

**Die Behörde für Schule, Jugend und Berufsbildung  
und  
die Personalräte des pädagogischen Personals an Beruflichen Schulen, Gesamtschulen,  
Gymnasien, Grund-, Haupt-, Real- und Sonderschulen  
schließen folgende Dienstvereinbarung über**

**Aktivitäten zum Abbau von Sexismus und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz**

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz kommt – wie Untersuchungen z.B. der Leitstelle zur Gleichstellung der Frau 1989 und des Bundesministeriums für Jugend, Familie, Frauen Gesundheit, 1991 zeigen, - auch im öffentlichen Dienst vor und stellt die Betroffenen in der Regel vor erhebliche Probleme. Es ist der Dienststelle und den Personalräten bewusst, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sich sowohl gegen Frauen als auch gegen Männer richten kann. Da Frauen aber die Hauptbetroffenen sind, kommen die Beteiligten überein, in dieser Dienstvereinbarung das Problem sexueller Belästigung am Arbeitsplatz vorrangig im Hinblick auf die Betroffenheit von Frauen zu behandeln. Gültig ist diese Dienstvereinbarung aber für **alle** Betroffene.

**Grundsätze**

Die Dienststelle und die Personalräte sind sich darüber einig, dass sexuelle Übergriffe und sexuelle Belästigung eine erhebliche Beeinträchtigung der Betroffenen, ihres Persönlichkeitsrechts, ihres Rechts auf sexuelle Selbstbestimmung und ein dienstrechtliches Vergehen darstellen.

**Ziel der Dienstvereinbarung**

Ziel der Dienstvereinbarung ist die Wahrung der Würde von Frauen und Männern durch den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Es ist ein Klima am Arbeitsplatz zu schaffen, in dem die Würde jeder Person respektiert wird. Da unterschwelliges und zweideutiges belästigendes Verhalten, das einen sexistischen Umgangston kennzeichnet, von Männern gegenüber Frauen auch am Arbeitsplatz Schule vorkommen kann, versteht sich diese Dienstvereinbarung als ein Beitrag zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Umsetzung des Frauenförderplans der BSJB. Dies setzt voraus,

- dass sexuelle Belästigung zunehmend wahr- und ernst genommen wird;
- dass die Frauen, die sich sexueller Belästigung ausgesetzt fühlen, wissen, an wen sie sich wenden können, wenn sie sich beraten oder beschweren wollen, und dass sie dort unvoreingenommene Unterstützung erfahren;
- dass Vorgesetzte ihrer Fürsorgepflicht insofern nachkommen, als sie Frauen vor sexistischem Betriebsklima und sexueller Belästigung schützen;
- dass Kolleginnen und Kollegen auf sexuelle Belästigung aufmerksam werden und eine stillschweigende Duldung oder gar eine Unterstützung der Verursacher unterlassen;
- dass die Verursacher von sexistischem Betriebsklima und sexueller Belästigung ihr Verhalten ändern.

**Geltungsbereich**

Diese Vereinbarung gilt für das pädagogische Personal aller Schulformen.

**Verbot**

Sexuelle Belästigungen stellen eine Verletzung arbeitsvertraglicher bzw. beamtenrechtlicher Pflichten sowie eine Störung des Dienstbetriebes und des Arbeitsfriedens dar.

Neben sexuellen Handlungen und Verhaltensweisen, die nach strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind, gehören zur sexuellen Belästigung alle sonstigen sexuell bestimmten Handlungen, Aufforderungen und Verhaltensweisen, die generell oder im Einzelfall unerwünscht sind und von den Betroffenen erkennbar abgelehnt werden. Dazu gehören insbesondere:

- unerwünschte körperliche Übergriffe oder Berührungen
- unerwünschte Aufforderungen zu sexuellem Verhalten
- entwürdigende und beleidigende Witze und Bemerkungen über Frauen
- Bemerkungen und Gesten, die sich mit den körperlichen Vorzügen und Schwächen, sexuellen Aktivitäten oder dem Intimleben beschäftigen
- Verteilen oder Aushängen pornographischer und frauenerniedrigender Hefte und Abbildungen
- Weitergabe sexistischer Computerprogramme

Als besonders schwerwiegend gilt das Verhalten, wenn es durch einen Bediensteten wiederholt gezeigt oder bereits mehrfach darüber Beschwerde geführt worden ist oder es mitbelastenden psychischen und physischen Folgen für die Betroffenen verbunden ist.

Verschärfte Maßstäbe müssen angelegt werden, wenn die sexuellen Belästigungen in einem Abhängigkeitsverhältnis stattfinden. Vorgesetzte, Anleiter, Ausbilder und Fortbildner, die sich sexistisch verhalten, sind fachlich nicht geeignet.

### **Prävention von Sexismus und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz**

Die Dienststelle und die Personalräte sind sich darüber einig, dass sexuellen Belästigungen effektiv nicht allein durch formale Regelungen oder sachliche Belehrungen entgegengewirkt werden kann, da sie zum Teil früh gelernten und häufig bestätigten Konzepten von Frau- bzw. Mannsein entsprechen und Ausdruck des geschlechtsspezifischen Über- und Unterordnungsverhältnisses sind. Soll ein respektvoller Umgang am Arbeitsplatz überall Wirklichkeit werden, so müssen die Beteiligten ihre eigene Wahrnehmung und ihr eigenes Verhalten reflektieren und verändern. Die Dienststelle verpflichtet sich, nicht nur sexuelle Belästigungen zu verbieten, sondern auch besondere Anstrengungen zu unternehmen, um ein frauenfreundliches Arbeitsklima zu schaffen. Dazu sind gemeinsame Diskussionen über Formen des Umgangs miteinander notwendig.

Der erste Schritt dazu ist, das Problembewusstsein hinsichtlich sexistischer Umgangsformen am Arbeitsplatz zu verbessern, denn ein sexistischer Umgangston ist die Grundlage für viele insbesondere indirekte Formen sexueller Belästigung.

Gezielte Information und Fortbildung sollen dazu beitragen, diese notwendige Auseinandersetzung zu befördern. In Fortbildungen können persönliche Erfahrungen mit denen anderer Frauen und Männer verglichen werden. Eigenes Verhalten kann reflektiert und – wo nötig – in Frage gestellt werden. Gewünschte Veränderungen können diskutiert und erprobt werden. Diese Auseinandersetzung hat im einzelnen folgende Funktionen:

Sie soll

- Bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Wissen, Aufmerksamkeit und Sensibilität im Hinblick auf sexistisches Verhalten und sexuelle Belästigung vergrößern;
- Die Bereitschaft von Männern verstärken, bestimmte Selbstverständlichkeiten in ihrem Verhalten zu überprüfen und in Frage zu stellen;
- Frauen ermutigen, eindeutiger ihr Recht in Anspruch zu nehmen, unerwünschte Umgangsformen zurückzuweisen und ihre Bereitschaft und Fähigkeit zu stärken, sich gegen sexuelle Belästigung zur Wehr zu setzen;
- die spontane Verantwortungsbereitschaft von Kolleginnen und Kollegen bei Fällen sexueller Belästigung stärken. Dies erleichtert die Situation für die Betroffenen und führt oft schon zu einer Lösung unterhalb der Ebene offizieller Beschwerden;
- es den Personalverantwortlichen erleichtern, sich in diesem schwierigen Feld sachgerecht zu bewegen, um institutionelle Konfliktlösungen zu verbessern.

Informations- und Diskussionsforen müssen Eingang finden in die Fortbildungsangebote für Vorgesetzte und Ausbilder/innen sowie Mitglieder des Personalrats und Frauenbeauftragte/Gleichstellungsbeauftragte. Eine herausragende Zielgruppe sind daneben Kolleginnen und Kollegen im Referendariat, im Berufsanfang und bei Berufsrückkehr.

### **Umgang mit Vorkommnissen sexueller Belästigung**

#### **a) Beschwerderecht der Beschäftigten**

Soweit sich Beschäftigte sexuell belästigt fühlen, haben sie das Recht, sich zu beschweren. Eine Beschwerdekommision ist einzuberufen, die als Anlaufstelle für Belästigungsoffer dient, sich sachkundig macht und für konstruktive Lösungen einsetzt. Sie wird paritätisch aus je 2 Vertretern/innen der Dienststelle und des Personalrats zusammengesetzt. Ihr müssen mindestens 2 Frauen angehören. Den Vorsitz führt eine Frau. Zu den Aufgaben der Beschwerdekommision gehört u.a.,

- allen Beschwerden und Hinweisen von sexuellen Belästigungen nachzugehen;
- Vorschläge für eine Verbesserung des Arbeitsklimas zu machen;
- Dem Dienstvorgesetzten Gegenmaßnahmen und Sanktionen vorzuschlagen;
- Ggf. Informationen an die Bediensteten zu geben.

Die Betroffenen haben das Recht, sich an diese Beschwerdekommision, aber auch an die Vorgesetzten, die Frauenbeauftragte/Gleichstellungsbeauftragte und den Personalrat zu wenden. Dabei ist ihrem Wunsch nach Vertraulichkeit zu entsprechen.

Die Dienststelle wird jedem Verdacht einer sexuellen Belästigung nachgehen und die Beschwerde überprüfen, indem sie den Sachverhalt durch Anhörung beider Seiten und ggf. Dritter ermittelt. Die Belange der Betroffenen sind dabei zu berücksichtigen und der Schutz vor Denunziation ist zu gewährleisten.

#### **b) Schutzpflicht der Dienststelle**

Hat ein/e Vorgesetzte/r Kenntnis von sexueller Belästigung, hat er/sie alle erforderlichen Maßnahmen zum Schutz der von sexueller Belästigung Betroffenen zu ergreifen. Dabei ist es entscheidend, offene Gespräche mit den Betroffenen zu führen. Auf einer solchen Grundlage kann auch besser mit den Beteiligten nach zunächst inoffiziellen Konfliktlösungen unterhalb der Ebene formaler Beschwerden gesucht werden. Der erste Schritt ist, dass die Dienststelle bzw. der Dienstvorgesetzte nach der entsprechenden Sachaufklärung die belästigende Person unverzüglich auffordert, ihr pflichtwidriges Verhalten einzustellen und auch eine Wiederholung zu unterlassen. Gegebenenfalls müssen sonstige geeignete Maßnahmen getroffen werden, um weitere Belästigungen zu verhindern. Dazu kann auch eine Umsetzung gehören. Dabei ist nach Lösungsmöglichkeiten zu suchen, bei denen nicht die Frauen diejenigen sind, die auf einen anderen Arbeitsplatz ausweichen müssen.

Belästigte Beschäftigte sind – soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist – berechtigt, ihre Tätigkeit ohne Verlust von Dienstbezügen an dem betreffenden Arbeitsplatz einzustellen, wenn die Dienststelle bei erwiesener bzw. zumindest tatsächlich festgestellter sexueller Belästigung keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen ergreift.

Soll auf Wunsch der Betroffenen die Beschwerdekommision eingeschaltet werden, hat diese das Recht, die zu ergreifenden Maßnahmen vorzuschlagen. Dabei ist zu prüfen, ob und welche Maßnahmen in Betracht kommen.

#### **c) Sanktionen**

Die Dienststelle verpflichtet sich, bei Verstößen gegen das Verbot der sexuellen Belästigung nach Umständen des Einzelfalles unter Berücksichtigung der Erheblichkeit und Schwere der Beeinträchtigung sowie des notwendigen Schutzes des Opfers in einem abgestuften Verfahren zu reagieren:

- persönliches Gespräch und Hinweis auf das Verbot der sexuellen Belästigung
- mündliche oder schriftliche Belehrung
- Androhung arbeitsrechtlicher Konsequenzen (Abmahnung) bzw. Einleitung eines disziplinarischen Vorermittlungsverfahrens
- Umsetzung
- fristgerechte oder fristlose Kündigung bzw. Einleitung eines Disziplinarverfahrens

Wenn Vorgänge durch diese Maßnahmen abgeschlossen sind, werden sie im Rahmen der jeweils geltenden Vorschriften zu den Personalakten genommen.

#### **Bekanntgabe der Dienstvereinbarung**

Diese Dienstvereinbarung wird im Mitteilungsblatt der BSJB veröffentlicht und in das Verwaltungshandbuch für Schulen aufgenommen. Auf das Verbot der sexuellen Belästigung und die vorgesehenen Sanktionen ist durch deutlich sichtbaren Aushang in den Schulen hinzuweisen. Darüber hinaus ist von der Dienststelle und den Personalräten bei geeigneten Anlässen (Personalversammlung, Schulleiterkonferenzen) auf das Verbot der sexuellen Belästigung und die vorgesehenen Sanktionen hinzuweisen.

#### **Schlussbestimmung**

Diese Dienstvereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft. Sie kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Schluss eines Kalenderjahres gekündigt werden.

Hamburg, den 30. April 1996