

Dienstvereinbarung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

**Zwischen dem Evangelischen Oberkirchenrat,
vertreten durch die Direktorin im Oberkirchenrat,
und der Mitarbeitervertretung,
vertreten durch den Vorsitzenden,
wird folgende Dienstvereinbarung gemäß § 36 MVG geschlossen:**

Übersicht

Grundsatz

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 Begriffsbestimmung

§ 3 Rechte betroffener Beschäftigter

§ 4 Beschwerdestelle

§ 5 Maßnahmen zur Prävention

§ 6 Maßnahmen

§ 7 Bekanntmachung der Dienstvereinbarung

§ 8 Inkrafttreten, Kündigung

Grundsatz

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Oberkirchenrat bilden eine Dienstgemeinschaft. Vorgesetzte und Mitarbeitende arbeiten in Wahrnehmung ihrer jeweiligen Verantwortung und Aufgabe zusammen.

Der Umgang miteinander ist von Achtsamkeit und Wertschätzung im Sinne der Führungsleitlinien geprägt.

Die Dienststellenleitung verpflichtet sich, im Rahmen ihrer Möglichkeiten sexuelle Belästigung zu unterbinden.

Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, dafür Sorge zu tragen, dass es zu keiner sexuellen Belästigung kommt und sexueller Belästigung entgegenzutreten.

Die Dienstvereinbarung zum Schutz vor sexueller Belästigung ist ein wichtiger Beitrag zur Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit im Ev. Oberkirchenrat.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, die sich meist gegen Frauen richtet, stellt eine schwerwiegende Störung des Arbeitsfriedens dar.

Ziel der Dienstvereinbarung ist der Schutz und damit die Wahrung der Würde von Frauen und Männern.

Die Dienstvereinbarung ist eine vorbeugende Maßnahme im Sinne von § 2 Abs.1 Beschäftigtenschutzgesetz.

Die Dienstvereinbarung soll durch ihre Maßnahmen und Sanktionen sexuelle Übergriffe und Belästigungen verhindern und das Verfahren bei Verstößen regeln.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten oder ein Dienstvergehen und stellt eine Diskriminierung der Betroffenen am Arbeitsplatz im Sinne von § 611a BGB dar.

Personen, die sexuell belästigen, missbrauchen ihre berufliche Position und verletzen ihre Pflichten aus ihrem Arbeits- oder Dienstverhältnis.

Sexuelle Belästigung verletzt Persönlichkeitsrechte der Betroffenen, insbesondere deren Recht auf sexuelle Selbstbestimmung und deren Rechte aus dem Arbeitsvertrag bzw. Dienstverhältnis. Sie ist Ausdruck einer Herabsetzung der betroffenen Personen, mindert die Leistungsfähigkeit der Betroffenen und stört den Frieden in der Dienststelle.

§ 1 Geltungsbereich

Die Dienstvereinbarung gilt für alle Mitarbeitenden im Oberkirchenrat einschließlich der Dienststellen, für die die Mitarbeitervertretung im Oberkirchenrat zuständig ist.

§ 2 Begriffsbestimmung

(1) Eine sexuelle Belästigung stellt jedes sexuell gefärbte verbale und nicht-verbale Verhalten dar, das generell oder im Einzelfall unerwünscht ist. In diesem Sinne sind als sexuelle Belästigung insbesondere anzusehen:

- sexuelle Handlungen oder Verhaltensweisen, die nach den strafrechtlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind (vgl. §§ 174 Abs. 1; 177; 178; 183; 184 I Nr. 1, 2, 5, 6; 185; 186 StGB, abgedruckt im Anhang),
- unerwünschte Berührungen und körperliche Übergriffe,
- unerwünschte Einladungen und Aufforderungen zu sexuellem Verhalten,
- anzügliche, beleidigende Bemerkungen und Witze, z. B. über Frauen,
- auf Einzelpersonen bezogene sexuell gefärbte Bemerkungen herabwürdigender oder beleidigender Art über sexuelle Aktivitäten, das Intimleben, über körperliche Vorzüge und Schwächen, Behinderungen u. Ä.,
- sexuell gefärbte herabwürdigende Gesten und Verhaltensweisen,
- das Mitbringen, Zeigen und Anbringen pornographischer Hefte, Bilder und Aufkleber

(2) Im Sinne dieser Dienstvereinbarung werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich sexuell belästigt fühlen oder sexuell belästigt werden als Betroffene bezeichnet. Täter und Täterinnen sind Personen, die sexuell belästigen oder sexuelle Belästigung dulden.

(3) Vorgesetzte im Sinne dieser Dienstvereinbarung sind auch alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, denen Personen zur Ausbildung anvertraut sind.

§ 3 Rechte betroffener Beschäftigter

(1) Alle Betroffenen haben das Recht, gegen sexuelle Belästigung vorzugehen. Betroffenen darf kein Nachteil aufgrund des Vorgehens gegen die Belästigung entstehen (vgl. § 4 Abs. 3 Beschäftigtenschutzgesetz).

(2) Ist die persönliche Zurechtweisung des Täters / der Täterin durch die betroffene Person oder durch eine von der betroffenen Person eingeschaltete Vertrauensperson erfolglos oder erscheint sie als unangebracht, so ist grundsätzlich der Vorgesetzte / die Vorgesetzte zu informieren.

Ist eine Einschaltung des Vorgesetzten / der Vorgesetzten nicht angebracht, z.B. weil dieser / diese selbst die belästigende Person ist oder weil kein Vertrauensverhältnis zwischen dem Betroffenen / der Betroffenen und dem Vorgesetzten / der Vorgesetzten besteht, so kann sich der Betroffene / die Betroffene an ein Mitglied der Beschwerdestelle (vgl. § 4) wenden. Sie / er wird von der Beschwerdestelle unter Wahrung strengster Diskretion unterstützt und beraten.

(3) Den Betroffenen stehen als speziell geschulte Ansprechpartner Mitarbeitende der psychologischen Beratungsstelle Stuttgart und die Frauenbeauftragte zur Verfügung.

(4) Die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind berechtigt, ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts oder der Bezüge einzustellen, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist, wenn die Dienststellenleitung keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung der sexuellen Belästigung ergreift (vgl. § 4 Abs. 2 Beschäftigtenschutzgesetz).

§ 4 Beschwerdestelle

(1) Es wird eine Beschwerdestelle eingerichtet, der drei Personen angehören: die Leitung des Referates Interne Verwaltung, die Frauenbeauftragte und der Vorsitzende / die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung.

(2) Die Beschwerdestelle wird auf Antrag der Betroffenen / des Betroffenen in den in § 3 Abs. 2 genannten Fällen oder auf einvernehmlich von betroffener Person und Vorgesetztem / Vorgesetzter gestellten Antrag tätig.

(3) Aufgabe der Beschwerdestelle ist es, den Sachverhalt aufzuklären und den maßgeblichen Stellen geeignete Maßnahmen zu empfehlen (vgl. § 6). Die Beschwerdestelle ist verpflichtet, alle Beteiligten zu hören. Darüber hinaus kann sie weitere Personen anhören, die nach ihrer Einschätzung zur Aufklärung beitragen können. Steht der Verdacht einer Amtspflichtverletzung im Raum, so hat die Sachverhaltsaufklärung in Koordination mit der zuständigen Stelle im Sinne von §§ 4, 7 Disziplinargesetz – EKD zu erfolgen.

(4) Über sämtliche Maßnahmen gemäß §§ 5 und 6 erstattet die Dienststellenleitung jährlich einen Bericht an die Beschwerdestelle.

(5) Die Beschwerdestelle erstattet jährlich einen Bericht an die Direktorin / den Direktor des Oberkirchenrats.

(6) Die Beschwerdestelle gibt sich eine Geschäftsordnung, die gewährleistet, dass die Vertraulichkeit gewahrt wird und die datenschutzrechtlichen Bestimmungen eingehalten werden.

§ 5 Maßnahmen zur Prävention

(1) Die Dienststellenleitung und die Vorgesetzten haben die Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu schützen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen. Dazu zählen z.B. auch die Verhinderung der Übermittlung von

pornographischer elektronischer Post und das Verbot, pornographisches Material auf EDV-Anlagen in den Diensträumen zu speichern, zu kopieren, zu versenden etc.

(2) Die Handreichung „Sexuelle Belästigung und Grenzverletzung im Arbeitsumfeld Kirche“¹, die allen Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt wird, will die Wahrnehmung für mögliche Anzeichen von sexueller Belästigung schärfen und Hinweise geben, wie mit Betroffenen umgegangen werden kann.

(3) Zu dem Themenkomplex „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ wird von der Frauenbeauftragten in Zusammenarbeit mit dem Referat Interne Verwaltung eine besondere Fortbildung konzipiert und angeboten. Diese ist für alle Vorgesetzten auf allen Ebenen eine Pflichtveranstaltung.

(4) Daneben werden regelmäßige Fortbildungsveranstaltungen - auf Wunsch auch getrennt für Frauen und Männer – angeboten (vgl. § 5 Beschäftigtenschutzgesetz).

§ 6 Maßnahmen

(1) Die Dienststellenleitung verpflichtet sich, Vorwürfen über sexuelle Belästigung durch Beschäftigte oder Dritte (z. B. Besucher) umgehend nachzugehen und unverzüglich die erforderlichen Schritte einzuleiten.

(2) Je nach Schwere des Vorfalls werden der Dienststellenleitung von der Beschwerdestelle zulässige arbeitsrechtliche, dienstrechtliche oder andere Maßnahmen zur Veranlassung vorgeschlagen, z.B.:

- persönliches Gespräch und Hinweis auf das Verbot der sexuellen Belästigung,
- Aufforderung zur Entschuldigung gegenüber der belästigten Person,
- mündlicher oder schriftlicher Verweis,
- Aufforderung zur Teilnahme an Informations- und Fortbildungsveranstaltungen,
- Einschalten einer Beratungsstelle.
- schriftliche Abmahnung und Androhung der Kündigung bzw. der entsprechenden beamtenrechtlichen Konsequenzen,
- Umsetzung oder Versetzung,
- ordentliche und außerordentliche Kündigung.

Als Maßnahmen gegenüber Dritten kommen z.B. Hausverbote oder die Kündigung von Verträgen in Betracht.

Der Katalog von Maßnahmen in Fällen sexueller Belästigung dient dazu, angemessen dem Verbot der sexuellen Belästigung Rechnung zu tragen, zukünftige Belästigungen zu verhindern und dem Täter / der Täterin und allen Mitarbeitenden vor Augen zu führen, dass die Dienststellenleitung solche Verhaltensweisen auf keinen Fall toleriert.

(3) In arbeitsrechtlich relevanten Dokumenten darf der Vorwurf der sexuellen Belästigung als solcher nicht verschleiert werden.

(4) Falls Mitarbeitenden nachgewiesen wurde, dass sie andere sexuell belästigt haben, sind sie für Vorgesetztenpositionen und als Mitarbeitende, denen Personen zur Ausbildung anvertraut sind, grundsätzlich nicht geeignet.

¹ vorläufiger Arbeitstitel

§ 7 Bekanntmachung der Dienstvereinbarung

Diese Dienstvereinbarung wird im öffentlichen Ordner eingestellt. Im Interesse einer umfassenden Informationskampagne wird die Dienstvereinbarung als Anhang einer Handreichung „Sexuelle Belästigung und Grenzverletzung im Arbeitsumfeld Kirche“² in einer Broschüre allen Mitarbeitenden zugänglich gemacht.

§ 8 Inkrafttreten, Kündigung

Diese Dienstvereinbarung tritt am in Kraft. Sie kann frühestens nach einem Jahr mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Monats gekündigt werden.

Stuttgart, den

Dienstgeber

Mitarbeitervertretung

² siehe Fußnote 1