

NR. 980 | 10. SEPTEMBER 2013

AMTLICHE BEKANNTMACHUNG

**Dienstvereinbarung zur Umsetzung des
Beschwerdemanagements nach dem AGG
sowie zum Schutz der Beschäftigten ge-
gen Mobbing am Arbeitsplatz**

vom 01. September 2013

Dienstvereinbarung
zur Umsetzung des Beschwerdemanagements nach dem AGG sowie zum Schutz der
Beschäftigten gegen Mobbing am Arbeitsplatz
vom 01. September 2013

zwischen

dem Personalrat der Ruhr-Universität Bochum, vertreten durch den Vorsitzenden

und

der Ruhr-Universität Bochum, vertreten durch den Kanzler

sowie zwischen

dem Personalrat der wissenschaftlich/künstlerischen Beschäftigten der Ruhr-Universität Bochum, vertreten durch den Vorsitzenden

und

der Ruhr-Universität Bochum, vertreten durch den Rektor

wird gemäß den Vorschriften des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes vom 14. August 2006 und der Richtlinie Nr. 774 „Fairer Umgang am Arbeits- und Studienplatz. Richtlinie zum Schutz vor Benachteiligung, Diskriminierung, sexualisierter Gewalt und Mobbing“ vom 16. Juni 2008 (im Folgenden: Richtlinie zum Schutz vor Benachteiligung, Diskriminierung, sexualisierter Gewalt und Mobbing) folgende Dienstvereinbarung abgeschlossen:

Präambel

Ziel des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ist es, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen (§ 1 AGG). Die Richtlinie zum Schutz vor Benachteiligung, Diskriminierung, sexualisierter Gewalt und Mobbing will Benachteiligungen, Diskriminierungen, sexualisierte Gewalt und Mobbing vorbeugen und helfen, Probleme aufzuarbeiten.

Nach § 13 Abs. 1 AGG haben die Beschäftigten das Recht, sich bei den zuständigen Stellen der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes benachteiligt fühlen. Diese Dienstvereinbarung regelt die Ausgestaltung des Beschwerdeverfahrens.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für Beschäftigte der Ruhr-Universität Bochum im Sinne der §§ 5 und 104 LPVG NRW. Die Dienststelle wird die Regelungen dieser Dienstvereinbarung auch für die Beschäftigten anwenden, die nicht durch einen der Personalräte vertreten werden.

§ 2 Beschwerdestelle und Beschwerderecht

Die Dienststelle richtet eine Beschwerdestelle nach dem AGG und der Richtlinie zum Schutz vor Benachteiligung, Diskriminierung, sexualisierter Gewalt und Mobbing ein. Bei dem Beschwerdemanagement an der Ruhr-Universität Bochum handelt es sich um ein abgestuftes Verfahren, bei dem eine Beratung auch durch Stellen/Einzelpersonen außerhalb des Beschwerdemanagements erfolgen kann (z.B. Personalräte, Gleichstellungsbeauftragte, Mitarbeiterberatung,...). Das Beschwerderecht der Beschäftigten nach dem LPVG bleibt unberührt. Beschäftigte, die sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 AGG oder eines in der Richtlinie zum Schutz vor Benachteiligung, Diskriminierung, sexualisierter Gewalt und Mobbing genannten Grundes benachteiligt fühlen, können sich bei der vom Arbeitgeber eingerichteten Beschwerdestelle beschweren.

§ 3 Prüfung

Legt ein/e Beschäftigte/r eine Beschwerde bei der Beschwerdestelle ein, erfolgt eine Prüfung schnellstmöglich dahingehend, ob eine Benachteiligung gemäß § 1 AGG oder einer der Fälle des § 2 der Richtlinie zum Schutz vor Benachteiligung, Diskriminierung, sexualisierter Gewalt und Mobbing vorliegt. Die Beschwerdestelle kann in diesem Zusammenhang Auskünfte über die gesetzliche Relevanz der Vorfälle, die Beweissituation und die Möglichkeiten rechtlicher Maßnahmen einholen. Nach dem Vorliegen der Stellungnahme informiert die Beschwerdestelle den/die Betroffene/n über das Ergebnis.

Kommt die Beschwerdestelle zu dem Ergebnis, dass das Verfahren fortgeführt werden soll, so unterrichtet sie die/den Beschuldigte/n über die Vorwürfe und gibt ihr/ihm die Möglichkeit zur Stellungnahme.

§ 4 Anhörung

Die Beschwerdestelle gibt der/dem Beschwerdeführer/in und der/dem Beschuldigten die Gelegenheit, zu den erhobenen Vorwürfen Stellung zu nehmen. Sowohl der/die Beschwerdeführer/in als auch der/die Beschuldigte können die Einladung zu einem Anhörungstermin ablehnen, ohne dass ihm/ihr daraus Nachteile entstehen. Sowohl der/die Beschwerdeführer/in als auch der/die Beschuldigte können sich bei der Anhörung vertreten lassen.

§ 5 Zeugen

Sollte der Sachverhalt nach Durchführung des Stellungnahme- und Anhörungsverfahrens nicht hinreichend geklärt sein, ist die Beschwerdestelle berechtigt, ggf. Zeugen zu den erhobenen Vorwürfen zu hören.

Sowohl der/die Beschwerdeführer/in als auch der/die Beschuldigte sind über den jeweiligen Stand des Verfahrens zu informieren.

§ 6 Entscheidung und Maßnahmen

Kommt die Beschwerdestelle zu dem Ergebnis, dass ein Fehlverhalten im Sinne des AGG und / oder der Richtlinie zum Schutz vor Benachteiligung, Diskriminierung, sexualisierter Gewalt und

Mobbing nicht nachweisbar ist, wird das Verfahren nicht weiter fortgeführt. Der/Die Beschwerdeführer/in und der/die Beschuldigte erhalten eine Stellungnahme der Beschwerdestelle.

Ein Widerspruch gegen die Entscheidung der Beschwerdestelle ist nicht möglich. Die Möglichkeit der Einleitung gerichtlicher Maßnahmen bleibt unberührt.

Sämtlicher Schriftverkehr wird entsprechend der gesetzlichen Vorschriften aufbewahrt.

Kommt die Beschwerdestelle zu dem Ergebnis, dass ein Fehlverhalten im Sinne des AGG und / oder der Richtlinie zum Schutz vor Benachteiligung, Diskriminierung, sexualisierter Gewalt und Mobbing vorliegt, wirkt die Beschwerdestelle auf eine dauerhafte Beseitigung der Benachteiligung hin.

Die Beschwerdestelle kann in diesem Zusammenhang organisatorische Maßnahmen zur Abstellung der Missstände vorschlagen. Die Richtlinie zum Schutz von Benachteiligung, Diskriminierung, sexualisierter Gewalt und Mobbing“ ist Grundlage für Handlungsempfehlungen. Handlungsempfehlungen sollen konkrete Maßnahmen beinhalten und die Frage „Wer macht was bis wann?“ beantworten. Der/die Beschwerdeführer/in soll nach Abschluss der getroffenen Maßnahmen zu einem Auswertungsgespräch eingeladen werden.

Verstoßen Beschäftigte gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 AGG oder gegen einen Fall des § 2 der Richtlinie zum Schutz vor Benachteiligung, Diskriminierung, sexualisierter Gewalt und Mobbing, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung durch Ermahnung, Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen.

Werden Beschäftigte bei der Ausübung ihrer Tätigkeit durch Dritte nach § 7 Abs. 1 AGG oder nach § 2 der Richtlinie zum Schutz vor Benachteiligung, Diskriminierung, sexualisierter Gewalt und Mobbing benachteiligt, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall erforderlichen angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten zu ergreifen.

§ 7 Missbrauch der Beschwerdemöglichkeit

Stellen sich die Beschuldigungen der beschwerdeführenden Person als wissentlich nicht gerechtfertigt heraus, wurden vorsätzlich Informationen unterdrückt oder Randbedingungen grob fahrlässig unvollständig oder nicht zutreffend dargestellt, ist die Beschwerde ein Missbrauch der Beschwerdemöglichkeit gewesen. Die Beschwerdestelle schlägt dann im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht für die zu Unrecht beschuldigte Person angemessene Sanktionen gegen das Fehlverhalten des/der Beschwerdeführenden vor.

§ 8 Schlussbestimmungen

Diese Dienstvereinbarung tritt mit dem Datum ihrer Unterzeichnung in Kraft und gilt zunächst für eine Dauer von drei Jahren.

Nach Ablauf von zwei Jahren erfolgt eine Evaluierung. Darauf basierend kann die Dienstvereinbarung fortgeführt, modifiziert oder unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten zum Monatsende gekündigt werden.

Die Dienstvereinbarung kann mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende schriftlich gekündigt werden.

Die Nachwirkung wird ausgeschlossen.

Sollten einzelne Bestimmungen dieser Dienstvereinbarung, gleich aus welchem Rechtsgrund, unwirksam sein, so berührt dies nicht die Fortdauer der Dienstvereinbarung im Übrigen.

Bochum, 01.09.2013

Für die Dienststelle:

Ruhr-Universität Bochum
Der Rektor

Prof. Dr. Elmar Weiler

Ruhr-Universität Bochum
Der Kanzler

Gerhard Möller

Für die Personalräte:

Der Personalrat
Der Vorsitzende

Werner Schwarz

Der Personalrat der wissenschaftlich/künstlerisch
Beschäftigten
Der Vorsitzende

Dr. Michael Jost