



Leitlinien zur Chancengleichheit und Gleichberechtigung bei der AUDI AG

Chancengleichheit, Gleichberechtigung, Fairness, gegenseitige Akzeptanz und Toleranz sowie Wertschätzung und Vertrauen im Umgang miteinander sind prägende Elemente unserer Unternehmenskultur, die die Würde und die Unterschiedlichkeit der Menschen respektiert.

Diese Unternehmenskultur bildet die Basis für ein positives Betriebsklima und stellt damit eine wichtige Voraussetzung für den wirtschaftlichen Erfolg unseres Unternehmens und unsere Attraktivität als Arbeitgeber dar.

Die Audi Belegschaftsmitglieder sind hoch qualifiziert, kompetent und motiviert. Bei uns arbeiten Menschen unabhängig von Geschlecht, Rasse, ethnischer Herkunft, Behinderung, Alter, sexueller Identität, Religion oder Weltanschauung gemeinsam an der Erreichung der Unternehmensziele. Benachteiligungen aus den genannten Gründen verstoßen gegen unsere Unternehmenskultur.

Das Unternehmen entwickelt die Kompetenzen aller Belegschaftsmitglieder weiter, um durch Höchstleistungen den Audi Erfolg zu sichern und um Beschäftigungsfähigkeit sowie Eigenverantwortung zu stärken.

Alle Beschäftigten tragen zu unserer Unternehmenskultur bei und achten darauf, dass diskriminierendes Verhalten am Arbeitsplatz unterbleibt. Aufgabe der Führungskräfte ist es, Vorbild bei der Umsetzung im Betrieb zu sein.

Alle Belegschaftsmitglieder der AUDI AG sind sich dieser Grundsätze bewusst und leben sie nicht nur miteinander, sondern auch im Auftreten gegenüber Dritten.

Am 18. August 2006 ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft getreten. Es regelt den Schutz vor Diskriminierung, unter anderem im Arbeitsleben. Für die AUDI AG und alle ihre Beschäftigten ist dieser Schutz unabhängig vom AGG selbstverständlich.

Was ist das Ziel des Gesetzes?

Das AGG verbietet Benachteiligungen und Belästigungen aus Gründen

- der Rasse oder ethnischen Herkunft
- der Religion oder Weltanschauung
- des Alters
- des Geschlechts
- einer Behinderung oder
- der sexuellen Identität.

Man spricht hier von den sogenannten Diskriminierungsmerkmalen.

Was passiert bei einem Verstoß gegen das AGG?

Das AGG gilt nicht nur für den Arbeitgeber und die Vorgesetzten. Auch alle Beschäftigten müssen sich an das AGG halten. Ein Verstoß kann erhebliche arbeitsrechtliche Konsequenzen haben, von Abmahnung über Versetzung bis hin zu Kündigung.

Wer sind die Beschäftigten im Sinne des AGG?

Beschäftigte sind:

- Arbeitnehmer/-innen
- Auszubildende
- Leiharbeiter/-innen
- Bewerber/-innen
- Arbeitnehmerähnliche Personen
- Ehemalige Arbeitnehmer/-innen

Was ist unter den Begriffen „Rasse oder ethnische Herkunft“ zu verstehen?

Das AGG meint mit dem Begriff „Rasse“ nicht „Menschenrassen“ – weil es solche nicht gibt. Unter „Rasse oder ethnische Herkunft“ fallen z.B. Differenzierungen wegen Abstammungen, Hautfarbe, Sprache und Nationalität.

Was bedeuten die Begriffe „Religion und Weltanschauung“?

Religion ist der gemeinsame oder persönliche Glaube an übernatürliche Wesen (z.B. Gott).

Weltanschauung ist ein umfassendes Konzept oder Bild des Universums sowie die Vorstellung von der Rolle des Einzelnen darin und die Sicht auf die Gesellschaft. Allgemeine politische Gesinnungen werden hiervon **nicht** erfasst.

Was meint der Begriff „sexuelle Identität“?

Hierunter fallen heterosexuelle, homosexuelle, bisexuelle, transsexuelle und asexuelle Menschen.

Was ist eine Benachteiligung?

Eine Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines oder mehrerer Diskriminierungsmerkmale (z.B. ethnische Herkunft) schlechter behandelt wird, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation. Ein Verstoß gegen das AGG liegt auch vor, wenn eine Benachteiligung vom Vorgesetzten angeordnet wird (Anweisung zur Benachteiligung).

Was ist eine (sexuelle) Belästigung?

Eine Belästigung liegt dann vor, wenn durch unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem oder mehreren Diskriminierungsmerkmalen in Zusammenhang stehen, die Würde der Person verletzt wird und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Zu einer sexuellen Belästigung gehören z.B. unerwünschte sexuelle Handlungen, bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen.

Beschwerdemöglichkeit

Bei Diskriminierungen im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis durch Arbeitgeber, Vorgesetzten, Arbeitskollegen oder Dritte können Sie sich an die Mitarbeiter des für Sie zuständigen Personalreferats sowie an alle Betriebsräte wenden. Diese prüfen Ihre Beschwerde und beraten Sie über die Folgen und Möglichkeiten einer Beschwerde. Ziel ist, eine einvernehmliche Lösung für alle Beteiligten zu finden.

Im Personalreferat erhalten Sie auch nähere Informationen zum AGG.