

NR. 1545 | 11.04.2023

AMTLICHE BEKANNTMACHUNG

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

vom 09.03.2023

**Dienstvereinbarung zur Umsetzung des Beschwerdemanagements nach dem AGG sowie
zum Schutz der Beschäftigten gegen Mobbing am Arbeitsplatz**
vom 09.03.2023

Zwischen dem Personalrat der Beschäftigten in Technik und Verwaltung der Ruhr-Universität Bochum, vertreten durch den Vorsitzenden und der Ruhr-Universität Bochum, vertreten durch die Kanzlerin 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 und der Antidiskriminierungsrichtlinie (Amtliche Bekanntmachung Nr. 1543) (im Folgenden: Antidiskriminierungsrichtlinie) folgende Dienstvereinbarung abgeschlossen:

Präambel

Ziel des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und der Antidiskriminierungsrichtlinie ist es, Benachteiligungen aufgrund von folgenden Merkmalen oder Zuschreibungen zu verhindern oder zu beseitigen:

- Geschlecht und geschlechtliche Identität
- Ethnische Herkunft und Nationalität (rassistische, antisemitische oder ethnisierende Zuschreibungen)
- Behinderung oder chronische/langwierige Erkrankung
- sexuelle Orientierung
- Familienstand oder familiäre Verpflichtungen
- soziale Herkunft oder sozialer Status
- Religion oder Weltanschauung
- Alter
- Aussehen

Das AGG und die Antidiskriminierungsrichtlinie haben das Ziel, Benachteiligungen, Diskriminierungen, sexualisierter Gewalt und Mobbing vorzubeugen und Probleme aufzuarbeiten.

Die Beschäftigten haben nach § 13 AGG und nach § 7 Antidiskriminierungsrichtlinie das Recht, sich bei der von der Dienststelle eingerichteten Beschwerdestelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines o.g. genannten Grundes benachteiligt fühlen.

Diese Dienstvereinbarung regelt die Ausgestaltung des Beschwerdeverfahrens nach dem AGG und der Antidiskriminierungsrichtlinie.

§ 1 Geltungsbereich

- (1) 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) Diese Dienstvereinbarung gilt somit für Beschwerden von Beschäftigten über die Dienststelle, Vorgesetzte, andere Beschäftigte oder Dritte.
- (3) Diese Dienstvereinbarung gilt dementsprechend nicht direkt für Beschwerden von nicht-beschäftigten Personen. Insbesondere gilt sie nicht für Beschwerden von Studierenden über Studierende.
- (4) Beschwerden zwischen Studierenden, oder anderen Personen, die nicht dem AGG unterliegen, oder von solchen Personen gegen Beschäftigte werden gemäß § 7 Abs. 4 c) der Antidiskriminierungsrichtlinie geregelt. Demnach wird diese Dienstvereinbarung bei Beschwerden von Personen nach § 2 Antidiskriminierungsrichtlinie, die nicht dem AGG unterfallen, gegen Beschäftigte entsprechend angewendet.
- (5) Für die Prüfung von Maßnahmen der Universität gegenüber Studierenden gilt die Ordnung nach § 51a Hochschulgesetz NRW in den dort aufgeführten Fällen.

§ 2 Beschwerdestelle und Beschwerderecht

- (1) Die Dienststelle richtet eine Beschwerdestelle nach dem AGG und der Antidiskriminierungsrichtlinie ein. Bei dem Beschwerdemanagement an der Ruhr-Universität Bochum handelt es sich gemäß § 7 der Antidiskriminierungsrichtlinie um ein abgestuftes Verfahren, bei dem eine Beratung über die Möglichkeiten und den Ablauf einer Beschwerde auch durch Stellen/Einzelpersonen außerhalb des Beschwerdemanagements erfolgen kann (z.B. Personalräte, Gleichstellungsbeauftragte, Sozialberatung, Schwerbehindertenvertretung, Antidiskriminierungsbeauftragte, dezentrale Diversitätsbeauftragte). Das Beschwerderecht der Beschäftigten nach dem LPVG bleibt unberührt.
- (2) 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 Antidiskriminierungsrichtlinie genannten Grundes benachteiligt fühlen, können sich bei der vom Arbeitgeber eingerichteten Beschwerdestelle beschweren. Die beratenden Stellen/Einzelpersonen bzw. die in § 3 genannten Mitglieder der Beschwerdestelle informieren die betroffene Person in neutraler Weise über die Beschwerdemöglichkeit und geben eine erste Orientierung. Die Entscheidung, ob sie eine Beschwerde bei der Beschwerdestelle einreichen und damit ein förmliches Beschwerdeverfahren einleiten möchte, obliegt allein der beschäftigten Person.
- (3) Beschwerden können über die Funktions-E-Mail-Adresse der Beschwerdestelle (Beschwerdestelle@ruhr-uni-bochum.de) oder mündlich, schriftlich oder per E-Mail bei einem der in § 3 genannten Mitglieder der Beschwerdestelle eingereicht werden. Im Falle einer mündlichen Beschwerde verfasst das jeweilige Mitglied der Beschwerdestelle eine Niederschrift über die Erklärung, legt diese der Beschwerde führenden Person zur Unterschrift vor und leitet sie nach der Unterzeichnung an die Beschwerdestelle zur Prüfung weiter.

§ 3 Zusammensetzung der Beschwerdestelle, Beschlussfähigkeit und Beschlüsse

- (1) Die Beschwerdestelle setzt sich aus folgenden stimmberechtigten Mitgliedern zusammen:
 - Antidiskriminierungsbeauftragte*r oder eine Person aus dem Kreis der dezentralen Diversitätsbeauftragten
 - Personaldezernent*in

- Vertreter*in der Schwerbehindertenvertretung
 - Vertreter*in des Personalrats der wiss./künstl. Beschäftigten
 - Vorsitzende Person oder eine stellvertretende vorsitzende Person des Personalrats der Beschäftigten in Technik und Verwaltung
 - Zentrale Gleichstellungsbeauftragte
- (2) Sind im Rahmen eines Beschwerdeverfahrens Studierende beteiligt, soll außerdem ein*e Vertreter*in des AStA als weiteres stimmberechtigtes Mitglied der Beschwerdestelle eingeladen werden.
 - (3) Vor der Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren prüfen die Mitglieder der Beschwerdestelle, ob sie beispielsweise aufgrund vorangegangener Beratungstätigkeiten an einer neutralen und unbefangenen Beurteilung der Beschwerde gehindert sind. Im Falle von Befangenheit ist ein*e Vertreter*in für das befangene Mitglied zu benennen.
 - (4) Die Beschwerdestelle ist in Sitzungen beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte ihrer Mitglieder anwesend ist.
 - (5) Beschlüsse werden mit der Mehrheit der anwesenden stimmberechtigten Mitglieder gefasst.
 - (6) Das Personaldezernat ist für die organisatorischen Prozesse im Rahmen der Beschwerdeverfahren verantwortlich.

§ 4 Prüfung

- (1) Legt ein*e Beschäftigte*r gem. § 2 Abs. 3 eine Beschwerde bei der Beschwerdestelle ein, erfolgt durch die Mitglieder der Beschwerdestelle gemeinsam eine Prüfung schnellstmöglich dahingehend, ob eine Benachteiligung gemäß § 1 AGG oder einer der Fälle des § 3 der Antidiskriminierungsrichtlinie vorliegt. Hierzu wird die Beschwerdestelle zusammentreten und über das weitere Vorgehen beraten. 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 die beschwerdeführende Person über das Ergebnis.
- (2) Kommt die Beschwerdestelle mit der Mehrheit der Stimmen der anwesenden stimmberechtigten Mitglieder zu dem Ergebnis, dass das Verfahren fortgeführt werden soll, so unterrichtet sie die beschuldigte Person über die Vorwürfe und gibt ihr die Möglichkeit zur Stellungnahme gemäß § 5.
- (3) Die beschwerdeführende Person kann ihre Beschwerde jederzeit zurücknehmen, ohne dass ihr dadurch Nachteile entstehen. In schwerwiegenden Fällen, insbesondere wenn der Verdacht besteht, dass weitere Personen gefährdet sind oder eine strafbare Handlung begangen wurde, kann die Beschwerdestelle das Verfahren dennoch weiterführen.

§ 5 Anhörung

Die Beschwerdestelle gibt der beschwerdeführenden und der beschuldigten Person jeweils die Gelegenheit, zu den erhobenen Vorwürfen Stellung zu nehmen. Sowohl die beschwerdeführende als auch die beschuldigte Person können die Einladung zu einem Anhörungstermin ablehnen, ohne dass der jeweiligen Person daraus Nachteile entstehen. Sowohl die beschwerdeführende als auch die beschuldigte Person können sich bei der Anhörung vertreten lassen.

§ 6 Zeug*innen

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

Sowohl die beschwerdeführende als auch die beschuldigte Person sind über den jeweiligen Stand des Verfahrens zu informieren.

§ 7 Entscheidung und Maßnahmen

- (1) Kommt die Beschwerdestelle nicht mit der Mehrheit der Stimmen der anwesenden stimmberechtigten Mitglieder zu dem Ergebnis, dass ein Fehlverhalten im Sinne des AGG und der Antidiskriminierungsrichtlinie vorliegt, wird das Verfahren nicht weiter fortgeführt. Die beschwerdeführende und die beschuldigte Person erhalten jeweils eine Stellungnahme der Beschwerdestelle.
- (2) Kommt die Beschwerdestelle mit der Mehrheit der Stimmen der anwesenden stimmberechtigten Mitglieder zu dem Ergebnis, dass ein Fehlverhalten im Sinne des AGG oder der Antidiskriminierungsrichtlinie vorliegt, wirkt die Beschwerdestelle auf eine dauerhafte Beseitigung der Benachteiligung hin.

Die Beschwerdestelle kann dem Personaldezernat und/oder den Personalräten (Empfehlung eines Initiativantrags) in diesem Zusammenhang organisatorische Maßnahmen zur Beseitigung der Missstände vorschlagen (z.B. Mediation, Trainings etc.). Handlungsempfehlungen sollen konkrete Maßnahmen beinhalten und die Frage „Wer macht was bis wann?“ beantworten. Die beschwerdeführende Person wird nach Abschluss der getroffenen Maßnahmen zu einem Auswertungsgespräch eingeladen.

Verstoßen Beschäftigte gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 AGG oder gegen einen Fall des § 3 der Antidiskriminierungsrichtlinie 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 § 3 der Antidiskriminierungsrichtlinie benachteiligt, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall erforderlichen angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten zu ergreifen.

- (3) Ein Widerspruch gegen die Entscheidung der Beschwerdestelle ist nicht möglich. Die Möglichkeit der Einleitung gerichtlicher Maßnahmen bleibt unberührt. Sämtlicher Schriftverkehr wird entsprechend den gesetzlichen Vorschriften aufbewahrt.

§ 8 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.

§ 9 Vertraulichkeit

Die Beschwerdestelle beachtet die einschlägigen datenschutzrechtlichen Bestimmungen. Sie wird die ihr zugänglich gemachten Informationen vertraulich behandeln und Dritten nicht zugänglich machen, soweit die Übermittlung nicht zur ordnungsgemäßen Durchführung des Beschwerdeverfahrens oder aufgrund von Rechtsvorschriften erforderlich ist oder die beteiligten Personen hierzu ihr ausdrückliches Einverständnis gegeben haben.

Bei der Sachverhaltsaufklärung beachtet die Beschwerdestelle die gebotene Vertraulichkeit. Erforderliche Gespräche werden in vertraulicher Atmosphäre geführt.

§ 10 Schlussbestimmungen

Diese Dienstvereinbarung tritt mit dem Datum ihrer Unterzeichnung in Kraft und ersetzt die Dienstvereinbarung zur Umsetzung des Beschwerdemanagements nach dem AGG sowie zum Schutz der Beschäftigten gegen Mobbing am Arbeitsplatz vom 01. September 2016.

Es findet eine Evaluation nach einem Jahr statt. Die Evaluation wird durch den von der*dem Antidiskriminierungsbeauftragten einberufenen Kreis nach § 9 Abs. 2 der Antidiskriminierungsrichtlinie durchgeführt.

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

Die Nachwirkung wird auf drei Monate begrenzt. Sollten einzelne Bestimmungen dieser Dienstvereinbarung, gleich aus welchem Rechtsgrund, unwirksam sein, so berührt dies nicht die Fortdauer der Dienstvereinbarung im Übrigen.

Bochum, den 09.03.2023

Für die Dienststelle:

Der Rektor

Die Kanzlerin

Prof. Dr. Martin Paul

Dr. Christina Reinhardt

Für die Personalräte:

Für den Personalrat der wissenschaftlich/
künstlerisch Beschäftigten

Für den Personalrat

Der Vorsitzende

Der Vorsitzende

Dr. Michael Jost

Tobias Steinhoff