Beschluss des Landesvorstand, 28. Mai 2024 in Frankfurt

Richtlinien des Ansprechteams der GEW-Hessen | LDV 2024_z.K.

Richtlinien für das Ansprechteam

Präambel

Für die GEW Hessen ist Antidiskriminierung eine Gesamtaufgabe. Dies beinhaltet struktureller Diskriminierung und übergriffigem Verhalten vorzubeugen, dieses zu erkennen, sichtbar zu machen und gegebenenfalls entgegen zu wirken. Ein wesentlicher Bestandteil davon ist, sich mit gesellschaftlichen und (inner)gewerkschaftlichen Machtverhältnissen auseinanderzusetzen und Räume zu schaffen, in denen sich alle sicher fühlen.

Zentral für die Funktionsfähigkeit und Wirkmächtigkeit eines Ansprechteams ist es, dass es proaktiv – also bevor etwaige Vorfälle im Raum stehen – in den Strukturen der GEW Hessen etabliert wird. Ziel des Ansprechteams ist es, Awareness-Konzepte auf Sitzungen und Veranstaltungen einzuführen und Strukturen zu schaffen.

1. Aufgabe

1.1 Das Ansprechteam bildet auf Sitzungen und Veranstaltungen auf der Landesebene der GEW Hessen ein niederschwelliges Angebot für Betroffene im Falle von Diskriminierung, übergriffigem Verhalten, sexualisierter Belästigung und/oder Gewalt. Alle Mitglieder und Teilnehmenden von Veranstaltungen der GEW Hessen haben das Recht, das Ansprechteam als Anlaufstelle für ein sicheres Gespräch zu nutzen. Teil der Aufgabe ist es, präventive Maßnahmen und Empfehlungen zu entwickeln, die im Vorfeld von Planungen von Sitzungen und Veranstaltungen zur Verfügung gestellt werden.

1.2 Ziel ist es einerseits, präventiv tätig zu sein, andererseits Vorgefallenes sensibel und im Einvernehmen mit den Betroffenen zu besprechen und aufzuarbeiten. Im Optimalfall können vor Ort kurzfristig Maßnahmen ergriffen werden, die Betroffene schützen. Das Ansprechteam wird aktiv, wenn Diskriminierung, übergriffiges Verhalten, sexualisierte Belästigung und/oder Gewalt beobachtet wird, sich Betroffene an das Ansprechteam wenden und/oder von anderen Personen auf Vorfälle hingewiesen wird. Bei Bedarf unterstützt das Team die betroffene Person weitere Schritte gegen den:die Verursacher:in einzuleiten.

2. Zusammensetzung des Ansprechteams

Das Ansprechteam besteht aus bis zu fünf Personen, die die Diversität innerhalb der GEW abbilden. Davon muss eine Person ein (cis)Mann sein. Nachwahlen können zwischen den Landesdelegiertenversammlungen im Landesvorstand stattfinden. Der Geschäftsführende Vorstand, Mitglieder der Schiedskommission und hauptamtliche Beschäftigte der GEW Hessen dürfen nicht Teil des Ansprechteams sein. Zwei Personen sollten nicht dem Landesvorstand angehören.

3. Arbeitsweise

3.1 Für das Ansprechteam gelten die Gebote der Verschwiegenheit und Vertraulichkeit.

3.2 Der Landesvorstand der GEW Hessen beauftragt das Ansprechteam und das Referat Gleichstellungspolitik ein Awareness-Konzept für die Sitzungen des Landesvorstands (insbesondere den Landesvorstandsklausuren) und die LDV zu erarbeiten. Darüber hinaus sollen Vorschläge erarbeitet werden, wie Sitzungen und Veranstaltungen diskriminierungsarm und den Bedürfnissen der Teilnehmenden entsprechend gestaltet werden können. Das Konzept wird vom Landesvorstand beschlossen und bildet gemeinsam mit den Vorschlägen einen Rahmen für Veranstaltungen der Fach- und Personengruppen sowie der Referate. Das Awareness-Konzept und die Vorschläge werden auf der Homepage zur Verfügung gestellt.

3.3 Veranstalter:innen informieren, insbesondere bei unregelmäßigen Terminen wie beispielsweise Klausurtagungen, das Ansprechteam frühestmöglich. Das Ansprechteam berät Veranstalter:innen bei der Entwicklung und Umsetzung von Awareness-Konzepten für ihre Sitzungen und Veranstaltungen. Die Aufgaben des Ansprechteams können je nach Konzept auch auf Teilnehmende der Veranstaltung übertragen werden. Bei Landesvorstandsklausuren und Landesdelegiertenversammlungen sind Mitglieder des Ansprechteams vor Ort.

3.4 Diskriminierung, übergriffiges Verhalten, sexualisierte Belästigung und Gewalt sind teilweise eine Sache subjektiver Wahrnehmung Betroffener oder von Beobachter:innen. Ob grenzüberschreitendes Verthalten vorliegt und ob das Ansprechteam aktiv werden soll, liegt ausschließlich bei der betroffenen Person. Nach diesem Grundsatz nimmt das Ansprechteam die Perspektive von Betroffenen ein und schützt sie; es klärt nicht auf und es schlichtet nicht. Es stellt einen Rückzugsraum und bespricht Handlungsmöglichkeiten. Das Ansprechteam hat keine Befugnisse Personen aus Veranstaltungen auszuschließen, dies oder andere geeignete Maßnahmen obliegen gegebenenfalls dem/der Veranstalter:in. Bei Fällen, in den Beschäftigte der GEW involviert sind, soll das Ansprechteam die jeweilige Geschäftsführung und den Betriebsrat der GEW Hessen mit einbeziehen.

3.5 Die individuelle Unterstützung und Kontaktaufnahme durch Gliederungen und Gremien der GEW Hessen ist möglich und erwünscht.

3.6 Sitzungen und Fortbildungen des Ansprechteams werden aus den Mitteln der GEW Hessen finanziert, die Kosten, die durch Teilnahme an Sitzungen und Veranstaltungen

entstehen, werden aus dem Budget der veranstaltenden GEW-Strukturen übernommen. Das Ansprechteam wird durch geeignete Seminare geschult.

4. Gemeinsame Arbeit in Bündnissen und mit der GEW-Bund

Es wird darauf hingewirkt, dass auch bei Veranstaltungen mit Bündnissen oder auf GEW-Bundesebene Awareness-Konzepte entwickelt werden oder ggf. Mitglieder des Ansprechteams oder Teilnehmende, die diese Aufgabe übernehmen, vor Ort sind.

5. Zusammenarbeit mit dem Landesvorstand, den Vorsitzenden und der Schiedskommission

5.1 Das Ansprechteam steht in regelmäßigem Austausch mit den Vorsitzenden der GEW Hessen. Dabei wird ausschließlich über grundlegende Aspekte gesprochen, nicht über Einzelfälle.

5.2 Das Ansprechteam berichtet einmal pro Jahr in einer Landesvorstandssitzung über die Arbeit. Neben der anonymisierten Darstellung der Arbeit im Berichtszeitraum kann es Empfehlungen zum Abbau möglicherweise diskriminierungsanfälliger Strukturen der GEW Hessen aussprechen.

5.3 Das Ansprechteam kann Betroffene bei möglichen Schiedsverfahren unterstützen. Hierzu ist es auf Wunsch Betroffener von der Schiedskommission anzuhören.

Erläuterungen:

Was ist ein (cis)Mann?

Ein (cis)Mann ist eine Person, der bei der Geburt das männliche Geschlecht zugeschrieben und sozialisiert wurde und die sich mit diesem Geschlecht identifiziert.

Was ist Awareness?

Awareness bedeutet einfach übersetzt "sich bewusst sein". Gemeint ist ein achtsamer und respektvoller Umgang miteinander und eine Sensibilisierung gegenüber struktureller Diskriminierung. Dazu gehört auch, Mechanismen zu entwickeln, die Diskriminierendes oder grenzüberschreitendes Verhalten aufzeigen und langfristig bearbeiten.

Was ist Diversität?

Diversität bezeichnet ein Konzept zur Unterscheidung und Anerkennung von Gruppen. Diversität von Personen wird klassischerweise auf folgenden Ebenen betrachtet: Alter, Herkunft, Nationalität, Geschlecht, Geschlechtsidentität, sexuelle Orientierung, körperliche und geistige Fähigkeiten und Merkmale, Religion und Weltanschauung sowie Identität.