Für ein faires und respektvolles Verhalten in der EKHN

Handreichung zum Umgang mit Konflikten, Mobbing, Grenzverletzungen und sexualisierter Gewalt

EVANGELISCHE KIRCHE
IN HESSEN UND NASSAU

www.ekhn.de

Inhaltsverzeichnis

Vorwort 1

Kernbotschaften 2

Konflikte

- Beschreibung 4
- Beispiele 5
- Professioneller Umgang 7
- Hilfe und Unterstützung 8
- Literaturhinweise 10

Mobbing

- Beschreibung 12
- Beispiele 13
- Professioneller Umgang 15
- Hilfe und Unterstützung 17
- Literaturhinweise 18

Grenzverletzungen und sexualisierte Gewalt

- Beschreibung 20
- Beispiele 21
- Professioneller Umgang 23
- Hilfe und Unterstützung 24
- Literaturhinweise 26

Kontaktadressen 27

Impressum 28

Vorwort

Ein faires und respektvolles Verhalten am Arbeitsplatz ist Grundlage für eine gelingende und erfüllende Arbeit. Die Evangelische Kirche in Hessen und Nassau (EKHN) legt daher besonderen Wert auf einen konstruktiven Umgang mit Konflikten und verurteilt jedes Verhalten, das haupt- und ehrenamtliche Kolleginnen und Kollegen oder auch ihnen anvertraute Personen 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 zu.

Zur Unterstützung eines fairen und respektvollen Verhaltens am Arbeitsplatz wurde 2001 der Zentrale Konfliktauftrag eingerichtet. Die Initiative dazu ging von der Gesamtmitarbeitervertretung (GMAV), der Frauenbeauftragten der EKHN (heute: Stabsbereich für Chancengleichheit) und dem Referat Personalrecht der EKHN aus.

In der vorliegenden Handreichung erfahren Sie, welche Unterstützung die EKHN Ihnen für den Umgang mit Konflikten, Mobbing, Grenzverletzungen und sexualisierter Gewalt anbietet und wo diese zu finden ist.

Die erste Auflage dieser Handreichung hob vor allem auf die Unterscheidung zwischen „alltäglichen Konflikten" und „Mobbing" ab. Die zweite Auflage hat das Thema sexuelle Belästigung, Missbrauch und Gewalt in den Vordergrund gestellt. Die dritte Auflage berücksichtigte insbesondere die vielen praktischen Erfahrungen der letzten Jahre hinsichtlich des Umgangs mit Konflikten, Mobbing und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Die hier vorliegende vierte Auflage betont besonders den Geltungsbereich dieser Handreichung für haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende, erweitert diesen um Grenzverletzungen und veranschaulicht anhand praktischer Beispiele, wann die Inanspruchnahme des Unterstützungsangebots über die Zentrale Konfliktberatungsstelle, die Mobbing-Hotline oder den Stabsbereich Chancengleichheit empfohlen wird.

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

Kirchenpräsident Dr. Volker Jung

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 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!

Die Evangelische Kirche in Hessen und Nassau sichert allen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden zu, dass durch das Ansprechen von schwierigen Situationen und die Inanspruchnahme von Unterstützung keine persönlichen oder beruflichen Nachteile entstehen!

Konflikte

Beschreibung

Konflikte in Organisationen und somit auch in der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau (EKHN) sind nichts Ungewöhnliches, kein Drama, ja sie sind sogar ein Motor lernender und lebendiger Organisationen. Häufig macht sich jedoch das destruktive Potenzial breit, welches auch in Konflikten liegt: Konflikte am Arbeitsplatz wirken sich auf das Wohlbefinden sowohl der ehren- als auch hauptamtlichen Mitarbeitenden aus, beeinflussen das Arbeitsklima und behindern dadurch das Erreichen von Zielen oder die Erfüllung von Aufträgen. In zugespitzten Fällen machen sie krank und arbeitsunfähig. 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 gemeinsame Prioritäten, eine gemeinsame Ausrichtung oder innovative Ideen nicht durch harmonische Gespräche, sondern erst durch sachliche Auseinandersetzungen und fruchtbares Austragen von Differenzen. Dabei müssen Spannungen und nicht auflösbare Widersprüche ausgehalten oder balanciert werden. Ein konstruktiver Umgang mit Konflikten und eine erfolgreiche Konfliktbearbeitung erzeugen produktive Energie für die weitere Zusammenarbeit. In jedem Konflikt liegt aber auch die Gefahr, soziale Beziehungen oder langjährig erarbeitete Früchte der Arbeit zu zerstören.

Das gemeinsame Konfliktverständnis der EKHN orientiert sich an der Konflikt-Definition von Friedrich Glasl: Demnach liegt ein Konflikt 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. Aussitzen oder Ignorieren der anderen Beteiligten ist nach diesem Verständnis nicht zulässig.

Beispiele

Tätigkeitsbezogene Konflikte können vielfältiger Natur sein. So kann man beispielsweise strukturelle Konflikte, Wertekonflikte, Beziehungskonflikte oder Sachkonflikte unterscheiden. Verschiedene Konfliktarten bedürfen eigener Bearbeitungsweisen. Beispiele für Konflikte im kirchlichen Kontext der EKHN 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.

Gemeindepädagoge und Pfarrerin streiten. Es geht um die nächste Konfirmandenfahrt. Die Pfarrerin hat den Gemeindepädagogen fest eingeplant. Die Pfarrerin rechnet damit, dass der Gemeindepädagoge mitkommt – wenn nicht für die Jugendarbeit, für was ist er denn sonst da?! In diesem Fall noch für andere Gemeinden und für die Arbeit auf Dekanatsebene. So ist es jedenfalls in den meisten Fällen in der EKHN geregelt. Gemeindepädagogen und -pädagoginnen sind beim Dekanat angesiedelt und ihre Tätigkeit erstreckt sich auf mehrere Gemeinden und Aufgabenfelder.

Im Team der Kita scheint es seit einiger Zeit zwei Lager zu geben: die einen, mit ihnen die Kita-Leitung, 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! Wir werden schon den Größeren nicht mehr gerecht, weil unsere Zeit vorne und hinten nicht reicht.

Traditionsabbrüche, Wertewandel und „Kirchenanalphabetismus“ einerseits sowie Migrationsbewegungen, Interkulturalität und Interreligiosität andererseits fordern kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter enorm heraus. Nicht wenige leiden unter Vielfalt und Mehrdeutigkeiten. Während sich die einen Ambiguitätstoleranz (die Fähigkeit, mehrdeutige Situationen und widersprüchliche Handlungsweisen zu ertragen) und Differenzsensibilität wünschen, wollen die anderen klare Antworten und Positionierungen. Vor diesem Hintergrund prallen Gottesbilder, Kirchen-, Pfarr- und Gemeindebilder aufeinander und führen zu Auseinandersetzungen.

Sind Gemeindemitglieder Kunden oder Mitglieder der Kirche oder beides nicht? Können sie service- und kundenorientierte Angebote erwarten, die besondere Wünsche im Hinblick auf Taufen, Trauungen und Beerdigungen verwirklichen? Müssen Kirchen mehr Aufmerksamkeit auf „Kundenorientierung“ legen? Werden Pfarrpersonen damit zu Zeremonienmeistern degradiert oder gehört es zu ihren Aufgaben, Menschen in ihren lebensgeschichtlichen Übergängen bedarfsorientiert zur Seite zu stehen? Hier gehen die Erwartungen stark auseinander und erzeugen Spannungen.

Professioneller Umgang

Konflikte sind normal, alltäglich und können 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? Die EKHN stellt sich auf den Standpunkt: Konflikte sind dazu da, benannt und bearbeitet zu werden! 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. Es ist wichtig zu klären, worum es eigentlich geht, wer an dem Konflikt in welcher Weise beteiligt ist und welche Ursachen der Konflikt haben könnte. Durch eine respektvolle und unaufgeregte Beschreibung des Konflikts können unterschiedliche Sichtweisen und Positionen benannt werden, die zunächst einmal Klarheit über die aktuelle Situation verschaffen. Diese Konfliktbeschreibung ist der erste Schritt zur Konfliktbewältigung. Unbestrittene Fakten und gemeinsame höherrangige Ziele kommen dabei eine besondere Bedeutung zu. Sie halten eine Verbindungsklammer um die strittigen Punkte und helfen den Akteuren, in einem guten Kontakt zu bleiben oder einen solchen wieder herzustellen.

Zahlreiche Konflikte lassen sich mit Hilfe 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 ratsam 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! Konfliktberaterinnen und -berater helfen Ihnen in einem ersten Schritt, sich selbst zu klären. 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. Sie verfügen über die Fähigkeit, zur richtigen Zeit die richtigen Fragen zu stellen, Sachverhalte auf den Punkt zu bringen sowie Methoden anzubieten, die verfahrene Situationen wieder in Fluss bringen können. Sie schützen die Kontrahenten auch vor sich selbst.

Hilfe und Unterstützung

Für oben genannte und viele anderen Konfliktlagen hat die EKHN eine qualifizierte, kostenfreie, vertrauliche und schnell reagierende Unterstützung eingerichtet. Alle Haupt- und Ehrenamtlichen können sich jederzeit direkt an die Zentrale Konfliktberatungsstelle wenden. Davon erfährt niemand etwas. Das weitere eigene Vorgehen kann ruhig und geschützt beraten werden. Auch wer in seinem Arbeitsumfeld starke Konflikte wahrnimmt, und nicht weiß, wie sie oder er ambesten damit umgehen soll, kann sich an die Konfliktberatungsstelle wenden.

Betroffenen Personen, die einen Konflikt zur Sprache bringen und sich für den professionellen Umgang mit diesem Unterstützung organisieren, sichert die EKHN im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht zu, dass ihnen deswegen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile entstehen.

Die Zentrale Konfliktberatungsstelle der EKHN wurde 2001 eingerichtet. Die Initiative ging von der Gesamtmitarbeitervertretung (GMAV) und dem Referat Personalrecht der EKHN aus. Sie hatten erkannt, dass berufliche Konflikte in der Kirche einen eigenen professionellen Ort brauchen, an dem sie bearbeitet werden, auch um juristische Auseinandersetzungen zu reduzieren.

Die Zentrale Konfliktberatungsstelle ist seit 2004 im kircheninternen Institut für Personalberatung, Organisationsentwicklung und Supervision (IPOS) in Friedberg angesiedelt. In manchen Dekanaten stehen regionale Konfliktbeauftragte zur Verfügung, die mit der Zentralen Konfliktberatungsstelle in Austausch stehen. Dies verdeutlicht, dass die EKHN als Arbeitgeberin daran interessiert ist, Mitarbeitende mit Konflikten nicht alleine zu lassen. Konflikte sollen nicht unter den Tisch gekehrt werden oder eskalieren, sondern konstruktiv und mit professioneller Unterstützung von erfahrenen Konfliktberaterinnen und -beratern bearbeitet werden.

Neben der direkten Konflikt-Beratung hat die Zentrale Konfliktberatungsstelle auch einen Präventionsauftrag, nämlich in geeigneten Veranstaltungen über das Thema „konstruktiver Umgang mit Konflikten" zu informieren. 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 wiederholt Informations-, Sensibilisierungs- und Diskussionsveranstaltungen organisiert werden. Auch dazu können sich Mitarbeitende, Gemeinden, Einrichtungen, MAV en usw. jederzeit an die Zentrale Konfliktberatungsstelle wenden.

Die Ansprechpartnerin für die Bearbeitung von Konflikten im Arbeitskontext ist die zentrale Konfliktbeauftragte der EKHN:

Elke Breckner
Konflikt-Handy: **0151-15 18 14 19**
Konflikt-Mail: **konfliktbeauftragte@ekhn-net.de**

Literaturhinweise

Berkel, Karl (2008)
Konflikttraining – Konflikte verstehen, analysieren, bewältigen

Glasl, Friedrich (2004)
Selbsthilfe in Konflikten – Konzepte, Übungen, Praktische Methoden

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 Kaldekerken 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

Mobbing

Beschreibung

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: 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 konfliktbelastende Kommunikation und Situation am Arbeitsplatz, bei der die angegriffene Person unterlegen ist. Diese Aggression kann ausgehen von einer Einzelperson oder einer Gruppe, von Kollegen und Kolleginnen 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.

Häufig ist „gegenseitiges Mobbing“ anzutreffen, d.h. Täter und Opfer lassen sich nicht auseinanderhalten, Anfeindungen und Ausgrenzungsversuche zielen dann nicht nur in eine Richtung und auf eine Person.

Beispiele

Beispiele für Mobbinghandlungen sind:

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 massiv verdreht, so dass sie daran gehindert wird, sich am kommunikativen Geschehen zu beteiligen.

Die betroffene Person wird angeschrien, beschimpft oder durch andere Gesten (z.B. ständiges Augenrollen, abwertende Blicke) daran gehindert, sich an Arbeitsgesprächen zu beteiligen.

Das Mobbing-Opfer wird von notwendigen Informationsflüssen abgeschnitten, Unterlagen werden nicht zugestellt oder verschwinden vom Schreibtisch.

Eine Person wird aus der E-Mail-Kommunikationen 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.

Das Mobbing-Opfer wird gezwungen Arbeiten auszuführen, die das Selbstbewusstsein verletzen, oder es werden gar keine oder sinnlose Aufgaben zugewiesen.

Professioneller Umgang

Mobbing-Verhalten wird innerhalb der EKHN nicht toleriert. Dies gilt sowohl für haupt- als auch für ehrenamtlich Beschäftigte. Vorgesetzte und Mitarbeitende sind dazu aufgefordert, Mobbing-Verhalten klar zu benennen, 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. Von Mobbing betroffene Haupt- oder Ehrenamtlichen soll in erster Linie Hilfe und Schutz gewährt werden. 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

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 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

Bei Kirchenbeamt/innen bzw. Pfarrpersonen: Verweis, Geldbuße, Kürzung der Bezüge, Versetzung sowie ggf. Entfernung aus dem Dienst

In schwerwiegenden Fällen Erstattung einer Anzeige und das strafrechtliche Vorgehen der betroffene Person gegen den Täter/die Täterin z.B. wegen Beleidigung, Bedrohung oder Körperverletzung

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 EKHN die sich Mobbing-Angriffen ausgesetzt fühlen, oder Personen, die Mobbing-Situationen in ihrem Arbeitsumfeld beobachten, können sich an die Zentrale Konfliktbeauftragte der EKHN, die zuständige Mitarbeitervertretung, den Pfarrerausschuss, die Beauftragten für Chancengleichheit, ihre/n Vorgesetzte/n oder direkt an die jeweilige Dienststellenleitung wenden. Dort erhalten sie unmittelbare Unterstützung.

Betroffene Personen, die sich gegen Mobbing gewehrt bzw. in zulässiger Weise ihre Rechte eingefordert haben, sowie in gleicher Weise haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende, die einen Fall von Mobbing bekannt gemacht haben, sichert die EKHN im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht zu, dass ihnen deswegen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile entstehen. Die genannten Maßnahmen und Sanktionen dürfen nicht gegen die von Mobbing betroffene Person, sondern ausschließlich gegen die Mobbing ausübende(n) Person(en) angewendet werden.

Die Ansprechpartnerin für Mobbing-Fälle ist die zentrale Konfliktbeauftragte der EKHN:

Elke Breckner

Konflikt-Handy: **0151-15 18 14 19**

Konflikt-Mail: **konfliktbeauftragte@ekhn-net.de**

Literaturhinweise

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

Esser, Axel (1999)
Mobbing – Ratgeber für Betroffene und ihre Interessenvertretung

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

Meschkutat, Bärbel/Stackelbeck, Martina/Langenhoff, Georg (2002)
Der Mobbing-Report, Repräsentativstudie zu Mobbing des Bundesministeriums für Arbeit

Neuberger, Oswald (1995)
Mobbing – Übel mitspielen in Organisationen

Grenzverletzungen und sexualisierte Gewalt

Beschreibung Sexuelle Belästigungen, Übergriffe und sexualisierte Gewalt 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.
Sexuelle 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, d.h. es geht nicht um Sexualität, sondern um das Erleben von Macht und Überlegenheit. Dies sollen die Begriffe „sexuelle" und „sexualisierte" Gewalt zum Ausdruck bringen. Sexuelle Belästigung, Grenzverletzungen können leider immer wieder in allen Lebens- und Arbeitsbereichen der Menschen vorkommen. Die Thematisierung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz löst, auch noch im Jahr 2015, kontroverse Diskussionen unter manchen haupt- und ehrenamtlich Beschäftigten aus. Wo beginnt eine (sexuelle) Grenzverletzung? Im Chancengleichheitsgesetz der EKHN in § 13 ist der Begriff sexuelle Belästigung wie folgt definiert: „Sexuelle Belästigung sind unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche, unerwünschter Körperkontakt sowie (wiederholte) sexuell abfällige oder abwertende Bemerkungen, Gesten oder Darstellungen, die von der jeweils betroffenen Person als beleidigend, erniedrigend oder belästigend empfunden werden."

Sexuelle Belästigung, Missbrauch und Gewalt können Menschen an Leib, Seele und Persönlichkeit schwer schädigen. Dem wirkt die EKHN durch Aufklärung und klare Positionierung entgegen, indem sie z. B. auch Gesprächspartnerinnen benennt, die als Ansprechstelle für sexuelle Belästigungen, Grenzverletzungen unterhalb der Schwelle der Straftat zur Verfügung stehen.

Sexuelle Diskriminierung liegt dann vor, wenn eine Person auf Grund ihrer/seiner sexuellen Neigungen 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 und auf den uneingeschränkten Ausdruck aller geschlechtlichen Empfindungen. Geschlechtskonformität darf kein Kriterium für die Achtung oder Missachtung von Menschen sein. Die sexuelle Orientierung, die sich im Verhalten oder auch z.B. der Wahl der Kleidung ausdrücken kann, sind Bestandteile der jeweiligen Persönlichkeit, die nicht zu Diffamierung im Beruf und im Alltag führen dürfen.

Beispiele

Beispiele für Grenzverletzungen und sexuelle Diskriminierung sind:

Kompromittierende oder abwertende Äußerungen, „Witze“ oder unerwünschte „Komplimente“ über sexuelle Orientierung, körperliche Merkmale, Aussehen, Kleidung

Sexistische Gesten oder Verhaltensweisen, z.B. anstarren oder hinterher pfeifen

Briefe, Mails oder Telefonanrufe mit sexuellen Anspielungen oder Witze mit diskriminierendem/sexistischem Inhalt

Unerwünschte wiederholte Einladungen, Annäherung durch Briefe oder Telefonate

Unerwünschter Körperkontakt und andere körperliche Übergriffe, dazu gehören auch vorgetäuschte, „zufällige“ Körperberührungen

Belästigung durch Stalking, d.h. durch Verfolgung innerhalb und außerhalb der Dienststelle und durch das Erzwingen unerwünschter Kommunikation oder Annäherung

Anwendung einer frauenfeindlichen Sprache

Zeigen oder Aushängen pornografischer oder sexistischer Abbildungen oder Zeitschriften; Kopieren oder Nutzen pornografischer oder sexistischer Programme auf dienstlichen EDV-Anlagen

Versprechen beruflicher Vorteile bei sexuellem Entgegenkommen sowie die Androhung beruflicher Nachteile bei entsprechender Verweigerung

Ein/e Bewerber/in mit allen erforderlichen Qualifikationen wird nicht zum Bewerbungsgespräch eingeladen, weil er/sie sich weigerte sein Geschlecht anzugeben, in Frauenoutfit gesehen wurde oder geschminkt ist

Professioneller Umgang

Grenzverletzungen und sexualisierte Gewalt können einen Menschen schwer an Leib und Seele schädigen. Solche Übergriffe wiegen in der Kirche besonders schwer, da sie dem christlichen Streben zum umfassenden Wohl der Menschen beizutragen, diametral entgegenstehen. Deshalb erwartet die Evangelische Kirchen in Hessen und Nassau von ihren Einrichtungs- und Dienststellenleitungen sowie haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden eine Haltung der Null-Toleranz zu jeder Art von Grenzverletzungen, sexueller Übergriffigkeit und sexualisierter Gewalt. Viele Arbeitsbereiche haben mittlerweile entsprechende Selbstverpflichtungen für Mitarbeitende, die Bestandteil des Arbeitsvertrags sind. Im Bereich der Dekanate gibt es Präventionskonzepte und Handreichungen zum Umgang mit Schutzbefohlenen und teilweise sind Ansprechpersonen benannt. 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 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

Bei Kirchenbeamt/innen bzw. Pfarrpersonen: der Verweis, die Geldbuße, die Kürzung der Bezüge, die Versetzung sowie ggf. die Entfernung aus dem Dienst

In schwerwiegenden Fällen die Erstattung einer Anzeige

Ruhen oder Verlust des Ehrenamtes

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

Die von Grenzverletzungen oder sexualisierter Gewalt betroffene Person kann sich an die Beauftragten für Chancengleichheit in der EKHN, ihre/n Vorgesetzte/n, an ein Mitglied der Mitarbeitervertretung, an die Dienststellenleitung oder die vom Dekanat Beauftragten für Schutzbefohlene wenden. Dabei kann er/sie zu jedem dieser Gespräche eine Person des Vertrauens hinzuziehen. Sie erhält unmittelbare Unterstützung!

Betroffene sind berechtigt, den Vorfall einer Beauftragten für Chancengleichheit mitzuteilen. Sie können sich dort über mögliche und notwendige Konsequenzen sowie Maßnahmen zur Verhinderung weiterer Vorfälle beraten lassen (§ 13 ChGlG).

Vorgesetzte sind verpflichtet, soweit die Betroffenen damit einverstanden sind, bekannt gewordene Fälle von Grenzverletzungen oder sexualisierter Gewalt der Dienststellenleitung zu melden (§ 13 ChGlG). Die Dienststelle ist verpflichtet, Grenzverletzungen und sexualisierter Gewalt durch Aufklärung vorzubeugen und bekannt gewordene Fälle als Dienstvergehen zu verfolgen (§ 13 ChGlG).

Betroffene Personen, die sich gegen Grenzverletzungen und sexualisierte Gewalt gewehrt bzw. in zulässiger Weise ihre Rechte eingefordert, sowie in gleicher Weise haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende, die einen Fall bekannt gemacht haben, sichert die EKHN 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 die Grenzverletzung und Gewalt ausübenden Personen angewendet werden.

Die zentrale Ansprechstelle für Opfer von Grenzverletzungen und sexualisierter Gewalt ist der Stabsbereich Chancengleichheit der EKHN:

Sexualisierte Gewalt:
Anita Gimbel-Blänkle (Pfarrerin)
Telefon: **06151 – 40 54 14**
E-Mail: **anita.gimbel-blaenkle@ekhn-kv.de**

Sexuelle Belästigung, Diskriminierung:
Carmen Prasse, Lydia Förster
Telefon: **06151 – 405 434 oder 405 115**
E-Mail: **carmen.prasse@ekhn-kv.de**
lydia.foerster@ekhn-kv.de

Literaturhinweise

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

Internetseite der Antidiskriminierungsstelle des Bundes
(www.antidiskriminierungsstelle.de -> Themen: Geschlecht)

Internetseite des Deutschen Gewerkschaftsbundes
(www.dgb.de -> Themen: Sexuelle Diskriminierung)

Kontakte

Zentrale Beratungsstelle für Konflikte und Mobbing:

Elke Breckner
Telefon: 0151 – 15 18 14 19
E-Mail: konfliktbeauftragte@ekhn-net.de

Zentrale Ansprechstelle für sexualisierte Gewalt, sexuelle Belästigung und Diskriminierung:

Anita Gimbel-Blänkle (Pfarrerin)
Telefon: 06151 – 405 414
E-Mail: anita.gimbel-blaenkle@ekhn-kv.de

Carmen Prasse
Telefon: 06151 – 405 434
E-Mail: carmen.prasse@ekhn-kv.de

Lydia Förster
Telefon: 06151 – 405 115
E-Mail: lydia.foerster@ekhn-kv.de

Beratung zu Fragen des Personalrechts

Dr. Petra Knötzele (Oberkirchenrätin, Juristin)
Telefon: 06151 – 405 422
E-Mail: Dr.Petra.Knoetzele@ekhn-kv.de

Psychologische Beratung in Konflikt- und Krisensituationen:

Jutta Lutzi (Dipl.-Psychologin, Psychologische Psychotherapeutin)
Telefon: 06031 – 162 950
E-Mail: jutta.lutzi.zsb@ekhn-net.de
E-Mail geschützt: http://www.evangelische-beratung.info/Jutta-Lutzi

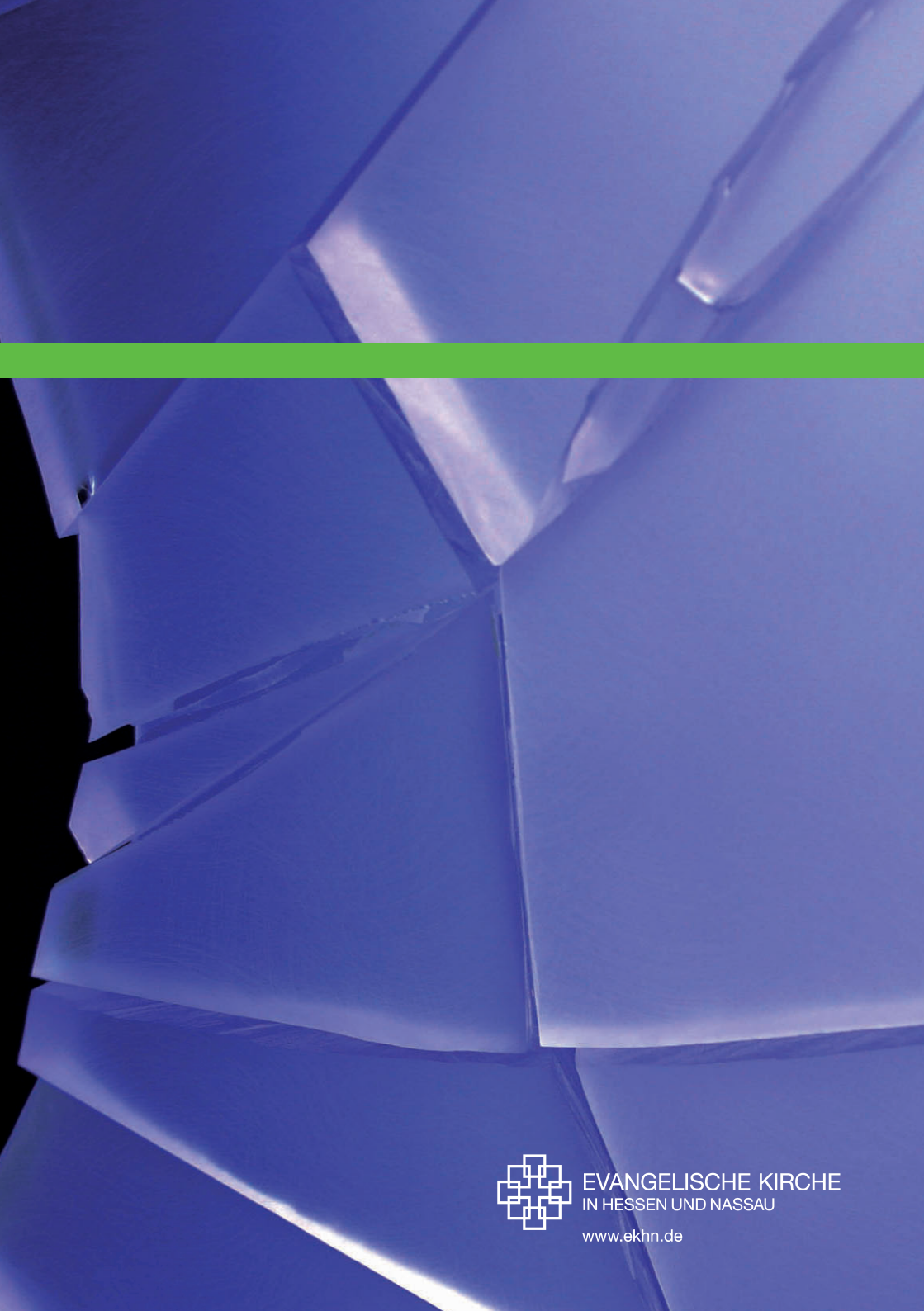
Impressum

Evangelische Kirche in Hessen und Nassau (EKHN)
Paulusplatz 1
64285 Darmstadt
www.ekhn.de

Inhalt:
Kirchenverwaltung
Dezernat 2 – Personal, Referat Personalrecht
und
Institut für Personalberatung, Organisationsentwicklung und Supervision (IPOS)
Fotos:
Harun Kloppe, Mainz
Gestaltung:
www.harunkloppe.de
Druck:
Reha-Werkstatt Rödelheim

4. Auflage
Darmstadt, August 2015

IPOS Institut für Personalberatung Organisationsentwicklung und Supervision in der EKHN



EVANGELISCHE KIRCHE
IN HESSEN UND NASSAU

www.ekhn.de