



## Dienstvereinbarung zum Schutz vor Diskriminierung

zwischen

### Universität Hohenheim

vertreten durch den Rektor

und

### Personalrat

vertreten durch die Personalratsvorsitzende

#### 1. Einleitung

Die Universität Hohenheim setzt sich für ein Arbeitsklima ein, das von gegenseitigem Respekt und Toleranz geprägt ist. Diskriminierung und Herabwürdigung stellen eine erhebliche Beeinträchtigung der Persönlichkeitsrechte und eine Verletzung der Menschenwürde dar. Dies wird an der Universität Hohenheim nicht geduldet. Die Universität Hohenheim missbilligt Diskriminierung am Arbeits- und Ausbildungsplatz und setzt sich für die Gleichbehandlung aller Personen ein. Sie unterstützt eine wertschätzende Diskussions- und Kommunikationskultur ihrer Mitglieder und Angehörigen auf allen Funktionsebenen.

Mit dieser Dienstvereinbarung positioniert sich die Universität Hohenheim gegen Diskriminierung und legt entsprechend §4a des Landeshochschulgesetzes (LHG) präventive Maßnahmen sowie Maßnahmen zur strukturierten Aufklärung von Fällen von Diskriminierung fest.

#### 2. Geltungsbereich

Die Dienstvereinbarung gilt für alle Personen, die unter das Landespersonalvertretungsgesetz Baden-Württemberg (LPVG) in der jeweils geltenden Fassung fallen. Der Senat übernimmt die Inhalte in dieser Dienstvereinbarung als Selbstverpflichtung für den professoralen und den studentischen Bereich sowie Mitglieder und Angehörige, die nicht in einem Beschäftigungsverhältnis mit der Universität Hohenheim stehen (u.a. Personen mit Stipendium, Gasthörernde, Personen

im Praktikum, Seminarteilnehmende, Promovierende, externe Lehrbeauftragte und Lehrkräfte).

Sie gilt zudem für jeglichen dienstlichen Umgang an oder außerhalb der Universität und findet auch Anwendung bei Diskriminierung durch Dritte (nicht an der Universität Hohenheim Beschäftigte und Fremdfirmen).

### 3. Diskriminierungsformen – Definitionen

Jede Form einer weniger günstigen Behandlung ist eine Benachteiligung. Dabei kommt es nicht darauf an, dass die Benachteiligung vorsätzlich oder in böswilliger Absicht geschieht. Entscheidend ist der nachteilige Effekt, der bei den Betroffenen durch die Ungleichbehandlung entsteht. Dem tragen die Diskriminierungsformen Rechnung, die in §3 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) beschreiben werden.

#### *Unmittelbare Diskriminierungen*

Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn die Ungleichbehandlung direkt an einem der folgenden Merkmale anknüpft: ethnische Zugehörigkeit, Herkunft, Abstammung, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Identität oder Familienstand.

#### *Mittelbare Diskriminierungen*

Die mittelbare Benachteiligung einer Person erfolgt nicht offensichtlich wegen eines der oben genannten Merkmale, sondern resultiert aus scheinbar neutralen Gründen. Diese gelten zunächst für alle gleichermaßen, in ihrem Effekt wirken sie sich aber auf bestimmte Gruppen stärker benachteiligen aus als auf andere.

### 4. Sensibilisierung und Prävention

Die Universitätsleitung sieht Aufklärung als wichtige Maßnahme der Prävention. Die umfassende Aufklärung aller Personen an der Universität umfasst Informationen über den Tatbestand einer Diskriminierung, über Rechte und Pflichten, die damit im Zusammenhang stehen, sowie über mögliche Konsequenzen.

Für eine diskriminierungsfreie Arbeitsatmosphäre ist es wichtig, dass alle Personen mit Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben in Lehre, Forschung, Ausbildung und wissenschaftsunterstützenden Bereich im Rahmen ihrer Führungsaufgabe Vorbildfunktion und eine eindeutige Haltung im Sinne dieser Dienstvereinbarung einnehmen. Zu ihren Aufgaben gehört, vor Diskriminierung zu schützen. Dies erfolgt insbesondere dadurch, dass Hinweisen auf Diskriminierung im Arbeits- oder studentischen Bereich unverzüglich nachgegangen wird, sowie Maßnahmen zum Verfahren geprüft und gegebenenfalls eingeleitet werden.

Das Ansprechen einer wahrgenommenen Diskriminierung ist für Betroffene noch immer schwierig. Betroffene werden ermutigt, Diskriminierung nicht hinzunehmen, ihre

Ablehnung deutlich zu machen und dieser entgegenzutreten. Personen, die der Diskriminierung einer anderen Person gewahr werden, sollten möglichst direkt intervenieren, die Situation ansprechen und Betroffenen unterstützen.

Vorgesetzte und Führungs- sowie Lehrkräfte werden angehalten, an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung teilzunehmen. Im Fortbildungsprogramm der Universität Hohenheim werden entsprechende Schulungsangebote bereitgestellt.

## 5. Anlaufstellen

### 5.1 Ansprechperson Antidiskriminierung

Gemäß §4a Abs. 2 Satz 1 LHG Und §6 Abs. 9 Grundordnung der Universität Hohenheim bestellt die Universität für ihre Mitglieder und Angehörigen mindestens eine Ansprechperson für Fragen im Zusammenhang mit Diskriminierung. Die Ansprechpersonen an der Universität wird im Benehmen mit dem örtlichen Personalrat vom dem Rektor oder der Rektorin für die Dauer von jeweils zwei Jahren bestellt. Die Ansprechperson wird transparent mit ihren Kontaktdaten auf der Website der Universität Hohenheim dargestellt.

Die Ansprechperson wirkt darauf hin, dass die Mitglieder und Angehörigen der Universität vor Diskriminierung geschützt werden und berät und unterstützt sie. Hierfür wird die Ansprechperson entsprechend geschult. Sie ist weisungsungebunden und unterliegt der Schweigepflicht. Personen, die Diskriminierung an der der Universität Hohenheim erfahren oder wahrnehmen, können sich direkt an die Ansprechperson wenden und mit ihr das weitere Vorgehen und die möglichen Maßnahmen besprechen.

### 5.2 Weitere Anlaufstellen

Neben der formal bestellten Ansprechperson haben Betroffene immer die Möglichkeit, sich anderen Anlaufstellen anzuvertrauen. So können beispielsweise die Beschwerdestelle nach §13 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, die zur Unterstützung bestimmter Personengruppen etablierten Beauftragten wie die Schwerbehindertenvertretung, der/die Beauftragte für die Belange von Studierenden mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen sowie der/die Inklusionsbeauftragte des Abreitgeber für die Vertretung in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen kontaktiert werden. Die jeweiligen Kontaktdaten sind auf der Homepage der Universität Hohenheim hinterlegt.

Darüber hinaus können sich Betroffene jederzeit an die Gleichstellungsbeauftragte, die Beauftragte für Chancengleichheit, den örtlichen Personalrat, die Abteilung Personal und Organisation, die Leitung der Abteilung Studium und Lehre und die Dekanate sowie an die jeweiligen Führungskräfte wenden.

## 6.      Verfahrensablauf

### *Direkte Reaktion*

Sofern die Situation es zulässt, ist im Falle einer wahrgenommenen Diskriminierung zunächst eine direkte Gegenwehr und klare Ablehnung wichtig. Betroffene sollten diskriminierende Personen oder Umstände offen ansprechen und als solche benennen. Idealerweise führt dies zu einer persönlichen Klärung im internen Rahmen.

### *Einschaltung der Ansprechperson*

Betroffene entscheiden selbst, ob sie die direkte Reaktion als ausreichend erachten oder ob die Ansprechperson kontaktiert wird. Diese berät die Betroffenen im Hinblick auf das weitere Vorgehen und mögliche Maßnahmen. Anschließend entscheidet die betroffene Person das weitere Vorgehen. So kann mit ihrem Einverständnis die Ansprechperson Vorfälle an die Abteilung Personal und Organisation (APO) bzw. die Abteilung Studium und Lehre (ASL) zur Prüfung und möglichen Einleitung von Sanktionsmaßnahmen oder (straf-) rechtlicher Schritte weiterleiten.

Ohne Einverständnis der betroffenen Person darf die Ansprechperson keine Information über persönliche und sachliche Verhältnisse weitergeben.

### *Einschaltung weiterer Anlaufstellen*

Werden die weiteren Anlaufstellen nach 5.2 angesprochen, gehen diese den Hinweisen nach und beraten die betroffene Person bezüglich der möglichen Vorgehensweise.

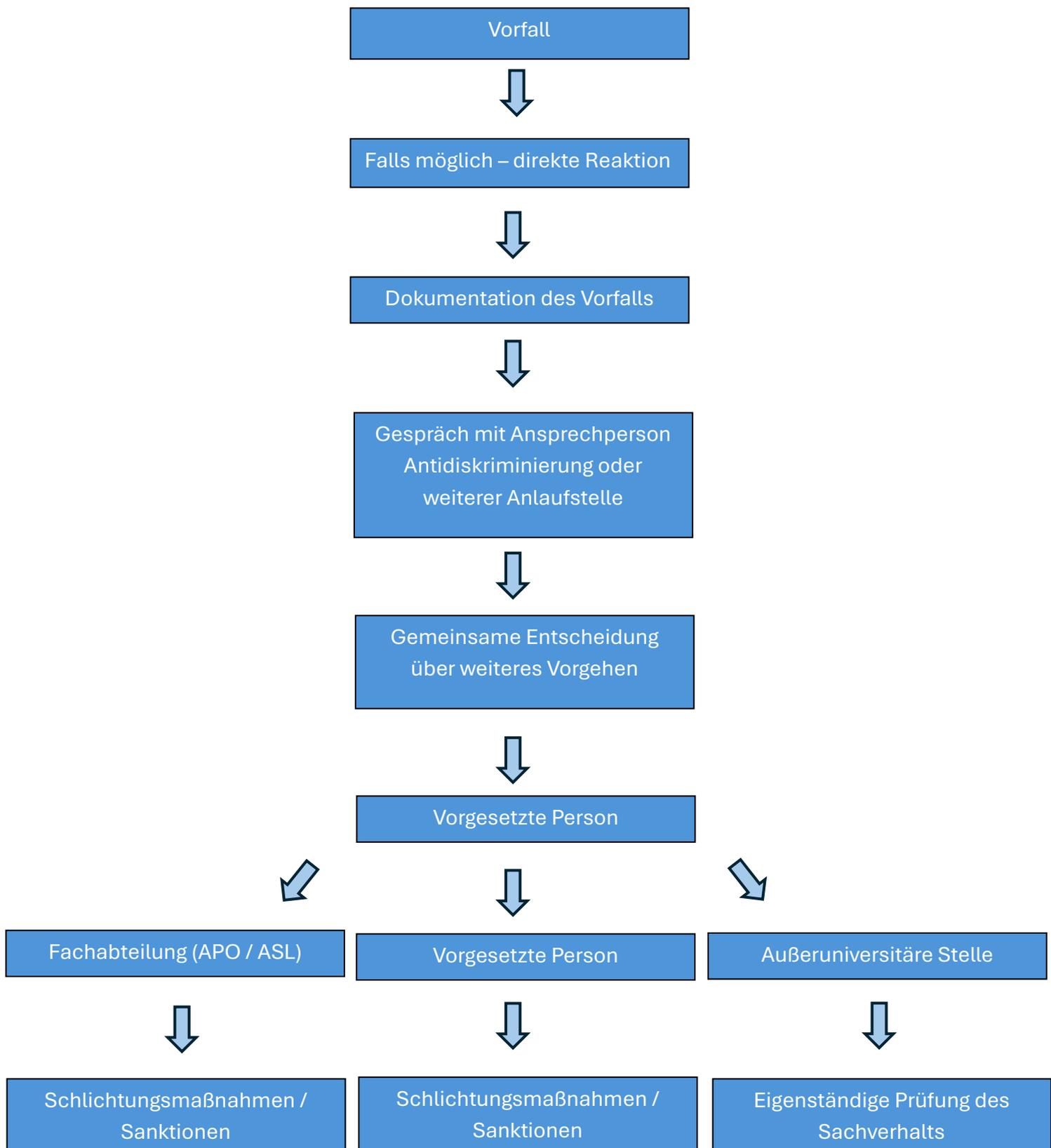
Generell dürfen weder der diskriminierten Person noch den die Beschwerde führenden Personen Nachteile aus dem förmlichen Verfahren entstehen. Gleiches gilt für alle beteiligten Zeug:innen.

Die Universität legt der betroffenen Person das Ergebnis der Prüfung des Vorfalls dar.

Es wird darauf hingewiesen, dass falsche Beschuldigungen und Angaben nachteilige rechtliche Konsequenzen nach sich ziehen können.

Für ein förmliches Verfahren sollte der Vorfall möglichst umfassend dokumentiert werden. Dies kann beispielsweise durch eigene Niederschriften der Vorkommnisse in einem Gedächtnisprotokoll erfolgen, aber auch durch schriftliche Stellungnahme von Zeug:innen.

Schaubild zum Verfahrensablauf:



Alle Angaben werden von der Ansprechperson Antidiskriminierung vertraulich behandelt. Ohne Zustimmung der betroffenen Person wird kein Verfahren begonnen.

## 7. Maßnahmen und Sanktionen

Die zuständigen Stellen der Universität werden nach Prüfung der Vorwürfe gegen die diskriminierende Person Maßnahmen einleiten, wenn sich der Verdacht der Diskriminierung bestätigt. Je nach einschlägigen Bestimmungen sowie der arbeits-, dienst- oder hochschulrechtlichen Position der beschuldigten Person können Maßnahmen und Sanktionen wie zum Beispiel Abmahnungen oder Kündigungen, beamtenrechtliche Disziplinarverfahren, aber auch Hausverbote oder Exmatrikulation drohen.

## 8. Anonymisierte Dokumentation

Die Anlaufstellen dokumentieren die Fälle in einer anonymisierten Form (nach Arbeit des Vorfalls, betroffener Statusgruppe und eventuellen Sanktionen). Es wird einmal jährlich der Universitätsleitung und (soweit Beschäftigte nach LPVG involviert sind) dem örtlichen Personalrat berichtet.

## 9. Salvatorische Klausel

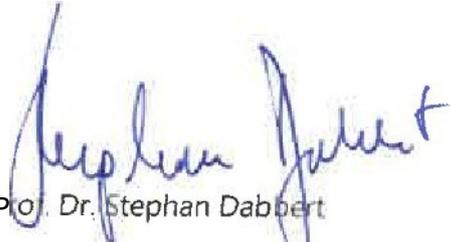
Sollte eine der in dieser Vereinbarung enthaltenen Regelungen unwirksam sein, so tritt an ihre Stelle die gesetzliche Regelung. Dies beeinflusst jedoch nicht die Gültigkeit der Vereinbarung insgesamt. Die unwirksame Klausel ist durch eine Bestimmung zu ersetzen, die dem in rechtlich zulässiger Weise am nächsten kommt, was die Parteien mit der unwirksamen Vereinbarung als lückenhaft erweisen. Für diese Fälle erklären sich die Parteien bereit, nachzuverhandeln und diese Vereinbarung den neuen Erkenntnissen oder veränderten Bedingungen anzupassen.

## 10. Geltungsdauer und mögliche Kündigung

Die Dienstvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung durch den Rektor und den Personalrat in Kraft und wurde als Selbstverpflichtung vom Senat am 10.07.2024 beschlossen. Die Dienstvereinbarung kann mit einer Frist von sechs Monaten von der Universität oder dem örtlichen Personalrat gekündigt werden. Sie wirkt bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung nach. Eine erste gemeinsame Überprüfung erfolgt zwei Jahre nach Inkrafttreten und wird dann bei Bedarf auf Anregung einer der beiden Vertragsparteien wiederholt.

Die Dienstvereinbarung wird universitätsintern veröffentlicht und neuen Mitgliedern, Angehörigen und Beschäftigten der Universität bei Einstellung, Amtsantritt und Studienbeginn sowie den an der Universität tätigen Fremdfirmen ausgehändigt.

Hohenheim, den 24.07.2024



Prof. Dr. Stephan Dabbert  
Rektor der Universität Hohenheim



Karin Bühler  
Vorsitzende des Personalrates