

# Richtlinie der Leibniz-Fachhochschule zum Schutz vor Diskriminierung

vom 07.02.2022  
in der Fassung vom 10.9.2024  
nach Beschluss des Senats am 20.02.2025  
und Genehmigung des Präsidenten Prof. Dr. Thomas Winkelmann am 20.02.2025

## 1. Schutz vor Diskriminierung als gemeinsame Aufgabe

Die Leibniz-Fachhochschule bekennt sich zu einer konsequenten Antidiskriminierungspolitik als einer Leitungsaufgabe. Die Gleichstellung aller Menschen ist gemeinsames Anliegen und Ziel aller Angehörigen der Leibniz-Fachhochschule, um gleiche Chancen und Entwicklungsmöglichkeiten für alle Menschen zu schaffen, gleich

- welcher geschlechtlichen Identität,
- welcher ethnischen Herkunft und Nationalität,
- welcher Religion oder Weltanschauungen,
- welcher sexuellen Orientierung,
- welcher Behinderung und/oder chronischen Erkrankungen,
- welcher sozialen Herkunft oder sozialen Status,
- welchen Familienstands oder welcher familiären Verpflichtungen,
- welchen Alters.

Im Sinne des Artikel 3 Grundgesetz verpflichtet sich die Hochschule zu Maßnahmen, die in allen Bereichen der Hochschulorganisation, in Lehre und Forschung und für alle Mitgliedergruppen die Gleichstellung aller Menschen fördern. Die Verbesserung der Chancengleichheit ist ein Beitrag zur Qualitätssicherung, zur Profilbildung und zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Leibniz-Fachhochschule.

## 2. Allgemeine Gleichbehandlung

Die Leibniz-Fachhochschule verpflichtet sich den Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG).

## 3. Diskriminierung und Gewalt

Eine Diskriminierung, Belästigung, Gewalt, Stalking oder Mobbing ist ein unerwünschtes Verhalten, welches bezweckt oder bewirkt, dass die persönliche Würde verletzt und ein Umfeld von Einschüchterung, Erniedrigung und Beleidigung geschaffen wird.

Die Leibniz-Fachhochschule setzt sich auf allen Ebenen für den Schutz der Würde aller Hochschulangehörigen ein und legt Wert auf eine vertrauensvolle Zusammenarbeit aller Beschäftigten und Studierenden. Diskriminierung, Belästigung, Gewalt, Stalking oder Mobbing stellen eine Verletzung der hochschulrechtlichen Pflichten dar und werden als solche konsequent verfolgt.

#### **4. Aufgaben und Befugnisse der/des Beauftragte/en für Chancengleichheit und Diversity**

Zur Umsetzung des konsequenten Schutzes vor Diskriminierung bestellt die Leibniz-Fachhochschule eine\*n Beauftragte/n für Chancengleichheit und Diversität). Der/die Beauftragte oder die Stellvertreter\*innen wirken an Stellenbesetzungsverfahren, insbesondere Berufungsverfahren, (Einbeziehung bei Erstellung von Ausschreibungstexten sowie Teilnahmerecht bei Auswahlverfahren - Verwaltung und Professoren) aktiv mit, haben in allen Gremien der Leibniz -Fachhochschule Rede- und Antragsrecht und sind fachlich weisungsfrei. Die/ der Beauftragte berät Präsidium und Senat in allen Fragen der Gleichstellung, der Förderung der Familiengerechtigkeit und Diversität; die strategische Planung der Gleichstellung erfolgt in enger Abstimmung mit Präsidium und Senat. Der/die Beauftragte ist in allen Angelegenheiten, die den Gleichstellungsauftrag betreffen, rechtzeitig und umfassend zu informieren und zu beteiligen. Sie/er kann von allen Hochschulangehörigen vertraulich aufgesucht werden.

#### **5. Stellenbesetzungen und Berufungen**

Stellenausschreibungen werden so formuliert, dass sie alle Menschen gleichermaßen ansprechen. Dies gilt insbesondere für die Stellenzuschnitte und fachlichen Qualifikationsanforderungen im wissenschaftlichen Bereich. Die für die ausgeschriebene Stelle erforderliche Qualifikation wird in der Ausschreibung verbindlich festgelegt.

Bei der Besetzung von Professuren praktiziert die Leibniz-Fachhochschule u.a. eine aktive Rekrutierung von Frauen, insbesondere in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Personalauswahlgremien werden divers besetzt. Alle einer Berufung zu Grunde liegenden Kriterien werden offengelegt und grundsätzlich auf die in dieser Ordnung definierten Schutzkriterien hin überprüft.

Bei der Beurteilung wissenschaftlicher und berufspraktischer Qualifikationen werden Unterbrechung oder Reduzierung der wissenschaftlichen Tätigkeit oder Verlängerung bei einzelnen Qualifikationsabschlüssen aufgrund von Familienarbeit wertschätzend in die Kriterien einbezogen. Zusätzlich erworbene soziale und kommunikative Fähigkeiten fließen positiv in die Gesamtbewertung einer Bewerberin oder eines Bewerbers ein.

#### **6. Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und privater Lebensplanung**

Die Leibniz-Fachhochschule sieht in der Vereinbarkeit von Familienaufgaben und beruflicher bzw. wissenschaftlicher Ausbildung und Karriere eine gesellschaftliche Notwendigkeit für alle Menschen. Sie trägt dieser Notwendigkeit durch eine wertschätzende Kultur und durch unterstützende Rahmenbedingungen Rechnung. Dazu gehören

- die geschlechtsneutrale Behandlung der Elternverantwortung und keine einseitige Individualisierung als „Frauenproblem“,
- die möglichst flexible und freie Gestaltung der Arbeitsbedingungen und Zeitorganisation,
- die Abkehr vom Erfordernis der notwendigen permanenten zeitlichen Verfügbarkeit,

- die familiengerechte Ausgestaltung der Studien- und Prüfungsordnungen sowie der Organisation des Studiums,
- die Sensibilisierung von Lehrenden und Führungskräften für die Thematik,
- das Halten des Kontaktes bei einer familienbedingten Unterbrechung der Berufstätigkeit,
- Angebote zu Fortbildungsmöglichkeiten so- wie gezielte Hilfen zur Unterstützung des Wiedereinstiegs.

Niemand sollte sich zwischen Familie und Beruf oder Studium entscheiden müssen.

## 7. Beratungs- und Beschwerdemanagement

Von Diskriminierung, Belästigung, Gewalt, Stalking oder Mobbing betroffene Beschäftigte und Studierende werden ausdrücklich ermutigt, ihre Situation nicht hinzunehmen, sondern sich zur Wehr zu setzen und sich an Dritte zu wenden mit dem Ziel, das Fehlverhalten zu unterbinden. Alle Hochschulangehörigen sind aufgefordert, bei Vorfällen dieser Art nicht wegzuschauen, sondern mit Zivilcourage und durch solidarische Verantwortung den Betroffenen Hilfe anzubieten und sie zu unterstützen. Insbesondere Vorgesetzte und Lehrende zeigen sich dafür verantwortlich, dass in ihrem Arbeitsbereich die persönliche Integrität und Würde aller Beschäftigten und Studierenden respektiert wird.

Betroffene Personen haben das individuelle Recht auf Beratung und Beschwerde (Vgl. § 13 Abs. 1 S. 1 AGG). Zur vertraulichen Beratung stehen folgende Personen als Erstkontakt zur Auswahl:

- die/der Beauftragte/n für Chancengleichheit und Diversität,
- der/die Vertrauensdozent/in,
- die/der Ansprechpartner/in aus der Studienorganisation,
- die Studiengangsleitungen,
- die Studierendenvertretung.

Darüber hinaus kann der Feedbackbutton auf der Homepage der Leibniz-FH genutzt werden, der auch eine schriftliche sowie anonyme Möglichkeit schafft, die Hochschule über Fehlverhalten zu informieren.

Für alle Beteiligten gilt strenge Vertraulichkeit. Die Grenzen der Vertraulichkeit werden den Betroffenen transparent gemacht.

## 8. Maßnahmen und Sanktionen

Jeder Fall von Diskriminierung, Belästigung, Gewalt, Stalking oder Mobbing wird in einem mehrstufigen Verfahren geprüft. Dieses orientiert sich an der Beispielvorgabe der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

Maßnahmen und Sanktionen bei Verstoß gegen diese Richtlinie hängen von der vertrags- bzw. arbeitsrechtlichen Position der oder des Beschuldigten sowie der Schwere des Vorfalls ab. Sie werden ggf. im Anschluss an ein formelles Beschwerdeverfahren verhängt. Als Maßnahmen und Sanktionen der einschlägigen vertraglichen, arbeits- oder hochschulrechtlichen Gesetze kommen in Betracht:

- regulierendes Gespräch,
- mündliche oder schriftliche Belehrung/Ermahnung,
- schriftliche Abmahnung,
- ordentliche/außerordentliche (fristlose) Kündigung,
- Ausschluss von der Nutzung (bestimmter) Hochschuleinrichtungen oder Services
  - Hausverbot (z. B. partiell oder temporär),
- Entzug eines Lehrauftrags oder der Lehrbefugnis,
- Strafverfahren mit polizeilichen Ermittlungen.

Hannover, den 20.02.2025

Prof. Dr. Thomas Winkelmann  
Präsident