

## **Diakonisches Werk Berlin Stadtmitte e.V.**

### **Leitlinien zum Verbot sexualisierter Gewalt und sexueller Belästigung im Arbeitskontext**

#### **Grundsätze für den Schutz von Mitarbeitenden und Schutzbefohlenen**

***Wir dulden keine sexuellen Übergriffe jeglicher Form und keine sexuelle Belästigung im Kontext des Diakonischen Werks Berlin Stadtmitte***

#### **Das Ziel**

Diese Leitlinien konkretisieren das Verbot sexueller Übergriffe jeglicher Form am Arbeitsplatz einschließlich sexueller Belästigung. Sie beschreiben, was darunter zu verstehen ist, benennt Ansprechpersonen und Handlungsoptionen für verschiedene Akteure.

Das deutsche Recht verpflichtet jeden Arbeitgeber, Mitarbeiter\*innen vor Übergriffen und diskriminierendem Fehlverhalten zu schützen (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, AGG). Ausdrücklich erwähnt ist dabei auch das geschlechterrollen-orientierte Fehlverhalten (sexuelle Belästigung).

Sexualisierte Gewalt und Missbrauch sind strafbar (§§ 174 ff. Strafgesetzbuch).

Gleichermaßen wichtig wie die Sanktion ist die Prävention. Zu einer wirkungsvollen Prävention gehören die Förderung von Sensibilität und Aufmerksamkeit gegenüber sexualisierter Gewalt und sexueller Belästigung.

Diese Leitlinien folgen den bestehenden rechtlichen Vorgaben. Sie ergänzen bestehende Grundsätze und Regelungen, die unser Handeln als Organisation und als Einzelne bestimmen und fügen sich nahtlos ein in unser Leitbild und unser diakonisches Werte- und Zielsystem.

Das Diakonische Werk Berlin Stadtmitte steht ein für die Achtung der Menschenwürde und Umgang in gegenseitiger Achtung mit Respekt und Wertschätzung. Es toleriert keine Diskriminierung und körperlichen Übergriffe.

#### **Unsere Leitlinien**

Die Mitarbeiter\*innen des Diakonischen Werkes Berlin Stadtmitte begegnen sich mit Achtung, unabhängig von Vertragsstatus oder Position in der Hierarchie. Sie kommunizieren und handeln untereinander respektvoll.

Die Führungskräfte sind verantwortlich für den Erhalt einer Arbeitsatmosphäre ohne Beschämung, Ablehnung, Einschüchterung oder Erniedrigung. Sie greifen solches Fehlverhalten unmittelbar auf und reagieren angemessen und disziplinarisch in erforderlicher Weise, gegebenenfalls mit Sanktionen. Dies gilt insbesondere für sexualisierte Gewalt und sexuelle Belästigung.

**Sexualisierte Gewalt:**

Nach dem Kirchengesetz der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-Schlesische Oberlausitz ist eine Verhaltensweise sexualisierte Gewalt, wenn ein unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird. Sexualisierte Gewalt kann verbal, nonverbal, durch Aufforderung oder durch Tätlichkeiten geschehen. Sie kann auch in Form des Unterlassens geschehen, wenn die Täterin oder der Täter für deren Abwendung einzustehen hat. (§ 2 Abs. 1 Kirchengesetz).

Zu sexualisierter Gewalt gehören sexualisierte Grenzverletzungen, sexualisierte Übergriffe und strafrechtlich relevante sexualisierte Gewalt.

Besonders schwerwiegend ist sexualisierte Gewalt dann, wenn Sie gegenüber Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen stattfindet. Ein solches Abhängigkeitsverhältnis liegt insbesondere vor, wenn eine körperliche, seelische, geistige, sprachliche oder strukturelle Unterlegenheit und damit eine gegenüber der Täterin oder dem Täter bestehende fehlende Fähigkeit zur sexuellen Selbstbestimmung gegeben ist. Bei Kindern, das heißt bei Personen unter 14 Jahren, ist grundsätzlich davon auszugehen, dass sie sexuellen Handlungen nicht zustimmen können, so dass diese grundsätzlich als sexualisierte Gewalt anzusehen sind (§ 2 Abs. 2 Kirchengesetz).

**Sexuelle Belästigung:**

Sexuelle Belästigung umfasst alle sexuell bestimmten oder durch Geschlechterrollen bestimmten (genderbestimmten) Verhaltensweisen am Arbeitsplatz oder in Verbindung mit dem Arbeitsplatz, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde einer Person verletzt wird. Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn das Verhalten aus Sicht der direkt oder indirekt betroffenen Person unerwünscht ist (§ 3 Abs. 4 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, AGG).

Dazu gehören insbesondere:

- sexuell bestimmte körperliche Annäherungen, Berührungen oder Übergriffe,
- Gesten und sonstige nonverbale Kommunikation mit sexuellem Bezug,
- sexuell orientierte Kommentare über Personen und/oder deren Körper, Verhalten, Sexualeben oder sexuelle Identität,
- sexuell herabwürdigender Sprachgebrauch sowie entwürdigende
  - Bemerkungen wie z.B. Witze sexuellen Inhalts,
- Aufforderungen zu sexuellen Aktivitäten,
- Zeigen oder Anbringen von pornografischen oder sexistischen Darstellungen,
- Nachstellen (Stalking) mit sexuellem Hintergrund.

Besonders schwerwiegend ist eine sexuelle Belästigung dann, wenn sie unter Ausnutzung des Abhängigkeitsverhältnisses am Ausbildungs- oder Arbeitsplatz erfolgt oder wenn persönliche oder berufliche Nachteile angedroht oder Vorteile in Aussicht gestellt werden.

Jede belegbare falsche Beschuldigung oder jeder falsche Vorwurf von sexualisierter Gewalt oder einer sexuellen Belästigung ist ein Verstoß gegen diese Leitlinien und zieht disziplinarische Sanktionen nach sich.

Diese Leitlinien formulieren Erwartungen an das korrekte Verhalten Einzelner im Diakonischen Werk Berlin Stadtmitte

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
- Personen in der Ausbildung und im Praktikum,
  - Honorarkräfte,
- Ehrenamtliche,
- Vorstand.

Die Leitlinien beschreiben auch, welches Verhalten von Dienstleisterinnen und Dienstleistern erwartet wird.

### **Die Umsetzung der Leitlinien**

Das Diakonische Werk Berlin Stadtmitte als Arbeitgeber ist verpflichtet, sexualisierte Gewalt und sexuelle Belästigung zu verhindern.

Diese Präventionsverpflichtung wird ernst genommen. Dazu gehören - Informationen durch Materialien und Schulungen sowie durch die fortwährende Förderung von Sensibilität und Aufmerksamkeit.

Konkrete verpflichtende Präventionsmaßnahmen sind:

- Die Vorlage erweiterter Führungszeugnisse nach § 30 a des Bundeszentralregistergesetzes von Mitarbeitenden bei und nach der Anstellung in regelmäßigen Abständen. Für Ehrenamtliche gilt dies in der Regel abhängig von Art, Intensität und Dauer des Kontakts mit Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen ebenso.
- Fortbildungen zum Nähe-Distanz-Verhalten, zur grenzachtenden Kommunikation und zur Prävention zum Schutz von sexualisierter Gewalt werden unterstützt.
- Benennung und Bekanntmachung einer oder mehrerer qualifizierter
  - Ansprechpersonen, an die sich die Mitarbeitenden für Präventionsarbeit und auch bei begründetem Verdacht von sexualisierter Gewalt und
  - sexueller Belästigung vertraulich wenden können.

Vorkommnisse von sexualisierter Gewalt und sexueller Belästigung werden im Diakonischen Werk Berlin Stadtmitte mit großem Ernst betrachtet und behandelt.

**Sexualisierte Gewalt**

Liegt ein begründeter Verdacht von sexualisierter Gewalt vor, besteht eine unverzügliche Meldepflicht gegenüber der Ansprechpartnerin oder der Geschäftsführung im Diakonischen Werk Berlin Stadtmitte. Mitarbeitenden, Ehrenamtlichen und Betroffenen ist die Erfüllung ihrer Meldepflicht unter Wahrung der Vertraulichkeit zu ermöglichen.

Sexualisierte Gewalt ist eine Straftat. Daher muss die Strafverfolgung eingeleitet werden.

Belegte Fälle von sexualisierter Gewalt ziehen auch arbeitsrechtlich disziplinarische Maßnahmen nach sich, in der Regel die Kündigung. Zu dem Vorgang ist Vertraulichkeit zu wahren.

Betroffene erhalten individuelle und angemessene Unterstützung bei der Aufarbeitung des erlittenen Unrechts.

**Sexuelle Belästigung**

Mitarbeitende jeden Geschlechts, die sich im Arbeitskontext belästigt fühlen, sollen möglichst direkt deutlich sagen, dass ihnen ein bestimmtes Verhalten missfällt, unerwünscht ist oder von ihnen nicht akzeptiert wird.

Unterbleibt das angesprochene Verhalten daraufhin nicht, wird die zuständige Führungskraft im Dialog eine Konfliktlösung herbeiführen. Eine persönliche Niederschrift des infrage stehenden Vorfalls – idealerweise zeitnah mit Datum, Ort, Kurzbeschreibung des Vorgefallenen und Namen von beobachtenden Personen dokumentiert – ist dabei hilfreich und sollte nach Möglichkeit vorliegen.

Belegte Fälle von sexueller Belästigung ziehen angemessene disziplinarische Sanktionen nach sich. Der Führungskraft stehen dabei alle Sanktionsformen zur Verfügung, die für Verstöße gegen das Arbeitsverhältnis möglich sind – vom Verweis bis zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Wie bei allen Verstößen ist Angemessenheit zu beachten, und die Wahl des Mittels ist abhängig vom konkreten Vorfall. Die Geschäftsführung steht beratend zur Stelle.

Kann die Person, die einen Vorwurf erhebt, die verursachende Person nicht direkt ansprechen (z.B. weil sie sich in hierarchischer Abhängigkeit befindet), so wird sie dennoch ermutigt, nach einer Lösung und nach Unterstützung durch andere Personen zu suchen. Dies können Personen des Vertrauens aus dem Kreis der Kolleginnen und Kollegen sein oder Personen in nachfolgend benannten Funktionen.

Diese Ansprechpersonen für Betroffene sind durch ihre Funktion zur Wahrung der Vertraulichkeit verpflichtet. Ihre Unterstützung kann in eine Moderation, in eine Mediation oder in eine Entscheidung durch die Hierarchie münden.

Ansprechpersonen für Betroffene sind:

- das Ombudsteam des Diakonischen Werkes Berlin Stadtmitte:
  - Ronald Weege, Diensthandy: 0163 550 68 39
  - Frank Schumann, Diensthandy: 0163 550 68 16
  - Karina Rechkemmer, Telefon: 261 19 92
  
  - Email: [beschwerde@diakonie-stadtmitte.de](mailto:beschwerde@diakonie-stadtmitte.de)
  
- die Ansprechperson des Diakonischen Werkes Berlin Stadtmitte für sexualisierte
  - Gewalt und sexuelle Übergriffe: Marita Cheshmaritashvili  
[meldung.gewalt-uebergreif@diakonie-stadtmitte.de](mailto:meldung.gewalt-uebergreif@diakonie-stadtmitte.de)
  
- Für den Bereich des Kinderschutzes:
  - [kinderschutz@diakonie-stadtmitte.de](mailto:kinderschutz@diakonie-stadtmitte.de)

Die vorgennannten Personen stehen gleichermaßen als Ansprechpersonen zur Verfügung und nehmen sich der Beschwerden und den Vorfällen in der durch diese Leitlinien festgeschriebenen Art an.

Betroffene sowie diejenigen, die einen Vorfall melden, sind frei in der Wahl der unterstützenden Person.

Bei begründetem Verdacht wird die Geschäftsführung von der angesprochenen Person in das Verfahren einbezogen.

Stand: 03. 02. 2021