



**Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz
in der Fassung vom 26.02.2019**

Gültig ab 01.01.2007

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. Respekt und Toleranz sind Teil der Unternehmenskultur und gehören zu einem partnerschaftlichen Verhalten am Arbeitsplatz.

Verstöße gegen das partnerschaftliche Verhalten am Arbeitsplatz, insbesondere jede Art von Diskriminierung durch Benachteiligung und Belästigung, vor allem in Form von sexueller Belästigung, Stalking und Mobbing, sind eine schwerwiegende Störung des Arbeitsfriedens. Diskriminierung verletzt das Persönlichkeitsrecht jedes Einzelnen und steht zudem im Widerspruch zu den in den Konzernleitlinien verankerten Werten. Damit ist sowohl jeder Beschäftigte* als auch das Unternehmen verpflichtet, Diskriminierungen zu unterbinden und ein partnerschaftliches Klima zu fördern und aufrecht zu erhalten. Dies gilt auch für Werbung und Darstellung in der Öffentlichkeit.

1. Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt

- räumlich: für die Standorte der Volkswagen AG
- persönlich: für alle Beschäftigten der Volkswagen AG.

2. Grundsätze

Jeder Beschäftigte ist verpflichtet, jede Art von Diskriminierung zu unterlassen und ein respektvolles, partnerschaftliches Miteinander zu ermöglichen. Hierzu gehört, die Persönlichkeit jedes anderen zu respektieren.

Äußerungen, Verhaltensweisen und Symbole, die fremdenfeindlich, extremistisch, antisemitisch oder auf andere Weise menschenverachtend sind oder damit im Zusammenhang stehen, widersprechen Respekt und Toleranz und verstoßen gegen die Grundsätze dieser Betriebsvereinbarung.

Darüber hinaus nicht statthaft ist jede Art von Diskriminierung in Form von

- Benachteiligung oder Anweisung zur Benachteiligung,
- Belästigung und Stalking bis hin zum Mobbing sowie
- sexueller Belästigung

zum Beispiel aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität.

* Zur besseren Lesbarkeit werden geschlechtsneutrale Bezeichnungen (z.B. „der Beschäftigte“) verwendet. Gemeint sind gleichermaßen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

- Eine **Benachteiligung** liegt vor, wenn jemand eine ungünstigere Behandlung erfährt als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation. Dazu gehört auch, wenn dem Anschein nach neutrale Kriterien und Verfahren zu einer Benachteiligung führen.
- Zu **Belästigungen** zählen alle Verhaltensweisen, mit denen die Würde einer Person verletzt wird oder werden soll. Alle Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen im Umfeld einer Person gehören dazu.
- **Stalking** ist das beharrliche Aufsuchen der Nähe eines anderen Menschen, so dass dessen Lebensgestaltung schwerwiegend beeinträchtigt wird.
- **Mobbing** liegt vor, wenn eine oder mehrere Personen systematisch wiederholt eine Person direkt oder indirekt anfeinden, zum Beispiel durch
 - absichtliches Zurückhalten von arbeitsnotwendigen Informationen oder sogar Desinformation oder
 - unwürdige Behandlungen durch Vorgesetzte, wie z.B. durch Zuteilung kränkender, unlösbarer, sinnloser oder gar keiner Aufgaben.
- Unter **sexuelle Belästigung** fallen unerwünschte
 - sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen,
 - sexuell bestimmte körperliche Berührungen,
 - Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie
 - unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen.

Was als sexuelle Belästigung empfunden wird, ist durch das subjektive Empfinden des Betroffenen bestimmt.

Eine unterschiedliche Behandlung 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.

Die genannten Grundsätze gelten gleichermaßen für das Verhalten von Beschäftigten gegenüber Dritten (z.B. Fremdfirmenangehörigen und Kunden).

Sollte ein Beschäftigter einen Verstoß gegen das beschriebene Diskriminierungsverbot wahrnehmen, so ist er verpflichtet, hierüber entweder seinen betrieblichen Vorgesetzten, das Personalwesen oder den Betriebsrat zu informieren.

3. Beratung

Jeder Beschäftigte kann sich, wenn er sich diskriminiert fühlt, an benannte Berater wenden.

Diese haben die Aufgaben:

- die Betroffenen zu beraten, zu unterstützen und ggf. zu schützen,
- auf Wunsch des Betroffenen in getrennten und/oder gemeinsamen Gesprächen mit den beteiligten Personen 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, den Konflikt einvernehmlich zu lösen.

Das Anforderungsprofil und die Auswahl der Berater werden zwischen Personalwesen und Betriebsrat festgelegt.

4. Beschwerderecht

Jeder Beschäftigte kann sich bei der zuständigen Stelle im Personalwesen beschweren, wenn er sich diskriminiert fühlt.

Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis dem Beschäftigten mitzuteilen.

Soweit dies notwendig ist, leitet das Personalwesen erforderliche Maßnahmen ein.

Die Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes über das allgemeine Beschwerderecht bleiben unberührt.

Die Beschwerde darf nicht zu Benachteiligungen führen.

Anonyme Beschwerden werden grundsätzlich nicht weiterverfolgt.

5. Vertraulichkeit

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

6. Maßnahmen

Verstoßen Beschäftigte gegen das Diskriminierungsverbot, so sind im Einzelfall die geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen nach der Arbeitsordnung oder arbeitsrechtliche Maßnahmen wie z.B. Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen. Die Durchführung erfolgt unter Berücksichtigung der Beteiligungsrechte des Betriebsrats.

Zur Abhilfe kann auch ein Beratungs- oder Therapieangebot erfolgen.

7. Fördermaßnahmen

- **Aus- und Fortbildung**

Das Unternehmen gewährleistet die Erstellung zielgruppenspezifischer Schulungen und Seminare. Im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung von Volkswagen-Beschäftigten erfolgen regelmäßige, zielgruppenspezifische Schulungen im erforderlichen Umfang zum Thema Schutz und Abwehr von Diskriminierung, sexueller Belästigung und Mobbing, Rechtsschutz für Betroffene und Handlungsverpflichtungen der Vorgesetzten.

Dies gilt insbesondere für

- betriebliche Vorgesetzte,
- Ausbilder/Ausbilderinnen,
- betriebliche Ausbildungsbeauftragte,
- Beschäftigte des Personalwesens und des Gesundheitsschutzes sowie Mitglieder des Betriebsrates.

- **Information und Aufklärung**

Die umfassende Information und Aufklärung der Beschäftigten über partnerschaftliches Verhalten erfolgt durch zielgruppenorientierte Medien.

8. Schlussbestimmung

Die Betriebsvereinbarung tritt am 01.01.2007 in Kraft. Sie kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Jahresende gekündigt werden.

Im Übrigen bleiben die gesetzlichen Bestimmungen über Benachteiligungsverbote unberührt.

Wolfsburg, den 01.07.2019

Volkswagen AG


Unternehmensleitung

Gesamtbetriebsrat









Angehörige von Fremdfirmen

Die in der Betriebsvereinbarung enthaltenen Verhaltensgrundsätze sollen gleichermaßen für die bei Volkswagen tätigen Angehörigen von Fremdfirmen gelten. Eine Missachtung dieser Verhaltensgrundsätze kann ein Werksverbot für Fremdfirmenangehörige nach sich ziehen.