

# **Dienstvereinbarung Gewalt gegen Beschäftigte am Arbeitsplatz**

- Fassung vom 01.03.2021-

## **Präambel**

Die Saarbrücker Stadtverwaltung soll ein gewaltfreier Ort sein. Daher tolerieren der Oberbürgermeister, der Personalrat und alle Beschäftigten keine Gewalt am Arbeitsplatz. Deshalb sind alle Beteiligten gemeinsam gefordert, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um Gewalt gegen Beschäftigte bei der Saarbrücker Stadtverwaltung zu verhindern.

### **1. Geltungsbereich**

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der Landeshauptstadt Saarbrücken (LHS) und ihrer Eigenbetriebe.

### **2. Ziel der Dienstvereinbarung**

Mit dieser Dienstvereinbarung soll der Schutz der Beschäftigten durch ein hierfür notwendiges Erhebungs- und Maßnahmenpaket gewährleistet werden. Die Basis stellt das sogenannte „Aachener Modell“<sup>1</sup> dar, mit dem über die Erfassung und Bewertung von Gefahrenstufen Lösungs- bzw. Handlungsempfehlungen und Verhaltensweisen für bedrohliche Situationen abgeleitet sowie entsprechende betriebliche Voraussetzungen für einen sicheren und gewaltfreien Arbeitsplatz geschaffen werden können.

### **3. Begriffsklärung Gewalt gegen Beschäftigte am Arbeitsplatz**

Diese Dienstvereinbarung folgt der Definition der Unfallkasse NRW. Demnach zählen zur Gewalt am Arbeitsplatz „alle Vorkommnisse, bei denen Beschäftigte in Situationen, die einen Bezug zur Arbeit haben, verbal, physisch oder psychisch angegriffen werden, was zu einer Beeinträchtigung bzw. Schädigung ihrer Gesundheit, ihrer Sicherheit oder ihres Wohlbefindens führt.“<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Unfallkasse (UK) NRW: Prävention in NRW, 37: Gewaltprävention – ein Thema für öffentliche Verwaltungen?!

<sup>2</sup> UK NRW: Prävention in NRW, 37: Gewaltprävention – ein Thema für öffentliche Verwaltungen?!, S. 10

#### 4. **Beteiligte**

##### 4.1 Führungskräfte

Die Führungskräfte haben eine Fürsorgepflicht und damit eine besondere Verantwortung gegenüber ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Sie sind die gesetzlich Verantwortlichen beim Auftreten von Gewalt gegen Beschäftigte und müssen geeignete Maßnahmen veranlassen und umsetzen.

##### 4.2 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Diese Dienstvereinbarung soll den persönlichen Schutz verbessern und für sichere Arbeitsbedingungen sorgen.

##### 4.3 Interessenvertretungen

Der Personalrat, das Frauenbüro, die Stabsstelle Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin sowie die Schwerbehindertenvertretung sind im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen (SPersVG, LGG, ASiG, ArbSchG, SGB IX, AGG) zu beteiligen.

#### 5. **Das Aachener Modell als Handlungsempfehlung**

Diese Dienstvereinbarung basiert auf dem sogenannten „Aachener Modell“ und den dort gegebenen Handlungsempfehlungen. Das „Aachener Modell“ unterscheidet unterschiedliche Ausprägungen von Gewalt und ordnet diese vier verschiedenen Gefährdungstufen (Anlage 1 der Dienstvereinbarung) zu.

#### 6. **Verfahrensablauf bei der LHS**

Die Einteilung in die Gefährdungstufen erfolgt durch jährliche Meldung der Fachbereiche über den von der UK NRW entwickelten Fragebogen<sup>3</sup> mit Berücksichtigung der für die jeweiligen Bereiche vorliegenden Gefährdungsbeurteilungen. Dabei ist zu beachten, dass die Erfassung der Fälle unterjährig und zeitnah erfolgt. Die Meldungen der Bereiche müssen dem Personal- und Organisationsamt (StA 11) spätestens bis zum 31. Januar des Folgejahres vorliegen. Darüber hinaus sind Ereignisse ab der Stufe 2 dem StA 11 unterjährig umgehend zu melden.

Aus den Meldungen erarbeitet StA 11, in Abstimmung mit den jeweiligen Fachbereichen sowie der Stabsstelle Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin Handlungsvorschläge und begleitet die Umsetzung. Über Handlungsvorschläge ab Gefährdungstufe 2 wird im Koordinierungsgremium (Ziffer 7 der Dienstvereinbarung) entschieden.

---

3

[https://www.google.de/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwji1Mrxm73qAhVizlUKHUHPBgoQFjAJegQIAhAB&url=https%3A%2F%2Fwww.unfallkasse-nrw.de%2Ffileadmin%2Fserver%2Fdownload%2FPraeventionsmaterialien%2FPraeventionsdateien%2Ffobik\\_Auswertung.pdf&usq=AOvVaw2-YhqWzZYgVGMRIX7IbyLE](https://www.google.de/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwji1Mrxm73qAhVizlUKHUHPBgoQFjAJegQIAhAB&url=https%3A%2F%2Fwww.unfallkasse-nrw.de%2Ffileadmin%2Fserver%2Fdownload%2FPraeventionsmaterialien%2FPraeventionsdateien%2Ffobik_Auswertung.pdf&usq=AOvVaw2-YhqWzZYgVGMRIX7IbyLE)

## **7. Koordinierungsgremium**

Es wird ein Koordinierungsgremium zur Beratung der Handlungsvorschläge ab Gefährdungsstufe 2 sowie zur Beratung von grundsätzlichen Fragestellungen gebildet. Diesem Gremium gehören der Verwaltungsdezernent I/I, der Personalrat, das Frauenbüro und die Schwerbehindertenvertretung an.

Über die Vorschläge entscheidet der Verwaltungsdezernent I/I nach Beteiligung von Personalrat, Frauenbüro und Schwerbehindertenvertretung unter Beachtung der einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen.

Die Ergebnisse des Koordinierungsgremiums werden im Rahmen des vorgegebenen Dienstwegs entsprechend der jeweiligen fachlichen Zuständigkeiten abgearbeitet.

## **8. Erstattung von Strafanzeigen und Nachsorge**

In Fällen von körperlicher Gewalt ab Stufe 2 unterstützt die Landeshauptstadt Saarbrücken, vertreten durch das Rechtsamt (StA 30), die Beschäftigten, die eine Strafanzeige erstatten möchten.

Betroffene können zudem die Externe Betriebliche Sozialberatung als erste Anlaufstelle nutzen.

## **9. Inkrafttreten und Laufzeit der Dienstvereinbarung**

Die Dienstvereinbarung tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft. Sie wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen und ist jährlich mit einer Frist von drei Monaten durch jede der Vertragsparteien kündbar.

Saarbrücken, den 15.03.2021

gezeichnet

Uwe Conradt  
Oberbürgermeister

gezeichnet

Bernd Schumann  
Personalratsvorsitzender

Anlage:

- Anlage 1: Kategorisierung

## **Anlage 1: Kategorisierung**

Es werden vier Gefährdungsstufen unterschieden:

**Stufe 0**: Normale bzw. kontroverse Gesprächssituation

„Kontroverse Gesprächssituationen sind eher Diskussionen als Ausdruck verbaler Gewalt.“<sup>4</sup>

**Stufe 1**: Verbale Aggressionen, unangepasstes Sozialverhalten, Sachbeschädigung

Unter verbalen Aggressionen versteht man „Konfrontationen der Beschäftigten mit kränkenden, verletzenden, teilweise entwürdigenden Beschimpfungen“<sup>5</sup>

„Distanzloses Verhalten, Belästigungen, Duzen, die grundsätzliche Verweigerung von Kunden, ein bestimmtes Verhalten auszuführen, werden unter dem Begriff unangepasstes Sozialverhalten zusammengefasst.“<sup>6</sup>

Unter Stufe 1 fallen auch abwertende Äußerungen mit Bezug auf Geschlecht, Herkunft, Behinderung, Sexualität, Alter, Religion.

**Stufe 2**: Körperliche Gewalt, eindeutige Bedrohung, Nötigung

Unter den Begriff der körperlichen Gewalt, fallen zum Beispiel Handgreiflichkeiten und gewalttätige Auseinandersetzungen. Von einer Nötigung spricht man, wenn der Forderung nach einer Leistung, auf die kein Rechtsanspruch besteht, durch Drohungen Nachdruck verliehen wird. Eine Bedrohung liegt vor, wenn mit einer erheblichen Straftat (Verbrechen, z.B. schwere Körperverletzung, Tötungsdelikt) gedroht wird.<sup>7</sup>

**Stufe 3**: Einsatz von Waffen,

Zu den eingesetzten Waffen können auch Gegenstände gehören die die Täterin oder der Täter vor Ort oder im Büro wiederfindet, beispielsweise Schere, Tacker, Locher, Bürostuhl, Akten.<sup>8</sup>

---

<sup>4</sup> UK NRW, S. 23

<sup>5</sup> UK NRW, S. 23

<sup>6</sup> UK NRW, S. 23

<sup>7</sup> UK NRW, S. 24f

<sup>8</sup> UK NRW, S. 25