

Rahmendienstvereinbarung zur Verhinderung von Diskriminierung, Mobbing und (sexueller) Belästigung

zwischen dem Ministerium für Wissenschaft, Energie, Klimaschutz und Umwelt des Landes Sachsen-Anhalt (MWU), dem Hauptpersonalrat (HPR) beim MWU und der Hauptschwerbehindertenvertretung beim MWU für den Geschäftsbereich des Ministeriums für Wissenschaft, Energie, Klimaschutz und Umwelt des Landes Sachsen-Anhalt.

Präambel

Die Parteien dieser Rahmendienstvereinbarung setzen sich dafür ein, dass das Arbeitsklima im Geschäftsbereich des MWU von gegenseitiger Achtung und Toleranz geprägt ist. Diskriminierung, Mobbing und (sexuelle) Belästigungen stellen dabei eine erhebliche Beeinträchtigung und Verletzung der Menschenwürde dar und werden nicht gebilligt.

Ziel dieser Rahmendienstvereinbarung ist es, das Problembewusstsein für die o.g. Ausgrenzungen zu schärfen, ihnen entgegenzutreten und durch Aufklärung und Sensibilisierung aller Beschäftigten ein förderliches Miteinander zu sichern. Dazu sollen die einzelnen Dienststellen Verfahren zur Konfliktbewältigung festlegen, die eine schnelle, faire und nachvollziehbare Lösung derartiger Probleme erlauben.

Von Diskriminierung, Mobbing oder (sexueller) Belästigung Betroffene werden ausdrücklich ermutigt, ihre Situation nicht hinzunehmen, sondern sich an Dritte zu wenden. Den Bediensteten entstehen aus dem Ansprechen und Aufzeigen derartiger Probleme keine nachteiligen Auswirkungen auf ihren beruflichen Werdegang.

Diese Vereinbarung schafft den Rahmen, damit Dienststellen in Fällen von Diskriminierung, Mobbing und (sexueller) Belästigung entsprechend den gesetzlichen Regelungen, u.a. dem Grundgesetz (besonders Art. 1 und Art. 2), dem AGG und dem Arbeitsschutzgesetz für ein diskriminierungs- und belästigungsfreies Arbeitsumfeld und insbesondere für die Rechte der Betroffenen eintreten und für die arbeits- oder disziplinarrechtliche Ahndung des Fehlverhaltens sorgen.

§ 1 Geltungsbereich

Die Rahmendienstvereinbarung gilt für alle Bediensteten des Geschäftsbereiches des MWU. Sie findet bei Diskriminierung, sexueller Belästigung bzw. Benachteiligung und Mobbing Anwendung.

§ 2 Begriffsbestimmung

(1) Diskriminierung bedeutet die Benachteiligung oder Ungleichbehandlung aufgrund von persönlichen Eigenschaften oder Merkmalen des Geschlechts, der ethnischen und/oder sozialen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters und der sexuellen Identität. Diskriminierungen verletzen die Würde der betroffenen Person sowie ihre Grundrechte. Dabei ist es ohne Bedeutung, ob diese in mündlicher oder schriftlicher Form oder in sonstiger Weise erfolgt.

(2) Belästigung bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Sexuelle Belästigungen sind unerwünschte, sexuell bestimmte Handlungen und Aufforderungen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhaltes; ferner unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von sexualisierten oder pornographischen Darstellungen.

(3) Unter Mobbing wird jede konfliktbelastete Kommunikation am Arbeitsplatz zwischen den Bediensteten verstanden, bei der die angegriffene Person unterlegen ist und von einer oder mehreren anderen Personen systematisch, oft und während längerer Zeit mit dem Ziel oder dem Effekt des Ausstoßes aus dem Arbeitsverhältnis oder der betrieblichen Gemeinschaft direkt oder indirekt angegriffen wird. Mobbing sind folglich Handlungen, die darauf abzielen, eine Person zu schikanieren, zu demütigen und ihr seelisches Leid zuzufügen. Darunter fallen zum Beispiel Ausgrenzung, Vorenthalten von Informationen, lächerlich machen oder die Zuweisung von zu schweren oder zu leichten Arbeitsaufträgen. Einmalige Konflikte sind kein Mobbing.

(4) Die hier genannten Begriffe basieren auf den Definitionen zu Benachteiligungen des § 3 AGG und dienen zur besseren Klärung der Fälle, die unter diese Vereinbarung fallen. Sie stellen jedoch keinen abschließenden Katalog dar.

(5) Das MWU und alle Behörden und Einrichtungen, welche der Dienst- und Rechtsaufsicht des MWU unterliegen, werden in dieser Rahmendienstvereinbarung „Dienststellen“ genannt.

§ 3 Pflichten und Zuständigkeiten des Arbeitgebers/Dienstherrn

(1) Alle Dienststellen sind verpflichtet, Strukturen und Prozesse entsprechend AGG zu implementieren und geeignete präventive Maßnahmen für die Einhaltung dieser Vereinbarung ebenso wie Verfahren der Intervention und Sanktion vorzuhalten.

(2) 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.

(3) Jede Dienststelle 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 aus vergleichbaren Bereichen können eine gemeinsame AGG-Beschwerdestelle einrichten. Dazu ist in den betroffenen Dienststellen das Einvernehmen mit dem jeweiligen Personalrat herzustellen. Bediensteten 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 für die Tätigkeit in der AGG-Beschwerdestelle, entsprechende Weiterbildungen sowie zur Vernetzung im Kontext von Antidiskriminierung zur Verfügung zu stellen. Die barrierefreie, niedrigschwellige Erreichbarkeit der AGG-Beschwerdestelle ist durch die Dienststelle zu gewährleisten.

(4) Die Qualität der Begleitung des Beschwerdeverfahrens wird durch jährliche Schulungen der Mitglieder der Beschwerdestelle sowie der Ansprechpersonen gem. § 5 Absatz 2 dieser Vereinbarung gewährleistet.

(5) Vorgesetzte haben durch ihr Verhalten zu einem Betriebsklima beizutragen, das von partnerschaftlichem Umgang geprägt ist und in dem die persönliche Integrität und die Würde aller Bediensteten respektiert wird. Von Diskriminierung und/oder Mobbing und/oder (sexueller) Belästigung oder anderen Konflikten Betroffene werden ermutigt, sich vertrauensvoll mit dem Problem an Vorgesetzte zu wenden.

(6) Personalrechtlich verantwortliche Personen und Vorgesetzte, die einem Fehlverhalten nicht konsequent entgegengetreten, sind im Rahmen der arbeits- bzw. dienstrechtlichen Möglichkeiten verantwortlich zu machen. Alle Dienstherren und Vorgesetzten sind verpflichtet, zur Wahrnehmung ihrer Dienst- und Fürsorgepflicht alle zwei Jahre an einer entsprechenden Weiterbildung teilzunehmen.

§ 4 Prävention

(1) Das MWU und dessen zugeordnete Dienststellen verpflichten sich zur Sensibilisierung hinsichtlich der Problematik von Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Sie erwarten von allen Bediensteten insbesondere von solchen mit Personalverantwortung Sensibilität im Umgang mit diesen Themen.

(2) Alle Bediensteten sollen durch das regelmäßige Angebot von Schulungen und Weiterbildungen entsprechend § 12 AGG Kompetenzen im Umgang mit Diskriminierung,

sexueller Belästigung und Mobbing erwerben oder festigen. Insbesondere werden im Rahmen von Führungskräfteprogrammen Weiterbildungsangebote zur Anwendung dieser Rahmendienstvereinbarung und zu präventiven Maßnahmen bereitgestellt.

(3) Alle Dienststellen ermöglichen die Vermittlung von Beratungsangeboten, auch mit der Möglichkeit zur anonymen Einholung von Informationen und Beratung. Interne und externe Beratungsangebote werden bekannt gemacht und Informationsmaterialien bereitgestellt.

(4) Zudem wird einem möglichen räumlichen Sicherheitsbedarf Rechnung getragen (Beleuchtung, sichere Verkehrswege...), was auch bei der Planung und Realisierung von Neubauten beachtet wird, soweit es im Verantwortungsbereich der Dienststellen liegt.

§ 5 Beschwerderecht

(1) Alle Personen gem. § 1 Absatz 1 dieser Vereinbarung haben das Recht, ggf. anonym, Beratung in Anspruch zu nehmen sowie für sich oder andere Personen Beschwerde einzureichen, wenn die persönlich Betroffenen damit einverstanden sind. Die Rechte aller Beteiligten auf Daten-, Vertrauens- und Persönlichkeitsschutz und auf die Einleitung eigener rechtlicher Schritte bleiben unberührt.

(2) Die Betroffenen können sich allein oder gemeinsam mit Personen ihres persönlichen Vertrauens zur Beratung und Unterstützung an die AGG-Beschwerdestelle wenden und an Anlaufstellen wie

- die Örtlichen Personalräte,
- den Hauptpersonalrat (HPR),
- die hauptamtlichen bzw. ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten,
- die jeweilige örtliche Schwerbehindertenvertretung oder
- die Hauptschwerbehindertenvertretung,
- die zuständigen Personaldienststellen,
- den betriebsärztlichen Dienst und soweit vorhanden,
- an Konfliktbeauftragte oder Konfliktberatungsstellen.

(3) Die Dienststellen können bei Bedarf über die in Absatz 2 Genannten hinaus Ansprechpersonen für Mobbing und/oder Diskriminierung und/oder von (sexueller) Belästigung Betroffene berufen.

§ 6 Verfahren zur Beschwerdebearbeitung

(1) Die Dienststellen sind verpflichtet, ein transparentes Verfahren für die zeitnahe Bearbeitung von Beschwerden über Diskriminierung, Mobbing und/oder (sexuelle)

Belästigung durch die Beschwerdestelle zu implementieren sowie Vorkehrungen für arbeits- oder disziplinarrechtliche Maßnahmen bei Verstoß gegen diese Vereinbarung zu treffen.

(2) Die AGG-Beschwerdestellen der Dienststellen unterstützen die Beschwerde führende Person im Beschwerdeprozess nach § 13 AGG. Die Dienststellen müssen Bedingungen schaffen, dass Beschwerde führende Personen durch die AGG-Beschwerdestelle auf Unterstützungsmöglichkeiten, Beratungsstellen und Interessenvertretungen hingewiesen werden und Informationen über Rechte, Handlungsmöglichkeiten, AGG-Fristen und den Prozess des formellen Beschwerdeverfahrens erhalten.

(3) Das Vorgehen gemäß Absatz 1 ist datenschutzkonform zu dokumentieren.

(4) Die beteiligten Personen werden von der AGG-Beschwerdestelle zeitnah über die getroffenen Entscheidungen und Maßnahmen informiert. Widerspruchsmöglichkeiten müssen kommuniziert werden.

(5) Es ist zu gewährleisten, dass durch die Wahrnehmung des Beschwerderechts keine persönlichen, beruflichen bzw. ausbildungsbezogenen Nachteile entstehen.

(6) Alle Bediensteten, die andere wider besseres Wissen einer Diskriminierung beschuldigen, können rechtlich belangt werden.

§ 7 Vertraulichkeit und Datenschutz

(1) Die am Beschwerdeverfahren beteiligten Personen sind zur strikten Vertraulichkeit und zu fairem Miteinander verpflichtet. Die vertraulichen Informationen dürfen außerhalb des Beschwerdeverfahrens weder offengelegt, veröffentlicht (z.B. über soziale Medien) oder an unbeteiligte Dritte weitergegeben werden. Diese Verpflichtungen gelten örtlich und zeitlich unbeschränkt auch nach Beendigung eines Verfahrens.

(2) Die Tätigkeit der AGG-Beschwerdestellen unterliegt dem Gebot der Vertraulichkeit und den maßgeblichen datenschutzrechtlichen Bestimmungen. Das Gebot der Vertraulichkeit gilt nicht gegenüber den personalrechtlichen Verantwortlichen.

§ 8 Evaluation/ Mitteilungspflicht

(1) Die AGG-Beschwerdestellen sollen in Abstimmung mit den Personalverantwortlichen und -vertretungen Verfahren zur Berichtspflicht und Evaluation entwickeln. In regelmäßigen Abständen (der Zeitraum darf nicht länger als drei Jahre betragen) - werden Tätigkeitsberichte angefertigt, welche die Grundlage für Entscheidungen der Dienststelle bilden, insbesondere hinsichtlich weiterer präventiver Maßnahmen.

(2) Die AGG Beschwerdestellen übermitteln die Tätigkeitsberichte nach Absatz 1 zeitnah nach Erstellung an den HPR und die Dienststellenleitung des zuständigen Ministeriums.

(3) Die Unterzeichnenden dieser Vereinbarung werden nach Ablauf von drei Jahren eine Wertung der Wirkung dieser Rahmendienstvereinbarung vornehmen.

§ 9 Inkrafttreten, Salvatorische Klausel, Bekanntmachung, Öffnungsklausel

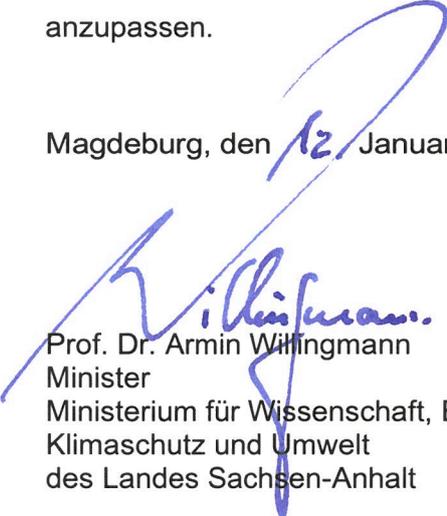
(1) Die Rahmendienstvereinbarung tritt mit dem Tag der Unterzeichnung in Kraft.

(2) Sie kann von den Vertragspartnern jederzeit aber mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden. Im Falle der Kündigung dieser Rahmendienstvereinbarung gilt sie bis zum Abschluss einer neuen Rahmendienstvereinbarung weiter.

(3) Sollten einzelne Bestimmungen dieser Rahmendienstvereinbarung ganz oder teilweise rechtsunwirksam sein oder werden, so berührt dies nicht die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen.

(4) Die Rahmendienstvereinbarung ist allen Bediensteten gem. § 70 Abs. 2 PersVG LSA in den einzelnen Dienststellen bekannt zu machen. Die Dienststellen sollen mit den zuständigen Interessenvertretungen unter Beachtung dieser Rahmendienstvereinbarung zur Regelung einrichtungsspezifischer Themen gesonderte Dienstvereinbarungen abschließen. Bestehende Dienstvereinbarung behalten ihre Gültigkeit; sind aber ggf. anzupassen.

Magdeburg, den 12. Januar 2024


Prof. Dr. Armin Willingmann
Minister
Ministerium für Wissenschaft, Energie,
Klimaschutz und Umwelt
des Landes Sachsen-Anhalt


Bertolt Marquardt
Vorsitzender des Hauptpersonalrates
beim Ministerium für Wissenschaft,
Energie, Klimaschutz und Umwelt
des Landes Sachsen-Anhalt


Evelyn Grimm
Hauptschwerbehindertenvertretung
beim Ministerium für Wissenschaft,
Energie, Klimaschutz und Umwelt
des Landes Sachsen-Anhalt