

4.13 Dienstanweisung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Präambel

Der NDR erwartet von allen Mitarbeiter*innen im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses einen wertschätzenden Umgang mit anderen Personen. Der NDR hat in seinem Verhaltenskodex festgelegt: Wir dulden keinen Sexismus und keine sexuelle Gewalt, wir dulden keine Diskriminierung. Alle Mitarbeiter*innen sind verpflichtet, sich entsprechend des Verhaltenskodex und dieser Dienstanweisung zu verhalten. Es ist insbesondere Aufgabe aller Führungskräfte bei sexueller Belästigung einzuschreiten und das Verhalten anderer anzusprechen, das nicht dem Verhaltenskodex und dieser Dienstanweisung entspricht.

1. Geltungsbereich

Diese Dienstanweisung gilt für alle Arbeitnehmer*innen und für die Auszubildenden im NDR.

Freie Mitarbeiter*innen sind vertraglich auf die entsprechende Anwendung dieser Dienstanweisung zu verpflichten.

2. Begriffserklärung

Eine sexuelle Belästigung ist ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird. Zu dem unerwünschten, sexuell bestimmten Verhalten können Gesten, Handlungen und Aufforderungen zu diesen Handlungen, körperliche Berührungen, Bemerkungen sowie Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören.

3. Verbot der sexuellen Belästigung

Sexuelle Belästigung ist verboten. Dieses Verbot gilt gegenüber allen Personen, mit denen Mitarbeiter*innen im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses Kontakt haben, gleich ob sie Mitarbeiter*innen des NDR sind oder nicht.

Sexuelle Belästigung ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten.

4. Schutzmaßnahmen und positive Arbeitsatmosphäre

Die disziplinarischen Vorgesetzten (Leiter*innen von Organisationseinheiten) sowie Personen mit Ausbildungsfunktion sind verpflichtet, auch vorsorglich alle erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung zu treffen. Dies gilt sowohl für den Schutz der Mitarbeiter*innen, als auch für den Schutz Dritter vor einer sexuellen Belästigung durch Mitarbeiter*innen.

Es ist Aufgabe aller Mitarbeiter*innen, insbesondere der disziplinarischen Vorgesetzten (Leiter*innen von Organisationseinheiten) sowie der Personen mit Ausbildungsfunktion, für eine Arbeits- und Ausbildungsatmosphäre zu sorgen, die sexuelle Belästigung nicht zulässt. Alle Mitarbeiter*innen sollen darauf hinwirken, dass sexuelle Belästigungen unterbleiben. Im Fall sexueller Belästigungen sind sie aufgefordert, dem unverzüglich und konsequent entgegenzutreten.

5. Verhalten im Falle sexueller Belästigung

Betroffene Mitarbeiter*innen werden aufgefordert, sexuelle Belästigungen nicht hinzunehmen, sondern der betreffenden Person deutlich zu machen, dass ihr Verhalten unerwünscht ist und als verletzend oder missachtend empfunden wird.

Die betroffenen Mitarbeiter*innen können sich an ihre*n Vorgesetzte*n wenden und sexuelle Belästigungen melden. Die*der Vorgesetzte ist verpflichtet, die betroffenen Mitarbeiter*innen zu unterstützen. Insbesondere sind die betroffenen Mitarbeiter*innen durch ihre/n Vorgesetzte/n auf das Beratungs- und Unterstützungsangebot des NDR (s. Ziffer 7) hinzuweisen. Der*die Vorgesetzte soll umgehend geeignete Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Mitarbeiter*innen vor weiteren Verstößen ergreifen.

6. Schutz vor Nachteilen

Personen, die sich gegen sexuelle Belästigung zur Wehr setzen oder Betroffene unterstützen, dürfen deswegen keine Nachteile erleiden.

7. Beratung und Unterstützung

Unabhängig von der Möglichkeit des Gesprächs mit der*dem Vorgesetzten (s. Nr. 5) haben Betroffene und Zeugen sexueller Belästigung die Möglichkeit, die Beratungs- und Unterstützungsangebote des NDR wahrzunehmen. Beratende Personen, sind zur Verschwiegenheit verpflichtet, wenn sie nicht von der Schweigepflicht durch die*den Gesprächspartner*in entbunden worden sind. Die Personalräte sind bereits zur Verschwiegenheit nach § 10 BPersVG verpflichtet, die Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen nach § 179 Abs. 7 SGB IX.

Über die Angebote und aktuellen Ansprechpartner*innen informiert die Seite der Gleichstellungsbeauftragten im Intranet. Dabei handelt es sich um folgende:

- Die Vertrauenspersonen in den Direktionen
- Die*den (stellvertretende/n) Gleichstellungsbeauftragte*n
- Die*den Konflikt- und Suchtbeauftragte*n
- Die AGG Beschwerdestelle
- Die externe Beratung (NDR Kooperationspartner und Vertrauensanwalt)
- Die Personalräte
- Die Personalabteilung in Hamburg und die Verwaltungsleitungen in den Landesfunkhäusern
- Die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen am jeweiligen Standort.

Die **Vertrauenspersonen** in den Direktionen nehmen diese Aufgabe auf freiwilliger Basis wahr. Sie sollen den Betroffenen und ggf. Zeugen als erste Ansprechpartner*in dienen und sie über die Möglichkeiten der Beratung und der Beschwerde informieren. Die Vertrauenspersonen übernehmen selbst keine Beratung.

Die*der **Gleichstellungsbeauftragte** bzw. die*der stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte berät die Betroffenen und ggf. Zeugen insbesondere über ihre Rechte, die Möglichkeiten ihrer Durchsetzung sowie über die entsprechenden Regelungen dieser Dienstanweisung. Sie*er kann u.a. unter Wahrung der Anonymität der betroffenen Person bzw. Vertraulichkeit nach Einwilligung der betroffenen Person Kontakt zu Vorgesetzten aufnehmen. Sie*er führt in Absprache mit den Fachbereichen, erforderlichenfalls auch proaktiv

Informationsveranstaltungen zum Thema sexuelle Belästigung durch.

Die*der **Konflikt- und Suchtbeauftragte** berät die Betroffenen und ggf. Zeugen insbesondere über ihre Rechte, die Möglichkeiten ihrer Durchsetzung sowie über die entsprechenden Regelungen dieser Dienstanweisung. Sie*er kann u.a. unter Wahrung der Anonymität der betroffenen Person bzw. Vertraulichkeit nach Einwilligung der betroffenen Person Kontakt zu Vorgesetzten aufnehmen.

Die **AGG Beschwerdestelle** im NDR nimmt alle Beschwerden von Betroffenen eines AGG-Verstoßes auf, insbesondere auch eine Beschwerde wegen einer sexuellen Belästigung. Die Bearbeitung einer anonymen oder vertraulichen Beschwerde ist nicht möglich. Die AGG Beschwerdestelle prüft den Sachverhalt, hört alle Beteiligten an und beurteilt den Sachverhalt nach Maßgabe des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Über das Ergebnis werden die/der Beschwerdeführer*in, die/der disziplinarische Vorgesetzte und die Personalabteilung / Verwaltungsleitung informiert. Die Personalabteilung / Verwaltungsleitung prüft ggf. in Abstimmung mit der Rechtsabteilung arbeitsrechtliche Maßnahmen. Die Betroffenen können andere Ansprechpartner*innen (z.B. den Personalrat, die Gleichstellungsbeauftragte) über ihre Beschwerde informieren.

Die **Personalräte** beraten die Betroffenen ggf. Zeugen nach eigenem Ermessen in ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich entsprechend ihren Aufgaben nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz.

Die **externen Beratungsstellen** (NDR Kooperationspartner und Vertrauensanwalt) stehen zur Verfügung, wenn von Betroffenen eine Beratung außerhalb des NDR gewünscht ist. Die Beratung kann auch anonym erfolgen. Der NDR erhält keine Informationen über den Inhalt der Beratung, es sei denn, die betroffene Person wünscht dies und teilt das der externen Beratungsstelle schriftlich mit.

Die Mitarbeiter*innen der **Personalabteilung / Verwaltungsleitung** beraten in ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich die Betroffenen und ggf. Zeugen insbesondere über ihre Rechte, die Möglichkeiten ihrer Durchsetzung sowie über die entsprechenden Regelungen dieser Dienstanweisung. Die Mitarbeiter*innen der Personalabteilung / Verwaltungsleitung nehmen Kontakt mit den Beteiligten und der*dem Vorgesetzten auf, wenn dies mit der betroffenen Person abgestimmt ist. Die Personalabteilung / Verwaltungsleitung prüft arbeitsrechtliche Maßnahmen ggf. in Abstimmung mit der Rechtsabteilung.

Die **Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen** am jeweiligen Standort beraten die Betroffenen ggf. Zeugen nach eigenem Ermessen in ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich entsprechend ihren Aufgaben nach dem Sozialgesetzbuch IX.

Außerdem ist es auch möglich, sich durch Beratungsstellen anderer Organisationen auch anonym beraten zu lassen.

8. Sanktionen

Verstöße gegen diese Dienstanweisung können zu arbeitsrechtlichen Maßnahmen bis hin zur außerordentlichen Kündigung führen. Vorher wird der Sachverhalt durch die Personalabteilung, ggf. in Abstimmung mit der Rechtsabteilung unter Einbeziehung der Beteiligten ermittelt. Dabei wird insbesondere die Person angehört, der dieser Vorwurf gemacht wird.

Bei der Beurteilung sind neben Intensität und Art der Belästigung erschwerend die Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen, die Ausnutzung der Auftraggeber-Funktion gegenüber freien Mitarbeiter*innen und/oder die Androhung persönlicher oder beruflicher Nachteile bzw. Zusage von Vorteilen zu berücksichtigen.

9. Inkrafttreten

Diese Dienstanweisung tritt mit Wirkung vom 15.07.2019 in Kraft.

Lutz Marmor

Intendant