

# Richtlinie gegen Belästigung und zur Wahrung der Würde am Arbeitsplatz

## 1. Zweck und Selbstverpflichtung

Die **A. Gul KG** verpflichtet sich zu einem **respektvollen, professionellen und würdevollen Arbeitsumfeld**, in dem alle Personen fair und mit Achtung behandelt werden. Belästigung, Mobbing, Einschüchterung oder sonstiges unangemessenes Verhalten werden **nicht toleriert**.

Diese Richtlinie dient dazu:

- die Würde und das Wohlbefinden aller Mitarbeitenden zu schützen,
- ein respektvolles und sicheres Arbeitsumfeld zu gewährleisten,
- Belästigung und respektloses Verhalten zu verhindern,
- klare Melde- und Abhilfemechanismen bereitzustellen.

Die Richtlinie steht im Einklang mit:

- dem **Responsible Jewellery Council (RJC) Code of Practices**,
- den **UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte**,
- den **ILO-Kernarbeitsnormen**,
- dem **Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**,
- sowie weiteren anwendbaren deutschen und europäischen Rechtsvorschriften.

---

## 2. Geltungsbereich

Diese Richtlinie gilt für:

- alle Mitarbeitenden der A. Gul KG,
  - die Geschäftsleitung und Führungskräfte,
  - Praktikant:innen, Werkstudierende und befristet Beschäftigte,
  - externe Dienstleister und Besucher während ihres Aufenthalts in den Geschäftsräumen,
  - alle arbeitsbezogenen Interaktionen, einschließlich Geschäftsreisen, Meetings, Schulungen und digitaler Kommunikation.
-

### 3. Grundsatz der Würde am Arbeitsplatz

Alle Mitarbeitenden haben das Recht:

- mit Würde, Respekt und Fairness behandelt zu werden,
- in einem Arbeitsumfeld ohne Belästigung, Einschüchterung oder Erniedrigung zu arbeiten,
- Bedenken oder Vorfälle ohne Angst vor Benachteiligung zu melden.

Die A. Gul KG erwartet von allen Mitarbeitenden ein professionelles und respektvolles Verhalten gegenüber Kolleg:innen, Vorgesetzten, Geschäftspartnern und externen Dritten.

---

### 4. Definition von Belästigung

Belästigung ist jedes **unerwünschte Verhalten**, das:

- die Würde einer Person verletzt oder beeinträchtigt oder
- ein einschüchterndes, feindseliges, erniedrigendes, demütigendes oder beleidigendes Umfeld schafft.

Belästigung kann unter anderem sein:

- **verbale Belästigung** (z. B. beleidigende Bemerkungen, herabwürdigende Witze),
- **non-verbale Belästigung** (z. B. Gesten, Blicke, unangemessene Nachrichten),
- **physische Belästigung** (z. B. unerwünschte Berührungen),
- **sexuelle Belästigung**,
- **psychische Belästigung oder Mobbing**.

Belästigung kann im Zusammenhang mit geschützten Merkmalen wie Geschlecht, Alter, Herkunft, Religion, Behinderung oder sexueller Orientierung stehen, ist jedoch auch unabhängig davon unzulässig.

---

### 5. Unzulässiges Verhalten

Unzulässig sind insbesondere:

- Mobbing, Einschüchterung oder Machtmissbrauch,
- diskriminierendes oder respektloses Verhalten,
- beleidigende, herabwürdigende oder sexualisierte Sprache,
- unerwünschte Annäherungen oder Kontakte,
- jede Form von Vergeltungsmaßnahmen gegen meldende Personen.

Solches Verhalten kann arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

## 6. Verantwortlichkeiten

### Geschäftsleitung und Führungskräfte

- tragen besondere Verantwortung für ein respektvolles Arbeitsklima,
- fungieren als Vorbilder,
- greifen bei bekanntem Fehlverhalten unverzüglich ein.

### Mitarbeitende

- sind verpflichtet, diese Richtlinie einzuhalten,
  - tragen aktiv zu einem respektvollen Arbeitsumfeld bei,
  - unterlassen jegliches belästigende oder unangemessene Verhalten.
- 

## 7. Meldung von Belästigung und Schutz vor Repressalien

Die A. Gul KG ermutigt ausdrücklich zur Meldung von Belästigung oder unangemessenem Verhalten.

Meldungen können erfolgen:

- direkt an die Geschäftsleitung,
- über den bestehenden Beschwerde- oder Hinweisgebermechanismus,
- vertraulich und – soweit rechtlich zulässig – anonym.

Die A. Gul KG verbietet **jede Form von Repressalien** gegenüber Personen, die in gutem Glauben eine Meldung abgeben. Vergeltungsmaßnahmen stellen selbst einen schwerwiegenden Verstoß dar.

---

## 8. Untersuchung und Maßnahmen

Alle Meldungen werden:

- vertraulich und ernsthaft behandelt,
- objektiv, fair und verhältnismäßig geprüft,
- ohne Vorverurteilung untersucht.

Abhängig vom Ergebnis können geeignete Maßnahmen ergriffen werden, darunter:

- klärende Gespräche,
- arbeitsrechtliche Maßnahmen,

- organisatorische oder präventive Schritte,
  - Sensibilisierungs- oder Schulungsmaßnahmen.
- 

## **9. Schulung und Sensibilisierung**

Das Bewusstsein für Würde, Respekt und professionelles Verhalten wird gefördert durch:

- Information im Rahmen der Einarbeitung,
- interne Kommunikation,
- Vorbildfunktion der Führungskräfte.

Schulungsmaßnahmen erfolgen angemessen und verhältnismäßig zur Unternehmensgröße.

---

## **10. Vertraulichkeit und Datenschutz**

Alle im Zusammenhang mit Meldungen erhobenen Informationen werden:

- streng vertraulich behandelt,
  - gemäß der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) verarbeitet,
  - ausschließlich an berechtigte Personen weitergegeben.
- 

## **11. Überprüfung der Richtlinie**

Diese Richtlinie wird regelmäßig überprüft und bei Bedarf angepasst, insbesondere bei:

- Änderungen der Rechtslage,
  - organisatorischen Entwicklungen,
  - identifiziertem Verbesserungsbedarf.
- 

## **12. Öffentliche Zugänglichkeit**

Diese Richtlinie ist **öffentlich auf der Website der A. Gul KG verfügbar** und wird Mitarbeitenden sowie externen Stakeholdern auf Anfrage zur Verfügung gestellt.