

Richtlinie zur Prävention von und zum Umgang mit sexualisierter Gewalt

in der Albert Schweitzer Stiftung für unsere Mitwelt

Inhalt

§ 1 Präambel	3
§ 2 Geltungsbereich	3
Personell.....	3
Externe Dritte.....	3
Räumlich.....	3
§ 3 Grundsätze	4
§ 4 Begriffsbestimmung.....	4
§ 5 Haltung des Vorstands und der Geschäftsführung.....	5
§ 6 Haltung der Führungskräfte und Vorgesetzten	5
§ 7 Verantwortung aller Beschäftigten	6
§ 8 Reisebestimmungen	6
§ 9 Rechte von Betroffenen und Drittperspektive.....	7
§ 10 Betriebliche Anlaufstellen und Ansprechpartner*innen	8
Betriebliche Anlaufstellen	8
Öffentliche Anlaufstellen	8
Vertraulichkeit.....	8
Aufgaben der internen Anlaufstellen.....	8
§ 11 Vertrauenspersonen	9
Aufgaben der Vertrauenspersonen	9
§ 12 Beschwerdeablauf	9
§ 13 Sanktionen	10
§ 14 Präventionsmaßnahmen	11
Maßnahmenkatalog.....	11
§ 15 Bekanntgabe	12
§ 16 Geltungsdauer.....	12
§ 17 Änderung	12

§ 1 Präambel

Sexualisierte Gewalt (vgl. § 4) stellt einen Verstoß gegen die Menschenwürde dar. Sie beeinträchtigt massiv die Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen und kann bei den Betroffenen erhebliche gesundheitliche Störungen hervorrufen.

Die Persönlichkeitsentwicklung, das Selbstwertgefühl sowie die Handlungs- und Entscheidungsfreiheit der Betroffenen werden beeinträchtigt. Es wird verhindert, dass sie ihre Fähigkeiten und ihre fachlichen Leistungen vollständig einbringen und Aufgaben sinnvoll, effektiv und qualitativ hochwertig erfüllen. Arbeitsabläufe, die Qualität der Arbeitsergebnisse sowie die Arbeitsatmosphäre werden beeinträchtigt.

Nicht zuletzt können sexuelle Handlungen auch Straftatbestände erfüllen.

Schutz vor sexualisierter Gewalt ist ein wichtiger Beitrag der Stiftung zur Verwirklichung von Gleichberechtigung und Chancengleichheit. Sexualisierte Gewalt erfolgt aus einem Kontroll- und Machtbedürfnis des/der Ausübenden. Jegliches Geschlecht kann von sexualisierter Gewalt betroffen sein, überwiegend sind jedoch Frauen damit konfrontiert. Zwischen allen Beschäftigten (inkl. Geschäftsführung) sowie dem Vorstand besteht Einvernehmen darüber, dass weder sexualisierte Gewalt noch jede weitere Form von Diskriminierung toleriert wird. Der Vorstand sowie die Geschäftsführung tragen hierbei eine besondere Verantwortung und sind aufgrund ihrer Fürsorgepflicht gehalten, die Beschäftigten vor Beeinträchtigungen der körperlichen und psychischen Unversehrtheit zu schützen.

§ 2 Geltungsbereich

Personell

Diese Vereinbarung gilt persönlich für alle Beschäftigten, einschließlich des Vorstands. Sie gilt auch für externe Personen, die in die Albert Schweitzer Stiftung für unsere Mitwelt weitgehend integriert sind, wie beispielsweise Praktikant*innen oder Personen im Bewerbungsverfahren.

Externe Dritte

Externe Dritte sind z. B. externe Dienstleistende, Kooperationsparteien (z. B. andere Organisationen), alle Aktionsgruppen sowie Gäste in den Büroräumen.

Die Albert Schweitzer Stiftung entscheidet im Einzelfall, wie externe Dritte über den Inhalt der Richtlinie informiert werden.

Die Richtlinie wird auf der Webseite der Stiftung verankert.

Räumlich

Diese Vereinbarung gilt räumlich für sämtliche Büroräume und alle dazugehörigen Räume und Flächen (Aufzug, Keller, Innenhöfe, Treppenhaus).

Sie gilt zudem während Dienstreisen, eigenen betrieblichen Veranstaltungen, externen Veranstaltungen, an denen Vertreter*innen der Stiftung teilnehmen, sowie in allen Kontexten, in denen ein betrieblicher Bezug besteht (z. B. bei gemeinsamer Projektarbeit in Privat- oder öffentlichen Räumen, während Online-Meetings oder Telefongesprächen etc.).

§ 3 Grundsätze

Das Verbot der sexualisierten Gewalt und Diskriminierung am Arbeitsplatz ist im AGG § 3 ausdrücklich festgeschrieben.

Der Vorstand, die Geschäftsführung sowie alle weiteren Führungskräfte (Bereichsleitende) tragen durch die Gestaltung der Rahmenbedingungen zu einem achtungsvollen Betriebsklima bei, bei dem die Persönlichkeiten aller Beschäftigten respektiert werden. Eine Arbeitswelt von gegenseitigem Respekt, Toleranz und Wertschätzung wird gelebt und gefördert. In dieser Arbeitswelt muss niemand mit sexualisierter Gewalt noch mit irgendeiner anderen Form von Diskriminierung (Geschlecht, Geschlechteridentität, Herkunft, Behinderung etc.) rechnen.

Durch ihr Verhalten und Handeln tragen Vorgesetzte (auch temporär Vorgesetzte wie Projektleitungen, Praktikumsbetreuende etc.) im Rahmen ihrer Führungsaufgaben aktiv zum angemessenen, respektvollen Umgang im Arbeitsumfeld bei, der die persönliche Integrität und die Würde aller Beschäftigten achtet. Sie verpflichten sich, Diskriminierung und sexualisierte Gewalt zu unterbinden und angemessen zu sanktionieren (vgl. § 13).

Alle Beschäftigten sind aufgefordert, an der Gestaltung eines Arbeitsplatzes mitzuwirken, an dem die genannten Werte gelebt werden. Dazu gehört ein professionelles, dem Arbeitsplatz angemessenes, respektvolles Verhalten. Von sexualisierter Gewalt und Diskriminierung Betroffene werden ausdrücklich ermutigt, ihre Situation nicht hinzunehmen, sondern sich zur Wehr zu setzen und Vorfälle zu melden. Den Betroffenen und den bezeugenden Personen entstehen durch das Ansprechen und Aufzeigen von Fehlverhalten (vgl. § 9 und § 10) keine beruflichen Nachteile, sofern jemand nicht vorsätzlich zu Unrecht beschuldigt wurde (vgl. § 13).

Eine Missachtung der Regeln wird im Rahmen dieser Richtlinie entsprechend sanktioniert (vgl. § 13).

Sämtliche personenbezogene Daten, die im Rahmen eines Vorfalls dokumentiert und gespeichert werden, müssen gelöscht werden, wenn ihre Aufbewahrung nicht mehr erforderlich ist.

§ 4 Begriffsbestimmung

Der Begriff sexualisierte Gewalt umfasst verschiedene Formen von Gewalt und Machtausübung, die mittels sexueller Handlungen zum Ausdruck gebracht werden. Sexualisierte Gewalt ist laut AGG somit jedes sexuell bestimmte verbale oder körperliche Verhalten,

- > welches von der/dem Betroffenen unerwünscht ist
- > und die Würde von Beschäftigten verletzt.

Zudem ist das Verhalten dadurch gekennzeichnet, dass es

- > darauf ausgerichtet ist, Macht und Autorität zu missbrauchen,
- > sich negativ auf die betroffene Person auswirkt,
- > und ggf. ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld schafft.

Entscheidend ist, dass es sich um ein einseitiges und unerwünschtes Verhalten handelt. Was als sexualisierte Gewalt empfunden wird, ist durch das eigene Empfinden der Betroffenen bestimmt. Rechtlich gelten unter anderem als sexualisierte Gewalt (vgl. § 3 Absatz 4 AGG):

- > unerwünschte Berührungen, körperliche Übergriffe
- > anzügliche Bemerkungen, Witze, Einladungen
- > sexuelle Gestik, Mimik und Verhaltensweisen
- > das Mitbringen, Zeigen, Anbringen pornografischer Bilder
- > beleidigende Äußerungen zu sexuellen Orientierungen.

Als besonders schwerwiegend wird die Handlung angesehen, wenn sie von Vorgesetzten ausgeübt wird oder mit Hinweisen auf eine mögliche Verknüpfung zwischen der Erfüllung von sexuellen Forderungen und dem beruflichen Fortkommen verbunden ist. Sexualisierte Gewalt ist von einem beiderseitigen Flirt und einer einvernehmlichen Beziehung zu unterscheiden.

Sexualisierte Gewalt kann alle Menschen unabhängig von Geschlecht, sexueller Orientierung (z. B. Frauen, Männer, Lesben, Schwule, Bisexuelle, Transgender, Transsexuelle, Intersexuelle und Queers) betreffen.

Direkte und offene Geschlechterdiskriminierung liegt vor, wenn eine Person eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine Vergleichsperson. Diese Ungleichbehandlung bezieht sich in dieser Richtlinie auf die Kategorie Geschlecht (vgl. § 3 Absatz 1 AGG).

Indirekte Geschlechterdiskriminierung liegt vor, wenn sich dem Anschein nach neutrale Regelungen auf die Kategorie Geschlecht nachteilig auswirken (vgl. § 3 Absatz 2 AGG).

§ 5 Haltung des Vorstands und der Geschäftsführung

Der Vorstand und die Geschäftsführung dulden weder sexualisierte Gewalt noch jegliche weitere Form von Diskriminierung am Arbeitsplatz. Der Vorstand schützt die Beschäftigten im Sinne dieser Richtlinie davor. Die Albert Schweitzer Stiftung für unsere Mitwelt geht gegen sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz vor und fördert damit ein gewaltfreies, diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld. Unterstützt wird dieses Ziel durch proaktive Präventionsmaßnahmen und Organisationsstrukturen (vgl. § 14).

Der Vorstand sowie die Geschäftsführung tragen dafür Sorge, dass den Beschwerdeführenden und den bezeugenden Personen aus der Mitteilung eines Fehlverhaltens kein Nachteil entsteht. Dies gilt auch, wenn das Verfahren gegen Beteiligte eingestellt wird. Dann dürfen auch der ursprünglich beschuldigten Person aus dem vorhergehenden Verfahren keine arbeitsrechtlichen Nachteile entstehen.

Erfahren Beschäftigte durch externe Dritte (vgl. § 2) sexualisierte Gewalt, werden der Vorstand sowie die Geschäftsführung ihre rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten ausschöpfen, um dies künftig zu verhindern und die Beschäftigten zu schützen.

§ 6 Haltung der Führungskräfte und Vorgesetzten

Führungskräfte (Geschäftsführung, Bereichs- und Abteilungsleitende) und auch weitere Vorgesetzte (auch temporär Vorgesetzte wie Projektleitungen etc.) haben im Rahmen ihrer Führungsaufgabe eine generelle Vorbildfunktion. Es besteht zudem die eindeutige Haltung, jegliche aufkommende Beschwerden ernst zu nehmen und konstruktiv zu bearbeiten. Vorgesetzte und Führungskräfte haben die Aufgabe, Beschäftigte vor sexuellen Übergriffen zu schützen. Sie tragen die Verantwortung dafür, dass Hinweisen auf sexualisierte Gewalt im Arbeitsbereich unverzüglich nachgegangen wird und Maßnahmen zum Verfahren (vgl. § 12)

eingeleitet und überprüft werden. Sofern erkennbar ist, dass die Aufarbeitung und Klärung der Vorgänge im Arbeitsbereich nicht möglich ist, ist der/die Vorgesetzte verpflichtet, die nächsthöhere vorgesetzte Person einzuschalten. Vorgesetzte und Führungskräfte sind verpflichtet, an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu sexualisierter Gewalt teilzunehmen. Solche erworbenen Fähigkeiten werden bei Bewerbungen als Teil der Qualifikation positiv gewertet. Nehmen Vorgesetzte bei Kenntnis eines Vorfalls ihre Führungsaufgaben im Sinne dieser Richtlinie nicht wahr, stellt dies eine Dienstverletzung dar, die disziplinar- oder arbeitsrechtlich verfolgt wird.

§ 7 Verantwortung aller Beschäftigten

Von allen Beschäftigten (von Festangestellten bis Praktikant*innen, Externe mit Werkverträgen o. ä.) sind die sozialen Umgangsformen zu wahren und alle anderen Beschäftigten mit Würde und Respekt zu behandeln. Verhaltensweisen, die darauf abzielen, andere zu verletzen oder in ihrem Ansehen herabzusetzen, sind zu unterlassen. Die Persönlichkeitsrechte und die Würde eines und einer jeden sind zu respektieren, zu schützen und zu fördern. Dies verlangt Einfühlungsvermögen hinsichtlich der Situation der Betroffenen sowie die Bereitschaft, vermittelnd und konfliktlösend zu agieren. Dazu ist es angezeigt, auf eine möglicherweise betroffene Person zuzugehen, Offenheit, Aufrichtigkeit, Mitgefühl und Engagement zu zeigen und Hilfe anzubieten. Dazu könnte auch das anonymisierte Ansprechen von Diskriminierung im Kreis von Kolleg*innen gehören sowie Lösungswege für alle Beteiligten zu suchen. Alle Maßnahmen sollten stets im Einvernehmen mit Betroffenen stattfinden. In eindeutigen schwerwiegenden Situationen, verursacht durch sexualisierte Gewalt und andere Formen von Diskriminierung, sollte es für Kolleg*innen selbstverständlich sein, sich mit den Betroffenen solidarisch zu zeigen. Es versteht sich von selbst, dass dabei die Persönlichkeitsrechte der bzw. des Ausübenden respektiert werden.

§ 8 Reisebestimmungen

Um das Wohlbefinden aller Beteiligten zu gewährleisten und um Missverständnisse zu vermeiden, ist die Stiftung verpflichtet, bei Reisen grundsätzlich für getrennte Unterbringung in Einzelzimmern zu sorgen. Von dieser Regelung kann von Fall zu Fall abgewichen werden, wenn die Reisenden von sich aus auf ein Einzelzimmer verzichten möchten.

Bei Gruppenreisen wird allen Beteiligten vor einer Reise in einem gesonderten Dokument erläutert, wie die Unterbringung geplant ist:

- > Wo wird übernachtet (evtl. Gastgeber*innen namentlich nennen)?
- > Um was für eine Einrichtung handelt es sich?
- > Findet die Unterbringung in getrennten Räumen statt?
- > Falls nicht: Mit wem teile ich mir einen Raum?
- > Können der Schlafrum und das Badezimmer abgeschlossen werden?

Alle Beteiligten können hier anschließend eintragen, ob ein Einzelzimmer gewünscht ist oder nicht. In Ausnahmefällen (z. B. bei ungeplanten Übernachtungen) kann nach Absprache mit allen Beteiligten von dieser Regelung abgewichen werden. Die Buchung eines Zimmers übernimmt die Verwaltung, daher sollten alle Beteiligten frühestmöglich über den Wunsch informiert werden. Hat sich eine Person gegen ein Einzelzimmer entschieden, kann während der Reise jederzeit wieder davon abgewichen werden, wenn sich der/die Betroffene mit der vorherigen Entscheidung unwohl fühlt. Die Hauptverantwortlichen während eines Einsatzes (Festangestellte, Bereichsleitende) sind bei Unterbringung in Gemeinschaftsunterkünften und gemeinsamen Schlafzimmern dazu verpflichtet, alle Beteiligten proaktiv vor der Übernachtung nach

deren Wohlbefinden zu fragen und noch einmal die Möglichkeit einzuräumen, ein Einzelzimmer zu buchen. Allen Beschäftigten muss deutlich gemacht werden, dass zusätzliche Kosten für die Stiftung in diesem Zusammenhang irrelevant sind. Das Wohlbefinden der/des Beschäftigten steht an erster Stelle.

Bei Übernachtung in gemeinsamen Schlafzimmern gelten strikte Regeln, die alle Beteiligten schützen und einen sicheren Raum schaffen sollen:

- > Das Schlafen erfolgt in Kleidungsstücken, die den Körper mindestens in dem Umfang bedecken wie das Tragen eines T-Shirts und einer etwa knielangen Hose. In Ausnahmefällen kann von dieser Regelung abgewichen werden, wenn alle Beteiligten ausdrücklich damit einverstanden sind.
- > Beim Duschen wird die Kleidung mit ins Badezimmer genommen, so dass man sich immer angezogen präsentiert. Grundsätzlich wird sich nicht vor anderen Personen umgezogen, sondern immer ein separater Raum dafür aufgesucht.
- > Generell wird sich nicht oberkörperfrei oder in Unterwäsche präsentiert.

Die Gastgeber*innen werden bei jeder Anfrage zur Übernachtung über diese Richtlinie informiert.

§ 9 Rechte von Betroffenen und Drittperspektive

Betroffene werden ausdrücklich ermutigt, sexualisierte Gewalt nicht hinzunehmen, sondern sich dagegen zur Wehr zu setzen und der bzw. dem Ausübenden zunächst mündlich oder schriftlich deutlich zu machen, dass ihr bzw. sein Verhalten unerwünscht und zu beenden ist, dass es als verletzend oder missachtend empfunden wird und das Arbeitsklima stört. Darüber hinaus wird empfohlen, das Fehlverhalten sowie mögliche bezeugende Personen von der bzw. dem Betroffenen zu dokumentieren.

Sehen sich Beschäftigte von sexualisierter Gewalt betroffen, so haben sie jederzeit das Recht, sich bei den betrieblichen Anlaufstellen innerhalb der Albert Schweitzer Stiftung für unsere Mitwelt (vgl. § 10) zu beschweren bzw. beraten zu lassen (auch während der Arbeitszeit). Betroffene können auch externe Stellen (Beratungsstellen, Rechtsbeistand u. a.) nutzen (ggf. Kostenübernahme durch die Stiftung) und bei allen Gesprächen innerhalb der Stiftung externe Personen ihres Vertrauens hinzuziehen.

Bezeugenden Personen (Beschäftigten) entstehen keinerlei berufliche Nachteile. Sie sind ebenfalls durch das AGG geschützt.

Sieht sich eine Person durch die Beteiligung an einem Verfahren (z. B. durch die Meldung eines Vorfalls) benachteiligt, kann sie in der Personalabteilung, die als Beschwerdestelle fungiert (derzeit besetzt durch Anne Schäfer) Beschwerde einreichen. Die Beschwerde wird vertraulich behandelt.

Ebenso können Beschäftigte, die zwar nicht persönlich betroffen sind, aber das Fehlverhalten anderer wahrnehmen oder ihnen davon berichtet wird, eine Beschwerde dagegen vorbringen, wenn die Betroffenen damit einverstanden sind.

§ 10 Betriebliche Anlaufstellen und Ansprechpartner*innen

Betroffene können sich zur Beratung und Unterstützung an die aufgeführten Anlaufstellen bzw. Ansprechpartner*innen oder an eine Person des persönlichen Vertrauens wenden.

Betriebliche Anlaufstellen

Geschäftsführer: Mahi Klosterhalfen

Gleichstellungsbeauftragte/r: Anne Schäfer

Vertrauenspersonen (für alle Beschäftigten): Inken Jakob, Robin Rader

Stellvertretende Vertrauensperson: ./.

Öffentliche Anlaufstellen

Lara - Fachstelle gegen sexualisierte Gewalt an Frauen, Tel.: 030 / 216 8888

Berliner Netzwerk gegen sexuelle Gewalt, Tel.: 030 / 9028 2073

Berliner Krisendienst, Tel.: 030 / 390 6300

Vertraulichkeit

Die Beratung ist vertraulich und schützt die Anonymitätswünsche der Betroffenen – es sei denn, es besteht ein zwingender Handlungsbedarf zum Schutz von Leib und Leben der betroffenen Personen.

Alle am Verfahren beteiligten Personen sind verpflichtet, die ihnen zugänglich gemachten personenbezogenen Daten vertraulich zu behandeln und nicht Dritten zugänglich zu machen.

Aufgaben der internen Anlaufstellen

- > im Sinne dieser Richtlinie die Betroffenen zeitnah (innerhalb einer Woche) nach Kenntnis des Vorfalls beraten und unterstützen
- > in getrennten/gemeinsamen Gesprächen mit den betreffenden Personen den Sachverhalt feststellen und dokumentieren
- > die betreffenden Personen (sowohl Betroffene als auch Ausübende) über die arbeitsrechtlichen Zusammenhänge und Folgen von sexualisierter Gewalt aufklären
- > mögliche Unterstützungs- und Handlungsoptionen anhand der Richtlinie aufzeigen
- > Das weitere Vorgehen wird in Absprache mit der/dem Betroffenen abgestimmt.
- > Auf Wunsch werden die Betroffenen zu Gesprächen begleitet und unterstützt.
- > Auch anonymisierten, vertraulichen Hinweisen wird, wenn möglich, seitens der Anlaufstelle nachgegangen.

Sofern die betriebliche Anlaufstelle die Fälle nicht eindeutig entscheiden kann, müssen (vor allem in besonders schwerwiegenden Fällen) externe Kompetenzen hinzugezogen werden.

§ 11 Vertrauenspersonen

Es werden zwei Vertrauenspersonen (unterschiedlicher Geschlechter) gewählt sowie eine Stellvertretung. Die Amtszeit beträgt drei Jahre. Wahlberechtigt sind alle Beschäftigten (außer Praktikant*innen) der Albert Schweitzer Stiftung. Alle Festangestellten dürfen sich zur Wahl stellen. Gewählt wird durch eine anonyme Umfrage mit derzeit zwei separaten Listen (je eine Liste pro aktuell in der Stiftung vertretenem Geschlecht). Die beiden Personen mit den jeweils meisten Stimmen pro Liste gewinnen die Wahl. Die Stellvertretung wird aus den verbliebenen Personen (eine gemischte Liste) in einer separaten Wahl ermittelt. Haben zwei Personen die gleiche Stimmenanzahl wird eine Stichwahl durchgeführt.

Das derzeitige Wahlverfahren ist als Prozess zur Weiterentwicklung zu sehen. Wir streben an, das Wahlverfahren mit der Zeit und im Zuge der jährlichen Überprüfung weiter zu optimieren.

Aufgaben der Vertrauenspersonen

Neben den in § 10 genannten Aufgaben stellen die Vertrauenspersonen sich neuen Mitarbeiter*innen vor und erläutern ihnen ihre Rolle als Vertrauensperson. Sie werden durch entsprechende Fortbildungen (zu Beginn der Amtszeit und gegebenenfalls im weiteren Amtsverlauf) für das Thema und den Umgang mit sexualisierter Gewalt geschult. Die stellvertretende Person übernimmt die Aufgaben der Vertrauenspersonen während deren Abwesenheit und wird ebenfalls entsprechend geschult.

§ 12 Beschwerdeablauf

An dieser Stelle sei erneut darauf hingewiesen, dass Betroffene ausdrücklich ermutigt werden sollen, sich gegen sexualisierte Gewalt zur Wehr zu setzen und der bzw. dem Ausübenden zunächst mündlich oder schriftlich deutlich zu machen, dass ihr/sein Verhalten unerwünscht und zu beenden ist. Die betroffene Person erstellt ein Gedächtnisprotokoll (wer, was, wann, wo, ggf. Zeug*innen) über den Vorfall. Die Erstanlaufstelle kann von der betroffenen Person frei gewählt werden.

Im Regelfall erfolgt ein Erstgespräch mit der Geschäftsführung und der/dem Gleichstellungsbeauftragten, sofern nicht eine der beiden Personen der/die Ausübende ist oder aus sonstigen Gründen befangen scheint (z. B. Nahverhältnis zum/zur Ausübenden). In einem solchen Fall kann als erste Anlaufstelle auch die/der Geschäftsführende gewählt werden.

Zu dem Gespräch kann jederzeit eine (interne oder externe) Vertrauensperson hinzugezogen werden. Das weitere Vorgehen wird in Abstimmung mit dem/der Betroffenen von der geschäftsleitenden Person und der/dem Gleichstellungsbeauftragten festgelegt.

Das Gespräch und das weitere Vorgehen werden dokumentiert. Nach dem Gespräch prüfen die Beteiligten das Protokoll auf Vollständig- und Richtigkeit und unterschreiben es.

Bereits jetzt können sichernde Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person eingeleitet werden (z. B. räumliche Trennung). Es dürfen jedoch noch keine arbeitsrechtlichen Maßnahmen erfolgen.

Die Geschäftsführung und die/der Gleichstellungsbeauftragte beraten, ob externe Hilfe hinzugezogen werden soll.

Erstgespräch Ausübende/Geschäftsführung/Gleichstellungsbeauftragte/r: Die Geschäftsführung und die/der Gleichstellungsbeauftragte entscheiden, ob ein Gespräch mit dem/der Ausübenden erfolgen soll. Falls ja, sollte dies unverzüglich nach Kenntnisnahme des Vorfalls geschehen. Ziel dieses Gesprächs ist es, die Anschuldigung zu validieren. Sofern der/die Betroffene dies wünscht, können bezeugende Personen zu dem Vorfall befragt werden. Die Befragung wird protokolliert.

Bestätigt sich ein Vorfall, sind von der geschäftsleitenden Person und der/dem Gleichstellungsbeauftragten geeignete Maßnahmen zu treffen (vgl. § 13) und zu dokumentieren, um die Fortsetzung der sexualisierten Handlung zu unterbinden. Je nach Vorfall kann ein moderiertes Gespräch zwischen ausübender und betroffener Person angeboten werden, welches innerhalb einer Woche stattfinden sollte. Ggf. wird die Bereichsleitung der ausübenden Person über den Vorfall informiert. Je nach Intensität des Vorfalls werden psychische und physische Verletzungen dokumentiert und auf Wunsch der/des Betroffenen kann eine Unfallanzeige (vgl. § 193 SGB VII sowie UVAV) erstattet werden.

14 Tage nach diesem Gespräch informieren sich die Geschäftsführung, die/der Gleichstellungsbeauftragte und evtl. die Vertrauensperson bei der betroffenen Person, ob die Handlung eingestellt wurde. Auch dieses Gespräch wird protokolliert. Wurde die sexualisierte Handlung nicht eingestellt, erfolgen dienstrechtliche und arbeitsrechtliche Maßnahmen (vgl. § 13).

Bestätigt sich der Vorfall nicht, darf die Beschwerde nicht in der Personalakte vermerkt werden (vgl. § 13). Ist der Vorfall unklar, entscheiden die Geschäftsführung und die/der Gleichstellungsbeauftragte, ob externe Kompetenzen hinzugezogen werden.

Wird die Geschäftsführung über einen Vorfall in unseren Räumen oder bei anderen Gelegenheiten (z. B. externe Veranstaltungen) mit externen Personen (Kooperationspartner etc.) informiert, ist sie verpflichtet, notwendige Schritte (z. B. Gespräche mit allen Beteiligten und ggf. deren Vorgesetzten, evtl. Hilfe durch externe Kompetenzen einholen etc.) einzuleiten, die zur Klärung des Vorfalls beitragen. Die Betroffenen müssen sich in einem solchen Fall auf die Unterstützung durch die Geschäftsführung verlassen können. Gemeldete Vorfälle dürfen unter keinen Umständen unbeachtet bleiben. An dieser Stelle sei besonders auf die Fürsorgepflicht nach §§ 617 ff. BGB des Arbeitgebenden hingewiesen.

Wird einer/einem Beschäftigten der Albert Schweitzer Stiftung von einer externen Person (Kooperationspartner etc.) eine sexualisierte Handlung vorgeworfen, ist die Geschäftsführung verpflichtet, notwendige Schritte zur Klärung des Vorfalls einzuleiten. Das weitere Vorgehen ist den Paragraphen 12 und 13 zu entnehmen.

Wenn eine Anschuldigung gegen Führungskräfte in der Stiftung erhoben wird (z.B. Geschäftsführer, ein Vorstandsmitglied, eine Bereichsleitung), wird eine externe Person mit der Untersuchung der Beschwerde beauftragt. Die beschwerdeführende Person ist nicht verpflichtet, sich an der Untersuchung zu beteiligen, es sei denn, sie möchte dies auf freiwilliger Basis tun.

Bei unklaren Fällen (z. B. ohne direkten Arbeitszusammenhang) sind die Geschäftsführung und die/der Gleichstellungsbeauftragte verpflichtet, ein Forum für Gespräche anzubieten und Sorgen und Ängste von Mitarbeiter*innen ernst zu nehmen.

Es ist nicht erlaubt, von Betroffenen oder beteiligten Personen die Zustimmung zu Geheimhaltungsvereinbarungen zu verlangen.

§ 13 Sanktionen

Sexualisierte Gewalt ist als Verletzung des Betriebsfriedens zu betrachten und verstößt gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Die zu ergreifenden Maßnahmen sind stets auf den Einzelfall bezogen. Sie sollen ein Fehlverhalten nachdrücklich deutlich machen, Wiederholungen verhindern und klarstellen, dass die Geschäftsführung sowie der Vorstand ein derartiges Verhalten nicht akzeptieren.

Die Geschäftsführung sowie die/der Gleichstellungsbeauftragte ergreifen ggf. dienstrechtliche und arbeitsrechtliche Maßnahmen (unter Wahrung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit) im Rahmen der geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen (Ermahnung, Abmahnung, Suspension bis zur Kündigung).

In der disziplinarischen Maßnahme wird der Vorwurf der sexualisierten Gewalt als solcher gekennzeichnet. Mögliche Einzelmaßnahmen sind z. B. Umsetzung/Versetzung des/der Ausübenden (nicht des/der Betroffenen).

Beschwerden, die sich nicht bestätigen, dürfen in der Personalakte nicht schriftlich hinterlegt werden und es dürfen dem/der Betroffenen dadurch keine Nachteile entstehen. Eine zu Unrecht beschuldigte Person kann eine Richtigstellung verlangen, ohne dass die betroffene Person dabei bloßgestellt wird. Wird eine Person wider besseres Wissen beschuldigt, wird durch ein Untersuchungsverfahren der geschäftsleitenden Person geklärt, warum die Falschbeschuldigung erfolgte. Anschließend unterbreitet die Geschäftsführung, dem Vorstand sowie der/dem Gleichstellungsbeauftragten angemessene Sanktionsmöglichkeiten. Auch hier sollten bei unklaren Fällen externe Kompetenzen (z. B. Fachstelle LARA) zur Beratung hinzugezogen werden.

§ 14 Präventionsmaßnahmen

Um eine diskriminierungsfreie Stiftungskultur ständig weiterzuentwickeln und zu optimieren, haben Präventionsmaßnahmen eine hohe Bedeutung. Wichtige Akteure stellen dabei die Beschäftigten selbst dar. Gemeinsam wird eine permanente Verbesserung der Stiftungskultur angestrebt und Herausforderungen als Chance zur Weiterentwicklung und Investition in die Zukunft gesehen.

Maßnahmenkatalog

- > Die Rahmenbedingungen sind so zu gestalten, dass sexualisierte Gewalt und Diskriminierung gar nicht erst entstehen können.
- > Gepflegt werden eine offene Kommunikation und ein kooperativer, sach- und mitarbeiter*innenbezogener Führungsstil.
- > Vor allem personalverantwortliche Führungskräfte sind bei Neueinstellungen und personellen Einzelmaßnahmen gehalten, die Gleichbehandlung nach einheitlichen Kriterien zu beachten und das Personaleinstellungsverfahren transparent zu gestalten.
- > Konstruktive Feedback-Kultur: Kritik wird positiv formuliert, damit Chancen zur Veränderung genutzt werden können (»positive Fehlerkultur«, »aus Fehlern lernen«). Der Fokus liegt auf der Problemlösung und nicht auf der Suche von Schuldigen.
- > Konflikte gehören zum Arbeitsalltag und werden konstruktiv gelöst (Konfliktberatung).
- > Das Thema »Sexualisierte Gewalt« sowie aktuelle Informationen dazu sind in die regelmäßigen Sitzungen der Bereichsleitungen einzubinden (Quartalsmeetings).
- > Vorgesetzte/Führungskräfte sind verpflichtet, an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zum Thema »Sexualisierte Gewalt« teilzunehmen.
- > Alle Beschäftigten werden aufgefordert, im Sinne eines fairen Umgangs sowie eines sozialen Für- und Miteinanders an Sensibilisierungsmaßnahmen gegen sexualisierte Gewalt teilzunehmen.
- > Die Thematik »Sexualisierte Gewalt« ist in Fort- und Weiterbildung verankert.
- > Neueingestellte werden durch die/den Gleichstellungsbeauftragte/n über diese Richtlinie aufgeklärt.
- > Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz kann im Personalbüro jederzeit eingesehen werden.
- > Technische und räumliche Bedingungen zur Vermeidung von Angst und Gefahrensituationen sind kontinuierlich zu optimieren (z. B. dunkle Bereiche vermeiden, überall für funktionierendes Licht sorgen etc.).

§ 15 Bekanntgabe

- > Allen Beschäftigten wird diese Vereinbarung bekannt gegeben.
- > Den Neueingestellten wird die Richtlinie durch die/den Gleichstellungsbeauftragte/n bekannt gegeben (vgl. § 14).
- > Die Richtlinie wird auf der Webseite auch der Öffentlichkeit bekannt gemacht und ist in unserer Wissensdatenbank abgelegt.
- > Auf Anfrage der Führungskräfte kann die Richtlinie in Dienst-/Teambesprechungen noch einmal von der/dem Gleichstellungsbeauftragten vorgestellt werden.
- > Einmal jährlich wird bei den Auftaktmeetings in einem Tagesordnungspunkt über den Stand der Umsetzung der vorliegenden Richtlinie berichtet.
- > Für alle Stakeholder*innen wird die Richtlinie auf der Webseite veröffentlicht.

§ 16 Geltungsdauer

Die Richtlinie gilt ab sofort und auf unbestimmte Zeit. Eine erste Überprüfung erfolgt ein Jahr nach Inkrafttreten durch die Geschäftsleitung und wird dann in jährlichen Abständen wiederholt.

§ 17 Änderung

Im Falle einer Änderung bemühen sich die Geschäftsführung, die amtierenden Vertrauenspersonen sowie die/der Gleichstellungsbeauftragte, die Erfahrungen und Erkenntnisse rechtzeitig auszuwerten und vor Änderung der Vereinbarung gemeinsam zu prüfen. Ziel der Evaluation ist eine Fortschreibung der Vereinbarung bzw. eine entsprechende Neuauflage. Bis zu deren Abschluss bleibt die Richtlinie in Kraft. Laufende Verfahren bleiben von den Änderungen unberührt. Änderungen werden im Protokoll bekanntgegeben und zusätzlich bei den Statusmeetings besprochen.

Stand: 10-2020

Legende zum Beschwerdeablauf (Grafik)

VP = Vertrauensperson/en

BL = Bereichsleitung

GB = Gleichstellungsbeauftragte/r (aktuell Anne)

GF = Geschäftsführung (aktuell Mahi)