

-Nichtamtliche Lesefassung-

Richtlinie der Universität Greifswald gegen Diskriminierung

Vom 10. Juli 2020

Änderungen:

- §§ 9 Absatz 2 – 5 geändert, Absatz 7 hinzugefügt und § 14, Absatz 1 und 2 geändert und § 15 Absatz 3 eingefügt durch Artikel 1 der ersten Änderung vom 21. Dezember 2020 (hochschulöffentlich bekannt gemacht am 22. Dezember 2020)

Präambel

Die Universität Greifswald verpflichtet sich die gleichberechtigte und respektvolle Zusammenarbeit ihrer Mitglieder und Angehörigen auf allen Ebenen des wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereichs zu garantieren. Die Richtlinie wendet sich gegen jede Form von (unmittelbarer und mittelbarer) Diskriminierung, insbesondere gegen sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt sowie Mobbing an der Universität Greifswald.

Sie fördert Maßnahmen, die ein dafür zuträgliches Arbeitsklima schaffen und erhalten. Sie übernimmt innerhalb ihres Zuständigkeitsbereichs die Verantwortung für die Wahrung der Persönlichkeitsrechte ihrer Mitglieder und Angehörigen.

Im Besonderen umfasst diese Richtlinie den Schutz vor Mobbing, unabhängig von einem Hierarchieverhältnis. Ziel oder Konsequenz des Mobbing ist häufig, dass die betroffene Person verunsichert und herabgewürdigt und aus dem Studien- oder Arbeitsumfeld ausgegrenzt wird. Die Betroffenen befinden sich durch die Handlungen häufig in einer unterlegenen Position.

Inhalt

I. Allgemeines

- § 1 Allgemeine Selbstverpflichtung
- § 2 Vorbeugende Maßnahmen
- § 3 Lehre, Studium und Prüfungen

II. Teil Schutzbereich der Richtlinie

- § 4 Begriffsbestimmung Diskriminierung
- § 5 Mobbing als besondere Ausprägungsform von Diskriminierung
- § 6 Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt als besondere Ausprägung

III. Teil Beratung und Beschwerde

- § 7 Begriffsbestimmung
- § 8 Aufdeckung von Diskriminierung, einschließlich sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt sowie Mobbing
- § 9 Beratungsstelle für Betroffene

- § 10 Beschwerdestelle, Beschwerdeverfahren
- § 11 Schutz der beteiligten Personen
- § 12 Maßnahmen
- § 13 Unterstützung der betroffenen Personen
- § 14 Zuständigkeiten im Bereich der Universitätsmedizin

IV. Schluss

- § 15 Schlussbestimmungen

I. Allgemeines

§ 1 Allgemeine Selbstverpflichtung

(1) Die Universität Greifswald verpflichtet sich zur Prävention und zur Aufdeckung jeglicher Form von Diskriminierung. Dies umfasst auch sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt sowie Mobbing. Die Universität Greifswald verpflichtet sich, Gegenmaßnahmen zu ergreifen, soweit nicht ohnehin eine gesetzliche Pflicht hierzu besteht.

(2) Diese Richtlinie schützt und verpflichtet alle Mitglieder und Angehörigen der Universität (§ 3 Grundordnung der Universität Greifswald) sowie Besucher*innen und Gäste bzw. Patient*innen. Die Richtlinie konkretisiert das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und das Gesetz zur Gleichstellung von Mann und Frau im öffentlichen Dienst des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Gleichstellungsgesetz – GIG M-V) und trifft inhaltlich vergleichbare Regelungen für den von diesem Gesetz nicht erfassten Personenkreis, insbesondere Studierende, extern Promovierende und Stipendiat*innen.

(3) Alle Mitglieder und Angehörigen der Universität, insbesondere solche mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben, sind verpflichtet, die besonderen Machtaspekte und Abhängigkeitsverhältnisse, die ihre Funktion mit sich bringen, nicht auszunutzen und aufgrund ihres professionellen Selbstverständnisses die Persönlichkeitsrechte und individuell gesetzten Grenzen aller Personen im Universitätsbereich zu respektieren.

(4) Die Richtlinie gilt für den räumlichen und funktionalen Bereich der Universität.

(5) Soweit in dieser Richtlinie von der Universität gesprochen wird, schließt dies jeweils die Universitätsmedizin ein.

§ 2 Vorbeugende Maßnahmen

(1) Die Universität informiert ihre Mitglieder und Angehörigen über die Problematik von Diskriminierung, einschließlich sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt sowie Mobbing.

(2) Kompetenz im Umgang mit Diskriminierung i.S. von Absatz 1 ist ein wichtiges Element von Führungsqualität; diese stellt ein Element bei der Beurteilung von Personal nach der entsprechenden Richtlinie des Landes dar. Träger*innen von Leitungsfunktionen sollen sich entsprechend fortbilden. Die Universität informiert über diesbezügliche Weiterbildungsangebote und bietet im Rahmen ihrer Möglichkeiten selbst Veranstaltungen an.

(3) Die Universität ergreift Maßnahmen, um in ihren Gebäuden und Anlagen Gefahrenquellen in Bezug auf Diskriminierung i.S. von Absatz 1, festzustellen und zu beseitigen bzw. zu reduzieren.

(4) Die Universität führt in regelmäßigen Abständen eine möglichst breite Umfragen zu Diskriminierung i.S. von Absatz 1, unter ihren Mitgliedern durch. Die Ergebnisse werden veröffentlicht.

(5) Die Universität unterstützt finanziell und organisatorisch Maßnahmen und Initiativen zur Bekämpfung von Diskriminierung i.S. von Absatz 1, an der Universität Greifswald.

§ 3

Lehre, Studium und Prüfungen

Die in dieser Richtlinie aufgeführten Diskriminierungsmerkmale sind auch in Lehre, Studium und Prüfungen zu beachten.

II. Teil

Schutzbereich der Richtlinie

§ 4

Begriffsbestimmung Diskriminierung

(1) Diese Richtlinie umfasst den Schutz vor mittelbaren und unmittelbaren Diskriminierungen, insbesondere wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts und der Geschlechtsidentität, der Religion oder Weltanschauung, einer körperlichen oder geistigen Beeinträchtigung und chronischen Krankheit, des Lebensalters, der sexuellen Orientierung, der Staatsangehörigkeit, des Familienstandes, des sozialen Status oder der äußeren Erscheinung.

(2) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in Absatz 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts liegt auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.

(3) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in Absatz 1 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.

§ 5

Mobbing als besondere Ausprägungsform von Diskriminierung

(1) Mobbing ist jede systematische Anfeindung, Rufschädigung, Schikane und Ausgrenzung einzelner Mitglieder der Universität im realen oder virtuellen Raum.

(2) Systematisch ist das Vorgehen, wenn einzelne Verhaltensweisen fortgesetzt, d.h. über einen längeren Zeitraum stattfinden, aufeinander aufbauen und ineinander übergreifen.

(3) Beispiele für Mobbing sind:

- a) offene Anfeindungen, grobe Scherze, Einschüchterungen, Erniedrigungen, Beleidigungen, die die Betroffenen herabwürdigen;
- b) Verhaltensweisen wie versteckte Beanstandungen, Anspielungen, Verweigerung selbstverständlicher Hilfen, die Missachtung üblicher Höflichkeitsformen;
- c) vermeintlich offene und ehrliche Kritik, der es an Objektivität und allgemeiner Grundlage mangelt;
- d) der willkürliche Entzug von festen Arbeitsaufgaben sowie der Ausschluss von innerbetrieblichen Kommunikationswegen.

§ 6

Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt als besondere Ausprägung

(1) Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt ist jedes unerwünschte, sexualbezogene Verhalten, das die Würde der Betroffenen verletzt und ein Klima der Einschüchterung, Entwürdigung oder Beleidigung schafft. Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt stellen Verletzungen der Persönlichkeitsrechte und der Grenzen dar, die von betroffenen Personen formuliert wurden.

(2) Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt stellen aufgrund ihrer den Universitätsbetrieb störenden und schädigenden Wirkung immer auch eine Verletzung arbeitsvertraglicher, dienstrechtlicher, beamten- und hochschulrechtlicher Pflichten dar.

(3) Beispiele für Formen sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt sind:

- a) sexualisierter und herabwürdigender Sprachgebrauch z. B. in Verallgemeinerungen, Witzen oder Sprüchen,
- b) entwürdigende Bemerkungen oder Witze über Personen, ihren Körper, ihr Verhalten oder ihr Intimleben,
- c) unerwünschte Gesten und Verhaltensweisen mit sexuellem Bezug,
- d) verbale, bildliche oder elektronische Präsentation pornographischer oder sexistischer Darstellungen, die mit entwürdigender Absicht der Präsentierenden gezeigt werden,
- e) unerwünschte Körperkontakte,
- f) unerwünschte Aufforderung oder Nötigung zu sexuellem Verhalten,
- g) Verfolgung oder Nötigung mit sexuellem Hintergrund,
- h) Vergewaltigung.

Bei der Beurteilung ist der Wahrnehmung durch die Betroffenen ein besonderes Gewicht zuzumessen.

(4) Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Ausbildungs- und Arbeitsplatz oder in Studium und Lehre sind besonders schwerwiegend. Das gilt insbesondere bei der Androhung persönlicher studienbezogener oder beruflicher Nachteile oder der Zusage von Vorteilen.

III. Teil Beratung und Beschwerde

§ 7 Begriffsbestimmung

Für diesen Teil der Richtlinie gelten die folgenden Begriffsbestimmungen. Beschwerdeführer*in ist, wer sich an eine Beschwerdestelle wendet. Betroffene*r ist, wer geltend macht, im Sinne dieser Richtlinie diskriminiert zu werden. Beschuldigte*r ist, gegen die*den sich der Vorwurf richtet, im Sinne dieser Richtlinie diskriminiert zu haben. Beteiligte sind alle zuvor genannten Personen.

§ 8

Aufdeckung von Diskriminierung, einschließlich sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt sowie Mobbing

- (1) Alle Mitglieder der Universität, insbesondere solche mit Leitungs-, Betreuungs- und Ausbildungsaufgaben, sind angehalten, jeden Verdacht auf Diskriminierung, einschließlich sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt sowie Mobbing einer der im § 9 genannten Stellen unverzüglich zu melden, wenn es nicht dem ausdrücklichen Willen der Betroffenen widerspricht.
- (2) Alle Mitglieder der Universität mit Leitungs-, Betreuungs- und Ausbildungsaufgaben weisen Betroffene auf ihr Recht hin, über Diskriminierung, einschließlich sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt und Mobbing zu berichten, sich an die im § 9 genannten Stellen zu wenden und sich bei den in § 10 genannten Stellen zu beschweren.
- (3) Betroffene sollen ermutigt werden, Diskriminierung, einschließlich sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt sowie Mobbing nicht hinzunehmen, sondern ihre Ablehnung unmissverständlich deutlich zu machen und sich dagegen zu wehren.

§ 9

Beratungsstelle für Betroffene

- (1) Alle Betroffenen können sich an Beratungsstellen wenden. Beratungsstellen im Sinne dieser Richtlinie sind die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte, die Fakultätsbeauftragten, der*die Antidiskriminierungsbeauftragte, der Personalrat, die Vertrauenspersonen gemäß Absatz 3 und Absatz 4. Diese beraten die Betroffenen, leiten Mitteilungen mit Einverständnis der Betroffenen der Fallkommission zu und sind über das Ergebnis der internen Untersuchung zu informieren.
- (2) Betroffene Studierende können sich auch an die Organe der studentischen Selbstverwaltung (AStA) wenden, soweit diese sich hiermit einverstanden erklärt haben. Absatz 1 gilt entsprechend.
- (3) Der*die Rektor*in benennt nach Möglichkeit und mit deren*dessen Einverständnis eine*n Mitarbeiter*in diversen Geschlechts als weitere Ansprech- und Vertrauensperson für Personen jeglichen Geschlechts, die von Diskriminierung, einschließlich sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt und Mobbing betroffen sind.
- (4) Der*die Rektor*in benennt mit dessen Einverständnis einen Mitarbeiter männlichen Geschlechts als weitere Ansprech- und Vertrauensperson für Personen jeglichen Geschlechts, die von Diskriminierung, einschließlich sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt und Mobbing betroffen sind.
- (5) Der*die Rektor*in kann mit deren Einverständnis weitere Mitglieder der Universität als Beratungsstelle benennen.

(6) Soweit ihr*ihm rechtlich möglich, stattet die*der Rektor*in die Beratungsstellen mit einem den Bereich der Universität betreffenden Schweigerecht aus. In der Anlage zu dieser Richtlinie findet sich ein vorgefasstes Formular. Die Beratungsstellen nehmen in regelmäßigen Abständen an Weiterbildungsmaßnahmen und Schulungen teil.

(7) Soweit sich die Pflicht zur Verschwiegenheit nicht bereits aus § 3 Absatz 2 TV-L beziehungsweise § 37 BeamStG oder § 19 GIG M-V beziehungsweise § 9 PersVG ergibt, werden die Personen, die im Sinne dieser Richtlinie als Beratungsstelle tätig sind, zur Verschwiegenheit für die im Rahmen dieser Tätigkeit erlangten Informationen verpflichtet, das betrifft insbesondere die Identität der betroffenen Personen.

§ 10

Beschwerdestelle, Beschwerdeverfahren

(1) AGG-Beschwerdestellen i.S.d. § 13 AGG sind das Referat Personal und die Stabsstelle Justitiariat/Wahlamt/Stipendien. Betroffene können sich unmittelbar an diese Stellen wenden.

(2) Betroffene können sich unmittelbar an das Rektorat wenden.

(3) Jede Beschwerdestelle informiert die Betroffenen über das Beschwerdeverfahren und nimmt die Beschwerde in schriftlicher Form oder zur Niederschrift entgegen.

(4) Im Fall einer Beschwerde wegen Diskriminierung, einschließlich sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt sowie Mobbing ist für die Aufklärung des Sachverhaltes und für die Beratung des Rektorats über die Ergreifung von Maßnahmen und Sanktionen von dem*der Rektor*in eine Fallkommission einzuberufen. Die Fallkommission setzt sich zusammen aus eine*r Vertreter*in des Referats Personal und eine*r Vertreter*in der Stabsstelle Justitiariat/Wahlamt/Stipendien, außerdem ein*e von dem*der Rektor*in bestellte*r Professor*in für Psychologie. Richtet sich die Beschwerde gegen eine*n Mitarbeiter*in einer der Beschwerdestellen, wird die Fallkommission aus einem*einer Vertreter*in der nichtbetroffenen Beschwerdestelle und einem Mitglied des Rektorates gebildet.

(5) Nach Eingang der Beschwerde ermittelt die Fallkommission unter Einbeziehung aller Beteiligten den Sachverhalt. Sie hört Zeug*innen. Die Fallkommission schlägt, falls erforderlich, dem*der Rektor*in Maßnahmen zur Abhilfe oder Sanktionierung vor. Das Beschwerdeverfahren wird durch die Beschwerdestelle bzw. die Fallkommission vollumfänglich dokumentiert.

(6) Die Beschwerdestelle, die die Beschwerde entgegengenommen hat, informiert die beteiligten Personen unverzüglich über das Ergebnis der Untersuchung, ist die Beratungsstelle zuvor befasst worden, wird auch sie informiert. Zugleich sind die Beteiligten gem. §§ 11, 12 zu informieren.

(7) Für dienst- und arbeitsrechtliche Maßnahmen, die auf Grund des Vorwurfs einer sexuellen Belästigung vorzunehmen sind, ist allein der*die Rektor*in zuständig, er*sie

berät sich vorher mit der Gleichstellungsbeauftragten. Der*die Rektor*in erstattet dem Senat regelmäßig über das Problem sexueller Belästigung an der Universität Greifswald Bericht.

§ 11 Schutz der beteiligten Personen

(1) Die Namen der beteiligten Personen sind vertraulich zu behandeln. Die Identität der betroffenen Personen darf nur im Rahmen gesetzlicher Verpflichtungen gegenüber den Strafverfolgungs- oder Disziplinarbehörden offengelegt werden. Soweit formelle Maßnahmen ergriffen werden, darf der Name der betroffenen Person der beschuldigten Person nur mitgeteilt werden, wenn ein entsprechender gesetzlicher Anspruch besteht oder dies sonst für deren sachgerechte Einlassung und Verteidigung unabdingbar ist. Im Rahmen informeller Maßnahmen haben die beteiligten Personen ein uneingeschränktes Recht auf Anonymität. Die beteiligte Person kann sich durch eine Vertrauensperson ihrer Wahl vertreten oder begleiten lassen.

(2) Die Unschuldsvermutung zugunsten beschuldigter Personen ist zu achten. Soweit sich eine Beschuldigung als unberechtigt erweist, ist dafür Sorge zu tragen, dass der beschuldigten Person keine Nachteile entstehen.

(3) Es ist sicherzustellen, dass aus einer Beschwerde keine persönlichen oder beruflichen Nachteile für die beschwerdeführende Person oder ihre Vertrauenspersonen entstehen. Gleiches gilt für Weigerungen, Anweisungen auszuführen, die dieser Richtlinie zuwiderlaufen (vgl. § 16 AGG).

(4) In schwerwiegenden Fällen, und wenn der begründete Verdacht besteht, dass weitere Personen gefährdet sind, muss das Rektorat auch ohne Einverständnis der betroffenen Person handeln. Die betroffene Person ist jedoch, soweit sich gesetzlich nichts anderes ergibt, zu informieren; ihr ist geeigneter Schutz zuzusichern. Die Gleichstellungsbeauftragte oder die beratende Stelle ist entsprechend zu informieren.

(5) Das Recht der betroffenen Person, andere Rechtsmittel einzulegen, bleibt unberührt.

§ 12 Maßnahmen

(1) Die zu ergreifenden Maßnahmen machen deutlich, dass die Universität Diskriminierung, einschließlich sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt und Mobbing in keiner Form duldet. Die Universität ergreift unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls einschließlich der Schutzbedürfnisse der betroffenen Personen angemessene Maßnahmen. In Betracht kommen insbesondere:

- a) Durchführung eines Personalgesprächs,
- b) mündliche oder schriftliche Ermahnung,

- c) schriftliche Abmahnung,
- d) Umsetzung der beschuldigten Person an einen anderen Arbeitsplatz innerhalb der Universität,
- e) Einleitung von Maßnahmen nach der Landesdisziplinarordnung MV,
- f) verhaltensbedingte Kündigung,
- g) Hausverbot (Ausschluss von der Nutzung von Einrichtungen der Universität Greifswald, Ausschluss von bestimmten Lehrveranstaltungen),
- h) Account-Entzug,
- i) Exmatrikulation,
- j) Strafanzeige durch den*die Rektor*in.

§ 13

Unterstützung der betroffenen Personen

- (1) Bei Bekanntwerden eines Vorfalls von Diskriminierung, einschließlich sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt sowie Mobbing werden umgehend angemessene Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person getroffen, wenn diese es wünscht. Die Fallkommission ist darüber zu informieren.
- (2) Die Universität Greifswald informiert im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht betroffene Personen auf Wunsch über psychologische und juristische Beratung.

§ 14

Zuständigkeiten im Bereich der Universitätsmedizin

- (1) Im Bereich der Universitätsmedizin wird diese Richtlinie mit der Maßgabe angewendet, dass an die Stelle
- a) von Rektor*in, Rektorat der Vorstand,
 - b) des Referats Personal der Geschäftsbereich Personal,
 - c) der Stabsstelle Justizariat/Wahlamt/Stipendien die Abt. Recht im Geschäftsbereich Recht, Compliance und Risikomanagement treten.
- (2) Beschwerdestelle in Sinne von § 10 Absatz 1 ist der Geschäftsbereich Personal.
- (3) Die Fallkommission im Sinne von § 10 Absatz 4 setzt sich aus eine*r Vertreter*in des Geschäftsbereichs Personal und eine*r Vertreter*in der Abt. Recht im Geschäftsbereich Recht, Compliance und Risikomanagement, sowie der*dem nach § 10 Absatz 4 bestellten Professor*in für Psychologie zusammen.

**IV.
Schlussbestimmungen**

**§ 15
Schlussbestimmungen**

- (1) Die Zielsetzungen dieser Richtlinie sind Bestandteil des Selbstverständnisses der Universität Greifswald.
- (2) Diese Richtlinie wird hochschulöffentlich bekannt gemacht und Professor*innen und Mitarbeiter*innen bei der Einstellung bzw. beim Amtsantritt ausgehändigt. Für Studierende wird sie bei der Einschreibestelle ausgelegt.
- (3) Die Richtlinie tritt am Tag nach ihrer öffentlichen Bekanntmachung in Kraft. Gleichzeitig tritt die Satzung gegen sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt vom 28. April 2016 außer Kraft.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Universität Greifswald vom 17. Juni 2020.

Greifswald, den 10.07.2020

**Die Rektorin
der Universität Greifswald
Prof. Dr. Johanna Eleonore Weber**

Veröffentlichungsvermerk: hochschulöffentlich bekannt gemacht am 13.07.2020

Begleitende Maßnahmen

1. Informationspolitik

Die Universität verpflichtet sich, mögliche (sowohl interne als auch externe) Ansprechstellen publik zu machen. Namen und Erreichbarkeit von Gleichstellungsbeauftragten und bestehenden juristischen und psychologischen Beratungsstellen werden in speziellen Rubriken auf der Universitätshomepage und im zentralen Vorlesungsverzeichnis erfasst. Die Institute sind aufgefordert, diese Informationen ebenfalls in ihre Vorlesungsverzeichnisse zu übernehmen bzw. öffentlichkeitswirksam auszuhängen. Die Studierendenschaft wird gebeten, in ihren Publikationen diese Informationen angemessen zu berücksichtigen.

2. Gleichstellungsbeauftragte

Die Universität Greifswald betont die zentrale Rolle der Gleichstellungsbeauftragten als Ansprechpartnerin und Vertrauensperson in allen Fragen, die sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt betreffen.

3. Weitere Ansprechpartner/innen

Die Studierendenschaft wird gebeten, Vertrauenspersonen für Studierende zu benennen.

4. Erreichbarkeit

Die Erreichbarkeit aller Ansprechpartner/innen wird sichergestellt. Namen und Erreichbarkeit werden durch die Universitätshomepage und das zentrale Vorlesungsverzeichnis regelmäßig zugänglich gemacht.

Informationen zur Aufnahme von Nebentätigkeiten für Beamte und Beschäftigte

1. Beamte

Nebentätigkeiten sind gemäß § 40 Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) grundsätzlich anzeigepflichtig. Die einschlägigen Rechtsnormen zu Nebentätigkeiten sind in den §§ 70 bis 78 [Landesbeamtengesetz Mecklenburg-Vorpommern \(LBG M-V\)](#) und in der [Nebentätigkeitslandesverordnung M-V \(NLVO M-V\)](#) vom 20. Januar 2010 enthalten.

Folgende Hinweise dazu:

- ✓ Ohne Zustimmung des Dienstvorgesetzten darf eine Nebentätigkeit nicht vor Ablauf eines Monats nach Eingang der Anzeige aufgenommen werden (§ 75 LBG M-V). Demnach sollte die Anzeige mindestens 2 Monate vor Aufnahme einer Nebentätigkeit beim Dienstherrn eingegangen sein.
- ✓ Sofern eine Nebentätigkeit im öffentlichen oder ihm gleichgestellten Dienst ausgeübt werden soll, besteht grundsätzlich eine **Ablieferungspflicht** für Einnahmen aus der entsprechenden Nebentätigkeit (§§ 8 ff. NLVO M-V). Bitte beachten Sie in diesem Zusammenhang die jährliche **Erklärungspflicht** (§ 11 NLVO M-V), wonach unaufgefordert, spätestens bis zum 31.03. eines jeden Jahres, eine Abrechnung über die im abgelaufenen Kalenderjahr zugeflossenen Vergütungen im öffentlichen oder ihm gleichgestellten Dienst (§ 3 NLVO M-V) vorzulegen ist, wenn die Vergütungen die Hälfte der in § 8 Abs. 2 NLVO M-V genannten Beträge im Kalenderjahr übersteigen.
- ✓ Sollen Material oder Einrichtungen des Dienstherrn genutzt werden, muss dies schriftlich genehmigt werden (§ 74 LBG M-V; § 12 NLVO M-V). Der Dienstherr entscheidet über die Entrichtung eines **Nutzungsentgeltes**. Regelungen über Nutzungsentgelte bestimmt Abschnitt 3 (§§ 12 ff.) der NLVO M-V sowie § 74 Abs. 2 LBG M-V. Es kann von der Erhebung eines Nutzungsentgeltes ganz oder teilweise abgesehen werden, wenn dienstliches Interesse an der Nebentätigkeit besteht (§§ 12, 13 NLVO M-V). Worin das dienstliche Interesse besteht, muss vom Anzeigenden erläutert werden.
- ✓ Angezeigte Nebentätigkeiten können unbegrenzt ausgeführt werden, sofern sie nicht versagt wurden. Die Beendigung einer Nebentätigkeit ist schriftlich anzuzeigen (§ 5 Abs. 2 NLVO M-V).
- ✓ Die Nebentätigkeit darf nach Art und Umfang die Arbeitskraft nicht so stark in Anspruch nehmen, dass die Erfüllung der dienstlichen Pflichten behindert werden kann. Dies ist in der Regel nicht der Fall, wenn die zeitliche Beanspruchung durch eine oder mehrere Nebentätigkeiten 8 Stunden in der Woche nicht überschreitet (§ 73 Abs. 1 LBG M-V).
- ✓ Schriftstellerische, wissenschaftliche, künstlerische oder Vortragstätigkeiten sowie die mit Lehr- oder Forschungsaufgaben zusammenhängende selbstständige Gutachtertätigkeit des wissenschaftlichen Personals an öffentlichen Hochschulen sowie an wissenschaftlichen Instituten und Anstalten dürfen ganz oder teilweise nur verboten werden, wenn die konkrete Gefahr besteht, dass bei ihrer Ausübung dienstliche Pflichten verletzt werden (§ 73 Abs. 2 LBG M-

- V).
- ✓ In § 5 NLVO M-V sind die erforderlichen Angaben für die Anzeige einer Nebentätigkeit enthalten. Bitte verwenden Sie den [Vordruck](#) zur Anzeige in dem die notwendigen Angaben erfasst sind.

2. Beschäftigte

Die Bedingungen zur Aufnahme von Nebentätigkeiten für Beschäftigte bestimmt § 3 Abs. 4 TV-L.

- ✓ Beschäftigte haben eine Nebentätigkeit gegen Entgelt dem Arbeitgeber vor deren Aufnahme schriftlich [anzuzeigen](#). Der Begriff des Entgeltes ist weit zu fassen und schließt auch geldwerte Vorteile, aber nicht den Ersatz von Auslagen ein. Unentgeltliche Nebentätigkeiten (z. B. Ehrenämter) sind anzeigefrei.
- ✓ Damit die Anzeige einer Nebentätigkeit noch "rechtzeitig" ist, muss die Anzeige so erfolgen, dass der Arbeitgeber in einem Stadium informiert wird, in dem er noch in der Lage ist, zu prüfen und zu entscheiden, ob ein Untersagungstatbestand gegeben ist. Demnach sollte angestrebt werden, dass die Anzeige mindestens 2 Monate vor Aufnahme der Nebentätigkeit beim Arbeitgeber eingeht.
- ✓ Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die arbeitsvertraglichen Pflichten zu beeinträchtigen oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.
- ✓ Für Nebentätigkeiten im öffentlichen Dienst kann eine **Ablieferungspflicht** nach den Bestimmungen, die beim Arbeitgeber/Dienstherrn für Beamte gelten (s. o. analog §§ 8 ff. NLVO M-V) zur Auflage gemacht werden.

Dieses Informationsblatt erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Für Detailfragen wenden Sie sich bitte an Ihre/n Personalsachbearbeiter/in im Referat Personal und Berufungen.