



# **DIENSTVEREINBARUNG DER STADT WUPPERTAL ZUM THEMA SEXUELLE BELÄSTIGUNG**



## PRÄAMBEL

Sexuelle Belästigung ist ein gesellschaftlich drängendes Problem und wird häufig tabuisiert. Dabei belegen statistische Erhebungen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, dass etwa 13% der Frauen und 5% der Männer bereits von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen waren.

Ziel der Dienstvereinbarung ist es, ein deutliches Zeichen gegen sexualisierte Übergriffe zu setzen und Maßnahmen und Vorgaben zum Umgang mit der Thematik darzustellen. Betroffene sollen Verhaltensempfehlungen aufgezeigt bekommen und so zur Beschwerde ermutigt werden. Gleichzeitig soll bei Personen, die sexualisierte Grenzverletzungen begehen ein Bewusstsein für ihren Umgang mit ihren Mitmenschen geschaffen werden indem ihnen klare Grenzen aufgezeigt werden. Ihnen müssen die Konsequenzen ihres Handelns für die Betroffenen, aber auch die Konsequenzen, die für sie selbst drohen, aufgezeigt werden.

Sexuelle Belästigung stellt eine erhebliche Beeinträchtigung und Verletzung der Würde des Menschen, des allgemeinen Persönlichkeitsrechts und des Rechts jeder\*jedes Einzelnen auf sexuelle Selbstbestimmung dar. Deshalb duldet die Stadt Wuppertal sexuelle Belästigung in jeder Form nicht.

### **NULL TOLERANZ: SEXUELLE BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ WIRD KONSEQUENT GEAHNDET UND SANKTIONIERT!**

Denn die Folgen sexueller Belästigungen und Übergriffe sind gravierend. Die Betroffenen fühlen sich beschämt, sind verunsichert und verängstigt. Häufige Folgen sexueller Belästigungen sind körperliche und psychische Erkrankungen der Betroffenen. Kurzfristige Folgen reichen von Ekelgefühlen, Wut und Magenschmerzen bis zu Migräne, Schlaflosigkeit und Angst. Als langfristige Folge kann ein Gefühl der Minderwertigkeit verbleiben, sowie der Verlust des Selbstvertrauens, Beziehungsschwierigkeiten, aber auch schwere psychische Beeinträchtigungen wie Depressionen und Angstzustände und damit auch eine Arbeitsunfähigkeit. Darüber hinaus müssen die Betroffenen auch Nachteile in ihrem beruflichen Umfeld, ihrer Entwicklung und Karriere befürchten.

Allerdings leiden nicht nur die Betroffenen, sondern auch das Arbeitsklima unter derartigen Vorfällen. Durch präventive Arbeit soll die Gesundheit der Beschäftigten geschützt und gleichzeitig dadurch das Arbeitsklima verbessert werden. Ein positives, von gegenseitigem Respekt geprägtes Arbeitsklima, ist für die Erfüllung der beruflichen Aufgaben und die Zufriedenheit der Beschäftigten grundlegend. Wir erwarten deshalb von allen Beschäftigten der Stadt Wuppertal, dass sie die persönlichen Grenzen im zwischenmenschlichen Umgang respektieren und einhalten.

<sup>1</sup> [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/Shared-Docs/forschungsprojekte/DE/Studie\\_Umgang\\_mit\\_sex\\_Bel\\_am\\_ArbPlatz.html](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/Shared-Docs/forschungsprojekte/DE/Studie_Umgang_mit_sex_Bel_am_ArbPlatz.html)

## § 1 GELTUNGSBEREICH

---

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der Stadtverwaltung Wuppertal einschließlich der Eigenbetriebe und der eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen sowie externer Auftragnehmer\*innen, die im Auftrag der Stadt Wuppertal tätig werden.

## § 2 FORMEN SEXUELLER BELÄSTIGUNGEN

---

### 1 | Sexuelle Belästigung ist ein einseitiges, unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten.

Dazu gehören insbesondere: Unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts, unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen zählen, das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird. Darüber hinaus zählt auch ein Verhalten dazu, mit dem ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Ein unerwünschtes Verhalten liegt vor, wenn es entweder von sich heraus als unerwünscht unterstellt werden kann oder wenn es trotz ablehnenden Hinweises der Betroffenen wiederholt wird. Dabei kommt es nicht auf die Intention des\*der Verursacher\*in an, sondern immer auf das Empfinden der Betroffenen. Besonders verwerflich ist sexuelle Belästigung dann, wenn ein Abhängigkeitsverhältnis ausgenutzt wird, insbesondere wenn berufliche Vorteile versprochen oder Nachteile angedroht werden.

### 2 | Es kann zwischen drei verschiedenen Kategorien der sexuellen Belästigung unterschieden werden

- Verbale Formen der sexuellen Belästigung umfassen z.B. anzügliche Bemerkungen und Witze, aufdringliche und beleidigende oder sexuell zweideutige Kommentare, Fragen zum Privatleben und zur Intimsphäre, Aufforderungen zu intimen oder sexuellen Handlungen.
- Nonverbale Formen der sexuellen Belästigung umfassen z.B. Verhaltensweisen wie aufdringliches Anstarren, Hinterherpfeifen, In-den-Ausschnitt-Starren, unerwünschte Textnachrichten oder Fotos mit sexuellem Bezug.
- Physische Formen der sexuellen Belästigung umfassen jede unerwünschte Berührung (wie z.B. Streicheln, Kneifen, Tätscheln, Umarmen, Küssen), wiederholte körperliche Annäherung, die übliche körperliche Distanz nicht wahren, sowie auch körperliche Gewalt in Form sexualisierter Übergriffe bis hin zu Vergewaltigung.

### 3 | Folgende Verhaltensweisen stellen eine sexuelle Belästigung dar:

- Anzügliche, beleidigende Bemerkungen und Witze.
- Herabwürdigende oder beleidigende Bemerkungen über die sexuelle Identität, körperliche Merkmale oder das äußere Erscheinungsbild der Beschäftigten.
- Körperliche Übergriffe und unerwünschte Berührungen.
- Das Zeigen pornographischer Hefte und Bilder sowie das Kopieren, Anwenden, Versenden oder Nutzen von pornographischen Programmen oder -dateien auf dienstlichen oder privaten Endgeräten, die dienstlich genutzt werden.

- Obszöne oder kompromittierende Einladungen oder Aufforderungen zu sexualisiertem Verhalten, auch im Rahmen von Chat-Gruppen im dienstlichen Kontext über private oder dienstliche Endgeräte.
- Tätliche Bedrohung oder Nötigung, auch im Rahmen von Chat-Gruppen im dienstlichen Kontext über private oder dienstliche Endgeräte.

Diese Aufzählung dient der Konkretisierung; sie ist nicht abschließend.

#### **4 | Die Unterscheidung von sexueller Belästigung und einem Flirt orientiert sich an der Frage des Einverständnisses der betreffenden Personen.**

Ein Flirt entsteht stets im beiderseitigen Einverständnis, während sexuelle Belästigung ohne das Einverständnis des Gegenübers erfolgt und damit grenzüberschreitend ist.

### **§ 3 PRÄVENTIVE MASSNAHMEN**

---

Die Stadt Wuppertal wird folgende präventive Maßnahmen umsetzen:

- Informationsmöglichkeiten sowie sonstige Maßnahmen für alle Beschäftigten zur Verhinderung sexueller Belästigung; insbesondere werden Informationen zur Sensibilisierung für die Problematik der sexuellen Belästigung sowie zum Umgang mit Betroffenen angeboten.
- Sensibilisierung von allen Beschäftigten für die Problematik der sexuellen Belästigung z.B. durch Dienstbesprechungen oder Plakate/Postkarten/Aufkleber zu diesem Thema.
- Vermittlung einer eindeutigen Haltung gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz durch die Führungskräfte sowie dadurch, dass Vorfälle der sexuellen Belästigung ernst genommen werden und hiergegen eingeschritten wird.

### **§ 4 ANLAUFSTELLEN FÜR INFORMATION UND BERATUNG**

---

**1 | Für Information und Beratung zu allen Fragen und Aspekten sexueller Belästigung stehen den Betroffenen sowie allen Beschäftigten folgende Anlaufstellen zur Verfügung:**

- Führungskräfte
- Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung
- Die Beauftragte zur Wahrung der Rechte nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz
- Haupt- und Personalamt
- Personalrat
- Jugend- und Auszubildendenvertretung
- Schwerbehindertenvertretung
- EAP Assist

Diese Stellen sind verpflichtet, alle Anfragen und Gesprächsinhalte selbstverständlich vertraulich zu behandeln.

**2 | Personen, die im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis von sexueller Belästigung betroffen sind, haben das Recht, sich an die unter § 4 genannten Anlaufstellen zu wenden und sich dort über die Ihnen zustehenden Rechte zu informieren.**

Das Informationsangebot beinhaltet insbesondere eine grundlegende Beratung, sowie Hilfsangebote im Hinblick darauf, wie Betroffene sich zukünftig selbst gegen sexuelle Belästigungen zur Wehr setzen können.

## **§ 5 RECHTE DER BETROFFENEN**

---

**1 |** Die rechtlichen Grundlagen befinden sich in § 3 Abs. 3 und 4, § 7 und § 13 des AGG sowie im Strafgesetzbuch und sind dieser Dienstvereinbarung als Anlage beigefügt.

**2 |** Betroffene werden ausdrücklich ermutigt, sich gegen jede Art sexueller Belästigung zur Wehr zu setzen.

**3 |** Der Vorfall sexueller Belästigung sollte von den Betroffenen oder Zeug\*innen auf jeden Fall zeitnah schriftlich dokumentiert werden.

Festzuhalten sind dabei:

- Datum, Uhrzeit, Ort
- die Person, die sexualisierte Grenzverletzungen begangen hat
- Notizen zu den Fragestellungen: Was ist genau vorgefallen?  
Wer hat was wie gemacht?
- Name direkter Zeug\*innen

**4 |** Betroffene dürfen nicht dazu angehalten werden, den Vorfall persönlich mit der verursachenden Person zu erörtern.

**5 |** Ergreifen Arbeitgeber\*innen keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, sind die Betroffenen berechtigt, ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts einzustellen, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist.

## **§ 6 VORGEHENSWEISE NACH ANZEIGE EINES VORFALLS**

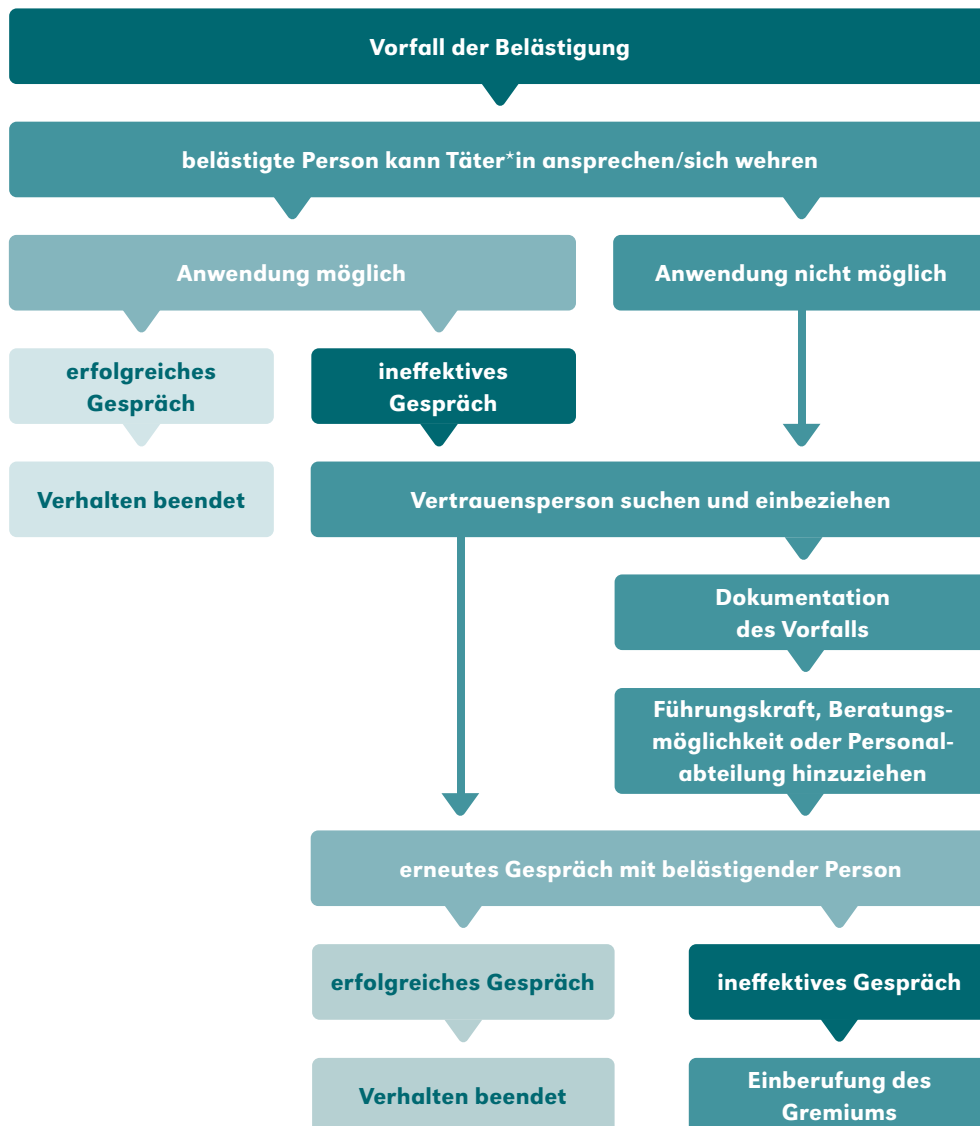
---

**1 |** Betroffene entscheiden nach dem Vorfall – ggfls. nach Beratung durch eine der in § 4 genannten Stellen – ob sie eine Vertrauensperson hinzuziehen oder ob eine Beschwerde eingereicht wird.

**2 |** Für die Aufnahme einer offiziellen Beschwerde ist das Haupt- und Personalamt zuständig. Es entscheidet in enger Abstimmung mit der\*dem Betroffenen über alle weiteren Maßnahmen.

**3 |** Bei Bedarf wird ein Gremium einberufen, um den Sachverhalt und die möglichen Sanktionsmaßnahmen zu erörtern und festzulegen.

Das Gremium setzt sich in der Regel zusammen aus einer Vertretung der Personalabteilung, einer juristischen Fachperson, einer Vertretung der Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung, auf Wunsch der betroffenen Person einer Vertretung des Personalrates, einer psychologischen/psychosozialen Fachperson und ggf. den jeweiligen übergeordneten Vorgesetzten. Das Gremium tagt innerhalb von drei Arbeitstagen nach Entscheidung über die Einberufung in der Personalabteilung. Zu Einzelheiten der Einberufung, der Kompetenzen und Entscheidungsfindung des Gremiums erfolgen noch gesonderte Regelungen.



## § 7 VERHALTEN DER FÜHRUNGSKRÄFTE

---

1 | Aufgabe der Führungskräfte ist die Schaffung eines Arbeitsklimas, in dem die persönliche Integrität und die Selbstachtung der Beschäftigten gewahrt und respektiert werden. Führungskräfte haben die Beschäftigten vor Angriffen hierauf zu schützen.

2 | Führungskräfte haben Hinweise auf sexuelle Belästigung ernst zu nehmen und entsprechend dieser Dienstvereinbarung zu handeln.

3 | Führungskräfte müssen in der Lage sein, offene und subtile Formen von sexueller Belästigung zu erkennen und ihnen mit professionellem Handeln zu begegnen.

4 | Werden Hinweise auf eine sexuelle Belästigung an die Führungskraft herangetragen, hat diese die Aufgabe, den Betroffenen Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen und sie über die Möglichkeiten der Inanspruchnahme von Beratungs- und Unterstützungsangeboten sowie vertraulichen Gesprächen zu informieren. Sollte die Einreichung einer Beschwerde durch die betroffene Person erwünscht werden, so hat die Führungskraft unverzüglich das Haupt- und Personalamt zu unterrichten.

## § 8 VERHALTEN DER KOLLEG\*INNEN

---

1 | Auch für Kolleg\*innen, die Zeug\*innen werden ODER die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz beobachten, ist es nicht immer einfach, einzugreifen. Kolleg\*innen werden aufgefordert Zivilcourage zu zeigen und einzugreifen, wenn sie sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz beobachten.

2 | Jedoch ist es auch möglich Betroffene zu unterstützen, wenn ein aktives Einschreiten nicht möglich ist. Eine Unterstützung kann auch erfolgen durch:

- grundsätzliche Aufmerksamkeit gegenüber belästigendem Verhalten
- Hilfsangebote, wenn es Anzeichen für eine sexuelle Belästigung gibt
- Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu thematisieren
- Direkt zu intervenieren während eines Vorfalls
- Begleitung anbieten, wenn Betroffene eine vertrauliche Beratung aufsuchen
- Unterstützung anbieten, wenn sich Betroffene zur Wehr setzen
- als Zeug\*in zur Verfügung zu stehen
- Betroffenen Glauben schenken, wenn sie von sexueller Belästigung berichten

## § 9 SANKTIONEN UND MASSNAHMEN

---

1 | Die Stadt Wuppertal ist verpflichtet, Beschäftigte vor sexueller Belästigung zu schützen. Dabei geht sie dienst- bzw. arbeitsrechtlich gegen Beschäftigte vor, die andere Beschäftigte oder Dritte sexuell belästigen. Dazu werden Maßnahmen ergriffen, die geeignet sind, das Verhalten zu unterbinden.

2 | Disziplinarrechtliche Maßnahmen können sein:

- Schriftliche Warnung
- Verweis
- Geldbuße
- Versetzung in ein Amt derselben Laufbahn mit einem geringeren Endgrundgehalt
- Entfernung aus dem Dienst

3 | Arbeitsrechtliche Maßnahmen können sein:

- Schriftliche Ermahnung
- Abmahnung
- Fristgerechte bzw. fristlose Kündigung

4 | Neben disziplinar- und arbeitsrechtlichen Maßnahmen können folgende Maßnahmen möglich sein:

- Persönliches Gespräch der Vorgesetzten mit Personen, die sexualisierte Grenzverletzungen begehen über Inhalt und Folgen der vorgeworfenen Handlung; gegebenenfalls auch unter Beteiligung des Haupt- und Personalamts
- Eine offizielle Entschuldigung gegenüber den Betroffenen
- Umsetzung der Person, die sexualisierte Grenzverletzungen begangen hat innerhalb der Dienststelle
- Verpflichtung zur Teilnahme an einer Fortbildungsveranstaltung zum Thema „sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“
- Strafanzeige bzw. Strafantrag gegen die Person, die sexualisierte Grenzverletzungen begangen hat

5 | Bis der Vorfall der sexuellen Belästigung abschließend geklärt ist, können Betroffene krankgeschrieben oder freigestellt werden, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist.

## § 10 VERTRAULICHKEIT

---

Über Informationen und Vorkommnisse, persönliche Daten und Inhalte von Gesprächen und Protokolle im Rahmen von Fällen sexueller Belästigung ist absolutes Stillschweigen gegenüber Dritten zu bewahren.

## § 11 INKRAFTTRETEN UND GELTUNGSDAUER

---

1 | Die Dienstvereinbarung tritt nach Ihrer Unterzeichnung zum 01.03.2023 in Kraft.

2 | Sie kann mit einer Frist von sechs Monaten jeweils zum Jahresende gekündigt werden. Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen. Eine Nachwirkung dieser Vereinbarung wird ausgeschlossen.

3 | Die Vertragsparteien sind sich darüber einig, dass nach einem Jahr Erprobungszeit ein erneuter Austausch über notwendige Anpassungen und Änderungen dieser Dienstvereinbarung unter Berücksichtigung der gewonnenen Erkenntnisse stattfindet.



**Prof. Dr. Uwe Schneidewind**  
Oberbürgermeister



**Michael Twelker**  
Vorsitzender Gesamtpersonalrat



**IMPRESSUM**

Stadt Wuppertal  
Der Oberbürgermeister

Rathaus  
Johannes-Rau-Platz 1  
42275 Wuppertal

Haupt- und Personalamt (404)  
Ansprechpartner: Michael Telian  
Telefon 0202 563-6100  
michael.telian@stadt.wuppertal.de

Der Leitfaden ist im Rahmen einer Projektgruppe entstanden. Teil der Projektgruppe waren: Swenja Bruhn (404.2), Pia Kobabe (304.1112), Gesine Ahlzweig (000.4), Roswitha Bocklage (000.4), Claudia Roscher (404.01)

Stand 26.02.2023  
Gestaltung: Stadt Wuppertal, Medienzentrum, Ines Heuwinkel

**ANLAGE: GESETZESGRUNDLAGEN****Grundgesetz**

Art. 1 GG - Schutz der Menschenwürde

Art. 2. GG - Freie Entfaltung der Persönlichkeit, Recht auf körperliche Unversehrtheit

Art. 3 GG - Gleichheit vor dem Gesetz

**Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz****§ 3 Abs. 3, 4 AGG**

**3** | Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

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

## **§ 7 AGG**

**1** | Beschäftigte dürfen nicht wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden; dies gilt auch, wenn die Person, die die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines in § 1 genannten Grundes bei der Benachteiligung nur annimmt.

**2** | Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 verstoßen, sind unwirksam.

**3** | Eine Benachteiligung nach Abs. 1 durch Arbeitgeber oder Beschäftigte ist eine Verletzung vertraglicher Pflichten.

## **§ 13 AGG**

Die Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt fühlen. Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der oder dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen.

## **Strafgesetzbuch**

Eine Vielzahl von Einzelhandlungen können auch strafrechtlich relevant sein und mit hohen Geldstrafen oder Gefängnisstrafen belegt werden. In Betracht kommen folgende Straftatbestände:

§ 177 StGB – Sexueller Übergriff; sexuelle Nötigung, Vergewaltigung

§ 183 StGB – exhibitionistische Handlungen

§ 184 StGB – Verbreitung pornographischer Inhalte

§ 184i StGB – sexuelle Belästigung

§ 185 StGB – Beleidigung

§ 186 StGB – Üble Nachrede

§ 223 StGB – Körperverletzung

§ 238 StGB – Nachstellung

§ 240 StGB – Nötigung

§ 331 StGB

