Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung
Die Senatorin

SenASGIVA, Oranienstraße 106, 10969 Berlin

An die
Dienststellen des Landes Berlin

Geschäftszeichen (bitte angeben)
V A 5
Bearbeiterin / Bearbeiter
Milan Svitlica
Zimmer: 518.3
Tel. +49 30 9028 9028 2117
Oranienstr. 106, 10969 Berlin
28. Mai 2025

Begleitschreiben zur Rahmendienstvereinbarung gegen sexuelle Belästigung (RDV sexuelle Belästigung)

Sehr geehrte Damen und Herren, sehr geehrte Angeschriebene,

sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist in keiner Weise zu akzeptieren. Es liegt vielmehr in der Verantwortung von Führungskräften sowie der Dienststellenleitungen, die Beschäftigten vor sexueller Belästigung zu schützen. Um dieses Ziel zu befördern, wurde am 28.05.2025 die Rahmendienstvereinbarung gegen sexuelle Belästigung unterzeichnet und verabschiedet.

Die Rahmendienstvereinbarung dient dazu, bestehende Unsicherheiten der Dienstkräfte des Landes Berlin im Umgang mit sexueller Belästigung aufzugreifen und führt Dienststellen, Anlauf- und Beschwerdestellen sowie Betroffene schrittweise durch das Verfahren im Umgang mit dem Vorwurf der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz.

Betroffene sollen bei Fällen von sexueller Belästigung angemessen unterstützt werden. Dies soll mit der Rahmendienstvereinbarung sichergestellt werden, sodass durch die Dienststellen eine sensibilisierte und sachkundige Beratung sowie Verfahrensführung zu gewährleisten ist.

Dies kann insbesondere durch die Teilnahme an geeigneten Weiter- und Fortbildungen gefördert werden.

Die Rahmendienstvereinbarung regelt Folgendes:

Geltungsbereich (Nr. 1)

Ziele (Nr. 2)

Begriffsbestimmung (Nr. 3)

Verantwortung der Führungskräfte (Nr. 4)

Verhaltensweise der Beschäftigten (Nr. 5)

Rechte von Betroffenen (Nr. 6)

Anlauf- und Beschwerdestellen (Nr. 7)

Beschwerdeablauf und Sanktionen (Nr. 8)

Verschwiegenheitspflichten und Datenschutz (Nr. 9)

Präventionsmaßnahmen (Nr. 10).

Einzelne Bestimmungen werden im Folgenden erläutert:

Begriffsbestimmung (Nr. 3):

Die Rahmendienstvereinbarung verweist in Nr. 3 auf die Definitionen zu sexueller Belästigung aus § 3 Abs. 4 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und § 12 Landesgleichstellungsgesetz (LGG). Darüber hinaus enthält die Aufzählung in Nr. 3 Abs. 2 Beispiele, um die Bandbreite sexueller Belästigung zu illustrieren. Sie ist nicht abschließend. Die Rahmendienstvereinbarung behandelt ausschließlich Vorfälle sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Weitere Formen von Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts gemäß § 3 Abs. 1 und 2 in Verbindung mit § 1 AGG werden in der Rahmendienstvereinbarung zu den Beschwerdestellen nach § 13 Abs. 1 S. 1 AGG geregelt.

Anlauf- und Beschwerdestellen (Nr. 7):

Das Land Berlin bietet Betroffenen im öffentlichen Dienst verschiedene Anlauf- und Beschwerdestellen, wie z.B. die Frauenvertreterin oder die AGG-Beschwerdestelle. Die Rahmendienstvereinbarung gibt zunächst eine Übersicht darüber, an welche Stellen sich Betroffene wenden können. Die Rahmendienstvereinbarung stellt zudem klar, dass die Verfahrensverantwortung für Fälle von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz bei der Dienststellenleitung liegt, die aus diesem Grund auch als die das Verfahren führende Stelle bezeichnet wird (Nr. 7 Abs. 1). Dies hat den Grund, dass im Rahmen des Umgangs mit einer sexuellen Belästigung nur die Dienststelle ggf. notwendige arbeitsrechtliche Maßnahmen wie die Umsetzung einer Person durchführen kann. Sowohl die Beschäftigtenvertretungen, einschließlich der Frauenvertreterinnen als auch die AGG-Beschwerdestellen können vor allem informieren, beraten, Sachverhalt ermitteln und Beschwerden aufnehmen und ggf. Empfehlungen für das weitere Verfahren aussprechen.

Die Dienststellenleitung hat zudem die Möglichkeit, die Aufgaben und Pflichten hinsichtlich der Beratung und Durchführung des Beschwerdeverfahrens innerhalb der Dienststelle zu delegieren. Es geht hier nicht um eine Verpflichtung, sondern um die Klarstellung der Delegationsmöglichkeit. Es ist dafür auf die bestehenden Strukturen zurückzugreifen und - um einem Missverständnis vorzubeugen - es ist dafür keine neue Beschwerdestelle einzurichten. Insofern ist es möglich, dass die Durchführung des Verfahrens sowie Beratung hierzu beispielsweise auf die Leitung des Justiziariats oder eine andere Stelle innerhalb der Dienststelle übertragen wird. Die Ein- und Fortführung von Präventionsmaßnahmen gemäß Nr. 10 der Rahmendienstvereinbarung obliegt weiterhin der Dienststellenleitung.

Bisher gab es insbesondere Unklarheiten darüber, wie das Verfahren zu gestalten ist, wenn Betroffene sich z.B. beim Personalrat oder der Frauenvertretung und zugleich bei der AGG-Beschwerdestelle beraten lassen und Beschwerde erheben. Daher sieht die Rahmendienstvereinbarung vor, dass die von der betroffenen Person ausgewählte Stelle auf die Unterschiede in den Verfahren hinweist (Nr. 7 Abs. 3). Zudem legt die Rahmendienstvereinbarung fest, dass Beschwerden aufgrund dieser Rahmendienstvereinbarung und bei einer Beschwerdestelle nach § 13 AGG nicht zeitgleich erhoben werden können (Nr. 7 Abs. 5). Dies soll parallele Beschwerdeverfahren verhindern.

Beschwerdeablauf und Sanktionen (Nr. 8)

Der Kern der vorliegenden Rahmendienstvereinbarung ist die Beschreibung des Beschwerdeablaufs und möglicher Sanktionen in Nr. 8. Hier wird detailliert das konkrete

Verfahren beschrieben. Zum Schutz der betroffenen Person wird eine Beschwerde ausschließlich mit Zustimmung der betroffenen Person an die das Verfahren führende Stelle weitergeleitet (Nr. 8 Abs. 1).

Präventionsmaßnahmen (Nr. 10)

Die Dienststellenleitung ist nach § 12 Abs. 1 AGG verpflichtet, erforderliche Maßnahmen, einschließlich vorbeugender Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung zu ergreifen. Das AGG nennt explizit Schulungen als eine Möglichkeit dieser Verpflichtung nachzukommen, § 12 Abs. 2 AGG. Bei der Auswahl der vorbeugenden Maßnahmen besteht Gestaltungsfreiheit für die jeweilige Dienststelle. Daher sind die in Nr. 10 aufgelisteten Präventionsmaßnahmen als Vorschläge zu verstehen, aus denen ausgewählt werden kann. Bei der Auswahl ist darauf zu achten, dass die Maßnahmen geeignet sind, darauf hinzuwirken, dass sexuelle Belästigung unterbleibt.

Zum Schluss möchte ich betonen, dass alle Beschäftigten ein Recht auf ein sicheres Arbeitsumfeld frei von sexueller Belästigung haben. Damit Betroffene darauf vertrauen können, ernstgenommen und geschützt zu werden, bedarf es eines transparenten und klaren Beschwerdeverfahrens. Dies liegt nun mit der Rahmendienstvereinbarung vor.

Ich setze mich für Null Toleranz gegenüber sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ein. Lassen Sie uns gemeinsam mit dieser Rahmendienstvereinbarung dafür kämpfen, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz im öffentlichen Dienst des Landes Berlin zu verhindern.

Mit freundlichen Grüßen

Cansel Kiziltepe