



P E R F E C T W A L L

**Verfahren
Zur bekämpfung von
Diskriminierung
Und mobbing**





In Übereinstimmung mit dem geltenden Diskriminierungsschutzgesetz und den Vorschriften gegen Mobbing verpflichtet sich der Vorstand der CreoConcept Sp.z o.o. Sp. k. Diskriminierung und Mobbing wirksam entgegenzuwirken und bestehende Probleme im Zusammenhang mit Ungleichbehandlung, Mobbing, Belästigung und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz wirksam zu lösen.

1. Zweck und Umfang des Verfahrens

1.1 Der Zweck dieses Verfahrens besteht darin, die Grundsätze zur Bekämpfung von Mobbing und Diskriminierung festzulegen, um ein freundliches und sicheres Arbeitsumfeld zu schaffen und eine würdevolle und gleichberechtigte Behandlung von Mitarbeitern und Geschäftspartnern zu sichern. Ziel sollte es auch sein, Regeln und Lösungen umzusetzen, die effektiv und effizient zur Vorbeugung von Fehlverhalten beitragen.

1.2 Das Verfahren beschreibt folgendes:

- Definitionen von diskriminierendem und mobbingartigem Verhalten;
- Vorbeugung von Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz;
- Verhaltensregeln bei Diskriminierung oder Mobbing;
- Form, in der der Arbeitnehmer das Vorkommen eines verbotenen Verhaltens meldet;
- Verfahren der Meldungsbearbeitung;
- Konsequenzen für die Person, die Mobbing verwendet.

1.3 Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, sich mit den Inhalten des Verfahrens vertraut zu machen und diese strikt einzuhalten.

2. Definitionen von Begriffen und Formen von Verstößen

2.1 Unter Mobbing versteht man Handlungen oder Verhaltensweisen, die einen Mitarbeiter betreffen oder sich gegen ihn richten und in einer anhaltenden und dauerhaften Belästigung oder Einschüchterung bestehen. Mobbing liegt dann vor, wenn diese Handlungen oder Verhaltensweisen dazu führen, dass ein Mitarbeiter eine geringere Einschätzung seiner beruflichen Eignung hat, ihn demütigen oder lächerlich machen, ihn isolieren oder aus einem Kollegenteam ausschließen. Hartnäckigkeit und Langfristigkeit bedeuten, dass die durchgeführten Handlungen oder Verhaltensweisen nicht einmaliger, wiederholter und systematischer Natur sind.

Mobbing kann die Form passiven Verhaltens annehmen.

Es gibt keinen konkreten Täterverhaltenskatalog, der als Mobbing interpretiert werden kann. Jeder Mobber handelt individuell und kann Mobbing in einer noch nie dagewesenen Form begehen. Mobbing kann auch eine Kombination verschiedener Verhaltensweisen des Täters sein.

Mehr: Arbeitsgesetzbuch (Art. 94. Verpflichtung des Arbeitgebers, Mobbing entgegenzuwirken).

2.2 Aktivitäten und Verhaltensweisen, die Mobbing darstellen, treten einzeln oder in Kombination auf, insbesondere:

- Einschränkung oder Behinderung der Äußerungsfähigkeit, ständige Unterbrechung der Äußerung;
- verbale Aggression, d.h. anschreien, beleidigen, einschüchtern, Beleidigungen verwenden, erniedrigen;
- Angriffe im beruflichen oder privaten Bereich, d. h. Vertrauen untergraben, lächerlich machen, verspotten;
- Aggression, die auf nicht-verbale Weise ausgedrückt wird, z. B. erniedrigende und provokante Gesten;
- Wegnahme oder Infragestellung von Entscheidungskompetenzen, ungerechtfertigte Entziehung von Aufgaben, übermäßige Kontrolle und unkonstruktive Kritik;
- Arbeitsaufgaben, die nicht miteinander vereinbar sind, den eigenen Kompetenzen nicht entsprechen und die Würde verletzen;
- Behinderung oder Verweigerung des Zugangs zu Ressourcen und Materialien, die für die Erfüllung von Aufgaben erforderlich sind, oder absichtliche Unterbringung an einem physisch abgelegenen oder isolierten Ort;
- falsche Einschätzung des Engagements bei der Arbeit, der Qualität der Arbeit und der beruflichen Kompetenzen;
- Isolation, ungerechtfertigte Vermeidung von Kontakten, Ausschluss aus der Gruppe, fehlende oder blockierte Möglichkeit von Gesprächen mit dem Mitarbeiter, Verschweigen wichtiger Informationen;
- Bestrebendes Handeln, um Mitarbeiter aus der Gruppe zu eliminieren.

2.3 Diskriminierung ist die Ungleichbehandlung von Arbeitnehmern in Bezug auf die Begründung des Arbeitsverhältnisses, die Beschäftigungsbedingungen, den beruflichen Aufstieg und den Zugang zu Fortbildungsmaßnahmen zur Verbesserung der beruflichen Qualifikation, insbesondere unabhängig von Geschlecht, Alter, Behinderung, Rasse, Religion, Nationalität, politischer Meinung, Gewerkschaftszugehörigkeit, ethnischer Herkunft, Religion, sexueller Ausrichtung und unabhängig davon, ob es sich um ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis oder um ein Vollzeit- oder Teilzeitarbeitsverhältnis handelt.

Mehr: Arbeitsgesetzbuch (Art. 18(3a).- [Diskriminierungsverbot – Definitionen]).

2.4 Zu den Handlungen und Verhaltensweisen, die eine Diskriminierung darstellen, gehören:

- ungünstige Vergütung oder andere Beschäftigungsbedingungen;
- Unterlassung bei der Beförderung oder Gewährung anderer arbeitsbezogener Vorteile;
- Unterlassung bei der Auswahl von Kandidaten für die Teilnahme an einer Ausbildung zur Verbesserung der beruflichen Qualifikation.

2.5 Verhaltensweisen mit den in Abschnitt 2.2 beschriebenen Merkmalen, die sich direkt oder indirekt auf die Beschäftigungsbedingungen, den beruflichen Aufstieg und den Zugang zu Fortbildungsmaßnahmen zur Verbesserung der beruflichen Qualifikation beziehen, insbesondere aufgrund von Geschlecht, Alter, Behinderung, Rasse, Religion, Nationalität, politischer Meinung, Gewerkschaftszugehörigkeit, ethnischer Herkunft, Religion, sexueller Ausrichtung sowie aufgrund der Art der Beschäftigung und der Arbeitszeit, können ebenfalls als Mobbing angesehen werden.

2.6 Mobbing stellt keine berechtigte, rationale und konstruktive Information, einschließlich kritischer Kommentare, über die Handlungen oder das Verhalten des Mitarbeiters dar oder stellt keine angemessene Weisung dar, die dem Mitarbeiter im Rahmen seiner Arbeit erteilt wird.





3. Allgemeine Verhaltensregeln

3.1 Bei CreoConcept Sp. z o.o. Sp.k. Diskriminierende Handlungen, Mobbing oder andere Handlungen, die die Würde und den Respekt anderer Menschen verletzen, werden nicht akzeptiert.

3.2 Jegliche Handlungen oder Verhaltensweisen, die im Hinblick auf die Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuchs als diskriminierend oder als Mobbing angesehen werden könnten, sind strengstens untersagt.

3.3 Es ist verboten, eine privilegierte berufliche Stellung ungerechtfertigt und rechtswidrig auszunutzen.

3.4 Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, auf beobachtete Anzeichen von Diskriminierung oder Mobbing zu reagieren.

3.5 Diskriminierendes Verhalten und Mobbing sind illegal und verstoßen gegen die internen Vorschriften von CreoConcept Sp. z o.o. Sp. k., wie zum Beispiel: Ethik- und Geschäftsverhaltenskodex.

4. Vorbeugung und Entgegenwirkung von Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz;

4.1 Pflichten des Arbeitgebers

- Die Beziehungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgeber basieren auf der Einhaltung der Verpflichtungen aus arbeitsrechtlichen Bestimmungen sowie der Achtung der persönlichen Würde und Toleranz gegenüber dem Arbeitnehmer.
- Der Arbeitgeber duldet keine sexuelle, körperliche oder geistige Belästigung von Arbeitnehmern oder die Verwendung beleidigender Sprache;
- Der Arbeitgeber lässt sich bei seinen Entscheidungen in Bezug auf die Arbeitnehmer, insbesondere bei der Einstellung, der Beförderung, der Weiterqualifizierung und der Festsetzung des Arbeitsentgelts, von einer objektiven Bewertung ihrer Leistungen, Fähigkeiten und Kompetenzen sowie ihrer Berufserfahrung leiten;
- Die Kriterien zur Mitarbeiterbewertung sind klar und nachprüfbar formuliert;
- Der Arbeitgeber diskriminiert Arbeitnehmer nicht aufgrund von Rasse, Religion, Nationalität, Hautfarbe, Alter, Geschlecht, Familienstand, sexueller Orientierung, ethnischer Herkunft, Behinderung, politischer Meinung, Gewerkschaftszugehörigkeit sowie aufgrund der Art der Beschäftigung und der Arbeitszeiten;
- Der Arbeitgeber ergreift vorbeugende Maßnahmen, um unangemessenes Verhalten zu beseitigen und frühzeitig aufzudecken;
- Der Arbeitgeber ergreift Maßnahmen, um die Arbeitnehmer mit den Normen und ethischen Grundsätzen der Funktionen in der CreoConcept Sp. z o.o. Sp. k.;
- Der Arbeitgeber verpflichtet sich, Arbeitnehmer zu unterstützen, die verwerflichem Verhalten von Kollegen oder Geschäftspartnern ausgesetzt sind.

4.2 Der Arbeitgeber kommt der Verpflichtung, Mobbing und Diskriminierung entgegenzuwirken, insbesondere dadurch nach, dass er folgendes tut:

- Einführung von Methoden und Mechanismen zur Aufdeckung und Beseitigung inakzeptabler Verhaltensweisen;
- Überwachung der Anzahl der Meldungen über Fälle verwerflichen Verhaltens;
- Reaktion bei jedem Verdacht auf Diskriminierung oder Mobbing, unabhängig von der Informationsquelle;
- Ergreifung gesetzlich vorgesehener Maßnahmen zur Beseitigung der Auswirkungen von Diskriminierung und Mobbing, insbesondere Hilfe für Opfer unangemessenen Verhaltens.

4.3 Der Arbeitgeber ergreift alle Maßnahmen, die im Einklang mit dem Gesetz zur Verfügung stehen, um gegen die Urheber von Diskriminierung und Belästigung vorzugehen.

4.4 Die Umsetzung der Aufgaben zur Bekämpfung und Vorbeugung von Diskriminierung und Mobbing obliegt den Abteilungsleitern.

4.5 Pflichten des Arbeitnehmers:

- der Arbeitnehmer ist verpflichtet, andere Arbeitnehmer und Kollegen gleich zu behandeln;
- alle Streitigkeiten und Konflikte sollten ohne Beeinträchtigung der persönlichen Würde der Konfliktparteien gelöst werden;
- es ist nicht hinnehmbar, dass der Arbeitnehmer seine während der Arbeit erlangten Rechte und Informationen für andere Zwecke als die, für die sie ihm zur Verfügung gestellt wurden, nutzt.
- Jeder Arbeitnehmer, der Opfer einer Diskriminierung oder Belästigung wird, oder ein Arbeitnehmer, der Zeuge eines solchen Verhaltens wird, ist verpflichtet, die Situation zu melden.

5. Verhaltensregeln bei Diskriminierung oder Mobbing;

5.1 Die Ausübung der Rechte des Arbeitnehmers wegen eines Verstoßes gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung am Arbeitsplatz darf nicht die Grundlage für eine ungünstige Behandlung des Arbeitnehmers sein und darf keine negativen Folgen für den Arbeitnehmer haben.

5.2 Eine Meldung im Falle einer Diskriminierung oder eines Mobbings kann in Form einer Beschwerde gemäß dem unten beschriebenen Verfahren zur Meldung und Prüfung von Unregelmäßigkeiten erfolgen.

5.3 Man kann die Meldung anonym oder offen über die folgenden Kanäle melden:

- E-Mail an: trust@gmail.com;
- eine anonyme Nachricht, in der die problematische Situation beschrieben wird, in den Briefkasten im Flur am Eingang des Saals (neben der Garderobe und dem schwarzen Brett) einwerfen..
- hierfür bestimmte Person.

5.4 Die Meldung sollte Folgendes enthalten:

- a) Beschreibung der Situation
- b) Angabe von Beweisen und/oder Zeugen des Ereignisses (falls möglich)
- c) Identifizierung des oder der Täter
- d) Datum der Meldung





5.5 Bei persönlich eingereichten Meldungen wird die meldende Person nach Eingang des Antrags gebeten, eine Bestätigung der in der Meldung gemachten Angaben zu unterzeichnen.

5.6 Das Prüfungs- und Bearbeitungsverfahren der in der Meldung beschriebenen Umstände erfolgt gemäß dem oben genannten Verfahren und sollte Folgendes berücksichtigen:

- Anhörung des Standpunkts des Mitarbeiters, der die Meldung einreicht;
- Anhörung der Position des Mitarbeiters, der im Bericht als Täter identifiziert wurde, Prüfung möglicher Beweise und Anhörung von Zeugen;
- Durchführung einer Untersuchung zur Überprüfung der im Rahmen von Gesprächen mit Mitarbeitern erhaltenen Informationen.

5.7 Die Arbeit des Teams, das den Bericht untersucht, ist vertraulich.

5.8 Laut Gesetz darf der Arbeitgeber die folgenden Sanktionen gegen eine Person verhängen, die Diskriminierung oder Mobbing begeht:

- Änderung des Arbeitsverhältnisses der beschuldigten Person;
- Beendigung des Arbeitsverhältnisses der beschuldigten Person;
- disziplinarische Haftung wegen Verletzung von Arbeitnehmerpflichten.

5.9 Es ist verboten, falsche Anschuldigungen bezüglich Mobbing zu erheben. Der Arbeitgeber darf auch Arbeitnehmer haftbar machen, die vorsätzlich und beabsichtigt diskriminierende/ mobbinghafte Handlungen vorwerfen.

6. Schlussbestimmungen

6.1 Der Arbeitgeber darf Schulungen zur Anwendung der Bestimmungen dieses Verfahrens durchführen und die Arbeitnehmer sind verpflichtet, an solchen Schulungen teilzunehmen.

6.2 Alle Mitarbeiter der Gesellschaft sind verpflichtet, sich mit dem Inhalt und den Bestimmungen dieses Verfahrens vertraut zu machen.



VERFAHREN ZUR BEKÄMPFUNG VON DISKRIMINIERUNG UND MOBBING im Unternehmen wurde 2019 verabschiedet und am 10. Dezember 2023 aktualisiert.

© Copyright 2024 CreoConcept Sp. z o.o. Sp.k.
Publications of CreoConcept Sp. z o.o. Sp. k.

THINK CREO