

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, den ...Juni 2001

Für die Geschäftsleitung

Für den Konzernbetriebsrat