



# Grundsatz "Ein von Respekt geprägtes Arbeitsumfeld" (Respectful Work Environment Principle)

## Grundsatzaussage:

Jeder Mitarbeiter bei 3M hat das Recht auf einen respektvollen Umgang in seinem Arbeitsumfeld. Ein von Respekt geprägtes Arbeitsumfeld ist frei von unrechtmäßiger Diskriminierung und Belästigung. Aber es geht um mehr als nur die Einhaltung von gesetzlichen Regelungen. Es handelt sich um ein Arbeitsumfeld, das frei von unangemessenem oder unprofessionellem Verhalten ist – einschließlich Mobbing, Einschüchterung und anderer unangemessener Kommunikation – und mit der Ethik, den Werten und der Kultur der Inklusion von 3M übereinstimmt. In einem von Respekt geprägten Arbeitsumfeld können Mitarbeiter ihre Bedenken frei äußern, ohne Vergeltungsmaßnahmen oder Repressalien befürchten zu müssen.

## Zweck:

Dieser Grundsatz hilft sicherzustellen, dass alle Menschen, die für 3M arbeiten, mit Würde und Respekt behandelt werden. Außerdem untermauert er die Verpflichtung von 3M zur Einhaltung von gesetzlichen Regelungen, die Diskriminierung, Belästigung und Repressalien untersagen.

Dieser Grundsatz gilt weltweit für alle Mitarbeiter von 3M. Ebenso kann er für Dritte gelten, die im Auftrag von 3M handeln. Informationen dazu, wann die Grundsätze des Code of Conduct (Verhaltenskodex) für Dritte gelten, finden Sie im [Grundsatz „Compliance“](#). Dieser Grundsatz gilt an allen Standorten und in allen Situationen der Geschäftsaktivität von 3M, sowie für andere Situationen, in denen sich das Verhalten auf den Arbeitsplatz bei 3M auswirken kann, wie z. B. bei Arbeitsveranstaltungen oder anderen gesellschaftlichen Zusammenkünften. Dieser Grundsatz gilt sowohl für persönliche als auch für virtuelle Interaktionen, wie z. B. E-Mail, virtuelle Meetings, Chat, Text und Kommunikation über soziale Medien.

## Zusätzliche Hinweise:

### *Ein von Respekt geprägtes Arbeitsumfeld*

Wir sind bestrebt, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem das Beste in uns allen wiedergespiegelt und geschätzt wird, in dem wir respektvoll und professionell miteinander umgehen und in dem die unterschiedlichen Persönlichkeiten geschätzt werden. Verhaltensweisen, die diesem Ziel entgegenwirken – einschließlich Belästigung, Diskriminierung, Mobbing oder anderer unangemessener Kommunikation oder Verhaltensweisen – werden nicht toleriert.



## Diskriminierung

3M untersagt jegliche Form von Diskriminierung aufgrund von ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Alter, Geschlecht, Geschlechtsidentität, Nationalität, Herkunft, Staatsangehörigkeit, Behinderung, Religion, Glaube, sexueller Orientierung, Familienstand, Veteranenstatus, Schwangerschaft, genetischen Informationen sowie anderen geschützten Klassifizierungen. 3M hält sich an gesetzliche Regelungen zu Antidiskriminierung, wo immer wir geschäftlich tätig sind.

## Belästigung

Belästigung ist nach diesem Grundsatz untersagt. Belästigungen sind unerwünschte Verhaltensweisen gegenüber einer Person, die zu einem einschüchternden, negativen oder von Feindseligkeit geprägten Arbeitsumfeld führen und die:

- sich auf persönliche Eigenschaften wie ethnische Herkunft, Hautfarbe, Alter, Geschlecht, Geschlechtsidentität, Nationalität, Herkunft, Staatsangehörigkeit, Behinderung, Religion, Glaube, sexuelle Orientierung, Familienstand, Veteranenstatus, Schwangerschaft oder genetische Informationen sowie andere geschützte Klassifizierungen beziehen; und
- aufgrund derer die Leistung am Arbeitsplatz sinkt oder die Jobmöglichkeiten beeinträchtigt werden.

Belästigung ist in vielen Ländern gesetzeswidrig. Beispiele für Belästigungen, die gegebenenfalls gegen gesetzliche Regelungen - in jedem Fall jedoch gegen diesen Grundsatz - verstoßen, sind unter anderem:

- Mündliche oder schriftliche Mitteilungen, die negative Stereotypisierung, (anzügliche) Witze, Beleidigungen, Beschimpfungen, Verleumdungen oder Bedrohungen enthalten.
- Nonverbales Verhalten, wie Anstarren, anzügliche Blicke oder unangemessene Geschenke
- Physisches Verhalten, wie körperliche Angriffe oder unerwünschte Berührungen
- Bildliche Darstellungen, wie beleidigende Bilder, Karikaturen, Zeichnungen oder Gesten
- Aufforderungen zu oder Forderungen von sexuellen Gefälligkeiten durch eine Autoritätsperson, wenn die Forderung mit der Einstellung, Beförderung, Kündigung oder einer anderen Beschäftigungsbedingung verbunden ist.

## Mobbing

Mobbing wird im Arbeitsumfeld von 3M nicht geduldet. Mobbing ist jedes aggressive, böswillige, beleidigende, unprofessionelle oder missbräuchliche Verhalten, das zu einer Demütigung, Verunglimpfung oder Einschüchterung einer anderen Person führt und das eine vernünftige Person als unprofessionell, störend oder schädlich für ihre psychische Gesundheit empfinden würde. Eine einzelne Handlung gilt im Allgemeinen nicht als Mobbing, es sei denn, sie ist besonders schwerwiegend. Beispiele für Mobbing, die gegen diesen Grundsatz verstoßen können, sind unter anderem:



- Jemanden anschreien, beleidigen, beschimpfen, lächerlich machen oder herabsetzende oder erniedrigende Bemerkungen über jemanden machen, sei es unter vier Augen oder vor anderen
- Ausnutzung der eigenen Autorität zur Bedrohung einer anderen Person
- Untergrabung von Persönlichkeitsrechten durch übermäßige Überwachung oder ungerechtfertigte Kritik an der Arbeit dieser Person
- Absichtliche Untergrabung der Arbeit einer Person durch Hinzufügung oder Streichung von Aufgaben, Vorenthaltung relevanter Informationen oder Ausschluss von relevanten Mitteilungen oder Sitzungen

### Unangemessene Kommunikation und andere unangemessene Verhaltensweisen

Unangemessene Kommunikation ist definiert als verbale oder nonverbale Kommunikation, die nicht für ein berufliches Umfeld geeignet ist und negative Auswirkungen auf eine oder mehrere Personen hat oder das Arbeitsumfeld stört. Beispiele für unangemessene Kommunikation, die gegen diesen Grundsatz verstoßen können, sind unter anderem:

- Mündliche oder schriftliche Mitteilungen, die Beleidigungen, Beschimpfungen, Verleumdungen, (anzügliche) Witze oder Kommentare enthalten, die den Ruf eines Mitarbeiters schädigen könnten
- Verwendung von Schimpfwörtern oder anderen beleidigenden Ausdrücken, die bei einer vernünftigen Person Unbehagen oder Wut hervorrufen würden
- Verbreitung von böswilligen Gerüchten, Verleumdungen oder Klatsch über Mitarbeiter

### Zu den Verhaltensweisen, die KEINE Verstöße gegen diesen Grundsatz darstellen, gehören unter anderem:

- Meinungsverschiedenheiten, die mit Reife und dem Wunsch nach einer Lösung angegangen werden
- Disziplinar- oder Leistungsgespräche, die einem Mitarbeiter helfen sollen, Leistungs- und/oder Verhaltensdefizite zu verbessern, und die auf professionelle Art und Weise geführt werden
- Direkter und durchsetzungsfähiger Führungsstil
- Feedback von einer Führungskraft oder einem Kollegen, das objektiv und fair gegeben wird
- Angemessene Arbeitsanweisungen durch einen Vorgesetzten

Konflikte im Arbeitsumfeld können zwar unangenehm sein, sind aber oft unvermeidlich, wenn Mitarbeiter mit unterschiedlichen Hintergründen, Prioritäten und Kommunikationsstilen zusammenarbeiten. Konflikte sollten in erster Linie von den direkt beteiligten Mitarbeitern angesprochen und gelöst werden. In einigen Fällen macht eine Person gegebenenfalls eine Bemerkung oder handelt in einer Weise, die eigentlich nicht beleidigend gemeint war, erzielt damit jedoch eine gegenteilige Wirkung. Sein Gegenüber mit Respekt zu behandeln bedeutet, ehrlich und offen genug zu sein, einen Kollegen wissen zu lassen, wenn dieser Sie verletzt oder beleidigt hat. Respekt bedeutet auch, dass Sie auf den Beleidigungsvorwurf eines Kollegen respektvoll reagieren und Ihr Verhalten diesem Kollegen gegenüber auch in Zukunft von Respekt geprägt sein wird. Diese Art respektvoller Dialog kann in vielen Situationen



hilfreich sein. Sollten Sie jedoch Hilfe bezüglich unangemessenen Verhaltens am Arbeitsplatz benötigen, dann sollten Sie sich an die [Personalabteilung von 3M](#) wenden.

### **So melden Sie Verstöße**

Um mutmaßliche Verstöße gegen diesen Grundsatz zu melden, können sich Mitarbeiter an ihren Vorgesetzten oder Manager bzw. den für sie zuständigen [Personalverantwortlichen](#) oder jemanden in einer höheren Position in der Personalabteilung wenden. Mitarbeiter können auch 3MEthics.com oder eine der zusätzlichen Meldeoptionen nutzen, die im Abschnitt „[Bedenken melden oder Fragen stellen](#)“ auf der Ethics & Compliance-Website aufgeführt sind.

### **3M Managementverantwortung**

Jeder Vorgesetzte und jeder Manager ist dafür verantwortlich, sicherzustellen, dass 3M ein von Respekt geprägtes Arbeitsumfeld bietet. Dazu gehört auch, dass Vorgesetzte und Manager ihren Mitarbeitern proaktiv bei der Lösung von Problemen oder Konflikten helfen. Vorgesetzte und Manager von 3M sind auch dafür verantwortlich, dass Beschwerden über Diskriminierung, Belästigung, Mobbing oder unangemessenes Verhalten in Zusammenarbeit mit der Personalabteilung ordnungsgemäß und effektiv behandelt werden. Informationen [zu den Ressourcen für derartige Berichterstattung finden Sie unter](#) Grundsatz "Arbeitnehmerverpflichtungen und Berichterstattung".

### **Vergeltungsmaßnahmen sind untersagt**

Dieser Grundsatz untersagt strikt jede Art von Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die in gutem Glauben Bedenken zu Diskriminierung, Belästigung oder zum Verstoß gegen diesen Grundsatz äußern.

### **Strafmaßnahmen:**

Verstöße gegen die gesetzlichen Bestimmungen und den Code of Conduct von 3M haben Disziplinarmaßnahmen zur Folge, die bis zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses führen können.