



Richtlinie

# **Gleichbehandlung und Schutz vor Diskriminierung**

# Inhaltsübersicht

1. Warum diese Richtlinie?.....	3
2. Verbot aller unmittelbaren und mittelbaren diskriminierenden Handlungen .....	3
3. Beschwerderecht und -verfahren .....	5
4. Sanktionsmaßnahmen .....	6
5. Informations- und Fördermaßnahmen .....	7

## 1. Warum diese Richtlinie?

Ein partnerschaftliches, diskriminierungsfreies Verhalten am Arbeitsplatz bildet die Basis für ein positives innerbetriebliches Arbeitsklima und ist damit eine wichtige Voraussetzung für die individuelle Zufriedenheit und die Motivation unserer Unternehmensangehörigen<sup>1</sup>, die wesentlich zu dem Erfolg unseres Unternehmens<sup>2</sup> beitragen.

Alle Unternehmensangehörigen haben unabhängig von der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität und Orientierung die gleichen Chancen und Entwicklungsmöglichkeiten und sind mit Respekt und Wertschätzung zu behandeln.

Unser Unternehmen tritt nachdrücklich für eine Förderung der Gleichbehandlung sowie den Schutz vor unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung der Unternehmensangehörigen ein. Wir setzen uns für ein belästigungsfreies Betriebsklima und ein kollegiales Miteinander ein.

Mit dieser Richtlinie verbinden wir die Erwartung, dass unsere Unternehmensangehörigen auch im außerbetrieblichen Bereich (z.B. in sozialen Netzwerken) im Sinne dieser Grundsätze handeln.

Alle Unternehmensangehörigen sind verpflichtet, ihr Einverständnis mit dieser Richtlinie zu Beginn der Beschäftigung in unserem Unternehmen und nach jeder Änderung der Richtlinie zu bestätigen.

Die Verhinderung von und der Umgang mit sexueller Belästigung ist Gegenstand einer gesonderten Richtlinie.

## 2. Verbot aller unmittelbaren und mittelbaren diskriminierenden Handlungen

Entsprechend den Grundsätzen der Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung sind alle unmittelbaren und mittelbaren diskriminierenden Handlungen aufgrund der ethnischen Herkunft, des Geschlechts,

---

<sup>1</sup> Geschlechtsspezifische Bezeichnungen gelten in Folge für alle Geschlechter. "Unternehmensangehörige" umfasst für die Zwecke des Compliance-Systems alle Organmitglieder und Führungskräfte sowie die Angestellten, Arbeitnehmer und sonstigen Mitarbeiter, siehe Ziffer 1.3 Verhaltenskodex.

<sup>2</sup> "Unser Unternehmen" umfasst für die Zwecke des Compliance-Systems die tracking-rail GmbH, siehe Ziffer 1.3 Verhaltenskodex.

der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität und Orientierung verboten.

Dieses Verbot gilt für jegliche Form der Diskriminierung, d.h. Benachteiligungen und Belästigungen.

- Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines vorstehend genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.
- Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines vorstehend genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise 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.
- Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem vorstehend genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Dies erfasst auch Mobbing.
- Mobbing liegt vor, wenn eine oder mehrere Personen systematisch wiederholt eine Person direkt oder indirekt anfeinden, zum Beispiel durch absichtliches Zurückhalten von arbeitsnotwendigen Informationen oder sogar Desinformation, oder unwürdige Behandlungen durch Vorgesetzte, etwa durch Zuteilung kränkender, unlösbarer, sinnloser oder gar keiner Aufgaben.
- Auch die Aufforderung oder die Anweisung zur Benachteiligung oder Belästigung stellt eine Diskriminierung dar.
- Eine unterschiedliche Behandlung stellt grundsätzlich dann keine Diskriminierung dar, wenn sie der Beseitigung bestehender Nachteile dient oder aus sonstigen Gründen sachlich gerechtfertigt ist, zum Beispiel aufgrund beruflicher Anforderungen.

Dies gilt für das Verhalten von Unternehmensangehörigen untereinander, im Umgang mit Kunden und Geschäftspartnern und im Verhältnis zwischen Führungskräften und ihren Mitarbeitern. Hierzu gehört vor allem, die Persönlichkeit und Würde des Gegenübers zu achten und zu respektieren.

Handlungen oder Weisungen, die hiergegen verstoßen, sind unzulässig und werden sanktioniert.

Das Unternehmen wird die betroffenen Unternehmensangehörigen bei der Wahrung und Verfolgung ihrer Rechte unterstützen. Darüber hinaus wird es bereits vorbeugend geeignete Maßnahmen gegen ein Verhalten, das den Grundsätzen dieser Richtlinie zuwiderläuft, treffen.

Das Unternehmen verpflichtet sich, in seinen Vereinbarungen, Beschlüssen und Handlungen die Grundsätze der Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung stets zu beachten.

### **3. Beschwerderecht und -verfahren**

Konfliktsituationen sollten zunächst zwischen den Beteiligten selbst offen angesprochen und nach Möglichkeit bereinigt werden.

Ist die Lösung der Konfliktsituation direkt zwischen den Beteiligten nicht möglich oder erscheint dies nicht angebracht, können sich Betroffene oder Dritte, die unmittelbare Kenntnis von der Konfliktsituation haben, vertraulich an die folgenden zuständigen Stellen wenden:

- die unmittelbaren und/oder nächsthöheren Vorgesetzten,
- den Personalverantwortlichen,
- die Geschäftsführung der jeweiligen Gesellschaft unseres Unternehmens,
- den Compliance Officer.

Die jeweilige Stelle wird allen Hinweisen und Beschwerden über diskriminierendes Verhalten, Belästigungen und Mobbing nachgehen und diese prüfen. Die hierbei zu ihrer Kenntnis gelangten Informationen und persönlichen Daten wird sie absolut vertraulich behandeln.

Sie wird die Möglichkeiten des weiteren Vorgehens zunächst mit dem Betroffenen selbst in einem vertraulichen Gespräch erörtern und klären, ob sich der Verdacht auf Diskriminierung, Belästigung oder

Mobbing bestätigt. Hierzu ist in getrennten oder gemeinsamen Gesprächen mit den aktiv und passiv Beteiligten der Sachverhalt so weit wie möglich festzustellen und zu dokumentieren.

Lässt sich die Konfliktsituation auch nach diesem Verfahren nicht lösen und/oder lässt sich der Verdacht auf Diskriminierung, Belästigung oder Mobbing bestätigen und ist nicht zu rechtfertigen, soll die zuständige Stelle der Geschäftsführung geeignete Maßnahmen nach Ziffer 4 vorschlagen.

Die Einbeziehung weiterer Stellen und/oder Personen erfolgt nur mit ausdrücklichem Einverständnis des Betroffenen. Darüber hinaus können sich Betroffene auch jederzeit an eine Person ihres Vertrauens wenden und die Einbeziehung dieser Vertrauensperson in das Verfahren verlangen.

Das Vorbringen einer Beschwerde darf nicht zu Benachteiligungen des Betroffenen und/oder des Beschwerdeführenden führen. Gleiches gilt für Personen, die den Betroffenen bei seiner Beschwerde unterstützen oder als Zeugen aussagen.

Soweit im jeweiligen Betrieb ein Betriebsrat gewählt ist, bleibt das allgemeine Beschwerderecht nach §§ 84, 85 BetrVG unberührt. Das bedeutet, dass es jedem Mitarbeiter freisteht, sich auch oder ausschließlich an den Betriebsrat zu wenden.

#### **4. Sanktionsmaßnahmen**

Das Unternehmen wird bei Fällen von Diskriminierung, Belästigung oder Mobbing dem Einzelfall angemessene arbeitsrechtliche Sanktionsmaßnahmen ergreifen. Dazu zählen insbesondere, aber nicht ausschließlich:

- **Ermahnung:** Die diskriminierende Person wird schriftlich für ihr Fehlverhalten gerügt und aufgefordert, derartiges Verhalten in Zukunft zu unterlassen. Dies kommt insbesondere in Betracht, wenn es sich um eine leichte Verfehlung handelt und/oder sich die Konfliktsituation einvernehmlich lösen ließ.
- **Versetzung/Umsetzung:** Diskriminierende Handlungen können die Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes begründen. Dies kommt insbesondere dann in Betracht, wenn die diskriminierende Person mit bestimmten Personen nicht mehr zusammenarbeiten sollte, insbesondere wenn dies dem Betroffenen nicht zumutbar wäre oder sie aufgrund ihres Verhaltens keine Personalverantwortung mehr tragen sollte.

- Abmahnung: Die Abmahnung erfolgt schriftlich mit dem Hinweis, dass es im Wiederholungsfall zu einer Kündigung kommen kann. Dies kommt insbesondere in Betracht, wenn sich die diskriminierende Handlung als erheblich darstellt.
- Kündigung: Eine ordentliche oder außerordentliche Kündigung kommt in Betracht, wenn diese aufgrund der Schwere der diskriminierenden Handlung gerechtfertigt ist.

Für die Art der im Einzelfall zu ergreifenden Sanktionsmaßnahme sind die Schwere und Anzahl der diskriminierenden Handlungen, die Möglichkeiten eines Ausgleichs sowie die Erwartung einer zukünftigen Einhaltung der Grundsätze der Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung maßgebend.

Ungeachtet der vorgenannten arbeitsrechtlichen Sanktionsmaßnahmen kann eine diskriminierende Handlung im Einzelfall strafrechtliche und weitere rechtliche Konsequenzen haben.

## **5. Informations- und Fördermaßnahmen**

Das Unternehmen verfolgt das Ziel, die Grundsätze der Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung nachhaltig im Unternehmen zu verankern. Dazu dienen folgende Informations- und Fördermaßnahmen:

- Das Unternehmen wird alle Unternehmensangehörigen über die Inhalte und die Umsetzung dieser Richtlinie informieren. Dazu wird sie diesen in geeigneter Form zugänglich gemacht.
- Die Themenschwerpunkte Diskriminierung, Belästigung und Mobbing werden zum nachhaltigen Verständnis in die Programme der Berufsausbildung, betrieblichen Fortbildungsveranstaltungen sowie Seminare für Führungskräfte und sonstige Personalverantwortliche aufgenommen.
- Das Unternehmen wird bei allen personellen Maßnahmen weiterhin einheitliche Kriterien anwenden, die jegliche Verletzung der Grundsätze der Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung ausschließen.