



Frauenbüro
Landeshauptstadt Düsseldorf

Schutz vor
sexueller Belästigung
am Arbeitsplatz
Richtlinie der
Landeshauptstadt
Düsseldorf

Inhaltsverzeichnis

Seite

04	Vorwort	
05	1 – Zielsetzung	
06	2 – Schutz vor sexueller Belästigung	03
07	3 – Was können Betroffene tun?	
08	4 – Die Verantwortung der Führungskräfte	
09	5 – Maßnahmen gegen Personen, die belästigen	
10	6 – Maßnahmen zum Schutz der Belästigten	
11	7 – Beratung von Frauenbüro und Konfliktberatungsstelle	
12	8 – Fortbildungen	
12	9 – Inkrafttreten	
13	Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner	
14	Anlage	

Vorwort

04

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – so haben zahlreiche Untersuchungen gezeigt – ist ein weit verbreitetes Problem, über das von den Betroffenen oft aus Scham und Angst kaum gesprochen wird. Konkrete Fälle werden daher nur selten bekannt. Es ist aber davon auszugehen, dass es eine nicht unerhebliche Dunkelziffer gibt. Ganz bewusst setzen wir daher auf gezielte Aufklärungs- und Öffentlichkeitsarbeit, um dieses Thema in der Stadtverwaltung Düsseldorf zu enttabuisieren.

Die nachfolgende Richtlinie berücksichtigt die Regelungen des am 18.08.2006 in Kraft getretenen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und richtet sich gleichermaßen an Betroffene und Personalverantwortliche.

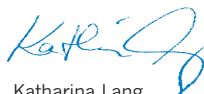
Betroffene werden ausdrücklich ermutigt, bei jeglicher Form von Diskriminierung Hilfe zu suchen und sich vertrauensvoll an Vorgesetzte oder die nach genannten Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner zu wenden. Warten Sie nicht ab, bis sich aus Ihrem Gefühl, beeinträchtigt und herabgewürdigt zu werden, eine so starke Belastung entwickelt hat, dass Sie deren Folgen kaum noch tragen können.



Joachim Erwin
Oberbürgermeister



Dagmar Wandt
Gleichstellungsbeauftragte



Katharina Lang
Gesamtpersonalrat

Erfolgreiches Arbeiten bedeutet für die Stadtverwaltung Düsseldorf Teamarbeit, schnelle Informationsflüsse und hohe Dienstleistungsqualität. Beeinträchtigungen des sozialen Klimas wirken konterkarierend. Sie verschlechtern das Arbeitsklima und die Arbeitsergebnisse. Führungskräfte sind verantwortlich für den Schutz und die Sorge für die Beschäftigten. Ein achtungsvoller Umgang miteinander ist die Grundvoraussetzung für ein Arbeitsklima, in dem sich alle wohl fühlen. Das schließt ausdrücklich eine gute persönliche Beziehung am Arbeitsplatz und eine entspannte Atmosphäre ein.

Die Grenzen müssen deshalb sehr eindringlich dort gezogen werden, wo Nähe nicht gewünscht ist und als unangenehm empfunden wird. Persönliche Gefühle und Rechte sind jederzeit zu respektieren und zu schützen.

Uns ist ganz besonders daran gelegen, unmissverständlich deutlich zu machen, dass diskriminierende „Anmache“ und sexuelle Belästigung nicht geduldet werden. Wir hoffen, dass diese Richtlinie hilft, Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung zu verhindern. Betroffene Frauen und Männer möchten wir ermutigen, keine unerwünschten Annäherungen hinzunehmen, sondern sich dagegen zur Wehr zu setzen.

1 – Zielsetzung

Die Richtlinie der Landeshauptstadt Düsseldorf zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz soll durch ihre Maßnahmen und Sanktionen sexuelle Übergriffe und Belästigungen verhindern. Dabei haben Maßnahmen Vorrang, die derartigen Vorkommnissen vorbeugen. Die Richtlinie zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz regelt das Verfahren bei Verstößen.

Der Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz dient der Wahrung der Würde von Frauen und Männern. Sie ist zugleich ein wichtiger Beitrag zur Verwirklichung der Gleichberechtigung bei der Landeshauptstadt Düsseldorf, denn sexuelle Belästigung ist grundsätzlich Geschlechterdiskriminierung.

Von sexueller Belästigung sind in erster Linie Frauen betroffen. Es gibt aber auch Beschwerden von Männern, die sexuell belästigt werden. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz stellt ein dienstliches Fehlverhalten dar. Sie verletzt Persönlichkeitsrechte der Betroffenen und deren Rechte auf sexuelle Selbstbestimmung. Sie ist Ausdruck einer Herabsetzung der beruflichen Position. Sie mindert die Leistungsfähigkeit der Betroffenen und stört den Betriebsfrieden.

Die Beschäftigten tragen durch ihr Verhalten zu einem Arbeitsklima bei, in dem die persönliche Integrität und die Selbstachtung aller Beschäftigten respektiert werden.

2 – Schutz vor sexueller Belästigung

06

Die Beschäftigten der Landeshauptstadt Düsseldorf missbilligen jede Art von sexueller Belästigung.

Sexuelle Belästigung ist nach der Definition des deutschen Gesetzgebers jedes unerwünschte, sexuell bestimmte Verhalten, das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird. Das gilt insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.¹⁾

In diesem Sinne sind als sexuelle Belästigung zum Beispiel anzusehen:

- unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen
- sexuell bestimmte körperliche Berührungen
- Bemerkungen sexuellen Inhalts
- unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen
- Versenden von elektronischen Nachrichten mit sexuellem Inhalt und/oder pornographischen Darstellungen
(siehe Anlage: Verfügung 05 – 11/1 vom 04.11.2002).

Besonders verwerflich ist sexuelle Belästigung dann, wenn ein Abhängigkeitsverhältnis ausgenutzt wird, insbesondere berufliche Vorteile versprochen oder Nachteile angedroht werden.

Die Landeshauptstadt Düsseldorf ergreift geeignete Maßnahmen, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor sexuellen Belästigungen und Übergriffen durch Klientinnen und Klienten/Bürgerinnen und Bürger zu schützen.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz verstößt gegen geltende Rechtsnormen. Sie kann auch Strafrechtstatbestände erfüllen.

Bei Beschäftigten, denen eindeutig nachgewiesen wurde, dass sie in der Vergangenheit Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter sexuell belästigt haben, steht die Eignung für die Ausübung einer Führungsfunktion in Frage.

1) Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom 14.08.2006.

3 – Was können Betroffene tun?

Betroffene werden ausdrücklich ermutigt, eine sexuelle Belästigung nicht hinzunehmen, sondern sich dagegen zur Wehr zu setzen. Ihnen wird empfohlen, im Falle einer sexuellen Belästigung der belästigenden Person zunächst klar zu machen, dass deren Verhalten unerwünscht ist, dass es als verletzend oder missachtend empfunden wird und das Arbeitsklima stört. Da es zweckmäßig ist, sich persönlichen Rückhalt zu verschaffen, sollten die Betroffenen eine Person ihres Vertrauens einschalten.

Ist die persönliche Zurechtweisung erfolglos oder erscheint sie im Einzelfall unangebracht, so sollen sich die Betroffenen an eine selbst auszuwählende Vertrauensperson wenden.

Das könnte beispielsweise eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter

- der Konfliktberatungsstelle
- des Personalrates
- des Frauenbüros
- des Hauptamtes – Amt für Personal, Organisation und IT (nachfolgend Hauptamt genannt) oder eine Führungskraft sein.

Auszubildende können auch die Ausbildungsbeauftragten ansprechen.

4 – Die Verantwortung der Führungskräfte

08

Die Landeshauptstadt Düsseldorf erwartet, dass die Führungskräfte durch ihr Verhalten zu einem Arbeitsklima beitragen, in dem die persönliche Integrität und die Selbstachtung aller Beschäftigten respektiert werden. Insbesondere tragen Führungskräfte dafür Verantwortung, dass in den ihnen unterstellten Aufgabenbereichen dieses Arbeitsklima gefördert wird.

Führungskräfte im Sinne dieser Richtlinie sind alle Personen, die Beschäftigten für die dienstrechtliche Tätigkeit Anordnungen erteilen können. Wer Führungskraft ist, bestimmt sich nach dem Aufbau der öffentlichen Verwaltung (vergleiche: § 3 Absatz 2 Bundesbeamtengesetz und Allgemeine Geschäftsweisung – AGA Teil 1 – für die Stadtverwaltung Düsseldorf).²⁾

Die Führungskräfte tragen die Verantwortung dafür, dass Hinweisen auf eventuell sexuelle Belästigung in ihrem Bereich nachgegangen wird. Sie haben die Aufgabe, die Betroffenen mit entsprechender Einfühlbarkeit zu beraten und zu unterstützen und wirken intern auf Verhaltensänderungen hin. Dabei können sie sich gleichermaßen Beratung und Unterstützung bei den unter 3 genannten Stellen holen. Besonders wird auf die Unterstützung durch die Konfliktberatungsstelle hingewiesen.

In den Fällen, in denen das Verhalten zu arbeitsrechtlichen/disziplinarrechtlichen Maßnahmen führen könnte, und/oder Straftatbestände erfüllt sein könnten, ist das Hauptamt unverzüglich einzuschalten.

Soweit Betroffene dies wünschen, werden das Frauenbüro, die Konfliktberatungsstelle und der Personalrat hinzugezogen.

2) Führungskräfte sind Beschäftigte, die Organisationseinheiten (z. B. Team, Sachgebiet, Abteilung, Amt, Dezernat) leiten.

5 – Maßnahmen gegen Personen, die belästigen

Ist ein dienstliches Fehlverhalten nicht auszuschließen, wird der Sachverhalt durch das Hauptamt untersucht.

In jedem Fall ist zu prüfen, ob die Anschuldigung dazu Anlass gibt, Beschuldigte bis zum Abschluss der Sachverhaltsaufklärung in eine andere Abteilung oder in ein anderes Amt umzusetzen. Entsprechend ist auch zu prüfen, ob nach den besonderen Umständen des Einzelfalls eine Suspendierung/Freistellung angemessen ist.

Kommt das Hauptamt zu dem Ergebnis, dass eine sexuelle Belästigung nachgewiesen ist, verhängt es eine der nach Landesbeamtengesetz bzw. Landesdisziplinargesetz vorgesehenen Maßnahmen. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer spricht es eine angemessene arbeitsrechtliche Maßnahme (Ermahnung, Abmahnung, Kündigung) aus.

Unabhängig von der verhängten Maßnahme ist zu prüfen, ob Strafanzeige bzw. Strafantrag gestellt werden muss.

Die Strafanzeige bzw. der Strafantrag wird grundsätzlich im Einvernehmen mit der belästigten Person gestellt.

6 – Maßnahmen zum Schutz der Belästigten

Auf Wunsch können Beschäftigte, die den Vorwurf der Belästigung erhoben haben, bis zum Abschluss der Sachverhaltsaufklärung in einem anderen Bereich eingesetzt werden, um den Kontakt mit den Beschuldigten zu vermeiden, soweit dies nach den Umständen des Falles geboten ist.

In Ausnahmefällen kann das untersuchende Hauptamt nach sorgfältiger Prüfung und Abwägung die Beschäftigten für die Dauer der Sachverhaltsaufklärung auch ohne Antrag vorübergehend in einen anderen Bereich umsetzen, soweit dies zu ihrem Schutz notwendig erscheint.

10

Entsprechendes gilt, wenn nach Abschluss der Sachverhaltsaufklärung eine Maßnahme gegen die belästigende Person ausgesprochen wurde.

Beschäftigte, die sexuell belästigt wurden, werden auf Wunsch durch die Konfliktberatungsstelle über bestehende Hilfsangebote informiert. Darüber hinaus können sie über einen längeren Zeitraum beratend begleitet werden.

7 – Beratung von Frauenbüro und Konfliktberatungsstelle

Das Frauenbüro und die Konfliktberatungsstelle unterstützen und beraten Betroffene unter Wahrung von Diskretion in Fällen sexueller Belästigung.

Soweit die Betroffenen ihr ausdrückliches Einverständnis dazu erklären, nimmt eine Vertreterin des Frauenbüros oder der Konfliktberatungsstelle an allen Gesprächen teil, in denen die Betroffenen sich gegenüber dem Hauptamt zum Sachverhalt äußern.

Entsprechendes gilt auch für die Gespräche zwischen dem Hauptamt und den Beschuldigten, soweit die Beschuldigten dazu ausdrücklich ihr Einverständnis erklären.

Soweit das Frauenbüro bzw. die Konfliktberatungsstelle von den Betroffenen eingeschaltet wurde, ist nach Abschluss der Sachverhaltsaufklärung bzw. nach Verhängung von Maßnahmen (Ziffer 5) durch das Hauptamt darüber zu unterrichten, ob Maßnahmen ergriffen worden sind.

Unter Federführung des Frauenbüros wird der Arbeitskreis „Schutz vor sexueller Belästigung“ die Umsetzung der Maßnahmen dieser Richtlinie begleiten und das Konzept weiterentwickeln.

8 – Fortbildungen

In städtischen Fortbildungsveranstaltungen ist das Thema „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ aufgenommen. Besondere Fortbildungen zu diesem Thema werden regelmäßig für alle Beschäftigten angeboten.

12

Insbesondere von Führungskräften wird erwartet, dass sie an diesen Fortbildungen teilnehmen.

Die Thematik „Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ ist bei der Erstellung der amtsbezogenen Qualifizierungsplanung zu berücksichtigen.

9 – Inkrafttreten

Die Richtlinie tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft und gilt für die Dauer von fünf Jahren.

Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner

Hauptamt – Amt für Personal, Organisation und IT

Willi-Becker-Allee 6–8, 7. Etage

Andrea Kelch Telefon-Nbst. 89-9 58 26

Joachim Bierekoven Telefon-Nbst. 89-9 58 20

 Telefax-Nbst. 89-2 91 78

Frauenbüro

Mühlenstraße 29, 2. Etage

Irena Leuschner Telefon-Nbst. 89-9 36 05

 Telefax-Nbst. 89-2 91 63

Konfliktberatungsstelle

Schneider-Wibbel-Gasse 4, 4. Etage

Iris Opitz Telefon-Nbst. 89-9 20 41

Elke Schneider Telefon-Nbst. 89-9 54 53

Birgit Herbertz Telefon-Nbst. 89-2 54 53

 Telefax-Nbst. 89-2 90 22

Personalrat

Burgplatz 11, 3. Etage

Maria Fourier Telefon-Nbst. 89-9 31 88

Kathrin Lang Telefon-Nbst. 89-9 31 82

Thomas Wittstock Telefon-Nbst. 89-9 31 85

 Telefax-Nbst. 89-2 90 15

Postanschrift

Stadtverwaltung, 40200 Düsseldorf

Die vorliegende Richtlinie wurde unter Leitung des Frauenbüros vom Arbeitskreis „Schutz vor sexueller Belästigung“ erstellt.

Diesem Arbeitskreis gehören Vertreterinnen und Vertreter des Hauptamtes, des Frauenbüros, der Konfliktberatungsstelle und des Personalrates an.

Anlage

Missbräuchliche Nutzung städtischer DV-technischer Anlagen durch Einsicht und Verbreitung von Infos mit pornografischem oder strafrechtlichem Inhalt.

14

Aus Anlass der immer stärker werdenden Verknüpfung der DV-Netze wird auf Folgendes hingewiesen:

- Die Einsicht von Internet-Seiten pornografischen Inhalts,
- die strafrechtlich relevante Nutzung des Internets,
- die Verbreitung entsprechender Darstellungen und Informationen auf städt. Systemen

stellen eine besondere missbräuchliche Nutzung städtischer DV-technischer Anlagen dar.

Eine strafrechtliche Nutzung des Internets besteht u. a. in der Verbreitung und dem Besitz von Schriften, die den sexuellen Missbrauch von Kindern zum Gegenstand haben oder volksverhetzenden Inhalts sind.

Die oben beschriebene missbräuchliche Nutzung der städt. DV-Einrichtungen stellt sowohl nach tarifvertraglichen als auch nach beamtenrechtlichen Vorschriften eine Dienstpflichtverletzung dar.

Je nach Schwere des Vergehens ergeben sich daraus arbeits- bzw. dienstrechtliche Konsequenzen; im Extremfall kann dies die außerordentliche Kündigung bzw. die Entfernung aus dem Dienst sein.

Sollten Ihnen unaufgefordert entsprechende Informationen per Mail zugesandt worden sein, sichern Sie dies mit Anhang und „header“ sofort als Ausdruck, informieren Ihre Vorgesetzte bzw. Ihren Vorgesetzten und Ihre DV-Koordination und stimmen dann das weitere Vorgehen mit dem Hauptamt ab.

Falls Sie im Internet zufällig auf strafrechtlich relevante Bilder oder Informationen stoßen, teilen Sie die Adresse dieser Seite bitte dem Bundeskriminalamt (BKA) unter info@bka.de per E-Mail mit und löschen Sie danach bitte umgehend den Inhalt des Cachespeichers. Dort werden möglicherweise die Inhalte der aufgerufenen Internetseiten über das Ende der Internetsitzung hinaus gespeichert, so dass Sie sich rechtlich gesehen z. B. im Besitz von Kinderpornografie befinden.

Wenden Sie sich hierzu an Ihre IT-Koordination.

05

11/1 vom 08.04.2002

gez.: Löhr

Herausgegeben von

Landeshauptstadt Düsseldorf
Der Oberbürgermeister
Frauenbüro

Verantwortlich

Dagmar Wandt

Redaktion

Sabine Ulrich

Layout

Peter Tiesies

I/07-5.

www.duesseldorf.de/frauen