

Code of Conduct

Regeln und Maßnahmen zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt

Präambel

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt stellen eine massive Verletzung der Persönlichkeitsrechte dar. Sie schaffen ein einschüchterndes, stressbeladenes und entwürdigendes Arbeits- und Lernumfeld und sind ein gesamtgesellschaftliches Problem.

Das Georg-Eckert-Institut – Leibniz-Institut für internationale Schulbuchforschung (GEI), trägt als wissenschaftliches Institut zur Verbesserung der schulischen Bildung rund um den Globus bei. Schulische Bildung legt den Grundstein für unsere gesellschaftliche Zukunft. Wir engagieren uns als wissenschaftliches Institut dafür, dass zukünftige Generationen zu Weltoffenheit, Selbstreflexion, Verantwortung und Demokratie erzogen werden. Damit wollen wir Dialog und internationale Verständigung fördern. Die Regeln und Maßnahmen zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt sind Bestandteil dieser verantwortungsvollen Aufgabe.

1. Geltungsbereich

Diese Richtlinie gilt für alle Mitarbeiter*innen des GEI in allen Funktionen und Hierarchieebenen. Sie gilt ebenso für Gäste, Veranstaltungsteilnehmende, Nutzer*innen, Werkvertragsnehmer*innen und andere Auftragnehmer sowie Dritte, die in einer Beziehung zum GEI stehen, z. B. Beiräte und Organe.

Personen mit Führungsfunktionen am GEI sind die Direktorin / der Direktor sowie die Abteilungsleitungen. Sie sind aufgrund ihrer Fürsorgepflicht dafür verantwortlich, dass sexuell diskriminierendes Verhalten und Gewaltanwendung unterbleiben bzw. abgestellt werden.

2. Sexualisierte Diskriminierung

In diesem Dokument wird ausdrücklich der Begriff der sexualisierten und nicht der sexuellen Diskriminierung und Gewalt verwendet. Der Begriff unterstreicht, dass Sexualität oftmals missbraucht und benutzt wird, um Macht auszuüben, Überlegenheit zu demonstrieren, andere abzuwerten oder zu demütigen, ihnen Würde, Rechte und Freiheiten zu nehmen.

3. Erscheinungsformen

Mit Blick auf die Schwere des Vergehens und auf die dabei jeweils verletzten rechtlichen Bestimmungen unterscheiden wir zwischen drei Erscheinungsformen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt.

a) strafrechtlich relevante Verhaltensweisen

Strafbar im Sinne des Strafgesetzbuchs sind (i) die Erzwingung sexueller Handlungen mit Gewalt oder Gewaltandrohung, (ii) die Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung einer anderen Person durch Hinwegsetzen über ihren erkennbaren Willen und (iii) die sexualisierte Belästigung einer anderen Person durch körperliche Berührung in sexuell bestimmter Weise. Sanktioniert werden solche Handlungen mit einer Freiheitsstrafe zwischen sechs Monaten und fünf Jahren.

b) Verstöße gegen das Diskriminierungsverbot im AGG

Das *Allgemeine Gleichstellungsgesetz (AGG)* verbietet u. a. jede Form der geschlechtsbezogenen Diskriminierung. Es liegt also immer dann ein Gesetzesverstoß vor, wenn eine Person auf Grund ihrer geschlechtlichen Identität und/oder Orientierung eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfahren hat oder erfahren würde. Sexualisierte Belästigung gilt in diesem Sinne ausdrücklich als eine Form der geschlechtsbezogenen Diskriminierung. Darunter fällt auch die Zuschreibung von Geschlechterstereotypen, also oft negative Einstellungen, die wiederum zu in der Regel abwertenden Erwartungen, Wahrnehmungen, Affekten und Verhaltensweisen führen. Folgende Handlungen definiert der Gesetzgeber als sexualisierte Belästigung:

- Unerwünschte sexuelle Handlungen (siehe auch strafrechtlich relevante Verhaltensweisen),
- Die Aufforderung zu unerwünschten sexuellen Handlungen,
- Sexuell bestimmte körperliche Berührungen (siehe auch strafrechtlich relevante Verhaltensweisen),
- Bemerkungen sexuellen Inhalts, ein sexuell herabwürdigender Sprachgebrauch, also etwa entpersonalisierende und damit entwürdigende Bemerkungen über den Körper oder das Intimleben einer anderen Person,
- Das unerwünschte Zeigen und sichtbare Anbringen von pornographischen Darstellungen.

Bei den unter a) und b) aufgeführten Verhaltensweisen liegen eindeutig Gesetzesverstöße und zwar ausdrücklich unabhängig von den subjektiven Absichten des/der Täter*in, es kommt allein auf den Versuch oder die Tat an.

c) Verhaltensweisen in der Grauzone

Es gibt darüber hinaus eine Grauzone von Verhaltensweisen, die weniger eindeutig kategorisierbar ist. Dazu zählen etwa Bemerkungen, die nicht eindeutig einen sexualisierten Inhalt haben, aber als Verletzung der persönlichen Intimsphäre wahrgenommen werden können, weil sie etwa Aussehen oder Kleidung thematisieren.

Grundsätzlich gilt, dass es keine abschließende und vollständige Definition dessen gibt und geben kann, was sexualisierte Diskriminierung und Gewalt umfasst und was nicht. In vielen Fällen entscheidet der Kontext, in der eine Handlung stattfindet oder eine Bemerkung fällt, darüber, wie etwas wahrgenommen wird. Außerdem können unterschiedliche Personen dasselbe Verhalten unterschiedlich wahrnehmen und bewerten. Mit Blick auf diese Herausforderung bekennt sich das GEI zu dem Grundsatz, dass die betroffene Person selbst entscheidet, wo ihre Grenzen verlaufen und wann diese verletzt werden.

Jedes Verhalten, das von einer betroffenen Person als entwürdigend, verletzend und unerwünscht wahrgenommen wird, muss in einer offenen Feedback-Kultur erst ansprechbar sein und dann abgestellt werden. Gleichzeitig muss es möglich sein, dass sich Personen für Verhaltensweisen, die als grenzüberschreitend wahrgenommen werden, ohne Gesichtsverlust entschuldigen können. In diesem Sinne verpflichten sich alle Mitarbeiter*innen dazu, die Etablierung einer offenen Kommunikationskultur zu unterstützen, die Diskriminierung schon im Ansatz verhindert.

3. Verfahren

*a) Ansprechpartner*innen*

Grundsätzlich gibt es drei Anlaufstellen für diskriminierte Mitarbeiter*innen:

1. Direkte Vorgesetzte und andere Personen mit Leitungs- und Betreuungsfunktion, also Projektleitungen, Abteilungsleitungen, Institutsleitung oder Betreuer*innen von Qualifikationsarbeiten
2. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen
3. Mitglieder des Personalrats

Alle Ansprechpartner*innen sind zur Verschwiegenheit verpflichtet. Es ist in jedem Fall sicherzustellen, dass der Beratung suchenden oder Beschwerde führenden Person keine persönlichen oder beruflichen Nachteile entstehen. Grundsätzlich gilt, dass die Wünsche der Betroffenen bei der Planung des weiteren Vorgehens in geeigneter Weise berücksichtigt werden müssen.

Gleichwohl ist zu beachten, dass Vorgesetzte auf Grund ihrer Fürsorgepflicht in dem Moment, in dem sie Kenntnis von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt erhalten, verpflichtet sind, geeignete Maßnahmen zur Klärung, Verfolgung und Verhinderung einzuleiten. Das gilt auch dann, wenn Gespräche zur sexualisierten Diskriminierung in einem vermeintlich privaten Rahmen geführt werden.

b) Beratung

Grundsätzlich können Betroffene entscheiden, ob sie Beschwerde führen oder erst eine vertrauliche Beratung in Anspruch nehmen wollen. Insbesondere bei Beratung durch Gleichstellungsbeauftragte oder Mitglieder des Personalrats gilt, dass die betroffene Person entscheidet, ob und welche weiteren Schritte unternommen werden. In der Beratung werden Betroffene über ihre Rechte sowie über Vorgehensweisen und Handlungsmöglichkeiten aufgeklärt.

c) Beschwerde

Beschwerden können jederzeit mündlich oder elektronisch formlos bei einer der drei Anlaufstellen eingereicht werden.

Grundsätzlich kann eine Beschwerde führende Person auf der Wahrung ihrer Anonymität bestehen. Im Falle einer anonymen Beschwerde informieren Gleichstellung oder Personalrat die zuständige Abteilungsleitung bzw. die/den Direktor*in, die die beschuldigte Person umgehend zu einem Gespräch einberufen und über das Verbot sexualisierter Diskriminierung und Gewalt informieren. Die anonyme Beschwerde ist zu dokumentieren, falls die Beschwerde führende Person dies wünscht. Diese soll Angaben über Ort und Zeit, beteiligte Personen, Zeugen und Zeuginnen, eventuell vorhandene Beweise und über bereits eingeleitete Maßnahmen und informierte Personen enthalten. Diese Dokumentation wird versiegelt bei der Beschwerde führenden Person oder wahlweise Gleichstellungsbeauftragten verwahrt und auf Wunsch der Beschwerde führenden Person vernichtet oder für den Zweck entsiegelt, dass sie zu einem späteren Zeitpunkt einem namentlichen Verfahren zustimmt.

Bei einer namentlichen Beschwerde muss von der jeweiligen Anlaufstelle in Zusammenarbeit mit der betroffenen Person eine schriftliche und konkrete Beschreibung des Vorfalls erstellt werden. Diese soll Angaben über Ort und Zeit, beteiligte Personen, Zeugen und Zeuginnen, eventuell vorhandene Beweise und über bereits eingeleitete Maßnahmen und informierte Personen enthalten.

Soweit die Gleichstellungsbeauftragten nicht von Anfang an beteiligt waren, werden sie spätestens ab diesem Zeitpunkt in das Beschwerdeverfahren einbezogen, es sei denn, dass die Beschwerde führende Person dies ausdrücklich ablehnt.

Nach schriftlicher Erfassung der Beschwerde wird die beschuldigte Person von der Abteilungsleitung oder dem/der Direktor*in über den Sachverhalt informiert und frühestens einen Tag danach zu einem Gespräch geladen. An diesem Gespräch kann die Beschwerde führende Person teilnehmen, wenn sie dies wünscht. Das Gespräch gibt der beschuldigten Person Gelegenheit, sich zu der Beschwerde zu äußern und enthält den Hinweis auf das Verbot von sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt. Das Gespräch wird dokumentiert. Diese Dokumentation muss Angaben über Ort und Zeit, beteiligte Personen, und Gesprächsinhalt enthalten.

Sollte eine weitere Sachständermittlung notwendig sein, werden von einer oder mehreren der unter 3 a) genannten Ansprechpartner*innen Arbeitskolleg*innen sowie Vorgesetzte zu Verhaltensweisen des/der Beschuldigten befragt. Sie werden gleichzeitig auf die Pflicht zur Verschwiegenheit hingewiesen. Die Befragungen erfolgen getrennt. Explizit erfragt werden mögliche Beweismittel wie z. B. E-Mails mit sexuell belästigendem oder herabwürdigendem Inhalt.

Nach Prüfung des Sachverhalts wird der Beschwerde führenden Person und der beschuldigten Person das Ergebnis dieser Überprüfung mitgeteilt.

Soweit sich die Beschwerde nicht bestätigt, wird dafür Sorge getragen, dass der beschuldigten Person aus der Angelegenheit keine Nachteile entstehen.

Wenn sich die Vorwürfe erhärten und sich auf Regelverletzungen beziehen, wie sie unter 2 a) und 2 b) skizziert worden sind, werden der/die Direktor*in und die betreffende Abteilungsleitung informiert, sofern sie nicht als Ansprechpartner*innen nach als 3 a) Nr. 1 fungieren. Der/die Direktor*in verpflichtet sich nach dem Grundsatz der Angemessenheit und Verhältnismäßigkeit und nach Rücksprache mit der betreffenden Abteilungsleitung, arbeitsrechtliche und/oder strafrechtliche Maßnahmen zu ergreifen. Dazu können folgende Maßnahmen gehören, die den entsprechenden Rechtsnormen, z. B. Beamtenrecht, Arbeitsrecht etc. unterliegen:

- Durchführung eines formellen Dienstgesprächs,
- mündliche oder schriftliche Belehrung,
- schriftliche Abmahnung,
- verpflichtende Inanspruchnahme von Coaching oder anderer professioneller Beratung,
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens,
- Zuweisung an einen anderen Arbeitsplatz oder -ort innerhalb des Instituts,
- fristgerechte oder fristlose Kündigung,
- Hausverbot,
- Strafanzeige.

4. Aufklärung und Prävention

In regelmäßigen Abständen stellt die Gleichstellungsbeauftragte in Zusammenarbeit mit der/dem Direktor*in Broschüren/Flyer zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt bereit.

Einmal im Jahr informiert der/die Direktor*in die Mitarbeiter*innen über die in diesem *Code of Conduct* festgelegten Regeln und Verfahren.

Es finden regelmäßig von externen Expert*innen angebotene Fortbildungsveranstaltungen für Personen mit Führungsfunktionen und Gremienvertreter*innen zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt statt.