

Über unsere Antidiskriminierungsrichtlinie der Schlaadt Unternehmensgruppe

Der Code of Conduct ist Ausdruck unserer gemeinsamen Werte und Grundprinzipien. Selbst wenn der Verhaltenskodex nicht für jede Situation eine Lösung bietet, enthält er dennoch wichtige Informationen und Leitplanken für alle Mitarbeitenden, um regelkonform, integer und ethisch korrekt zu handeln. Konkrete Regeln und Vorschriften für einzelne Situationen und Sachverhalte im beruflichen Umfeld sind durch entsprechende Gruppenrichtlinien und -vereinbarungen der Schlaadt Unternehmensgruppe eindeutig formuliert.

Diese Richtlinien und Vereinbarungen sind uneingeschränkt für alle Mitarbeitenden der SCHLAADT Unternehmensgruppe gültig und bindend.

Mitarbeitende, die sich nicht an diese Regelungen halten, müssen mit entsprechenden Konsequenzen rechnen. Unser Code of Conduct fasst die für uns wesentlichen Grundsätze und Regeln zusammen. Er belegt den Anspruch, den wir an uns selbst und unsere Geschäftspartnerinnen und -partner sowie Stakeholder stellen.

Er gilt für alle Unternehmen, Mitarbeitenden, Führungskräfte sowie Geschäftsführungsmitglieder der SCHLAADT Unternehmensgruppe

Antidiskriminierungsrichtlinie der Schlaadt Unternehmensgruppe

Gliederung

- Präambel
- § 1 Ziele
- § 2 Anwendungsbereich
- § 3 Begriffsbestimmungen
- § 4 Diskriminierungsverbot
- § 5 Präventive und strukturelle Maßnahmen
- § 6 Beschwerderecht und Beschwerdestelle
- § 7 Maßnahmen und Sanktionen
- § 8 Berichtswesen
- § 9 Inkrafttreten

Präambel

Die Schlaadt Unternehmensgruppe fördert die gleichberechtigte Zusammenarbeit ihrer Mitarbeitenden und Angehörigen auf allen Funktionsebenen. Sie legt Wert auf eine vertrauensvolle Zusammenarbeit und auf einen respektvollen und wertschätzenden Umgang. Alle Mitarbeitenden der Schlaadt Unternehmensgruppe tragen durch ihr Verhalten zu einem Arbeitsklima bei, in dem die persönliche Integrität und die Selbstachtung aller Beschäftigten, Lieferanten und Kunden respektiert werden. Insbesondere Personen mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben in Lehre tragen aufgrund ihrer Fürsorgepflicht die Verantwortung dafür, dass Benachteiligung, Diskriminierung, sexualisierte Gewalt, Stalking und Mobbing sowie insbesondere die Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen an Ausbildungs- und Arbeitsplatz nicht geduldet werden. Sie sind in ihrem Zuständigkeitsbereich dafür verantwortlich, dass bei Bekanntwerden möglicher Verstöße gegen diese Richtlinie diesen in Abstimmung mit den betroffenen Personen nachgegangen wird.

Die Schlaadt Unternehmensgruppe setzt sich dafür ein, dass keine Person diskriminiert, benachteiligt, missachtet oder herabgesetzt wird. Jede Form von Diskriminierung insbesondere rassistischer, ethnischer, antisemitischer Art sowie Diskriminierung bezogen auf geschlechtliche und sexuelle Identitäten und zugeschriebene bzw. angenommene oder tatsächliche Eigenschaften wie Lebensalter, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, soziale Herkunft bzw. sozialer Status und andere soziale Stigmatisierungen werden in der Schlaadt Unternehmensgruppe nicht toleriert.

Entscheidend für die Einstufung einer Handlung oder Verhaltensweise als Diskriminierung ist insbesondere das Ergebnis, also die Wirkung einer Entscheidung oder Handlung, nicht das zugrundeliegende Motiv, das zu dieser Wirkung geführt hat.

Diskriminierung im Verständnis dieser Richtlinie beruht auf Zuschreibungen oder Zugehörigkeiten, die Bestandteil historisch gewachsener, gesellschaftlich relevanter Ungleichheitsstrukturen sind, die systematisch zu Benachteiligungen führen.

Diskriminierung findet sowohl als individuelle bzw. interaktionelle Handlung als auch auf struktureller oder institutioneller Ebene statt und muss dementsprechend auf allen diesen Ebenen angegangen werden.

Die in dieser Richtlinie festgehaltene Begriffsbestimmung von Diskriminierung erkennt zudem an, dass Menschen vielfache Zugehörigkeiten haben bzw. verschiedene Zuschreibungen erfahren und dementsprechend auch durch je spezifisches Zusammenwirken verschiedener Dimensionen von Diskriminierung betroffen sein können.

Mit dieser Richtlinie sollen die Diskriminierungsverbote des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes (AGG) insbesondere auch gegenüber und zugunsten aller Beschäftigten der Schlaadt Unternehmensgruppe angewendet werden, die arbeits- oder dienstrechtlich nicht an die Schlaadt Unternehmensgruppe und daher vom Anwendungsbereich des AGG nicht erfasst sind.

Die Richtlinie eröffnet betroffenen Personen ein Beratungs- und Beschwerderecht. Sie ermutigt Betroffene ausdrücklich, dieses zu nutzen und entsprechende Unterstützung in Anspruch zu nehmen. Sie verpflichtet die Schlaadt Unternehmensgruppe zu präventiven und ermöglicht sanktionierende Maßnahmen.

§ 1 Ziele

Die Richtlinie dient dem Schutz vor und Abbau von Diskriminierung in der Schlaadt Unternehmensgruppe. Ziel der Richtlinie ist, jede Form von Diskriminierung insbesondere rassistischer, ethnischer, antisemitischer Art sowie Diskriminierung bezogen auf geschlechtliche und sexuelle Identitäten und zugeschriebene bzw. angenommene oder tatsächliche Eigenschaften wie Lebensalter, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, soziale Herkunft bzw. sozialer Status und andere soziale Stigmatisierungen zu verhindern oder zu beseitigen.

§ 2 Anwendungsbereich

- (1) In seinem Anwendungsbereich gehen die Regelungen des AGG dieser Richtlinie vor.
- (2) Im Übrigen gilt die Richtlinie für alle Beschäftigte der Schlaadt Unternehmensgruppe.

§ 3 Begriffsbestimmungen

(1) Die hier verwendeten Begriffe erfolgen in Anlehnung an die Begrifflichkeiten in § 3 AGG in der jeweils geltenden Fassung einschließlich der darauf basierenden Rechtsprechung und ergänzen diese:

a. Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts liegt auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.

b. Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutralen Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen oder benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

c. Eine Belästigung ist eine Diskriminierung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere, wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

d. Eine sexualisierte Belästigung ist eine Diskriminierung, wenn eine unerwünschte sexualisierte Handlung, wozu auch Aufforderungen zu dieser, unerwünschte sexuell bestimmte Berührungen, anzügliche Bemerkungen, sowie unerwünschtes Zeigen oder sichtbares Anbringen von sexualisierenden und pornographischen 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.

e. Die Anweisung zur Benachteiligung einer Person aus einem in § 1 genannten Grund gilt als Diskriminierung. Eine solche Anweisung liegt insbesondere vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt, das eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes diskriminiert oder diskriminieren kann.

(2) Belästigendes Verhalten kann sowohl verbaler als auch nonverbaler Art sein. Hierunter können beispielsweise Verleumdungen, Beleidigungen und abwertende Äußerungen, Anfeindungen,

Drohungen und körperliche Übergriffe fallen, die mit einem der in § 1 genannten Gründe in Zusammenhang stehen.

(3) Zu den vom Begriff der Belästigung und der sexualisierten Belästigung erfassten Verhaltensweisen zählen erst recht (sexualisierte) Handlungen und Verhaltensweisen, die nach strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind.

(4) Auch Verhaltensweisen, die als sogenanntes Mobbing oder als Nachstellung (Stalking) einzustufen sind, können eine Belästigung oder sexualisierte Belästigung im oben genannten Sinne darstellen.

§ 4 Diskriminierungsverbot

(1) Personen gemäß § 2 dürfen nicht wegen eines oder mehrerer in § 1 genannten Grundes oder Gründe diskriminiert werden; dies gilt auch, wenn die Person, die die Diskriminierung begeht, das Vorliegen eines in § 1 genannten Grundes oder Gründe bei der Diskriminierung nur annimmt.

(2) Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Diskriminierungsverbot des Absatzes 1 verstoßen, sind unwirksam.

(3) Eine Diskriminierung nach Absatz 1 durch Beschäftigte der Schlaadt Unternehmensgruppe kann insbesondere eine Verletzung vertraglicher und dienstrechtlicher Pflichten darstellen.

(4) Eine unterschiedliche Behandlung ist zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile bzw. Diskriminierung wegen eines in § 1 genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden sollen.

§ 5 Präventive und strukturelle Maßnahmen

Die Schlaadt Unternehmensgruppe verpflichtet sich Maßnahmen zu ergreifen, um Diskriminierung wegen eines in § 1 genannten Grundes zu verhindern oder zu beseitigen. Dieser Schutz umfasst präventive und strukturelle Maßnahmen. Die Schlaadt Unternehmensgruppe entwickelt die präventiven und strukturellen Maßnahmen zur Vorbeugung oder Verhinderung von Diskriminierung in Hinblick auf ihre spezifischen Problemlagen stetig weiter.

Zu den präventiven Maßnahmen gehören insbesondere:

- die Bekanntgabe dieser Richtlinie an Beschäftigte der Schlaadt Unternehmensgruppe sowie ihre dauerhafte leicht auffindbare und zugängliche Veröffentlichung insbesondere auf dem Intranet der Schlaadt Unternehmensgruppe.
- die regelmäßige Information der Beschäftigte über Beratungs- und Unterstützungsangebote im Falle von Diskriminierung

- Aufbau bzw. Unterstützung von Beratung und Bildung von Netzwerken zur Stärkung der von Diskriminierung betroffenen Personen (Empowerment)
- die Berücksichtigung von Diskriminierungsrisiken bei Planungs- und Entwicklungsprojekten und infrastrukturellen Änderungen, z.B. bei Baumaßnahmen.

§ 6 Beschwerderecht und Beschwerdestelle

- (1) Beschäftigte der Schlaadt Unternehmensgruppe, die sich durch eine vom Anwendungsbereich der Richtlinie erfasste Person nach § 2 diskriminiert fühlen, haben das Recht, sich zu beschweren.
- (2) Die Schlaadt Unternehmensgruppe trägt dafür Sorge, dass seitens des Anstellungsverhältnisses der betroffenen Person sowie gegebenenfalls der Person, die die betroffene Person unterstützt, keine persönlichen oder beruflichen bezogenen Nachteile durch die Wahrnehmung des Beschwerderechts entstehen.
- (3) Beschwerdestelle im Sinne des § 13 Abs. 1 AGG ist die Personalabteilung, die Arbeitnehmervertretung, sowie die eingerichteten Beschwerdestellen im Unternehmen.

§ 7 Maßnahmen und Sanktionen

Bei Diskriminierungen im Sinne dieser Richtlinie sind die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person zu ergreifen.

Maßnahmen und Sanktionen hängen von der dienst- oder arbeitsrechtlichen Position des*der Beschwerdegegner*in ab. Es kommen, sofern die rechtlichen Voraussetzungen vorliegen, insbesondere folgende Maßnahmen und Sanktionen in Betracht:

- Personalgespräch
- mündliche oder schriftliche Belehrung
- schriftliche Abmahnung
- Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz
- Kündigung
- Hausverbot, Zutrittsverbot

§ 8 Berichtswesen

Fälle im Zusammenhang mit in §1 genannten Grundes werden durch die Personalabteilung kontinuierlich dokumentiert. Dabei sind Informationen über betroffene und beschuldigte sowie mögliche weitere involvierte Personen unbedingt vertraulich zu behandeln und so weit zu anonymisieren, dass sich keine Rückschlüsse auf die Personen bzw. Klarnamen der Beteiligten ziehen lassen.

§ 9 Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt nach Beschluss und Zustimmung durch die Geschäftsführung und der Arbeitnehmervertretung am Tag nach der Unterzeichnung in Kraft.

Schlusswort

Wir alle tragen Verantwortung für die Umsetzung und Einhaltung dieses Verhaltenskodex.

Die SCHLAADT Unternehmensgruppe fördert aktiv die Kommunikation der den Code of Conduct konkretisierenden Richtlinien und Vereinbarungen. Die einzelnen Tochterunternehmen sorgen für ihre Umsetzung. Darüber hinaus müssen sie dafür sorgen, dass keiner und keinem Mitarbeitenden durch die Einhaltung der Richtlinien bzw. Vereinbarungen ein Nachteil entsteht. Unsere Führungskräfte sind erste Ansprechpartnerinnen und -partner bei Fragen zum Verständnis der Regelungen. Sie sorgen dafür, dass alle Mitarbeitenden den Code of Conduct kennen und verstehen. Sie beugen im Rahmen ihrer Führungsaufgabe nicht akzeptablem Verhalten vor. Ist es notwendig, ergreifen sie geeignete Maßnahmen, um Regelverstöße in ihrem Verantwortungsbereich zu verhindern. Vertrauensvolle und gute Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften zeigt sich in ehrlicher und offener Kommunikation und gegenseitiger Unterstützung.

Alle Angaben werden strikt vertraulich behandelt

Lorch, den 26.04.2024

