

## **Leitlinie zu Chancengleichheit und Förderung von Vielfalt im E.ON-Konzern**

Integrität, Offenheit und gegenseitiger Respekt sind Bestandteile unserer Unternehmenskultur. Wir sind davon überzeugt, dass ein von Integration und Wertschätzung geprägtes Arbeitsumfeld entscheidend zur nachhaltigen Sicherung der Motivation unserer Beschäftigten, der Attraktivität von E.ON als Arbeitgeber, unserem Erfolg in unseren Märkten und unserer Leistungsfähigkeit als Unternehmen beiträgt.

Wir sehen es daher als Pflicht aller E.ON-Beschäftigten an, in ihrem Verantwortungsbereich Chancengleichheit zu gewährleisten und jeder Form von Benachteiligung und Belästigung entgegen zu treten und diese zu unterbinden.

Wir verstehen die Einzigartigkeit von Menschen als Chance. E.ON wird durch die Vielfalt an Kenntnissen, Erfahrungen und Perspektiven seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereichert. Diese Vielfalt wollen wir im positiven Sinne nutzen. Wir können unseren vielfältigen unternehmerischen Anforderungen besser gerecht werden, je bewusster und gezielter wir die gesamte Vielfalt unseres Umfeldes nutzen.

An allen E.ON-Standorten ist den Möglichkeiten, die sich durch Vielfalt bieten, und der Beseitigung potenzieller Barrieren im betrieblichen Umfeld besondere Aufmerksamkeit zu schenken. Es sind geeignete Maßnahmen zu prüfen und umzusetzen, die dazu dienen, Integration und Vielfalt zu fördern.

Diese konzernweit geltende Leitlinie soll dazu beitragen, diese Ziele zu erreichen.

*Der Vorstand der E.ON AG  
18. Juli 2006*

## **§ 1 Zielsetzung**

(1) Die vorliegende Leitlinie spiegelt das grundlegende Verständnis von E.ON wider und bildet den Rahmen für diskriminierungsfreies Handeln und die Förderung von Vielfalt im betrieblichen Umfeld von E.ON.

(2) In Ländern, in denen die geltenden Gesetze niedrigere Standards vorsehen als in dieser Leitlinie festgelegt sind, soll die Leitlinie für den betrieblichen Verantwortungsbereich von E.ON als Mindeststandard gelten. Auf diese Weise treten wir als Unternehmen weltweit für eine diskriminierungsfreie und die Vielfalt fördernde Lebens- und Arbeitsweise ein.

(3) In Ländern, in denen die geltenden Gesetze Standards vorsehen, die über diese Leitlinie hinausgehen oder die dieser Leitlinie widersprechen, sind die gesetzlichen Regelungen vorrangig zu beachten.

## **§ 2 Verbot von Benachteiligung und Belästigung**

(1) Alle E.ON-Beschäftigten sind verpflichtet, niemanden, mit dem sie im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit für E.ON in Kontakt kommen, ungerechtfertigter Benachteiligung oder Belästigung auszusetzen. Dies umfasst insbesondere andere E.ON-Beschäftigte, Kund/innen, Zulieferer, Geschäftspartner/innen und Bewerber/innen. Nachweisliche Fälle von ungerechtfertigter Benachteiligung oder von Belästigung stellen eine Verletzung der arbeitsvertragliche Pflichten dar und können arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

(2) Diese Verpflichtung erstreckt sich auch auf Vertragspartner/innen, die im Namen von E.ON handeln oder E.ON repräsentieren. Entsprechende Regelungen sollten in die Vereinbarungen zwischen E.ON und den relevanten Vertragspartner/innen aufgenommen werden. Nachweisliche Fälle von ungerechtfertigter Benachteiligung oder von Belästigung werden als Vertragsverletzung entsprechend den vertraglichen Vereinbarungen geahndet.

(3) Keine Person darf benachteiligt oder belästigt werden, weil sie Rechte nach dieser Leitlinie in Anspruch nimmt oder sich weigert, gegen die Leitlinie zu verstoßen, oder weil sie eine Beschwerde Dritter nach dieser Leitlinie unterstützt.

## **§ 3 Formen der Benachteiligung und Belästigung**

(1) Wir treten insbesondere ungerechtfertigten Benachteiligungen und Belästigungen im betrieblichen Umfeld von E.ON entgegen, die erfolgen aus Gründen

- des Alters,
- einer Behinderung,
- der ethnischen oder kulturellen Herkunft,
- des Geschlechts,
- der Rasse oder Hautfarbe,
- der Religion oder Weltanschauung,
- der sexuellen Orientierung oder Identität oder
- des Ehe- oder Familienstands.

(2) Eine **unmittelbare Benachteiligung** liegt vor, wenn eine Person wegen eines in Abs. (1) genannten Grundes schlechter behandelt wird als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation.

(3) Eine **mittelbare Benachteiligung** liegt vor, wenn Personen wegen eines in Abs. (1) genannten Grundes durch scheinbar neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligt werden können. Sie liegt nicht vor, wenn die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren durch rechtmäßige Ziele bzw. Geschäftsgründe sachlich gerechtfertigt und die Mittel angemessen und erforderlich sind.

(4) **Belästigung** liegt vor, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in Abs. (1) genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(5) Die Anweisung zur Benachteiligung einer Person aus einem in Abs. (1) genannten Grund gilt als Benachteiligung.

(6) Eine unterschiedliche Behandlung wegen eines in Abs. (1) genannten Grundes ist nur dann zulässig, wenn dies die nationalen Gesetze zulassen. Dies gilt auch für so genannte „positive Maßnahmen“, durch die bisher benachteiligte Gruppen gefördert werden sollen.

#### **§ 4 Förderung von Vielfalt**

(1) Über die Vermeidung von ungerechtfertigter Benachteiligung und Belästigung hinaus streben wir an, Vielfalt im betrieblichen Umfeld aktiv zu fördern.

(2) An allen Standorten wollen wir in unserer Belegschaft die Vielfalt des jeweiligen gesellschaftlichen Umfeldes und unserer Kunden widerspiegeln.

(3) Wir motivieren alle Beschäftigten, ihr persönliches Potenzial vollständig auszuschöpfen, indem wir konsequent Chancengleichheit bei der persönlichen und beruflichen Entwicklung anstreben und die individuellen Leistungsbeiträge objektiv anerkennen und wertschätzen.

(4) Wir streben Gleichwertigkeit, nicht Gleichartigkeit an. Im Rahmen unserer betrieblichen und wirtschaftlichen Möglichkeiten wollen wir Individualität erkennen und anerkennen, sie respektieren und wertschätzen.

(5) Wir erhalten und verbessern die Beschäftigungsfähigkeit unserer Beschäftigten durch kontinuierliche Weiterbildung und gezielte Entwicklungsmaßnahmen. Wir identifizieren Nachwuchskräfte aus allen Gruppen innerhalb des Unternehmens und wollen sie auch von außerhalb für uns gewinnen, um eine Vielfalt von Kompetenzen und Perspektiven auf allen Ebenen zu sichern.

(6) Wir streben ein Arbeitsumfeld an, das von Offenheit, Fairness und Veränderungsbereitschaft geprägt ist. Wir setzen uns für einen intensiven internen Austausch ein, um Vorurteile abzubauen, das gegenseitige Verständnis zu steigern, Best Practices zu teilen und so gemeinsam noch bessere Ergebnisse zu erzielen.

## § 5 Umsetzung

(1) Alle E.ON-Beschäftigten sind verpflichtet, in ihrem Verantwortungsbereich auf die Einhaltung der Leitlinie und damit zusammenhängender Verlautbarungen und Prozesse der jeweiligen Market Unit hinzuwirken.

(2) Alle E.ON Market Units sind verpflichtet,

- ihren Beschäftigten die Inhalte dieser Leitlinie und die sich daraus ergebenden Verpflichtungen bekannt zu machen;
- in geeigneter Art und Weise, insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung, auf die Unzulässigkeit von Benachteiligungen und Belästigungen hinzuweisen und darauf hinzuwirken, dass diese unterbleiben;
- sich Beschwerden, Anschuldigungen und Vorkommnissen im Zusammenhang mit Benachteiligungen und Belästigungen anzunehmen;
- Richtlinien und Prozesse stets so zu gestalten bzw. anzupassen, dass den Prinzipien dieser Leitlinie entsprochen wird. Personelle Entscheidungen orientieren sich an den Erfordernissen der jeweiligen Beschäftigungsinhalte sowie Leistung, Qualifikation und Potenzial der jeweiligen Personen. Dies betrifft insbesondere
  - Auswahlkriterien und Bedingungen für Einstellung und beruflichen Aufstieg;
  - Beschäftigungsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Zusatzleistungen;
  - Zugang zu Aus- und Weiterbildung und Entwicklungsmöglichkeiten;
  - Entlassungsbedingungen;
- im Sinne der in dieser Leitlinie formulierten Ziele geeignete Maßnahmen zu prüfen und umzusetzen, die dazu dienen, Chancengleichheit, Integration und Vielfalt zu fördern;
- Ansprechpartner/innen vorzusehen für den Erfahrungsaustausch mit den anderen Market Units und die Abstimmung von Maßnahmen, die konzernweit der Sicherung von Chancengleichheit und der Förderung von Vielfalt dienen;

(3) Der Vorstand der E.ON AG überwacht die Einhaltung der Leitlinien gemeinsam mit den Verantwortlichen der Market Units.