

# DAIMLER TRUCK

## Fairer Umgang am Arbeitsplatz

Eine gemeinsame Information von Unternehmen,  
Konzernbetriebsrat und Konzernsprecherausschuss



**YOU**   
**MAKE**  
**US** **DU**  
**MACHST DEN**  
**UNTERSCHIED**

# Liebe Kolleg:innen,

Chancengleichheit und der faire, respektvolle Umgang miteinander gehören zu den wichtigsten Grundüberzeugungen bei Daimler Truck. Wir, die Geschäftsleitung, der Konzernbetriebsrat und der Konzernsprecher-ausschuss, verpflichten uns, Vielfalt und Inklusion zu fördern und gegen Diskriminierung vorzugehen.

Von Ihnen, liebe Kolleg:innen, erwarten wir, dass Sie durch Ihr Verhalten zu einer Arbeitsatmosphäre beitragen, die von einer fairen und wertschätzenden Zusammenarbeit geprägt ist.

Dennoch kann es im täglichen Umgang natürlich auch mal zu Konflikten kommen. Auslöser können zum Beispiel vorgefasste Meinungen, Leistungs- und Zeitdruck, Konkurrenzdenken oder Zukunftssorgen sein. Hierbei dürfen sachliche Auseinandersetzungen nicht zu dauerhaften Problemen werden. Lassen Sie uns deswegen Konflikte ansprechen und gemeinsam nach Lösungen suchen, die zu einer fairen und wertschätzenden Zusammenarbeit beitragen.

Ihre positive Grundhaltung anderen gegenüber ist die Voraussetzung für eine Unternehmenskultur, in der für Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Mobbing kein Platz ist. Dies erfordert Offenheit und Ihre Bereitschaft, andere Perspektiven zu respektieren.

Unser Anliegen ist es, Sie im Rahmen dieser Broschüre über Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung zu informieren, zu sensibilisieren und mögliche Konsequenzen aufzuzeigen. Darüber hinaus finden Sie Ansprechpersonen, bei denen Sie sich Hilfe holen können und die Sie jederzeit beraten und unterstützen.

Im Rahmen unserer **IMPACTCULTURE** ist es uns wichtig, dass auch unangenehme Themen angesprochen werden. Daher möchten wir Betroffenen Mut machen, sich zu wehren, und Beobachter:innen von unfairem Verhalten auffordern, dagegen anzugehen.

Unterstützen Sie uns in dieser wichtigen Angelegenheit und leisten Sie Ihren Beitrag für eine inklusive Unternehmenskultur bei Daimler Truck.

#**IMPACTCULTURE**  
#**YOUMAKEUS**



**Jürgen Hartwig**  
Personalvorstand und Arbeitsdirektor  
Daimler Truck AG



**Michael Brecht**  
Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats



**Harald Dorn**  
Vorsitzender im Konzernsprecher-ausschuss der Leitenden Angestellten

# Inhalt

<b>04</b>	<b>Positionierung</b>	<b>09</b>	<b>Beratungs- und Beschwerderecht</b>
	» Fairer Umgang am Arbeitsplatz » Erwartungen an alle Beschäftigten » Erwartungen an alle Führungskräfte	<b>10</b>	<b>Anlaufstellen und ihre Rolle</b>
<b>05</b>	<b>Was versteht Daimler Truck unter Diskriminierung?</b>		» Führungskräfte » Personalbereich » Betriebsrat » Sozialberatung » Werksärztlicher Dienst » Sprecherausschüsse » SpeakUp
<b>06</b>	<b>Was versteht Daimler Truck unter Mobbing?</b>	<b>12</b>	<b>Der Prozess</b>
<b>07</b>	<b>Was versteht Daimler Truck unter sexueller Belästigung?</b>	<b>14</b>	<b>Konsequenzen</b>
<b>08</b>	<b>Folgen</b>	<b>15</b>	<b>Zusammenfassung</b>

# Positionierung

## Fairer Umgang am Arbeitsplatz

Menschen bei Daimler Truck schaffen Werte. Sie brennen für die gleichen Themen, engagieren sich für dieselben Ziele und richten ihr Handeln nach unserem gemeinsamen Purpose „For all who keep the world moving“ aus. Gleichzeitig sind Menschen aber auch individuell verschieden.

Daher kommt dem Schutz vor Diskriminierung eine besondere Bedeutung zu. Fairness und Chancengleichheit sowie gegenseitiger Respekt im täglichen Umgang gehören zu den Grundüberzeugungen bei Daimler Truck. Sie bilden die Basis für eine gute Zusammenarbeit.

Darunter versteht Daimler Truck, dass alle Beschäftigten, unabhängig ihrer Nationalität oder ethnischen Herkunft, des Geschlechts oder der geschlechtlichen Identität, ihres Alters, ihrer körperlichen und geistigen Fähigkeiten, der Religion und Weltanschauung, ihrer sexuellen Orientierung oder der sozialen Herkunft, ohne jede Diskriminierung entsprechend ihrer Kompetenzen, Fähigkeiten und Leistungen eingesetzt, gefördert und weiterentwickelt werden.

Wir alle wünschen uns eine Unternehmenskultur, die von Fairness, gegenseitigem Respekt und Vertrauen geprägt ist. Die Rahmenbedingungen dafür zu schaffen, ist die gemeinsame Aufgabe von Geschäftsleitung, Konzernbetriebsrat und Konzernsprecherausschuss. Bei der Umsetzung allerdings ist jede und jeder Einzelne gefordert.

## Erwartungen an alle Beschäftigten

Alle Beschäftigten tragen durch ihr Verhalten zu einer positiven Arbeitsatmosphäre bei.

- » Das setzt ein kollegiales, faires und von gegenseitigem Respekt geprägtes Miteinander voraus.
- » Jede:r muss darauf vertrauen können, dass die eigene Persönlichkeit und Würde von anderen geachtet werden. Daher sind Verhaltensweisen, die andere verletzen bzw. in ihrem Ansehen herabsetzen, zu unterlassen.
- » Gegenseitige Wertschätzung basiert auf innerer Überzeugung und der Bereitschaft, sich mit anderen Menschen positiv auseinanderzusetzen. Das beinhaltet auch, dass mögliche Konflikte am Arbeitsplatz offen angesprochen und daraufhin gemeinsam Lösungen gesucht werden.
- » Von unfairem Verhalten betroffene Beschäftigte müssen aktiv werden, selbst wenn es zunächst schwerfällt.

## Erwartungen an alle Führungskräfte

Führungskräfte sind Vorbilder und unterstützen mit ihrem Führungsverhalten insbesondere einen fairen Umgang in ihren Teams.

- » Führungskräfte tragen durch eine aufgeschlossene, wertschätzende Haltung gegenüber ihren Teammitgliedern zu einer Arbeitsatmosphäre bei, die einen offenen Gedankenaustausch ermöglicht. Sie fördern eine Unternehmenskultur, in der aus Fehlern gelernt werden kann, weil Probleme und Konflikte offen angesprochen und angegangen werden.
- » Wenn Führungskräfte von Vorgängen in Zusammenhang mit Diskriminierung, Mobbing oder sexueller Belästigung erfahren, sind sie verpflichtet – mit der Unterstützung entsprechender Expert:innen – den Sachverhalt aufzuklären. Falls erforderlich, müssen Führungskräfte gegen die Verantwortlichen vorgehen und deutlich machen, dass derartige Fehlverhalten nicht geduldet wird.

Als Führungskraft sind Sie verpflichtet, gegen Verursacher:innen von unfairem Verhalten vorzugehen.

# Diskriminierung – Was versteht Daimler Truck unter Diskriminierung?

## Diskriminierung durch Sprache

- » Abwertende Äußerungen über die Nationalität oder ethnische Herkunft, das Geschlecht oder die geschlechtliche Identität, das Alter, körperliche und geistige Fähigkeiten, die Religion und Weltanschauung, die sexuelle Orientierung oder die soziale Herkunft.
- » Beleidigende Witze, Beschimpfungen, Hohn, Drohungen, Erniedrigungen, Verwendung von inakzeptablen Wörtern.
- » Lächerlich machen und verharmlosen, wenn die Betroffenen sich wehren.

## Diskriminierung durch Verhaltensweisen

- » Schaffen von Informationslücken, Herstellen räumlicher Isolation, Ignorieren der Person.
- » Abwertende Blicke oder Gesten.
- » Unterschiedliche Behandlung von Mitarbeiter:innen ohne sachlich zu rechtfertigende Begründung.
- » Schmierereien an Wänden, Verteilung von hetzerischen Schriften, Platzieren von abwertenden Bildern oder Gegenständen.

## Diskriminierung durch Gewalt

- » Androhung und Ausübung von körperlicher Gewalt.
- » Übertragen von unzumutbaren Aufgaben.

## Empfehlungen und Tipps zum Thema Diskriminierung

- » Fassen Sie Mut und sprechen Sie den oder die Verursacher:in auf das Fehlverhalten an. Verlangen Sie die sofortige Unterlassung des Verhaltens.
- » Ziehen Sie bei der Klärung des Vorfalles gegebenenfalls eine dritte Person hinzu.
- » Machen Sie dem oder der Verursacher:in deutlich, dass Sie das Verhalten ablehnen und gegebenenfalls öffentlich machen werden.
- » Die Wirkung von sexistischen oder rassistischen Witzen ist schwer einschätzbar. Menschen reagieren individuell und unterscheiden sich in ihrer Reaktion. Manche Beschäftigte fühlen sich diskriminiert, ohne das nach außen hin zu äußern. Daher sollten Sie diskriminierende Witze am Arbeitsplatz grundsätzlich unterlassen.
- » Bei diskriminierendem Verhalten haben Sie innerbetrieblich die Möglichkeit, sich an verschiedene Anlaufstellen (siehe Seite 9-10) zu wenden.



# Mobbing – Was versteht Daimler Truck unter Mobbing?

## Beispiele für Mobbing

- » Unwürdige Behandlung durch Vorgesetzte und Kolleg:innen (zum Beispiel Aufgabenentzug, Aufgabenanhäufung), räumliche Isolation.
- » Absichtliches Zurückhalten von arbeitsnotwendigen Informationen.
- » Die Zuteilung kränkender, unlösbarer, sinnloser oder gar keiner Aufgaben.
- » Drohungen und Erniedrigungen.
- » Fortgesetzte, aufeinander aufbauende Verhaltensweisen, die der Anfeindung, Schikane oder Diskriminierung dienen.
- » Verletzung von Persönlichkeitsrechten Betroffener.
- » Unangemessene Kritik an der Arbeit.
- » Verbreiten von Gerüchten über die betroffene Person oder deren Familie.

## Empfehlungen und Tipps zum Thema Mobbing

- » Wenn Sie sich gemobbt fühlen, ist es hilfreich, die konkreten Situationen schriftlich genau festzuhalten. Dies hilft, klarer zwischen persönlichem Empfinden und objektiven Vorkommnissen zu unterscheiden.
- » Ziehen Sie als Betroffene:r bei Gesprächen mit den Beteiligten möglichst eine dritte Person hinzu. So können Missverständnisse besser geklärt werden.
- » Wie beim Thema Diskriminierung haben Sie innerbetrieblich die Möglichkeit, sich an die genannten Anlaufstellen zu wenden (siehe Seite 9-10). In einem ersten Gespräch ist der genaue Sachverhalt konkret aufzuklären (Zeitpunkt, Ort, Anwesende etc.). Eine Dokumentation der Vorfälle mit Angabe der Zeug:innen ist in jedem Fall sinnvoll.

## Mobbing

... ist schikanöses, regelmäßig vorsätzliches Handeln einer oder mehrerer Personen gegen eine Einzelperson oder eine Personengruppe, das sich über einen längeren Zeitraum erstreckt. Mit dem Handeln wird in der Regel beabsichtigt, die Person/Personengruppe in ihrem Ansehen zu schädigen und/oder aus ihrer Position zu vertreiben.

Manche Situationen sind alleine nicht lösbar. Sie können sich innerhalb des Unternehmens professionelle Hilfe holen.



# Sexuelle Belästigung – Was versteht Daimler Truck unter sexueller Belästigung?

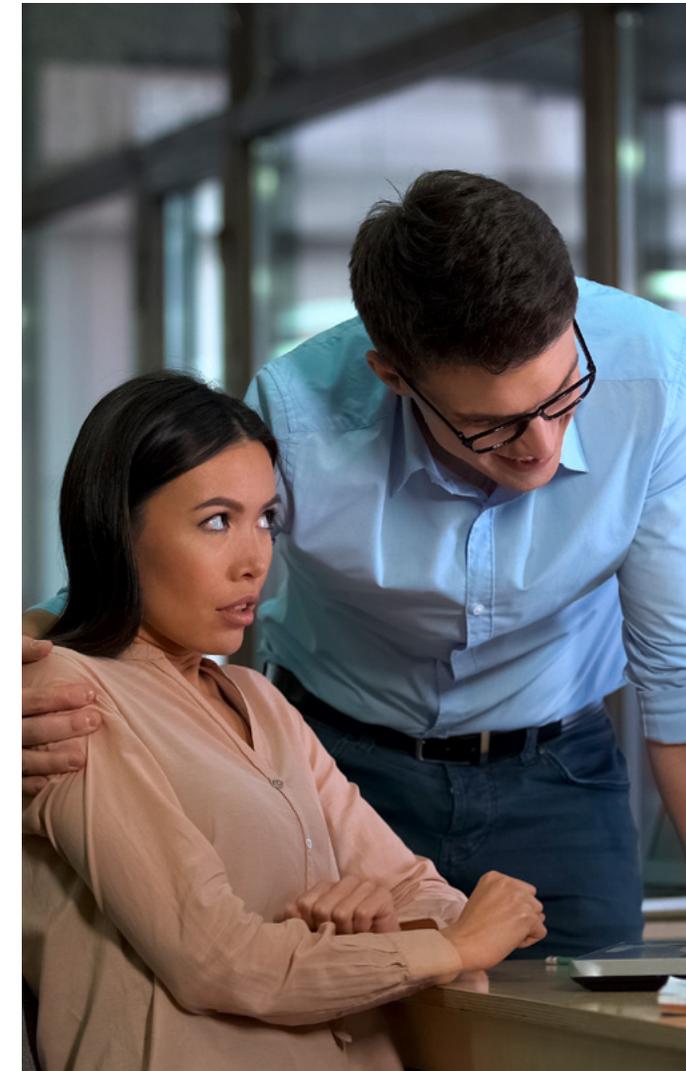
## Beispiele für sexuelle Belästigung

- » Jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt.
- » Anzügliche Bemerkungen, Kommentare oder Witze zur Person.
- » Unerwünschter Körperkontakt.
- » Zeigen von Darstellungen mit sexuell bestimmten Inhalten.
- » Andeutungen, dass sexuelles Entgegenkommen berufliche Vorteile bringen könnte.
- » Sonstige sexuelle Handlungen, Bemerkungen und Aufforderungen.

Alle Geschlechter und Geschlechtsidentitäten können sexuelle Belästigung erfahren.

## Empfehlungen und Tipps zum Thema sexuelle Belästigung

- » In einer ersten Reaktion sollten Sie versuchen, dem oder der Verursacher:in das Fehlverhalten unmissverständlich klarzumachen. Oft hilft die direkte Konfrontation, um einen Konflikt zu beseitigen.
- » Aus Angst, als prüde, empfindlich oder humorlos zu gelten, negieren oder verdrängen Beschäftigte sexuelle Belästigung. Diese Haltung wird von der verursachenden Person häufig als Zustimmung gewertet. Teilen Sie dem oder der Betreffenden deutlich mit, was Sie konkret an seinem oder ihrem Verhalten stört.
- » Auch scheinbar witzige oder schlagfertige Entgegnungen bzw. derbe Erwidernungen werden oft als Zustimmung empfunden. Setzen Sie sich dagegen zur Wehr und rechtfertigen Sie sich nicht.
- » In der Regel fehlen Zeug:innen, die Sie im Falle einer sexuellen Belästigung unterstützen können. Schreiben Sie daher Zeit, Ort und Art der Belästigung auf, um eine Beschwerde nachhaltig untermauern zu können.



# Folgen

Unfares Verhalten führt nicht nur zu Störungen in der Zusammenarbeit, sondern verursacht erhebliche Kosten.

## Die Folgen von unfaiem Verhalten

Unfares Verhalten wie Diskriminierung, Mobbing oder sexuelle Belästigung führt dazu, dass der Arbeitsablauf – im Team und im Unternehmen – deutlich beeinträchtigt wird. Die Situation führt häufig zu enormem Stress bei den Betroffenen und in deren Umfeld. Dies zieht eine Verschlechterung des Betriebsklimas, oft auch verbunden mit höherer Fluktuation (Wechsel des Arbeitsplatzes), nach sich.

Mögliche Folgen sind darüber hinaus eine reduzierte Arbeitsleistung sowie nachlassende Leistungsbereitschaft und eine verminderte Arbeitsqualität, außerdem psychosomatische Erkrankungen und damit eine Erhöhung der Fehlzeiten.



# Beratungs- und Beschwerderecht

## Jede:r hat das Recht, sich zu wehren

Wenn Beschäftigte von unfairem Verhalten, wie Diskriminierung, Mobbing oder sexueller Belästigung, betroffen sind, sollen sie, auch wenn es schwerfällt, aktiv werden. Beschäftigte haben das Recht, sich beraten zu lassen bzw. sich zu beschweren, müssen hierfür aber selbst den ersten Schritt tun. Der verursachenden Person muss deutlich gemacht werden, worin das unfaire Verhalten besteht, und sie muss aufgefordert werden, es zu ändern (eventuell in Gegenwart von Zeug:innen). Beschwerden und Hinweise werden – auf Wunsch – vertraulich behandelt.

## Ihre internen Anlaufstellen

- » Direkte Führungskraft bzw. nächsthöhere Führungskraft
- » Personalbereich
- » Betriebsrat, Schwerbehindertenvertretung, Jugend- und Auszubildendenvertretung
- » Sozialberatung
- » Werksärztlicher Dienst
- » Sprecherausschüsse
- » Hinweisgebersystem SpeakUp

Die Beschwerde und das Ersuchen um Beratung führen nicht zu Benachteiligungen.

Den ersten Schritt müssen Sie selbst tun.



# Anlaufstellen und ihre Rolle

**Führungskräfte** bei Daimler Truck haben eine besondere Verantwortung und sind die direkte Ansprechperson für den oder die Mitarbeiter:in. Im Rahmen ihrer Führungsaufgabe beugen Führungskräfte durch die Gestaltung der Führungskultur und Zusammenarbeit nicht akzeptablem, unfairem Verhalten ihrer Mitarbeiter:innen vor. Durch eine aufgeschlossene Haltung gegenüber ihren Teammitgliedern schaffen sie eine Arbeitsatmosphäre, die einen offenen Gedankenaustausch ermöglicht.

Darüber hinaus sind sie verpflichtet, jede Form von diskriminierendem oder belästigendem Verhalten zu unterbinden. Führungskräfte unterstützen durch ihr eigenes Verhalten, dass die Persönlichkeit und Würde aller Beschäftigten geachtet werden.

Führungskräfte agieren als Vermittler:innen bei Konflikten. Wenn sich Betroffene an sie wenden, sollten sie deshalb auf den oder die Verursacher:in einwirken und sachlich zur Unterlassung auffordern. Bleibt dies ohne Wirkung, sucht die Führungskraft gemeinsam mit dem Personalbereich, der Sozialberatung oder dem Betriebsrat bzw. Sprecherausschuss nach Möglichkeiten zur Konfliktlösung.

**Personalbereich** Wenn Beschäftigte ihre Führungskraft nicht ansprechen möchten, können sie sich an ihren Personalbereich wenden. Er hat die Aufgabe, Betroffene zu beraten und zu unterstützen. Zudem ergreift der Personalbereich in Absprache mit der Rechtsabteilung bzw. mit der Abteilung Arbeits- und Sozialrecht geeignete, eventuell auch arbeitsrechtliche Maßnahmen.

**Betriebsrat** Beschäftigte haben auch jederzeit die Möglichkeit, Betriebsrät:innen anzusprechen. Diese haben die Aufgabe, Betroffene zu beraten und zu unterstützen. Darüber hinaus kann der Betriebsrat auch den Kontakt zu weiteren Anlaufstellen herstellen.

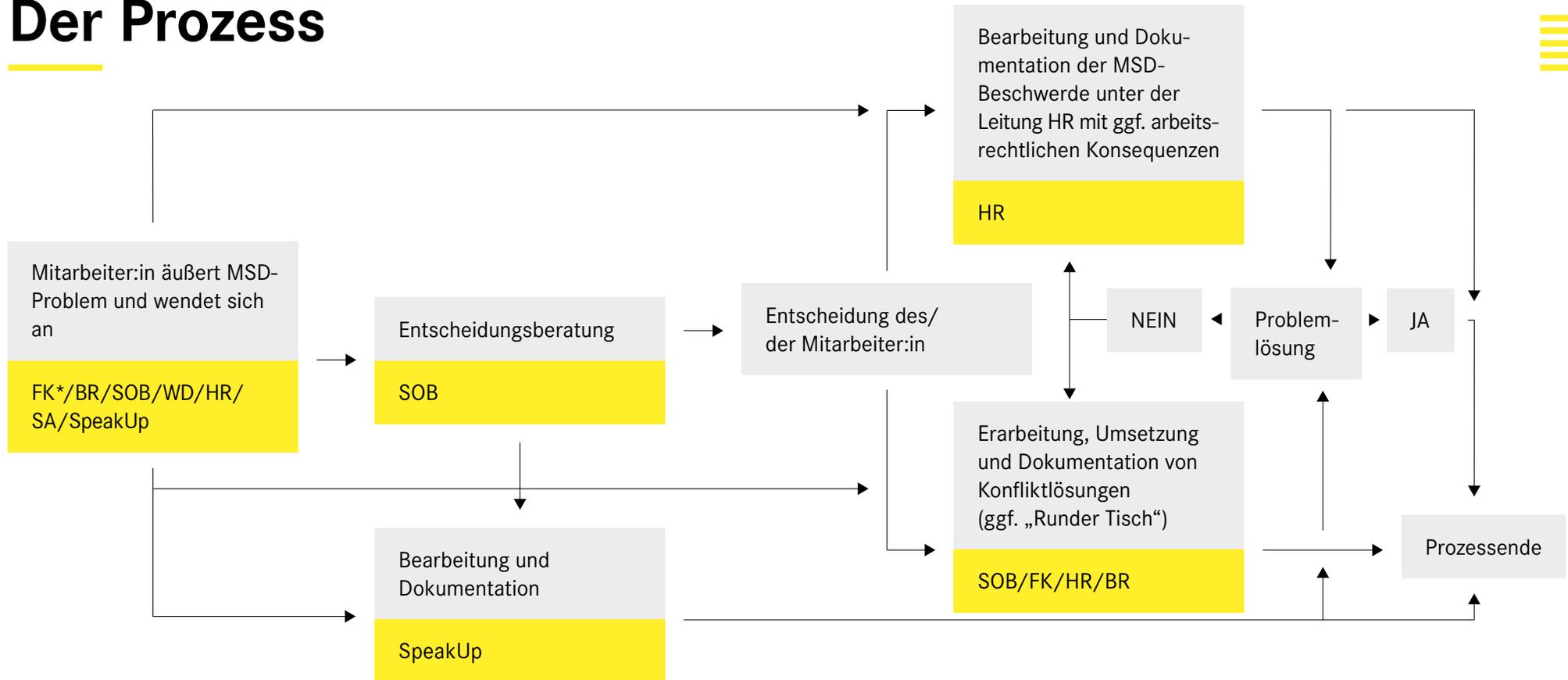
**Sozialberatung und Werksärztlicher Dienst** Zusätzlich stehen allen Beschäftigten die Sozialberatung und der Werksärztliche Dienst als Anlaufstelle zur Verfügung. Die Ansprechpersonen dort unterliegen der gesetzlichen Schweigepflicht bzw. gewährleisten Anonymität. Sie analysieren gemeinsam mit dem oder der betroffenen Mitarbeiter:in die Situation, zeigen Lösungswege auf und leiten gemeinsam mit der betroffenen Person geeignete Maßnahmen ein.

**Sprecherausschüsse** Leitende Angestellte und leitende Führungskräfte finden im Sprecherausschuss ihres Betriebes jederzeit eine Anlaufstelle vor Ort. Als Vertrauenspersonen unterstützen die Sprecher:innen und helfen bei der Vermittlung. Zusätzlich können sie den Kontakt zu externen Anlaufstellen herstellen.

**SpeakUp** ist das zentrale Hinweisgebersystem für Daimler Truck. Alle Beschäftigten weltweit sowie externe Hinweisgeber:innen können konkrete Hinweise auf vermutetes Fehlverhalten innerhalb des Unternehmens an SpeakUp melden. SpeakUp ist zuständig für Verstöße mit hohem Risiko für das Unternehmen und dessen Beschäftigte. Bei der Aufklärung von Fehlverhalten stellt SpeakUp höchste Vertraulichkeit sicher und legt im Umgang mit allen Beteiligten höchsten Wert auf Fairness und Transparenz. SpeakUp ist erreichbar unter [speakup@daimlertruck.com](mailto:speakup@daimlertruck.com). Weiterführende Informationen finden Sie auf der Social Intranet Seite oder auf der Webseite des Hinweisgebersystems.

Darüber hinaus gibt es die Möglichkeit der externen Beratung.

# Der Prozess



## Abkürzungen:

MSD = Mobbing, sexuelle Belästigung, Diskriminierung  
 FK = Führungskraft  
 BR = Betriebsrat  
 SOB = Sozialberatung  
 WD = Werksärztlicher Dienst  
 HR = Personalbereich  
 SA = Sprecherausschuss

## Hinweis:

Mitarbeitende haben verschiedene Anlaufstellen, um ein MSD-Problem anzusprechen. Je nach Fall und Entscheidung des Mitarbeitenden gibt es verschiedene Handlungsoptionen. Diese sind durch die unterschiedlichen Linienvläufe dargestellt.

\* Bitte beachten Sie: Führungskräfte tragen eine besondere Verantwortung und sind gemäß der jeweils gültigen Fassung der Regelverstoßrichtlinie A 31 und der Konzernbetriebsvereinbarung 3 dazu verpflichtet, dem Hinweisgebersystem SpeakUp Anhaltspunkte für Regelverstöße mit hohem Risiko zu melden. Dazu zählen unter anderem schwere Fälle von sexueller Belästigung, Diskriminierung und Rassismus sowie schwere Verletzungen der körperlichen oder psychischen Unversehrtheit.

# Der Prozess

## Die Entscheidungsberatung

Möchten Beschäftigte eine vertrauliche Beratung, zum Beispiel durch die Sozialberatung, in Anspruch nehmen, ist zunächst der Sachverhalt, der dem unfairen Verhalten zugrunde liegt, zu erörtern. Darauf aufbauend wird gemeinsam mit dem oder der Betroffenen das weitere Vorgehen festgelegt.

Hierzu können je nach Bedarf zur Klärung mehrere gemeinsame Gespräche zwischen der betroffenen Person, der Führungskraft, dem Personalbereich, dem Betriebsrat und der Sozialberatung stattfinden. Sollte es sich nach dieser Situationsanalyse definitiv um unfaires Verhalten wie zum Beispiel Diskriminierung, Mobbing oder sexuelle Belästigung handeln, ist in jedem Fall eine Dokumentation erforderlich, die auch Angaben zu möglichen Zeug:innen enthält.

Weiter ist der betroffenen Person zu empfehlen, die konkreten Situationen schriftlich zu dokumentieren. Dies hilft, klarer zwischen persönlichem Empfinden und objektiven Vorkommnissen zu unterscheiden.

In getrennten oder auch gemeinsamen Gesprächen mit dem oder der Verursacher:in wird anschließend der Sachverhalt festgestellt und ebenfalls dokumentiert. Die oben genannten Ansprechpersonen setzen sich als Beratungsnetzwerk mit der betroffenen Person zusammen, um gemeinsam eine Lösung zu finden. Die Zusammensetzung des Beratungsnetzwerks erfolgt in Absprache mit dem oder der betroffenen Mitarbeiter:in.

Der Personalbereich leitet bei bewiesenem unfai-rem Verhalten arbeitsrechtliche Konsequenzen gegenüber der verursachenden Person ein.

Ein kompetentes Beratungsnetzwerk berät Sie und hilft, die Situation zu klären.



# Konsequenzen

Beschäftigte, die Kolleg:innen unfair behandeln, müssen mit arbeitsrechtlichen Maßnahmen rechnen.

## Konsequenzen bei unfaiрем Verhalten

Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung sind immer auch eine Verletzung arbeitsrechtlicher Pflichten. Daher werden in nachweisbaren Fällen auch arbeitsrechtliche Maßnahmen ergriffen. Je nach Schwere der Fälle können diese abgestuft bis hin zur Strafanzeige führen: Zu möglichen Maßnahmen gehören Ermahnungen, Verweise, Abmahnungen, Versetzungen, aber auch ordentliche bzw. außerordentliche Kündigungen. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats werden dabei gewahrt. Auch wenn nicht ausreichend Beweise für ein unfaires Verhalten ermittelt werden können, muss im Einvernehmen mit den Beteiligten bzw. im Rahmen des Direktionsrechts alles versucht werden, die Situation so weit zu verändern, dass eine faire und respektvolle Zusammenarbeit wieder möglich ist.



# Zusammenfassung

## Fairer Umgang am Arbeitsplatz

Daimler Truck, der Konzernbetriebsrat und der Konzernsprecherausschuss verstehen die Grundsätze zum „Fairen Umgang am Arbeitsplatz“ als eine weitere Konkretisierung der Verhaltensrichtlinie und der Arbeitsordnung. Verstöße gegen diese Grundsätze werden nicht geduldet, sondern konsequent verfolgt, um eine respektvolle und faire Zusammenarbeit zu gewährleisten.

Daimler Truck, der Konzernbetriebsrat und der Konzernsprecherausschuss ermutigen und unterstützen betroffene Mitarbeiter:innen, sich gegen Diskriminierung, Mobbing oder sexuelle Belästigung zu wehren. Beob-

achter:innen von unfairem Verhalten werden aufgefordert, der betroffenen Person zu helfen, indem sie den oder die Verursacher:in auf das Fehlverhalten hinweisen und auffordern, ebendieses zu unterlassen.

Für alle betroffenen Beschäftigten stehen darüber hinaus die genannten Anlaufstellen zur Verfügung.

Oftmals ist es schwierig einzuschätzen, wie Kolleg:innen auf ein bestimmtes Verhalten (wie zum Beispiel Witze) reagieren. Auch wenn eine Aussage nicht so gemeint war, kann sie als diskriminierend oder belästigend empfunden werden. Deshalb ist es empfehlenswert,

grundsätzlich jedes zweifelhafte Verhalten am Arbeitsplatz zu unterlassen.

Das Festlegen von Grundsätzen und Sanktionen ist sicherlich hilfreich, aber nur Teil unserer Grundüberzeugung zu einer gleichberechtigten und fairen Zusammenarbeit im Unternehmen.

Unsere Unternehmenskultur in die Realität umzusetzen und zu leben, ist die Aufgabe jeder und jedes Einzelnen. Denn faires Verhalten und ein offenes, vertrauensvolles Arbeitsklima sind die Basis für ein erfolgreiches Unternehmen.



Daimler Truck AG  
Fasanenweg 10  
70771 Leinfelden-Echterdingen  
Deutschland  
[www.daimlertruck.com](http://www.daimlertruck.com)