



Erster Bericht zur Umsetzung der
Dienstvereinbarung zum Schutz
von Beschäftigten der
Stadtverwaltung Heidelberg vor
Belästigung, sexueller Belästigung
und Stalking am Arbeitsplatz

Impressum

Erster Bericht zur Umsetzung der Dienstvereinbarung
zum Schutz von Beschäftigten der Stadtverwaltung Heidelberg
vor Belästigung, sexueller Belästigung und Stalking am Arbeitsplatz

Berichterstattung: Dr. Beatrice Kustor-Hüttl

Herausgeberin: Stadt Heidelberg, 2011
www.heidelberg.de/chancengleichheit

Inhalt

Einleitung	4
Die Dienstvereinbarung zum Schutz von Beschäftigten der Stadtverwaltung Heidelberg vor Belästigung, sexueller Belästigung und Stalking am Arbeitsplatz – unterschiedliche Tatbestände.....	5
Vorkommnisse.....	6
Fortbildungen, Informationen und Präventionsarbeit	7
Erfahrungen mit der Dienstvereinbarung zum Schutz von Beschäftigten der Stadtverwaltung Heidelberg vor Belästigung, sexueller Belästigung und Stalking am Arbeitsplatz	8
Perspektiven	12
Anhang.....	13

Einleitung

2008 ist die neue Dienstvereinbarung zu Belästigung, sexueller Belästigung und Stalking am Arbeitsplatz in Kraft getreten. Belästigung (Mobbing) und Stalking wurden als Tatbestände in die Vereinbarung aufgenommen. Ziel ist es, den Schutz der Beschäftigten der Stadtverwaltung Heidelberg zu verbessern.

Die erste Dienstvereinbarung zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung trat am 1. August 1995 in Kraft, nachdem 1994 das Beschäftigtenschutzgesetz als Teil des 2. Gleichstellungsgesetzes vom Gesetzgeber verabschiedet worden war. Auf dieser rechtlichen Grundlage basierte die Heidelberger Dienstvereinbarung zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Bereits mit der ersten Fassung der Dienstvereinbarung existierten klare Rahmenbedingungen, die Verfahrenssicherheit für den Bedarfsfall gab und die Schulung aller Führungskräfte sicherstellte.

Die neue Dienstvereinbarung leitet sich aus unterschiedlichen Gesetzen ab. Die Aussagen zu Belästigung sowie sexueller Belästigung basieren auf den Aussagen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes AGG, § 3 Absatz 3 und 4; Stalking ist ein Straftatbestand, der sich auf § 238 des Strafgesetzbuches bezieht.

Im Rahmen dieser erweiterten Dienstvereinbarung wurde eine regelmäßige Berichterstattung vereinbart.

Die Dienstvereinbarung zum Schutz von Beschäftigten der Stadtverwaltung Heidelberg vor Belästigung, sexueller Belästigung und Stalking am Arbeitsplatz – unterschiedliche Tatbestände

Folgende Tatbestände sind mit der Dienstvereinbarung geregelt:

I Belästigung (Mobbing) (vgl. § 3 Absatz 3 AGG)

In der Dienstvereinbarung, die sich auf §3 Absatz 3 AGG bezieht, werden **Belästigung** oder „Mobbing“ als unerwünschte Verhaltensweisen charakterisiert,

1. die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person aus Gründen der Rasse, wegen der ethnischen Herkunft, wegen des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, wegen einer Behinderung, wegen des Alters oder der sexuellen Identität verletzt wird und
2. die ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld schaffen.

II Sexuelle Belästigung (vgl. § 3 Absatz 4 AGG)

Sexuelle Belästigung ist ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten. Dazu zählen unter anderem

1. unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen,
2. sexuell bestimmte körperliche Berührungen,
3. Bemerkungen sexuellen Inhalts wie zum Beispiel
 - anzüglich, beleidigende Bemerkungen und Witze,
 - auf Einzelpersonen bezogene Bemerkungen herabwürdigender oder beleidigender Art über sexuelle Aktivitäten, das Intimleben, über körperliche Vorzüge und Schwächen und Ähnliches,
4. sexuell gefärbte herabwürdigende Gesten und Verhaltensweisen,
5. unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen wie zum Beispiel
 - das Zeigen oder Anbringen frauen- oder männerfeindlicher Texte, Aufkleber und Bilder in den Diensträumen oder Dienstfahrzeugen,
 - das Kopieren, Verwenden oder die Nutzung pornographischer und/oder sexistischer Computerprogramme auf EDV-Anlagen in den Diensträumen.

Sexuelle Belästigung verletzt die Würde der betreffenden Person, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

III Stalking (vgl. § 238 StGB)

Stalking ist nach § 238 Strafgesetzbuch (StGB) eine unbefugte Nachstellung.

Sie liegt vor, wenn beharrlich

1. die räumliche Nähe eines anderen aufgesucht wird,
2. unter Verwendung von Telekommunikationsmitteln, sonstiger Mittel der Kommunikation oder über Dritte versucht wird, Kontakt herzustellen,
3. unter missbräuchlicher Verwendung von personenbezogenen Daten Bestellungen von Waren oder Dienstleistungen aufgegeben werden oder Dritte veranlasst werden, Kontakt aufzunehmen,
4. mit der Verletzung von Leben, körperlicher Unversehrtheit, Gesundheit oder Freiheit (auch von nahestehenden Personen) gedroht wird oder
5. eine vergleichbare Handlung vorgenommen wird

und dadurch die Lebensgestaltung schwerwiegend beeinträchtigt wird.

Vorkommnisse

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Anzahl der Beratungen, die seit Inkrafttreten der Dienstvereinbarung im Jahr 2008 bis heute in Fällen von sexueller Belästigung, Belästigung und Stalking vom Personal- und Organisationsamt, vom Amt für Chancengleichheit und dem Gesamtpersonalrat durchgeführt wurden.

Anzahl der Beratungen zum Thema sexuelle Belästigung, Belästigung und Stalking seit Inkrafttreten der neuen Dienstvereinbarung 2008			
	Sexuelle Belästigung	Belästigung/Mobbing	Stalking
Amt 16:	0	19	2
Amt 11:	0	2	1
GPR:	0	5	0

Die statistischen Angaben beruhen auf den Angaben der zuständigen Fachämter und des Gesamtpersonalrates, Doppelnennungen sind möglich.

Die Angaben der zuständigen Ämter wie auch des Gesamtpersonalrates machen deutlich, dass es in den vergangenen drei Jahren relativ wenige Vorfälle von Belästigung, sexueller Belästigung und Stalking am Arbeitsplatz in der Stadtverwaltung gegeben hat. In den Interviews werden folgende Gründe hierfür genannt:

- Seit nunmehr 16 Jahren gibt es bei der Stadtverwaltung Heidelberg eine Dienstvereinbarung zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung. Seit drei Jahren gibt es in der neuen Dienstvereinbarung auch einen erweiterten Schutz gegen Belästigung (Mobbing) und Stalking.
- Durch die klaren Regularien der Dienstvereinbarung konnten sichere Rahmenbedingungen entstehen, die deutlich machen, dass Belästigung, sexuelle Belästigung und Stalking Übergriffe darstellen, die ernsthafte Konsequenzen zur Folge haben.
- Im Rahmen der ersten Dienstvereinbarung trat das Disziplinargremium nur einmal zusammen und es kam zu einer gut funktionierenden Zusammenarbeit der Fachämter. Seit Inkrafttreten der neuen Dienstvereinbarung 2008 trat das Disziplinargremium bislang nicht mehr zusammen.
- Durch die langjährigen Schulungen hat sich ein Bewusstseinswandel bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadtverwaltung vollzogen. In der Verwaltung hat sich ‚atmosphärisch‘ etwas am Arbeitsplatz verändert.
- Insgesamt existiert eine relativ hohe Arbeitsplatzzufriedenheit in der Stadtverwaltung, die gewaltvollen Übergriffen bereits im Vorfeld, wie sie Belästigungen oder Stalking darstellen, entgegen wirkt.

Fortbildungen, Informationen und Präventionsarbeit

Im Fortbildungsprogramm der Stadtverwaltung Heidelberg gibt es eine Fortbildung, die sich direkt auf die Dienstvereinbarung zum Schutz der Beschäftigten bezieht. Zudem können auch andere Fortbildungen als Prävention im Sinne der Dienstvereinbarung gesehen werden. Im Folgenden werden alle Angebote vorgestellt.

- Seit 1997 bietet die Stadtverwaltung Heidelberg als Arbeitgeberin gemäß § 12 des AGG Fortbildungen zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz an. Seit 2008 trägt das Seminar den Titel „Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und die Dienstvereinbarung zum Schutz von Beschäftigten der Stadtverwaltung Heidelberg vor Belästigung, sexueller Belästigung und Stalking am Arbeitsplatz in der Praxis“. Die Fortbildung findet in Zusammenarbeit mit dem Personal- und Organisationsamt, dem Rechtsamt und dem Amt für Chancengleichheit statt. Mit dieser Fortbildung, die im Programm im Bereich Schlüsselqualifikation verortet ist, sollen vor allem verantwortliche Führungskräfte angesprochen werden, die sich dann bei Bedarf angemessen verhalten können. Die Fortbildung wird von einer externen juristischen Fachkraft geleitet.

- Im Bereich Sicherheit und Gesundheit wird ein „Selbstbehauptungskurs für Frauen“ angeboten, der sich an Mitarbeiterinnen wendet, die aufgrund ihres Aufgabenbereiches und Arbeitsortes immer wieder in konflikthafte Situationen geraten können, in denen sie sich alleine behaupten müssen. Der Kurs hat zum Ziel, dass die Teilnehmerinnen in ihrem Selbstbewusstsein gestärkt werden und ihre eigene Wehrhaftigkeit erfahren. Die Fortbildung wird von einer Fachkraft der Polizeidirektion Heidelberg geleitet.
- Im Bereich Schlüsselqualifikation wird das Reflexionsseminar „Achtung Konflikt – Lösungsorientierte Konfliktbewältigung, konstruktive Kommunikation und wertschätzendes Verhalten“ angeboten. In dem Seminar geht es um die Er- und Bearbeitung von aktuellen Konfliktsituationen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Die Fortbildung wird von einer externen Fachkraft geleitet.

Erfahrungen mit der Dienstvereinbarung zum Schutz von Beschäftigten der Stadtverwaltung Heidelberg vor Belästigung, sexueller Belästigung und Stalking am Arbeitsplatz

Für diesen Bericht wurden diejenigen Personen befragt, die in den letzten Jahren in der Stadtverwaltung maßgeblich mit der Dienstvereinbarung gegen Belästigung, sexueller Belästigung und Stalking befasst waren. Dies waren vom Amt für Chancengleichheit (16): Dörthe Domzig, Amtsleiterin, Doris Rasch, stellvertretende Amtsleiterin, vom Personal- und Organisationsamt (11): Traudel Frauenfeld-Kocher, stellvertretende Amtsleiterin, vom Gesamtpersonalrat der Vorsitzende Norbert Schweigert. Darüber hinaus wurde die externe Rechtsanwältin Sabine Kauß befragt, die von Anfang an die städtische Fortbildung zur Dienstvereinbarung moderiert und leitet.

Was hat die Dienstvereinbarung zum Schutz der Beschäftigten der Stadtverwaltung Heidelberg vor Belästigung, sexueller Belästigung und Stalking bewirkt?

Dörthe Domzig (16): „Nach der Verabschiedung dieser Dienstvereinbarung konnte jede betroffene Person in unserer Verwaltung wissen, dass sie durch ihre Arbeitgeberin Stadt Heidelberg geschützt und gestärkt wird. In der Vereinbarung sind Verfahren im Falle von Übergriffen und regelmäßige Fortbildungen für unser gesamtes Führungsteam festgelegt worden. Beides hat dazu beigetragen, dass heute Belästigung, sexuelle Belästigung und Stalking nicht mehr als Kavaliersdelikt missverstanden werden können. Die noch anhaltende Diskussion um die Missbrauchsfälle in der Odenwaldschule oder in kirchlichen Einrichtungen zeigt, dass von solchen Straftaten Betroffene alleine und ohne die erforderliche Hilfe bleiben, wenn es kein entsprechendes gesellschaftliches Klima und Wissen über die Ursachen solcher Ta-

ten gibt. Die Stadt hat durch die Wahrnehmung ihrer Vorbildrolle zu einem angemessenen gesellschaftlichen Klima beigetragen und damit intern wie nach außen einen präventiv wirkenden Rahmen geschaffen. Seit dem Bestehen dieser Vereinbarung kommt es selten und vereinzelt anlassbezogen zu Auseinandersetzungen über die Angemessenheit von Umgangsformen oder die Anwesenheit von pornographischen Darstellungen am Arbeitsplatz. Mir ist kein Fall bekannt, der nicht zufriedenstellend gelöst werden konnte.“

Norbert Schweigert (GPR): „Die Dienstvereinbarungen wurden vom Gesamtpersonalrat, der stellvertretend für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung steht, und dem Oberbürgermeister unterzeichnet. Heute wenden sich in erster Linie Betroffene an den Gesamtpersonalrat, die sich belästigt oder gemobbt fühlen. Seit Inkrafttreten der neuen Dienstvereinbarung im Jahr 2008 gab es allerdings relativ wenige Vorfälle. Ein Verfahren wegen sexueller Belästigung, Belästigung und Stalking zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern untereinander ist mir seit 2008 nicht bekannt. Ich vermute, dass es an der abgeschlossenen Dienstvereinbarung und der hohen Arbeitsplatzzufriedenheit bei der Stadtverwaltung Heidelberg liegt. Selbstverständlich werden alle Fälle vertraulich behandelt.“

Traudel Frauenfeld-Kocher (11): „1995 gab es die erste Dienstvereinbarung zum Schutz der Beschäftigten der Stadtverwaltung vor sexueller Belästigung und 2008 dann die neue Dienstvereinbarung zum Schutz der Beschäftigten vor Belästigung, sexueller Belästigung und Stalking. Zu Beginn war es keineswegs so, dass sexuelle Belästigungen ein Thema darstellte, das andauernd auftrat. Es war einfach notwendig, dass Regularien und Maßnahmen für alle Fälle entwickelt werden mussten. Die Stadtverwaltung Heidelberg war von Anfang an bemüht, eine vernünftige Regelung zu finden. Ihr war eine schützende Haltung als Arbeitgeberin gegenüber Belästigungen am Arbeitsplatz wichtig. Es gab eine große Offenheit, die gesetzlichen Vorgaben des AGG zeitnah umzusetzen. Die Themen der Dienstvereinbarung sind mittlerweile etabliert, die Regularien sind verinnerlicht worden. Ich selbst habe erlebt, dass Amtsleitungen bei einem Treffen darauf aufmerksam machten, dass das Anbringen von bestimmten Postern doch nun wirklich nicht mehr zeitgemäß ist.“

Doris Rasch (16): „Schon in den 80er Jahren haben wir eine Frauenarbeitsgruppe in der Stadtverwaltung aufgebaut, die sich mit dem Thema ‚sexuelle Belästigung‘ auseinandergesetzt hat. Damals gab es noch erhebliche Widerstände gegen dieses Thema, der Handlungsbedarf wurde nicht gesehen. Das hat sich inzwischen verändert und ist heute gar keine Frage mehr.“

? Was ist wichtig zu wissen in Bezug auf die Dienstvereinbarung?

Doris Rasch (16): „Den Betroffenen wird absolute Vertraulichkeit zugesichert. Alle Schritte werden mit ihnen abgestimmt und sie behalten die Kontrolle über den weiteren Fortgang. Besonders wichtig ist es, dass die Inhalte der Dienstvereinbarung immer wieder in der Stadtverwaltung bekannt gemacht werden. Nur so ist es bei Bedarf dann klar und deutlich, wo und wie Hilfe möglich ist; und nur so können die Regelungen ihre präventive Wirkung entfalten.“

? Hat sich das Disziplinargremium bewährt?

Traudel Frauenfeld-Kocher (11): „Das Disziplinargremium tritt zusammen, wenn es einen Fall gibt, der dies erfordert. Hier kann ein Austausch unter verschiedenen Perspektiven erfolgen. Ziel ist es, im Konsens auf eine angemessene Art und Weise auf Übergriffe reagieren zu können. Das Gremium hat einige Male getagt und konnte sich bewähren. Sicherlich ist positiv anzumerken, dass es nicht allzu oft zusammentreten musste. Teilweise konnten Vorkommnisse auch im Vorfeld zufriedenstellend für alle Beteiligten geregelt werden.“

? Welche Auswirkungen hat die Fortbildung zur Dienstvereinbarung?

Dörthe Domzig (16): „Die Fortbildungen zur Dienstvereinbarung werden kontinuierlich von einer externen juristischen Fachkraft geleitet. Alle Führungskräfte und stellvertretenden Leiterinnen und Leiter sowie Nachwuchskräfte durchlaufen diese Fortbildung. Unsere Erfahrung war, dass sich die Amtsleitungen zunächst ablehnend gegenüber diesem Thema verhielten. Mittlerweile hat sich ein Bewusstseinswandel vollzogen, die Fortbildung hat sich etabliert. Das Führungspersonal der Stadtverwaltung Heidelberg weiß, dass sich durch die sicheren Rahmenbedingungen das Arbeitsklima in der Verwaltung weiter verbessern konnte. Der Stand der Qualifizierung ist hoch und weit.“

Traudel Frauenfeld-Kocher (11): „Die Schulungen haben für eine Sensibilisierung des Führungspersonals gesorgt. Es wurde deutlich, dass das Führungspersonal der Stadtverwaltung Heidelberg eine Fürsorgepflicht zu erfüllen hat. Darüber hinaus hat das Führungspersonal eine ganz besondere Verantwortlichkeit für das, was am Arbeitsplatz passiert. Dies ist in das Bewusstsein der Betroffenen gerückt. Wenn es Konflikte am Arbeitsplatz gibt, überdenken Personen mit Führungsverantwortung das und überlegen, ob der Konflikt auch eine Belästigung, sexuelle Belästigung oder eine Form des Stalking darstellt. Es ist eine Form des Screenings, das Personen mit Führungsverantwortung bei der Stadtverwaltung heute vorzunehmen haben. Und das Personalamt signalisiert deutlich, dass die Schulungen für das Führungspersonal verpflichtend sind. Wir haben über den gesamten Zeitraum immer wieder nachhaltig gezeigt, dass wir die Schulungen wünschen und fördern. Betroffene Ämter kön-

nen selbstverständlich bei Bedarf auch spezielle Fortbildungen nachfragen. So signalisierten einzelne Ämter bereits in bestimmten Situationen Bedarf nach Mediation und Coaching.“

Sabine Kauß (Rechtsanwältin): „Ich leite die Fortbildungen zur Dienstvereinbarung von Anfang an. In den Fortbildungen geht es um die Frage: Wie verhalte ich mich bei einem Fall von sexueller Belästigung, Belästigung oder Stalking? Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer wollen hierüber Kenntnis erhalten. Sie rechnen in der Regel nicht damit, selbst Opfer zu werden. Es geht um eine Sensibilisierung zum Thema. Es gibt selten Berichte der Teilnehmerinnen und Teilnehmer von Übergriffen. Im Laufe der Jahre hat es einen Bewusstseinswandel bei der Stadtverwaltung wie auch gesamtgesellschaftlich gegeben. Die kontinuierlich durchgeführten Fortbildungen haben sich positiv ausgewirkt. Früher ging es eher um die Diskussion, was überhaupt unter sexueller Belästigung zu verstehen ist. Heute geht es grundsätzlich um die Fragestellung: Was kann eine Arbeitnehmerin oder einen Arbeitnehmer in seiner Würde und in seinen Gefühlen verletzen? Es geht darum, den belastenden Konflikt wahrzunehmen. Eine solche Auseinandersetzung am Arbeitsplatz beeinträchtigt auch das Arbeitsumfeld, d.h. andere Kolleginnen und Kollegen. Es stellt sich die Frage, wie Konflikte gelöst werden können, die sich nachteilig auf das Arbeitsklima für alle auswirken. In der Fortbildung, die in der Regel einmal jährlich angeboten wird, geht es um die juristischen Begrifflichkeiten, die notwendig sind, um das Regelwerk der Dienstvereinbarung zu begreifen. Die Führungskräfte fragen sich: Wie gehe ich mit Belästigungen am Arbeitsplatz um, welche Schritte sind vorgeschrieben? Die Teilnehmenden wollen immer über ihre persönliche Haftung als Vorgesetzte informiert werden. Es werden Fallbeispiele besprochen.“

? Und wie geht es weiter?

Dörthe Domzig (16): „Wer bei der Stadt Heidelberg beschäftigt ist, kann sicher sein, im Falle von Belästigung, sexueller Belästigung und Stalking geschützt zu werden und die erforderliche Hilfe zu bekommen; die geschaffenen guten Instrumente werden beibehalten. Im Rahmen des neuen Aktionsplans zur Umsetzung der Europäischen Charta für die Gleichstellung hat sich die Stadt darüber hinaus dem „Workplace Policy“ – Konzept von ‚terre des femmes‘ angeschlossen, um Handlungsmöglichkeiten auszuloten, sollten Beschäftigte der Stadt Opfer von häuslicher Gewalt werden.“

Traudel Frauenfeld-Kocher (11): „Die Stadtverwaltung ist bereits eine sehr fürsorgliche Arbeitgeberin. Zurzeit gibt es kaum einen weiteren Bedarf an Veränderungen. Wir fragen nach, wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter so belastet ist, dass sie oder er unerklärlicherweise einen Leistungsabfall am Arbeitsplatz zeigt.“

Perspektiven

Der Bericht macht deutlich, dass die Dienstvereinbarung in der ersten und erweiterten Fassung eine präventive Wirkung zum Schutz der Beschäftigten in der Stadtverwaltung entfalten konnte und die Auseinandersetzung mit ihr einen Beitrag zu einem guten Arbeitsklima und einer guten Arbeitszufriedenheit geleistet haben. Die Fortschreibung der Dienstvereinbarung ist als Prozess zu verstehen. Mittlerweile findet auch das Thema Häusliche Gewalt und deren Auswirkungen auf den Arbeitsplatz Beachtung. Häusliche Gewalt hat Einfluss auf den Arbeitsalltag der Betroffenen und damit auch auf Unternehmen oder Verwaltungen, wenn es beispielsweise zu vermehrten Fehlzeiten kommt und die Arbeitsfähigkeit beeinträchtigt ist. Der Aufruf zur Einführung einer Workplace Policy erfolgt unter dem Aspekt der Fürsorgepflicht sowie der Wirtschaftlichkeit der Verwaltung.

Im zweiten Gleichstellungs-Aktionsplan zur Umsetzung der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene, der seit Mai 2011 in Kraft ist, gibt es bereits die Maßnahme Nr. 54 „Häusliche Gewalt ist keine Privatsache – Workplace Policy“. Das Personal- und Organisationsamt sowie das Rechtsamt haben verbindlich zugesagt, dieses Anliegen in ihre Arbeit einzubeziehen. In der Beschreibung der Maßnahme heißt es: Im Rahmen von „Workplace Policy“ können Konzepte im Sinne der Selbstverpflichtung von Unternehmen und Verbänden entwickelt werden, sich öffentlich und im eigenen Unternehmen gegen häusliche Gewalt auszusprechen. Wenn bekannt wird, dass Beschäftigte der Stadtverwaltung häusliche Gewalt verüben, fehlt es ihnen an der notwendigen persönlichen und sozialen Kompetenz, die insbesondere für die Eignung als Führungspersonen unverzichtbar ist. Im konkreten Einzelfall wird das Personal- und Organisationsamt prüfen, welche rechtlichen Möglichkeiten bestehen, die Betroffenen zu schützen. Sollten Beschäftigte der Stadtverwaltung Opfer häuslicher Gewalt werden, sollen sie rechtlich beraten sowie gegebenenfalls bei strafrechtlichen Maßnahmen unterstützt werden. Die Ächtung von häuslicher Gewalt und die entsprechenden Konsequenzen müssten dann auch im Leitbild für Führungskräfte verankert werden.

Diese Maßnahme nimmt Bezug auf Artikel 21, Absatz 1 der EU-Charta, die die Stadt Heidelberg unterzeichnet hat. Hier heißt es: „Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt das Recht aller Menschen auf persönliche Sicherheit und freie Bewegung und erklärt, dass dieses Recht nicht frei oder gleich ausgeübt werden kann, wenn Frauen oder Männer im öffentlichen oder privaten Raum nicht sicher sind oder sich nicht sicher fühlen.“

Anhang

Dienstvereinbarung zum Schutz von Beschäftigten¹ der Stadtverwaltung Heidelberg vor Belästigung, sexueller Belästigung und Stalking am Arbeitsplatz

Zwischen der Stadt Heidelberg, vertreten durch den Oberbürgermeister, und dem Gesamtpersonalrat, vertreten durch den Vorsitzenden, wird folgende Dienstvereinbarung gemäß §§ 73, 79 Landespersonalvertretungsgesetz Baden Württemberg (LPVG) geschlossen:

Präambel

Die Dienstvereinbarung zum Schutz vor Belästigung, sexueller Belästigung und Stalking ist ein wichtiger Beitrag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung bei der Stadt Heidelberg.

Sie soll durch ihre Maßnahmen und Sanktionen Belästigung, sexuelle Belästigung und Stalking verhindern und regelt das Verfahren bei Verstößen. Sie stellt auch eine vorbeugende Maßnahme nach den Bestimmungen des § 12 Absatz 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) dar.

Belästigung, sexuelle Belästigung und Stalking am Arbeitsplatz sind Benachteiligungen im Sinne von § 7 AGG und daher zu unterbinden. Sie verletzen die Persönlichkeitsrechte der Betroffenen und deren Recht auf sexuelle Selbstbestimmung und können einen Verstoß gegen arbeitsrechtliche und dienstrechtliche Pflichten darstellen. Sie sind Ausdruck einer Herabsetzung der betroffenen Personen und häufig ein Missbrauch der beruflichen Position. Sie mindern die Leistungsfähigkeit der Betroffenen und stören den Betriebsfrieden.

Alle Beschäftigten der Stadtverwaltung Heidelberg haben sich mit dem Inhalt der Dienstvereinbarung vertraut zu machen und ihre Bestimmungen zu beachten.

Soziale Verantwortung der Beteiligten

Der Oberbürgermeister wird im Rahmen seiner Möglichkeiten Belästigung, sexuelle Belästigung und Stalking unterbinden, um ein kollegiales Arbeitsklima zu schaffen. Er wird diesen Grundsatz auch nach außen tragen. Der Gesamtpersonalrat unterstützt diese Bemühungen.

Alle MitarbeiterInnen sind verpflichtet, dafür Sorge zu tragen, dass es zu keiner Belästigung, sexuellen Belästigung oder Stalking kommt bzw. dass entsprechenden Verhaltensweisen schnell und konsequent entgegengetreten wird. Sie haben durch ihr Verhalten dazu beizutragen.

¹ Personenkreis nach den §§ 6 und 24 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG); vergleiche auch § 1 Absatz 1 Satz 2 der Dienstvereinbarung.

tragen, dass die persönliche Integrität und die Selbstachtung aller Beschäftigten respektiert wird. Dies gilt insbesondere für alle Vorgesetzten.

Vorgesetzte und Auszubildende müssen in der Lage sein, offene und subtile Formen von Diskriminierung zu erkennen und ihnen mit professionellem Handeln zu begegnen.

Von Seiten des Disziplinargremiums (vergleiche § 5 Absatz 1 Satz 3 dieser Dienstvereinbarung) wird allen Beschwerden und Hinweisen nachgegangen. Über sämtliche Maßnahmen informiert das Personal- und Organisationsamt den Oberbürgermeister, den Gesamtpersonalrat und das Amt für Chancengleichheit.

§ 1 Geltungsbereich

(1) Die Dienstvereinbarung gilt für alle Dienststellen der Stadtverwaltung Heidelberg. Als Dienststelle ist jeder Ort zu verstehen, an dem Dienstgeschäfte durchgeführt werden. Sie gilt für alle MitarbeiterInnen, Auszubildenden, PraktikantInnen, BewerberInnen, Zivildienstleistenden u.a.

(2) Die Dienstvereinbarung soll Belästigung, sexuelle Belästigung und Stalking sowohl innerhalb der Stadtverwaltung als auch im Außenkontakt mit BesucherInnen oder sonstigen Dritten (beispielsweise VertragspartnerInnen) verhindern.

Die Umsetzung auf allen Ebenen geschieht in Kooperation mit dem Disziplinargremium (vergleiche § 5 Absatz 1 Satz 3 der Dienstvereinbarung).

(3) Benachteiligungen im Sinne dieser Dienstvereinbarung sind unzulässig in Bezug auf:

1. die Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg,
2. die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen, insbesondere in individual- und kollektivrechtlichen Vereinbarungen und Maßnahmen bei der Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie beim beruflichen Aufstieg,
3. den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsbildung einschließlich der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung sowie der praktischen Berufserfahrung,

4. die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Beschäftigten- oder Arbeitgebervereinigung oder einer Vereinigung, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Vereinigungen,
5. den Zugang und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen (vergleiche § 2 Absatz 1 Nrn. 1 bis 4 und Nr. 8 AGG).

(4) Die Stadt Heidelberg wird sich dafür einsetzen, dass die Inhalte der Dienstvereinbarung auch außerhalb des Geltungsbereiches nach Absatz 1 in ihren Gesellschaften umgesetzt werden.

§ 2 Verbotene Verhaltensweisen

(1) Belästigung, sexuelle Belästigung und Stalking sind verboten.

(2) Als Belästigung oder „Mobbing“ gelten unerwünschte Verhaltensweisen,

1. die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person aus Gründen der Rasse, wegen der ethnischen Herkunft, wegen des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, wegen einer Behinderung, wegen des Alters oder der sexuellen Identität verletzt wird und
2. die ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld schaffen (vergleiche § 3 Absatz 3 GG).

(3) Sexuelle Belästigung ist ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten.

Dazu zählen unter anderem

1. unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen,
2. sexuell bestimmte körperliche Berührungen,
3. Bemerkungen sexuellen Inhalts wie zum Beispiel
 - anzügliche, beleidigende Bemerkungen und Witze,
 - auf Einzelpersonen bezogene Bemerkungen herabwürdigender oder beleidigender Art über sexuelle Aktivitäten, das Intimleben, über körperliche Vorzüge und Schwächen und Ähnliches,
4. sexuell gefärbte herabwürdigende Gesten und Verhaltensweisen,
5. unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen wie zum Beispiel

- das Zeigen oder Anbringen frauen- oder männerfeindlicher Texte, Aufkleber und Bilder in den Diensträumen oder Dienstfahrzeugen,
- das Kopieren, Verwenden oder die Nutzung pornographischer und/oder sexistischer Computerprogramme auf EDV-Anlagen in den Diensträumen.

Sexuelle Belästigung verletzt die Würde der betreffenden Person, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird (vergleiche § 3 Absatz 4 AGG).

(4) Stalking ist nach § 238 Strafgesetzbuch (StGB) eine unbefugte Nachstellung.

Sie liegt vor, wenn beharrlich

1. die räumliche Nähe eines anderen aufgesucht wird,
2. unter Verwendung von Telekommunikationsmitteln, sonstiger Mittel der Kommunikation oder über Dritte versucht wird, Kontakt herzustellen,
3. unter missbräuchlicher Verwendung von personenbezogenen Daten Bestellungen von Waren oder Dienstleistungen aufgegeben werden oder Dritte veranlasst werden, Kontakt aufzunehmen,
4. mit der Verletzung von Leben, körperlicher Unversehrtheit, Gesundheit oder Freiheit (auch von nahestehenden Personen) gedroht wird oder
5. eine vergleichbare Handlung vorgenommen wird und dadurch die Lebensgestaltung schwerwiegend beeinträchtigt wird.

§ 3 Rechte betroffener Beschäftigter

(1) Es ist das Recht aller Betroffenen, gegen Belästigung, sexuelle Belästigung und Stalking vorzugehen (Beschwerderecht nach § 13 AGG).

(2) Ist die persönliche Zurechtweisung durch Betroffene und/oder durch von ihr/ihm ins Vertrauen gezogene Personen erfolglos oder erscheint sie als unangebracht, kann sie/er sich an das Personal- und Organisationsamt, das Amt für Chancengleichheit oder die Personalvertretung wenden. Sie/Er wird dort unter Wahrung strengster Discretion unterstützt und beraten. Ist es ihr/sein erklärter Wille, zur Lösung der Probleme über beratende Gespräche hinaus weitere Schritte zu unternehmen, so werden diese mit ihr/ihm vereinbart und abgestimmt.

(3) Sie/Er ist bei Belästigung, sexueller Belästigung und Bedrohung des Lebens, der körperlichen Unversehrtheit, Gesundheit und Freiheit berechtigt, die Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts und der Bezüge einzustellen, soweit dies zum Schutz erfor-

derlich ist, wenn die Stadtverwaltung keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung der Belästigung, sexuellen Belästigung oder Bedrohung ergreift (vergleiche § 14 AGG). Vor der Einstellung der Tätigkeit bitten wir das Personal- und Organisationsamt zu informieren.

- (4) Betroffene dürfen keine Nachteile erleiden, wenn sie ihre Rechte nach dieser Dienstvereinbarung wahrnehmen oder sich weigern Anweisungen auszuführen, die gegen diese Dienstvereinbarung verstoßen (vergleiche § 16 AGG).

§ 4 Fortbildung und Information

Besondere Fort- und Weiterbildungen zu diesem Thema werden vom Personal- und Organisationsamt in Zusammenarbeit mit dem Amt für Chancengleichheit und dem Rechtsamt allen MitarbeiterInnen angeboten und sind für Vorgesetzte verpflichtend.

Daneben finden regelmäßige Fortbildungsveranstaltungen – auf Wunsch auch getrennt für Frauen und Männer – für interessierte Beschäftigte statt (vergleiche § 12 Absatz 2 AGG).

§ 5 Sanktionen

- (1) Sanktionen sollen künftige Belästigungen, sexuelle Belästigungen und Stalking verhindern und der Täterin/dem Täter und allen Verwaltungsangehörigen vor Augen führen, dass die Verwaltungsleitung solche Verhaltensweisen nicht toleriert.

Der Oberbürgermeister verpflichtet sich, Vorwürfen über Belästigung, sexuelle Belästigung und Stalking von Beschäftigten oder Dritten sowie Vorwürfen gegenüber Vorgesetzten, Belästigung, sexueller Belästigung und Stalking konsequent entgegenzutreten, umgehend nachzugehen und unverzüglich die erforderlichen Schritte vorzunehmen.

Es wird ein Disziplinargremium eingerichtet, dem drei Personen angehören: die Leitung des Personal- und Organisationsamtes, die Leitung des Amtes für Chancengleichheit und der/die Vorsitzende des Gesamtpersonalrates. Das Gremium entscheidet mit einfacher Mehrheit.

Je nach Schwere des Vorfalls können von dem Gremium beispielsweise folgende Sanktionen veranlasst bzw. eingeleitet werden:

1. persönliches Gespräch und Hinweis auf das Verbot von Belästigung, sexueller Belästigung, Mobbing und Stalking,

2. Verpflichtung zu einer themenbezogenen Fortbildung zum nächstmöglichen Termin,
3. Aktenvermerk in die Personalakte,
4. mündlicher und schriftlicher Verweis,
5. Umsetzung in eine andere Abteilung/an einen anderen Arbeitsort,
6. schriftliche Abmahnung und Kündigungsandrohung beziehungsweise die entsprechenden beamtenrechtlichen Konsequenzen,
7. fristgerechte oder fristlose Kündigung,
8. förmliches Disziplinarverfahren,
9. Strafanzeige durch die Verwaltungsleitung.

In Personalakten muss ein entsprechender Vorwurf als solcher gekennzeichnet sein und darf nicht anders begründet werden.

- (2) Falls MitarbeiterInnen nachgewiesen wurde, dass sie andere MitarbeiterInnen oder im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit Dritte belästigt, sexuell belästigt oder durch Stalking belästigt haben, sind sie für Vorgesetztenpositionen und als Auszubildende grundsätzlich nicht geeignet.

Für solche Positionen sind sie erst dann wieder zu berücksichtigen, wenn das Personal- und Organisationsamt in Kooperation mit dem Amt für Chancengleichheit und dem Gesamtpersonalrat nach entsprechenden Gesprächen sowie der Bewertung des weiteren Verhaltens der Betroffenen über einen angemessenen Zeitraum hinweg zu dem Ergebnis kommen, dass sie in Zukunft Gewähr bieten, sich entsprechend dieser Dienstvereinbarung zu verhalten. Voraussetzung dafür ist, dass die Belästigung, sexuelle Belästigung oder Stalking nicht zu einer strafrechtlichen Verurteilung geführt hat.

- (3) Falls Dritten nachgewiesen wurde, dass sie MitarbeiterInnen belästigt, sexuell belästigt oder durch Stalking belästigt haben, können beispielsweise folgende Maßnahmen getroffen werden:

- Inaussichtstellen der Kündigung von Verträgen,
- Hausverbote,
- Kündigung von Verträgen.

Die Umsetzung erfolgt auf allen Ebenen in Kooperation mit dem Disziplinargremium.

§ 6 Bekanntmachung der Dienstvereinbarung

Diese Dienstvereinbarung wird in den Mitteilungen der Stadtverwaltung Heidelberg, den Öffentlichen Ordnern, im Intranet und auf der Internetseite der Stadt Heidelberg veröffentlicht. Sie ist außerdem gegen Unterschrift allen Beschäftigten zur Kenntnis zu geben.

§ 7 Inkrafttreten, Kündigung

Diese Dienstvereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft. Sie löst die Dienstvereinbarung zum Schutz von Beschäftigten der Stadtverwaltung vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz vom 24. Juli 1995 ab, die gleichzeitig außer Kraft tritt. Sie kann frühestens nach zwei Jahren gekündigt werden. Nach ihrer Kündigung wirken ihre Bestimmungen bis zum Abschluss einer neuen Dienstvereinbarung nach.

Heidelberg, den 13.08.2008

gez. Dr. Eckart Würzner
Oberbürgermeister

gez. Norbert Schweigert
Vorsitzender des Gesamtpersonalrates