

# **Dienstvereinbarung über Grundsätze zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz**

**vom 09.05.1994 (MBISchul S. 39)**

Zwischen der Behörde für Schule, Jugend und Berufsbildung (Dienststelle) und dem Personalrat der Ämter für Schule, Berufs- und Weiterbildung und Verwaltung, der Dienststellen, der Volkshochschule und Jugendmusikschule sowie des Verwaltungs- und technischen Personals der Schulen (Personalrat) wird folgende Dienstvereinbarung geschlossen:

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist ein lange tabuisiertes Thema, dennoch kommt sie - wie Untersuchungen z. B. der Leitstelle Gleichstellung der Frau 1989 und des Bundesministeriums für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit 1991 zeigen - auch im öffentlichen Dienst vor und stellt die Betroffenen in der Regel vor erhebliche Probleme.

Diesem Umstand wollen beispielsweise die "Empfehlung der Kommission der europäischen Gemeinschaften zum Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz", einige inzwischen erlassene Regelungen in anderen Bundesländern sowie das kürzlich verabschiedete 2. Gleichberechtigungsgesetz des Bundes Rechnung tragen.

Auch wenn in der Behörde für Schule, Jugend und Berufsbildung in jüngster Zeit keine gravierenden Vorkommnisse bekannt geworden sind, halten Personalrat und Dienststelle den Abschluß einer Dienstvereinbarung für geboten. Sie soll dazu beitragen, daß Frauen und Männer vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz geschützt werden: sie soll gelten, bis eine behördenübergreifende Vereinbarung nach § 94 HmbPersVG abgeschlossen worden ist.

Zugleich sehen sie in ihr einen wichtigen Beitrag zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Berufsleben im Rahmen der Umsetzung des Frauenförderplanes der Behörde.

## **1. Allgemeine Grundsätze und Begriffserläuterungen**

Der Schutz der Persönlichkeitsrechte aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist für die Behörde für Schule, Jugend und Berufsbildung eine selbstverständliche Aufgabe. Hierzu gehört insbesondere ein Arbeitsplatzklima, in dem Frauen und Männer gegenseitig die Unverletzlichkeit ihrer Person respektieren. Sexuelle Belästigungen sind demgegenüber Ausdruck der Herabsetzung der betroffenen Person. Sie mindern zudem die Leistungsfähigkeit der Betroffenen und haben massiven Einfluß auf den Betriebsfrieden.

Sexuelle Belästigungen sind direkte oder indirekte verbale und nicht-verbale sexuelle Verhaltensweisen, die allgemein oder von den Betroffenen als beleidigend, herabwürdigend oder nötigend wahrgenommen oder die als einschüchternd und demütigend empfunden werden. Als Ausdruck sexueller Belästigung und Gewalt können beispielsweise angesehen werden:

- obszöne und kompromittierende Äußerungen und Witze,
- anzügliche Bemerkungen, beleidigende Äußerungen oder Kommentare über das Aussehen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern,
- unangebrachte und unerwünschte Körperkontakte,
- das Verteilen oder Aushängen anzüglicher, erniedrigender und entwürdigender Darstellungen menschlicher Körper oder Körperteile sowie pornographischer oder sexistischer Hefte und Abbildungen,
- das Anwenden und Verbreiten pornographischer oder sexistischer Computerprogramme,
- die Einladung, Aufforderung und Nötigung zu sexuellem Verhalten oder
- körperliche Übergriffe.

Sexuelle Belästigungen beeinträchtigen die Würde und damit die Persönlichkeitsrechte der Betroffenen. Sie schaffen ein einschüchterndes, streßbeladenes und entwürdigendes Arbeitsumfeld und können gesundheitliche Beeinträchtigungen zur Folge haben.

## **2. Verbot der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz**

- 2.1 Sexuelle Belästigungen stellen eine Verletzung arbeitsvertraglicher bzw. beamtenrechtlicher Pflichten sowie eine Störung des Dienstbetriebes dar.
- 2.2 Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind aufgerufen, aktiv darauf hinzuwirken, daß in ihrem Tätigkeitsbereich sexuelle Belästigungen unterbleiben.
- 2.3 Insbesondere ist es die Aufgabe der Leiterinnen und Leiter der Abteilungen und Dienststellen sowie der Beschäftigten in Personalführungs- und Ausbildungsfunktionen, ein Arbeits- und Ausbildungsklima aufrechtzuerhalten bzw. zu schaffen, in dem die persönliche Integrität respektiert wird und sexuelle Belästigungen nicht stattfinden.
- 2.4 Sexuelle Belästigungen unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen oder unter Androhung von Nachteilen bzw. Zusage von Vorteilen sind besonders schwerwiegend. Dies gilt insbesondere für Vorgesetzte, Ausbilderinnen und Ausbilder und andere Personen mit Personalverantwortung.

## **3. Information und Fortbildung**

Im Sinne des Vorranges präventiver Maßnahmen soll der Information und Sensibilisierung der Beschäftigten Priorität eingeräumt werden.

Eine gezielte Erweiterung der Fortbildungs- und Informationsangebote soll dazu beitragen, daß die Handlungskompetenz insbesondere von Vorgesetzten, Ausbilderinnen und Ausbildern sowie Personen mit Personalverantwortung in dem Sinne gestärkt wird, daß

- vorbeugende Maßnahmen ergriffen werden können und
- angemessen reagiert werden kann, wenn ein Fall von sexueller Belästigung bekannt werden sollte.

Diese Informations- und Fortbildungsangebote sollen insbesondere Eingang finden in die Angebote der Führungs- und AusbilderInnenfortbildung.

## **4. Grundsätze und Verfahren beim Bekanntwerden von sexuellen Belästigungen**

- 4.1 Die Betroffenen bzw. die Beschäftigten, die von einem Vorfall sexueller Belästigung Kenntnis erhalten, haben das Recht, sich an die Vorgesetzten, die Frauenbeauftragte und den Personalrat zu wenden. Dabei ist ihrem Wunsch nach Vertraulichkeit zu entsprechen.
- 4.2 Die Dienststelle wird jedem Verdacht einer sexuellen Belästigung nachgehen. Hierbei kommt den Beschäftigten in Vorgesetztenfunktionen besondere Verantwortung zu. Sobald ihnen ein Vorfall bekannt wird, haben sie alle erforderlichen Maßnahmen zum Schutz der von der sexuellen Belästigung Betroffenen zu ergreifen. Dabei ist darauf zu achten, daß den Betroffenen weder persönliche noch berufliche Nachteile entstehen.
- 4.3 Wird der Dienststelle ein Fall von sexueller Belästigung bekannt, informiert sie die Frauenbeauftragte\*, sofern die bzw. der Betroffene damit einverstanden ist. Liegt dieses Ein-

---

\* Zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Dienstvereinbarung gibt es in der BSJB keine Frauenbeauftragte gemäß § 14 Gleichstellungsgesetz. Bis zur behördenübergreifenden Präzisierung der Rolle und Funktion der Frauenbeauftragten im Rahmen einer Novellierung des Personalvertretungs- oder des Gleichstellungsgesetzes werden die hier angesprochenen Aufgaben von der Frauenbeauftragten des Personalrates und einer von der Personalabteilung zu benennenden Mitarbeiterin wahrgenommen.

verständnis nicht vor, so erfolgt die Information über den aktuellen Sachstand in anonymer Form.

- 4.4 Die Frauenbeauftragte\* kann Vorschläge zum Vorgehen und zu den Maßnahmen unterbreiten. Sie informiert die Dienststelle über die ihr bekannt gewordenen Fälle, sofern die bzw. der Betroffene damit einverstanden ist.
- 4.5 Gegen den Willen der von sexueller Belästigung Betroffener sollen grundsätzlich keine Maßnahmen eingeleitet werden. Dies gilt allerdings nicht, wenn ein besonders schwerwiegender Fall im Sinne eines Straftatbestandes vorliegt oder wenn zu befürchten ist, daß die Belästigungen gegenüber Dritten fortgesetzt werden könnten. Auch dann haben die Betroffenen das Recht, eine persönliche Beteiligung an dem eingeleiteten Verfahren abzulehnen.
- 4.6 Im Einzelfall wird die Dienststelle in einem angemessenen und abgestuften Verfahren auf Fälle von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz reagieren:
  - Persönliches Gespräch des Vorgesetzten unter Hinweis auf das Verbot und der Verpflichtung zu einer Entschuldigung
  - Mündliche oder schriftliche Belehrung bzw. Ermahnung unter Androhung arbeits- bzw. dienstrechtlicher Konsequenzen
  - Umsetzung in eine andere Abteilung oder Dienststelle
  - Schriftliche Abmahnung mit der Ankündigung arbeitsrechtlicher Konsequenzen bzw. Einleitung eines Vorermittlungsverfahrens
  - Fristgerechte oder fristlose Kündigung bzw. Einleitung eines förmlichen Disziplinarverfahrens
- 4.7 Durch diese Maßnahmen abgeschlossene Vorgänge werden im Rahmen der jeweils geltenden Vorschriften zu den Personalakten genommen.

## **5. Bekanntgabe der Dienstvereinbarung**

Diese Dienstvereinbarung wird im Mitteilungsblatt der BSJB veröffentlicht, in das Verwaltungshandbuch für Schulen aufgenommen und allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Verfügung gestellt.

## **6. Schlussbestimmung**

Die Dienstvereinbarung tritt mit der Unterzeichnung in Kraft. Sie kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Schluß eines Kalendervierteljahres gekündigt werden.