

## 23 Geschäftsanweisung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

01

01/11

13.01.2012

### 1 – Zielsetzung

Die Geschäftsanweisung 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 Geschäftsanweisung 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 betroffenen Personen und häufig eines Missbrauchs der beruflichen Position. Sie mindert die Leistungsfähigkeit der Betroffenen und stört den Betriebsfrieden.

Mit dieser Geschäftsanweisung macht die Stadtverwaltung unmissverständlich deutlich, dass diskriminierende „Anmache“ und sexuelle Belästigung nicht geduldet werden. Betroffene Frauen und Männer werden ausdrücklich ermutigt, keine unerwünschten Annäherungen hinzunehmen, sondern sich dagegen zur Wehr zu setzen.

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

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.<sup>1</sup>

1) Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom 14.08.2006

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
- Abrufen und Verbreiten von pornografischen Abbildungen und Äußerungen aus dem Internet (Verfügung 01-10/1 vom 01.05.2005)
- Versenden von elektronischen Nachrichten mit sexuellem Inhalt und/oder pornographischen Darstellungen (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.

### 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 Gleichstellungsbüros
- 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

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 Geschäftsanweisung sind alle Personen, denen mindestens eine Person unterstellt ist und 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 Ziffer 3.3 der Allgemeinen Geschäftsanweisung – AGA Teil 1 – für die Stadtverwaltung Düsseldorf).

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 Einfühlsamkeit zu beraten und zu unterstützen und wirken intern auf Verhaltensänderungen hin. Dabei können sie sich gleichermaßen Beratung und Unterstützung bei den unter Ziffer 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 Gleichstellungsbüro, die Konfliktberatungsstelle und der Personalrat hinzugezogen.

#### 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 beziehungsweise 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 beziehungsweise Strafantrag gestellt werden muss.

Die Strafanzeige beziehungsweise 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.

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

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.

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 durch das Gleichstellungsbüro und die Konfliktberatungsstelle

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

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

## 8 – Fortbildungen

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

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 – Beteiligte

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

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

## 10 – Inkrafttreten

Die Geschäftsweisung tritt zum 01.01.2012 in Kraft. Gleichzeitig wird die bestehende Richtlinie aufgehoben.

### **Dirk Elbers**

Oberbürgermeister

## **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 Bierehoven	Telefon-Nbst. 89-9 58 20
	Telefax-Nbst. 89-2 91 78

Gleichstellungsbüro  
Kasernenstraße 6, 3. 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