

Dienstanweisung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Inkrafttreten: 01.08.2012
Fundstelle: Brem.ABl. 2012, 448

1. Präambel
2. Begriffsbestimmung
3. Verbot der sexuellen Belästigung
4. Beratung und Unterstützung
5. Beschwerdeverfahren
6. Sanktionen
7. Qualifizierung
8. Vertraulichkeit
9. Besondere Regelungen
10. Bekanntmachung der Dienstanweisung
11. Schlussbestimmung

1. Präambel

Der Senat der Freien Hansestadt Bremen setzt sich auf allen Ebenen für den Schutz der Würde von Frauen und Männern und für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit der Beschäftigten des Landes und der Stadtgemeinde Bremen ein. Jede Mitarbeiterin, jeder Mitarbeiter und alle anderen Personen haben ein Recht auf einen die Würde nicht verletzenden Umgang ohne sexuelle Belästigung. Sexuelle Übergriffe und Belästigungen stellen eine erhebliche Beeinträchtigung und Verletzung der Menschenwürde dar, die nicht geduldet wird.

In Ergänzung der Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) soll diese Dienstanweisung helfen, Fälle von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu vermeiden und/oder gezielt aufzuklären und zu verfolgen. Betroffene Frauen und Männer sollen ermutigt werden, sexuelle Belästigungen nicht hinzunehmen, sondern ihre Ablehnung unmissverständlich deutlich zu machen und sich aktiv dagegen zu wehren. Belästigenden sollen die klaren Grenzen und die möglichen Folgen ihres Verhaltens deutlich gemacht werden.

Die Dienstanweisung verfolgt das Ziel, Beschäftigte für die Themen der sexuellen Belästigung zu sensibilisieren, um präventiv wirken zu können. Darüber hinaus werden Abläufe und Strukturen dargestellt, die eine schnelle, faire und nachvollziehbare Lösung des Problems erlauben.

Alle Beschäftigten sind verpflichtet dafür Sorge zu tragen, dass es zu keiner sexuellen Belästigung kommt beziehungsweise entsprechenden Verhaltensweisen schnell und konsequent entgegengetreten wird. Sie haben durch ihr Verhalten dazu beizutragen, dass die persönliche Integrität und die Selbstachtung aller Beschäftigten respektiert wird. Dies gilt insbesondere für Vorgesetzte.

2. Begriffsbestimmung

Sexuelle Belästigung ist ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Dazu zählen unter anderem:

- anzügliche Bemerkungen und Kommentare
- sexuell gefärbte herabwürdigende Gesten und Verhaltensweisen
- sexuell bestimmte körperliche Berührungen
- unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen
- Zeigen und sichtbares Anbringen pornografischer Darstellungen
- Telefongespräche, Briefe und elektronische Nachrichten mit sexuellen Anspielungen
- Kopieren, Verwenden oder Nutzen pornografischer und/oder sexistischer Computerprogramme oder Internetseiten in den Dienststellen

3. Verbot der sexuellen Belästigung

Sexuelle Belästigung ist verboten. Dieses Verbot bezieht sich sowohl auf alle Beschäftigten als auch auf jede andere Person.

Sexuelle Belästigung stellt eine Verletzung arbeitsvertraglicher und beamtenrechtlicher Pflichten sowie eine erhebliche Störung des Dienstbetriebes dar. Unberührt von dieser Dienstanweisung bleiben strafrechtliche Konsequenzen.

Insbesondere Dienststellenleitungen sowie Personen mit Personalführungs- und Ausbildungsfunktionen sind verpflichtet, erforderliche Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung zu treffen und eine Arbeits- und Ausbildungsatmosphäre zu schaffen, die sexuelle Belästigung nicht zulässt. Dies umfasst auch vorbeugende Maßnahmen. Darüber hinaus sind sie dafür verantwortlich, dass Bürgerinnen und Bürger bzw. alle Personen von Beschäftigten nicht sexuell belästigt und Beschäftigte vor sexueller Belästigung von außen geschützt werden.

Sexuelle Belästigungen unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen und/oder unter Androhung persönlicher oder beruflicher Nachteile bzw. unter Zusage von Vorteilen sind besonders schwerwiegend.

Beschäftigte haben aktiv darauf hinzuwirken, dass sexuelle Belästigung gegenüber anderen Beschäftigten und gegenüber jeder anderen Person unterbleibt.

4. Beratung und Unterstützung

Personen, die sich sexuell belästigt fühlen, haben das Recht auf ein persönliches, vertraulich zu behandelndes Beratungsgespräch.

Ansprechpartner/-innen sind z.B.:

- die Vorgesetzten
- der Personalrat/Richterrat
- die Frauenbeauftragten
- die Schwerbehindertenvertretung
- die Personalstellen oder
- der betriebsärztliche Dienst

Gespräche mit Dritten oder weiterführende Maßnahmen dürfen nur mit dem Einverständnis der/ des Betroffenen geführt bzw. eingeleitet werden.

Die Anonymität der Beschwerdeführerin oder des Beschwerdeführers wird – soweit dies rechtlich möglich ist – gewahrt.

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

5. Beschwerdeverfahren

Trägt eine Beschwerdeführerin/ein Beschwerdeführer an die unter Ziffer 4 aufgeführten Personen das Anliegen heran, die Beschwerde weiter zu verfolgen, haben diese unverzüglich:

- die Betroffenen entsprechend zu beraten und zu unterstützen
- den Sachverhalt aufzuklären, festzustellen und zu dokumentieren
- dafür zu sorgen, dass die belästigende Person über dienst- oder arbeitsrechtliche Zusammenhänge und Folgen aufgeklärt wird
- auf Wunsch die Betroffene oder den Betroffenen in und zu allen Gesprächen und Besprechungen unterstützend zu begleiten und zu beraten
- die senatorische Behörde ist über die Beschwerde zu informieren
- dem Beschwerden ist formal die Möglichkeit zur Stellungnahme zu geben

6. Sanktionen

Maßnahmen gegenüber belästigenden Beschäftigten können je nach Schwere des Vorfalls sein:

- persönliches Gespräch unter Hinweis auf das Verbot der sexuellen Belästigung durch die Vorgesetzten
- mündliche und/oder schriftliche Ermahnung mit Niederlegung in der Personalakte
- Versetzung oder Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz
- schriftliche Abmahnung mit Androhung von arbeitsrechtlichen Konsequenzen bzw. Einleitung eines Disziplinarverfahrens nach dem Bremischen Disziplingesetz
- fristgerechte oder fristlose Kündigung unter Angabe der tatsächlichen Gründe bzw. Verhängung einer Disziplinarmaßnahme oder Erhebung einer Disziplinaranzeige
- Strafanzeige durch die zuständige Dienststellenleitung nach Rücksprache mit der senatorischen Behörde¹

7. Qualifizierung

Die Senatorin für Finanzen wird kontinuierlich im Rahmen des Fortbildungsprogramms und bedarfsorientiert in Kooperation mit den Dienststellen geeignete Weiterbildungsmaßnahmen für Vorgesetzte, Interessenvertretungen und interessierte Beschäftigte anbieten.

Vorgesetzte sind verpflichtet, an Schulungen bzw. Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im Sinne dieser Dienstanweisung teilzunehmen. Beschäftigte, die sich auf die Übernahme höherwertiger Stellen bewerben, sollen gezielt an diesen Fortbildungen teilgenommen haben.

8. Vertraulichkeit

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

9. Besondere Regelungen

Für die dienststellenbezogene Ausgestaltung sind auf der Grundlage dieser Anweisung konkretisierende Dienstanweisungen zulässig.

10. Bekanntmachung der Dienstanweisung

Die Dienstanweisung ist allen Beschäftigten durch den Einsatz der in der Dienststelle üblichen Kommunikationsmittel und/oder Informationstechnik zugänglich zu machen.

11. Schlussbestimmung

Diese Dienstanweisung tritt mit Wirkung vom 1. August 2012 in Kraft. Gleichzeitig tritt die Dienstanweisung vom 23. März 1993 (ABl. 1993, S. 223) außer Kraft.

Bremen, den 17. Juli 2012

Der Senat

Fußnoten

- 1) Diese Aufzählung ist nicht abschließend.