

Dienstvereinbarung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	1
2. Geltungsbereich	1
3. Begriffserklärung	2
4. Grundsätze und Verantwortlichkeiten	2
5. Beratung und Unterstützung / Beratungsstellen.....	3
6. Ablauf des Beschwerdeverfahrens / Beschwerdestellen.....	3
7. Maßnahmen und Sanktionen	4
8. Schulungen	4
9. Erfahrungsaustausch zur Umsetzung der Dienstvereinbarung.....	5
10. Evaluation	5
11. Salvatorische Klausel	5
12. Schlussbestimmungen	5

1. Einleitung

- (1) Der Mitteldeutsche Rundfunk (nachfolgend MDR) setzt sich auf allen Ebenen für den Schutz der Würde von Frauen, Männern und diversen Personen sowie für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit seiner Beschäftigten ein. Jede feste oder freie Mitarbeiterin bzw. jeder feste oder freie Mitarbeiter und alle weiteren unter Ziffer 2 genannten Personen haben das Recht, vor jeder Form von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und im beruflichen Umfeld geschützt zu werden. Sexuelle Übergriffe und Belästigungen stellen eine erhebliche Beeinträchtigung und Verletzung der Menschenwürde dar, die vom MDR nicht geduldet werden (Nulltoleranzhaltung).
- (2) In Ergänzung der Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) soll diese Dienstvereinbarung helfen, Fälle von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu vermeiden bzw. gezielt aufzuklären und zu verfolgen. Betroffene Frauen, Männer und diverse Personen sollen ermutigt werden, sexuelle Belästigungen nicht hinzunehmen, sondern ihre Ablehnung unmissverständlich deutlich zu machen, sich aktiv dagegen zu wehren und Hilfe im MDR in Anspruch zu nehmen.
- (3) Alle Beschäftigten des MDR, allen voran die Führungskräfte, sind in besonderem Maße dazu aufgefordert, an der Gestaltung eines Arbeitsumfeldes mitzuwirken, das von gegenseitigem Respekt, Achtung und Toleranz geprägt und in dem kein Platz für sexuelle Belästigung ist.
- (4) Personen dürfen zu keinem Zeitpunkt benachteiligt werden, wenn sie sich gegen sexuelle Belästigung zur Wehr setzen oder Betroffene dabei unterstützen.

2. Geltungsbereich

- (1) Die Dienstvereinbarung gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Auszubildenden, Volontärinnen und Volontäre, Praktikantinnen und Praktikanten und andere Personen, die zum Zweck der Aus- und Fortbildung beschäftigt werden, sowie für Aushilfen (nachfolgend: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter).
- (2) Freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind vom Schutzbereich dieser Regelung mit umfasst und können sich an die Beratungsstellen im MDR wenden. Ihnen steht ebenfalls das in dieser Dienstvereinbarung beschriebene Beschwerderecht zu. Gegenüber den freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist diese Dienstvereinbarung durch den MDR bekannt zu machen.
- (3) Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Betriebsstätten - das heißt überall dort, wo Beschäftigte dienstlichen Tätigkeiten für den MDR nachgehen. Dazu gehören auch Dienstreisen, Seminare, Veranstaltungen sowie dienstlich veranlasste Feiern und Zusammenkünfte innerhalb und außerhalb des Betriebes.

3. Begriffserklärung

Sexuelle Belästigung ist jedes unerwünschte sexuell bestimmte Verhalten, das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird. Auch einmalige sexuell bestimmte Verhaltensweisen erfüllen den Tatbestand einer sexuellen Belästigung. Eine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist häufig Ausdruck von Hierarchie und Machtausübung. Grundsätzliches Kennzeichen der Belästigung ist eine Grenzüberschreitung, die ein anderer Mensch gegen seinen Willen erfährt. Ob eine Handlung sexuell bestimmt ist, hängt allein vom subjektiven Empfinden der/des Betroffenen ab. Für das „Bewirken“ genügt der bloße Eintritt der Belästigung. Die/der Betroffene muss ihre/seine ablehnende Einstellung zu den fraglichen Verhaltensweisen nicht aktiv deutlich machen. Entscheidend ist die subjektive, persönliche Wahrnehmung und Betroffenheit.

Sexuelle Belästigung kann sich zeigen durch:

- anzügliche Bemerkungen, sexistische Sprüche, Witze und Kommentare,
- zweideutige Bemerkungen oder Aufforderungen,
- sexualisierte Bemerkungen über Personen und/oder deren Körper und/oder deren Bekleidung und/oder deren Erscheinungsbild,
- Kommentare über das eigene Intimleben, das Intimleben einer anderen Person oder das Intimleben der angesprochenen Person,
- Fragen mit sexuellem Inhalt (z. B. Privatleben, Intimsphäre),
- sexuelle Handlungen und/oder Aufforderungen zu diesen,
- E-Mails, SMS oder Telefonanrufe mit pornographischem oder sexistischem Inhalt,
- verbale, bildliche oder elektronische Präsentation pornographischer, sexuell herabwürdigender Darstellungen,
- Zeigen und sichtbares Anbringen von Nacktfotos und Zeichnungen mit sexuellem Inhalt,
- Verfolgung und Nötigung mit (auch indirektem) sexuellem Hintergrund,
- Drängen und Annäherungsversuche unter Hinweis auf damit verbundene Vor- oder Nachteile am Arbeitsplatz,
- Stalking/Nachstellung am Arbeitsplatz oder in der Privatsphäre, „Cyber-Stalking“,
- zudringliche Körperkontakte und unerwünschte Berührungen,
- körperliche Übergriffe, Vergewaltigung und jede Form sexualisierter Gewalt.

Betroffene im Sinne dieser Dienstvereinbarung meint eine Person, die sich sexuell belästigt fühlt oder sexuell belästigt wurde.

Beteiligte sind der sexuellen Belästigung verdächtige Personen.

Zeuginnen bzw. Zeugen sind Personen, die nach eigener Wahrnehmung eine sexuelle Belästigung beobachtet haben.

Dienstvorgesetzte sind Leiterinnen und Leiter von Organisationseinheiten mit disziplinarischer Führungsfunktion.

4. Grundsätze und Verantwortlichkeiten

- (1) Alle Beschäftigten sollen darauf hinwirken, dass sexuelle Belästigungen gegenüber anderen Beschäftigten und gegenüber jeder anderen Person unterbleiben. Im Falle von sexuellen Belästigungen und entsprechenden Verhaltensweisen sind sie angehalten, schnell und konsequent zu reagieren. Sie sollen durch ihr Verhalten dazu beitragen, dass die persönliche Integrität und die Selbstachtung aller Beschäftigten respektiert werden.
- (2) Die Dienstvorgesetzten sowie Personen mit Ausbildungsfunktion trifft eine besondere Verantwortung. Sie haben im Rahmen ihrer Führungstätigkeit eine Vorbildfunktion und müssen die Nulltoleranzhaltung des MDR gegenüber jeder Art von sexueller Belästigung in ihrem Zuständigkeitsbereich bewusstmachen und vorleben. Sie haben die Aufgabe, die Beschäftigten vor sexuellen Übergriffen zu schützen und Mitarbeitende anzuhören, ernst zu nehmen und entsprechend den Vorgaben dieser Dienstvereinbarung zu handeln. Sie tragen daher die Verantwortung dafür, dass Hinweisen auf sexuelle Belästigung im Arbeitsbe-

reich unverzüglich nachgegangen wird und getroffene Maßnahmen zum Abstellen möglichen Fehlverhaltens eingeleitet und nachgehalten werden. Die Dienstvorgesetzten informieren zeitnah die Hauptabteilungsleitung der HA PO über den Hinweis/Vorfall und über die von ihnen ergriffenen Maßnahmen.

5. Beratung und Unterstützung / Beratungsstellen

- (1) Unabhängig von der Möglichkeit des Gesprächs mit der zuständigen Dienstvorgesetzten können Betroffene und Zeuginnen bzw. Zeugen sexueller Belästigung die Beratungs- und Unterstützungsangebote des MDR wahrnehmen. Diesen Personen steht offen, ein persönliches, vertraulich zu behandelndes Beratungsgespräch zu führen. Ein solches Beratungsgespräch kann unabhängig und losgelöst von einem etwaigen Beschwerdeverfahren nach Ziffer 6 dieser Dienstvereinbarung geführt werden.
- (2) Als interne Beratungsstellen stehen für ein Beratungsgespräch zur Verfügung:
 - die/der AGG-Beauftragte,
 - die Gleichstellungsbeauftragte,
 - die Sozialberaterin bzw. der Sozialberater,
 - die Schwerbehindertenvertretung,
 - die Personalräte,
 - die Jugend- und Auszubildendenvertretung.

Die Beratungsstellen sollen die Betroffenen und Zeuginnen bzw. Zeugen beraten und unterstützen und sie über ihre Handlungsmöglichkeiten sowie über die Regelungen dieser Dienstvereinbarung informieren. Die Beratungsstellen können Hilfe bei der Einreichung einer Beschwerde nach Ziffer 6 der Dienstvereinbarung leisten, die Betroffenen im Falle des Einlegens einer solchen Beschwerde weiter unterstützen und diese bei etwaigen Gesprächen begleiten.

- (3) Die genannten Beratungsstellen sind zur Vertraulichkeit verpflichtet, soweit sie nicht von der/dem Betroffenen bzw. Zeuginnen bzw. Zeugen davon entbunden werden. Die Vertraulichkeit muss nicht bei drohender Gefahr einer schwerwiegenden Straftat gewahrt werden. In diesen Fällen muss die HA PO unverzüglich durch die Beratungsstelle einbezogen werden.
- (4) Als externe Beratungsstelle steht die Ombudsperson des MDR zur Verfügung (Kontakt Daten im Intranet und auf <https://www.mdr.de/>). Die Ombudsperson ist eine/ein vom MDR beauftragte/r unabhängige/r Vertrauensanwältin/-anwalt, die/der der anwaltlichen Schweigepflicht unterliegt und alle bei ihr/ihm eingegangenen Hinweise nur in Abstimmung mit den Hinweisgebenden an den MDR weitergibt. Die Ombudsperson bearbeitet den Vorgang nicht selbst, sondern unterstützt die (ggf. anonymisierte) Weitermittlung des Hinweises an die Hauptabteilungsleitung der HA PO.
- (5) Als weitere externe Beratungsstelle können sich die Betroffenen auch an die unabhängige und überbetriebliche Vertrauensstelle gegen sexuelle Belästigung und Gewalt in der Film-, Fernseh- und Theaterbranche Themis wenden, die bei etwaigen Vorfällen den Betroffenen beratend zur Seite steht. Alle Anfragen, mit denen die Beraterinnen und Berater von Themis befasst werden, werden vertraulich behandelt.

6. Ablauf des Beschwerdeverfahrens / Beschwerdestellen

- (1) Alle Beschäftigten haben das Recht, Beschwerde wegen sexueller Belästigung einzulegen. Der MDR wird allen Beschwerden mit höchster Priorität und Dringlichkeit nachgehen.
- (2) Im Rahmen der Beschwerde bedarf es der Darlegung der konkreten Umstände, in denen aus Sicht der Betroffenen eine sexuelle Belästigung zu sehen ist, die Nennung der beteiligten Personen, weiterführende Angaben zum Verlauf sowie Zeit und Ort des jeweiligen Ereignisses.
- (3) Betroffene Personen haben die Möglichkeit, die Beschwerde bei folgenden Beschwerdestellen einzulegen:
 - a) bei der/dem AGG-Beauftragten

- b) bei der/dem Dienstvorgesetzten oder sofern diese selbst befangen ist, bei der nächsthöheren Führungskraft
- c) bei der Hauptabteilungsleitung der HA PO
- (4) Die/der AGG-Beauftragte wird von den Dienstvorgesetzten bzw. der Hauptabteilungsleitung der HA PO unverzüglich über den Eingang einer solchen Beschwerde informiert.
- (5) Die/der AGG-Beauftragte oder die Dienstvorgesetzte leiten ihrerseits jede bei ihnen eingehende Beschwerde unverzüglich, mit der Bitte um Sachverhaltserklärung und arbeitsrechtliche Prüfung, an die HA PO weiter. Die HA PO ist verpflichtet, die/den AGG-Beauftragte(n) in das Verfahren einer Beschwerde wegen sexueller Belästigung einzubeziehen.
- (6) Nach Eingang einer Beschwerde hat die HA PO den zu Grunde liegenden Sachverhalt unverzüglich und umfassend aufzuklären und die wesentlichen Schritte, die geführten Gespräche sowie das Ergebnis der Untersuchung zu dokumentieren. Dabei sind die/der Betroffene und die/der Beteiligte anzuhören bzw. ist ihnen die Möglichkeit zur Stellungnahme einzuräumen.
- (7) Die Beschwerde ist vertraulich zu behandeln und alle am Beschwerdeablauf beteiligten Stellen sind zu Stillschweigen verpflichtet. Der Kreis der an der Untersuchung beteiligten Personen ist zum Schutz der Persönlichkeitsrechte der betroffenen und beteiligten Person möglichst klein zu halten.
- (8) Sobald die Sachverhaltsklärung und Bewertung abgeschlossen ist, wird das Ergebnis der betroffenen Person sowie dem/der Beteiligten und den AGG-Beauftragten mitgeteilt.
- (9) Sollten sich im Rahmen der Untersuchungen die Verdachtsmomente für das Vorliegen einer sexuellen Belästigung bestätigen, wird der MDR erforderliche und angemessene Maßnahmen zur Unterbindung der sexuellen Belästigung und zum Schutz der Betroffenen ergreifen. Die HA PO prüft in Betracht kommende arbeitsrechtliche Maßnahmen in Abstimmung mit der Juristischen Direktion.
- (10) Die Rücknahme einer Beschwerde durch die Betroffenen führt für den MDR nicht zu einem Wegfall der Aufklärungs- und Handlungspflichten.
- (11) Die Rechte des Personalrats, der Gleichstellungsbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretung bleiben von dieser Dienstvereinbarung unberührt.

7. Maßnahmen und Sanktionen

- (1) Der MDR wird in allen Fällen von sexueller Belästigung die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Ahndung und Unterbindung treffen.
- (2) Arbeitsrechtliche Maßnahmen gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern richten sich nach der Schwere der sexuellen Belästigung und können auch zu einer Kündigung führen. Bei der Beurteilung sind neben Intensität und Art der Belästigung erschwerend die Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen, die Ausnutzung der Auftraggebenden-Funktion gegenüber freien Mitarbeitenden und/oder die Androhung persönlicher und beruflicher Nachteile bzw. Zusage von Vorteilen zu berücksichtigen.

8. Schulungen

- (1) Dienstvorgesetzte und sonstige Personen mit Personalführungs- und Ausbildungsfunktionen sind verpflichtet, an einer Schulung zum Thema „Schutz vor sexueller Belästigung und Inhalte der Dienstvereinbarung“ teilzunehmen. Neue Dienstvorgesetzte und sonstige Personen mit Personalführungs- und Ausbildungsfunktionen haben innerhalb des ersten Jahres an einer entsprechenden Schulung teilzunehmen.
- (2) Im Fort- und Weiterbildungsprogramm gibt es ein entsprechendes Angebot für alle Beschäftigten, auch zur Auffrischung. Je nach Bedarf werden die Schulungen speziell auf bestimmte Berufsgruppen oder Tätigkeiten zugeschnitten (z. B. für Auszubildende, Volontärinnen und Volontäre).

- (3) Die internen Beratungsstellen sind gesondert zum Thema „Schutz vor sexueller Belästigung und Inhalte der Dienstvereinbarung“ zu schulen.

9. Erfahrungsaustausch zur Umsetzung der Dienstvereinbarung

- (1) Die internen Beratungsstellen (bei Gremien jeweils ein Mitglied des Gremiums) treffen sich mindestens einmal im Jahr zu einem Gespräch zur Umsetzung der Dienstvereinbarung gemeinsam mit der HA PO. Dies dient dem Austausch von Erfahrungen und Erkenntnissen, sowie der Aufnahme von Änderungsvorschlägen zur DV. Dabei werden keine Einzelfälle behandelt.
- (2) Die Einladung und Koordination übernimmt der Gesamtpersonalrat.

10. Evaluation

Zwei Jahre nach Inkrafttreten werden die MDR-Geschäftsleitung und der Gesamtpersonalrat die mit den Regelungen der Dienstvereinbarung gesammelten Erfahrungen evaluieren und sich zu ggfs. erforderlichen Änderungen einvernehmlich verständigen.

11. Salvatorische Klausel

Sollten einzelne Bestimmungen dieser Dienstvereinbarung rechtlich unwirksam sein oder werden, so wird die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen hierdurch nicht berührt. In diesem Fall werden sich die Parteien unverzüglich zu einer rechtswirksamen Vereinbarung verständigen.

12. Schlussbestimmungen

Diese Dienstvereinbarung tritt am 08.03.2022 in Kraft.

Die Dienstvereinbarung kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Schluss eines jeden Kalenderjahres gekündigt werden. Nach der Kündigung sind unverzüglich Verhandlungen mit dem ernsthaften Willen zum Abschluss einer neuen Dienstvereinbarung aufzunehmen. Bis zu deren Inkrafttreten gilt diese Vereinbarung fort.

Leipzig, den

Prof. Dr. Karola Wille
Intendantin

Dirk Gläßer
Gesamtpersonalrat