

BETRIEBS- UND DIENSTVEREINBARUNGEN

Nr. 044 · Mai 2025 · Hans-Böckler-Stiftung

„ANTIDISKRIMINIERUNG“: SENSIBILISIERUNG DER BELEGSCHAFT FÜR EIN RESPEKTVOLLES MITEINANDER (2025)

Porträt über die Betriebsvereinbarung zu den Themen Diskriminierung, Belästigung, sexuelle Belästigung und Mobbing bei der Gustav Hensel GmbH & Co. KG

Simone Rom

www.betriebsvereinbarung.de

Darum geht es:

Der Betriebsrat und die Personalabteilung der Gustav Hensel GmbH & Co. KG informierten sich eigeninitiativ zu den Themen Diskriminierung, Belästigung, sexuelle Belästigung und Mobbing, um ein respektvolles Miteinander im Unternehmen noch stärker zu gewährleisten und mögliche Vorfälle präventiv zu vermeiden. Die eingerichtete Arbeitsgruppe ließ sich von der IG Metall intensiv schulen. Das Ergebnis des Prozesses waren die Veröffentlichung eines Positionspapiers der Geschäftsführung, die Unterzeichnung einer Betriebsvereinbarung und die Einrichtung einer Vertrauensstelle. Dieses Projekt reiht sich ein in eine Kette von Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Unternehmensmarke. Es erreichte eine Sensibilisierung der Beschäftigten und eine erhöhte Offenheit, über diese Themen zu sprechen.

Wir porträtieren, wie betriebliche Vereinbarungen umgesetzt werden, und fragen nach den Hintergründen ihres Entstehens. Hierzu kommen Betriebs- und Personalrätinnen und -räte zu Wort, ebenso wie ihre Kolleginnen und Kollegen aus den Gewerkschaften.

Kontakt

Ansprechpartner/in für dieses Porträt: Sina Swaczyna
betriebsvereinbarung@boeckler.de

**BETRIEBS-
VEREINBARUNGEN**



Die Gustav Hensel GmbH & Co. KG wurde im Jahr 1931 gegründet und ist ein weltweit agierendes Familienunternehmen aus der Branche der Elektroinstallations- und Verteilungstechnik mit Hauptsitz in Lennestadt in Nordrhein-Westfalen. Das Unternehmen ist Marktführer und sorgt mit seinen Produkten und Services für die sichere Verteilung von elektrischer Energie in Industrie, Gewerbe und Infrastruktur. Es wird unter anderem an innovativen Lösungen für die Bereiche Photovoltaik und E-Mobilität gearbeitet. Das Unternehmen beschäftigt über 1.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, davon 640 in Deutschland, und hat 14 Tochterunternehmen im In- und Ausland. Der Betriebsrat hat 11 Mitglieder.

1 Ausgangslage, Ziel und Strategie

„Wir sind ein Abbild der Gesellschaft. Bei uns im Unternehmen sind verschiedene Kulturen vertreten. Alle Beschäftigten sollen bei uns vernünftig und wertschätzend behandelt werden. Um unseren Beitrag zu leisten, möchten wir das Thema Antidiskriminierung behandeln“, so der Personalleiter Holger Grafe über die Idee hinter dem Projekt. Die Gustav Hensel GmbH & Co. KG versteht sich als weltoffenes und tolerantes Unternehmen, in dem Gleichberechtigung und eine respektvolle Zusammenarbeit gelebt werden. Deswegen möchte das Unternehmen seine Beschäftigten vor Diskriminierung, Belästigung, sexueller Belästigung und Mobbing schützen.

Gesellschaftliche Diskurse als Auslöser

Das Projekt „Antidiskriminierung“ entstand zufällig bei einem wöchentlichen Gespräch zwischen dem Betriebsratsvorsitzenden Oliver Mester und dem Personalleiter Holger Grafe Mitte 2021, bei dem sie sich über Zeitungsberichte zur Gewalt gegenüber Polizistinnen und Polizisten sowie Rettungssanitäterinnen und Rettungssanitätern austauschten. Vor diesem Hintergrund verspürten sie die Notwendigkeit, die verschiedenen Themen wie Diskriminierung, Ausgrenzung, sexuelle Belästigung, Diversität und Vielfalt im Unternehmen anzusprechen und Diskussionen anzustoßen. Das Unternehmen sollte bereits im Vorfeld ein mögliches Aufkommen solcher Situationen im Unternehmen verhindern und damit einen Beitrag für ein respektvolleres Miteinander auch in der Gesellschaft leisten.



„Wir haben nicht aus Druck, sondern eher aus Sorge gehandelt. Wir waren erschrocken darüber, was teilweise in der Gesellschaft passiert. Bevor solche Vorfälle bei uns im Unternehmen auftreten sollten, wollten wir uns bereits im Vorfeld um diese Themen kümmern und klar Position beziehen.“ Holger Grafe, Personalleiter

Nachdem die Idee im Betriebsrat besprochen und für wichtig befunden worden war, stellten Oliver Mester und Holger Grafe der Geschäftsführung ihr Vorhaben vor, diese Themen im Unternehmen zu platzieren und sichtbar

zu machen. Sie erkannte ebenso die Notwendigkeit und Wichtigkeit und unterstützte das Projekt vollends.

Die Arbeitsgruppe informiert sich

Zu Beginn wurde eine Arbeitsgruppe mit Vertreterinnen und Vertretern des Betriebsrats und der Personalabteilung, dem damaligen Leiter der Marketingabteilung und dem Betriebsleiter gebildet. Bei der Zusammenstellung wurde bereits auf Vielfalt bei Geschlecht und Alter geachtet, um verschiedene Sichtweisen vertreten zu wissen. Zudem konnte jedes Mitglied seine eigenen Erfahrungen und sein bisheriges Wissen einbringen. Der Fokus lag zuerst darauf, sich umfänglich zu informieren und Begriffe zu definieren und abzugrenzen. Aufgrund der Vielfältigkeit der Thematik war die Arbeitsgruppe anfangs recht orientierungslos. Dennoch entschied sie sich bewusst dafür, die vier großen Themen Diskriminierung, Belästigung, sexuelle Belästigung und Mobbing gleichzeitig zu behandeln, da mit dem Fokus auf nur einem Thema einige genauso wichtige Fälle nicht behandelt werden würden.

Die Arbeitsgruppe holte sich Unterstützung vom Landesverband der IG Metall und ließ sich zu den Themen Diskriminierung, Belästigung und Mobbing zwei Tage lang schulen. Da sexuelle Belästigung ein eigenes und umfangreiches Thema ist, fand dazu separat noch eine 1,5-tägige Schulung statt, die Jasmin Maschke, Bildungsreferentin der IG Metall Nordrhein-Westfalen am Bildungszentrum Sprockhövel, durchführte. Bei den Schulungen ging es insbesondere um die Frage, wann Diskriminierung, Belästigung, sexuelle Belästigung oder Mobbing beginnen und aufhören. Bei den Schulungen wurden auch Rollenspiele durchgeführt, um sich auf praktische Art und Weise den Themen zu widmen. Generell waren alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Arbeitsgruppe überrascht über die Breite der Begriffe.



„Uns wurden die Augen geöffnet. Jeder Mensch hat eine andere emotionale Schmerzgrenze, die man erst einmal kennen muss, wozu ich die Person kennenlernen muss. Jeder nimmt ein Thema anders auf. Dafür ist es wichtig, sich in die verschiedenen Rollen hineinzuversetzen.“ Maria Sellmann, stellvertretende Betriebsratsvorsitzende

Nach circa neun Monaten war die Sammlung von Informationen und Best-Practice-Beispielen abgeschlossen. Ein kleiner Kreis der Arbeitsgruppe komprimierte anschließend die Informationen und unterbreitete einen Vorschlag zum weiteren Umgang mit den Themen. Insgesamt traf sich die Arbeitsgruppe über eineinhalb Jahre hinweg alle vier Wochen, um sich zu informieren, schulen zu lassen, neue Aspekte auszuarbeiten und alle Maßnahmen zu konkretisieren. Die Geschäftsführung wurde regelmäßig über den Stand des Projekts informiert. Die Arbeitsgruppe genoss großes Vertrauen seitens der Geschäftsführung und erhielt freie Hand für die Projektgestaltung.

Die drei Säulen des Projekts

Als Ergebnis dieses Informationsprozesses wurden drei Säulen beschlossen: Die Arbeitsgruppe einigte sich darauf, dass eine Vertrauensstelle (bekannt als Beschwerdestelle), ein klares Statement der Geschäftsführung in Form eines Positionspapiers und eine Betriebsvereinbarung als das arbeitsrechtliche Instrument implementiert werden sollen. Der Inhalt der Betriebsvereinbarung wird ausführlich in Abschnitt 2 dargestellt. In Kleingruppen innerhalb der Arbeitsgruppe wurden daraufhin die verschiedenen Säulen ausgearbeitet.

Als erstes wurde das Positionspapier der Geschäftsführung zum respektvollen Verhalten im Unternehmen erarbeitet. Darin sind auf einfache Weise Diskriminierung, Belästigung, sexuelle Belästigung und Mobbing definiert und erklärt. Es wird auch aufgezeigt, wie betroffene Personen, Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzte agieren können, wenn sie diskriminierendes, (sexuell) belästigendes oder mobbendes Verhalten erkennen. Das Dokument beinhaltet zudem die Kontaktdaten der Vertrauensstelle, an die sich Beschäftigte bei einem Vorfall wenden können. Es liegt an vielen Orten im Unternehmen aus, beispielsweise auf den Toiletten, damit sich – vor allem betroffene – Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anonym informieren können. Für Holger Grafe ist das Positionspapier eine sehr wichtige Errungenschaft des Projekts, da das Unternehmen darin klar Stellung zum gewünschten Miteinander, zu den gelebten Werten und zur Unternehmenskultur bezieht.

Vor seiner Veröffentlichung wurde das Positionspapier allen Beschäftigten auf der Betriebsversammlung im Dezember 2022 gemeinsam von der Arbeitsgruppe und der Geschäftsleitung vorgestellt. Es war von großem Vorteil, dass das Positionspapier offiziell von der Geschäftsführung und nicht von einer Arbeitsgruppe eingebracht wurde, da sich so die Bedeutung des Inhalts für alle Beschäftigten erhöhte. Die Reaktionen der Beschäftigten waren hauptsächlich positiv. Nur Teams, in denen bereits eine sehr gute Teamkultur herrschte, empfanden den spezifischen Fokus auf Antidiskriminierung zuerst überflüssig. Andere Bereiche begrüßten die klare Positionierung des Unternehmens zu diesen Themen und das damit einhergehende Bekenntnis zu einer toleranten und respektvollen Unternehmenskultur. Somit wurden die Bedenken der Arbeitsgruppe bezüglich negativer Reaktionen schnell zerstreut.



„Ein positiver Effekt ist, dass die Kolleginnen und Kollegen mitbekommen haben, dass Hensel das nicht macht, weil die Politik etwas vorgibt, sondern Hensel macht das, um für alle Beschäftigten ein angenehmes Umfeld zu schaffen.“ Maria Sellmann, stellvertretende Betriebsratsvorsitzende

Im Anschluss an die Betriebsversammlung gab es eine Projektvorstellung in Form einer Pressekonferenz im Unternehmen, zu der der Bürgermeister, die Gleichstellungsbeauftragte und der Integrationsbeirat der Stadt Lenne- stadt eingeladen waren. Die IG Metall war auch vertreten.

Die zweite Säule war die Einrichtung einer Vertrauensstelle, an die sich betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wenden können. Sie wird in der Betriebsvereinbarung als Personengruppe definiert, die bei Vorfällen aktiv werden und, falls gewünscht, auch Hilfestellung anbieten kann.

Sie ist besetzt mit zwei Personen, die lange im Unternehmen beschäftigt sind, die innerhalb der Belegschaft bekannt sind, die als sehr vertrauenswürdig gelten und die bereits für ihre Ruhe und ihr gutes Zuhören bei vorherigen Hilfestellungen aufgefallen sind. Sie kommen aus der Fertigung und der Verwaltung, damit beide Unternehmenseile abgedeckt werden. Diese zwei Personen sind weder Mitglied im Betriebsrat noch arbeiten sie in der Personalabteilung. Das war wichtig, um die Hemmschwelle niedrig zu halten und ein Gespräch auf Augenhöhe zu ermöglichen. Die Stelle wurde absichtlich Vertrauensstelle und nicht Beschwerdestelle genannt, um ihr einen positiven Anklang zu verleihen und sie auch als Informationsstelle zu präsentieren. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich beispielsweise unsicher sind, ob die gemachte Erfahrung wirklich eine Belästigung ist oder nur eine einmalige Überreaktion der betroffenen Person, haben somit eine geringere Scheu, sich zu informieren.

Sensibilisierung durch Rollenspiele

In einem weiteren Schritt wurden alle Führungskräfte vom Personalleiter Holger Grafe zu den Themen Diskriminierung, Belästigung, sexuelle Belästigung und Mobbing in einer halbtägigen Inhouse-Veranstaltung geschult. Neben dem respektvollen Umgang miteinander lag der Fokus dieser Schulungen auf der Sensibilisierung für diese Themen. Dabei wurde auch mit einem Barometer gearbeitet: Es wurden verschiedene Situationen vorgestellt, die in einem Unternehmen oder in der Gesellschaft passieren können und die Teilnehmenden mussten sich dazu positionieren. Hier ein Beispiel: Ein 52-jähriger Mitarbeiter unterhält sich mit einer 18-jährigen Auszubildenden in der Kantine. Er fragt sie, wie ihr Wochenende war und ob sie einen Freund hat. Dann berührt er sie kurz am Arm. Die Frage war nun, wo die sexuelle Belästigung anfängt. Die Antworten auf diese Frage gingen vor allem bei männlichen und weiblichen Teilnehmenden auseinander. In anderen Situationen unterschieden sich die Meinungen von älteren und jüngeren Kolleginnen und Kollegen. Solche Beispiele sollen sensibilisieren und die Augen dafür öffnen, wie unterschiedlich Aussagen oder Situationen auf Menschen wirken und dass sie verschiedene Reaktionen auslösen können. Die Polarisierung dieser Situationen ermöglicht es, das Selbstverständnis von Menschen zu hinterfragen. Diese Schulungen werden regelmäßig wiederholt und sind mittlerweile Teil des Einarbeitungsplans für alle neuen Führungskräfte.



„Auch wenn wir den Letzten nicht im Detail von etwas überzeugen konnten, so ist die Person auf jeden Fall für die unterschiedlichen Wahrnehmungen einer Situation und für ihr eigenes Verhalten sensibilisiert.“ André Arenz, erster Bevollmächtigter der IG Metall im Kreis Olpe

Erfolgsfaktoren

Für die Arbeitsgruppe haben drei Aspekte eine hohe Bedeutung für die erfolgreiche Umsetzung eines Projekts zum Thema Antidiskriminierung:

- (1) Es ist sehr wichtig, dass das Team der Arbeitsgruppe divers ist. Verschiedene Sichtweisen, Altersgruppen, Positionen, Bereiche im Unternehmen, Geschlechter und auch persönliche Hintergründe und Erfahrungen helfen ungemein, solche Themen zu bearbeiten.
- (2) Die Arbeitsgruppe kürzte die Termine für ihre Sitzungen absichtlich im Kalender mit „AD“ für Antidiskriminierung ab, um keine Gerüchte über mögliche Vorfälle aufkommen zu lassen. Alle Beschäftigten sollten zur gleichen Zeit über die Ergebnisse des Projekts auf der Betriebsversammlung informiert werden.
- (3) Aus Erfahrung können der Betriebsrat und die Personalabteilung sagen, dass es bei der Praxiseinführung von Projekten wichtig ist, dass die Geschäftsführung das Projekt vorstellt und nicht die Personal- oder Marketingabteilung, da so das Ziel und der Inhalt der Projekte authentischer sind. Die Geschäftsführung muss klar hinter den Projekten stehen.

Das Projekt wurde nicht nur am Hauptsitz des Unternehmens in Lenne-
stadt umgesetzt, sondern auch in den Tochterunternehmen im Inland. Der
Gesamtbetriebsrat wurde nach Prozessende über die Ergebnisse informiert
und war mit allen Inhalten der drei Säulen einverstanden.

2 Die Vereinbarung

Die dritte Säule der Projektergebnisse bezieht sich auf die Erstellung einer Betriebsvereinbarung. Das Ziel der Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) Antidiskriminierung ist, insbesondere das Vorgehen bei einem Verstoß gegen das respektvolle Miteinander zu regeln. Die Inhalte der GBV-Antidiskriminierung wurden von der Arbeitsgruppe des Projekts bestimmt. Die GBV unterteilt sich in die fünf Abschnitte Geltungsbereich, Definitionen, Beschwerde einreichen, Beschwerdeverfahren und Abschluss Beschwerdeverfahren.

Begriffsdefinitionen

Es war für die Arbeitsgruppe wichtig, auch in der GBV zu Beginn die Begriffe Diskriminierung, Belästigung, sexuelle Belästigung und Mobbing klar zu beschreiben und voneinander abzugrenzen. In der GBV findet man folgende Definitionen:

Diskriminierung: Diskriminierung ist jede Ungleichbehandlung aufgrund ethnischer Herkunft, Geschlecht, religiöser Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexueller Neigung, die nicht nur eine tatsächliche Handlung, sondern auch jede diskriminierende verbale oder non-verbale Kommunikation einschließt.

Belästigung: Belästigung steht für eine spezielle Form diskriminierender Benachteiligung, bei der eine Person aufgrund eines schützenswerten Merkmales durch unerwünschte Verhaltensweisen in ihrer Würde verletzt wird. Ein Umfeld, das von Einschüchterung, Anfeindung, Erniedrigung, Entwürdigung oder Beleidigung geschaffen wurde, fällt auch unter den Begriff. Die Benachteiligung kann absichtlich oder unabsichtlich eintreten.

Belästigung ist eine tatsächliche Handlung sowie jede belästigende verbale oder non-verbale Kommunikation.

Sexuelle Belästigung: Sexuelle Belästigung wird verstanden als eine spezielle Form der Belästigung und eine sexualisierte Form von Diskriminierung. Sie bezieht sich auf jedes einseitige und unerwünschte Verhalten mit sexuellem Bezug, das die Würde der betroffenen Person verletzt. Unter sexueller Belästigung ist nicht nur eine tatsächliche Handlung zu verstehen, sondern auch jede sexualisierte verbale und non-verbale Kommunikation.

Mobbing: Mobbing wird definiert als psychische Gewalt, die durch das wiederholte und regelmäßige, vorwiegend seelische Schikanieren und Verletzen eines einzelnen Menschen durch eine Gruppe oder Einzelpersonen ausgeübt wird. Typische Mobbinghandlungen sind unter anderem Demütigungen, Verbreitung falscher Tatsachenbehauptungen, Zuweisung sinnloser Aufgaben und anderweitiger Machtmissbrauch oder Gewaltandrohung.

Zudem wurden „eine betroffene Person“, „eine beschuldigte Person“ und die Vertrauensstelle definiert.

Das Beschwerdeverfahren

Bei dem Abschnitt „Beschwerde einlegen“ werden die Beschäftigten ermutigt, sich im Fall einer Betroffenheit an die Vertrauensstelle zu wenden, da Fehlverhalten sonst folgenlos bliebe und eher bestärkt würde. Es wird zudem betont, dass sich betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei einer Kollegin oder einem Kollegen, einer oder einem unmittelbaren Vorgesetzten oder einer sonstigen Funktionsträgerin oder einem sonstigen Funktionsträger melden sollen, falls sie nicht gleich eine Beschwerde einreichen möchten. Auch Menschen aus dem privaten Umfeld sind als Person des Vertrauens erlaubt (z. B. Elternteil, Ehepartner*in). Die Arbeitsgruppe wollte absichtlich den Personenkreis nicht beschränken und den betroffenen Personen eine große Auswahl ermöglichen, um ihre Hemmschwelle für den Weg zur Vertrauensstelle noch weiter zu senken.

Das Beschwerdeverfahren beinhaltet folgende Schritte: Zuerst kann eine betroffene Person schriftlich, telefonisch oder persönlich bei der Vertrauensstelle eine Beschwerde einlegen. Dazu gehören Angaben zum Vorfall, dessen Zeitpunkt und der beteiligten Person. In Zusammenarbeit mit der Vertrauensstelle wird der Sachverhalt aufgearbeitet und schriftlich festgehalten. Für diesen Schritt darf eine Person des Vertrauens dazukommen (aus dem privaten oder beruflichen Umfeld). Anschließend findet ein Gespräch zwischen der Vertrauensstelle und der beschuldigten Person statt, um auch ihre Sichtweise in Erfahrung zu bringen. Hierauf bestimmen die Vertrauensstelle und die betroffene Person zusammen die nächsten Schritte. Über den gesamten Prozess wird ein Protokoll geführt. Vorrangig soll eine Lösung für den Sachverhalt zwischen den beteiligten Personen gefunden werden. Sollte eine Klärung auch unter Hinzuziehung von internen Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträgern oder externen Beraterinnen und Beratern nicht möglich sein, werden weitere Maßnahmen in Kraft treten. Bei anhaltendem diskriminierendem oder (sexuell) belästigendem Verhalten oder Mobbing werden arbeitsrechtliche Konsequenzen eingeleitet.

Die Gesamtbetriebsvereinbarung wurde im Dezember 2022 aufseiten des Arbeitgebers von der Geschäftsführung und dem Personalleiter und auf der Arbeitnehmerseite von den drei Betriebsratsvorsitzenden des Hauptsitzes und der inländischen Tochterfirmen der Gustav Hensel GmbH & Co. KG unterzeichnet. Sie gilt für alle inländischen Beschäftigten des Unternehmens.

3 Mitbestimmung

Bei der Gustav Hensel GmbH & Co. KG wird eine traditionsreiche und vertrauensvolle Sozialpartnerschaft gelebt. Auch wenn die Arbeitgeberseite und die Arbeitnehmerseite inhaltlich streiten, besteht Einigkeit hinsichtlich der großen Ziele und der Erfordernisse des Unternehmens. Das Projekt „Antidiskriminierung“ ist ein starker Ausdruck dieser sozialpartnerschaftlichen Zusammenarbeit und zeigt eindrucksvoll, welche komplexen Themen und zeitintensiven Projekte angegangen werden können, wenn der Betriebsrat und der Arbeitgeber an einem Strang ziehen.



„Wir vom Betriebsrat haben ein sehr gutes Verhältnis zur Personalabteilung und zur Geschäftsleitung, wodurch wir das Potenzial haben, auch Projekte durchzusetzen, die nicht so einfach sind.“

Oliver Mester, Betriebsratsvorsitzender

Der Betriebsrat und die Personalleitung stehen generell in engem Austausch. So treffen sich Oliver Mester und Holger Grafe wöchentlich, um aktuelle Themen und Anliegen zu besprechen. Aus einem solchen Gespräch entstand die Idee zu diesem Projekt. Außerdem zeigte der Projektverlauf, dass der Betriebsrat und die Personalabteilung bei jedem Schritt zusammenarbeiteten. So stellten Vertreterinnen und Vertreter beider Seiten die Projektidee bei der Geschäftsführung vor, nahmen an den Schulungen teil, arbeiteten das Positionspapier und die Betriebsvereinbarung aus, bauten die Vertrauensstelle auf und berichteten den Beschäftigten auf der Betriebsversammlung von dem Projekt.

Zudem stellten Holger Grafe und Maria Sellmann, stellvertretende Betriebsratsvorsitzende, das Projekt mit einem Vortrag bei der Betriebsrätekonferenz im Kreis Olpe am 29.02.2024 vor. Alle Anwesenden nahmen an Rollenspielen teil und wurden sensibilisiert. Die Arbeitsgruppe erhielt viel positives Feedback zum Projekt, den Rollenspielen und deren Effekten. Mehrere Rückmeldungen spiegelten Erstaunen darüber und Respekt davor wider, dass sich die Gustav Hensel GmbH & Co. KG überhaupt an diese Themen herangetraut habe. Viele Unternehmen scheuen die Themen aus Angst oder Ungewissheit, ob und wie viele Fälle im Unternehmen aufgrund solcher Aktionen aufgedeckt werden könnten.

Die Arbeitsgruppe hatte zu Beginn des Prozesses auch die unklare Lage des Arbeitsrechts thematisiert, zum Beispiel, dass die Rechtslage für sexuelle Belästigung so hoch angesetzt sei, dass Unternehmen vor Gericht kaum erfolgreich sein könnten. Dieser Punkt wurde dann jedoch

beiseitegelegt, da der Fokus auf niederschweligen Maßnahmen bei der Bearbeitung von möglichen Vorfällen liegen sollte.

Mittlerweile haben sich bereits andere Unternehmen bei der Firma Hensel zu diesem Projekt informiert. Diese Reaktionen zeigen eindrucksvoll die Anerkennung für das Projekt und seine Ergebnisse und somit für die Zusammenarbeit von Betriebsrat und Arbeitgeberseite.

Besonders hervorzuheben ist außerdem, dass durch das gemeinsame Engagement und das gemeinsame Ziel eine freiwillige Betriebsvereinbarung außerhalb des rechtlich verankertem Mitbestimmungsanspruchs entstanden ist.

4 Ausblick

Das Projekt „Antidiskriminierung“ ist ein Baustein in einer Reihe von vielen Projekten und Aktivitäten, die Hensel für ein tolerantes und vielfältiges Miteinander im Unternehmen und in der Gesellschaft initiiert hat. Es hat weitere Maßnahmen und Folgeprojekte angestoßen.

Das Projekt fiel auch in eine Zeit, in der sich das Unternehmen bereits seit zwei Jahren intensiv mit seiner Marke beschäftigt und sie neu aufgestellt hatte. Hierbei wurde intensiv über den Markenkern und die Unternehmenswerte gesprochen. Eine groß angelegte Mitarbeiterbefragung sollte dafür auch herausfinden, was für die Beschäftigten das Unternehmen ausmacht. In diesem Prozess wurde bereits klar das Unternehmensziel definiert, alle Menschen in jeglicher Hinsicht zu respektieren. Ein sehr positiver Effekt des Projekts und des langjährigen Prozesses ist, dass seit bereits zwei Jahren eine größere Offenheit im Unternehmen zu spüren ist. Es wurde eine neue Ebene gefunden und die Scheu abgebaut, über solche Themen zu sprechen. Durch die öffentlichen Gespräche über die Unternehmenskultur des Unternehmens und die vielen verschiedenen Aktionen können sich die Stammebelegschaft und die neuen Beschäftigten einfacher mit dem Unternehmen und seinen gelebten Werten identifizieren. Laut Thomas Hanes, Leitung Employer Branding, ist der ganzen Belegschaft bewusst, wie alle im Unternehmen nicht nur zusammenarbeiten, sondern zusammenleben wollen. Der Grund für Aktionen wie das Hissen der Regenbogenfahne auf dem Firmengelände wird von den Beschäftigten nun besser verstanden und akzeptiert. Zudem nutzt das Unternehmen öffentlichkeitswirksame Tage wie den Diversity Day oder den Christopher Street Day in Köln, um eigene Aktionen zu veranstalten. An diesen Tagen werden Diskriminierung und Vielfalt bereits medial stark bespielt und sind somit in besonderem Maße ein Gesprächsthema in der Gesellschaft. Aus diesem Grund wurde auch die Pressekonferenz und die Projektvorstellung „Antidiskriminierung“ auf den internationalen „Zero Discrimination Day“ gelegt.



„Das ist wirklich ein permanentes Thema bei uns und verschwindet nicht wieder in der Schublade. Eine unterschriebene Betriebsvereinbarung reicht nicht. Sondern es ist unser Anspruch, dass diese Themen im Tagesgeschehen bewusst präsent bleiben.“ Thomas Hanes, Leitung Employer Branding

Die Gustav Hensel GmbH & Co. KG als größter Arbeitgeber in Lennestadt ist Vorreiter und Leuchtturm mit ihrem Projekt „Antidiskriminierung“ im Kreis Olpe. Nicht nur intern, sondern auch außerhalb des Unternehmens kamen die offenen Statements positiv an. Durch die Pressekonferenz schlug das Projekt regional Wellen. Daraufhin zeigten sich insbesondere junge Bürgerinnen und Bürger in privaten Gesprächen mit Mitgliedern der Arbeitsgruppe sehr dankbar dafür, dass ein Unternehmen ein solches Engagement zeigt und öffentlich dazu Stellung bezieht. Bei Vorstellungsgesprächen wird das Thema auch von Bewerberinnen und Bewerbern aufgegriffen.



„Es ist natürlich ein ganz klares Zeichen, wenn wir als größter Arbeitgeber der Stadt uns so klar committen und outen, und dieses Projekt auch mit den entsprechenden Beauftragten der Stadt zusammen gemacht haben.“ Holger Grafe, Personalleiter

Aktuell arbeitet der Betriebsrat zusammen mit der Personalabteilung und der Abteilung Employer Branding an einem Projekt zum Thema genderneutrale Sprache. Das ist ein Folgeprojekt zum Antidiskriminierungsprojekt. Ziel ist es, eine gemeinschaftliche Lösung zu erarbeiten und Verbindlichkeit aufzubauen. Auch für dieses Projekt wurde die Erlaubnis der Geschäftsführung eingeholt, die schnell zusagte, da das Thema auch für die Geschäftsführung von hoher Bedeutung ist und sie eine einheitliche Handhabung wünscht. Die dafür eingerichtete Arbeitsgruppe trifft sich bereits seit Anfang 2024 regelmäßig, um das Projekt voranzutreiben. In erster Linie geht es um Regelungen für die interne Kommunikation. Die externe Kommunikation wird als zweitrangig betrachtet. Im Oktober 2024 wurde der Geschäftsführung ein erster Vorschlag unterbreitet.

Davor hatte das Unternehmen im Mai 2024 bereits die Charta der Vielfalt unterzeichnet. Sie ist Deutschlands größte Arbeitgeberinitiative zur Förderung von Vielfalt in der Arbeitswelt und fördert die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Diversität insbesondere hinsichtlich der ethnischen Herkunft, des Geschlechts und der geschlechtlichen Identität, der sexuellen Orientierung, der Religion, der sozialen Herkunft und der körperlichen und geistigen Fähigkeiten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Organisationen. In Zukunft möchte das Unternehmen die Angebote und das Material der Charta der Vielfalt e. V. für eigene Aktionstage nutzen. Seit zwei Jahren finden neben Sprachkursen bereits Inhouse-Schulungen der Personalabteilung statt, bei denen den Beschäftigten das Thema der interkulturellen Kompetenz nahegebracht wird. Es geht vor allem darum, die Kultur der ausländischen Tochterunternehmen besser kennenzulernen und zu verstehen. Ab 2025 sollen Schulungen folgen, die die Zusammenarbeit interkultureller Teams zum Inhalt haben, damit die Zusammenarbeit der Beschäftigten der Tochterunternehmen im In- und Ausland verbessert wird. Es gibt weiterhin viel zu tun.



Toleranz, Respekt und Kollegialität - Hans-Böckler-Stiftung
https://www.imu-boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-005343



Kontakt

Oliver Mester, Betriebsratsvorsitzender:
[Oliver.Meste\[at\]hensel-electric.de](mailto:Oliver.Meste[at]hensel-electric.de)

Holger Grafe, Personalleiter:
[Holger.Graf\[at\]hensel-electric.de](mailto:Holger.Graf[at]hensel-electric.de)

Thomas Hanes, Leitung Employer Branding:
[Thomas.Hansel\[at\]hensel-electric.de](mailto:Thomas.Hansel[at]hensel-electric.de)



Schickt uns eure Betriebs- und Dienstvereinbarungen und profitiert voneinander!

Ihr habt zu Themen der digitalen und ökologischen **Transformation** eine Vereinbarung abgeschlossen? Wir interessieren uns für die Geschichte dahinter und freuen uns über eure Zusendung, **elektronisch** oder **per Post**. Wir werten sie aus und stellen **euer wertvolles Wissen** allgemein zur Verfügung – vertraulich, anonym und als Beitrag für eine mitbestimmte Arbeitswelt der Zukunft.

Macht mit und nehmt mit uns Kontakt auf!

[betriebsvereinbarung\[at\]boeckler.de](mailto:betriebsvereinbarung[at]boeckler.de)
www.betriebsvereinbarung.de



Mitbestimmungsportal

Das Mitbestimmungsportal der Hans-Böckler-Stiftung bietet Arbeitnehmervvertreterinnen und -vertretern umfangreiches Orientierungs- und Handlungswissen: aktuell, informativ und passgenau auf Eure Bedürfnisse zugeschnitten.

Jetzt **kostenlos** auf mitbestimmung.de **registrieren** und für unseren Newsletter anmelden.