

Prävention von Machtmissbrauch, Diskriminierung, Rassismus und Sexismus

Begriffsbestimmungen

Machtmissbrauch

Machtmissbrauch ist der Missbrauch einer Machtposition mit dem Ziel, der hierarchisch untergeordneten Person zu schaden, sie zu schikanieren oder zu benachteiligen oder um sich selbst oder eigenen bevorzugten Menschen persönliche und/oder berufliche Vorteile zu verschaffen.

Mobbing

Mobbing ist ein Geschehensprozess mit einer Vielzahl von Handlungen, die in ihrer Gesamtschau aufgrund ihrer Systematik und Zielrichtung bezwecken oder bewirken, dass die Würde einer Person verletzt und ein durch Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Unmittelbare und mittelbare Benachteiligung

Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person insbesondere aus Gründen der ethnischen oder sozialen Herkunft, des Geschlechts, des Aussehens, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation. Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn Personen oder Personengruppen durch dem Anschein nach neutralen Vorschriften, Kriterien oder Verfahren gegenüber Personen oder Personengruppen in besonderer Weise benachteiligt werden können.

Sexuelle Belästigung und Gewalt

Sexuelle Belästigung

Es gibt verschiedene Formen der sexuellen Belästigung: verbal, non-verbal und physische. Sexuelle Belästigung ist jedes unerwünschte sexuell bestimmte Verhalten, das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird. Auch einmalige sexuell bestimmte Verhaltensweisen erfüllen den Tatbestand einer sexuellen Belästigung. Eine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist häufig Ausdruck von Hierarchie und Machtausübung. Grundsätzliches Kennzeichen der Belästigung ist eine Grenzüberschreitung, die ein anderer Mensch gegen seinen Willen erfährt und auch, wenn die andere Person nicht in der Lage ist, eine freiwillige Einwilligung auszuüben, z.B. aufgrund erheblicher Machtasymmetrien. Ob eine Handlung sexuell bestimmt ist, hängt nicht allein vom subjektiv erstrebten Ziel der*des Handelnden ab. Für das „Bewirken“

genügt der bloße Eintritt der Belästigung. Gegenteilige Absichten oder Vorstellungen der für dieses Ergebnis aufgrund ihres Verhaltens objektiv verantwortlichen Person spielen keine Rolle. Auf vorsätzliches Verhalten kommt es dabei nicht an.

Sexuelle Gewalt

Sexuelle Gewalt ist jede Form der körperlichen Beeinträchtigung einer anderen Person in sexueller Hinsicht und/oder ihrer Androhung. Kennzeichen ist der Zwang bei fehlender Gleichheit der Interagierenden und/oder die fehlende Zustimmung oder das ausdrücklich erklärte oder erkennbare „Nein“ einer*eines Beteiligten

Diskriminierende Belästigung

Diskriminierende Belästigung ist jede Herabsetzung von Mitarbeiter*innen aufgrund einer Behinderung, der Herkunft, Nationalität, Hautfarbe, Religion, Weltanschauung, der politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung, einer Krankheit, des Alters, Geschlechts (einschließlich Schwangerschaft und Mutterschutz) und/oder sexueller Identität. Dabei ist es gleichgültig, ob diese in verbaler, schriftlicher oder körperlicher Form oder in sonstigen Handlungen gegenüber einer anderen Person erfolgt.

Pflichten und Verhaltensweisen

Alle Beschäftigten sind verpflichtet, Machtmissbrauch, Mobbing, Benachteiligung und sexuelle oder diskriminierende Belästigung am Arbeitsplatz zu unterlassen und sind aufgefordert, partnerschaftlich zusammenzuarbeiten. Es ist Aufgabe der Vorgesetzten, Verstößen nachzugehen und die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Ahndung und Unterbindung von jeder Form von Machtmissbrauch, Mobbing, Benachteiligung und sexueller oder diskriminierender Belästigung am Arbeitsplatz zu treffen. Die Vorbeugung und Bekämpfung vor und von jeder Form von Machtmissbrauch, Mobbing, Benachteiligung und sexueller oder diskriminierender Belästigung am Arbeitsplatz ist Teil der Führungsverantwortung der direkten Vorgesetzten. Tritt ein konkreter Fall ein oder werden Verdachtsmomente bekannt, sind die Vorgesetzten verpflichtet, auf die geltenden Verhaltensregeln wie auch auf das Beschwerdeverfahren aufmerksam zu machen und erforderlichenfalls die nötigen Gegenmaßnahmen zu treffen. Alle Beschäftigten sind in besonderem Maße dazu aufgefordert, an der Gestaltung eines Arbeitsumfeldes mitzuwirken, das von gegenseitiger Achtung und Toleranz geprägt ist und in dem kein Platz für Machtmissbrauch, Mobbing, Benachteiligung, sexuelle oder diskriminierende Belästigung oder Gewalt ist. Dazu gehört es, Konflikte offen anzusprechen und zu lösen. Das erfordert eine klare und vertrauensvolle Kommunikation auf allen Ebenen. Betroffene werden ausdrücklich ermutigt, ihre Situation nicht hinzunehmen, sondern sich zur Wehr zu setzen und an Dritte zu wenden mit dem Ziel, Maßnahmen gegen attestiertes Fehlverhalten einzuleiten.

Unbeteiligte werden aufgefordert, bei Vorfällen dieser Art mit Zivilcourage einzuschreiten und durch solidarische Verantwortung den Betroffenen Hilfe anzubieten. Alle Beschäftigten, sind in ihren Arbeits- und Fachbereichen dafür verantwortlich, dass die

Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten respektiert und gewahrt, Grenzüberschreitungen verhindert sowie sexuell diskriminierendes Verhalten und Gewaltanwendungen unterbleiben bzw. abgestellt werden. Machtmissbrauch in jeder Form unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Arbeitsplatz und in der Ausbildung unter Androhung und/oder Realisierung persönlicher oder beruflicher Nachteile bzw. unter Zusage von Vorteilen wird als besonders schwerwiegend bewertet. Betroffene und Vorgesetzte sind aufgefordert, im Interesse des ganzen Teams und in ihrem eigenen Interesse rechtzeitig mit einer genannten Kontaktstellen Kontakt aufzunehmen. Die Geschäftsführung schützt zu Unrecht Beschuldigte vor Verleumdung und sorgt für deren Rehabilitation. Die Persönlichkeitsrechte der Beschuldigten und die zu deren Gunsten geltende Unschuldsvermutung sind zu beachten.

Kontaktstellen

- Geschäftsführung
- Personalabteilung
- Abteilungsleiter

Verfahrensgrundsatz

Ein geregelttes Beschwerdeverfahren ist eine wichtige Voraussetzung für einen verantwortungsvollen Umgang mit Vorfällen von jeder Form von Machtmissbrauch, Mobbing, Benachteiligung und sexueller oder diskriminierender Belästigung am Arbeitsplatz ist. Betroffene sollen ermutigt werden, derartige Vorfälle nicht hinzunehmen, sondern ihre Ablehnung unmissverständlich deutlich zu machen und aktiv dagegen anzugehen. Beschäftigten, die eine Beschwerde einreichen oder Informationen im Zusammenhang mit einer Beschwerde liefern, dürfen daraus keine persönlichen oder beruflichen Nachteile entstehen. Jede Beschwerde oder sonstige Mitteilung ist vertraulich zu behandeln. Namen dürfen nur nach vorheriger Zustimmung der Beschwerdeführenden genannt werden. Die Anonymität kann nur mit Zustimmung der Beschwerdeführenden aufgehoben werden. Der Zugang zu den Kontaktstellen soll möglichst niedrigschwellig und barrierefrei sein.

Beschwerde

Die Beschwerde kann anonym / formlos bei jeder Kontaktstelle eingelegt werden.

Nach Eingang der Beschwerde findet durch die jeweilige Kontaktstelle eine Erstberatung über Rechte, Vorgehens- und Handlungsmöglichkeiten und über das Beschwerdeverfahren statt. Die Kontaktstelle informiert unverzüglich die Geschäftsführung über den Eingang der Beschwerde. Sofern die Beschwerdeführenden zustimmen, teilen sie darüber hinaus den Sachverhalt und gegebenenfalls deren Namen mit. Jede Beschwerde wird von der Geschäftsführung abschließend bearbeitet. Die Geschäftsführung ist berechtigt und

erforderlichenfalls sogar verpflichtet, weitere Ermittlungen anzustellen. Die*der Arbeitgeber*in entscheidet über Maßnahmen und Sanktionen.

Maßnahmen und Sanktionen

Informelle Maßnahmen

Je nach den Bedingungen und der Schwere des Einzelfalls und unter Wahrung berechtigter Anonymitätswünsche und Schutzbedürfnisse der betroffenen Personen kommen folgende informelle Maßnahmen in Betracht:

- persönliches Gespräch der betroffenen Person und/oder einer Person ihres Vertrauens mit der beschuldigten Person
- persönliches Gespräch einer vorgesetzten Person und/oder einer der genannten Ansprechpersonen mit der beschuldigten Person
- die Einbeziehung von externen Konfliktberatern.

Offizielle Maßnahmen

Als offizielle Maßnahmen kann die Geschäftsführung unter Einschaltung der zuständigen Stellen und je nach Schwere des Vorwurfs die folgenden Schritte in Betracht ziehen:

- Durchführung eines formellen Personalgespräches
- Entschuldigung bei der belästigten Person
- mündliche oder schriftliche Belehrung
- Vermerk in der Personalakte
- mündliche oder schriftliche Ermahnung
- schriftliche Abmahnung
- Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz, sofern rechtlich und tatsächlich möglich
- ordentliche fristgerechte oder außerordentliche fristlose Kündigung.

Erstattung einer Strafanzeige

Im Falle eines Sexualdelikts werden nach Rücksprache mit der betroffenen Person zivilrechtliche Schritte unternommen. Technische und rechtliche Unterstützung des Opfers bei der Einreichung eigener Strafanzeige wird auf Wunsch gewährleistet.

Präventive Maßnahmen

- Schulungen Thema Diskriminierung und Machtmissbrauch auf allen Ebenen