



Politik und Richtlinien

Sexismus und sexuelle Belästigung in den Organisationen der deutschen Minderheit

Erarbeitet von der AG Gleichstellung im Auftrage des BDN Hauptvorstandes und von diesem verabschiedet am 22.3.2021

Mit dieser Politik soll verdeutlicht werden, dass an den Arbeitsplätzen und in den Vereinen der deutschen Minderheit Sexismus und sexuelle Belästigungen nicht toleriert werden.

Die Verbände, Vereine und Institutionen der deutschen Minderheit sind verlässliche Arbeitsplätze und Organisationen, wo jede/r willkommen ist und man sich sicher und geborgen fühlt. Der Umgang miteinander ist respektvoll und vertrauensvoll. In Hauptamt wie in Ehrenamt ist ein gutes Arbeitsklima wichtig.

In den Organisationen der deutschen Minderheit erfolgt die Zusammenarbeit stets professionell. An unserem Arbeitsplatz und in unseren Organisationen sind die Geschlechter gleichgestellt. Eine Diskriminierung auf der Basis des Geschlechts wird nicht geduldet.

Alle werden in Wort und Tat gleichbehandelt. In der deutschen Minderheit tolerieren wir keine kränkenden Handlungen. Unter keinen Umständen werden Sexismus oder sexuelle Belästigungen – egal in welcher Form – akzeptiert. Deshalb sind transparente und sichtbare Richtlinien wichtig, die deutlich machen, an wen man sich im Falle von Sexismus und sexueller Belästigung wenden kann.

Belästigungen jeder Art sind eine Missachtung von gutem und anständigem Benehmen, welches wir zu keiner Zeit bei uns hinnehmen. Darüber hinaus haben sexuelle Belästigungen Konsequenzen. Sie können eine Missachtung des Gleichstellungsgesetzes, des Arbeitsmilieugesetzes, im schlimmsten Falle sogar des Strafgesetzes darstellen.

Definition Sexismus und sexuelle Belästigung

Unter Sexismus versteht man die Diskriminierung auf Basis des Geschlechts. Hierunter fallen auch sexuelle Belästigungen.

Mit sexueller Belästigung ist jedes unerwünschte Benehmen/sind unerwünschte Handlungen gemeint, das/die verbal, nonverbal oder physisch ausgewiesen wird/werden, mit dem Ziel oder der Wirkung, mit sexuellen Andeutungen die Würde einer Person zu kränken, indem zum Beispiel ein drohendes, feindseliges, herabwürdigendes oder unangenehmes Klima geschaffen wird. (S. *Ligebehandlingsloven § 1 stk.6*) <https://www.retsinformation.dk/eli/Ita/2011/645>



Unter nonverbale Handlungen fallen auch alle im digitalen Bereich ausgeführten Handlungen.

Generell ist zu beachten, dass es ohne Bedeutung ist, ob die Handlungen einer Person unbedacht oder mit der konkreten Absicht des Kränkens ausgeführt wurden. Zentral ist das Empfinden der gekränkten Person. (S. hierzu im Einzelnen *Arbejdstilsynets vejledning* Abschnitt 2) <https://at.dk/media/5594/4-3-1-kraenkende-handlinger-t.pdf>

Handlungsplan

Ziel des Handlungsplans ist es:

- Sicherheit und Geborgenheit für alle Mitarbeiter und Vereinsmitglieder einer Minderheitenorganisation zu gewährleisten.
- Sexismus und sexuelle Belästigung sowie den Folgen vorzubeugen.
- Dass alle Mitarbeiter und Vereinsmitglieder einer Minderheitenorganisation wissen, was in konkreten Fällen von Sexismus und sexueller Belästigung zu tun ist, und wo sie Hilfe bekommen können.

In den folgenden Abschnitten zu **Prävention**, **Vorgehen** und **Sanktion** gehen wir auf die Schritte ein, mit denen die oben beschriebenen Ziele erreicht/gesichert werden sollen.

Prävention

Es ist Verantwortung der Leitung – hauptamtlich wie ehrenamtlich – an den Arbeitsplätzen und in den Vereinen der deutschen Minderheit ein Milieu zu sichern, in dem Kränkungen jeglicher Art keinen Platz haben. Es ist die Aufgabe aller, dies zu unterstützen.

Alle Mitarbeiter und gewählten Gremienmitglieder kennen die „Politik und Richtlinien im Fall von Sexismus und sexueller Belästigung in den Organisationen der deutschen Minderheit“.

Sexismus und sexuelle Belästigungen sind schwierige Themen. Deshalb wird den Leitungen in Haupt- und Ehrenamt sowie anderen Interessierten regelmäßig das nötige Wissen vermittelt, um Fälle von Sexismus und sexuelle Belästigung entsprechend hantieren zu können.

Verantwortlich für die Umsetzung dieser Politik ist die Geschäftsführerrunde. Diese setzt sich zusammen aus den Geschäftsführern und Abteilungsleitern der Verbände der deutschen Minderheit.

Vorgehen im Fall von Sexismus und sexueller Belästigung

Im Fall von Sexismus oder sexueller Belästigung haben die Mitarbeiter unserer Organisationen jederzeit die Möglichkeit, sich an die Leitung oder den AMR (Arbejdsmiljørepræsentant / Mitarbeiterbeauftragter) zu wenden.



Gewählte Mitglieder unserer Gremien haben im Fall von Sexismus oder sexueller Belästigung jederzeit die Möglichkeit, sich an den Vorsitz zu wenden.

Auch die Mitglieder der vom BDN Hauptvorstand eingesetzten AG Gleichstellung stehen als Kontakt zur Verfügung. Eine Liste der Mitglieder findet sich auf der Homepage des BDN unter Organisation.

Jede Kontaktaufnahme zum Thema Sexismus und sexuelle Belästigung wird ernst genommen und vertraulich behandelt, sowohl in den Fällen, wo konkrete Handlung gewünscht/geboten ist, als auch in den Fällen, wo man sich in einem Anliegen lediglich beraten möchte und keine weiteren Schritte wünscht.

Alle Parteien in Anliegen von Sexismus oder sexueller Belästigung werden gehört. Es wird gründlich und fair vorgegangen. Im hauptamtlichen wie im ehrenamtlichen Bereich gilt es Vertraulichkeit einzuhalten.

Sanktionen

Hauptamtlicher Bereich

Die Leitung kann gegenüber einem/r Mitarbeiter/in den Umständen entsprechend reagieren in Form einer Verwarnung oder einer anstellungsrechtlichen Sanktion. Diese können eine Abmahnung, eine Kündigung oder fristlose Kündigung sein. Ob die Grundlage für das Einleiten arbeitsrechtlicher Schritte gegeben ist, obliegt einer Einschätzung der Leitung.

Dem/r Mitarbeiter/in muss die Möglichkeit gegeben werden, sich zu den Informationen, die gegen ihn/ihr vorliegen, zu äußern, bevor arbeitsrechtliche Schritte eingeleitet werden können.

Ehrenamtlicher Bereich

Selbstverständlich gelten diese Richtlinien auch für den ehrenamtlichen Bereich in unseren angeschlossenen Vereinen und Verbänden.

Der Vorsitz kann gegenüber einem Mitglied den Umständen entsprechend reagieren und entscheidet über Sanktionen. Diese können reichen von einem Gespräch bis zur Exklusion in Übereinstimmung mit den geltenden Satzungen.

Die ehrenamtlichen Vorstände sollen mit diesem Thema nicht alleinstehen müssen. Daher können die Geschäftsführerrunde sowie die AG Gleichstellung jederzeit gerne beratend hinzugezogen werden.

Der Bereich Sexismus und sexuelle Belästigung ist von der generellen jährlichen Berichterstattung der AG Gleichstellung umfasst.

Ergänzend zu diesem Dokument „Politik und Richtlinien – Sexismus und sexuelle Belästigung in den Organisationen der deutschen Minderheit“ gilt für den hauptamtlichen Bereich [Arbejdstilsynets vejledning vedr. krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane 4.3.1](#)

Die Prinzipien aus *Arbejdstilsynets vejledning* sind auch als Richtschnur für den Bereich der ehrenamtlichen Arbeit zu betrachten.