

Dienstvereinbarung „Awareness: Zum Umgang mit Diskriminierung, sexualisierter Gewalt, und Mobbing“

zwischen dem Leibniz-Institut für die Pädagogik der Naturwissenschaften und Mathematik, Olshausenstr. 62, 24118 Kiel,

vertreten durch den Geschäftsführenden Wissenschaftlichen Direktor,

Herrn Prof. Dr. Olaf Köller,

die Geschäftsführende Administrative Direktorin,

Frau Mareike Bierlich,

und dem Personalrat des IPN,

vertreten durch den ersten Vorsitzenden,

Adrian Grimm,

die erste stellvertretende Vorsitzende,

Franziska Fischer,

wird gemäß § 57 MBH S-H vereinbart:

§ 1 Präambel

Das IPN tritt dafür ein, ein diskriminierungsfreier, sicherer und gewaltfreier Ort zu sein, an dem alle einen fairen, wertschätzenden und respektvollen Umgang miteinander pflegen. Diversität begreift das IPN als wertvoll und versteht Vielfalt als Chance. Diese Dienstvereinbarung ist Teil der IPN Diversitätsstrategie, die bereits mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt begann. Das IPN fordert dazu auf, Verantwortung für sich und andere zu übernehmen und fördert eine Kultur des Hinsehens und Benennens von diskriminierendem, übergreifendem oder gewalttätigem Verhalten. Diskriminierung, sexualisierte Gewalt und Mobbing sind am IPN ausdrücklich verboten. Mit dieser Dienstvereinbarung etabliert das IPN Strukturen und definiert Prozesse zum Umgang mit Fällen von Diskriminierung, sexualisierter Gewalt und Mobbing. Die Dienstvereinbarung dient auch dazu, die Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) am IPN zu präzisieren. Des Weiteren möchte das IPN einen Beitrag zur Umsetzung des Übereinkommens des Europarates zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt¹ und zu der Lübecker Erklärung für Akzeptanz und Respekt² leisten.

Aus Sicht der Betroffenen gilt es, größtmögliche Sicherheit und umfassenden Schutz zu erhalten sowie das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung zu stärken. Diskriminierung,

¹ Die sogenannte Istanbul-Konvention ist 2018 in Deutschland in Kraft getreten. Weitere Informationen hierzu: <https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/menschenrechtsschutz/euoparat/menschenrechtsabkommen-des-euoparats/istanbul-konvention> [zuletzt abgerufen am 28.04.2023].

² Bündnis „Echte Vielfalt. Bündnis für Akzeptanz und Respekt in Schleswig-Holstein“. Weitere Informationen hierzu: <https://echte-vielfalt.de/lebensbereiche/lgbtiq/buendnis-fuer-akzeptanz-und-respekt-flyer/> [zuletzt abgerufen am 28.04.2023].

sexualisierte Gewalt und Mobbing stellen eine Verletzung des Persönlichkeitsrechtes und eine Störung des Wissenschaftsbetriebs dar. Sie schaffen ein entwürdigendes Umfeld und können zu ernststen gesundheitlichen Beeinträchtigungen der betroffenen Personen führen. Sie sind eine Verletzung rechtlicher Pflichten und werden als solche geahndet. Personen, die für Diskriminierung, Mobbing und sexualisierte Gewalt verantwortlich sind, werden für ihre Handlungen zur Verantwortung gezogen. Gleichzeitig soll ihnen ermöglicht werden, ihr Verhalten nachhaltig zu verändern mit dem Dreiklang aus Vorbeugen, Schützen, und Sanktionieren. Zweck dieser Dienstvereinbarung ist es, zu sensibilisieren sowie Maßnahmen zur Prävention und Verfahrenswege zur Intervention aufzuzeigen. Personalrat und Geschäftsführung schließen diese Vereinbarung in dem Willen, das Institutsklima zu verbessern, Konflikte produktiv zu nutzen und zu bearbeiten sowie negative Auswirkungen sozialer Konflikte auf einzelne zu verhindern.

§ 2 Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle am IPN tätigen Personen, also neben den Beschäftigten des IPN und ans IPN (teil-)abgeordnete Personen auch für die Abteilungsdirektor:innen. Student:innen können sich ebenfalls auf diese Dienstvereinbarung berufen, wenn es sich bei der beschuldigten Person um eine am IPN tätige Person handelt.

§ 3 Begriffsbestimmungen

Awareness (aus dem Englischen = Bewusstsein, Aufmerksamkeit) ist eine Möglichkeit, auf Diskriminierung sowie Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse aufmerksam zu machen und Menschen, die Grenzüberschreitungen erlebt haben, in ihrem selbstbestimmten Umgang damit zu unterstützen. Gewalt und Diskriminierung sind keine individuellen Probleme und die Dienstvereinbarung zu Awareness ist eine Maßnahme, Diskriminierung und Gewalt in konkreten Räumen und Situationen einen strukturellen, gemeinschaftlichen Umgang entgegenzusetzen. Dieses Awareness-Verständnis ist ein Abbild des gegenwärtigen Diskussionsstands am IPN. Es ist wichtig, dieses Verständnis immer wieder zu hinterfragen, weiterzuentwickeln, und zu reflektieren.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) schützt bei Diskriminierungen wegen des Alters, einer Behinderung, der ethnischen Herkunft, aus rassistischen Gründen, wegen des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung oder der sexuellen Identität. In der Europäischen Grundrechtecharta wird explizit auch das Merkmal der „sozialen Herkunft“ (Art. 21 GRC) genannt. Diese wird zusammen mit der familiären Situation in der folgenden Dienstvereinbarung als schützenswerte Diversitätsdimension mit inbegriffen.

Eine unmittelbare Diskriminierung liegt dann vor, wenn Personen oder Personengruppen aus den von der AGG genannten Gründen (samt Ergänzungen) eine weniger günstige Behandlung erfahren als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines im vorherigen Satz genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich. Eine Mehrfachdiskriminierung liegt vor, sobald Personen in einer Situation

gleichzeitig aus mehr als einem Grund diskriminiert werden. Diskriminierungen im Sinne dieser Dienstvereinbarung umfassen sowohl individuelle als auch strukturelle Diskriminierungen.

Als sexuelle Belästigung ist jedes unerwünschte, sexuell bestimmte Verhalten, das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, zu verstehen. Das gilt insbesondere, wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Als sexualisierte Gewalt werden alle Verhaltens- und Handlungsweisen verstanden, die in sexualisierter oder sexistischer Hinsicht diskriminierend, beleidigend oder demütigend sind und die zur Folge haben, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird. Sexualisierte Gewalt kann in physischer, verbaler, nonverbaler sowie digitaler Form auftreten oder sich in tätlichen Angriffen oder Übergriffen manifestieren.

Eine besonders schwerwiegende Form sexualisierter Gewalt liegt beispielsweise dann vor, wenn sie sich gegen Nachgeordnete oder in irgendeiner Form Abhängige richtet und/oder gegen Minderjährige und/oder mit direkten oder subtilen Hinweisen auf eine mögliche Verknüpfung zwischen dem Erfüllen von (sexuellen) Forderungen und einem Fortkommen bzw. einer Benachteiligung verbunden ist.

Als Belästigung ist jedes unerwünschte Verhalten, das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, zu verstehen. Das gilt insbesondere, wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Unter Mobbing wird allgemein das systematische Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren von beispielsweise Arbeitnehmer:innen untereinander oder durch Vorgesetzte bzw. Lehrende verstanden. Eine Belästigung im Sinne des AGG liegt nur dann vor, wenn das Mobbing seine Ursachen in einem (vermeintlichen) AGG-Grund hat.

Die Definitionsmacht der betroffenen Person wird respektiert. Es wird nicht in Frage gestellt, dass die Person eine Situation erlebt hat, in der ihre Grenze überschritten wurde. Die Wahrnehmung über das Erleben der betroffenen Person muss dabei nicht von allen geteilt werden. Definitionsmacht ist nicht gleichzusetzen mit Handlungsmacht. Daraus, dass jede betroffene Person das Recht hat, die eigene Wahrnehmung des Passierten zu benennen und dass diese anerkannt wird, folgt nicht, dass die betroffene Person den gemeinschaftlichen Umgang mit der Situation bestimmt.

Die hier aufgeführten Begriffsbestimmungen sollen den Anwendungsbereich der Dienstvereinbarung erläutern. Sie stellen keinen abschließenden Katalog dar, sondern dienen der besseren Klärung der Fälle, die unter diese Dienstvereinbarung fallen. Unter den Anwendungsbereich dieser Dienstvereinbarung können auch Verhaltens- und Handlungsweisen fallen, die als Stalking verstanden werden. Stalking ist das unbefugte, beabsichtigte und wiederholte Verfolgen, Nachstellen, Ausspähen oder Belästigen von Personen gegen deren Willen. Die hier aufgeführten Definitionen umfassen auch alle Formen von Diskriminierung, sexualisierter Gewalt und Mobbing, die digital auftreten, wie z.B. in Social-Media-Kanälen oder in online Lernplattformen.

§ 4 Diskriminierungs- und Belästigungsverbot

Geschäftsführung und Personalrat sind sich einig darüber, dass am IPN keiner Person wegen ihrer Position auf der Differenzlinie Rassismus, Geschlechtsidentität, Religion & Weltanschauung, Behinderung & chronischer Krankheit, Alter, sexuellen Identität, sozialer & ethnischer Herkunft, Nationalität, persönlicher Eigenheiten, und/oder politischer & gewerkschaftlicher Betätigung & Einstellung Nachteile entstehen dürfen. Geschäftsführung und Personalrat sehen eine wichtige Aufgabe darin, die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Institut beschäftigten Arbeitnehmer:innen unter Bewahrung des Institutsfriedens zu schützen und zu fördern. Deshalb werden alle Institutsangehörigen aufgefordert, Maßnahmen zu unterlassen, die die Entfaltung der Persönlichkeit beeinträchtigen oder als Belästigung und Beleidigung empfunden werden können. Insbesondere ist darauf zu achten, dass keine Person

- in ihren Möglichkeiten eingeschränkt wird, sich zu äußern oder mit Kolleg:innen und Vorgesetzten zu sprechen,
- in ihren Möglichkeiten beschnitten wird, soziale Beziehungen aufrechtzuerhalten,
- in ihrem sozialen Ansehen beschädigt wird,
- durch Wort, Gesten, Handlungen, oder andere Weise sexuell belästigt wird,
- gemobbt oder gestalkt wird,
- durch die ihr zugewiesenen Arbeitsaufgaben diskriminiert oder gedemütigt wird,
- physischer bzw. psychischer Gewalt oder gesundheitsschädigenden Arbeitsbedingungen ausgesetzt wird.

Ungleichbehandlungen in Form von positiven Maßnahmen zur Kompensation oder Prävention von Diskriminierung sind im Sinne des § 5 AGG erlaubt.

§ 5 Einordnung einer Verletzung des Belästigungsverbots

Unabhängig von den im folgenden genannten Vorgehensweisen zur Verhinderung von Belästigungen und Beeinträchtigungen kommen Geschäftsführung und Personalrat überein, dass sie belästigende Handlungen nach § 4 als ernstliche Verletzung des Institutsfriedens betrachten. Personen, die solche Verhaltensweisen ausüben, müssen mit Konsequenzen (z.B. Versetzung oder Entlassung) rechnen.

§ 6 Beschwerdestelle

Es wird eine Beschwerdestelle bestellt, die auch die Funktion einer Beschwerdestelle im Sinne des AGG übernimmt. Die Beschwerdestelle besteht aus zwei Personen (plus deren Vertretungen), deren Einverständnis zur Bestellung Voraussetzung für die Bestellung ist. Diese Personen werden der Geschäftsführung von Personalrat, Gleichstellungsbeauftragter und Schwerbehindertenvertretung vorgeschlagen. Die Geschäftsführung bestellt diese. Es sollen die Bereiche Verwaltung und Wissenschaft gleichermaßen abgedeckt werden. Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte und Schwerbehindertenvertretung haben eine beratende Funktion, ohne Stimmrecht für Sanktionen.

Die Personen in der Beschwerdestelle:

- werden besonders fortgebildet für ihre Tätigkeit – bei der Auswahl der Fortbildung unterstützen
Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte, und

- Schwerbehindertenvertretung,
- unterliegen der Schweigepflicht,
 - handeln grundsätzlich nur mit Auftrag der betroffenen Person,
 - haben Vertretungsrecht der betroffenen Person, wenn die betroffene Person das wünscht, beispielsweise in Gesprächen mit der Verwaltung – insb. der Gruppe Personal (ggf. schriftlich vereinbart, wenn von betroffener Person gewünscht),
 - haben ein Mandat zur Prüfung zur Empfehlung von vorbeugenden Maßnahmen,
 - haben ein Mandat zur Empfehlung von Schutzmaßnahmen und Sanktionen – „Mandat zur Empfehlung“ heißt, dass die Empfehlungen der Geschäftsführung vorgelegt werden und diese nur ein begründetes Veto einlegen kann, wenn die Entscheidungen das Institut als Ganzes oder den Institutsfrieden erheblich gefährden – die finale Entscheidung von Schutzmaßnahmen und Sanktionen obliegt aber weiterhin der Geschäftsführung,
 - haben die Möglichkeit, sich notwendigen externen Sachverstand dazu zu holen, z.B. bei der Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein oder bei dem Antidiskriminierungsverband Schleswig-Holstein,
 - entscheiden folgendermaßen: Bei Einstimmigkeit von den beiden bestellten Personen oder ihren Stellvertreter:innen können alle in dieser Dienstvereinbarung geregelten Maßnahmen als Empfehlung beschlossen und an die Geschäftsführung zur Entscheidung vorgelegt werden. In dringenden Fällen können schützende Maßnahmen auch von nur einer anwesenden Person als Empfehlung an die Geschäftsführung beschlossen werden, wenn weiterer Verzug nicht zu verantworten wäre. Können die beiden bestellten Personen oder ihre Stellvertreter:innen sich nicht einigen, geben sie zwei verschiedene Empfehlungen an die Geschäftsführung, die dann abschließend entscheidet.

Die Kosten für vorbeugende Maßnahmen der Fortbildung, schützende Maßnahmen, sanktionierende Maßnahmen und alle weiteren von der Beschwerdestelle im Rahmen dieser Dienstvereinbarung beschlossenen Maßnahmen trägt das IPN.

§ 7 Vorbeugende Maßnahmen der Fortbildung

Zur Verbesserung des Institutsklimas und zur Verhinderung von Belästigungen am IPN werden jährlich und für alle am IPN tätigen Personen verpflichtende Kolloquien durchgeführt. Die Entscheidung über Themen, wer eingeladen wird sowie die Organisation des Kolloquiums liegt bei der Beschwerdestelle. Die Verantwortung zur Durchführung liegt bei der Geschäftsführung, wobei diese delegiert werden kann.

Bei der Themenauswahl für die Kolloquien sind den Themen „Mobbing“ sowie „(sexualisierte) Belästigung“ besonderer Raum zu lassen. Auf eigenen Wunsch hin können darüber hinaus alle Beschäftigten am IPN Fortbildungen im Sinne dieser Dienstvereinbarung wahrnehmen. Dies wird ausdrücklich begrüßt und unterstützt.

Außerdem werden alle Personen mit Führungsverantwortung zu Themen dieser Dienstvereinbarung fortgebildet, die nicht auf Qualifikationsstellen arbeiten. Für die Fortbildung von Personen auf Qualifikationsstellen, also insbesondere Postdocs, ist der Wissenschaftsausschuss zuständig und bietet vergleichbare Fortbildungen an. Die Durchführung der Fortbildung und Einhaltung der Fristen überprüft und dokumentiert die Verwaltung (Gruppe

Personal). Die Genehmigung und Anerkennung der Fortbildung erfolgt durch die:den Geschäftsführende:n Administrative:n Direktor:in. Die erste Fortbildung sollte möglichst im ersten Beschäftigungsjahr durchgeführt werden, spätestens aber innerhalb der ersten beiden Beschäftigungsjahre. Zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Dienstvereinbarung bereits am IPN beschäftigte Personen mit Führungsverantwortung werden innerhalb von drei Jahren fortgebildet. Alle fünf Jahre muss erneut eine Fortbildung durchgeführt werden.

Zusätzlich kann die Beschwerdestelle eine Empfehlung gegenüber der Geschäftsführung aussprechen, jedes Jahr bis zu zehn individuelle Coaching-Stunden zum Thema Awareness bzw. vergleichbare Angebote auf gleichem Niveau zu besuchen. Die Beschwerdestelle kann das allerdings nur einstimmig empfehlen bevor eine Anordnung durch die Geschäftsführung erfolgen kann. Die Vergabe dieser Coaching-Stunden richtet sich unter anderem an Personen mit Führungsverantwortung:

- bei selbst bekundetem Interesse und/oder selbst identifiziertem Bedarf,
- bei von IPN-Angehörigen identifiziertem Bedarf.

§ 8 Informelles Verfahren: Beratung

Das Beratungsverfahren besteht aus individueller Beratung und Unterstützung. Der Erstkontakt für das Beratungsverfahren nach § 7 kann durch die betroffene Person oder in Vertretung durch Dritte erfolgen. Dienstwege müssen nicht eingehalten werden. In jedem Fall ist im Beratungsverfahren strenge Vertraulichkeit zu gewährleisten. Mögliche interne Anlaufstellen für ein informelles Verfahren sind:

- Personen mit Lehr-, Leitungs- und Ausbildungsfunktionen
- Mitglieder des Direktoriums
- Gleichstellungsbeauftragte
- Inklusionsbeauftragte:r
- Personalrät:innen
- Vertrauenspersonen der Menschen mit Schwerbehinderung
- Ombudsperson

Zu jedem Zeitpunkt des informellen oder formellen Verfahrens steht es den Betroffenen frei, weitere interne und externe Beratungsangebote in Anspruch zu nehmen. Einige externe Beratungsangebote sind dem Begleitschreiben dieser Dienstvereinbarung zu entnehmen.

Mögliche weitere Verfahrensschritte sind, im Einverständnis mit der betroffenen Person oder ihrer Vertretung:

- Begleitung zu weiteren informellen Gesprächen
- Empfehlung einer professionellen Mediation durch eine dritte, neutrale Person
- Kontaktvermittlung zu einer psychosozialen Beratungsstelle

§ 9 Beschwerderecht

Alle am IPN tätigen Personen, die sich vom IPN oder von Personen des IPN benachteiligt, ungerecht behandelt oder in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlt, haben das Recht zur Beschwerde. Nachteile dürfen ihnen nicht daraus entstehen. Bei der Beschwerde besteht die

Möglichkeit für die betroffenen Personen:

- um Schutzmaßnahmen zu bitten,
- und/oder um Sanktionsmaßnahmen zu bitten.

Es ist möglich, ausschließlich um Schutzmaßnahmen zu bitten.

§ 10 Schützende Maßnahmen

Arbeitgeber:innen haben im konkreten Fall eine Schutzpflicht. Falls die betroffene Person eine Konfrontation mit der beschuldigten Person³ sowie Aktenkundigkeit vermeiden möchte, bestehen weiterhin die Optionen für Schutzmaßnahmen. Die Beschwerdestelle kann Schutzmaßnahmen der Geschäftsführung vorschlagen, insbesondere auch:

- die kurzfristige Beurlaubung oder Versetzung des:der beschuldigten Person und/oder der betroffenen Person für die erste Klärung des Sachverhalts, sofern das von der betroffenen Person aus Selbstschutz gewünscht ist,
- die Versetzung der betroffenen Person in eine andere Abteilung bei gleichbleibender Vertragsdauer – ggf. sogar mit Vertragsverlängerung, um vertraglich vereinbarte Ziele (beispielsweise zur Qualifikation) erreichen zu können.
- die Freistellung der betroffenen Person bis zum Vertragsende mit Lohnfortzahlung.

§ 11 Sanktionierende Maßnahmen

Grundsätzlich ist das Ziel aller Prozesse, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem die betroffenen Personen wirksam geschützt vor Vorfällen gemäß § 3 arbeiten können sowie die Wiederherstellung des Institutsfriedens. Sanktionen folgen immer diesem Ziel und sind kein Mittel der Bestrafung. Arbeitgeber:innen haben neben der Schutzpflicht für die betroffenen Personen auch eine Fürsorgepflicht für die beschuldigten Personen und müssen geeignete, erforderliche, und angemessene Maßnahmen im Einzelfall entscheiden. Die Beschwerdestelle wägt im Falle von Sanktionen daher Schutzpflicht und Fürsorgepflicht ab und prüft die Beweislage gegen die beschuldigte Person ggf. unter Heranziehung anwaltlicher Hilfe. Sanktions- und Handlungsoptionen als Reaktion auf eine Belästigung sind:

- Prävention: Präventionsmaßnahmen sind beispielsweise Fortbildungen, Dienstvereinbarungen, und/oder Aushänge zum Umgang mit Belästigung am Arbeitsplatz.
- Ermahnung: Die Ermahnung ist das mildeste Mittel, das sich direkt an die Täter:innen richtet. Sie ist eine Rüge ohne Kündigungsandrohung.
- Abmahnung: Eine Abmahnung beanstandet einen nachweislichen Verstoß gegen diese Dienstvereinbarung. Sie berechtigt zu einer Kündigung, wenn es ein weiteres Mal zu einem Verstoß kommt.
- Versetzung: Bei einer Versetzung werden Täter:innen an einem anderen Ort bzw. in einer anderen Abteilung eingesetzt.

³ Es wird zwischen beschuldigter Person und Täter:in unterschieden. Täter:in heißt, dass die beschuldigte Person nachweislich gegen die Dienstvereinbarung verstoßen hat. Beispielsweise eine längerfristige Beurlaubung einer beschuldigten Person ist nur in solchen Fällen möglich, in denen der Verstoß aktenkundig vermerkt ist. Die Fürsorgepflicht für die beschuldigte Person und seiner:ihrer Arbeitnehmer:innen-Rechte verbietet eine längerfristige Beurlaubung.

- Kündigung: Die Kündigung beendet das Arbeitsverhältnis.

Damit Sanktionen beschließbar sind, wird dieser Prozess durchlaufen:

- Die Beschwerdestelle führt ein Erstgespräch mit der betroffenen Person.
- Die Beschwerdestelle führt ein Erstgespräch mit der beschuldigten Person.
- Optional, auf Wunsch der betroffenen Person und mit Einwilligung der beschuldigten Person, von beiden Seiten jederzeit abbrechbar (und auf Wunsch der betroffenen oder beschuldigten Person in Begleitung von beispielsweise einer:m Personalrät:in):
 - wird ein moderiertes Gespräch zwischen beschuldigter Person und betroffener Person innerhalb von zwei Wochen nach Abgabe der Beschwerde geführt. Die:Der Moderator:in wird von der betroffenen Person festgelegt, z.B. aus der Beschwerdestelle.
 - wird bei nicht-Einigung ein vermitteltes Gespräch zwischen beschuldigter Person und betroffener Person innerhalb von weiteren zwei Wochen geführt. Vermittler:in ist eine von der Beschwerdestelle vorgeschlagene IPN externe Person mit entsprechender Qualifizierung (insbesondere im Bereich Moderation).
- Wenn die betroffene Person eine direkte Konfrontation vermeiden möchte oder in dem vermittelnden Gespräch keine Einigung erzielt wurde, entscheidet die Beschwerdestelle verbindlich.

Die Beschwerdestelle kann der Geschäftsführung folgende Maßnahmen, die bis über einen Zeitraum von bis zu drei Jahren andauern können, vorschlagen:

- bis zu zehn Coaching-Stunden pro Jahr und/oder
- Fortbildungen nach § 7

für die beschuldigte Person bzw. Täter:in als Sanktion als Empfehlung beschließen, auch ohne deren Zustimmung.

Sanktionierende Maßnahmen für Personen, deren Dienstherr:in das IPN nicht ist, sind die jeweilige Dienst- und Rechtsvorschriften einzuhalten. Die Geschäftsführung leitet Verstöße an die:den verantwortliche:n Dienstherr:in weiter. Sie behält sich zudem das Recht vor, und unter Empfehlung der Beschwerdestelle, institutsinterne Maßnahmen zu ergreifen, z.B. Kürzung von Haushaltsmitteln.

§ 12 Berichtswesen und fortwährende Evaluation

Alle am IPN institutionalisierten Beratungs- und Beschwerdestellen erheben Fallzahlen sowie Diskriminierungskategorien in anonymisierter Form und unter Beachtung aller datenschutzrechtlichen Bestimmungen. Die Beschwerdestelle (auch gemäß AGG) berichtet mindestens einmal jährlich der Geschäftsführung und dem Personalrat über die Erfüllung ihrer Aufgaben und konkrete Diskriminierungsfälle.

Beschwerdestelle, Beratungsstellen, Beauftragte und Interessenvertretungen stellen einen regelmäßigen – mindestens einmal jährlichen – Austausch sicher. Dieser Austausch soll Anhaltspunkte für die kontinuierliche Weiterentwicklung des Verfahrens und der Kooperation bezüglich Beratung, Beschwerde und Präventionsmaßnahmen geben. Er dient der Überprüfung und Evaluation dieser Dienstvereinbarung und die Qualitätssicherung und Wirksamkeit

der daraus abgeleiteten Maßnahmen. Der Austausch erfolgt grundsätzlich in anonymisierter Form.

§ 13 Übergangsbestimmungen

Diese Dienstvereinbarung wird zwei Jahre nach Inkrafttreten evaluiert. Ziel der Evaluation ist insbesondere festzustellen, ob die etablierten Strukturen wie geplant funktionieren und ob sie ausreichend sowie angemessen sind, die Ziele der Vereinbarung zu erreichen.

§ 14 Inkrafttreten, Kündigung

Diese Vereinbarung tritt am 01. Januar 2024 in Kraft.

Die Vereinbarung gilt auf unbestimmte Zeit, sie kann mit einer halbjährlichen Frist zum jeweiligen Jahresende gekündigt werden. Widerspricht die andere Seite der Kündigung, so gilt die Vereinbarung fort, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt wird.

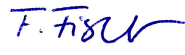
Kiel, den 13.12.2023



Olaf Köller



Mareike Bierlich



Franziska Fischer



Adrian Grimm