

# **Dienstvereinbarung zur Prävention und Verfolgung sexueller Belästigung**

## **Präambel**

Die Parteien dieser Dienstvereinbarung sind sich darüber einig, dass das Arbeitsklima von gegenseitiger Achtung und Toleranz geprägt sein soll und sexuelle Belästigungen eine erhebliche Beeinträchtigung und Verletzung der Menschenwürde sind. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz stellt eine Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten und eine Diskriminierung im Sinne von § 7 AGG dar.

Ziel dieser Dienstvereinbarung ist es, das Problembewusstsein zu sexualisierter Belästigung am Arbeitsplatz durch Aufklärung und Sensibilisierung aller Beschäftigten zu schärfen, ihr entgegenzutreten und ein dem Geist dieser Vereinbarung förderliches Arbeitsklima zu sichern. Weiteres Ziel dieser Dienstvereinbarung ist es, Abläufe und Strukturen für eine Konfliktbewältigung festzulegen, die eine schnelle, faire und nachvollziehbare Lösung des Problems erlauben.

## **§ 1 Geltungsbereich**

Die Dienstvereinbarung gilt für alle an der SAW Beschäftigten, Ordentliche und Korrespondierende Mitglieder der SAW sowie betriebsfremde Personen, die für die SAW tätig sind. Die Dienstvereinbarung gilt für alle Dienstorte der SAW sowie für Dienstreisen, Seminare, Veranstaltungen und Sitzungen, an denen Beschäftigte und Mitglieder der SAW teilnehmen.

## **§ 2 Begriffsbestimmung**

Als sexuelle Belästigung gilt jedes sexuell bestimmte verbale und nicht verbale Verhalten, das generell oder im Einzelfall unerwünscht ist. In diesem Sinne ist als sexuelle Belästigung die folgende, nicht abschließende Aufzählung anzusehen:

- sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die nach den strafrechtlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind,
- unerwünschte körperliche Berührungen und Übergriffe,
- obszöne oder kompromittierende Aufforderungen zu sexuellem Verhalten,
- anzügliche, beleidigende Bemerkungen und Witze,
- auf Einzelpersonen bezogene Bemerkungen herabwürdigender oder beleidigender Art über sexuelle Aktivitäten, das Intimleben, körperliche Merkmale u. ä.,
- sexuell gefärbte, herabwürdigende Gesten und Verhaltensweisen,
- Zeigen pornographischer Darstellungen,
- Zeigen und Anbringen von Aufklebern und Bildern mit geschlechtsspezifisch diskriminierenden Darstellungen,
- Nutzung pornographischer, geschlechtsspezifisch diskriminierender Computerprogramme, -anwendungen und -medien am Arbeitsplatz.

### **§ 3 Verbot sexueller Belästigung**

Sexuelle Belästigung ist verboten.

Die Dienstvereinbarung verpflichtet den in § 1 genannten Personenkreis dafür Sorge zu tragen, dass es zu keiner Form sexueller Belästigung kommt und die persönliche Integrität und Würde der Person respektiert wird.

### **§ 4 Rechte der Betroffenen**

1.) Der unter § 1 genannte Personenkreis hat das Recht, gegen sexuelle Belästigung vorzugehen. Betroffene Personen werden ermutigt, sexuelle Belästigungen nicht hinzunehmen, sondern sich dagegen zur Wehr zu setzen.

2.) Betroffene können sich grundsätzlich an folgende Personen wenden, um eine Beendigung des belästigenden Verhaltens im Sinne dieser Dienstvereinbarung zu erwirken:

- a) Generalsekretär/Generalsekretärin und/oder Präsident/Präsidentin
- b) unmittelbare Vorgesetzte
- c) Personalrat
- d) Gleichstellungs-/Frauenbeauftragte
- e) Schwerbehindertenvertretung
- f) eine andere Person des Vertrauens.

3.) Beschwerden sind von Betroffenen schriftlich niederzulegen oder von einer Person aus dem unter § 4.2 a) bis e) genannten Personenkreis schriftlich aufzunehmen. Diese Person ist bei Inanspruchnahme verpflichtet, unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb einer Woche nach Kenntnis des Vorfalls den Sachverhalt festzustellen und zu dokumentieren, auf Wunsch die Betroffenen in und zu allen Gesprächen und Besprechungen unterstützend zu begleiten, zu beraten und gegebenenfalls auf Wunsch der Betroffenen ein Verfahren gemäß § 6 einzuleiten.

4.) Bei Inanspruchnahme der unter § 4.2 a) bis e) genannten Kreise werden die Betroffenen unter Wahrung strengster Diskretion unterstützt und beraten. Weiterführende Maßnahmen dürfen nur mit dem Einverständnis der Betroffenen eingeleitet werden. Ist es ihr erklärter Wille, zur Lösung der Probleme über beratende Gespräche hinaus weitere Schritte zu unternehmen, so werden diese mit ihnen vereinbart und abgestimmt. Betroffene können jederzeit weitere Personen ihres Vertrauens hinzuziehen.

### **§ 5 Pflichten der Personalverantwortlichen und Vorgesetzten**

Personalverantwortliche und Vorgesetzte sind in besonderer Weise dafür verantwortlich, dass in ihrem Arbeitsbereich die persönliche Integrität und Würde aller Beschäftigten respektiert wird und sexuell belästigendes Verhalten unterbleibt.

### **§ 6 Maßnahmen des Arbeitgebers**

1.) Um bei einem Vorwurf sexueller Belästigung angemessene Maßnahmen durch den Arbeitgeber zu veranlassen, müssen die Betroffenen und die auf Grundlage von § 4.2 involvierten Personen gemeinsam den Vorgang dem Generalsekretär/der Generalsekretärin und/oder

dem Präsidenten/der Präsidentin zur Kenntnis bringen. Eine schriftliche Beschwerde der Betroffenen und die Dokumentation gemäß § 4.3 werden dem Präsidenten/der Präsidentin oder in seinem Auftrag dem Generalsekretär/der Generalsekretärin vorgelegt.

Der Präsident/die Präsidentin oder in seinem Auftrag der Generalsekretär/die Generalsekretärin beruft ein Disziplinargremium, dem drei Personen angehören:

1. der Präsident/die Präsidentin oder der Generalsekretär/die Generalsekretärin oder ein vom Präsidenten/von der Präsidentin betrauter Vertreter,
2. ein Mitglied des Personalrats,
3. der/die Gleichstellungs-/Frauenbeauftragte.

Die Beschwerde ist durch das Disziplinargremium zu prüfen, mit dem Ziel, den Sachverhalt mit sämtlichen zur Verfügung stehenden Mitteln aufzuklären und zu beurteilen. Das Disziplinargremium muss beschwerdeführende und beschuldigte Personen anhören und kann schriftliche Stellungnahmen verlangen. Dabei ist die Unschuldsvermutung zu beachten. Die angehörten Personen können eine Person ihres Vertrauens zu der Anhörung hinzuziehen.

Über das Ergebnis der Sachverhaltsprüfung entscheidet das Gremium mit einfacher Mehrheit. Abhängig vom Ergebnis des Verfahrens können von dem Gremium beispielsweise folgende Sanktionen veranlasst beziehungsweise eingeleitet werden:

- persönliches Gespräch und Hinweis auf das Verbot von sexueller Belästigung
- Verpflichtung zu einer themenbezogenen Fortbildung zum nächstmöglichen Termin
- Aktenvermerk in die Personalakte
- mündlicher und schriftlicher Verweis
- Umsetzung an einen anderen Arbeitsort
- schriftliche Abmahnung und Kündigungsandrohung
- ordentliche oder außerordentliche Kündigung
- Strafanzeige durch die SAW

In Personalakten muss die Feststellung schuldhaften Verhaltens als solche gekennzeichnet sein und darf nicht anders begründet werden.

2.) Maßnahmen der Prävention sollen künftige Belästigungen verhindern und zeigen, dass derartige Verhaltensweisen auf keinen Fall toleriert werden. Als Maßnahme der Prävention sind insbesondere anzusehen:

- persönliche Gespräche auf der Ebene der Personalverantwortlichen,
- Hinweis auf diese Dienstvereinbarung im Rahmen der Einstellungsgespräche
- Aufforderungen zur Teilnahme an Informations- oder Fortbildungsveranstaltungen für den unter § 4.2 a) bis e) genannten Personenkreis über die Problematik sexueller Belästigung und die damit verbundenen Rechte und Pflichten, um die Beratungskompetenz zu erhöhen,
- Bereitstellung von Informationsmaterialien,
- Hinweise auf Beratungsstellen oder Selbsthilfegruppen.

## **§ 7 Vertraulichkeit**

Alle mit einem Fall sexueller Belästigung befassten Personen unterliegen der Schweigepflicht gegenüber Dritten, die nicht am Verfahren beteiligt sind.

## **§ 8 Nachteilsschutz**

Personen, die sich gegen sexuelle Belästigung entsprechend dieser Dienstvereinbarung wehren oder Betroffene unterstützen, dürfen daraus zu keinem Zeitpunkt Nachteile entstehen.

Sollte das Disziplinargremium entscheiden, dass keine sexuelle Belästigung vorliegt, oder sollte es zwischen Betroffenen und Beschuldigten zu einer gütlichen Konfliktbeilegung kommen, dann dürfen Beschuldigten daraus keine Nachteile während der Tätigkeit an der oder für die SAW erwachsen und darf kein Eintrag über den Vorwurf der sexuellen Belästigung in der Personalakte erfolgen.

## **§ 9 Inkrafttreten und Geltungsdauer**

Diese Dienstvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung durch den Präsidenten und den Personalratsvorsitzenden am 1. August 2021 in Kraft. Sie kann auf Initiative jeder Seite einvernehmlich angepasst bzw. mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden.

Prof. Dr. Hans Wiesmeth  
Präsident

Dr. Torsten Woitkowitz  
Vorsitzender des Personalrates