



**Dienstvereinbarung
über die Einführung einer Innerbetrieblichen Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen
Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**

zwischen

dem Nationaltheater Mannheim, Eigenbetrieb der Stadt Mannheim, vertreten durch die
Eigenbetriebsleitung des Nationaltheaters
und
der Personalvertretung des Nationaltheaters, vertreten durch den Personalratsvorsitzenden

wird die nachfolgende Dienstvereinbarung zur Einführung einer Innerbetrieblichen Beschwerdestelle entsprechend AGG vereinbart.

Präambel

Die folgende Dienstvereinbarung dient dazu, Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts, aufgrund einer physischen oder psychischen Behinderung, aus rassistischen Gründen, aufgrund äußerer und/ oder (vermeintlich) kultureller Merkmale, des Namens, der Herkunft, der Nationalität, der Religion oder Weltanschauung, aufgrund der sozialen Herkunft, des Alters, aufgrund der sexuellen Orientierung oder Identität zu verhindern. Wir möchten damit für ein diskriminierungs- und angstfreies Arbeitsklima sorgen.

§ 1 Pflichten von Dienststellenleitung und Beschäftigten

Die Dienststellenleitung verpflichtet sich, Beschäftigte der Dienststelle gemäß § 1 AGG nicht zu benachteiligen und vor Benachteiligungen im Sinne des AGG zu schützen.

Um Benachteiligungen im Betrieb zu verhindern, wird der Arbeitgeber dafür sorgen, dass alle Arbeitnehmer*innen, insbesondere die Führungskräfte, auf dem Gebiet geschult werden.

Zudem wird gemeinsam mit dem Personalrat ein Verhaltenskodex erarbeitet, der - unabhängig von Position und Arbeitsverhältnis - verpflichtende Verhaltensregelungen für die Theaterleitung und Mitarbeiter*innen enthalten soll. Der Verhaltenskodex wird diesem Dokument beigefügt und ist Teil der Dienstvereinbarung.

Die Dienststellenleitung verpflichtet sich weiter, beim Auftreten bzw. Bekanntwerden von Benachteiligungen in Absprache mit dem Personalrat geeignete, erforderliche und angemessene Maßnahmen zu ergreifen.

Die Theaterleitung und die Beschäftigten des Eigenbetriebs Nationaltheater Mannheim sind verpflichtet, niemanden aufgrund des Geschlechts, aufgrund einer physischen oder psychischen Behinderung, aus rassistischen Gründen, aufgrund äußerer und/ oder (vermeintlich) kultureller Merkmale, des Namens, der Herkunft, der Nationalität, der Religion oder Weltanschauung, aufgrund der sozialen Herkunft, des Alters, aufgrund der sexuellen Orientierung oder Identität zu benachteiligen.

§ 2 Beschwerderecht

Jede beschäftigte Person, die vom Arbeitgeber, einem Mitarbeitenden, Personen mit Gastverträgen oder einem Dritten gemäß § 1 AGG benachteiligt wird, hat das Recht, sich gemäß § 13 AGG zu beschweren. Die Beschwerde ist an die Beschwerdestelle am NTM zu richten. Außerdem können sich Bewerber*innen und ehemalige Beschäftigte an die Beschwerdestelle des NTM wenden. Beschwerde führende Personen sind berechtigt, sich im Beschwerdeverfahren von einer Person ihres Vertrauens unterstützen zu lassen.

Die Beschwerdestelle am Nationaltheater Mannheim hat die Aufgabe, Beschwerden gemäß dem AGG in Empfang zu nehmen, die Beschwerde führende Person zu beraten, die Beschwerde umfassend zu prüfen, aktiv Lösungswege zu suchen und vorzuschlagen und der Beschwerde führenden Person das Ergebnis des Beschwerdeverfahrens mitzuteilen. Für das Ergreifen und die Umsetzung entsprechender Maßnahmen zur Beseitigung oder Prävention von Diskriminierung bzw. Benachteiligung ist gemäß AGG § 12 der Arbeitgeber zuständig.

Die Beschwerdestelle handelt vertraulich, verschwiegen und in enger Absprache mit der betroffenen Person. Alle am Verfahren der Beschwerdestelle beteiligten Personen sind der Verschwiegenheit verpflichtet.

Die Beschwerdestelle am NTM setzt sich zusammen aus zwei AGG-Beauftragten sowie einer AGG-Kommission. Die AGG-Beauftragten werden jeweils von der Hausleitung und vom Personalrat für die Dauer von einem Jahr benannt. Die Beschwerdekommision setzt sich aus den beiden AGG-Beauftragten, einer Vertretung der Personalabteilung, einer Vertretung des Personalrats sowie der Schwerbehindertenvertretung zusammen.¹ Ggf. wird die Gleichstellungsbeauftragte und/oder der*die Jugend- und Auszubildendenvertreter*in konsultiert.

Die AGG-Beauftragten sind für die Annahme, die Beratung der Beschwerde führenden Person und die Prüfung der Beschwerden zuständig.

- Sie richten dafür eine regelmäßige persönliche Sprechstunde ein und sind telefonisch sowie per E-Mail erreichbar.
- In Fällen, die auch die Aufgabengebiete der Gleichstellungsbeauftragten oder der Schwerbehindertenvertretung betreffen, können diese von den AGG-Beauftragten einbezogen werden.
- Die Kommission berät nach Abschluss der Prüfung des Sachverhalts durch die AGG-Beauftragten gemeinsam über die Beschwerde und empfiehlt nach entsprechenden Mehrheitsbeschluss dem Arbeitgeber entsprechende Lösungen und Maßnahmen.
- Dazu trifft sich die Beschwerdekommision regelmäßig im Abstand von drei Monaten und bei aktuellen Fällen.

¹Die AGG-Beauftragten sowie die Vertretung des Personalrats sollten mit den Themen Anti-Diskriminierung und dem AGG gut vertraut sein. Die AGG-Beauftragten sollten Beratungs- und ggf. Mediationskompetenz besitzen. Es ist außerdem ratsam, eine Person mit juristischer Fachkompetenz für die Kommission vorzusehen.

Befugnisse der Beschwerdestelle

- Sie darf Beschwerden annehmen und die Beschwerde führende Person beraten. Die Beratung kann auch Informationen zu externen Beratungsstellen und rechtlichen Schritten umfassen.²
- Sie prüft eingehende Beschwerden und befragt die Beschwerde führende Person sowie andere, an dem Vorfall beteiligte Personen.
- Personen, gegen die an die Beschwerdestelle Beschwerden vorgebracht werden, dürfen durch die Beschwerdestelle während der Arbeitszeit zu einem aufklärenden Gespräch gebeten werden. Dies gilt für die Einladung sowohl der beschuldigten Person als auch der Beschwerde führenden Person sowie möglicher Zeug*innen, die die diskriminierende Situation erlebt oder beobachtet haben.
- Sie darf in die Dokumentation von Auswahlverfahren Einsicht nehmen (im Rahmen der geltenden Datenschutzbestimmungen), wenn diese Unterlagen bzw. Daten eine Diskriminierung belegen oder entkräften könnten.
- Nach dem Beschluss der Beschwerdekommision darf sie nach Lösungswegen suchen und konkrete Maßnahmen vorschlagen, für deren Umsetzung das Nationaltheater in seiner Funktion als Arbeitgeber zuständig ist. Das Ergebnis der Beschwerdeprüfung durch die Beschwerdestelle ist nach der Beschlussfassung der Beschwerdekommision für den Arbeitgeber bindend.
- Sie darf über die Umsetzung von Maßnahmen durch den Arbeitgeber Informationen einholen.

Das Verfahren wird von der Beschwerdestelle wie folgt durchgeführt:

1. Entgegennahme der Beschwerde durch die AGG-Beauftragten. Die Beispielvorgabe der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zur Dokumentation wird dazu verwendet, diesem Dokument beigelegt und ist Teil der Dienstvereinbarung.
2. Beratung durch die AGG-Beauftragten zu innerbetrieblichen und rechtlichen Optionen sowie Dokumentation der Beschwerde.
3. Prüfung des Sachverhalts durch die AGG-Beauftragten unter Befragung der Beschwerde führenden Person, bei individuellen Beschwerden der beschuldigten Person sowie ggf. von Zeug*innen des Vorfalls.
4. Gemeinsame Besprechung und Bewertung des ermittelten Sachverhalts innerhalb der Beschwerdekommision.
5. Verschriftlichung des Ergebnisses (der Beschwerdekommision) und Empfehlung von Maßnahmen werden an den Arbeitgeber gegeben.
6. Mitteilung des Ergebnisses an die Beschwerde führende Person sowie die Person oder die Personen, über die die Beschwerde geführt wurde durch die Beschwerdestelle bzw. in Fällen mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen durch den Arbeitgeber unter Einbindung des Personalrats.

² Es muss nicht zwingend davon ausgegangen werden, dass jede Beschwerde von der Beschwerdestelle bearbeitet wird. Es kann beispielsweise auch der Fall sein, dass Betroffene einen Vorfall nur bei der Stelle melden, jedoch nicht weiter verfolgt haben wollen.

Welche Maßnahmen können durch den Arbeitgeber ergriffen werden?

- Moderierter Austausch zwischen den beteiligten Parteien durch Vertreter*innen der Beschwerdekommision
- Schlichtung unter Beteiligung externer Mediation
- Arbeitsrechtliche Maßnahmen: Abmahnung, Umsetzung/ Versetzung oder Kündigung
- Maßnahmen zur Sensibilisierung, wie bspw. Schulungen, sowie Maßnahmen zur Stärkung von betroffenen Personen (Empowerment)
- Bei systemischen Benachteiligungen (z.B. Entgeltungleichbehandlung): Beseitigung der Benachteiligung

§ 3 Beratungen

Die AGG-Beauftragten berichten den Beschäftigten einmal im Jahr oder bei gegebenem Anlass über den Stand der Beachtung des AGG in der Dienststelle.

§ 4 Sanktionen

Wird ein Beschäftigter oder eine Beschäftigte gemäß §§ 7, 1 AGG benachteiligt, so kann er/sie Ansprüche auf Entschädigung und Schadenersatz gemäß § 15 Abs. 1 und 2 AGG geltend machen.

§ 5 Leistungsverweigerungsrecht

§ 273 des Bürgerlichen Gesetzbuches und die Rechte des Personalrats bleiben unberührt.

§ 6 Schlussbestimmungen

Die Dienstvereinbarung tritt mit beidseitiger Unterschrift in Kraft. Sie kann von beiden Seiten mit einer Frist von 6 Monaten zum Ende des Kalenderjahres gekündigt werden. Es besteht keine Nachwirkung.