

Spreenauten.de
Die Spreenauten GmbH
Funktechnik (DMR, TETRA,
ATEX, WLAN & 5G)

- > DMR Funktechnik
- > Funkgeräte
- > TETRA Funkgeräte & Funkzellen
- > Atex Funkgeräte
- > Akku- & Ladetechnik für Funkgeräte
- > Headsets & Lautsprechermikrofone
- > WLAN - Wireless LAN als MESH-LAN & konservatives WIFI
- > DECT Telefone & Repeater (Base Stations)
- > Personenführungsanlagen
- > Antennen & Antennentechnik
- > 5G Installation & Planung

Motorola & Hytera
Reparatur & Wartung von
Funktechnik
Software für Funktechnik**Spreenauten GmbH**
Meeraner Str. 11b
12681 Berlin. Germany**Fon**
+49.(0)30.293.8197-0**Freecall International**
00800.11.88.44.00**Fax**
+49.(0)30.293.8197-0**E-mail**
support@spreenauten.com**Website**
www.spreenauten.de**HRB**
AG Berlin-Charlottenburg
136729B**UST-ID Deutschland**
DE279088233

Die Spreenauten GmbH steht seit Ihrer Gründung für absolute Gleichbehandlung und verbietet jegliche Form der Diskriminierung. Wir vertreten dieses Ideal auch gesellschaftlich und unterstützen den Wandel zu einer vielfältigen Gesellschaft, in der jeder Mensch nach seinen Vorstellungen leben und glücklich sein kann.



Um diesen Anspruch auch in unserem Unternehmen zu verwirklichen, haben wir folgenden Richtlinie zur Gleichbehandlung und Anti-Diskriminierung entwickelt:

Anti-Diskriminierungs-/Anti-Belästigungspolitik und
Beschwerdeverfahren
der Spreenauten GmbH**1. Zielsetzung**

Die Spreenauten GmbH setzt sich für ein Arbeitsumfeld ein, in dem alle Menschen mit Respekt und Würde behandelt werden. Jede:r Einzelne (d / w / m) hat das Recht, in einer professionellen Atmosphäre zu arbeiten, die gleiche Beschäftigungschancen fördert und ungesetzliche diskriminierende Praktiken, einschließlich Belästigungen, verbietet. Daher erwartet die Spreenauten GmbH, dass alle Beziehungen zwischen den Personen im Büro geschäftsmäßig und frei von Diskriminierung, Vorurteilen und Belästigungen sind.

Die Spreenauten GmbH hat diese Richtlinie entwickelt, um sicherzustellen, dass alle ihre Mitarbeiter:innen (d / w / m) in einem Umfeld arbeiten können, das frei von unrechtmäßiger Belästigung, Diskriminierung und Vergeltungsmaßnahmen ist. Die Spreenauten GmbH wird alle angemessenen Anstrengungen unternehmen, um sicherzustellen, dass alle Betroffenen mit diesen Richtlinien vertraut sind und sich bewusst sind, dass jede Beschwerde, die gegen diese Richtlinien verstößt, angemessen untersucht und gelöst wird.

Jede:r Mitarbeiter:in (d / w / m), die:der Fragen oder Bedenken zu diesen Richtlinien hat, sollte mit der Personalabteilung oder einem Mitglied des Ausschusses für Personalpraktiken sprechen.

Diese Richtlinien sollen und dürfen nicht als Grundlage für den Ausschluss oder die Trennung von Personen eines bestimmten Geschlechts oder eines anderen geschützten Merkmals von der Teilnahme an geschäftlichen oder arbeitsbezogenen sozialen Aktivitäten oder Diskussionen verwendet werden. Mit anderen Worten: Niemand sollte den Fehler machen, sich auf Diskriminierung oder Ausschluss einzulassen, um den

den Fenier machen, sich auf Diskriminierung oder Ausschluss einzulassen, um den Vorwurf der Belästigung zu vermeiden. Das Grundgesetz sowie die Richtlinien der Spreenauten GmbH verbieten eine ungleiche Behandlung aufgrund des Geschlechts oder eines anderen geschützten Merkmals im Hinblick auf die Bedingungen, Konditionen, Privilegien und Vorzüge der Beschäftigung. Die Verbote von Belästigung, Diskriminierung und Vergeltungsmaßnahmen sollen diese Richtlinien ergänzen und fördern, nicht aber die Grundlage für eine Ausnahme von ihnen bilden.

2. Gleiche Beschäftigungschancen

Es ist die Politik der Spreenauten GmbH, gleiche Beschäftigungschancen ohne Diskriminierung oder Belästigung aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Religion, Geschlecht, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität oder -ausdruck, Alter, Behinderung, Familienstand, Staatsbürgerschaft, nationaler Herkunft, genetischer Information oder eines anderen gesetzlich geschützten Merkmals zu gewährleisten. Die Spreenauten GmbH verbietet jegliche derartige Diskriminierung oder Belästigung.

3. Vergeltungsmaßnahmen

Die Spreenauten GmbH ermutigt zur Berichterstattung über alle wahrgenommenen Vorfälle von Diskriminierung oder Belästigung. Es ist die Politik der Spreenauten GmbH, solche Meldungen unverzüglich und gründlich zu untersuchen. Die Spreenauten GmbH verbietet Vergeltungsmaßnahmen gegen jede Person, die eine Diskriminierung oder Belästigung meldet oder sich an einer Untersuchung solcher Meldungen beteiligt.

4. Sexuelle Belästigung

Sexuelle Belästigung stellt eine Diskriminierung dar und ist illegal. Für die Zwecke dieser Richtlinie wird "sexuelle Belästigung", wie in den Richtlinien der EU Kommission für Chancengleichheit in der Arbeitswelt definiert als unwillkommene sexuelle Annäherungsversuche, Bitten um sexuelle Gefälligkeiten und andere verbale oder physische Verhaltensweisen sexueller Natur, wenn z.B: a) die Unterwerfung unter ein solches Verhalten entweder explizit oder implizit eine Bedingung des Arbeitsverhältnisses einer Person ist, b) die Unterwerfung unter ein solches Verhalten oder die Ablehnung eines solchen Verhaltens durch eine Person als Grundlage für Beschäftigungsentscheidungen verwendet wird, die diese Person betreffen, oder c) ein solches Verhalten den Zweck oder die Wirkung einer unangemessenen Beeinträchtigung der Arbeitsleistung einer Person oder die Schaffung eines einschüchternden, feindseligen oder beleidigenden Arbeitsumfelds hat.

Die Spreenauten GmbH orientiert sich an Kapitel VII des US-Bürgerrechtsgesetzes von 1964, der zwei Arten sexueller Belästigung anerkennt: a) quid pro quo und b) feindseliges Arbeitsumfeld. Sexuelle Belästigung kann eine Reihe von subtilen und nicht so subtilen Verhaltensweisen umfassen und kann Personen gleichen oder unterschiedlichen Geschlechts betreffen. Je nach den Umständen können diese Verhaltensweisen unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche oder Bitten um sexuelle Gefälligkeiten, sexuelle Witze und Anspielungen, verbaler Missbrauch sexueller Natur, Kommentare über den Körper, sexuelle Fähigkeiten oder sexuelle Mängel einer

Person, lüsternes Anschauen, Pfeifen oder Berühren, beleidigende oder obszöne Kommentare oder Gesten, das Zurschaustellen von sexuell suggestiven Gegenständen oder Bildern am Arbeitsplatz und andere physische, verbale oder visuelle Verhaltensweisen sexueller Natur umfassen.

5. Belästigung

Belästigungen auf der Grundlage anderer geschützter Merkmale sind ebenfalls streng verboten. Nach dieser Richtlinie ist Belästigung ein mündliches, schriftliches oder körperliches Verhalten, das eine Person wegen ihrer Rasse, Hautfarbe, Religion, ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer geschlechtlichen Identität oder ihres geschlechtlichen Ausdrucks, ihrer nationalen Herkunft, ihres Alters, einer Behinderung, ihres Familienstandes, ihrer Staatsbürgerschaft, ihrer genetischen Information oder wegen anderer gesetzlich geschützter Merkmale oder wegen derer ihrer Verwandten, Freunde oder Bekannten verunglimpft oder Feindseligkeit oder Abneigung gegen sie zeigt:

- a) den Zweck oder die Wirkung hat, ein einschüchterndes, feindseliges oder beleidigendes Arbeitsumfeld zu schaffen,
- b) den Zweck oder die Wirkung hat, die Arbeitsleistung einer Person in unangemessener Weise zu beeinträchtigen, oder
- c) die Beschäftigungsmöglichkeiten einer Person in anderer Weise nachteilig beeinflusst.

Zu belästigendem Verhalten gehören Epitheta, Verunglimpfungen oder negative Stereotypen, bedrohende, einschüchternde oder feindselige Handlungen, verunglimpfende Witze und schriftliches oder grafisches Material, das eine Person oder Gruppe verunglimpft oder Feindseligkeit oder Abneigung gegenüber einer Person oder Gruppe zeigt und das an Wänden oder anderswo in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers angebracht oder am Arbeitsplatz, in der Arbeitszeit oder unter Verwendung von Kommunikationsmitteln per E-Mail, Telefon (einschließlich Sprachnachrichten), Textnachrichten, Social-Networking-Sites oder auf andere Weise verbreitet wird.

6. Erfasste Personen und Verhaltensweisen

Diese Richtlinien gelten für alle Bewerber:innen (d / w / m) und Mitarbeiter:innen (d / w / m), unabhängig davon, ob sie sich auf das Verhalten von Kollegen:innen (d / w / m) oder von Personen beziehen, die nicht direkt mit der Spreenauten GmbH in Verbindung stehen (z.B. ein externer Verkäufer:innen*, Berater:innen* oder Kunde:innen *(d / w / m)).

Das durch diese Richtlinien verbotene Verhalten ist am Arbeitsplatz und in jedem arbeitsbezogenen Umfeld außerhalb des Arbeitsplatzes, wie z.B. bei Geschäftsreisen, Geschäftsbesprechungen und geschäftsbezogenen gesellschaftlichen Veranstaltungen, inakzeptabel.

7. Meldung eines Vorfalls von Belästigung, Diskriminierung oder Vergeltung

Die Spreenauten GmbH ermutigt zur Berichterstattung über alle wahrgenommenen Vorfälle von Diskriminierung, Belästigung oder Vergeltung, unabhängig von der Identität oder Position des Täters. Personen, die glauben, dass sie Opfer eines solchen Verhaltens geworden sind, sollten ihre Bedenken mit ihrem unmittelbaren Vorgesetzten, einem Mitglied des Personalausschusses, der Personalabteilung, einem Ombudsmann oder unserer aktuellen Beauftragten für Gleichbehandlung & Anti-Diskriminierung besprechen. Siehe hierzu auch das unten beschriebene Beschwerdeverfahren.

Darüber hinaus ermutigt die Spreenauten GmbH Personen, die glauben, einem solchen Verhalten ausgesetzt zu sein, den Täter umgehend darauf hinzuweisen, dass sein Verhalten unerwünscht ist, und die Einstellung des Verhaltens zu verlangen. Oftmals kann allein durch diese Maßnahme das Problem gelöst werden. Die Spreenauten GmbH erkennt jedoch an, dass eine Einzelperson es vorziehen kann, die Angelegenheit durch Beschwerdeverfahren zu verfolgen.

8. Beschwerde

Personen, die glauben, Opfer oder Zeuge eines durch diese Richtlinie verbotenen Verhaltens gewesen zu sein, sollten ihre Bedenken mit unserer derzeitigen Gleichstellungsbeauftragten besprechen.

Die Spreenauten GmbH setzt sich für die unverzügliche Meldung von Beschwerden oder Bedenken ein, damit rasch und konstruktiv gehandelt werden kann, bevor die Beziehungen irreparabel belastet werden. Daher hat sich, obwohl kein fester Berichtszeitraum festgelegt wurde, die frühzeitige Meldung und Intervention als die effektivste Methode erwiesen, um tatsächliche oder vermeintliche Vorfälle von Belästigung zu lösen.

Alle gemeldeten Vorwürfe der Belästigung, Diskriminierung oder Vergeltung werden umgehend untersucht. Die Untersuchung kann Einzelgespräche mit den beteiligten Parteien und, falls erforderlich, mit Personen umfassen, die das mutmaßliche Verhalten beobachtet haben oder über andere relevante Kenntnisse verfügen könnten.

Die Spreenauten GmbH wahrt die Vertraulichkeit während des gesamten Untersuchungsprozesses, soweit dies mit einer angemessenen Untersuchung und entsprechenden Korrekturmaßnahmen vereinbar ist.

Vergeltungsmaßnahmen gegen eine Person wegen der Meldung einer Belästigung oder Diskriminierung oder wegen der Teilnahme an einer Untersuchung einer Klage wegen Belästigung oder Diskriminierung stellen einen schwerwiegenden Verstoß gegen diese Richtlinie dar und werden, wie die Belästigung oder Diskriminierung selbst, disziplinarisch geahndet. Vergeltungsmaßnahmen sollten unverzüglich gemeldet werden

disziplinarisch gemeldet. Vergeltungsmaßnahmen sollten unverzüglich gemeldet werden und werden umgehend untersucht und behandelt.

Fehlverhalten, das Belästigung, Diskriminierung oder Vergeltung darstellt, wird angemessen behandelt. Gegenmaßnahmen können z.B. Schulungen, die Überweisung an eine Beratungsstelle oder Disziplinarmaßnahmen wie Verwarnung, Verweis, Zurückhalten einer Beförderung oder Gehaltserhöhung, Versetzung, vorübergehende Suspendierung ohne Bezahlung oder Kündigung umfassen, je nachdem, was die Spreenauten GmbH unter den gegebenen Umständen für angemessen hält.

Wenn eine Beschwerdepartei mit ihrer Lösung nicht einverstanden ist, kann diese Partei den Geschäftsführer der Spreenauten GmbH oder den COO anrufen.

Falsche und böswillige Beschwerden über Belästigung, Diskriminierung oder Vergeltungsmaßnahmen (im Gegensatz zu Beschwerden, die, selbst wenn sie irrtümlich in gutem Glauben eingereicht werden) können Gegenstand angemessener Disziplinarmaßnahmen sein.