

### **Betriebsvereinbarung zur Chancengleichheit und respektvolle Zusammenarbeit**

**Wir** wollen international erfolgreich sein.

**Wir** wollen unsere Produkte an Kunden gleich welcher Herkunft, gleich welchen Geschlechts und gleich welcher religiöser oder politischer Anschauung verkaufen.

**Wir** sind eine Belegschaft.

Deshalb legen die Geschäftsleitungen der Adam Opel AG, ihrer Tochtergesellschaften und verbundenen Gesellschaften gemeinsam mit dem Konzernbetriebsrat als Vertreter sämtlicher Betriebsratsgremien im Konzern die folgenden Grundregeln verbindlich, unwiderruflich und auf Dauer fest:

Wesentlicher Teil unserer Unternehmenskultur ist die respektvolle Zusammenarbeit. Chancengleichheit, Toleranz und der faire Umgang miteinander gehören zu unseren Grundüberzeugungen. Wir praktizieren dies schon seit vielen Jahren und werden das auch zukünftig fortsetzen. Statt Besonderheiten jedwelcher Art pauschal zu verurteilen, besinnen wir uns alle darauf, die Möglichkeit, andere Kulturen und Denkweisen im täglichen Miteinander kennen zu lernen, als Bereicherung anzusehen. Anderssein ist nichts Negatives, sondern hat viele Vorteile, die wir für uns selbst, aber auch den Unternehmenserfolg nutzen können. Toleranz und Chancengleichheit sind für uns Grundwerte, die zu schützen und zu fördern sind. Unternehmensleitung und Betriebsrat werden deshalb Angriffe dagegen nicht nur nicht dulden, sondern konsequent die geeigneten Maßnahmen ergreifen, um die respektvolle Zusammenarbeit auch in der Zukunft zu gewährleisten. Dazu gehören auch arbeitsrechtliche Maßnahmen bis hin zur Kündigung. Darüber hinaus wird dafür Sorge getragen, dass die hier niedergelegten Grundsätze der Betriebsöffentlichkeit bekannt gemacht und zudem in regelmäßigen Abständen in angemessener Form öffentlich thematisiert werden.

#### **I. GRUNDSÄTZE**

1. Wir dokumentieren hiermit die Grundsätze, die Teil unserer Unternehmenskultur sind, die wir alle unterstützen und die deshalb für Geschäftsleitung, Betriebsrat und jeden einzelnen Mitarbeiter in gleichem Maße verbindlich sind:

Respekt im Umgang miteinander ist ein unverzichtbarer Teil der partnerschaftlichen Zusammenarbeit und eines guten Arbeitsklimas; die Persönlichkeit und Würde jedes Einzelnen zu achten ist die Basis dafür

- Keine unmittelbare oder auch nur mittelbare Diskriminierung aufgrund von Hautfarbe, Nationalität, Geschlecht, Behinderung, Religion und Kultur
- Rassismus, Extremismus, und Fremdenfeindlichkeit, gleich welcher Form und Ausprägung, werden in unserem Unternehmen nicht geduldet; entsprechenden Tendenzen wird konsequent entgegengetreten
- Integration statt Ausgrenzung; Toleranz statt Ablehnung

2. Diese Grundsätze gelten auch für das Verhalten gegenüber Kunden oder sonstigen externen Personen, die mit dem Unternehmen in einer Geschäftsbeziehung stehen und damit selbstverständlich auch für alle im Unternehmen tätigen Fremdfirmenangehörige.

#### **II. MASSNAHMEN**

Zur Förderung der Chancengleichheit und der partnerschaftlichen Zusammenarbeit stehen folgende Maßnahmen zur Verfügung:

- Ausbildungsplätze stehen Bewerbern jeglicher Nationalität, Herkunft, politischer und religiöser Auffassung und jedem Geschlecht sowie Behinderten grundsätzlich offen.
- Nationalität, Geschlecht, Herkunft, Behinderung, politische oder religiöse Anschauung sind weder personelle Auswahlkriterien (z.B. für Einstellungen, Versetzungen, berufliches Fortkommen, berufliche Weiterbildungsmaßnahmen, Entlohnung einschließlich der Gewährung von Sonderleistungen), noch Kriterien, die in die Leistungsbeurteilung mit einfließen.
- Geschäftsleitung und Betriebsrat können im Einzelfall gemeinsam festlegen, dass es erforderlich ist, bestimmte Informationen in mehreren Sprachen zur Verfügung zu stellen.
- Die Themen Chancengleichheit und respektvolle Zusammenarbeit finden im Rahmen der Berufsausbildung und der beruflichen Fortbildung in angemessener Weise bei der inhaltlichen Gestaltung Berücksichtigung.

### III. VERSTÖSSE

1. Verstöße sind aktive Handlungen, wie z.B. tätliche Angriffe, verbale abwertende Äußerungen, Verbreiten von missgünstigen Gerüchten und die Konfrontation mit Gegenständen, Publikationen oder Bildmaterial beleidigenden oder abstoßenden Inhalts. Ein Verstoß erfolgt aber auch durch Passivität, wenn z.B. ein solches Handeln gemeinsam geplant wurde oder auch das Unterstützen solcher Handlungen durch unterlassenes Einschreiten dagegen.

2. Insbesondere Verstöße gegen den Grundsatz des respektvollen Umgangs miteinander sind schwer zu definieren. Deshalb hier zur Veranschaulichung folgende Beispiele, nicht abschließenden Charakters:

**Mobbing:** Verleumden, Beschimpfen, bewusstes Ausgrenzen, Bedrohen anderer Personen bzw. das Verbreiten rufschädigender Gerüchte, aber auch die bewusste Über- oder Unterforderung.

**Diskriminierung:** unfaire Behandlung aufgrund unsachlicher Differenzierung, wie z.B. aufgrund von Abstammung, Alter, Geschlecht, Nationalität, Behinderung, sexueller Identität, kultureller Herkunft, religiöser Überzeugung, persönlicher Leistungsfähigkeit, privatem Lebensstil.

**Sexuelle Belästigung:** unerwünschter Körperkontakt, Aufforderung zu sexuellen Handlungen, anzügliche Bemerkungen, Kommentare oder Witze, Anbringen sexistischer oder sogar pornographischer Darstellungen.

Für solche Verstöße gilt mangels konkreter Definierbarkeit deshalb Folgendes: Ein Verstoß liegt in der Regel bereits dann vor, wenn die entsprechende Handlung, Duldung oder das Unterlassen subjektiv als kränkend, belästigend oder ansonsten abwertend empfunden und vom Betroffenen erkennbar abgelehnt wird.

3. Für jeden solcher Verstöße gilt uneingeschränkt und gleichermaßen folgendes:

Auf jeden Verstoß gegen die genannten Grundsätze wird mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln, insbesondere auch arbeitsrechtlich relevanten (wie beispielweise Abmahnungen, Versetzungen oder Kündigungen) konsequent, angemessen und umgehend reagiert. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates werden dabei gewahrt. Verstöße, die den strafrechtlichen Bereich betreffen, werden unverzüglich unter Berücksichtigung betrieblicher Regelungen zur Anzeige gebracht.

## **IV. BESCHWERDEVERFAHREN**

1. Wenn eine persönliche Zurechtweisung durch die betroffene Person im Einzelfall erfolglos war oder unangebracht erscheint, kann sich der Betroffene mit einer entsprechenden Beschwerde an folgende, betriebliche Stellen wenden:

- Betriebliche Vorgesetzte
- Personalabteilung
- Betriebsrat
- Jugend- und Auszubildendenvertretung
- Schwerbehindertenvertretung
- Persönliche Mitarbeiterberatung

2. Diese Stellen haben zunächst die Aufgabe, den Sachverhalt aufzuklären. Dazu gehört auch und insbesondere die Befragung desjenigen, dem der entsprechende Verstoß zur Last gelegt wird. Ob es sachgerecht und für die Sachverhaltsaufklärung notwendig ist, ein gemeinsames Gespräch mit dem Beschwerdeführer und dem Beschuldigten zu führen, hängt vom konkreten Einzelfall ab.

3. Die Sachverhaltsaufklärung soll unverzüglich, möglichst innerhalb von zwei Wochen nachdem der Vorfall zur Kenntnis gebracht worden ist, abgeschlossen sein.

4. Über alle in diesem Verfahren zur Kenntnis gelangten Informationen ist gegenüber Dritten, die nicht am Verfahren selber beteiligt waren, Stillschweigen zu bewahren. Eine Weitergabe von Informationen ist zulässig, sofern dies für die Durchführung arbeitsrechtlicher Maßnahmen erforderlich ist.

5. Wegen der Erhebung einer Beschwerde dürfen dem Beschwerdeführer keine Nachteile entstehen.

6. Andere Beschwerderechte bleiben hiervon unberührt.

## **V. SCHLUSSWORT**

Ein gutes Arbeitsklima, Teamgeist und Respekt kann man weder konkret definieren, noch vorschreiben. Alle Regelungen dazu finden ihre Grenze im Denken jedes Einzelnen. Das Festlegen von Grundsätzen und Verfahren ist sicherlich hilfreich, aber nur ein Teil unseres Bekenntnisses zu einer partnerschaftlichen, gleichberechtigten Zusammenarbeit im Unternehmen. Viel wichtiger ist es, diese Unternehmenskultur auch in die Tat umzusetzen.

Deshalb gilt für unser Unternehmen: Gewalt und Diskriminierung RAUS

Rüsselsheim, Bochum, Kaiserslautern, Dudenhofen, Juni 2001

Für die Geschäftsleitung    Für den Konzernbetriebsrat

### Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz

#### Präambel

Eine Unternehmenskultur, die sich durch ein partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz auszeichnet, bildet die Basis für ein positives innerbetriebliches Arbeitsklima und ist damit eine wichtige Voraussetzung für den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens. Sexuelle Belästigung, die sich meist gegen Frauen richtet, und Mobbing gegen einzelne sowie Diskriminierung nach Herkunft und Hautfarbe und der Religion, stellen am Arbeitsplatz eine schwerwiegende Störung des Arbeitsfriedens dar. Sie gelten als Verstoß gegen die Menschenwürde sowie als eine Verletzung des Persönlichkeitsrechts. Solche Verhaltensweisen sind unvereinbar mit den Bestimmungen der Arbeitsordnung. Sie schaffen im Unternehmen ein eingeengtes, streßbelastetes und entwürdigtes Arbeits- und Lernumfeld und begründen nicht zuletzt gesundheitliche Störungen. Das Unternehmen verpflichtet sich, sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung zu unterbinden und ein partnerschaftliches Klima zu fördern und aufrecht zu erhalten. Dies gilt auch für die Werbung und Darstellung in der Öffentlichkeit.

#### 1. Geltungsbereich

persönlich:

für alle Beschäftigten der Volkswagen AG

räumlich:

für die Werke der Volkswagen AG

#### 2. Grundsätze

Gemäß der Arbeitsordnung ist jeder Werksangehörige verpflichtet, zur Einhaltung des Arbeitsfriedens und eines guten Arbeitsklimas beizutragen. Hierzu gehört vor allem, die Persönlichkeit jedes Werksangehörigen zu respektieren. Zur Verletzung dieser Würde des einzelnen gehört insbesondere das bewußte, gezielte und fahrlässige Herabwürdigen bis hin zum/zur

- Sexuellen Belästigung, wie beispielsweise
  - unerwünschter Körperkontakt,
  - anzügliche Bemerkungen, Kommentare und Witze zur Person,
  - Zeigen sexistischer und pornographischer Darstellungen (z.B. Pin-up-Kalender),
  - Aufforderung zu sexuellen Handlungen,
  - Andeutungen, daß sexuelles Entgegenkommen berufliche Vorteile bringen könnte. Was als sexuelle Belästigung empfunden wird, ist durch das subjektive Empfinden der Betroffenen bestimmt.
- Mobbing, wie beispielsweise
  - Verleumden von Werksangehörigen oder deren Familien,
- Verbreiten von Gerüchten über Werksangehörige oder deren Familien,
- absichtliches Zurückhalten von arbeitsnotwendigen Informationen oder sogar Desinformation,
- Drohungen und Erniedrigungen,
- Beschimpfung, verletzende Behandlung, Hohn und Agressivität,
- unwürdige Behandlung durch Vorgesetzte,
- wie z.B. die Zuteilung kränkender, unlösbarer, sinnloser oder gar keiner Aufgaben.
- Diskriminierung, wie beispielsweise aus
  - rassistischen, ausländerfeindlichen oder religiösen Gründen, die in mündlicher oder schriftlicher Form geäußert werden sowie
  - diesbezüglicher Handlungen gegenüber Werksangehörigen.

Die o.g. Grundsätze gelten gleichermaßen für das Verhalten von Werksangehörigen gegenüber im Unternehmen beschäftigten Fremdfirmenangehörigen.

### 3. Beschwerderecht

Wenn eine persönliche Zurechtweisung durch die belästigte Person im Einzelfall erfolglos ist oder unangebracht erscheint, können sich die betroffenen Werksangehörigen, die sich durch Mißachtung der unter Punkt 2 beschriebenen Grundsätze beeinträchtigt fühlen, an die nachfolgenden Stellen wenden.

Verantwortliche Stellen in diesem Sinne sind insbesondere

- der/die betrieblichen Vorgesetzten,
- der Betriebsrat,
- die Frauenbeauftragte,
- das Personalwesen,
- das Gesundheitswesen.

Diese haben die Aufgabe, unverzüglich, spätestens innerhalb einer Woche nach Kenntnis des Vorfalls:

- die Betroffenen zu beraten und zu unterstützen,
- in getrennten oder gemeinsamen Gesprächen mit den Belästigenden und den belästigten Personen den Sachverhalt festzustellen und zu dokumentieren,
- die belästigende Person über die tatsächlichen und arbeitsrechtlichen Zusammenhänge und Folgen einer Belästigung im vorgenannten Sinne am Arbeitsplatz aufzuklären,
- den zuständigen Gremien Gegenmaßnahmen und ggf. arbeitsrechtliche Konsequenzen im Rahmen der bestehenden Verfahren vorzuschlagen,
- allen - auch vertraulichen - Hinweisen und Beschwerden von Belästigung im vorgenannten Sinne nachzugehen,
- auf Wunsch die/den Betroffene/n zu/in allen Gesprächen und Besprechungen einschließlich zu Sitzungen des Personalausschusses zu begleiten, zu beraten und sie in ihrer Vertretung zu unterstützen.

Über die Teilnahme von Vertrauenspersonen an seiner Sitzung entscheidet der Personalausschuß in Abwägung der Umstände des Einzelfalls. Darüber hinaus können sich betroffene Werksangehörige auch jederzeit an Personen ihres Vertrauens sowie den Werkschutz wenden. Die §§ 84 und 85 des Betriebsverfassungsgesetzes über das allgemeine Beschwerderecht bleiben unberührt. Die Beschwerde darf nicht zu Benachteiligungen führen.

### 4. Vertraulichkeit

Über die Information und Vorkommnisse, persönlichen Daten und Gespräche ist absolutes Stillschweigen gegenüber Dritten zu bewahren, die nicht am Verfahren beteiligt sind.

### 5. Maßnahmen

Das Unternehmen hat die dem Einzelfall angemessenen betrieblichen Maßnahmen gemäß § 32 der Arbeitsordnung, wie z.B.

- Belehrung,
- Verwarnung,
- Verweis,
- Geldbuße

oder arbeitsrechtliche Maßnahmen, wie z.B.

- Versetzung,
- Abmahnung oder
- Kündigung

zu ergreifen.

Die Durchführung erfolgt in Abstimmung mit dem Betriebsrat. Zur Abhilfe kann auch ein Beratungs- und / oder Therapieangebot erfolgen. Im übrigen gelten die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen, z.B. das Beschäftigtenschutzgesetz.

### 6. Fördermaßnahmen

Fortbildung

Im Rahmen der beruflichen Fort- und Weiterbildung von Werksangehörigen wird die Problematik der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, des Mobbings und der Diskriminierung, der Rechtsschutz für die Betroffenen und die Handlungsverpflichtungen der Vorgesetzten aufgenommen. Dies gilt insbesondere für

- betriebliche Vorgesetzte
  - Ausbilder/Ausbilderinnen
  - betriebliche Ausbildungsbeauftragte
  - Beschäftigte des Personal- und Gesundheitswesens sowie den Betriebsrat
- Seminare

In Zusammenarbeit mit dem Gleichstellungsausschuß des Betriebsrates, der Frauenförderung und der VW-Coaching GmbH werden zielgruppenorientierte Seminare/Seminarbausteine erstellt.

Information und Aufklärung

Im Interesse einer umfassenden Informations- und Aufklärungskampagne innerhalb der Belegschaft werden die partnerschaftlichen Verhaltensgrundsätze in einer Broschüre der Belegschaft zugänglich gemacht. Darüber hinaus erfolgen unterstützend von Zeit zu Zeit Publikationen mit Vorschlägen/Hinweisen zur Verbesserung des Arbeitsklimas (z.B. Bekanntmachungsbretter).

## **7. Schlußbestimmung**

Die Betriebsvereinbarung tritt am 01.07.1996 in Kraft. Sie kann mit einer Frist von 3 Monaten zu Jahresende, erstmals zum 31.12.1997, gekündigt werden. Wird diese Betriebsvereinbarung gekündigt, z.B. im Falle einer Änderung einschlägiger gesetzlicher Vorschriften oder Rechtsprechung, gelten die Festlegungen dieser Betriebsvereinbarung bis zum Abschluß einer neuen Vereinbarung weiter.

Wolfsburg, den 20.06.1996  
VOLKSWAGEN AG  
Gesamtbetriebsrat Unternehmensleitung