

Kollektive Vereinbarung der Büro-Genoss*innen zum Umgang mit sexualisierter Gewalt im Büro

1) Präambel: Warum brauchen wir diese Vereinbarung?

Sexualisierte Gewalt ist eine für alle gesellschaftlichen Räume geltende potentielle Gefahr, trotzdem gibt es nach wie vor kaum betroffenenorientierte Schutz- und Handlungskonzepte. Der Umgang mit Fällen sexualisierter Gewalt ist keine Privatangelegenheit, sondern liegt in der Verantwortung aller Akteur*innen eines sozialen Raums.

Als Bürogenoss*innen erklären wir uns kollektiv dafür verantwortlich das Büro als sozialen Raum so zu gestalten, dass sich Besucher*innen und Mitarbeitende so sicher wie möglich fühlen können. Dazu sind Strategien zu Gewaltprävention und betroffenenorientierter Gewaltintervention erforderlich.

Die vorliegende Vereinbarung dient dabei als erste Orientierung, um in der akuten Situation handlungsfähig zu sein, um Betroffenen bei geäußertem Bedarf beistehen zu können und um uns alle vor möglichen weiteren Übergriffen durch die gewaltausübende(n) Person(en) bestmöglich schützen zu können.

Auch wenn wir eine langfristige und nachhaltige Reflexion und die Veränderung im Verhalten der gewaltausübenden Person(en) für wünschenswert erachten, ist die Arbeit mit Täter*innen kein Teil dieser Vereinbarung. Eine solche Arbeit ist dann sinn- und verantwortungsvoll, wenn diese mit Betroffenen abgestimmt wird und in einem systematischen und professionellen Kontext stattfindet – das kann mit den aktuell verfügbaren Kapazitäten nicht umfassend genug zur Verfügung gestellt werden.

2) Was ist sexualisierte Gewalt?

Sexualisierte Gewalt (im Folgenden mit sG abgekürzt) meint alle Formen eines physischen und psychischen sexualisierten Kontakts, die nicht auf einem konsensualen (= beidseitigem) Einvernehmen beruhen.

Es handelt sich nicht nur um körperliche Übergriffe wie Vergewaltigung und sexuelle Nötigung, sondern auch um sexualisierte Sprache, Gesten und Bilder.

SG wird oft von anderen Formen der Gewalt begleitet, wie z. B. weiteren Formen physischer, verbaler, psychologischer oder finanzieller Gewalt.

SG wird durch strukturelle Machtverhältnisse ermöglicht. In einer patriarchalen Gesellschaft dient Gewalt dabei gleichzeitig als ein Mittel zur Durchsetzung unterschiedlicher Arten der Unterdrückung und entspringt aus ihnen. Unterdrückungsformen wie Sexismus, Rassismus, Antisemitismus, Klassismus, Ableismus, etc. sind miteinander verschränkt und betreffen verschiedene Personengruppen im Rahmen von Hierarchie- und Machtverhältnissen unterschiedlich. Da wir alle in einer gewaltvollen und patriarchalen Gesellschaft sozialisiert wurden, kann sexualisierte Gewalt potentiell an jedem Ort, in jedem sozialen Raum stattfinden.

Unter anderem folgende Hierarchie- und Machtstrukturen begünstigen die Ausübung von Gewalt:

- physische, psychische, kognitive, wirtschaftliche oder sprachliche Überlegenheit
- Vertrauen oder Abhängigkeit (z. B. finanziell, sozial, familiär)
- höherer sozialer/ gesellschaftlicher Status

Folgende Faktoren können die Wahrscheinlichkeit sexualisierter Gewalt begünstigen, machen den Verdacht wahrscheinlicher und sind daher bei der Aufarbeitung zu berücksichtigen:

- fehlende oder eingeschränkte Fähigkeit zu informierter Zustimmung zu entsprechenden Handlungen
- deutlicher Reifeunterschied
- Vorliegen von Zwang oder Manipulation (bedeutet u. a., dass eine Situation geschaffen wird, die für die Person nicht den Anschein erweckt, dass etwas Schädliches passieren kann)
- deutliches Hierarchie-/ Machtgefälle

3) Für wen gilt diese Vereinbarung?

Diese Vereinbarung schließen wir als Büro-Genoss*innen miteinander für den sozialen Raum „Büro“ als Kneipe, Treffpunkt, Arbeitsplatz, etc. ab.

Die Vereinbarung dient uns als Büro-Genoss*innen als Orientierung für eine kontinuierliche Reflexion und Diskussion.

Alle Bürogenoss*innen müssen mit der Vereinbarung einverstanden sein. Dieser grundlegende Beteiligungsprozess ist wichtig, damit die kollektive Vereinbarung von allen verstanden, getragen und für den Alltag im Büro umgesetzt werden kann. Einverstanden sein heißt: Die Handlungsgrundsätze werden anerkannt.

Prozess der Zustimmung zur kollektiven Vereinbarung im Rahmen des Beitritts zur Genoss*innenschaft:

- Neue Genoss*innen lesen die kollektive Vereinbarung vor dem Beitritt zur Genoss*innenschaft.
- Bei Rückfragen kann die Awareness-AG kontaktiert werden.
- Ein Beitritt zur Genoss*innenschaft setzt die Zustimmung zur Vereinbarung voraus.

4) Wer setzt die Vereinbarung in der Praxis um?

Wir alle zusammen sind dafür verantwortlich, die Vereinbarung in der Praxis auch umzusetzen. Für ganz konkrete Punkte ist die Awareness-AG verantwortlich:

- Kontaktaufnahme (Buero-Awareness@gmx.de) und Erst- sowie Folgegespräche mit Betroffenen
- Erarbeitung von Vorschlägen für die Vorstandschaft und den Aufsichtsrat
- Kommunikation der entsprechenden Beschlüsse aus Vorstandschaft und Aufsichtsrat an die betroffenen und die gewaltausübende(n) Person(en)
- Erstellung und regelmäßige Aktualisierung der Aushänge (Code of Conduct) in den Büro-Räumlichkeiten
- Beratung hinsichtlich regelmäßiger Möglichkeiten zur Weiterbildung des Personals im Umgang mit sexualisierter Gewalt

Dieser AG können sich alle interessierten Genoss*innen anschließen.

5) Sich anvertrauen bei sexualisierter Gewalt

Gemeinsame Verantwortung wird übernommen, indem alle verantwortlichen Akteur*innen (Awareness-AG, Vorstandschaft, Aufsichtsrat, Vertrauenspersonen der Betroffenen, etc.) transparent handeln: Transparenz meint in diesem Zusammenhang die sichtbare und nachvollziehbare Aufarbeitung des Falls unter Berücksichtigung der Bedürfnisse der betroffenen Person.

Wir wollen mit dieser Vereinbarung Handlungsfähigkeit anbahnen - für Betroffene und für Beteiligte. Zudem wollen wir auch aus präventiver Perspektive mehr Schutz vor sG im Büro erreichen. Vor diesem Zusammenhang ist der folgende Leitfaden zu verstehen, der kein festes „Rezept“ darstellen kann, da das konkrete Vorgehen immer individuell und entlang der Bedürfnisse der Betroffenen abgestimmt werden sollte.

Wichtig ist dabei, relevante Informationen zur Tat zu erhalten, daher setzt diese Vorgehensweise die Bereitschaft zur Kommunikation voraus.

Folgende Schritte sollten dabei von den Beteiligten gegangen werden:

Kontaktaufnahme: Die Awareness-AG stellt eine Möglichkeit der Kontaktaufnahme zur Verfügung: Buero-Awareness@gmx.de

Erstgespräch: mit betroffener Person und idealerweise 2 AG-Mitgliedern sowie weiteren Personen des Vertrauens der betroffenen Person („Supporter*innen“). Das Gespräch soll sich an den Bedürfnissen der betroffenen Person orientieren.

Danach ist folgendes möglich:

- a) Es bleibt beim Erstgespräch.
- b) Es folgen weitere Gespräche mit den Ansprechpersonen aus der Awareness-AG und eigenen Supporter*innen.
- c) Es erfolgt eine Rücksprache mit Ansprechpersonen aus anderen Kontexten.
- d) Es wird weitervermittelt (z. B. an eine Fachberatungsstelle).

5) Mögliche Konsequenzen für die gewaltausübende Person (und ihr Umfeld)

Für den Fall, dass die gewaltausübende Person (= gaP) keine Verantwortung übernimmt, sind Konsequenzen nötig. Fehlende Verantwortungsübernahme kann beispielsweise heißen:

- Fortführung des problematischen Verhaltens gegenüber betroffenen und/ oder weiteren Personen
- fehlende Einsicht bezüglich des gewaltvollen Verhaltens: Aufarbeitungs- und Reflexionsprozess wird vollkommen verwehrt/ abgelehnt (bzw. wird nicht transparent gemacht)

- sAbbruch eines begonnenen Auseinandersetzungs-/Reflexionsprozesses, ohne dass eine Ankündigung bzw. Diskussion zu den Hintergründen erfolgt
- Nichteinhalten von konkret getroffenen Abmachungen

Folgende Konsequenzen für die gaP sind denkbar:

- Ausschluss auf Zeit: Währenddessen ist das Betreten der Büro-Räumlichkeiten gänzlich ausgeschlossen
- Untersagung des Besuchs nur während spezifischer Veranstaltungen
- Untersagung des Kontakts mit bestimmten Personen, die keinen weiteren Kontakt wünschen
- Zuweisung (einer) verantwortliche/n Person(en), die die angegebene Person (gaP) bei öffentlichen Veranstaltungen begleitet
- Genereller Ausschluss

Wenn eine betroffene Person sich einen Ausschluss der gaP wünscht, obwohl die gaP einen Reflexions- und Bearbeitungsprozess begonnen hat, kann eine Zwischenlösung möglich sein, etwa dass die gaP nur von bestimmten Veranstaltungen ausgeschlossen wird, aber nicht komplett.

Wenn das Umfeld der gaP im Rahmen spezifischer Beziehungsdynamiken und Hierarchien das gewaltvolle Verhalten befördert, können die Konsequenzen, mit denen die gaP konfrontiert wird, auch auf das Umfeld angewendet werden.

In besonders drastischen Fällen kann ein Ausschluss auch sofort beschlossen werden. Dies wird den Betroffenen und der gaP persönlich mitgeteilt.

6) Weitere Maßnahmen

- Code of Conduct (aktualisieren, u.a. E-Mail-Adresse ergänzen)
- Einführung bei Einstellung sowie mögliche Weiterbildungsangebote zum Umgang mit sexualisierter Gewalt für Mitarbeitende
- „Notfallkarte“ für Mitarbeitende mit Tipps für den Akutfall
- Getränkeparkplatz