

**Vorlage zur Kenntnisnahme**  
für die Sitzung der Bezirksverordnetenversammlung am 16.11.2023

---

1. Gegenstand der Vorlage:

Evaluation der Dienstvereinbarung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (DV Schutz vor sexueller Belästigung)

2. Die BVV wird um Kenntnisnahme gebeten:

Das Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf hat in seiner Sitzung am 31.10.2023 beschlossen, die BA-Vorlage Nr. 0491/VI der BVV zur Kenntnisnahme vorzulegen.

Die Vorlage ist in der Anlage beigefügt.

Nadja Zivkovic  
Bezirksbürgermeisterin

Anlage

---

**Vorlage für das Bezirksamt**

- zur Beschlussfassung -

Nr. 0491/VI

---

A. Gegenstand der Vorlage:

Evaluation der Dienstvereinbarung - Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (DV - Schutz vor sexueller Belästigung)

B. Berichtersteller/in:

Bezirksbürgermeisterin Frau Zivkovic

C. Beschlussfassung

C.1 Beschlussentwurf:

Das Bezirksamt beschließt die mit der Anlage beigefügte Dienstvereinbarung (DV) mit dem Personalrat abzuschließen.

C.2 Weiterleitung an die BVV und zugleich Veröffentlichung:

Das Bezirksamt beschließt weiterhin, diese Vorlage der BVV zur Kenntnisnahme vorzulegen und umgehend zu veröffentlichen.

D. Begründung:

Im März 2020 wurde die Dienstvereinbarung - Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (DV - Schutz vor sexueller Belästigung) beschlossen (BA-Beschluss Nr. 0925/V).

Im Rahmen des Projektes - Familienfreundlicher Arbeitgeber - und in Umsetzung des Frauenförderplanes war die Evaluation der DV - Schutz vor sexueller Belästigung vorzunehmen.

Die durch die Ämter, SEs, die Beschäftigtenvertretung und im Rahmen des Mitzeichnungsverfahrens erfolgten Hinweise zur Fortschreibung der DV wurden durch die Dienststelle in die bestehende DV eingearbeitet.

Die Beteiligung der Beschäftigtenvertretungen wurde erfolgreich abgeschlossen.

Der Führungskräftezirkel hat in seiner Sitzung am 14.08.2023 der DV zugestimmt.

E. Rechtsgrundlage:

§ 1 GO BA Marzahn-Hellersdorf, § 15, § 36 Abs. 2 Buchstabe b, f und Abs. 3 (BezVG)

F. Haushaltsmäßige Auswirkungen:

keine

G. Zielgruppenrelevante Auswirkungen:

keine

Nadja Zivkovic  
Bezirksbürgermeisterin

Anlage



## **Dienstvereinbarung**

### **Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz**

(DV - Schutz vor sexueller Belästigung)

Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf von Berlin

Herausgeber: Serviceeinheit Personal

Stand: 07.09.2023

Beschlussfassung Bezirksamt: .2023

Unterzeichnung am: .2023

## **Inhaltsverzeichnis**

Präambel .....	3
§ 1 Geltungsbereich.....	4
§ 2 Grundsatz .....	4
§ 3 Verbot .....	5
§ 4 Beratungsrecht .....	5
§ 5 Beschwerderecht.....	6
§ 6 Verfahren .....	6
§ 7 Maßnahmen und Sanktionen.....	7
§ 8 Nachteilschutz .....	7
§ 9 Schlussbestimmung.....	7
Anlagen	

**Dienstvereinbarung über den**  
**„Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“**  
**im Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf von Berlin**  
**(DV - Schutz vor sexueller Belästigung)**

zwischen dem Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf von Berlin  
und  
dem Personalrat beim Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf von Berlin

wird auf der Grundlage von

§ 74 und § 85 Abs.1 Nr. 10 Personalvertretungsgesetz in der Fassung vom 14. Juli 1994 (GVBl, S. 337, 1995 S. 24) zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 21. Juni 2018 (GVBl. S. 446) folgende Dienstvereinbarung geschlossen:

**Präambel**

Die vorliegende Dienstvereinbarung gilt für alle Dienstkräfte des Bezirksamtes Marzahn-Hellersdorf von Berlin.

Ziel dieser Dienstvereinbarung ist es, Sensibilität für das Thema sexuelle Belästigung zu schaffen. Alle Mitarbeitenden sollen in einem Arbeitsklima tätig sein können, das von gegenseitigem Respekt und gegenseitiger Achtung geprägt ist. Sexuelle Belästigung verletzt die Würde des Menschen und verstößt gegen das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung. Sexuelle Belästigung ist eine Form von Gewalt, die sich vor allem gegen Frauen richtet und bei der es in erster Linie um die Demonstration von Macht geht.

Alle Mitarbeitenden tragen gemeinsam dafür Sorge, einen wertschätzenden Umgang zu fördern und sexueller Belästigung im Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf keinen Raum zu geben bzw. dieser entschieden entgegenzutreten. Alle Dienstkräfte sind aufgefordert, sich mit der Thematik auseinanderzusetzen.

Diese Dienstvereinbarung soll einen Beitrag zur Prävention von sexueller Belästigung leisten, sie benennt Ansprechpersonen und regelt das Verfahren, wenn es zu Vorfällen oder Übergriffen gekommen ist.

## **§ 1 Geltungsbereich**

- (1) Die Richtlinie gilt für alle Beschäftigten des Bezirksamtes Marzahn-Hellersdorf. Sie gilt auch für externe Personen, die dauerhaft oder vorübergehend in das Bezirksamt eingegliedert sind, wie zum Beispiel ein Praktikum absolvierende Personen.
- (2) Die Richtlinie gilt räumlich an allen Standorten des Bezirksamtes Marzahn-Hellersdorf sowie dessen zugehörige Einrichtungen. Der Geltungsbereich erstreckt sich auf alle Orte die bei Dienstgängen, Dienstreisen und betrieblichen Veranstaltungen usw. aufgesucht werden.
- (3) Das Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf wird bei der Darstellung nach außen und nach innen auf sexistische und geschlechterdiskriminierende Ausführungen verzichten.
- (4) Die Dienstvereinbarung schließt auch Kundschaft und Gäste des Bezirksamtes mit ein.

## **§ 2 Grundsatz**

- (1) Dienststelle und Beschäftigtenvertretungen sind sich darüber einig, dass sexuelle Übergriffe und Belästigungen eine erhebliche Beeinträchtigung der betroffenen Person, ihres Persönlichkeitsrechtes und ihres Rechtes auf sexuelle Selbstbestimmung darstellen und in jedem Fall zu verhindern sind.
- (2) Gegenseitiger Respekt, Toleranz und Wertschätzung werden im Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf gelebt und gefördert. Niemand soll sexueller Belästigung sowie anderen Formen von (Geschlechter-)Diskriminierung ausgesetzt sein. Alle Beschäftigten sollen zu einem diskriminierungsfreien Miteinander beitragen.
- (3) Besonders gefährdete Personenkreise sind besonders abzusichern. Gemeint sind z. B.
  - Menschen mit Behinderungen,
  - sehr junge oder neu eingestellte Menschen,
  - Beschäftigte in befristeten Arbeitsverhältnissen,
  - Auszubildende und andere Personen, die zum Zwecke der Aus- und Fortbildung beschäftigt werden,
  - trans\*, nicht-binäre und intergeschlechtliche Personen.
- (4) Durch die beschriebenen Maßnahmen und die Androhung von Sanktionen sollen sexuelle Übergriffe und Belästigungen verhindert und bestraft werden.
- (5) Arbeitgebende sind gesetzlich verpflichtet, gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz Präventions- und Schutzmaßnahmen zu ergreifen (vgl. §§ 12, 13, 17 AGG).

### § 3 Verbot

- (1) Sexuelle Belästigung ist im Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf von Berlin verboten.
- (2) Sexuelle Belästigung ist jedes sexuell gefärbte verbale und nonverbale Verhalten, das von der betroffenen Person als unerwünscht, beleidigend oder herabwürdigend empfunden wird.
- (3) Folgendes Verhalten ist als sexuelle Belästigung anzusehen und somit untersagt, weil es die Würde der belästigten Person verletzt und den Arbeitsfrieden stört (die nachfolgenden Aufzählungen sind beispielhaft und nicht abschließend):
  - unerwünschte körperliche Berührungen,
  - körperliche Übergriffe,
  - indiskretes Ausfragen über Lebensführung und Liebesleben,
  - unerwünschte Einladungen und Aufforderungen zu sexuellem Verhalten,
  - anzügliche, beleidigende Witze,
  - erniedrigende Äußerungen, Bemerkungen über körperliche Vorzüge oder Schwächen oder anzügliche Aussagen zur Kleidung,
  - sexuell gefärbte, herabwürdigende Gesten und Verhaltensweisen wie Anstarren, Hinterherpfeifen, taxierende Blicke,
  - Mitteilungen, Telefonanrufe oder sonstige Nachrichten mit sexuellen Inhalten oder Anspielungen,
  - Stalking,
  - pornografische oder anstößige Bilder am Arbeitsplatz,
  - Androhung beruflicher Nachteile bei sexueller Verweigerung bzw. Versprechungen von beruflichen Vorteilen bei sexuellem Entgegenkommen,
  - sexuelle Handlungen und Verfahrensweisen, die nach den strafrechtlichen Vorschriften unter Strafe stehen.
- (4) Jede Person hat diesbezüglich ein Recht darauf, dass die von ihr gesetzten Grenzen respektiert werden.

### § 4 Beratungsrecht

- (1) Personen, die sich sexuell belästigt fühlen, haben das Recht auf ein persönliches, vertraulich zu behandelndes Beratungsgespräch.
- (2) Die betroffene Dienstkraft kann hierfür aus den nachfolgend genannten Ansprechpersonen eine Person ihres Vertrauens wählen:
  - Frauenvertretung (gemäß LGG ist die Frauenvertretung hier auch für Männer zuständig),
  - Jugend- und Auszubildendenvertretung,
  - Personalrat,



- Schwerbehindertenvertretung,
  - Beauftragte\*r für Partnerschaften und Queer,
  - betriebliche Sozial- und Konfliktberatung (z.B. Corrente),
  - externe Beratungsstellen, wie z. B.: Wildwasser e.V., LARA - Fachstelle gegen sexualisierte Gewalt an Frauen (Kontaktmöglichkeiten siehe Anlage 1).
- (3) Alle Beteiligten unterliegen insbesondere gegenüber Dritten der Schweigepflicht, wenn die betroffene Dienstkraft dies nicht eindeutig und nachweislich anders artikuliert und dokumentiert hat.
- (4) Weiterführende Maßnahmen dürfen nur mit dem schriftlichen Einverständnis der von sexueller Belästigung betroffenen Dienstkraft eingeleitet werden.
- (5) Die Dienstkräfte, die als Ansprechpersonen fungieren, erhalten auf Kosten der Dienststelle eine Schulung zum Thema „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“. Verpflichtend ist diese Schulung für alle Führungskräfte in Form einer Inhouse-Schulung auf Kosten der Dienststelle.

## **§ 5 Beschwerderecht**

- (1) Personen, die sich sexuell belästigt fühlen, haben das Recht, sich zu beschweren.
- (2) Es wird folgendes Vorgehen empfohlen (siehe auch § 6 dieser Dienstvereinbarung):
- Ein deutliches NEIN aussprechen, der/dem Beschuldigten deutlich machen, dass das Verhalten nicht akzeptiert und als Belästigung empfunden wird,
  - andere Dienstkräfte oder Vorgesetzte um Unterstützung bitten und als bezeugende Personen hinzuziehen,
  - Aufmerksamkeit Dritter erzeugen,
  - Beweismaterial sichern, z. B. durch Speicherung von entsprechenden E-Mails,
  - mit einer Vertrauensperson sprechen,
  - sich von den unter § 4 Absatz 2 dieser Dienstvereinbarung genannten Ansprechpersonen beraten lassen.

## **§ 6 Verfahren**

Folgendes Verfahren wird empfohlen (vgl. Anlagen 2 und 3):

1. Die betroffene Dienstkraft wendet sich an eine der unter § 4 Absatz 2 genannten Ansprechpersonen. Diese informiert die Leitung des Personalservice bzw. deren/dessen Vorgesetzte/Vorgesetzten, wenn ein Einverständnis hierzu vorliegt (Anlage 4).
2. Die Leitung des Personalservice informiert die jeweils zuständige dienstvorgesetzte Person. Diese sind je nach Vorgang die Leitung der Dienststelle, die Leitung der Abteilung, die Leitung des Rechtsamtes, die Leitung der Stabsstelle, die Amtsleitung oder die Leitung der Serviceeinheit und fordert ein Personalgespräch mit den Beteiligten ein. Zusätzlich sind die Beschäftigtenvertretungen zu informieren.

3. Die jeweils zuständige Amts-/Serviceeinheitsleitung führt unverzüglich in Abstimmung mit der betroffenen Person ein Gespräch mit den Beteiligten durch und klärt den Sachverhalt. Die Gespräche können mit der belästigten Person allein, in Begleitung von Dritten (u. a. bezeugende Personen, Vertrauenspersonen, Führungskräften, Beschäftigtenvertretungen) oder auch mit der beschuldigten Person gemeinsam geführt werden. Der Wunsch der betroffenen Person ist hierbei ausschlaggebend.
4. Die beschuldigte Person ist zu hören und im Fall des Vorhandenseins einer sexuellen Belästigung über die tatsächlichen und rechtlichen Zusammenhänge sowie Folgen einer sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz aufzuklären. Die Gespräche sind zu dokumentieren.
5. Der Vorgang wird mit der Dokumentation der Gespräche, einer Darstellung des Sachverhaltes und einem Vorschlag für Maßnahmen/Sanktionen an die Leitung des Personalservice gegeben. Diese prüft den Vorgang und stellt fest, ob die vorgeschlagene Sanktion angemessen ist. Bei verbeamteten Personen richtet sich das weitere Verfahren nach den geltenden disziplinarrechtlichen Bestimmungen.
6. Der Personalservice bewahrt die Unterlagen (Gesprächsvermerke u. Ä.) bis zum Ende des Verfahrens auf, sie werden nicht Bestandteil der Personalakte. Bestätigt sich der Verdacht, werden die Unterlagen parallel zum darauffolgenden arbeits- bzw. dienstrechtlichen Verfahren archiviert. Bestätigt sich der Verdacht nicht, sind die Unterlagen nach endgültigem Abschluss der Ermittlungen umgehend zu vernichten.

## § 7 Maßnahmen und Sanktionen

- (1) Folgende Sanktionsmöglichkeiten können durch den Personalservice umgesetzt werden:
  - a) persönliches Gespräch unter Hinweis auf das Verbot der sexuellen Belästigung,
  - b) mündliche und schriftliche Ermahnung,
  - c) Umsetzung - der/des Belästigerin/Belästigers in ein anderes Aufgabengebiet,
  - d) schriftliche Abmahnung und Androhung der Kündigung,
  - e) Kündigung des Arbeitsverhältnisses,
  - f) Einleitung eines Disziplinarverfahrens (verbeamtete Personen).
- (2) Durch die Dienststellenleitung oder durch die betroffene Person selbst kann jederzeit Strafanzeige erstattet und Strafantrag gestellt werden.

## § 8 Nachteilschutz

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

## § 9 Schlussbestimmung

Die Dienstvereinbarung tritt nach ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sonderregelungen müssen neu beantragt werden. Sie kann einvernehmlich modifiziert und fortgeschrieben werden, ohne dass es

einer Kündigung bedarf (insbesondere redaktionelle Änderungen bei den Anlagen). Die Dienstvereinbarung kann von den Vertragsparteien unter Einhaltung einer Frist von 6 Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres gekündigt werden. Im Einvernehmen zwischen Dienststelle und Personalrat kann diese Frist verkürzt werden.

Für die Dienststelle

Für den Personalrat

\_\_\_\_\_  
Datum, Unterschrift

\_\_\_\_\_  
Datum, Unterschrift

Nadja Zivkovic  
Bezirksbürgermeisterin

Tom Horstmann  
Personalratsvorsitzender

**Ansprechpersonen - Hier erhalten Sie Unterstützung und Beratung:**

<b>Personalvertretung des BA Marzahn-Hellersdorf</b>	
Frauenvertreterin	Angelina Heuff Alice-Salomon-Platz 3, 12627 Berlin Tel.: (030) 90293-2030 E-Mail: <a href="mailto:Angelina.Heuff@ba-mh.berlin.de">Angelina.Heuff@ba-mh.berlin.de</a> Benita Hanke (Stellvertreterin der Frauenvertreterin) Tel.: (030) 5470-4150 E-Mail: <a href="mailto:Benita.Hanke@ba-mh.berlin.de">Benita.Hanke@ba-mh.berlin.de</a>
Personalrat	Tom Horstmann (Personalratsvorsitzender) Alice-Salomon-Platz 3 12627 Berlin Telefon: (030) 90293-2020 E-Mail: <a href="mailto:Tom.Horstmann@ba-mh.berlin.de">Tom.Horstmann@ba-mh.berlin.de</a> Antje Jessat (1. stellvertretende Personalratsvorsitzende) Alice-Salomon-Platz 3, 12627 Berlin Tel.: (030) 90293-2021 E-Mail: <a href="mailto:Antje.Jessat@ba-mh.berlin.de">Antje.Jessat@ba-mh.berlin.de</a> Angelina Heuff (2. stellvertretende Personalratsvorsitzende) Alice-Salomon-Platz 3, 12627 Berlin Tel.: (030) 90293-2021 E-Mail: <a href="mailto:Angelina.Heuff@ba-mh.berlin.de">Angelina.Heuff@ba-mh.berlin.de</a> Funktionspostfach: <a href="mailto:Personalrat@ba-mh.berlin.de">Personalrat@ba-mh.berlin.de</a>
Jugend- und Auszubildendenvertretung	Sarah Singer (Vorsitzende) und Josephine Krebs (stellv. Vorsitzende) E-Mail: <a href="mailto:jav@ba-mh.berlin.de">jav@ba-mh.berlin.de</a>
Vertrauensperson der Schwerbehinderten	Jana Rädisch Telefon: (030) 90293-2067 E-Mail: <a href="mailto:jana.raedisch@ba-mh.berlin.de">jana.raedisch@ba-mh.berlin.de</a> Janine Zeh (1. Stellvertretung) Telefon (030) 90293-4134 E-Mail: <a href="mailto:Janine.Zeh@ba-mh.berlin.de">Janine.Zeh@ba-mh.berlin.de</a> Sylvia Neumann (2. Stellvertretung) Telefon (030) 90293-2106 E-Mail: <a href="mailto:Sylvia.Neumann@ba-mh.berlin.de">Sylvia.Neumann@ba-mh.berlin.de</a>

<b>Betriebliche Sozial- und Konfliktberatung</b>	
Corrente AG	Telefonische Beratung: 0800 321 2345 (Rund um die Uhr) Online-Beratung: <a href="https://corrente.beranet.info">https://corrente.beranet.info</a>
<b>Externe Hilfen</b>	
Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen	Telefonische Beratung: 08000 116 016 (Rund um die Uhr erreichbar) Sofort-Chat (12 - 20 Uhr): <a href="https://www.hilfetelefon.de/das-hilfetelefon/beratung/sofort-chat.html">https://www.hilfetelefon.de/das-hilfetelefon/beratung/sofort-chat.html</a> E-Mail-Beratung nach Registrierung Beratung in 18 Sprachen und Gebärdensprache Website: <a href="https://www.hilfetelefon.de/">https://www.hilfetelefon.de/</a>
Wildwasser e.V. Berlin	Persönliche Beratung (ohne Voranmeldung): Friesenstr. 6 10965 Berlin Di 09 - 10:30 Uhr, Mi 16 - 17:30 Uhr, Do 13 - 14:30 Uhr Telefonische Beratung unter: Tel.: 030 / 693 91 92 Telefonzeiten: Di 09 Uhr - 11 Uhr, Mi 16 Uhr - 18 Uhr, Do 13 Uhr - 15 Uhr E-Mail: <a href="mailto:selbsthilfe@wildwasser-berlin.de">selbsthilfe@wildwasser-berlin.de</a> Website: <a href="http://www.wildwasser-berlin.de/">http://www.wildwasser-berlin.de/</a>
LARA - Fachstelle gegen sexuali- sierte Gewalt an Frauen	Telefonische Beratung unter: 030 216 88 88 (Mo bis Fr 9 - 18 Uhr) E-Mail-Beratung: <a href="mailto:beratung@lara-berlin.de">beratung@lara-berlin.de</a> Rechtsberatung: <a href="mailto:emailberatung@lara-berlin.de">emailberatung@lara-berlin.de</a> Persönliche Beratung (mit Termin, in akuten Fällen auch ohne Termin): Fuggerstraße 19 10777 Berlin 3. OG (barrierearm) Website: <a href="https://www.lara-berlin.de/angebote/willkommen/">https://www.lara-berlin.de/angebote/willkommen/</a>
Gewaltschutzam- bulanz der Cha- rité - Universitäts- medizin Berlin	Telefonische Sprechzeiten 030 450 570 270 (Mo - Fr 8 - 15 Uhr) E-Mail: <a href="mailto:gewaltschutz-ambulanz@charite.de">gewaltschutz-ambulanz@charite.de</a> Turmstraße 21, Haus N 10559 Berlin Website: <a href="https://gewaltschutzambulanz.charite.de/">https://gewaltschutzambulanz.charite.de/</a>
MUT-Traumahilfe für Männer	Telefon: 030 236 33 978 E-Mail: <a href="mailto:anfrage@mut-traumahilfe.de">anfrage@mut-traumahilfe.de</a> Leinestraße 49, 12049 Berlin-Neukölln (Beratung nur mit Termin) Website: <a href="https://mut-traumahilfe.de/">https://mut-traumahilfe.de/</a>

### **Verfahrensablauf bei Vorfällen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz**

Was Sie jederzeit selbst tun können, wenn Sie sich belästigt fühlen:

1. Der/Dem Beschuldigten deutlich machen, dass das Verhalten als Belästigung empfunden und nicht akzeptiert wird.
2. Aufmerksamkeit Dritter generieren.
3. Zeugen hinzuziehen und Beweismaterial sichern. **Sachverhalt ggf. schriftlich dokumentieren.**
4. Sich beraten lassen (§ 4 der DV „Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“).
5. Sich beschweren (§ 5 der „DV Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“).
6. Strafanzeige erstatten und Strafantrag stellen.

Die betroffene Person wendet sich an eine Ansprechperson gem. § 4 Abs. 2 der o.g. Dienstvereinbarung. (1)<sup>1</sup>

Einverständnis der betroffenen Person für Weiterleitung an Pers L liegt schriftlich (Anlage 4) vor: **JA**

**NEIN:** keine Weiterleitung an Pers L

Die hinzugezogene Person informiert die Leitung der SE Personal (§ 6 Abs. 1 Satz 1 der o.g. DV) (2)

Leitung SE Personal informiert zuständige Führungskraft (§ 6 Abs. 1 Satz 2 der o.g. DV) und fordert ein Personalgespräch mit den Beteiligten ein. BV sind zu informieren (3).

Zuständige Führungskraft (§ 6 Abs. 1 Nr. 3 der o.g. Verordnung) führt unverzüglich Gespräch mit betroffener Person und, in Abstimmung mit dieser, ggf. weiteren Beteiligten. (4)

Der/die Angeschuldigte ist anzuhören und über vorliegenden Sachverhalt aufzuklären. Anhörung ist zu dokumentieren (§ 6 Abs. 1 Nr. 4 der o.g. Verordnung). (5)

Es liegt eine sexuelle Belästigung im Sinne des § 3 Abs. 3 der o.g. DV vor: **JA** (6)

**NEIN:** keine weitere Veranlassung durch SE Personal oder Fachamt.

Die/Der Angeschuldigte ist über die tatsächlichen und rechtlichen Folgen aufzuklären, Gespräch ist zu dokumentieren. (7)

Weiterleitung der Gesprächsdokumentation, der Darstellung des Sachverhaltes und Vorschlag für Maßnahme/Sanktion durch zuständige Führungskraft an SE Personal (§ 6 Abs. 1 Nr. 5 der o.g. Vereinbarung). (8)

Dienststellenleitung kann zusätzlich jederzeit Strafanzeige erstatten/Strafantrag stellen.

SE Personal prüft Vorgang, und leitet ggf. Sanktion gemäß § 7 Abs. 1 der o.g. DV ein, sie archiviert die Unterlagen bis zum Ende des Verfahrens. Diese werden nicht Bestandteil der Personalakte. (9)

<sup>1</sup> Anmerkung: Die Ziffern in Klammern beziehen sich auf die Anlage 3

**Zuständigkeiten im Verfahren**

<b>Nr.</b>	<b>Zuständigkeit</b>
(1)	Ansprechperson gemäß § 4 Abs. 2 der „DV Schutz vor sexueller Belästigung“
(2)	Ansprechperson gemäß § 5 Abs. 2 der „DV Schutz vor sexueller Belästigung“
(3)	Leitung SE Personal
(4)	Zuständige(r) Dienstvorgesetzte(r): Leitung der Dienststelle, die Leitung der Abteilung, die Leitung des Rechtsamtes, die Leitung der Stabsstelle, die Amtsleitung oder die Leitung der Serviceeinheit
(5)	Zuständige(r) Dienstvorgesetzte(r): Leitung der Dienststelle, die Leitung der Abteilung, die Leitung des Rechtsamtes, die Leitung der Stabsstelle, die Amtsleitung oder die Leitung der Serviceeinheit
(6)	Zuständige(r) Dienstvorgesetzte(r): Leitung der Dienststelle, die Leitung der Abteilung, die Leitung des Rechtsamtes, die Leitung der Stabsstelle, die Amtsleitung oder die Leitung der Serviceeinheit.
(7)	Zuständige(r) Dienstvorgesetzte(r): Leitung der Dienststelle, die Leitung der Abteilung, die Leitung des Rechtsamtes, die Leitung der Stabsstelle, die Amtsleitung oder die Leitung der Serviceeinheit
(8)	Zuständige(r) Dienstvorgesetzte(r): Leitung der Dienststelle, die Leitung der Abteilung, die Leitung des Rechtsamtes, die Leitung der Stabsstelle, die Amtsleitung oder die Leitung der Serviceeinheit
(9)	SE Personal

### **Einverständniserklärung zur Weitergabe meiner Daten an die Leitung der SE Personal**

---

Name, Vorname

---

Geburtsdatum

---

Amt/Fach- oder Serviceeinheit

---

Kontaktmöglichkeit (z.B. Telefon, Email)

Ich erteile hiermit

---

---

mein Einverständnis, dass der Beratungs-/Beschwerdesachverhalt (§§ 4 und 5 der Dienstvereinbarung zum Schutz vor sexueller Belästigung) an die Leitung der SE Personal des BA Marzahn-Hellersdorf weitergegeben werden darf, damit weitere Schritte gemäß § 6 und ggf. 7 der Dienstvereinbarung zum Schutz vor sexueller Belästigung eingeleitet werden können.

Dieses Einverständnis kann ich jederzeit schriftlich widerrufen.

*Berlin,*

---

Ort, Datum

---

Eigenhändige Unterschrift