

## **Auszug aus der für alle Bereiche der EKHN seit 2001 verbindliche „Handreichung gegen Mobbing und sexuelle Belästigung“**

Als „sexuelle Belästigungen“ werden unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche, unerwünschter Körperkontakt sowie (wiederholte) sexuell abfällige oder abwertende Bemerkungen, Gesten oder Darstellungen definiert, die von der jeweils betroffenen Person als beleidigend, erniedrigend oder belästigend empfunden werden (§ 14 Abs. 2 Gleichstellungsgesetz). Bei sexueller Belästigung handelt es sich um Verhaltensweisen gegenüber einer Person, die von dieser abgelehnt werden. Die Ablehnung kann sich in verbaler oder körperlicher Abwehr äußern, aber auch z. B. in Form von Sprachlosigkeit, Erstarren (Schock), Zittern, Schweißausbrüchen, ungewohnter Nervosität oder Panik. Durch sexuelle Belästigung wird eine Person herabgesetzt und bloßgestellt; häufig werden hierbei Abhängigkeitsverhältnisse und Hierarchien ausgenutzt. Die Ursachen für sexuelle Belästigungen liegen weder im Verhalten noch in Äußerlichkeiten der betroffenen Person. Grundsätzlich kann jede/r zum Opfer werden. Die Realität – auch innerhalb der EKHN – zeigt jedoch, dass nahezu ausschließlich Frauen von sexuellen Belästigungen und Übergriffen betroffen sind. Auffallend häufig handelt es sich dabei um Auszubildende sowie Frauen, die erst kurze Zeit in einer Dienststelle tätig sind. Betroffen sind u. U. auch Kinder und Jugendliche, die in kirchlichen Arbeitsfeldern betreut und begleitet werden.

### **Konkrete Beispiele für sexuelle Belästigung sind:**

- obszöne und kompromittierende Äußerungen sowie entsprechende Witze, Anstarren und Hinterher pfeifen;
- sexistische Bemerkungen, Beleidigungen oder Kommentare – z. B. über das Aussehen von MitarbeiterInnen oder über deren sexuelle Vorlieben;
- sexistische Gesten und Verhaltensweisen;
- unerwünschter Körperkontakt und andere körperliche Übergriffe, dazu gehören auch vorgetäuschte „zufällige“ Körperberührungen;
- das Zeigen oder Aushängen pornografischer oder sexistischer Abbildungen, Zeitschriften, Hefte usw.;
- das Kopieren, Anwenden oder Nutzen pornografischer oder sexistischer Computerprogramme auf dienstlichen EDV-Anlagen;
- das Versprechen beruflicher Vorteile bei sexuellem Entgegenkommen sowie die Androhung beruflicher Nachteile bei entsprechender Verweigerung;
- die Einladung, Aufforderung und Nötigung zu sexuellem Verhalten;
- Briefe und Telefonanrufe mit sexuellen Anspielungen;
- die Belästigung von KollegInnen durch „Stalking“ – d. h. Verfolgung innerhalb und außerhalb der Dienststelle.

Nicht gemeint sind in diesem Zusammenhang Flirts oder sexuelle Beziehungen unter Erwachsenen, die auf einem ausdrücklichen und gegenseitigen Einverständnis beruhen.

Homosexuelle Frauen und Männer können ebenfalls Opfer sexueller Belästigung werden. Übergriffe gegen diese basieren in der Regel gleichzeitig auf einem

feindlichen Ressentiment, d. h. auf einer grundsätzlichen Ablehnung ihrer Lebensform. In seltenen Fällen werden auch heterosexuelle Männer belästigt; dies geschieht bisherigen Erfahrungen zufolge allerdings – im Gegensatz zur Belästigung Frauen gegenüber – häufiger durch gleichrangige Personen beiderlei Geschlechts. Die Erfahrungen der Vergangenheit zeigen: Belästigungen gehen zum überwiegenden Teil von Männern aus, die schon längere Zeit in ihrer Dienststelle tätig sind. Sexuelle Übergriffe und Grenzverletzungen durch Frauen kommen dagegen äußerst selten vor.

### **Für alle Dienststellenleitungen und MitarbeiterInnen gilt:**

Allen KollegInnen und betreuten Kindern und Jugendlichen wird der gleiche Respekt entgegengebracht. Sexuelle Belästigungen sind grundsätzlich verboten. Jede unterschiedliche Behandlung – ob aus Gründen des Alters oder des Geschlechts, der Abstammung, Nationalität, Herkunft oder der sexuellen Orientierung, politischen und gewerkschaftlichen Betätigung bzw. Einstellung – hat zu unterbleiben. Die freie Entfaltung der Persönlichkeit muss auch im Arbeitsbereich geschützt und gefördert werden.

### **Maßnahmen und Sanktionen**

Ein abgestufter Katalog von Maßnahmen und Sanktionen gegen sexuelle Belästigungen dient dazu, das Verbot angemessen durchzusetzen und Belästigungen in der Zukunft zu verhindern. Die Dienststellenleitungen wollen damit vor allem die Betroffenen unterstützen. Sie werden ermutigt, sich gegen Angriffe der genannten Art zur Wehr zu setzen und Lösungen für die sie belastende Situation zu finden. Gleichzeitig soll der Maßnahmenkatalog allen Beschäftigten verdeutlichen, dass die Dienststellenleitungen Verhaltensweisen sexueller Belästigung unter keinen Umständen tolerieren.

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

- das persönliche Gespräch mit Hinweis auf das Verbot der sexuellen Belästigung;
- die mündliche Belehrung bzw. Ermahnung;
- die schriftliche Ermahnung – Vermerk in der Personalakte.

### **Bei angestellten ArbeitnehmerInnen:**

- die schriftliche Abmahnung mit der Ankündigung von arbeitsrechtlichen Konsequenzen;
- die fristgerechte oder fristlose Kündigung.

**Bei KirchenbeamtlInnen bzw. PfarrerInnen** – Maßnahmen nach dem Disziplinargesetz:

- der Verweis, die Geldbuße, die Kürzung der Bezüge, die Versetzung sowie
- die Entfernung aus dem Dienst.

**Neben diesen Sanktionen sind gegebenenfalls weitere Maßnahmen zu erwägen – z. B.:**

- die Aufforderung zu einer Entschuldigung gegenüber der belästigten Person;
- die Versetzung in eine andere Abteilung oder zu einer anderen Dienststelle;
- die Aufforderung, an Informations- und Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen;
- das Einschalten einer Beratungsstelle.
- Außerdem ist in schwerwiegenden Fällen, die möglicherweise einen Straftatbestand erfüllen, zu prüfen, ob Anzeige erstattet werden muss.

Beschäftigte, deren Personalakte eine schriftliche Ermahnung enthält, sind bei Stellenbesetzungsverfahren auf dieses Verhalten anzusprechen. Die Übertragung einer höherwertigen bzw. mit mehr Verantwortung verbundenen Tätigkeit – insbesondere einer Vorgesetzten- und/oder Ausbilderfunktion – wird davon abhängig gemacht, dass nach Bewertung der Umstände eine Wiederholungsfahr ausgeschlossen werden kann.

## **Hilfe**

Die von sexueller Belästigung betroffenen KollegInnen können sich an ihre Vorgesetzten, an ein Mitglied der Mitarbeitervertretung, direkt an ihre Dienststellenleitung oder an jede andere Person ihres Vertrauens wenden. Sie erhalten unmittelbare Unterstützung. Betroffene sind berechtigt, den Vorfall der Gleichstellungsbeauftragten mitzuteilen. Sie können sich dort über mögliche und notwendige Konsequenzen sowie Maßnahmen zur Verhinderung weiterer Vorfälle und beraten zu lassen (§ 14 Abs. 1 Satz 2 Gleichstellungsgesetz).

Vorgesetzte sind verpflichtet – soweit die Betroffenen hiermit einverstanden sind - , bekannt gewordene Fälle sexueller Belästigungen der Dienststellenleitung zu melden (§ 14 Abs. 1 Satz 3 Gleichstellungsgesetz). Die Dienststelle ist verpflichtet, sexueller Belästigung durch Aufklärung vorzubeugen und bekannt gewordene Fälle als Dienstvergehen zu verfolgen (§ 14 Abs. 1 Satz 1 Gleichstellungsgesetz). Betroffenen Personen – die sich gegen sexuelle Belästigung gewehrt bzw. in zulässiger Weise ihre Rechte eingefordert haben sowie in gleicher Weise MitarbeiterInnen, die einen Fall von sexueller Belästigung bekannt gemacht haben – sichern die Dienststellenleitungen im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht zu, dass ihnen deswegen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile entstehen. Die genannten Maßnahmen und Sanktionen dürfen nicht gegen Betroffene, sondern ausschließlich gegen belästigende Personen angewendet werden.

## **Beratungsstellen bzw. Selbsthilfegruppen für Fälle sexueller Belästigung:**

Kirchenverwaltung der EKHN  
Stabsbereich Gleichstellung  
Paulusplatz 1  
64285 Darmstadt  
Telefon 06151/405-423