I.M.U.
Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung

Das I.M.U. ist ein Institut der Hans-Böckler-Stiftung

BETRIEBS- UND DIENSTVEREINBARUNGEN

Nr. 045 · Mai 2025 · Hans-Böckler-Stiftung

# SEXUALISIERTER BELÄSTIGUNG UNTER DER BELEGSCHAFT VORBEUGEN – RESPEKTVOLLES ARBEITSKLIMA BEIM RETTUNGSDIENST (2023)

Porträt über die Betriebsvereinbarung zum partnerschaftlichen Verhalten am Arbeitsplatz beim DRK Kreisverband Landkreis Konstanz e. V.

Simone Rom

www.betriebsvereinbarung.de

**Darum geht es:**
Oft braucht es einen bestimmten Anstoß – so auch beim DRK Kreisverband Landkreis Konstanz e. V. Ein Vorfall von sexualisierter Belästigung unter Kolleginnen und Kollegen im Rettungsdienst war der Anlass für den Betriebsrat und die Geschäftsführung, aktiv zu werden und eine Handhabung zu erarbeiten. Hierfür entwickelten sie zusammen eine Betriebsvereinbarung und riefen eine Beschwerdestelle ins Leben. Derzeit wird an einem Schulungsangebot für Führungskräfte gearbeitet. Vor allem durch die hohe Anzahl an Mädchen und jungen Frauen, die ihr Freiwilliges Soziales Jahr oder ihre Ausbildung beim DRK absolvieren, hat das Unternehmen eine besondere Sorgfaltspflicht.

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

Der Deutsches Rotes Kreuz (DRK) Kreisverband Landkreis Konstanz e. V. in Baden-Württemberg ist in zwei Firmierungen aufgegliedert. Der Kreisverband Landkreis Konstanz beschäftigt hauptamtlich und ehrenamtlich tätige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Zum hauptamtlichen Bereich gehören der ambulante Pflegedienst, der Hausnotruf und die Erste-Hilfe-Ausbildung, während das Ehrenamt unter anderem den Sanitätsdienst und den Bevölkerungsschutz beinhaltet. Die DRK Rettungsdienst gGmbH ist die Tochtergesellschaft des Kreisverbands, zu dessen Portfolio der Rettungsdienst, der Krankentransport, die Unfallrettung und der Fahrdienst zählen. Die Organisation beschäftigt jeweils circa 300 hauptamtliche und ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Der Betriebsrat hat 9 Mitglieder.

# 1 Ausgangslage, Ziel und Strategie

Die „Betriebsvereinbarung zum partnerschaftlichen Verhalten am Arbeitsplatz“ hat das Ziel, sexualisierter Gewalt am Arbeitsplatz vorzubeugen, indem ein Problembewusstsein geschaffen und alle Beschäftigten mittels Aufklärung sensibilisiert werden. Zudem soll ein Arbeitsklima gefördert werden, das das unterstützt.

Das Projekt zum „Partnerschaftlichen Verhalten am Arbeitsplatz“ entstand wegen eines konkreten Vorfalls der sexualisierten Belästigung einer Mitarbeiterin durch einen Mitarbeiter. Der Vorfall kam während eines Monatsgesprächs zwischen der Geschäftsleitung und dem Betriebsrat im Juli 2022 auf den Tisch. Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite waren sich in diesem Moment sofort einig, dass – auch unabhängig von diesem Einzelfall – eine Regelung für das gesamte Unternehmen benötigt wird. Es sollte Klarheit darüber bestehen, mit welchen Schritten und Konsequenzen das Unternehmen in solchen Fällen reagiert. Bislang hatte es beim DRK Konstanz weder ein Handbuch noch einen Leitfaden für den Umgang mit sexualisierter Belästigung oder spezielle Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für betroffene Personen gegeben. Schnell standen mehr Fragen als Antworten im Raum.

**Die Entwicklung der Betriebsvereinbarung**

Der Betriebsrat hatte daraufhin die Idee, eine Betriebsvereinbarung (BV) für den Umgang bei sexualisierter Belästigung aufzusetzen, die die Geschäftsleitung sehr begrüßte. Das Gremium erarbeitete erste Entwürfe und nach nur zwei Monaten wurde im September 2022 die „Betriebsvereinbarung zum partnerschaftlichen Verhalten am Arbeitsplatz“ von der Geschäftsleitung und dem Betriebsrat unterschrieben. Das war die am schnellsten abgeschlossene Betriebsvereinbarung des Unternehmens. Ihr Inhalt wird detailliert in Abschnitt 2 präsentiert.

„Die Erstellung der Betriebsvereinbarung ging aus unserer Sicht sehr fix, weil wir auf beiden Seiten einen gewissen Handlungsdruck sahen, ein Signal an die Belegschaft zu senden, dass wir den Vorfall ernst nehmen und uns kümmern. Dieser Einzelfall hat sich natürlich auch im Unternehmen herumgesprochen.“ Normen Küttner, Betriebsratsvorsitzender

Im Rettungsdienst verbringen Kolleginnen und Kollegen aufgrund der langen Arbeitszeit von 12-Stunden-Schichten viel Zeit miteinander. Umso wichtiger ist es, dass hier respektvoll miteinander umgegangen und Sensibilität im Umgang mit sexualisierter Belästigung geschaffen wird.

Hatte der Arbeitgeber in früheren Jahren von derartigen Vorfällen erfahren, wurde das Gespräch mit den beschuldigten Personen gesucht und Ermahnungen wurden ausgesprochen. Jedoch wurden nur wenige Vorfälle von den betroffenen Personen gemeldet. Eher wird unter Kolleginnen und Kollegen gesprochen, als dass der Vorfall der Führungskraft gemeldet wird. So war es auch bei dem Vorfall, der schlussendlich zur Betriebsvereinbarung führte. Er lag schon länger zurück und kam über Umwege zum Betriebsrat und konnte deshalb erst mit Verzögerung behandelt werden. In dieser Zeit hatte sich der Vorfall bereits in der Belegschaft des ganzen Kreisverbands herumgesprochen.

Der Geschäftsführung und dem Betriebsrat war es wichtig, neben der sexualisierten Belästigung auch die Diskriminierung aufgrund des binären und non-binären Geschlechts in der Betriebsvereinbarung zu thematisieren, wodurch auch Fehlverhalten eingeschlossen wird, das auf der sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Identität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beruht.

„Wir haben im Unternehmen Beschäftigte verschiedener sexueller Orientierungen und geschlechtlicher Identität. Auch deswegen wollten wir unbedingt etwas tun, denn für uns sind alle Menschen gleich und keiner darf sich niedriger fühlen, weil jemand über ihn lästert. Das wollen wir untersagen.“ José da Silva, stellvertretender Geschäftsführer

Für die Entwicklung der BV suchte der Betriebsrat nach Vorlagen und wurde auf den Seiten der Hans-Böckler-Stiftung, des DGB und von ver.di fündig. Die Recherche war jedoch nicht sehr ergiebig, da es noch nicht viele BV zum Thema der sexualisierten Belästigung gibt. Auch die Suche nach Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern für spezifische Fragestellungen war schwer. Die Vorlagen und Hinweise von anderen Stellen, zum Beispiel der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, sind oftmals sehr juristisch verfasst und für die Umsetzung im Alltag weniger hilfreich. Aus den für das Gremium wichtigsten Teilen der verschiedenen Musterbetriebsvereinbarungen wurde schließlich die BV für das DRK Konstanz zusammengesetzt und mit eigenen Abschnitten ergänzt.

Da in der Vergangenheit betroffene Personen eher zu Kolleginnen und Kollegen anstatt zu der Führungskraft gegangen waren, entschieden sich der Betriebsrat und der Arbeitgeber dazu, eine Beschwerdestelle einzurichten. Auf eine interne Ausschreibung meldeten sich hierfür drei Frauen, die in den drei großen Rettungswachen tätig sind. Wegen der dezentralen Aufteilung des DRK Konstanz in verschiedene Ortsteile sind Ansprechpartnerinnen in den Rettungswachen passender als in der Zentrale. Für die Zukunft ist noch eine Ansprechperson in der Verwaltung geplant.

**Schulungsangebot**

Dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat war es wichtig, neben der BV auch Schulungen anzubieten, um eine adäquate praktische Umsetzung des Inhalts der BV zu gewährleisten. Die Suche nach Schulungsangeboten mit alltagstauglichen Inhalten war jedoch sehr schwer. Durch einen glücklichen Zufall konnten die drei Frauen der Beschwerdestelle mit dem Betriebsrat bei einer Schulung der DRK-Landesschule zum Thema der sexualisierten Belästigung teilnehmen. Dabei erhielten sie ein Formular der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, das den Vorgang für die Aufnahme einer Beschwerde skizziert, es war jedoch zu umfangreich und zu theoretisch und juristisch gehalten. Der Betriebsrat und die drei Frauen der Beschwerdestelle werden das Formular an die Bedürfnisse des DRK Konstanz anpassen. In einem weiteren Schritt sollen auch alle Führungskräfte geschult werden. In naher Zukunft sind Fortbildungen zur Sensibilisierung aller Beschäftigten angedacht. Anderen Betriebsräten, die nach Schulungsangeboten zu diesem Thema suchen, rät Normen Küttner, Betriebsratsvorsitzender, sich frühzeitig um einen passenden Anbieter zu kümmern, da es schwer ist, finanzierbare Angebote zu finden.

„Die Betriebsvereinbarung ist zwar relativ schnell zustande gekommen, aber die Einzelbausteine, zum Beispiel die Schulungen, werden erst nach und nach umgesetzt, weil wir hier die größten Schwierigkeiten sehen. Die BV hat somit einiges ins Rollen gebracht und wir arbeiten derzeit aktiv an diesem Thema.“ Normen Küttner, Betriebsratsvorsitzender

Unabhängig von der BV veröffentlichte der DRK-Lerncampus ein Online-Lerntool zu den Themen Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und Diversität, das für alle Führungskräfte und Mitarbeitenden konzipiert wurde. Das DRK Konstanz hat dadurch nun die Möglichkeit, interne Ressourcen der DRK-Organisation für die Schulung aller Beschäftigten zu nutzen. Der Arbeitgeber und der Betriebsrat beschlossen, ab 2025 zwei Online-Schulungen als Pflichtschulungen – einmal zum Thema Diversität und einmal zum Thema sexualisierte Gewalt – allen Mitarbeitenden auf dem DRK-Lerncampus zur Verfügung zu stellen.

## 2 Die Vereinbarung

Die „Betriebsvereinbarung zum partnerschaftlichen Verhalten am Arbeitsplatz“ wurde im September 2022 zwischen der Geschäftsleitung des DRK Kreisverbands Landkreis Konstanz e. V. und dem Betriebsrat unterzeichnet. Die BV basiert auf dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und den Paragrafen 85 (Behandlung von Beschwerden durch den Betriebsrat) und 86 (Ergänzende Vereinbarungen) des Betriebsverfassungsgesetzes. Ziel der BV ist die Sensibilisierung aller Beschäftigten für das Thema sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz, um ein diskriminierungsfreies und menschenwürdiges Arbeitsklima zu schaffen, in dem die persönliche Integrität und Selbstachtung aller Beschäftigten respektiert wird. Die BV soll insbesondere Klarheit über die Vorgehensweise im Einzelfall herstellen und damit betroffene Personen zur Beschwerde ermutigen.

Sie unterteilt sich in neun Paragrafen: § 1 Grundsatz und Ziel; § 2 Begriffsbestimmung; § 3 Geltungsbereich; § 4 Verbot sexualisierter Belästigung; § 5 Rechte der betroffenen Beschäftigten; § 6 Maßnahmen des Arbeitgebers; § 7 Vertraulichkeit; § 8 Nachteilschutz; § 9 Inkrafttreten, Kündigung.

Die BV gilt für alle Beschäftigten, Schülerinnen und Schüler, Praktikantinnen und Praktikanten und Auszubildenden aller Betriebsstätten und Dienststellen und schließt auch Dienstreisen, Seminare, Veranstaltungen und Sitzungen mit ein. Kundinnen und Kunden sowie Besucherinnen und Besucher wurden auch in den Geltungsbereich der BV aufgenommen, um etwa Ausbilderinnen und Ausbildern von Erste-Hilfe-Kursen das Recht zu geben, bei einem möglichen Vorfall während eines Kurses reagieren zu können.

**Grundsätze und Begriffsdefinition**

In der BV ist der Grundsatz verankert, dass sexualisierte Übergriffe und Belästigungen eine erhebliche Beeinträchtigung und Verletzung der Würde des Menschen, des allgemeinen Persönlichkeitsrechts und des Rechts jedes Menschen auf sexuelle Selbstbestimmung darstellen. In der BV heißt es, dass sexualisierte Belästigung eine Herabsetzung der betroffenen Person zum Beispiel durch den Missbrauch der beruflichen Position bedeutet. In der Konsequenz werden die Leistungsfähigkeit der betroffenen Person reduziert und der Betriebsfrieden gestört. Da oft Frauen das Ziel von sexualisierten Belästigungen sind, wird diese BV auch als wichtiger Schritt für mehr Gleichstellung von Frauen und Männern im Betrieb verstanden.

Sexualisierte Belästigung wird in der BV als jedes unerwünschte sexuell bestimmte verbale und nicht verbale Verhalten definiert, sie bezieht sich unter anderem auf folgende Situationen: unter Strafe gestellte sexualisierte Handlungen, körperliche Übergriffe, unerwünschte Berührungen, obszöne oder kompromittierende Einladungen oder Aufforderungen zu sexualisiertem Verhalten, anzügliche, herabwürdigende oder beleidigende Bemerkungen über sexualisierte Aktivitäten, das Intimleben oder körperliche Vorzüge, herabwürdigende Gesten, das Zeigen pornografischer Hefte und Bilder sowie das Zeigen und Anbringen von Aufklebern und Bildern mit geschlechtsspezifisch diskriminierendem Hintergrund. In § 4 Verbot sexualisierter Belästigung wird festgehalten, dass sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz

verboten ist und es eine arbeitsvertragliche Pflicht aller Beschäftigten ist, die Würde des Menschen und das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung zu achten.

**Beschwerdestelle und Maßnahmen**

Betroffene Personen haben neben ihrem Beratungsrecht auf ein persönliches und vertraulich zu behandelndes Beratungsgespräch das grundsätzliche Recht, sich gegen die sexualisierte Gewalt zu wehren und eine Beschwerde bei der Beschwerdestelle einzureichen. Ein Grundsatz des Beschwerderechts ist, dass die betroffene Person nicht zum Vollbeweis ihrer Beschwerde verpflichtet ist, vielmehr muss die beschuldigte Person zur Entkräftung glaubhaft gemachter Indizien beitragen. Zudem dürfen sich betroffene Personen an eine außerbetriebliche Stelle wenden, ohne vorher innerbetriebliche Beschwerdemöglichkeiten genutzt zu haben. Auf Wunsch der betroffenen Person kann die Beschwerdestelle den Vorfall an eine externe Stelle wie den Frauennotruf, die Antidiskriminierungsstelle im Landkreis Konstanz oder den Weißen Ring Konstanz übergeben.

Im Unternehmen sind die betriebliche Beschwerdestelle, der oder die unmittelbare Vorgesetzte oder die Geschäftsführung die passenden Ansprechpersonen für eine Beschwerde. Sie sollen die betroffenen Personen beraten, unterstützen, ihre Beschwerde entgegennehmen, den Sachverhalt feststellen und dokumentieren sowie sie auf Wunsch bei Gesprächen und Besprechungen begleiten und beraten. Sollte ein Verstoß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz vorliegen, wird das Ergebnis der betroffenen Person mitgeteilt. Das Verfahren wird durch entsprechende Maßnahmen seitens des Arbeitgebers abgeschlossen.

Das Spektrum an Maßnahmen, die der Arbeitgeber bei Fällen der sexualisierten Belästigung einleiten kann, reicht von präventiven bis zu arbeitsrechtlichen Maßnahmen. Die Präventionsmaßnahmen sind persönliche Gespräche auf der Ebene der Personalverantwortlichen, umfassende Aufklärung der Beschäftigten über den Tatbestand sowie ihre Rechte und Pflichten und die rechtlichen Konsequenzen, die Bekanntgabe einer Beschwerdestelle, Hinweise auf Beratungsstellen und Selbsthilfegruppen, Angebote an Fortbildungen für Vorgesetzte, Betriebsräte und die Personen der Beschwerdestelle. Falls aufgrund der Schwere der sexualisierten Belästigung präventive Maßnahmen nicht ausreichen, werden arbeitsrechtliche Maßnahmen wie mündliche und schriftliche Verweise, Abmahnungen, Umsetzungen, Versetzungen oder Kündigungen ergriffen. Die Entscheidung zur jeweiligen Durchführung trifft der Arbeitgeber in Abstimmung mit dem Betriebsrat.

Zusätzlich ist in der BV festgeschrieben, dass alle mit einem Fall der sexualisierten Belästigung befassten Personen der Schweigepflicht gegenüber Dritten unterliegen, die nicht am Verfahren beteiligt sind (§ 7 Vertraulichkeit). Zudem sollen den Personen, die sich gegen sexualisierte Belästigung wehren oder betroffene Personen unterstützen, keine Nachteile entstehen (§ 8 Nachteilschutz).

**Weitere beachtenswerte Tipps**

Der Betriebsrat darf in einer BV nicht als Beschwerdestelle gelistet werden, da sie eine Einrichtung des Arbeitgebers sein muss. Das liegt daran, dass

die Funktion des Betriebsrats über das Betriebsverfassungsgesetz und nicht über das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz geregelt ist. Formal und rechtlich hat der Betriebsrat eine andere Rolle. Nichtsdestotrotz können sich betroffene Personen an den Betriebsrat wenden.

Dem Betriebsrat war es insbesondere wichtig, in der BV den Begriff „sexualisierte Belästigung“ zu definieren und die verschiedenen Arten und Facetten aufzulisten. Ebenso sollte der Aspekt der Schulung in die BV aufgenommen werden. Da geschulte Kolleginnen und Kollegen (z. B. Vorgesetzte, Betriebsratsmitglieder, als Beschwerdestelle benannte Personen) das Unternehmen verlassen können, ist die Teilnahme an Schulungen an die Funktion gekoppelt. Zudem sind die Konsequenzen in ihren Abstufungen klar benannt.

Die Betriebsvereinbarung wurde den Beschäftigten bei der Betriebsversammlung und den Abteilungsversammlungen vorgestellt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter reagierten unterschiedlich auf die Betriebsvereinbarung. Manche waren der Ansicht, dass eine solche Betriebsvereinbarung nicht nötig sei, andere waren über sie erfreut. Insbesondere jüngere Kolleginnen und Kollegen gaben positive Rückmeldungen. Trotz mancher negativer Reaktionen war es dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat wichtig, die Ansicht des Unternehmens zur sexualisierten Belästigung in einer Betriebsvereinbarung zu verschriftlichen, um den Beschäftigten zu zeigen, dass das Unternehmen zu diesem Thema mit einer Stimme spricht. Die Mitarbeitenden haben über das Intranet Zugriff auf die Betriebsvereinbarung. Dort finden sie auch die Ansprechpersonen der Beschwerdestelle.

## 3 Mitbestimmung

Beim DRK Kreisverband Landkreis Konstanz e. V. herrscht das Menschenbild, dass alle Menschen gleich sind und sich niemand aufgrund des Verhaltens einer Kollegin oder eines Kollegen erniedrigt fühlen darf. Es ist dem Unternehmen somit ein Ziel, ein Arbeitsklima zu schaffen, das die Diversität seiner Beschäftigten respektiert und sexualisierte Belästigungen unterbindet. Für den Schutz aller Beschäftigten war die Unterzeichnung der „Betriebsvereinbarung zum partnerschaftlichen Verhalten am Arbeitsplatz“ ein wichtiger Schritt. Die schnelle Entwicklung der BV ist der vertrauensvollen Zusammenarbeit und dem gemeinsamen Ziel des Betriebsrats und des Arbeitgebers zu verdanken. Nach nur zwei Monaten konnte die BV unterzeichnet werden.

„Am Prozess zur Gestaltung der BV hat mir besonders das sofortige positive Einverständnis beider Seiten gefallen. Die Entwicklung der BV verlief reibungslos und an einem Strang ziehend. Es war eine vertrauensvolle Zusammenarbeit, da die Arbeitgeberseite direkt nach einem Entwurf der Betriebsvereinbarung gefragt hatte, auf den man sich auch schnell einigen konnte.“ Normen Küttner, Betriebsratsvorsitzender

Dieses Projekt zeigt, dass regelmäßige Besprechungen zwischen Arbeitgeberseite und Arbeitnehmerseite helfen, aufkommende Themen schnell zu erörtern und zu lösen. So wurde der Vorfall der sexualisierten Belästigung bei einem dieser Termine aufgegriffen, der Handlungsbedarf identifiziert und die Erarbeitung der Betriebsvereinbarung beschlossen.

Besonders hervorzuheben ist, dass durch das gemeinsame Engagement eine freiwillige Betriebsvereinbarung außerhalb des rechtlich verankerten Mitbestimmungsanspruchs entstand.

# 4 Ausblick

Laut dem Betriebsratsvorsitzenden Normen Küttner hat die Betriebsvereinbarung einiges ins Rollen gebracht. Das Unternehmen arbeitet derzeit aktiv am Thema der sexualisierten Belästigung. Es gibt noch einiges zu tun, vor allem im Bereich der Fortbildungen für die Beschäftigten.

Bei der Schulung des DRK-Lerncampus erfuhr der Betriebsrat, dass Frauen zwischen 18 und 24 Jahren die Hauptzielgruppe von sexualisierter Belästigung sind. Da das DRK viele Mädchen und junge Frauen beschäftigt, die ihr Freiwilliges Soziales Jahr oder ihre Ausbildung absolvieren, sieht sich das DRK einer besonderen Sorgfaltspflicht und Verantwortung ausgesetzt. Generell ist mittlerweile der Frauenanteil in der Belegschaft größer als der Männeranteil. Der Schutz dieser Beschäftigtengruppe hat dadurch besondere Priorität. Neben dem „Welcome Day“ für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gibt es beim DRK Konstanz eine Einführungswoche für neue Auszubildende und Freiwillige für ihr soziales Jahr. An diesen Tagen hat auch der Betriebsrat die Möglichkeit, sich vorzustellen. Diese Veranstaltungen sollen zukünftig genutzt werden, um über das partnerschaftliche Verhalten beim DRK und die Betriebsvereinbarung zu sprechen und die jungen Mitarbeiterinnen zu sensibilisieren und auf ihre Rechte aufmerksam zu machen.

Der Umgang mit sexualisierter Belästigung scheint generell noch ein neues Thema in Unternehmen zu sein, so auch verbandsübergreifend beim DRK. Laut José da Silva, stellvertretender Geschäftsführer, wird zwar beim DRK viel über Prävention gesprochen, doch es wird kaum etwas verschriftlicht (wie Vorlagen für eine BV oder Leitfäden) oder umgesetzt. Aus diesem Grund sieht er das DRK Konstanz als Leuchtturm. Es ist der erste DRK-Kreisverband, der eine BV zum Thema der sexualisierten Belästigung unterzeichnet hat.

In dieser Hinsicht ist die Idee der Betriebsräte der DRK-Kreisverbände in Südbaden hilfreich: Im Rahmen ihres Betriebsräteaustauschs wurde bereits über das Thema der sexualisierten Belästigung gesprochen. Diese Gruppe baute eine Plattform auf, auf der sich die Betriebsräte gegenseitig Betriebsvereinbarungen zur Verfügung stellen können. Dort können alle DRK-Betriebsratsgremien in der Region die Betriebsvereinbarung des DRK Konstanz einsehen und als Vorlage und zur Inspiration nutzen.

Zum Thema Diversität planen der Betriebsrat und der Arbeitgeber erst einmal keine neuen Aktionen, da es aufgrund des kulturellen Hintergrunds von Beschäftigten keine Probleme gibt. Interkulturelle Kompetenz ist zudem Teil des Lehrplans von Auszubildenden beim DRK. In dem DRK-

Lerntool für die Online-Schulung zu den Themen Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und Diversität für alle Führungskräfte und Mitarbeitende ist das Thema bereits aufgegriffen. Ansonsten sind der Betriebsrat und der Arbeitgeber sehr am Thema Sucht interessiert und planen eine gemeinsame Aktion. Auch hier wird das DRK Konstanz voraussichtlich ein Leuchtturm sein. Auch der DRK-Landesverband ist bereits an dem Thema.

Des Weiteren verfolgt das DRK Konstanz die Idee, sein Engagement gegen sexualisierte Belästigung auch nach außen präsenter zu zeigen. Da das DRK regelmäßig auf Veranstaltungen verschiedener Größen im Landkreis vor Ort ist, könnte es dort auch als Ansprechpartner für betroffene Personen sexualisierter Belästigung fungieren – vergleichbar dem Prinzip des Hilfsangebots „Luisa ist hier“ des Frauen-Notrufs Münster. Es ist Teil dessen Präventionskampagne „Sicher feiern“ und soll Frauen und Mädchen helfen, bei unangenehmen Situationen durch sexualisierte Belästigung oder sexualisierte Gewalt direkte und niederschwellige Hilfe zu erhalten. Sprechen betroffene Personen das Personal in Bars oder Kinos mit „Ist Luisa hier?“ an, ist damit ein verdeckter Hilferuf gemeint. Das Personal ist geschult und weiß um die nun nötigen Schritte.

„Ich sehe hier sehr viel Potenzial für die Zukunft. Sobald wir Fortbildungen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anbieten können, um sie zu sensibilisieren, können wir noch mehr zum Laufen bringen. Wenn wir schon Leuchtturm sind, dann würde ich gerne mehr leuchten.“ José da Silva, stellvertretender Geschäftsführer

Prävention sexueller Belästigung - Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung
https://www.imu-boeckler.de/de/betriebsvereinbarungen-15454-praevention-sexueller-belaestigung-36353.htm

## Kontakt

Normen Küttner, Betriebsratsvorsitzender:
betriebsrat[at]drkkn.de

José da Silva, stellvertretender Geschäftsführer:
jose.dasilva[at]drkkn.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
www.betriebsvereinbarung.de

## Mitbestimmungsportal

Das Mitbestimmungsportal der Hans-Böckler-Stiftung bietet Arbeitnehmervertreterinnen 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.