

19. Wahlperiode

Schriftliche Anfrage

des Abgeordneten Antonín Brousek

vom 16. Januar 2024 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 17. Januar 2024)

zum Thema:

Dienst- und Betriebsvereinbarungen und sonstige Maßnahmen zur Vermeidung sexueller Belästigungen im Sinne des § 3 Abs. 4 AGG in Senats- und Bezirksverwaltungen und Landesbeteiligungen

und **Antwort** vom 2. Februar 2024 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 5. Februar 2024)

Herrn Abgeordneten Antonín Brousek
über
die Präsidentin des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei – G Sen –

A n t w o r t

auf die Schriftliche Anfrage Nr. 19/17877

vom 16. Januar 2024

über Dienst- und Betriebsvereinbarungen und sonstige Maßnahmen zur Vermeidung sexueller Belästigungen im Sinne des § 3 Abs. 4 AGG in Senats- und Bezirksverwaltungen und Landesbeteiligungen

Im Namen des Senats von Berlin beantworte ich Ihre Schriftliche Anfrage wie folgt:

Vorbemerkung:

Die Schriftliche Anfrage betrifft teilweise Sachverhalte, die der Senat nicht in eigener Zuständigkeit und Kenntnis beantworten kann. Um Ihnen ungeachtet dessen eine Antwort zukommen zu lassen, wurden die Landesunternehmen, d.h. die Unternehmen und Gesellschaften privaten Rechts mit mehrheitlicher Beteiligung des Landes Berlin und die wirtschaftlich bedeutenden Anstalten öffentlichen Rechts, um Informationen gebeten, die von diesen in eigener Verantwortung erstellt und dem Senat übermittelt wurden. Die zum aktuellen Stand vorliegenden Daten sind in dieser Antwort wiedergegeben.

1. In welchen Verwaltungsteilen und nachgelagerten Behörden und welchen Landesbeteiligungen sind Dienst- bzw. Betriebsvereinbarungen oder sonstige Maßnahmen zur Vermeidung sexueller Belästigungen im Sinne des § 3 Abs. 4 AGG getroffen worden? Wann und mit welchem Inhalt? Ist insbesondere geregelt, wie hinsichtlich der Anbahnung eines intimen Verhältnisses zwischen Beschäftigten zu verfahren ist?

Zu 1.: In den folgenden Senats- und Bezirksverwaltungen sowie nachgeordneten Behörden wurden Dienstvereinbarungen oder sonstige Maßnahmen zur Vermeidung sexueller Belästigungen getroffen:

In der Senatsverwaltung für Wissenschaft, Gesundheit und Pflege (SenWGP) wurde im Jahr 2019 eine Dienstvereinbarung zur Prävention und zum Umgang mit sexueller Belästigung eingeführt. In der Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz (SenJustV) besteht seit 2022 ebenfalls eine entsprechende Dienstvereinbarung. Konkret beinhaltet diese die Themen Grundsätze und Ziele, Begriffsbestimmung, Verantwortung der Führungskräfte und Beschäftigten, Rolle der Beschäftigtenvertretungen, Rechte der Betroffenen, Beschwerderecht sowie Verfahrensablauf, Sanktionen und Präventionsmaßnahmen. In der Senatsverwaltung für Kultur und Gesellschaftlichen Zusammenhalt (SenKultGZ) wurde im Jahr 2020 eine Dienstvereinbarung für ein wertschätzendes Miteinander und zum Schutz vor Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz eingeführt. Die Dienstvereinbarung gilt ebenfalls für die nachgeordneten Behörden der SenKultGZ. In der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen (SenStadt) werden seit 2023 Fortbildungen zum Thema Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz angeboten. In der Senatsverwaltung für Mobilität, Verkehr, Klimaschutz und Umwelt (SenMVKU) gilt seit 2021 die Dienstvereinbarung Antidiskriminierung, die auf Prävention und Umgang eingeht. In der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe (SenWiEnBe) wurde im Jahr 2019 die Dienstvereinbarung kollegiales Verhalten eingeführt. Diese Dienstvereinbarung macht deutlich, dass jegliche Form von Benachteiligung, Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung nicht geduldet wird.

Im Bezirksamt Lichtenberg besteht seit 2007 eine entsprechende Dienstvereinbarung. Diese enthält folgende Themenkomplexe: Gesetzliche Grundlagen, Geltungsbereich, präventive Maßnahmen, Diskriminierung, Pflichten der Führungskräfte, Rechte der Beschäftigten, Rechte der von Diskriminierung betroffenen Beschäftigten, Diversity, Schutz vor sexueller Belästigung/Verbot von sexueller Belästigung, Konflikte, Mobbing sowie Beschwerderecht nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Das Bezirksamt Marzahn – Hellersdorf verfügt seit dem Jahr 2021 über eine Dienstvereinbarung zum Thema sexuelle Belästigung. Die Dienstvereinbarung beinhaltet die Punkte Geltungsbereich, Grundsatz, Verbot, Beratungsrecht, Beschwerderecht, Verfahren, Maßnahmen und Sanktionen, Nachteilschutz sowie Schlussbestimmungen. Im Bezirksamt Mitte wurde im Jahr 2015 eine Dienstvereinbarung zum Verfahren bei sexueller Belästigung eingeführt. Auch das Bezirksamt Neukölln verfügt über eine Dienstvereinbarung zur Prävention und zum Umgang mit Diskriminierung, Mobbing und Sexueller Belästigung. Das Bezirksamt Pankow führte 2008 eine Dienstvereinbarung über den partnerschaftlichen Umgang und die Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz ein. Eine

Dienstvereinbarung zum Verfahren bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz wurde im Bezirksamt Reinickendorf im Jahr 2021 und im Bezirksamt Spandau im Jahr 2019 eingeführt. Im Bezirksamt Steglitz – Zehlendorf gibt es seit 2021 eine Dienstanweisung zur Prävention und zum Umgang mit sexualisierter Gewalt und Diskriminierung am Arbeitsplatz. Das Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg verfügt bereits seit dem Jahr 2010 über eine entsprechende Dienstanweisung und stellt darüber hinaus eine Informationsbroschüre zur Verfügung. Im Bezirksamt Treptow – Köpenick wurde im Jahr 2019 ein Ladenfaden zum Thema Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erstellt. Er beinhaltet die Punkte Definition, Folgen, Rechte, Hilfe und Ansprechstellen.

Darüber hinaus gilt seit dem Jahr 2021 für sämtliche Behörden der unmittelbaren Berliner Landesverwaltung die Rahmendienstvereinbarung zu den Beschwerdestellen nach § 13 Abs. 1 Satz 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Die Rahmendienstvereinbarung beinhaltet in § 3 ein explizites Verbot von sexuellen Belästigungen. Weitere Inhalte der Rahmendienstvereinbarung sind Ziele der Rahmendienstvereinbarung, Persönlicher Geltungsbereich, Diskriminierungsverbot, Einrichtung der AGG-Beschwerdestelle, Vernetzung, Beschwerderecht und Nachteilschutz, Beschwerdeverfahren, Rechte und Maßnahmen der AGG-Beschwerdestelle, Beschwerdeakten, Vertraulichkeit und Datenschutz, Pflichten der Dienststelle und Fortbildung, Mitteilungspflichten sowie Schlussbestimmungen.

In diesem Abschnitt werden die Dienst- bzw. Betriebsvereinbarungen oder sonstige Maßnahmen zur Vermeidung sexueller Belästigungen in den Landesunternehmen betrachtet. Das Museum für Naturkunde - Leibniz-Institut für Evolutions- und Biodiversitätsforschung führte im Jahr 2021 eine entsprechende Dienstvereinbarung ein. Sie beinhaltet Hinweise zum AGG und Sicherheitsrichtlinien zum Thema Stalking. Im Max-Delbrück-Centrum für Molekulare Medizin besteht seit 2020 eine Leitlinie gegen Diskriminierung, Mobbing und Belästigung. Die Berliner Bäder-Betriebe verfügen seit dem Jahr 2020 über eine entsprechende Vereinbarung. Diese beinhaltet das Verbot von diskriminierendem Verhalten für die Beschäftigten der Berliner Bäder-Betriebe und regelt ein zweistufiges Beschwerdeverfahren zur effektiven Behandlung und Lösung von Konflikten sowie zur Vermeidung von Streitigkeiten und legt Grundsätze der Zusammenarbeit zwischen Dienststelle und Personalrat, Frauenvertreterin, Schwerbehindertenvertretung sowie Jugend- und Ausbildungsvertretung in Fragen des Schutzes der Beschäftigten vor unzulässigen Benachteiligungen fest. Die Stromnetz Berlin GmbH führte 2021 eine Betriebsvereinbarung zur Verhinderung von Mobbing und sexueller Belästigung am

Arbeitsplatz ein. Diese beinhaltet ein Verbot der Belästigung sowie Benachteiligung wegen der Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, persönlicher Eigenheiten, politischer und gewerkschaftlicher Anschauungen einer Person. Die Berlinovo Immobilien GmbH verfügt seit dem Jahr 2013 über eine entsprechende Betriebsvereinbarung. Inhalte sind Beschwerderecht, -stelle, -weg, -verfahren, Sanktionen, Pflichten der Führungskräfte, Präventive und strukturelle Maßnahmen gegen unter anderem jede Form sexualisierter Diskriminierung und Gewalt. Bei der Berliner Stadtreinigung untersagt die Dienstvereinbarung zum partnerschaftlichen Umgang jede Form der sexuellen Belästigung. Bei den Berliner Stadtwerken gibt es seit dem Jahr 2014 Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung. Diese beinhalten allgemeine Regeln gegen sexuelle Diskriminierung, Awareness bei jedem Onboarding und im internen Wiki sowie regelmäßige Seminare und Veröffentlichungen der Frauenvertretung. In den Berliner Verkehrsbetrieben ist seit dem Jahr 2017 eine Arbeitsgruppe „Respektvoller Umgang – Vorbeugen und Handeln bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ tätig.

In den Berliner Wasserbetrieben wurde im Jahr 2012 die Dienstvereinbarung Partnerschaftliches Verhalten eingeführt. Sie beinhaltet die Punkte Definition der Diskriminierungsmerkmale, Beschwerdestrukturen, Beschwerdeprozess, Zusammensetzung der AGG Beschwerdestelle, Fristen und Gültigkeitsbereiche. Bei der Degewo AG sind seit 2015 regelmäßige Durchführungen von Fort- und Weiterbildungen zum AGG vorgesehen. In der GESOBAU AG werden seit 2010 Schulung zum AGG und Compliance inkl. Hinweisen zu sexueller Belästigung durchgeführt. Laut der HOWOGE Wohnungsbaugesellschaft mbH sind sexuelle Belästigungen nicht mit den Konzernrichtlinien vereinbar. Ferner gibt es E-Learnings zum AGG für alle Beschäftigten sowie weitere Schulungsangebote für Führungskräfte. Die Investitionsbank Berlin führe 2014 die Arbeitsanweisung „Verhaltensregeln“, 2016 einen Verhaltenskodex und 2022 die Dienstvereinbarung Antidiskriminierung ein. Alle Regelwerke beinhalten das Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Das ITDZ Berlin verweist auf die Verankerung der Ziele zur Prävention von sexueller Belästigung im Frauenförderplan mit den Bestandteilen Information und Prävention, Unterstützung von Betroffenen sowie konsequente Ahndung von sexueller Belästigung. Im LSFB finden sich seit 2014 entsprechende Regelungen im Verhaltenskodex. In der Messe Berlin GmbH regelt seit 2016 die Konzernbetriebsvereinbarung Compliance Management System inkl. Code of Conduct den Umgang bei sexuelle Belästigungen oder anderweitige Belästigungen oder Benachteiligungen.

Für Beschäftigte der Vivantes – Netzwerk für Gesundheit GmbH gilt seit 2003 die Betriebsvereinbarung für einen partnerschaftlichen und respektvollen Umgang am Arbeitsplatz. Inhalte dieser Vereinbarung sind insbesondere die präventive Vermeidung von bzw. Verfahrensregeln zum Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Bei der Wohnungsbaugesellschaft Berlin-Mitte mbH gibt es seit dem Jahr 2011 Regelungen zum Umgang bei entsprechenden Benachteiligungen.

Regelungen, „wie hinsichtlich der Anbahnung eines intimen Verhältnisses zwischen Beschäftigten zu verfahren ist“, sind weder in den Senats- und Bezirksverwaltungen noch in deren Sonderbehörden oder den Landesunternehmen vorhanden.

2. Wie viele Fälle von Belästigungen im Sinne der Frage 1 Satz 3 sind in den jeweiligen Senats- und Bezirksverwaltungen und Landesbeteiligungen in den Jahren 2014 bis heute jeweils jährlich bekannt geworden?

Zu 2.: Hier wird die Anzahl der Fälle von „Belästigungen im Sinne der Frage 1 Satz 3“ erfragt. Frage 1 Satz 3 lautet: „Ist insbesondere geregelt, wie hinsichtlich der Anbahnung eines intimen Verhältnisses zwischen Beschäftigten zu verfahren ist?“ Die Anbahnung eines intimen Verhältnisses stellt jedoch keine Belästigung gemäß § 3 Abs. 3 Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) dar. Bei dem Wortlaut der Frage 1 Satz 3 handelt es sich folglich nicht um eine Belästigung. Die Frage kann daher nicht beantwortet werden.

Ferner findet eine systematische Erfassung der Anbahnung von intimen Verhältnissen zwischen Beschäftigten in den jeweiligen Senats- und Bezirksverwaltungen und Landesunternehmen nicht statt.

3. Wer ist in den jeweiligen Senats- und Bezirksverwaltungen und Landesbeteiligungen jeweils Ansprechpartner für Opfer derartiger Belästigungen? Bitte konkret unter Angabe der Erreichbarkeit benennen.

Zu 3.: Ansprechpersonen für Opfer von Belästigungen sowie weiteren Formen von Benachteiligungen mit Bezug zum Beschäftigungsverhältnis sind gemäß § 13 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in allen Betrieben, Unternehmen und Dienststellen die jeweiligen AGG-Beschwerdestellen. Dies gilt selbstverständlich ebenfalls für alle Senats- und Bezirksverwaltungen und Landesunternehmen. Die jeweiligen AGG-Beschwerdestellen sind für die Beschäftigten per E-Mail, telefonisch und persönlich erreichbar. Detaillierte Kontaktinformationen können die

Beschäftigten dem Intranet bzw. dem Beschäftigtenportal sowie teilweise Aushängen in den Dienstgebäuden entnehmen.

Weitere Ansprechpersonen sind die Beschäftigtenvertretungen. Für deren Erreichbarkeit gilt das gleiche wie für die AGG-Beschwerdestellen (siehe oben).

4. Gibt es analog zu 3) Ansprechpartner und Beschwerderechte für Beschäftigte, die sich dadurch diskriminiert sehen, dass ein anderer Beschäftigter dem sexualisierten Ansinnen eines Vorgesetzten nachgegeben hat und dafür beruflich/dienstlich „besser“ gestellt wird?

Zu 4.: Hier gilt analog zu 3: Wenn Beschäftigte sich diskriminiert sehen, können sie sich stets an die AGG-Beschwerdestellen wenden. Ob tatsächlich eine Benachteiligung gemäß AGG vorliegt, muss im Einzelfall geprüft werden.

5. Wie viele Fälle von (jedenfalls bekannt einvernehmlichen) Beziehungsverhältnissen von Vorgesetzten mit Untergebenen sind in den jeweiligen Senats- und Bezirksverwaltungen und Landesbeteiligungen in den Jahren 2014 bis heute jeweils jährlich bekannt geworden?

Zu 5.: Da seitens der Behörden- bzw. Unternehmensleitungen weder eine Rechtsgrundlage zur noch ein Interesse an der systematischen Erfassung und Überwachung der privaten Beziehungsverhältnisse der Beschäftigten besteht, ist eine Beantwortung dieser Frage nicht möglich.

Berlin, den 02.02.2024

In Vertretung

Wolfgang Schyrocki
Senatsverwaltung für Finanzen