



PIEROŃCZYK

SUBCONTRACTING
PRECISION PRODUCTS

KOLEJNICTWO · PRZEMYSŁ · MOTORYZACJA

Ślusarstwo Produkcyjne

inż. Andrzej Pierończyk

ul. Budowlana 5, 41-100 Siemianowice Śląskie

NIP 6430003808 · REGON 270579373 · BDO 000245386

ING Bank Śląski PLN: 25 1050 1214 1000 0007 0041 2505

ING Bank Śląski EUR: PL68 1050 1214 1000 0090 7094 9616 · SWIFT/BIC: INGBPLPW

ANTI-MOBING-RICHTLINIE

SUBCONTRACTING PRECISION PRODUCTS

Dokument	Anti-Mobbing-Richtlinie
Version	1.0
Datum der Einführung	2026-06-24
Gültig ab	2026-07-01
Status	Internes Dokument / Unternehmensdokument

KAPITEL I. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

§ 1. Zweck und Geltungsbereich

Diese Anti-Mobbing-Richtlinie legt die Grundsätze der Verhütung und Bekämpfung von Mobbing und anderen Formen unethischer Behandlung in der Tätigkeit von Ślusarstwo Produkcyjne inż. Andrzej Pierończyk, nachfolgend „SPP“, fest.

Die Richtlinie gilt für alle bei SPP auf der Grundlage eines Arbeitsvertrags, zivilrechtlichen Vertrags, einer Zusammenarbeit oder einer anderen Rechtsgrundlage beschäftigten Personen sowie für Unterauftragnehmer, Dienstleister, Besucher und andere im Zusammenhang mit der Unternehmenstätigkeit auf dem Betriebsgelände anwesende Personen.

§ 2. Begriffsbestimmungen

"Mobbing" bezeichnet anhaltende und systematische Schikane, Einschüchterung oder Demütigung eines Arbeitnehmers durch einen anderen Arbeitnehmer, Arbeitgeber oder Vorgesetzten, die dazu führt oder führen soll, dass der Arbeitnehmer seinen beruflichen Wert unterschätzt, zu Erniedrigung oder Lächerlichmachung führt oder führen soll, den Arbeitnehmer von einer Gruppe von Kollegen isoliert oder ausschließt oder ihn aus der Beschäftigung entfernt. Die Definition entspricht Art. 94³ § 2 des polnischen Arbeitsgesetzbuchs.

"Unethische Behandlung" im Sinne dieser Richtlinie bedeutet insbesondere: psychische Gewalt, Aggression, diskriminierende Kommentare, entwürdigende Leistungsbeurteilung, Ausschluss aus dem Team, Drohungen, Nötigung und jedes andere Verhalten, das die Würde, Integrität oder Rechte einer für SPP tätigen Person verletzt.

KAPITEL II. PFLICHTEN DES ARBEITGEBERS UND DER MITARBEITENDEN

§ 3

Der Arbeitgeber verpflichtet sich:

- alle verfügbaren organisatorischen und präventiven Maßnahmen zur Verhütung von Mobbing am Arbeitsplatz zu ergreifen;
- auf jeden gemeldeten Fall von Mobbing oder unethischer Behandlung wirksam zu reagieren;
- ein Arbeitsumfeld auf der Grundlage von gegenseitigem Respekt, Würde und fairer Behandlung aller für SPP tätigen Personen zu gewährleisten;
- angemessene Information und Schulungen bereitzustellen, um das Bewusstsein dafür zu schärfen, was Mobbing darstellt und wie es verhindert werden kann.

§ 4

Jede für SPP tätige Person ist verpflichtet:

- andere Mitarbeitende, Kooperationspartner, Kollegen und Besucher mit Respekt zu behandeln;
- jedes Verhalten zu unterlassen, das Mobbing oder unethische Behandlung darstellen könnte;
- vermutete oder bestätigte Mobbingfälle dem Vorgesetzten, dem Inhaber oder der Ansprechperson für Mobbing zu melden;
- Mobbingopfer durch angemessene Unterstützung zu begleiten und eine Teilnahme an Mobbingverhalten abzulehnen.

KAPITEL III. MELDEVERFAHREN

§ 5

Jede Person, die glaubt, Mobbing ausgesetzt zu sein oder Mobbing beobachtet zu haben, kann dies melden:

- mündlich gegenüber dem direkten Vorgesetzten oder dem Inhaber;
- schriftlich, auch elektronisch, an: biuro@pieronczyk.pl;
- über einen anderen verfügbaren Kanal, wenn eine direkte Meldung aufgrund der Beziehung zum mutmaßlichen Täter nicht möglich ist.

Alle Meldungen werden im gesetzlich zulässigen Umfang und unter Berücksichtigung der Pflicht zur Untersuchung des Sachverhalts vertraulich behandelt.

§ 6

Nach Eingang einer Meldung leitet der Arbeitgeber innerhalb von 14 Tagen eine interne Überprüfung ein. Die Überprüfung wird unparteiisch, unter Achtung der Rechte und der Würde aller Beteiligten durchgeführt. Der gutgläubig meldende Mitarbeitende darf keine negativen Konsequenzen, einschließlich Kündigung oder anderer Formen von Vergeltungsmaßnahmen, erfahren.

KAPITEL IV. FOLGEN VON VERSTÖSSEN

§ 7

Bestätigtes Mobbing oder unethische Behandlung einer anderen Person kann folgende Konsequenzen haben:

- eine disziplinarische Verwarnung oder Abmahnung;
- die Beendigung des Beschäftigungs- oder Kooperationsverhältnisses;
- rechtliche Schritte, wenn das Verhalten eine Straftat oder eine zivilrechtliche Handlung darstellt.

Der Arbeitgeber kann auch Ansprüche auf Ersatz des Schadens geltend machen, der dem Ruf oder dem Arbeitsumfeld von SPP durch das Verhalten der verantwortlichen Person entstanden ist.

KAPITEL V. UNTERSTÜTZUNG FÜR BETROFFENE

§ 8

Ein von Mobbing betroffener Arbeitnehmer kann gerichtlich Schadensersatz geltend machen. Der Arbeitgeber verpflichtet sich, im Rahmen seiner organisatorischen Möglichkeiten angemessene Unterstützung zu leisten, einschließlich Zugang zu Informationen über das Beschwerdeverfahren und die dem Arbeitnehmer zur Verfügung stehenden Rechtsbehelfe, und sicherzustellen, dass die betroffene Person weiterhin in einem sicheren Umfeld arbeitet.

KAPITEL VI. SCHLUSSBESTIMMUNGEN

§ 9

Die Richtlinie tritt am 2026-07-01 in Kraft. Alle für SPP tätigen Personen sind vor Aufnahme ihrer Tätigkeit und bei jeder Änderung der Richtlinie mit dieser vertraut zu machen. Die Richtlinie wird mindestens einmal jährlich und immer dann überprüft, wenn Umstände entstehen, die ihre Änderung notwendig machen.

Erarbeitet von: Damian Pierończyk Datum:
2026-07-01

Genehmigt: Andrzej Pierończyk Datum: 2026-07-01
.....