

Informationen zum „Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz“

Bei Siemens respektieren wir die persönliche Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte jeder einzelnen Person. Wir sehen Vielfalt als Bereicherung an und wir arbeiten unabhängig von ethnischer Herkunft oder Rasse, Geschlecht, sexueller Identität, Alter, Behinderung, Religion oder Weltanschauung zusammen. Wir dulden keine Diskriminierung und keine Belästigungen. Offenheit, Vertrauen und gegenseitiger Respekt bei allen Mitarbeitern*, unabhängig von Aufgabe und Funktion, gehören zu den Grundsätzen unserer Zusammenarbeit. Diese grundlegenden Aussagen sind auch die Basis unserer Business Conduct Guidelines.

Im Zusammenhang mit dem „Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz“ möchten wir Sie insbesondere auf Folgendes hinweisen:

1. Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist es, Benachteiligungen aus Gründen der **Rasse** oder der **ethnischen Herkunft**, des **Geschlechts**, der **Religion** oder **Weltanschauung**, einer **Behinderung**, des **Alters** oder der **sexuellen Identität** zu verhindern oder zu beseitigen.

Unter den Diskriminierungsmerkmalen ist Folgendes zu verstehen:

- „**Ethnische Herkunft**“ beschreibt eine Gruppe von Menschen mit gemeinsamer Kultur, Sprache oder Religion. Mit dem Begriff der „**Rasse**“ soll jede rassistische oder fremdenfeindliche Benachteiligung erfasst werden.
- Das Merkmal „**Geschlecht**“ verbietet die Benachteiligung wegen des Geschlechts. Geschützt vor Diskriminierung sind Personen jeglichen Geschlechts.
- Vom Merkmal „**Religion**“ werden alle anerkannten Religions- und Glaubensgemeinschaften erfasst, z.B. Christentum, Judentum, Islam, Buddhismus etc.
- Unter „**Weltanschauung**“ ist ein umfassendes Weltbild zu verstehen, jedoch nicht die allgemeine politische Gesinnung.
- „**Behinderung**“ umfasst jede Behinderung und nicht nur den Begriff der Schwerbehinderung.
- Der Begriff „**Alter**“ ist im Sinne von Lebensalter zu verstehen, so dass nicht nur Ältere, sondern auch Jüngere geschützt sind.
- Das Merkmal „**sexuelle Identität**“ schützt vor einer Benachteiligung aufgrund der sexuellen Ausrichtung (z.B. Hetero-, Homo-, Bi-, Transsexualität).

2. Wann liegt eine Diskriminierung von Mitarbeitern vor?

Eine Diskriminierung ist jede benachteiligende, nicht gerechtfertigte willkürliche Behandlung von Mitarbeitern, die in Zusammenhang mit oben genannten Diskriminierungsmerkmalen steht. Ungleichbehandlungen von Mitarbeitern sind dann möglich, wenn mit ihnen ein rechtmäßiger Zweck verfolgt wird und die Maßnahme zur Erreichung des Zieles angemessen und erforderlich ist. Insbesondere leistungsbezogene

* Mit der Bezeichnung von Personen und Personengruppen sind stets Personen und Personengruppen jeglichen Geschlechts gemeint.

Differenzierungen sind weiterhin zulässig. Das Gesetz nennt beispielhaft Ausnahmemöglichkeiten für unterschiedliche Behandlungen.

Unter eine Diskriminierung fallen auch Äußerungen in mündlicher oder schriftlicher Form über Personen in Bezug auf ein Diskriminierungsmerkmal sowie die Anhaltung anderer zu einem solchen Verhalten. Belästigungen (z.B. ausländerfeindliche Witze, abwertende Äußerungen über Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht oder Religion) und sexuelle Belästigungen (z.B. unerwünschter Körperkontakt, anzügliche Witze und Kommentare) sind stets diskriminierend.

3. Was bedeutet das Gesetz für Sie als Mitarbeiter?

- Behandeln Sie Ihre Kollegen und Ihre Führungskraft so, wie Sie selbst behandelt werden möchten – mit Fairness und Respekt!
- Unterlassen Sie Verhaltensweisen, die andere verletzen bzw. in ihrem Ansehen herabsetzen!
- Wer von einem unfairen Verhalten betroffen ist, sollte aktiv werden, selbst wenn es zunächst schwer fällt.
- Führungskräfte haben aufgrund ihrer Funktion für ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu sorgen und jegliche Diskriminierung zu unterbinden.

4. Was sind die Folgen für den Mitarbeiter, der andere diskriminiert?

- Wer diskriminiert, muss mit Sanktionen rechnen, die auch arbeitsrechtlicher Natur sein können, z.B. Abmahnung, Umsetzung, Versetzung sowie gegebenenfalls sogar Kündigung.
- Wird die Siemens AG in Zusammenhang mit einer Diskriminierung finanziell in Anspruch genommen, kann sie unter bestimmten Umständen gegenüber dem Mitarbeiter, der diskriminiert hat, Schadensersatzansprüche geltend machen.

5. Was sind die Folgen und Rechte für den diskriminierten Mitarbeiter?

- Fühlt sich der Mitarbeiter diskriminiert, kann er sich bei der zuständigen betrieblichen Stelle beschweren (Beschwerderecht). Beschwerdestelle ist der jeweils zuständige Personalleiter.
- Bei einer Belästigung bzw. sexuellen Belästigung ist der Mitarbeiter berechtigt, seine Arbeitsleistung unter Fortzahlung seines Arbeitsentgelts zu verweigern (Leistungsverweigerungsrecht), wenn der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung ergreift. Allerdings trägt er das Lohnrisiko, falls er das Vorliegen der Voraussetzungen für das Leistungsverweigerungsrecht nicht beweisen kann.
- Der Mitarbeiter kann ggfs. den Klageweg beschreiten.
- Der Mitarbeiter darf nicht benachteiligt werden, nur weil er seine Rechte aus dem Gesetz geltend gemacht hat (Maßregelungsverbot).

Wenn Sie noch Fragen haben, wenden Sie sich vertrauensvoll an Ihre Führungskraft oder zuständige Personalabteilung.

Siemens Aktiengesellschaft