



Furtwangen, 06.08.2025

An die Mitarbeitenden
aller Standorte

Ergänzung unseres Verhaltenskodex zum Schutz vor Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung sowie Machtmissbrauch

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

hiermit informieren wir euch über eine Ergänzung unseres Verhaltenskodex, die ab sofort Bestandteil unserer gemeinsamen Arbeitskultur darstellt.

Ein zentraler Bestandteil dieser Ergänzung ist der verstärkte Fokus auf den Schutz vor Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung sowie Machtmissbrauch am Arbeitsplatz.

Um das Bewusstsein für diese wichtigen Themen zu schärfen und präventiv tätig zu sein, wird darüber hinaus künftig einmal jährlich eine verpflichtende Schulung zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sowie zu den Rechten und dem Schutz jedes Einzelnen durchgeführt.

Ziel dieser Maßnahme ist es, ein respektvolles und sicheres Arbeitsumfeld für alle zu fördern und eine Unternehmenskultur zu stärken, die von Wertschätzung, Achtsamkeit und gegenseitigem Respekt geprägt ist.

Lucas Kinkel
Geschäftsführung
Sauter Gruppe

Richtlinie – Ergänzung zum Verhaltenskodex

Ziel dieser Richtlinie:

Diese Richtlinie basiert auf unserem Verhaltenskodex, den Werten, der Vision und dem Leitbild unseres Unternehmens. Wir setzen uns konsequent für ein Arbeitsumfeld ein, das von Respekt, Integrität, Chancengleichheit und Wertschätzung geprägt ist. Insbesondere dulden wir keine Form sexueller Belästigung, Mobbing, Machtmissbrauch oder jeglicher Diskriminierung.

Unser Ziel ist ein inklusives Arbeitsumfeld, in dem alle Mitarbeitenden ihr Potenzial frei entfalten können – unabhängig von Geschlecht, Herkunft, sexueller Orientierung, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder anderen persönlichen Merkmalen.

1. Verbindlicher Grundsatz als Ergänzung zu unserer Unternehmenskultur

Gleichberechtigung:

Gleichberechtigung findet Ausdruck in der fairen und objektiven Behandlung aller Mitarbeitenden auf allen Hierarchieebenen, diskriminierungsfreien Personalentscheidungen bei Einstellung, Beförderung, Vergütung und Weiterbildung sowie der aktiven Förderung von Vielfalt und Inklusion im gesamten Unternehmen.

Wir verstehen Gleichberechtigung nicht als formales Ziel, sondern als gelebte Realität im Sinne unseres Leitbildes.

2. Nulltoleranzpolitik

Unser Unternehmen verfolgt eine klare Nulltoleranzpolitik gegenüber **sexueller Belästigung, Mobbing, Diskriminierung und Machtmissbrauch**.

Jede Form unerwünschten sexuellen Verhaltens – ob verbal, nonverbal, schriftlich oder physisch – wird als schwerwiegender Verstoß gegen diese Richtlinie gewertet. In unserer Unternehmensgruppe achten wir auf ein professionelles Nähe-Distanz-Verhältnis, auf sichere und respektvolle Räume und begegnen einander ehrlich, tolerant und verlässlich.

Entsprechende Verhaltensweisen verletzen nicht nur die persönliche Würde der Betroffenen, sondern widersprechen in grundlegender Weise den Werten unseres Unternehmens.

Diskriminierung, Mobbing, Machtmissbrauch und sexualisiertes Verhalten stellen eine Verletzung des Persönlichkeitsrechts und eine massive Störung des Betriebsablaufes dar. Sie sind zudem eine Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten und werden als solche verfolgt.

Begriffsbestimmung:

a) *Diskriminierung:*

Diskriminierung ist jede Form von Benachteiligung, Nichtbeachtung, Geringschätzung, Herabsetzung, Ausschluss oder Ungleichbehandlung von einzelnen Menschen oder Gruppen, aufgrund von tatsächlichen oder zugeschriebenen/ angedichteten gruppenspezifischen Merkmalen.

Richtlinie – Ergänzung zum Verhaltenskodex

b) *Machtmissbrauch:*

Machtmissbrauch unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Arbeitsplatz unter Androhung und/oder Realisierung persönlicher oder beruflicher Nachteile bzw. unter Zusage von Vorteilen wird als besonders schwerwiegend bewertet.

c) *Sexuelle Belästigung:*

Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen wie bspw. sexuell bestimmte körperliche Berührungen oder Bemerkungen gehören, bewirken, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird. Auch jeder unangebrachte Körperkontakt kann eine unerwünschte sexuelle Handlung sein.

d) *Mobbing:*

Mobbing ist eine Form von Gewalt, bei der eine Person oder eine Gruppe über einen längeren Zeitraum hinweg systematisch und wiederholt von anderen angegriffen und schikaniert wird.

3. Meldewege und Schutz von Betroffenen

Alle Mitarbeitenden haben das Recht, Vorfälle von sexueller Belästigung, Mobbing, Machtmissbrauch und Diskriminierung **niederschwellig, vertraulich und ohne Angst vor Benachteiligung** zu melden.

Zur Verfügung stehen interne Anlaufstellen sowie externe, unabhängige Beratungsangebote. Meldungen werden mit der gebotenen Sorgfalt, Vertraulichkeit und Ernsthaftigkeit geprüft. **Betroffene und unterstützende Personen** (z. B. Zeug:innen oder Hinweisgeber:innen) genießen vollen Schutz.

Nachfolgende Anlaufstellen stehen euch jederzeit zur Verfügung:

- Personalabteilung
- Vertrauenspersonen (ab dem 01.10.2025)
- Compliance Anlaufstelle Sauter Gruppe – Hinweis.Sauter@knecht-datenschutz.de
- Compliance Anlaufstelle SEVEST - whistleblower@sevest.de
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes unter <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/wir-beraten-sie/wir-beraten-sie-node.html>
- Hilfetelefon bei Gewalt gegen Frauen: 116 016
Hilfetelefon bei Gewalt gegen Männer: 0800 1239900

4. Verantwortung und Vorbildfunktion

Jeder Mitarbeitende trägt Verantwortung für ein faires und respektvolles Miteinander. Führungskräfte nehmen eine besondere Vorbildrolle ein und sind verpflichtet, Fehlverhalten aktiv zu adressieren sowie präventive Maßnahmen zu fördern. Die Werte gelten unternehmensweit – unabhängig von Position, Standort oder Beschäftigungsverhältnis.

5. Konsequenzen bei Verstößen

Verstöße werden nicht geduldet und ziehen arbeitsrechtliche, disziplinarische oder ggf. strafrechtliche Konsequenzen nach sich.