

**Rahmendienstvereinbarung zu den Beschwerdestellen nach § 13 Abs. 1 Satz 1 des  
Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)**

**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 (PersVG) 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 sowohl nach außen als auch nach innen. Bei den Beschwerdestellen nach § 13 Abs. 1 Satz 1 AGG (AGG-Beschwerdestellen) handelt es sich um ein Instrument der Dienststellen zur Wahrnehmung ihrer dienst- und arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht im Hinblick auf den Schutz aller Beschäftigten vor Benachteiligung im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses. Für die Einrichtung und Gewährleistung der Funktionsfähigkeit der AGG-Beschwerdestellen sind die Dienststellen verantwortlich.

**§ 1 Ziele der Rahmendienstvereinbarung**

Ziele dieser Vereinbarung sind die Wahrnehmung der Antidiskriminierungsrechte der Beschäftigten zu stärken sowie einen verbindlichen und transparenten Rahmen für die AGG-Beschwerdestellen im Hinblick auf ihre Einrichtung, ihre Rechte und Pflichten sowie auf die Ausgestaltung des Beschwerdeverfahrens zu schaffen.

**§ 2 Persönlicher Geltungsbereich**

Diese Vereinbarung gilt für alle Beschäftigten (Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Beamtinnen und Beamte, Berufsrichterinnen und Berufsrichter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte) im unmittelbaren Landesdienst einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung beschäftigten Personen.

### **§ 3 Diskriminierungsverbot**

Die Beschäftigten dürfen nicht aus den in § 1 AGG genannten Gründen unmittelbar oder mittelbar benachteiligt oder belästigt werden (§ 3 Abs. 1 bis 3 AGG). Eine sexuelle Belästigung (§ 3 Abs. 4 AGG) ist verboten.

### **§ 4 Einrichtung der AGG-Beschwerdestelle**

- (1) Jede Dienststelle im Sinne des Personalvertretungsgesetzes (PersVG) in der jeweils geltenden Fassung richtet eine AGG-Beschwerdestelle gemäß § 13 Abs. 1 Satz 1 AGG ein und macht diese in der Dienststelle bekannt (§ 12 Abs. 5 AGG). Mehrere Dienststellen mit je bis zu 150 Beschäftigten aus vergleichbaren Bereichen können eine gemeinsame AGG-Beschwerdestelle einrichten. Dazu ist in den betroffenen Dienststellen das Einvernehmen mit dem jeweiligen Personalrat herzustellen.
- (2) Abweichend von Abs. 1 ist für die Studienreferendarinnen und -referendare sowie Lehramtsanwärterinnen und -anwärter (Dienststelle gemäß § 5 Abs. 1 PersVG, Ziff. 12 lit. c der Anlage zum PersVG) durch die für das Bildungswesen zuständige Senatsverwaltung eine AGG-Beschwerdestelle einzurichten und bekannt zu machen. Die Absätze 3 bis 6 gelten entsprechend.
- (3) Die AGG-Beschwerdestelle setzt sich aus mindestens zwei Beschäftigten der Dienststelle zusammen. Sie ist aus bereits vorhandenem Personal zu besetzen. Die Neutralität des Personals der AGG-Beschwerdestelle ist zu gewährleisten. Wenn die AGG-Beschwerdestelle mit Führungskräften besetzt wird, sind personalrechtliche Interessenkonflikte aufgrund bereits zugewiesener Aufgaben wie der Fertigung dienstlicher Beurteilungen auszuschließen. Bei der Besetzung der AGG-Beschwerdestelle ist auf Diversität hinzuwirken.
- (4) Bei der Besetzung der AGG-Beschwerdestellen sind die jeweils zuständigen Beschäftigtenvertretungen (Personalrat, Schwerbehindertenvertretung, Jugend- und Auszubildendenvertretung, Frauenvertreterin) unter Gewährung einer Frist von zwei Wochen zu beteiligen. Das Votum der Beschäftigtenvertretungen ist bei der Entscheidung der Dienststelle zur berücksichtigen. Die Entscheidung der Dienststelle ist gegenüber der jeweiligen Beschäftigtenvertretung schriftlich zu begründen, soweit sie vom jeweiligen Votum abweicht.
- (5) Die Mitglieder der AGG-Beschwerdestelle sollen über Kenntnisse im Bereich des Antidiskriminierungsrechts, des Diversitymanagements, der Beratung und der gütlichen Streitbeilegung verfügen. Die Kenntnisse nach Satz 1 können auch in den ersten sechs Monaten der Mitgliedschaft in der AGG-Beschwerdestelle erworben werden.
- (6) Beschäftigten sind für ihre Tätigkeit in der AGG-Beschwerdestelle im erforderlichen Umfang zeitliche Ressourcen zur Verfügung zu stellen. Es sind im erforderlichen Umfang Räume, sachliche Mittel sowie Informations- und Kommunikationstechnik zur Verfügung zu stellen. Die barrierefreie, niedrighschwellige Erreichbarkeit der AGG-Beschwerdestelle ist durch die Dienststelle zu gewährleisten.

### **§ 5 Vernetzung**

Die für Antidiskriminierung zuständige Senatsverwaltung wird für die AGG-Beschwerdestellen zwei Vernetzungstreffen pro Jahr anbieten. Die Vernetzungstreffen sollen insbesondere dem Erfahrungsaustausch und bei Bedarf der anonymen Fallbesprechung dienen. Die Dienststellen

teilen der für Antidiskriminierung zuständigen Senatsverwaltung die Kontaktdaten ihrer AGG-Beschwerdestelle mit.

### **§ 6 Beschwerderecht und Nachteilsschutz (Maßregelungsverbot)**

- (1) Die Beschäftigten haben das Recht, sich bei der AGG-Beschwerdestelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis von der Arbeitgeberin oder dem Dienstherrn, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes benachteiligt oder belästigt fühlen.
- (2) Die beschwerdeführenden Beschäftigten können während des Beschwerdeverfahrens eine Person des Vertrauens, z.B. aus den Beschäftigtenvertretungen oder eine Vorgesetzte/einen Vorgesetzten, hinzuziehen.
- (3) Den beschwerdeführenden Beschäftigten dürfen keine Nachteile wegen der Inanspruchnahme von Rechten nach dieser Dienstvereinbarung oder nach dem AGG entstehen. Zeuginnen und Zeugen oder die Beschwerde unterstützende Personen (z.B. Vorgesetzte, Beschäftigtenvertretungen) dürfen ebenfalls keine Nachteile entstehen. Das Maßregelungsverbot des § 16 AGG bleibt unberührt.

### **§ 7 Beschwerdeverfahren**

- (1) Die AGG-Beschwerdestellen informieren die Beschäftigten über das Beschwerdeverfahren und klären einzelfallbezogen über Handlungsmöglichkeiten auf. Im Falle einer solchen Information und Aufklärung zu einem konkreten Sachverhalt, die nicht in eine Beschwerde mündet, kann die AGG-Beschwerdestelle einen anonymisierten Vermerk über den Sachverhalt anfertigen. Soweit aufgrund gesetzlicher Vorgaben im Einzelfall die Inanspruchnahme der zuständigen Beschwerdestelle in der Dienststelle unzumutbar erscheint, können von Diskriminierung betroffene Beschäftigte sich zur Information an die AGG-Beschwerdestelle der ihrer Dienststelle übergeordneten Senatsverwaltung wenden. Die Bearbeitung eingelegter Beschwerden verbleibt bei der AGG-Beschwerdestelle in der Dienststelle.
- (2) Die AGG-Beschwerdestelle nimmt Beschwerden von Beschäftigten im Sinne von § 6 Abs. 1 entgegen und ermittelt den Sachverhalt unverzüglich und umfassend. Die Beschwerden können auch anonym erfolgen.
- (3) Die AGG-Beschwerdestelle informiert die beschwerdeführenden Beschäftigten über die Rechte und Pflichten der Beschwerdestelle sowie über das weitere Verfahren im Falle einer Beschwerde, insbesondere über die Pflicht der Beschwerdestelle, als eine von der Dienststelle eingerichtete Stelle zum Schutz der Beschäftigten vor Diskriminierung, das Ergebnis der Beschwerdeprüfung an die Dienststellenleitung weiterzuleiten.
- (4) Im Falle einer Beschwerde gibt die AGG-Beschwerdestelle den von Diskriminierungsvorwürfen betroffenen Beschäftigten die Gelegenheit, zu den erhobenen Vorwürfen Stellung zu nehmen (Anhörung). Sie weist vor der Stellungnahme auf mögliche arbeits-, dienst- und disziplinarrechtliche Konsequenzen einer Diskriminierung hin. Die von Diskriminierungsvorwürfen betroffenen Beschäftigten können zu der Anhörung nach Satz 1 Personen ihres Vertrauens, z.B. aus den Beschäftigtenvertretungen oder eine Vorgesetzte/einen Vorgesetzten, hinzuziehen.

- (5) Die AGG-Beschwerdestelle prüft, ob und in welcher Form eine Diskriminierung der/des beschwerdeführenden Beschäftigten vorliegt. Sie prüft dabei auch, ob bei der Diskriminierung Formen von körperlicher oder psychischer Gewalt eingesetzt wurden, insbesondere durch Bedrohungen und persönliche Anfeindungen, verbale und nonverbale Belästigungen, insbesondere sexuelle Belästigungen und Übergriffe. Die Prüfung erstreckt sich auch auf Diskriminierungen durch Dritte.
- (6) Über das Ergebnis der Beschwerdeprüfung informiert die AGG-Beschwerdestelle die Dienststellenleitung, die/den beschwerdeführende/n Beschäftigte/n (§ 13 Abs. 1 Satz 2 AGG) sowie die/den von den Diskriminierungsvorwürfen betroffene/n Beschäftigte/n. Wird die Beschwerde zurückgewiesen, ist dies gegenüber der/dem beschwerdeführenden Beschäftigten zu begründen. Wird die Beschwerde zurückgenommen, erfolgt die Mitteilung an die Dienststellenleitung auf Wunsch der/des beschwerdeführenden Beschäftigten anonymisiert. Soweit Vorgesetzte der/des beschwerdeführenden oder der/des vom Diskriminierungsvorwurf betroffenen Beschäftigten an der Sachverhaltsaufklärung beteiligt wurden, sind diese auch über das Ergebnis der Beschwerdeprüfung zu informieren.

### **§ 8 Rechte und Maßnahmen der AGG-Beschwerdestelle**

- (1) Die AGG-Beschwerdestelle unterliegt keinen Weisungen bei der Ermittlung und Bewertung des Sachverhalts. Sie kann zur Ermittlung des Sachverhalts Zeuginnen und Zeugen sowie Beteiligte anhören und Akteneinsicht nehmen. Die Akteneinsicht ist nur zulässig, soweit sie für die Aufklärung des Sachverhaltes erforderlich ist und keine überwiegenden privaten oder öffentlichen Interessen entgegenstehen. Die Akteneinsicht in Personalakten ist ausgeschlossen.
- (2) Die Beschwerdebearbeitung erfolgt durch jedes Mitglied der AGG-Beschwerdestelle eigenständig. Stellt das die Beschwerde bearbeitende Mitglied der AGG-Beschwerdestelle eine Diskriminierung fest, kann es Vorschläge für Maßnahmen zur Beseitigung der Diskriminierung und Verhinderung zukünftiger Diskriminierungen jeglicher Art, einschließlich solcher durch Dritte, unterbreiten. Die AGG-Beschwerdestelle kann schlichtend tätig werden. Die arbeits-, dienst- und disziplinarrechtlichen Befugnisse der Dienststelle sowie deren Möglichkeit des Stellens eines Strafantrages bleiben von dem Vorschlags-, und Schlichtungsrecht der AGG-Beschwerdestelle unberührt.
- (3) Die AGG-Beschwerdestelle kann der Dienststellenleitung spezifische Handlungsempfehlungen geben, mit denen insbesondere
- a. organisatorische Veränderungen erreicht werden sollen,
  - b. Zivilcourage gefördert wird, um Diskriminierungen zu erkennen und zu beachten,
  - c. Opfern von Diskriminierung bei der Bewältigung des erfahrenen Unrechts geholfen wird und
  - d. die Entstehung von Diskriminierungen durch Dritte verhindert wird und Beschäftigte vor solchen Diskriminierungen geschützt werden, zum Beispiel durch Ansprache, Sensibilisierung für die Diskriminierung, Ermahnung und ggf. auch Hausverbot gegen Dritte.
- (4) Die Dienststellenleitung teilt der AGG-Beschwerdestelle und der/dem beschwerdeführenden Beschäftigten auf Nachfrage unter Beachtung der dienst- und datenschutzrechtlichen Vorgaben mit, welche Maßnahmen zur Beseitigung oder Verhinderung von Diskriminierungen ergriffen wurden. Soweit empfohlene Maßnahmen nicht umgesetzt werden, begründet die Dienststellenleitung dies auf Anforderung gegenüber der AGG-Beschwerdestelle.

- (5) Die AGG-Beschwerdestelle steht in regelmäßigem Austausch mit den Beschäftigtenvertretungen. Gegenstand des Austausches sind allgemeine Fragen von und Maßnahmen gegen Diskriminierungen in der Dienststelle. Der AGG-Beschwerdestelle steht im Rahmen einer hausinternen Öffentlichkeitsarbeit das Recht zu, die Beschäftigten über ihre Arbeit sowie über antidiskriminierungsrechtliche Entwicklungen von allgemeiner Bedeutung und diesbezügliche Fortbildungsangebote zu informieren. Sie ist berechtigt, selbst Fortbildungsangebote zu initiieren.

## **§ 9 Beschwerdeakten**

- (1) Nach Eingang einer Beschwerde ist eine Beschwerdeakte anzulegen, die bei der AGG-Beschwerdestelle unter Wahrung datenschutzrechtlicher Vorgaben geführt wird. Erfolgen weitere Ermittlungen in Form von Anhörungen, so werden diese protokolliert und in die Beschwerdeakte aufgenommen. Schriftliche Äußerungen werden ebenfalls in die Beschwerdeakte aufgenommen.
- (2) Die Beschwerdeakte ist zwei Jahre nach Abschluss des Beschwerdeverfahrens zu vernichten. Dies gilt nicht, solange Ansprüche nach dem AGG aufgrund desselben Sachverhaltes gerichtlich geltend gemacht werden. In diesem Fall werden die Akten unverzüglich nach Rechtskraft der gerichtlichen Entscheidung vernichtet.
- (3) Auf Wunsch der/des beschwerdeführenden Beschäftigten übermittelt die AGG-Beschwerdestelle Kopien der Beschwerde und des Abschlussvermerks oder des abschließenden Antwortschreibens aus der Beschwerdeakte an die für die/den beschwerdeführende/n Beschäftigte/n personalrechtlich zuständige Stelle (Personalstelle). Die Personalstelle stellt unter Berücksichtigung der rechtlichen Bestimmungen (§§ 84 ff. Landesbeamtengesetz, § 3 Abs. 6 TV-L) fest, ob und inwieweit der Beschwerdevorgang in die jeweilige Personalakte aufzunehmen ist, nicht aufgenommene Beschwerdeaktenbestandteile sind zu vernichten. Im Falle der Aufnahme des Vorgangs in die Personalakte ist darauf zu achten, dass er dort separat abgelegt wird.
- (4) Die Beschäftigten haben ein Recht auf Einsicht in die Beschwerdeakte, soweit sie betroffen sind. Sie können kostenlos Auszüge oder Kopien aus den sie betreffenden Teilen der Beschwerdeakte erhalten. Personenbezogene Daten von Beschäftigten dürfen nur im Rahmen der jeweils geltenden Gesetze mitgeteilt werden.

## **§ 10 Vertraulichkeit und Datenschutz**

- (1) Die Tätigkeit der AGG-Beschwerdestelle unterliegt dem Gebot der Vertraulichkeit. Das Gebot der Vertraulichkeit gilt nicht gegenüber der Dienststellenleitung.
- (2) Für die Tätigkeit der AGG-Beschwerdestelle gelten die maßgeblichen datenschutzrechtlichen Bestimmungen.

## **§ 11 Pflichten der Dienststelle und Fortbildung**

Die Dienststelle hat ihre Beschäftigten sowohl durch präventive als auch durch intervenierende Maßnahmen vor Diskriminierungen zu schützen (§ 12 Abs. 1 bis 4 AGG). Zur weiteren Sensibilisierung der Beschäftigten werden allen Beschäftigten Fortbildungen und Qualifizierungsmaßnahmen zu antidiskriminierungsrechtlichen Grundlagen und zur Erlangung von Diversitykompetenz (vgl. § 11 Abs. 4 Landesantidiskriminierungsgesetz) durch die für Antidiskriminierung zuständige Senatsverwaltung in Zusammenarbeit mit der LADS-Akademie

und der Verwaltungsakademie (VAK) sowie weiteren Bildungseinrichtungen des Landes Berlin angeboten.

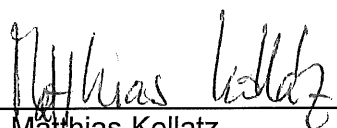
## § 12 Mitteilungspflichten

- (1) Die AGG-Beschwerdestelle legt der Dienststellenleitung und den Beschäftigtenvertretungen jährlich zum Schluss des Jahres einen Tätigkeitsbericht vor. Fallschilderungen sind anonymisiert vorzunehmen.
- (2) Die Dienststellen des Geltungsbereiches dieser Vereinbarung übermitteln der für Antidiskriminierung zuständigen Senatsverwaltung den Tätigkeitsbericht nach Absatz 1.

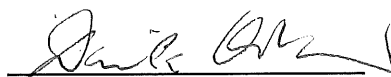
## § 13 Schlussbestimmungen

- (1) Diese Vereinbarung tritt mit dem Datum ihrer Unterzeichnung in Kraft und gilt zunächst für die Dauer von fünf Jahren.
- (2) Eine Evaluation dieser Vereinbarung erfolgt drei Jahre nach Inkrafttreten durch die für Antidiskriminierung zuständige Senatsverwaltung unter Einbeziehung der nach § 12 Absatz 2 dieser Vereinbarung übermittelten Tätigkeitsberichte.
- (3) Vor Ablauf dieser Vereinbarung nehmen die Unterzeichnenden auf Grundlage einer Evaluation Gespräche zu einer Fortführung dieser Vereinbarung auf.
- (4) Zur dezentralen Umsetzung und Ausgestaltung dieser Vereinbarung können die Dienststellen mit dem jeweiligen Personalrat unter Beachtung dieser Vereinbarung eigene Dienstvereinbarungen abschließen.
- (5) Diese Vereinbarung kann schriftlich mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende gekündigt werden, frühestens nach 3 Jahren ab Inkrafttreten.
- (6) Die Nachwirkung wird ausgeschlossen.

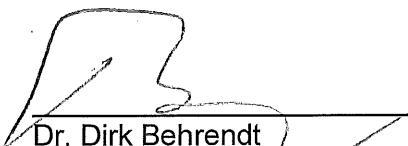
Berlin, den 14. September 2021



Dr. Matthias Kollatz  
Senator für Finanzen



Daniela Ortmann  
Vorsitzende des Hauptpersonalrats



Dr. Dirk Behrendt  
Senator für Justiz, Verbraucherschutz  
und Antidiskriminierung