

Verfahrensanweisung

„Fairness und Respekt am Arbeitsplatz“

*Verhalten bei sexuellen Übergriffen,
Diskriminierung und Mobbing*

Inhalt

1. Grundsätze.....	3
2. Ziele.....	3
3. Geltungsbereich.....	3
4. Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten.....	3
5. Vorbemerkung.....	3
6. Ablauf Unterstützungs- und Meldeprozess	3
6.1 Anlaufstelle	4
6.2 Meldestelle.....	4
6.3 Hinweisgebersystem.....	4
7. Definitionen	4
7.1 Sexueller Übergriff.....	4
7.2 Diskriminierung.....	4
7.3 Mobbing	5
7.4 Arbeitsplatz.....	5
8. Meldemöglichkeiten bei sexuellen Übergriffen, Diskriminierung und Mobbing auf einen Blick.....	6
9. Verhaltensempfehlungen.....	7
9.1 Verhalten bei sexuellen Übergriffen oder Diskriminierung am Arbeitsplatz.....	7
9.2 Verhalten bei Mobbing	7
10. Maßnahmen	7
11. Meldungen nur in „Gutem Glauben“	7
12. Mitgeltende Unterlagen.....	8
13. Revision dieser Verfahrensanweisung.....	8

1. Grundsätze

Die Bayer Gastronomie GmbH achtet und respektiert die Persönlichkeit aller Mitarbeitenden. Sexuelle Belästigung¹, Diskriminierung und Mobbing werden in keiner Weise toleriert.

Alle Mitarbeitenden haben Anspruch auf ihre physische und psychische Integrität sowie korrekte und rücksichtsvolle Behandlung durch Vorgesetzte, Mitarbeitende und betriebsexterne Personen. Dies folgt aus den Bayer AG Handlungsgrundsätzen (Code of Conduct) sowie dem Leitsatz „Wir behandeln alle Menschen so, wie wir auch gerne selbst behandelt werden möchten“.

2. Ziele

Die Bayer Gastronomie setzt sich aktiv für eine grenzachtende Arbeitskultur, einen respektvollen Umgang untereinander und ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld ein und verfolgt hier einen „Null-Toleranz-Ansatz“.

Sexuelle Belästigung, übergriffiges Verhalten oder Diskriminierung können schwere und nachhaltige Folgen für die Betroffenen haben und auch – wenn diese im Arbeitsumfeld erfolgen – der Bayer Gastronomie nachhaltig schaden. Nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (§ 12 AGG) sind Arbeitgebende dazu verpflichtet Maßnahmen zum Schutz der Mitarbeitenden vor Benachteiligungen aus Gründen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu treffen.

Verstöße werden sanktioniert.

Für Mitarbeitende besteht die Möglichkeit, verschiedene Meldewege in Anspruch zu nehmen, wenn sie von sexueller Belästigung, Übergriffen, Diskriminierung oder Mobbing am Arbeitsplatz betroffen sind oder konkrete Hinweise auf entsprechendes Verhalten gegenüber Dritten haben (siehe Punkt 6).

3. Geltungsbereich

Diese Verfahrensanweisung gilt für alle Mitarbeitenden der Bayer Gastronomie GmbH.

4. Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten

Für die Sicherstellung, dass die Verfahrensanweisung den Mitarbeitenden bekannt gegeben wird, sind verantwortlich:

- Geschäftsführung
- Betriebsrat
- Human Resources
- Hub Leads

5. Vorbemerkung

Sollte es in dieser Verfahrensanweisung Regelungslücken geben oder ein Sachverhalt unklar sein, so ist das eigene Handeln im Lichte der übrigen Regelungen dieser Verfahrensanweisung und den Bayer AG Handlungsgrundsätzen (Code of Conduct) zu hinterfragen und hieran zu orientieren.

6. Ablauf Unterstützungs- und Meldeprozess

Mitarbeitende haben drei Möglichkeiten zur Meldung eines Vorfalles, siehe dazu die Übersicht unter Punkt 8.

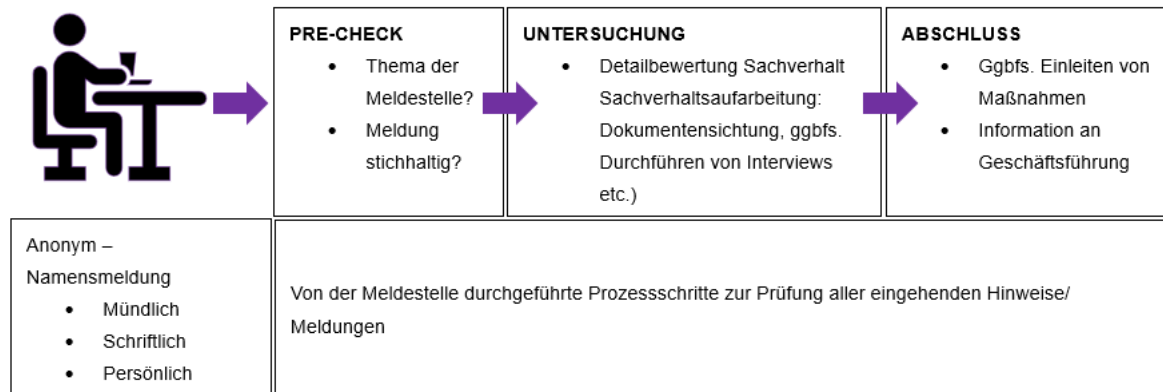
¹ Im Kontext dieser Verfahrensanweisung wird der Begriff der sexuellen Belästigung mit dem des sexuellen Übergriffs gleichgesetzt.

6.1 Anlaufstelle

Die Anlaufstelle bietet Möglichkeit zur Erstberatung, Beratung und Unterstützung sowie Begleitung im Meldeverfahren.

6.2 Meldestelle

Jeder bei der Meldestelle eingehenden Mitteilung wird sorgfältig und objektiv nachgegangen. Meldungen werden dabei im Grundsatz nach folgendem Schema bearbeitet:



6.3 Hinweisgebersystem

Über das von der Bayer AG bereitgestellte Hinweisgebersystem „Speak Up“ können Vorfälle anonym gemeldet werden. [Speak Up Channel](#)

7. Definitionen

7.1 Sexueller Übergriff

Als sexueller Übergriff gilt jedes Verhalten mit sexuellem Bezug, das von einer Seite unerwünscht ist und eine Person oder eine Personengruppe in ihrer Würde und/oder psychischen oder physischen Integrität verletzt. Es sind Bemerkungen (z.B. auch am Telefon, per Mail, per Message, SMS, WhatsApp oder sozialen Medien), Tätigkeiten oder Gebärden, die gegen den (auch nur vermuteten) Willen einer Person erfolgen und als beleidigend, unerwünscht und unangebracht empfunden werden. Maßgebend ist das subjektive Empfinden der belästigten Person in der konkreten Situation. Das heißt, die belästigte Person definiert, was sie als übergriffig empfindet.

Formen von sexuellem Übergriff können sein:

- anzügliche Bemerkungen; sexistische Sprüche und Witze
- Aufforderung zu sexuellen Handlungen oder Gefälligkeiten
- Verfolgung innerhalb und außerhalb des Betriebes
- unerwünschte Körperkontakte
- Vorzeigen, Übermitteln, Aufhängen oder Unterschieben von pornografischem Material, aber auch Entblößen vor einer anderen Person
- Annäherungsversuche, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen einhergehen (Erpressung, Machtmissbrauch)

Das Vornehmen oder Vornehmenlassen sexueller Handlungen gegen den erkennbaren Willen einer Person oder unter Ausnutzung einer Unfähigkeit zur Willensbildung sowie die Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger sind strafbare Handlungen, welche Sanktionen zur Folge haben.

7.2 Diskriminierung

Diskriminierungen sind Handlungen oder Äußerungen, die Personen aufgrund ihrer Herkunft, Hautfarbe, Religion oder Weltanschauung, ihres Geschlechts, einer Behinderung, ihres Alters oder der

sexuellen Identität oder aufgrund anderer relevanter Kriterien benachteiligen, erniedrigen oder lächerlich machen.

Eine Benachteiligung kann zum einen unmittelbar erfolgen, wenn eine Person wegen eines Diskriminierungsmerkmals (z.B. wegen ihrer ethnischen Herkunft oder des Geschlechts) eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation. Daneben kann eine Benachteiligung auch mittelbar durch scheinbar neutrale Regelungen erfolgen, die sich aber diskriminierend auswirken.

7.3 Mobbing

Als Mobbing gilt jedes missbräuchliche Verhalten einer oder mehrerer Personen, das darauf abzielt, eine Person beharrlich, systematisch und wiederholt zu bedrängen oder in einen Zustand der Unterlegenheit zu versetzen.

Nicht hinter jedem unerwünschten Verhalten oder getätigter Kritik verbirgt sich tatsächlich ein gezieltes Mobbing. Ein Streit oder Konflikt, wie er in einer Arbeitssituation vorkommen kann, ist nicht gleich ein Fall des Mobbing. Auch sachliche und konstruktive Kritik an der Arbeitsweise oder am Arbeitsergebnis sind durch Mitarbeitende anzunehmen. Werden ernsthafte und andauernde Konflikte jedoch nicht frühzeitig erkannt oder gelöst, können sie sich zu Mobbing weiterentwickeln.

Formen von Mobbing können sein:

- Schikanen, Feindseligkeiten
- Demütigungen, Spott und Hänseleien
- Verleumdung, Angriffe auf das soziale Ansehen
- bewusstes Übergehen, Angriffe auf die sozialen Beziehungen
- Kontaktverweigerung, Ausgrenzung
- Zuteilung kränkender, peinlicher oder gefährlicher Arbeiten durch Vorgesetzte, die der Ausbildung und Erfahrung des Betroffenen entsprechend nicht zumutbar sind
- Zurückhalten oder Verweigern von arbeitsnotwendigen Informationen
- Anwendung von körperlicher Gewalt
- unsachliche Kritik

7.4 Arbeitsplatz

Der Begriff des Arbeitsplatzes ist im Kontext dieser Verfahrensanweisung weit zu verstehen und umfasst neben den Arbeitnehmerräumlichkeiten auch das persönliche/private Umfeld, insbesondere dann, wenn verbale Äußerungen getätigt werden.

Beispiel:

Eine SMS mit unangemessenem Inhalt zwischen Kolleg*innen an die private Handynummer oder E-Mail-Adresse kann für die Meldestelle relevant sein, wenn berufliche Interessen berührt sind.

8. Meldemöglichkeiten bei sexuellen Übergriffen, Diskriminierung² und Mobbing auf einen Blick

Fürstenberg Institut (externe Beratungsstelle)	Anlaufstelle „Fairness und Respekt am Arbeitsplatz“	Meldestelle „Fairness und Respekt am Arbeitsplatz“	Hinweisgebersystem „Speak Up“
WAS	WAS	WAS	WAS
<ul style="list-style-type: none"> Beratung bei betroffen sein/betroffen fühlen von sexuellen Übergriffen, Diskriminierung, Mobbing Beratung bei begründetem Verdacht/konkreten Hinweisen auf sexuelle Übergriffe, Diskriminierung, Mobbing 	<ul style="list-style-type: none"> Beratung und Begleitung bei betroffen sein/betroffen fühlen von sexuellen Übergriffen, Diskriminierung, Mobbing Beratung und Begleitung bei begründetem Verdacht/konkrete Hinweise auf sexuelle Übergriffe, Diskriminierung, Mobbing 	<ul style="list-style-type: none"> Aufnahme und Aufarbeitung der Sachlage bei betroffen sein/betroffen fühlen von sexuellen Übergriffen, Diskriminierung, Mobbing Aufnahme und Aufarbeitung begründeter Verdacht/konkrete Hinweise auf sexuelle Übergriffe, Diskriminierung, Mobbing 	Aufnahme und Aufarbeitung von Hinweisen zu: <ul style="list-style-type: none"> Korruption (Bestechung/Bestechlichkeit) Betrug Datenschutzverstöße Interessenkonflikte Interne Konflikte Sexuelle Übergriffe/ Diskriminierung Verstoß ggü. Handlungsgrundsätze und interne Vorgaben sonstige Strafrechtsverstöße Pflichtenverstoß nach LkSG
BESONDERHEITEN	BESONDERHEITEN	BESONDERHEITEN	BESONDERHEITEN
Persönliche, psychologische Beratung, Verschwiegenheitspflicht, Hinweis: keine Aufarbeitung und Weitergabe an Arbeitgeber	Persönliche, vertrauensvolle Beratung und Begleitung im offiziellen Meldeprozess	Offizielle Meldestelle, muss handeln, sobald eine beschuldigte Person namentlich genannt wurde, Fürsorgeprinzip, unparteilich, Vertraulichkeit eingeschränkt	Anonymes Meldesystem der Bayer AG, leitet ggfs. zur weiteren Fallbearbeitung die Meldung an den Arbeitgeber weiter
WO MELDEN	WO MELDEN	WO MELDEN	WO MELDEN
Tel. 0800 387 78 36 Benutzername: bayergastro Passwort: 235051 https://my.fuerstenberg-institut.de/login/	Anlaufstelle „Fairness und Respekt am Arbeitsplatz“ In Person: Julia Schlecht, Marc-David Schoop, Christin Jörgens, Besjana Ljoki, Laura Hauschke, Fouzia Shahki Ulrike Ludwig, Heike Helmhake, Jennifer Driesener, Gabriel Schaale, Magdalena Segiec, Stefanie Guhse	Meldestelle „Fairness und Respekt am Arbeitsplatz“ In Person: Shania Prendergast Tel.: +49 151 70302036 Stefan Weißenfels Tel.: +49 175 3009941 Gemeinsame Mailadresse: meldestelle.gastronomie@bayer.com	E-Mail: speak.up@bayer.com Web: go/speakup Tel.: 08001818952
ERREICHBARKEIT	ERREICHBARKEIT	ERREICHBARKEIT	ERREICHBARKEIT
24/7	Persönlich, telefonisch: zu regelmäßigen Arbeitszeiten schriftlich per E-Mail: 24/7	Persönlich, telefonisch: zu regelmäßigen Arbeitszeiten schriftlich per E-Mail: 24/7	24/7

Voraussetzung: Guter Glaube – keine bewusst falschen Mitteilungen

Unabhängig von den oben beschriebenen offiziellen Meldewegen können Sie sich jederzeit und unmittelbar sofort an **Ihre Führungskraft** oder, falls diese nicht erreichbar oder die belästigende Person ist, an die nächst höhere Führungskraft wenden.

Alternativ können Sie sich auch an **Human Resources** oder an den **Betriebsrat** wenden.

² Für Betroffene von Diskriminierung existiert zudem die Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Eine juristische Erstberatung ist für Betroffene kostenlos. [Antidiskriminierungsstelle - Startseite](#)

9. Verhaltensempfehlungen

9.1 Verhalten bei sexuellen Übergriffen oder Diskriminierung am Arbeitsplatz

Wenn es die Situation aus Ihrer Sicht erlaubt, geben Sie der belästigenden/diskriminierenden Person mündlich oder schriftlich unmissverständlich zu verstehen, dass ihr Verhalten unerwünscht ist – egal, ob es sich dabei um Vorgesetzte oder Arbeitskolleg*innen oder weitere Personen (z.B. Gäste, Lieferanten etc.) handelt.

Bis auf wenige Fälle, in denen Dritten unmittelbare Gefahr droht, ist es Ihre Entscheidung, ob die Strafverfolgungsbehörden bei sexuellen Übergriffen eingeschaltet werden.

Auch wenn Sie nicht selbst von dem sexuellen Übergriff bzw. der Diskriminierung betroffen sind, sondern eine entsprechende Situation beobachten, dürfen (und sollten) Sie sich an die genannten Stellen wenden.

Es wäre wünschenswert, wenn Sie zunächst der belästigten Person in der beobachteten Situation direkt zur Seite stehen. Mit Ihnen gemeinsam ist die von der Belästigung betroffene Person nicht mehr allein und Sie sind es auch nicht. Sollten Sie sich dies nicht zutrauen, sprechen Sie die betroffene Person baldmöglichst nach dem Vorfall an und bieten dieser ihre Hilfe an. Gemeinsam können Sie dann bei dem Vorgesetzten der betroffenen Person, Human Resources, dem Betriebsrat, der Anlaufstelle oder der Meldestelle vorsprechen.

9.2 Verhalten bei Mobbing

Da auch Mobbing unerwünschtes Verhalten im Arbeitsverhältnis darstellt, jedoch ein zumeist rein standortbezogenes Thema ist und strikt von den Themen der sexuellen Übergriffe und Diskriminierung am Arbeitsplatz zu trennen ist, gilt Folgendes:

Fangen Sie bei wiederholten ähnlichen Vorfällen zunächst an, ein Mobbingtagebuch zu führen. Dieses sollte konkrete Daten, wie Tag, Beschreibung der Situation, Beweis oder Zeuge und Folge für Ihr Arbeitsverhältnis und Ihr Wohlbefinden enthalten. Vorlagen werden von vielen Anbietern im Internet kostenlos zur Verfügung gestellt. Allgemeine Aussagen wie «Die Führungskraft sprach herablassend zu mir» dürften hierbei nicht ausreichend sein.

Sollte sich ein System herauskristallisieren, so wenden Sie sich mit dem Mobbingtagebuch (Dokumentationsvorlage) entweder an eine Ansprechperson bei Human Resources, den Betriebsrat, die Anlaufstelle oder die Meldestelle.

10. Maßnahmen

Wenn sich sexuelle Übergriffe, Diskriminierung oder Mobbing am Arbeitsplatz ereignet haben, muss die Person, von der die jeweilige Handlung ausgeht, mit Konsequenzen rechnen. Die Bayer Gastronomie wird nach der notwendigen Aufklärung diejenigen Maßnahmen ergreifen, welche der betroffenen Person die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses ermöglichen.

Gegenüber der Person, von der die jeweilige Handlung ausgeht, kommen Maßnahmen wie z.B. Verhaltensanweisungen, Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes oder Änderung der Unterstellungsverhältnisse zur Anwendung. In schweren Fällen kann eine fristlose Kündigung die Folge sein.

11. Meldungen nur in „Gutem Glauben“

Voraussetzung für die Abgabe einer Meldung ist, dass der Hinweis immer im „guten Glauben“ abgegeben wird, also niemand bewusst zu Unrecht belastet wird. Dies bedeutet, dass sich ein Hinweis nach der Prüfung nicht zwingend als richtig herausstellen kann, allerdings musste die meldende Person zum Zeitpunkt der Meldung berechtigterweise davon ausgehen dürfen, dass der Inhalt seines Hinweises richtig war. Mitarbeitende, die in der Absicht handeln, Dritten bewusst oder böswillig zu schaden, müssen mit Konsequenzen rechnen.

12. Mitgeltende Unterlagen

- Code of Conduct
- Leitfaden für die Anlaufstelle
- Leitfaden für die Meldestelle
- Dokumentationsvorlage
- Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Informationen für Beschäftigte

13. Revision dieser Verfahrensanweisung

Diese Verfahrensanweisung wird jährlich auf Aktualität überprüft und bei Bedarf aktualisiert (Verantwortlichkeit liegt bei Geschäftsführung und Betriebsrat).