

Oberbürgermeister, 24.06.2022
100.1 51 01/ 545

Dienstvereinbarung zum Schutz vor sexueller Belästigung

zwischen der **Stadt Bielefeld**
– vertreten durch den Oberbürgermeister –
und **dem Personalrat**
– vertreten durch die Vorsitzende –

wird gemäß § 70 Abs. 1, 3 des Personalvertretungsgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen (Landespersonalvertretungsgesetz – LPVG NRW –) vom 03.12.1974 (GV. NRW S. 1514), zuletzt geändert durch Artikel 49 des Gesetzes vom 1. Februar 2022 (GV. NRW. S. 121), folgende Dienstvereinbarung geschlossen:

1. Präambel

Die Stadt Bielefeld setzt sich für einen wirksamen Schutz vor sexueller Diskriminierung und Gewalt ein. Sexuelle Belästigung ist nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gem. §§ 3 Absatz 4, 2 Abs. 1 AGG verboten.

Sie stellt eine Verletzung der Menschenwürde, einen Verstoß gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung und eine Form der Geschlechterdiskriminierung dar. Sexuelle Belästigung kann dazu führen, dass die Motivation, Leistungsfähigkeit und Gesundheit der Betroffenen eingeschränkt und ein negatives Arbeitsklima geschaffen wird.

2. Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für die Mitarbeitenden aller Ämter und eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen der Stadt Bielefeld.

3. Begriffsbestimmung

Sexuelle Belästigung im Sinne dieser Dienstvereinbarung wird in § 3 Absatz 4 AGG definiert. Es handelt sich demnach um ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der anderen Person abgewertet wird, insbesondere, wenn ein von

Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Sexuelle Belästigung und Gewalt werden in vielfältiger Art und Weise ausgeübt. Dies kann verbal, nonverbal und auch durch tätliche Übergriffe geschehen. Die möglichen Erscheinungsformen sexueller Belästigung und Gewalt sind:

- Bemerkungen, Kommentare, Gesten und Verhaltensweisen sexuellen Inhalts, insbesondere sexuell herabwürdigender Sprachgebrauch, Bemerkungen über Personen und/oder deren Körper, die in einen (auch subtilen) sexuell geprägten Zusammenhang gestellt werden
- Zeigen und sichtbares Anbringen sexualisierter Darstellungen inklusive des Kopierens, Verwendens oder Nutzens sexualisierter Bildmaterialien, Computerprogramme oder Internetseiten in den Dienststellen, Telefongespräche, Briefe und elektronische Nachrichten mit sexuellen Anspielungen (dazu gehören auch: nachstellende, belästigende oder bedrohende Telefonanrufe, SMS, Nachrichten auf dem Anrufbeantworter, E-Mails oder Beiträge in Social Media)
- unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, insbesondere unangemessene körperliche Berührungen und Aufforderungen zu sexualisiertem Verhalten.

4. Verbot der sexuellen Belästigung

Sexuelle Belästigung ist gemäß §§ 3 Absatz 4, 2 Abs. 1 AGG verboten. Sie stellt eine Verletzung arbeitsvertraglicher und beamtenrechtlicher Pflichten, sowie eine erhebliche Störung des Dienstbetriebes dar und wird als solche verfolgt. Unberührt von dieser Dienstvereinbarung bleiben Straftatbestände, deren mögliche Konsequenzen sowie die zu beachtenden strafverfahrensrechtlichen Bestimmungen.

Das Verbot bezieht sich auf alle sexuellen Belästigungen, die einen Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis aufweisen. Eine örtliche Begrenzung auf den Arbeitsplatz ist nicht gegeben. Damit sind auch sexuelle Diskriminierungen außerhalb der Dienststelle/des Betriebes erfasst, z.B. im Rahmen von Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen, bei Betriebsfeiern oder Dienstreisen.

Leitungskräfte tragen hier eine besondere Verantwortung. Im Rahmen der Führungskräftefortbildung ist das Thema Schutz vor sexueller Belästigung besonders zu berücksichtigen.

5. Beschwerderecht

Beschäftigte, die sich von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten sexuell belästigt fühlen, haben das Recht, sich bei der Beschwerdestelle unmittelbar zu beschweren. Die Beschwerdestelle im Sinne des § 13 Abs. 1 AGG ist die Gleichstellungsstelle der Stadt Bielefeld.

6. Anlaufstellen

Beschäftigte, die sich sexuell belästigt fühlen, haben das Recht auf ein persönliches, vertraulich zu behandelndes Gespräch. Neben der Gleichstellungsstelle als Beschwerdestelle können sich die Betroffenen auch an weitere Anlaufstellen wenden.

a) Interne Anlaufstellen:

1. Personalrat
2. Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)
3. Schwerbehindertenvertretung
4. Sucht- und Sozialberatung

b) Externe Anlaufstellen:

Betroffene können sich auch an Beratungsstellen außerhalb der Stadtverwaltung Bielefeld wenden:

- Frauennotruf Bielefeld e.V., www.frauennotruf-bielefeld.de
- Theater Themis - Vertrauensstelle gegen sexuelle Belästigung und Gewalt e.V., www.themis-vertrauensstelle.de

7. Verfahren

Bei Vorliegen einer sexuellen Belästigung können sich Beschäftigte an folgende Ansprechpersonen bzw. Anlaufstellen wenden:

1. Führungskräfte

Die Führungskraft nimmt das Anliegen der Beschäftigten ernst.

Sie informiert über die unter Punkt 5 genannte Beschwerdestelle und händigt der betroffenen Person den Flyer „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – Hilfe für Betroffene“ aus.

Die Führungskraft spricht sowohl mit der betroffenen als auch mit der beschuldigten Person über den Vorfall.

Die Führungskraft kann sich an die Gleichstellungsstelle wenden, die sie als Unterstützerin im Verfahren berät und begleitet.

Bei einem Vorfall von sexueller Belästigung wenden sich die Führungskräfte vor dem Gespräch mit der beschuldigten Person an die zuständige Person der tarif- oder beamtenrechtlichen Personalabteilung. Diese prüft die möglichen Sanktionen.

Während des gesamten Verfahrens ist die Führungskraft dazu verpflichtet, die betroffene und beschuldigte Person über den jeweils aktuellen Stand zu informieren.

2. Anlaufstellen

Betroffene Personen können sich auch an interne oder externe Anlaufstellen (zu finden unter Punkt 5 und 6) wenden. Dort haben Beschäftigte die Möglichkeit, sich zu informieren und zu sortieren.

8. Sanktionen

Sanktionen werden je nach Schwere des Vorfalls in aufeinander aufbauende Maßnahmen gestaffelt:

- Mündliche und schriftliche Ermahnung mit Niederlegung in der Personalakte
- Schriftliche Abmahnung und Androhung der Kündigung des Arbeitsverhältnisses
- Beamten- bzw. disziplinarrechtliche Maßnahmen
- Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz in einem anderen Bereich im Betrieb, gegebenenfalls mittels Änderungskündigung
- Kündigung des Arbeitsverhältnisses

9. Schutz vor Benachteiligung

Beschäftigten, die sich gegen sexuelle Belästigung entsprechend dieser Dienstvereinbarung wenden oder Betroffene unterstützen, dürfen daraus keine Nachteile entstehen.

10. Schlussbestimmungen

Diese Dienstvereinbarung tritt mit Wirkung vom 24.06.2022 in Kraft.
Soweit einzelne Regelungen dieser Dienstvereinbarung aufgrund anderer rechtlicher oder tarifvertraglicher Regelungen unwirksam werden sollten, wird die Wirksamkeit dieser Dienstvereinbarung im Übrigen nicht berührt.

Bielefeld, der 24.06..2022

gez.

gez.

Clausen
Oberbürgermeister

Bondzio
Vorsitzende des Personalrats