

---

# ***Richtlinie zur Antidiskriminierung in der IBB Gruppe***

Stand: 2023

## Inhaltsverzeichnis

1	Geltungsbereich .....	2
2	Zielsetzung .....	2
3	Definitionen.....	3
3.1	Diskriminierung.....	3
3.2	Ungleichbehandlung.....	3
3.3	Formen der Diskriminierung .....	3
4	Prävention durch Qualifizierung und Kommunikation .....	4
5	Beratung .....	4
6	Umgang mit Beschwerden in der Beschwerdestelle .....	5
6.1	Aufgaben und Verantwortlichkeiten.....	5
6.2	Beschwerdeverfahren.....	5
6.3	Ergreifung von Gegenmaßnahmen .....	6
6.4	Umsetzungskontrolle der ergriffenen Maßnahmen .....	6
6.5	Weitere Aspekte des Beschwerdeverfahrens .....	6

## 1 Geltungsbereich

Die Richtlinie richtet sich an alle Beschäftigten der Investitionsbank Berlin (nachfolgend: IBB), der IBB Business Team GmbH, der IBB Capital GmbH und der IBB Ventures (nachfolgend „IBB Gruppe“). Die Verhaltensgrundsätze gelten gleichermaßen für die bei der IBB Gruppe tätigen Angehörigen von Dienstleistungsunternehmen. Die Richtlinie gilt in den Gebäuden und auf dem Gelände der IBB Gruppe. Außerdem gilt sie außerhalb dieser Räumlichkeiten, wenn ein deutlicher Bezug zur IBB Gruppe als Arbeitsort besteht, z.B. bei Dienstgängen, Dienstreisen, Seminaren und Betriebsfeiern sowie im mobilen Arbeiten, im virtuellen Arbeitsumfeld und bei der Darstellung der IBB Gruppe in der Öffentlichkeit. Der Schutzbereich gilt für alle Funktionsbereiche und Prozesse der Beschäftigung (z.B. Ausschreibung, Bewerbung, Kündigung, Ruhestand, Karriereentwicklung, Ausbildung, Kundenkontakt).

## 2 Zielsetzung

Nachfolgend werden die Antidiskriminierungsmaßnahmen dargestellt, welche das Vorgehen und ggf. rechtliche Verfahren bei diskriminierenden Verhaltensweisen und Handlungen im Arbeitsablauf und -alltag regeln.

Im Rahmen der Ausübung ihrer Tätigkeit in den Gesellschaften der IBB Gruppe können Beschäftigte oder auch Angehörige von Dienstleistungsunternehmen von diskriminierenden Verhaltensweisen und Handlungen betroffen sein. Die individuelle und fallbezogene Betroffenheit kann sich dabei unterschiedlich äußern. So kann – ungeachtet der Art ihrer Beziehung zur IBB Gruppe – jede Person die Opfer-, Täter- oder Zeugenrolle einnehmen.

Diskriminierende Verhaltensweisen und Handlungen stehen der Förderung einer Unternehmenskultur entgegen, in welcher die Wertschätzung von Vielfalt die Basis für einen respektvollen und fairen Umgang bildet.

Sowohl aus Bundes- als auch Landesgesetz (§1 AGG, § 2 LGG) ergibt sich mithin die Pflicht für Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen, Benachteiligungen aufgrund rechtlich geschützter Diskriminierungsmerkmale in betrieblichen Abläufen und Strukturen abzubauen. Weiterhin haben Arbeitnehmer bei bestehenden oder wiederholten diskriminierenden Verhaltensweisen oder Handlungen das Recht, nach § 13 AGG Beschwerde einzureichen.

Folglich sind Ziele der Richtlinie

- die Herstellung und Durchsetzung von Chancengleichheit,
- die Sensibilisierung für die Vorbeugung und Beseitigung von möglichst jeder Form von Diskriminierung,
- die Sicherstellung einer Kultur, in der es selbstverständlich ist, dass sich Betroffene gegen Diskriminierungen zur Wehr setzen können, in der Führungskräfte dafür Verantwortung übernehmen, Diskriminierungen zu verhindern bzw. diese zu beseitigen und in der alle Beschäftigten Diskriminierungen entschieden entgegentreten,
- die Sicherung eines von Respekt und Anerkennung geprägten, diskriminierungsarmen Arbeitsumfelds, das die Arbeitgeberattraktivität sowohl für die Beschäftigten als auch für interessierte Bewerber:innen erhöht,
- der Abbau von Diskriminierungsrisiken als Erfolgsfaktor für den wirtschaftlichen Erfolg.

## 3 Definitionen

### 3.1 Diskriminierung

Kein Mensch darf im Rahmen seiner Tätigkeit bei der IBB Gruppe aufgrund seines Geschlechts, der ethnischen Herkunft, einer rassistischen oder antisemitischen Zuschreibung, seiner Religion und Weltanschauung, einer Behinderung oder chronischen Erkrankung, des Lebensalters, der Sprache, der sexuellen und geschlechtlichen Identität, des sozialen Status oder weiterer Merkmale diskriminiert werden.

### 3.2 Ungleichbehandlung

Eine Ungleichbehandlung wird dann zur Diskriminierung, wenn die weniger günstige Behandlung – ohne sachlichen Grund – in einem unmittelbaren Zusammenhang mit der (zugeschriebenen) Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe oder einem speziellen (zugeschriebenen) Persönlichkeitsmerkmal entsteht. Eine Ungleichbehandlung stellt grundsätzlich dann keine Diskriminierung dar, wenn sie der Beseitigung bestehender Nachteile dient oder aus sonstigen Gründen sachlich gerechtfertigt ist, z.B. wegen beruflicher Anforderungen oder unterschiedlicher rechtlicher Ansprüche. Eine Ungleichbehandlung ist auch gerechtfertigt, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile strukturell benachteiligter Personen wegen eines oder mehrerer der in 3.1 genannten Gründe verhindert oder ausgeglichen werden sollen (positive Maßnahmen). Die „KMU Energiehärtefallhilfe Berlin“ ist als Billigkeitsleistung subsidiär in Anspruch zu nehmen.

### 3.3 Formen der Diskriminierung

Diskriminierung kann sowohl unter Beschäftigten, zwischen Führungskraft und Beschäftigten oder im Kontakt mit Angehörigen von Dienstleistungsunternehmen erfolgen.

**Direkte Diskriminierung** liegt vor, wenn eine Person wegen eines oder mehrerer der in 3.1 genannten Gründe eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde und diese nicht nach 3.2 gerechtfertigt ist. Eine direkte Diskriminierung wegen des Geschlechts liegt auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft bzw. eines Mannes wegen Vaterschaft vor. **Indirekte Diskriminierung** liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Verfahren oder Handlungen Personen wegen eines oder mehrerer der in 3.1 genannten Gründe gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien, Verfahren oder Handlungen sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

**Institutionelle Diskriminierung** liegt vor, wenn die internen Vorschriften, Verfahren oder Handlungen der Institution – allenfalls im Verbund mit strukturellen Diskriminierungen – dazu führen, dass Personen wegen eines oder mehrerer Gründe gemäß 3.1 benachteiligt werden oder andere soziale Gruppen bevorzugt werden.

Eine **Belästigung** ist eine Diskriminierung, wenn ein unerwünschtes Verhalten, das mit einem oder mehreren der in 3.1 genannten Gründe im Zusammenhang steht, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird, insbesondere durch Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen. **Sexuelle Belästigung** ist eine geschlechtsspezifische Form der Diskriminierung. Sie kann Personen diverser Geschlechter widerfahren. Eine sexuelle Belästigung ist eine Diskriminierung, wenn insbesondere ein unerwünschter Körperkontakt, eine unerwünschte Bemerkung sexuellen Inhalts, das Zeigen pornografischer Darstellungen sowie die

Aufforderung zu sexuellen Handlungen bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird. Uns ist bewusst, dass ein erhöhtes Risiko in Abhängigkeitsverhältnissen besteht.

**Mobbing** ist eine spezielle Form der Belästigung, die dadurch charakterisiert ist, dass eine Person wiederholt, systematisch und über einen längeren Zeitraum aggressiven Akten einer oder mehrerer Personen ausgesetzt ist und auf eine Persönlichkeitsverletzung der gemobbten Person abzielt. Mobbing muss nicht zwangsläufig mit den in 3.1 genannten Gründen im Zusammenhang stehen, sondern kann beispielsweise auf Spannungen in der Arbeitseinheit, Machtkämpfe oder persönliche Abneigungen zurückzuführen sein.

**Stalking** ist eine spezielle Form der Belästigung. Sie ist gekennzeichnet durch wiederholtes widerrechtliches Verfolgen, Nachstellen, penetrantes Belästigen, Bedrohen und Terrorisieren einer Person gegen deren Willen bis hin zu körperlicher und psychischer Gewalt. In der Regel handelt es sich beim Stalking nicht um eine klar abzugrenzende Einzeltat. Digitales Stalking gehört dazu. Stalking muss nicht zwangsläufig mit den in 3.1 genannten Merkmalen im Zusammenhang stehen.

**Die Anweisung zur Diskriminierung** einer Person ist eine Diskriminierung. Eine solche Anweisung liegt insbesondere vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt, das eine andere Person wegen eines oder mehrerer der in 3.1 genannten Gründe diskriminiert oder diskriminieren kann.

## 4 Prävention durch Qualifizierung und Kommunikation

Das Grundprinzip der Prävention gegen Diskriminierung heißt: verantwortliches Handeln durch Information, Aufklärung und Beratung fördern. Regelmäßige zielgruppenspezifische Qualifizierungsangebote und Kommunikation über Prävention von und Umgang mit Diskriminierung sensibilisieren alle Beschäftigten in der IBB Gruppe zu den Themen

- Grundlagen der Antidiskriminierung,
- Antidiskriminierungsrecht,
- Diversitykompetenz,
- Sprache und Bilder,
- und andere.

Daneben werden alle Geschäftsleitungen und Führungskräfte (z.B. Prokuristen, Stabs- und Bereichs-, Abteilungs- und Teamleitung) zum Umgang und zur lösungsorientierten Gesprächsführung in Akutsituationen bei Diskriminierungen qualifiziert.

## 5 Beratung

Alle Beschäftigten der IBB Gruppe können sich bei Verdacht auf Diskriminierung an Berater:innen wenden. Diese haben die Aufgaben:

- die Betroffenen zu beraten, zu unterstützen und ggf. zu schützen,
- auf Wunsch der betroffenen Person in getrennten und/oder gemeinsamen Gesprächen mit den Beteiligten den Sachverhalt festzustellen und ggf. zu dokumentieren,
- über die tatsächlichen und arbeitsrechtlichen Zusammenhänge und Folgen einer Diskriminierung im vorgenannten Sinne am Arbeitsplatz aufzuklären.

Die Beratung soll möglichst zeitnah stattfinden. Sie hat das Ziel, dass Betroffene eine informierte Entscheidung darüber treffen können, ob eine Beschwerde eingereicht werden soll. Vor allem sollte sich

die eine Diskriminierung wahrnehmende Person ausdrücklich mit der Frage beschäftigen, ob sie sich für ein solches Verfahren hinreichend gerüstet und vorbereitet fühlt.

Im Falle sexueller Belästigung stehen, sofern vorhanden, die Frauenvertreterinnen der Gesellschaften als Ansprechpartnerinnen für Betroffene beratend und ggf. im Beschwerdeverfahren begleitend zur Verfügung. Betroffene können sich auch an externe, fachlich qualifizierte und kostenfreie Stellen wenden (Insite, Pro Familia, Antidiskriminierungsstelle des Bundes und des Landes Berlin, u.a.), ohne dass innerbetriebliche Beschwerdemöglichkeiten vorher ausgeschöpft werden müssen.

In diesem Zusammenhang insbesondere zu beachten, dass die Arbeitgeberin (beteiligte Akteur:innen) laut § 12 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verpflichtet ist, Hinweisen nach Benachteiligung oder Belästigung nachzugehen, sobald sie davon Kenntnis erlangt hat – und zwar selbst dann, wenn die Beschwerde zurückgezogen wird.

## 6 Umgang mit Beschwerden in der Beschwerdestelle

### 6.1 Aufgaben und Verantwortlichkeiten

Die Beschwerdestelle der IBB steht als zentrale Einrichtung den Beschäftigten der gesamten IBB Gruppe zur Verfügung. Sie besteht im Kern aus einer Vertretung des Stabs Personal der IBB und einer Vertretung der Beschäftigtenvertretung der IBB. Im Fall von sexueller Belästigung wird die für die jeweilige Gesellschaft zuständige Frauenvertreterin gemäß LGG hinzugezogen. Sie nimmt die Beschwerde entgegen und leitet diese ggf. an die Beschwerdestelle weiter. In allen Fällen von Diskriminierung werden fall- und themenbezogen Expert:innen hinzugezogen, z.B. Diversity Officer, Frauenvertreterin, Personalrat, Führungskraft, nächsthöhere Führungskraft, Betriebliches Eingliederungsmanagement, Stab Compliance, Bereich Recht, Beschäftigte:r, Schwerbehindertenvertretung, Jugend- und Auszubildendenvertretung, Pflegelots:in. Diese Gruppe stellt dann fallbezogen die erweiterte Beschwerdestelle dar.

Die Beschwerdestelle hat folgende Aufgaben:

- Hinweisen auf Diskriminierung nachgehen,
- Beschwerdeverfahren verantwortlich durchführen und steuern und ggf. die Beschwerdestelle fallbezogen um o.g. Expert:innen erweitern,
- die Umsetzung von Maßnahmen steuern,
- Maßnahmen kontrollieren und transparent darüber berichten,
- die Einhaltung der Regelungen der Dienstvereinbarung sichern,
- die vertrauensvolle Zusammenarbeit der Beteiligten sichern.

Die Vertretungen der Beschwerdestelle unterliegen gegenüber der Arbeitgeberin sowie gegenüber Dritten der Schweigepflicht und arbeiten weisungsgebunden.

### 6.2 Beschwerdeverfahren

Im ersten Schritt informiert die Beschwerdestelle die beschwerdeführende Person zu den einzelnen Schritten des Beschwerdeverfahrens und klärt sie bezüglich der Rechte und Pflichten in dem Verfahren auf. Die Beschwerdestelle nimmt die Beschwerde entgegen. Die Beschwerde ist zu dokumentieren. Nach Aufgabe der Beschwerde findet unverzüglich eine umfassende Ermittlung des Sachverhalts statt. Neben der beschwerdeführenden und der die Beschwerde betreffenden Person werden nach Bedarf weitere Involvierte, insbesondere Zeug:innen und die Führungskräfte, befragt. Abhängig vom

Beschwerdegegenstand, dem Eskalationsgrad und der Dringlichkeit sowie der Einschätzung, ob eine gütliche Konfliktlösung möglich ist, kann die Beschwerdestelle weitere externe Expert:innen (z.B. rechtskundige Person, Mediator:in) hinzuziehen.

Ist der Sachverhalt ermittelt, folgt die Prüfung (Analyse und Bewertung), inwieweit dieser tatsächlich eine Diskriminierung im rechtlichen Sinne darstellt. Dafür werden die Stellungnahmen und Beweise ausgewertet. Die hinzugezogenen Expert:innen werden für die Prüfung des Sachverhalts hinzugezogen. Über das Ergebnis wird die beschwerdeführende Person informiert, je nach Abwägung der Beschwerdestelle auch die die Beschwerde betreffende Person.

### **6.3 Ergreifung von Gegenmaßnahmen**

Maßnahmen und Sanktionen können im Anschluss an ein Beschwerdeverfahren erfolgen. Dazu zählen insbesondere:

- Personalgespräch,
- Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz,
- Ermahnung (mündlich/schriftlich),
- schriftliche Abmahnung,
- Kündigung,
- Hausverbot,
- Näherungsverbot (z.B. im Fall von Stalking)
- Strafanzeige oder Strafantrag durch die jeweilige Arbeitsgeberin
- Mediation,
- Sensibilisierungskampagne,
- Schulung.

Bei von Diskriminierung betroffenen Personen können diese Sanktionen zu deren Schutz auch ohne ein bereits abgeschlossenes Beschwerdeverfahren ausgesprochen werden. Sanktionen können nacheinander oder parallel ergriffen werden. Hierbei muss die gewählte Maßnahme dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz folgen. Zu wählen ist grundsätzlich die mildeste Maßnahme.

### **6.4 Umsetzungskontrolle der ergriffenen Maßnahmen**

Die Beschwerdestelle kontrolliert, bei Bedarf unter Hinzuziehung des erweiterten Kreises von Expert:innen, die Umsetzung der Maßnahmen und initiiert ggf. weitere und angepasste Aktivitäten. Sie berichtet jährlich über ihre Tätigkeiten an den Vorstand der IBB UV, dem übergeordneten Unternehmen der IBB Gruppe.

### **6.5 Weitere Aspekte des Beschwerdeverfahrens**

Zu berücksichtigen sind weitere Punkte:

- Das Beschwerdeverfahren unterliegt dem Datenschutz.
- Die Antragstellung auf Aussetzen des Beschwerdeverfahrens sowie Zurückziehen der Beschwerde ist auf Wunsch der beschwerdeführenden Person jederzeit möglich. Das Beschwerdeverfahren läuft mit fortlaufender Kommunikation zwischen der Beschwerdestelle und der

beschwerdeführenden Person. Die Person, die die Beschwerde führt, kann jederzeit eine Person ihres Vertrauens zur Unterstützung hinzuziehen. Eine barrierefreie und diskrete Zugänglichkeit der Beschwerdestelle wird ermöglicht. Es gilt das Maßregelungsverbot für die beschwerdeführende Person, d.h. es dürfen ihr keine Nachteile entstehen.

- Die Beschwerdeeinreichung ist nicht an eine spezifische Frist gebunden. Das Recht kann verwirkt sein, wenn eine Person eine Beschwerde über einen längeren Zeitablauf nicht aufgibt, obwohl sie dazu in der Lage gewesen wäre.