



Leitlinie zum Umgang mit sexualisierter oder anderweitiger Diskriminierung und Gewalt bei QPS

1. Präambel

Bei der Q-PRINTS&SERVICE gGmbH ist das Arbeitsklima von gegenseitiger Achtung und Toleranz geprägt. Übergriffe und Belästigungen sind eine erhebliche Beeinträchtigung und Verletzung der Menschenwürde, die nicht geduldet werden. In Ergänzung der Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) soll diese Leitlinie helfen, Fälle von jeglicher Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz zu vermeiden und/oder gezielt aufzuklären und zu verfolgen. Betroffene sollen zur Beschwerde ermutigt werden, Belästigenden sollen die klaren Grenzen und die möglichen Folgen ihres Verhaltens deutlich gemacht werden. Alle Mitarbeitenden von QPS sind aufgefordert bei jeglicher Diskriminierung und Gewalt nicht wegzuschauen. Die Leitlinie verfolgt das Ziel, Mitarbeitende und Führungskräfte für die Themen der (sexuellen) Belästigung und Diskriminierung zu sensibilisieren, um präventiv wirken zu können. Weiteres Ziel dieser Leitlinie ist es, Abläufe und Strukturen für eine Konfliktbewältigung festzulegen, die eine schnelle, faire und nachvollziehbare Lösung des Problems erlauben.

2. Geltungsbereich

Diese Leitlinie gilt für alle Betriebsstätten. Als Betriebsstätte gelten alle Orte, an denen Mitarbeitende dienstlichen Tätigkeiten nachgehen. Dazu gehören auch Dienstreisen, Seminare, Veranstaltungen und Sitzungen. Die Leitlinie gilt für alle Mitarbeitenden, für Auszubildende und Praktikant*innen, für Teilnehmende und andere Personen, die zum Zwecke der Aus- und Fortbildung beschäftigt werden, sowie für Bewerber*innen und ausgeschiedene Mitarbeitende. Die Leitlinie gilt auch für unternehmensfremde Personen, die für das Unternehmen oder im Auftrag des Unternehmens tätig sind.

3. Begriffsbestimmung

Unter körperlicher und psychischer Gewalteinwirkung oder Diskriminierung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verstehen wir *Benachteiligungen aus Gründen der Rasse, ethnischer Herkunft, des Geschlechts, der Religion, der Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Identität oder einer Behinderung.*

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt kann vielfältige Ausprägungen haben, die bis hin zur Erfüllung eines Straftatbestands reichen können (vgl. §§ 177, 184i, 185, 240 StGB). Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt erfolgt meist unerwartet und beruht nicht auf gegenseitigem Einverständnis. Sie kann sich in Form verbaler, nonverbaler und tätlicher Angriffe, aber auch in Form von Würde verletzenden Äußerungen und Handlungen zeigen.

Formen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt können sein sexuell herabwürdigender Sprachgebrauch, unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen, unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen und unerwünschtes, beharrliches Nachstellen.

Datum:	Freigabe:	Geltungsbereich:	Version:	Seite:
16.3.2021	KM	QPS allg.	1	1



4. Präventive Maßnahmen

- Veröffentlichung der Leitlinie auf der Homepage, auf dem A-Plan und über Outlook
- Sensibilisierung für das Thema, bspw. durch Thematisierung im Orgateam
- Vorstellung und Aushändigung der Leitlinie in jedem Team und für neue Mitarbeitende

5. Beratungs- und Beschwerderecht

a) Betroffene können sich auch an außerbetriebliche Stellen wenden, ohne dass innerbetriebliche Beschwerdemöglichkeiten vorher ausgeschöpft werden müssen. Auf Wunsch des/der Betroffenen ist eine Vermittlung an externe Stellen zu veranlassen.

Für die Entgegennahme von Beschwerden wird bei QPS eine Beschwerdestelle für sexualisierte oder anderweitige Diskriminierung und Gewalt eingerichtet. Weitere Expert*innen werden fachspezifisch hinzugezogen. Die einbezogenen Personen müssen über sämtliche Informationen und Vorkommnisse, persönliche Daten und Gespräche gegenüber Dritten, die nicht am Verfahren beteiligt sind, absolutes Stillschweigen bewahren, es sei denn, die Beschwerde führende Person entbindet ausdrücklich von der Schweigepflicht.

Mitarbeitende haben das Recht, offiziell Beschwerde bei der Beschwerdestelle einzulegen und damit ein förmliches, internes Beschwerdeverfahren in Gang zu setzen. Die Beschwerde ist schriftlich zu erheben oder mündlich zur Niederschrift bei der Koordinierungsstelle zu erklären. Die Niederschrift wird der beschwerdeführenden Person zum Ende des Gesprächs zur Durchsicht und anschließenden Unterschrift vorgelegt.

Jede Beschwerde wird ernst genommen. Die beschwerdeführende, belästigte Person ist nicht zum Vollbeweis ihrer Beschwerde verpflichtet, vielmehr müssen die Beschuldigten zur Entkräftung glaubhaft gemachter Indizien beitragen.

Eine Benachteiligung durch Nichteinhaltung der betrieblichen Hierarchie darf dem/der Betroffenen nicht entstehen.

Betroffene können sich auch an außerbetriebliche Stellen wenden, ohne dass innerbetriebliche Beschwerdemöglichkeiten vorher ausgeschöpft werden müssen. Auf Wunsch des/der Betroffenen ist eine Vermittlung an externe Stellen zu veranlassen.

b) Ansprechpartner*innen

Belästigte Personen haben das Recht, sich bei folgenden Stellen zu beschweren: bei der betrieblichen Beschwerdestelle, bei den direkten Vorgesetzten oder bei der Geschäftsleitung.

intern:	Jenny Riedel (Verwaltung) 07231 56603 566 Riedel@q-printsandservice.de	oder	Dirk Schneider (Fahrradwerkstatt) 07231 5684 488 dirk.schneider@q-printsandservice.de
extern:	Hilfe und Beratungstelefon der Antidiskriminierungsstelle des Bundes		www.antidiskriminierungsstelle.de 030185551855

Datum:	Freigabe:	Geltungsbereich:	Version:	Seite:
16.3.2021	KM	QPS allg.	1	2



c) Verfahren

Die unter b) als intern aufgeführten Stellen haben bei Inanspruchnahme die Aufgabe, unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb einer Woche nach Kenntnis des Vorfalls die Betroffenen zu beraten und zu unterstützen, den Sachverhalt festzustellen und zu dokumentieren, die belästigende Person über arbeitsrechtliche Zusammenhänge und Folgen aufzuklären, auf Wunsch die oder den Betroffenen in und zu allen Gesprächen und Besprechungen unterstützend zu begleiten und zu beraten.

6. Sanktionen

a) Sanktionen gegenüber Mitarbeitenden werden je nach Schwere des Vorfalls in aufeinander aufbauenden Maßnahmen gestaffelt:

- mündliche und schriftliche Ermahnung mit Niederlegung in der Personalakte
- schriftliche Abmahnung und Androhung der Kündigung des Arbeitsverhältnisses
- Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz in einem anderen Bereich im Betrieb, gegebenenfalls mittels Änderungskündigung
- Kündigung und Entfernung aus dem Betrieb

b) Sanktionen gegenüber nicht beschäftigten Personen:

- mündliche und schriftliche Ermahnung
- schriftliche Abmahnung und Androhung der Kündigung des Auftrags
- Auflösung des Auftrags und/oder strafrechtliche Anzeige

7. Vertraulichkeit und Nachteilsschutz

Alle Personen, die mit einer Beschwerde befasst sind, unterliegen der Schweigepflicht gegenüber Dritten, die nicht am Verfahren beteiligt sind.

Personen, die sich gegen sexuelle oder anderweitige Belästigung entsprechend dieser Leitlinie wehren oder Betroffene unterstützen, dürfen daraus zu keinem Zeitpunkt Nachteile entstehen.

Pforzheim, 16.3.2021

Ute Hötzer
Geschäftsführerin

Datum:	Freigabe:	Geltungsbereich:	Version:	Seite:
16.3.2021	KM	QPS allg.	1	3