

Dienstvereinbarung zu Diskriminierungsschutz, Konflikt- und Beschwerdemanagement

zwischen der Stiftung für Kulturelle Weiterbildung und Kulturberatung, vertreten durch den Vorstand
und dem Personalrat, vertreten durch die Vorsitzende

Inhalt

Präambel	3
Erster Abschnitt: Allgemeiner Teil.....	4
§ 1 Ziele und Leitprinzipien	4
§ 2 Anwendungs- / Geltungsbereich	5
§ 3 Begriffsbestimmungen	5
(1) Diskriminierung	5
(2) Gerechtfertigte Ungleichbehandlung.....	6
(3) Herabwürdigendes Verhalten.....	6
(4) Stalking	7
(5) Konflikt.....	7
(6) Diversität	7
§ 4 Verbot von Diskriminierung und herabwürdigendem Verhalten.....	8
Zweiter Abschnitt: Akteur*innen.....	9
§ 5 Akteur*innen.....	9
(1) Pflichten und Verantwortung der Arbeitgeberin	9
(2) Frauen*vertretung	9
(3) Antidiskriminierungs-Team (ADis-Team)	10
(4) Kommission Diversität, Barriereabbau und Antidiskriminierung.....	10
(5) Konfliktberater*innen	11
(6) Arbeitsgemeinschaft Arbeitskultur (AG Arbeitskultur)	11
Dritter Abschnitt: Prävention.....	11
§ 6 Prävention.....	11
(1) Bekanntmachung der Dienstvereinbarung	12
(2) Interne Weiterbildung	12
(3) Berücksichtigung von Diskriminierungsrisiken.....	12

Stiftung für Kulturelle Weiterbildung und Kulturberatung

(4)	Angebote zur Gesundheitsförderung	12
(5)	Barrierefreies Arbeiten	12
(6)	Diversität und Antidiskriminierung in der Personalgewinnung	13
(7)	Angebot der Supervision/Mediation.....	13
Vierter Abschnitt: Beratung		13
§ 7 Beratung		13
(1)	Frauen*vertretung	14
(2)	ADis-Team.....	14
(3)	Konfliktberatung	14
(4)	Beratung durch Beschäftigtenvertretungen.....	14
Fünfter Abschnitt: Beschwerden.....		15
§ 8 AGG-Beschwerdestelle		15
§9 Frauen*vertretung.....		15
§ 10 Maßnahmen und Sanktionen		15
(1)	Interventionspflicht der Dienststelle	15
(2)	Mögliche Maßnahmen und Sanktionen nach Schwere des Falls	15
(3)	Maßnahmen zur Konfliktbewältigung, Schlichtung, Mediation.....	16
Sechster Abschnitt: Schlussbestimmungen		16
§ 11 Berichtswesen und Evaluation		16
§ 12 Schlussbestimmungen		17
(1)	Inkrafttreten	17
(2)	Salvatorische Klausel	17
(3)	Rechtsnormen	17
(4)	Vertrauensvolle Zusammenarbeit	17
(5)	Kündigung.....	17
Anhänge		18

Stiftung für Kulturelle Weiterbildung und Kulturberatung

Präambel

Diversität und Antidiskriminierung spielen in der Arbeit der Stiftung für Kulturelle Weiterbildung und Kulturberatung (SKWK) eine zentrale Rolle. Nicht nur inhaltlich in den einzelnen Arbeitsbereichen, sondern auch im täglichen Miteinander. Alle Mitarbeitenden sollen in der Stiftung vor Diskriminierung geschützt werden.

Diese Dienstvereinbarung fasst die Angebote der SKWK zu den Themen Antidiskriminierung sowie Konflikt- und Beschwerdemanagement zusammen. Sie gibt einen Überblick über die einzelnen Beratungs- und Anlaufstellen für Mitarbeitende. Auch werden hier die Pflichten und Aufgaben des Vorstandes und der Leitungen beschrieben. In den Anhängen werden alle Verfahren ausführlich erklärt.

Die SKWK versteht sich als lernende Organisation. Das heißt unter anderem, dass alle Mitarbeitenden an internen Weiterbildungen zu Antidiskriminierung und Barriereabbau teilnehmen. Nur wenn alle Mitarbeitenden, insbesondere Personen in Vorgesetzten- und Leitungspositionen, sich verantwortlich fühlen, ist es möglich ein diskriminierungs- und barrierefreies Arbeitsumfeld zu schaffen. Dazu gehört die Bereitschaft, dazulernen und das eigene Wissen zu Diversität und Antidiskriminierung auszubauen. Die Arbeitskultur der SKWK lebt davon, dass die Mitarbeitenden diese Verfahren und Angebote aktiv mitgestalten.

Im Falle einer Diskriminierung gibt es in der SKWK folgende Anlaufstellen: ein internes Antidiskriminierungs-Team (ADis-Team), eine externe AGG-Beschwerdestelle sowie die Frauen*vertretung. Für Konflikte anderer Art gibt es eine Konfliktberatung sowie Supervision und Mediation. Konflikte gehören zum Arbeitsalltag. Sie sind nicht zu vermeiden. Das Ziel ist, dass sie konstruktiv bearbeitet werden, damit alle so gut und sicher wie möglich arbeiten können.

Außerdem gibt es interne Akteur*innen, die die Diversitätsentwicklung in der SKWK vorantreiben. Sie arbeiten daran, die Strukturen der SKWK in Bezug auf Diskriminierung und Barriereabbau zu prüfen und zu verbessern (siehe § 5, Akteur*innen).

Diversitätsentwicklung und Antidiskriminierung bilden nicht nur die Grundlage für die Arbeitskultur, sondern auch für die Programme und die Personalpolitik. Dazu gehört in besonderem Maße der Abbau von Barrieren für Beschäftigte, aber auch für Nutzer*innen der Programme der SKWK. Die Stiftung trägt dazu bei, diskriminierungskritische Standards im Kulturbetrieb zu etablieren und weiterzuentwickeln.

Diskriminierungsschutz ist dabei Teil des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten, den die Stiftung als Arbeitgeberin umsetzen muss. Die SKWK setzt mit dieser Dienstvereinbarung geltendes Recht um. Sie möchte in der Praxis – wo es möglich ist – das Verständnis von Diskriminierung weiterfassen. Im Folgenden werden Handlungsmöglichkeiten für den Arbeitsalltag ausformuliert.

Erster Abschnitt: Allgemeiner Teil

§ 1 Ziele und Leitprinzipien

1) Diese Dienstvereinbarung soll zum einen die Erfüllung der Aufgaben und Pflichten der SKWK, im Folgenden Arbeitgeberin genannt, nach den einschlägigen gesetzlichen Schutzvorschriften für Arbeitnehmer*innen sicherstellen. Insbesondere soll sie den Schutz vor Diskriminierung, sexualisierter Belästigung, Machtmissbrauch, Mobbing oder Stalking im Sinne des § 3 dieser DV gewährleisten. Ebenso soll sie Hilfe bei der Bewältigung von Konflikten bieten und dafür sorgen, dass Barrieren sowie die Benachteiligung von Arbeitnehmer*innen mit Behinderung abgebaut werden. Zum anderen gibt diese DV dienststelleninterne Verfahren zur Lösung dieser Konfliktsituationen vor, die von den Beteiligten einzuhalten sind. Die umzusetzenden Schutzgesetze mit besonderer Bedeutung für diese DV sind das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG), das Landesgleichstellungsgesetz (LGG), das Gesetz zur Förderung der Partizipation in der Migrationsgesellschaft (PartMigG), das Sozialgesetzbuch 9 (SGB IX), das Landesgleichbehandlungsgesetz (LGBG) sowie das Gesetz zur Gleichberechtigung von Menschen unterschiedlicher sexueller Identität (SexGIBerG). Es wird die Rahmendienstvereinbarung gegen Sexuelle Belästigung der Senatsverwaltung für Finanzen, der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung angewandt, soweit sie dieser DV nicht widerspricht. Die Geltung sonstiger bereits geregelter Diskriminierungsverbote und Gleichbehandlungsgebote wird durch diese Dienstvereinbarung nicht berührt.

2) Alle Mitarbeitenden sind dazu verpflichtet, dazu beizutragen, dass die SKWK ein von Gleichberechtigung, Chancengerechtigkeit, Offenheit und gegenseitigem Respekt geprägter Arbeitsplatz und Dienstleister ist, der sich gegen Diskriminierung positioniert und dieser vorbeugen will. Respektvolles Verhalten untereinander und Wertschätzung sind für alle Beschäftigten der Dienststelle zu wahrende Prinzipien. Alle Personen in Vorgesetzten- und Leitungspositionen haben in ihrer Funktion besondere Verantwortung für die Umsetzung der Verpflichtungen aus dieser DV. Sie haben, wie der Arbeitgeber, die Aufgabe, die Sicherheit und den Schutz der Gesundheit der Beschäftigten zu gewährleisten. Dies gilt auch im Hinblick auf den Arbeitsschutz und besonders psychische Belastungen der Beschäftigten. Sie sind entsprechend zu unterweisen und regelmäßig fortzubilden. Laut §12 LGG gehört es zur Dienstpflicht von Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen, sexuellen Belästigungen von Beschäftigten entgegenzuwirken und bekannt gewordenen Fällen sexueller Belästigung nachzugehen, da diese eine Dienstpflichtverletzung darstellen.

3) Ziel der Dienstvereinbarung ist, Benachteiligungen insbesondere aus Gründen tatsächlicher und/oder zugeschriebener Merkmale wie ethnischer Herkunft, aufgrund rassistischer oder antisemitischer Zuschreibungen, der geschlechtlichen Identität und geschlechtlicher Zuschreibungen, der sexuellen Orientierung, aufgrund von Behinderung, chronischer Erkrankung, der sozialen Herkunft oder des sozialen Status, des Lebensalters, der Sprache, des Familienstatus,

Stiftung für Kulturelle Weiterbildung und Kulturberatung

einer Schwangerschaft, und/oder der religiösen und/oder weltanschaulichen Orientierung zu verhindern und zu beseitigen (sofern die religiöse und/oder weltanschauliche Orientierung nicht auf Diskriminierung anderer beruht).

4) Es gilt das Maßregelungsverbot nach § 612a BGB, beziehungsweise § 16 AGG und § 12 LGG. Das Maßregelungsverbot besagt, dass Betroffenen und Zeug*innen keine Nachteile daraus entstehen dürfen, wenn sie gegen Diskriminierung vorgehen. Damit sollen sie ermutigt werden, ihre Rechte wahrzunehmen und über erlebte Fälle von Diskriminierung, Machtmissbrauch, sexualisierter Belästigung, Mobbing oder Stalking zu berichten, sich beraten zu lassen und zu beschweren. Wenn sie dies nicht möchten, ist das zu respektieren.

§ 2 Anwendungs- / Geltungsbereich

1) Die Dienstvereinbarung gilt für alle Mitarbeitenden der SKWK. Für die Kulturraum gGmbH (KRB) wird eine separate Betriebsvereinbarung erstellt. Die Beratungs- und Beschwerdeangebote stehen aber auch den Mitarbeitenden der KRB zur Verfügung.

2) Die SKWK verpflichtet sich in ihrer Vertragsgestaltung mit externen Dienstleistenden (auch mit Freiberufler*innen) bzw. in Vereinbarungen mit Kooperationspartner*innen wo nur möglich auf das Bemühen um eine gerechte Behandlung bzw. den Schutz vor und Beseitigung von Diskriminierung hinzuweisen (z.B. in Form einer Klausel oder Kooperationsvereinbarung). Wenn Mitarbeitende im Rahmen ihrer Tätigkeit für die SKWK Diskriminierung, Machtmissbrauch, sexualisierte Belästigung, Mobbing oder Stalking erleben (z.B. durch Dienstleister*innen oder Kooperationspartner*innen), nimmt die SKWK ihre Fürsorgeverpflichtung wahr, um die Mitarbeitenden zu schützen (siehe § 10).

3) Bestandteil dieser Dienstvereinbarung sind auch sämtliche Anhänge und Anlagen, für deren Änderung oder Ergänzung die in § 12 genannten Regelungen gelten.

§ 3 Begriffsbestimmungen

(1) Diskriminierung

Eine Handlung kann unabhängig von ihrer Intention Diskriminierung sein.

a) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person aufgrund von einem oder mehreren tatsächlichen oder zugeschriebenen gruppenspezifischen Merkmalen gemäß § 1 Abs. 3 in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, erfahren hat oder erfahren würde, als eine andere Person ohne die entsprechenden Merkmale. Das spezifische Ineinandergreifen und Zusammenwirken verschiedener Diskriminierungsformen und Diskriminierungsmerkmale kann zu jeweils spezifischen Erfahrungen von Diskriminierung

Stiftung für Kulturelle Weiterbildung und Kulturberatung

führen (intersektionale Diskriminierung).

- b) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien, Verfahren oder Handlungsweisen Personen wegen einem oder mehrerer unter § 1 Abs. 3 genannten Merkmale gegenüber anderen Personen ohne diese Merkmale in besonderer Weise benachteiligen können. Es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien, Verfahren oder Handlungsweisen sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.
- c) Eine Anweisung zur Diskriminierung ist eine Diskriminierung. Das Unterlassen von diskriminierungsbeendenden Maßnahmen und Handlungen kommt einem Tun gleich, sofern eine Pflicht zum Tätigwerden besteht.
- d) Eine Belästigung kann ebenfalls eine Diskriminierung darstellen, wenn sie in Bezug zu den Merkmalen in § 1 Abs. 3 dieser DV steht. Dazu gehört jede Form von Benachteiligung, Herabsetzung, Ausschluss, Belästigung verbaler und nonverbaler Art, die die Würde einer Person verletzt und/oder ein von Einschüchterungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld schaffen. Hierzu kann auch Mobbing zählen, wenn es an eins der Merkmale in § 1 Abs 3 dieser DV anknüpft.
- e) Eine sexuelle Belästigung stellt ebenfalls eine Diskriminierung dar. Bei einer sexuellen Belästigung handelt es sich um unerwünschtes Verhalten, das sexualisiert und geschlechtsbezogen ist. Dies umfasst jedes unerwünschte, sexuell bestimmte Verhalten verbaler oder nonverbaler Art, das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird. Dazu zählen sexualisierte Belästigungen, wie sie in der Rahmendienstvereinbarung gegen Sexuelle Belästigung unter Punkt 3, Absatz 2 ausgeführt werden, z. B. sexualisierte Kommentare oder Witze, unerwünschte körperliche Annäherungen, aufdringliche Blicke oder Gesten sowie sexualisierte Inhalte in digitalen Kommunikationsmitteln.

(2) Gerechtfertigte Ungleichbehandlung

Eine Ungleichbehandlung ist gerechtfertigt, wenn sie aufgrund eines rechtmäßigen Ziels und hinreichenden sachlichen Grundes erfolgt. Eine Ungleichbehandlung ist auch gerechtfertigt, wenn sie zur Gleichstellung und zum Empowerment von den in § 1 Abs. 3 genannten strukturell benachteiligten Personengruppen beitragen soll (positive Maßnahmen).

(3) Herabwürdigendes Verhalten

Fälle von Mobbing und Machtmissbrauch, die nicht von Abs. 1 erfasst sind, stellen ebenfalls ein herabwürdigendes Verhalten dar.

- a) Mobbing

Stiftung für Kulturelle Weiterbildung und Kulturberatung

Mobbing ist wiederholtes Anfeinden, Schikanieren und/oder Ausgrenzen von Beschäftigten untereinander oder durch Vorgesetzte, das über mindestens sechs Monate mit dem Ziel oder der Absicht erfolgt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird und/oder sie aus ihrem Arbeitsumfeld ausgegrenzt wird. Mobbing durch Vorgesetzte wird als Bossing bezeichnet. Hier wird insbesondere die Machtposition ausgenutzt, um Mitarbeitende einzuschüchtern und/oder auszugrenzen. Siehe auch §3, Abs. 3 (b).

b) Machtmissbrauch

Machtmissbrauch bedeutet insbesondere das Ausnutzen einer Machtposition, um anderen Personen zu schaden, sie zu schikanieren oder zu benachteiligen oder um sich selbst oder anderen Personen persönliche Vorteile zu verschaffen. Dabei werden Abhängigkeitsverhältnisse ausgenutzt. Es schafft eine feindliche Arbeitsumgebung, die bei den Opfern das Gefühl der Ausweglosigkeit verursachen kann. Als Folgen können Leistungsabfall, Verschlechterung des Betriebsklimas und gesundheitliche Beeinträchtigungen auftreten.

(4) Stalking

Stalking ist das willentliche, beabsichtigte und wiederholte Nachstellen, Verfolgen und/oder Belästigen einer bestimmten Person gegen ihren ausdrücklichen Willen.

(5) Konflikt

Ein Konflikt existiert dann, wenn zumindest eine Seite wahrnimmt, dass jemand anderes sie in irgendeiner Weise einschränkt, belastet, ausbremst oder übergeht usw. Wird eine Situation als Konflikt wahrgenommen, dann ist es unerheblich, ob das konfliktauslösende Verhalten mit Absicht oder unbeabsichtigt war. Konflikte können in unterschiedlicher Form und Intensität auftreten und sind von Meinungsverschiedenheiten abzugrenzen. Diese können zu einem Konflikt werden, wenn keine gemeinsame Lösung für den konflikträchtigen Anlass gefunden wurde oder die vereinbarte Lösung von einer der beteiligten Personen nicht umgesetzt wird. Ungelöste Konflikte können sich gefährdend auf die Gesundheit der Beschäftigten und das Betriebsklima auswirken.

(6) Diversität

a) Diversität:

Mit Diversität ist gesellschaftliche Vielfalt gemeint. Durch strukturelle Diskriminierung in der Gesellschaft bildet sich diese Vielfalt bisher nur unzureichend in Berliner Kulturinstitutionen und Bildungseinrichtungen wider. Um mehr Diversität zu ermöglichen, ist es notwendig, Diskriminierung zu erkennen, zu verstehen (Diversitätskompetenz), und ihr strategisch entgegenzuwirken (Diversitätsentwicklung). Das Ziel ist, dass alle Ebenen des Kulturbetriebes auch für alle Menschen gleichberechtigt zugänglich sind.

b) Diversitätskompetenz:

Stiftung für Kulturelle Weiterbildung und Kulturberatung

Setzt sich aus Wissen um Diskriminierung, einer diskriminierungskritischen Haltung und Praxis zusammen. Dazu gehört auch ein machtkritischer Umgang mit eigenen Privilegien. Diversitätskompetenz bei den Mitarbeitenden trägt dazu bei, Maßnahmen zur Antidiskriminierung zu unterstützen, Barrieren abzubauen und eine wertschätzende Arbeitskultur zu etablieren und zu fördern.

c) Diversitätsentwicklung:

Bedeutet, die strategische und strukturelle Veränderung einer Organisation mit dem Ziel, Diskriminierung und Barrieren abzubauen und Diskriminierungsschutz für Mitarbeitende zu gewährleisten. Dazu gehören auch Räume für Empowerment und Powersharing in der Belegschaft, siehe §3 Abs. 7 (e). Maßnahmen zur Diversitätsentwicklung setzen dort an, wo Defizite identifiziert werden: beim Personal, beim Programm, bei den Nutzer*innen oder der Kommunikation.

d) Empowerment:

Kommt aus dem Englischen und bedeutet Ermächtigung. Damit ist gemeint, dass Personen oder Gruppen, die gesellschaftlich benachteiligt sind, durch gezielte Strategien und Qualifikationsangebote das Handwerkszeug erwerben, ihr Leben selbstbestimmter gestalten zu können. Zum Beispiel durch Workshops, die konkrete Bedarfe aufgreifen.

e) Powersharing:

Kommt aus dem Englischen und bedeutet Macht oder Einfluss teilen. Es ist ein machtkritisches Konzept, bei dem es darum geht, wie Diskriminierung und Machtmissbrauch praktisch entgegengewirkt werden kann. Damit ist gemeint, dass Menschen in Machtpositionen zu einer Umverteilung von Macht und Ressourcen beitragen, zum Beispiel durch Schaffen von Beteiligungsstrukturen und Ermöglichung von Selbstorganisation und gemeinschaftlichen Entscheidungsprozessen.

§ 4 Verbot von Diskriminierung und herabwürdigendem Verhalten

Die in § 3 Abs. 1 aufgeführten Formen von Diskriminierung und herabwürdigendem Verhalten in § 3 Abs. 3 sowie Stalking § 3 Abs. 4 sind verboten. Dies gilt auch, wenn die handelnde Person das Vorliegen eines oder mehrerer der in § 1 Abs. 3 genannten Merkmale bei der Ungleichbehandlung nur annimmt.

Zweiter Abschnitt: Akteur*innen

§ 5 Akteur*innen

(1) Pflichten und Verantwortung der Arbeitgeberin

Die Arbeitgeberin hat die Pflicht,

- a) dafür zu sorgen, dass Personen mit Leitungsverantwortung durch ihr Verhalten und geeignete präventive Maßnahmen dazu beitragen, dass der wertschätzende und diskriminierungsfreie Umgang miteinander gefördert und die Integrität aller Mitarbeitenden, inklusive freier Mitarbeitender, gewahrt wird.
- b) dafür Sorge zu tragen, dass Abhängigkeitsverhältnisse am Arbeitsplatz verantwortungsvoll gestaltet und nicht ausgenutzt werden, siehe § 3 Abs. 3.
- c) dafür zu sorgen, dass Fehlverhalten im Sinne der DV entgegengetreten wird, sobald die Arbeitgeberin Kenntnis hiervon erlangt. Die Arbeitgeberin sorgt dafür, dass Hinweisen nachgegangen wird und Betroffene und Zeug*innen unterstützt werden bzw. ihnen entsprechende Hilfe vermittelt wird. Die Arbeitgeberin unterstützt und ermöglicht die Suche nach Lösungsmöglichkeiten, ggf. unter Inanspruchnahme kompetenter Stellen (ADis-Team, AGG-Beschwerdestelle, Personalrät*innen, Frauen*vertretung) oder externer Beratung (Fachstellen, Supervision, Coaching, etc.). Sie unterstützt und ermöglicht es den Betroffenen, die entsprechenden Stellen in der Arbeitszeit aufzusuchen.
- d) sicherzustellen, dass Mitarbeitende, Personen in Leitungsfunktionen eingeschlossen, an verpflichtenden Weiterbildungen und Veranstaltungen teilnehmen, die dem diskriminierungsfreien Umgang miteinander und der Konfliktprävention dienen. Sie hat dafür zu sorgen, dass die Teilnahme innerhalb der regulären Arbeitszeit stattfinden kann und weist die Personen mit Leitungsfunktion dementsprechend an.

(2) Frauen*vertretung

Die Frauen*vertretung nimmt ihre Rechte und Kompetenzen laut LGG wahr. Sie überwacht die Einhaltung der rechtlichen Vorgaben des LGG in der Stiftung und kann Verstöße beanstanden. Sie ist bei allen sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen sowie bei allen Vorlagen, Berichten und Stellungnahmen zu Fragen der Frauenförderung frühzeitig, umfassend und vor Entscheidungen zu beteiligen, z.B. bei der Erstellung des Frauenförderplans. Sie ist ansprechbar für Belange und Beschwerden der weiblichen Beschäftigten.

Stiftung für Kulturelle Weiterbildung und Kulturberatung

(3) Antidiskriminierungs-Team (ADis-Team)

Das ADis-Team fungiert als vertrauliche und anonyme Beratungsstelle für diskriminierende Vorfälle, Benachteiligungen, Ungleichbehandlungen oder Machtmissbrauch innerhalb der SKWK und KRB. Es steht Mitarbeitenden sowie Freiberufler*innen, Honorarkräften und Praktikant*innen zur Verfügung, um gemeinsam Lösungen zu erarbeiten. Ratsuchende können sowohl das gesamte Team als auch einzelne Mitglieder für die Aufklärung und Einordnung auftretender Konflikte oder Diskriminierungsfälle aufsuchen. Dabei muss die ratsuchende Person sich noch nicht sicher sein, ob es sich um Diskriminierung handelt. Das ADis-Team bietet seine Expertise an und unterstützt Ratsuchende, indem es gemeinsam mit ihnen Aufklärung und Auskunft über weitere Beratungsmöglichkeiten und (rechtliche) Handlungsoptionen sowie weiterführende Informationen bietet. Das Team setzt sich aus mindestens vier Personen unterschiedlicher Arbeitsbereiche zusammen, wodurch eine vielfältige Perspektive und umfangreiche Erfahrung im Umgang mit Diskriminierung in die Beratungspraxis einfließt. Die Tätigkeit im ADis-Team erfolgt in der regulären, vertraglich vereinbarten Arbeitszeit des einzelnen Teammitglieds. Zur Qualitätssicherung nehmen die ADis-Teammitglieder in der regulären Amtszeit von vier Jahren mindestens an einer AGG-Schulung, einer Einführung in psychosozialer Erstberatung sowie nach Bedarf an vertiefenden Weiterbildungen teil. Die Teilnahme ist Arbeitszeit. Die Finanzierung dieser Weiterbildungen erfolgt durch die Stiftung. Zur Wahl und Amtszeit des ADis-Teams siehe Anhang 1, ADis-Wahl- und Beratungsverfahren.

(4) Kommission Diversität, Barriereabbau und Antidiskriminierung

Die Kommission Diversität, Barriereabbau und Antidiskriminierung ist ein durch die Mitarbeitenden gewähltes Gremium. Es besteht aus jeweils mindestens einer*m, höchstens zwei Repräsentant*innen der unterschiedlichen Bereiche der SKWK und KRB, sowie der*dem Referent*in für Organisationsentwicklung der SKWK. Die Kommission identifiziert gegenwärtige und zukünftige Diskriminierungspotentiale in den Arbeitsabläufen der SKWK und KRB und erarbeitet übergreifende Antidiskriminierungsmaßnahmen und -standards. Die Kommission ist grundsätzlich autonom in der Themensetzung und Aufgabenstellung. Vorschläge können aber von Dritten an die Kommission herangetragen werden. Die Kommission orientiert sich dabei an geltenden Antidiskriminierungsgesetzen sowie den Werten und Standards der SKWK/KRB und arbeitet anlassbezogen mit anderen Gremien der SKWK und der KRB (Personalrat, Betriebsrat, Frauen*vertretung, Schwerbehindertenvertretung, Inklusionsbeauftragte, ADis-Team, externe AGG-Beschwerdestelle, weitere Arbeitsgruppen) sowie dem Vorstand/der Geschäftsführung zusammen. Entscheidungen über die Umsetzung von Arbeitsergebnissen werden im Organisationsentwicklungskreis (OE-Kreis) verabschiedet (vgl. Handreichung Beteiligungsstrukturen der SKWK/KRB). Soweit eine Maßnahme der Mitbestimmung des Personalrats unterliegt, bedarf sie dessen vorheriger Zustimmung. Bei mitwirkungspflichtigen Maßnahmen muss der Personalrat informiert und in die Erörterung der Maßnahme eingebunden werden.

Zur Wahl der Kommission siehe Anhang 2, Verfahrensordnung zur Wahl der Kommission Diversität, Barriereabbau und Antidiskriminierung.

Stiftung für Kulturelle Weiterbildung und Kulturberatung

(5) Konfliktberater*innen

Konfliktberater*innen werden vom Vorstand berufen und per Vorstands Rundschreiben an die Belegschaft kommuniziert. Der Personalrat bestimmt beim Auswahlprozess mit und sorgt dafür, dass die Interessen der Beschäftigten mit der Berufung bestmöglich abgebildet sind. Die Anzahl der Konfliktberater*innen wird ebenfalls vom Vorstand festgelegt. Die berufenen Konfliktberater*innen sollen folgende Kompetenzen vorweisen können: Beratungserfahrung zum Konfliktmanagement im Arbeitskontext, Kenntnisse verschiedener Kommunikationstechniken und Konfliktlösungsstrategien.

Die berufenen Konfliktberater*innen sind ansprechbar bei Arbeitskonflikten, die innerhalb der Gruppe der Arbeitnehmer*innen und Praktikant*innen in der SKWK und KRB auftreten. Konflikte mit Externen oder Freiberufler*innen fallen nicht in ihren Zuständigkeitsbereich.

Konfliktberater*innen können auch Interventionen (kollegiale Beratungen) moderieren.

Zur Qualitätssicherung nehmen die Konfliktberater*innen nach Bedarf an vertiefenden Weiterbildungen teil. Die Teilnahme ist Arbeitszeit. Die Finanzierung dieser Weiterbildungen erfolgt durch die SKWK.

Über das Angebot der internen Konfliktberatung hinaus gibt es auch die Möglichkeit, externe Supervision oder Mediation in Anspruch zu nehmen. Siehe dazu § 6 Abs. 7.

(6) Arbeitsgemeinschaft Arbeitskultur (AG Arbeitskultur)

Die Mitwirkung an der AG Arbeitskultur ist freiwillig. Alle Mitarbeitenden in der SKWK und der KRB, die strukturbildend zu der Frage „Was brauchen wir, um gut zusammenarbeiten zu können?“ arbeiten wollen, können der AG beitreten. In der AG werden Themen wie internes Konfliktmanagement, Feedbackgespräche, Leitlinien der Zusammenarbeit und Supervision bearbeitet. Die Ergebnisse dazu werden schriftlich in Leitfäden oder Handreichungen zur Anwendung festgehalten. Weitere Themen, die die Zusammenarbeit betreffen, fallen ebenfalls in die Zuständigkeit der AG.

Dritter Abschnitt: Prävention

§ 6 Prävention

Die Arbeitgeberin ergreift Präventionsmaßnahmen, um Diskriminierung, Machtmissbrauch, Mobbing und Stalking zu verhindern, Konfliktbearbeitung zu ermöglichen, Barrieren abzubauen und eine wertschätzende Arbeitskultur zu fördern. Für die Umsetzung ist die Arbeitgeberin verantwortlich. Die Umsetzung kann delegiert werden, sofern entsprechende Ressourcen zur Verfügung gestellt werden. Dabei werden Zielsetzungen und Zuständigkeiten dokumentiert.

Zu den präventiven und positiven Maßnahmen gehören unter anderem:

Stiftung für Kulturelle Weiterbildung und Kulturberatung

(1) Bekanntmachung der Dienstvereinbarung

- a. Regelmäßige Bekanntmachung dieser Dienstvereinbarung sowie interner und externer Beratungsangebote an alle Mitarbeitenden und weitere unter § 2 genannten Personen (unter anderem durch Informationsveranstaltungen)
- b. Bekanntmachung dieser Dienstvereinbarung bei Amtsantritten, Neueinstellungen, sowie der Vertragsgestaltung mit externen Dienstleistenden in geeigneter Form

(2) Interne Weiterbildung

Die Arbeitgeberin organisiert interne Qualifizierungsformate zu Diversität und Antidiskriminierung für alle Mitarbeitenden, aber auch zu Themen der Arbeitskultur. Die internen Weiterbildungen sollen Diskriminierung, sexualisierter Belästigung und psychischen Belastungen innerhalb der Belegschaft vorbeugen und, falls diese bereits aufgetreten sind, Handlungsmöglichkeiten und gesundheitsfördernde Maßnahmen aufzeigen.

Die Weiterbildungsformate finden in der Arbeitszeit statt. Es wird unterschieden in Ersts Schulungen (Level 1), Basis-Workshops (Level 2) und Vertiefungs- und Praxisworkshops (Level 3) sowie Empowerment-Angebote und Angebote im Bereich Arbeitskultur.

Die Teilnahme an den Ersts Schulungen (Level 1) ist für alle Mitarbeitenden verbindlich. Bei Basis-Workshops (Level 2) können Mitarbeitende, die im Kontext der angebotenen Workshopthemen Diskriminierungserfahrungen machen oder gemacht haben, entscheiden, ob sie am Workshop teilnehmen möchten oder nicht. Für die restlichen Mitarbeitenden sind die Basis-Workshops (Level 2) verbindlich. Die Teilnahme an Vertiefungs- und Praxis-Workshops (Level 3) sowie an Empowerment-Angeboten und Weiterbildungen im Bereich der Arbeitskultur ist freiwillig.

Weitere Informationen zum internen Weiterbildungsangebot der SKWK in Anhang 3: Handreichung Interne Weiterbildungen in den Bereichen Diversitätskompetenz und Arbeitskultur.

(3) Berücksichtigung von Diskriminierungsrisiken

Berücksichtigung von Diskriminierungsrisiken bei übergreifenden Prozessen, Maßnahmen der Organisationsentwicklung und infrastrukturellen Änderungen (z.B. bauliche Maßnahmen, Umzüge)

(4) Angebote zur Gesundheitsförderung

Angebote zur Gesundheitsförderung, nach Bedarf auch über das gesetzlich vorgeschriebene Maß hinaus (z.B. Schulung zu Stressbewältigung, Coaching für Führungskräfte zu Gesundheitsförderung im Team)

(5) Barrierefreies Arbeiten

Schaffung von Bedingungen, die barrierefreies Arbeiten ermöglichen

(6) Diversität und Antidiskriminierung in der Personalgewinnung

Verankerung von Diversität und Antidiskriminierung in der Personalgewinnung, z.B. in Ausschreibungs- und Einstellungsverfahren

(7) Angebot der Supervision/Mediation

Alle Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, Termine für Einzel- und/oder Teamsupervision durch externe Supervisor*innen/Mediator*innen) innerhalb der Arbeitszeit wahrzunehmen. Die Termine werden im Rahmen der zur Verfügung stehenden Mittel durch die Arbeitgeberin finanziert.

In der Einzel-Supervision können die eigene Arbeit, die berufliche Haltung und die eigene Rolle im Arbeitsumfeld besprochen werden. Die Einzel-Supervision soll auch dabei unterstützen, Handlungsoptionen für aktuelle Problemlagen zu erarbeiten.

Die Team-Supervision soll dafür genutzt werden, aufkommende Konflikte möglichst schon vor einer Eskalation anzusprechen und zu lösen. Die damit zusammenhängende Arbeitszufriedenheit soll auf diese Weise hergestellt, erhalten und die Zusammenarbeit im Team verbessert werden.

Sollten sich Konflikte nicht durch eine Supervision oder andere Maßnahmen lösen lassen, die in der SKWK und KRB zur Verfügung stehen, kann eine Mediation durchgeführt werden. Die*der Mediator*in muss extern beauftragt werden, damit Unbefangenheit und Allparteilichkeit gewährleistet werden können.

Vierter Abschnitt: Beratung

§ 7 Beratung

Die Dienststelle stellt für alle in § 2 genannten Personen, die sich von Diskriminierung und herabwürdigendem Verhalten nach § 3 Abs. 1, 3, 4 betroffen fühlen oder Hilfe bei der Bearbeitung eines Konfliktes brauchen, gut zugängliche Beratungsangebote bei geschulten Ansprechpersonen zur Verfügung (siehe § 7 Abs. 1-4).

Die Beratung ist vertraulich und erfolgt im Rahmen der Arbeitszeit. Die ratsuchende Person kann eine Person ihres*seines Vertrauens und/oder die Beschäftigtenvertretungen hinzuziehen.

Die internen Beratungsstellen unterliegen im Rahmen ihrer Beratungstätigkeit keinen Weisungen und können individuelle Handlungsempfehlungen aussprechen.

Jede*r Berater*in unterliegt für diese Tätigkeit der Schweigepflicht und ist zu Datenschutz und Vertraulichkeit im Umgang mit personenbezogenen Daten verpflichtet. Dies gilt auch über ihre*seine Beratungstätigkeit hinaus. Die Verpflichtung zur Verschwiegenheit gilt auch zwischen Berater*innen. Sie können nur durch die Betroffenen von der Schweigepflicht entbunden werden. Ein Wechsel der Berater*innen setzt die Zustimmung der beratenen Person voraus. Berater*innen haben im

Stiftung für Kulturelle Weiterbildung und Kulturberatung

Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit erhaltene oder verarbeitete Informationen oder Unterlagen getrennt von anderen Vorgängen aufzubewahren. Die Unterlagen sind geschützt gegen den Zugriff anderer Personen aufzubewahren.

Den Berater*innen darf in ihrem Arbeitsverhältnis kein Nachteil durch ihre Beratungstätigkeit entstehen. Es gilt der Versetzungs- und Kündigungsschutz analog § 15 Abs. 2 KSchG sowie § 44 PersVG Berlin. Eine ordentliche Kündigung der ehrenamtlichen Berater*innen ist während der Amtszeit sowie für ein Jahr nach deren Beendigung unzulässig. Die außerordentliche Kündigung bleibt hiervon unberührt.

Es gibt folgende Beratungsangebote:

(1) Frauen*vertretung

Die Frauen*vertretung bietet vertrauliche Beratung für weibliche Beschäftigte zu gleichstellungsrelevanten Themen an, insbesondere zu Vereinbarkeit von Familien- und Pflegeaufgaben und Beruf, zu Schwangerschaft und Elternzeit oder zu sexualisierter Belästigung und Gewalt.

(2) ADis-Team

Bei Diskriminierungen im Arbeitskontext berät das ADis-Team anonym, vertraulich und parteilich. Dabei können alle angestellten wie freiberuflichen Mitarbeitenden sowie Honorarkräfte und Praktikant*innen die Beratung aufsuchen, die entweder Diskriminierung erfahren, selbst diskriminiert oder Diskriminierungen beobachtet haben. Das Team unterstützt bei der Einordnung der Geschehnisse und berät zu möglichen Handlungsoptionen. Darüber hinaus verweist es fallspezifisch auf andere Beratungsstrukturen. Verschiedene Formen der Beratung sind dabei möglich – sowohl abgeschlossene Erstberatungen als auch begleitende Beratungen mit mehreren Terminen.

(3) Konfliktberatung

Bei Arbeitskonflikten, die innerhalb der Gruppe der Arbeitnehmer*innen und Praktikant*innen in der SKWK oder der KRB auftreten, können die berufenen Konfliktberater*innen konsultiert werden. Konflikte mit Externen (also zwischenbetriebliche Konflikte mit Behörden, Freiberufler*innen, Kund*innen etc.) fallen nicht in den Zuständigkeitsbereich der Konfliktberater*innen. Zum Verfahren der Konfliktberatung siehe Anhang 4: Verfahren Konfliktberatung/Intervention.

(4) Beratung durch Beschäftigtenvertretungen

Eine Beratung zu den Themen dieser Dienstvereinbarung ist jederzeit durch den Personalrat/Betriebsrat, die Schwerbehindertenvertretung oder die Frauen*vertretung möglich.

Fünfter Abschnitt: Beschwerden

§ 8 AGG-Beschwerdestelle

Ziel des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ist es, Benachteiligungen aus Gründen der rassistischen Zuschreibung oder wegen des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen (§ 1 AGG). Nach dem Gesetz haben die Beschäftigten das Recht, sich bei der zuständigen Stelle der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis wegen eines der genannten Gründe benachteiligt fühlen. Hierfür wurde eine AGG-Beschwerdestelle eingerichtet, die extern von einer*in zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz geschulten Rechtsanwältin/-anwältin besetzt ist. Zum Beschwerdeverfahren siehe Anhang 5: Beschwerdeverfahren nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz.

§9 Frauen*vertretung

Die Frauen*vertretung ist nach § 16 LGG Ansprech- und Vertrauensstelle für Beschwerden weiblicher Beschäftigter zu sexualisierter Diskriminierung, sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt. Sie berät Betroffene, informiert über Rechte und Verfahrenswege und begleitet diese auf Wunsch. Die Beratung erfolgt vertraulich und benachteiligungsfrei.

§ 10 Maßnahmen und Sanktionen

(1) Interventionspflicht der Dienststelle

Bei Diskriminierung, Machtmissbrauch, sexualisierter Belästigung, Mobbing und Stalking gemäß § 3 sind die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Person(en) und zur Beseitigung der Diskriminierung bzw. des herabwürdigenden Verhaltens unverzüglich nach Kenntnisnahme zu ergreifen (Interventionspflicht). Handelt es sich um einen Verstoß im Sinne des AGG, ist spätestens zwei Wochen nachdem die Dienststelle Kenntnis davon erlangt hat, die AGG-Beschwerdestelle in Textform zu informieren. Zu weiteren möglichen Maßnahmen siehe Anhang 6: Maßnahmen und Sanktionen bei Diskriminierung und sexualisierter Belästigung. Die Dienststelle hat Maßnahmen zu treffen oder zu verstärken, damit vergleichbare Verstöße vermieden werden (siehe § 6 Prävention).

(2) Mögliche Maßnahmen und Sanktionen nach Schwere des Falls

Eine Tat wird als besonders schwerwiegend eingestuft, wenn sie unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen und/oder im Rahmen von Verhältnissen, in denen eine Fürsorgepflicht besteht, erfolgt.

Gegenüber Beschäftigten können je nach Schwere der Tat folgende Sanktionen erfolgen:

Stiftung für Kulturelle Weiterbildung und Kulturberatung

- a) aufklärendes Gespräch,
- b) verpflichtende Teilnahme an einer Weiterbildung zu Antidiskriminierung,
- c) mündliche und/oder schriftliche Belehrung/Ermahnung; schriftliche Abmahnung,
- d) Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz innerhalb der Dienststelle,
- e) ordentliche/außerordentliche (fristlose) Kündigung.

Eine detaillierte Erläuterung möglicher Maßnahmen ist in Anhang 6 aufgelistet.

Gegenüber allen unter § 2 Abs. 1 Genannten, die in keinem Beschäftigungsverhältnis mit der SKWK stehen, kommt als Maßnahme in Betracht, die Kooperation oder das Vertragsverhältnis zu beenden.

Die Dienststelle weist darauf hin, dass sie bei strafrechtlich relevantem Verhalten die Polizei hinzuzieht und Betroffene über die Möglichkeit eines Strafantrags aufklärt.

(3) Maßnahmen zur Konfliktbewältigung, Schlichtung, Mediation

Wenn das Ergebnis eines Beschwerdeverfahrens ist, dass kein Verstoß gegen diese Dienstvereinbarung, jedoch ein Konflikt vorliegt, der das Arbeitsverhältnis weiterhin belastet, kann die Dienststelle Maßnahmen zur Konfliktbewältigung anregen und fordern.

Sechster Abschnitt: Schlussbestimmungen

§ 11 Berichtswesen und Evaluation

- 1) Alle Mitarbeitenden können schriftlich Verbesserungs- bzw. Ergänzungsvorschläge für die in der Dienstvereinbarung beschriebenen Verfahren an den Arbeitgeber und/oder Personalrat herantragen. Diese beraten sich dazu und entscheiden nach Rücksprache mit den Akteur*innen, die die Änderung betrifft, über die Umsetzung des Änderungsvorschlags. Die vorschlagende Person ist in jedem Fall zu informieren, ob und ggf. welche Änderungen umgesetzt werden.
- 2) Das ADis-Team erhebt Fallzahlen sowie gegebenenfalls Daten zu Diskriminierungskategorien und -formen nach einheitlichen Maßstäben in anonymisierter Form und unter Beachtung aller datenschutzrechtlichen Bestimmungen. Dieses Monitoring dient der Qualitätssicherung der Angebote und Maßnahmen sowie der Entwicklung zielgerichteter Präventionsangebote.
- 3) Die in § 5 genannten Akteur*innen (bzw. bei Gruppen deren Delegierte) sowie die Beschäftigtenvertretungen (Personalrat, Frauen*vertretung, Schwerbehindertenvertretung) treffen sich regelmäßig – zumindest jährlich – zu einem Austausch sowie für eine Gesamtauswertung der in der Dienstvereinbarung geregelten Verfahren. Zusätzlich sind sowohl separate Treffen der Akteur*innen nach § 7 einzeln mit der Dienststellenleitung, als auch ein Gesamttreffen der Akteur*innen nach § 7 miteinander (mindestens) einmal jährlich vorgesehen. Diese Auswertungstreffen sollen zur Qualitätssicherung beitragen und

Stiftung für Kulturelle Weiterbildung und Kulturberatung

Anhaltspunkte für die kontinuierliche Weiterentwicklung der Maßnahmen zur Antidiskriminierung sowie der Kooperation bezüglich Beratung, Beschwerde und Präventionsmaßnahmen geben. Der Austausch über Einzelfälle erfolgt grundsätzlich in anonymisierter Form.

- 4) Spätestens nach 2 Jahren findet eine Evaluierung der aktuellen Dienstvereinbarung statt. Dabei werden Erkenntnisse aus den jährlichen Gesamtauswertungen (siehe § 11, Nr. 3) berücksichtigt und gemeinsam erarbeitete Änderungsvorschläge aufgenommen.

§ 12 Schlussbestimmungen

(1) Inkrafttreten

Diese Dienstvereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft.

(2) Salvatorische Klausel

Sollten einzelne oder mehrere Bestimmungen dieser Dienstvereinbarung unwirksam sein oder werden, so wird hierdurch die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. Die Parteien verpflichten sich, anstelle der unwirksamen Regelung eine dem gewollten Ziel möglichst nahekommende Regelung zu treffen.

(3) Rechtsnormen

Bei Änderungen in den in dieser Dienstvereinbarung genannten Rechtsnormen werden diese durch die in Zukunft gültigen Fassungen ersetzt, auch bevor die Parteien eine schriftliche Korrektur in der DV vorgenommen haben.

(4) Vertrauensvolle Zusammenarbeit

Die vertragsschließenden Parteien werden auftretende Schwierigkeiten im Sinne einer vertrauensvollen Zusammenarbeit regeln. Diese Dienstvereinbarung kann jederzeit in gegenseitigem Einvernehmen schriftlich geändert oder ergänzt werden. Dies gilt auch für die Anhänge und Anlagen.

(5) Kündigung

Die Dienstvereinbarung kann schriftlich mit einer Frist von 6 Monaten zum Jahresende gekündigt werden, frühestens zum 31. Dezember 2027. Im Falle einer Kündigung wirkt diese Dienstvereinbarung nach, bis eine neue Dienstvereinbarung abgeschlossen ist oder durch einen Einigungsstellenspruch ersetzt wird.

Stiftung für Kulturelle Weiterbildung und Kulturberatung

Berlin, den 29.01.2026

Vorstand Stiftung für Kulturelle Weiterbildung und Kulturberatung

Personalratsvorsitzende Stiftung für Kulturelle Weiterbildung und Kulturberatung

Anhänge

Die Anhänge sind nicht Teil dieser veröffentlichten Fassung.