Dienstvereinbarung zum Umgang mit sexueller Belästigung

Dienstvereinbarung zum Umgang mit sexueller Belästigung

zwischen

der Universitätsmedizin der Johannes Gutenberg-Universität Mainz,
vertreten durch den Kaufmännischen Vorstand

und

dem Personalrat der Universitätsmedizin der Johannes Gutenberg-Universität Mainz,
vertreten durch den Vorsitzenden des Personalrates

wird Folgendes vereinbart:

Inhaltsverzeichnis

Präambel 4
§ 1 Grundsätze 4
§ 2 Geltungsbereich 4
§ 3 Begriff 4
§ 4 Handlungsmöglichkeiten für betroffene Beschäftigte 5
§ 5 Maßnahmen der Universitätsmedizin Mainz 6
§ 6 Prävention 7
§ 7 In-Kraft-Treten und Schlussbestimmungen 7

Präambel

Die Parteien dieser Dienstvereinbarung sind sich darüber einig, dass das Arbeitsklima von gegenseitiger Achtung und Toleranz geprägt sein soll und sexuelle Übergriffe und Belästigungen eine erhebliche Beeinträchtigung und Verletzung der Menschenwürde sind, die nicht geduldet werden.

Die Dienstvereinbarung verfolgt das Ziel, alle Beschäftigten und insbesondere auch Führungskräfte für die Themen der sexuellen Belästigung zu sensibilisieren, um präventiv wirken zu können. Weiteres Ziel ist es, Abläufe und Strukturen für eine Konfliktbewältigung festzulegen, die eine schnelle, faire und nachvollziehbare Lösung des Problems erlauben.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz stellt eine massive Beeinträchtigung von Persönlichkeitsrechten, eine Verletzung von dienst- und arbeitsvertraglichen Rechten sowie eine erhebliche Störung des Betriebes der Universitätsmedizin Mainz dar. Sexuelle Belästigung schafft ein Klima der Einschüchterung und Entwürdigung, welches nicht nur die Arbeitszufriedenheit und -fähigkeit, sondern darüber hinaus auch die Gesundheit der betroffenen Person schädigen kann.

§ 1 Grundsätze

1. Die Universitätsmedizin Mainz duldet in ihrem Bereich keine sexuelle Belästigung.

2. Die Universitätsmedizin Mainz setzt sich aktiv für die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern und allen anderen Geschlechtsidentitäten auf allen Funktionsebenen in Forschung, Lehre und Patientenversorgung ein.

3. Der Umgang der Beschäftigten der Universitätsmedizin Mainz ist über alle Berufsgruppen hinweg vertrauensvoll und von gegenseitiger Anerkennung, Wertschätzung und Respekt geprägt.

4. Die Universitätsmedizin Mainz setzt sich dafür ein, dass das Recht ihrer Beschäftigten auf sexuelle Identität jederzeit respektiert und gewahrt wird.

5. Alle Beschäftigten, insbesondere solche mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- oder Leitungsaufgaben, sind in ihrem Bereich dafür verantwortlich, dass jede Art sexueller Belästigung unterbunden wird.

6. Alle mit einem Fall sexueller Belästigung befassten Personen unterliegen der Schweigepflicht gegenüber nicht am Verfahren beteiligten Dritten.

§ 2 Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für den dienstlichen Umgang innerhalb und außerhalb universitärer Einrichtungen und Veranstaltungen für alle Beschäftigten, Auszubildenden und Schülerinnen und Schülern der Universitätsmedizin Mainz.

§ 3 Begriff

Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 AGG, wenn

- ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen,
- sexuell bestimmte körperliche Berührungen,
- Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie
- unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören,

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, vgl. § 3 Abs. 4 AGG.

Mögliche Formen von sexueller Diskriminierung und Belästigung sind u.a.:

Verbal:
- Sexuell anzügliche und/oder sexuell herabwürdigende Bemerkungen und Witze
- Aufdringliche und beleidigende Kommentare über die Kleidung, das Aussehen oder das Privatleben
- Sexuell zweideutige Kommentare
- Fragen mit sexuellem Inhalt, z. B. zum Privatleben oder zur Intimsphäre
- Aufforderungen zu intimen oder sexuellen Handlungen
- Sexualisierte oder unangemessene Einladungen zu einer Verabredung
- Unerwünschte Telefonanrufe, Textnachrichten, Fotos oder Videos mit sexuellem Bezug

Non-verbal:
- Aufdringliche oder anzügliche Blicke
- Hinterherpfeifen
- Unangemessene und aufdringliche Annäherungsversuche in sozialen Netzwerken
- Aufhängen und (elektronisches) Verbreiten pornografischen Materials oder sexistischer Darstellungen
- Unsittliches Entblößen
- Gesten und sonstige non-verbale Kommunikation mit sexuellem Bezug

Physisch:
- Jede unerwünschte Berührung (Tätscheln, Streicheln, Kneifen, Umarmen, Küssen), auch wenn die Berührung scheinbar zufällig geschieht
- Wiederholte körperliche Annäherung und Herandrängeln
- Körperliche Gewalt sowie jede Form sexualisierter Übergriffe bis hin zur Vergewaltigung

Besonders schwerwiegend ist eine sexuelle Belästigung dann, wenn sie unter Ausnutzung des Abhängigkeitsverhältnisses am Ausbildungs- oder Arbeitsplatz erfolgt, insbesondere unter Zusage oder Androhung persönlicher oder beruflicher Vor- oder Nachteile.

§ 4 Handlungsmöglichkeiten für betroffene Beschäftigte

Sexuelle Belästigung ist rechtswidrig.

1. Die betroffene Person hat das Recht, sich vertraulich beraten zu lassen und/oder eine Beschwerde zu erheben, wenn sie sich im Sinne des § 3 sexuell belästigt fühlt (s. Informationen zur Dienstvereinbarung zum Umgang mit sexueller Belästigung).

   Zuständige Stellen in diesem Sinne sind:

   a) **Gleichstellungsbeauftragte:** beraten und begleiten die betroffene Person vertrauensvoll

   b) **Personalrat:** beraten und begleiten die betroffene Person vertrauensvoll und sprechen ggf. mit allen Beteiligten

   c) **Vorgesetzte:** sind in Verbindung mit dem Servicecenter Personal und Recht, Leitung Personalbetreuung verpflichtet die Beschwerde zu prüfen und ggf. geeignete Maßnahmen zu treffen, um die Fortsetzung einer festgestellten Belästigung zu unterbinden

   d) **Servicecenter Personal und Recht, Leitung Personalbetreuung:** sind verpflichtet die Beschwerde zu prüfen und ggf. geeignete Maßnahmen zu treffen, um die Fortsetzung einer festgestellten Belästigung zu unterbinden

2. a) Das Recht der betroffenen Person auf Anonymität bleibt im Rahmen eines bloßen Beratungsgespräches mit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und/oder dem Personalrat gewahrt. Ebenso kann die betroffene Person sich durch eine Person ihres Vertrauens begleiten lassen.

   b) Sofern über ein Beratungsgespräch vorgenannter Art hinaus im Rahmen eines förmlichen Verfahrens weitergehende Maßnahmen zu ergreifen sind, wird die Anonymität aller beteiligten Personen aufgehoben.

3. Es ist sichergestellt, dass von Seiten der Universitätsmedizin Mainz der betroffenen Person keine persönlichen und beruflichen Nachteile entstehen. Die vorgenannten betroffenen Beschäftigten werden im Vorfeld über alle Schritte informiert.

§ 5 Maßnahmen der Universitätsmedizin Mainz

Bei Bekanntwerden eines Vorfalles sexueller Belästigung, muss im Einzelfall geprüft werden inwieweit vorläufige Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person durchzuführen sind, um die Fortsetzung oder Wiederholung einer festgestellten Belästigung zu unterbinden. Die Gleichstellungsbeauftragte ist zu informieren, falls die betroffene Person dies wünscht.

Maßnahmen im Beschwerde-/Verdachtsfall
Erhalten Vorgesetzte Kenntnis von dem Verdacht der sexuellen Belästigung, müssen folgende Maßnahmen ergriffen werden:

1. Gespräch mit der betroffenen Person

2. Gespräch mit derjenigen Person, der die sexuelle Belästigung vorgeworfen wird, unter Bezugnahme auf den Vorfall.

3. Meldung an das Servicecenter Personal und Recht, Leitung Personalbetreuung.

Die beteiligten Personen haben das Recht bei den jeweiligen Gesprächen eine Person ihres Vertrauens hinzuzuziehen.

Bei sexueller Belästigung hat die Universitätsmedizin Mainz, stellvertretend das Servicecenter Personal und Recht, Leitung Personalbetreuung die im Einzelfall angemessenen Maßnahmen zu ergreifen. Diese Maßnahmen können arbeitsrechtliche oder dienstrechtliche Konsequenzen zum Gegenstand haben, wie bspw. Abmahnung, Abordnung, Umsetzung, Kündigung.

Darüber hinaus können weiterhin folgende Maßnahmen im Einzelfall angemessen sein:

- Hausverbot
- Ausschluss von betrieblichen Lehr-, Unterrichts,- und Fortbildungsveranstaltungen
- Entzug der EDV-Nutzungsberechtigung

Die Rechte des Personalrates nach dem Landespersonalvertretungsgesetz bleiben davon unberührt.

§ 6 Prävention

Die Universitätsmedizin Mainz hat die Verpflichtung, ihre Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu schützen und in diesem Rahmen auch vorbeugende Maßnahmen zu treffen. Diese können insbesondere folgende sein:

- Fortbildungen und Schulungen
- sowie sonstige Maßnahmen zur Verhinderung von sexueller Belästigung (Information über die Rechtslage, Beschwerdemöglichkeiten und Sanktionen)

§ 7 In-Kraft-Treten und Schlussbestimmungen

1. Diese Dienstvereinbarung tritt mit der Unterzeichnung in Kraft und gilt für unbestimmte Zeit.

2. Sie kann mit einer Frist von drei Monaten schriftlich gekündigt werden.

3. Nach Eingang der Kündigung müssen unverzüglich Verhandlungen über eine neue Vereinbarung aufgenommen werden. Bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung gilt diese Vereinbarung weiter.

4. Sofern einzelne Bestimmungen dieser Vereinbarung unwirksam sind oder werden, wird davon die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. Sollte den Vertragschließenden dieser Vereinbarung eine eventuelle Unwirksamkeit bekannt werden, verpflichten sie sich schnellstmöglich eine neue Regelung zu treffen, die dem gewollten Sinn und Zweck der unwirksamen Bestimmung so weit wie möglich entspricht.

Mainz, den 6.12.18

Für die Dienststelle:

Dr. Hans-Jürgen Hackenberg
Kaufmännischer Vorstand

Für den Personalrat:

Uwe Jerusalem
Vorsitzender