Vereinigung Cockpit

Grenzen achten

Grenzachtender Umgang und sexuelle Belästigung



© shutterstock.com

Eine Information der Vereinignug Cockpit e.V.
www.vcockpit.de

ALLGEMEINES:

Der Begriff „Grenzachtender Umgang“ bedeutet, die individuell gezogenen und empfundenen Grenzen anderer Menschen zu respektieren, ohne diese zu überschreiten oder zu verletzen. Es geht um einen respektvollen, achtsamen Umgang miteinander. Er ist damit weiter gefasst als der Begriff der „sexuellen Belästigung“.

Grundsätzlich können Verletzungen dieser Grenzen in drei Formen unterschieden werden:

1. Grenzüberschreitung: Vorfälle, bei denen Personen mit ihrem Verhalten bei ande ren unbeabsichtigt eine Grenze überschreiten, ohne sich dessen bewusst zu sein (z.B. am Arm anfassen oder aus Versehen Gesäß oder Brust berühren).

2. Übergriff: Vorfälle, bei denen Personen grenzverletzendes Verhalten trotz Ermah nung und Korrektur wiederholen (z.B. wiederholte Beleidigungen trotz Zurechtweisung, Körperkontakt trotz ausdrücklichem Hinweis oder Vermeidungsverhalten).

3. Strafrechtlich relevanter Missbrauch: Vorfälle, bei denen Personen Körperverletzung, sexuelle Nötigung und Beleidigung oder Missbrauch und/oder Erpressung begehen. Hier geht es also um strafrechtlich relevante oder anderweitig rechtlich sanktionierte Handlungen (z.B. Konfrontation mit Pornografie, Verletzung des Rechts am eigenen Bild oder Stalking).

PROBLEMATIK:

Grenzüberschreitungen und Übergriffe können mit Worten oder auch körperlich geschehen. Übergriffige Menschen testen oft aus, wie weit gegangen werden kann, um eine betroffene Person für weitere Übergriffe regelrecht auszuwählen (z.B. „zufällig“ berühren, anzügliche Bemerkungen machen und warten, ob Gegenwehr kommt).

RECHTSLAGE:

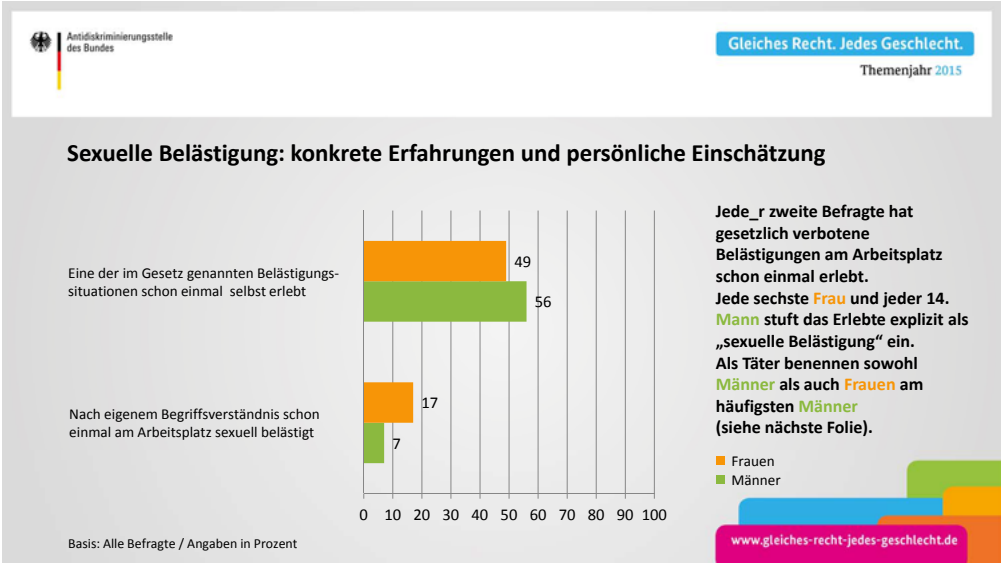
Körperliche Übergriffe, aber auch verbale Angriffe können strafrechtlich sanktioniert sein und verfolgt werden (Körperverletzung, sexuelle Belästigung etc.). Hier kann Anzeige erstattet werden, egal durch wen der Übergriff erfolgt ist. Systematische Diskriminierung durch den Arbeitgeber kann auch durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sanktioniert sein und z.B. zu Ersatzansprüchen führen. Diskriminierendes Verhalten durch Kolleg:innen oder Vorgesetzte sollte dem Arbeitgeber gemeldet werden, damit Gegenmaßnahmen ergriffen werden können.
Gesetzestexte:
1. Strafgesetzbuch (www.gesetze-im-internet.de/stgb)
2. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (http://www.gesetze-im-internet.de/agg/)

Beispielsfälle:

- zweideutige Kommentare, Witze mit sexuellem Bezug
- Bemerkungen mit sexuellem Inhalt
- unangemessene Fragen mit sexuellem Bezug zu Privatleben, Aussehen o.ä.
- unerwünschte körperliche Annäherung, Berührung
- unerwünschte Umarmung, unerwünschtes Küssen
- unerwünschte eMails, Mitteilungen, Foto und Videos mit sexuellem Bezug
- unsittliche Entblößung
- Nötigung zum Ansehen pornographischen Materials

GESELLSCHAFTLICHE RELEVANZ:

Regelmäßig erfolgt durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes eine Umfrage, wie oft Menschen schon am Arbeitsplatz sexuell belästigt wurden. Beispielhaft sind hier die Ergebnisse der Umfrage von 2015 genannt.



Quelle: https://www.antidiskri-minierungsstelle.de

Die Befragung aus 2015 ergab, dass nur etwa 10-20% der Menschen nach eigenem Begriffsverständnis bereits am Arbeitsplatz sexuell belästigt worden sind.
Erst bei explizitem Bezug auf gesetzlich verankerte Belästigungssituationen werden diese auch als solche wahrgenommen. Im Ergebnis hat etwa die Hälfte der befragten Personen im Gesetz verankerte Belästigungssituationen am Arbeitsplatz selbst erlebt.
Dies verdeutlicht die Diskrepanz zwischen persönlicher Wahrnehmung und gesetzlicher Definition von Belästigung.

WAS TUN?

Erfahren Sie selbst eine Grenzüberschreitung, äußern Sie dies klar, zeitnah und deutlich. Zeigen Sie Ihre eigenen Grenzen auf und holen Sie, wenn nötig, Hilfe dazu.

Sollten Sie darauf aufmerksam gemacht werden, dass Sie Grenzen einer anderen Person überschritten haben, respektieren Sie dies, zeigen Sie Verständnis und übernehmen Verantwortung für Ihr Handeln.

Werden Sie Zeuge einer Grenzüberschreitung, setzen Sie sich für die betroffene Person ein. (siehe dazu auch Flyer „Stand up – Be an Upstander")

Wird Ihnen innerhalb Ihrer Crew ein Übergriff zugetragen, können Sie z.B. ein vertrauliches Gespräch anbieten und Reaktionsmöglichkeiten aufzeigen. Es soll eine positive Atmosphäre für das Gespräch über das Erlebte geboten werden („ich höre dir zu", „nehme dich ernst"). Es sollte klar sein, dass es dabei nicht um eine Investigation des Sachverhaltes gehen kann. Die betroffene Person entscheidet dann, wie weiter vorgegangen wird. Es muss nicht unbedingt etwas passieren. Vielleicht ist ein weiteres (Beratungs-)Gespräch nötig oder möglicherweise die Kontaktaufnahme zu einer Fachberatungsstelle. Evtl. können oder sollten weitere rechtliche Schritte eingeleitet werden.

WOHIN WENDEN?

Die sozialen Beratungsstellen (www.antidiskriminierungsstelle.de, www.hilfetelefon.de) sind Anlaufpunkte für eine erste Einschätzung und Unterstützung. Auch die SupportLine der VC (Tel. +49 (0)69 6959 76 222) kann hier Unterstützung leisten. Zudem bieten einige Flugbetriebe Vertrauensteams, Gleichstellungsbeauftragte (AGG) und Sozialberatungen an. Nicht zuletzt können die Personalvertretungen in den Betrieben Unterstützung leisten.

Weiterführende Informationen

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/leitfaden_was_tun_bei_sexueller_belaestigung.html

Flyer „Be an upstander"

Weiterführende Informationen der Antidiskriminierungsstelle