

Stadt Heidelberg  
Dezernat IV, Amt für Chancengleichheit

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

## Informationsvorlage

Beratungsfolge	Sitzungstermin	Behandlung	Kenntnis genommen	Handzeichen
Ausschuss für Integration und Chancengleichheit	03.02.2009	Ö	<input type="radio"/> ja <input type="radio"/> nein	
Haupt- und Finanzausschuss	04.03.2009	Ö	<input type="radio"/> ja <input type="radio"/> nein	

**Inhalt der Information:**

*Der Ausschuss für Integration und Chancengleichheit sowie der Haupt- und Finanzausschuss nehmen die Fortschreibung der Dienstvereinbarung zum Schutz von Beschäftigten der Stadtverwaltung Heidelberg vor Belästigung, sexueller Belästigung und Stalking am Arbeitsplatz zur Kenntnis.*

## I. Prüfung der Nachhaltigkeit der Maßnahme in Bezug auf die Ziele des Stadtentwicklungsplanes / der Lokalen Agenda Heidelberg

### 1. Betroffene Ziele des Stadtentwicklungsplanes

Nummer/n: (Codierung)	+ / - berührt:	Ziel/e:
QU 4	+	<b>Ziel/e:</b> Gleichstellung von Frauen und Männern <b>Begründung:</b> In Satz eins der Präambel wird unterstrichen, dass „die Dienstvereinbarung zum Schutz vor Belästigung, sexueller Belästigung und Stalking (...) ein wichtiger Beitrag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung bei der Stadt Heidelberg“ (ist).
SOZ 2	+	<b>Ziel/e:</b> Diskriminierung und Gewalt vorbeugen <b>Begründung:</b> Die Dienstvereinbarung soll Belästigung, sexuelle Belästigung und Stalking sowohl innerhalb der Stadtverwaltung als auch im Außenkontakt mit BesucherInnen oder sonstigen Dritten (beispielsweise VertragspartnerInnen) verhindern.

### 2. Kritische Abwägung / Erläuterungen zu Zielkonflikten:

keine



## II. Begründung:

Grundlage für die bisherige Dienstvereinbarung zum Schutz von Beschäftigten<sup>1</sup> der Stadtverwaltung Heidelberg vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz war das Beschäftigtenschutzgesetz von 1994 (Teil des zweiten Gleichstellungsgesetzes). Diese bereits 1995 in Kraft getretene Dienstvereinbarung wurde in der einschlägigen Literatur als beispielhaft angeführt (vergleiche Tondorf/ Krell, An den Führungskräften führt kein Weg vorbei, Düsseldorf 1999).

Am 13. August 2008 trat nun eine Fortschreibung in Kraft. Dabei haben die Vorgaben aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und dem Strafgesetzbuch (StGB) für neue Akzente gesorgt. Vorausgegangen war eine intensive Zusammenarbeit von Personal- und Organisationsamt und Amt für Chancengleichheit unter Einbeziehung des Rechtsamts. Der gemeinsam erarbeitete Vorschlag wurde von Oberbürgermeister Dr. Eckart Würzner und dem Vorsitzenden des Gesamtpersonalrats, Norbert Schweigert, im August unterzeichnet.

---

<sup>1</sup> Personenkreis nach den Paragraphen 6 und 24 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG); vergleiche auch Paragraph eins Absatz eins Satz zwei der Dienstvereinbarung

## Besonderheiten der neuen Dienstvereinbarung

Die Fortschreibung der Dienstvereinbarung berücksichtigt die Erkenntnis, dass neben der sexuellen Belästigung (ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, mit dem überwiegend Frauen konfrontiert sind) auch Belästigung beziehungsweise „Mobbing“ und Stalking das Betriebsklima vergiften und sowohl die Leistungsfähigkeit der Betroffenen und als auch die der Belästigenden mindern.

Als Belästigung oder „Mobbing“ gelten unerwünschte Verhaltensweisen, 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 Behinderung(en), wegen des Alters oder der sexuellen Identität verletzt wird. Das ist der Fall, wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird (vergleiche Paragraph 3 Absatz 3 AGG).

Unter Stalking (deutsch: Nachstellung) wird im deutschen Sprachgebrauch das willentliche und wiederholte (beharrliche) Verfolgen oder Belästigen einer Person verstanden, deren physische oder psychische Unversehrtheit dadurch unmittelbar, mittelbar oder langfristig bedroht und geschädigt werden kann. Der Straftatbestand der „Nachstellung“ wurde mit Gesetz vom 22. März 2007, in Kraft getreten am 31. März 2007, in das deutsche Strafgesetzbuch eingeführt (Paragraph 238 StGB).

Beibehalten wird das Disziplinargremium, 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, welche Sanktionen je nach Schwere des Vorfalls veranlasst beziehungsweise eingeleitet werden.

Diese konkreten Sanktionen sollen künftige Belästigungen, sexuelle Belästigungen und Stalking verhindern und der Täterin beziehungsweise dem Täter und allen Verwaltungsangehörigen vor Augen führen, dass die Verwaltungsleitung solche Verhaltensweisen nicht toleriert. Alle MitarbeiterInnen sind verpflichtet, dafür Sorge zu tragen, dass es zu keiner Belästigung, sexuellen Belästigung oder Stalking kommt beziehungsweise dass entsprechenden Verhaltensweisen schnell und konsequent entgegengetreten wird. Sie haben durch ihr Verhalten dazu beizutragen, dass die persönliche Integrität und die Selbstachtung aller Beschäftigten respektiert wird. Dies gilt insbesondere für alle Vorgesetzten. Sich selbst hat Oberbürgermeister Dr. Eckart Würzner verpflichtet, Vorwürfen über Belästigung, sexuelle Belästigung und Stalking von Beschäftigten oder Dritten umgehend nachzugehen und unverzüglich die erforderlichen Schritte vorzunehmen.

gez.

Wolfgang Erichson

Anlagen zur Drucksache:	
Lfd. Nr.	Bezeichnung
A 1	Dienstvereinbarung zum Schutz von Beschäftigten der Stadtverwaltung Heidelberg vor Belästigung, sexueller Belästigung und Stalking am Arbeitsplatz