

Wegweiser

Antidiskriminierung



Gegen Grenzverletzung,
Diskriminierung
und sexuelle Belästigung

IMPRESSUM

Redaktion

Veronica Ronchi

Herausgeber

Deutsches Rotes Kreuz
Kreisverband Rhein-Neckar/Heidelberg e.V.
Langer Anger 2
69115 Heidelberg
www.drk-heidelberg.de

Fotohinweis

Titelbild: Adamov photography / stock.adobe.com

Stand

November 2024

INHALT

Vorwort des Präsidiums des DRK Kreisverbandes Rhein-Neckar/Heidelberg e.V.....	5
Grundsätze des Roten Kreuzes und Roten Halbmondes	6
Diskriminierung	8
Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)	9
Hate Crime - Hasskriminalität	10
Hate Speech - Hassrede	12
Grenzverletzung	13
Sexualisierte Gewalt	14
Sexuelle Belästigung	16
Sexueller Missbrauch	17
Mobbing	18
Cybermobbing	20
Victim Blaming / Täter-Opfer Umkehr	22
Wir sind viele – wir sind Vielfalt!	24
Was tun, wenn ich betroffen bin?	26
In der Situation selbst	26
Im direkten Anschluss	26
In der Zeit danach	27
Nimm Rücksicht auf dich selbst!	27
Was mache ich, wenn ich Zeuge*Zeugin bin?	29
Oder wenn sich eine*ein Betroffene*r an mich wendet?	29
...und wenn es eine externe Person wie z.B. ein*e Kunde*in ist, die mich belästigt?	30
Wie geht eine Vertrauensperson vor?	30
Was passiert bei einem Beschwerdeverfahren?	31
Vorgehen bei (Verdachts-) Fällen von Diskriminierung, Grenzverletzung und sexueller Belästigung	32
Hilfestellung bei der Selbsteinschätzung eines Vorfalls – Fragenkatalog	34
Hilfreiche Kontakte	36



*Die Rotkreuz- und Rothalbmond-
Bewegung hat den Auftrag,
menschliches Leid zu lindern, Leben
und Gesundheit zu schützen sowie die
Würde des Menschen zu erhalten. Sie ist
eine weltweit agierende Institution, der
Menschen aller Länder, Religionen
und Kulturen angehören.*

VORWORT

Menschlichkeit, Unparteilichkeit und Universalität: Das sind drei der sieben Grundsätze, die die Arbeit in der Rotkreuz- und Rothalbmond Bewegung motivieren und prägen. Wir alle im Roten Kreuz tragen eine ganz besondere Verantwortung sowohl gegenüber den Menschen, die uns anvertraut sind, als auch untereinander gegenüber unseren Kolleginnen und Kollegen aus Ehren- und Hauptamt.

Diskriminierung, Verletzung persönlicher Grenzen, sexuelle Belästigung und alle Formen von physischer und psychischer Gewalt widersprechen unseren Grundsätzen und dürfen unter uns keinen Platz finden: Wir wollen ein respektvolles und in jeder Hinsicht gewaltfreies Umfeld schaffen. Dies kann nur dann gelingen, wenn jeder von uns mitmacht, wenn jeder von uns in seiner alltäglichen Arbeit aufmerksam für die Sorgen und Bedürfnisse der Anderen ist und offen, selbstkritisch und unvoreingenommen mit Themen wie Diskriminierung, sexualisierter Gewalt, Hass und Mobbing umgeht und sich damit achtsam seiner besonderen Verantwortung bewusst ist.

In unserer Verantwortung für den Menschen schauen wir nicht weg und ergreifen Position, wenn wir solchen Situationen begegnen. Wenn wir selbst betroffen sind, wissen wir, dass wir bei unseren Kolleginnen und Kollegen Unterstützung finden können. Dabei ist es wichtig zu wissen, wie wir uns verhalten sollen. Es kann schnell ein falsches Wort fallen, eine Anschuldigung die Runde machen oder eine betroffene Person diskreditiert werden, wodurch eine gegebene Situation eskaliert. Es muss deshalb frühzeitig qualifizierte Hilfe eingeholt werden.

Abteilungs-, Team-, Standort-, Gruppen- oder Gemeinschaftsleitung sind oft die ersten Ansprechpartner. In unserem Kreisverband haben wir auch besonders geschulte Vertrauenspersonen, die Betroffene oder Besorgte beraten und bei einem eventuellen Beschwerdeverfahren beistehen können oder auch nur da sind, wenn sie Fragen zu den Themen haben.

Diese Handlungshilfe soll informieren, zum kritischen Nachdenken anregen und Möglichkeiten geeigneten, richtigen Reagierens aufzeigen.



Jürgen Wiesbeck
Präsident

GRUNDSÄTZE DES ROTEN KREUZES UND ROTEN HALBMONDES

Die Grundsätze wurden von der XX. Internationalen Rotkreuz-Konferenz 1965 in Wien proklamiert. Sie bieten einen ethischen, operativen und institutionellen Rahmen für die Arbeit der Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung auf der ganzen Welt.

Menschlichkeit

Die internationale Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung, entstanden aus dem Willen, den Verwundeten der Schlachtfelder unterschiedslos Hilfe zu leisten, bemüht sich in ihrer internationalen und nationalen Tätigkeit, menschliches Leiden überall und jederzeit zu verhüten und zu lindern. Sie ist bestrebt, Leben und Gesundheit zu schützen und der Würde des Menschen Achtung zu verschaffen. Sie fördert gegenseitiges Verständnis, Freundschaft, Zusammenarbeit und einen dauerhaften Frieden unter allen Völkern.

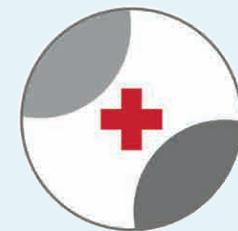
Unparteilichkeit

Die Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung unterscheidet nicht nach Nationalität, Rasse, Religion, sozialer Stellung oder politischer Überzeugung. Sie ist einzig bemüht, den Menschen nach dem Maß ihrer Not zu helfen und dabei den dringendsten Fällen den Vorrang zu geben.

Neutralität

Um sich das Vertrauen aller zu bewahren, enthält sich die Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung der Teilnahme an Feindseligkeiten wie auch, zu jeder Zeit, an politischen, rassischen, religiösen oder ideologischen Auseinandersetzungen.

Jede Organisation der Bewegung ist dazu verpflichtet, diese Grundsätze zu respektieren und zu bewahren.



Unabhängigkeit

Die Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung ist unabhängig. Wenn auch die Nationalen Gesellschaften den Behörden bei ihrer humanitären Tätigkeit als Hilfsgesellschaften zur Seite stehen und den jeweiligen Landesgesetzen unterworfen sind, müssen sie dennoch eine Eigenständigkeit bewahren, die ihnen gestattet, jederzeit nach den Grundsätzen der Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung zu handeln.

Freiwilligkeit

Die Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung verkörpert freiwillige und uneigennützige Hilfe ohne jedes Gewinnstreben.

Einheit

In jedem Land kann es nur eine einzige Nationale Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung geben. Sie muss allen offen stehen und ihre humanitäre Tätigkeit im ganzen Gebiet ausüben.

Universität

Die Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung ist weltumfassend. In ihr haben alle Nationalen Gesellschaften gleiche Rechte und die Pflicht, einander zu helfen.

DISKRIMINIERUNG

Wird ein Mensch durch Handlungen oder Äußerungen benachteiligt, herabgewürdigt oder beleidigt, weil er „anders“ ist, dann ist es Diskriminierung.

Das „Andere“ wird dabei meistens im Geschlecht und der sexuellen Orientierung, in einer Behinderung, in der Hautfarbe oder Herkunft gesehen. Aber auch andere Merkmale wie zum Beispiel Religion, Weltanschauung, Alter und Sprache, Nationalität, soziale Herkunft sowie Aussehen können dazu führen, dass ein Mensch diskriminiert wird.



Ohmydearlife / pixabay.de

Diskriminierung kann in der Unwissenheit oder im mangelnden Bewusstsein über die Bedürfnisse und Nöten unserer Mitmenschen ihre Ursache haben, etwa wenn Räume für Menschen mit Behinderung nicht barrierefrei gestaltet werden oder wenn für muslimische Mitarbeitende keine „halal“-Gerichte angeboten werden. Sie geht aber auch auf unbewusste Vorurteile zurück, auf sogenannte „unconscious bias“. Mit diesem aus dem Englischen stammenden Begriff sind tief verwurzelte Denkmuster und Einstellungen gemeint, die durch unser kulturelles und soziales Umfeld sowie durch unsere Erziehung geprägt sind aber auch durch persönliche Erfahrungen entstehen können. Das macht uns alle anfällig: Keiner kann völlig frei von Vorurteilen sein! Und diese Vorurteile können bewirken, dass wir bewusst oder unbewusst Menschen benachteiligen und ausgrenzen.

Auch Gruppendynamiken können zu Diskriminierung einzelner oder mehrerer Menschen führen. Eine Gruppe definiert sich über eine bestimmte Zugehörigkeit und setzt Grenzen: Die, die nicht dazugehören, sind „anders“, werden ausgeschlossen, im schlimmsten Falle angefeindet.

Kontakt Antidiskriminierungsbüro:

Tel: +49 (0)179 1019153

Mail: antidiskriminierung@mosaik-deutschland.de

Web: mosaik-deutschland.de

Wichtig ist es, diese Muster zu durchbrechen, indem man die eigene Denk- und Handlungsweise kritisch überdenkt und sich gegenüber Neuem und Anderem offen und tolerant zeigt. Es ist wichtig, aufmerksam zu sein gegenüber den Bedürfnissen der Anderen. Diskriminierung grenzt aus und erniedrigt, sie wertet Menschen ab, beschneidet sie in ihrer Freiheit und verletzt deren Würde.

**Wenn du selbst betroffen bist,
solltest du reagieren!**

Je nachdem wie sich die Diskriminierung äußert und wer es ist, der diskriminiert, hast du unterschiedliche Möglichkeiten, dagegen vorzugehen. Im Beschäftigungsverhältnis z.B. schützt dich das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (s. Box), indem es den*die Arbeitgeber*innen dazu verpflichtet, die Diskriminierung zu unterbinden. Unsere Vertrauenspersonen, der Betriebsrat oder eine Beratungsstelle können dir dabei helfen, dich auf diesem Wege zu wehren.



Mohamed Hassan / pixabay.de

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist ein Gesetz, das im Jahr 2006 als Umsetzung von vier EU-Gleichbehandlungsrichtlinien in Kraft getreten ist. Es schützt vor Diskriminierung im Beschäftigungsverhältnis und regelt Rechte und Pflichten von Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen. Es greift aber auch bei Geschäften des täglichen Lebens wie beim Einkaufen, bei Restaurantbesuchen oder bei Versicherungs-, Bank- und Mietgeschäften. Arbeitgeber*innen sind nach dem AGG verpflichtet, präventiv Maßnahmen gegen Diskriminierung einzuführen aber auch im konkreten Fall aufkommende Diskriminierung umgehend zu unterbinden.

Das AGG zählt sechs Diskriminierungsmerkmale auf

Rassistische Gründe und ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und Sexuelle Identität.



Gegen Diskriminierung aus diesen Gründen kann rechtlich vorgegangen werden. Dazu müssen aber die gesetzlich vorgegebenen Fristen eingehalten werden. Da diese kurz sind, ist es wichtig, möglichst bald nach einem Vorfall Rat zu suchen und Unterstützung einzufordern.

HATE CRIME - HASSKRIMINALITÄT

Eine extreme Form nimmt Diskriminierung an, wenn sie in Gewalt Ausdruck findet. Wir sprechen dann von Hassverbrechen, auf Englisch Hate Crime.

Darunter versteht man strafbare Handlungen, die sich gegen eine Person, eine Sache oder eine Institution richten und von diskriminierenden Vorurteilen motiviert sind. Sie können zum Beispiel einen antisemitischen oder islamfeindlichen, rassistischen, sexistischen, ausländer- oder queerfeindlichen Hintergrund haben. Aber auch marginalisierte Gruppen wie Obdachlose oder Menschen mit Behinderung können Ziel solcher Taten werden. Das Ziel oder Opfer wird gerade deswegen ausgewählt, weil es aus Sicht des Täters für eine Gruppe steht, gegen die er abwertende Vorurteile hegt. Die Tat stellt dann eine einschüchternde Botschaft für alle Angehörigen der Gruppe dar.

Hasskriminalität hat immer einen diskriminierenden Hintergrund und kann schon bei der Beleidigung anfangen. Andere Formen sind Hasspostings und das Zusenden diskriminierenden Materials z.B. über soziale Medien, Drohungen, das Beschädigen oder Zerstören des Eigentums, körperliche Angriffe und sexuelle Übergriffe. Obwohl Hasskriminalität eng mit Diskriminierung verbunden ist, unterscheidet sie sich auch dadurch, dass die negativen Auswirkungen auf die betroffene Person viel stärker sind.

Wenn sich ein Hassverbrechen gegen eine bestimmte Person richtet, ist die Motivation, die dahintersteckt, oft keine persönliche, sondern eine ideologisch geprägte.



Kontakt HateAid:

Tel: +49 (0)30 25208838
Mail: beratung@hateaid.org
Web: <https://hateaid.org/>

Das macht die Tat für das Opfer umso verstörender. Das Gefühl der Bedrohung hört nicht mit der Tat auf, es hält auch darüber hinaus an, da es an die eigene Identität geknüpft wird: „Ich werde bedroht und bin in Gefahr, weil ich eine Frau bin, weil ich Muslim*in / Jude*Jüdin bin, weil ich eine dunkle Hautfarbe habe ... Ich kann nichts dagegen tun.“

Hasskriminalität ist ein gesamtgesellschaftliches Problem und muss zur Anzeige gebracht werden.

Wegschauen schadet dem Opfer und der gesamten Gesellschaft und bestärkt die Täter in ihrer menschenverachtenden Haltung. Es gibt mehrere Möglichkeiten, rechtlich dagegen vorzugehen. Beratungsstellen bieten den Betroffenen Unterstützung. Solltest du ein solches Verhalten im beruflichen Umfeld oder in deinem Verein beobachten oder davon selbst betroffen sein, musst du es deinem*r Vorgesetzten bzw. deinem*r Gruppenleiter*in oder einer Vertrauensperson der Antidiskriminierungsstelle melden.



 Alexandra Koch / pixabay.de

Wichtigste Identitäts- merkmale



HATE SPEECH - HASSREDE

Mit Hate Speech - oder Hassrede - meinen wir diskriminierende, herabwertende Äußerungen zu bestimmten Menschen oder Menschengruppen, die wegen bestimmter Merkmale als verachtenswert betrachtet werden.



klicksafe/Maribelle Photography

Hassrede kann sowohl in Sprache z.B. Witze, Sprüche oder Aufrufe, als auch in Bildern oder Memes Ausdruck finden. Solche Inhalte werden, oft als Witz oder Ironie getarnt, vor allem über soziale Medien oder Messenger Dienste verschickt und verbreitet. Das führt dazu, dass die Tragweite des Inhalts verkannt wird und die Hemmschwelle sie weiterzuverbreiten sinkt. So schwollt die anfeindende Stimmung gegenüber den betroffenen Personen an, Vorurteile werden bekräftigt und generieren neue Feindseligkeit. Nicht selten führt Hassrede schließlich zu tödlichen Ausschreitungen.

Hassrede kann eine Straftat darstellen.

Sie kann unter anderem als Beleidigung, üble Nachrede, verhetzende Beleidigung, Drohung oder Volksverhetzung geahndet werden. Deshalb: Teile keine Inhalte, die diskriminierenden Charakter haben oder die Würde des Menschen verletzen. Es kann schwere Folgen für die Betroffenen haben und du kannst dich dadurch strafbar machen! Solltest du solche Inhalte über dienstliche Kanäle zugesandt bekommen, musst du dies unbedingt deinem*deiner Vorgesetzten oder einer Vertrauensperson der Antidiskriminierungsstelle melden. Wenn du selbst Ziel von Hassrede wirst, solltest du dies zur Anzeige bringen und möglichst bald die Unterstützung unserer Vertrauenspersonen und einer fachlichen Beratungsstelle suchen.



Kontakt HateAid:

Tel: +49 (0)30 25208838
Mail: beratung@hateaid.org
Web: <https://hateaid.org/>

GRENZVERLETZUNG

Jeder Mensch hat persönliche Grenzen, durch die seine Privat- und Intimsphäre geschützt ist. Wenn diese Grenzen auf eine Art überschritten werden, die verletzend ist, dann sprechen wir von Grenzverletzung.

Es können Worte, Gesten oder Handlungen sein, die verletzend wirken und verstörend sein können und in den unterschiedlichsten Situationen geschehen. Sie können persönlich motiviert sein oder bestimmte Vorurteile ausdrücken. Sie können einen einmaligen Vorfall darstellen oder regelmäßig passieren. Das Ziel ist, den anderen zu verletzen und zu erniedrigen.

Es steckt aber nicht immer Vorsatz dahinter. Grenzverletzungen geschehen oft unabsichtlich.

Sie sind „nicht so gemeint“ vielleicht, weil wir nicht wissen oder nicht verstehen, wo die Grenzen des anderen anfangen oder vielleicht, weil wir nur witzig sein wollen. Dennoch bleiben sie was sie sind: Ein verletzendes Ereignis. Denn worauf es ankommt, ist, wie die betroffene Person sie empfindet.

In den Gesetzen spricht man nicht von Grenzverletzung, sondern von Belästigung. Sie ist definiert als eine unerwünschte Verhaltensweise, die mit einem Diskriminierungsmerkmal (s. Box auf Seite 6) in Zusammenhang steht und bezieht oder bewirkt, dass die Würde der belästigten Person verletzt und hierbei ein feindliches Umfeld geschaffen wird.

In vielen Fällen kann man Grenzverletzungen entgegenwirken, indem man die eigenen Grenzen aufzeigt.

Zum Beispiel dadurch, dass man direkt und offen sagt, dass einem ein bestimmtes Verhalten nicht gefällt. Sollte allerdings die Situation eskalieren oder solltest du dich nicht trauen, das Problem alleine anzugehen, dann suche Unterstützung bei einem*einer Vorgesetzten bzw. Bereichsleitung und den Vertrauenspersonen.

Luisella Planeta / pixabay.de



SEXUALISIERTE GEWALT

Unter sexualisierter Gewalt versteht man jede Form von Gewalt, die sich in sexuellen Übergriffen ausdrückt.



 stock.adobe.com - #429684812

Die sexuelle Handlung ist dabei nicht das eigentliche Ziel, sondern Mittel zum Zweck: Der Täter⁽¹⁾ will Macht ausüben und seine (geschlechtliche) Dominanz demonstrieren, indem er sein Opfer kontrolliert und erniedrigt. Durch die sexuelle Komponente trifft die Gewalt die intimste Sphäre des Opfers, also den Bereich, in dem wir Menschen am verwundbarsten sind. Die Tabuisierung von Sexualität kann zudem dazu führen, dass das Opfer Scham empfindet, Schuldgefühle entwickelt und über das erlittene schweigt, was wiederum den Täter in seiner Machtstellung bekräftigt.

Sexualisierte Gewalt findet insbesondere dort statt, wo Abhängigkeitsverhältnisse bestehen oder unausgeglichene Machtstrukturen herrschen. Ein diskriminierendes, von Vorurteilen beherrschtes Umfeld begünstigt den Täter zusätzlich. In unserer Gesellschaft sind es meistens Frauen, junge Mädchen oder schutzbedürftige Menschen wie Menschen mit Behinderung, die Opfer sexualisierter Gewalt werden.

Beim Wort „Gewalt“ denken wir zunächst an schwere körperliche Übergriffe, doch Gewalt kann die unterschiedlichsten Formen annehmen: Sie kann körperlich sein, aber auch in Worte, Handlungen und Gesten Ausdruck finden. Aufdringliches Verhalten, unangemessenes sexualisiertes Anfassen, belästigende Zurufe, das Zusenden pornografischen Materials, sexuelle Nötigung und Vergewaltigung, das alles sind Beispiele sexualisierter Gewalt.



Sexualisierte Gewalt wirkt auf die Betroffenen zutiefst verstörend und belastend und kann oft schwerwiegende Folgen haben und deren gesamtes Leben beeinträchtigen. Betroffene sollten auf jeden Fall Rat und Unterstützung suchen: Schweigen ist keine Lösung. In vielen Fällen handelt es sich um Straftaten, gegen die strafrechtlich vorgegangen werden kann und sollte.

Catcalling bezeichnet das sexuell anzügliche Rufen, Reden, Pfeifen oder Gestikulieren gegenüber einer Person in der Öffentlichkeit. Catcalling ist in Deutschland derzeit nicht strafbar, es gibt allerdings viele Bestrebungen, es als Straftat gelten zu lassen.

Upskirting und **Downblousing** bezeichnen die unbefugte, absichtliche oder wissentliche Herstellung von Video- oder Bildaufnahmen von Genitalien, dem Gesäß, der weiblichen Brust oder diese Körperteile bedeckende Unterwäsche. Sie stellen eine Verletzung der Intimsphäre dar und sind strafbar.

Dickpic ist ein Penisbild, das unaufgefordert per E-Mail, MMS, Messenger oder andere digitale Medien verschickt wird. Das Dickpicing stellt eine Straftat dar und kann zur Anzeige gebracht werden.

Über die Website dickstinction.com kannst du die Zusage solcher unerwünschten Inhalte zur Anzeige bringen.

⁽¹⁾ Wir benutzen an dieser sowie an anderen Stellen keine gendergerechte Sprache. Wenn in der großen Mehrzahl der Fälle Männer die Täter sind, verfälscht Gender die Wahrnehmung des Problems und wäre für die Täter zuträglich. Dies schließt jedoch nicht aus, dass es auch Fälle gibt, in denen Frauen oder Diverse Täter*innen sind.



 Rosy/Bad Homburg / pixabay.de

SEXUELLE BELÄSTIGUNG

Wenn eine Grenzverletzung sexuellen Charakter hat, ist es sexuelle Belästigung: Dazu zählen sexualisierte Witze sowie unerwünschte Berührungen, anzügliche Blicke und aufdringliche Annäherungsversuche sowie zweideutige Nachrichten... die Liste ist lang.

Auch die sexuelle Belästigung ist sexualisierte Gewalt, und zwar auch dann, wenn es sich „nur“ um verbale Übergriffe handelt. Denn in den meisten Fällen geht es gar nicht um Sex, sondern um die Demonstration von Macht. Durch die Übergriffe soll die betroffene Person im Innersten verunsichert und erniedrigt werden, damit der*die Täter*in seine*ihr überlegene Position bekräftigen kann. Dabei ist ein sexistisches, von Distanz- und Respektlosigkeit geprägtes Umfeld Nährboden für diese Form der sexualisierten Gewalt.

Sexuelle Belästigung ist kein Kavaliersdelikt.

Sie kann eine Straftat darstellen – zum Beispiel, wenn es zu einer körperlichen Berührung kommt, wenn eine Beleidigung vorliegt oder wenn in dem Zusammenhang pornografisches Material verbreitet wird (z.B. Dicpics). Eine anzügliche Äußerung allein ist nicht strafbar. Andere Länder wie z.B. Frankreich, Belgien oder Portugal sind in dieser Hinsicht weiter: Hier sind auch Strafen für verbale sexuelle Belästigung, wie z.B. für Catcalling, vorgesehen.

Im Beschäftigungsverhältnis schützt das AGG (s. Box auf Seite 9): Der*die Arbeitgeber*in muss seiner*ihrer Schutzpflicht nachkommen und gegen jede Form der sexuellen Belästigung vorgehen. Bei hinreichendem Verdacht kann auch eine fristlose Kündigung gegen den*die Täter*in ausgesprochen werden. Wenn du betroffen bist, sprich mit einer unserer Vertrauenspersonen.



 Mohamed Hassan / pixabay.de

SEXUELLER MISSBRAUCH

Sexueller Missbrauch bezeichnet jede sexuelle Handlung, die an einer Person ausgeübt wird oder der eine Person ausgesetzt wird, die psychisch, körperlich oder aus anderen persönlichen Gründen nicht in der Lage ist, dem wissentlich zuzustimmen.

Täter nutzen Abhängigkeitsverhältnisse und ihre eigene überlegene Position aus, um über das Opfer sexuelle Befriedigung zu erlangen. Sexueller Missbrauch ist eine äußerst schwere Form der sexualisierten Gewalt, denn er trifft besonders schutzbedürftige Menschen, die in den meisten Fällen kaum Möglichkeiten haben, sich gegen den Täter zur Wehr zu setzen. Besonders gefährdete Gruppen sind Kinder und Menschen mit geistigen oder körperlichen Behinderungen.

An den Folgen von sexuellem Missbrauch tragen Betroffene meist ein Leben lang.

Sie können psychische und körperliche Störungen entwickeln und in ihren zwischenmenschlichen Beziehungen von dem Erlebten beeinträchtigt werden. Oft wird den Betroffenen die Tragweite der Folgen erst nach Jahren bewusst insbesondere, wenn der Missbrauch in der Kindheit stattgefunden hat.



 Gerd Altmann / pixabay.de



Täter sind nicht nur Erwachsene. Oft sind es Jugendliche aber auch Gleichaltrige, die jüngere oder schwächere Kinder aussuchen, um an ihnen ihre Dominanz auszuleben und sexuelle Handlungen vorzunehmen.

Aus diesem Grunde ist es wichtig, dass in Bereichen, in denen mit Kindern oder mit Menschen mit Behinderung gearbeitet wird, klare und transparente Strukturen herrschen, regelmäßig informiert wird und einfache, niedrigschwellige Möglichkeiten bestehen, Hilfe und Rat einzuholen.

Solltest du den Verdacht haben, jemand, insbesondere ein Kind, sei von Missbrauch betroffen, ergreife nicht selbst die Initiative, sondern wende dich an hierfür zuständige und ausgebildete Personen. Unsere Vertrauenspersonen können dir weiterhelfen und eventuell weitere Kontakte für dich herstellen.

MOBBING

Nicht jeder Konflikt oder jedes Ärgernis zwischen Freunden*Freundinnen oder Kollegen*Kolleginnen ist Mobbing, obwohl wir schnell dieses Wort benutzen, um damit zu bedeuten, dass jemand uns schaden will.

Aber Mobbing ist viel mehr: Es ist ein systematischer, zielgerichteter Prozess, der sich über einen längeren Zeitraum – über Monate hinweg – hinzieht und darauf zielt, das Opfer auszusgrenzen, zu erniedrigen, wenn nicht geradezu zu vernichten. Wer mobbt richtet sich gezielt gegen sein Opfer mit regelmäßigen, wiederholten Schikanen und Erniedrigungen. Er*sie kann aber auch mit einem passiv-aggressiven Verhalten die Zielperson behindern und ausgrenzen z.B. dadurch, dass er*sie sein Opfer demonstrativ ignoriert, die Zusammenarbeit verweigert oder dessen Arbeit boykottiert. Charakteristisch ist dabei eine tiefe Abneigung gegen das Opfer, die auch verbal Ausdruck finden kann.

Mobbing wirkt zutiefst verunsichernd und verstörend und kann, wenn nicht rechtzeitig gestoppt, schwerwiegende psychische und soziale Folgen haben.

Wenn Mobbing am Arbeitsplatz stattfindet, endet es oft damit, dass die betroffene Person sich versetzen lässt oder kündigt. Deswegen sollte frühzeitig eingegriffen werden, um das Spannungsverhältnis zwischen Täter*in und Opfer zu klären, bevor es überhaupt zu einer Mobbing-Dynamik kommt.

Alleine gegen die mobbende Person vorzugehen, ist schwer, wenn nicht gar unmöglich. Meist reagiert diese mit verstärkten Attacken, wenn sie von der betroffenen Person direkt konfrontiert wird, da sie es als Angriff wertet. Die Lage kann dann eskalieren. Deswegen ist es wichtig, frühzeitig zu reagieren und Beistand zu holen: Informiere deine*n Vorgesetzte*n bzw. Bereichsleiter*in und eine Vertrauensperson der Antidiskriminierungsstelle, damit diese mit dir zusammen das Problem angehen.



 Gerd Altmann / pixabay.de



 Olga Yastremska, Africa Studio - stock.adobe.com

Strafbarkeit von Mobbing

Mobbing an sich stellt keine Straftat dar, da es rechtlich nicht einheitlich zu definieren und oft sehr schwer zu fassen ist. Es beginnt schlechend, zieht sich über einen langen Zeitraum hin und kann zunächst ganz harmlos aussehen. Einzelne Taten aber, die während der Mobbingphase von dem*der Täter*in begangen werden, können durchaus strafbar sein. Beleidigung, üble Nachrede, Verleumdung, Diebstahl, Sachbeschädigung, Nachstellung, Freiheitsberaubung (z.B. Einsperren im Büro oder Umkleide) aber auch Körperverletzung und sexuelle Belästigung oder Nötigung können Straftaten sein, auf die man sich beziehen kann, wenn man Mobbing zur Anzeige bringen will. Wichtig ist, solche Vorfälle möglichst zeitnah und genau zu dokumentieren und anzuzeigen.

Im Beschäftigungsverhältnis sieht das AGG Mobbing als eine benachteiligende Belästigung. Demnach ist der*die Arbeitgeber*in verpflichtet, Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person und zur Unterbindung der Übergriffe zu ergreifen

CYBERMOBBING

Wir verlagern heutzutage einen großen Teil unserer Aktivitäten auf die digitalen Medien und verbringen damit viel Zeit.

Wir sind mit unserer Familie, mit unseren Freunden*Freundinnen, Bekannten und Kollegen*Kolleginnen über soziale Medien und Messenger Dienste vernetzt und teilen darüber Fotos, Meinungen, Erlebnisse, Eindrücke und Vorlieben. Die Fülle an Material und Information und die leichte Vernetzbarkeit bergen ein sehr hohes Missbrauchspotenzial. Es ist in vieler Hinsicht leichter, einen Menschen auf diesem Wege anzugreifen, als in der persönlichen Konfrontation, denn es ist kein direkter Kontakt nötig, es kann anonym erfolgen und die Wirkung ist durch die offene Gestaltung der Medien um ein Vielfaches stärker: Alle können alles lesen und es kommt zu Schneeballeffekten! Umso verheerender wirkt sich Cybermobbing auf Betroffene aus.



Infos und Hilfe bei Cybermobbing
www.klicksafe.de/cybermobbing

Die Opfer werden offen schikaniert, lächerlich gemacht und erniedrigt und nicht selten werden andere Gruppenteilnehmer von dem*der Täter*in aufgefordert, mitzumachen oder Inhalte weiter zu verbreiten. Auch können Dynamiken des Gruppenzwangs entstehen. Die Opfer leiden nicht nur unter den für Mobbing typischen Auswirkungen von Verunsicherung, Isolation und Ausgrenzung, sondern auch unter dem Gefühl, bloßgestellt worden zu sein und keine Kontrolle mehr darüber zu haben, was über sie im Netz und dann auch in der realen Welt kursiert.



 klicksafe / Marcel Kusch

Wenn du Ziel von Cybermobbing wirst, solltest du dagegen vorgehen. Sichere Beweise! Mache Screenshots oder speichere eingegangene Nachrichten und E-Mails. Du kannst von den Providern der Dienste verlangen, dass die beleidigenden oder verletzenden Inhalte gelöscht werden und die Angriffe zur Anzeige bringen. Hole Rat bei einer fachlichen Beratungsstelle ein. Wenn du im beruflichen Alltag oder in deinem Verein davon betroffen bist oder es mitbekommst, melde es deinem*deiner Vorgesetzten oder unseren Vertrauenspersonen.

Um das Risiko des Cybermobbing zu verringern, solltest du bewusst und vorsichtig mit den sozialen Medien umgehen und möglichst wenig Informationen und Fotos offen teilen. Wähle Gruppeneinschränkungen und achte darauf, wer alles deine Inhalte zu sehen bekommt. Grundsätzlich gilt: Je größer die Gruppe, desto weniger Informationen solltest du preisgeben. Sensible Angaben zu deiner Person oder deinen Lieben haben im Netz nichts zu suchen!



 Engin Akyurt / pixabay.de

VICTIM BLAMING / TÄTER-OPFER UMKEHR

Victim blaming (wörtlich „Opfer-Beschuldigung“) ist ein Begriff, der aus dem Englischen entlehnt wurde, und eine Situation bezeichnet, in der dem Opfer eines Übergriffes eine mehr oder minder große Mitschuld unterstellt wird.



 urbazon - iStock

Es ist das Prinzip des „selbst schuld“: Hätte das Opfer sich nicht so gekleidet, wäre es nicht dort gewesen, hätte es sich anders verhalten, dann wäre das Unheil nicht passiert. Der Fokus wird von der Verantwortung des*der Täters*in für seine*Ihre Tat auf eine angebliche Leichtsinnigkeit oder Leichtfertigkeit, wenn nicht gar Provokation des Opfers gelenkt und diese zur eigentlichen Ursache für die Tat erklärt. Es hätte vermeidbar sein können, wenn das Opfer...

Und genau darum geht es dabei: Dadurch, dass wir dem Opfer eine Teilschuld zuschreiben, bestärken wir unseren Glauben, dass uns selbst ähnliches nicht passieren könnte, da wir ja vorsichtiger, umsichtiger sind. Es ist menschlich und Studien zeigen, dass fast alle dazu neigen. Doch Victim blaming ist falsch! Die Verantwortung für eine Tat liegt beim Täter, nicht beim Opfer!

Täter machen sich dieses menschliche Verhalten zu Nutze und führen es bisweilen auf die Spitze, indem sie die Rollen regelrecht umkehren.

Sie beschuldigen das Opfer, Situationen provoziert oder erfunden zu haben in der alleinigen Absicht, ihnen zu schaden. Mitunter ist es nicht nur der*die Täter*in, der*die dem Opfer dieses vorwirft, sondern auch andere, wie Angehörige, Freunde*Freundinnen oder Kollegen*Kolleginnen aber auch Unbeteiligte.

Das Opfer erfährt somit ein zweites Mal Angriffe seitens des*der Täters*in und wird zusätzlich dadurch verunsichert, dass sein Umfeld ihm den Rückhalt entzieht. Es wird erneut zum Opfer. Täter gehen in solchen Fällen sehr aggressiv vor und scheuen sich nicht, solche Vorwürfe stark zu verbreiten und öffentlich auszusprechen. Damit soll das Opfer unglaublich gemacht und dazu gedrängt werden, sich zurückzuziehen und die Vorwürfe fallen zu lassen. All das kann zu einer noch tieferen Verstörung, wenn nicht gar Traumatisierung des Opfers führen.

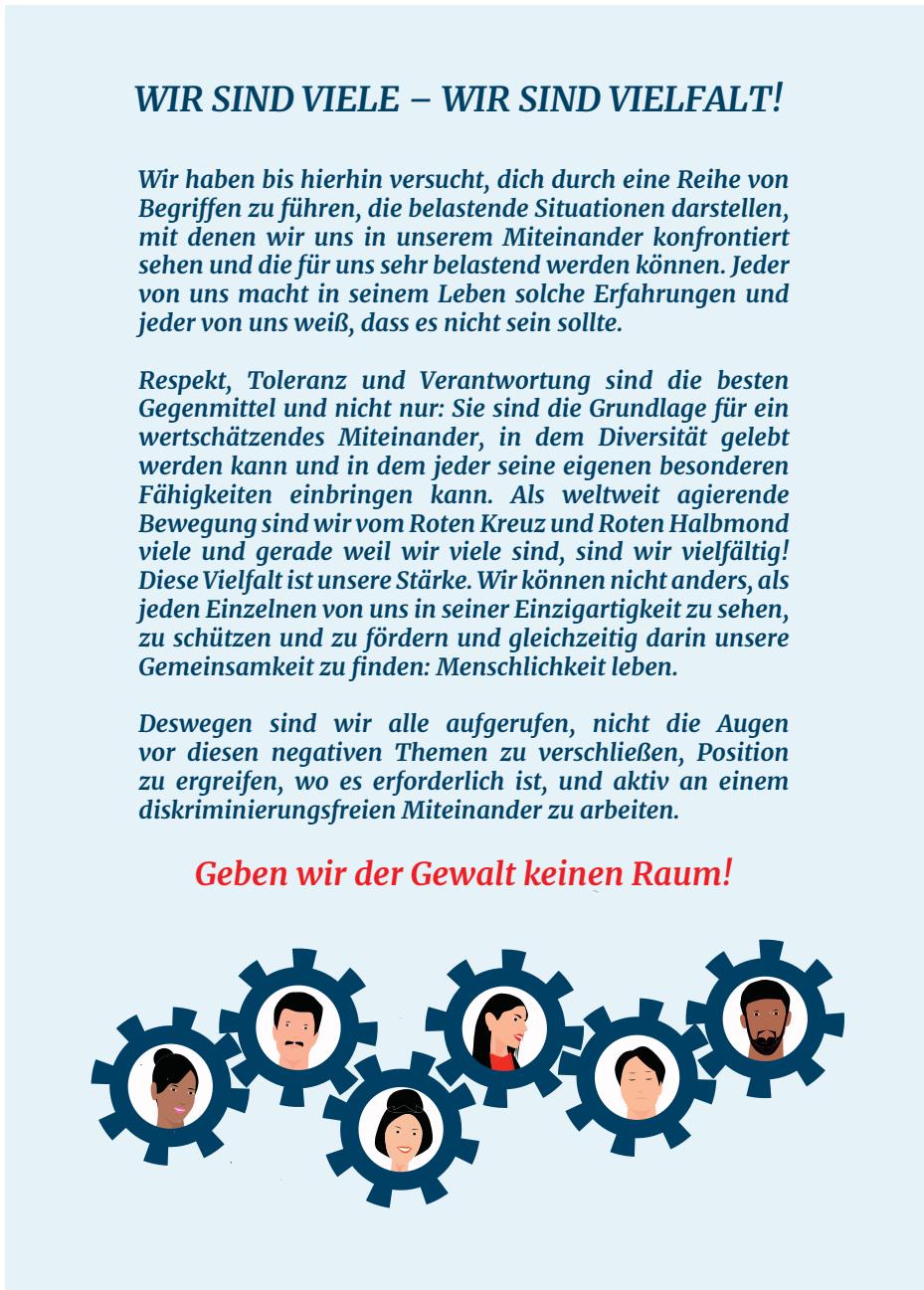
Vor solchen Entwicklungen haben Personen, die Opfer von Übergriffen wurden, Angst, weswegen sie leider oft von einer Meldung oder Anzeige absehen. Es ist wichtig, diesen Strategien schon an der Wurzel entgegenzuwirken, indem man Personen, die einen Fall melden, unterstützt, ihnen auf keinem Fall Vorwürfe macht und diese Position auch offen vertritt.

Wer mit der Bearbeitung eines Falles betraut ist, muss immer bestrebt sein, objektiv zu bleiben und eventuell aufkommende Zweifel sachlich anzugehen und vor allem nicht zu verbreiten.

An erster Stelle muss immer der Schutz des Opfers stehen!



 Gerd Altmann / pixabay.de



WAS TUN, WENN ICH BETROFFEN BIN?



Auch wenn wir uns bemühen, ein diskriminierungsfreies und respektvolles Arbeitsklima zu schaffen, kann es dennoch passieren, dass du dich in einer Situation wiederfindest, in der du benachteiligt, beleidigt, sexuell belästigt oder gar körperlich angegriffen wirst.

Was genau als Belästigung oder Diskriminierung empfunden wird, kann ganz unterschiedlich sein. Entscheidend ist, wie du es wahrnimmst. Wenn du dich in einer Situation unwohl fühlst oder wenn deine persönlichen Grenzen überschritten wurden, solltest du etwas dagegen unternehmen:

 Mananya Kaewthawee / iStock

In der Situation selbst

Gegenwehr hilft in den meisten Fällen:

- **Setze Grenzen und sage offen (auch laut), dass du das Verhalten nicht duldest. Wenn es dir in der Situation direkt schwerfällt, kannst du es auch nachträglich z.B. schriftlich machen.**
- **Bitte Kollegen*Kolleginnen oder andere Anwesenden um Unterstützung.**
- **Eventuell rufe laut.**

Im direkten Anschluss

- **Gehe an einen sicheren Ort und bleibe nach Möglichkeit nicht allein.**
- **Kontaktiere eine Person, der du vertraust, und sprich mit ihr über die Vorkommnisse.**
- **Mache dir Notizen mit möglichst genauen Angaben über das Vorgefallene (Ort, Datum, Uhrzeit, beteiligte und andere anwesende Personen usw. – du kannst dazu den Fragenkatalog auf Seite 26 zu Hilfe nehmen), bitte eventuelle Zeugen, dasselbe zu tun.**
- **Bewahre eventuelle Beweise (Mails, Chatverläufe, Screenshots usw.) auf.**
- **Bei physischen Übergriffen: Mache ggf. Fotos von Verletzungen, Verschmutzungen oder Schäden. Wenn es sich um einen schweren körperlichen Übergriff handelt, lass die Verletzungen von einem Arzt / einer Ärztin dokumentieren.**

In der Zeit danach

- **Nimm Kontakt zu einer Vertrauensperson der Antidiskriminierungsstelle auf. Du kannst dazu wahlweise das Formular in Aldente oder auf der Website nutzen oder telefonisch bzw. per E-Mail Kontakt aufnehmen.**
- **Informiere nach Möglichkeit deine*deinen Vorgesetzte*n bzw. Bereichsleiter*in. Wenn du es nicht persönlich tun möchtest, kann die Vertrauensperson es für dich oder mit dir zusammen tun.**
- **Besprich das weitere Vorgehen mit der Vertrauensperson.**
- **Nimm bei Bedarf Kontakt zu einer externen Fachberatungsstelle auf.**

Nimm Rücksicht auf dich selbst!

Diskriminierendes Verhalten, sexuelle Belästigung und Gewalt wirken verstörend und können sich unterschiedlich auf die betroffene Person auswirken. Jeder reagiert anders auf solche Ereignisse.

Eine betroffene Person kann nach einem Vorfall

- **sich schlecht fühlen, neben sich stehen,**
- **unsicher sein, ob das, was passiert ist, wirklich sexualisierte Belästigung oder Diskriminierung war, ob es „wirklich so gemeint war“.**
- **Sorge haben vor negativen Konsequenzen und davor, als „Störenfried“ oder als „überempfindlich“ wahrgenommen zu werden**
- **befürchten, dass ihr nicht geglaubt oder dass das Passierte heruntergespielt wird,**
- **bei besonders gravierenden Erlebnissen Erinnerungslücken haben,**
- **die Schuld für das, was passiert ist, bei sich selbst suchen,**
- **sich über sich selbst ärgern, weil man nicht „richtig“ reagiert hat,**
- **von sich selbst denken, zu empfindlich zu sein.**

Oft schweigen deswegen Betroffene von Diskriminierung, sexueller Belästigung und Übergriffen. Sie ziehen sich zurück und versuchen, mit dem Erlebten selbst zurecht zu kommen oder das Erlebte gar zu verdrängen.

All das kann einerseits zur Folge haben, dass sie immer unsicherer werden und sich zunehmend in ihrem Umfeld unwohl fühlen – was bis hin zu schwerwiegenden psychischen Problemen oder drastischen Entscheidungen wie einer Kündigung führen kann. Andererseits fühlt sich dadurch die belästigende Person sicher und setzt ihr übergriffiges Verhalten fort.

Aus diesen Gründen ist es wichtig, dass du reagierst: **Suche Hilfe und hole Rat ein.**

Traue deiner Wahrnehmung und reagiere



 Giulio Fornasar / iStock

Was mache ich, wenn ich Zeuge*Zeugin bin?

Wenn du Zeuge*Zeugin eines Vorfalls geworden bist, spreche mit deinem*deiner Vorgesetzten oder suche eine unserer Vertrauenspersonen auf. Wichtig ist: Wenn du dich dadurch nicht selbst gefährdest, schreite ein und ergreife Position.

- **Hole ggf. Hilfe.**
- **Biete der betroffenen Person deine Unterstützung als Zeuge*Zeugin an.**
- **Unternehme nichts gegen den Willen der betroffenen Person und dränge sie nicht, sich dir anzuvertrauen.**
- **Mache dir Notizen über das Vorgefallene.**
- **Gehe vertraulich mit allen Informationen über den Fall um!**

Oder wenn sich eine*ein Betroffene*r an mich wendet?

Wenn sich eine von Diskriminierung oder Belästigung betroffene Person, z.B. Kollege*Kollegin, Patient*Patientin, Kunde*Kundin an dich wendet, dann ist dies ein beachtlicher Vertrauensbeweis: Die Person sucht bei dir ein offenes Ohr, Hilfe und Unterstützung. Zeige dich dieses Vertrauens würdig und beachte Folgendes:

- **Spiele den Vorfall nicht herunter und schenke der Person Glauben.**
- **Lass die Person von sich aus reden. Frage nicht, sondern höre zu.**
- **Tue nichts, was die betroffene Person nicht möchte.**
- **Gib keine Ratschläge, sondern verweise auf die Vertrauenspersonen und auf fachliche Beratungsstellen.**
- **Behandle Gespräche und alle Informationen, die dir anvertraut werden oder die du erhältst, streng vertraulich.**
- **Gebe unter keinen Umständen Informationen an die beschuldigte Person weiter.**
- **Solltest du unsicher sein darüber, was du tun kannst oder darfst, selbst Unterstützung brauchen oder einfach nur mit jemanden darüber sprechen wollen, dann wende dich an die Vertrauenspersonen.**

...und wenn es eine externe Person wie z.B. ein*e Kunde*Kundin ist, der*die mich belästigt?

Mitarbeitende des DRK arbeiten oft im engen Kontakt mit Kunden*Kundinnen und Patienten*Patientinnen aber auch mit Partnern*innen externer Stellen oder aus anderen Vereinen. Wenn du von diesen diskriminiert oder belästigt wirst, setze dich, soweit es in der gegebenen Situation möglich und verhältnismäßig ist, dagegen zur Wehr. Du hast grundsätzlich ein Anrecht darauf, dass der*ie Arbeitgeber*in, dich vor künftigen Übergriffen schützt.

- **Sage der übergriffigen Person deutlich aber respektvoll, was dir nicht passt.**
- **Drohe damit, dass du das Verhalten deinem*deiner Arbeitgeber*in bzw. dem Vorstand meldest.**
- **Wenn du physisch bedroht wirst, nimm Abstand und hole Hilfe.**
- **Mache dir schriftlich Notizen zum Vorfall.**
- **Berichte auf jeden Fall deinem*deiner Vorgesetzten! Es können auch andere betroffen sein.**
- **Kontaktiere die Vertrauenspersonen.**

Wie geht eine Vertrauensperson vor?

Die Vertrauenspersonen

- **unterliegen einer besonderen Verschwiegenheitsverpflichtung!**
- **nehmen mit dir den Fall auf und beraten dich über die Möglichkeiten vorzugehen.**
- **unterstützen dich dabei, deine Ziele zu definieren und zu erreichen.**
- **können dich durch ein eventuelles Beschwerdeverfahren begleiten, Kontakt zu den unterschiedlichen daran beteiligten Stellen halten und ggf. in deinem Namen sprechen.**
- **können dich an externe Fachberatungsstellen verweisen.**
- **stimmen jeden Schritt im Voraus mit dir ab.**



 www.peopleimages.com - stock.adobe.com

Das Gespräch mit den Vertrauenspersonen ermöglicht es dir, das Vorgefallene zu reflektieren, deine Position zu klären und zu stärken und das weitere Vorgehen mitzubestimmen.

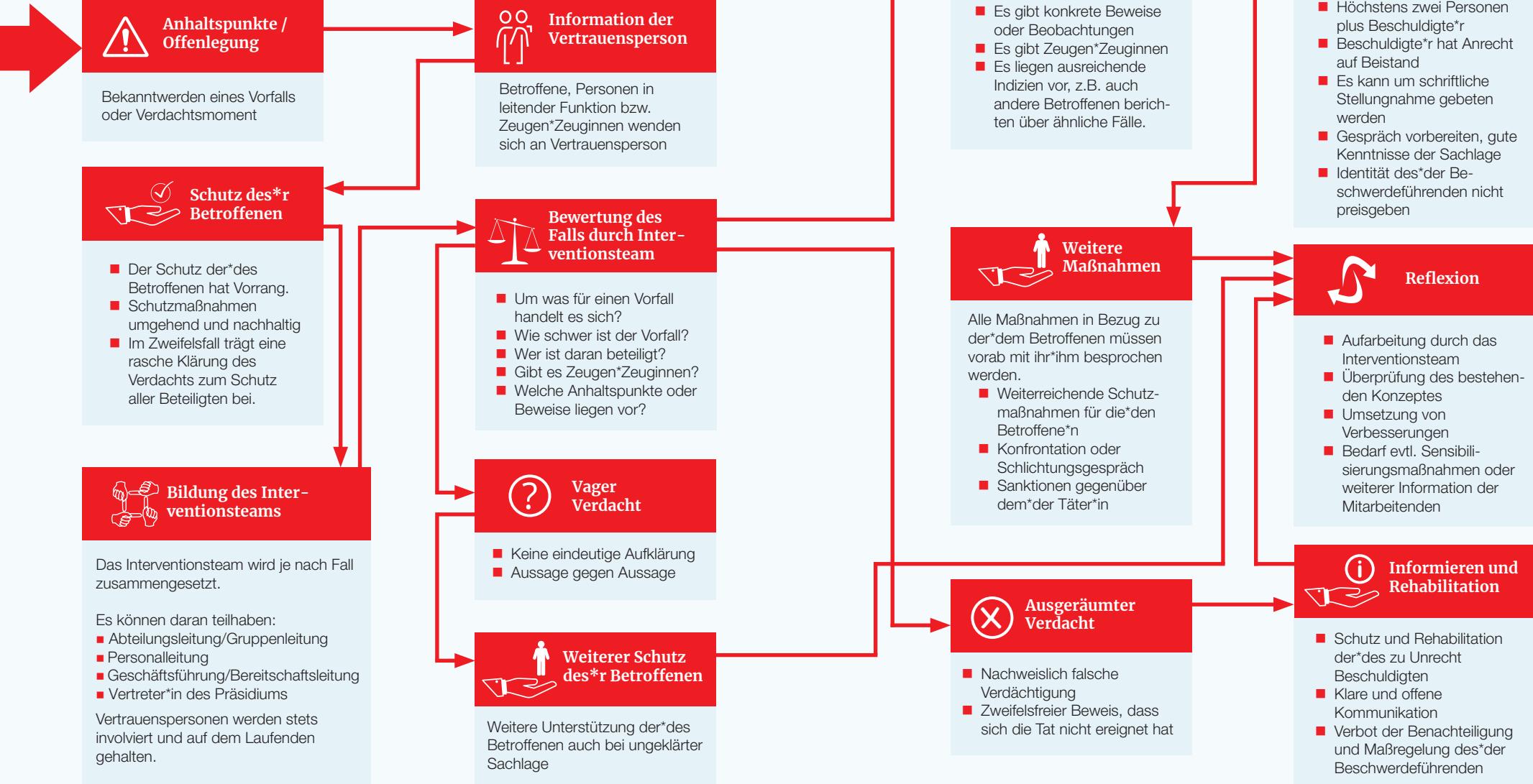
Zusammen mit den Vertrauenspersonen nimmst du die Situation wieder in deine Hand.

Was passiert bei einem Beschwerdeverfahren?

Jeder Fall ist individuell und muss einzeln betrachtet werden. Solltest du dich nach Rücksprache mit einer Vertrauensperson entschließen, ein Beschwerdeverfahren einzuleiten, werden in der Regel folgende Schritte gegangen:

- **Die Beschwerde wird von der Vertrauensperson oder von dir selbst bei der Abteilungsleitung, bei der Leitung der Personalabteilung bzw. beim Vorstand eingereicht.**
- **Diese prüfen den Sachverhalt: evtl. Beweislage, Zeugen usw..**
- **Die beschuldigte Person wird um Stellungnahme gebeten.**
- **Je nach Sachverhalt kann es dann zu einem**
 - **informellen Verfahren kommen, das in der Regel in ein Schlichtungsgespräch mündet,**
 - **formellen Verfahren gegen die beschuldigte Person kommen: in diesem Fall werden arbeitsrechtliche Maßnahmen abgewogen und umgesetzt**
- **Die betroffene Person wird von den Vertrauenspersonen stetig über den Stand und Fortgang des Verfahrens informiert.**
- **Die betroffene Person hat Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber umgehend Maßnahmen ergreift, um sie vor weiteren Belästigungen oder Übergriffen zu schützen.**
- **Die betroffene Person sowie eventuelle Zeugen dürfen wegen der Beschwerde durch den Arbeitgeber keinen Nachteil erfahren.**

VORGEHEN BEI (VERDACHTS-) FÄLLEN VON DISKRIMINIERUNG, GRENZVERLETZUNG UND SEXUELLE BELÄSTIGUNG



HILFESTELLUNG BEI DER SELBSTEINSCHÄTZUNG EINES VORFALLS – FRAGENKATALOG

Grenzverletzende Vorfälle sind oft verstörend und lassen die betroffenen Personen über das Erlebte und sich selbst zweifeln. „Ich kann es nicht glauben“ wird schnell zu „Es kann nicht so gemeint oder so gewesen sein“ und dann zu „Ich habe mich geirrt“. Je gravierender das Vorgefallene ist, desto mehr versucht man, es zu leugnen.

Dieser regelrechte Sinneswandel passiert oft und geschieht zunächst zum eigenen Schutz, da man dadurch den Eindruck gewinnt, „die Welt sei wieder in Ordnung“. Auf die Dauer aber ist er nur für Täter von Vorteil.

Deswegen ist es wichtig, möglichst bald das Wesentliche zum Vorfall schriftlich festzuhalten. Der folgende Fragenkatalog kann dir dabei Hilfestellung geben.

- **Bist du selbst betroffen?**
- **Bist du Zeuge*Zeugin eines Vorfalls geworden oder hast du einen Verdacht?**
- **Sind andere Personen betroffen?**
- **Wenn du nicht selbst betroffen bist: Um wen geht es?**
- **In welcher Beziehung stehst du zu der betroffenen Person?**
- **Wer ist der*die Täter*in?**
- **Handelt es sich um eine Person oder um mehrere Personen?**
- **Wenn es mehrere Personen sind, gibt es eine „anführende“ Person?**
- **In welcher Beziehung stehst du bzw. die betroffene Person zum*zur Täter*in?**
- **In welcher Beziehung stehen mögliche Zeugen*Zeuginnen zu dir?**
- **In welcher Beziehung stehen mögliche Zeugen zum*zur Täter*in?**
- **Worum geht es bei dem Vorfall?**
 - **Benachteiligung**
 - **Belästigung**
 - **Sexuelle Belästigung**
 - **Zusenden diskriminierenden Materials**
 - **Körperlicher Übergriff**
 - **anderes**



■ Was für Aspekte waren im Spiel? (Es können auch mehrere sein!)

- **Rassismus / Herkunft**
- **Religion z.B. Antisemitismus oder Islamfeindlichkeit**
- **Weltanschauung**
- **Alter**
- **Geschlecht**
- **Sexuelle Identität oder sexuelle Orientierung**
- **Behinderung**
- **Andere Gründe? Versuche sie zu benennen.**

■ Was ist passiert?

- **Wo und wann ist es passiert?**
- **Wie lange ging es?**

■ War jemand anderes anwesend? Wer?

- **Hast du jemanden um Hilfe gebeten?**
- **Hast du dich jemanden anvertraut?**

■ Ist es das erste Mal oder gab es in der Vergangenheit schon andere Vorfälle?

- **Hast du Beweise? Z.B. Fotos, Chatverläufe, E-Mails**
- **Haben andere Personen über ähnliche Vorfälle gesprochen?**

■ Wie hast du dich während des Vorfalls gefühlt?

- **Hast du den*die Täter*in wegen des Vorfalls konfrontiert?**
- **Falls ja, wie hat er*sie reagiert?**

■ Wie fühlst du dich jetzt?

- **Hast du Bedarf nach persönlicher Unterstützung?**



Unabhängig davon, wie du die letzte Frage beantwortest, solltest du dich an eine Vertrauensperson unseres Kreisverbandes wenden. Du leitest dadurch nicht automatisch eine Beschwerde ein, sondern erhältst die Möglichkeit, mit einer unbeteiligten Person über das Vorgefallene zu sprechen. Das weitere Vorgehen wird immer mit dir abgestimmt.



HILFREICHE KONTAKTE

BERATUNGSSTELLEN DES KREIS-VERBANDES RHEIN-NECKAR/ HEIDELBERG E.V.

Antidiskriminierungsstelle



Vertrauenspersonen für das Hauptamt

Telefon: 06221-9010-18
E-Mail: 4u.hauptamt@drk-rn-heidelberg.de

Vertrauenspersonen für die Bereitschaften

Telefon: 06221-90103
E-Mail: 4u.bereitschaften@drk-rn-heidelberg.de

Vertrauenspersonen für das Jugendrotkreuz

Telefon: 06221-9010-4
E-Mail: 4u.jrk@drk-rn-heidelberg.de

Betriebsrat

Vertrauenspersonen

Telefon: 06221-9010-43
E-Mail: betriebsrat@drk-rn-heidelberg.de

BERATUNGSSTELLEN IN HEIDELBERG UND UMGEBUNG

Diskriminierung

Mosaik Deutschland e.V.

Rohrbacher Straße 74, 69115 Heidelberg
Telefon: 0179-1019153
E-Mail: antidiskriminierung@mosaik-deutschland.de

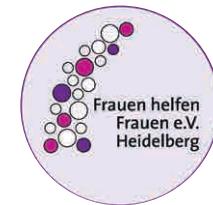
Amt für Chancengleichheit

Bergheimer Straße 69, 69115 Heidelberg
Telefon: 06221-58-15550
E-Mail: antidiskriminierung@heidelberg.de

Gewalt gegen Frauen und Mädchen

Frauen helfen Frauen e.V.

Mannheimer Straße 228, 69123 Heidelberg



Frauenberatungsstelle

Telefon: 06221-840740
E-Mail: kontakt-courage@fhf-heidelberg.de

Interventionsstelle für Frauen und Kinder

Telefon: 06221-750 135
E-Mail: info@interventionsstelle-heidelberg.de
Notruf außerhalb Bürozeit: 06221-831 282



Psychologische Beratungsstelle Notruf und Beratung für sexuell misshandelte Frauen und Mädchen e.V.

O 6, 9, 68161 Mannheim
Telefon: 0621-10033
E-Mail: team@maedchennotruf.de



Frauennotruf gegen sexuelle Gewalt an Frauen und Mädchen e.V.

Bergheimer Straße 135, 69115 Heidelberg
Telefon: 6221-183643
E-Mail: info@frauennotruf-heidelberg.de

Beratung für Männer



Männerinterventionsstelle fairmann e. V.

Heidelberger Verein für Gewaltprävention und Intervention
Parkstraße 15, 69126 Heidelberg

Anti-Gewalt-Training für Männer mit Aggressionsproblemen

Telefon: 06221-600101
Mobil: 0179-4883084
E-Mail: info@fairmann.org

Männernotruf für von Gewalt betroffene Männer

Telefon: 06221-6516767
Mobil: 0179-4883084
E-Mail: info@maennernotruf.de



Kostenlose rechtsmedizinische Untersuchung bei Gewalttaten 24h / 7T

Gewaltambulanz am Uniklinikum Heidelberg

Institut für Rechtsmedizin und Verkehrsmedizin
Voßstraße 2, 69115 Heidelberg
Telefon: 0152-54648393



Bei Konflikten am Arbeitsplatz

Mannheimer Mobbingtelefon

Telefon: 0621-1561717
Web: www.mobbingtelefon-ma.de

Konflikthotline Baden-Württemberg

Telefon: 0711-892 44 300

Kinder und Jugendliche

Deutscher Kinderschutzbund Heidelberg e.V.

Theaterstraße 11, 69117 Heidelberg
Telefon: 06221-60 03 00
E-Mail: info@dksb-hd.de



Kinderschutzzentrum Heidelberg

Telefon: 06221-73 92 132
E-Mail: kinderschutz-zentrum@awo-heidelberg.de

Menschen mit Behinderung

EUTB Heidelberg Ergänzende Unabhängige Teilhabeberatung

Alte Eppelheimer Str. 40/1, Hinterhaus, 69115 Heidelberg
Telefon: 06221-16 13 31
E-Mail: info@eutb-heidelberg.de



Gemeinsam stark!

DRK Verhaltenskodex



1. Ich achte in meiner Tätigkeit für das DRK die Grenzen aller Menschen.
2. Ich verpflichte mich, alles in meinen Kräften Stehende zu tun, die mir anvertrauten Menschen vor Grenzverletzungen zu schützen.
3. Ich setze mich dafür ein, dass durch den offenen Umgang mit Informationen und Aufklärung sexualisierte Gewalt enttabuisiert und dadurch vermieden wird.
4. Ich beziehe aktiv Stellung gegen sexistisches, diskriminierendes, rassistisches und gewalttägliches Verhalten, sei es verbal oder nonverbal. Ein solches Verhalten wird von mir benannt und nicht toleriert.
5. Ich bin mir meiner Vertrauensstellung, Vorbildfunktion und Verantwortung bewusst und nutze keine Abhängigkeiten aus.
6. Meine Arbeit ist getragen von respektvollem Umgang und Wertschätzung aller Menschen. Ich achte die Persönlichkeit und Würde der mir anvertrauten Personen, deren Angehörigen sowie auch meiner Kolleginnen und Kollegen.
7. Ich gestalte die Beziehung zu allen Menschen transparent und gewährleiste einen verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz. Ich berücksichtige dies auch bei der Nutzung digitaler Medien. Die individuellen Grenzen und die Intimsphäre der Menschen werden von mir respektiert.
8. Ich nehme Hinweise auf Grenzverletzungen, wie beispielsweise sexuelle Gewalt, Sexismus oder Fremdenfeindlichkeit durch andere bewusst wahr und werde diese nicht bagatellisieren oder gar vertuschen.
9. Ich weiß, dass ich verpflichtet bin, fachliche Unterstützung zur Klärung in Anspruch zu nehmen und wende mich an Ansprechpartner und suche Hilfe.
10. Ich bin mir bewusst, dass jede sexualisierte Handlung mit allen Menschen, die uns anvertraut sind bzw. die sich uns anvertraut haben, disziplinarische und arbeitsrechtliche sowie strafrechtliche Folgen haben kann.
11. Ich versichere, dass ich nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt (§§ siehe Anlage) rechtskräftig verurteilt worden bin und in dieser Hinsicht auch kein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet worden ist.

Hauptamt

Telefon: 06221-9010-18

E-Mail: 4u.hauptamt@drk-rn-heidelberg.de

Bereitschaften

Telefon: 06221-9010-3

E-Mail: 4u.bereitschaften@drk-rn-heidelberg.de