

Verhaltenskodex für ein wertschätzendes Miteinander

Bei der Stiftung Digitale Spielekultur (i.F. Stiftung) setzen wir uns für ein inklusives Arbeitsumfeld ein, dessen Grundlage der gegenseitige Respekt und die gegenseitige Wertschätzung ist. Jedes Team-Mitglied hat für uns das uneingeschränkte Recht darauf, mit Achtung, Würde und Fairness behandelt zu werden – völlig unabhängig von Geschlecht, ethnischer Herkunft, Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung oder beruflichen Faktoren wie Position, Dauer der Unternehmenszugehörigkeit und Ähnlichem.

Als Stiftung ist es unsere oberste Prämisse, eine Arbeitsatmosphäre zu schaffen, in der sich unsere Mitarbeitenden sicher, wohl und willkommen fühlen. In diesem Umfeld sollen sie ihr volles Potenzial entfalten und ihrer Kreativität Ausdruck verleihen können. Jede Form der Diskriminierung, Benachteiligung, Herabsetzung, Beleidigung, Belästigung oder Gewalt am Arbeitsplatz werden von uns als Stiftung deshalb auf das Schärfste verurteilt und ausdrücklich untersagt. Jede*r Mitarbeitende hat das uneingeschränkte Recht auf körperliche und mentale Unversehrtheit. Jede*r Arbeitnehmende, der*die gegen diese Richtlinie verstößt, muss deshalb mit disziplinarischen Maßnahmen rechnen. Diese können zu rechtlichen Schritten sowie zur sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen.

Die Richtlinie gilt für alle Festangestellten und freien Beschäftigten der Stiftung sowie deren Partner oder externe Dienstleister. Der Verhaltenskodex gilt sowohl innerhalb der Stiftung als auch immer und überall dort, wo Mitarbeitende der Stiftung an arbeitsbezogenen Aktivitäten teilnehmen, einschließlich Veranstaltungen, sozialen Aktivitäten und Geschäftsreisen.

Alle, die selbst eine Form von Diskriminierung, Benachteiligung, Herabsetzung, Beleidigung, Belästigung oder Gewalt am Arbeitsplatz erfahren (haben) beziehungsweise diese bei Kolleg*innen feststellen, möchten wir ermutigen, die entsprechenden Vorfälle zeitnah zu melden. Beschwerden können direkt der Geschäftsführung gemeldet werden.

Eine **Benachteiligung** beziehungsweise **Diskriminierung** liegt nach dem AGG vor, wenn eine oder mehrere Personen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität nicht die gleichen Chancen haben etwa bei der Einstellung, Aus- und Weiterbildung, Vergütung oder Beförderung.

Als **Belästigung** gilt nach dem AGG jedes unangemessene und unerwünschte Verhalten, das bezweckt, die Würde der betreffenden Person zu verletzen sowie ein einschüchterndes, feindseliges, erniedrigendes, demütigendes oder beleidigendes Umfeld zu schaffen. Belästigungen umfassen dabei alle Worte, Gesten oder Handlungen, die sowohl persönlich als auch am Telefon, per E-Mail und Weiterem ausgedrückt werden und dem oben genannten Zweck dienen. Es kann sich dabei um einen einmaligen Vorfall handeln oder um eine Reihe von Vorfällen.

Beispiele für Belästigung am Arbeitsplatz sind unter anderem:

- Beleidigende Kommentare, Witze oder Bilder, die sich auf persönliche Merkmale beziehen
- Verbreitung (böartiger) Gerüchte und Unwahrheiten
- Verwendung obszöner und/oder beleidigender Sprache
- Verbreitung von schriftlichem oder grafischem Material, das Feindseligkeit gegenüber einer Person oder Personengruppe erkennen lässt

Sexuelle Belästigung ist eine weitere Form der Belästigung und besteht in jeder unerwünschten Verhaltensweise sexueller Natur, die bezweckt, die Würde der betreffenden Person zu verletzen sowie ein einschüchterndes, feindseliges, erniedrigendes, demütigendes oder beleidigendes Umfeld zu schaffen. Ebenfalls nachzulesen im AGG. Beispiele für sexuelle Belästigung sind:

- Unerwünschte sexuelle Handlungen und Annäherungsversuche oder Aufforderungen zur Vornahme sexueller Handlungen, die nicht im Einverständnis mit der betreffenden Person stattfinden
- Unerwünschte körperliche Nähe oder körperliche Kontakte sexueller Natur
- Implizite oder explizite Zusagen für Belohnungen, um die Zustimmung zu sexuellen Handlungen zu erhalten
- Repressalien oder deren Androhung nach einer Zurückweisung auf (sexuelle) Annäherungsversuche
- Unerwünschtes Zeigen oder öffentliches Anbringen von sexuellen/pornografischen Bildern
- Unangemessene sexuelle Witze, sexuell anzügliche Bemerkungen/Andeutungen

Nach § 184 i StGB wird sexuelle Belästigung mit Freiheitsstrafen von bis zu zwei Jahren oder mit einer Geldstrafe bestraft. Sexuelle Übergriffe, Nötigung oder Vergewaltigung werden gemäß § 177 StGB mit einer Freiheitsstrafe von mindestens 6 Monaten bis zu fünf Jahren bestraft.

Gewalt am Arbeitsplatz besteht in der Ausübung oder dem Versuch der Ausübung körperlicher Gewalt gegen ein oder mehrere Teammitglieder. Hierbei sollen etwa durch Schlagen, Stoßen und Weiteres körperliche Verletzung verursacht werden. Auch die verbale sowie schriftliche Androhung von körperlicher Gewalt per E-Mail, Chat etc. zählt in diesen Bereich.

Wir als Stiftung lehnen jede Form von Gewalt am Arbeitsplatz strikt ab und werden alle angemessenen Maßnahmen ergreifen, um unsere Mitarbeitenden davor zu schützen, einschließlich aller rechtlichen Mittel (insbesondere in Übereinstimmung mit dem StGB und disziplinarischen Maßnahmen).

Diskriminierung, Benachteiligung, Herabsetzung, Beleidigung, Belästigung oder Gewalt am Arbeitsplatz sind weder Kavaliersdelikte noch scherzhafte Situationen. Ihnen ist zu keinem Zeitpunkt etwas Humorvolles abzugewinnen und sie sind in keinem Fall ein geeignetes Mittel als teambildende Maßnahme. Wir als Stiftung nehmen jeden Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex sehr ernst und verpflichten uns, jeden Vorfall der Diskriminierung, Benachteiligung, Herabsetzung, Beleidigung, Belästigung oder Gewalt am Arbeitsplatz fair und zeitnah zu untersuchen. Die Privatsphäre aller Betroffenen hat dabei oberste Priorität für uns und wird durch alle Instanzen respektiert. Mitarbeitenden, die eine Beschwerde im Rahmen dieser Richtlinie vorbringen, werden dadurch keine Nachteile entstehen. Darüber hinaus verbieten wir als Stiftung jede Form von Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeitende, die Verstöße melden.

Gegen Mitarbeitende, die vorsätzlich falsche Beschwerden gegen Kolleg*innen einreichen, werden disziplinarische Maßnahmen ergriffen.

Wir hoffen, durch diesen Verhaltenskodex ein Arbeitsumfeld zu gestalten, in dem sie sich alle wohl fühlen und gerne bleiben.