

Vereinsrichtlinie des KfT e. V.

zum Schutz vor Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung

Präambel

Der Vorstand des Klub für Terrier e.V. von 1894 setzt sich dafür ein, ein Arbeitsklima zu schaffen, welches es allen Beschäftigten und ehrenamtlich Tätigen ermöglicht, frei von Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung gem. § 1 AGG ihren Aufgaben nachzugehen.

Alle Beschäftigten und ehrenamtlich Tätigen sind aufgefordert, an der Gestaltung eines Arbeitsklimas auf allen Ebenen mitzuwirken, das gekennzeichnet ist von gegenseitiger Achtung, Toleranz und Wahrung der menschlichen Würde am Arbeitsplatz.

Der Vorstand ist sich darüber einig, dass sonstige gesetzliche Bestimmungen, beispielsweise das Kündigungsschutzgesetz sowie strafrechtliche Bestimmungen, hiervon unberührt bleiben.

1. Geltungsbereich

Diese Vereinsrichtlinie gilt für alle Beschäftigte, ehrenamtlich Tätige, Klubmitglieder, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen von Fremdfirmen im Umgang mit Kunden und Kundinnen. Sinngemäß findet sie auch Anwendung auf freiberufliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

2. Belästigungsverbot

Der Vorstand ist sich einig, dass in unserem Verein keiner Person wegen ihrer Abstammung, Religion, Weltanschauung, Nationalität, Herkunft, Alter, Geschlecht, sexuellen Identität und sexuellen Orientierung oder sonstiger persönlicher Eigenheiten Nachteile entstehen dürfen.

Der Vorstand sieht eine wichtige Aufgabe darin, die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Verein beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sowie der ehrenamtlich Tätigen zu schützen und zu fördern.

Alle Beschäftigten und ehrenamtlichen Mitarbeiter des Vereins haben daher Maßnahmen zu unterlassen, die die Entfaltung der Persönlichkeit Einzelner beeinträchtigen können oder als Beleidigung oder Belästigung empfunden werden können.

Insbesondere ist darauf zu achten, dass niemand in seinem oder ihrem sozialen Ansehen geschädigt wird; niemand durch Wort, Bild, Gesten oder Handlungen sexuell belästigt oder diskriminiert wird; niemand durch die ihm oder ihr zugewiesenen Arbeitsaufgaben diskriminiert oder gedemütigt wird.

3. Sanktionen

Unabhängig von den im Folgenden genannten Vorgehensweisen zur Verhinderung von Belästigungen und Beeinträchtigungen kommt der Vorstand überein, dass er Handlungen wie unter 2. aufgeführt, als ernsthafte Verletzung des Vereinsfriedens betrachtet.

Gegen Beschäftigte und ehrenamtliche Tätige, die trotzdem solche Vorgehensweisen ausüben, werden geeignete Maßnahmen eingeleitet.

Werden Beschäftigte oder ehrenamtlich Tätige durch betriebsfremde Personen am Arbeitsplatz durch Handlungen nach Ziffer 2 belästigt, wird der Vorstand seine rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten ausschöpfen, um dies zu sanktionieren und künftig zu verhindern.

4. Beschwerderecht

Betroffene werden ausdrücklich aufgefordert, ein Fehlverhalten im Sinne dieser Vereinsrichtlinie nicht hinzunehmen, sondern sich dagegen zur Wehr zu setzen und deutlich zu machen, dass ein solches Verhalten unerwünscht ist und als verletzend oder missachtend empfunden wird.

Jede(r) Beschäftigte oder ehrenamtlich Tätige des Vereins, der sich benachteiligt oder ungerecht behandelt oder in sonstiger Weise belästigt fühlt, hat das Recht zur Beschwerde. Nachteile dürfen ihr/ihm daraus nicht entstehen.

Als Beschwerdestelle fungieren drei Personen des Vorstandes; diese sind derzeit (Stand 17.11.2019) Frau Bottenberg, Frau Gehre und Frau Rothermel. Betroffene können wählen, an welches Mitglied der Beschwerdestelle sie sich vertrauensvoll wenden.

5. Beschwerdebehandlung

Vorgetragene Anliegen werden unverzüglich behandelt. Das ausgewählte Mitglied der Beschwerdestelle nimmt die Beschwerde entgegen, ermittelt und dokumentiert den Sachverhalt und informiert die übrigen Mitglieder der Beschwerdestelle. Diese prüft, ob ein Verstoß gegen das AGG vorliegt. Über das Ergebnis der Überprüfung wird der Beschwerdeführer informiert.

Zieht der Beschwerdeführer seine Beschwerde nicht zurück, dann wird bei einem Verstoß gegen das AGG die Beschwerdestelle unverzüglich in Textform die Klubleitung informieren. Diese leitet angemessene Maßnahmen ein. Dabei sorgt die Klubleitung zu jeder Zeit für Transparenz über Stand, Schritte und Ausgang des Verfahrens gegenüber den betroffenen Personen.

Wird z. B. ein Gespräch der beteiligten Parteien seitens der Klubleitung für sinnvoll gehalten, sollte dieses zeitnah nach Eingang der Beschwerde bei der Klubleitung stattfinden. Alle Gesprächsergebnisse werden dokumentiert.

Auf Wunsch des/der Beschäftigten kann auch eine Person seines/ihres Vertrauens hinzugezogen werden.

Die Mitglieder der Beschwerdestelle/Klubleitung sind hinsichtlich der ihnen in dieser Tätigkeit bekannt werdenden Angelegenheiten über die Zeit ihrer Ernennung hinaus zum Stillschweigen verpflichtet.

6. Schlussbestimmungen

Diese Vereinsrichtlinie tritt mit Veröffentlichung in der Vereinszeitschrift DER TERRIER in Kraft.

Der Vorstand des Klub für Terrier e. V.

Kelsterbach, den 23.02.2018