



# **Dienstvereinbarung**

## **über kollegiales Verhalten**

### **am Arbeitsplatz**

vom 08.10.2019

zwischen

der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe

und

dem Personalrat

der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe

## **Präambel**

Ein respektvolles und kollegiales Verhalten am Arbeitsplatz bildet die Basis für ein gutes Arbeitsklima. Jede Art von Benachteiligung, Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung stellt eine Verletzung des Persönlichkeitsrechts dar.

Die Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe missbilligt jede Form von Benachteiligung, Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung und duldet diese nicht. Diesem Geist fühlen sich alle Führungskräfte des Hauses verpflichtet.

Diese Dienstvereinbarung soll Aufmerksamkeit, Bewusstsein und Sensibilität dafür schaffen. Sie benennt Ansprechpersonen und regelt die Abläufe hierzu.

## **§ 1 Geltungsbereich**

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle beamtete Dienstkräfte, Tarifbeschäftigte und Nachwuchskräfte (Auszubildende, Trainees, Praktikanten\*innen, Regierungsräte\*innen auf Probe, Regierungsinspektoren\*innen auf Probe und Rechtsreferendare\*innen).

Diese werden im Folgenden als „Beschäftigte“ bezeichnet.

## **§ 2 Grundsätze, Begriffsbestimmungen**

Alle Beschäftigten sind zu einem kollegialen Verhalten und zur Förderung eines positiven Arbeitsklimas verpflichtet. Beschäftigte, die sich von Benachteiligung, Mobbing, sexueller Belästigung oder Diskriminierung betroffen fühlen, haben das Recht sich zu beschweren.

Die beschwerende sowie eine zu Unrecht verdächtige Person dürfen nicht benachteiligt werden. Für Personen, die absichtlich andere Personen zu Unrecht verdächtigt haben, gilt dies nicht.

Für ein eindeutiges und gemeinsames Verständnis der Begriffe unmittelbare und mittelbare Benachteiligung, Belästigung, sexuelle Belästigung laut § 3 AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) sowie Mobbing sind Definitionen in der Anlage zu finden<sup>1</sup>.

## **§ 3 Hilfe und Beratung**

Bei Vorfällen und möglichen Verstößen gemäß § 2 dieser Dienstvereinbarung können sich Betroffene an folgende Ansprechpartner\*innen, die entsprechend ihrer Befugnisse agieren, wenden:

Eigene Führungskraft  
Personalreferat  
Frauenvertretung  
Personalrat  
Schwerbehindertenvertretung  
Gender-Beauftragte  
Betriebliche Konflikt- und Sozialberatung

Grundsätzlich steht Betroffenen die Beschwerdestelle nach dem AGG<sup>2</sup> zur Verfügung. Informationen und Kontaktdaten zu den Ansprechpartner\*innen sowie zur AGG-Beschwerdestelle sind im Dienstkräfteportal unter Startseite > Organisation und Personal > Recht/BeschVerhältnis zu finden.

Zusätzlich gibt es zahlreiche externe Beratungsstellen. Die Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung bietet online einen Überblick über einschlägige und kostenlose Beratungsangebote (siehe: <https://www.berlin.de/sen/lads/>).

Die Ansprechpartner\*innen beraten und unterstützen die Betroffenen bei der Problemlösung. Sie begleiten sie auf Wunsch bei Gesprächen und stimmen mit ihnen das weitere Vorgehen ab. Der Vorgang ist zwingend unter Beachtung der Vertraulichkeit gemäß § 4 der Dienstvereinbarung zu dokumentieren.

Die Zeit für Beratungen wird den Ansprechpartner\*innen im Rahmen ihrer täglichen Arbeitszeit zur Verfügung gestellt. Mögliche Verfahren sind in der Anlage 4 geregelt.

#### **§ 4 Vertraulichkeit**

Alle Informationen über das beanstandete Verhalten, persönliche Daten und Gespräche sind vertraulich. Die Ansprechpartner\*innen können sich – gegebenenfalls unter Wahrung der Anonymität der Beschwerenden - untereinander austauschen, sofern die/der Betroffene dem zustimmt. Gesetzlich geregelte Ausnahmen zur Verschwiegenheitspflicht bleiben hiervon unberührt.

#### **§ 5 Arbeitsrechtliche und dienstrechtliche Maßnahmen**

Sofern es den Ansprechpartner\*innen mit den ergriffenen Maßnahmen nicht möglich ist, das unerwünschte Verhalten abzustellen, prüft das Personalreferat mögliche arbeitsrechtliche bzw. disziplinarrechtliche Maßnahmen. Als Maßnahmen kommen – stets auf den Einzelfall bezogen – alle arbeitsrechtlichen Maßnahmen von schriftlicher Ermahnung bis zur Kündigung sowie Disziplinarmaßnahmen nach dem Disziplinargesetz in Betracht.

#### **§ 6 Weiterbildung**

Die Verwaltungsakademie des Landes Berlin sowie die LADS-Akademie bieten geeignete Weiterbildungsmaßnahmen zum Umgang mit den im § 1 genannten Benachteiligungsarten. Alle Ansprechpartner\*innen sollen regelmäßige Schulungen zu den Themen Benachteiligung, Mobbing, sexuelle Belästigung und Diskriminierung erhalten.

#### **§ 7 Schlussbestimmungen**

Diese Vereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft. Sie kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden.

Änderungen dieser Dienstvereinbarung bedürfen der Schriftform und sind allen Beschäftigten bekannt zu geben.

## Dienstvereinbarung über kollegiales Verhalten am Arbeitsplatz

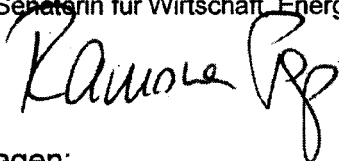
---

Soweit einzelne Regelungen dieser Dienstvereinbarung aufgrund anderer rechtlicher oder tarifvertraglicher Regelungen unwirksam sein oder werden sollten, wird die Wirksamkeit der Dienstvereinbarung im Übrigen hierdurch nicht berührt. Die Vertragsparteien verpflichten sich in diesem Fall zur sofortigen Verhandlungsaufnahme mit dem Ziel, die unwirksame Regelung durch eine ihr im Erfolg möglichst gleichkommende wirksame Regelung zu ersetzen.

Berlin, den 08.10.2019

Berlin, den 08.10.2019

Die Senatorin für Wirtschaft, Energie und Betriebe



Der Personalrat



Anlagen:

Anlage 1: Begriffsbestimmungen

Anlage 2: AGG-Beschwerdestelle

Anlage 3: Prozessablauf AGG-Beschwerdestelle

Anlage 4: Prozessablauf Problemlösung

## Anlage 1

### Begriffsbestimmungen

#### § 3 AGG

- (1) Eine **unmittelbare Benachteiligung** liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1<sup>3</sup> genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.
- (2) Eine **mittelbare Benachteiligung** liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.
- (3) Eine **Belästigung** ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.
- (4) Eine **sexuelle Belästigung** ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.
- (5) Die Anweisung zur **Benachteiligung** einer Person aus einem in § 1 genannten Grund gilt als Benachteiligung. Eine solche Anweisung liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 insbesondere vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt, das einen Beschäftigten oder eine Beschäftigte wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt oder benachteiligen kann.

#### **Mobbing**

Es gibt keine allgemeingültige Definition von Mobbing. Unter Mobbing wird in dieser Dienstvereinbarung allgemein das systematische Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren von Beschäftigten untereinander verstanden. Als Mobbing-Handlungen kommen insbesondere folgende Verhaltensweisen in Betracht:

- bewusstes vorenthalten von Informationen,
- Ausgrenzungen durch Kontaktverweigerung (soziale Beziehungen),
- bewusstes Lächerlichmachen (soziales Ansehen),
- absichtliche Aufgabenzuweisung, die zur Unter- oder Überforderung führt.

Einmalige Konflikte, die bei jeder Zusammenarbeit gelegentlich auftreten, oder disziplinar- und arbeitsrechtliche Auseinandersetzungen über schlechte Leistungen oder dienstliches Fehlverhalten fallen nicht unter Mobbing im Sinne dieser Dienstvereinbarung.

### **Diskriminierung**

Eine Diskriminierung im rechtlichen Sinne ist eine Ungleichbehandlung einer Person aufgrund einer oder mehrerer rechtlich geschützter Diskriminierungskategorien ohne einen sachlichen Grund, der die Ungleichbehandlung rechtfertigt. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) spricht nicht von Diskriminierung, sondern von Benachteiligung (mittelbare oder unmittelbare), da nicht jede unterschiedliche Behandlung, die einen Nachteil zur Folge hat, diskriminierend sein muss. In sehr engen Grenzen sind unterschiedliche Behandlungen in Bezug auf das Berufsleben zulässig, wenn die geforderte Eigenschaft für die Ausübung der Tätigkeit wesentlich und fast unerlässlich ist.

## **Anlage 2**

### **AGG-Beschwerdestelle**

Die AGG-Stelle ist eine Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz. Der Gesetzgeber verpflichtet Unternehmen und Dienststellen Beschwerdestellen nach § 13 AGG einzurichten. Den Beschäftigten wird dadurch ein umfassendes Beschwerderecht in Bezug auf Diskriminierungen eingeräumt. Um das Verfahren der Beschwerdestelle in unserem Haus transparent zu machen, wurde folgende Geschäftsordnung erstellt.

#### **§ 1**

(1) Ziel des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist es, Benachteiligungen aus Gründen

- der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft,
- des Geschlechts,
- der Religion oder Weltanschauung,
- einer Behinderung,
- des Alters oder
- der sexuellen Identität

zu verhindern oder zu beseitigen. ( § 1 AGG ).

(2) Zu den Rechten der Beschäftigten nach dem AGG gehört das Beschwerderecht. (§ 13 AGG)

Die Beschäftigten können sich bei der im Haus eingerichteten AGG - Beschwerdestelle beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes benachteiligt fühlen. Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der oder dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen.

(3) Die Rechte der Beschäftigtenvertretungen bleiben unberührt.

#### **§ 2**

Im Landesamt für Mess- und Eichwesen Berlin - Brandenburg (LME) ist eine eigene AGG Beschwerdestelle einzurichten.

#### **§ 3**

(1) Die AGG - Beschwerdestelle wird mit zwei Personen -vorzugsweise mit einer Frau und einem Mann- besetzt. Beide sind gleichberechtigt. Entscheidungen ergehen einvernehmlich. Sollte keine Einigung erzielt werden, sind beide Prüfungsergebnisse mitzuteilen.

(2) Ist eine Person der AGG - Beschwerdestelle abwesend, prüft und entscheidet die andere Person alleinverantwortlich. Dies gilt auch, wenn sich eine Person für befangen erklärt.

#### **§ 4**

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Schutzmaßnahmen oder die erforderlichen Sanktionen bei bestehender Benachteiligung zu ergreifen. ( § 12 AGG ) Die Arbeitgeberfunktion bei SenWiEnBe wird durch den/die Leiter/in des Zentralen Service wahrgenommen.

(2) Die Regelung in Absatz 1 enthebt Dritte (Führungskräfte, Mitarbeiter\*innen) nicht von der gesetzlichen Pflicht, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen im Sinne des AGG zu treffen.

#### **§ 5**

(1) Beschwerden sind bei der AGG - Beschwerdestelle schriftlich einzureichen oder zur Niederschrift vorzutragen. Eine schriftliche Eingangsbestätigung der Beschwerde hat zu erfolgen.

(2) Nach Eingang der Beschwerde erhält der Arbeitgeber eine Kopie.

(3) Bei anonymen Schreiben ist zu prüfen, ob sie eine sachliche Bedeutung haben. Wenn ja, werden sie weiter geprüft, wenn nein, werden sie weggelegt.

#### **§ 6**

(1) Nach Eingang der Beschwerde beginnt die AGG - Beschwerdestelle umgehend mit der Prüfung der Beschwerde. Sie hat den Sachverhalt aufzuklären.

(2) Bei Anhörungen durch die Beschwerdestelle können die Beschäftigtenvertretungen auf Wunsch von Beteiligten teilnehmen.

#### **§ 7**

Die AGG - Beschwerdestelle hält ihr Prüfungsergebnis schriftlich fest. Das Prüfungsergebnis wird dem/der Beschwerdeführer\*in und dem Arbeitgeber schriftlich mitgeteilt.

#### **§ 8**

(1) Die Arbeit der Beschwerdestelle unterliegt dem Gebot der Vertraulichkeit. Das Berliner Datenschutzgesetz ist zu beachten.

(2) Das Gebot der Vertraulichkeit gilt ausdrücklich nicht gegenüber dem Arbeitgeber.

#### **§ 9**

(1) Die Beschwerdestelle unterliegt keinerlei Weisungsrechten. Sie darf in ihrer Entscheidung nicht beeinflusst werden.

(2) Es gilt ein Benachteiligungsverbot für Personen, die die Aufgabe der AGG - Beschwerdestelle wahrnehmen.

#### **§ 10**

Die AGG - Beschwerdestelle legt der Hausleitung und den Beschäftigtenvertretungen jährlich im Januar einen Tätigkeitsbericht des zurückliegenden Jahres vor.

#### **§ 11**

Die Dienststelle gibt die Geschäftsordnung im Dienstkräfteportal bekannt.

#### **§ 12**

Die Geschäftsordnung der AGG - Beschwerdestelle kann jederzeit geändert werden. In diesem Fall sind die Beschäftigtenvertretungen und die/der Datenschutzbeauftragte zu beteiligen.



### Anlage 3

#### Prozessablauf AGG-Beschwerdestelle<sup>4</sup>

Ein/e Betroffene/r reicht bei dem/der Ansprechpartner\*in ein schriftlich eine Beschwerde ein oder trägt sie zur Niederschrift vor

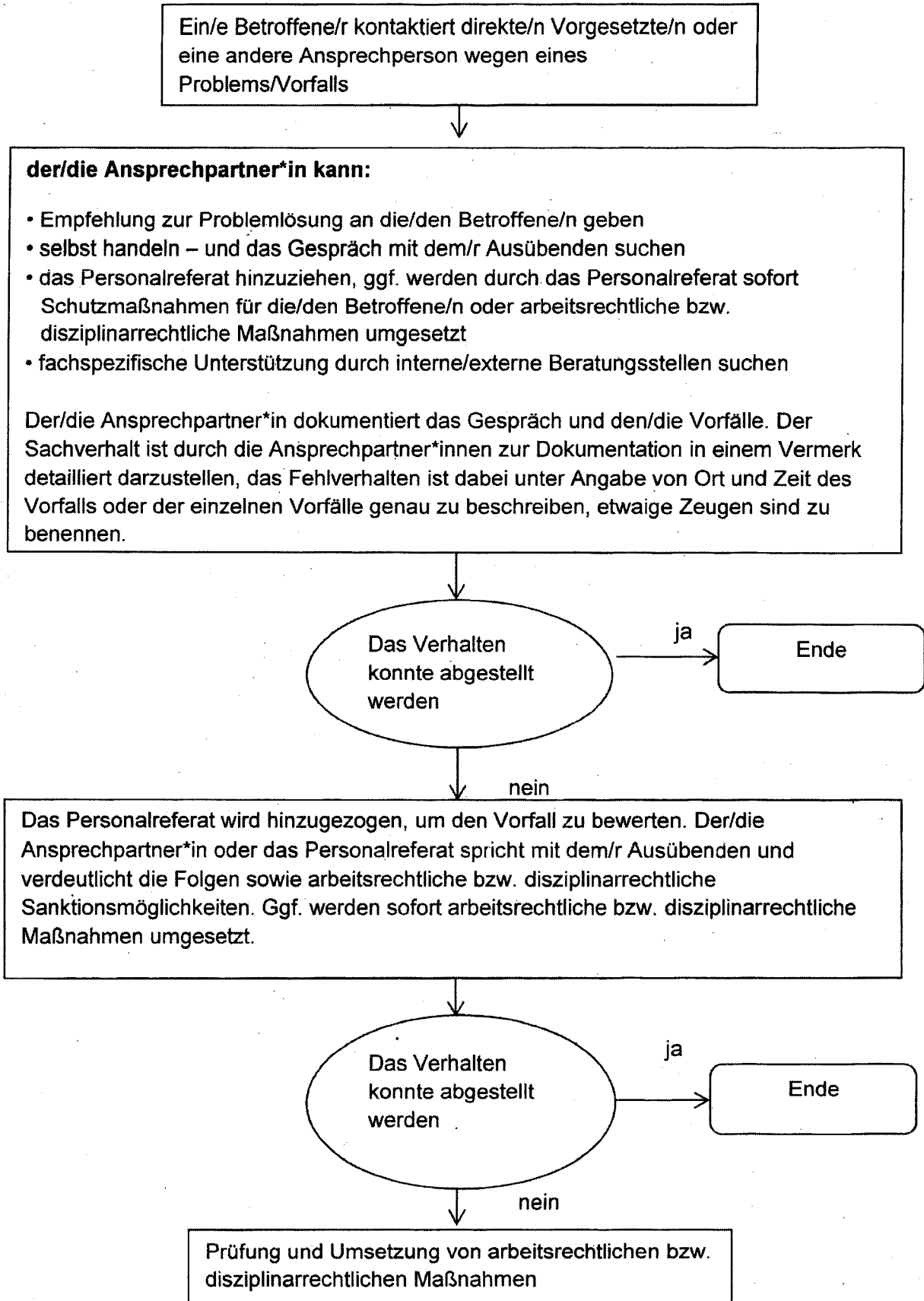


**der/die Ansprechpartner\*in:**

- bestätigt schriftlich den Eingang der Beschwerde
- prüft die Beschwerde und teilt das Ergebnis der/dem Beschwerdeführenden Beschäftigten mit
- übergibt eine Kopie der Beschwerde an den Arbeitgeber. Wenn erforderlich, ergreift der Arbeitgeber Schutzmaßnahmen oder Sanktionen.

**Anlage 4**

Prozessablauf Problemlösung<sup>5</sup>



<sup>5</sup> Bei eindeutigen und/oder schweren Fällen muss das Personalreferat sofort einbezogen werden, um