

INTERNAL
INTERNAL

VOLKSWAGEN

AKTIENGESELLSCHAFT

Kollegialität gewinnt!

Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz



Kollegialität gewinnt!

Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz



- 3** **Interview mit Gunnar Kilian und Bernd Osterloh**
Gemeinsam für Partnerschaftlichkeit
- 4** **Kollegialität gewinnt!**
Einleitung
- 5** **Diskriminierung**
Was ist Diskriminierung?
6 Was bedeutet Benachteiligung?
7 Was ist Belästigung, was Mobbing und Stalking?
8 Was ist sexuelle Belästigung?
- 9** **Was Betroffene wissen sollten**
Wie kann man selbst aktiv werden?
Welche Chancen bietet eine Beratung?
10 Was passiert bei einer Beschwerde?
- 11** **Wer kann was tun?**
Was sollten Vorgesetzte bedenken?
12 Was kann im Kollegenkreis getan werden?
Wie kann der Betriebsrat unterstützen?
- 13** **Betriebsvereinbarung „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“**
Anhang
- 15** **Welche Ansprechpartner können weiterhelfen?**
Information

Interview mit Gunnar Kilian und Bernd Osterloh

Gemeinsam für Partnerschaftlichkeit



Personalvorstand Gunnar Kilian

Interview Gunnar Kilian & Bernd Osterloh

Volkswagen als weltweit agierendes Unternehmen beschäftigt Menschen unterschiedlichster Nationen und Kulturen. Insgesamt arbeiten mehr als 90 Nationen an den Standorten der Volkswagen AG sowie der Tochtergesellschaften. Vor diesem Hintergrund sind sich Volkswagen Personalvorstand Gunnar Kilian und Gesamtbetriebsratsvorsitzender Bernd Osterloh einig,

dass die Chancen für ein kollegiales Klima im Betrieb gut sind, wenn alle Beschäftigten einander mit Toleranz und Respekt begegnen.

Gunnar Kilian: Gestützt auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist es für Volkswagen ein wichtiger Aspekt, dass alle Beschäftigten einen respektvollen und partnerschaftlichen Umgang miteinander pflegen – unabhängig von Nationalität, Kultur und Individualität.

Deshalb dulden wir bei Volkswagen keine Diskriminierung, egal aus welchem Grund! Mit dieser Haltung erfüllen wir nicht nur die gesetzlichen Vorgaben, sondern gehen mit unserer Betriebsvereinbarung „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“ sogar noch einen Schritt weiter. Denn unsere Betriebsvereinbarung stützt sich nicht ausschließlich nur auf die gesetzlichen Diskriminierungsmerkmale, sondern verbietet jede Form von Diskriminierung, Benachteiligung und Belästigung.

Bernd Osterloh: So bunt und vielfältig wie unsere Produkte ist auch unsere Belegschaft. Diese Vielfalt zu respektieren und wertzuschätzen, ist ein wichtiger Leitsatz in unserem Unternehmen. Die gute Zusammenarbeit zwischen unseren Beschäftigten unterschiedlichster Herkunft, Religion, Geschlecht, Nationalität und mehr ist für uns bei Volkswagen die Basis für den Erfolg. Daher ist es uns im Rahmen unserer Betriebsratsarbeit nach wie vor ein wichtiges Anliegen, das „Wir-Gefühl“ weiter zu stärken.

Bereits 1996 haben wir auf Initiative des Betriebsrates die Betriebsvereinbarung „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“ mit dem Unternehmen geschlossen. Es ist für uns eine Selbstverständlichkeit, dieses wichtige Thema immer im Fokus zu behalten. Aus diesem Grund haben wir 2019 die Vereinbarung ergänzt. Gleichzeitig halten wir an unseren AGG-Beratenden fest, um unsere Belegschaft zusätzlich zu unterstützen.

Partnerschaftliches Verhalten als Voraussetzung für ein positives Arbeitsklima - was bedeutet das für die Unternehmenskultur von Volkswagen?

Bernd Osterloh: Wir haben bei Volkswagen bereits eine gute Unternehmenskultur. Wir achten unsere besondere Historie und stützen auch darauf den respektvollen Umgang miteinander. Klar ist: Ein Unternehmen ist auf seine Belegschaft angewiesen. Nur mit der Kreativität und den Potenzialen unserer Beschäftigten schaffen wir es, die aktuellen und zukünftigen Herausforderungen gemeinsam zu bewältigen. Erst ein positives Arbeitsklima und ein diskriminierungsfreies Umfeld schaffen den notwendigen Raum für individuelle Entfaltung. Gestützt auf diese Tatsache werden wir bei Volkswagen die notwendige Transformation erfolgreich gestalten und so über den Ausbau der Wettbewerbsfähigkeit unsere Arbeitsplätze weiter sichern.

Gunnar Kilian: Wir haben bei Volkswagen eine Unternehmenskultur, in der Fehler offen angesprochen werden und wertschätzend miteinander umgegangen wird. Wir leben Kollegialität und lösen Konflikte partnerschaftlich. Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass Unternehmensführung und Management als Vorbilder agieren. Denn nur in einem diskriminierungsfreien Arbeitsklima liegt die Basis für unseren Unternehmenserfolg.



Gesamtbetriebsratsvorsitzender Bernd Osterloh

Kollegialität gewinnt!



Geltungsbereich der Betriebsvereinbarung „Partnerschaftliches Verhalten“

Die Betriebsvereinbarung „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“ gilt für alle Beschäftigten und alle Standorte der Volkswagen AG.

Auch von Beschäftigten der bei Volkswagen tätigen Fremdfirmen wird erwartet, dass die Verhaltensgrundsätze der Betriebsvereinbarung Nr. 01/07 eingehalten werden. Bei Regelverstößen kann ein Werksverbot für Fremdfirmen-Angehörige ausgesprochen werden.

arbeits- und ggf. strafrechtlichen Folgen rechnen. Es gibt eine Vielzahl guter Gründe für partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz. Dazu gehört auch, dass sich in einem guten Team ein starkes Wir-Gefühl entwickelt, gemeinsame Lösungen angestrebt werden und alle von einer positiven Arbeitsatmosphäre profitieren. Das stärkste Argument für partnerschaftliches Verhalten liegt jedoch in unserer persönlichen Erwartungshaltung an Andere: Jede und Jeder von uns möchte fair behandelt werden!

Jede und Jeder von uns möchte fair behandelt werden!

Diskriminierung kommt in allen Bereichen der Gesellschaft vor. Auch in der Arbeitswelt. Doch anders als früher, wird das Thema heute nicht mehr tabuisiert. Offenheit, Transparenz und Kollegialität haben sich als die besten Mittel erwiesen, um dagegen anzugehen. Bei Volkswagen sind Respekt und Toleranz feste Bestandteile der Unternehmenskultur.

Respekt und Toleranz sind feste Bestandteile der Unternehmenskultur

Dennoch kann niemand ausschließen, dass es auch in unserem Unternehmen zu unfairem oder diskriminierendem Verhalten kommen kann. Für alle Beschäftigten bleiben daher ein

gutes Miteinander und ein offensiver Umgang mit unfairem und diskriminierendem Verhalten eine gemeinsame Verantwortung und Aufgabe.

Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz bildet die Grundlage für das Wohlbefinden des Einzelnen und ist Voraussetzung für Engagement und Höchstleistung. Die Chancen für ein kollegiales Klima im Betrieb sind gut, wenn alle Beschäftigten einander mit Toleranz und Respekt begegnen. Tun sie es nicht, schränkt es die Menschen in ihrer Leistungsfähigkeit und Entfaltung stark ein. Respektloses Verhalten, mangelnde Fairness und Diskriminierung belasten nicht nur den Einzelnen und verhindern einen guten Teamgeist, sie schaden dem Wohl des Unternehmens.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) schafft einen weitreichenden Schutz vor Benachteiligungen. Die Betriebsvereinbarung „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“ stützt sich auf das Gesetz. Die Verhaltensgrundsätze der Betriebsvereinbarung signalisieren deutlich, dass es sich bei Verletzungen gegen das Diskriminierungsverbot nicht um harmlose Privatangelegenheiten oder Kavaliersdelikte handelt, sondern um grobe Verstöße, die dem Unternehmensinteresse zuwider laufen. Volkswagen legt Wert darauf, ein partnerschaftliches Bewusstsein und ein diskriminierungsfreies Umfeld zu fördern. Es gilt, jede Form von Diskriminierung am Arbeitsplatz offen anzusprechen und auf Regelverstöße konsequent zu reagieren. Wer im Unternehmen Andere benachteiligt oder belästigt, muss mit

Die vorliegende Broschüre liefert ausführliche Erläuterungen der aktuellen Betriebsvereinbarung „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“. Mit verständlichen Erklärungen und konkreten Fallbeispielen soll besonders den Betroffenen Mut gemacht werden, sich gegen Angriffe zur Wehr zu setzen und Möglichkeiten der Unterstützung zu nutzen. Auch weitere Beteiligte – Kollegen, Vorgesetzte, Betriebsräte und AGG-Beratende – erhalten wichtige Hilfestellungen für gemeinsame Lösungen.

Diskriminierung



Was ist Diskriminierung?

Diskriminierendes Verhalten am Arbeitsplatz kann sehr verschiedene Formen haben. Es reicht von abfälligen Gesten und abwertenden Bemerkungen bis hin zu drastischen Attacken gegen die persönliche Würde des Menschen. Auch vermeintliche Harmlosigkeiten können bereits eine Diskriminierung darstellen. Daher müssen Konfliktsituationen aufmerksam wahrgenommen und dürfen weder heruntergespielt noch ignoriert werden. Um ein partnerschaftliches und faires Miteinander zu entwickeln, sind alle aufgerufen, Verantwortung für ein positives Arbeitsumfeld zu übernehmen. Gegenseitige Wertschätzung, Toleranz und der Respekt vor der Privatsphäre erhöhen die Chancen für ein gutes Klima am Arbeitsplatz. Die Betriebsvereinbarung „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“ appelliert nachdrücklich an alle Beschäftigten der Volkswagen AG, jegliche Art der Benachteiligung, Belästigung und sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz zu unterlassen und ein partnerschaftliches Klima zu fördern und zu schützen.

Neben den Auswirkungen auf Betroffene können Verstöße gegen Persönlichkeitsrechte und Menschenwürde auch rechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. Die grundlegenden Regelungen zum Schutz vor psychischen, körperlichen und ehrverletzenden Attacken am Arbeitsplatz sind im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz verankert.

Alle sind aufgerufen, Verantwortung für ein positives Arbeitsumfeld zu übernehmen

Nicht selten fühlen sich Menschen, die Opfer von Diskriminierung werden, hilflos. Sie sind jedoch nicht schutzlos. Auch wenn zuerst gemeinschaftliche Lösungen angestrebt werden sollten, können Betroffene in schwerwiegenden Fällen sogar Schadenersatz- und Schmerzensgeldansprüche geltend machen.

Diskriminierung kann geschehen aufgrund von:

- Rasse, ethnischer Herkunft
- Geschlecht
- Religion oder Weltanschauung
- Behinderung
- Alter
- sexueller Identität

Diskriminierung kann unmittelbar oder mittelbar auftreten, von Vorgesetzten ausgehen oder im Kollegenkreis geschehen. Es könnte sich auch dann schon um einen Verstoß handeln, wenn das Diskriminierungsmerkmal zwar angenommen wird, tatsächlich aber gar nicht vorliegt.

Beispiel: wenn eine Person als Ausländer diskriminiert wird, obwohl sie eine deutsche Staatsbürgerschaft besitzt.

Was bedeutet Benachteiligung?

Es ist in der Arbeitswelt durchaus üblich und letztlich gar nicht zu vermeiden, dass Menschen unterschiedlich behandelt werden. In den meisten Fällen ist dies auch ausdrücklich so gewollt: Mitarbeiter*innen werden aufgrund bestimmter Kenntnisse, Erfahrungen, Qualifikationen, Leistungsfähigkeit, Eignung und Verantwortung entlohnt, gefördert oder mit bestimmten Aufgaben betraut.

Sind die Unterschiede dagegen durch Diskriminierungsmerkmale motiviert, gründen sich also auf Vorurteile oder persönliche Abwertungen von Gruppen oder einzelnen Personen, so kann dies eine verbotene Benachteiligung und ein unerlaubtes Verhalten darstellen.

Es gibt unterschiedliche Formen der Benachteiligung, darunter auch die **Anweisung zur Benachteiligung**. Dieser Fall tritt ein, wenn ein Vorgesetzter einem Dritten einen diskriminierenden Auftrag erteilt. Dabei trägt die Person, von der die Anweisung ausgeht, die volle Verantwortung und kann zur Rechenschaft gezogen werden.

Eine **unmittelbare Benachteiligung** im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes liegt vor, wenn eine Person wegen eines Diskriminierungsmerkmals eine ungünstigere Behandlung erfährt als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation. Demnach stellt nicht jede Ungleichbehandlung bereits eine verbotene Benachteiligung dar. Vielmehr muss die betreffende Person gegenüber einer anderen wegen eines Diskriminierungsmerkmals zurückgesetzt worden sein.

Fallbeispiel

In einer Abteilung melden sich der aus Mexiko stammende Riccardo D. und der Deutsche Michael M. für eine werksinterne Weiterbildung an. Obwohl beide über die gleiche Erfahrung und Qualifikation verfügen und noch zwei Seminarplätze frei sind, verweigert der Vorgesetzte Riccardo D. die Teilnahme an der Fortbildung. Seine Begründung: „Das ist nichts für Ausländer!“

Mittelbare Benachteiligung liegt dann vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren bestimmte Personen wegen eines Diskriminierungsmerkmals gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können. Mit dem Verbot der mittelbaren Benachteiligung soll verhindert werden, dass über den Umweg vorgeschobener, scheinbar neutraler Kriterien letztlich diskriminierende Entscheidungen getroffen werden.

Beispiele für mittelbare Benachteiligung

Benachteiligung von Ausländern:
Deutsche Sprachkenntnisse werden gefordert, obwohl sie für den speziellen Arbeitsplatz nicht erforderlich sind.

Bei Weiterbildungsmaßnahmen werden keine Teilzeitkräfte berücksichtigt. Diese Entscheidung betrifft in erster Linie Frauen, weil mehr Frauen als Männer in Teilzeit arbeiten.

Ausnahmen vom Benachteiligungsverbot

Wenn es die Gewährleistung eines funktionierenden Betriebsablaufs erfordert, ist in der Regel eine Ungleichbehandlung gerechtfertigt. Somit führt nicht zwangsläufig jede Ungleichbehandlung zu einer Diskriminierung. Insbesondere wenn sachliche Gründe und die Mittel zur Erreichung eines rechtmäßigen Ziels angemessen und erforderlich sind. Beispiel: Mütter und Väter erhalten keinen leistungsbezogenen Bonus für den Zeitraum, in dem sie Elternzeit genommen haben.

Eine unterschiedliche Behandlung stellt grundsätzlich auch dann keine Benachteiligung dar, wenn sie der Beseitigung bestehender Nachteile dient. So ist ein wichtiges Ziel der Förderung von Frauen in Unternehmen und in der Wirtschaft, die geringe Repräsentanz von Frauen gegenüber Männern auszugleichen.

Auch aufgrund besonderer beruflicher Anforderungen kann eine unterschiedliche Behandlung von Beschäftigten gerechtfertigt sein. Beispielsweise bilden bestimmte körperliche Fähigkeiten und Eignungen die Voraussetzung für eine spezielle Tätigkeit: etwa in der Gießerei, bei Arbeiten am Unterboden des Fahrzeugs oder im Callcenter, wenn spezielle stimmliche Anforderungen gefragt sind.

Abwertende Vorurteile vermeiden

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz richtet sich gegen Vorurteile, die an ein Diskriminierungsmerkmal anknüpfen und dabei pauschal und unsachlich sind.

Zum Beispiel:

- „Sie als Frau in einem Männerberuf können das nicht verstehen.“
- „In Ihrem Alter lohnt das nicht mehr!“
- „Ausländer haben davon keine Ahnung!“

Was ist Belästigung, was Mobbing und Stalking?

Die Betriebsvereinbarung „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“ versteht unter **Belästigung** alle Verhaltensweisen, mit denen die Würde einer Person verletzt wird oder bei denen die Absicht besteht, sie zu verletzen. Dazu gehören alle Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen oder Beleidigungen im Umfeld einer Person. Bei Belästigungen im Sinne der Betriebsvereinbarung handelt es sich um Handlungen, die – aus einem feindlichen Umfeld heraus – den Betroffenen spürbare Verletzungen zufügen. Von einem diskriminierenden Arbeitsklima kann gesprochen werden, wenn in einer durch Einschüchterung und Anfeindung geprägten Atmosphäre regelmäßig Menschen belästigt werden. Ob einzelne Anfeindungen tatsächlich zum Ziel, also zu einer unmittelbaren Verletzung führen, spielt dabei keine Rolle. Ausschlaggebend bei der Beurteilung von Verstößen ist die Sicht eines objektiven Beobachters, anders ausgedrückt: der gesunde Menschenverstand.

Auch Äußerungen, Verhaltensweisen und Symbole, die fremdenfeindlich, extremistisch, antisemitisch oder auf andere Weise menschenverachtend sind, widersprechen Respekt und Toleranz und verstoßen gegen die Grundsätze der Betriebsvereinbarung „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“.

Mobbing liegt dann vor, wenn eine oder mehrere Personen systematisch und dauerhaft einen Menschen direkt oder indirekt anfeinden. Das

entscheidende Merkmal von Mobbing besteht darin, dass systematische und ständige – also über einen längeren Zeitraum andauernde – Angriffe und Anfeindungen stattfinden, die Betroffene entwürdigen, erniedrigen oder das Ziel haben, eine Person auszugrenzen. Dazu zählt etwa, wenn Informationen, die für die Arbeit unerlässlich sind, absichtlich zurückgehalten werden oder wenn bewusst falsch und irreführend informiert wird. Auch wenn Aufgaben übertragen werden, von denen bekannt ist, dass sie nicht gelöst werden können, die sinnlos sind oder die gar keine Aufgabe im eigentlichen Sinne darstellen, handelt es sich um Mobbing. Auch Aufträge, die kränkend sind, zählen hierzu.

Stalking ist das beharrliche Aufsuchen der Nähe eines anderen Menschen – auch über das Internet oder andere soziale Medien –, so dass dessen Lebensgestaltung schwerwiegend beeinträchtigt ist.



Fallbeispiel

Der Auszubildende Florian T. hat einen Sprachfehler. Im Kollegenkreis wird er täglich verspottet. Nach und nach wird er sogar von wichtigen Gruppenaktivitäten ausgeschlossen. Die Isolation führt dazu, dass sein Selbstvertrauen immer weiter sinkt und sich zudem seine Ausbildungsleistungen deutlich verschlechtern.

Lösungsmöglichkeit:

Nach einem Gespräch mit einem Kollegen, der sich bisher nicht an den Anfeindungen beteiligte, wendet sich Florian T. an seinen betrieblichen Vorgesetzten. Eine Gesprächsrunde mit allen Beteiligten führt dazu, dass zwar arbeitsrechtliche Konsequenzen angesprochen werden, schließlich aber eine gemeinsame Verabredung auf sofortige Unterlassung der Hänselei getroffen wird.

Beispiele Belästigung und Mobbing

Sprache

- ständige Kritik an der Arbeit oder am Privatleben
- mündliche/schriftliche Drohungen
- Telefonterror
- ständiges Unterbrechen beim Sprechen
- Anschreien/lautes Schimpfen
- Lästern hinter dem Rücken des Betroffenen
- lächerlich machen
- lustig machen über eine Behinderung/Einschränkung
- falsche oder bewusst negative Beurteilung der Arbeit/Einstellung
- Herabwürdigung aufgrund von Rollenklischees

Verhalten

- Imitieren von Gang, Gestik, Stimme, um eine Person lächerlich zu machen
- Zuteilung kränkender, unlösbarer, sinnloser oder gar keiner Arbeiten
- Kontaktverweigerung durch abwertende Blicke/Gesten, Isolation
- Vorenthalten wichtiger Informationen

Gewalt

- Androhung körperlicher Gewalt
- Zwang zu gesundheitsschädlichen Arbeiten
- körperliche Misshandlung

Was ist sexuelle Belästigung?

Ein gutes Arbeitsklima gründet sich auf ein verständnisvolles, kollegiales Miteinander, das von allen Beteiligten als erstrebenswert und angenehm eingeschätzt wird. Im Gegensatz dazu kennzeichnet die sexuelle Belästigung ein einseitiges und für die Betroffenen demütigendes Erlebnis. Sexuell bestimmtes und unerwünschtes Verhalten betrifft überwiegend – aber nicht ausschließlich – Frauen quer durch alle Berufsgruppen und Hierarchien. Nicht selten werden dabei die Gefühle und das persönliche Empfinden des Opfers verharmlost und mit Verständnislosigkeit quittiert. Bei sexueller Belästigung handelt es sich jedoch nicht um einen Kavaliersdelikt, sondern um Verstöße, die bereits beim ersten Auftreten und einer „geringen“ Verletzung Konsequenzen, ggf. auch strafrechtliche, nach sich ziehen.

Unter **sexueller oder geschlechtsbezogener Belästigung** wird unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten verstanden, das die Würde der betreffenden Person verletzt. Ob die Verletzung verbal oder körperlich geschieht, „nur“ beabsichtigt war oder tatsächlich eintritt, spielt keine Rolle: Keine dieser Erscheinungsformen ist tragbar – insbesondere, wenn sie in einer von Einschüchterungen und Demütigungen gekennzeichneten Atmosphäre stattfinden. Was als sexuelle Belästigung empfunden wird, ist durch das subjektive Empfinden der betroffenen Person bestimmt. Da persönliche Empfindungen und Toleranzgrenzen unterschiedlich wahrgenommen werden, entscheidet jede Person für sich, welches Verhalten sie im Einzelfall akzeptiert.

Missverständnisse lassen sich klären und Übergriffe vermeiden, indem sich die Beteiligten über ihr Verständnis der Situation austauschen. Wenn Verursacher einer Belästigung ihr Verhalten selbst als harmlos einstufen („Das war gar nicht so gemeint!“), sollte die Angelegenheit offen angesprochen werden. Eine Aussprache kann zum gegenseitigen Verständnis und zur Klärung beitragen.

Um das Risiko weiterer Verletzungen zu verringern, sollten Betroffene unverzüglich reagieren, wenn sie sich belästigt fühlen. „Hören Sie bitte damit auf – ich möchte das nicht!“, ist eine mögliche Reaktion. Darüber hinaus können sie Vertrauenspersonen ansprechen und Vorgesetzte einschalten.

Fallbeispiele

Die Auszubildende Jana T. wird von ihrem Ausbilder Jens H. immer häufiger in dessen Büro zitiert. Während sich der Ausbilder oberflächlich nach dem Stand eines Projekts erkundigt, spürt Jana T. deutlich, dass er sie „mit Blicken auszieht“. Zudem muss sie seine angeblich „zufälligen“ Berührungen abwehren. Sein Kommentar: „Stell’ dich mal nicht so an, da ist ja wohl nichts dabei!“

Beinahe täglich machen sich Kollegen über den homosexuellen Marcel K. lustig, indem sie ihn mit vermeintlichen „Anmachsprüchen“ belästigen.



Beispiele für Ausdrucksformen sexueller Belästigung

Sprache

- anzügliche, abwertende Bemerkungen über körperliche Merkmale, Aussehen, Kleidung
- abfällige, sexistische Bemerkungen und Witze
- indiskretes Ausfragen über das Liebesleben
- Aufdringlichkeiten durch anonyme Briefe und/oder unerwünschte Einladungen

körperliche Übergriff

- nicht erwünschte körperliche Nähe
- Aufforderung zu sexuellen Handlungen
- unerwünschte Berührungen und Übergriffe
- Erzwingen sexueller Handlungen, sexuelle Nötigung, Vergewaltigung

Gesten und Verhalten

- Verteilen, Aufhängen und Zeigen von Darstellungen sexistischen und/oder pornographischen Inhaltes (Pinup-Kalender, Bildschirmschoner, Mails etc.)
- provozierendes Verhalten
- sexuell entwürdigende Gesten
- dauerndes Anstarren
- unerwünschte Geschenke

Was Betroffene wissen sollten



Wie kann man selbst aktiv werden?

Unfares Verhalten am Arbeitsplatz kann Motivation zerstören, Angst und Depressionen, Krankenstand oder den Wunsch nach Versetzung auslösen. Volkswagen bietet daher schnelle, kompetente und vertrauensvolle Unterstützung an. Das macht Mut und gibt den hilfesuchenden Mitarbeiter*innen das sichere Gefühl, dass sie mit ihrem Problem nicht allein gelassen werden. Wer sich diskriminiert fühlt, hat die Möglichkeit, sich beraten zu lassen oder eine förmliche Beschwerde einzulegen. Obwohl es manchmal schwer fallen mag, müssen Betroffene selbst den ersten Schritt tun und sich frühzeitig Hilfe holen. Die beste Verteidigung gegen unkollegiale Angriffe ist häufig eine aktive Gegenwehr. Verursachern muss frühzeitig vermittelt werden, dass sie Grenzen überschreiten und mit arbeits- und zivilrechtlichen Konsequenzen rechnen müssen. Dabei sollten sich Diskriminierungsgesopfer auf die Betriebsvereinbarung berufen und partnerschaftlichen Umgang einfordern. In einer frühen

Phase können auch Kolleginnen und Kollegen angesprochen werden, die sich nicht an den verletzenden Aktionen beteiligen. Das befreit zunächst einmal aus der lähmenden Isolation und kann helfen, mit Unterstützung Verbündeter die Konfliktsituation ohne weitere drastische Schritte zu entspannen.

Empfehlung für Betroffene

- Vorfälle notieren
- sich frühzeitig wehren
- deutlich zum Ausdruck bringen, dass man ein unerwünschtes Verhalten nicht länger hinnimmt
- durch eigene Initiative die drohende Isolation umgehen
- Verursacher direkt zur Rede stellen
- Kolleg*innen ansprechen, Verbündete suchen
- eigene Lösungsvorschläge für die Konfliktsituation unterbreiten
- Rat bei betrieblichen Vertrauenspersonen einholen
- Vorgesetzte informieren
- sich nicht entmutigen lassen

Welche Chancen bieten eine Beratung?

Neben dem gesetzlich verbrieften Beschwerderecht bietet Volkswagen zusätzlich die Möglichkeit an, sich beraten zu lassen. Dafür stehen ausgewiesene und geschulte AGG-Beratende zur Verfügung. Im Rahmen eines vertraulichen Gesprächs wird zunächst über den Konflikt gesprochen: Welche Möglichkeiten bieten sich zur Lö-

sung des Problems an? Ein wesentliches Beratungsziel liegt darin, dass Betroffene sich Klarheit verschaffen können, welche Folgen sich aus den unterschiedlichen Vorgehensweisen ergeben. Möglicherweise können ohne weitere Schritte gemeinsame Lösungen gefunden werden: Im Idealfall führen bereits Gespräche zwischen Führungskraft und Beteiligten dazu, dass sich bei Verursachern von Diskriminierung das nötige Problembewusstsein entwickelt und sie ihr Verhalten ändern.

Einen Überblick über Beratungsangebote finden Sie auf der nächsten Seite; weitere Informationen auf Seite 15

Das Beratungsangebot

- Beschäftigte, die sich diskriminiert fühlen, können sich an AGG-Beratende wenden. Beratung sollte möglichst zeitnah zum Vorfall gesucht werden.
- Der Sachverhalt wird festgestellt und gegebenenfalls dokumentiert. Die Betroffenen entscheiden, ob sie alleine mit dem AGG-Beratenden sprechen oder ein gemeinsames Gespräch mit den beteiligten Personen stattfinden soll.
- AGG-Beratende geben Hilfestellung bei der Einleitung und Verfassung einer Beschwerde.
- Bei Beratungsgesprächen wird Vertraulichkeit gewahrt.
- Es werden in der Regel keine Schritte ohne die Zustimmung der oder des Betroffenen eingeleitet. Ausnahme: Droht den Betroffenen eine offensichtliche Gefahr, können Beratende auf Grund der Fürsorgepflicht des Unternehmens selbst aktiv werden.
- Die Beratung hat das Ziel, den Konflikt einvernehmlich zu lösen. Aber grundsätzlich gilt: Konfliktlösung ist Führungsaufgabe.



Was passiert bei einer Beschwerde?

Auf der Basis eines gesetzlich verankerten Beschwerderechts können Beschäftigte, die sich diskriminiert fühlen, eine förmliche Beschwerde einreichen. Dies geschieht bei den ausgewiesenen Beschwerdestellen (zuständige Abteilung im Personalwesen: „Arbeitsordnung“). Jede Beschwerde wird sorgfältig geprüft, vertraulich behandelt und bringt keine Nachteile für die betroffene Person. Eine formale Beschwerde muss namentlich erfolgen, da anonyme Eingaben grundsätzlich nicht berücksichtigt werden.

Es ist möglich, eine förmliche Beschwerde einzulegen, ohne dass zuvor ein Beratungsgespräch stattgefunden hat. In der Regel sind aber Beschwerden nach einer Beratung klarer verfasst und die Vorfälle bereits genauer dokumentiert. So können Entscheidungen schneller und präziser getroffen werden. Die Beschwerdestelle prüft den eingereichten „Fall“ und teilt der beschwerdeführenden Person das Ergebnis mit.

Bei groben Regelverstößen kann das Personalwesen gegen die für die Diskriminierung verantwortliche Person Maßnahmen nach der Arbeitsordnung (z.B. Belehrung) und/oder arbeitsrechtliche Maßnahmen (z.B. Versetzung, Abmahnung, Kündigung) einleiten.

Die Erfahrung zeigt, dass zahlreiche Diskriminierungsfälle bereits im Vorfeld auch ohne offizielle Beschwerde gelöst werden können. Darum sollte möglichst frühzeitig alles unternommen werden, um im gemeinsamen Gespräch Konsens zwischen den Beteiligten herzustellen. Drastische Schritte oder gerichtliche Klärungen folgen, wenn das Ziel einer gemeinsamen Konfliktlösung trotz aller Bemühungen aussichtslos erscheint. Ein wesentliches Ziel der Betriebsvereinbarung liegt gerade darin, diskriminierende Handlungen und ihre Ursachen möglichst frühzeitig zu erkennen und darauf konsequent zu reagieren.

Rechtliche Pflichten und Konsequenzen

- Ob „nur versucht“ oder bereits vollzogen: Benachteiligungen und Belästigungen sind verboten!
- Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Beschäftigte vor Benachteiligungen zu schützen – auch vorbeugend. Er muss handeln und Verursachern konsequent begegnen.
- Erhält ein betrieblicher Vorgesetzter Kenntnis von einer Benachteiligung, muss er darauf mit geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen so reagieren, dass die Benachteiligung sofort unterbunden wird.
- Arbeitsrechtliche Maßnahmen wie Kündigung, Umsetzung, Versetzung drohen denen, die gegen das AGG verstoßen.
- Betroffene können Schadensersatz beanspruchen.

Wer kann was tun?



Was sollten Vorgesetzte bedenken?

Vorgesetzte prägen durch ihren Führungsstil maßgeblich die Arbeitsatmosphäre ihres eigenen Bereichs. Ein verantwortungsbewusster, menschlicher Führungsstil wirkt sich dementsprechend positiv auf das kollegiale Verhalten im gesamten Team aus. Dazu gehört auch, dass Mitarbeiter*innen unterstützt, motiviert und gefördert werden. Es ist wichtig, dass sich Vorgesetzte ihre Vorbildfunktion immer wieder bewusst machen. Nur so entsteht im eigenen Bereich die Basis für eine gute – auch menschlich funktionierende – Arbeitsumgebung. Dort, wo Vorgesetzte schlichten statt zu spalten, und mit klaren Entscheidungen eine deutliche Position gegen Diskriminierung beziehen, leisten sie einen wesentlichen Beitrag für eine friedvolle Arbeitsatmosphäre. Nehmen Vorgesetzte Benachteiligungen oder Belästigungen im eigenen Verantwortungsbereich nicht ernst, so handeln sie verantwortungslos und vergeben die Chance auf einen offenen und konstruktiven Umgang mit dem Thema. Niemand hat zwangsläufig versagt, wenn ein Diskriminierungsfall in seinem Bereich auftritt.

Problematischer wird es dagegen, wenn Vorge-

setzte das Problem ignorieren und nicht energisch eingreifen. In diesem Fall haften auch sie für die Folgen.

Es geht also vor allem um eine realistische Sicht der Dinge, um Sensibilität für das Arbeitsklima und darum, dass Konflikte und Meinungsverschiedenheiten sofort angesprochen und geklärt werden.

Gute Führung zeichnet sich dadurch aus, dass alles getan wird, um ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu ermöglichen.

Gute Führung zeichnet sich dadurch aus, dass alles getan wird, um ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu ermöglichen.

Vorgesetzte schaffen eine gute Basis, indem sie sich für die Anliegen ihrer Mitarbeiter*innen öffnen und sich gesprächsbereit zeigen. Wenn Beschäftigte im eigenen Verantwortungsbereich von Benachteiligungen oder Belästigungen betroffen sind, spielen Vorgesetzte eine entscheidende Rolle. Die Betroffenen können sich zwar von AGG-Beratenden Unterstützung und Infor-

mation holen, die Klärung von Konflikten bleibt aber ein wesentlicher Teil der Führungsaufgabe. Mehr noch: Vorgesetzte sind gesetzlich verpflichtet, Benachteiligungen und Belästigungen zu unterbinden. Falls keine einvernehmliche Lösung gefunden werden kann, muss das Perso-

nalwesen eingeschaltet werden. Wenn Konflikte gelöst werden, dient dies nicht nur dem Arbeitsfrieden im eigenen Bereich, sondern letztendlich auch dem wirtschaftlichen Erfolg des gesamten Unternehmens.

Vorgesetzte sollen...

- Konflikte konsequent nachgehen
- Fälle dokumentieren
- sich der eigenen Vorbildfunktion bewusst sein
- einen besonnenen Führungsstil pflegen
- partnerschaftliches Verhalten thematisieren
- klare Position gegen Diskriminierung beziehen
- regelmäßige Aussprachen zu Konfliktpotenzialen führen
- Stimmung im Team beobachten
- Gesprächsbereitschaft signalisieren
- Eskalationen durch frühes, konsequentes Eingreifen verhindern
- Betroffene ernst nehmen

Beschäftigte können erwarten, dass ihre Vorgesetzten...

- gute Voraussetzungen für ein diskriminierungsfreies Umfeld schaffen
- Konflikte frühzeitig auflösen
- eine klare Position gegen diskriminierendes Verhalten beziehen
- Gesprächsbereitschaft zeigen
- schlichten statt zu spalten, Benachteiligung und Belästigungen verhindern oder abstellen

Was kann im Kollegenkreis getan werden?

Alle Beschäftigten sind aufgerufen, durch Respekt und Kollegialität ihren Beitrag zu einer positiven Arbeitsatmosphäre zu leisten. Denn: respektlose Menschen sind nur so stark und wirkungsvoll, wie dies im Kollegenkreis zugelassen wird. Deshalb können Beschäftigte viel tun, um besonders die Eskalation bei Belästigungen und Benachteiligungen zu verhindern. Statistische Untersuchungen zeigen: Je länger Diskriminierungen andauern, desto größer wird der Personenkreis, der sich an den Anfeindungen beteiligt. Deshalb ist der gesamte Kollegenkreis gefordert, möglichst früh einzugreifen und sich auf die Seite von Betroffenen zu stellen.

Wenn respektloses Verhalten auftritt, wird es oft von anfangs Unbeteiligten gerechtfertigt, heruntergespielt oder der zweifelhafte Unterhaltungswert einer Situation belächelt. Offensichtlich fällt es manchmal leichter, mitzumachen, sich dem Gruppendruck zu beugen und der Mehrheitsmeinung anzuschließen als coura-

giert dagegen anzugehen. Möglicherweise spielt auch die Angst davor, plötzlich selbst zum Opfer zu werden, eine Rolle. Allerdings sind Gleichgültigkeit, Verharmlosung und Mutlosigkeit die falschen Ratgeber bei respektlosem Verhalten im Kollegenkreis. Wer wegschaut, ist weder uneteiligt noch unschuldig – und erst recht nicht davor geschützt, das nächste Mal selbst Opfer zu sein. Vielmehr kommt es darauf an, Solidarität und Zivilcourage zu beweisen, und Verursachern gemeinsam entgegen zu treten.

Wer eine Diskriminierung bemerkt, sollte nicht wegschauen, sondern aktiv werden und die betroffene Person unterstützen. Es können Vermittlungsversuche unternommen, die Begleitung zu Aussprachen angeboten oder Vorgesetzte eingeschaltet werden. In jedem Fall sind gute Teamqualitäten und kollegiales Verhalten gefragt.

Das können Kolleg*innen tun

- Probleme nicht herunterspielen
- nicht wegsehen
- sensibel auf kritische Konfliktsituationen reagieren
- Verantwortung übernehmen
- Unterstützung anbieten
- Verursachern gemeinsam entgegentreten
- Vorgesetzte informieren
- keine Schritte ohne das Einverständnis von Betroffenen tun
- Betroffene ernst nehmen



Wie kann der Betriebsrat unterstützen?

Die Mitglieder des Betriebsrates haben auf der Grundlage der gültigen Gesetze und der Betriebsvereinbarung bei Volkswagen vielfältige Möglichkeiten, Diskriminierungsopfer sowohl direkt zu unterstützen als auch vorbeugende Maßnahmen im Unternehmen zu fördern. Aufgrund ihrer Aufgabenstellung können Betriebsratsmitglieder Beschwerden von Betroffenen entgegennehmen und fordern, dass Missstände und Fehlverhalten abgestellt werden. Das betrifft natürlich auch Diskriminierungsfälle.

Betriebsräte sind keine Beratenden im Sinne der Betriebsvereinbarung „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“, da die Beschäftigten sich ohnehin jederzeit an den Betriebsrat wenden können. Mitglieder des Betriebsrats informieren, klären auf und nennen Ansprechpartner und Beschwerdestellen. Darüber hinaus tragen Mitglieder des Betriebsrats durch offensive Informationsstrategien dazu bei, dass die Diskriminierungsproblematik weiterhin thematisiert wird und notwendige Präventionsmaßnahmen getroffen werden. Mögliche Ursachen, die etwa in der Arbeitsorganisation, in Kommunikationsproblemen oder Rollenkonflikten begründet sein können, werden von ihnen angesprochen.

Seminar: „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“, buchbar über [Group Learn](#)

Betriebsvereinbarung „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“ (BV 01/07)

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, ist eine schwerwiegende Störung des Arbeitsfriedens. Diskriminierung verletzt das Persönlichkeitsrecht jedes Einzelnen und steht 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 verstößen 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
- sexuellen Belästigung

Angehörige von Fremdfirmen

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

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

- Eine **Benachteiligung** liegt vor, wenn jemand eine ungünstigere Behandlung erfährt als eine an dere 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. die 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 pornografischen 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 weiter verfolgt.

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

Gesamtbetriebsrat

Unternehmensleitung



 B. S. ...

 D. ...

 N. ...

 B. ...

 G. ...

 D. ...

 P. ...



Welche Ansprechpartner können weiterhelfen?



Fühlen Sie sich diskriminiert, benachteiligt oder belästigt?

*Brauchen Sie Hilfe, Informationen oder suchen Sie Ansprechpartner*innen?*

Dann wenden Sie sich bitte an Ihre betrieblichen Vorgesetzten, an Mitglieder des Betriebsrates oder an das Personalwesen. Hier erfahren Sie auch, wo Sie AGG-Beratende finden oder eine förmliche Beschwerde einlegen können.

Weitere Informationen zum Thema finden Sie im **Personalportal**

Herausgeber:

Volkswagen AG
Konzern Personalgrundsätze & Steuerung

Brieffach 1552
38436 Wolfsburg

Juli 2020