

Mit dem »Deutschen Personalräte-Preis« werden ausgezeichnete Projekte gewürdigt und damit der Personalratsarbeit auch eine stärkere öffentliche Wahrnehmung und Anerkennung verschafft. Die Kriterien für die Bewertung der eingereichten Bewerbungen werden hier skizziert.

# Deutscher Personalräte-Preis 2010

## Jetzt bewerben und im November nach Berlin fahren

Die Zeitschrift »Der Personalrat« vergibt in 2010 gemeinsam mit dem DGB-Bundesvorstand den »Deutschen Personalräte-Preis«. Der erstmals ausgeschriebene Preis zeichnet Projekte aus, die von einzelnen Personalratsmitgliedern, kompletten Gremien oder auch von dienststellenübergreifenden Personalrats-Kooperationen in den Jahren 2007 bis 2010 durchgeführt worden sind. Die Auszeichnung soll Personalräte in Ihrer Arbeit unterstützen und sie motivieren, sich weiterhin aktiv, kreativ und gestaltend für die Belange der Beschäftigten einzusetzen – gerade in Zeiten der schweren Finanzkrise. Denn die Folgen der Wirtschafts- und Finanzkrise sind auch hier bereits spürbar: Knappe Haushaltskassen, mit dem Trend zu weiteren Kürzungen, erhöhen den Druck auf die Beschäftigten. Neben der Würdigung ausgezeichneten Projekte wird mit dem »Deutschen Personalräte-Preis« auch der Personalratsarbeit im Allgemeinen eine stärkere öffentliche Wahrnehmung und Anerkennung verschafft.

### Zeichen setzen

Setzen Sie mit Ihrer Bewerbung für den »Deutschen Personalräte-Preis« jetzt ein Signal und zeigen Sie selbstbewusst, dass sich der Einsatz für die Belange Ihrer Kolleginnen und Kollegen lohnt. Ihr Engagement wird weitere Gremien in ihrem Einsatz motivieren. Diese können zudem von Ihren Erfahrungen lernen und konstruktive Anregungen für die eigene Arbeit nutzen.

An möglichen Themen und Projekten dürfte kein Mangel herrschen: Ob Mitbestimmung bei personellen und sozialen Angelegenheiten, Arbeitszeit, Tarifrecht des öffentlichen Dienstes, Eingruppierung, Privatisierung, Verwaltungsmodernisierung, Schließung von Dienststellen, Dienstvereinbarungen, Beamtenrecht, Gleichstellung – was ist Ihr Projekt, womit haben Sie sich in den vergangenen drei Jahren beschäftigt oder welche Maßnahmen planen Sie derzeit?

### Die Jury

Die Auswertung und Beurteilung der eingereichten Arbeiten erfolgt durch eine hochkarätig besetzte Jury. Diese ist mit prominenten Vertretern aus Gewerkschaften, Wissenschaft und ausgewiesenen Betriebsratsprak-

tikern besetzt. Dazu zählen: Karsten Arendt, Personalrat Kreis Offenbach, Prof. Dr. Dr. h.c. Ulrich Battis, Humboldt-Universität zu Berlin, Juristische Fakultät, Frank Braun, Bevollmächtigter öffentlicher Dienst HUK-COBURG, Thorsten Halm, Mitbestimmungsberatung [m]5-consulting, Sven Hüber, Bundespolizei-Hauptpersonalrat beim BMI, Michael Kröll, Zeitschrift »Der Personalrat«, Achim Meerkamp, Bundesfachbereichsleiter, Mitglied des ver.di-Bundesvorstands, Jörg Radek, Mitglied des geschäftsführenden Bundesvorstandes der GdP, Ilse Schaad, GEW-Hauptvorstand, Geschäftsführender Vorstand, Bereich Angestellten- und Beamtenpolitik und Ingrid Sehrbrock, Stellvertretende Vorsitzende des DGB.

### Der Preis

Der »Deutsche Personalräte-Preis« ist als hochrangige Auszeichnung bewusst nicht mit einem Geldbetrag dotiert. Im Vordergrund steht vielmehr, die Arbeit von Personalräten anzuerkennen, zu würdigen und ihr eine höhere Aufmerksamkeit in der Öffentlichkeit zu verschaffen. Insgesamt können bis zu 15 Projekte für den Preis nominiert werden. Vergeben wird jeweils ein Preis in den Kategorien Gold, Silber und Bronze sowie ein Sonderpreis der HUK-Coburg-Versicherung. Die Preisverleihung erfolgt in einer feierlichen Veranstaltung am 9.11.2010 in Berlin, eingebettet in das Veranstaltungsprogramm des Schöneberger Forums. In einem Praxisforum am Tag nach der Verleihung werden die Projekte der Preisträger ausführlich vorgestellt. Kurzpräsentationen zu den Arbeiten aller Nominierten werden in den Tagungsunterlagen des Schöneberger Forums mitaufgenommen.

Soweit die Rahmendaten. Doch wie werden aus Bewerbern eigentlich Nominierte bzw. Preisträger? Wer die Unterlagen ausgefüllt und weiteres erläuterndes Material zusammengestellt hat, sollte schließlich auch wissen, nach welchen Kriterien die eigene Bewerbung eingeordnet und bewertet wird.

Mit dem Preis werden das Engagement und die erfolgreiche Arbeit von Personalräten ausgezeichnet. Die Bewerbungen, dies ist nach Eingang der ersten bereits eingereichten Projekte offensichtlich, beweisen die überdurchschnittliche Einsatzbereitschaft und den

hohen Anspruch der Teilnehmer an ihre Arbeit. Doch was sind nun die konkreten Kriterien für die Bewertung und nach welchen Maßstäben trifft die Jury ihre Entscheidung?

### Die Bewertungskriterien

Wer dem Einsatz der Personalräte gerecht werden will, so das erklärte Selbstverständnis der Preisveranstalter, muss seine Bewertungskriterien transparent und nachvollziehbar machen und sie auch offen kommunizieren. Dazu wurden vier klar abgrenzbare Kriterien entwickelt, die als Grundlage für die Bewertung dienen.

- Welche Auswirkungen hatte das Projekt für die Beschäftigten und für die jeweilige Dienststelle? Welchen Mehrwert und Nutzen hatte das Engagement für die Initiatoren, für das Gremium bzw. für das einzelne Personalratsmitglied?
- Wie wurde das Projekt durchgeführt und wer wurde in die einzelnen Projektschritte eingebunden? Wie verliefen beispielsweise die interne Abstimmung, die Einbindung der Beschäftigten und die Kommunikation mit der Dienststelle?
- Unter dem Gesichtspunkt »Innovationsgrad« bewertet die Jury die Vorgehensweise des Gremiums und ggf. auch den Einsatz von neuen oder bisher nur wenig erprobten Verfahren. Was zeichnet das Projekt besonders aus? Welche Ansätze wurden mit welcher Herangehensweise geplant, umgesetzt und ausgewertet?
- Lassen sich aus dem Projekt Schlussfolgerungen für Folgeprojekte bzw. für Beschäftigte aus anderen Bereichen oder anderen Institutionen ziehen. Sind Handlungsmuster erkennbar, die sich auf weitere konkrete Themen oder Fragestellungen übertragen lassen? Kurz und knapp: Was lässt sich für andere daraus lernen?

# DEUTSCHER PERSONALRÄTE PREIS 2010

### Jetzt bewerben

Und jetzt? Bewerben, was sonst! Unter [www.deutscher-personalraete-preis.de](http://www.deutscher-personalraete-preis.de) finden Sie alle notwendigen Informationen, Daten und – ganz wichtig – den Teilnahmebogen. Der erste Schritt ist ganz einfach und ist rasch erledigt: Den lediglich zweiseitigen Teilnahmebogen aus dem Internet herunterladen, ausfüllen und am besten gleich (spätestens jedoch bis zum 30.6.2010) einsenden. Sie erhalten dann eine Rückmeldung zu Ihrer Bewerbung, nach Bedarf verbunden mit der Bitte, weitere Informationen und Unterlagen einzureichen. Im Sommer tagt die Jury und im November 2010 werden dann die Preisträger in Berlin gekürt. Sie können dabei sein!

**Ausführliche Informationen, Unterlagen und Teilnahmebogen unter**  
**[www.deutscher-personalraete-preis.de](http://www.deutscher-personalraete-preis.de)**

*Christof Herrmann*

## Die AGG-Beschwerdestelle

### Handlungsmöglichkeiten des Personalrats

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)<sup>1</sup> enthält in § 13 das Recht für alle Beschäftigten, sich bei den zuständigen Stellen der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Dienstherrn, vom Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten unmittelbar oder mittelbar aus einem der sich aus § 1 AGG ergebenden Gründen benachteiligt fühlen.

Aus dieser Bestimmung ergibt sich eine Verpflichtung des Dienstherrn bzw. Arbeitgebers, eine wie auch

immer ausgestaltete Beschwerdemöglichkeit in der Dienststelle einzurichten. Der folgende Beitrag gibt Personalräten Hinweise auf mögliche Einflussnahme auf die Ausgestaltung derartiger Beschwerdestellen bzw. des Beschwerdeverfahrens.

<sup>1</sup> In Kraft getreten am 18.8.2006; näher hierzu Nollert-Borasio/Perreng, PersR 2006, 316 ff.).

## I. Verbot von Diskriminierungen

Mit dem AGG sollen in jeder Dienststelle sowohl direkte als auch indirekte Diskriminierungen verhindert werden. Vom Gesetzgeber in § 1 AGG vorgegeben wurden abschließend die folgenden Benachteiligungsgründe:

- der Rasse oder ethnischen Herkunft
- des Geschlechts
- der Religion und der Weltanschauung
- einer Behinderung
- des Alters oder
- der sexuellen Identität

Darüber hinaus sollen auch jegliche Belästigungen sowie sexuelle Belästigungen verhindert werden (vgl. § 3 Abs. 3 und 4 AGG). Um das obige gesetzgeberische Ziel zu erreichen, steht allen Beschäftigten ein Beschwerderecht zu, damit bei Vorliegen von Benachteiligungen, Belästigungen bzw. sexuellen Belästigungen der Dienstherr bzw. Arbeitgeber reagieren kann.

Aus den Vorgaben des Gesetzgebers in § 13 AGG ergibt sich allerdings nur eine Verpflichtung des Dienstherrn bzw. Arbeitgebers zur Einrichtung einer wie auch immer ausgestalteten Beschwerdestelle. Leider existieren keinerlei Vorgaben des Gesetzgebers hinsichtlich der Art und Weise der Einrichtung sowie insbesondere über die Form und das Verfahren bei Vorliegen einer Beschwerde. Auch gibt es keinerlei Vorgabe wer bzw. welche Personen für die Bearbeitung von Beschwerden zuständig sind.

Von daher steht dem Dienstherrn bzw. dem Arbeitgeber über die Umsetzung der Pflicht zur Einrichtung einer Beschwerdestelle ein relativ großer Handlungsspielraum zu. Er hat somit vielfältige Gestaltungsmöglichkeiten.

## II. Möglichkeiten der Beschwerdestelle

Der Dienstherr ist berechtigt, eine bestimmte Person, z.B. den Leiter des Personalamtes, mit der Wahrnehmung dieser Aufgabe zu betrauen.

Der zuständige Behördenleiter kann auch selbst oder sein Stellvertreter diese Verpflichtung wahrnehmen. Eine weitere Möglichkeit ist, dass einem bestimmten Amt, etwa dem Personalamt, die Aufgabe der Annahme und Bearbeitung von entsprechenden Beschwerden übertragen wird.

Darüber hinaus hat der Dienstherr bzw. Arbeitgeber die Möglichkeit, eine organisatorisch eigenständige Beschwerdestelle zu installieren. Dabei kann eine Zuständigkeitsweiterung bestehender Beschwerdestellen vorgenommen werden. In diesem Zusammenhang sei darauf hingewiesen, dass in zahlreichen Dienststellen bereits in der Vergangenheit eine entsprechende Beschwerdestelle aufgrund der Vorgaben des § 3 Beschäftigtenschutzgesetzes<sup>2</sup> eingerichtet wurde. Ebenso gibt es zahlreiche Dienststellen, in denen auf freiwilliger Basis Beschwerdestellen bzw. Beschwerdemöglichkeiten zur Verhinderung und Bekämpfung von Mobbing geschaffen wurden.

Schließlich besteht die Option, dass der Dienstherr bzw. Arbeitgeber immer den direkten Vorgesetzten als

»zuständige Stelle« für die Entgegennahme von Beschwerden bestimmt. Dann ist darauf zu achten, dass bei Beschwerden über den Vorgesetzten der nächsthöhere Vorgesetzte für die Beschwerde zuständig ist.

## III. Personalrat als AGG-Beschwerdestelle?

Da letztendlich dem Beschäftigten eine direkte Kontaktaufnahme zur Beschwerdestelle ohne Zwischenschaltung anderer Gremien ermöglicht werden soll, kommt der Personalrat als AGG-Beschwerdestelle nicht in Betracht.

Im Übrigen sei darauf hingewiesen, dass der Gesetzgeber in § 13 Abs. 2 AGG ausdrücklich klargestellt hat, dass die bestehenden Rechte von Arbeitnehmervertretungen unberührt bleiben. Das bedeutet, dass der Personalrat auch weiterhin seiner sich aus § 68 Abs. 1 Nr. 3 BPersVG und vergleichbare Vorschriften der Landespersonalvertretungsgesetze ergebenden Pflicht zur Annahme und Bearbeitung von Beschwerden nachkommen kann.

Dasselbe gilt auch für die Jugend- und Auszubildendenvertretung im Verhältnis für die von ihr vertretenen Beschäftigten (§ 61 Abs. 1 Nr. 3 BPersVG) sowie die Schwerbehindertenvertretung für die von ihr vertretenen Beschäftigten (§ 95 Abs. 1 Nr. 3 SGB IX).

Da sich aus § 13 AGG lediglich ein besonderes Beschwerderecht für die Beschäftigten ergibt, existiert für die AGG-Beschwerdestelle keine ausschließliche Zuständigkeit für Beschwerden über Benachteiligungen wegen eines der sich aus Sicht des AGG ergebenden Diskriminierungsmerkmale. Deshalb kann jede/r Beschäftigte sich im Fall des Falles sowohl an die AGG-Beschwerdestelle als auch an den Personalrat bzw. im Einzelfall zusätzlich noch an die Schwerbehindertenvertretung wenden.

### Hinweis

Die Beschwerdestelle muss sich innerhalb der Dienststelle befinden. Die Beauftragung externer Stellen bzw. Personen mit der Wahrnehmung von Beschwerdeangelegenheiten erfüllt die Vorgabe des Gesetzgebers nicht.

## IV. Einflussmöglichkeiten des Personalrats

Auch wenn seitens der Dienststellenleitung ein erheblicher Spielraum bezüglich der AGG-Beschwerdestelle besteht, stellt sich die Frage, ob und in wie weit der Personalrat bei der Einrichtung zu beteiligen ist. Ein selbstständiges Mitbestimmungsrecht des Personalrats ergibt sich weder aus § 13 noch aus anderen Paragraphen des AGG. Allerdings schließt das AGG sich aus anderen Gesetzen ergebende Mitbestimmungsrechte nicht aus.

In der Fachliteratur umstritten ist, ob sich aus § 75 Abs. 3 Nr.15 BPersVG bzw. der entsprechenden Regelung in den Landespersonalvertretungsgesetzen ein ent-

<sup>2</sup> Infolge des AGG außer Kraft getreten. Ziel des BeschSchG war die Verhinderung sexueller Belästigung.

sprechendes Mitbestimmungsrecht bei der Einrichtung und Ausgestaltung einer Beschwerdestelle oder des Beschwerdeverfahrens ergibt bzw. ergeben könnte.<sup>3</sup> Gemäß § 75 Abs. 3 Nr. 15 BPersVG steht dem Personalrat bei der Regelung der Ordnung in der Dienststelle und des Verhaltens der Beschäftigten ein Mitbestimmungsrecht zu. Die (bloße) Benennung der Beschwerdestelle nach dem AGG ist nach der (spärlichen) Verwaltungsrechtsprechung – soweit ersichtlich existiert derzeit lediglich eine zweitinstanzliche Entscheidung – nicht als Regelung der Ordnung und des Verhaltens der Beschäftigten mitbestimmungspflichtig. So hat der Hessische VGH<sup>4</sup> in Bestätigung der Erstinstanz ein Mitbestimmungsrecht des Personalrats verneint. In diesem Fall hatte eine Stadtverwaltung bestimmt, dass als AGG-Beschwerdestelle das Personal- und Organisationsamt fungieren sollte.

Mehr erfolgte nicht. Insbesondere kam es – aus Sicht des VGH – zu keinen weiteren Regelungen über die Art und Ausgestaltung eines etwaigen Beschwerdeverfahrens. Aus diesem Grund hat in diesem speziellen Fall der Hessische VGH zu Recht eine Mitbestimmung verneint, da der Dienstherr lediglich der gesetzlichen Verpflichtung nachgekommen ist, eine für die Entgegennahme von Beschwerden zuständige Stelle zu benennen.<sup>5</sup>

Zu beachten ist, dass das für den Geltungsbereich des BetrVG letztinstanzlich zuständige BAG eine abschließende Entscheidung über den Umfang der einem Betriebsrat zustehenden Mitbestimmung getroffen hat.<sup>6</sup> Da die Bestimmung des hier maßgebenden § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG annähernd dem § 75 Abs. 3 Nr. 15 BPersVG entspricht, können auch Personalräte den Inhalt dieser Entscheidung für ihre Arbeit verwerten.

Das BAG hatte auch bei der Verortung einer Beschwerdestelle sowie für die Auswahlentscheidung, welche Personen mit der Entgegennahme von Beschwerden betraut werden, ein Mitbestimmungsrecht verneint.

Allerdings hat das BAG ausdrücklich ein Mitbestimmungsrecht bei der Einführung und Ausgestaltung des Verfahrens einer Beschwerdestelle bejaht. Nach Auffassung der Richter ist die Ausgestaltung eines entsprechenden Beschwerdeverfahrens immer darauf angelegt, das Ordnungsverhalten der Beschäftigten in standardisierter Weise zu steuern. Die Einführung und Ausgestaltung eines standardisierten Verfahrens unterfällt daher dem Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG.

Die Einführung einer Beschwerdeordnung, welche verbindliche Regeln für die Behandlung von Beschwerden und die Durchführung des Beschwerdeverfahrens enthält, unterliegt demgemäß immer der Mitbestimmung auch des Personalrats nach § 75 Abs. 3 Nr.15 BPersVG bzw. der entsprechenden Regelung in den Landespersonalvertretungsgesetzen.

Besonders hervorzuheben ist die Möglichkeit des Initiativrechtes. So hat das BAG ausdrücklich darauf hin-

gewiesen, dass das sich aus § 87 Abs. 1 Nr.1 BPersVG ergebene Mitbestimmungsrecht ein Initiativrecht des Betriebsrats beinhaltet. Dieses Initiativrecht existiert auch für die Einführung und Ausgestaltung eines Beschwerdeverfahrens nach § 13 AGG.

In dem vom Hessischen VGH entschiedenen Fall war bereits in der Entscheidung der Erstinstanz<sup>7</sup> der Personalrat auf das ihm zustehenden Initiativrecht hingewiesen worden. Von daher muss jeder Personalrat nicht abwarten, ob seitens des Dienstherrn bzw. des Arbeitgebers entsprechende Beschwerdeordnungen etc. eingeführt werden. Vielmehr ist jeder Personalrat berechtigt, Vorschläge für ein entsprechendes Verfahren für Beschwerden dem Dienststellenleiter vorzulegen.

Aufgrund des sich aus § 70 Abs. 1 BPersVG sowie aus den entsprechenden Bestimmungen in den Landespersonalvertretungsgesetzen ergebenden Initiativrechtes, kann der Personalrat auch bei bestehenden Beschwerdeordnungen Änderungen zu Gunsten der Beschäftigten verlangen.

Die Erfolgsaussichten, entsprechende eigene Vorstellungen durchzusetzen, sind als nicht gering zu erachten. Kommt es zu keiner Einigung mit der Dienststellenleitung, so kann der Personalrat, wenn auch die Vorlage der Angelegenheit bei der übergeordneten Dienststelle erfolglos war, letztendlich die Einigungsstelle einschalten.

## V. Eckpunkte für eine Dienstvereinbarung

Ziel des vom Personalrat ausgeübten Initiativrechtes sollte immer der Abschluss einer entsprechenden Dienstvereinbarung sein. Der Personalrat sollte allerdings nicht vergessen, sich vorher rechtzeitig intern über den Umfang seiner Forderungen zu verständigen. Insbesondere sollte überlegt werden, ob der Personalrat sich auch personell an einer mehrköpfigen »Beschwerdekommision« beteiligt.

Das nachfolgende Muster einer möglichen Dienstvereinbarung berücksichtigt in der Praxis abgeschlossene Regelungen in Dienstvereinbarungen zum AGG-Beschwerdeverfahren, zum partnerschaftlichen Verhalten im Betrieb, zur Konfliktbewältigung, zu Mobbing und sexueller Belästigung. Die Erfahrungen mit diesen Dienstvereinbarungen zeigen z.B. recht deutlich, dass auf zu enge Fristen im Beschwerdeverfahren besser verzichtet werden sollte.

<sup>3</sup> Hierzu v. Roetteken, PersR 2008, 136 ff.

<sup>4</sup> Beschluss vom 20.3.2008 – 22 TL 2257/07 –, PersR 2008, 337.

<sup>5</sup> Hessischer VGH, PersR 2008, 337 (339).

<sup>6</sup> Beschluss vom 21.7.2009 – 1 ABR 42/08 – ArbUR 2009, 310.

<sup>7</sup> VG Frankfurt am Main, Beschluss v. 10.9.2007 – 23 L 2100/07 –, NZA-RR 2008, 55 (56); hierzu auch v. Roetteken, PersR 2008, 136 (138).

**Dienstvereinbarung über das Beschwerdeverfahren nach § 13 Abs. 1 AGG****§ 1****Persönlicher Geltungsbereich**

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der Dienststelle \_\_\_\_\_. Als Beschäftigte gelten auch Bewerberinnen und Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis.

**§ 2****Benachteiligungs-/Belästigungsverbot**

(1) Ziel dieser Dienstvereinbarung ist es, unmittelbare oder mittelbare Benachteiligungen aufgrund der Rasse oder ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion und der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen und hierfür ein geregeltes innerbetriebliches Beschwerdeverfahren einzurichten.

(2) Dienststellenleitung und Personalrat sehen eine wichtige Aufgabe darin, die freie Entfaltung der Persönlichkeit der Beschäftigten zu schützen und zu fördern. Deshalb werden alle Beschäftigten verpflichtet, Maßnahmen zu unterlassen, die die Entfaltung der Persönlichkeit Einzelner beeinträchtigen können oder als Benachteiligung, Belästigung oder sexuelle Belästigung im Sinne des AGG empfunden werden können. Alle Beschäftigten sind zudem auch verpflichtet, an der Aufklärung von Benachteiligungen und Belästigungen mitzuwirken. Vorgesetzte haben an Schulungsmaßnahmen zum AGG und zu dieser Dienstvereinbarung teilzunehmen.

(3) Insbesondere ist darauf zu achten, dass niemand durch unmittelbare oder mittelbare Handlungen

- in seinem sozialen Ansehen geschädigt wird,
- durch Wort, Bild, Gesten oder Handlungen sexuell belästigt oder diskriminiert wird oder
- durch die ihm zugewiesenen Arbeitsaufgaben diskriminiert oder gedemütigt wird.

**§ 3****Sanktionen**

(1) Unabhängig von den nachfolgend genannten Verfahrensregelungen zur Verhinderung von Benachteiligungen, Belästigungen und sexuellen Belästigungen kommen Dienststellenleitung und Personalrat überein, dass sie belästigende, beeinträchtigende und/oder benachteiligende Handlungen nach § 2 dieser Dienstvereinbarung als grobe Verletzung des Arbeitsfriedens und dienstlicher bzw. arbeitsvertraglicher Pflichten betrachten. Sanktionen sollen künftige Benachteiligungen verhindern.

(2) Die Parteien werden die Einhaltung der Regelungen dieser Dienstvereinbarung überwachen. Bei Verstößen gegen die Vereinbarung werden unverzüglich erforderliche Maßnahmen beraten und mit dem Ziel eingeleitet, weitere Verstöße umgehend abzustellen.

(3) Bei Verstößen gegen das Benachteiligungsverbot durch andere Beschäftigte können, soweit die Voraussetzungen dafür vorliegen, geeignete arbeits- und dienstrechtliche Maßnahmen eingeleitet werden.

**§ 4****Beschwerderecht und Maßregelungsverbot**

(1) Unabhängig vom Beschwerderecht nach § 68 Abs. 1 Nr. 3 BPersVG, das unberührt bleibt, haben alle Beschäftigten das Recht, sich bei der paritätischen Kommission nach § 6 dieser Dienstvereinbarung zu beschweren, wenn sie sich von dem Dienstherrn, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder von Dritten am Arbeitsplatz oder im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis wegen eines in § 2 Abs. 1 genannten Merkmals benachteiligt, ungerecht behandelt, belästigt oder in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlen. Die Beschwerde muss die benachteiligend empfundenen Ereignisse beschreiben. Zeugen und Indizien sind – soweit vorhanden – zu benennen.

(2) Den Beschwerdeführern dürfen keinerlei Nachteile wegen Inanspruchnahme von Rechten nach dieser Dienstvereinbarung oder aufgrund bzw. aus Anlass der Erhebung der Beschwerde entstehen. Gleiches gilt Beschäftigtenvertreter, die diese Beschäftigten bei der Wahrnehmung der Rechte nach dieser Dienstvereinbarung unterstützen.

(3) Das Maßregelungsverbot gemäß § 16 Abs. 1 S. 1 AGG gilt gegenüber dem Arbeitgeber, gegenüber anderen Beschäftigten oder sonstigen Dritten, über die Beschwerde erhoben worden ist.

(4) Die Beschwerde ist vertraulich zu behandeln. Alle Mitglieder der paritätischen Kommission als Beschwerdestelle haben die Persönlichkeitsrechte der betroffenen Beschäftigten zu wahren.

(5) Die Beschwerde ist bei der paritätischen Kommission gemäß § 6 dieser Vereinbarung anzubringen bzw., wenn an anderer innerbetrieblicher Stelle geltend gemacht, an die zuständige Kommission weiterzuleiten. Die paritätische Kommission ist zuständige Beschwerdestelle im Sinne des § 13 Abs. 1 S. 1 AGG.

**§ 5****Durchführung des Beschwerdeverfahrens (Beschwerdeordnung)**

(1) Die Beschwerdeführer können wählen, an welches Mitglied der paritätischen Kommission sie sich beim Erstkontakt wenden wollen.

(2) Dem/der Beschäftigten, der/die eine Beschwerde nach § 4 dieser Vereinbarung vorbringt, wird in der Regel zunächst möglichst zügig in einer ersten Anhörung ein Gespräch mit dem Konfliktgegner unter Leitung eines Mitglieds der paritätischen Kommission (siehe § 6) zur Aufklärung des Sachverhalts angeboten. Auf Wunsch können zu dem Gespräch Vertreter des Personalrats, der Schwerbehindertenvertretung, der Personalabteilung oder der Betriebsarzt zur Unterstützung oder Vermittlung hinzugezogen werden. Der Konfliktgegner ist grundsätzlich vor dem Erstgespräch anzuhören.

(3) Ergibt sich im ersten Gespräch keine einvernehmliche Lösung, soll unverzüglich ein weiteres Vermittlungsgespräch stattfinden. Hierzu wird der nächsthöhere Vorgesetzte hinzugezogen.

(4) Kommen die Konfliktgegner zu keiner freiwilligen Einigung oder besteht der Missstand, der Anlass zur Beschwerde gab, weiter, wird die Angelegenheit unverzüglich in der paritätischen Kommission abschließend beraten. Möglichst frühzeitig, z.B. ab dem Zeit-

punkt der Einleitung des Beschwerdeverfahrens, sollen vorübergehende Schutzmaßnahmen beschlossen werden, die einer sofortigen Abhilfe des beanstandeten Diskriminierungssachverhalts dienen.

(5) Die paritätische Kommission informiert den/die Beschäftigte(n) unverzüglich über die Ergebnisse ihrer Ermittlungen zum Sachverhalt. Im Falle einer festgestellten Benachteiligung, Belästigung oder sexuellen Belästigung durch den Dienstherrn, andere Beschäftigte oder durch einen Dritten informiert die paritätische Kommission darüber hinaus unverzüglich die Dienststellenleitung und schlägt geeignete Maßnahmen zur Abhilfe vor. Wird die Beschwerde durch die Kommission bzw. letztlich durch die Dienststelle abgelehnt, ist dies zu begründen.

(6) Bedarf es einer längeren Untersuchung durch die Kommission, ist dem Beschwerdeführer nach spätestens vierzehn Tagen ein Zwischenbescheid zu erteilen.

## § 6

### Paritätische Kommission als Beschwerdestelle

(1) Die paritätische Kommission ist eine ständige Einrichtung. Sie setzt sich paritätisch aus je drei Mitgliedern, die von der Dienststellenleitung und vom Personalrat benannt werden, zusammen. Unter den Mitgliedern der Dienststellenleitung soll der Betriebsarzt vertreten sein.

(2) Die Mitglieder der paritätischen Kommission sollen für die Aufgaben in der Beschwerdestelle geeignet sein und werden entsprechend ihrer Aufgaben geschult.

(3) Die paritätische Kommission hat folgende Aufgaben:

1. Prüfung und Bearbeitung von Beschwerden nach § 13 AGG (Fallbearbeitung)
2. Beratung der Beschwerdeführer / der beschuldigten Beschäftigten
3. Initiieren von präventiven Maßnahmen
4. Kontakte zu externen Stellen und
5. Maßnahmen der innerbetrieblichen Kommunikation.

(4) Die paritätische Kommission als Beratungsstelle benennt aus ihrer Mitte einen Vorsitzenden. Wenn keine Einigkeit über den Vorsitzenden erzielt wird, übernimmt den Vorsitz im halbjährlichen Wechsel ein Vertreter der Dienststellenleitung bzw. ein Vertreter des Personalrats.

(5) Bei Bedarf kann die paritätische Kommission Schwerbehindertenvertretung, Suchtberatung sowie Jugend- und Auszubildendenvertretung hinzuziehen.

(6) Die paritätische Kommission empfiehlt auf Basis eines Mehrheitsbeschlusses geeignete, erforderliche und angemessene Maßnahmen zur Beilegung des angezeigten Konflikts bzw. zur Beseitigung einer objektiven Benachteiligung. Die Entscheidung über Maßnahmen wie z.B. Einzelschulung oder Ermahnung trifft die Dienststellenleitung unter Beachtung der Beteiligungsrechte des Personalrats und teilt sie dem oder der beschwerdeführenden Beschäftigten mit.

(7) Die paritätische Kommission ist den Beschäftigten in der Dienststelle als Beschwerdestelle nach §§ 12 Abs. 5, 13 Abs. 1 AGG in geeigneter Form (z.B. Aushang, Auslegung, Intranet) bekannt zu machen.

## § 7

### Beratungen

Dienststellenleitung und Personalrat beraten halbjährlich und bei Feststellung einer gerechtfertigten Beschwerde in Form einer Nachbereitung über den Stand der Umsetzung des AGG in der Dienststelle, über die vorliegende Dienstvereinbarung und gegebenenfalls zu ergreifenden Maßnahmen.

## § 8

### Schlussbestimmungen

(1) Diese Dienstvereinbarung tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft.

(2) Die Dienstvereinbarung kann mit einer halbjährlichen Frist zum Ende eines Kalenderjahres, erstmalig zum 31.12.\_\_\_\_ gekündigt werden.

(3) Nach ihrer Kündigung wirken ihre Bestimmungen bis zum Abschluss einer neuen Dienstvereinbarung nach.

(4) Sind einzelne Bestimmungen dieser Dienstvereinbarung unwirksam, so berührt dies nicht die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen dieser Dienstvereinbarung. Im Falle der Unwirksamkeit einer oder mehrerer Bestimmungen werden die Parteien eine der unwirksamen Regelung möglichst nahe kommende Ersatzregelung treffen.

Bei der betrieblichen Beschwerdestelle und ihrer Besetzung, hier in der Musterdienstvereinbarung eine paritätisch besetzte Kommission, müssen Personalräte vor allem betriebspolitische Argumente und Handlungsmöglichkeiten für deren Durchsetzung nutzen. Die paritätisch besetzte Kommission kann nämlich als wichtige und unverzichtbare vertrauensbildende Maßnahme für das Beschwerdeverfahren nach dem AGG betrachtet werden. In der vorliegenden Dienstvereinbarung hat die paritätische Kommission als AGG-Beschwerdestelle zudem weitreichende Kompetenzen.

Daneben steht in Verwaltungen der vielfach genutzte Weg offen, verschiedene Anlaufstellen für das Einbrin-

gen einer Beschwerde zu benennen, so z.B. Vorgesetzte, Gleichstellungsbeauftragte, Jugend- und Auszubildendenvertretung, Personalabteilung, Schwerbehindertenvertretung oder Personalrat.

*Rechtsanwalt Wolf-Dieter Rudolph  
Berlin*

*Dr. Eberhard Kiesche  
Arbeitnehmerorientierte Beratung  
Bremen*