

**HEADQUARTERS, UNITED STATES ARMY EUROPE & AFRICA ALS
OBERSTE DIENSTBEHÖRDE DER US-LANDSTREITKRÄFTE IN
DEUSCHLAND**

- nachfolgend Arbeitgeber genannt -

UND DIE

HAUPTBETRIEBSVERTRETUNG, UNITED STATES ARMY EUROPE

- nachfolgend Hauptbetriebsvertretung genannt -

SCHLIESSEN FOLGENDE

**DIENSTVEREINBARUNG
zur Prävention sexueller Belästigung am Arbeitsplatz
sowie zur Handhabung solcher Vorfälle**

Referenzen und Rechtsgrundlagen:

1. §§ 73 I ff. mod. BPersVG,
2. § 12 I, II Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG),
3. Strafgesetzbuch (StGB) der Bundesrepublik Deutschland,
4. AR 600-20, 6. November 2014,
5. AR 690-12, 12. Dezember 2019,
6. AEAR 690-64, 28. Januar 2021,
7. AEAR 690-64-G, 28. Januar 2021.

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.

Diese Dienstvereinbarung soll dabei helfen, durch Verfahrensregelungen und Ahndungsmöglichkeiten von Fehlverhalten, Fälle von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu vermeiden und/oder gezielt aufzuklären und zu verfolgen. Betroffene sollen zur Beschwerde ermutigt werden. Belästigenden sollen die klaren Grenzen und die möglichen Folgen ihres Verhaltens deutlich gemacht werden.

Die US-Armee ist ein international ausgerichteter Arbeitgeber mit weltweiter Präsenz und einer ebenso globalen wie multinationalen Belegschaft, für den der Standort Deutschland von besonderer Bedeutung ist.

Überall, jederzeit und ausnahmslos gilt, dass sexuelle Belästigungen das Leben der betroffenen Personen in sehr erheblichem Maße negativ beeinträchtigen können. Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Arbeitnehmervertretungen sind gemeinsam in der Pflicht, alles Erdenkliche zu unternehmen, um sexuelle Belästigung insbesondere im Arbeitsumfeld auszuschließen. Vor diesem Hintergrund, aber auch unter Berücksichtigung des Umstandes, dass unberechtigte Anschuldigungen gravierende Auswirkungen auf Leben und Beruf einer beschuldigten Person haben können, beabsichtigen Arbeitgeber und Hauptbetriebsvertretung mit der vorliegenden

Dienstvereinbarung, Richtlinien für ein angemessenes und ausgewogenes Verfahren zu erstellen, welche die Würde aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer respektiert.

Sowohl die einschlägigen US-amerikanischen als auch die deutschen Rechtsvorschriften zielen bereits darauf ab, eine konfliktfreie Umgebung am Arbeitsplatz zu gewährleisten. Sie garantieren den Schutz der persönlichen Rechte betroffener Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und weisen dem Arbeitgeber den notwendigen Handlungsrahmen auf, um Präventionsmaßnahmen anzubieten sowie bereits bestehende Beratungs- und Beschwerdestrukturen auf die Bedürfnisse der ortsansässigen Arbeitnehmerschaft anzupassen.

Arbeitgeber und Hauptbetriebsvertretung setzen sich das Ziel, Verfahren und Praktiken zu etablieren, welche die Würde aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern schützen und wahren sowie eine konfliktfreie Zusammenarbeit fördern.

In keinem Fall werden durch diese Dienstvereinbarung gesetzlich garantierte oder sonstige Rechte der Betroffenen beschränkt. Durch die vorliegende Dienstvereinbarung garantierte Rechte und Verfahren lassen durch andere einschlägige Rechtsgrundlagen garantierte Rechte und Verfahren unberührt.

I. Geltungsbereich

Diese Rahmendienstvereinbarung gilt für die gesamte ortsansässige Arbeitnehmerschaft im Zuständigkeitsbereich der Hauptbetriebsvertretung.

II. Begriffsbestimmung

1. Definition der sexuellen Belästigung gem. § 3 Abs. 4 des AGG und analog zu der Dienstvorschrift Army Regulation (AR) 600-20 der US-Armee:

Als sexuelle Belästigung gilt jedes unerwünschte, sexuell bestimmte Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und explizite und implizite Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen bzw. sichtbares Anbringen von Darstellungen sexistischer oder pornografischer Natur gehören. Dieses Verhalten bezweckt oder bewirkt grundsätzlich, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird. Die sexuelle Belästigung kann sich in Worten, Handlungen, Gesten zeigen. Sie kann auch nichtverbaler Natur sein. Sie verursacht in der Regel ein von Entwürdigungen, Erniedrigungen, Einschüchterungen, Beleidigungen oder Anfeindungen gekennzeichnetes Umfeld.

Insbesondere können folgende Formen beispielhaft genannt werden:

- unerwünschte Aufforderung und/oder Nötigung zu sexuellen Handlungen,
- unerwünschter Körperkontakt,
- sexuelle Diskriminierung, Belästigung, Gewalt und Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Arbeits- und Ausbildungsplatz nach dem „quid pro quo“ Prinzip. Dieses beinhaltet Zusagen von Vorteilen im Gegenzug von sexuellen Handlungen und/oder explizite und implizite Androhungen von Benachteiligungen bei Ablehnung von sexuellen Handlungen,

- inadäquate Anrede oder Ansprache, intime Begrifflichkeiten, die am Arbeitsplatz als unangemessen und unprofessionell gelten,
- anzügliche Bemerkungen, Kommentare oder personenbezogene Scherze, die sich tendenziell auf körperliche Merkmale, das Privatleben oder sonstiges Verhalten der betroffenen Person beziehen,
- Zeigen und Anbringen sexistischer und pornographischer Darstellungen, gleichgültig in welcher Form (z.B. Kalender/Bildschirmschoner/Poster),
- Gesten und nonverbale Kommunikation mit sexuellem Bezug (z. B. Anstarren, Augenzwinkern, Hinterherpfeifen u.ä.).
- Und namentlich jegliche strafbare sexuelle Verhaltensweisen und sexuelle Handlungen.

Diese Aufzählung ist nicht abschließend.

2. Sexuelle Belästigungen und Übergriffe im Sinne des deutschen Strafrechts:

Nach § 184i StGB ist sexuelle Belästigung eine sexuell bestimmte körperliche Berührung einer anderen Person, welche diese belästigt. Diese wird in der Bundesrepublik Deutschland mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

Sexuelle Übergriffe in Form von sexueller Nötigung oder Vergewaltigung sind schwerwiegende Straftaten gem. § 177 StGB. Diese begeht wer gegen den erkennbaren Willen einer anderen Person sexuelle Handlungen an dieser Person vornimmt oder von ihr vornehmen lässt oder diese Person zur Vornahme oder Duldung sexueller Handlungen an oder von einem Dritten bestimmt. Sie werden gem. § 177 StGB mit Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu 5 Jahren bestraft.

Darüber hinaus sind als sexuelle Belästigung zu werten auch sämtliche sonstigen strafbaren Handlungen gegen die sexuelle Selbstbestimmung gem. §§ 174 – 184 j StGB.

III. Belästigungsverbot

Sexuelle Übergriffe und Belästigungen am Arbeitsplatz sind Fehlverhalten, die eine schwere Arbeitsvertragsverletzung darstellen. Sie sind unzulässig und werden nicht toleriert. Abhängig von der Faktenlage im jeweiligen Fall und unter Berücksichtigung der in der Dienstvorschrift Army in Europe and Africa (AEAR) 690-64-G niedergelegten Voraussetzungen und Verfahren, können solche Fehlverhalten disziplinarische Maßnahmen in Form von mündlicher oder schriftlicher Er- oder Abmahnung bis hin zur Kündigung nach sich ziehen, wenn das Geschehene sich als entsprechend gravierend erweist und ersichtlich wird, dass die Problematik arbeitsrechtlich nur im Wege einer Kündigung als „ultima ratio“ aufzulösen ist.

IV. Verpflichtung des Arbeitgebers

Ein Handlungsbedarf muss frühzeitig erkannt werden. Vorgesetzte sollten in Dienstbesprechungen einen kollegialen Austausch über eventuelle Vorkommnisse und persönliche Betroffenheit im Arbeitsalltag ermöglichen.

Der Arbeitgeber verpflichtet sich, wirkungsvoll gegen sexuelle Belästigungen vorzugehen und eine Arbeitsumgebung zu schaffen, in welcher die Würde aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geschützt wird. Die Hauptbetriebsvertretung sowie die lokalen Betriebsvertretungen werden ihn hierbei unterstützen.

Der Arbeitgeber wird die Arbeitsumgebung so gestalten, dass der Schutz gegen sexuelle Belästigung erleichtert und die sexuelle Belästigung selbst erschwert wird. Um die o.g. Verpflichtungen zu erfüllen, unternimmt der Arbeitgeber folgende Maßnahmen:

1. Prävention

Arbeitgeber, Hauptbetriebsvertretung und Betriebsvertretungen setzen sich für eine umfassende Aufklärung über den Begriff der sexuellen Belästigung sowie über arbeitsrechtliche Konsequenzen, die damit verbunden sein könnten, ein.

Die Verantwortung zur Vorbeugung von sexueller Belästigung obliegt in erster Linie den Vorgesetzten.

Die Aufklärung erfolgt in Form von Veröffentlichungen und Broschüren, auch in deutscher Sprache, die an alle Arbeitnehmer verteilt und mindestens einmal jährlich im Rahmen von u.a. internen Schulungen, organisiert durch „Sexual Harrassment/Assault Response & Prevention“ (SHARP) und „Equal Employment Opportunity (EEO)“, besprochen werden.

Die Teilnahme an den o.g. Schulungen ist verpflichtend. Führungskräfte mit Personalverantwortung tragen Sorge dafür, dass ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über solche Schulungen informiert werden und für die Teilnahme freigestellt werden. Aufgrund der besonderen Verantwortung, die Führungskräften zukommt, wird jährlich eine speziell auf die betriebliche Rolle dieser Gruppe zugeschnittene Veranstaltung angeboten. Im Rahmen einer solchen Fortbildung soll ein Verständnis für die besondere Rolle und „Vorbildfunktion“ vermittelt werden, welche Führungskräfte gegenüber ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wahrnehmen.

Darüber hinaus haben Führungskräfte mit Personalverantwortung, die gemäß dem nachfolgenden Absatz 2 für Beratungen und die Bearbeitung von Beschwerden in Frage kommen, eine entsprechende Fortbildung zu absolvieren, die sie für diese Aufgaben entsprechend qualifiziert und fachlich vorbereitet.

2. Beratungs- und Beschwerderecht

a. Das Recht auf vertrauliche Beratung

Personen, die sich als belästigt empfinden, haben das Recht - ohne verpflichtet zu sein, dieses auszuüben - auf ein persönliches, vertraulich zu behandelndes Beratungsgespräch. Dieses sollte zeitnah - idealerweise innerhalb von 24 Stunden nach dem Vorfall - in die Wege geleitet werden. Sie können folgende Ansprechpartner kontaktieren:

- unmittelbare Vorgesetzte,
- nächsthöhere Führungskraft der Hierarchieebene,

- Personalsachbearbeiter für arbeitsrechtliche Angelegenheiten des örtlichen Personalbüros (zuständiger MER-Ansprechpartner),
- gewählte betriebliche Interessenvertretungen (Betriebsvertretung, Jugend- und Auszubildendenvertretung, Schwerbehindertenvertretung).
- Vom Dienststellenleiter designierte(r) Beauftragte(r), z.B. Mediator; eine dienststellenübergreifende Zuständigkeit des designierten Beauftragten kann zwischen Dienststellenleitern vereinbart werden.

Personen, die ein Beratungsgespräch beantragen, können eine(n) Kollegin/Kollegen ihres Vertrauens zum Gesprächstermin hinzuziehen. Falls erwünscht, kann der gewählte Interessenvertreter ebenfalls am Gespräch teilnehmen.

Der zum Gespräch gewählte Ansprechpartner darf das beantragte Beratungsgespräch nur im Ausnahmefall (z.B. bei Befangenheit, berechtigtem Interesse) ablehnen, andernfalls hat er einen alternativen Ansprechpartner zu benennen. Er muss zeitnah das Beratungsgespräch terminieren und dieses sowohl organisatorisch als auch inhaltlich so vorbereiten, dass eine vertrauensvolle und konstruktive Gesprächsatmosphäre entsteht, gegebenenfalls mit Übersetzer. Unter Berücksichtigung und gründlicher Abwägung der spezifischen Gegebenheiten des konkreten Einzelfalls kann der gewählte Ansprechpartner mit Zustimmung des/der Betroffenen eine oder mehrere der folgenden Maßnahmen ergreifen:

- Der gewählte Ansprechpartner hört zu, berät und stärkt den Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin, damit dieser/diese emotional in die Lage versetzt wird, die Angelegenheit selbst zu regeln, indem er/sie mit der/dem Beschuldigten spricht und ihn/sie auffordert, das unerwünschte Verhalten zu beenden.
- Der gewählte Ansprechpartner spricht mit der/dem Beschuldigten, um seine/ihre Sichtweise zu den gemachten Vorwürfen zu erfahren.
- Der Ansprechpartner initiiert ein gemeinsames Beratungsgespräch, welches - ähnlich wie eine Mediation - zum Ziel hat, das unerwünschte Verhalten zu beseitigen und die involvierten Personen zu versöhnen. Konkrete Optionen für eine konfliktfreie Zusammenarbeit sollten erarbeitet werden. Der Ansprechpartner unterstützt beide Seiten bei der Implementierung der bevorzugten Option und bleibt weiterhin als Vertrauensperson für beide Seiten zur Verfügung. Er unterstützt die Wiederherstellung einer friedlichen und kollegialen Zusammenarbeit.
- Wenn notwendig, kann der gewählte Ansprechpartner die zuständige Rechtsabteilung bzw. die HR/MER-Ansprechpartner kontaktieren, um sich entsprechend beraten zu lassen.

Die Aussagen, der Ablauf und der Abschluss einer jeden Beratung sind schriftlich durch den gewählten Ansprechpartner zu dokumentieren. Die Dokumentation wird vertraulich und unter Verschluss für einen Zeitraum von 2 Jahren aufbewahrt. Nach Ablauf dieser Frist ist die angefertigte Dokumentation zu vernichten.

b. Das Beschwerderecht

Personen, die sich sexuell belästigt fühlen, haben das Recht auf ein persönliches, vertraulich zu behandelndes Beratungsgespräch. Weiterführende Maßnahmen dürfen nur mit dem Einverständnis der/des Betroffenen eingeleitet werden.

Personen, die sich als belästigt empfinden und eine Beratung nach dem oben geschilderten Verfahren in Anspruch genommen haben, welche wirkungslos geblieben ist, oder die auf eine Beratung verzichtet haben, da diese von Anfang an unzumutbar war, haben das Recht, eine Beschwerde einzureichen.

Beschwerden sollten spätestens 45 Kalendertage nach dem Vorfall bzw. unverzüglich nach dem Abschluss der Beratung gemäß 2.a. bei einer der nachfolgenden Beschwerdestellen eingereicht werden:

- dem unmittelbaren Vorgesetzten der belästigten Person,
- dem unmittelbaren Vorgesetzten des/der Beschuldigten,
- bei der nächsthöheren Führungskraft innerhalb der Organisation zu welcher die belästigte Person gehört,
- bei der zuständigen Personalabteilung,
- bei der zuständigen Betriebsvertretung.

Der Beschwerdeführer reicht seine Beschwerde schriftlich ein und versichert mit seiner Unterschrift die Richtigkeit der von ihm gemachten Angaben.

Die gewählte Beschwerdestelle verpflichtet sich, jede Beschwerde umgehend zu prüfen.

Sollte eine Zusammenarbeit zwischen den betroffenen Beschäftigten während der Bearbeitung der Beschwerde nicht möglich sein, ergreift der Arbeitgeber geeignete Interimsmaßnahmen, um sicherzustellen, dass die Betroffenen nicht zusammenarbeiten müssen, solange der Fall geprüft wird.

Die Aussagen, der Ablauf und die Ergebnisse einer jeden Beschwerde sind durch die Beschwerdestelle schriftlich zu dokumentieren. Die Dokumentation ist vertraulich und unter Verschluss aufzubewahren.

3. Sanktionen

Stellt sich die Beschwerde als begründet heraus, trifft der Arbeitgeber die geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen, um Abhilfe zu schaffen. Er kann unter Einhaltung der Voraussetzungen und Verfahren, definiert in der AEAR 690-64-G, disziplinarische Maßnahmen ergreifen. Solche disziplinarischen Maßnahmen können, abhängig von den Einzelheiten des jeweiligen Falls, eine mündliche oder schriftliche Er- bzw. Abmahnung sein. Auch Kündigungen können nach den Vorgaben der AEAR 690-64-G ausgesprochen werden, wenn solche unvermeidlich sind, weil die festgestellten Verstöße oder Vorfälle als so schwerwiegend anzusehen sind, dass sie

im erheblichen Maße nachteilige Auswirkungen auf die Arbeitsdisziplin, Leistungs- und Teamfähigkeit verursachen bzw. die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses als unzumutbar für den Arbeitgeber erscheinen lassen.

Unabhängig von den oben erwähnten disziplinarischen Maßnahmen kann der Arbeitgeber in Ausübung seines Direktionsrechts jederzeit interne organisatorische Maßnahmen vornehmen, die zum Ziel haben, die involvierten Personen räumlich/organisatorisch zu trennen und auch sicherstellen, dass sie nicht zusammenarbeiten müssen.

Bei der Auswahl jeder konkreten Maßnahme, ob disziplinarischer oder organisatorischer Natur, hat der Arbeitgeber stets das Prinzip der Verhältnismäßigkeit zu berücksichtigen; namentlich die Schwere und/oder die Häufigkeit der Belästigung sowie die Einsichtigkeit und die Bereitschaft des Belästigenden, sein Verhalten zu korrigieren.

Bei der Auswahl der internen organisatorischen (Interim-)Maßnahmen soll auf die individuelle und berufliche Situation der belästigten Person in besonderem Maße Rücksicht genommen werden. Dieser Grundsatz soll bei sämtlichen Maßnahmen sicherstellen, dass die Beschwerdeführerin/der Beschwerdeführer durch das initiierte Beschwerdeverfahren keine (weiteren) Nachteile erfährt.

Das in diesem Absatz beschriebene Verfahren wird dokumentiert, 2 Jahre unter Verschluss aufbewahrt und danach vernichtet.

V. Vertraulichkeit

Alle mit einem Fall sexueller Belästigung befassten Personen unterliegen der Schweigepflicht gegenüber Dritten, die nicht am Verfahren beteiligt sind.

VI. Maßregelungsverbot/Nachteilsschutz

Personen, die eine Beschwerde wegen sexueller Belästigung eingereicht haben, dürfen daraus zu keinem Zeitpunkt Nachteile entstehen. Das gilt auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ihre Kolleginnen und Kollegen in einem Fall der sexuellen Belästigung unterstützen.

VII. Umsetzung der Dienstvereinbarung und Bekanntmachung

1. Die vorliegende Dienstvereinbarung wird öffentlich bekanntgegeben.
2. Die Dienstvereinbarung lässt die Anwendung vergleichbarer Regelungen der Dienststellen sowie die daraus entstehenden Rechte für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unberührt.
3. Sollten einzelne Bestimmungen dieser Dienstvereinbarung unwirksam oder undurchführbar sein oder nach ihrer Unterzeichnung unwirksam oder undurchführbar werden, bleibt davon die Wirksamkeit der Dienstvereinbarung im Übrigen unberührt. An die Stelle der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmung soll diejenige wirksame und durchführbare Regelung treten, deren

Wirkungen der Zielsetzung am nächsten kommen, die die Vertragsparteien mit der unwirksamen bzw. undurchführbaren Bestimmung verfolgt haben.

4. Die vorstehenden Bestimmungen gelten entsprechend für den Fall, dass sich die Dienstvereinbarung als lückenhaft erweist.

VIII. Schlussbestimmungen

Diese Dienstvereinbarung tritt mit dem Datum der Unterzeichnung in Kraft. Sie kann mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten zum Jahresende gekündigt werden.

IX. Einzeldienstvereinbarungen

Auf der Grundlage dieser Rahmendienstvereinbarung können weitere Einzelheiten oder Besonderheiten zur Prävention sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sowie zur Handhabung solcher Vorfälle von Einzeldienstvereinbarungen näher geregelt werden. Die bereits getroffenen Regelungen dieser Rahmendienstvereinbarung sind jedoch nicht abdingbar und einer Abänderung durch Einzeldienstvereinbarungen nicht zugänglich.

X. Ort, Datum, Unterschriften:

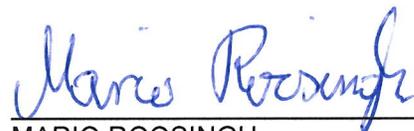
Wiesbaden, 01. Oktober 2021



THERESA A. GRAY
Acting Director
(Civilian Personnel)



ANDREAS ROGEL
Vorsitzender, Hauptbetriebsvertretung
(Gruppenvertreter Angestellte)



MARIO ROOSINGH
Stellvertretender Vorsitzender,
Hauptbetriebsvertretung
(Gruppenvertreter Arbeiter)



DIRK RICHTER
Hauptvertrauensperson der Schwerbehinderten
(ordnungsgemäß beteiligt gemäß der
gesetzlichen Bestimmungen)