

19. Wahlperiode

Schriftliche Anfrage

der Abgeordneten Dr. Bahar Haghanipour (GRÜNE)

vom 8. April 2026 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 10. April 2026)

zum Thema:

Was tun der öffentliche Dienst und landeseigene Betriebe in Berlin, um von Gewalt betroffene Beschäftigte zu schützen und unterstützen?

und **Antwort** vom 23. April 2026 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 24. April 2026)

Frau Abgeordnete Dr. Bahar Haghanipour (GRÜNE)

über

die Präsidentin des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei – G Sen –

Antwort

auf die Schriftliche Anfrage Nr. 19/25784

vom 8. April 2026

über Was tun der öffentliche Dienst und landeseigene Betrieb in Berlin, um von Gewalt betroffene Beschäftigte zu schützen und unterstützen?

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

Die Schriftliche Anfrage betrifft, sofern sich die Fragen auf die landeseigenen Betriebe beziehen, Sachverhalte, die der Senat nicht in eigener Zuständigkeit und aus eigener Kenntnis beantworten kann. Er hat die Landesunternehmen, d. h. die Unternehmen und Gesellschaften privaten Rechts mit mehrheitlicher Beteiligung des Landes Berlin und die wirtschaftlich bedeutenden Anstalten öffentlichen Rechts, deshalb um entsprechende Ergänzung der Ausführungen für den unmittelbaren Landesdienst gebeten. Die Antworten wurden von den Landesunternehmen in eigener Verantwortung erstellt und sind als Anlage beigefügt.

1. Wie gehen der öffentliche Dienst des Landes Berlin und landeseigene Betriebe mit Fällen von

- a) häuslicher Gewalt gegen Beschäftigte, die im dienstlichen Kontext bekannt werden,
 - b) Gewalt unter Mitarbeitenden,
 - c) sexualisierter Gewalt oder Belästigung von Beschäftigten durch Kund*innen/ Patient*innen / Bürger*innen
 - d) digitaler Gewalt im dienstlichen Kontext
- um?

5. Gibt es Betriebs- oder Dienstvereinbarungen im öffentlichen Dienst und in landeseigenen Betrieben zum Umgang mit gewaltbetroffenen Beschäftigten?

Zu 1. und 5.: Der Schutz der Beschäftigten des Berliner Landesdienstes vor Gewalt besitzt einen hohen Stellenwert und wird vom Senat aktiv unterstützt. Seit Jahren besteht Konsens zwischen Politik und Verwaltung, dass ein konsequentes Handeln gegen jegliche Form von Gewalt am Arbeitsplatz erforderlich ist. Ein entsprechendes Signal hat der Senat bereits mit Unterzeichnung der „Gemeinsamen Grundsatzerklärung des Senats von Berlin, des Deutschen Gewerkschaftsbundes Berlin Brandenburg (DGB) und des DBB Beamtenbund und Tarifunion Berlin zur zunehmenden Gewalt gegenüber Angehörigen des öffentlichen Dienstes“ am 14. Juni 2021 gesetzt. Die Grundsatzerklärung definiert die Haltung des Senats wie auch des Arbeitgebers/ Dienstherrn Land Berlin unmissverständlich: Gewalt am Arbeitsplatz – egal in welcher Ausprägung – wird nicht toleriert.

Die Grundsatzerklärung wird für die Beschäftigten des unmittelbaren Landesdienstes durch die am 17. November 2025 zwischen der Senatsverwaltung für Finanzen und dem Hauptpersonalrat für die Behörden, Gerichte und nichtrechtsfähigen Anstalten des Landes Berlin geschlossene Rahmendienstvereinbarung zum Schutz der Beschäftigten vor externer Gewalt im Berliner Landesdienst (RDV Gewaltschutz) ausgestaltet. Die RDV Gewaltschutz regelt den Schutz vor sämtlichen Formen externer Gewalt, die Beschäftigte am Arbeitsplatz erfahren. Sie umfasst damit auch digitale Gewalt gemäß Frage 1 d) und sexuelle bzw. sexualisierte Gewalt gemäß Frage 1 c), ausgeübt von organisationsfremden Personen, wie Kundinnen und Kunden, Patientinnen und Patienten oder Bürgerinnen und Bürgern.

Intention und gemeinsames Ziel der Verhandlungspartner war es, das Bewusstsein für den Umgang mit Gewalt am Arbeitsplatz weiter zu schärfen und die Dienststellen bei der Umsetzung des Gewaltschutzes im dienstlichen Kontext zu unterstützen, um auf diese Weise zur Schaffung eines gewaltfrei(er)en Arbeitsumfeldes beizutragen. Die RDV setzt einen landesweit einheitlichen Handlungsrahmen für ein gezieltes und systematisches Handeln zur Verhinderung von Gewalttaten wie auch im Gewaltfall. Sie beinhaltet umfassende Maßnahmen im Rahmen der Prävention, der Intervention und der Nachbetreuung zum Schutz der Beschäftigten vor externer Gewalt am Arbeitsplatz.

Für sexuelle bzw. sexualisierte Gewalt gemäß Frage 1 c) werden die Regelungen der RDV Gewaltschutz ergänzt um die Regelungen der Rahmendienstvereinbarung gegen sexuelle Belästigung nach §§ 7, 12, 13 und 17 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz und nach § 12 Landesgleichstellungsgesetz Berlin vom 28. Mai 2025, die auch bei internen Vergehen greift.

Zum Umgang mit weiteren Formen interner Gewalt, also Gewalt von Beschäftigten untereinander gemäß Frage 1 b), gibt es keine spezielle Rahmendienstvereinbarung, hier greifen die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen wie auch zahlreiche örtliche Dienstvereinbarungen der Dienststellen (z. B. zu Mobbing). Im erweiterten Gewaltkontext mit Diskriminierungsbezug gibt es folgende Rahmendienstvereinbarungen, die im Falle

intern erfahrener Belästigung/Diskriminierung ergänzend zu den gesetzlichen Bestimmungen Hilfe bieten:

- die Rahmendienstvereinbarung zu den Beschwerdestellen nach § 13 Abs. 1 Satz 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG),
- die Rahmendienstvereinbarung zum Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG).

Häusliche Gewalt gemäß Frage 1 a) fällt in die Privatsphäre der Beschäftigten und ist insofern nicht Gegenstand landesweiter Rahmendienstvereinbarungen. Dessen ungeachtet bleiben die Auswirkungen von in häuslicher Sphäre erfahrener Gewalt vielfach nicht auf diese beschränkt, sondern können ernstzunehmende Auswirkungen auf den Arbeitsalltag betroffener Beschäftigter haben. Vor diesem Hintergrund setzt sich der Senat dafür ein, dass von häuslicher Gewalt betroffene Beschäftigte auch an ihrem Arbeitsplatz geschützt und bei der Bewältigung ihrer Situation unterstützt werden. Hierfür stehen betroffenen Beschäftigten neben dem umfangreichen Berliner Beratungs- und Hilfesystem (siehe u. a. [Häusliche Gewalt - Berlin.de](https://www.haeusliche-gewalt-berlin.de)) ergänzend auch dienstliche Unterstützungsangebote, wie Betriebspsychologinnen und -psychologen oder eine Sozialberatung zur Verfügung, deren Portfolio nicht auf den dienstlichen Kontext beschränkt ist, sondern professionelle Hilfe für sämtliche Lebenslagen, also auch im Falle häuslicher Gewalt, bereithält. Im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht positionieren sich Dienststellen zunehmend auch im Rahmen von Compliance-Regeln ausdrücklich gegen häusliche Gewalt; Informationen zur Umsetzung der sogenannten Workplace Policy hat die Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung auf der Seite [Institutionen gegen Gewalt - Berlin.de](https://www.institutionen-gegen-gewalt-berlin.de) zusammengestellt.

Vergleichbare zentrale Regelungen für die landeseigenen Betriebe gibt es aufgrund deren Rechtsstellung nicht. Die Landesunternehmen führen ihre Geschäfte in eigener Verantwortung und Zuständigkeit, dabei kommen individuelle Regelungen zum Tragen. Die Einzelantworten der Unternehmen sind, wie eingangs dargestellt, der Anlage zu entnehmen.

2. Gibt es Schutzkonzepte im öffentlichen Dienst und in landeseigenen Betrieben zum Umgang mit den in Frage 1 genannten Fällen?

2.1. Wenn ja, welche und was beinhalten diese genau? Bitte um detaillierte Darstellung der einzelnen Schritte und Maßnahmen.

2.2. Für welche Bereiche sind die Schutzkonzepte verbindlich geregelt und wo bestehen nur Empfehlungen oder gar keine Regelungen?

2.3. Wann wurden die Schutzkonzepte jeweils eingeführt und zuletzt aktualisiert?

Zu 2., 2.1., 2.2. und 2.3.: Gewaltschutz ist Arbeitsschutz, d. h. jede Dienststelle ist bereits im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben zum Arbeitsschutz verpflichtet, sich auch mit dem Geweltaspekt auseinandersetzen und entsprechende Schutzmaßnahmen festzulegen. Grundlage hierfür bildet die Gefährdungsbeurteilung, vgl. §§ 3 bis 6 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG).

Für einen einheitlichen Umgang mit externer Gewalt am Arbeitsplatz sieht die RDV Gewaltschutz ergänzend vor, dass jede Dienststelle auf Grundlage der Gefährdungsbeurteilung bereichsspezifische Gewaltschutzkonzepte zu erstellen hat. Bei einem solchen Konzept handelt es sich um einen ganzheitlichen Handlungsleitfaden und Maßnahmenplan, der allen Beschäftigten als verbindliche Handlungsgrundlage für ein strukturiertes Verhalten im (potenziellen) Gewaltfall dient. Die RDV Gewaltschutz enthält konkrete Vorgaben für die von jeder Dienststelle vorzuhaltenden Gewaltschutzkonzepte, die dienststellenspezifisch zu spezifizieren sind. Im Einzelnen:

- Schutzziel dienststellenspezifisch konkretisieren,
- zu schützende Personen bestimmen,
- Gefährdungslage ermitteln und Risikofaktoren analysieren,
- präventive Schutzmaßnahmen festlegen,
- behördliche Strukturen schaffen und Verantwortlichkeiten benennen,
- externe Verantwortlichkeiten benennen,
- Interventionsmaßnahmen festlegen,
- Notfall- und Alarmierungspläne erstellen,
- Nachbetreuungsmaßnahmen festlegen:
 - Hilfen für Betroffene,
 - Dokumentation von Gewaltfällen,
 - Ahndung von Gewaltfällen,
 - Vertraulichkeit und Datenschutz.

Die RDV Gewaltschutz stellt eine verbindliche Rechtsgrundlage für den unmittelbaren Landesdienst dar. Damit wurde die Vorhaltung von Gewaltschutzkonzepten unter Einhaltung der darin beschriebenen Mindeststandards für die hierunter zu subsumierenden Dienststellen obligatorisch festgeschrieben. Die RDV Gewaltschutz gilt seit dem 17. November 2025; insofern sind die darin enthaltenen Festlegungen zu den Gewaltschutzkonzepten auf dem neuesten Stand. Auf dieser Grundlage sind die Dienststellen derzeit damit befasst, ihre örtlichen Gewaltschutzkonzepte nach Maßgabe der RDV zu überprüfen und ggf. zu aktualisieren. Vertiefte bzw. weiterführende Angaben der Dienststellen sind deshalb zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch nicht verfügbar.

Das Arbeitsschutzgesetz gibt vor, dass die im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung festgelegten Arbeitsschutzmaßnahmen auf ihre Wirksamkeit hin zu überprüfen und an ggf. veränderte Gegebenheiten anzupassen sind. Die Vorgabe gilt auch für den Schutz der Beschäftigten vor Gewalt. Die Überprüfung erfolgt anlassbezogen; um die

Gefährdungsbeurteilung jeweils auf dem neuesten Stand zu halten, kann die Festlegung eines behördeninternen Prüfzyklus´ (beispeilweise einmal jährlich) sinnvoll sein. Dies gilt auch für die Überprüfung und ggf. Aktualisierung der dienststellenspezifischen Gewaltschutzkonzepte gemäß RDV Gewaltschutz.

In Bezug auf häusliche und interne Gewalt wird auf die Ausführungen zu den Fragen 1 und 5 verwiesen.

Die Einzelantworten der Landesunternehmen sind der Anlage zu entnehmen.

3. Gibt es Richtlinien, Leitfäden oder sonstige Regeln für Beschäftigte zu
 - a) häuslicher Gewalt,
 - b) Gewalt unter Mitarbeitenden oder
 - c) sexualisierter Gewalt oder Belästigung von Beschäftigten durch Kund*innen/ Patient*innen / Bürger*innen
 - d) digitaler Gewalt?

Zu 3.: Ja. Neben den gesetzlichen Bestimmungen enthält die RDV Gewaltschutz als normgebendes Regelwerk verbindliche Regelungen zum Schutz der Beschäftigten vor externer Gewalt am Arbeitsplatz. Ergänzend hat die Senatsverwaltung für Finanzen ein Rundschreiben mit Umsetzungshinweisen herausgegeben.

In Bezug auf häusliche und interne Gewalt wird auf die Ausführungen zu den Fragen 1 und 5 verwiesen.

Die Einzelantworten der Landesunternehmen sind der Anlage zu entnehmen.

3.1. Wenn ja, in welcher Form wird dies thematisiert und wie kommen Beschäftigte an diese Informationen?

Zu 3.1.: Die regelmäßige Unterrichtung der Beschäftigten wird zunächst durch die Arbeitsschutzunterweisungen nach § 12 ArbSchG sichergestellt. Hierzu ist der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet. Die Unterweisungen müssen anlassbezogen, mindestens jedoch einmal jährlich erfolgen.

Darauf aufbauend enthält die RDV Gewaltschutz konkret bezogen auf den Gewaltaspekt weitere Vorgaben zur regelmäßigen Unterrichtung der Beschäftigten. Die RDV Gewaltschutz wurde den Dienststellen unmittelbar nach Unterzeichnung zur Verfügung gestellt und ist zusammen mit dem bereits erwähnten Erläuterungsrundschreiben auch über die Rundschreibendatenbank des Landes Berlin abrufbar.

Erklärtes Ziel bei der Verhandlung der RDV Gewaltschutz war es, sämtliche Beschäftigte für die Gewaltschutzproblematik zu sensibilisieren und in den Dienststellen eine offene

Kommunikation und Transparenz im Umgang mit Gewalt zu fördern. Hierfür ist es unabdingbar, dass verschiedene Informationskanäle genutzt werden, um sicherzustellen, dass die entsprechenden Informationen auch wirklich jeder Dienstkraft erreichen.

Die Wissensvermittlung wird durch folgende Vorgaben gewährleistet:

- jährliche Arbeitsschutzunterweisungen unter Einbeziehung des Gewaltschutzaspekts gemäß § 12 ArbSchG i. V. m. Nummer 5.1.6 Absatz 2 RDV Gewaltschutz,
- regelmäßige Bekanntgabe des dienststellenspezifischen Gewaltschutzkonzepts gemäß Nummer 5.1.4 Absatz 5 i. V. m. Nummer 5.1.6 Absatz 2 RDV Gewaltschutz,
- jederzeitige Möglichkeit der Einsichtnahme in das dienststellenspezifische Gewaltschutzkonzept gemäß Nummer 5.1.4 Absatz 5 RDV Gewaltschutz
- Schulungen zur Gewaltprävention, - intervention und -nachsorge Nummer 5.1.6 Absatz 2 RDV Gewaltschutz,
- Unterrichtungspflicht der von einem Gewaltereignis betroffenen Beschäftigten über die Leistungen des Landes Berlin gemäß den Ausführungsvorschriften über Rechtsschutzmaßnahmen in Zivil- und Strafsachen für Bedienstete des Landes Berlin.

Die darüber hinausgehende Informationsvermittlung/-bereitstellung erfolgt vorrangig über folgende Kommunikationswege:

- Intranetseiten der jeweiligen Dienststelle, (z. B. zum Thema Arbeitsschutz/Gewaltschutz),
- elektronische Zurverfügungstellung von Informationen, z. B. per E-Mail,
- Rundschreiben, Aushänge, Flyer,
- direkte/persönliche Ansprache z. B. von Vorgesetzten/Führungskräften im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht.

Zudem stehen regelmäßig folgende Ansprechpartner/Ansprechpartnerinnen in den Dienststellen zur Verfügung

- Vorgesetzte/Führungskräfte,
- Beschäftigtenvertretungen,
- Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Arbeitsschutzkoordinatorinnen/-koordinatoren,
- Betriebsärztinnen/-ärzte sowie in der Regel auch
- Betriebspsychologinnen/-psychologen und/oder
- eine behördliche Sozialberatung.

In Bezug auf häusliche und interne Gewalt wird auf die Ausführungen zu den Fragen 1 und 5 verwiesen.

Die Einzelantworten der Landesunternehmen sind der Anlage zu entnehmen.

4. Gibt es Schulungen, Leitfäden oder Handlungsempfehlungen für Führungskräfte und Personalverantwortliche zum Umgang mit betroffenen Beschäftigten?

4.1. Wenn ja, welche und was beinhalten sie? Bitte detailliert darstellen

Zu 4. und 4.1.: Ja. Für den unmittelbaren Landesdienst enthält die RDV Gewaltschutz als normgebendes Regelwerk umfangreiche Festlegungen zur Verhinderung von externer Gewalt und zum Handeln im Gewaltfall. Das vorrangige Ziel liegt dabei in der Verhinderung von Gewalt; dementsprechend greifen die Maßnahmen bereits präventiv und nicht erst dann, wenn Beschäftigte bereits Gewalt erfahren haben.

Sämtliche Regelungen der RDV Gewaltschutz richten sich zunächst an alle Beschäftigten, unabhängig von einer Führungsposition. Verantwortlichkeiten und Pflichten der Dienststelle/Führungskräfte werden unter Nummer 4.1 RDV Gewaltschutz explizit beschrieben.

Präventives Handeln zum Schutz vor möglichen Gewaltfällen setzt ebenso wie erfolgreiches Handeln in und nach einem Gewaltfall voraus, dass alle Beteiligten wissen, wie sie sich in der jeweiligen Situation zu verhalten haben. Der Implementierung der behördlichen Gewaltschutzkonzepte in den jeweiligen Dienststellen kommt damit eine herausragende Bedeutung zu. Denn nur wenn alle Beschäftigten sowohl mit dem Konzept vertraut als auch in der Lage sind, die darin verankerten Maßnahmen zu ergreifen, vermag es seinen Schutzzweck wirksam zu entfalten. Deshalb richtet die RDV Gewaltschutz ein besonderes Augenmerk auf entsprechende ganzheitliche Schulungskonzepte zum Umgang mit Gewalt, die fester Bestandteil der Gewaltschutzkonzepte sind. Ein solches Schulungskonzept muss alle drei Handlungsfelder zum Umgang mit Gewalt abdecken und soll konkret folgende Aspekte berücksichtigen:

- Prävention: Sämtliche Beschäftigte sollen entsprechend ihrer persönlichen Gefährdungslage für gewaltfördernde Faktoren sensibilisiert und mit dem Umgang mit Gewaltsituationen vertraut gemacht werden. So müssen beispielsweise die gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitsschutzunterweisungen auch den Aspekt Gewaltschutz aufgreifen, das behördlichen Gewaltschutzkonzepts muss den Beschäftigten regelmäßig bekannt gegeben werden und es sind Schulungen zur gefahrenbewussten Gestaltung des Arbeitsplatzes/Arbeitsbereichs durchzuführen.
- Intervention: Für den Gewaltfall soll den Beschäftigten vermittelt werden, wie sie mit sich abzeichnenden Gewaltsituationen umgehen, um diese zu entschärfen. Ein besonderes Augenmerk ist dabei auf die gezielte Qualifizierung der Beschäftigten in Kommunikations- und Deeskalationsstrategien zu richten.
- Nachbetreuung: Schulungen zu Nachbetreuungsmaßnahmen sind insbesondere für die im Gewaltschutzkonzept definierten Verantwortlichen durchzuführen, sämtliche Beschäftigten sind über etablierte Mechanismen der Nachbetreuung zu informieren.

In Bezug auf häusliche und interne Gewalt wird auf die Ausführungen zu den Fragen 1 und 5 verwiesen.

Die Einzelantworten der Landesunternehmen sind der Anlage zu entnehmen.

6. Hat der Senat Kenntnis über Fälle von
- a) häuslicher Gewalt im Beschäftigtenkontext,
 - b) Gewalt unter Mitarbeitenden und
 - c) sexualisierter Gewalt oder Belästigung von Beschäftigten durch Dritte (Kund*innen, Bürger*innen)
 - d) digitaler Gewalt
- im öffentlichen Dienst und in landeseigenen Betrieben?

6.1. Wenn ja, wie viele Fälle wurden in den Jahren 2024 und 2025 jeweils erfasst?

6.2. In wie vielen Fällen wurden dienstliche Maßnahmen ergriffen?

Zu 6., 6.1. und 6.2.: Dem Senat ist deutlich bewusst, dass Gewaltfälle unterschiedlichster Ausprägung bedauerlicher Bestandteil des Verwaltungsalltags sind. In Ermangelung eines dienststellenübergreifenden landesweiten Controllings, besteht bislang jedoch kein valider Gesamtüberblick über Art und Ausmaß der Gesamtheit der Gewaltfälle in den Dienststellen des Landes Berlin. Dieses Manko wurde im Zuge der Verhandlung der RDV Gewaltschutz von den Verhandlungspartnern klar benannt und Abhilfe gefordert, da die zentrale Erfassung und Auswertung sämtlicher Gewaltfälle weitere Voraussetzung für eine gelingende Gewaltprävention ist.

Im Ergebnis hat der Regierenden Bürgermeister bereits am 15. Januar 2025 festgelegt, dass eine zentrale Stelle zur Erfassung sämtlicher Gewaltfälle im Land Berlin bei der Landeskommision Berlin gegen Gewalt (LK) in der Ressortzuständigkeit der Senatsverwaltung für Inneres und Sport eingerichtet werden soll. Im Vorgriff auf die Arbeitsaufnahme der zentralen Erfassungsstelle enthält die RDV Gewaltschutz auch eine Aussage zur Meldung der Gewaltfälle an die LK. Die konkreten Erfassungs- und Auswertungsmodalitäten werden von LK festgelegt.

7. Gibt es Meldewege oder Anlaufstellen im öffentlichen Dienst und in landeseigenen Betrieben, an die sich Betroffene von
- a) häuslicher Gewalt (im dienstlichen Kontext bekannt geworden),
 - b) Gewalt unter Mitarbeitenden und
 - c) sexualisierter Gewalt oder Belästigung von Beschäftigten durch Dritte (Kund*innen, Bürger*innen)
 - d) digitaler Gewalt (im dienstlichen Kontext bekannt geworden),
 - b) Gewalt unter Mitarbeitenden und
 - c) sexualisierter Gewalt oder Belästigung von Beschäftigten durch Dritte (Kund*innen, Bürger*innen)
 - d) digitaler Gewalt
- vertrauensvoll wenden können?

Zu 7.: Ja. Die Festlegung von Meldewegen und Anlaufstellen im Falle interner Gewalt ist gemäß RDV Gewaltschutz vorgeschrieben. Auch in den weiteren einschlägigen (in der Antwort zu den Fragen 1 und 5 genannten) RDVs sind Meldewege bzw. Beschwerdestrukturen bei sexueller Belästigung und anderen Diskriminierungen festgelegt.

7.1. Falls ja, wie wird dafür gesorgt, dass die Beschäftigten diese kennen?

Zu 7.1.: Die RDVs werden den Beschäftigten regelmäßig im Rahmen der zuvor aufgeführten Kommunikationswege zur Verfügung gestellt. Im Übrigen verweise ich auf die Ausführungen zu Frage 3.1.

Berlin, den 23. April 2026

In Vertretung

Wolfgang Schyrocki
Senatsverwaltung für Finanzen

Anlage zur Antwort auf die Schriftliche Anfrage Nr. 19 / 25 784

"Was tun der öffentliche Dienst und landeseigene Betriebe in Berlin, um von Gewalt betroffene Beschäftigte zu schützen und unterstützen?"

Unternehmen / Anstalt	Frage 1 Wie gehen die landeseigene Betriebe mit Fällen von, häuslicher Gewalt gegen Beschäftigte, die im dienstlichen Kontext bekannt werden, Gewalt unter Mitarbeitenden, sexualisierter Gewalt oder Belästigung von Beschäftigten durch Kund*innen/ Patient*innen / Bürger*innen, digitaler Gewalt im dienstlichen Kontext um?	Frage 2 Gibt es Schutzkonzepte in landeseigenen Betrieben zum Umgang mit den in Frage 1 genannten Fällen? Wenn ja, welche und was beinhalten diese genau? Bitte um detaillierte Darstellung der einzelnen Schritte und Maßnahmen. Für welche Bereiche sind die Schutzkonzepte verbindlich geregelt und wo bestehen nur Empfehlungen oder gar keine Regelungen? Wann wurden die Schutzkonzepte jeweils eingeführt und zuletzt aktualisiert?	Frage 3 Gibt es Richtlinien, Leitfäden oder sonstige Regeln für Beschäftigte zu häuslicher Gewalt, Gewalt unter Mitarbeitenden oder sexualisierter Gewalt oder Belästigung von Beschäftigten durch Kund*innen/ Patient*innen / Bürger*innen, digitaler Gewalt? Wenn ja, in welcher Form wird dies thematisiert und wie kommen Beschäftigte an diese Informationen?
BEHALA - Berliner Hafen- und Lagerhausgesellschaft mbH	<p>Die BEHALA verfolgt bei bekannt werdenden Fällen von häuslicher Gewalt, Gewalt unter Mitarbeitenden, sexualisierter Gewalt oder Belästigung sowie digitaler Gewalt im dienstlichen Kontext einen strukturierten und präventiv ausgerichteten Ansatz.</p> <p>Grundlage bilden arbeitsrechtliche Vorschriften, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), interne Compliance- und Verhaltensrichtlinien sowie ggf. Dienstvereinbarungen. Ziel ist der Schutz der betroffenen Beschäftigten sowie die Sicherstellung eines respektvollen und diskriminierungsfreien Arbeitsumfelds.</p> <p>Bekannt gewordene Vorfälle werden vertraulich geprüft und unter Einbindung zuständiger Stellen (z. B. Personalbereich, Gleichstellungsbeauftragte, ggf. externe Beratungsstellen) aufgearbeitet. Je nach Sachverhalt werden geeignete Maßnahmen ergriffen, die von unterstützenden Angeboten für Betroffene über organisatorische Schutzmaßnahmen bis hin zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen gegenüber Verursachenden reichen.</p> <p>Bei Gewalt durch Dritte (z. B. Kundinnen, Bürgerinnen) stehen Schutzmaßnahmen für Beschäftigte sowie ggf. die Einschränkung oder Beendigung der Geschäftsbeziehung im Vordergrund. Digitale Gewalt wird entsprechend unter Berücksichtigung der IT- und Compliance-Regelungen behandelt.</p> <p>Insgesamt verfolgt die BEHALA einen präventiven, sensibilisierenden und konsequenten Umgang mit Gewaltvorfällen, um die Sicherheit und Integrität der Beschäftigten zu gewährleisten.</p>	<p>Schutzkonzepte bei der BEHALA</p> <p>Bei der BEHALA bestehen zum Umgang mit Fällen von Gewalt, Belästigung und Diskriminierung im dienstlichen Kontext keine isolierten Einzelkonzepte, sondern ein integrierter Regelungsansatz, der sich aus verschiedenen verbindlichen und ergänzenden Instrumenten zusammensetzt.</p> <p>Inhalte und Maßnahmen</p> <p>Die bestehenden Regelungen umfassen insbesondere:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prävention und Sensibilisierung <p>Die BEHALA verfolgt einen präventiven Ansatz durch klare Verhaltensanforderungen, arbeitsrechtliche Vorgaben sowie Sensibilisierung im Rahmen der Führungs- und Personalarbeit. Aspekte des Schutzes vor Diskriminierung, Belästigung und Gewalt sind Bestandteil der allgemeinen Organisations- und Compliance-Strukturen.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Melde- und Beschwerdestrukturen <p>Beschäftigte können sich bei Vorfällen an den Personalbereich sowie an weitere zuständige Stellen wenden. Beschwerden werden vertraulich behandelt und strukturiert geprüft. Soweit einschlägig, erfolgt die Bearbeitung unter Beachtung der Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Interventionsmaßnahmen <p>Je nach Sachverhalt werden geeignete Maßnahmen ergriffen. Diese reichen von organisatorischen Schutzmaßnahmen (z. B. Anpassung von Arbeitsabläufen oder Zuständigkeiten) bis hin zu arbeitsrechtlichen Maßnahmen gegenüber beteiligten Personen.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Unterstützung Betroffener <p>Betroffene Beschäftigte werden im Rahmen der personalwirtschaftlichen Möglichkeiten unterstützt. Dies kann auch die Einbindung externer</p>	<p>Bei der BEHALA bestehen keine eigenständigen, ausschließlich auf einzelne Gewaltformen (z. B. häusliche Gewalt, Gewalt unter Mitarbeitenden oder Belästigung durch Dritte) ausgerichteten Richtlinien im Sinne separater Regelwerke.</p> <p>Die Thematik wird jedoch umfassend und integrativ über verschiedene bestehende Strukturen, Leitfäden und Maßnahmen adressiert.</p> <p>Form der Thematisierung</p> <p>Relevante Aspekte werden bei der BEHALA insbesondere in folgenden Kontexten behandelt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Interne Leitfäden und Handlungsempfehlungen (in Entwicklung bzw. fortlaufender Weiterentwicklung), die den Umgang mit Diskriminierung, Belästigung und Gewaltvorfällen praxisnah beschreiben, - Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen für Beschäftigte, in denen Themen wie <ul style="list-style-type: none"> • Sexismus am Arbeitsplatz, • Diskriminierung und deren Erscheinungsformen, • sexualisierte Belästigung und Gewalt, • Gewalt unter Mitarbeitenden (z. B. Mobbing), • Belästigung durch Dritte (z. B. Kundinnen, Bürgerinnen), • sowie digitale Gewalt behandelt werden, - Führungskräftequalifizierung, die auch den Umgang mit betroffenen Beschäftigten sowie Präventionsaspekte umfasst, - sowie durch die Arbeit der/des Compliance-Beauftragten, die/der als zusätzliche Anlaufstelle und Impulsgeber für entsprechende Themen fungiert. <p>Darüber hinaus ist der respektvolle und diskriminierungsfreie Umgang miteinander ein integraler Bestandteil der Unternehmenskultur und wird entsprechend aktiv adressiert.</p>

Anlage zur Antwort auf die Schriftliche Anfrage Nr. 19 / 25 784

"Was tun der öffentliche Dienst und landeseigene Betriebe in Berlin, um von Gewalt betroffene Beschäftigte zu schützen und unterstützen?"

Unternehmen / Anstalt	<p>Frage 1 Wie gehen die landeseigene Betriebe mit Fällen von, häuslicher Gewalt gegen Beschäftigte, die im dienstlichen Kontext bekannt werden, Gewalt unter Mitarbeitenden, sexualisierter Gewalt oder Belästigung von Beschäftigten durch Kund*innen/ Patient*innen / Bürger*innen, digitaler Gewalt im dienstlichen Kontext um?</p>	<p>Frage 2 Gibt es Schutzkonzepte in landeseigenen Betrieben zum Umgang mit den in Frage 1 genannten Fällen? Wenn ja, welche und was beinhalten diese genau? Bitte um detaillierte Darstellung der einzelnen Schritte und Maßnahmen. Für welche Bereiche sind die Schutzkonzepte verbindlich geregelt und wo bestehen nur Empfehlungen oder gar keine Regelungen? Wann wurden die Schutzkonzepte jeweils eingeführt und zuletzt aktualisiert?</p>	<p>Frage 3 Gibt es Richtlinien, Leitfäden oder sonstige Regeln für Beschäftigte zu häuslicher Gewalt, Gewalt unter Mitarbeitenden oder sexualisierter Gewalt oder Belästigung von Beschäftigten durch Kund*innen/ Patient*innen / Bürger*innen, digitaler Gewalt? Wenn ja, in welcher Form wird dies thematisiert und wie kommen Beschäftigte an diese Informationen?</p>
		<p>Beratungsangebote umfassen.</p> <p>- Umgang mit externer Gewalt Bei Vorfällen durch Dritte (z. B. Kund*innen oder Geschäftspartner) steht der Schutz der Beschäftigten im Vordergrund. Gegebenenfalls werden Geschäftsbeziehungen angepasst oder eingeschränkt.</p> <p>Verbindlichkeit der Regelungen Verbindlich geregelt sind insbesondere: - die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben (insbesondere AGG und Arbeitsschutzrecht), - grundlegende Verfahrensweisen im Umgang mit Beschwerden und Vorfällen, arbeitsrechtliche Reaktionsmöglichkeiten. Ergänzend ausgestaltet sind: - konkrete Handlungsabläufe im Einzelfall, - präventive Maßnahmen und Sensibilisierung.</p> <p>Ein eigenständiges, formalisiertes Gesamtschutzkonzept im Sinne eines einheitlichen Regelwerks befindet sich – soweit erforderlich – in</p>	<p>Zugang zu Informationen für Beschäftigte Beschäftigte erhalten Informationen zu diesen Themen über mehrere Wege: - Schulungen und Fortbildungsangebote (regelmäßig und anlassbezogen), - Onboarding-Prozesse für neue Mitarbeitende, - interne Kommunikationskanäle (z. B. Intranet, Rundschreiben, Informationsmaterialien), - direkte Ansprache durch Führungskräfte, - sowie über benannte Ansprechpersonen und Meldewege (z. B. Compliance, Personalbereich, ggf. weitere Stellen). Ziel ist es, einen niedrigschwelligen Zugang zu Informationen und Unterstützungsmöglichkeiten sicherzustellen und gleichzeitig das Bewusstsein für diese Themen kontinuierlich zu stärken.</p>
Berliner Stadtgüter GmbH	Fehlanzeige. Fälle oben genannter Art sind bisher nicht bekannt geworden.	Fehlanzeige.	Fehlanzeige.
Berliner Stadtwerke GmbH	Über den Umgang mit Fällen von Gewalt wird im Einzelfall abhängig von den konkreten Umständen entschieden.	nein	nein

Anlage zur Antwort auf die Schriftliche Anfrage Nr. 19 / 25 784

"Was tun der öffentliche Dienst und landeseigene Betriebe in Berlin, um von Gewalt betroffene Beschäftigte zu schützen und unterstützen?"

Unternehmen / Anstalt	Frage 1 Wie gehen die landeseigene Betriebe mit Fällen von, häuslicher Gewalt gegen Beschäftigte, die im dienstlichen Kontext bekannt werden, Gewalt unter Mitarbeitenden, sexualisierter Gewalt oder Belästigung von Beschäftigten durch Kund*innen/ Patient*innen / Bürger*innen, digitaler Gewalt im dienstlichen Kontext um?	Frage 2 Gibt es Schutzkonzepte in landeseigenen Betrieben zum Umgang mit den in Frage 1 genannten Fällen? Wenn ja, welche und was beinhalten diese genau? Bitte um detaillierte Darstellung der einzelnen Schritte und Maßnahmen. Für welche Bereiche sind die Schutzkonzepte verbindlich geregelt und wo bestehen nur Empfehlungen oder gar keine Regelungen? Wann wurden die Schutzkonzepte jeweils eingeführt und zuletzt aktualisiert?	Frage 3 Gibt es Richtlinien, Leitfäden oder sonstige Regeln für Beschäftigte zu häuslicher Gewalt, Gewalt unter Mitarbeitenden oder sexualisierter Gewalt oder Belästigung von Beschäftigten durch Kund*innen/ Patient*innen / Bürger*innen, digitaler Gewalt? Wenn ja, in welcher Form wird dies thematisiert und wie kommen Beschäftigte an diese Informationen?
Berlinovo Immobilien GmbH	Das Compliance Office ist zentrale Anlaufstelle für Mitarbeiter, die im Rahmen ihrer Berufsausübung durch Externe Gewalt, Bedrohungen, Belästigungen oder Diskriminierung erfahren. Je nach Schwere des Vorfalls oder Größe des Betroffenenkreises kann der Krisenstab einberufen werden. Zudem kann sich ein Mitarbeiter auch an die Vertrauensanwältin oder die Frauenvertretung wenden.	Mögliche Maßnahmen des Compliance Office, bzw. Krisenstabs: Vornahme Gefährdungsanalyse von Arbeitsplätzen, Gestaltung von Bereichen des Geschäftshauses mit Kundenverkehr, Sicherstellung, dass Mitarbeiter nicht mit Externen alleine sind, Reduzierung der Verwendung von Klarnamen, stattdessen Anonymisierung und Pseudonymisierung ggü. Externen, Änderung E-Mail-Adressen und Rufnummern, Sachverhaltsermittlung, Unterstützung und RA-Kostenübernahme bei Strafanzeigenerstellung, Veranlassung Auskunftssperren bei Einwohnermeldeamt und KFZ-Zulassungsbehörde, Herausnehmen des Mitarbeiters aus der Belastungssituation durch Wechsel in das Home-Office, Wechsel der Tätigkeit im Unternehmen, Organisation der Gefährdungsberatung durch Polizei sowie Bereithalten einer Krisenberatung durch Psychologen.	Verhaltenskodex (Bestandteil des Onboarding-Prozesses, Veröffentlicht im Intranet, Bestandteil von Schulungen) Antidiskriminierungsrichtlinie (Veröffentlicht im Intranet, Bestandteil von Schulungen) Generelle Mitarbeiterinformation, dass keine Namen, E-Mail-Adressen oder Rufnummern von Mitarbeitern herausgegeben werden. Besucher müssen angemeldet und abgeholt werden, andernfalls gibt es keinen Zugang in das Geschäftshaus.

Anlage zur Antwort auf die Schriftliche Anfrage Nr. 19 / 25 784

"Was tun der öffentliche Dienst und landeseigene Betriebe in Berlin, um von Gewalt betroffene Beschäftigte zu schützen und unterstützen?"

Unternehmen / Anstalt	<p>Frage 1 Wie gehen die landeseigene Betriebe mit Fällen von, häuslicher Gewalt gegen Beschäftigte, die im dienstlichen Kontext bekannt werden, Gewalt unter Mitarbeitenden, sexualisierter Gewalt oder Belästigung von Beschäftigten durch Kund*innen/ Patient*innen / Bürger*innen, digitaler Gewalt im dienstlichen Kontext um?</p>	<p>Frage 2 Gibt es Schutzkonzepte in landeseigenen Betrieben zum Umgang mit den in Frage 1 genannten Fällen? Wenn ja, welche und was beinhalten diese genau? Bitte um detaillierte Darstellung der einzelnen Schritte und Maßnahmen. Für welche Bereiche sind die Schutzkonzepte verbindlich geregelt und wo bestehen nur Empfehlungen oder gar keine Regelungen? Wann wurden die Schutzkonzepte jeweils eingeführt und zuletzt aktualisiert?</p>	<p>Frage 3 Gibt es Richtlinien, Leitfäden oder sonstige Regeln für Beschäftigte zu häuslicher Gewalt, Gewalt unter Mitarbeitenden oder sexualisierter Gewalt oder Belästigung von Beschäftigten durch Kund*innen/ Patient*innen / Bürger*innen, digitaler Gewalt? Wenn ja, in welcher Form wird dies thematisiert und wie kommen Beschäftigte an diese Informationen?</p>
<p>BEW Berliner Energie und Wärme GmbH</p>	<p>a) häuslicher Gewalt: Für Mitarbeitende die von häuslicher Gewalt betroffen sind besteht ein internes & externes Angebot, um eine psychosoziale Entlastung & eine Weiterleitung in das Hilfesystem zu gewährleisten. Die Beratung bietet einen geschützten Raum, sowie einen vertraulichen Austausch. Die Mitarbeitende sind geschult & unsere betriebliche Sozialarbeiterin hat in einer Notschlafstätte für von häuslicher Gewalt betroffene Frauen gearbeitet. b) Gewalt unter Mitarbeitenden: Für diese Situation steht ein sofortiges Beratungs- & Unterstützungsangebot vom Konflikt- & Krisenmanagement zur Verfügung. Die Beratung, Begleitung & Unterstützung wird im vollen Umfang sofort eingeleitet. Selbstverständlich gibt es bei der BEW ein gelebtes Werte- & Normenkonstrukt einer Nulltoleranzgrenze gegenüber Gewalt jeglicher Art. c) sexualisierter Gewalt: Für Mitarbeitende die von sexualisierter Gewalt betroffen sind, besteht ein internes & externes Angebot, um eine psychosoziale Entlastung & eine Weiterleitung in das Hilfesystem zu gewährleisten. Die Mitarbeitenden sind geschult & unsere betriebliche Sozialarbeiterin hat ihren Studienschwerpunkt in Sexualpädagogik & Familienplanung absolviert, kann daher situativ beraten. d) digitaler Gewalt: Für Mitarbeitende die von digitaler Gewalt betroffen sind, besteht ein internes & externes Angebot zur Verfügung. Eine enge Zusammenarbeit zwischen dem Konflikt- & Krisenmanagement & der betrieblichen Sozialberatung ist konzeptionell verankert.</p>	<p>Da die Werte & Normen im Alltäglichen gelebt werden & es Ansprechpartner zu jedem Zeitpunkt gibt, ist ein Schutzkonzept aus heutiger Sicht nicht nötig.</p>	<p>Jeder Mitarbeitende wird in seiner Individualität geschätzt & unterstützt. Selbstverständlich ist jeder Vorfall einer zu viel & individuelle Lösungsstrategien werden in Zusammenarbeit mit den unterschiedlichsten Fachbereichen, wie Führungskraft, Personalabteilung, Betriebsrat, Frauenbeauftragte, Schwerbehindertenvertretung, Sozialberatung, Konflikt- & Krisenmanagement, Betriebliches Wiedereingliederungsmanagement...adressatengerecht gelöst. Die Informationen stehen für jeden Mitarbeitenden im Intranet zur Verfügung. Desweiteren ist eine vor Ortpräsenz mehrmals die Woche gewährleistet.</p>

Anlage zur Antwort auf die Schriftliche Anfrage Nr. 19 / 25 784

"Was tun der öffentliche Dienst und landeseigene Betriebe in Berlin, um von Gewalt betroffene Beschäftigte zu schützen und unterstützen?"

Unternehmen / Anstalt	Frage 1 Wie gehen die landeseigene Betriebe mit Fällen von, häuslicher Gewalt gegen Beschäftigte, die im dienstlichen Kontext bekannt werden, Gewalt unter Mitarbeitenden, sexualisierter Gewalt oder Belästigung von Beschäftigten durch Kund*innen/ Patient*innen / Bürger*innen, digitaler Gewalt im dienstlichen Kontext um?	Frage 2 Gibt es Schutzkonzepte in landeseigenen Betrieben zum Umgang mit den in Frage 1 genannten Fällen? Wenn ja, welche und was beinhalten diese genau? Bitte um detaillierte Darstellung der einzelnen Schritte und Maßnahmen. Für welche Bereiche sind die Schutzkonzepte verbindlich geregelt und wo bestehen nur Empfehlungen oder gar keine Regelungen? Wann wurden die Schutzkonzepte jeweils eingeführt und zuletzt aktualisiert?	Frage 3 Gibt es Richtlinien, Leitfäden oder sonstige Regeln für Beschäftigte zu häuslicher Gewalt, Gewalt unter Mitarbeitenden oder sexualisierter Gewalt oder Belästigung von Beschäftigten durch Kund*innen/ Patient*innen / Bürger*innen, digitaler Gewalt? Wenn ja, in welcher Form wird dies thematisiert und wie kommen Beschäftigte an diese Informationen?
BIM Berliner Immobilienmanagement GmbH	Die BIM GmbH verfolgt einen grundsätzlich klaren und verantwortungsvollen Umgang mit allen Formen von Gewalt, Diskriminierung und Belästigung im dienstlichen Kontext. Werden Fälle von häuslicher Gewalt (soweit im dienstlichen Kontext bekannt), Gewalt unter Mitarbeitenden, sexualisierter Gewalt oder Belästigung durch Dritte (z. B. Kundinnen, Bürgerinnen) oder digitaler Gewalt bekannt, erfolgt eine einzelfallbezogene, sorgfältige Prüfung und Bearbeitung. Die Bearbeitung erfolgt in der Regel unter Einbindung der zuständigen internen Stellen, insbesondere: Personalbereich (HR), Führungskräfte, Betriebsrat, Frauenvertreterin. Je nach Fall werden Maßnahmen wie vertrauliche Gespräche, Sachverhaltsaufklärung, Dokumentation sowie arbeitsrechtliche oder organisatorische Schritte eingeleitet.	Ein umfassendes, formal verabschiedetes Schutzkonzept besteht derzeit noch nicht. Einzelne Elemente sind jedoch vorhanden (interne Ansprechstrukturen wie HR, Führungskräfte, Betriebsrat, Frauenvertreterin sowie externe Unterstützungsangebote wie Fürstenberg-Institut und pme Familienservice). Eine Betriebsvereinbarung zum AGG mit verbindlichen Regelungen (u. a. Verfahrensabläufe, Beschwerdestelle) befindet sich aktuell in Verhandlung.	Derzeit bestehen keine umfassenden, gesonderten Richtlinien oder Leitfäden zu allen genannten Gewaltformen. Relevante Regelungen ergeben sich jedoch aus bestehenden gesetzlichen Vorgaben (insbesondere AGG) sowie internen Verfahren und Ansprechstrukturen. Beschäftigte können sich bei Bedarf an HR, Führungskräfte, Betriebsrat oder die Frauenvertreterin wenden. Zudem stehen externe Unterstützungsangebote (Fürstenberg-Institut, pme Familienservice) zur Verfügung. Informationen werden über interne Kommunikationswege sowie im Bedarfsfall durch direkte Ansprache vermittelt. Eine weitergehende Systematisierung ist im Zuge der geplanten AGG-Betriebsvereinbarung vorgesehen.
Berliner Stadtreinigung (BSR) AöR	Bei sämtlichen gewaltbezogenen und bekanntgewordenen Ereignissen gegen Mitarbeiter:innen der BSR greifen systematische, den Mitarbeiter:innen bekannte und etablierte Meldewege. Jeder Einzelfall wird jedoch entsprechend individuell behandelt und Maßnahmen werden immer im Sinne des jeweils Betroffenen eingeleitet. Die BSR ergreift gegen die Täter von Gewalttaten die ihr möglichen und gebotenen Mittel: <ul style="list-style-type: none"> - Arbeitsrechtliche Maßnahmen, soweit möglich - Hausverbote, Strafanzeigen - Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen wegen Entgeltfortzahlung und Zwangsvollstreckung 	Ja, in den letzten Jahren wurden die bereits bestehenden Angebote im Bereich der Prävention und der Nachsorge nach Hinweisen von Beschäftigten, in Zusammenarbeit mit den Personalräten und als Ergebnis systematischer Erhebungen sukzessive erweitert bzw. aktualisiert. Dazu gehören die Unterstützungsangebote des betriebsärztlichen Dienstes und die betriebliche Sozialberatung, die Beschäftigten in konkreten Situationen zur Verfügung stehen, bspw. soziale Schuldnerberatung. In Kooperation steht ein externer Partner als Ansprechpartner auch außerhalb der regulären Dienstzeiten (24/7) zur Verfügung. Angeboten werden auch die Vermittlung zu externen Stellen und Hilfsangeboten, z.B. Unterstützung bei Rechtsverfolgungskosten.	Ja, diese stehen den Mitarbeiter:innen zur Verfügung und sind digital und analog - je nach Einsatzort der Beschäftigten - verfügbar. Darin ist die medizinische und rechtliche Unterstützung dokumentiert.

Anlage zur Antwort auf die Schriftliche Anfrage Nr. 19 / 25 784

"Was tun der öffentliche Dienst und landeseigene Betriebe in Berlin, um von Gewalt betroffene Beschäftigte zu schützen und unterstützen?"

Unternehmen / Anstalt	<p>Frage 1 Wie gehen die landeseigene Betriebe mit Fällen von, häuslicher Gewalt gegen Beschäftigte, die im dienstlichen Kontext bekannt werden, Gewalt unter Mitarbeitenden, sexualisierter Gewalt oder Belästigung von Beschäftigten durch Kund*innen/ Patient*innen / Bürger*innen, digitaler Gewalt im dienstlichen Kontext um?</p>	<p>Frage 2 Gibt es Schutzkonzepte in landeseigenen Betrieben zum Umgang mit den in Frage 1 genannten Fällen? Wenn ja, welche und was beinhalten diese genau? Bitte um detaillierte Darstellung der einzelnen Schritte und Maßnahmen. Für welche Bereiche sind die Schutzkonzepte verbindlich geregelt und wo bestehen nur Empfehlungen oder gar keine Regelungen? Wann wurden die Schutzkonzepte jeweils eingeführt und zuletzt aktualisiert?</p>	<p>Frage 3 Gibt es Richtlinien, Leitfäden oder sonstige Regeln für Beschäftigte zu häuslicher Gewalt, Gewalt unter Mitarbeitenden oder sexualisierter Gewalt oder Belästigung von Beschäftigten durch Kund*innen/ Patient*innen / Bürger*innen, digitaler Gewalt? Wenn ja, in welcher Form wird dies thematisiert und wie kommen Beschäftigte an diese Informationen?</p>
<p>Berliner Verkehrsbetriebe (BVG) AöR</p>	<p>Die BVG nimmt den Schutz von Beschäftigten, die von Gewalt betroffen sind, ernst und verfügt über verbindlich geregelte Meldewege sowie Verfahren zum Umgang mit häuslicher Gewalt im dienstlichen Kontext, Gewalt unter Mitarbeitenden sowie sexualisierter und digitaler Gewalt. Betroffene können sich an zentrale Anlauf- und Beschwerdestellen wenden und erhalten unter Achtung der Schweigepflicht zeitnah jede mögliche Unterstützung. Vorfälle werden dokumentiert und je nach Art und Schwere des Falls können arbeitsorganisatorische, arbeitsrechtliche oder rechtliche Maßnahmen ergriffen werden. Dabei wird zu jeder Zeit großer Wert auf Vertraulichkeit, Datenschutz und eine nicht-benachteiligende Behandlung der Betroffenen gelegt. Ziel ist der Schutz und die Unterstützung der betroffenen Beschäftigten.</p>	<p>Für die BVG wurde eine neue Dienstvereinbarung zum Schutz vor sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt verfasst, die den Umgang mit entsprechenden Verdachts- und Vorfällen regelt. Mit ihrem Inkrafttreten besteht ein verbindliches Schutzkonzept für die gesamte BVG AöR.</p> <p>Die Dienstvereinbarung enthält insbesondere Regelungen zu Melde- und Beschwerdewegen, Zuständigkeiten, Verfahrensabläufen nach Eingang einer Meldung, Maßnahmen zum Schutz betroffener Beschäftigter, Anforderungen an Vertraulichkeit und Datenschutz sowie möglichen arbeitsorganisatorischen, arbeitsrechtlichen und weiteren erforderlichen Maßnahmen im Einzelfall. Darüber hinaus verfolgt sie das Ziel, sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt durch klare Standards und verbindliche Verfahren präventiv zu verhindern.</p> <p>Die Regelungen gelten einheitlich und verbindlich für sämtliche Bereiche der BVG AöR.</p> <p>Die Veröffentlichung der Dienstvereinbarung sowie ihr Inkrafttreten sind voraussichtlich für Mai 2026 vorgesehen.iese dann ihre Gültigkeit.</p>	<p>Bei der BVG bestehen Dienstvereinbarungen zum Schutz vor Belästigung am Arbeitsplatz sowie zum Schutz vor Diskriminierung. Diese Regelungen gelten gleichermaßen für alle Beschäftigten und finden sowohl im innerbetrieblichen Kontext als auch im Umgang mit Kund*innen Anwendung. Darüber hinaus wurde eine neue Dienstvereinbarung zum Schutz vor sexueller Belästigung abgeschlossen, die nach ihrem voraussichtlichen Inkrafttreten im Mai 2026 für die gesamte BVG AöR gelten wird (siehe Frage 2).</p> <p>Über die Inhalte dieser Dienstvereinbarungen informieren wir fortlaufend über verschiedene Formate im Unternehmensintranet sowie durch gezielte interne Veranstaltungen. Diese richten sich einerseits speziell an Führungskräfte und andererseits an alle Mitarbeitenden im Rahmen unternehmensweiter Informations- und Sensibilisierungsangebote.</p> <p>Darüber hinaus stellen wir im Unternehmensintranet umfassende Informationen für von Gewalt betroffene Personen zur Verfügung. Diese umfassen unter anderem Hinweise und Verlinkungen zu den Angeboten unseres Gesundheitsdienstes, zur psychosozialen Beratung sowie zu externen Fach- und Beratungsstellen mit Schwerpunkt Gewaltprävention und Opferhilfe. Ergänzend bestehen BVG-interne Mitarbeitendennetzwerke, die ebenfalls über Unterstützungsangebote, Anlaufstellen und Handlungsmöglichkeiten informieren.</p>

Anlage zur Antwort auf die Schriftliche Anfrage Nr. 19 / 25 784

"Was tun der öffentliche Dienst und landeseigene Betriebe in Berlin, um von Gewalt betroffene Beschäftigte zu schützen und unterstützen?"

Unternehmen / Anstalt	Frage 1 Wie gehen die landeseigene Betriebe mit Fällen von, häuslicher Gewalt gegen Beschäftigte, die im dienstlichen Kontext bekannt werden, Gewalt unter Mitarbeitenden, sexualisierter Gewalt oder Belästigung von Beschäftigten durch Kund*innen/ Patient*innen / Bürger*innen, digitaler Gewalt im dienstlichen Kontext um?	Frage 2 Gibt es Schutzkonzepte in landeseigenen Betrieben zum Umgang mit den in Frage 1 genannten Fällen? Wenn ja, welche und was beinhalten diese genau? Bitte um detaillierte Darstellung der einzelnen Schritte und Maßnahmen. Für welche Bereiche sind die Schutzkonzepte verbindlich geregelt und wo bestehen nur Empfehlungen oder gar keine Regelungen? Wann wurden die Schutzkonzepte jeweils eingeführt und zuletzt aktualisiert?	Frage 3 Gibt es Richtlinien, Leitfäden oder sonstige Regeln für Beschäftigte zu häuslicher Gewalt, Gewalt unter Mitarbeitenden oder sexualisierter Gewalt oder Belästigung von Beschäftigten durch Kund*innen/ Patient*innen / Bürger*innen, digitaler Gewalt? Wenn ja, in welcher Form wird dies thematisiert und wie kommen Beschäftigte an diese Informationen?
Berliner Wasserbetriebe (BWB) AöR	<p>Die Beschäftigten werden gemäß § 3 Absatz 2 LADG regelmäßig über ihre Rechte auf eine diskriminierungsfreie Arbeitsumgebung informiert. Zur Wahrung dieser Rechte bestehen im Unternehmen verbindliche Beschwerdestrukturen. Meldungen zu den genannten Sachverhalten werden strukturiert aufgenommen und einer sachgerechten Prüfung unterzogen. Dies umfasst insbesondere die Sachverhaltsaufklärung sowie - sofern erforderlich - die Einleitung arbeitsrechtlicher Prüf- und Ermittlungsverfahren. Ziel ist eine angemessene Bewertung des Einzelfalls sowie die Ableitung geeigneter Maßnahmen. Eine zentrale Rolle kommt dem Team für partnerschaftliches Verhalten zu. Dieses fungiert als spezialisierte, vertrauliche Anlaufstelle für Meldungen zu Diskriminierung, Belästigung und sonstigem grenzüberschreitenden Verhalten. Das Team prüft eingehende Meldungen, entwickelt in Abstimmung mit den betroffenen Personen konkrete Handlungsempfehlungen für die jeweiligen Bereiche und begleitet deren Umsetzung. Sofern Maßnahmen nicht umgesetzt werden, erfolgt eine Eskalation an die nächsthöhere Führungsebene. Bei Bedarf wird die arbeitsrechtliche Bewertung in Zusammenarbeit mit den zuständigen Fachbereichen sichergestellt. Bereits seit 2012 gilt im Unternehmen eine Dienstvereinbarung zum partnerschaftlichen Verhalten, die ein respektvolles, wertschätzendes und kooperatives Miteinander im Arbeitsalltag fördert. Partnerschaftliches Verhalten stellt einen zentralen Bestandteil der Unternehmenskultur dar. Zur Unterstützung betroffener Beschäftigter stehen verschiedene interne Anlaufstellen zur Verfügung, darunter die Beschäftigtenberatung sowie die Arbeitnehmendenvertretung. Ergänzend besteht Zugang zu einem externen, professionellen Beratungsangebot (Employee Assistance Program). Dieses wird durch einen unabhängigen Dienstleister bereitgestellt und dient der vertraulichen Beratung in beruflichen sowie persönlichen Belastungssituationen. Die genannten Verfahren finden auch Anwendung auf Vorfälle mit externen Dritten sowie auf digitale Formen von Gewalt im dienstlichen Kontext.</p>	<p>Die in Frage 1 dargestellten Regelungen und Strukturen bilden die Grundlage der Schutzmechanismen im Unternehmen. Hierzu zählen insbesondere die Dienstvereinbarung zum partnerschaftlichen Verhalten, die etablierten Beschwerdewege sowie interne und externe Beratungsangebote.</p> <p>Darüber hinaus werden sowohl organisatorische als auch präventive Maßnahmen umgesetzt. Hierzu gehören unter anderem:</p> <ul style="list-style-type: none"> • organisatorische Schutzmaßnahmen in besonders exponierten Arbeitsbereichen, wie z. B. doppelt besetzte Schichten, der Verzicht auf Alleinarbeit in sensiblen Bereichen sowie angepasste Einsatzkonzepte, • Schulungen zur Deeskalation und Eskalationskommunikation im Umgang mit konfliktbehafteten Situationen mit externen Dritten • Sensibilisierungs- und Präventionsmaßnahmen im Rahmen der Personalentwicklung/Diversity Management - seit 2024 werden u. a. folgende Schulungen angeboten: • Grundlagenschulungen zu Diversity mit Schwerpunkten wie Privilegien und Marginalisierung, rechtliche Rahmenbedingungen von Diskriminierung sowie Handlungskompetenzen im Umgang mit grenzüberschreitendem Verhalten • Schulungen zu diskriminierungssensibler Sprache und Antidiskriminierungsarbeit (verpflichtend für den Bereich Personalmanagement) • Empowerment-Workshops für Auszubildende (ab dem ersten Lehrjahr) mit Fokus auf Vielfalt, Reflexion eigener Positionierungen sowie den Umgang mit Abhängigkeitsverhältnissen. <p>Die genannten Maßnahmen stellen einen fortlaufend weiterentwickelten Auszug der bestehenden Präventions- und Sensibilisierungsarbeit dar.</p>	<p>Die bestehenden Regelungen ergeben sich insbesondere aus der Dienstvereinbarung zum partnerschaftlichen Verhalten sowie ergänzenden internen Vorgaben, einschließlich des unternehmensweiten Verhaltenskodex. Der Verhaltenskodex definiert grundlegende Prinzipien des Handelns im Arbeitsalltag. Hierzu zählen insbesondere Integrität, Transparenz sowie ein respektvoller und diskriminierungsfreier Umgang miteinander. Er dient sowohl als verbindlicher Orientierungsrahmen für Beschäftigte als auch als Grundlage für das Verhalten gegenüber externen Dritten.</p> <p>Neben den bereits genannten Anlaufstellen informiert insbesondere die Frauenvertretungen regelmäßig zu Themen wie sexualisierter Gewalt, Belästigung und Diskriminierung und trägt zur Sensibilisierung der Beschäftigten bei.</p> <p>Die Informationen zur Beschwerdestelle sind derzeit über die interne Kommunikation zugänglich (z.B. in unserem Intranet und im Mitarbeitendenmagazin „Wasserspiegel“). Des Weiteren wird über die Beschwerdestelle in Austauschrunden und Veranstaltungen thematisiert, wie beispielsweise bei der Onboardingveranstaltung. Perspektivisch ist geplant, die Bekanntheit der Anlaufstelle weiter zu erhöhen - u.a. durch gezielte Informationskampagnen.</p>

Anlage zur Antwort auf die Schriftliche Anfrage Nr. 19 / 25 784

"Was tun der öffentliche Dienst und landeseigene Betriebe in Berlin, um von Gewalt betroffene Beschäftigte zu schützen und unterstützen?"

Unternehmen / Anstalt	Frage 1 Wie gehen die landeseigene Betriebe mit Fällen von, häuslicher Gewalt gegen Beschäftigte, die im dienstlichen Kontext bekannt werden, Gewalt unter Mitarbeitenden, sexualisierter Gewalt oder Belästigung von Beschäftigten durch Kund*innen/ Patient*innen / Bürger*innen, digitaler Gewalt im dienstlichen Kontext um?	Frage 2 Gibt es Schutzkonzepte in landeseigenen Betrieben zum Umgang mit den in Frage 1 genannten Fällen? Wenn ja, welche und was beinhalten diese genau? Bitte um detaillierte Darstellung der einzelnen Schritte und Maßnahmen. Für welche Bereiche sind die Schutzkonzepte verbindlich geregelt und wo bestehen nur Empfehlungen oder gar keine Regelungen? Wann wurden die Schutzkonzepte jeweils eingeführt und zuletzt aktualisiert?	Frage 3 Gibt es Richtlinien, Leitfäden oder sonstige Regeln für Beschäftigte zu häuslicher Gewalt, Gewalt unter Mitarbeitenden oder sexualisierter Gewalt oder Belästigung von Beschäftigten durch Kund*innen/ Patient*innen / Bürger*innen, digitaler Gewalt? Wenn ja, in welcher Form wird dies thematisiert und wie kommen Beschäftigte an diese Informationen?
degewo AG	degewo verfolgt eine klare Null-Toleranz-Haltung gegenüber jeglicher Form von Gewalt im dienstlichen Kontext. Werden entsprechende Vorfälle bekannt, greifen strukturierte, rechtskonforme Verfahren, die auf Schutz, Unterstützung und Vertraulichkeit für Betroffene ausgerichtet sind. Je nach Art und Schwere des Vorfalls kommen präventive, organisatorische, arbeitsrechtliche und - sofern erforderlich - externe Maßnahmen zum Einsatz. Führungskräfte, Personalbereich und Interessenvertretungen sind dabei systematisch eingebunden.	Es gibt kein explizites, einheitliches und konzernweites Schutzkonzept.	Im Rahmen der regelmäßigen Schulungen zum AGG für alle Mitarbeitenden wird u.a. das Thema (sexuelle) Belästigung thematisiert. Es gibt einen im Intranet veröffentlichten Leitfaden gegen Diskriminierung und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Es werden Trainings zur Gewaltprävention angeboten.
GESOBAU AG	Bekannt gewordene Fälle werden je nach Schwere des Vorfalls innerbetrieblich seitens des Bereiches Personal und/oder des Bereiches Revision aufgenommen und ausgewertet, und wenn erforderlich, werden entsprechende Maßnahmen ergriffen. Ebenfalls wenn erforderlich, wird ein Fall ggf. auch extern über Stellung einer Strafanzeige verfolgt	Wir senden in bestimmten Gebieten bei erkennbar erhöhtem Konfliktpotenzial teilweise zwei Mitarbeitende zu Terminen in Wohnungen. Unsere Mitarbeitenden werden in unregelmäßigen Abständen im Umgang mit Konflikt- und Gewaltsituationen geschult (z. B. Deeskalation und Abwehr von Gefahrensituationen).	Es besteht eine Betriebsvereinbarung zum respektvollen Umgang miteinander, die im Portal veröffentlicht und allen Mitarbeitenden zugänglich ist. Darin sind sämtliche Anlaufstellen für Fälle von Gewalt, Diskriminierung oder anderen Konflikten benannt, darunter interne Stellen wie Personal sowie Revision/Compliance und externe Stellen wie die Ombudsperson. Zudem werden alle relevanten innerbetrieblichen Gremien und Ansprechpersonen aufgeführt, beispielsweise der Betriebsrat, die Frauenvertretung, die Schwerbehindertenvertretung sowie die bei der GESOBAU etablierte Mobbing- und Konfliktberatung. Die Betriebsvereinbarung legt klare Meldewege sowie mögliche Konsequenzen und Sanktionen fest. Ergänzend haben betroffene Mitarbeitende die Möglichkeit, sich kostenfrei an das externe Fürstenberg Institut zu wenden, das bei Konflikten unterstützt, erste psychologische Hilfe anbietet und bei der Nachsorge, einschließlich der Vermittlung von Therapieplätzen nach belastenden oder traumatischen Erlebnissen, unterstützt.
Gewobag AG	Die Sicherheit der MitarbeiterInnen ist für die Gewobag als Arbeitsgeberin außerordentlich wichtig, daher geht die Gewobag allen über die Meldewege eingehenden Vorfällen mit der gebotenen Sorgfalt nach.	Die Gewobag nimmt ihre Fürsorgepflicht als Arbeitsgeberin sehr ernst, daher wird aktuell die Entwicklung eines internen Schutzkonzeptes geprüft und vorbereitet.	Die eingeführten Richtlinien MitarbeiterInnen und Diversität und die Richtlinie zur sozialen Verantwortung und Wahrung der Menschenrechte sind intern und extern veröffentlicht. Beide Leitfäden sind in die online-Pflichtschulung zur Anti-Diskriminierung integriert und bekanntgegeben.

Anlage zur Antwort auf die Schriftliche Anfrage Nr. 19 / 25 784

"Was tun der öffentliche Dienst und landeseigene Betriebe in Berlin, um von Gewalt betroffene Beschäftigte zu schützen und unterstützen?"

Unternehmen / Anstalt	Frage 1 Wie gehen die landeseigene Betriebe mit Fällen von, häuslicher Gewalt gegen Beschäftigte, die im dienstlichen Kontext bekannt werden, Gewalt unter Mitarbeitenden, sexualisierter Gewalt oder Belästigung von Beschäftigten durch Kund*innen/ Patient*innen / Bürger*innen, digitaler Gewalt im dienstlichen Kontext um?	Frage 2 Gibt es Schutzkonzepte in landeseigenen Betrieben zum Umgang mit den in Frage 1 genannten Fällen? Wenn ja, welche und was beinhalten diese genau? Bitte um detaillierte Darstellung der einzelnen Schritte und Maßnahmen. Für welche Bereiche sind die Schutzkonzepte verbindlich geregelt und wo bestehen nur Empfehlungen oder gar keine Regelungen? Wann wurden die Schutzkonzepte jeweils eingeführt und zuletzt aktualisiert?	Frage 3 Gibt es Richtlinien, Leitfäden oder sonstige Regeln für Beschäftigte zu häuslicher Gewalt, Gewalt unter Mitarbeitenden oder sexualisierter Gewalt oder Belästigung von Beschäftigten durch Kund*innen/ Patient*innen / Bürger*innen, digitaler Gewalt? Wenn ja, in welcher Form wird dies thematisiert und wie kommen Beschäftigte an diese Informationen?
Grün Berlin GmbH	Die Grün Berlin steht für eine gewalt- und diskrimierungsfreie und wertorientierte Arbeitsumgebung entsprechend unserer unternehmensweiten Leitlinien. Sollte es unter Mitarbeitenden zu entsprechenden Vorfällen kommen, würde die Grün Berlin als Arbeitgeber entsprechende arbeitsrechtliche und weitere formale Schritte zum Schutz der Betroffenen einleiten. Häusliche Gewalt unterliegt nicht den arbeitsrechtlichen Sanktionsmöglichkeiten. Sollten Mitarbeitende sich vertrauensvoll an die Grün Berlin GmbH wenden, wäre das Bestreben, Kontakte zu geeigneten Hilfestellungen schnellstmöglich herzustellen.	Die Grün Berlin vertritt eine Null-Toleranz-Haltung für die unter Frage 1 genannten Fälle. Maßnahmen zur Prävention sind in den eingeführten Unternehmenwerten, der offenen Raumgestaltung und dem Hinweisgebersystem gegeben.	siehe Beantwortung zu Frage 2.
HOWOGE GmbH	Der respektvolle Umgang miteinander ist fest im Werteverständnis verankert. Jegliche Hinweise, insbesondere über die bestehenden Anlaufstellen, werden vertraulich aufgenommen, ernst genommen und geprüft. Die weitere Bearbeitung erfolgt unter Einbindung der zuständigen Stellen (siehe Frage 7 - z. B. Compliance-Beauftragte). Je nach Sachverhalt werden individuelle Maßnahmen zum Schutz und zur Unterstützung der Betroffenen ergriffen. Dazu zählen beispielsweise Gespräche, die Vermittlung von Beratungsangeboten oder Anpassungen im Arbeitsumfeld. Darüber hinaus können organisatorische und arbeitsrechtliche Maßnahmen bis hin zur Prüfung disziplinarischer Schritte erfolgen, etwa personelle Konsequenzen. Auch Maßnahmen gegenüber Dritten, wie beispielsweise die Beendigung von Geschäftsbeziehungen, sind möglich.	Siehe Frage 3	Die Haltung gegen Diskriminierung ist fest in verbindlichen Regelungen verankert. Die Vorgaben des AGG sowie des LADG werden strikt eingehalten, und in der Grundsatzerklärung (2023) wird die Achtung der Menschenrechte klar bekräftigt. Zur aktiven Umsetzung absolvieren alle Mitarbeitenden jährlich verpflichtende AGG-Schulungen, während der Frauenförderplan (aktualisiert 2026) die Gleichstellung gezielt unterstützt. Interne Leitlinien wie der Unternehmenskodex und das Leitbild bilden hierfür den verbindlichen Rahmen. Alle relevanten Informationen sind für Externe über die Homepage sowie für Beschäftigte im Intranet und im Rahmen von Schulungen zugänglich.

Anlage zur Antwort auf die Schriftliche Anfrage Nr. 19 / 25 784

"Was tun der öffentliche Dienst und landeseigene Betriebe in Berlin, um von Gewalt betroffene Beschäftigte zu schützen und unterstützen?"

Unternehmen / Anstalt	Frage 1 Wie gehen die landeseigene Betriebe mit Fällen von, häuslicher Gewalt gegen Beschäftigte, die im dienstlichen Kontext bekannt werden, Gewalt unter Mitarbeitenden, sexualisierter Gewalt oder Belästigung von Beschäftigten durch Kund*innen/ Patient*innen / Bürger*innen, digitaler Gewalt im dienstlichen Kontext um?	Frage 2 Gibt es Schutzkonzepte in landeseigenen Betrieben zum Umgang mit den in Frage 1 genannten Fällen? Wenn ja, welche und was beinhalten diese genau? Bitte um detaillierte Darstellung der einzelnen Schritte und Maßnahmen. Für welche Bereiche sind die Schutzkonzepte verbindlich geregelt und wo bestehen nur Empfehlungen oder gar keine Regelungen? Wann wurden die Schutzkonzepte jeweils eingeführt und zuletzt aktualisiert?	Frage 3 Gibt es Richtlinien, Leitfäden oder sonstige Regeln für Beschäftigte zu häuslicher Gewalt, Gewalt unter Mitarbeitenden oder sexualisierter Gewalt oder Belästigung von Beschäftigten durch Kund*innen/ Patient*innen / Bürger*innen, digitaler Gewalt? Wenn ja, in welcher Form wird dies thematisiert und wie kommen Beschäftigte an diese Informationen?
Investitionsbank Berlin (IBB) AöR	Bei dem Verdacht auf Gewalt unter Beschäftigten oder von Kunden:innen gegenüber Beschäftigten gehen wir Hinweisen/Vermutungen sofort nach und ahnden ggf. die Straftat. Es werden umgehend Gespräche zur Klärung des Sachverhalts vereinbart und das Opfer geschützt (Hilfangebote bestehen bspw. durch unser EAP Employee Assistance Program (Mitarbeiterberatung: Ein betriebliches Programm zur psychischen/privaten Unterstützung von Beschäftigten). Arbeitsrechtliche Grundlagen sind hier bspw. unsere Arbeitsanweisung Verhaltensregeln und unser Verhaltenskodex. Der weitere Ablauf ist abhängig vom Sachverhalt (ggf. Freistellungen, arbeitsrechtliche Konsequenzen, Anzeige, Öffentlichkeitswirksamkeit, Krisenmanagement etc.). Sind die Täter*innen Externe gilt unser Fokus der Unterstützung des Opfers. Je nach Sachverhalt bieten wir hier Unterstützung an (bspw. durch unser EAP, <u>Arbeitsentlastung und ggf. vorübergehende Freistellung</u>).	Für die in Frage 1 genannten Fälle bestehen in der IBB Schutzmechanismen. Diese sind nicht in einem einzelnen, gesonderten Schutzkonzept gebündelt, sondern ergeben sich aus verbindlichen internen Regelungen, etablierten Prozessen sowie bestehenden Unterstützungsangeboten. Verdachtsfälle werden zeitnah geprüft und aufgeklärt; der Schutz betroffener Beschäftigter hat dabei oberste Priorität. Je nach Einzelfall werden geeignete Maßnahmen ergriffen, etwa organisatorische Anpassungen oder arbeitsrechtliche Schritte. Betroffene können zudem auf Unterstützungsangebote wie das Employee Assistance Program (EAP) zurückgreifen. Die entsprechenden Regelungen gelten verbindlich für alle Beschäftigten und werden regelmäßig überprüft sowie bei Bedarf angepasst.	Wir haben einen verbindlichen "Verhaltenskodex" verabschiedet, der den gewaltfreien Umgang miteinander beschreibt und Konsequenzen bei Nichteinhaltung aufzeigt. Darüber hinaus gibt es eine Arbeitsanweisung "Verhaltensregeln" und derzeit die Dienstvereinbarungen "Antidiskriminierung" und "Prävention und Intervention bei Auffälligkeiten durch Suchterkrankungen, Suchtmittelmissbrauch und psychosozialen Krisen".
IT-Dienstleistungszentrum Berlin AöR	Im Intranet des ITDZ Berlin existiert eine Seite mit Übersicht von Hilfe- und Ansprechpartnern und den entsprechenden Rufnummern von unabhängigen Hilfseinrichtungen bezüglich: Gewalt gegen Frauen, sexueller Missbrauch, Schwangerschaftsberatung, Nummer gegen Kummer, Stalking und Beratung bei Pflege, Häusliche Gewalt. Diese Seite kann von jedem/jeder Mitarbeitenden per Suche aufgerufen werden. Insbesondere für das im Service Center (u.a. Bürgertelefon) mit vermehrtem Bürgerkontakt existiert ein Leitfaden/ Schutzkonzept für Fälle von Beleidigungen am Telefon, verbaler Aggression, etc. Dort ist verschriftlicht, welche Maßnahmen in solchen Fällen zu treffen sind, an welche Stellen Mitarbeitende sich bei Beratungsbedarf wenden können (mit Verweis auf die <u>beschriebene Intranetseite und eine Hilfestellung/ Anleitung für Erstattung</u>	Ein Schutzkonzept existiert für das Service Center (siehe Beantwortung Frage 1).	Siehe Beantwortung Frage 1.
Landesanstalt Schienenfahrzeuge Berlin AöR	-Angebot der Unterstützung z.B. in Bezug auf Ansprechstellen sowie moralische Unterstützung - insofern im beruflichen Kontext: Untersuchung und ggfs. Einleitung Disziplinarmaßnahmen	Nein.	Nein. Die Thematik wird im Rahmen von Compliance Schulungen sowie Schulungen rund um das Thema Antidiskriminierung thematisiert.

Anlage zur Antwort auf die Schriftliche Anfrage Nr. 19 / 25 784

"Was tun der öffentliche Dienst und landeseigene Betriebe in Berlin, um von Gewalt betroffene Beschäftigte zu schützen und unterstützen?"

Unternehmen / Anstalt	Frage 1 Wie gehen die landeseigene Betriebe mit Fällen von, häuslicher Gewalt gegen Beschäftigte, die im dienstlichen Kontext bekannt werden, Gewalt unter Mitarbeitenden, sexualisierter Gewalt oder Belästigung von Beschäftigten durch Kund*innen/ Patient*innen / Bürger*innen, digitaler Gewalt im dienstlichen Kontext um?	Frage 2 Gibt es Schutzkonzepte in landeseigenen Betrieben zum Umgang mit den in Frage 1 genannten Fällen? Wenn ja, welche und was beinhalten diese genau? Bitte um detaillierte Darstellung der einzelnen Schritte und Maßnahmen. Für welche Bereiche sind die Schutzkonzepte verbindlich geregelt und wo bestehen nur Empfehlungen oder gar keine Regelungen? Wann wurden die Schutzkonzepte jeweils eingeführt und zuletzt aktualisiert?	Frage 3 Gibt es Richtlinien, Leitfäden oder sonstige Regeln für Beschäftigte zu häuslicher Gewalt, Gewalt unter Mitarbeitenden oder sexualisierter Gewalt oder Belästigung von Beschäftigten durch Kund*innen/ Patient*innen / Bürger*innen, digitaler Gewalt? Wenn ja, in welcher Form wird dies thematisiert und wie kommen Beschäftigte an diese Informationen?
STADT UND LAND Wohnbauten-Gesellschaft mbH	Die Stadt und Land geht mit bekannten Fällen von Gewalt im dienstlichen Kontext vertraulich und einzelfallbezogen um. Betroffene Beschäftigte werden unterstützt und auf vorhandene interne und externe Beratungsangebote (PME Familienservice) hingewiesen. Je nach Fall werden organisatorische oder arbeitsrechtliche Maßnahmen geprüft.	Ein eigenständiges, schriftlich zusammengefasstes Schutzkonzept liegt nicht vor. Der Schutz der Beschäftigten wird jedoch durch organisatorische Regelungen und Qualifizierungsmaßnahmen sichergestellt. Im Kundenkontakt gilt grundsätzlich, dass dieser nicht alleine, sondern mindestens zu zweit wahrgenommen wird. Darüber hinaus nehmen Mitarbeitende mit regelmäßigem Kundenkontakt an Deeskalationsstrainings und -schulungen teil. Diese Maßnahmen dienen insbesondere dem Schutz der Beschäftigten im direkten Kundenkontakt und ergänzen die bestehenden gesetzlichen Vorgaben sowie die internen Anlaufstellen.	Es bestehen keine gesonderten Richtlinien oder Leitfäden ausschließlich zu den genannten Gewaltformen. Relevante Themen sind Teil der allgemeinen gesetzlichen Vorgaben (u. a. AGG, LGG) sowie interner Regelungen.
Stromnetz Berlin GmbH	Das Unternehmen toleriert keine Formen von (sexualisierter) Gewalt. Dies ist unter anderem festgeschrieben in der "Betriebsvereinbarung zu respektvollem und wertschätzenden Umgang miteinander" vom 18.12.2024. Diese Vereinbarung ersetzt die aus dem Jahr 2001 stammende Vereinbarung gegen Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. In der Vereinbarung werden u.a. die Möglichkeiten von Beschäftigten bei (beobachtetem) übergriffigem Verhalten beschrieben. Übergriffiges Verhalten umfasst Handlungen oder Verhaltensweisen, bei denen persönliche Grenzen anderer Personen verletzt oder missachtet werden. Übergriffiges Verhalten kann sich körperlich, verbal, emotional, sozial und digital äußern. Es gibt diverse Anlaufstellen (welche teilweise auf bestimmte Vorgänge/Beschwerden spezialisiert sind) und Informationen dazu werden im Intranet veröffentlicht. Primär wird Unterstützung bei Belästigungen und Gewalt im dienstlichen Kontext angeboten. Es besteht aber auch eine betriebliche Sozialberatung, welche auch bei privaten Problemen/Gewalterfahrungen kontaktiert werden kann und Hilfe bietet.	Die Beschäftigten haben die Möglichkeit sich an unterschiedliche Stellen im Unternehmen zu wenden. Falls gewünscht können auch anonymisiert Meldungen gemacht werden. Je nach vorgetragenen Fall wird dem beschäftigten Hilfe der (inhaltlich) zuständigen Stelle angeboten.	Es gibt die Betriebsvereinbarung für einen respektvollen und wertschätzenden Umgang miteinander. Diese wurde nach Abschluss an alle Beschäftigten kommuniziert und ist jederzeit im Intranet einsehbar. Auf der Startseite des Intranets findet sich zudem eine gesonderte Rubrik "Respektvolles Miteinander". Wenn diese Seite aufgerufen wird finden sich Infos zum Umgang und Hilfe bei verschiedenen Formen übergriffigen Verhaltens. Hier werden die verschiedenen im Unternehmen gegebenen Möglichkeiten/Anlaufstellen aufgeführt und die Kontaktmöglichkeiten.
Tegel Projekt GmbH	Bei der Tegel Projekt GmbH stehen den Mitarbeitenden Vertrauenspersonen, der Betriebsrat sowie die Frauenvertretung als Anlaufstellen zur Verfügung. Werden Fälle bekannt und offiziell gemeldet, kümmern sich die Geschäftsführung sowie die jeweils zuständige Führungskraft unmittelbar darum.	nein	nein

Anlage zur Antwort auf die Schriftliche Anfrage Nr. 19 / 25 784

"Was tun der öffentliche Dienst und landeseigene Betriebe in Berlin, um von Gewalt betroffene Beschäftigte zu schützen und unterstützen?"

Unternehmen / Anstalt	Frage 1 Wie gehen die landeseigene Betriebe mit Fällen von, häuslicher Gewalt gegen Beschäftigte, die im dienstlichen Kontext bekannt werden, Gewalt unter Mitarbeitenden, sexualisierter Gewalt oder Belästigung von Beschäftigten durch Kund*innen/ Patient*innen / Bürger*innen, digitaler Gewalt im dienstlichen Kontext um?	Frage 2 Gibt es Schutzkonzepte in landeseigenen Betrieben zum Umgang mit den in Frage 1 genannten Fällen? Wenn ja, welche und was beinhalten diese genau? Bitte um detaillierte Darstellung der einzelnen Schritte und Maßnahmen. Für welche Bereiche sind die Schutzkonzepte verbindlich geregelt und wo bestehen nur Empfehlungen oder gar keine Regelungen? Wann wurden die Schutzkonzepte jeweils eingeführt und zuletzt aktualisiert?	Frage 3 Gibt es Richtlinien, Leitfäden oder sonstige Regeln für Beschäftigte zu häuslicher Gewalt, Gewalt unter Mitarbeitenden oder sexualisierter Gewalt oder Belästigung von Beschäftigten durch Kund*innen/ Patient*innen / Bürger*innen, digitaler Gewalt? Wenn ja, in welcher Form wird dies thematisiert und wie kommen Beschäftigte an diese Informationen?
Vivantes Netzwerk für Gesundheit GmbH	Vivantes nimmt Vorfälle von häuslicher Gewalt gegen Beschäftigte, Gewalt unter Mitarbeitenden, sexualisierter Gewalt oder Belästigung durch Kund*innen/Patient*innen/Bürger*innen sowie digitale Gewalt im dienstlichen Kontext sehr ernst. Die eingerichteten Schutzkonzepte ist eine Offenlegung im Rahmen einer veröffentlichungspflichtigen Anfrage daher nicht möglich.		
WBM Wohnungsbaugesellschaft Berlin-Mitte mbH	Wir führen keine Statistiken und nehmen keine gesonderte Aufschlüsselung von Daten zu verbalen oder körperlichen Angriffen vor. Auch Fallzahlen werden nicht erfasst. Fälle von häuslicher Gewalt, Gewalt unter Mitarbeitenden oder sexualisierter Gewalt sind uns nicht bekannt. Mitarbeitende können bei Gewalt, die sie während ihrer Arbeit erfahren, auch Hilfe bei der Berufsgenossenschaft (Unfallkasse Berlin) finden. Auch bei nicht körperlichen Verletzungen, wird bei psychische Beschwerden unterstützt. Wir haben den pme.familienservice als externen Partner an unserer Seite. Hier können sich Mitarbeitende in allen Lebenslagen beraten lassen und Hilfe bekommen.	Nein	Der Verhaltenskodex der WBM ist das Leitbild im Unternehmen und formuliert grundlegende Werte und Verhaltensanforderungen u. a.: - respektvolles, würdiges und gesetzeskonformes Verhalten, - Null Toleranz gegenüber ethischen Verstößen, - Verpflichtung zur Meldung von Regel- oder Gesetzesverstößen sowie - Nutzung interner Anlauf- und Meldestellen bei Verdachtsfällen (Ombudsperson, Compliance-Stelle). Der Verhaltenskodex der WBM dient auch als Schutz der Beschäftigten, wenn: - Verhalten die Würde oder Integrität von Beschäftigten beeinträchtigt, - erhebliche Grenzverletzungen vorliegen oder - Fürsorge, Schutz oder Compliance Pflichten berührt sind. Im Rahmen des pme.familienservices gibt es auch Unterstützungen für Führungskräfte im Umgang mit Mitarbeitenden in Krisen oder Konflikten.

Anlage zur Antwort auf die Schriftliche Anfrage Nr. 19 / 25 784

"Was tun der öffentliche Dienst und landeseigene Betriebe in Berlin, um von Gewalt betroffene Beschäftigte zu schützen und unterstützen?"

Unternehmen / Anstalt	<p>Frage 4 Gibt es Schulungen, Leitfäden oder Handlungsempfehlungen für Führungskräfte und Personalverantwortliche zum Umgang mit betroffenen Beschäftigten? Wenn ja, welche und was beinhalten sie? Bitte detailliert darstellen.</p>	<p>Frage 5 Gibt es Betriebs- oder Dienstvereinbarungen in landeseigenen Betrieben zum Umgang mit gewaltbetroffenen Beschäftigten?</p>	<p>Frage 7 Gibt es Meldewege oder Anlaufstellen in landeseigenen Betrieben, an die sich Betroffene von häuslicher Gewalt (im dienstlichen Kontext bekannt geworden), Gewalt unter Mitarbeitenden und sexualisierter Gewalt oder Belästigung von Beschäftigten durch Dritte (Kund*innen, Bürger*innen), digitaler Gewalt vertrauensvoll wenden können? Falls ja, wie wird dafür gesorgt, dass die Beschäftigten diese kennen?</p>
<p>BEHALA - Berliner Hafen- und Lagerhausgesellschaft mbH</p>	<p>Bei der BEHALA werden Schulungen, Leitfäden und Handlungsempfehlungen für Führungskräfte und Personalverantwortliche zum Umgang mit betroffenen Beschäftigten vorgehalten bzw. kontinuierlich weiterentwickelt.</p> <p>Strukturelle Verankerung bei der BEHALA</p> <p>Zur systematischen Stärkung des Themas wurde bzw. wird bei der BEHALA insbesondere:</p> <ul style="list-style-type: none"> - die Funktion einer bzw. eines Compliance-Beauftragten eingerichtet, - die Entwicklung interner Leitfäden und Handlungsempfehlungen vorangetrieben, - die Durchführung regelmäßiger Schulungen für Mitarbeitende etabliert, - sowie externe Schulungen für Führungskräfte zum professionellen Umgang mit entsprechenden Vorfällen umgesetzt. <p>Diese Maßnahmen dienen dazu, sowohl Prävention als auch einen sicheren und strukturierten Umgang mit konkreten Fällen zu gewährleisten.</p> <p>Inhalte der Schulungen (insbesondere für Führungskräfte und Personalverantwortliche)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Grundlagenwissen und Sensibilisierung 2 Erkennen von Anzeichen und Risikosituationen 3 Handlungssicherheit im konkreten Fall 4 Meldewege und Unterstützungsstrukturen 5 Rechtliche Rahmenbedingungen 6 Prävention und Führungskultur <p>Inhalte von Leitfäden und Handlungsempfehlungen</p> <p>Die bei der BEHALA entwickelten bzw. in Entwicklung befindlichen Leitfäden enthalten typischerweise:</p> <ul style="list-style-type: none"> - konkrete Verfahrensabläufe bei Meldungen (Schritt-für-Schritt-Anleitungen), - Übersichten zu Zuständigkeiten und Ansprechpartnern, - Checklisten für Führungskräfte im Umgang mit Betroffenen, 	<p>Bei der BEHALA bestehen derzeit keine spezifischen Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die ausschließlich den Umgang mit gewaltbetroffenen Beschäftigten regeln.</p> <p>Dies wird aktuell auch nicht als zwingend erforderlich erachtet, da bereits verschiedene etablierte Strukturen und Meldewege vorhanden sind, die eine angemessene Unterstützung und Beratung von betroffenen Beschäftigten gewährleisten. Dazu zählen insbesondere interne Anlaufstellen, bestehende Beschwerdeverfahren sowie externe Beratungsangebote.</p> <p>Zudem ist das Thema Umgang mit Gewalt, Diskriminierung und Belästigung integrativer Bestandteil der Führungskultur bei der BEHALA. Führungskräfte werden entsprechend sensibilisiert und geschult, um in konkreten Situationen angemessen reagieren und betroffene Beschäftigte unterstützen zu können.</p> <p>Darüber hinaus werden relevante Aspekte über bestehende Regelwerke, Leitfäden sowie Schulungsmaßnahmen abgedeckt, sodass eine praxisnahe Orientierung für den Umgang mit entsprechenden Vorfällen gegeben ist.</p>	<p>Bei der BEHALA bestehen grundsätzlich verschiedene Meldewege und Anlaufstellen, an die sich Beschäftigte bei Vorfällen von Gewalt vertrauensvoll wenden können. Diese umfassen insbesondere:</p> <p>die nach § 13 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vorgesehenen betrieblichen Beschwerdestellen,</p> <ul style="list-style-type: none"> - die Personalleitung - die jeweiligen Führungskräfte im Dienstweg, - die Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte, - ggf. weitere interne Vertrauenspersonen oder Ombudsstellen.(u. a. den Compliance-Beauftragten) <p>Diese Strukturen ermöglichen es Beschäftigten, Vorfälle in unterschiedlichen Kontexten zu melden, darunter häusliche Gewalt mit Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis, Gewalt unter Mitarbeitenden, sexualisierte Gewalt oder Belästigung – auch durch Dritte (z. B. Kundinnen, Bürgerinnen) – sowie digitale Gewalt.</p> <p>Ergänzend stehen externe Beratungs- und Unterstützungsangebote (z. B. Fachberatungsstellen, Antidiskriminierungsstelle des Bundes) zur Verfügung, die insbesondere dann genutzt werden können, wenn interne Meldewege nicht in Anspruch genommen werden sollen.</p> <p>Bekanntmachung der Meldewege</p> <p>Die Information der Beschäftigten über bestehende Anlaufstellen erfolgt in der Regel über mehrere Kanäle:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ggf. Dienstvereinbarungen, Leitlinien und interne Regelwerke, - Veröffentlichungen im Intranet sowie Aushänge, - Informationsmaterialien (z. B. Leitfäden, Flyer), - Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen, insbesondere für Führungskräfte, - Onboarding-Prozesse für neue Beschäftigte.

Anlage zur Antwort auf die Schriftliche Anfrage Nr. 19 / 25 784

"Was tun der öffentliche Dienst und landeseigene Betriebe in Berlin, um von Gewalt betroffene Beschäftigte zu schützen und unterstützen?"

Unternehmen / Anstalt	<p>Frage 4 Gibt es Schulungen, Leitfäden oder Handlungsempfehlungen für Führungskräfte und Personalverantwortliche zum Umgang mit betroffenen Beschäftigten? Wenn ja, welche und was beinhalten sie? Bitte detailliert darstellen.</p>	<p>Frage 5 Gibt es Betriebs- oder Dienstvereinbarungen in landeseigenen Betrieben zum Umgang mit gewaltbetroffenen Beschäftigten?</p>	<p>Frage 7 Gibt es Meldewege oder Anlaufstellen in landeseigenen Betrieben, an die sich Betroffene von häuslicher Gewalt (im dienstlichen Kontext bekannt geworden), Gewalt unter Mitarbeitenden und sexualisierter Gewalt oder Belästigung von Beschäftigten durch Dritte (Kund*innen, Bürger*innen), digitaler Gewalt vertrauensvoll wenden können? Falls ja, wie wird dafür gesorgt, dass die Beschäftigten diese kennen?</p>
	<p>- Leitlinien für vertrauliche Gespräche, - Hinweise zum Schutz der Betroffenen und zur Wahrung der Vertraulichkeit, - Dokumentationshilfen, - sowie Informationen zu internen und externen Unterstützungsangeboten. Ziel ist es, Führungskräften praxisnahe Orientierung zu geben und Unsicherheiten im Umgang mit sensiblen Situationen zu reduzieren.</p>	<p>Vor diesem Hintergrund wird derzeit kein zusätzlicher Regelungsbedarf in Form einer eigenständigen Betriebs- oder Dienstvereinbarung gesehen. Gleichwohl wird das Thema fortlaufend beobachtet und im Rahmen der Organisationsentwicklung weiter berücksichtigt.</p>	<p>Ziel ist es, transparente, niedrighschwellige und vertrauliche Zugänge zu gewährleisten und sicherzustellen, dass Beschäftigte im Bedarfsfall geeignete Unterstützung finden. Gleichzeitig zeigt die Praxis, dass die Bekanntheit und Nutzung dieser Strukturen von einer kontinuierlichen Kommunikation und Sensibilisierung abhängt. Daher kommt der regelmäßigen Information sowie der Stärkung einer vertrauensvollen Organisationskultur eine besondere Bedeutung zu.</p>
Berliner Stadtgüter GmbH	Fehlanzeige. Die Führungskräfte sind entsprechend sensibilisiert.	Fehlanzeige.	Es gibt Meldewege und Anlaufstellen im Betrieb. Wird durch Aushang und interne Kommunikation bekannt gemacht.
Berliner Stadtwerke GmbH	nein	nein	Betroffene Beschäftigte können sich an die Führungskräfte (inkl. Geschäftsführung), das Personalteam, die Frauenvertretung oder den Betriebsrat wenden. Außerdem gibt es einen externen Beratungsdienstleister, der auch anonym kontaktiert werden kann. Dieses Beratungsangebot wird z. B. im Intranet und über Aushänge im Büro beworben. Die Berliner Stadtwerke bilden regelmäßig Ersthelfer:innen, sowohl für physische als auch für psychische Gesundheit aus. Darüber wird in unternehmensweiten Veranstaltungen und im Intranet informiert. Im Intranet stehen darüber hinaus weitere und allgemeine Hilfestellungen, Links und Websites zur Verfügung, wo Betroffene erste Hinweise finden oder weitere Hilfe erhalten können.

Anlage zur Antwort auf die Schriftliche Anfrage Nr. 19 / 25 784

"Was tun der öffentliche Dienst und landeseigene Betriebe in Berlin, um von Gewalt betroffene Beschäftigte zu schützen und unterstützen?"

Unternehmen / Anstalt	<p>Frage 4 Gibt es Schulungen, Leitfäden oder Handlungsempfehlungen für Führungskräfte und Personalverantwortliche zum Umgang mit betroffenen Beschäftigten? Wenn ja, welche und was beinhalten sie? Bitte detailliert darstellen.</p>	<p>Frage 5 Gibt es Betriebs- oder Dienstvereinbarungen in landeseigenen Betrieben zum Umgang mit gewaltbetroffenen Beschäftigten?</p>	<p>Frage 7 Gibt es Meldewege oder Anlaufstellen in landeseigenen Betrieben, an die sich Betroffene von häuslicher Gewalt (im dienstlichen Kontext bekannt geworden), Gewalt unter Mitarbeitenden und sexualisierter Gewalt oder Belästigung von Beschäftigten durch Dritte (Kund*innen, Bürger*innen), digitaler Gewalt vertrauensvoll wenden können? Falls ja, wie wird dafür gesorgt, dass die Beschäftigten diese kennen?</p>
Berlinovo Immobilien GmbH	Die Führungskräfte werden regelmässig zur Verhinderung von Diskriminierungen und Benachteiligungen im Rahmen von Führungskräfteeschulungen geschult	Es gibt eine Richtlinie der berlinovo zur Verhinderung von Diskriminierungen und Benachteiligungen enthält unser eindeutiges Bekenntnis zu einem Diskriminierungsverbot. Demnach darf niemand aus Gründen seines Geschlechts, der ethnischen Herkunft oder rassistischen Zuschreibung, der Religion und Weltanschauung, einer Behinderung, einer chronischen Erkrankung, des Lebensalters, der Sprache, der sexuellen und geschlechtlichen Identität, des sozialen Status oder der Verantwortung für Kinder und/oder zu pflegende Angehörige diskriminiert werden. In der Richtlinie finden sie weitere Erläuterungen zu Diskriminierungstatbeständen und den Rechten und Pflichten der berlinovo-Mitarbeitenden.	Das Compliance Office ist zentrale Anlaufstelle für Mitarbeiter, die im Rahmen ihrer Berufsausübung durch Externe Gewalt, Bedrohungen, Belästigungen oder Diskriminierung erfahren. Diese Information ist Bestandteil der Compliance Schulungen für Mitarbeiter bei Erläuterung der Aufgaben des Compliance Offices. In dieser Schulung wird auch auf die Möglichkeit hingewiesen, sich an die Vertrauensanwältin oder die Frauenvertretung wenden zu können.

Anlage zur Antwort auf die Schriftliche Anfrage Nr. 19 / 25 784

"Was tun der öffentliche Dienst und landeseigene Betriebe in Berlin, um von Gewalt betroffene Beschäftigte zu schützen und unterstützen?"

Unternehmen / Anstalt	<p>Frage 4 Gibt es Schulungen, Leitfäden oder Handlungsempfehlungen für Führungskräfte und Personalverantwortliche zum Umgang mit betroffenen Beschäftigten? Wenn ja, welche und was beinhalten sie? Bitte detailliert darstellen.</p>	<p>Frage 5 Gibt es Betriebs- oder Dienstvereinbarungen in landeseigenen Betrieben zum Umgang mit gewaltbetroffenen Beschäftigten?</p>	<p>Frage 7 Gibt es Meldewege oder Anlaufstellen in landeseigenen Betrieben, an die sich Betroffene von häuslicher Gewalt (im dienstlichen Kontext bekannt geworden), Gewalt unter Mitarbeitenden und sexualisierter Gewalt oder Belästigung von Beschäftigten durch Dritte (Kund*innen, Bürger*innen), digitaler Gewalt vertrauensvoll wenden können? Falls ja, wie wird dafür gesorgt, dass die Beschäftigten diese kennen?</p>
<p>BEW Berliner Energie und Wärme GmbH</p>	<p>Regelmäßig werden zu den unterschiedlichsten Themen Schulungen angeboten. Eine Vertiefung der Themen findet jährlich im „Monat der mentalen Gesundheit“ statt, ebenso werden Fortbildungen für interessierte Mitarbeitende bewilligt & der Bildungsurlaub kann zur Wissenserlangung genutzt werden. Nach Bedarf kann jederzeit eine Schulung oder Workshops zu den o.g. Themen angeboten werden. Die Prävention ist ein wichtiger Bestandteil unserer Arbeit.</p>	<p>Betriebsvereinbarung zur „Verhinderung von Mobbing und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, sowie Behandlung von Beschwerden im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)“ Betriebsvereinbarung zur Vereinbarung „Gesundheit & Suchtprävention“ Interne Standards, die die Qualität der Beratung sichern.</p>	<p>Siehe Antworten zu Frage 1, 3 & 4.</p>

Anlage zur Antwort auf die Schriftliche Anfrage Nr. 19 / 25 784

"Was tun der öffentliche Dienst und landeseigene Betriebe in Berlin, um von Gewalt betroffene Beschäftigte zu schützen und unterstützen?"

Unternehmen / Anstalt	Frage 4 Gibt es Schulungen, Leitfäden oder Handlungsempfehlungen für Führungskräfte und Personalverantwortliche zum Umgang mit betroffenen Beschäftigten? Wenn ja, welche und was beinhalten sie? Bitte detailliert darstellen.	Frage 5 Gibt es Betriebs- oder Dienstvereinbarungen in landeseigenen Betrieben zum Umgang mit gewaltbetroffenen Beschäftigten?	Frage 7 Gibt es Meldewege oder Anlaufstellen in landeseigenen Betrieben, an die sich Betroffene von häuslicher Gewalt (im dienstlichen Kontext bekannt geworden), Gewalt unter Mitarbeitenden und sexualisierter Gewalt oder Belästigung von Beschäftigten durch Dritte (Kund*innen, Bürger*innen), digitaler Gewalt vertrauensvoll wenden können? Falls ja, wie wird dafür gesorgt, dass die Beschäftigten diese kennen?
BIM Berliner Immobilienmanagement GmbH	Es wurden gezielte Schulungen zum Umgang mit Betroffenen sexualisierter Gewalt durchgeführt. Inhalte des Workshops umfassten insbesondere den sensiblen Umgang mit Betroffenen, die Sachverhaltsaufklärung sowie die rechtssichere Dokumentation. Geschult wurden ausgewählte Mitglieder des Betriebsrats, der Personalabteilung sowie die Frauenvertreterin in ihrer Funktion als betriebliche Ansprechpersonen. Die Durchführung erfolgte durch eine externe Fachberaterin von LARA.	Eine Betriebsvereinbarung zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) befindet sich derzeit in Verhandlung. Diese umfasst unter anderem Begriffsdefinitionen, einen Verhaltenskodex sowie Regelungen zur Ausgestaltung der Geschäftsordnung und der Verfahrensabläufe der zukünftigen Beschwerdestelle.	Den Beschäftigten stehen verschiedene interne und externe Anlaufstellen zur Verfügung. Externe Unterstützungsangebote wie das Fürstenberg-Institut sowie der pme Familienservice können von allen Beschäftigten genutzt werden. Innerbetriebliche Ansprechpartner sind die Frauenvertreterin nach LGG, der Betriebsrat gemäß § 84 Abs. 1 BetrVG sowie der Arbeitgeber, vertreten durch Geschäftsführung, Geschäftsleitung, Bereichs- und Teamleitungen sowie den HR-Bereich (§ 84 Abs. 1 S. 1 i. V. m. Abs. 2 BetrVG). Beschwerden nach § 13 AGG können ebenfalls an die genannten Stellen gerichtet werden. Zukünftig ist darüber hinaus die Einrichtung einer betrieblichen Beschwerdestelle im Rahmen der in Verhandlung befindlichen AGG-Betriebsvereinbarung vorgesehen (siehe auch Antwort zu Frage 5).
Berliner Stadtreinigung (BSR) AöR	Das Angebot besteht aus präventiven Schulungen, z.B. Kommunikations- und Deeskalationstrainings, regelmäßigen Fortbildungen für das ganze Team. In den Schulungen werden Handlungsempfehlungen für Führungskräfte besprochen, gleichzeitig geht es aber auch darum, Mitarbeiter:innen zu sensibilisieren und erste Ansprechpartner für ihre Kolleg:innen zu sein, damit eine Nachsorge schnell und lückenlos greifen kann. Betroffene Beschäftigte und deren Führungskräfte können auf kompakte Merk- und Informationshilfen zurückgreifen.	Die BSR prüft die Umsetzung einer eigenen Dienstvereinbarung, möglicherweise in Anlehnung an die Regelungen aus der am 17.11.2025 unterschriebenen Rahmendienstvereinbarung zum Schutz der Beschäftigten vor externer Gewalt im Berliner Landesdienst (RDV Gewaltschutz) der Senatsverwaltung für Finanzen mit dem Hauptpersonalrat.	Die Meldewege sind wie unter 1. beschrieben im Unternehmen etabliert. Eine zentrale Anlaufstelle für akute Situationen ist eingerichtet und in jährlichen Unterweisungen für Beschäftigte enthalten. Außerdem stehen bei allen Gewaltvorfällen die jeweiligen Führungskräfte, die Arbeitssicherheit und die Personalvertretungen als Ansprechpartner zur Verfügung. Im Fall von sexualisierter Gewalt oder Belästigung gehören außerdem die Gesundheits- und Sozialberatung, die AGG-Kommission und die Frauenvertretungen der BSR mit dazu.

Anlage zur Antwort auf die Schriftliche Anfrage Nr. 19 / 25 784

"Was tun der öffentliche Dienst und landeseigene Betriebe in Berlin, um von Gewalt betroffene Beschäftigte zu schützen und unterstützen?"

Unternehmen / Anstalt	<p>Frage 4 Gibt es Schulungen, Leitfäden oder Handlungsempfehlungen für Führungskräfte und Personalverantwortliche zum Umgang mit betroffenen Beschäftigten? Wenn ja, welche und was beinhalten sie? Bitte detailliert darstellen.</p>	<p>Frage 5 Gibt es Betriebs- oder Dienstvereinbarungen in landeseigenen Betrieben zum Umgang mit gewaltbetroffenen Beschäftigten?</p>	<p>Frage 7 Gibt es Meldewege oder Anlaufstellen in landeseigenen Betrieben, an die sich Betroffene von häuslicher Gewalt (im dienstlichen Kontext bekannt geworden), Gewalt unter Mitarbeitenden und sexualisierter Gewalt oder Belästigung von Beschäftigten durch Dritte (Kund*innen, Bürger*innen), digitaler Gewalt vertrauensvoll wenden können? Falls ja, wie wird dafür gesorgt, dass die Beschäftigten diese kennen?</p>
<p>Berliner Verkehrsbetriebe (BVG) AöR</p>	<p>Es werden regelmäßig Informationsveranstaltungen zum Erkennen von Gewaltfolgen durchgeführt, die sich gezielt an Führungskräfte richten. Ziel dieser Formate ist es, Führungskräfte für die frühzeitige Wahrnehmung möglicher Anzeichen von Gewalt sowie für einen angemessenen und unterstützenden Umgang mit betroffenen Beschäftigten zu sensibilisieren.</p> <p>Zudem beteiligt sich die BVG regelmäßig an Initiativen rund um den 25. November, den Internationalen Tag zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen und Mädchen. Hierzu zählt unter anderem die Teilnahme an der weltweiten Kampagne „Orange the World“, mit der ein sichtbares Zeichen gegen Gewalt an Frauen gesetzt wird.</p> <p>In diesem Zusammenhang bestand im vergangenen Jahr eine Zusammenarbeit mit der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung sowie mit den bezirklichen Gleichstellungsbeauftragten.</p> <p>Ergänzend organisieren wir anlässlich des 25. November Informationsveranstaltungen für Auszubildende. Diese bieten Raum für Empowerment, Austausch und Vernetzung und setzen sich insbesondere mit dem Thema geschlechtsspezifische Gewalt auseinander.</p>	<p>Nein, es besteht keine eigenständige Dienstvereinbarung speziell zum Umgang mit gewaltbetroffenen Beschäftigten. Wie bereits beschrieben gibt es jedoch eine Dienstvereinbarung zum Schutz vor sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt schützen soll und den Umgang mit entsprechenden Vorfällen sowie die Unterstützung betroffener Personen verbindlich regelt.</p>	<p>Zentrale Anlaufstellen sind die jeweilige Führungskraft, die Arbeitnehmervertretungen, die Jugend- und Auszubildendenvertretungen, das Compliance Office, die AGG-Beschwerdestelle, die Arbeitsgruppe gegen sexuelle Belästigung sowie die Sozial- und Gesundheitsberatung. Die genannten Stellen unterliegen grundsätzlich der Schweigepflicht. Weitergehende Schritte werden regelmäßig nur mit Einverständnis der betroffenen Person eingeleitet. Hiervon ausgenommen sind Führungskräfte, die bei Bekanntwerden sexueller Belästigung unverzüglich tätig werden müssen. Ungeachtet dessen haben auch Führungskräfte Beschwerden vertraulich zu behandeln. Ergänzend bestehen BVG-interne Mitarbeitendennetzwerke, die ebenfalls über Unterstützungsangebote, Anlaufstellen und Handlungsmöglichkeiten informieren.</p> <p>Bei innerbetrieblicher Gewalt sowie bei sexualisierter Belästigung sind Melde- und Verfahrenswege arbeits- und dienstrechtlich verbindlich geregelt. Im Vordergrund stehen dabei der Schutz der betroffenen Person, die Dokumentation des Vorfalls, die Bereitstellung geeigneter Unterstützungsangebote sowie gegebenenfalls arbeitsrechtliche Maßnahmen. In akuten Fällen können zusätzlich Sicherheitskräfte oder externe Stellen einbezogen werden. Auch bei digitaler Gewalt, etwa in Form von Bedrohungen oder Belästigungen über digitale Kommunikationskanäle, stehen entsprechende Beratungs- und Meldewege zur Verfügung. Die konkrete Vorgehensweise erfolgt stets einzelfallbezogen und risikoorientiert. Insgesamt stellt die BVG sicher, dass betroffene Beschäftigte niedrigschwellig, vertraulich und unterstützend begleitet werden. Die Schutz- und Fürsorgestrukturen sind überwiegend verbindlich geregelt und werden durch ergänzende Beratungs- und Unterstützungsangebote flankiert.</p>

Anlage zur Antwort auf die Schriftliche Anfrage Nr. 19 / 25 784

"Was tun der öffentliche Dienst und landeseigene Betriebe in Berlin, um von Gewalt betroffene Beschäftigte zu schützen und unterstützen?"

Unternehmen / Anstalt	<p>Frage 4 Gibt es Schulungen, Leitfäden oder Handlungsempfehlungen für Führungskräfte und Personalverantwortliche zum Umgang mit betroffenen Beschäftigten? Wenn ja, welche und was beinhalten sie? Bitte detailliert darstellen.</p>	<p>Frage 5 Gibt es Betriebs- oder Dienstvereinbarungen in landeseigenen Betrieben zum Umgang mit gewaltbetroffenen Beschäftigten?</p>	<p>Frage 7 Gibt es Meldewege oder Anlaufstellen in landeseigenen Betrieben, an die sich Betroffene von häuslicher Gewalt (im dienstlichen Kontext bekannt geworden), Gewalt unter Mitarbeitenden und sexualisierter Gewalt oder Belästigung von Beschäftigten durch Dritte (Kund*innen, Bürger*innen), digitaler Gewalt vertrauensvoll wenden können? Falls ja, wie wird dafür gesorgt, dass die Beschäftigten diese kennen?</p>
<p>Berliner Wasserbetriebe (BWB) AöR</p>	<p>Führungskräfte und Personalverantwortliche werden im Rahmen der unter Frage 2 dargestellten Maßnahmen entsprechend qualifiziert. Die Schulungsangebote vermitteln neben rechtlichen Grundlagen auch Handlungskompetenzen im Umgang mit Diskriminierung, Grenzverletzungen und Konfliktsituationen.</p> <p>Die Qualifizierung von Führungskräften ist Bestandteil der kontinuierlichen Personalentwicklung und wird fortlaufend ausgebaut.</p> <p>Im Zuge der Aktualisierung der Dienstvereinbarung zum partnerschaftlichen Verhalten wurde zudem vereinbart, dass Führungskräfte sowie Beschäftigte mit Leitungsfunktionen verpflichtet sind, jedes Fehlverhalten anzuzeigen.</p>	<p>Mit der Dienstvereinbarung zum partnerschaftlichen Verhalten besteht eine zentrale Regelung, die auf die Sicherstellung eines respektvollen und diskriminierungsfreien Arbeitsumfeldes abzielt. Auch wenn sie nicht ausschließlich auf den Umgang mit gewaltbetroffenen Beschäftigten fokussiert ist, bildet sie eine wesentliche Grundlage für den Umgang mit entsprechenden Vorfällen.</p>	<p>Es bestehen etablierte Meldewege sowie interne und externe Anlaufstellen für betroffene Beschäftigte.</p> <p>Hierzu zählen insbesondere das Team für partnerschaftliches Verhalten als zentrale vertrauliche Meldestelle, die Beschäftigtenberatung, die Arbeitnehmervertretung sowie weitere zuständige interne Stellen.</p> <p>Im Übrigen wird auf die Ausführungen zu Frage 1 verwiesen.</p>

Anlage zur Antwort auf die Schriftliche Anfrage Nr. 19 / 25 784

"Was tun der öffentliche Dienst und landeseigene Betriebe in Berlin, um von Gewalt betroffene Beschäftigte zu schützen und unterstützen?"

Unternehmen / Anstalt	Frage 4 Gibt es Schulungen, Leitfäden oder Handlungsempfehlungen für Führungskräfte und Personalverantwortliche zum Umgang mit betroffenen Beschäftigten? Wenn ja, welche und was beinhalten sie? Bitte detailliert darstellen.	Frage 5 Gibt es Betriebs- oder Dienstvereinbarungen in landeseigenen Betrieben zum Umgang mit gewaltbetroffenen Beschäftigten?	Frage 7 Gibt es Meldewege oder Anlaufstellen in landeseigenen Betrieben, an die sich Betroffene von häuslicher Gewalt (im dienstlichen Kontext bekannt geworden), Gewalt unter Mitarbeitenden und sexualisierter Gewalt oder Belästigung von Beschäftigten durch Dritte (Kund*innen, Bürger*innen), digitaler Gewalt vertrauensvoll wenden können? Falls ja, wie wird dafür gesorgt, dass die Beschäftigten diese kennen?
degewo AG	Siehe Antwort zu Frage 3	Nein	Zuständige Beschwerdestellen sind grundsätzlich Compliance-Beauftragte und Personalbereich. Neben diesen Stellen sind auch Frauenvertretung und Betriebsrat Anlaufstellen. Zusätzlich gibt es eine externe Ombudsperson. Zusätzlich gibt es einen Employee Assistance Programm Anbieter. Mitarbeitende oder Führungskräfte können sich bzgl. Unterstützung in allen Lebenslagen an den externen Anbieter wenden. Informationen sind im Intranet hinterlegt und im Rahmen von Schulungen platziert.
GESOBAU AG	Derzeit bestehen keine spezifischen Schulungen, Leitfäden oder verbindlichen Handlungsempfehlungen für Führungskräfte und Personalverantwortliche zum Umgang mit von Gewalt betroffenen Beschäftigten. Führungskräfte haben jedoch jederzeit die Möglichkeit, in entsprechenden Situationen den externen Familienservice hinzuzuziehen. Dieser bietet eine vertrauliche, individuelle und situationsbezogene Beratung und Unterstützung für betroffene Mitarbeitende und kann Führungskräfte dabei unterstützen, angemessen und bedarfsgerecht zu reagieren. Darüber hinaus können sich Mitarbeitende auch direkt und eigenständig an den Familienservice wenden, unabhängig von einer Einbindung der Führungskraft. Dadurch wird sichergestellt, dass Betroffene niedrigschwellig Zugang zu professioneller Unterstützung erhalten. Zudem hängen in allen Waschräumen der Dienstgebäude Anlaufstellen und Telefonnummern u. a. auch für die Themen häusliche Gewalt, Gewalt gegen Frauen und/oder Männer sowie weitere spezifische Themen aus.	Siehe Antwort zu Frage 3.	Siehe Antwort zu Frage 3.
Gewobag AG	Mit der Pflichtschulung zum Thema Anti-Diskriminierung werden alle Mitarbeitenden für den diskriminierungsfreien Umgang miteinander sensibilisiert. Gemeinsam mit dem Unternehmensleitbild - und werten sind die Führungskräfte in den Grundsätze zu der Förderung eines wertschätzenden Miteinanders verpflichtet.	nein	Seit 2015 bietet die Gewobag über das externe Beratungsinstitut Stimulus für alle Mitarbeitenden und Führungskräfte eine anonyme und kostenlose Beratung in belastenden Situationen an. Dieses Angebot gilt für unsere Mitarbeitenden und Führungskräfte und deren Angehörigen. Im Unternehmen etablierte und über die Richtlinien bekannte Meldewege zu Diskriminierungs- und Gewaltvorfällen sind: × Chief Risk & Compliance Officer, × Frauenvertretung, × Schwerbehindertenvertretung, × Ombudsperson, × Digitales Hinweisgebersystem, × Betriebsrat × Führungskraft

Anlage zur Antwort auf die Schriftliche Anfrage Nr. 19 / 25 784

"Was tun der öffentliche Dienst und landeseigene Betriebe in Berlin, um von Gewalt betroffene Beschäftigte zu schützen und unterstützen?"

Unternehmen / Anstalt	<p>Frage 4 Gibt es Schulungen, Leitfäden oder Handlungsempfehlungen für Führungskräfte und Personalverantwortliche zum Umgang mit betroffenen Beschäftigten? Wenn ja, welche und was beinhalten sie? Bitte detailliert darstellen.</p>	<p>Frage 5 Gibt es Betriebs- oder Dienstvereinbarungen in landeseigenen Betrieben zum Umgang mit gewaltbetroffenen Beschäftigten?</p>	<p>Frage 7 Gibt es Meldewege oder Anlaufstellen in landeseigenen Betrieben, an die sich Betroffene von häuslicher Gewalt (im dienstlichen Kontext bekannt geworden), Gewalt unter Mitarbeitenden und sexualisierter Gewalt oder Belästigung von Beschäftigten durch Dritte (Kund*innen, Bürger*innen), digitaler Gewalt vertrauensvoll wenden können? Falls ja, wie wird dafür gesorgt, dass die Beschäftigten diese kennen?</p>
Grün Berlin GmbH	Fehlmeldung.	Fehlmeldung.	siehe Beantwortung zu Frage 1.
HOWOGE GmbH	Zur Förderung einer vertrauensvollen Arbeitsumgebung werden Führungskräfte durch gezielte Instrumente unterstützt. Grundlage bildet das Führungsverständnis (2024), das Schwerpunkte auf psychologische Sicherheit, Empathie und Empowerment legt. Gemäß dem Leitmotiv „Wir sind füreinander da“ wird ein respektvoller Umgang sowie ein familienbewusstes Führungsverhalten gelebt, bei dem Führungskräfte gemeinsam mit den Beschäftigten Lösungen für persönliche Belastungssituationen entwickeln. Ergänzend sensibilisieren verpflichtende und individuelle Schulungen – etwa zu Deeskalation oder zum Schutz vor sexueller Belästigung – dafür, schwierige Situationen professionell zu bewältigen und einen offenen Dialog zu fördern.	Regelungen zum respektvollen Umgang und zur Vermeidung von Diskriminierung ergeben sich jedoch aus bestehenden Vereinbarungen, internen Verhaltensstandards sowie gesetzlichen Vorgaben	Bei Gewalt, Belästigung oder persönlichen Belastungen steht den Beschäftigten ein breites Netz an Anlaufstellen zur Verfügung. Intern können sich Betroffene insbesondere an den Personalbereich, Führungskräfte, den Betriebsrat sowie die Frauen-, Schwerbehinderten-, Jugend- und Auszubildendenvertretung wenden. Zudem stehen der Inklusionsbeauftragte, die Compliance-Verantwortliche und die Ombudsstelle als Ansprechpartner bereit. Ergänzend bietet der PME-Familienervice eine externe und anonyme Beratung an. Über all diese Unterstützungsangebote wird bereits im Rahmen des Onboardings umfassend informiert.

Anlage zur Antwort auf die Schriftliche Anfrage Nr. 19 / 25 784

"Was tun der öffentliche Dienst und landeseigene Betriebe in Berlin, um von Gewalt betroffene Beschäftigte zu schützen und unterstützen?"

Unternehmen / Anstalt	Frage 4 Gibt es Schulungen, Leitfäden oder Handlungsempfehlungen für Führungskräfte und Personalverantwortliche zum Umgang mit betroffenen Beschäftigten? Wenn ja, welche und was beinhalten sie? Bitte detailliert darstellen.	Frage 5 Gibt es Betriebs- oder Dienstvereinbarungen in landeseigenen Betrieben zum Umgang mit gewaltbetroffenen Beschäftigten?	Frage 7 Gibt es Meldewege oder Anlaufstellen in landeseigenen Betrieben, an die sich Betroffene von häuslicher Gewalt (im dienstlichen Kontext bekannt geworden), Gewalt unter Mitarbeitenden und sexualisierter Gewalt oder Belästigung von Beschäftigten durch Dritte (Kund*innen, Bürger*innen), digitaler Gewalt vertrauensvoll wenden können? Falls ja, wie wird dafür gesorgt, dass die Beschäftigten diese kennen?
Investitionsbank Berlin (IBB) AöR	Für alle Führungskräfte verpflichtend gab es in den letzten Jahren wiederholend Seminare zum Umgang mit psychosozialen Krisen (erkennen und ansprechen von Auffälligkeiten) und zur Antidiskriminierung. Diese setzen sich jeweils aus fachl. Impulsen sowie praktischen Übungen zusammen.	Implizit - siehe Frage 3	Eine Beschwerdestelle für Antidiskriminierung ist eingerichtet, bekannt und etabliert (regelmäßige Sensibilisierung bspw. über das Intranet). Für alle weiteren o.g. Themen sind die jeweiligen Führungskräfte erste kompetente Anlaufstelle. Alle Beschäftigten sowie die betroffenen Führungskräfte können sich intern jederzeit an den Personalbereich, die Frauenvertretung oder den Personalrat wenden oder das externe Angebot (EAP) in solchen Fällen nutzen.
IT-Dienstleistungszentrum Berlin AöR	Schulungen, Leitfäden oder Handlungsempfehlungen für Führungskräfte existieren bisher nicht.	Betriebs- oder Dienstvereinbarungen zum Umgang mit gewaltbetroffenen Beschäftigten existieren nicht.	Betroffene Mitarbeitende können sich jederzeit vertrauensvoll an die Personalabteilung wenden.
Landesanstalt Schienenfahrzeuge Berlin AöR	Nein.	Nein.	Aufgrund der geringen Größe der LSFb fungieren die Geschäftsleitung als Ansprechpartner. Die Kommunikation ist aufgrund flacher Hierarchieebene in regelmäßigen Einzelgesprächen gegeben. Im dienstlichen Kontext ist die Compliance Officerin Anlaufstelle.

Anlage zur Antwort auf die Schriftliche Anfrage Nr. 19 / 25 784

"Was tun der öffentliche Dienst und landeseigene Betriebe in Berlin, um von Gewalt betroffene Beschäftigte zu schützen und unterstützen?"

Unternehmen / Anstalt	Frage 4 Gibt es Schulungen, Leitfäden oder Handlungsempfehlungen für Führungskräfte und Personalverantwortliche zum Umgang mit betroffenen Beschäftigten? Wenn ja, welche und was beinhalten sie? Bitte detailliert darstellen.	Frage 5 Gibt es Betriebs- oder Dienstvereinbarungen in landeseigenen Betrieben zum Umgang mit gewaltbetroffenen Beschäftigten?	Frage 7 Gibt es Meldewege oder Anlaufstellen in landeseigenen Betrieben, an die sich Betroffene von häuslicher Gewalt (im dienstlichen Kontext bekannt geworden), Gewalt unter Mitarbeitenden und sexualisierter Gewalt oder Belästigung von Beschäftigten durch Dritte (Kund*innen, Bürger*innen), digitaler Gewalt vertrauensvoll wenden können? Falls ja, wie wird dafür gesorgt, dass die Beschäftigten diese kennen?
STADT UND LAND Wohnbauten- Gesellschaft mbH	Es gibt keine verpflichtenden, speziellen Schulungen zu allen genannten Gewaltformen. Führungskräfte und Personalverantwortliche sind jedoch für einen sensiblen Umgang mit Konflikt- und Belastungssituationen verantwortlich und kennen die bestehenden Anlaufstellen.	Es bestehen keine speziellen Betriebs- oder Dienstvereinbarungen zum Umgang mit gewaltbetroffenen Beschäftigten. Entsprechende Aspekte ergeben sich aus den bestehenden gesetzlichen und internen Regelungen.	Beschäftigte können sich bei Gewalt oder Belästigung vertrauensvoll wenden an den externen Dienstleister PME Familienservice, die Frauenvertretung nach LGG, die Betriebsratsmitglieder, die Mobbingbeauftragte bzw. den Mobbingbeauftragten, die Schwerbehindertenvertretung, jede Führungskraft und Mitarbeitende der Personalabteilung. Über diese Anlaufstellen wird über interne Kommunikationswege, insbesondere das Intranet und Informationen der Personalabteilung, informiert.
Stromnetz Berlin GmbH	Führungskräfte sind - sofern Beschäftigte dies wünschen - auch Ansprechpartner*innen bei übergriffigem Verhalten. Sie sind zudem auch darüber informiert, welche Anlaufstellen es im Unternehmen gibt. Da sich übergriffiges Verhalten jedoch in vielfach unterschiedlicher Weise äußern kann, gibt es keine allgemeinen Handlungsempfehlungen. Die Führungskräfte sollen durch ihr eigenes Vorbildverhalten und klare Kommunikation ein Arbeitsumfeld fördern, in dem übergriffiges Verhalten nicht toleriert wird. Sie sind angehalten, frühzeitig auf Anzeichen von übergriffigem Verhalten zu reagieren, Konflikte zu erkennen und angemessen zu lösen sowie bei Bedarf Unterstützung und Beratung anzubieten.	Es gibt die Betriebsvereinbarung zu einem respektvollen und wertschätzenden Umgang miteinander. In dieser wird den Beschäftigten auch versichert, dass sie durch das Unternehmen geschützt werden und Beschwerden vertrauensvoll und wenn gewünscht auch anonym begleitet werden.	Das Unternehmen hat mehrere Stellen, an die sich betroffene Personen wenden können: Betriebliche Sozialberatung, Betriebliche Beschwerdestelle (AGG), Interne Meldestelle (HinSchG). Darüberhinaus gibt es weitere Funktionen, die von Betroffenen angesprochen werden können, um Unterstützung zu erhalten: etwa Frauenvertretung, Diversity Beauftragte*r oder einen externen Service (Benefit at Work). Die Stellen und Funktionen arbeiten hierbei vertraulich, ihre Namen und Kontaktdaten sind an mehreren Stellen im Intranet des Unternehmens veröffentlicht. Beschäftigte können selbst wählen, an wen sie sich mit dem Anliegen wenden möchten. Es wird zusätzlich auch auf öffentliche Anlaufstellen z.B. bei häuslicher Gewalt (Opferhilfe Berlin e.V., Fachstelle gegen sexualisierte Gewalt an Frauen) und deren Kontaktmöglichkeiten verwiesen. Im Unternehmen steht eine Sozialberatung zur Verfügung. Diese steht auch bei Problemen, Konflikten im persönlichen Bereich zur Verfügung und bietet Hilfe. Auch in der Betriebsvereinbarung zu respektvollem Verhalten wird gesondert betont, dass die Sozialberatung auch Hilfe anbietet bei Gewalt/Konflikten im persönlichen Bereich.
Tegel Projekt GmbH	nein	nein	Den Mitarbeitenden steht für Meldungen die AGG-Beschwerdestelle zur Verfügung, an die sie sich per E-Mail wenden können. Zusätzlich stehen Vertrauenspersonen, der Betriebsrat sowie die Frauenvertretung als weitere Anlaufstellen zur Verfügung. Die Mitarbeitenden werden durch die Mitarbeitendengremien im Rahmen von Versammlungen informiert. Die E-Mail Adresse der Beschwerdestelle ist im Intranet veröffentlicht.

Anlage zur Antwort auf die Schriftliche Anfrage Nr. 19 / 25 784

"Was tun der öffentliche Dienst und landeseigene Betriebe in Berlin, um von Gewalt betroffene Beschäftigte zu schützen und unterstützen?"

Unternehmen / Anstalt	Frage 4 Gibt es Schulungen, Leitfäden oder Handlungsempfehlungen für Führungskräfte und Personalverantwortliche zum Umgang mit betroffenen Beschäftigten? Wenn ja, welche und was beinhalten sie? Bitte detailliert darstellen.	Frage 5 Gibt es Betriebs- oder Dienstvereinbarungen in landeseigenen Betrieben zum Umgang mit gewaltbetroffenen Beschäftigten?	Frage 7 Gibt es Meldewege oder Anlaufstellen in landeseigenen Betrieben, an die sich Betroffene von häuslicher Gewalt (im dienstlichen Kontext bekannt geworden), Gewalt unter Mitarbeitenden und sexualisierter Gewalt oder Belästigung von Beschäftigten durch Dritte (Kund*innen, Bürger*innen), digitaler Gewalt vertrauensvoll wenden können? Falls ja, wie wird dafür gesorgt, dass die Beschäftigten diese kennen?
Vivantes Netzwerk für Gesundheit GmbH	ist und hat strukturierte Prozesse/Meldewege und verschiedene Maßnahmen zur Prävention, zum Schutz und zur Unterstützung etwaiger von Gewalt betroffener Beschäftigter etabliert. Aufgrund der Sensibilität des Themas, insbesondere		
WBM Wohnungsgesellschaft Berlin-Mitte mbH	Unter Frage 3 sind alle Leitlinien und Maßnahmen aufgeführt.	Die bei der WBM geltende Betriebsvereinbarung „zum Schutz vor Diskriminierung und zur Förderung der Vielfalt am Arbeitsplatz“ enthält keine expliziten Regelungen für von Gewalt betroffene Beschäftigte. Ihr Anwendungsbereich ist jedoch weit gefasst und dient grundsätzlich dem Schutz der Würde sowie der Vermeidung von benachteiligendem oder belästigendem Verhalten im Arbeitsumfeld.	Es besteht die Möglichkeit, sich vertraulich an die in der Betriebsvereinbarung benannte betriebliche Beratungsstelle (AGG-Meldestelle) zu wenden. Zudem existiert eine Ombudsstelle an die sich Betroffene anonym mit Hinweisen und Pflichtverletzungen wenden können.