



Für einen fairen und respektvollen Umgang miteinander

Handreichung zum Umgang mit sozialen Konflikten, Mobbing, Grenzverletzungen und sexualisierter Gewalt am Arbeitsplatz



EVANGELISCHE LANDESKIRCHE
IN WÜRTTEMBERG

Impressum

Herausgeber: Evangelische Landeskirche in Württemberg

Inhaltliche Erarbeitung: Büro für Chancengleichheit

Mit freundlichem Dank an die Evangelische Kirche in Hessen und Nassau, an deren Handreichung „Für ein faires und respektvolles Verhalten in der EKHN“ wir uns orientiert haben.

Januar 2020, 1. Auflage

Gestaltung: Evangelisches Medienhaus

Titelbild: S. Hofschlaeger / pixelio.de

Inhalt

I. Vorwort	4
II. Kernbotschaften	6
III. Konflikte	7
Beispiele	8
Professioneller Umgang	9
Hilfe und Unterstützung	10
Literaturhinweise	11
IV. Mobbing	12
Beispiele	13
Professioneller Umgang	14
Hilfe und Unterstützung	15
Literaturhinweise	15
V. Sexualisierte Gewalt: (sexuelle) Grenzverletzungen, sexuelle Belästigung und sexuelle Diskriminierung	16
Beispiele	17
Professioneller Umgang	18
Hilfe und Unterstützung	19
Literaturhinweise	20
VI. Kontaktadressen:	22
VII. Platz für Notizen	25

I. Vorwort

Ein faires und respektvolles Verhalten am Arbeitsplatz ist Grundlage für eine gelingende und erfüllende Arbeit. In den Führungsleitlinien des Evangelischen Oberkirchenrats heißt es dazu:

„Unterschiedliche Menschen und Persönlichkeiten finden Entfaltungschancen, sie reden auch bei Meinungsverschiedenheiten und Konflikten miteinander und versuchen diese offen und fair zu klären.“

Die Evangelische Landeskirche in Württemberg legt besonderen Wert auf einen konstruktiven Umgang mit Konflikten und verurteilt jedes Verhalten, das haupt- und ehrenamtliche Kolleginnen und Kollegen in ihrer persönlichen Würde verletzt, sei es durch Mobbing, Sexismus, sexuelle Belästigung oder Diskriminierung.

Alle Haupt- und Ehrenamtlichen tragen durch ihr Verhalten und Handeln zu einem gesunden Arbeitsklima und einer guten Zusammenarbeit bei. Den Vorgesetzten kommt dabei eine besondere Verantwortung und Vorbildfunktion zu. Ihre Haltung prägt eine Konfliktkultur und Fehlerfreundlichkeit, signalisiert Offenheit für sich daraus ergebende Lernchancen.

Ein weiterer sichtbarer Schritt hin zu einem fairen und respektvollen Verhalten am Arbeitsplatz ist eine Dienstvereinbarung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, die 2003 im Evangelischen Oberkirchenrat abgeschlossen wurde. Die Initiative dazu ging von der Mitarbeitervertretung (MAV), der Frauenbeauftragten der Landeskirche (heute: Beauftragte für Chancengleichheit) und dem Referat Interne Verwaltung im Evangelischen Oberkirchenrat aus.

Die Präambel des Mitarbeitervertretungsgesetzes (MVG) vom 20. November 2000 beschreibt zielführend:

„Kirchlicher Dienst ist durch den Auftrag bestimmt, das Evangelium in Wort und Tat zu verkünden. Alle Frauen und Männer, die beruflich in Kirche und Diakonie tätig sind, wirken als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Erfüllung dieses Auftrags mit. Die gemeinsame Verantwortung für den Dienst der Kirche und ihrer Diakonie verbindet Dienststellenleitungen und Mitarbeiter wie Mitarbeiterinnen zu einer Dienstgemeinschaft und verpflichtet sie zu vertrauensvoller Zusammenarbeit.“

In der vorliegenden Handreichung erfahren Sie, welche Unterstützung die Landeskirche Württemberg Ihnen für den Umgang mit Konflikten, Mobbing, Grenzverletzungen und sexualisierter Gewalt am Arbeitsplatz und innerhalb von Gremien anbietet und wo und durch wen Sie jeweils diese Unterstützung erhalten.

Wir wollen mit dieser Veröffentlichung allen haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden in der Landeskirche Mut machen, Differenzen wahrzunehmen und auszuhandeln sowie eine Kultur des fairen und respektvollen Umgangs zu entwickeln und zu prägen, in der die Würde des Menschen und die gemeinsame Aufgabe in den Mittelpunkt gestellt wird.

II. Kernbotschaften

- Konflikte sind normal und alltäglich. Sie tragen die Gefahr der Verhärtung und Zuspitzung in sich. Dann wirken sie destruktiv. Werden Konflikte jedoch konstruktiv bearbeitet, sind sie ein Motor für lebendige Organisationen. Konflikte sollen daher benannt, angesprochen und bearbeitet, nicht verschwiegen oder vertuscht werden.
- Jedes Verhalten, das andere verletzt oder in ihrer Würde und ihrem Ansehen herabsetzt, ist zu unterlassen. Mobbing und jede Form von Grenzverletzungen werden nicht toleriert und sind untersagt. Besonders schwer wiegt ein Verstoß gegen dieses Verbot, wenn diese Handlungen unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen erfolgen.
- Vorgesetzte tragen in besonderer Weise Verantwortung und haben eine Vorbildfunktion inne.
- Sich in schwierigen Situationen Unterstützung zu holen, ist kein Zeichen von Schwäche oder Misserfolg, sondern im Gegenteil: Es zeigt einen professionellen Umgang mit herausfordernden Situationen an.
- Aus dem Ansprechen von schwierigen Situationen und der Inanspruchnahme von Unterstützung dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile entstehen.

III. Konflikte

Konflikte in Organisationen und somit auch in der Evangelischen Landeskirche in Württemberg sind nichts Ungewöhnliches, sie sind Antrieb lernender und lebendiger Organisationen.

Häufig macht sich jedoch das destruktive Potenzial breit, welches auch in Konflikten liegt:

Wenn Konflikte am Arbeitsplatz destruktiv werden,

- wirken sie sich auf das Wohlbefinden sowohl der ehren- als auch hauptamtlichen Mitarbeitenden aus,
- beeinflussen sie das Arbeitsklima und
- behindern sie dadurch das Erreichen von Zielen oder die Erfüllung von Aufträgen.

In zugespitzten Fällen können Konflikte krank und arbeitsunfähig machen.

Ein Konflikt liegt nach Friedrich Glasl dann vor, wenn das Denken, Fühlen, Vorstellen, Wahrnehmen, Wollen oder Handeln von mindestens zwei oder mehr Parteien unvereinbar ist. Dabei reicht es aus, dass die Unvereinbarkeit von einer Partei als solche empfunden wird. Die empfundene Unvereinbarkeit muss weiterhin die Verwirklichung eigener Ziele, Interessen, Gefühle oder Vorstellungen beeinträchtigen oder verhindern. Eine Besonderheit dieser Definition liegt darin, dass es ausreicht, dass eine Person oder Partei eine Situation als Konflikt wahrnimmt. Eine solche Situation ist folglich als Konflikt anzuerkennen und sollte schnellstmöglich bearbeitet werden.

Aus Unterschieden kann Spannung entstehen, die manchmal belebend, fördernd, bewegend oder motivierend sein kann. Aber manchmal wird die Spannung auch zum Konflikt. Dann ist sie lähmend oder sogar zerstörerisch.

So ist zum Beispiel eine Kollegin in der Dienststelle eher mitteilsam und kontaktfreudig; sie muss reden und erzählen, ist interessiert an anderen – der andere Kollege ist eher „nach innen gekehrt“, hat kein großes Redebedürfnis und kann gut damit leben, dass er manche Dinge einfach nicht weiß. Sie will schon am Montagmorgen erzählen, wen sie am Wochenende im Freibad gesehen hat und was sie sonst noch gesagt, gehört, erlebt hat – den Kollegen interessiert das nicht wirklich. Er fühlt sich vom Mitteilungsbedürfnis der Kollegin eher in seiner Konzentration gestört und möchte keine Erlebnisse aus seinem Privatleben

in der Dienststelle erzählen. Es kann beiden gelingen zu lernen, das „Anders-Sein“ zu akzeptieren und miteinander zurechtzukommen. Es kann aber auch sein, dass der Konflikt dann einige Zeit schwelen und sich an irgendeiner Sachfrage entzünden und zu einem Streit führen kann!

Lange Zeit wurden Konflikte fast ausschließlich unter dem Aspekt „Störung des Arbeitsablaufs“ gesehen. Einige Konflikte entstehen auch dadurch, dass Arbeitsbedingungen, Aufgaben, Kompetenzverteilung, Abläufe, Informationen und Kenntnisse nicht hinreichend geklärt und transparent sind.

Beispiele

Tätigkeitsbezogene Konflikte können vielfältiger Natur sein. So kann man beispielsweise strukturelle Konflikte, Wertekonflikte, Beziehungskonflikte oder Sachkonflikte unterscheiden. Verschiedene Konfliktarten bedürfen je eigener Bearbeitungsweisen.

Beispiele für Konflikte im kirchlichen Kontext sind:

- Haupt- und ehrenamtlich Tätige arbeiten unter verschiedenen Arbeitsbedingungen und folgen unterschiedlichen Handlungslogiken.
- Ehrenamtliche sind nicht durch Arbeitsverträge, Stellenbeschreibungen, Vorgesetzte und Gehaltsfragen gebunden. Sie engagieren sich aufgrund ihrer Motivation und möchten ihre persönlichen und beruflich in anderen Feldern gewonnenen Fähigkeiten gabenorientiert einbringen.
- Häufig ergeben sich Streitpunkte zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen hinsichtlich der Verbindlichkeit und Qualität der Arbeit. Gleichzeitig gibt es zunehmende konzeptionelle und finanzielle Anforderungen, die immer wieder zu Kompetenzgerangel und inhaltlichen Streitigkeiten führen.
- Im Team der Kita scheint es seit einiger Zeit zwei Lager zu geben: die einen möchten endlich die Inklusion auch in der Kita umsetzen. Die anderen sagen: Wir haben doch kaum die Umstellung auf U3 verarbeitet. Jetzt lasst doch endlich mal Ruhe einkehren!
- Traditionsabbrüche und Wertewandel einerseits sowie Migrationsbewegungen, Interkulturalität und Interreligiosität andererseits fordern kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter enorm heraus. Nicht wenige leiden unter Vielfalt und Mehrdeutigkeiten.

Die einen wollen Differenzsensibilität. Die anderen klare Antworten und Positionierungen.

- Vor diesem Hintergrund prallen Gottesbilder, Kirchen-, Pfarr- und Gemeindebilder aufeinander und können zu Auseinandersetzungen führen.

Professioneller Umgang

Die Kunst besteht darin, das konstruktive, entwicklungsförderliche Potenzial, welches in Konflikten liegt, zu heben und zu nutzen. In jedem Konflikt liegt eine Chance, eine positive Veränderung auf den Weg zu bringen. Häufig entstehen Ideen erst durch sachliche Auseinandersetzungen und fruchtbares Austragen von Differenzen. Dabei müssen Spannungen und nicht auflösbare Widersprüche ausgehalten oder balanciert werden.

Konflikte sind normal, alltäglich und können entwicklungshemmend oder entwicklungsförderlich sein. Die Frage ist also nicht, ob es Konflikte gibt oder wie sie zu vermeiden sind, sondern wie mit Konflikten umgegangen werden soll: Werden sie verschwiegen oder vertuscht? Werden sie angesprochen und bearbeitet?

Dabei zeigt die Erfahrung, je früher Konflikte angesprochen und bearbeitet werden, desto größer die Chance, das in ihnen liegende Entwicklungspotenzial zu nutzen und das destruktive Potenzial zu begrenzen.

Ein konstruktiver Umgang mit Konflikten braucht zunächst die Bereitschaft und Fähigkeit aller Beteiligten, Konflikte sachlich anzusprechen und mit ihnen für alle nachvollziehbar umzugehen. Alle tragen dabei Verantwortung: die Leitung, die Verantwortung für Strukturen hat und für die Wertschätzung der Mitarbeitenden, aber auch wir, jede/-r Einzelne, die wir uns an die eigene Nase fassen müssen und uns danach fragen sollten: Wo ist unser Anteil an dem Konflikt?

Zahlreiche Konflikte lassen sich mithilfe des gesunden Menschenverstands und eines guten Willens durch klärende Gespräche unter den Beteiligten bearbeiten und lösen. Treten hierbei Schwierigkeiten auf, so hilft vielfach ein guter Rat aus dem direkten Umfeld. Es gibt jedoch auch Situationen, in denen es angezeigt ist, Unterstützung zu holen. Dieses zu tun ist kein

Zeichen von Schwäche oder Misserfolg, sondern im Gegenteil: Es zeigt einen professionellen Umgang mit herausfordernden Situationen.

Damit Konflikte nicht eskalieren, müssen Leitungspersonen und Mitarbeitende über Konflikte, ihre Chancen und Risiken, ihre Dynamiken und Verläufe informiert sein. Daher ist es ratsam, dass gerade dann, wenn noch keine schwelenden Konflikte wahrnehmbar sind, immer mal wieder präventiv Informations- und Sensibilisierungsveranstaltungen zu Kommunikationsfragen und Konfliktmanagement – angestoßen durch die MAV'en – angeboten werden.

Hilfe und Unterstützung

Konfliktberater/-innen helfen den Beteiligten, Konfliktsituationen zu analysieren. Sie bieten ihnen dann mit einer Moderation einen klaren, sicheren Rahmen. Dort garantieren sie beispielsweise ausgeglichene Redezeiten, sorgen für die Einhaltung von Gesprächsregeln und halten ein vereinbartes Verfahren ein. Sie verfügen über die Fähigkeit, zur richtigen Zeit die richtigen Fragen zu stellen, Sachverhalte auf den Punkt zu bringen sowie Methoden anzubieten, die verfahrenere Situationen wieder in Fluss bringen können.

Wer in seinem Arbeitsumfeld starke Konflikte wahrnimmt und nicht weiß, wie sie oder er am besten damit umgehen soll, findet Beratung und Orientierung bei folgenden Stellen:

- Klärungsversuche in der Dienststelle in Form von Intervention
- die zuständige Mitarbeitervertretung
- die Pfarrervertretung
- die Beauftragte für Chancengleichheit
- professionelle Hilfe von außen zum Beispiel über Gemeindeberatung, Mediation, Konfliktberatungen u. a. m.

Literaturhinweise

Glasl, Friedrich (2013): Konfliktmanagement – Ein Handbuch für Führungskräfte, Beraterinnen und Berater

Knapp, Peter (2014): Konflikte lösen in Teams und großen Gruppen – Klärende und deeskalierende Methoden für die Mediations- und Konfliktmanagement-Praxis im Business

Knapp, Peter (2012): Konfliktlösungs-Tools – Klärende und deeskalierende Methoden für die Mediations- und Konfliktmanagement-Praxis

Kunkel-van Kaldenkerken Roland und Carla (2011): Kooperation in der Konfliktbearbeitung – Der STEP-Grundstandard für den konstruktiven Umgang mit Konflikten

Schwarz, Gerhard (2005): Konfliktmanagement – Konflikte erkennen, analysieren, lösen

Simon, Fritz B. (2010): Einführung in die Systemtheorie des Konflikts

IV. Mobbing

Der Begriff „Mobbing“ geht auf zwei Wörter im Englischen zurück: auf das Verb „to mob“ (jemanden belästigen, anpöbeln, attackieren, terrorisieren oder auch manipulieren) sowie auf das Substantiv „the mob“ (die Meute).

In einem vereinfachten, alltagssprachlichen Sinn steht das Wort häufig für „Konflikte am Arbeitsplatz“, für alles, was einem nicht gefällt. Bei einer solchen Begriffsverwendung fehlt jedoch die entscheidende Differenzierung.

Das Bundesarbeitsgericht beschreibt Mobbing folgendermaßen:

„Mobbing am Arbeitsplatz ist das systematische Anfeinden, Schikanieren und Diskriminieren von Arbeitnehmern untereinander oder durch Vorgesetzte.“ (BAG, Urteil v. 15.1.1997, 7 ABR 14/96)

Mobbing ist allerdings von Konflikten, die durch die Zusammenarbeit von Kolleginnen und Kollegen und Vorgesetzten entstehen, abzugrenzen: Getuschel hinter dem Rücken, die ein oder andere harte Kritik von Vorgesetzten oder eine Gruppenbildung in der Kantine sind nichts Ungewöhnliches, wenn auch unangenehm. Im Unterschied zu solchen alltäglichen Konfliktsituationen zielt Mobbing am Arbeitsplatz auf Ausgrenzung und greift die Betroffenen in ihren psychischen, physischen und sozialen Grundlagen an. Mobbing bezeichnet eine destruktiv konfliktbelastete Kommunikation und Situation am Arbeitsplatz, bei der die angegriffene Person unterlegen ist. Diese Aggression kann ausgehen von einer Einzelperson oder einer Gruppe, von Kolleginnen/Kollegen oder Vorgesetzten. Die betroffene Person wird systematisch, über einen längeren Zeitraum, erniedrigt und in ihrer persönlichen Würde verletzt. Die Angriffe haben dabei das Ziel oder die Wirkung der Einschränkung oder Zerstörung der sozialen Beziehungen, des sozialen Ansehens, der Qualität der Berufs- und Lebenssituation, der Gesundheit und der Möglichkeiten der betroffenen Person, sich mitzuteilen. Die betroffene Person empfindet dieses als Diskriminierung. Gemeint ist mit dem Begriff „Mobbing“ also eine zielgerichtete, systematische und längerfristige Ausgrenzung und Diskriminierung, im schlimmsten Fall mit der Absicht, die betroffene Person aus ihrer Arbeitsstelle zu drängen. Die einzelnen Situationen ergeben dabei die Zielrichtung, dass das Verhalten die Beeinträchtigung des Persönlichkeitsrechts und/oder der Gesundheit eines anderen ist.

Beispiele

So gut wie alle Beispiele können in allen Dienststellen schon mal vorkommen, OHNE dass es schon Mobbing wäre! Wir kränken Menschen oft auch aus Unachtsamkeit. Es wird erst dann zu Mobbing, wenn es **wiederholt, zielgerichtet und immer mit derselben Täter-Opfer-Konstellation geschieht.**

- Eine Person kommt in den Raum und die Gespräche verstummen; ein „Guten Morgen“ der eintretenden Person findet keinen Widerhall.
- Betroffenen Personen wird Kontakt vorenthalten, sie werden weder angesprochen noch gehört, sie werden wie Luft behandelt.
- Es wird vermieden, den Platz neben dem Mobbing-Opfer einzunehmen, gegebenenfalls wird sogar der Platz gewechselt.
- Eine Person wird in Arbeitssitzungen regelmäßig und massiv unterbrochen, oder die Aussagen werden massiv verdreht, so dass sie daran gehindert wird, sich am kommunikativen Geschehen zu beteiligen.
- Die betroffene Person wird angeschrien, beschimpft oder durch andere Gesten (zum Beispiel ständiges Augenrollen, abwertende Blicke) daran gehindert, sich an Arbeitsgesprächen zu beteiligen.
- Eine Person wird von notwendigen Informationsflüssen abgeschnitten, Unterlagen werden nicht zugestellt oder verschwinden vom Schreibtisch.
- Eine Person wird aus der E-Mail-Kommunikation ausgegrenzt oder es werden E-Mails mit abschätzigen oder verächtlichen Bemerkungen verschickt.
- Die Arbeit oder das Privatleben einer Person wird ständig, unverhältnismäßig und auf unangemessene Art und Weise kritisiert; Arbeitseinsatz wird in kränkender Weise beurteilt.
- Hinter dem Rücken der betroffenen Person wird schlecht über sie/ihn gesprochen; Gerüchte werden verbreitet.
- Andere machen sich über die betroffene Person ständig lustig oder machen sie lächerlich, indem beispielsweise Gang, Stimme oder Gesten imitiert werden.
- Eine Person wird gezwungen, Arbeiten auszuführen, die den Selbstwert und das Selbstbewusstsein verletzen, oder es werden gar keine oder sinnlose Aufgaben zugewiesen.

- Angriffe gegen die Arbeitsleistung und das Leistungsvermögen (zum Beispiel Zuweisung von Tätigkeiten, die mit der gegenwärtigen Qualifikation oder dem Informationsstand des/der Betroffenen nicht adäquat geleistet werden können, unterfordernde Tätigkeiten bzw. qualitative Überforderung, Erzeugung von Störungen).

Professioneller Umgang

Mobbing-Verhalten wird innerhalb der Evang. Landeskirche in Württemberg nicht toleriert. Dies gilt sowohl für haupt- als auch für ehrenamtlich Beschäftigte. Vorgesetzte und Mitarbeitende sind dazu aufgefordert, schon die Anfänge von Handlungen, die zu Mobbing werden könnten, aufzudecken und Mobbing-Verhalten klar zu benennen.

Es entspricht einer Dienstgemeinschaft, die Betroffenen zu unterstützen und ihnen Mut zu machen, sich gegen unfaire Angriffe und Ausgrenzung zur Wehr zu setzen, mit dem Ziel, Lösungen für die belastende Situation zu finden. Wichtig ist, hinzuschauen und von Mobbing betroffenen Haupt- oder Ehrenamtlichen in erster Linie Hilfe und Schutz zu gewähren.

Nachweisbare Mobbing-Handlungen werden mit folgenden Maßnahmen und Sanktionen belegt. Je nach Einzelfall kommen in Betracht:

- Das persönliche Gespräch mit der Forderung, das unfaire Verhalten sofort einzustellen, und dem Hinweis auf konstruktive Möglichkeiten der Konfliktbearbeitung
- Die mündliche Belehrung bzw. Ermahnung der Täter/-innengruppe durch den Vorgesetzten
- Die schriftliche Ermahnung mit einem Vermerk in der Personalakte
- Die Aufforderung zu einer Entschuldigung gegenüber der gemobbten Person
- Die Aufforderung, an Informations- oder Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen
- Die Versetzung der Täterin/des Täters in eine andere Abteilung oder zu einer anderen Dienststelle
- Bei Angestellten: Die schriftliche Abmahnung mit der Ankündigung arbeitsrechtlicher Konsequenzen, ggf. die fristgerechte oder fristlose Kündigung unter Beteiligung der MAV
- Bei Kirchenbeamtinnen/-beamten bzw. Pfarrpersonen: Disziplinarverfahren mit den in diesem Rahmen möglichen Disziplinarmaßnahmen (Verweis, Geldbuße, Kürzung der Bezüge, Versetzung sowie ggf. Entfernung aus dem Dienst)

- In schwerwiegenden Fällen Erstattung einer Strafanzeige gegen den/die Täter/-in zum Beispiel wegen Beleidigung, Bedrohung oder Körperverletzung, allerdings nur in Absprache mit der betroffenen Person

Alle diese Delikte sind Antragsdelikte. Beschäftigte, deren Personalakte eine schriftliche Ermahnung erhält, sind bei Stellenbesetzungsverfahren auf dieses Verhalten anzusprechen. Die Übertragung einer höherwertigen bzw. mit mehr Verantwortung verbundenen Tätigkeit – insbesondere einer Vorgesetzten- oder Ausbilderfunktion – wird davon abhängig gemacht, dass nach Bewertung der Umstände eine Wiederholungsgefahr ausgeschlossen ist.

Hilfe und Unterstützung

Alle haupt- und ehrenamtlich Tätigen in der Evang. Landeskirche in Württemberg, die sich Mobbing-Angriffen ausgesetzt fühlen, oder Personen, die Mobbing-Situationen in ihrem Arbeitsumfeld beobachten, können sich an die folgenden Stellen wenden:

- Vorgesetzte/-r
- Konflikt hotline Baden-Württemberg
- Landesstelle der Psychologischen Beratungsstellen
- Regionale Beratungsstellen vor Ort

Dort erhalten sie telefonische Beratung und ggf. ein persönliches Gespräch.

Literaturhinweise

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2010): Wenn aus Kollegen Feinde werden – Der Ratgeber zum Umgang mit Mobbing

Leymann, Heinz (1993): Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann

Axel Esser/Martin Wolmerath (2015): Mobbing und psychische Gewalt. Ein Ratgeber für Betroffene und ihre Interessenvertretung

V. Sexualisierte Gewalt: (sexuelle) Grenzverletzungen, sexuelle Belästigung und sexuelle Diskriminierung

Grenzverletzungen, sexuelle Belästigungen, sexualisierte Gewalt und Diskriminierung unterscheiden sich von einvernehmlicher Sexualität durch ihren ausbeuterischen, aggressiven oder verletzenden Charakter. Sie stellen einen Angriff auf die körperliche und seelische Unversehrtheit der Betroffenen dar und können immer wieder in allen Lebens- und Arbeitsbereichen von Menschen vorkommen.

Sexualisierte Gewalt setzt ein Machtgefälle voraus, das durch die Ausnutzung einer Überlegenheit (z.B. physische bzw. psychische Dominanz) oder von Abhängigkeit entsteht. Bei allen Formen sexueller Gewalt werden sexuelle Handlungen für das Ausleben von Macht- und Dominanzbedürfnissen instrumentalisiert, das heißt, es geht nicht um Sexualität, sondern um das Erleben von Macht und Überlegenheit. Dies sollen die Begriffe „sexuelle“ und „sexualisierte“ Gewalt zum Ausdruck bringen.

Sexualisierte Gewalt wird als Überbegriff verwendet und setzt für die Differenzierung von Schweregraden weitere Definitionen voraus:

(Sexuelle) **Grenzverletzungen** treten einmalig oder gelegentlich im alltäglichen Miteinander von Menschen auf. Grenzverletzungen werden subjektiv empfunden und sind objektiv nur sehr schwer zu beurteilen. Sie können im pädagogischen Bereich als fachliche Verfehlungen charakterisiert werden, aber auch als Strategie im Prozess der Desensibilisierung des Nähe-Distanz-Empfindens eingesetzt werden. Daher bedürfen Grenzverletzungen einer Entschuldigung und künftigen Verhaltensänderung. Im (Arbeits-) Alltag von Menschen sind es persönliche Verfehlungen, die meist unbeabsichtigt, im Überschwang oder unreflektiert geschehen. Auch hier ist die Kommunikation und Verhaltensänderung bei individuellem Empfinden angebracht und notwendig.

Im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) stellt **sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz** eine Verletzung der Menschenwürde und des Rechts auf sexuelle Selbstbestimmung dar. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist jedes sexuell bestimmte Verhalten, das von den Betroffenen unerwünscht und geeignet ist, sie als Person herabzuwürdigen. Sie kann sich in Worten, Handlungen, Gesten oder sonstigen sexualisiertem Verhalten ausdrücken. Ein Flirt am Arbeitsplatz ist keine sexuelle Belästigung, sofern er von beiden Seiten gewollt und positiv wahrgenommen wird.

Sexuelle Diskriminierung liegt dann vor, wenn eine Person aufgrund ihrer/seiner sexuellen Orientierung im Arbeitskontext benachteiligt wird. Dies gilt bei der Bewerbung, Einstellung, Beförderung bis hin zur Kündigung. Jeder und jede hat das Recht auf freie Wahl des eigenen Geschlechts. Geschlechtskonformität darf kein Kriterium für die Achtung oder Missachtung von Menschen sein. Die sexuelle Orientierung, die sich im Verhalten oder auch zum Beispiel der Wahl der Kleidung ausdrücken kann, sind Bestandteile der jeweiligen Persönlichkeit, die nicht zu Diffamierung im Beruf und im Alltag führen dürfen.

Das Strafgesetzbuch fasst Gewaltanwendungen mit sexueller Konnotation unter dem Begriff „**Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung**“ zusammen. Der § 177 StGB beschreibt die Strafbarkeit von sexuellen Übergriffen, sexueller Nötigung und Vergewaltigung.

Beispiele

- Unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen bzw. ungewollte und abgewehrte Annäherungsversuche.
- Sexuell bestimmte körperliche Berührungen, unerwünschter Körperkontakt sowie (wiederholte) sexuell abfällige oder abwertende Bemerkungen, Gesten, Verhaltensweisen (zum Beispiel anstarren oder hinterherpfeifen) oder Darstellungen, die von der jeweils betroffenen Person als beleidigend, erniedrigend oder belästigend empfunden werden.
- Unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen oder sexistischen Abbildungen.
- Ausnutzen von Abhängigkeitsverhältnissen am Arbeits- und Ausbildungsplatz für sexualisierte Machtausübung/Machtdemonstration oder Vorteilsnahme.
- Versprechen beruflicher Vorteile bei sexuellem Entgegenkommen sowie die Androhung beruflicher Nachteile bei entsprechender Verweigerung.
- Kompromittierende oder abwertende Äußerungen, „Witze“ oder unerwünschte „scheinbare Komplimente“ oder ironisch gemeinte Kommentare über sexuelle Orientierung oder geschlechtliche Identität.
- Briefe, Mails oder Telefonanrufe mit sexuellen Anspielungen oder Witze mit diskriminierendem/sexistischem Inhalt.
- Unerwünschte wiederholte Einladungen, Annäherung durch Briefe oder Telefonate.

- Belästigung durch Stalking, das heißt durch Verfolgung innerhalb und außerhalb der Dienststelle und durch das Erzwingen unerwünschter Kommunikation oder Annäherung.
- Anwendung einer herabwürdigenden, homophoben und/oder menschenverachtenden Sprache.

Professioneller Umgang

Sexuelle Belästigung, Grenzverletzungen, sexualisierte Gewalt und sexuelle Diskriminierungserfahrungen können einen Menschen schwer an Leib und Seele schädigen. Solche Übergriffe wiegen in der Kirche besonders schwer. Deshalb erwartet die Evangelische Landeskirche in Württemberg von ihren Einrichtungs- und Dienststellenleitungen sowie haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden eine Haltung der Null-Toleranz zu jeder Art von sexualisierter Gewalt.

Viele Arbeitsbereiche haben mittlerweile entsprechende Selbstverpflichtungen für Mitarbeitende. Im Bereich der Dekanate bzw. Kirchenbezirke gibt es Präventionskonzepte, Risikoanalysen und teilweise sind Ansprechpersonen benannt. Schulungen für hauptamtlich Mitarbeitende werden angeboten.

Jeder und jede ist aufgefordert, Betroffene zu ermutigen, sich gegen Angriffe der genannten Art zur Wehr zu setzen und Lösungen für die belastende Situation zu finden.

Folgende Maßnahmen oder Sanktionen kommen, je nach Einzelfall, in Betracht:

- Das persönliche Gespräch mit dem Hinweis auf das Verbot der sexuellen Belästigung
- Die mündliche Belehrung bzw. Ermahnung
- Die schriftliche Ermahnung mit einem Vermerk in der Personalakte
- Die Aufforderung zu einer Entschuldigung gegenüber der belästigten Person
- Die Aufforderung, an Informations- oder Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen
- Die Versetzung des Belästigers/der Belästigerin in eine andere Abteilung oder zu einer anderen Dienststelle

- Bei Angestellten: die schriftliche Abmahnung mit der Ankündigung von arbeitsrechtlichen Konsequenzen, ggf. die fristgerechte oder fristlose Kündigung (auch bei Angestellten kann über eine Anzeige nachgedacht werden bzw. mit dem Opfer über eine Anzeige (zivilrechtlich auch Schadensersatz und Schmerzensgeld) oder Strafanzeige).
- Bei Kirchenbeamtinnen/-beamten bzw. Pfarrpersonen: die Missbilligung oder eine Disziplinarmaßnahme. In schwerwiegenden Fällen die Erstattung einer Anzeige.
- Ruhen oder Verlust des Ehrenamtes

Hilfe und Unterstützung

Erste Ansprechperson für Betroffene von Grenzverletzungen oder sexualisierter Gewalt sind die jeweils vorgesetzten Personen, Dienststellenleitungen oder die Mitglieder der Mitarbeitervertretung vor Ort.

Darüber hinaus können sich betroffene Personen auch an folgende Personen/Stellen wenden:

- Beauftragte für Chancengleichheit der Landeskirche in der Funktion als Anlaufstelle für sexualisierte Gewalt
- Unabhängige Beratungsstelle (mit der Möglichkeit einer anwaltlichen Erstberatung) Rechtsanwältin Dr. Karin Kellermann-Körber
- Landeskirchliche Kommission zum AGG
- Ebenso erhalten sie auch Unterstützung bei diakonischen Beratungsstellen, Notrufen und den Beauftragten bei der Polizei

Sie erhalten unmittelbare Unterstützung und Beratung über mögliche und notwendige Konsequenzen sowie Maßnahmen zur Verhinderung weiterer Vorfälle.

Dabei können betroffene Personen zu jedem dieser Gespräche eine Person des Vertrauens hinzuziehen.

Wichtige Hinweise:

Vorgesetzte sind verpflichtet, soweit die Betroffenen damit einverstanden sind, bekannt gewordene Fälle von Grenzverletzungen oder sexualisierter Gewalt der Dienststellenleitung zu melden. Die Dienststelle ist verpflichtet, Grenzverletzungen und sexualisierter Gewalt durch Aufklärung vorzubeugen und bekannt gewordene Fälle als Dienstvergehen zu verfolgen.

Literaturhinweise

Plogstedt, Sibylle / Degen, Barbara (1992): Nein heißt nein! DGB-Ratgeber gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Linde, Godela (2015): Basta! Gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Ratgeber und Rechtsberatung.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2019): Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz? Leitfaden für Beschäftigte, Arbeitgeber und Betriebsräte. Download auf der Internetseite der Antidiskriminierungsstelle des Bundes:

www.antidiskriminierungsstelle.de

► Themen: Geschlecht

Internetseite des Deutschen Gewerkschaftsbundes: www.dgb.de

► Themen: Sexuelle Diskriminierung

Veröffentlichungen der Landeskirche und der EKD:

EKD (2014): Das Risiko kennen – Vertrauen sichern. Risikoanalyse in der Arbeit von Kirchengemeinden und Einrichtungen

EKD / Diakonie Deutschland (2014): Auf Grenzen achten – Sicherer Ort geben. Prävention und Intervention. Arbeitshilfe für Kirche und Diakonie bei sexualisierter Gewalt

EKD (2014): Helfen – Hinschauen – Handeln. Hinweise für den Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung durch beruflich oder ehrenamtlich Mitarbeitende im kirchlichen Dienst

EKD (2014): Unsagbares sagbar machen. Anregungen zur Bewältigung von Missbrauchserfahrungen insbesondere in evangelischen Kirchengemeinden

Ev. Landeskirche (2019): Interventionsplan. Handlungsleitfaden bei Grenzverletzungen, Übergriffen, (sexualisierter) Gewalt oder fachlichem Fehlverhalten gegenüber Schutzbefohlenen ausgehend von (ehren-, neben- und hauptamtlich) Beschäftigten innerhalb der Evangelischen Landeskirche in Württemberg

Ev. Landeskirche (2018): Professionelle Nähe & Distanz. Handlungsanweisungen zur Vermeidung von Grenzverletzungen, übergriffigem Verhalten und sexualisierter Gewalt im Alltag von Pfarrerinnen und Pfarrern

Ev. Medienhaus GmbH (Hg) (2008): Handreichung häusliche Gewalt

Die Broschüren sind über das Büro für Chancengleichheit / Koordinationsstelle Prävention sexualisierter Gewalt zu bestellen und stehen neben anderen weiterführenden Informationen auf der Homepage der Landeskirche zum Download bereit. www.elk-wue.de/helfen/sexualisierte-gewalt

VI. Kontaktadressen

Kontaktstelle	Name	Adresse	Telefon Mail
Anlaufstelle sexualisierte Gewalt	Ursula Kress Beauftragte für Chancengleichheit	Gänsheidestr. 4 70184 Stuttgart	0711 2149-572 Ursula.Kress@ elk-wue.de
Koordinationsstelle Prävention sexualisierte Gewalt	Miriam Günderoth	Gänsheidestr. 4 70184 Stuttgart	0711 2149-605 Miriam.Guenderoth @elk-wue.de
Landeskirchliche Kommission zum AGG	Sina Heider, Referat 6.2	Gänsheidestr. 4 70184 Stuttgart	0711 2149-280 Sina.Heider@ elk-wue.de
Landeskirchliche Mitarbeitervertre- tung (LaKiMAV)	Geschäftsstelle	Gerokstr. 51 70184 Stuttgart www.lakimav.de	0711 2149-530 Geschaeftsstelle@ lakimav.elkw.de
Landesstelle der Psychologischen Beratungsstelle	Susanne Bakaus	Augustenstr. 39 b 70178 Stuttgart	0711 669 566
Pfarrervertretung	Geschäftsstelle	Postfach 11 49 73117 Wangen	07161 131 39 geschaeftsstelle@ pfarrervertretung- wuerttemberg.de
Gemeindeberatung und Organisations- entwicklung in der Ev. Landeskirche in Württemberg (GOW)	Gisela Dehlinger	Grüningerstr. 25 70599 Stuttgart	0711 45804-9422 gemeindeberatung@ elk-wue.de

Kontaktstelle	Name	Adresse	Telefon Mail
Unabhängige juristische Erstberatung	Dr. jur. Karin Kellermann-Körber		07031 749 517
Zentrale Anlaufstelle.help (kostenlos und anonym)	www.anlaufstelle.help		0800 50 40 112 zentrale@anlaufstelle.help
Kontakt hotline Baden-Württemberg	www.konflikthotline-bw.de		0180 26 62 24 64
Online-Suchmaschine	www.hilfeportal-missbrauch.de		

Individuelle Kontaktadressen

Kontaktstelle	Name	Adresse	Telefon Mail
Mitarbeitervertre- tung vor Ort			
Diakonische Beratungsstelle			
Beauftragte bei der Polizei			





**EVANGELISCHE LANDESKIRCHE
IN WÜRTTEMBERG**