

Dienstvereinbarung gegen sexuelle Belästigung

zwischen

der Senatsverwaltung für Justiz, Vielfalt und Antidiskriminierung

und

den Beschäftigtenvertretungen der Berliner Justiz

19. Dezember 2022

Inhaltsverzeichnis

Präambel	3
1. Geltungsbereich	3
2. Grundsätze und Ziele	3
3. Begriffsbestimmung	4
4. Verantwortung der Führungskräfte	5
5. Verantwortung der Beschäftigten	6
6. Rolle der Beschäftigtenvertretungen	6
7. Rechte von Betroffenen	6
8. Beschwerderecht und Verfahrensablauf	7
9. Sanktionen	8
10. Präventionsmaßnahmen	9
11. Inkrafttreten / Schlussvorschriften	9

Präambel

In der Senatsverwaltung für Justiz, Vielfalt und Antidiskriminierung sowie dem gesamten Geschäftsbereich der Berliner Justiz besteht Einvernehmen darüber, dass keine sexuelle Belästigung und keine Form von (Geschlechter-) Diskriminierung toleriert wird.

Sexuelle Belästigung stellt einen Verstoß gegen die Menschenwürde dar und ist eine massive Beeinträchtigung der Persönlichkeitsrechte jeder und jedes Einzelnen. Sie kann bei den Betroffenen erhebliche gesundheitliche und psychische Probleme hervorrufen. Nicht zuletzt können sexuelle Handlungen auch Straftatbestände erfüllen.

Sexuelle Belästigung im Arbeitsalltag stört Arbeitsabläufe, beeinträchtigt die Qualität der Arbeitsergebnisse sowie die Arbeitsatmosphäre. Die Persönlichkeitsentwicklung, das Selbstwertgefühl sowie die Handlungs- und Entscheidungsfreiheit der betroffenen Personen werden beeinträchtigt. Es wird verhindert, dass diese ihre Fähigkeiten einbringen und ihre fachlichen Leistungen und Aufgaben sinnvoll, effektiv und qualitativ hochwertig wahrnehmen können.

Schutz vor sexueller Belästigung ist ein wichtiger Beitrag der Dienststelle zur Verwirklichung von Gleichberechtigung und Chancengleichheit. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Jedes Geschlecht kann von sexueller Belästigung betroffen sein, überwiegend sind jedoch Frauen damit konfrontiert.

1. Geltungsbereich

- (1) Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten sowie für alle Personen in einem Ausbildungs- oder Praktikumsverhältnis, die in der Senatsverwaltung für Justiz, Vielfalt und Antidiskriminierung einschließlich der nachgeordneten Einrichtungen tätig sind.
- (2) In Behörden/Dienststellen, die bereits über Dienstvereinbarungen oder andere verbindliche Regelungen mit identischer Zielsetzung verfügen, gelten diese Dienstvereinbarungen oder Regelungen weiter und werden nicht durch die nachfolgende Dienstvereinbarung ersetzt, es sei denn, die nachfolgende Dienstvereinbarung beinhaltet weitergehende Regelungen als die örtliche Dienstvereinbarung oder Regelung.

2. Grundsätze und Ziele

- (1) Ziel dieser Dienstvereinbarung ist es, durch die Schaffung des Problembewusstseins sowie durch Aufklärung und Sensibilisierung aller Beschäftigten, sexueller Belästigung am Arbeitsplatz entgegenzutreten, dieser vorzubeugen und ein dem Geist dieser Vereinbarung von Respekt und Toleranz geprägtes Arbeitsklima zu schaffen. Sie stellt auch eine vorbeugende Maßnahme nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) dar. Daher verpflichtet diese Dienstvereinbarung alle Beschäftigten, nicht nur sexuelle Belästigungen zu unterlassen und zu

unterbinden, sondern auch besondere Anstrengungen zu unternehmen, um ein diskriminierungsfreies, menschenwürdiges Arbeitsklima zu schaffen. Diese Grundsätze sind im Rahmen des Auftretens nach innen und außen sowie im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit zu beachten.

- (2) Die Dienststelle duldet keine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sowie auf Dienstreisen oder Veranstaltungen mit dienstlichem Bezug. Sie schützt die Beschäftigten im Sinne dieser Dienstvereinbarung davor, ahndet sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und fördert damit ein gewalt- und diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld.
- (3) Alle Beschäftigten sind aufgefordert, an einer diskriminierungsfreien Arbeitsatmosphäre mitzuwirken, in der die o.g. Werte gelebt werden. Dazu gehört ein professionelles und respektvolles Verhalten. Von sexueller Belästigung und Diskriminierung Betroffene werden ausdrücklich ermutigt, ihre Situation nicht hinzunehmen, sondern sich zur Wehr zu setzen. Durch eine Kultur des Hinschauens und gemeinsamen Unterstützens tragen Zeuginnen und Zeugen offensiv zur Aufklärung und zu einem Schutz bei sexueller Belästigung bei. Den Betroffenen und deren Zeuginnen und Zeugen entstehen durch das Ansprechen und Aufzeigen von Fehlverhalten keine beruflichen Nachteile.
- (4) Alle Führungskräfte tragen durch die Gestaltung der Rahmenbedingungen zu einem achtungsvollen Arbeitsklima bei, das die Persönlichkeit der Beschäftigten respektiert. Eine Arbeitswelt von gegenseitigem Respekt, Toleranz und Wertschätzung wird gelebt und gefördert, in der niemand sexuelle Belästigung fürchten muss.
- (5) Dabei tragen Führungskräfte im Rahmen ihrer Führungsaufgabe durch ihr Verhalten und Handeln aktiv zum angemessenen, respektvollen Umgang im Arbeitsumfeld bei, welches die persönliche Integrität und die Würde aller Beschäftigten achtet. Sie treten bei Fällen von sexueller Belästigung für die Rechte der Betroffenen ein und zeigen klare Grenzen bei festgestelltem Fehlverhalten auf.

3. Begriffsbestimmung

- (1) Eine sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten (z.B. unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesem, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von sexualisierten und pornographischen Darstellungen) 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.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der dienstrechtlichen oder arbeitsvertraglichen Pflichten gemäß § 12 Abs. 3 LGG und stellt eine Diskriminierung im Sinne von § 7 AGG dar.

(2) Unter anderem gelten als sexuelle Belästigung

- Bemerkungen oder Witze sexuellen Inhalts und anzügliche, beleidigende Bemerkungen
- obszöne oder kompromittierende Einladungen bzw. Aufforderungen zu sexualisiertem Verhalten
- auf Einzelpersonen bezogene Bemerkungen herabwürdigender oder beleidigender Art über sexuelle Aktivitäten, das Intimleben, über körperliche Vorzüge und Schwächen und Ähnliches
- sexuell herabwürdigende Gesten und Verhaltensweisen
- Zeigen sexualisierter oder pornographischer Darstellungen z.B. Hefte, Bilder und Filme
- Zeigen und Anbringen von Aufklebern oder Bildern mit geschlechtsspezifisch diskriminierendem Hintergrund
- Kopieren, Anwendung oder Nutzung pornographischer oder geschlechtsspezifisch diskriminierender Computerprogramme, -anwendungen und -medien am Arbeitsplatz
- unerwünschte Berührungen wie z.B. Handauflegen, Tätscheln, Umarmen
- sexualisierte Handlungen und Verhaltensweisen, die nach den strafrechtlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind, wie z.B. Berührungen an Brust, Gesäß oder im Genitalbereich, insbesondere, wenn damit bewirkt wird, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird bzw. wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(3) Besonders schwerwiegend ist eine Belästigung, wenn sie von Vorgesetzten ausgeübt wird oder mit Hinweisen auf eine mögliche Verknüpfung zwischen der Erfüllung von sexuellen Forderungen und dem beruflichen Fortkommen verbunden ist oder sie unter Ausnutzung einer nicht gefestigten Berufssituation (insb. befristete Beschäftigung, Ausbildungsverhältnis oder Praktikum, Probe- oder Bewährungsphasen, Berufseinstieg) geschieht.

4. Verantwortung der Führungskräfte

- (1) Führungskräfte haben im Rahmen ihrer Führungsaufgabe Vorbildfunktion und eine eindeutig ablehnende Haltung gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz einzunehmen. Das Verhalten der Führungskräfte ist richtungsweisend für ein gutes Arbeitsklima.
- (2) Führungskräfte haben die Aufgabe, Beschäftigte vor sexuellen Übergriffen zu schützen. Sie tragen die Verantwortung dafür, dass Hinweisen auf sexuelle Belästigung im Arbeitsbereich unverzüglich nachgegangen wird sowie Maßnahmen zum Verfahren (siehe Abschnitt 8) eingeleitet und deren Wirksamkeit überprüft werden.

5. Verantwortung der Beschäftigten

- (1) Verhaltensweisen, die geeignet sind, Andere zu verletzen bzw. in ihrem Ansehen herabzusetzen, sind zu unterlassen. Die Persönlichkeitsrechte und die Würde eines und einer Jeden sind zu respektieren, zu schützen und zu fördern.
- (2) Es wird keinerlei Form sexueller Belästigung oder Diskriminierung geduldet. In Fällen sexueller Belästigung wie auch allen anderen Formen von Diskriminierung gehört menschliche Solidarität mit den Betroffenen in den Verantwortungsbereich aller Kolleginnen und Kollegen. Dies verlangt Einfühlungsvermögen in die Situation der Betroffenen, die Bereitschaft, diese zu unterstützen und ihnen Hilfe anzubieten sowie die Schaffung eines Klimas, in dem diskriminierendes Verhalten angesprochen werden kann.

Des Weiteren gehören dazu das ggf. abstrakte Ansprechen von Diskriminierung im Kreis von Kolleginnen und Kollegen sowie die Erörterung denkbarer Lösungswege.

Einzelfälle sollen nicht diskutiert werden, es sei denn, die Betroffenen wünschen dies ausdrücklich und es bietet sich dienstlich an. Ein Austausch soll im Einvernehmen mit den betroffenen Personen stattfinden.

6. Rolle der Beschäftigtenvertretungen

- (1) Die Beschäftigtenvertretungen stehen hilfeschuchenden Betroffenen als Ansprechperson zur Verfügung. Sie sind in der Ausnahmesituation einer sexuellen Belästigung gefordert. Den Personalvertretungen werden von der Dienststelle Fortbildungen angeboten, die sie dazu qualifizieren, gegebenenfalls in einer ausgesprochenen Notlage befindliche Betroffene weitestgehend professionell begleiten zu können.
- (2) Die Dienststelle informiert die Beschäftigtenvertretungen - neben der erforderlichen Einbindung jedenfalls der Frauenvertretung in jedem Einzelfall - unaufgefordert mindestens jährlich, ob es unter diese Dienstvereinbarung fallende Vorgänge in ihrer Dienststelle gegeben hat.

7. Rechte von Betroffenen

- (1) Betroffene werden ausdrücklich ermutigt, eine sexuelle Belästigung nicht hinzunehmen, sondern sich dagegen zur Wehr zu setzen und der betreffenden beschuldigten Person zunächst mündlich oder schriftlich deutlich zu machen, dass ihr Verhalten unerwünscht und zu beenden ist, dass es als verletzend oder missachtend empfunden wird und das Arbeitsklima stört. Darüber hinaus sollten Betroffene darauf hingewiesen werden, dass es hilfreich ist, das Fehlverhalten zu dokumentieren.
- (2) Die Beschäftigten, die sich gegen eine sexuelle Belästigung gewehrt haben, dürfen nicht benachteiligt werden. Dies gilt auch dann, wenn die Dienststelle zu dem Ergebnis kommt, der Vorfall sei nicht bewiesen.

8. Beschwerderecht und Verfahrensablauf

- (1) Jede Beschwerde wird von der Dienststelle ernst genommen.
- (2) Sexuelle Belästigung ist als Dienstpflichtverletzung und Störung des Betriebsfriedens zu betrachten. Die zu ergreifenden Maßnahmen sind stets auf den Einzelfall bezogen. Sie sollen ein Fehlverhalten nachdrücklich deutlich machen, Wiederholungen verhindern und klarstellen, dass die Dienststelle ein derartiges Verhalten nicht duldet.
- (3) Grundsätzlich sind die AGG-Beschwerdestelle (§§ 3 Abs. 4, 13 AGG) und die Frauenvertreterin (§ 17 Abs. 7 LGG) die gesetzlich vorgesehenen Stellen für Beschwerden wegen sexueller Belästigung. Für die AGG-Beschwerdestellen gilt die Rahmendienstvereinbarung zu den Beschwerdestellen nach § 13 Abs. 1 Satz 1 AGG vom 14.09.2021 und das dort geregelte Beschwerdeverfahren.
- (4) Betroffene bzw. deren Kolleginnen und Kollegen können sich auch an die/den unmittelbare/n oder nächsthöhere/n Vorgesetzte/n, sofern diese/r nicht die beschuldigte Person ist, an die Leitung der Dienststelle, oder - auch während der Arbeitszeit - an eine der in der Anlage 1 genannten Anlaufstellen sowie an eine Person oder Stelle des persönlichen Vertrauens wenden. Das weitere Vorgehen wird mit der/dem Betroffenen abgestimmt. Das Gespräch und das weitere Vorgehen werden dokumentiert. Jeder Fall ist mit Hinweis auf die Verschwiegenheitspflicht im dienstlichen Kontext sowie unter Respektierung der Rechte sowohl der beschwerdeführenden, als auch der beschuldigten Person objektiv und unabhängig zu untersuchen. Ein Zeugnisverweigerungsrecht im ggf. einzuleitenden Strafverfahren geht damit nicht einher.
- (5) Die Beratung durch die Beschäftigtenvertretungen einschließlich der Frauenvertreterin, durch die Sozialberatung und durch externe Beratungsstellen ist vertraulich und schützt die Anonymitätswünsche der Betroffenen. Alle an dem Verfahren beteiligten Personen und Stellen sind verpflichtet, die ihnen zugänglich gemachten personenbezogenen Daten vertraulich zu behandeln und nicht Dritten zugänglich zu machen.
- (6) Die AGG-Beschwerdestelle und die Führungskräfte behandeln Beschwerden über sexuelle Belästigungen grundsätzlich vertraulich, sie können aber insbesondere mit Blick auf die zu ergreifenden Maßnahmen verpflichtet sein, nächsthöhere Vorgesetzte bis zur Behördenleitung zu informieren und einzubeziehen.
- (7) Zwischen der beschuldigten Person und der/dem Vorgesetzten findet ein Gespräch statt. Dabei sind geeignete Maßnahmen von der/dem Vorgesetzten zu treffen und zu dokumentieren, um die Fortsetzung der Belästigung unverzüglich zu unterbinden. Dazu gehören u.a. interne organisatorische Maßnahmen, wie die räumliche Trennung der beschuldigten Person von der betroffenen Person, wenn diese in einem Büroraum tätig sind. Ferner sollte die gemeinsame fachliche Bearbeitung von Vorgängen beendet bzw. vermieden werden. Die getroffenen Maßnahmen sind durch die Vorgesetzten auf ihre Wirksamkeit zu prüfen.

- (8) Sofern erkennbar ist, dass die Aufarbeitung und Klärung der Vorgänge im Arbeitsbereich nicht möglich ist, ist der/ die Vorgesetzte verpflichtet, die nächsthöheren Vorgesetzten und eine Ansprechperson aus den Anlaufstellen (s. Anlage 1) einzuschalten.
- (9) Wenden sich Betroffene mit ihrer Beschwerde an die Behördenleitung, kann diese die Aufklärung des jeweiligen Sachverhaltes an die AGG-Beschwerdestelle delegieren; über das Ergebnis und ggf. daraus erwachsende Konsequenzen ist die Behördenleitung abschließend zu informieren.
- (10) Die Dienststelle informiert bei Kenntnis einer sexuellen Belästigung die Beschäftigtenvertretungen zunächst ohne Namensnennung, wenn die betroffene Person keine Namensnennung wünscht. Bei einer Zustimmung zur Namensnennung bittet die Dienststelle die Beschäftigtenvertretungen um Unterstützung, wenn sie dies unter Würdigung aller Umstände und wegen der Schwere des Vorfalls für zwingend notwendig erachtet. Die Frauenvertreterin wird in jedem Fall beteiligt.
- (11) Sofern arbeitsrechtliche oder dienstrechtliche Maßnahmen erforderlich sind, führt eine durch die Behördenleitung bestimmte Person ein Personalgespräch. Mögliche Zeuginnen und Zeugen sind zum Vorfall zu befragen. Über jedes Gespräch ist ein Protokoll zu fertigen. Schutzmaßnahmen für Betroffene sind schnellstmöglich zu ergreifen.

9. Sanktionen

- (1) Die Behördenleitung ergreift unter Einbindung der Beschäftigtenvertretungen und unter Wahrung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit dienst- oder arbeitsrechtliche Maßnahmen im Rahmen der geltenden tarifrechtlichen und beamtenrechtlichen Bestimmungen.
- (2) Wenn die belästigenden Personen nicht Beschäftigte der Senatsverwaltung für Justiz, Vielfalt und Antidiskriminierung oder der ihr nachgeordneten Einrichtungen der Justiz sind, kann ihnen Hausverbot für die jeweilige Dienststelle erteilt werden.
- (3) Neben arbeits- bzw. dienstrechtlichen Maßnahmen ist die strafrechtliche Relevanz des belästigenden Verhaltens zu prüfen. Mit Zustimmung der/des Betroffenen ist gegebenenfalls von der Behördenleitung eine Strafanzeige zu stellen. Die Betroffenen sind darüber zu informieren, dass sie jederzeit selbst eine Strafanzeige stellen können.
- (4) Ergreift der Arbeitgeber bzw. die Dienststelle keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer gemeldeten sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, sind die betroffenen Beschäftigten berechtigt, ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgeltes einzustellen, sofern dies zu ihrem Schutz erforderlich ist. § 273 des Bürgerlichen Gesetzbuchs bleibt unberührt. (§ 14 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz).

Ob die Ausübung des Leistungsverweigerungsrechts zum Schutz der betroffenen Person erforderlich ist, orientiert sich am Verhältnis zwischen Vorfall und Reaktion und ist im Einzelfall zu prüfen. Dabei ist nicht das subjektive Empfinden entscheidend, sondern eine objektive Betrachtung sowohl der Belästigung als auch der Erforderlichkeit der Einstellung der Tätigkeit.

Da die Betroffenen das Risiko der rechtlich zutreffenden Einschätzung tragen, empfiehlt es sich, zunächst an die Senatsverwaltung für Justiz, Vielfalt und Antidiskriminierung, Abt. I, heranzutreten.

10. Präventionsmaßnahmen

- (1) Um ein diskriminierungsfreies Arbeitsklima ständig weiterzuentwickeln und zu optimieren, haben Präventionsmaßnahmen eine hohe Bedeutung.
- (2) Hierzu gehören u.a. folgende Maßnahmen:
 - offene Kommunikation und ein kooperativer, sach- sowie beschäftigtenbezogener Führungsstil;
 - Thematisierung von sexueller Belästigung in den regelmäßig wiederkehrenden Dienstbesprechungen sowie auf der Frauen- und Personalversammlung;
 - konstruktive Feedbackkultur, bei der Kritik eindeutig formuliert wird, damit Chancen zur Veränderung genutzt werden können;
 - positive Fehlerkultur (aus Fehlern lernen) mit Fokus auf der Problemlösung;
 - gemeinsame und konstruktive Konfliktlösung;
 - Verpflichtung von Führungskräften an Weiterbildungsmaßnahmen zur Vermeidung und zum Umgang mit sexueller Belästigung teilzunehmen;
 - Aufforderung an alle Beschäftigten, an Sensibilisierungsmaßnahmen gegen sexuelle Belästigung im Sinne eines respektvollen Umgangs sowie eines sozialen Für- und Miteinanders teilzunehmen (Angebote der Abt. 6);
 - Regelmäßige Bekanntgabe der DV gegen Sexuelle Belästigung an alle Mitarbeitenden der Behörden und Dienststellen gegen Unterschrift (bei Dienstantritt sowie Wiederholungsumläufe);
 - Aufnahme des Themas sexuelle Belästigung bei Befragungen von Beschäftigten;
 - Aufnahme in den Katalog arbeitsschutzrechtlicher Unterweisungen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung.

11. Inkrafttreten / Schlussvorschriften

- (1) Weitere Informationen zu dieser Thematik sowie die Ansprechpersonen sind den Intranetseiten der jeweiligen Gerichte und Behörden an einer exponierten - für die Mitarbeitenden leicht auffindenden Stelle - zu entnehmen.

- (2) Diese zwischen der Senatsverwaltung für Justiz, Vielfalt und Antidiskriminierung und den Beschäftigtenvertretungen geschlossene Dienstvereinbarung tritt mit Wirkung vom 19.12.2022 in Kraft.
- (3) Die Vertragsparteien dieser Dienstvereinbarung entscheiden einvernehmlich, wann eine Weiterentwicklung oder Anpassung der Bestimmungen erfolgen soll, ohne dass es einer Kündigung bedarf.
- (4) Die Dienstvereinbarung kann von der Senatsverwaltung für Justiz, Vielfalt und Antidiskriminierung oder den Beschäftigtenvertretungen unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres gekündigt werden. Im Fall der Kündigung wird die beendete Dienstvereinbarung in ihren Inhalten weiter angewendet, bis eine neue Dienstvereinbarung in Kraft tritt.
- (5) Im Falle der Unwirksamkeit bzw. Undurchführbarkeit einzelner Regelungen dieser Vereinbarung bleibt die Wirksamkeit dieser Vereinbarung in ihrer Gesamtheit davon unberührt.
- (6) Die Dienststellen werden aufgefordert nach Ablauf eines Jahres seit Inkrafttreten über die Umsetzung der DV in ihren Behörden gegenüber der SenJustVA zu berichten.

Berlin, den 19. Dezember 2022

Senatorin

Hauptrichter- und -staatsanwaltsrat

Gesamtpersonalrat

Personalrat SenJustVA

Gesamtfrauenvertreterin

Frauenvertreterin

Gesamtschwerbehindertenvertretung

Schwerbehindertenvertretung

Personalrat der Referendarinnen und Referendare

Hauptvertrauensperson der schwerbehinderten
Richterinnen und Richter

Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung