

ANTIDISKRIMINIERUNGS- RICHTLINIE

zum Schutz vor Benachteiligungen gemäß dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in der Fassung vom 3. April 2013 sowie gemäß den Richtlinien des Rates der Europäischen Union Nr. 2000/43/EG vom 29. Juni 2000 und Nr. 2000/78/EG vom 27. November 2000.

Die Gateway Real Estate AG will die positive Vielfalt unterschiedlicher Meinungen, Ideen, Herangehensweisen und Lösungsansätze im Unternehmen nutzen und fördert daher unterschiedliche Kulturen bei Mitarbeitenden. Jeder Form der Benachteiligung, welche diese Vielfalt in ihrer Wirkung einschränken könnte, wirkt das Unternehmen daher entgegen. Eine Kultur des wertschätzenden Miteinanders und des respektvollen Verhaltens ist dafür eine wesentliche Grundlage.

§ 1: ZIEL

Diese Richtlinie soll Diskriminierung bei der Gateway Real Estate AG unterbinden. Diskriminierung von Menschen kann zum Beispiel aufgrund von Hautfarbe, ethnischer oder sozialer Herkunft, Sprache, Alter, Geschlecht, sexueller Identität, Religion, politischen Ansichten oder Weltanschauung, Behinderung oder chronischer Erkrankung bestehen. Die Gateway Real Estate AG legt am Arbeitsplatz großen Wert auf Fairness, Gleichbehandlung, wertschätzende Kommunikation und partnerschaftliches Verhalten aller Mitarbeitenden.

Diese Richtlinie verfolgt das Ziel, alle Mitarbeitenden hinsichtlich jeglicher Form der ungerechtfertigten Ungleichbehandlung zu sensibilisieren, Maßnahmen zur entsprechenden Prävention zu treffen und allen Mitarbeitenden der Gateway Real Estate AG Hilfe bei Übergriffen oder Dritten Hilfe bei Übergriffen seitens Mitarbeitender der Gateway Real Estate AG zu bieten.

§ 2: ANWENDUNGSBEREICH

Diese Richtlinie gilt für alle Mitarbeitenden der Gateway Real Estate AG sowohl im Innenverhältnis als auch im Außenverhältnis gegenüber Dritten. Die Richtlinie findet Anwendung bei Belästigung, Diskriminierung und Gewalt, bei Stalking oder Mobbing oder vergleichbaren Handlungen.

§ 3: DISKRIMINIERUNG

Grundsätzlich gelten im Sinne dieser Richtlinie die Begriffsbestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) einschließlich der darauf basierenden Rechtsprechung. So ist Diskriminierung die Benachteiligung einer Person gegenüber einer anderen in einer vergleichbaren Situation wegen der in §1 genannten Gründe. Gleiches gilt in Fällen der Verletzung der Würde, der Anfeindung, Einschüchterung, Erniedrigung oder Beleidigung. Diskriminierung liegt nicht vor, wenn Ungleichbehandlungen durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind.

Diskriminierung kann sich insbesondere in Form von Schlechterstellung im beruflichen Alltag, sexueller und rassistischer Belästigung, Mobbing (wiederholtes systematisches Ausgrenzen, Anfeinden, oder Schikanieren einer Person) oder Stalking (wiederholtes beabsichtigtes Verfolgen und Belästigen einer Person) sowie psychischer und physischer Gewalt am Arbeitsplatz oder im arbeitsplatznahen Raum manifestieren.

§ 4: BENACHTEILIGUNGSVERBOT

Die Gateway Real Estate AG untersagt ihren Mitarbeitenden strikt, Menschen am Arbeitsplatz oder im arbeitsplatznahen Raum zu benachteiligen. Der Grund für die Benachteiligung ist unerheblich.

§ 5: PRÄVENTION

Die Gateway Real Estate AG, insbesondere ihr Vorstand und ihre Führungskräfte, ergreifen vorbeugende Maßnahmen, um ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu schaffen und Belästigung, Diskriminierung und Gewalt sowie Stalking oder Mobbing am Arbeitsplatz oder im arbeitsplatznahen Raum zu verhindern. Dazu gehört vor allem ein Verhalten, welches den wertschätzenden und diskriminierungsfreien Umgang miteinander fördert und die Integrität aller Mitarbeitenden respektiert.

§ 6: BERATUNG UND BESCHWERDE

Betroffene sind ausdrücklich aufgefordert, sich aktiv gegen Belästigung, Diskriminierung und Gewalt, Stalking oder Mobbing zu wehren. Betroffene können sich dafür u. a. an die Compliance-Koordination der Gateway Real Estate AG als Beratungs- und Beschwerdestelle wenden. Die Inhalte von Beratungs- oder Beschwerdegesprächen sind vertraulich zu behandeln. Beschwerden führen nicht zu Benachteiligungen der Betroffenen. Die Beratungs- und Beschwerdestelle handelt im billigen Interesse aller Beteiligten.

Als Beratungsstelle fungiert die Compliance-Koordination als Ansprechpartner für von Diskriminierung betroffenen Personen; diese können sich im Rahmen der Beratung über eine Unterstützung und ihre Rechte informieren. Die Beratungsstelle versucht stets, aber keinesfalls zwingend, im Sinne des Arbeitsfriedens eine gütliche Einigung zu erreichen, mit der alle Beteiligten einverstanden sind.

Als Beschwerdestelle handelt die Compliance-Koordination als Ermittler des Sachverhalts. Die Beschwerdestelle informiert auch die der Diskriminierung beschuldigte Person, die wiederum auf die Beschwerde antworten kann. In der Folge entscheidet die Beschwerdestelle über den weiteren Fortgang des Verfahrens. Ergebnisse und Lösungs-/Sanktionsmaßnahmen bespricht die Compliance-Koordination mit dem Gesamt-Vorstand der Gateway Real Estate AG, der die abschließende Entscheidung trifft.

§ 7: DATENSCHUTZ

Alle Daten und Angaben im Rahmen von Beratung und Beschwerde sind gesetzlich geschützt. Maßgeblich sind die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO), das Berliner Gesetz zur Förderung der Informationsfreiheit (IFG) und das Hessische Datenschutz- und Informationsfreiheitsgesetz (HDSIG).

§ 8: SANKTIONSMASSNAHMEN

Diskriminierung im Sinne des § 3 dieser Richtlinie stellt eine Verletzung der Persönlichkeitsrechte dar; sie ist entsprechend rechtlich zu ahnden. Sanktionsmaßnahmen bei Vorfällen von Diskriminierung können zum Beispiel die mündliche oder schriftliche Belehrung, Abmahnung, Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz, Kündigung, Strafanzeige sein.

§ 9: BERICHT UND AUSWERTUNG

Die Compliance-Koordination als Beschwerdestelle berichtet dem Aufsichtsrat der Gateway Real Estate AG halbjährlich über ihre Arbeit im Rahmen dieser Richtlinie. Die Angaben zu Diskriminierungsfällen sind bei diesem Bericht anonymisiert. Der Austausch zwischen Aufsichtsrat und Compliance-Koordination als Beschwerdestelle dient auch dazu, die Prozedere der Antidiskriminierungspolitik fortlaufend zu verbessern.