

## Vorlage zur Kenntnisnahme

für die Sitzung der Bezirksverordnetenversammlung am 29.04.2021

1. Gegenstand der Vorlage: Dienstvereinbarung - Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (DV - Schutz vor sexueller Belästigung)

2. Die BVV wird um Kenntnisnahme gebeten:

Das Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf hat in seiner Sitzung am 23.03.2021 beschlossen, die BA-Vorlage Nr. 0925/V der BVV zur Kenntnisnahme vorzulegen.

Die Vorlage ist in der Anlage beigefügt.

Dagmar Pohle  
Bezirksbürgermeisterin

Anlage

---

**Vorlage für das Bezirksamt**  
- zur Beschlussfassung -  
Nr. 0925/V

---

- A. Gegenstand der Vorlage: Dienstvereinbarung - Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (DV - Schutz vor sexueller Belästigung)
- B. Berichterstatter/in: Bezirksbürgermeisterin Frau Pohle
- C.1 Beschlussentwurf: Das Bezirksamt beschließt die mit der Anlage beigefügte Dienstvereinbarung mit dem Personalrat abzuschließen.
- C.2 Weiterleitung an die BVV zugleich Veröffentlichung: Das Bezirksamt beschließt weiterhin, diese Vorlage der BVV zur Kenntnisnahme vorzulegen und umgehend zu veröffentlichen.
- D. Begründung: Ziel der Dienstvereinbarung (DV) ist es, Sensibilität für das Thema sexuelle Belästigung im Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf zu schaffen. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen in einem Arbeitsklima tätig sein können, das von gegenseitigem Respekt und gegenseitiger Achtung geprägt ist. Sexuelle Belästigung verletzt die Würde des Menschen und verstößt gegen das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung. Die DV hat zum Ziel, die Rahmenbedingungen dafür zu schaffen, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemeinsam dafür Sorge tragen, einen wertschätzenden Umgang zu fördern und sexueller Belästigung im Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf keinen Raum zu geben bzw. dieser entschieden entgegenzutreten.  
Alle Dienstkräfte sind aufgefordert, sich mit der Thematik auseinanderzusetzen. Die Dienstvereinbarung soll einen Beitrag zur Prävention von sexueller Belästigung leisten, sie benennt Ansprechpersonen und regelt das Verfahren, wenn es zu Vorfällen oder Übergriffen gekommen ist.  
  
Die Beteiligung der Beschäftigtenvertretungen gemäß PersVG, SGB IX und LGG hat die Dienststelle erfolgreich abgeschlossen.
- E. Rechtsgrundlage: § 1 GO BA Marzahn-Hellersdorf, § 15, § 36 Abs. 2 Buchstabe b, f und Abs. 3 (BezVG)

F. Haushaltmäßige  
Auswirkungen keine

G. Zielgruppenrelevante  
Auswirkungen: keine

Dagmar Pohle  
Bezirksbürgermeisterin

Anlage



**Dienstvereinbarung**  
**Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz**  
(DV – Schutz vor sexueller Belästigung)

Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf von Berlin

Herausgeber: Serviceeinheit Personal

Stand: 10. März 2020

Beratung im Führungskräftezirkel: 10. Februar 2020

Beschlussfassung Bezirksamt: . 2021

Unterzeichnung am: . 2021

---

**Inhaltsverzeichnis**

|                                  |   |
|----------------------------------|---|
| Präambel.....                    | 3 |
| § 1 Geltungsbereich .....        | 4 |
| § 2 Grundsatz.....               | 4 |
| § 3 Verbot.....                  | 4 |
| § 4 Beratungsrecht .....         | 5 |
| § 5 Beschwerderecht.....         | 5 |
| § 6 Verfahren .....              | 6 |
| § 7 Sanktionsmöglichkeiten ..... | 6 |
| § 8 Schlussbestimmung .....      | 7 |
| Anlagen                          |   |

**Dienstvereinbarung über den  
„Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“**

**im Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf von Berlin**

**(DV – Schutz vor sexueller Belästigung)**

zwischen dem Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf von Berlin  
und  
dem Personalrat beim Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf von Berlin

wird auf der Grundlage von

§ 74 und § 85 Abs.1 Nr. 10 Personalvertretungsgesetz in der Fassung vom 14. Juli 1994 (GVBl, S. 337, 1995 S. 24) zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 21. Juni 2018 (GVBl. S. 446) folgende Dienstvereinbarung geschlossen:

**Präambel**

Die vorliegende Dienstvereinbarung gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bezirksamtes Marzahn-Hellersdorf von Berlin.

Ziel dieser Dienstvereinbarung ist es, Sensibilität für das Thema sexuelle Belästigung zu schaffen. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen in einem Arbeitsklima tätig sein können, das von gegenseitigem Respekt und gegenseitiger Achtung geprägt ist. Sexuelle Belästigung verletzt die Würde des Menschen und verstößt gegen das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tragen gemeinsam dafür Sorge, einen wertschätzenden Umgang zu fördern und sexueller Belästigung im Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf keinen Raum zu geben bzw. dieser entschieden entgegenzutreten. Alle Dienstkräfte sind aufgefordert, sich mit der Thematik auseinanderzusetzen.

Diese Dienstvereinbarung soll einen Beitrag zur Prävention von sexueller Belästigung leisten, sie benennt Ansprechpersonen und regelt das Verfahren, wenn es zu Vorfällen oder Übergriffen gekommen ist.

## § 1 Geltungsbereich

- (1) Die Richtlinie gilt für alle Beschäftigten des Bezirksamtes Marzahn-Hellersdorf. Sie gilt auch für externe Personen, die dauerhaft oder vorübergehend in das Bezirksamt eingegliedert sind, wie zum Beispiel Praktikantinnen und Praktikanten.
- (2) Die Richtlinie gilt räumlich an allen Standorten des Bezirksamtes Marzahn-Hellersdorf sowie dessen zugehörige Einrichtungen. Der Geltungsbereich erstreckt sich auf alle Orte die bei Dienstgängen, Dienstreisen und betrieblichen Veranstaltungen usw. aufgesucht werden.
- (3) Das Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf wird bei der Darstellung nach außen und nach innen auf sexistische und geschlechterdiskriminierende Ausführungen verzichten.

## § 2 Grundsatz

- (1) Dienststelle und Beschäftigtenvertretungen sind sich darüber einig, dass sexuelle Übergriffe und Belästigungen eine erhebliche Beeinträchtigung der betroffenen Person, ihres Persönlichkeitsrechtes und ihres Rechtes auf sexuelle Selbstbestimmung darstellen und in jedem Fall zu verhindern sind.
- (2) Gegenseitiger Respekt, Toleranz und Wertschätzung werden im Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf gelebt und gefördert. Niemand soll sexueller Belästigung sowie anderen Formen von (Geschlechter-)Diskriminierung ausgesetzt sein. Alle Beschäftigten sollen zu einem diskriminierungsfreien Miteinander beitragen.
- (3) Besonders schützenswerte Personengruppen sind besonders abzusichern. Gemeint sind z.B.
  - Menschen mit Behinderungen
  - sehr junge oder neu eingestellte Menschen
  - Beschäftigte in befristeten Arbeitsverhältnissen
  - Auszubildende.
- (4) Durch die beschriebenen Maßnahmen und die Androhung von Sanktionen sollen sexuelle Übergriffe und Belästigungen verhindert und bestraft werden.

## § 3 Verbot

- (1) Sexuelle Belästigung ist im Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf von Berlin verboten.
- (2) Sexuelle Belästigung ist jedes sexuell gefärbte verbale und nonverbale Verhalten, das von der betroffenen Person als unerwünscht, beleidigend oder herabwürdigend empfunden wird.
- (3) Folgendes Verhalten ist als sexuelle Belästigung anzusehen und somit untersagt, weil es die Würde der belästigten Person verletzt und den Arbeitsfrieden stört (die nachfolgenden Aufzählungen sind beispielhaft und nicht abschließend):
  - unerwünschte körperliche Berührungen,
  - körperliche Übergriffe,
  - unerwünschte Einladungen und Aufforderungen zu sexuellem Verhalten,
  - anzügliche, beleidigende Witze,
  - erniedrigende Äußerungen, Bemerkungen über körperliche Vorzüge oder Schwächen oder anzügliche Aussagen zur Kleidung,
  - sexuell gefärbte, herabwürdigende Gesten und Verhaltensweisen wie Anstarren,

- Hinterherpfeifen, taxierende Blicke,
  - Mitteilungen, Telefonanrufe oder sonstige elektronische Nachrichten mit sexuellen Inhalten oder Anspielungen,
  - Stalking,
  - pornografische oder anstößige Bilder am Arbeitsplatz,
  - Androhung beruflicher Nachteile bei sexueller Verweigerung bzw. Versprechungen von beruflichen Vorteilen bei sexuellem Entgegenkommen,
  - sexuelle Handlungen und Verfahrensweisen, die nach den strafrechtlichen Vorschriften unter Strafe stehen.
- (4) Jede Person hat diesbezüglich ein Recht darauf, dass die von ihr gesetzten Grenzen respektiert werden.

#### **§ 4 Beratungsrecht**

- (1) Personen, die sich sexuell belästigt fühlen, haben das Recht auf ein persönliches, vertraulich zu behandelndes Beratungsgespräch.
- (2) Die betroffene Dienstkraft kann hierfür aus den nachfolgend genannten Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern eine Person ihres Vertrauens wählen:
- Frauenvertreterin (gemäß LGG ist die Frauenvertretung hier auch für Männer zuständig),
  - Jugend- und Auszubildendenvertretung,
  - Personalrat,
  - Schwerbehindertenvertretung,
  - betriebliche Sozial- und Konfliktberatung (z.B. Corrente),
  - externe Beratungsstellen, wie z.B.: Wildwasser e.V., LARA - Fachstelle gegen sexualisierte Gewalt an Frauen (Kontaktmöglichkeiten siehe Anlage 1).
- (3) Alle Akteurinnen und Akteure unterliegen insbesondere gegenüber Dritten der Schweigepflicht, wenn die betroffene Dienstkraft dies nicht eindeutig und nachweislich anders artikuliert und dokumentiert hat.
- (4) Weiterführende Maßnahmen dürfen nur mit dem schriftlichen Einverständnis der von sexueller Belästigung betroffenen Dienstkraft eingeleitet werden.
- (5) Die Dienstkräfte, die als Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner fungieren, erhalten auf Kosten der Dienststelle eine Schulung zum Thema „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“.

#### **§ 5 Beschwerderecht**

- (1) Personen, die sich sexuell belästigt fühlen, haben das Recht, sich zu beschweren.
- (2) Es wird folgendes Vorgehen empfohlen:
- Ein deutliches NEIN aussprechen, der/dem Beschuldigten deutlich machen, dass das Verhalten nicht akzeptiert und als Belästigung empfunden wird,
  - andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder Vorgesetzte um Unterstützung bitten und als Zeugen hinzuziehen,
  - Aufmerksamkeit Dritter erzeugen,

- Beweismaterial sichern, z.B. durch Speicherung von entsprechenden E-Mails,
- mit einer Vertrauensperson sprechen,
- sich von den unter § 4 Absatz 2 dieser Dienstvereinbarung genannten Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner beraten lassen.

## § 6 Verfahren

Folgendes Verfahren wird empfohlen (vgl. Anlagen 2 und 3):

1. Die betroffene Person wendet sich an eine der unter § 4 Absatz 2 genannten Ansprechpartnerinnen/Ansprechpartner. Diese informiert die Leitung des Personalservice bzw. deren/dessen Vorgesetzte/Vorgesetzten, wenn ein Einverständnis hierzu vorliegt (Anlage 4).
2. Die Leitung des Personalservice informiert die/den jeweils zuständige Dienstvorgesetzte/Dienstvorgesetzten. Diese sind je nach Vorgang die Leitung der Dienststelle, die Leitung der Abteilung, die Leitung des Rechtsamtes, die Leitung der Stabsstelle, die Amtsleitung oder die Leitung der Serviceeinheit und fordert ein Personalgespräch mit den Beteiligten ein. Zusätzlich sind die Beschäftigtenvertretungen zu informieren.
3. Die jeweils zuständige Amts-/Serviceeinheitsleitung führt unverzüglich in Abstimmung mit der betroffenen Person ein Gespräch mit den Beteiligten durch und klärt den Sachverhalt. Die Gespräche können mit der belästigten Person allein, in Begleitung von Dritten (u.a. Zeuginnen/Zeugen, Vertrauenspersonen, Führungskräften, Beschäftigtenvertretungen) oder auch mit der/dem Beschuldigten gemeinsam geführt werden. Der Wunsch der betroffenen Person ist hierbei ausschlaggebend.
4. Die/der Beschuldigte ist zu hören und im Fall des Vorhandenseins einer sexuellen Belästigung über die tatsächlichen und rechtlichen Zusammenhänge sowie Folgen einer sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz aufzuklären. Die Gespräche sind zu dokumentieren.
5. Der Vorgang wird mit der Dokumentation der Gespräche, einer Darstellung des Sachverhaltes und einem Vorschlag für Maßnahmen/Sanktionen an die Leitung des Personalservice gegeben. Diese prüft den Vorgang und stellt fest, ob die vorgeschlagene Sanktion angemessen ist. Bei Beamtinnen und Beamten richtet sich das weitere Verfahren nach den geltenden disziplinarrechtlichen Bestimmungen.
6. Der Personalservice bewahrt die Unterlagen (Gesprächsvermerke u.Ä.) bis zum Ende des Verfahrens auf, sie werden nicht Bestandteil der Personalakte. Bestätigt sich der Verdacht, werden die Unterlagen parallel zum darauffolgenden arbeits- bzw. dienstrechtlichen Verfahren archiviert. Bestätigt sich der Verdacht nicht, sind die Unterlagen nach endgültigem Abschluss der Ermittlungen umgehend zu vernichten.

## § 7 Sanktionsmöglichkeiten

- (1) Folgende Sanktionsmöglichkeiten können durch den Personalservice umgesetzt werden:
  - a) persönliches Gespräch unter Hinweis auf das Verbot der sexuellen Belästigung,
  - b) mündliche und schriftliche Ermahnung,
  - c) Umsetzung - der/des Belästigerin/Belästigers und/oder der von sexueller Belästigung betroffenen Dienstkraft auf ihren/seinen Wunsch - in ein anderes Aufgabengebiet,
  - d) schriftliche Abmahnung und Androhung der Kündigung,
  - e) Kündigung des Arbeitsverhältnisses,

- f) Einleitung eines Disziplinarverfahrens (Beamtinnen/Beamte).
- (2) Durch die Dienststellenleitung oder durch die betroffene Person selbst kann jederzeit Strafanzeige erstattet und Strafantrag gestellt werden.

### **§ 8 Schlussbestimmung**

Die Dienstvereinbarung tritt nach ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sonderregelungen müssen neu beantragt werden. Sie kann einvernehmlich modifiziert und fortgeschrieben werden, ohne dass es einer Kündigung bedarf (insbesondere redaktionelle Änderungen bei den Anlagen). Die Dienstvereinbarung kann von jedem Vertragspartner/Vertragspartnerin unter Einhaltung einer Frist von 6 Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres gekündigt werden. Im Einvernehmen zwischen Dienststelle und Personalrat kann diese Frist verkürzt werden.

Für die Dienststelle

Für den Personalrat

---

Datum, Unterschrift

---

Datum, Unterschrift

Dagmar Pohle  
Bezirksbürgermeisterin

Martina Ulbricht  
Vorsitzendes des Personalrates

**Ansprechpartnerinnen/Ansprechpartner - Hier erhalten Sie Unterstützung und Beratung:**

| <b>Personalvertretung des BA Marzahn-Hellersdorf</b> |  |
|--|--|
| Frauenvertreterin                                    | <p>Angelina Heuft<br/>Alice-Salomon-Platz 3, 12627 Berlin (Raum: 608)<br/>Tel.: (030) 90293-2030<br/>E-Mail: <a href="mailto:angelina.heuft@ba-mh.berlin.de">angelina.heuft@ba-mh.berlin.de</a></p> <p>Benita Hanke<br/>(Stellvertretende Frauenvertreterin)<br/>Tel.: (030) 5470 4150<br/>E-Mail: <a href="mailto:benita.hanke@ba-mh.berlin.de">benita.hanke@ba-mh.berlin.de</a></p>  |
| Personalrat  | <p>Christina Neubauer (Vorsitzende)<br/>Alice-Salomon-Platz 3 (Raum 6.11)<br/>12627 Berlin<br/>Telefon: (030) 90293-2024<br/>E-Mail: <a href="mailto:christina.neubauer@ba-mh.berlin.de">christina.neubauer@ba-mh.berlin.de</a></p> <p>Kathrin Benke (1. Stellvertretung)<br/>Alice-Salomon-Platz 3 (Raum 6.09)<br/>12627 Berlin<br/>Telefon: (030) 90293-2023<br/>E-Mail: <a href="mailto:kathrin.benke@ba-mh.berlin.de">kathrin.benke@ba-mh.berlin.de</a></p> <p>Tom Horstmann (2. Stellvertretung)<br/>Alice-Salomon-Platz 3 (Raum 6.11)<br/>12627 Berlin<br/>Telefon: (030) 90293 2020<br/>E-Mail: <a href="mailto:tom.Horstmann@ba-mh.berlin.de">tom.Horstmann@ba-mh.berlin.de</a></p> <p>Funktionspostfach: <a href="mailto:Personalrat@ba-mh.berlin.de">Personalrat@ba-mh.berlin.de</a></p> |
| Jugend- und Auszubildendenvertretung                 | <p>Josephine Flühöh (Vorsitzende), Emanuela Pigula, Julia Kerber<br/>E-Mail: <a href="mailto:jav@ba-mh.berlin.de">jav@ba-mh.berlin.de</a></p>  |
| Vertrauensperson der Schwerbehinderten               | <p>Jana Rädisch<br/>Telefon: (030) 90293-2067<br/>E-Mail: <a href="mailto:jana.raedisch@ba-mh.berlin.de">jana.raedisch@ba-mh.berlin.de</a></p> <p>Petra Reimann (1. Stellvertretung)<br/>Telefon (030) 90293-2066<br/>E-Mail: <a href="mailto:petra.Reimann@ba-mh.berlin.de">petra.Reimann@ba-mh.berlin.de</a></p> <p>Birgit Wellner (2. Stellvertretung)<br/>Telefon: (030) 90293-4752<br/>E-Mail: <a href="mailto:birgit.wellner@ba-mh.berlin.de">birgit.wellner@ba-mh.berlin.de</a></p>   |

|  |   |
|--|---|
|  | Rene Rump (3. Stellvertretung)<br>Telefon: (030) 90293-6532<br>E-Mail: <a href="mailto:rene.rump@ba-mh.berlin.de">rene.rump@ba-mh.berlin.de</a>   |
| <b>Betriebliche Sozial- und Konfliktberatung</b>       |   |
| Corrente AG  | Telefonische Beratung: 0800 321 2345 oder 0431 895 19 32 (Rund um die Uhr)<br>Online-Beratung: <a href="https://corrente.beranet.info">https://corrente.beranet.info</a>  |
| <b>Externe Hilfen</b>                                  |   |
| Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen                       | Telefonische Beratung: 08000 116 016 (Rund um die Uhr erreichbar)<br>Sofort-Chat (12 – 20 Uhr):<br><a href="https://www.hilfetelefon.de/dashilfetelefon/beratung/sofort-chat.html">https://www.hilfetelefon.de/dashilfetelefon/beratung/sofort-chat.html</a><br>E-Mail-Beratung nach Registrierung<br>Beratung in 17 Sprachen und Gebärdensprache<br>Website: <a href="https://www.hilfetelefon.de/">https://www.hilfetelefon.de/</a>   |
| Wildwasser e.V. Berlin                                 | Persönliche Beratung (ohne Voranmeldung):<br>Friesenstr. 6<br>10965 Berlin<br>Di 09 - 10:30 Uhr, Mi 16 - 17:30 Uhr, Do 13 - 14:30 Uhr<br>Telefonische Beratung unter: Tel.: (030) 693 91 92<br>Telefonzeiten:<br>- Di 09 Uhr - 11 Uhr<br>- Mi 16 Uhr - 18 Uhr<br>- Do 13 Uhr - 15 Uhr<br>E-Mail: <a href="mailto:selbsthilfe@wildwasser-berlin.de">selbsthilfe@wildwasser-berlin.de</a><br>Website: <a href="http://www.wildwasser-berlin.de/">http://www.wildwasser-berlin.de/</a> |
| LARA – Fachstelle gegen sexualisierte Gewalt an Frauen | Telefonische Beratung unter: (030) 216 88 88 (Mo bis Fr 9 - 18 Uhr)<br>E-Mail-Beratung: <a href="mailto:beratung@lara-berlin.de">beratung@lara-berlin.de</a><br>Persönliche Beratung (mit Termin, in akuten Fällen auch ohne Termin):<br>Fuggerstraße 19<br>10777 Berlin<br>3. OG (barrierearm)<br>Website: <a href="https://www.lara-berlin.de/angebote/willkommen/">https://www.lara-berlin.de/angebote/willkommen/</a>   |

### Verfahrensablauf bei Vorfällen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Was Sie jederzeit selbst tun können, wenn Sie sich belästigt fühlen:

1. Der/Dem Beschuldigten deutlich machen, dass das Verhalten als Belästigung empfunden und nicht akzeptiert wird.
2. Aufmerksamkeit Dritter generieren.
3. Zeugen hinzuziehen und Beweismaterial sichern.
4. Sich beraten lassen (§ 4 der DV „Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“).
5. Sich beschweren (§ 5 der „DV Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“).
6. Strafanzeige erstatten und Strafantrag stellen.

Die betroffene Person wendet sich an eine Ansprechperson gemäß § 4 Abs. 2 der o.g. Dienstvereinbarung. (1)

Einverständnis der betroffenen Person für Weiterleitung an Pers L liegt schriftlich (Anlage 4) vor: **JA**

**NEIN:** keine Weiterleitung an Pers L

Die hinzugezogene Person informiert die Leitung der SE Personal (§ 6 Abs. 1 Satz 1 der o.g. DV) (2)

Leitung SE Personal informiert zuständige Führungskraft (§ 6 Abs. 1 Satz 2 der o.g. DV) und fordert ein Personalgespräch mit den Beteiligten ein. BV sind zu informieren (3).

Zuständige Führungskraft (§ 6 Abs. 1 Nr. 3 der o.g. Verordnung) führt unverzüglich Gespräch mit betroffener Person und, in Abstimmung mit dieser, ggf. weiteren Beteiligten. (4)

Der/die Angeschuldigte ist anzuhören und über vorliegenden Sachverhalt aufzuklären. Anhörung ist zu dokumentieren (§ 6 Abs. 1 Nr. 4 der o.g. Verordnung). (5)

Es liegt eine sexuelle Belästigung im Sinne des § 3 Abs. 3 der o.g. DV vor: **JA**

**NEIN:** keine weitere Veranlassung durch SE Personal oder Fachamt.

Die/Der Angeschuldigte ist über die tatsächlichen und rechtlichen Folgen aufzuklären, Gespräch ist zu dokumentieren. (7)

Weiterleitung der Gesprächsdokumentation, der Darstellung des Sachverhaltes und Vorschlag für Maßnahme/Sanktion durch zuständige Führungskraft an SE Personal (§ 6 Abs. 1 Nr. 5 der o.g. Vereinbarung). (8)

Dienststellenleitung kann zusätzlich jederzeit Strafanzeige erstatten/Strafantrag stellen.

SE Personal prüft Vorgang, und leitet ggf. Sanktion gemäß § 7 Abs. 1 der o.g. DV ein, sie archiviert die Unterlagen bis zum Ende des Verfahrens. Diese werden nicht Bestandteil der Personalakte. (9)

### Zuständigkeiten im Verfahren

| <b>Nr.</b> | <b>Zuständigkeit</b>  |
|------------|---|
| (1)        | Ansprechperson gemäß § 4 Abs. 2 der „DV Schutz vor sexueller Belästigung“   |
| (2)        | Ansprechperson gemäß § 5 Abs. 2 der „DV Schutz vor sexueller Belästigung“   |
| (3)        | Leitung SE Personal   |
| (4)        | Zuständige(r) Dienstvorgesetzte(r): Leitung der Dienststelle, die Leitung der Abteilung, die Leitung des Rechtsamtes, die Leitung der Stabsstelle, die Amtsleitung oder die Leitung der Serviceeinheit  |
| (5)        | Zuständige(r) Dienstvorgesetzte(r): Leitung der Dienststelle, die Leitung der Abteilung, die Leitung des Rechtsamtes, die Leitung der Stabsstelle, die Amtsleitung oder die Leitung der Serviceeinheit  |
| (6)        | Zuständige(r) Dienstvorgesetzte(r): Leitung der Dienststelle, die Leitung der Abteilung, die Leitung des Rechtsamtes, die Leitung der Stabsstelle, die Amtsleitung oder die Leitung der Serviceeinheit. |
| (7)        | Zuständige(r) Dienstvorgesetzte(r): Leitung der Dienststelle, die Leitung der Abteilung, die Leitung des Rechtsamtes, die Leitung der Stabsstelle, die Amtsleitung oder die Leitung der Serviceeinheit  |
| (8)        | Zuständige(r) Dienstvorgesetzte(r): Leitung der Dienststelle, die Leitung der Abteilung, die Leitung des Rechtsamtes, die Leitung der Stabsstelle, die Amtsleitung oder die Leitung der Serviceeinheit  |
| (9)        | SE Personal   |

## **Einverständniserklärung zur Weitergabe meiner Daten an die Leitung der SE Personal**

---

Name, Vorname

---

Geburtsdatum

---

Amt/Fach- oder Serviceeinheit

---

Kontaktmöglichkeit (z.B. Telefon, Email)

Ich erteile hiermit

---

mein Einverständnis, dass der Beratungs-/Beschwerdesachverhalt (§§ 4 und 5 der Dienstvereinbarung zum Schutz vor sexueller Belästigung) an die Leitung der SE Personal des BA Marzahn-Hellersdorf weitergegeben werden darf, damit weitere Schritte gemäß § 6 und ggf. 7 der Dienstvereinbarung zum Schutz vor sexueller Belästigung eingeleitet werden können.

Dieses Einverständnis kann ich jederzeit schriftlich widerrufen.

*Berlin,*

---

Ort, Datum

---

Eigenhändige Unterschrift