Rahmendienstvereinbarung gegen Sexuelle Belästigung nach §§ 7, 12, 13 und 17 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz und nach § 12 Landesgleichstellungsgesetz Berlin

Zwischen

der Senatsverwaltung für Finanzen
und

dem Hauptpersonalrat für die Behörden,

Gerichte und nichtrechtsfähigen Anstalten des Landes Berlin

(als um die Mitglieder des Hauptrichter- und Hauptstaatsanwaltsrates erweitertes Gremium

im Sinne von § 55 Abs. 2 und 6 des Berliner Richtergesetzes)

in Zusammenarbeit mit der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung

wird aufgrund § 74 Abs. 2 Satz 4 Personalvertretungsgesetz Berlin (PersVG Bln) folgende Dienstvereinbarung geschlossen:

Inhalt

Präambel

1. Geltungsbereich
2. Ziele
3. Begriffsbestimmung
4. Verantwortung der Führungskräfte
5. Verhaltensweise der Beschäftigten
6. Rechte von Betroffenen
7. Anlauf- und Beschwerdestellen
8. Beschwerdeablauf und Sanktionen
9. Verschwiegenheitspflichten und Datenschutz
10. Präventionsmaßnahmen
11. Inkrafttreten / Schlussvorschriften

Präambel

Sexuelle Belästigung ist ein Verstoß gegen die Menschenwürde sowie eine massive Beeinträchtigung der Persönlichkeitsrechte. Fälle von sexueller Belästigung finden in

verschiedenen Alltagssituationen und somit auch im Berufsalltag statt. Sie stellen eine Verletzung der dienstrechtlichen oder arbeitsvertraglichen Pflichten und eine Diskriminierung bzw. Benachteiligung im Sinne von § 7 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und § 12 Landesgleichstellungsgesetz (LGG) dar. Keine Person sollte von sexueller Belästigung betroffen sein.

In den Dienststellen des Landes Berlin besteht Einvernehmen darüber, dass eine sexuelle Belästigung und jede Form von (Geschlechter-)Diskriminierung oder Benachteiligung nicht zu akzeptieren ist. Es liegt in der Verantwortung der Führungskräfte sowie Dienststellenleitungen, die Beschäftigten vor sexueller Belästigung zu schützen und konsequent gegen diese Fälle vorzugehen. Zu diesem Zwecke soll diese Rahmendienstvereinbarung geschlossen werden.

Die Rahmendienstvereinbarung soll dazu beitragen, bei Beschäftigten und Dienststellen ein Problembewusstsein zu schaffen sowie durch Aufklärung und Sensibilisierung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz vorzubeugen und somit ein gutes Arbeitsklima zu schaffen. Beschäftigte sollen ermutigt werden, ihren Teil an einer diskriminierungsfreien Arbeitsatmosphäre beizutragen. Sie werden explizit aufgefordert, Fälle von sexueller Belästigung nicht hinzunehmen, sondern sich dagegen zur Wehr zu setzen. Hierzu bedarf es auch der vollen Unterstützung und Solidarität von Kolleginnen und Kollegen sowie der Führungskräfte der betroffenen Person. Eine Arbeitswelt von gegenseitigem Respekt, Akzeptanz und Wertschätzung wird gelebt und gefördert. Betroffene von sexueller Belästigung sind zu unterstützen, ihre Meinung ist anzuhören und zu achten.

1. Geltungsbereich

(1) Diese Vereinbarung gilt für alle Beschäftigten (Arbeitnehmende, beamtete Dienstkräfte, Berufsrichterinnen und Berufsrichter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte) im unmittelbaren Landesdienst einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung oder im Praktikum beschäftigten Personen.

(2) Zur dezentralen Umsetzung und Ausgestaltung sind ergänzende Dienstvereinbarungen oder Einzelregelungen zulässig, soweit sie dieser Rahmendienstvereinbarung nicht widersprechen. Bereits bestehende Dienstvereinbarungen gelten fort, soweit sie dieser Rahmendienstvereinbarung nicht widersprechen.

2. Ziele

Die Rahmendienstvereinbarung soll die Dienststellen, die Anlauf- und Beschwerdestellen sowie die Beschäftigten im Falle einer sexuellen Belästigung schrittweise durch das Verfahren führen. Weiterhin soll sie in ihrer gebotenen Kürze den Begriff der sexuellen Belästigung näherbringen, die Anlauf- und

Beschwerdestellen der Dienststellen benennen, einen Überblick über die Rechte von Betroffenen und Pflichten der Führungskräfte und Dienststellenleitungen wiedergeben sowie potenzielle Präventionsmaßnahmen vorschlagen.

3. Begriffsbestimmung

(1) Die Definition der sexuellen Belästigung ergibt sich aus § 3 Abs. 4 AGG und § 12 LGG.

(2) Unter anderem können als sexuelle Belästigung gelten:

- Bemerkungen oder Witze sexuellen Inhalts und anzügliche, beleidigende Bemerkungen
- wiederholte körperliche Annäherung, wiederholtes Herandrängeln und wiederholte Missachtung der üblichen körperlichen Distanz (ca. eine Armlänge)
- obszöne oder kompromittierende Einladungen bzw. Aufforderungen zu sexualisiertem Verhalten
- auf Einzelpersonen bezogene Bemerkungen herabwürdigender oder beleidigender Art über sexuelle Aktivitäten, die sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität, den Geschlechtsausdruck, das Intimleben, über körperliche Merkmale
- sexualisierte oder herabwürdigende Gesten und Verhaltensweisen
- Zeigen pornographischer Darstellungen, z.B. Hefte, Bilder und Filme
- Zeigen und Anbringen von Aufklebern oder Bildern mit geschlechtsspezifisch diskriminierendem Hintergrund
- Kopieren, Versenden und Verwenden pornographischer oder geschlechtsspezifisch diskriminierender Medien
- unerwünschte Berührungen wie z.B. Handauflegen, Tätscheln, Umarmen
- sexualisierte Handlungen und Verhaltensweisen, die nach den strafrechtlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind, z. B. Nötigung, Beleidigung, Nachstellung, Verbreitung pornographischer Schriften oder sexuelle Belästigung gemäß § 184i Strafgesetzbuch
- Zusendung von elektronischen Nachrichten (z. B. per E-Mail, Messenger oder als Nachricht im Chat einer Videokonferenz) mit grenzüberschreitendem Inhalt.

Als besonders schwerwiegend gilt eine Belästigung:

- wenn sie von Vorgesetzten oder in Hierarchie ausgeübt wird
- wenn sie mit Hinweisen auf eine mögliche Verknüpfung zwischen der Erfüllung von sexuellen Forderungen und dem beruflichen Fortkommen verbunden ist
- wenn sie trotz mehrmaliger Aufforderung, diese zu unterlassen, fortgesetzt wird

- gegenüber Personen, die zu ihrer Berufsausbildung oder im Praktikantenverhältnis beschäftigt sind.

4. Verantwortung der Führungskräfte

Gemäß § 12 Abs. 1 Satz 2 LGG gehört zur Dienstpflicht von Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion, sexuellen Belästigungen von Beschäftigten entgegenzuwirken und bekannt gewordenen Fällen sexueller Belästigung nachzugehen. Hierbei ist insbesondere die Umsetzung des Beschwerdeverfahrens gem. Nr. 8 sowie die Überprüfung der getroffenen Maßnahmen gemeint. Durch regelmäßige Thematisierung und eine ablehnende Haltung tragen sie zu den im Land Berlin vertretenen Werten bei und fördern ein diskriminierungsfreies Arbeitsklima.

5. Verhaltensweise der Beschäftigten

Verhaltensweisen, die geeignet sind, andere zu verletzen bzw. in ihrem Ansehen herabzusetzen, sind zu unterlassen. Von der Rahmendienstvereinbarung erfasst ist sowohl sexuelle Belästigung während der Arbeitszeit als auch während der außerdienstlichen Zeit, sofern dabei ein Bezug zur dienstlichen Tätigkeit besteht. Die Persönlichkeitsrechte sowie die Menschenwürde jeder Person sind zu respektieren.

6. Rechte von Betroffenen

(1) Alle Beschäftigten haben das Recht, sich während der Arbeitszeit bei den unter Nr. 7 genannten Anlauf- und Beschwerdestellen über Fälle sexueller Belästigung zu beschweren bzw. dazu beraten zu lassen.

(2) Das Recht der Betroffenen sich an Beratungsstellen außerhalb der jeweiligen Dienststelle zu wenden, bleibt durch diese Rahmendienstvereinbarung unberührt. Informationen zu Beratungsstellen außerhalb der jeweiligen Dienststelle können Betroffene auf der Homepage der für Frauen und Gleichstellung zuständigen Senatsverwaltung finden.

(3) Die Beschäftigten, die sich gegen eine sexuelle Belästigung gewehrt haben, dürfen von der Dienststelle bzw. der Führungskraft nicht benachteiligt werden. Dies gilt auch dann, wenn die Dienststelle zu dem Ergebnis kommt, der Vorfall sei nicht zu beweisen bzw. nicht bewiesen. Auf das Verbot der Benachteiligung kann sich nicht berufen, wer Vorwürfe der sexuellen Belästigung bewusst unwahr erhebt.

(4) Bei Vorliegen der entsprechenden rechtlichen Voraussetzungen gemäß § 14 AGG besteht für die betroffene Person ein Leistungsverweigerungsrecht. Dies gilt insbesondere, wenn die Dienststelle keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer gemeldeten sexuellen Belästigung am

Arbeitsplatz trifft. Sofern die rechtlichen Voraussetzungen vorliegen, sind die betroffenen Beschäftigten berechtigt, ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgeltes einzustellen, soweit dies zu ihrem Schutz objektiv erforderlich ist. § 273 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) bleibt unberührt, vgl. § 14 AGG. Vor Ausübung des Leistungsverweigerungsrechts durch die betroffene Person wird dringend empfohlen, rechtsanwaltlichen Rat einzuholen. Eine subjektive Einschätzung der betroffenen Person, dass die getroffenen Maßnahmen als offensichtlich ungeeignet anzusehen sind, reicht nicht aus.

(5) Die betroffene Person, die eine Beschwerde nach dieser Rahmendienstvereinbarung erhebt, kann während des Beschwerdeverfahrens eine Person des Vertrauens hinzuziehen.

7. Anlauf- und Beschwerdestellen

(1) Die ordnungsgemäße Durchführung eines Beschwerdeverfahrens im Falle einer sexuellen Belästigung gemäß dieser Rahmendienstvereinbarung obliegt der jeweiligen Dienststellenleitung (im Folgenden: die das Verfahren führende Stelle). Es besteht die Möglichkeit, die Aufgaben und Pflichten innerhalb der Dienststelle zu delegieren.

(2) Weitere Anlaufstellen für betroffene Beschäftigte sind:

- die nächsthöhere Führungskraft, es sei denn, es handelt sich dabei um die beschuldigte Person
- die Beschäftigtenvertretungen der Dienststelle, insbesondere die Frauenvertreterin, vgl. § 17 Abs. 7 LGG
- die Beschwerdestelle nach § 13 AGG in der jeweiligen Dienststelle.

(3) Vor Erhebung einer Beschwerde wird die betroffene Person von der ausgewählten Anlaufstelle über die Unterschiede der das Verfahren führenden Stelle und der Beschwerdestelle nach § 13 AGG unterrichtet und ihr die Wahlmöglichkeit zwischen beiden Stellen eingeräumt.

(4) Für die Beschwerdestellen nach § 13 AGG gilt die Rahmendienstvereinbarung zu den Beschwerdestellen nach § 13 Abs. 1 Satz 1 AGG und das dort geregelte Beschwerdeverfahren. Die AGG-Beschwerdestellen können insbesondere mit Blick auf die zu ergreifenden Maßnahmen verpflichtet sein, auch gegen den Wunsch der betroffenen Person nächsthöhere Vorgesetzte bis zur Dienststellenleitung zu informieren. Dagegen ist eine Weiterleitung gegen den Willen der betroffenen Person nach dem in Nr. 8 geschilderten Beschwerdeablauf nicht vorgesehen.

(5) Wurde eine Beschwerde bei einer Beschwerdestelle nach § 13 AGG erhoben und ist diese noch nicht abgeschlossen, kann eine Beschwerde nach dieser

Rahmendienstvereinbarung nur nach Rücknahme der Beschwerde nach § 13 AGG erhoben werden.

8. Beschwerdeablauf und Sanktionen

(1) Sofern sich eine betroffene Person an eine der Anlaufstellen nach Nr. 7 Abs. 2 wendet und eine Beschwerde erhebt, ist diese mit Zustimmung der betroffenen Person direkt an die das Verfahren führende Stelle weiterzuleiten. Sofern die beschuldigte Person Teil der das Verfahren führenden Stelle ist, muss das Verfahren durch eine weitere benannte Person durchgeführt werden. Hierbei ist die Einhaltung der verwaltungsinternen Hierarchiestufen zum Schutz der betroffenen Person nicht erforderlich. Das Verfahren ist mit Hinweis auf die Verschwiegenheitspflicht im dienstlichen Kontext sowie unter Respektierung der Rechte sowohl der beschwerdeführenden als auch der beschuldigten Person objektiv und unabhängig zu führen. Unmittelbar nach Weiterleitung der Beschwerde durch die Anlaufstelle nach Nr. 7 Abs. 2 an die das Verfahren führende Stelle ist durch diese zu prüfen, ob und ggf. welche vorläufigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person zu veranlassen sind. Hierunter fällt u.a. die räumliche Trennung der Personen sowie die Beendigung gemeinsamer fachlicher Bearbeitungen im Rahmen der Beschäftigungstätigkeit.

(2) Die das Verfahren führende Stelle informiert die betroffene Person über das Beschwerdeverfahren und klärt einzelfallbezogen über Handlungsmöglichkeiten auf. Erhebt die betroffene Person keine Beschwerde, kann ein anonymisierter Vermerk über den Sachverhalt angefertigt werden.

(3) Die das Verfahren führende Stelle führt zeitnah, spätestens bis zum Ablauf von drei Wochen nach Kenntnisnahme des Vorfalls, Gespräche jeweils mit der betroffenen und der beschuldigten Person. Hierbei erhalten die Personen die Möglichkeit, sich zu dem Vorfall zu äußern. Die beschuldigte Person ist darauf hinzuweisen, dass ihre Äußerungen ggf. in einem Disziplinar- und Strafverfahren verwendet werden dürfen. Zur Aufklärung des Sachverhalts können mögliche Zeuginnen und Zeugen zu dem Vorfall befragt werden; eine Pflicht zur Aussage besteht nicht.

(4) Nach Aufklärung des Sachverhalts ist folgendermaßen zu verfahren:

a) Wenn der Vorfall nicht bewiesen ist oder bewiesen werden kann, ist das Verfahren einzustellen und die beteiligten Beschäftigten sind darüber in Kenntnis zu setzen. Die Einstellung des Verfahrens ist schriftlich zu begründen. Die vorläufigen Maßnahmen können aufrechterhalten werden.

b) Wenn das Verfahren ergibt, dass eine sexuelle Belästigung vorlag, sind die vorläufig beschlossenen Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen. Sollten diese nicht ausreichen, können durch die das Verfahren führende Stelle weitergehende Maßnahmen unterhalb der Stufe des Disziplinarrechts bzw. vor Prüfung arbeitsrechtlicher Maßnahmen im Einzelfall veranlasst werden.

Weitergehende Maßnahmen können die organisatorische/fachliche Umsetzung der beschuldigten Person, z.B. in ein anderes Referat oder eine andere Abteilung, eine räumliche Trennung, eine Schulung zu diskriminierungsfreiem Verhalten sowie ein Mediationsgespräch sein. Ein Mediationsgespräch kann lediglich mit Zustimmung der betroffenen Person stattfinden.

(5) Sofern die getroffenen Maßnahmen nicht ausreichend sind oder die Art des Vorwurfs erheblich ist, führt die das Verfahren führende Stelle in Anwesenheit der Leitung des Personalreferats bzw. der Serviceeinheit Personal der Dienststelle ein Personalgespräch mit der beschuldigten Person. Folge dieses Gesprächs kann sein, dass von der zuständigen Stelle ein Disziplinarverfahren bzw. arbeitsrechtliche Maßnahmen im Einzelfall eingeleitet werden. Die bereits getroffenen Maßnahmen bleiben auch während der Durchführung eines Disziplinarverfahrens bzw. der Entscheidungsfindung arbeitsrechtlicher Maßnahmen im Einzelfall erhalten. Die Einzelheiten eines Disziplinar- oder Strafverfahrens werden in dieser Rahmendienstvereinbarung nicht dargelegt.

(6) Die Möglichkeit zum Stellen eines Strafantrags durch die das Verfahren führende Stelle im Einvernehmen mit der betroffenen Person bleibt unberührt. Darüber hinaus ist die beschuldigte Person über die Möglichkeit oder ggf. Erforderlichkeit der persönlichen Strafantragsstellung in Kenntnis zu setzen.

(7) Alle beschriebenen Maßnahmen sowie Entscheidungen unterliegen dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit und sind zu protokollieren.

(8) Sofern es sich bei der beschuldigten Person nicht um eine Beschäftigte oder einen Beschäftigten des Landes Berlin oder einer nachgeordneten Einrichtung handelt, ist die Erteilung eines Hausverbots nach der jeweils einschlägigen Rechtsgrundlage zu prüfen und ggf. durchzusetzen.

9. Verschwiegenheitspflichten und Datenschutz

(1) Die das Verfahren führende Stelle legt bei Einleitung eines Verfahrens eine Beschwerdeakte an. Im Rahmen der Bearbeitung der Beschwerde sorgt die das Verfahren führende Stelle für den Schutz der Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten. Personenbezogene Daten der/des betroffenen Beschäftigten dürfen Dritte nur im Rahmen der jeweils geltenden Gesetze mitgeteilt werden. Die Dritten sind bei der Weitergabe von personenbezogenen Daten auf die Beachtung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen hinzuweisen.

(2) Im Falle der Akteneinsicht durch Dritte sind personenbezogene Daten, die Rückschlüsse auf die Identität und/oder den Wohnort der Beschäftigten zulassen, vorab zu entfernen oder entsprechende Angaben unkenntlich zu machen. Bezüglich der Einsichtnahme in eine Beschwerdeakte, die über verbeamtete oder arbeitnehmende Betroffene angelegt wird, ist in Anwendung der Bestimmungen des

§ 88 Landesbeamtengesetz (LBG) sowie ggf. des § 29 Disziplinargesetz (DiszG) zu verfahren.

(3) Bezüglich der Vernichtung von Beschwerdeakten ist in Anwendung der Bestimmung des § 89 LBG zu verfahren. Im Falle eines aufgrund der vorgebrachten Beschwerden gem. § 17 Absatz 1 DiszG eingeleiteten Disziplinarverfahrens gelten die Vorgaben des § 16 DiszG.

10. Präventionsmaßnahmen

Die Dienststellenleitung soll unabhängig von der Beratung und Bearbeitung von Beschwerden Präventionsmaßnahmen zur Unterbindung möglicher weiterer Fälle einführen oder fortführen. Mögliche Präventionsmaßnahmen sind:

- Aufforderung an alle Führungskräfte und Beschäftigten, an Schulungen zur Vermeidung und zum Umgang mit sexueller Belästigung teilzunehmen
- offene Kommunikation und ein kooperativer, sach- sowie beschäftigtenbezogener Führungsstil
- Thematisierung von sexueller Belästigung in den regelmäßig wiederkehrenden Dienstbesprechungen sowie auf der Frauen- und Personalversammlung
- konstruktive Feedbackkultur, bei der Kritik eindeutig formuliert wird, damit Chancen zur Veränderung genutzt werden können
- positive Fehlerkultur (aus Fehlern lernen) mit Fokus auf der Problemlösung
- gemeinsame und konstruktive Konfliktlösung
- Aufnahme des Themas sexuelle Belästigung bei Befragungen von Beschäftigten
- die Bekanntgabe der Rahmendienstvereinbarung gegen Sexuelle Belästigung an alle Beschäftigten der Behörden, Dienststellen und nachgeordneten Einrichtungen.

11. Inkrafttreten/Schlussvorschriften

(1) Weitere Informationen zu dieser Thematik sowie die Anlauf- und Beschwerdestellen sind dem dienstlichen Intranet oder dem Beschäftigtenportal zu entnehmen. Jede Dienststelle ist verpflichtet, die Informationen über die Ansprechpersonen nach dieser Rahmendienstvereinbarung für ihre Beschäftigten zugänglich zu machen. Allgemeine Informationen zum Thema „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz" werden durch die für Frauen und Gleichstellung zuständige Senatsverwaltung zur Verfügung gestellt.

(2) Diese Rahmendienstvereinbarung tritt mit dem Datum der Unterzeichnung in Kraft.

(3) Änderungen dieser Dienstvereinbarung sind im beiderseitigen Einvernehmen möglich und bedürfen der Schriftform.

(4) Die Rahmendienstvereinbarung kann von den Senatsverwaltungen für Finanzen oder dem erweiterten Hauptpersonalrat unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres gekündigt werden. Im Fall der Kündigung wird die beendete Rahmendienstvereinbarung bis zu einem Jahr nach Kündigung in ihren Inhalten weiter angewendet, sofern in dieser Zeit keine neue Dienstvereinbarung in Kraft tritt.

(5) Im Falle der Unwirksamkeit bzw. Undurchführbarkeit einzelner Regelungen dieser Vereinbarung bleibt die Wirksamkeit dieser Vereinbarung in ihrer Gesamtheit davon unberührt.

Berlin, den 28. Mai 2025

Stefan Evers
Senator für Finanzen

Daniela Ortmann
Vorsitzende des Hauptpersonalrats

Cansel Kiziltepe
Senatorin für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung