



Richtlinie „Gleichbehandlung & Menschenrechte“

Schutz vor Benachteiligungen nach dem Allg. Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

und

Achtung der Menschenrechte nach der Charta der Menschenrechte (*Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen*) sowie der Kernarbeitsnormen der internationalen Arbeitsorganisation (ILO)

Präambel

Wir, die Erfurter Malzwerke GmbH, verstehen uns als Unternehmen, für das sich ein großes Potential aus dem Zusammentreffen von Menschen unterschiedlicher Herkunft und unterschiedlicher Biografien ergibt. Uns ist daran gelegen diese Vielfalt zu ermöglichen, zu fördern und zu nutzen. Dafür ist eine Kultur des wertschätzenden Miteinanders und des respektvollen Verhaltens eine wesentliche Grundlage.

Wir legen Wert darauf, dass in unserem Unternehmen keine Person aufgrund des Geschlechts, der ethnischen oder sozialen Herkunft, des Alters, einer Behinderung, der sexuellen Orientierung, der Religion, der Weltanschauung oder aufgrund körperlicher und verhaltensbedingter Besonderheiten benachteiligt wird.

Wir fördern eine Kultur des Hinsehens, die auf einem respektvollen Umgang miteinander basiert. Am Arbeitsplatz wird auf Fairness, Gleichbehandlung, wertschätzende Kommunikation und partnerschaftliches Verhalten aller Mitarbeiter, auch bei Konflikten, Wert gelegt. Die Persönlichkeit jeder/jedes Einzelnen ist zu respektieren und deren/dessen Würde zu achten. Verhaltensweisen, die darauf abzielen, andere in ihrer Persönlichkeit zu verletzen sind zu unterlassen. Mit dieser Richtlinie wird eine Voraussetzung geschaffen, um Belästigung, Diskriminierung und Gewalt, Stalking oder Mobbing vorzubeugen. Die Richtlinie dient dem Abbau und der Prävention von Benachteiligung jeglicher Art.

§ 1 Geltungsbereich

(1) Die Richtlinie gilt für alle Mitarbeiter*innen der Erfurter Malzwerke GmbH während der Ausübung des Dienstes, auch gegenüber Dritten.

(2) Sie findet auch Anwendung bei Belästigung, Diskriminierung und Gewalt, bei Stalking oder Mobbing von Dritten bzw. gegen Dritte auf dem Gelände der Erfurter Malzwerke GmbH, wenn mindestens eine beteiligte Person zum Personenkreis nach Absatz 1 gehört.

§ 2 Grundsätze

(1) Die vorliegende Richtlinie hat das Ziel, das Bewusstsein und die Aufmerksamkeit für Formen von Ungleichbehandlung in unserem Unternehmen zu schärfen, Maßnahmen zur Prävention zu treffen sowie allen Mitarbeiter*innen Hilfe bei Übergriffen zu bieten.

(2) Die Richtlinie soll dazu beitragen, vorbeugende Maßnahmen gegen Benachteiligungen aus Gründen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu treffen. Insbesondere soll sexueller und rassistischer Belästigung, Diskriminierung, Mobbing oder Stalking sowie psychischer und physischer Gewalt am Studien- oder Arbeitsplatz wirksam begegnet werden. Derartige Verhaltensweisen sind rechtswidrig.



(3) Alle Mitarbeiter*innen der Erfurter Malzwerke GmbH, insbesondere solche mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben sind in ihrem Aufgabenbereich aufgrund ihrer Fürsorgepflicht dafür verantwortlich, dass insbesondere sexuelle und rassistische Belästigung, Diskriminierung und Gewalt unterbleiben bzw. beseitigt und als Rechtsverletzung behandelt werden. Sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Gewalt unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen, evtl. unter Androhung persönlicher oder beruflicher Nachteile, werden dabei als besonders schwerwiegend gewertet.

(4) Betroffene sollen ermutigt werden, ihre Rechte wahrzunehmen und über erlebte Fälle von Belästigung, Diskriminierung und Gewalt, Stalking oder Mobbing zu berichten, sich beraten zu lassen und zu beschweren.

§ 3 Begriffsbestimmung

Die Begriffsbestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) einschließlich der darauf basierenden Rechtsprechung gelten für die Anwendung dieser Richtlinie entsprechend. Die nachfolgend genannten Definitionen dienen der Ergänzung.

(1) Sexuelle oder rassistisch motivierte Belästigung und Gewalt

1. Sexuelle oder rassistische Belästigung am Studien- oder Arbeitsplatz ist jedes sexuell oder rassistisch bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten und Studierenden verletzt, insbesondere, wenn ein von Einschüchterung, Anfeindung, Erniedrigung, Entwürdigung oder Beleidigung gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Sexuelle oder rassistische Belästigung sind abfällige oder abwertende Bemerkungen, Gesten oder Darstellungen sexuellen oder rassistischen Inhalts, das unerwünschte Zeigen und sichtbare Anbringen von pornografischen oder rassistischen Darstellungen sowie das Kopieren, Anwenden und Nutzen obszöner, sexuell herabwürdigender oder rassistischer Internetseiten innerhalb oder im Zusammenhang mit der IT-Infrastruktur des Unternehmens, die die Würde von Personen verletzen.

2. Sexuelle oder rassistische Belästigung, Diskriminierung oder ein die Würde von Personen verletzendes Verhalten kann verbal, nonverbal und/oder physischer Natur sein.

3. Sexuelle Gewalt im engeren Sinn umfasst alle Formen von unerwünschten sexuellen Annäherungsversuchen und Körperkontakten, exhibitionistischen Handlungen sowie das Nötigen zu sexuellen Praktiken bis hin zur Vergewaltigung.

(2) Diskriminierung

Eine Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person aufgrund eines in der Präambel genannten Merkmals eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine vergleichbare Person, die das Merkmal nicht aufweist. Jede Form der Benachteiligung, Nichtbeachtung, Geringschätzung, Herabsetzung, des Ausschlusses oder unzulässiger Ungleichbehandlung von einzelnen Menschen oder Gruppen aufgrund von tatsächlichen oder zugeschriebenen gruppenspezifischen Merkmalen ist diskriminierend.

(3) Stalking

Stalking bezeichnet das beabsichtigte und wiederholte Verfolgen und Belästigen einer Person, so dass ihre Lebensgestaltung schwerwiegend beeinträchtigt oder sogar ihre Sicherheit bedroht wird.

Handwritten signature and date: 2.09.21



Stalking besteht in der Regel aus einer Reihe von Handlungen, wie Beleidigung, üble Nachrede, Verleumdung, Sachbeschädigung, Nötigung und Körperverletzung, die über einen längeren Zeitraum begangen werden. Stalking zeigt sich in vielfältigen Formen, beispielsweise in:

- unerwünschten Telefonanrufen, SMS, Nachrichten auf dem Anrufbeantworter
- E-Mails zu allen Tages- und Nachtzeiten
- Manipulationen von öffentlichen Plattformen und in sozialen Netzwerken
- unerwünschter Anwesenheit sowie Verfolgen und Auflauern, z.B. vor der Wohnung, dem Arbeitsplatz oder dem Studienplatz
- Bestellungen von Warensendungen im Namen des Opfers
- Falschbeschuldigungen
- unerwünschten Aufmerksamkeiten (wie z.B. unerwünschten »Liebesbekundungen« oder Geschenken)
- Ausfragen des Bekanntenkreises.

(4) Mobbing

Unter Mobbing ist systematisches und wiederholtes Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren zu verstehen mit dem Ziel oder der Konsequenz, dass die betroffene Person verunsichert, herabgewürdigt, aus dem Studien- oder Arbeitsumfeld ausgegrenzt oder in sonstiger Weise ein durch Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Mobbing kann sich u.a. in folgenden Handlungen zeigen:

- Verbreitung von Gerüchten / Rufschädigung
- Beleidigungen, ehrverletzende und demütigende Behandlung
- Bedrohungen, Nötigungen, Demütigungen vor Anderen
- Handgreiflichkeiten bis zu direkter Gewalt; sowie in folgenden jeweils ungerechtfertigten verbalen, nonverbalen oder tätlichen Verhaltensweisen
- systematisches Zurückhalten von arbeits- bzw. betriebsrelevanten Informationen
- Verweigerung von arbeitsrelevanten Kontakten
- Ausschluss aus Gesprächen
- Zuweisung sinnloser, kränkender, unlösbarer oder gesundheitsschädigender Aufgaben bzw. die Nichtübertragung von Aufgaben durch Personen mit Leitungs- oder Betreuungsfunktion
- absichtliches Herbeiführen von Stress.

§ 4 Sanktionen

Benachteiligungen im Sinne des §3 stellen Verletzungen der Persönlichkeitsrechte dar. Sie sind arbeitsrechtlich, dienstrechtlich oder ordnungsrechtlich zu ahnden. Darüber hinaus können sie Straftatbestände erfüllen.

§ 5 Sensibilisierung und Prävention

(1) Die Erfurter Malzwerke GmbH ergreifen vorbeugende Maßnahmen, um ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu schaffen und Belästigung, Diskriminierung und Gewalt sowie Stalking oder Mobbing am Arbeits- oder Studienplatz zu verhindern.

Handwritten signature and date:
02.08.21



(2) Mitarbeiter*innen der Erfurter Malzwerke mit Personalverantwortung und/oder mit Leitungs-, Ausbildungs- und Qualifizierungsfunktionen in Lehre, Forschung, Verwaltung und Selbstverwaltung haben die Pflicht,

1. durch ihr Verhalten und geeignete präventive Maßnahmen dazu beizutragen, dass der wertschätzende und diskriminierungsfreie Umgang miteinander gefördert und die Integrität aller Beschäftigten respektiert wird,
2. dafür Sorge zu tragen, dass Abhängigkeitsverhältnisse am Arbeitsplatz nicht ausgenutzt werden,
3. Beschwerden über und Hinweisen auf Fälle von Belästigung, Diskriminierung und Gewalt, Mobbing oder Stalking nachzugehen, Betroffene zu beraten und zu unterstützen bzw. ihnen entsprechende Hilfe zu vermitteln.

§ 6 Ansprechpersonen

(1) Betroffene werden ermutigt, sich aktiv gegen Belästigung, Diskriminierung und Gewalt, Stalking oder Mobbing zu wehren.

(2) Die betroffene Person hat das Recht, sich persönlich oder vertreten durch eine Person ihres Vertrauens, an eine zuständige Stelle zu wenden, um sich beraten zu lassen oder sich zu beschweren.

(3) Eine vorgebrachte Beschwerde oder der Bericht bzw. die Beratung gemäß § 2 Absatz 4 dürfen nicht zu Benachteiligungen des/der Beschwerdeführenden und/oder des/der Betroffenen führen. Die Inhalte eines Informations- und Beratungsgesprächs sind vertraulich zu behandeln.

§ 7 In-Kraft-Treten

Diese Richtlinie tritt sofort in Kraft.

Erfurt, 01. Juli 2021

Volker Riechers
Geschäftsführer

Christoph Bethge
Geschäftsführer