

Richtlinie zum Schutz vor Belästigung und Mobbing

1. Zweck

Unsere Organisation setzt sich aus brillanten Menschen zusammen. Jede und jeder von uns ist einzigartig, sei es in Bezug auf unseren Hintergrund, unsere persönlichen Eigenschaften, unsere Erfahrung, unsere Fähigkeiten oder unsere Motivationen. Und wir schätzen unsere Mitarbeitenden für ihre Unterschiede, die sie in die Arbeit einbringen.

Die Förderung einer inklusiven Kultur trägt dazu bei, dass jeder von uns von einem größeren Spektrum dieser unterschiedlichen Perspektiven, Erfahrungen und Fähigkeiten profitiert. Wir glauben, dass dies für uns alle ein positiveres und produktiveres Arbeitsumfeld schafft.

Diese Richtlinie dient zur Unterstützung dieser inklusiven Kultur und:

- formuliert unsere Verpflichtung zu Gleichbehandlung, Vielfalt und Inklusion und legt dar, wie wir diese Verpflichtung in die Praxis umsetzen.
- erläutert die Verhaltensweisen, die wir von unseren Mitarbeitenden erwarten, um diese Verpflichtung zu unterstützen.
- legt die wichtigsten Schritte dar, durch die wir unsere Kultur so inklusiv wie möglich gestalten.

Geltungsbereich

Diese Richtlinie gilt für alle Personen, die für uns arbeiten. Dazu gehören nicht geschäftsführende Direktoren und Direktorinnen, Mitarbeitende, Auftragnehmer, Freiwillige, Praktikanten und Praktikantinnen und Auszubildende. Die Richtlinie bezieht sich auch auf Bewerberinnen und Bewerber und ist für alle Phasen des Arbeitsverhältnisses relevant.

2. Unsere Verpflichtung Ihnen gegenüber

Wir sind davon überzeugt, dass eine Kultur der Gleichbehandlung, Vielfalt und Inklusion nicht nur unserer Organisation zugutekommt, sondern auch das Wohlergehen unserer Mitarbeitenden fördert und ihnen ermöglicht, besser zu arbeiten, weil sie sie selbst sein können und sich zugehörig fühlen.

Wir verpflichten uns dazu, ein Arbeitsumfeld zu fördern, das auf Würde, Vertrauen und Respekt basiert und frei von Diskriminierung, Belästigung, Mobbing oder Repressalien ist.

Wir stellen sicher, dass unsere Verfahren für Recruiting, Beförderung und Mitarbeiterbindung Menschen aufgrund folgender Eigenschaften nicht benachteiligen:

- Behinderung
- Geschlecht, Geschlechtsidentität oder Geschlechtsumwandlung
- Familienstand
- ethnische oder nationale Herkunft bzw. Nationalität
- Religion oder Weltanschauung
- sexuelle Orientierung
- Alter
- zivilrechtliche Partnerschaft
- Schwangerschaft und Mutterschaft
- Vaterschaft
- Bildungshintergrund
- sozioökonomischer Hintergrund
- Betreuungsaufgaben
- Teilzeitstatus
- befristeter Status

Richtlinie zum Schutz vor Belästigung und Mobbing

3. Was wir von Ihnen erwarten

Einer unserer Unternehmenswerte ist die Vielfalt – wir sind uns bewusst, wie wichtig es ist, unsere Kultur und Praktiken durch unterschiedliche Meinungen, Fähigkeiten und Menschen zu stärken, zu verbessern und zu bereichern.

Wir erwarten von Ihnen und von allen unseren Mitarbeitenden, dass sie persönlich die Verantwortung für die Beachtung, Aufrechterhaltung, Förderung und Anwendung dieser Richtlinie übernehmen. Unsere Kultur entsteht im täglichen Umgang miteinander, daher sind wir alle dafür verantwortlich, das richtige Umfeld zu schaffen.

Die Entwicklung einer solchen Kultur ist kein Zufall, sondern erfordert kontinuierliches Engagement und Pflege. Die Realität sieht so aus, dass wir in einer Welt leben, in der Unterschiede (sei es in Bezug auf Geschlecht, sexuelle Orientierung, ethnische Herkunft oder andere Aspekte) oft zu Vorurteilen, Herausforderungen und Barrieren führen, mit denen andere vielleicht nicht konfrontiert sind. Und je mehr unterschiedliche Aspekte eine Person mitbringt, desto mehr kann sich dieser Effekt verstärken.

Wir erwarten von Ihnen, dass Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen und Dritte (einschließlich Kunden, Lieferanten, Auftragnehmern, Leihpersonal, Berater, Bewerberinnen und Bewerber und Besucher) fair und mit Würde, Vertrauen und Respekt behandeln. Manchmal kann dies bedeuten, unterschiedliche Ansichten und Standpunkte zuzulassen und anderen Raum für ihre Beiträge zu geben.

Indem Sie diese Werte verinnerlichen und unangemessene Äußerungen oder Arbeitsweisen konstruktiv hinterfragen, können Sie uns helfen, eine wirklich inklusive Kultur am Arbeitsplatz zu schaffen und zu erhalten.

Der Umgang mit Kolleginnen und Kollegen (einschließlich derzeitiger und ehemaliger Mitarbeitenden) oder Dritten muss frei von jeglicher Form von Diskriminierung, Belästigung, Repressalien oder Mobbing sein. Dies gilt am Arbeitsplatz, außerhalb des Arbeitsplatzes (beim Umgang mit Kunden, Lieferanten oder anderen berufsbezogenen Kontakten bzw. während eine Arbeitsuniform getragen wird) und auf beruflichen Reisen oder Veranstaltungen, einschließlich gesellschaftlicher Events. Sollte sich herausstellen, dass Mitarbeitende einen Akt der Diskriminierung, Belästigung, Repressalien oder des Mobblings begangen, genehmigt oder geduldet haben, werden wir Maßnahmen gegen diese Personen ergreifen, einschließlich (für alle, auf die dies zutrifft) im Rahmen unseres Disziplinarverfahrens.

Sie sollten sich darüber im Klaren sein, dass Sie persönlich für Diskriminierung und Belästigung haftbar gemacht werden können.

4. Definitionen

Diskriminierung

Das Gleichstellungsgesetz im Vereinigten Königreich (Equality Act) von 2010 verbietet Diskriminierung aufgrund bestimmter geschützter Merkmale. Diese sind:

- Behinderung
- Geschlecht
- Geschlechtsumwandlung
- Familienstand oder zivilrechtliche Lebenspartnerschaft
- Ethnische Herkunft;
- Religion oder Weltanschauung

Richtlinie zum Schutz vor Belästigung und Mobbing

- sexuelle Orientierung
- Alter
- Schwangerschaft und Mutterschaft

Diskriminierung kann absichtlich oder unabsichtlich sein und direkt, indirekt, durch Assoziierung oder durch Wahrnehmung erfolgen. Zudem gibt es zwei spezielle Arten von Diskriminierung, die nur für Menschen mit Behinderung gelten: „Diskriminierung aufgrund einer Behinderung“ und das „Versäumnis, angemessene Anpassungen vorzunehmen“.

Diskriminierung ist nicht immer offensichtlich und kann subtil und unbewusst sein. Dies ergibt sich aus den allgemeinen Annahmen einer Person bezüglich Fähigkeiten, Interessen und Eigenschaften einer bestimmten Gruppe, die die Art und Weise beeinflussen, wie sie diese Menschen behandelt (bekannt als „unbewusste Voreingenommenheit“). Solche Annahmen oder Vorurteile können dazu führen, dass Menschen Anforderungen stellen oder Bedingungen vorgeben, die Angehörige bestimmter Gruppen benachteiligen.

Beispiele hierfür sind:

- Mitarbeitende auf der Grundlage stereotyper Annahmen bestimmten Arbeitsbereichen zuweisen, ohne jeweils die besonderen Eigenschaften und Fähigkeiten der Person zu berücksichtigen.
- Einstellung oder Beförderung von Personen in bestimmten Funktionen aufgrund von Annahmen über die Reaktionen oder Vorlieben anderer Mitarbeitenden oder Kunden.
- Anwendung unterschiedlicher Standards für verschiedene Gruppen von Mitarbeitenden zur Leistungsbeurteilung.

Arten von Diskriminierung gemäß Gleichstellungsgesetz im Vereinigten Königreich (Equality Act) von 2010

- **Direkte Diskriminierung:** Personen aufgrund eines geschützten Merkmals gegenüber anderen Personen zu benachteiligen, die dieses Merkmal nicht aufweisen (z. B. die Entscheidung, eine Person aufgrund ihrer Behinderung und Ihrer Annahme, dass sie nicht ins Team passt, nicht einzustellen).
- **Indirekte Diskriminierung:** Wenn für alle geltende Bestimmungen, Kriterien oder Praktiken Menschen mit einem bestimmten geschützten Merkmal gegenüber Menschen ohne dieses Merkmal benachteiligen, es sei denn, es gibt einen guten Grund, der dies rechtfertigt. Ein Beispiel ist die Einführung einer Vorschrift, wonach alle Mitarbeitenden um 18 Uhr Feierabend machen müssen. Es ist anzunehmen, dass weibliche Beschäftigte, die statistisch gesehen den größeren Teil der Kinderbetreuung übernehmen, benachteiligt werden könnten, wenn die neuen Arbeitszeiten sie daran hindern, ihre Kinder von der Schule oder vom Kindergarten abzuholen.
- **Belästigung:** Dazu gehören sexuelle Belästigung und andere unerwünschte Verhaltensweisen im Zusammenhang mit einem bestimmten geschützten Merkmal, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde einer Person verletzt wird oder die zu einem Umfeld beitragen, das von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes ist.
- **Repressalien:** Vergeltungsmaßnahmen gegen eine Person, die sich über Diskriminierung oder Belästigung beschwert hat oder die Beschwerde einer anderen Person unterstützt hat. Dies gilt auch für den Fall, dass eine Person fälschlicherweise glaubt, dass die schikanierte Person dies getan hat.
- **Diskriminierung durch Assoziierung:** Eine Person zu benachteiligen, weil sie mit einer Person assoziiert wird, die ein geschütztes Merkmal aufweist, z. B. weil ihr Partner transsexuell ist.
- **Diskriminierung durch Wahrnehmung:** Eine Person zu benachteiligen, weil Sie annehmen, dass sie ein geschütztes Merkmal aufweist, auch wenn dies nicht der Fall ist, z. B. eine Person nicht zu befördern, weil Sie sie irrtümlich für homosexuell halten.
- **Diskriminierung aufgrund einer Behinderung:** Eine Person im Zusammenhang mit ihrer Behinderung zu benachteiligen und wenn eine solche Behandlung nicht gerechtfertigt ist. Beispiele hierfür sind:

Richtlinie zum Schutz vor Belästigung und Mobbing

Entlassung oder Nichtzahlung einer Prämie aufgrund einer behinderungsbedingten Abwesenheit einer Person.

- **Versäumnis, angemessene Anpassungen vorzunehmen:** Arbeitgeber sind gesetzlich verpflichtet, angemessene Anpassungen vorzunehmen, um sicherzustellen, dass eine Person mit Behinderung durch die Beschäftigung oder die Räumlichkeiten des Arbeitgebers nicht wesentlich benachteiligt wird. Die Nichteinhaltung dieser Pflicht ist rechtswidrig. Beispiele für angemessene Anpassungen sind: Übertragung eines Teils der Aufgaben der Person mit Behinderung an ein Teammitglied, Änderung der Arbeitszeiten oder des Arbeitsortes, Anpassung der Verfahren zur Beurteilung von Bewerberinnen und Bewerbern und Änderung von Disziplinar- und Beschwerdeverfahren.

Weitere Informationen über unser Verfahren zur Meldung von Belästigung finden Sie in unserer Richtlinie zum Schutz vor Belästigung und Mobbing.

Mobbing

Es gibt keine gesetzliche Definition von Mobbing. Wir betrachten es jedoch als ein Verhalten, das beleidigend, einschüchternd oder böswillig ist oder ein Machtmissbrauch darstellt, und das in der Regel andauert und die diesem Verhalten ausgesetzte Person untergräbt, demütigt oder verletzt.

Mobbing kann körperliches, verbales oder nonverbales Verhalten sein. Dies muss nicht unbedingt von Angesicht zu Angesicht geschehen, sondern kann auch per E-Mail, Telefon, online oder über soziale Medien geschehen. Mobbing kann am Arbeitsplatz oder außerhalb des Arbeitsplatzes auftreten.

Wenn sich das Mobbing auf ein geschütztes Merkmal einer Person bezieht, kann es auch eine Belästigung darstellen und ist daher rechtswidrig. Weitere Informationen über unser Verfahren zur Meldung von Belästigung finden Sie in unserer Richtlinie zum Schutz vor Belästigung und Mobbing.

5. Chancengleichheit

Recruiting

Wir ergreifen angemessene und geeignete Maßnahmen, um Bewerbungen von möglichst vielen verschiedenen Personen zu fördern.

Wer eine Entscheidung beim Recruiting trifft, darf in keiner Weise diskriminieren. Alle Entscheidungsträger sollten sich selbst und die anderen Mitglieder des Auswahlgremiums hinterfragen, um sicherzustellen, dass Stereotype, unbewusste Voreingenommenheit oder Vorurteile bei Recruitingentscheidungen keine Rolle spielen.

Wir sind gesetzlich verpflichtet, dafür zu sorgen, dass alle Mitarbeitenden berechtigt sind, in dem Land, in dem sie sich befinden, legal zu arbeiten. Annahmen zum Einwanderungsstatus sollten nicht aufgrund des Aussehens oder der scheinbaren Staatsangehörigkeit angestellt werden. Alle potenziellen Mitarbeitenden müssen unabhängig von ihrer Staatsangehörigkeit in der Lage sein, vor Antritt des Arbeitsverhältnisses Originaldokumente (z. B. Reisepass oder Geburtsurkunde) vorzulegen, um die geltenden Einwanderungsvorschriften zu erfüllen. Eine Liste der zulässigen Dokumente erhalten Sie beim Team für Talentakquise.

Um sicherzustellen, dass diese Richtlinie wirksam funktioniert, und um Gruppen zu identifizieren, die in unserer Organisation unterrepräsentiert oder benachteiligt sein könnten, erfassen wir im Rahmen des Recruitings die ethnische Zugehörigkeit, das Geschlecht, eventuelle Behinderungen, die sexuelle Orientierung, die Religion und das Alter der Bewerberinnen und Bewerber. Die Bereitstellung dieser Informationen ist freiwillig und wirkt sich nicht nachteilig auf die Einstellungschancen einer Person oder auf andere Entscheidungen im Zusammenhang mit

Richtlinie zum Schutz vor Belästigung und Mobbing

ihrer Beschäftigung aus. Die Informationen werden aus den Bewerbungen entfernt, bevor sie in die engere Wahl kommen, und in anonymisierter Form ausschließlich für die in dieser Richtlinie genannten Zwecke aufbewahrt. Die Analyse dieser Daten hilft uns, geeignete Maßnahmen zur Vermeidung von Diskriminierung und zur Verbesserung von Gleichbehandlung und Vielfalt zu ergreifen.

Inklusion von Menschen mit Behinderungen

Einstellung von Menschen mit einer Behinderung

Das für die Talentakquise zuständige Team berücksichtigt Behinderungen bereits im Vorfeld einer Recruitingkampagne, so dass Stellenanzeigen, Bewerbungsformulare und -beurteilungen, Vorkehrungen für Vorstellungsgespräche, Stellenbeschreibungen und Mitarbeiterspezifikationen sowie Auswahlkriterien angemessen und so inklusiv wie möglich sind. Die Stellenanzeigen sollten keine Stereotype oder Formulierungen enthalten, die bestimmte Gruppen von einer Bewerbung abhalten könnten. Sie sollten eine kurze Erklärung zur Chancengleichheit und zu unserer Verpflichtung für Vielfalt, Gerechtigkeit und Inklusion am Arbeitsplatz enthalten. Eine Kopie dieser Richtlinie wird auf Anfrage zur Verfügung gestellt.

Wir fragen Bewerberinnen und Bewerber von Anfang an, ob sie angemessene Anpassungen des Recruitingverfahrens benötigen, z. B. die Gewährleistung eines einfachen Zugangs zu den Räumlichkeiten für ein Vorstellungsgespräch.

Bewerberinnen und Bewerber sollten keine Fragen gestellt werden, die auf eine Diskriminierung aufgrund eines geschützten Merkmals schließen lassen könnten. So sollten Bewerberinnen beispielsweise nicht gefragt werden, ob sie schwanger sind oder Kinder planen.

Bewerberinnen und Bewerber sollten nicht nach ihrer Gesundheit oder Behinderung gefragt werden, bevor ein Stellenangebot gemacht wird. Es gibt begrenzte Ausnahmen, die nur mit Zustimmung des People-Teams genutzt werden sollten. Zum Beispiel:

- Notwendige Fragen zur Feststellung, ob Bewerberinnen und Bewerber einen wesentlichen Teil der Arbeit ausführen können (vorbehaltlich angemessener Anpassungen).
- Fragen zur Feststellung, ob Bewerberinnen und Bewerber geeignet sind, an einer Beurteilung teilzunehmen, oder ob bei einem Vorstellungsgespräch oder einer Beurteilung angemessene Anpassungen erforderlich sind.
- Positive Maßnahmen zur Einstellung von Menschen mit Behinderungen.
- Überwachung der Chancengleichheit (die nicht Teil des Auswahl- oder Entscheidungsprozesses ist).

Gegebenenfalls können Stellenangebote von einer zufriedenstellenden ärztlichen Untersuchung abhängig gemacht werden.

Über Behinderung sprechen

Wir verstehen, dass es manchen Menschen schwerfällt, über ihre Behinderungen zu sprechen, und dass eine Behinderung unsichtbar sein kann.

Psychologische Sicherheit, d. h. das Gefühl, über Erfahrungen sprechen zu können, ohne negative Folgen befürchten zu müssen, ist für die Inklusion von Menschen mit Behinderungen von größter Bedeutung. Dies ist jedoch nur möglich, wenn wir Menschen mit Würde, Vertrauen und Respekt begegnen, und wir erwarten von allen, dass sie sich an diese Werte halten.

Richtlinie zum Schutz vor Belästigung und Mobbing

Wir dulden keine behindertenfeindliche Sprache in unserer Organisation. Behindertenfeindliche Sprache ist eine negative, unangemessene oder beleidigende Sprache gegenüber Menschen mit einer Behinderung und kann die Form von Witzen oder „Scherzen“ annehmen. Wenn Sie eine solche Sprache verwenden, werden wir Maßnahmen gegen Sie ergreifen, einschließlich (für alle, auf die dies zutrifft) im Rahmen unseres Disziplinarverfahrens.

Angemessene Anpassungen

mitzuteilen, damit wir Sie unterstützen können, indem wir z. B. angemessene Anpassungen in unseren Räumlichkeiten, bei Aspekten Ihrer Rolle oder bei unseren Arbeitsverfahren vornehmen.

Wenn Sie aufgrund Ihrer Behinderung bei der Arbeit auf Schwierigkeiten stoßen, wenden Sie sich bitte an Ihre Führungskraft oder an das People-Team, um mögliche angemessene Anpassungen zu besprechen, die solche Schwierigkeiten lindern oder minimieren können. Es kann sein, dass wir Ihre Bedürfnisse mit Ihnen besprechen müssen, damit Sie die richtige Unterstützung bekommen.

Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge

Teilzeitbeschäftigte und befristet Beschäftigte sollten genauso behandelt werden wie vergleichbare Vollzeitbeschäftigte oder unbefristet Beschäftigte und nicht weniger günstige Bedingungen erhalten (gegebenenfalls anteilig), es sei denn, eine unterschiedliche Behandlung ist gerechtfertigt.

Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses

Wir stellen sicher, dass die Entlassungskriterien und -verfahren fair und objektiv sind und weder direkt noch indirekt diskriminierend wirken. Wir stellen auch sicher, dass Disziplinarverfahren und -strafen ohne Diskriminierung angewandt werden, unabhängig davon, ob sie zu disziplinarischen Verwarnungen, Entlassungen oder anderen Disziplinarmaßnahmen führen.

Schulungen

Alle neuen Mitarbeitenden müssen im Rahmen ihres Onboardings an Schulungen zu Gleichbehandlung, Vielfalt und Inklusion teilnehmen. Neue Mitarbeitende müssen bestätigen, dass sie diese Richtlinie sowie die Richtlinie zum Schutz vor Belästigung und Mobbing gelesen und verstanden haben und sich daran halten werden. Alle derzeitigen Mitarbeitenden müssen mindestens einmal jährlich an einer Schulung zu Gleichbehandlung, Vielfalt und Inklusion teilnehmen.

Überwachung und Überprüfung

Wir analysieren die Daten zu Vielfalt und Inklusion (in Übereinstimmung mit unseren Datenschutzverpflichtungen) laufend, um die Auswirkungen dieser Richtlinie und unserer Strategie für Gleichbehandlung, Vielfalt und Inklusion zu bewerten.

Verstöße gegen diese Richtlinie

Verstöße gegen diese Richtlinie werden streng geahndet und im Rahmen unseres Disziplinarverfahrens behandelt. Schwere Fälle von vorsätzlicher Diskriminierung und Repressalien können als grobes Fehlverhalten gewertet werden und zur Entlassung führen.

Richtlinie zum Schutz vor Belästigung und Mobbing

Wenn Sie der Meinung sind, dass Sie unter Belästigung, Mobbing oder Diskriminierung erlitten haben, oder Zeuge davon wurden, wie eine andere Person am Arbeitsplatz belästigt bzw. gemobbt oder diskriminiert wurde, können Sie die Angelegenheit im Rahmen unseres Beschwerdeverfahrens oder unserer Richtlinie zum Schutz vor Belästigung und Mobbing ansprechen. Beschwerden werden vertraulich behandelt und in geeigneter Weise untersucht.

Mitarbeitende, die sich über Diskriminierung beschweren oder diese melden, dürfen nicht schikaniert werden oder Vergeltungsmaßnahmen erleiden. Wenn Sie der Meinung sind, dass Sie aufgrund einer Beschwerde oder einer Anzeige wegen Diskriminierung schikaniert wurden, oder Zeuge davon wurden, wie eine andere Person am Arbeitsplatz schikaniert wurde, sollten Sie dies im Rahmen unseres Beschwerdeverfahrens ansprechen.

Wir ermutigen dazu, alle Arten von potenzieller Diskriminierung zu melden, da dies dazu beiträgt, dass die Grundsätze der Vielfalt, Gleichbehandlung und Inklusion am Arbeitsplatz eingehalten werden. Wenn Sie jedoch in böser Absicht eine falsche Behauptung aufstellen oder wissen, dass sie unwahr ist, wird dies als Fehlverhalten gewertet und im Rahmen unseres Disziplinarverfahrens geahndet.

Diese Richtlinie kann jederzeit im Einklang mit den Praktiken und Anforderungen des Unternehmens geändert werden. Sie wird zudem regelmäßig überprüft und entsprechend den Änderungen der einschlägigen Rechtsvorschriften aktualisiert.