

Infopapier Machtmissbrauch



02/2023

Eigenverantwortung und Respekt gegen Machtmissbrauch!

Wir wollen einen weiteren Schritt hin zu mehr gemeinsamer Verantwortung und Wertschätzung füreinander gehen. Wir möchten sicherstellen, dass alle Mitarbeitenden bei der UFA in einem Arbeitsumfeld arbeiten können, das frei von Machtmissbrauch ist.

Machtmissbrauch ist nicht ausschließlich ein Thema von Führungskultur. Nicht nur im vertikalen Aufbau des Unternehmens kann Macht missbräuchlich eingesetzt werden, sondern in allen, auch „flachen“ Konstellationen. Immer wenn eine oder mehrere Personen(en) Verantwortungs- und Entscheidungsgewalt hat bzw. haben, kann Machtmissbrauch stattfinden. Die Verhinderung eines solchen Verhaltens wird nicht in erster Linie und vor allem nicht nachhaltig durch Sanktionen erreicht. Jedoch sind Konsequenz und Transparenz bei Werteverstößen genauso wichtig wie die Werte selbst. Damit dieser Kultur- und Bewusstseinswandel weiter vorangetrieben wird, möchten wir allen Betroffenen einen Weg aufzeigen, um vorherrschende Missstände zu klären.

Folgende Grundsätze beschreiben ein Arbeitsumfeld, das diesem Anspruch gerecht wird. Es geht dabei auch um Freiheit vor Diskriminierung. Unklare Machtstrukturen und Machtdynamiken sind Nährböden für Diskriminierung.

Nutze deinen Verantwortungs- und Entscheidungsspielraum zur Erfüllung der Aufgaben und Ziele und tue dies immer in einer Weise, die den Grundwerten und Unternehmensprinzipien entspricht.

Handle stets in dem Bewusstsein, dass wir in einem Miteinander arbeiten und gemeinsam den Erfolg der UFA wollen. Handle im Interesse des gesamten Unternehmens.

Schätze jeden Beitrag zum Unternehmenserfolg. Wir unterscheiden uns nicht nur durch bspw. Geschlecht und Herkunft voneinander, sondern auch dadurch, wie wir Aufgabenstellungen angehen und wie wir zu Lösungen gelangen. Diversität ist gelebte und respektierte Individualität auf allen Ebenen.

Wie du kommunizierst, öffnet oder verschließt die Perspektiven und Potentiale deines Gegenübers. Deshalb: Handle und kommuniziere wertschätzend, respektvoll, gewaltfrei und höre zu.

Nimm deine Rolle und Verantwortlichkeiten wahr und gebe auch anderen die Chance, ebenfalls eigenverantwortlich zu handeln.

Mehr Eigenverantwortung reduziert das Machtgefälle. Lasse anderen ihre Rolle, respektiere und unterstütze diese.

Handle und kommuniziere transparent. Mache Rollen, Aufgaben, Entscheidungen transparent - auch für Team-Externe.

Was verstehe ich unter Machtmissbrauch?

- **Systemische Einordnung:** Machtmissbrauch ist der Missbrauch einer (ggf. nur gefühlten) Machtposition, um anderen Personen - über welche man Macht ausüben kann - zu schaden, sie zu schikanieren oder zu benachteiligen oder um sich selbst oder Günstlingen persönliche Vorteile zu verschaffen.
- **Juristische Einordnung:** Es gibt im deutschen Recht keine juristische Definition von Machtmissbrauch. Verhaltensweisen, welche im Rahmen einer missbräuchlichen Machtausübung am Arbeitsplatz zu Beeinträchtigungen anderer führen, sind jedoch insb. an den Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und des Strafrechts zu messen (Beispiele für rechtlich sanktioniertes machtmisbräuchliches Verhalten können u.a. sein: Benachteiligung im Sinne des AGG, Nötigung, Bedrohung, Beleidigung, üble Nachrede, falsche Verdächtigung, Vortäuschen einer Straftat eines anderen usw.). Nicht jede Form von Machtmissbrauch stellt zugleich eine strafbare Handlung oder einen Verstoß gegen das AGG dar, oftmals ist dies jedoch der Fall, da missbräuchliches Verhalten regelmäßig eine Diskriminierung im Sinne des AGG darstellt.

Was zählt nicht zu Machtmissbrauch?

Nicht jedes Verhalten ist per se eine Form von Machtmissbrauch:

- Vorgesetzte müssen ihre Führungsverantwortung wahrnehmen. Hierzu gehört es auch, Weisungen zu erteilen und bei Bedarf auf die Einhaltung von Regeln, wie Pünktlichkeit, hinzuweisen.
- Entscheidend ist hierbei die Art und Weise, bzw. der Umgangston, wie diese Botschaft vermittelt wird: Empathie und gewaltfreie Kommunikation sind notwendig.

Wie gehe ich mit erlebtem Machtmissbrauch um?

Direktes Gespräch suchen

Nicht jeder Person ist bewusst, wie das eigene Handeln und die Entscheidungen bei den Kolleg:innen ankommen. Ein Feedback kann dem Gegenüber an dieser Stelle helfen, die Situation beurteilen zu können. Dabei sollte allerdings auf Schuldzuweisungen verzichtet werden. Hilfreich ist es, das Erlebte aus der eigenen Perspektive zu schildern. Mache beispielsweise darauf aufmerksam, dass und warum du dich ungerecht behandelt fühlst.

Sofort handeln

Wenn sich Mitarbeitende sofort gegen Machtmissbrauch zur Wehr setzen, kann dies helfen, dass sich im Unternehmen keine automatisierten Mechanismen etablieren (= Vermeidung von "Schattenwirtschaft").

Respektvolles, aber selbstsicheres Auftreten

Die Botschaften an das Gegenüber sollten mit allem Respekt und sachlich vorgetragen werden. Vergiss dabei aber nicht, stets selbstsicher aufzutreten.

Hilfe holen

In schwerwiegenden Fällen ist es nicht immer (mehr) möglich, direkt miteinander zu sprechen. Dann ist es wichtig, sich Hilfe zu holen. Eine unbeteiligte dritte Person sieht die Dinge mit Abstand und unbefangen aus einer anderen Perspektive und kann dadurch dazu beitragen, die Situation zu entschärfen.

Ansprechpartner:innen

- **Interne Clearingstelle:** Eine vertrauensvolle Aufgabe, die auf Transparenz, Unvoreingenommenheit und Diskussionsbereitschaft basiert. Diese Stelle ist für alle UFA Mitarbeitenden ansprechbar und dient vor allem der Klärung, Diskussion und Reflexion in Konfliktlagen - nicht als Entscheidungsinstanz. Wende dich jederzeit an:
XXXX
- **Betriebsrat:** Der Betriebsrat vertritt alle Arbeitnehmer:innen der UFA GmbH, UFA Fiction und UFA Serial Drama (Haupthaus). Wenn ihr euch mit einem Anliegen an den BR wendet, wird dieser das prüfen und dich beraten. Wende dich jederzeit an:
XXX
- **Externe Clearingstelle:** Durch die Zusammenarbeit mit dieser unabhängigen, überbetrieblichen Vertrauensstelle ist die größtmögliche Gleichtaktung unserer Prozesse gegeben. Die bisherige, sehr gute Zusammenarbeit, das Branchenwissen, Filmproduktionserfahrung und Know-How der UFA stärkt das Vertrauen in diese Stelle. Themis ist für alle UFA Mitarbeitenden ansprechbar! Wende dich jederzeit an:

THEMIS - Vertrauensstelle gegen sexuelle Belästigung und Gewalt

- Telefonische Sprechstunde: Mo, Mi, Do: 10-12h sowie außerdem Mi, Do: 15-17h
T: +49 (0)30 23 63 20 20
- Termine nach Vereinbarung: Mo-Fr: 15-17h
T: +49 (0)30 23 63 20 210
- Mail: beratung@themis-vertrauensstelle.de
- Web: <https://themis-vertrauensstelle.de/>

Weitere Informationen zum Antidiskriminierungsprozess der UFA

Informationen, Dokumente, Videos und eine Übersicht aller Vertrauenspersonen zum Antidiskriminierungsprozess sind intern im Intranet unter XXXX und extern unter XXXX zu finden.

