

Dienstvereinbarungen als Instrument der diskriminierungskritischen Organisationsentwicklung in der Verwaltung

Handreichung aus dem Projekt „KommA“

Kontakt: Charlotte Hartig (hartig@imap-institut.de; info@imap-institut.de); Leon Godeffroy (godeffroy@imap-institut.de)

KommA steht für Kommunale Allianzen und Strategien gegen Rassismus und Hass. Das Projekt stärkt kommunale Entscheidungsträger:innen und Verwaltungen im Umgang mit Anfeindungen, Rassismus und Hass. Das IMAP Institut setzt das Projekt zwischen Oktober 2022 und September 2025 um, gefördert von der Bundesbeauftragten für Integration und Antirassismus.

Am Projekt nehmen 10 Modellkommunen teil, die das IMAP Institut vertieft begleitet und berät. Zusätzlich sind 68 Kommunen Teil des KommA-Netzwerkes, in dem Austausch, Wissenstransfer und Vernetzung stattfindet. Ein Projektbeirat mit über 20 Fachpersonen aus Wissenschaft, Zivilgesellschaft, Verwaltung und Sicherheitsbehörden berät das Projektteam. Diese Handreichung ist einer der Transferbausteine, die aus dem Modellprojekt entstanden sind (siehe <https://imap-institut.de/de/insights/modellprojekt-komma/>).

IMAP: IMAP ist ein Beratungshaus für Demokratie und Vielfalt. Wir arbeiten mit den Methoden der systemischen Organisationsentwicklung. 2002 von Bülent Arslan gegründet, beraten wir eine Vielzahl von Ministerien, Behörden und Ämtern. Mehr über uns finden Sie auf unserer Webseite www.imap-institut.de.

Gefördert durch:

1. Einführung

Dienstvereinbarungen sind verbindliche Regelungen zwischen der Dienststellenleitung und dem Personalrat. Sie regeln zentrale Fragen der Zusammenarbeit und Arbeitsbedingungen innerhalb einer Behörde oder öffentlichen Einrichtung – zum Beispiel Arbeitszeit, Gesundheitsschutz oder Qualifizierungen. Ziel ist es, faire, transparente und mitbestimmte Rahmenbedingungen für alle Beschäftigten zu schaffen.

Dienstvereinbarungen sind dort zulässig, wo die Mitbestimmungsrechte des Personalrats greifen – etwa bei Fragen der Prävention und des Gesundheitsschutzes, der Gleichbehandlung oder bei Maßnahmen der Organisationsentwicklung. Die rechtlichen Grundlagen bilden das Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) bzw. die jeweiligen Landesgesetze.

Die Rechtsnormen einer Dienstvereinbarung gelten für die Dienststelle und die vom Geltungsbereich erfassten Beschäftigten unmittelbar und zwingend. Die unmittelbare Wirkung bedeutet, dass die Regelungen wie ein Gesetz auf die Arbeits- und Dienstverhältnisse einwirken. Die zwingende Wirkung stellt sicher, dass von den vereinbarten Regelungen nicht zum Nachteil der Beschäftigten abgewichen werden darf. Dienstvereinbarungen besitzen somit das höchste Maß an Verbindlichkeit, wenn es um Regelungen des internen Arbeitsablaufes geht.

1. Dienstvereinbarungen als Instrument der diskriminierungskritischen Organisationsentwicklung

Im Kontext diskriminierungs- und rassismuskritischer Organisationsentwicklung stellen Dienstvereinbarungen ein wirkungsvolles Instrument dar. Sie machen Grundsätze wie Gleichbehandlung, Schutz vor und Unterstützung bei Diskriminierung und die Förderung von Vielfalt verbindlich und überprüfbar. Damit leisten sie einen zentralen Beitrag zur strukturellen Verankerung rassismuskritischer Standards – über freiwillige Selbstverpflichtungen hinaus. Besonders wirksam sind sie, wenn sie Maßnahmen wie Qualifizierungen, Ansprechstrukturen oder Beschwerdemechanismen regeln.

Unabhängig von den in einer Dienstvereinbarung getroffenen Regelungen ist der vorweggehende Aushandlungsprozess bereits eine wichtige Intervention der diskriminierungskritischen Organisationsentwicklung. Meist werden Akteure wie der Personalrat, die Personalabteilung und die Verwaltungsspitzen erstmalig in der Tiefe mit den Themen Rassismus und Diskriminierung konfrontiert. Der Prozess sollte also so gestaltet und begleitet werden, dass es ausreichend Räume zum inhaltlichen Lernen gibt. Vorlagen und Best Practices aus anderen Verwaltungen können helfen, die Notwendigkeit bzw. den Mehrwert einer Dienstvereinbarung zum Thema Rassismus und Diskriminierung zu verdeutlichen.

Dienstvereinbarungen entfalten vor allem dann Wirkung, wenn sie konkrete Maßnahmen und Zuständigkeiten festlegen. Akteure (wie bspw. die Antidiskriminierungsstelle oder AGG-Ansprechperson) werden dadurch mit der Möglichkeit ausgestattet, Ressourcen in Anspruch zu nehmen und ihre Arbeit mit der Dienstvereinbarung zu begründen. Erfahrungswerte zeigen, dass in den meisten Aushandlungsprozessen von verschiedenen Seiten Versuche gemacht werden, die in der Dienstvereinbarung festgeschriebenen Maßnahmen abzuschwächen (z. B. aus budgetären Gründen). Aus diesem Grund

ist die explizite Unterstützung der Verwaltungsleitung unabdingbar, auch wenn diese an der Ausarbeitung nicht aktiv teilnimmt.

2. Hinweise für den Transfer

Was Kommunen beachten sollten – Erfahrungen aus dem Projekt KommA:

- **Frühzeitige Einbindung des Personalrats** – der Personalrat ist in der Aushandlung der Dienstvereinbarung gleichberechtigt mit der Dienststelle. Die Einbindung des Personalrates von Beginn an ist unbedingt zu empfehlen, um Misskommunikation und berechtigte Befindlichkeiten zu vermeiden.
- **Klare Zielsetzung** – z. B. Schutz vor Diskriminierung, diskriminierungssensible Personalgewinnung oder systematischer Umgang mit Beschwerden. Es hat sich bewährt, den Handlungsrahmen der Dienstvereinbarung möglichst früh mit klaren Begrifflichkeiten und Definitionen abzustecken. Nicht zuletzt hilft die Erarbeitung von Definitionen den beteiligten Akteuren, ein Verständnis für Begriffe wie „Diskriminierung“ und „Rassismus“ zu entwickeln.
- **Praxisnähe und Umsetzbarkeit** – die Dienstvereinbarung sollte nicht nur Grundsätze formulieren, sondern auch konkrete Verfahren, Zuständigkeiten und ggf. Eskalationsstufen definieren. Grundsätzliche Anmerkungen und Absichtserklärungen können mit deutlich weniger Arbeit in Leitbilder, Code of Conducts etc. einfließen.
- **Verknüpfung mit bestehenden Strukturen /Maßnahmen** – Regelungen sollten gezielt an vorhandene Leitbilder, Präventionsangebote, Schutzmechanismen und Unterstützungsstrukturen anschließen (z. B. Verankerung von Fortbildungen und Qualifizierungsangeboten, Ansprechstellen, Beschwerdeverfahren). Die Arbeitsgruppe sollte neben dem Personalrat und der Dienststelle (Personalabteilung) bestehende Beauftragte wie z. B. die Konfliktbeauftragte, die AGG-Stelle, Gleichstellungsbeauftragte etc. mit einbeziehen, damit diese ihre Expertise früh einbringen können und den Prozess nicht zum Erliegen bringen, wenn er weit fortgeschritten ist.
- **Partizipation und Kommunikation** – eine transparente, beteiligungsorientierte Entwicklung der Dienstvereinbarung stärkt die Akzeptanz und Wirksamkeit. Das gilt insbesondere auch für die Beteiligung und Einbringung von Betroffenenperspektiven.
- **Weiterentwicklung bestehender Dienstvereinbarungen** – abhängig von den Gegebenheiten vor Ort kann es praktikabler sein, bestehende Dienstvereinbarungen weiterzuentwickeln und um das Thema Rassismus und Diskriminierung zu ergänzen. Der Vorteil ist hierbei, dass es bereits klare in der Dienstvereinbarung geregelte Zuständigkeiten gibt, und eine Ergänzung leichter zu verhandeln ist als eine komplett neue Dienstvereinbarung. Nachteilig könnte sein, dass das Thema in der bestehenden Dienstvereinbarung „untergeht“. In Betracht kommen hier bspw. Dienstvereinbarungen zum Arbeitsschutz oder zum Konfliktmanagement.

So wird aus der Dienstvereinbarung ein rechtlich tragfähiges und zugleich lebendiges Instrument zur diversitätsorientierten Weiterentwicklung der Verwaltung.



Komm.A

Kommunale Allianzen & Strategien
gegen Rassismus und Hass

3. Weiterführende Informationen

Kontakt

Charlotte Hartig

hartig@imap-institut.de

+49(0)211-513 69 73-79

Leon Godeffroy

godeffroy@imap-institut.de

+49(0)211-513 69 73-60

KommA-Webseite

www.komma-allianzen.de

www.imap-institut.de/de/insights/modellprojekt-komma/

Anhang

- ▶ Anlage 1: Vorlage „Dienstvereinbarung zum Schutz der Beschäftigten gegen Diskriminierung, Rassismus und Hass am Arbeitsplatz“

Die Veröffentlichung stellt keine Meinungsäußerung der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, zugleich Beauftragte der Bundesregierung für Antirassismus als Zuwendungsgeberin dar. Für inhaltliche Aussagen tragen die Verfasser bei den Projektträgern IMAP GmbH die alleinige Verantwortung. Die Beauftragte distanziert sich ausdrücklich von allen Inhalten, die möglicherweise straf- oder haftungsrechtlich relevant sind.

Vorlage: Dienstvereinbarung zum Schutz der Beschäftigten gegen Diskriminierung, Rassismus und Hass am Arbeitsplatz

Anlage 1

Zwischen [Name der Kommune einfügen] – vertreten durch [Name einfügen] und dem Gesamtpersonalrat, vertreten durch [Name einfügen] wird gemäß § 79 Landespersonalvertretungsgesetz folgende Dienstvereinbarung zum Schutz der Beschäftigten gegen Rassismus und Hass am Arbeitsplatz geschlossen.

Präambel

[Name der Kommune] steht für eine offene, respektvolle und diskriminierungsfreie Arbeitskultur. Jede Form von Diskriminierung, zum Beispiel aus rassistischen Motiven, hat im beruflichen Umfeld keinen Platz. Der Schutz der Würde, Unversehrtheit und Teilhabe aller Beschäftigten ist ein grundlegender Bestandteil des Selbstverständnisses der Verwaltung. Als Vorbild für die Stadtgesellschaft nimmt sie ihre Verantwortung wahr und unterstützt Beschäftigte, die von rassistischer oder hassbezogener Diskriminierung betroffen sind – grundsätzlich und bei Bedarf auch gezielt. Damit erkennt die Stadtverwaltung an, dass Diskriminierung, Rassismus und Hass nicht nur als gesamtgesellschaftliche Herausforderung, sondern als strukturelle Problematik innerhalb von Institutionen und ihren Teilbereichen existieren.

§ 1 Grundsatz

- (1) Die vorliegende Dienstvereinbarung dient dem Schutz und der Unterstützung aller Beschäftigten im Umgang mit Diskriminierung, Rassismus und Hass bei der [Name der Kommune]. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und der Artikel 3 des Grundgesetzes verbieten unsachgemäße Diskriminierung am Arbeitsplatz. Diese Normen verpflichten staatliche Einrichtungen sind in besonderem Maße, Diskriminierung zu verhindern und aktiv Schutz und Unterstützung für Betroffene zu gewährleisten.
- (2) Die [Name der Kommune] verpflichtet sich dazu,
 - a. Rassismus am Arbeitsplatz zu erkennen und wirksam zu bekämpfen,
 - b. Schutzmechanismen und Anlaufstellen für betroffene Beschäftigte zu etablieren,
 - c. Kompetenzen im Umgang mit Unterschiedlichkeit, Diskriminierung und insbesondere Rassismus unter allen Beschäftigten zu stärken,
 - d. diskriminierungskritische Strukturen und Prozesse in der Verwaltung zu verankern
- (3) Diskriminierung kann grundsätzlich durch jede Art von Kommunikation, auch in sozialen Netzwerken, stattfinden. Dazu gehören Telefon, E-Mail, SMS, MMS, Messenger, Social Media etc.

- (4) Diskriminierung kann nicht nur von einzelnen Personen ausgehen, sondern auch durch Regeln, Abläufe oder Entscheidungen innerhalb der Verwaltung entstehen. Das bedeutet: Auch Strukturen können dazu führen, dass bestimmte Gruppen benachteiligt werden – selbst wenn das nicht beabsichtigt ist.

§ 2 Definition / Begriffsbestimmung

Die Dienstvereinbarung verweist auf die Begriffe *Diskriminierung*, *Rassismus* und *Hass* bzw. *hassbezogene Anfeindungen*. Diese Phänomene sind häufig miteinander verknüpft und können sowohl im direkten Umgang zwischen Personen als auch in verwaltungsinternen Abläufen, Strukturen und der Ausgestaltung von Angeboten auftreten.

Die *[Name der Kommune]* nimmt im Rahmen dieser Dienstvereinbarung eine intersektionale Perspektive ein. Das bedeutet, dass Mehrfachdiskriminierungen berücksichtigt werden – etwa bei Personen, die gleichzeitig von verschiedenen Benachteiligungen betroffen sind (z. B. eine Frau, die rassistisch diskriminiert wird). Solche Überschneidungen können zu besonders belastenden Diskriminierungserfahrungen führen. Diese Sichtweise hilft dabei, Ungleichbehandlungen besser zu erkennen, gezielt dagegen vorzugehen und ihnen präventiv entgegenzuwirken.

Diskriminierung

Diskriminierung beschreibt die sachwidrige Unterscheidung und Ungleichbehandlung von Menschen aufgrund bestimmter (zugeschriebener) Merkmale oder Gruppenzugehörigkeiten.¹² Laut Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zählen dazu Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, aus rassistischen oder antisemitischen Gründen, aufgrund der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, Alter oder der sexuellen Identität (§ 1). Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes verfolgt einen horizontalen Ansatz, dem zufolge alle Menschen gegenüber den sechs Diskriminierungsmerkmalen gleichermaßen schutzwürdig sind.³

Rassismus

[Name der Kommune] orientiert sich in ihrem Verwaltungshandeln an der aktuellen Arbeitsdefinition Rassismus⁴ des Expert*innenrats Antirassismus: „Rassismus basiert auf einer historisch gewachsenen Einteilung und Kategorisierung von Menschen anhand bestimmter äußerlicher Merkmale oder aufgrund einer tatsächlichen oder vermeintlichen

¹ Beelmann, A., & Jonas, K. J. (2020). Diskriminierung und Anti-Diskriminierung. In A. Beelmann & K. J. Jonas (Hrsg.), *Diskriminierung und Toleranz* (S. 1–11). Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-25919-5_1

² Bundesministerium der Justiz. (2024). Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), §§ 1–3. Gesetze-im-Internet. Abgerufen am 4. August 2025, von <https://www.gesetze-im-internet.de/agg/>

³ Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (o. J.). Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), § 3 Begriffsbestimmungen. Abgerufen am 4. August 2025, von

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/AGG/agg_gleichbehandlungsgesetz.pdf

⁴ Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration. (o. J.). Rassismus – Eine Definition. Abgerufen am 4. August 2025, von <https://www.integrationsbeauftragte.de/resource/blob/1864320/2337298/867de6459981a576f7887dec3363ecb2/broschuere-rassismusdefinition-data.pdf?download=1>

Kultur, Abstammung, ethnischen oder nationalen Herkunft oder Religion.“⁵ Rassismus bezeichnet die Abwertung und Benachteiligung von Menschen aufgrund dieser zugeschriebenen Merkmale, Stereotypen oder Vorurteilen.

Rassismus zeigt sich nicht nur im persönlichen Verhalten und in gelernten Denkmustern (individueller Rassismus), sondern ist auch in gesellschaftlichen Strukturen und alltäglichen Abläufen öffentlicher Institutionen verankert (struktureller und institutioneller Rassismus). Im kommunalen Verwaltungskontext bedeutet das: Rassismus kann unbeabsichtigt durch Routinen, Vorschriften oder organisatorische Abläufe entstehen, indem diese bestimmte Gruppen systematisch ausschließen oder benachteiligen.

Zu einer rassistischen oder hassbezogenen Diskriminierung gehören u.a. (*Aufzählung kontextspezifisch und nicht abschließend*):

- Abwertende, stereotype oder hetzerische Aussagen z. B. über Herkunft, Hautfarbe, Sprache, Religion oder kulturelle Zugehörigkeit (z. B. abwertende Witze über Nationalität und Religion, absichtliche falsche Aussprache von Namen etc.)
- gezieltes Ignorieren, Ausgrenzen oder Nicht-Einbeziehen von Kolleg:innen bei Besprechungen oder Arbeitsprozessen
- unangemessene Kontrolle oder Hinterfragen der Arbeitsleistung aufgrund tatsächlicher oder zugeschriebener Herkunft
- die Verwendung von Begriffen, Symbolen oder Darstellungen mit rassistischer, kolonialer oder rechtsextremer Konnotation
- die absichtliche Zuweisung bestimmter Aufgaben oder Ausschluss von Entwicklungsmöglichkeiten aufgrund rassistischer Zuschreibungen
- Anweisungen zu diskriminierenden Handlungen kommen einer Diskriminierung gleich.

Personen, die diskriminierende Handlungen vornehmen, verstoßen gegen die Grundsätze dieser Dienstvereinbarung. Personen, die rassistische oder diskriminierende Handlungen dulden oder verharmlosen, tragen zur Aufrechterhaltung diskriminierender Strukturen bei und machen sich mitverantwortlich.

§ 3 Rechte Betroffener

Alle Betroffene haben das Recht, gegen rassistische oder hassbezogene Diskriminierung vorzugehen. Sie können z. B.

⁵ Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration. (o. J.). Rassismus – Eine Definition. Abgerufen am 4. August 2025, von <https://www.integrationsbeauftragte.de/resource/blob/1864320/2337298/867de6459981a576f7887dec3363ecb2/broschuere-rassismusdefinition-data.pdf?download=1> (S. 6).

- der diskriminierungsverantwortlichen Person klar und deutlich mitteilen, dass ihr Verhalten unerwünscht und grenzüberschreitend ist, und auf die Dienstvereinbarung verweisen.
- Unterstützung bei Führungskräften, Personalrat, Personal- und Organisationsamt und AGG-Stelle einfordern.
- sich an die Kontaktstelle gegen Rassismus und Hass wenden. Dort wird die betroffene Person unter Wahrung strengster Diskretion unterstützt und beraten.

Auf die entsprechenden §§ des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes wird verwiesen:

- Beschwerderecht nach § 13
- Leistungsverweigerungsrecht nach § 14
- Entschädigung und Schadensersatz nach § 15
- Maßregelungsverbot nach § 16

[Name der Kommune] macht u.a. mit dieser Dienstvereinbarung deutlich, dass sie als Arbeitgeberin die Verantwortung trägt, Betroffene vor Benachteiligungen aufgrund des Vorgehens gegen die Belästigung zu schützen.

§ 4 Kontaktstelle und Ansprechpersonen

Die Verwaltung hat eine Kontaktstelle gegen Rassismus und Hass am Arbeitsplatz eingerichtet. Ihr gehören [Beteiligte stellen nennen, z. B. die Integrationsbeauftragte, Vertretende des Personal- und Organisationsamtes, des betrieblichen Sozialdienstes, der AGG-Stelle und der Personalvertretung] an.

Aufgaben der Kontaktstelle sind:

(1) [zu ergänzen]

(2) [zu ergänzen]

§ 5 Maßnahmen

Unterstützungsprozesse und Schutz für Betroffene

1. Es wird eine Kontaktstelle gegen Diskriminierung, Rassismus und Hass eingerichtet, an die sich Beschäftigte bei Vorfällen wenden können.
2. Die Kontaktstelle ist niedrigschwellig erreichbar, arbeitet vertraulich und unabhängig und ist mit geschultem Personal besetzt. Betroffene erhalten außerdem Verweisberatung und Unterstützung durch weitere geschulte Stellen. Die Beschäftigten werden über die Kontaktstelle in geeigneter Form informiert. Bei Bedarf kann für Betroffene ein Gruppenangebot durchgeführt werden.

3. Die Mitglieder der Kontaktstelle sollen über Kenntnisse in Gesprächsführung, Antirassismus- und Antidiskriminierungsthemen, rechtliche Grundlagen verfügen. Sie nehmen dazu regelmäßig an Fortbildungen und Supervisionen teil.

Prävention, Sensibilisierung und Fortbildung

4. Diskriminierungs- und rassismuskritische Fortbildungsangebote, z. B. zur antirassistischen Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung, werden ins Fortbildungsprogramm aufgenommen und regelhaft verankert.
5. Im internen Fortbildungsprogramm werden die entsprechenden Seminare als Pflichtveranstaltungen für Führungskräfte und Personalsachbearbeitende sowie am Ausbildungsprozess beteiligte Personen angeboten. Hierbei wird darauf geachtet, dass Beschäftigte dazu befähigt werden, von anderen gemachte Diskriminierungserfahrungen anzuerkennen und nicht zu verharmlosen. Die thematische Einbindung erfolgt u.a. in Personalversammlungen, Einführungsveranstaltungen und internen Medien wie Newslettern, der Online-Mitarbeitendenplattform oder dem OB-Brief.

§ 5 Verantwortlichkeiten

Führungskräfte

Führungskräfte sind verpflichtet, dafür zu sorgen, dass in ihrem Arbeitsbereich

- die persönliche Integrität und Würde aller Beschäftigten respektiert wird,
- jedem Hinweis auf einen Übergriff nachgegangen wird,
- ein adäquater Umgang gewährleistet ist und über das Thema Antirassismus regelmäßig informiert wird (interne Fortbildungs- und Beratungsangebote, Thematisierung in Dienststellenbesprechungen, Gegensteuern bei ersten Anzeichen von Grenzüberschreitungen und Übergriffen),
- eine eindeutige Haltung zur Problematik eingenommen wird. Die Verantwortung von Führungskräften als Vorbilder und Multiplikator/innen wird hervorgehoben, ihr Verhalten ist richtungsweisend für ein gutes Arbeitsklima

Beschäftigte

Falls Beschäftigten nachgewiesen wurde, dass sie im Rahmen ihrer Tätigkeit andere Beschäftigte oder Dritte rassistisch behandelt haben, gelten sie grundsätzlich als ungeeignet für Vorgesetztenpositionen und als Auszubildende. Für solche Positionen sind sie in der Regel erst dann wieder zu berücksichtigen, wenn das Personal- und Organisationsamt

in Kooperation mit der Kontaktstelle nach entsprechenden Gesprächen sowie der Bewertung des weiteren Verhaltens der Betroffenen über einen angemessenen Zeitraum hinweg zu dem Ergebnis kommen, dass Sie in Zukunft Gewähr bieten, sich entsprechend dieser Dienstvereinbarung zu verhalten. Voraussetzung dafür ist, dass der Vorfall nicht zu einer strafrechtlichen Verurteilung geführt hat.

Wenn Sie als Kolleg:in Übergriffe ignorieren oder die diskriminierungsverantwortliche Person meiden, tragen Sie dazu bei, dass das Problem nicht gelöst, sondern verstärkt wird. Es gilt daher:

- Machen Sie deutlich, dass Sie die Situation als unangemessen und grenzüberschreitend empfinden (ggf. in einem 4-Augen-Gespräch mit der diskriminierungsverantwortlichen Person)
- Wahren Sie Vertraulichkeit, wenn Sie ins Vertrauen gezogen werden, und nehmen Sie die betroffene Person ernst. Verharmlosungen, Forderungen oder Kritik sind kontraproduktiv und können in dieser Situation für die Betroffenen sehr belastend sein. Akzeptieren Sie unter allen Umständen, dass die betroffene Person das weitere Vorgehen bestimmt.
- Überlegen Sie gemeinsam, wie Sie oder weitere Personen die betroffene Person unterstützen können.

§6 Vertraulichkeit, Datenschutz, Nachteilsschutz, Dokumentation

Die in der Kontaktstelle tätigen Personen unterliegen auf Wunsch der ratsuchenden Person der Schweigepflicht, soweit gesetzliche Bestimmungen dem nicht entgegenstehen.

Vorfälle werden nach Abstimmung mit der betroffenen Person nach einem festgelegten Verfahren bearbeitet. Alle Daten werden vertraulich behandelt. Aufzeichnungen erfolgen getrennt von Personalakten.

Diskriminierende und rassistische Vorfälle werden innerhalb der Verwaltung zentral und ohne Rückschluss auf Einzelpersonen dokumentiert. Die Daten werden einmal im Jahr aufbereitet und [anpassen, z. B. der Verwaltungsspitze/dem Ausschuss für XY] vorgelegt/ veröffentlicht.

Personen, die sich zur Wahrung ihrer Rechte gegen Diskriminierung, Rassismus und Hass wehren oder Betroffene unterstützen, verdienen den besonderen Schutz der Arbeitgeberin.

§ 7 Bekanntgabe und Inkrafttreten

[Kontextspezifisch zu ergänzen]