

Rahmendienstvereinbarung zum Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG)

Zwischen
der Senatsverwaltung für Finanzen
und
dem Hauptpersonalrat für die Behörden,
Gerichte und nichtrechtsfähigen Anstalten des Landes Berlin
(als um die Mitglieder des Hauptrichter- und Hauptstaatsanwaltsrates erweitertes
Gremium
im Sinne von § 55 Abs. 2 und 6 des Berliner Richtergesetzes)

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

Präambel

Im Rahmen ihres Leitbildes „Weltoffenes Berlin – chancengerechte Verwaltung“ bekennt sich die Berliner Verwaltung zu einem wertschätzenden Umgang mit Vielfalt und dazu, jeglicher Diskriminierung entschieden entgegenzutreten. Dementsprechend gestaltet sie ihre Strukturen und Abläufe. Einen Beitrag dazu leistet auch das Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG), welches mit dem Ziel verabschiedet wurde, Chancengleichheit, die Verhinderung und Beseitigung jeder Form von Diskriminierung sowie eine Kultur der Wertschätzung von Vielfalt weiter auszubauen und durchzusetzen. Grundsätzlich verhalten sich die Beschäftigten des Landes Berlin wertschätzend und nicht diskriminierend. Für die Sensibilisierung im Bereich Diversity und Antidiskriminierung setzen sich die Dienststellen und Beschäftigten weiterhin ein.

§ 1 Ziele der Rahmendienstvereinbarung

Ziel dieser Vereinbarung ist die Herstellung von Transparenz hinsichtlich der Verfahrensabläufe bei Beschwerden, die Bezug zum LADG aufweisen (Diskriminierungsbeschwerden), sowie die Konkretisierung der Rechte der von einer Diskriminierungsbeschwerden betroffenen Beschäftigten (§ 2).

§ 2 Persönlicher Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für alle Beschäftigten (Tarifbeschäftigte, Beamtinnen und Beamte, Berufsrichterinnen und Berufsrichter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte) im unmittelbaren Landesdienst einschließlich der entsprechend zur Ausbildung beschäftigten Personen.

§ 3 Verfahren bei Diskriminierungsbeschwerden

- (1) In allen Dienststellen des Geltungsbereiches dieser Vereinbarung wird ein Verfahren zur Entgegennahme und Bearbeitung von Diskriminierungsbeschwerden nach den

Maßgaben der folgenden Absätze eingeführt. Die arbeits-, dienst- und disziplinarrechtlichen Vorgaben sowie die Aufgaben und Befugnisse der nach § 14 LADG eingerichteten Ombudsstelle bleiben davon unberührt.

- (2) Die Ombudsstelle unterstützt ausschließlich Personen, die sich an sie wenden, durch Information und Beratung bei der Durchsetzung ihrer Rechte. Eine Beratung von Beschäftigten, die von Diskriminierungsvorwürfen betroffen sind, wird nicht von der Ombudsstelle durchgeführt. Die Anrufung der Ombudsstelle ist für die Beschwerdeführenden freiwillig. Es steht ihnen frei, sich auch direkt an die öffentliche Stelle (§ 3 Abs. 1 LADG) zu wenden, ohne im Vorfeld die Ombudsstelle einzuschalten. Die Unterstützung der Beschwerdeführenden bei der Geltendmachung von Ansprüchen nach § 8 LADG gegenüber der öffentlichen Stelle durch die Ombudsstelle berührt nicht das Verfahren bei Diskriminierungsbeschwerden nach den Maßgaben der folgenden Absätze. Dies gilt auch für eine spätere Einbeziehung der Ombudsstelle durch die Beschwerdeführenden im laufenden Beschwerdeverfahren. Die für die Bearbeitung von Beschwerden mit Bezug zum LADG zuständige Stelle (Beschwerdestelle) weist die Beschwerdeführenden unverzüglich nach Eingang der Beschwerde darauf hin, dass die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Unterstützung durch die Ombudsstelle besteht. Mit Einverständnis der/des Beschwerdeführenden und der/des betroffenen Beschäftigten kann die Beschwerdestelle zu jedem Zeitpunkt die Ombudsstelle anrufen, damit diese darauf hinwirkt, die Streitigkeit gemäß § 14 Absatz 2 Satz 2 LADG gütlich beizulegen.
- (3) Beschwerdestelle sind nicht die im jeweiligen Einzelfall für dienstliche Beurteilungen zuständigen Personen. Bearbeitet die Beschwerdestelle nicht die gerichtlich geltend gemachten Ansprüche, erfolgt deren Bearbeitung in enger Abstimmung mit der Beschwerdestelle.
- (4) Die Beschwerdestelle nimmt die Diskriminierungsbeschwerde auf und prüft diese unverzüglich. Bestehen nach unverzüglicher Prüfung keine Anhaltspunkte für das Vorliegen eines Sachverhalts, der unter das LADG fällt, oder ist die Diskriminierungsbeschwerde offensichtlich unberechtigt, ist der/dem Beschwerdeführenden dieses Ergebnis mitzuteilen und das Diskriminierungsbeschwerdeverfahren zu beenden. Die Aufbewahrungsfrist dieser Unterlagen beträgt drei Jahre nach Eingang der Beschwerde bei der Beschwerdestelle.
- (5) Sind weitere Ermittlungen erforderlich und ist die/der betroffene Beschäftigte individualisierbar, sind die/der betroffene Beschäftigte sowie die/der Dienstvorgesetzte über Eingang und Inhalt der Diskriminierungsbeschwerde unverzüglich zu informieren, sobald dies ohne Gefährdung der Aufklärung des Sachverhalts möglich ist.
- (6) Die Beschwerdestelle gibt betroffenen Beschäftigten die Gelegenheit, zu den erhobenen Vorwürfen Stellung zu nehmen (Anhörungsrecht im Beschwerdeverfahren).
- (7) Zur weiteren Aufklärung des Sachverhalts ist die Beschwerdestelle berechtigt, unter Wahrung der Vertraulichkeit weitere erforderliche Ermittlungen durchzuführen und Zeuginnen und Zeugen zu den erhobenen Vorwürfen zu befragen. Die gesetzlichen Regelungen zum Zeugnisverweigerungsrecht gelten entsprechend.
- (8) Ergeben die Ermittlungen, dass eine Diskriminierung nach dem LADG nicht vorliegt oder nicht glaubhaft gemacht wurde und ist ein gerichtliches Verfahren aktuell nicht anhängig, beendet die Beschwerdestelle das Verfahren und informiert die Beschwerdeführende/den Beschwerdeführenden, die betroffene Beschäftigte/den betroffenen Beschäftigten sowie am Beschwerdeverfahren beteiligte Dienstvorgesetzte und die Ombudsstelle, sofern diese eingeschaltet wurde.

- (9) Ergeben die Ermittlungen eine Verletzung des Diskriminierungsverbots (§ 2 LADG) oder des Maßregelungsverbots (§ 6 LADG), wirkt die Beschwerdestelle gemeinsam mit der zuständigen Dienststelle auf eine dauerhafte Beseitigung der Diskriminierung hin. Die Beschwerdestelle hat ein Vorschlagsrecht für organisatorische Maßnahmen zur Beseitigung der Diskriminierung. Die arbeits-, dienst- und disziplinarrechtlichen Befugnisse der Dienststelle bleiben von diesem Vorschlagsrecht unberührt. Die Beschwerdestelle informiert die Beschwerdeführende/den Beschwerdeführenden, die betroffene Beschäftigte/den betroffenen Beschäftigten sowie am Beschwerdeverfahren beteiligte Dienstvorgesetzte und die Ombudsstelle, sofern diese eingeschaltet wurde, über die Beendigung des Beschwerdeverfahrens, insbesondere über organisatorische Maßnahmen zur Beseitigung der Diskriminierung und über geleistete Schadensersatz- und Entschädigungszahlungen.
- (10) Nach Eingang einer Diskriminierungsbeschwerde ist eine Beschwerdeakte anzulegen, die bei der Beschwerdestelle unter Wahrung datenschutzrechtlicher Vorgaben geführt wird. Erfolgen weitere Ermittlungen, wird die Anhörung der/des betroffenen Beschäftigten und gegebenenfalls deren/dessen Äußerung in die Beschwerdeakte aufgenommen. Für individualisierbare Beschwerdevorgänge, für welche nach dem Maßstab des LADG eine Diskriminierung nachgewiesen werden konnte, ist nach Abschluss des Verfahrens in der Beschwerdestelle eine Kopie des vollständigen Beschwerdevorgangs an die für den Beschäftigten personalrechtlich zuständige Stelle (Personalstelle) zu übermitteln. Im Originalvorgang sind anschließend persönliche Daten von Beschäftigten unkenntlich machen.
- (11) Die Personalstelle stellt unter Berücksichtigung der rechtlichen Bestimmungen (§§ 84 ff. LBG, § 3 Abs. 6 TV-L) fest, ob der Beschwerdevorgang in die Personalakte aufzunehmen ist. Im Falle der Aufnahme des Vorgangs in die Personalakte ist darauf zu achten, dass er dort separat abgelegt wird. Erweist sich eine zu den Akten genommene Beschwerde im Nachhinein als unbegründet oder falsch, sind die Unterlagen zur Beschwerde mit Zustimmung der/des betroffenen Beschäftigten unverzüglich aus der Personalakte zu entfernen und zu vernichten. In allen übrigen Fällen sind die Unterlagen zur Beschwerde nach einem Jahr aus der Personalakte auf Antrag zu entfernen und zu vernichten.
- (12) Laufende Beschwerdeverfahren führen nicht grundsätzlich zu einem Aufhalten von Beförderungen. Es ist stets eine Prüfung im Einzelfall erforderlich.
- (13) Bei der Erstellung dienstlicher Beurteilungen bleiben laufende Beschwerdeverfahren unberücksichtigt.

§ 4 Behördliches Verfahren während gerichtlich geltend gemachter Diskriminierungsbeschwerden

- (1) Werden die Ansprüche nach dem LADG gerichtlich geltend gemacht, gilt § 3 entsprechend.
- (2) Die/der betroffene Beschäftigte ist über die gerichtliche Geltendmachung der Ansprüche in Textform zu informieren.
- (3) Wird die/der Beschäftigte als Zeugin oder Zeuge gerichtlich geladen, so erfolgt dies im Rahmen der auszuübenden Tätigkeit. Insofern gelten bezüglich der Berücksichtigung als Arbeitszeit die jeweiligen arbeits- und tarifrechtlichen oder beamtenrechtlichen Regelungen. Die zuständige Stelle veranlasst unverzüglich nach Kenntnis von einer Zeugenladung eines/einer Beschäftigten die Entscheidung, ob eine

Aussagegenehmigung (§ 376 ZPO) erteilt werden muss und erteilt wird und informiert die Beschäftigte/den Beschäftigten hierüber.

§ 5 Rechte der betroffenen Beschäftigten im Diskriminierungsbeschwerdeverfahren

- (1) Für die betroffenen Beschäftigten ist die Teilnahme an der Anhörung nach § 3 Abs. 6 dieser Vereinbarung freiwillig. Der/die betroffene Beschäftigte kann die Auskunft umfassend oder bezogen auf einzelne Fragen verweigern.
- (2) Der/die betroffene Beschäftigte kann während des gesamten Beschwerdeverfahrens nach § 3 dieser Vereinbarung, insbesondere bei der Anhörung nach § 3 Abs. 6 dieser Vereinbarung, eine Person ihres/seines Vertrauens, z. B. aus den Beschäftigtenvertretungen (Personalrat, Schwerbehindertenvertretung, Jugend- und Auszubildendenvertretung, Frauenvertreterin) aus einer Gewerkschaft oder beruflichen Interessenvertretung, auf eigene Kosten eine Rechtsanwältin/einen Rechtsanwalt oder eine Vorgesetzte/einen Vorgesetzten, hinzuziehen.

§ 6 Verschwiegenheitspflichten der Dienststellen, Datenschutz

- (1) Im Rahmen der Bearbeitung der Diskriminierungsbeschwerden sorgen die Dienststellen für den Schutz der Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten. Personenbezogene Daten der/des betroffenen Beschäftigten dürfen Dritten nur im Rahmen der jeweils geltenden Gesetze mitgeteilt werden. Die Dritten sind bei Weitergabe von personenbezogenen Daten auf die Beachtung der Datenschutzpflichten hinzuweisen. Das gilt insbesondere auch bei Zusammenarbeit mit der Ombudsstelle und den Gerichten.
- (2) Als ladungsfähige Anschriften dürfen ausschließlich dienstliche Adressen angegeben werden.
- (3) Im Falle der Akteneinsicht der Ombudsstelle oder sonst durch Dritte sind personenbezogene Daten, die Rückschlüsse auf die Identität und/oder des Wohnortes der Beschäftigten zulassen, vorab zu entfernen oder entsprechende Angaben unkenntlich zu machen. Einsicht in die Personalakte ist der Ombudsstelle oder sonstigen Dritten nur nach Maßgabe der jeweils geltenden Bestimmungen für die verbeamteten und nicht verbeamteten Beschäftigte zu gewähren.

§ 7 Regressverfahren

- (1) Die zuständige Dienststelle nimmt die Prüfung, ob der Vorwurf einer Diskriminierung im Sinne des LADG einen Anspruch auf Regress gegen die betroffene Beschäftigte/den betroffenen Beschäftigten begründet, erst nach Abschluss des gerichtlichen oder außergerichtlichen Verfahrens auf, in dem die Schadensersatz- und/oder Entschädigungspflicht nach § 8 Abs. 1 und/oder Abs. 2 LADG festgestellt wurde.
- (2) Die zuständige Dienststelle leitet ein Regressverfahren nach Maßgabe der jeweils geltenden Bestimmungen für verbeamtete und nicht verbeamtete Beschäftigte insbesondere dann nicht ein, wenn im Rahmen des Beschwerdeverfahrens keine Schadensersatz- oder Entschädigungspflicht nach § 8 Abs. 1 und/oder Abs. 2 LADG festgestellt wurde oder im Rahmen der Ermittlungen im Beschwerdeverfahren vorsätzliches oder grob fahrlässiges Handeln der/des betroffenen Beschäftigten ausgeschlossen werden konnte.

- (3) Eine Schadensersatz- oder Entschädigungspflicht nach § 8 Abs. 1 und/oder Abs. 2 LADG oder ein vorsätzliches oder grob fahrlässiges Handeln gilt für ein nachfolgendes Regressverfahren nicht als bereits nachgewiesen, wenn ein im Beschwerdeverfahren ergangenes Urteil auf einer fehlenden oder verfristeten Verteidigungsanzeige, einem fehlenden oder unzureichenden Bestreiten des behaupteten Sachverhaltes, einem fehlenden oder unzureichenden Beweisantritt der Dienststelle beruht oder von ihr eine Rechtsmittelfrist versäumt wurde.
- (4) Bei Einleitung eines Regressverfahrens gibt die zuständige Dienststelle der/dem betroffenen Beschäftigten die Gelegenheit, zu den erhobenen Diskriminierungsvorwürfen Stellung zu nehmen (Anhörungsrecht im außergerichtlichen Regressverfahren).

§ 8 Rechte der betroffenen Beschäftigten im außergerichtlichen Regressverfahren

- (1) Für die betroffenen Beschäftigten ist die Teilnahme an der Anhörung nach § 7 Abs. 4 dieser Vereinbarung freiwillig. Die/der betroffene Beschäftigte kann die Auskunft umfassend oder bezogen auf einzelne Fragen verweigern.
- (2) Der/die betroffene Beschäftigte kann während des gesamten Regressverfahrens, insbesondere bei der Anhörung nach § 7 Abs. 4, eine Person ihres/seines Vertrauens aus den Beschäftigtenvertretungen (Personalrat, Schwerbehindertenvertretung, Jugend- und Auszubildendenvertretung, Frauenvertreterin), aus einer Gewerkschaft oder beruflichen Interessenvertretung, auf eigene Kosten eine Rechtsanwältin/einen Rechtsanwalt oder eine Vorgesetzte/einen Vorgesetzten hinzuziehen.

§ 9 Informationspflichten der Dienststelle

- (1) Die zuständige Dienststelle informiert unverzüglich nach Inkrafttreten dieser Vereinbarung alle Beschäftigten in geeigneter Weise und adressatengerecht über den Inhalt dieser Vereinbarung sowie über mögliche arbeits-, dienst-, disziplinar- und haftungsrechtlichen Konsequenzen einer Diskriminierung.
- (2) Die zuständige Dienststelle informiert alle neu eingestellten Beschäftigten zum Dienstantritt nach Maßgabe des Absatzes 1.
- (3) Die zuständige Dienststelle informiert die betroffenen Beschäftigten im Rahmen der Anhörungen nach § 3 Abs. 6 und § 7 Abs. 4 erneut nach Maßgabe des Absatzes 1.
- (4) Bei gerichtlicher Geltendmachung der Ansprüche nach dem LADG informiert die zuständige Dienststelle die betroffene Beschäftigte/den betroffenen Beschäftigten zusätzlich über ihre/seine Rechte und Pflichten als Zeugin/Zeugen im gerichtlichen Verfahren und die Verwertbarkeit seiner/ihrer Aussage in einem etwaigen Regressverfahren.

§ 10 Unabhängige Beratungsstelle

- (1) Das Land Berlin strebt an, bis zum 01.06.2021 eine unabhängige Beratungsstelle für die Beschäftigten einzurichten. Diese wird mit den notwendigen personellen und finanziellen Ressourcen ausgestattet. Die Ergebnisse der Evaluation nach § 13 Abs. 4 dieser Vereinbarung werden bei der Bestimmung der notwendigen personellen und finanziellen Ausstattung beachtet.

- (2) Die Einrichtung der unabhängigen Beratungsstelle erfolgt im Einvernehmen mit dem Hauptpersonalrat.
- (3) Die unabhängige Beratungsstelle steht den Beschäftigten kostenfrei zur Verfügung. Sie kann zu Beschwerde- bzw. Diskriminierungsvorwürfen in Anspruch genommen werden. Sie bietet eine juristische und bei Bedarf eine psychosoziale Erstberatung an. Die Beratung ist vertraulich; die/der betroffene Beschäftigte kann jedoch eine Person ihres/seines Vertrauens aus den Beschäftigtenvertretungen hinzuziehen.
- (4) Die Inanspruchnahme der Erstberatung durch die betroffenen Beschäftigten vor der Anhörung nach § 3 Abs. 6 oder § 7 Abs. 4 wird gewährleistet.
- (5) Die unabhängige Beratungsstelle unterliegt im Rahmen ihrer Beratungstätigkeit keinen Weisungen und kann individuelle Handlungsempfehlungen aussprechen.

§ 11 Fortbildungsangebote und Qualifizierungsmaßnahmen zu Antidiskriminierung und Diversity

Zur weiteren Sensibilisierung der Beschäftigten werden allen Beschäftigten Fortbildungen und Qualifizierungsmaßnahmen zu antidiskriminierungsrechtlichen Grundlagen und zur Erlangung von Diversitykompetenz durch die für Antidiskriminierung zuständige Senatsverwaltung in Zusammenarbeit mit der LADS-Akademie und der Verwaltungsakademie (VAK) sowie weiteren Bildungseinrichtungen des Landes Berlin angeboten.

§ 12 Mitteilungspflicht

- (1) Die Dienststellen des Geltungsbereiches dieser Vereinbarung übermitteln der für Antidiskriminierung zuständigen Senatsverwaltung jährlich zum Schluss des Jahres anonymisiert und unter Nennung des geprüften Diskriminierungsmerkmals die Gesamtzahl der eingegangenen Diskriminierungsbeschwerden, die Anzahl der offensichtlich unberechtigten (§ 3 Abs. 4), der unberechtigten (§ 3 Abs. 8) und der berechtigten Diskriminierungsbeschwerden, die Anzahl der im Berichtsjahr gerichtlich anhängig oder anhängig gewesenen Beschwerdeverfahren sowie die Höhe der geleisteten oder titulierten Schadensersatz- und Entschädigungszahlungen.
- (2) Die für Antidiskriminierung zuständige Senatsverwaltung informiert den erweiterten Hauptpersonalrat und die für Personal zuständige Senatsverwaltung bis zum 15. Februar jeden Jahres zusammenfassend über die nach Absatz 1 getätigten Meldungen differenziert nach Dienststellen.

§ 13 Schlussbestimmungen

- (1) Diese Vereinbarung tritt mit dem Datum ihrer Unterzeichnung in Kraft.
- (2) Regressverfahren, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Vereinbarung noch nicht abgeschlossen sind, werden ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens nach Maßgabe dieser Vereinbarung durchgeführt.
- (3) Die erstmalige Mitteilungspflicht nach § 12 erfasst den Zeitraum ab Inkrafttreten des LADG unabhängig vom Inkrafttreten dieser Vereinbarung.
- (4) Eine Evaluation dieser Vereinbarung erfolgt drei Jahre nach Inkrafttreten durch das für das LADG zuständige Ressort. Die Parteien verpflichten sich, daraus resultierende Ergebnisse in notwendige Anpassungen dieser Vereinbarung einzubeziehen.

- (5) Zur dezentralen Umsetzung und Ausgestaltung dieser Vereinbarung können die Dienststellen und Personalräte unter Beachtung dieser Vereinbarung eigene Dienstvereinbarungen abschließen.
- (6) Die Dienstvereinbarung kann schriftlich mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende gekündigt werden, frühestens nach vier Jahren ab Inkrafttreten.
- (7) Die Parteien verpflichten sich, im Falle einer Kündigung in Verhandlungen für eine neue Vereinbarung einzutreten, bevor die Kündigungsfrist nach Absatz 6 abläuft.
- (8) Im Falle einer Kündigung wirkt diese Vereinbarung nicht nach.

3. Dezember 2020

Datum

Matthias Kollatz

Dr. Matthias Kollatz
Senator für Finanzen

Daniela Ortmann

Daniela Ortmann
Vorsitzende des
Hauptpersonalrats

Dirk Behrendt

Dr. Dirk Behrendt
Senator für Justiz, Verbraucherschutz
und Antidiskriminierung