



Mitteilungen der Technischen Universität Clausthal - Amtliches Verkündungsblatt -

Nr. 19

Jahrgang 2019

12. November 2019

INHALT

Tag		Seite
06.11.2019	Dienstvereinbarung zur Umsetzung des Beschwerdeverfahrens nach § 13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) sowie zum Schutz der Beschäftigten gegen Diskriminierung, Mobbing und sexuelle und rassistische Belästigung (3.00.02.04)	461

Herausgeber:
Der Präsident der Technischen Universität Clausthal
Adolph-Roemer-Straße 2a, 38678 Clausthal-Zellerfeld
Postfach 12 53, 38670 Clausthal-Zellerfeld
Telefon: (0 53 23) 72-0, Telefax: (0 53 23) 72-35 00

**3.00.02.04 Dienstvereinbarung zur Umsetzung des Beschwerde-
verfahrens nach § 13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes
(AGG) sowie zum Schutz der Beschäftigten gegen Diskriminie-
rung, Mobbing und sexuelle und rassistische Belästigung
vom 06.11.2019**

Dienstvereinbarung
zur Umsetzung des Beschwerdeverfahrens nach § 13 des
Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)
sowie zum Schutz der Beschäftigten gegen Diskriminierung,
Mobbing und sexuelle und rassistische Belästigung

Zwischen

der Technischen Universität Clausthal,
vertreten durch den Präsidenten Herrn Professor Schachtner

und

dem Personalrat der Technischen Universität Clausthal, vertreten durch den
Personalratsvorsitzenden Herrn Uwe Hanke

wird gemäß § 78 Niedersächsisches Personalvertretungsgesetz (NPersVG) folgende
Dienstvereinbarung geschlossen:

Präambel

Konflikte gehören oft zum Arbeitsalltag. Es besteht jedoch Einvernehmen zwischen der Dienststelle und dem Personalrat, dass soziales Fehlverhalten am Arbeitsplatz wie z. B. Diskriminierungen und nicht gelöste Konflikte bis hin zum Mobbing nicht geduldet werden. Zufriedenheit und Motivation der Beschäftigten sind eine der zentralen Erfolgskriterien einer Universität als Arbeitgeberin. Um Spitzenleistungen zu erbringen, ist es erforderlich die Zufriedenheit der Beschäftigten am Arbeitsplatz zu gewährleisten.

Die TU Clausthal als Arbeitgeberin bekennt sich dazu die im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) genannten Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität aktiv zu verhindern oder zu beseitigen (§ 1 AGG).

Mit dieser Dienstvereinbarung sollen Betroffene ausdrücklich ermutigt werden, ihre Situation nicht hinzunehmen, aktiv mit der Gegebenheit umzugehen und sich Beratung und Unterstützung zu holen mit dem Ziel, den belastenden Zustand zu beseitigen, insbesondere den bestehenden Konflikt zu lösen.

Unbeteiligte werden aufgefordert, bei Vorfällen dieser Art nicht wegzuschauen, sondern durch solidarische Verantwortung den Betroffenen Hilfe anzubieten und sie bei der Suche nach Lösungen zu unterstützen.

Die Technische Universität Clausthal fördert aktiv eine Kultur der Transparenz und sieht es als Chance, von Konflikten im Sinne des AGG frühzeitig Kenntnis zu erhalten. Sie sieht in einer solchen Kultur auch ein Instrument der Prophylaxe.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der Technischen Universität Clausthal gemäß § 6 AGG.

§ 2 Begriffsbestimmung

Die hier genannten Definitionen ergänzen die Begrifflichkeiten zu Benachteiligungen i.S.d. § 3 AGG.

Diskriminierung

Eine Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person aufgrund eines in § 1 AGG benannten Merkmals eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine vergleichbare Person, die das Merkmal nicht aufweist. Jede Form von Benachteiligung, Nichtbeachtung, Geringschätzung, Herabsetzung, Ausschluss oder unzulässiger Ungleichbehandlung von einzelnen Menschen oder Gruppen aufgrund von tatsächlichen oder zugeschriebenen Merkmalen ist diskriminierend.

Mobbing

Mobbing ist das systematische und wiederholte Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren von Beschäftigten untereinander, durch Vorgesetzte oder durch den Arbeitgeber mit dem Ziel oder der Konsequenz, dass die gemobbte Person verunsichert und herabgewürdigt und aus dem Arbeitsumfeld ausgegrenzt wird.

Mobbing kann sich u.a. in folgenden verbalen, non-verbalen oder tätlichen Handlungen zeigen:

- a. Verbreitung von Gerüchten über Beschäftigte
- b. Systematisches Zurückhalten von arbeitsrelevanten Informationen
- c. Verweigerung von arbeitsrelevanten Kontakten, Ausschluss aus Gesprächen
- d. Zuweisung sinnloser, kränkender, unlösbarer, gesundheitsschädigender oder gar keiner Aufgaben durch Personen mit Leitungs- und Betreuungsaufgaben
- e. Beleidigungen, ehrverletzende und demütigende Behandlung
- f. Bedrohungen, Nötigungen, Demütigungen vor Anderen
- g. Absichtliches Herbeiführen von Stress
- h. Handgreiflichkeiten bis zu direkter Gewalt

Maßgeblich für die Beurteilung, ob Mobbing im konkreten Einzelfall vorliegt, ist jeweils die Würdigung der Gesamtumstände.

Sexuelle oder rassistisch motivierte Belästigung und Gewalt

Sexuelle oder rassistisch motivierte Belästigungen und Gewalt sind beispielsweise folgende verbale, non-verbale oder tätliche Handlungen:

- a. Aushängen, Verbreiten oder Zeigen von Bildern sexistischen oder rassistischen Inhalts (z.B. Poster, Bildschirmschoner, Kalender, Software)
- b. Sexistische oder rassistische Schmierereien auf dem Campus
- c. Kopie, Anwendung und/oder Nutzung von EDV-Daten pornographischen oder rassistischen Inhaltes auf Dienstcomputern und EDV-Anlagen der Hochschule
- d. Sexistische oder rassistische Anrede von Personen (unter Umständen auch die Nutzung von „Kosewörtern“) und beleidigende Äußerungen

- e. Unerwünschte verbale sexuelle Annäherungsversuche
- f. Sexuell anzügliche oder rassistische Bemerkungen, Äußerungen, Witze, Kommentare über andere Personen, deren Aussehen oder deren Körper
- g. Unerwünschter, unnötiger körperlicher Kontakt
- h. Aufforderung zu sexuellen Handlungen
- i. Androhung von Gewalt, Verfolgung, Nötigung
- j. Körperliche Übergriffe und Vergewaltigung

§ 3 Beschwerderechte und Nachteilschutz

Die betroffenen Beschäftigten haben das Recht, sich bei der AGG-Stelle der Universität (vgl. § 6) zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, von anderen Beschäftigten oder von Dritten am Arbeitsplatz benachteiligt, diskriminiert, belästigt oder gemobbt fühlen.

Auch Beschäftigte, die nicht selbst von Diskriminierung betroffen sind, aber Zeugen eines Verstoßes gegen die Gleichbehandlungsgrundsätze geworden sind, können sich mit einer Beschwerde an die AGG-Stelle wenden.

Eine Beschwerde darf nicht zur Benachteiligung der/des betroffenen Beschäftigten führen, auch wenn die Beschwerde nicht zu weiteren Maßnahmen führt. Aufgrund des Maßregelungsverbots gem. § 16 Abs. 1 AGG darf kein Vermerk bezüglich der Inanspruchnahme der AGG-Stelle in der Personalakte erfolgen.

§ 4 Beschwerdeverfahren

Das Beschwerdeverfahren an der Technischen Universität Clausthal gliedert sich in ein nichtförmliches Verfahren (Beratungen) und ein mehrstufiges förmliches Verfahren (Beschwerde bei der AGG-Stelle).

§ 5 Nichtförmliches Verfahren

Den Beschäftigten stehen verschiedene Beratungsstellen zu Beratungsgesprächen und zum eigenen Schutz sowie unterschiedliche Handlungsmöglichkeiten gegen Diskriminierung, Belästigung und Gewalt und Mobbing zur Verfügung. Die Beratungsstellen unterstützen die Betroffenen bei der Wahrnehmung ihrer Belange und begleiten diese auf Wunsch auch auf dem Weg zu einer förmlichen Beschwerde nach § 7. Hierzu gehört es auch, das mündlich vorgetragene Beschwerdeanliegen der Betroffenen schriftlich zu formulieren und zur Einreichung an die AGG-Stelle (§ 6) niederzuschreiben, sofern die/der Beschwerdeführer*in dies wünscht und ein förmliches Beschwerdeverfahren einleiten will.

Alle Beratungsgespräche nach Satz 1 sind vertraulich zu behandeln, es sei denn die Gesprächspartner*in vereinbaren gemeinsam die Weitergabe des Gesprächsinhalts oder von Teilen des Gesprächsinhalts an Dritte.

Folgende normierte Beratungsstellen stehen den Betroffenen zur Verfügung:

- a) Personalrat
- b) Schwerbehindertenvertretung

c) Gleichstellungsbeauftragte.

Darüber hinaus haben die Beschäftigten die Möglichkeit bei anderen Stellen und Einrichtungen (z.B. Justizariat, Personaldezernat, etc.) Beratung einzuholen.

§ 6 AGG-Stelle

Die Universität richtet eine AGG-Stelle nach § 13 AGG ein. Der Begriff der AGG-Stelle ist umfassend zu verstehen (vgl. § 3). Die AGG-Stelle soll den Beschäftigten einen niederschweligen Zugang zu einem Beschwerdeverfahren ermöglichen und dient neben den Beratungsstellen als erste Anlaufstelle.

Darüber hinaus ist die AGG-Stelle auch für die Beratung und Information über den Ablauf und Inhalt eines förmlichen Beschwerdeverfahrens (§ 7) zuständig. Sofern ein Sachverhalt bestimmte Kompetenzen erfordert oder die Einbindung sachdienlich erscheint, wird die AGG-Stelle zudem als Koordinierungsstelle tätig. Beratungsstellen und/oder andere Stellen sind je nach fachlicher Expertise in das Verfahren einzubinden.

§ 7 Förmliches Beschwerdeverfahren

Beschäftigte haben das Recht, Beschwerde bei der AGG-Stelle zu erheben und damit das förmliche Beschwerdeverfahren einzuleiten. Die Beschwerde ist schriftlich zu erheben oder mündlich zur Niederschrift bei einer Beratungsstelle oder der Koordinierungsstelle zu erklären. Die Niederschrift ist der beschwerdeführenden Person zur Unterschrift vorzulegen.

In einem Erstgespräch ist die beschwerdewillige Person oder die/der Beschwerdeführer*in sowohl über den Ablauf des Beschwerdeverfahrens zu informieren, als auch darauf hinzuweisen, dass die Arbeitgeberin einer Rechtspflicht unterliegt, bei Vorliegen eines Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot Maßnahmen einzuleiten. Die beschwerdewillige Person oder die/der Beschwerdeführer*in ist darauf hinzuweisen, dass kein Anspruch auf anonyme Behandlung der Beschwerde besteht. Die AGG-Stelle stellt die Anonymität der Person, die die Beschwerde vorbringt, in größtmöglichem Umfang sicher. Eine Offenbarung der betroffenen Person erfolgt nur dann im notwendigen Umfang, sofern dies aufgrund von gesetzlichen Vorschriften, wesentlich überwiegenden Gemeininteressen oder ggf. nach sorgfältiger Abwägung zur Klärung des vorgebrachten Sachverhalts zwingend geboten ist.

Die Verpflichtung über die Regeln zur Anonymität zu informieren, besteht auch bei Inanspruchnahme eines nichtförmlichen Beratungsgesprächs nach § 5.

(1) Sachverhaltsermittlung

Nach Aufgabe der Beschwerde ist durch die AGG-Stelle in einem ersten Schritt zu klären, ob es bestimmter Sofortmaßnahmen bedarf, etwa zur Sicherung von Beweisen oder zum persönlichen Schutz der/des Beschwerdeführer*in. Im Anschluss hat eine umfassende Ermittlung des Sachverhalts durch die AGG-Stelle zu erfolgen. Der/dem Beschwerdegegner*in ist Gelegenheit zu geben, sich zu den Vorwürfen zu äußern. Die Sachverhaltsermittlung kann, soweit dienlich, durch Befragung von Kolleg*innen sowie

Vorgesetzten erfolgen. Befragungen sind getrennt durchzuführen. Beweismittel sind zu sichern.

Die AGG-Stelle hat die jeweiligen Beratungsstellen bei Bedarf zu beteiligen.

Das Ergebnis der Anhörungen und der festgestellte Sachverhalt sind zu dokumentieren.

(2) Sachverhaltsprüfung

Es ist nun zu prüfen, ob der ermittelte Sachverhalt einen Verstoß gegen § 7 Abs. 1 AGG darstellt. Die Prüfung erfolgt bei vorhandener juristischer Kompetenz durch die AGG-Stelle, im Übrigen durch das Justizariat.

Über das Ergebnis muss die/der Beschwerdeführer*in schriftlich informiert werden.

Ergab die Prüfung, dass seine Benachteiligung nach § 7 Abs. 1 AGG nicht vorlag oder nicht nachweisbar ist, ist das Beschwerdeverfahren beendet. Ein Widerspruch gegen die Entscheidung ist nicht möglich. Die Einleitung gerichtlicher Maßnahmen bleibt unberührt.

Im Falle einer festgestellten Benachteiligung informiert die AGG-Stelle unverzüglich die Hochschulleitung.

(3) Intervention der Dienststelle

a) Es liegt ein Verstoß gegen § 7 Abs. 1 AGG vor:

Die Dienststelle hat nun die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung bzw. Beseitigung der Benachteiligung zu ergreifen. Die mit der Sachverhaltsprüfung befasste Person kann Maßnahmen vorschlagen.

b) Es liegt kein Verstoß gegen § 7 Abs. 1 AGG vor:

Aus der Sachverhaltsermittlung ergibt sich jedoch, dass ein schwerwiegender Konflikt vorliegt, der sich nachhaltig nachteilig auf das Arbeitsklima auswirkt. Auch in diesem Falle muss die Hochschulleitung intervenieren. Denkbar ist der Einsatz von Vermittlungsgesprächen zwischen den Konfliktparteien, die von der AGG-Stelle geleitet werden oder das Angebot einer Mediation unter fachkundiger Leitung.

(4) Überprüfung der ergriffenen Maßnahmen

Die zum Schutze der beschwerdeführenden Person erfolgten Maßnahmen müssen auf ihre Wirksamkeit hin überprüft werden.

§ 8 Abhilfemaßnahmen, Sanktionen

(1) Ist eine Beschwerde berechtigt, sind umgehend geeignete Maßnahmen zur Abhilfe zu ergreifen.

(2) Geeignete Maßnahmen sind beispielsweise ein persönliches Vier-Augen-Gespräch, aber auch arbeitsrechtliche Maßnahmen bis hin zur Kündigung.

Die Rechte des Personalrates gemäß NPersVG bleiben hiervon unberührt.

§ 9 Datenschutz

Alle beteiligten Personen sind während des Verfahrens und auch nach seinem Abschluss zur Vertraulichkeit verpflichtet und haben die Vorschriften des Vertrauens- und Datenschutzes zu beachten.

Die das Beschwerdeverfahren dokumentierenden Unterlagen sind gesichert aufzubewahren und nur für die Mitglieder der AGG-Stelle zugänglich. Den beteiligten Personen sind personenbezogene Daten nur in dem Umfang zugänglich zu machen, wie es für die Erfüllung und Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Eine Weitergabe an Dritte ist nur nach entsprechender Aufklärung der Betroffenen und Vorliegen einer schriftlichen Einverständniserklärung der Betroffenen möglich.

§ 10 Bekanntmachung

Die Hochschulleitung macht die Einrichtung der AGG-Stelle allen Mitarbeiter*innen bekannt. Insbesondere bei Neueinstellungen ist die Bekanntgabe sicherzustellen.

§ 11 Inkrafttreten und Laufzeit

- (1) Diese Dienstvereinbarung tritt am Tage nach der Veröffentlichung im Amtlichen Verkündungsblatt der Technischen Universität Clausthal in Kraft.
- (2) Diese Dienstvereinbarung wird zunächst nach drei Jahren angemessen evaluiert. Sie kann danach mit einer Frist von 4 Monaten gekündigt werden. Die Parteien verpflichten sich im Fall der Kündigung unverzüglich eine neue Dienstvereinbarung abzuschließen.

Clausthal-Zellerfeld, den

6.11.2019



Prof. Dr. Joachim Schachtner
-Präsident -



Uwe Hanke
- Personalratsvorsitzender -

6. Wann hat die Benachteiligung stattgefunden?

.....

7. Gibt es Zeugen/Zeuginnen oder Belege?

ja nein

Falls ja, welche?

.....

8. Wurde der/die Vorgesetzte informiert?

ja nein

Falls ja, wann und was hat dieser/diese unternommen?.....

.....

9. Wurden bereits andere Stellen einbezogen (z.B. Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte, Schwerbehindertenvertretung, Jugend- und Auszubildendenvertretung...) und was haben diese unternommen?

.....

10. Möchte die beschwerdeführende Person mögliche Lösungsansätze anbringen?

ja nein

Falls ja, welche?.....

.....

11. Stellungnahme der Beschwerdegegnerin/des Beschwerdegegners einholen

schriftlich mündlich Wann angefordert?..... Wenn mündlich, was ist aus Sicht des Beschwerdegegners/der Beschwerdegegnerin vorgefallen?

.....
.....
.....
.....
.....

12. Welche Gründe für das oben beschriebene Vorgehen trägt der/die Beschwerdegegner/in vor?

.....
.....
.....
.....

13. Wurde der/die Beschwerdegegner/in bereits von beschwerdeführender Person oder Dritten wegen des Vorfalls angesprochen?

ja nein

Falls ja, mit welchem Ergebnis?

.....

14. Hat der/die Beschwerdegegner/in bereits andere Personen einbezogen?

ja nein

Falls ja, wen?

.....

15. Hat der/die Beschwerdegegner/in Kenntnis vom AGG?

ja nein

16. Hat der Beschwerdegegner/die Beschwerdegegnerin an einer AGG-Schulung teilgenommen?

ja nein

Falls ja, wann und in welchem Umfang?

II. Prüfung des Sachverhalts?

1. Es liegt eine Benachteiligung i. S. v. § 7 Abs. 1 AGG vor.

ja nein

2. Die unterschiedliche Behandlung war zulässig (§§ 8, 9, 10 AGG).

ja nein

Wenn ja, aus welchem Grund?

.....

Prüfung des Sachverhalts erfolgt durch:

.....

Weiteres Vorgehen:

.....

.....

.....

III. Mitteilung des Ergebnisses der Prüfung an die beschwerdeführende Person

schriftlich (siehe Anlage) mündlich

Beschwerdeführer/in Beschwerdegegner/in

am:.....

Unterschrift:

Unterschrift:

Unterschrift:

IV. Maßnahmen zur Abhilfe und Kontrolle

1. Empfohlene Maßnahmen:

.....
.....
.....

2. Eingeleitete Maßnahmen:

.....
.....
.....

3. Überprüfung:

Wann vorgesehen?

Durch wen?.....

Überprüfung erfolgt (Ergebnis und
Unterschrift).....

4. Gründe dafür, dass infolge der Beschwerde keine konkreten Maßnahmen ergriffen wurden:

.....
.....
.....