


Richtlinie zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt

bei der Volunta gGmbH

Deutsches Rotes Kreuz in Hessen Volunta gGmbH
Abraham-Lincoln-Straße 7, 65189 Wiesbaden,
vertreten durch den Geschäftsführer, Peter Battenberg

Wiesbaden, den 06.06.2019

Deutsches Rotes Kreuz in Hessen,
Volunta gGmbH


.....
Peter Battenberg
Geschäftsführer



Präambel

Die DRK in Hessen Volunta gGmbH (kurz Volunta) setzt sich auf allen Ebenen für den Schutz der Würde von Menschen aller Geschlechter ein und legt Wert auf eine vertrauensvolle Zusammenarbeit aller Beschäftigten, Honorarkräfte und Auszubildenden.

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt¹ stellen eine Verletzung arbeitsrechtlicher Pflichten dar und werden von Volunta als solche konsequent verfolgt (vgl. z. B. § 12 Abs. 3 AGG). Von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt betroffene Beschäftigte werden ausdrücklich ermutigt, ihre Situation nicht hinzunehmen, sondern sich zur Wehr zu setzen und sich an Dritte zu wenden mit dem Ziel, Fehlverhalten zu unterbinden und notfalls zu sanktionieren.

Alle Beschäftigten der Volunta gGmbH sind aufgefordert, bei Vorfällen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt nicht wegzuschauen, sondern mit Zivilcourage und durch solidarische Verantwortung den Betroffenen Hilfe anzubieten und sie zu unterstützen. Vorgesetzte zeigen sich dafür verantwortlich, dass in ihrem Arbeitsbereich die persönliche Würde aller Beschäftigten respektiert wird.

1. Einleitung und Begriffsbestimmung

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt kann vielfältige Ausprägungen haben, die bis hin zur Erfüllung eines Straftatbestands reichen können (vgl. §§ 177, 184i, 185, 240 StGB). Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt erfolgt meist unerwartet und beruht nicht auf gegenseitigem Einverständnis. Sie kann sich in Form verbaler, nonverbaler und tätlicher Angriffe, aber auch in Form von Würde verletzenden Äußerungen und Handlungen zeigen. Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt „stellt eine Form der Machtausübung dar, die aus den strukturellen Machtverhältnissen der gesellschaftlichen Geschlechterordnung hervorgeht. Richtigerweise wird sie nach neuerem Recht als eine Form der Geschlechterdiskriminierung und als Verstoß gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung eingeordnet.“²

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt kann individuell unterschiedlich empfunden werden. Es zählt die Perspektive der betroffenen Person. Die Erfahrung von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt geht auf Seiten des Opfers in der Regel einher mit Selbstzweifeln, Schuldgefühlen und tief empfundener Scham, bis hin zur Ausbildung von psychischen Erkrankungen. Viele schweigen auch aus Angst, beispielsweise um ihre berufliche Situation oder Zukunft nicht zu gefährden.

¹ Der in der Richtlinie verwendete Terminus „sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“ wurde dem bislang häufig genutzten Begriff „sexuelle Belästigung“ vorgezogen, weil er als zutreffender und umfassender angesehen wird. Sexuelle Belästigung ist definiert als „unerwünschte Verhaltensweise, die sexualisiert und geschlechtsbezogen ist“ (vgl. Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz? Herausgegeben von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2019, S. 4).

Alle Quellen, auf die die Richtlinie verweist, sind im Quellenverzeichnis am Ende dieses Dokuments aufgeführt.

² Kocher/Porsche 2015, S. 8.

2. Formen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt/Stalking kann grundsätzlich durch jede Art von Kommunikation, auch in sozialen Netzwerken, stattfinden.

- (1) Bemerkungen sexuellen Inhalts, insbesondere
 - i. sexuell herabwürdigender Sprachgebrauch
 - ii. entwürdigende und entpersonalisierende Bemerkungen über Personen und/oder deren Körper, die in einen (auch subtilen) sexuell geprägten Zusammenhang gestellt werden
 - iii. sexuell herabwürdigende Kommentare über das Intimleben und den Körper
 - iv. verbale Präsentation anzüglicher, sexuell herabwürdigender Darstellungen

- (2) Unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen, insbesondere
 - i. anzügliche und sexuell herabwürdigende Darstellungen in öffentlichen Räumen
 - ii. die bildliche oder elektronische Präsentation anzüglicher, sexuell herabwürdigender oder sexuelle Gewalt einschließender Darstellungen
 - iii. das Kopieren, Anwenden oder Nutzen anzüglicher, sexuell herabwürdigender Computerprogramme und Internetseiten auf EDV-Anlagen in Büros oder sonstigen Räumlichkeiten von Volunta

- (3) Unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, insbesondere
 - i. Gesten und sonstige nonverbale Kommunikation mit sexuellem Bezug
 - ii. sexuell bestimmte körperliche Berührungen (z. B. Berühren, Täschneln, Befingern, Kneifen, Küssen)
 - iii. Aufforderung zu sexuellem Verhalten
 - iv. Verfolgung und Nötigung mit (auch indirektem) sexuellem Hintergrund
 - v. körperliche Übergriffe und Vergewaltigung

- (4) Unerwünschtes, beharrliches Nachstellen insbesondere
 - i. Aufsuchen der räumlichen Nähe (heimisches/privates und Arbeitsumfeld)
 - ii. Kontaktversuche durch Telekommunikationsmittel und sonstige Kommunikationskanäle (Telefon, E-Mail, SMS, MMS, Messenger, Social Media etc.)
 - iii. Aufnahmen von Bild- oder Tonmaterial (Foto, Video, Tonband etc.)
 - iv. Androhung der Verletzung von Leben, körperlicher Unversehrtheit, Gesundheit oder Freiheit
 - v. eine andere vergleichbare Handlung, die die Lebensgestaltung schwerwiegend beeinträchtigt (Auflauern, Beobachten, Verfolgen etc.)

3. Szenarien

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt kann alle treffen. Meist jedoch sind Frauen die Opfer. Das zeigen u. a. die Studienergebnisse der Antidiskriminierungsstelle des Bundes aus dem Jahr 2015. Demnach haben Frauen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt zu 6 Prozent durch Frauen und zu 81 Prozent durch Männer erfahren. Auf der anderen Seite zeigt sich, dass Männer sexualisierte Diskriminierung und Gewalt zu 30 Prozent durch Frauen und zu 39 Prozent durch Männer erlebt haben.³ Von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt betroffen sein kann auch eine Frau in der Rolle einer Vorgesetzten.

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt gilt als besonders schwerwiegend, wenn sie unter Ausnutzung eines Abhängigkeitsverhältnisses am Ausbildungs- oder Arbeitsplatz, eventuell unter Androhung von Nachteilen im Beruf bzw. des Versprechens entsprechender Vorteile erfolgt. Ein solches Abhängigkeitsverhältnis ist beispielsweise ein solches zwischen vorgesetzter Person und Mitarbeiter oder Mitarbeiterin.

4. Institutionelle Beschwerdemaßnahmen

- (1) Für die Entgegennahme von Beschwerden hat Volunta eine Koordinierungsstelle für sexualisierte Diskriminierung und Gewalt eingerichtet. Die Koordinierungsstelle ist bei der Gleichstellungsbeauftragten angesiedelt. Die Gleichstellungsbeauftragte ist entweder direkte Ansprechperson oder erhält umgehend Kenntnis von jedem Verfahren wegen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt. Weitere Fachpersonen werden fachspezifisch hinzugezogen.
- (2) Die Beschwerde führende Person ist immer „Herr/-in“ des Verfahrens und kann dieses zu jeder Zeit unterbrechen oder beenden.⁴ Den Betroffenen und/oder ihren Ansprechpersonen dürfen durch ein Beschwerdeverfahren keinerlei Nachteile erwachsen. Die einbezogenen Personen müssen über sämtliche Informationen und Vorkommnisse, persönliche Daten und Gespräche gegenüber Dritten, die nicht am Verfahren beteiligt sind, absolutes Stillschweigen bewahren, es sei denn, die Beschwerde führende Person entbindet ausdrücklich von der Schweigepflicht.
- (3) Sind die Beschuldigten nicht Beschäftigte der Volunta gGmbH, aber für das Unternehmen tätige Personen, so wird das Unternehmen ebenso alle Möglichkeiten nutzen, um sexualisierte Diskriminierung und Gewalt zu verfolgen. Auch in einem solchen Fall wird Volunta entsprechende Sofort- bzw. Schutzmaßnahmen für die Beschäftigten ergreifen.
- (4) Beschäftigte von Volunta haben das Recht, offiziell Beschwerde bei der Koordinierungsstelle einzulegen und damit ein förmliches, internes Beschwerdeverfahren in Gang zu setzen. Die Beschwerde ist schriftlich zu erheben.

³ Dass keine 100 Prozent erreicht werden, liegt daran, dass noch die Antwort „Nicht zuzuordnen“ möglich war (vgl. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Ergebnisse einer repräsentativen Umfrage unter Beschäftigten in Deutschland. Im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2015, S.7).

⁴ Dies gilt, solange das Verfahren allein Volunta-intern geführt wird. Sobald Ermittlungsbehörden (Polizei und Staatsanwaltschaft) eingeschaltet sind, ist das Verfahren in der Regel nicht mehr einseitig zu beenden.

- (5) Die Beschwerde muss die als benachteiligend und diskriminierend empfundenen Ereignisse umfassend beschreiben. Bezeugende Personen und gegebenenfalls Beweise sollen – soweit vorhanden – genannt werden. In der Beschwerde soll mitgeteilt werden, welche anderen Personen bereits über die Vorfälle informiert sind und ob bereits Maßnahmen eingeleitet wurden.
- (6) Nach Eingang der Beschwerde wird die Beschwerde führende Person von der Koordinierungsstelle über ihre Handlungsmöglichkeiten und über das weitere Vorgehen informiert. Sie wird auf Unterstützungsmaßnahmen durch Interessenvertretungen und Beratungsstellen hingewiesen.
- (7) Die Koordinierungsstelle kann Fachpersonen sowie Verantwortliche aus den jeweiligen Bereichen, in denen sich der angezeigte Vorfall bzw. das angezeigte Verhalten ereignet hat, in das Verfahren einbeziehen. Letzteres gilt insbesondere, wenn Sofortmaßnahmen zur Unterbindung von Gewalt und bzw. oder Diskriminierung erforderlich sind.
- (8) Die Koordinierungsstelle fordert die beschuldigte Person auf, sich zeitnah zu der Beschwerde schriftlich zu äußern. Auf dieser Grundlage führt die Koordinierungsstelle nach Möglichkeit umgehend ein persönliches Gespräch mit der beschuldigten Person durch. Auf Wunsch kann eine Person des Vertrauens der beschuldigten Person am Gespräch teilnehmen.
- (9) Die Koordinierungsstelle dokumentiert alle Anhörungen und den festgestellten Sachverhalt und informiert beide Parteien über das Ergebnis der Gespräche und Prüfungen.
- (10) Die Koordinierungsstelle ermittelt den Sachverhalt, teilt der Geschäftsführung das Prüfungsergebnis mit und schlägt das weitere Vorgehen vor. Die Geschäftsführung entscheidet gemäß Kapitel sechs dieser Leitlinie über weitere Maßnahmen und eventuelle Konsequenzen.

5. Anlaufstellen

Für Beschäftigte, Auszubildende und Führungskräfte gibt es innerhalb und außerhalb der Volunta gGmbH verschiedene Anlaufstellen. Es steht jeder Person frei, an welche Anlaufstelle sie sich wendet.

- (1) Anlaufstellen innerhalb von Volunta
 - i. Koordinierungsstelle (Gleichstellungsbeauftragte)
 - ii. Geschäftsführung
 - iii. Vorgesetzte Personen / Führungskräfte
 - iv. Betriebsrat
- (2) Anlaufstellen außerhalb von Volunta

Es dürfen alle Beratungsstellen kontaktiert werden, die Hilfe im Fall einer Diskriminierung anbieten. Beratungsstellen können auf der Seite der Antidiskriminierungsstelle des Bundes recherchiert werden.

http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Beratung/Beratung_Moeglichkeiten/Beratungstellensuche

Die Koordinierungsstelle wird von den Anlaufstellen innerhalb der Volunta gGmbH über die dort angenommenen Fälle informiert und bezieht entsprechend der jeweiligen Zuständigkeit unternehmensinterne weitere Stellen, wie beispielsweise die Geschäftsführung oder den Betriebsrat, ein. Dies geschieht selbstverständlich nur auf Veranlassung bzw. Wunsch der betroffenen Person. Alle Fälle werden von der Koordinierungsstelle statistisch erfasst; die Anonymität der Betroffenen wird in jedem Fall gewahrt.

§ 6 Sanktionen für ausübende Personen

Bei sexualisierter Diskriminierung und Gewalt haben ausübende Personen mit dienstrechtlichen und strafrechtlichen Sanktionen zu rechnen. Mögliche Sanktionen sind u.a.:

- (1) formelles Dienstgespräch
- (2) mündliche oder schriftliche Belehrung/Ermahnung
- (3) schriftliche Abmahnung
- (4) Kündigung
- (5) Hausverbot
- (6) Erstattung einer Strafanzeige durch die Geschäftsführung

Unabhängig von den genannten Maßnahmen muss bei Bekanntwerden eines Vorfalls sexualisierter Diskriminierung und Gewalt im Einzelfall durch die Koordinierungsstelle geprüft werden, inwieweit vorläufige Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person durchzuführen sind. Auf die Beschwerde der betroffenen Person hin hat der oder die Vorgesetzte geeignete Maßnahmen zu treffen, um die Wiederholung oder Fortsetzung einer festgestellten Belästigung zu unterbinden. Es ist festzuhalten, dass unter keinen Umständen eine Versetzung der betroffenen Person stattfinden darf. Die verursachende Person muss mit einer der oben genannten Sanktion rechnen.

7. Präventionsmaßnahmen

- (1) Veröffentlichung der Leitlinie in Orgavision unter verschiedenen Stichwörtern.
- (2) Regelmäßige verpflichtende Fortbildungen für Führungskräfte mit Personalverantwortung.
- (3) Vorstellung der Leitlinie zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt bei der Einführungsveranstaltung für neue Beschäftigte.
- (4) Angebote der beruflichen Fort- und Weiterbildung für Führungskräfte (auch individuell oder in kleineren Gruppen).
- (5) Berücksichtigung sozialer Kompetenzen, speziell Genderkompetenz, bei der Einstellung neuer Führungskräfte.
- (6) Schaffung räumlicher und technischer Bedingungen zur Vermeidung von Angst- und Gefahrensituationen.

8. Budgetierung entsprechender Organisations- und Präventionsmaßnahmen

Die Geschäftsführung bewilligt die Mittel für Personal und Weiterbildungsveranstaltungen.

9. Inkrafttreten und Bekanntgabe

Die „Leitlinie zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt bei der Volunta gGmbH“ tritt mit der Verabschiedung durch den Geschäftsführer am 06.06.2019 in Kraft.

Die Leitlinie ist allen Beschäftigten von Volunta bekannt zu geben. Sie ist eine verpflichtende Kenntnisnahme in Orgavision für alle Beschäftigten sowie für neu eingestellte Beschäftigte und wird auf der Homepage der Volunta gGmbH veröffentlicht. Ein Aushang in allen Niederlassungen informiert über die zuständigen Anlaufstellen und die Grundlagen des Beschwerdeverfahrens.

Quellen

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.): Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz? Leitfaden für Beschäftigte, Arbeitgeber und Betriebsräte. Berlin (2019).

Onlinequelle:

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/Leitfaden_Was_tun_bei_sexueller_Belaestigung.pdf?__blob=publicationFile&v=4

Kocher, Eva/ Porsche, Stefanie: Sexuelle Belästigung im Hochschulkontext. Schutzlücken und Empfehlungen. Europa-Universität Viadrina, Frankfurt a.d. Oder(2015).

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.): Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Ergebnisse einer repräsentativen Umfrage unter Beschäftigten in Deutschland. Im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes durchgeführt von SUZ – Sozialwissenschaftliches Umfragezentrum GmbH Duisburg (2015)

Onlinequelle:www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Umfraegen/Handout_Umfrage_sex_Belaestigung_am_ArbPlatz_Beschaefigte.pdf;jsessionid=2CC0088FB0A2B342124673DC377C5D76.2_cid332?__blob=publicationFile&v=2