen
- die Berücksichtigung sozialer Kompetenzen bei der Einstellung neuer Führungskräfte oder Beschäftigter
- Schaffung von Bedingungen, die barrierefreies Arbeiten in den Büroräumen ermöglichen
- Beschreibung von Zuständigkeiten und Aufgaben von Funktionsträger:innen sowie Personalverantwortlichen

Wir stellen einen Antidiskriminierungsbeauftragten. Der Beauftragte soll folgende Aufgaben haben:

Ersten Ansprechpartner:in bei Diskriminierungen



- Vermittlung zwischen Parteien, wenn gewünscht
- Initiieren, Vorschlagen und Bündeln von präventiven Maßnahmen
- Erarbeitung von Präventionsstrategien/-programmen
- Bündelung und Bereitstellung von internen und externen Hilfsangeboten
- Zusammenarbeit mit allen Abteilungen zur Information und Implementierung der Präventionsmaßnahmen
- Vermittlung von notwendigen Kontakte zu den Konfliktberater:innen
- Jährlicher Bericht an die Geschäftsführung zur Wirksamkeit der Präventionsstrategien und -maßnahmen

Die Antidiskriminierungsbeauftragte ist:

Olaf Bettray

obettray@pbzessen.de

Für die Umsetzung der Präventionsmaßnahmen stellen wir als Unternehmen angemessene sächliche und organisatorische Mittel zur Verfügung. Dazu gehört auch die Gewährleistung der Arbeit und ständigen Qualifizierung der Antidiskriminierungsbeauftragten.

5. Rechte der Betroffenen

Es ist das Recht aller betroffenen Personen, sich in Fällen von unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung, Mobbing, Stalking sowie sexualisierter Belästigung und Gewalt durch den Antidiskriminierungsbeauftragten beraten zu lassen.

Die betroffene Person wird dort unter Wahrung höchster Vertraulichkeit unterstützt und über Unterstützungen informiert.

Ist es der ausdrückliche Wille der betroffenen Person, zur Lösung der Probleme über beratende Gespräche hinaus weitere Schritte zu unternehmen, so werden diese mit dem Mitarbeitenden vereinbart und abgestimmt. In Absprache mit der beratenden Person können bei allen Gesprächen Vertrauenspersonen – auch aus dem außerbetrieblichen Umfeld – hinzugezogen werden.

Die Ansprechpartner:innen haben die Aufgabe, nach Kenntnis eines Vorfalls im Sinne dieser Richtlinien verantwortungsvoll und zeitnah:

- die betroffene Person zu unterstützen und zu beraten
- bei Einverständnis der betroffenen Person ggf. in getrennten oder gemeinsamen Gesprächen mit den beteiligten Personen den Sachverhalt festzustellen und zu dokumentieren
- bei Einverständnis der betroffenen Person diese zu allen Gesprächen und Besprechungen einschließlich Sitzungen der Personalabteilung zu begleiten, zu beraten und sie bei der Vertretung ihrer oder seiner Interessen zu unterstützen
- bei Einverständnis der betroffenen Person, einen Konfliktberater hinzuzuziehen.

Weiterhin steht es den Betroffenen frei, weitere interne und externe Beratungsstellen in Anspruch zu nehmen.

Die betroffene Person ist durch diese Richtlinie nicht gehindert, sondern dazu ermutigt, Rechtsbeistand Dritter zu suchen und eigenverantwortlich rechtliche Schritte einzuleiten.

Für betroffene Personen dürfen keine Nachteile erwachsen, wenn sie berechtigt Verstöße nach bekannt machen. Gleiches gilt bei einer Weigerung, Anweisungen auszuführen, die dieser Richtlinie zuwiderlaufen.

Die betroffene Person hat das Recht auf sofortigen Schutz. Bei unmittelbar akuter auf die Person bezogener Diskriminierung, Mobbing, Stalking sowie sexualisierter Belästigung und Gewalt sowie Gewalt ist diese berechtigt, die Situation zu verlassen, beispielsweise durch einen örtlichen Wechsel oder das Verlassen des Arbeitsortes für den Tag. Ebenso ist die unmittelbar betroffene Person berechtigt, die Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts und der Bezüge einzustellen, soweit dies zum Schutz erforderlich ist, wenn die Arbeitgeber:in keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zu deren Unterbindung ergreift. Vor der Einstellung der Tätigkeit muss die Personalabteilung informiert werden. § 273 BGB bleibt unberührt. Die betroffene Mitarbeiter:in hat den Wechsel des Arbeitsplatzes/-ortes aus zuvor genannten Gründen der Vorgesetzte:n mitzuteilen. Sollte die unmittelbare Vorgesetzte den Grund für den Wechsel des Arbeitsplatzes/-ortes und damit Ausgangspunkt der Diskriminierung, Belästigung, des Mobbing, Stalkings oder (sexualisierter) Gewalt sein, ist stattdessen die übergeordnete Führungskraft oder alternativ die Personalabteilung zu verständigen.



6. Maßnahmen und Verfahren in Konfliktfällen

Bei allgemeinen Konfliktfällen oder Fällen von Diskriminierung, Mobbing, Stalking sowie sexualisierter Belästigung und Gewalt ist je nach den konkreten Rahmenbedingungen und Schwere des Einzelfalles und unter Wahrung der Anonymitätswünsche und Schutzbedürfnisse der betroffenen Person vorzugehen.

- Hierzu können u.a. folgende Maßnahmen ergriffen werden:
- persönliches Gespräch mit der betroffenen Person
- persönliches Gespräch mit einer vorgesetzten Person, sofern diese nicht selbst Beschuldigte ist
- persönliches Gespräch mit der beschuldigten Person

Wenn die genannten Schritte erfolglos bleiben oder in den Augen der Antidiskriminierungsbeauftragten aufgrund der Schwere des Vorfalles als nicht ausreichend oder nicht geboten erscheinen, sind bei Einverständnis der betroffenen Person insbesondere folgende Maßnahmen zu prüfen:

- Durchführung eines regulierenden Gesprächs
- schriftliche Abmahnung
- ordentliche oder außerordentliche Kündigung
- Ausschluss von Nutzung der Räumlichkeiten
- Hausverbot

Die Schwere der Taten orientiert sich an dem subjektiven Empfinden der Antidiskriminierungsbeauftragten aus dem Erstgespräch mit der Betroffenen. Aus der Einschätzung der Antidiskriminierungsbeauftragten über die Belastung, unter der die Betroffene leidet, ergibt sich die Schwere der Tat.

Wir betrachten die Hinnahme der oben genannten Taten als Duldung und gehen dagegen entsprechend vor.

7. Beseitigung von mittelbaren Benachteiligungen

Alle geltenden Regelungen (Verträge, Arbeitsanweisungen, Musterarbeitsverträge, Dienstvereinbarungen usw.) werden daraufhin überprüft, ob sie Vorschriften bzw. Regelungen enthalten, die dieser Richtlinie inhaltlich oder sprachlich widersprechen und damit mittelbar Verhaltensweisen gem. Anlage 1 ermöglichen.

Wird festgestellt, dass eine Vorschrift bzw. Regelung eine Benachteiligung enthält, ohne dass diese nach den Vorschriften dieser Richtlinie gerechtfertigt ist, wirken alle Beteiligten dazu bei, diese Vorschriften bzw. Regelungen so zu ändern, dass die Benachteiligung beseitigt wird, ohne dass diese Änderung zu einer Schlechterstellung der Mitarbeitenden führt.

8. Vertraulichkeit/Datenschutz

Gemäß den Grundsätzen der Datensparsamkeit und Erforderlichkeit ist der Kreis der über den Vorgang informierten Personen so klein wie möglich zu halten. Vorbehaltlich anderslautender Regelungen sind alle an diesem Verfahren beteiligten Personen verpflichtet, die ihnen zugänglich gemachten personenbezogenen Daten vertraulich zu behandeln und nicht Dritten zugänglich zu machen, soweit die Übermittlung nicht durch diese Richtlinie oder eine andere Rechtsvorschrift geregelt wird oder alle Konfliktparteien hierzu ihr ausdrückliches Einverständnis gegeben haben.

Unterlagen, die von den Betroffenen zur Verfügung gestellt worden sind, sind ihnen zurück zu geben oder zu vernichten. Die Vernichtung von Unterlagen und Löschung von Daten hat den Sicherheitsstandards für sensible Datenträger zu entsprechen.

9. Netzwerke

Wir möchten auf die externe Webseite <https://www.proutatwork.de/aufklaerung/netzwerke/> verweisen, die eine Übersicht über alle in Deutschland tätigen Netzwerke und Organisationen zum Thema Inklusion, Diversität und Gleichberechtigung gibt, sowie auf <https://blacklivesmatter.com/>. An dieser Stelle unterstreichen wir, dass wir die Bildung unternehmensinternen Netzwerke und Selbsthilfegruppen für LGBTQ+ Gemeinschaften ausdrücklich unterstützen und fördern. Interessierte können sich jederzeit an unseren Antidiskriminierungsbeauftragten wenden.

10. Schlussbestimmungen und Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt am Tage nach ihrer Veröffentlichung in Kraft. Sie wird öffentlich zugänglich gemacht sowie allen neu eingestellten Beschäftigten ausgehändigt oder auf geeignete Weise zugänglich gemacht.



Unmittelbar nach Inkrafttreten sind alle notwendigen Schritte einzuleiten, um einen Antidiskriminierungsbeauftragten zu konstituieren. Die Richtlinie kann jederzeit unter Einhaltung einer Frist von 12 Monaten zum Monatsende für ungültig erklärt werden. Dies bedarf der Schriftform.

Anlage 1

Diskriminierung

Diskriminierung ist eine nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung von Personen oder Personengruppen, z.B. aufgrund:

- der nationalen, regionalen oder ethno-kulturellen Herkunft
- rassistischer Zuschreibung
- des Aussehens
- des Geschlechts
- der sexuellen Identität
- einer Behinderung
- einer Krankheit
- der sozialen Herkunft
- der religiösen und/oder weltanschaulichen Orientierung
- der politischen Gesinnung
- des Lebensalters.

In dieser Richtlinie wird unmittelbare und mittelbare Diskriminierung unterschieden.

Unmittelbare Diskriminierung: Eine Person oder Personengruppe erhält wegen eines bestimmten Merkmals eine weniger günstige Behandlung, als eine andere Person oder Personengruppe in einer vergleichbaren Situation.

Mittelbare Diskriminierung: Mittelbare Benachteiligungen sind scheinbar neutrale Verhaltensweisen, Vorschriften und Regelungen, die für alle gelten. In der Praxis wirken sich diese jedoch als Benachteiligung für bestimmte Gruppen aus. Hierunter sind auch strukturelle Diskriminierungen zu fassen. Diese liegen in der Struktur von Organisationen begründet, da diese auf patriarchalen, postkolonialen, rassistischen, homo- und transphoben, religiösen, ableistischen Strukturen und Konventionen beruhen, die einzelne Gruppen privilegiert und andere benachteiligt. So werden die Diskriminierung, der einen und die Bevorteilung der anderen Gruppe als normal und vorgegeben aufgefasst.

Besonders zu berücksichtigen sind Mehrfachdiskriminierungen, da diese in der Realität häufiger vorkommen. Hierbei werden Personen oder Personengruppen aufgrund mehrerer der o.g. Merkmale benachteiligt. Gerade diese Verwobenheit führt dann zu einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung.

Mobbing

Mobbing ist eine konfliktbelastete Kommunikation oder Handlung zwischen einzelnen oder mehreren Beteiligten, bei der die betroffene Person unterlegen ist oder sich unterlegen fühlt und von einer oder mehreren anderen Personen wiederholt und systematisch, oft über einen längeren Zeitraum, mit dem Ziel oder dem Effekt der Ausgrenzung direkt oder indirekt angegriffen und verletzt wird. Dazu gehört auch Cybermobbing. Mobbinghandlungen sind insbesondere das von einzelnen oder von einer Gruppe von Personen gemeinsam ausgehende systematische Diskriminieren, Schikanieren oder Anfeinden, welche negative Auswirkungen auf die sozialen Beziehungen, auf die Qualität der Berufs- und Lebenssituation, auf die Kommunikationsmöglichkeiten, auf die Gesundheit und/oder auf das soziale Ansehen einer Person oder Gruppe haben oder haben können. Mobbinghandlungen sind z.B.:

- systematisches Zurückhalten von arbeitsnotwendigen Informationen
- Desinformation
- Verleumdung von Personen oder Personengruppen
- Verbreiten von abträglichen bzw. negativen Gerüchten
- Drohungen und Erniedrigungen, insbesondere Androhung körperlicher oder psychischer Gewalt
- Beschimpfung, verletzende Behandlung, Hohn und Aggressivität
- unwürdige Behandlung wie z.B. die Zuteilung kränkender, gesundheitsschädlicher, unlösbarer, sinnloser oder gar keiner Aufgaben
- Belästigungen von Personen bis in die Privatsphäre
- systematisches Ausgrenzen einzelner Personen
- Lächerlich- oder Lustigmachen, z.B. über Behinderung oder Krankheit
- Lächerlich- oder Lustigmachen, z.B. über das Privatleben
- Anschweigen (sog. Totschweigen)



- Verweigerung oder Vorenthalten von Hilfsmitteln, die dem barrierefreien Arbeitsumfeld dienen (einschl. Weigerung, deren Beschaffung zeitnah auszuführen)

Stalking

Stalking ist das willentliche und wiederholte, beharrliche Verfolgen oder Belästigen einer Person, deren physische oder psychische Unversehrtheit dadurch unmittelbar, mittelbar oder langfristig bedroht und geschädigt werden kann (vgl. § 238 StGB). Stalking-Handlungen sind insbesondere:

- unerwünschte, häufige Kontakte (persönlich, per Telefon, Brief oder E-Mail)
- Unerwünschter Aufenthalt in der Nähe, einschließlich Hinterherlaufens oder -fahrens

Sexualisierte Belästigung und Gewalt

Die Definition dieser Begriffe orientiert sich an den bereits bestehenden gesetzlichen Regelungen.

§ 3 (4) Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung (...), wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.