

RICHTLINIE ZUM SCHUTZ VOR DISKRIMINIERENDER BELÄSTIGUNG UND BENACHTEILIGUNG AN DER HOCHSCHULE FULDA – UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES VOM 20.06.2024 (ANTIDISKRIMINIERUNGSRICHTLINIE)

Das Präsidium hat gemäß § 43 Abs. 8 Hessisches Hochschulgesetz (HessHG) in der aktuell geltenden Fassung am 20.06.2024 nach zustimmender Kenntnisnahme des Senats vom 19.06.2024 folgende Richtlinie zum Schutz vor diskriminierender Belästigung und Benachteiligung an der Hochschule Fulda – University of Applied Sciences beschlossen:

PRÄAMBEL

Die Hochschule Fulda regelt in dieser Richtlinie den Umgang mit diskriminierendem Verhalten im Hochschulkontext und erfüllt damit ihre sich aus § 3 Abs. 5 HessHG sowie aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) analog ergebende gesetzliche Verpflichtung. Ziel ist es, dass Lehren, Forschen, Lernen und Arbeiten für alle Mitglieder (Beschäftigte und Studierende) und Angehörigen (Lehrbeauftragte, Gasthörer*innen und Weiterbildungsteilnehmer*innen u. a.) der Hochschule Fulda in diskriminierungsfreier Umgebung stattfinden kann.

Alle Mitglieder und Angehörigen sowie jedes Organ und jede Einrichtung der Hochschule Fulda befördern die Umsetzung der Richtlinie und unterstützen die Hochschulleitung und die Antidiskriminierungsstelle bei ihrer Arbeit gegen Diskriminierung, wobei Führungskräften eine besondere Verantwortung obliegt. Alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule Fulda haben durch ihr Verhalten und Handeln zum konstruktiven Umgang mit Konflikten in der Hochschule beizutragen. Die Richtlinie dient dem Schutz vor und dem Abbau von Diskriminierung und regelt den Umgang mit diesbezüglichen Beschwerden.

Die Hochschule Fulda ergreift zudem präventive Maßnahmen zur Vermeidung von Diskriminierung und Maßnahmen zur Sensibilisierung der Hochschulöffentlichkeit in Bezug auf Diskriminierung im Hochschulkontext. Dazu zählen insbesondere:

- a) Bekanntmachung dieser Richtlinie innerhalb der Hochschule in geeigneter Weise und dauerhafte Veröffentlichung auf der Homepage der Hochschule;



- b) regelmäßige Informations- und Fortbildungsangebote für alle Mitglieder und Angehörige der Hochschule;
- c) Bereitstellung von Informationen und Materialien zum Themenkomplex durch die Antidiskriminierungsstelle;
- d) Berücksichtigung von Diskriminierungsrisiken bei Planungs- und Entwicklungsprojekten und infrastrukturellen Änderungen, z. B. Baumaßnahmen und Öffentlichkeitsarbeit.

§ 1 ZIEL

Ziel der Richtlinie ist es, im Hochschulkontext¹ Benachteiligungen insbesondere i. S. v. § 1 AGG in seiner jeweils geltenden Fassung aus Gründen der rassistischen Zuschreibung oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu beseitigen und zu verhindern. Ausgenommen hiervon sind Ungleichbehandlungen aus Gründen nach Satz 1, die aufgrund eines besonderen Grundes gerechtfertigt sind.

§ 2 ANWENDUNGSBEREICH

- (1) Diese Richtlinie findet mit Ausnahme der Regelungen gemäß § 4 bis einschließlich § 7 und §§ 9 und 10 keine Anwendung, wenn das AGG unmittelbar gilt.
- (2) Im Übrigen gilt diese Richtlinie für alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule Fulda. Damit sind auch Personen einbezogen, die arbeits- oder dienstrechtlich nicht an die Hochschule gebunden und daher vom Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) nicht erfasst sind.
- (3) Die Richtlinie findet auch Anwendung bei Diskriminierung von Dritten bzw. gegen Dritte, z. B. Gästen, Vertragspartner*innen oder Lieferant*innen, wenn mindestens eine beteiligte Person zum Personenkreis nach Absatz 2 gehört und die Benachteiligung im Hochschulkontext geschehen ist.
- (4) Die Satzung gilt räumlich auf dem gesamten von der Hochschule Fulda genutzten Gelände sowie an allen Außenstellen. Sie gilt ebenso während Tätigkeiten in Ausübung mobiler Arbeit, auf Dienstreisen, auf offiziellen Veranstaltungen der Hochschule Fulda sowie in digitalen Kommunikationsräumen (z. B. Videokonferenzen und Chats), soweit diese im Hochschulkontext stattfinden.

¹ Definition Hochschulkontext: Alle Angelegenheiten, die im Zusammenhang mit Studium und Arbeitsplatz der Hochschule stehen (räumlich, vertraglich, in Abgrenzung zu privaten Angelegenheiten).



§ 3 BEGRIFFSBESTIMMUNGEN

- (1) Benachteiligungen im Anwendungsbereich gemäß § 2 aus einem in § 1 genannten Grund sind nach Maßgabe dieser Richtlinie unzulässig.
- a) Eine **unmittelbare Benachteiligung** liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation, es sei denn, diese ist durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und zur Erreichung des Ziels angemessen und erforderlich.
 - b) Eine **mittelbare Benachteiligung** liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.
 - c) Eine **Belästigung** ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.
 - d) Eine **sexuelle oder sexualisierte Belästigung** ist ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.
- (2) Keine Benachteiligungen sind Ungleichbehandlungen aus Gründen nach § 1 Satz 1, die aufgrund eines besonderen Grundes i. S. einer wesentlichen, rechtmäßigen und gerechtfertigten Anforderung im Hochschulkontext gerechtfertigt sind.



§ 4 ZUSTÄNDIGKEITEN

Mitglieder und Angehörige der Hochschule sowie Dritte gemäß § 2, die sich durch andere Personen im Sinne des § 2 wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt fühlen, haben das Recht, sich zu beschweren. Gleiches gilt für Unterstützer*innen sowie Zeug*innen der betroffenen Person. Sie dürfen wegen der Wahrnehmung dieses Beschwerderechtes nicht benachteiligt werden.

Es wird zwischen einer Beratung in einem nicht-förmlichen Beschwerdeverfahren, dem gegebenenfalls daran anschließenden freiwilligen Schlichtungsverfahren/ niedrigschwelligen Interventionen und dem förmlichen Beschwerdeverfahren unterschieden. Die Beratung im nicht-förmlichen Beschwerdeverfahren sowie die freiwillige Schlichtung/ niedrigschwellige Interventionen werden von der Antidiskriminierungsstelle ggf. in Zusammenarbeit mit weiteren zuständigen Anlaufstellen der Hochschule Fulda gemäß der Anlage durchgeführt. Das förmliche Beschwerdeverfahren ist beim Justitiariat verortet.

§ 5 ANTIDISKRIMINIERUNGSSTELLE

(1) AUSGESTALTUNG

Eine Mitarbeiter*in der Antidiskriminierungsstelle wird von der Hochschule als Ansprechperson für Antidiskriminierung gemäß § 6 Abs. 2 HessHG mit den im HessHG in der jeweils aktuell geltenden Fassung aufgeführten Rechten und Pflichten benannt.

(2) AUFGABEN

Die Antidiskriminierungsstelle ist die zentrale Anlaufstelle für nicht-förmliche Beschwerden aller Mitglieder und Angehörigen der Hochschule, die von Benachteiligung oder Belästigung i. S. v. § 3 a) - d) wegen eines in § 1 genannten Diskriminierungsgrundes betroffen sind. Sie berät zudem hochschulintern zu konstruktiven Ansätzen im Umgang mit Diskriminierung im Hochschulkontext.

Die Antidiskriminierungsstelle hat insbesondere folgende Aufgaben:

- a) Mitglieder und Angehörige der Hochschule im Fall von Benachteiligungen oder Belästigungen i. S. v. § 3 a) - d) wegen eines in § 1 genannten Diskriminierungsgrundes vertraulich zu beraten und zu unterstützen, über ihre Rechte zu informieren, Schutz- und Handlungsmöglichkeiten anzubieten oder



aufzuzeigen und bei der Entscheidung zu helfen, ob Betroffene ein förmliches Beschwerdeverfahren eröffnen wollen;

- b) Aufklärung und Erarbeitung des Sachverhalts ggf. mit Zustimmung der Betroffenen sowie in Zusammenarbeit mit den Anlaufstellen an der Hochschule Fulda gemäß der Anlage und weiterer zuständiger Stellen an der Hochschule (Vorgesetzte, Dekanat, Präsidium);
- c) Anstreben einer gütlichen Einigung zwischen den Konfliktparteien bei Einverständnis der von Diskriminierung betroffenen Personen mittels Durchführung eines Schlichtungsverfahrens/ niedrigschwellige Interventionen nach § 6 bei Vorliegen der Voraussetzungen;
- d) Vermittlung von Beratung ggf. durch andere Stellen;
- e) Dokumentation aller Beschwerdeverfahren nach dieser Richtlinie und das Führen anonymer Statistiken;
- f) Unterstützung der Hochschule Fulda bei der Erarbeitung von präventiven Maßnahmen zum Diskriminierungsschutz und Maßnahmen zur Sensibilisierung der Hochschulöffentlichkeit in Bezug auf Diskriminierung im Hochschulkontext.

(3) VERTRAULICHE BERATUNG

Mitglieder und Angehörige der Hochschule sowie Dritte gemäß § 2, die sich durch andere Personen im Sinne des § 2 wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt fühlen, können das Beratungsangebot der Antidiskriminierungsstelle in Anspruch nehmen. Gleiches gilt für Unterstützer*innen, Vertrauenspersonen sowie Zeug*innen der betroffenen Person. Über das Beratungsgespräch ist ein anonymisiertes Protokoll zu fertigen.

Die Mitarbeitenden der Antidiskriminierungsstelle sind zur Vertraulichkeit verpflichtet und dürfen personenbezogene Daten, die sie im Rahmen von Beratungsgesprächen erhalten, nicht ohne Zustimmung der entsprechenden Personen weitergeben, es sei denn, eine gesetzliche Erlaubnis lässt die Weitergabe zu. Es ist sicher zu stellen, dass seitens der Hochschule Personen wegen der Wahrnehmung des Beschwerderechts keine unrechtmäßigen Nachteile entstehen. Alle Schritte sollen im Einvernehmen mit den Betroffenen und den von ihnen beauftragten Vertrauenspersonen erfolgen.

(4) ZUSAMMENARBEIT, KOOPERATION



Die Antidiskriminierungsstelle arbeitet im nicht-förmlichen Beschwerdeverfahren mit den Anlaufstellen an der Hochschule Fulda gemäß der Anlage vertrauensvoll zusammen und kooperiert darüber hinaus mit den bestehenden Interessenvertretungen und Beauftragten, wie z. B. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Personalrat, Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen, BEM-Beauftragte*, Beauftragte* für Studierende mit Behinderung / chronischer Erkrankung oder dem AStA. Die Antidiskriminierungsstelle tauscht sich einmal jährlich mit den in Satz 1 genannten Interessenvertretungen und Beauftragten aus. Dieser Austausch soll Anhaltspunkte für die kontinuierliche Weiterentwicklung des Verfahrens und der Kooperation geben.

§ 6 SCHLICHTUNGSVERFAHREN/ NIEDRIGSCHWELIGE INTERVENTIONEN

- (1) Mitglieder und Angehörige der Hochschule sowie Dritte gemäß § 2, die sich durch andere Personen im Sinne des § 2 wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt fühlen, haben die Möglichkeit, zur gütlichen Konfliktlösung ein Schlichtungsverfahren/ niedrigschwellige Interventionen (z. B. durch ein moderiertes Gespräch, eine Mediation oder Ähnliches, gegebenenfalls durch die Stabsstelle Konfliktprävention und Teamentwicklung oder Externe) in Anspruch zu nehmen, welches von der Antidiskriminierungsstelle durchgeführt wird.
- (2) Voraussetzung zur Durchführung sind:
 - a) Schlichtungsverfahren/ niedrigschwellige Interventionsangebote erscheinen im konkreten Einzelfall angebracht;
 - b) Schlichtungsverfahren/ niedrigschwellige Interventionsangebote sind nicht aufgrund der Schwere des Vorwurfes ausgeschlossen;
 - c) Schlichtungsverfahren/ niedrigschwellige Interventionsangebote werden durch die in Absatz 1 benannten Personen eindeutig beauftragt sowie
 - d) Bereitschaft und gegenseitiges Einverständnis der beteiligten Personen, das Angebot Schlichtungsverfahren/ niedrigschwellige Interventionsangebote wahrzunehmen.
- (3) Die Antidiskriminierungsstelle nimmt Kontakt zu der/n als diskriminierend wahrgenommenen Person(en) auf. Neben der betroffenen Person und der Person gegen die sich die Beschwerde richtet, können im Einverständnis beider Parteien weitere Personen, z. B. Vertrauenspersonen, einbezogen werden.



- (4) Alle Informationen, persönliche Daten und Gesprächsinhalte werden vertraulich behandelt. Aus dem Schlichtungsverfahren/ der niedrigschwelligen Intervention dürfen von Seiten der Beratenden keine weiterführenden Maßnahmen ohne Einverständnis der Beteiligten initiiert werden.
- (5) Das Ergebnis des Schlichtungsverfahrens/ der niedrigschwelligen Intervention begründet keinen (arbeits-) rechtlichen Anspruch z. B. auf Verbesserung von Prüfungsleistungen, (Wieder-) Einstellung, Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses, Berufsausbildungsverhältnisses oder einen beruflichen Aufstieg. Etwaige Ansprüche müssen separat geltend gemacht werden.
- (6) Das Schlichtungsverfahren/ niedrigschwellige Interventionsangebot ersetzt kein förmliches Beschwerdeverfahren und Betroffene haben weiter das Recht, ein förmliches Beschwerdeverfahren zu eröffnen, wenn z. B. die Möglichkeit eines Schlichtungsverfahrens/ einer niedrigschwelligen Intervention nicht als sinnvoll zu bewerten ist oder das Ergebnis nicht als zufriedenstellend erlebt wird.

§ 7 BESCHWERDEVERFAHREN

(1) FÖRMLICHES BESCHWERDERECHT

Alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule Fulda, die von Benachteiligung oder Belästigung i. S. v. § 3 Abs. 1 a) - d) wegen eines in § 1 genannten Diskriminierungsgrundes betroffen sind, haben das Recht, nach dem in der Regel durchzuführenden nicht-förmlichen Beschwerdeverfahren förmliche Beschwerde einzulegen. Sie dürfen wegen der Wahrnehmung dieses förmlichen Beschwerderechtes nicht benachteiligt oder diskriminiert werden.

(2) ZUSTÄNDIGE BESCHWERDESTELLE

Für förmliche Beschwerden ist das Justitiariat zuständig. Es übernimmt die Funktion der Beschwerdestelle bzw. der zuständigen Stelle im Sinne des § 13 AGG.

(3) FÖRMLICHES VERFAHREN

- a) Die förmliche Beschwerde soll schriftlich bei der nach § 7 Abs. 2 zuständigen Beschwerdestelle erfolgen und die als diskriminierend empfundenen Ereignisse beschreiben. Zeug*innen und gegebenenfalls Beweise sollen - soweit vorhanden - vorgelegt werden. In der förmlichen Beschwerde soll mitgeteilt werden, welche anderen Personen bereits über die Vorfälle informiert wurden und ob bereits



Maßnahmen eingeleitet worden sind. Die Antidiskriminierungsstelle unterstützt hierbei die beschwerdeführende Person. Die Antidiskriminierungsstelle übergibt der Beschwerdestelle eine schriftliche Ausarbeitung des bisherigen Sachverhalts sowie mit Zustimmung der beschwerdeführenden Person alle im nicht-förmlichen Verfahren angefertigten Dokumentationen.

- b) Nach Eingang der förmlichen Beschwerde wird die Beschwerdestelle die beschwerdeführende Person zeitnah über ihre Rechte, Pflichten und über den weiteren Ablauf des förmlichen Beschwerdeverfahrens informieren. Die Beschwerdestelle wird auf die weiterhin bestehende Möglichkeit der Hinzuziehung einer Vertrauensperson, auf Unterstützungsmaßnahmen durch Interessenvertretungen und weitere interne und externe Beratungsstellen hinweisen.
- c) Die Beschwerdestelle kann im Rahmen der Prüfung der förmlichen Beschwerde Verantwortliche (z. B. unmittelbare Vorgesetzte) aus den jeweiligen betroffenen Bereichen sowie Anlaufstellen an der Hochschule Fulda gemäß der Anlage und weitere zuständige Stellen an der Hochschule (Dekanat, Präsidium) einbeziehen. Dies gilt insbesondere, wenn aufgrund der Art oder Schwere der Vorwürfe bereits vor der endgültigen Klärung des Sachverhaltes sofortige Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person (z. B. Freistellung) unter Einhaltung von § 8 erforderlich sind.
- d) Die Beschwerdestelle fordert die Person, gegen die sich die Beschwerde richtet, auf, sich zu der Beschwerde schriftlich zu äußern und/oder bittet um ein persönliches Gespräch mit ihr. Die Beschwerdestelle befragt Zeug*innen und prüft Beweise, falls solche benannt werden konnten. Die Beteiligten haben das Recht, zu den Gesprächen und Anhörungen Interessenvertretungen oder ggf. eine Vertrauensperson beizuziehen.
- e) Für mündliche Anhörungen und Gespräche wird ein Ergebnisprotokoll angefertigt.
- f) Nach Einlassung der Beteiligten ist stets zu prüfen, ob (ggf. erneut) in ein nicht-förmliches Beschwerdeverfahren in Form eines Schlichtungsverfahrens/ einer niedrigschwelligen Intervention nach § 6 eingetreten werden kann.
- g) Die Beschwerdestelle nimmt eine rechtliche Bewertung der förmlichen Beschwerde vor, teilt der Präsident*in das Prüfungsergebnis mit und schlägt das weitere Vorgehen vor; es informiert beide Parteien über das Ergebnis der Gespräche und Prüfungen.



- h) Die Beschwerdestelle übermittelt der Antidiskriminierungsstelle die Dokumentation der förmlichen Beschwerde. Hierfür wird die Vorlage der Antidiskriminierungsstelle des Bundes verwendet.

§ 8 MAßNAHMEN UND SANKTIONEN

- (1) Bei Benachteiligungen und Belästigungen i. S. v. § 3 a) - d) wegen eines in § 1 genannten Diskriminierungsgrundes sind die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person zu ergreifen.
- (2) Maßnahmen und Sanktionen hängen ggf. von der dienst-, arbeits- oder hochschulrechtlichen Position der Beschwerdegegner*in ab. Der Personalrat ist bei Maßnahmen, die Tarifbeschäftigte oder Beamt*innen im Sinne des Hessischen Personalvertretungsgesetzes (HPVG) betreffen, hinzuzuziehen.
- (3) Die Präsident*in entscheidet über Maßnahmen und Sanktionen. Es kommen insbesondere folgende Maßnahmen und Sanktionen in Betracht:
- a) Mündliche oder schriftliche Belehrung
 - b) Ausschluss von der Nutzung hochschulischer Einrichtungen
 - c) Ausschluss von einer Lehrveranstaltung
 - d) Hausverbot
 - e) Strafanzeige durch die Hochschule
 - f) Exmatrikulation gemäß § 65 Abs. 3 HessHG
 - g) Entzug eines Lehrauftrages
 - h) Dienstgespräch
 - i) schriftliche Abmahnung
 - j) Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz innerhalb der Hochschule
 - k) Kündigung
 - l) Einleitung eines Disziplinarverfahrens
 - m) Kündigung vertraglicher Vereinbarungen

§ 9 VERBESSERUNGSVORSCHLÄGE

Alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule Fulda werden angeregt dem Präsidium schriftlich Vorschläge zur Vermeidung von Konflikten oder für strukturelle, organisatorische oder andere Verbesserungsmaßnahmen einreichen, die dem Schutz vor Diskriminierung dienen.



Das Präsidium lässt jeden Vorschlag durch die betreffenden Abteilungen oder Stellen prüfen und erlässt ggf. entsprechende Maßnahmen. Die vorschlagende Person ist in jedem Fall zu informieren, ob und ggf. welche Maßnahmen ergriffen werden.

§ 10 BERICHTSWESEN

Die Antidiskriminierungsstelle gibt einmal jährlich dem Präsidium und dem Senat eine statistische Auswertung aller im Berichtszeitraum durchgeführten nicht-förmlichen und förmlichen Beschwerdeverfahren.

§ 11 INKRAFTTRETEN

Diese Satzung tritt am Tag nach der Veröffentlichung in Kraft und ersetzt die Satzung vom 18. Mai 2017; diese tritt gleichzeitig außer Kraft.

ANLAGE

ANLAUF- UND BERATUNGSSTELLEN AN DER HOCHSCHULE FULDA

Stand Juni 2024

ANTIDISKRIMINIERUNGSSTELLE

Beratung bei Diskriminierung & (sexualisierter) Belästigung, Durchführung nicht-förmlicher Beschwerdeverfahren und Schlichtungsverfahren/ niedrigschwellige Interventionen zur gütlichen Konfliktlösung (Aufgaben siehe § 5 Abs. 2).

<https://www.hs-fulda.de/antidiskriminierung>

JUSTITIARIAT

Beschwerdestelle für förmliche Beschwerdeverfahren (siehe § 7 Abs. 2).

<https://www.hs-fulda.de/unsere-hochschule/a-z-alle-institutionen/justitiariat>

FRAUEN- UND GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sind an Berufungs- und Einstellungsverfahren beteiligt, beraten die Gremien und Einrichtungen der Hochschule und initiieren Programme der Gleichstellung und Frauenförderung. Außerdem beraten sie Studierende, Beschäftigte, Professor*innen und Bewerber*innen.

<https://www.hs-fulda.de/unsere-hochschule/a-z-alle-institutionen/chancengerechtigkeit-und-vielfalt/frauen-und-gleichstellungsbeauftragte>



SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG

Die Schwerbehindertenvertretung fördert die Eingliederung behinderter und schwerbehinderter Menschen, sowie den Schwerbehinderten Gleichgestellten, vertritt ihre Interessen und steht ihnen beratend und helfend zur Seite.

<https://www.hs-fulda.de/unsere-hochschule/gremien/schwerbehindertenvertretung>

BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT (BEM-BEAUFTRAGTE*)

Die BEM-Beauftragte* begleitet Beschäftigte während eines BEM-Verfahrens, welches darauf abzielt eine bestehende Arbeitsunfähigkeit zu überwinden oder Beschäftigte beim Wiedereinstieg an den Arbeitsplatz zu unterstützen.

[Link zur Seite im Intranet](#)

PERSONALRAT

Der Personalrat informiert und berät bei Fragen und Problemen im Zusammenhang mit einem Beschäftigungsverhältnis.

<https://www.hs-fulda.de/unsere-hochschule/gremien/personalrat-1>

PERSONALMANAGEMENT

Die Abteilung Personalmanagement begleitet und betreut die Beschäftigten von der Einstellung bis zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses und unterstützt sie in Anliegen jeglicher Art.

<https://www.hs-fulda.de/unsere-hochschule/a-z-alle-institutionen/personalmanagement>

ANSPRECHPERSON VEREINBARKEIT BERUF UND FAMILIE IN DER ABTEILUNG PERSONALMANAGEMENT

Beratung für Beschäftigte zu arbeitsrechtlichen Themen rund um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, z. B. Mutterschutz, Elternzeit oder Pflege von Angehörigen.

<https://www.hs-fulda.de/unsere-hochschule/a-z-alle-institutionen/personalmanagement>

STABSSTELLE: KONFLIKTPRÄVENTION UND TEAMENTWICKLUNG

Die Stabsstelle bietet unabhängig von Diskriminierungskategorien Beratung bei Konflikten und Mobbing für Beschäftigte an. Die interne Konflikthanlaufstelle kann im Rahmen eines Clearings oder eines mediativen Verfahrens hinzugezogen werden. Dies kann zur Deeskalation beitragen und förmliche oder gerichtliche Verfahren obsolet werden lassen.

<https://www.hs-fulda.de/unsere-hochschule/a-z-alle-institutionen/konfliktpraevention-und-teamentwicklung>



INTERNATIONAL OFFICE

Das International Office bietet Unterstützungs- und Serviceangebote für international Studierende und Wissenschaftler*innen und informiert über Auslandsaufenthalte.

<https://www.hs-fulda.de/internationales/international-office/kontakt>

STELLE FÜR INTERKULTURALITÄT

Die Stelle für Interkulturalität bietet erste Beratung und Verweisberatungen bei interkulturellen Herausforderungen und Konflikten für alle Hochschulangehörigen an.

<https://www.hs-fulda.de/unsere-hochschule/a-z-alle-institutionen/chancengerechtigkeit-und-vielfalt/interkulturalitaet>

STABSSTELLE STUDIEN- UND PRÜFUNGSRECHT

Die Stabsstelle Studien- und Prüfungsrecht berät das Präsidium, die Verwaltung, die zentralen Einrichtungen und die Fachbereiche bei rechtlichen Fragestellungen betreffend Studien- und Prüfungsangelegenheiten.

<https://www.hs-fulda.de/unsere-hochschule/a-z-alle-institutionen/studien-und-pruefungsrecht>

BEAUFTRAGTE* FÜR STUDIEREN MIT BEHINDERUNG /CHRONISCHER ERKRANKUNG

Beratung und Information rund um das Thema Studieren mit Behinderung, chronischer Erkrankung und Nachteilsausgleich.

<https://www.hs-fulda.de/studium/alle-beratungsangebote/studieren-mit-behinderung>

PSYCHOSOZIALE BERATUNG DER ZENTRALEN STUDIENBERATUNG

Die Psychosoziale Beratung bietet Studierenden unabhängig, vertraulich und kostenlos Beratung und Hilfe bei Konflikten sowie Schwierigkeiten im Studium und Privatleben an.

<https://www.hs-fulda.de/orientieren/umschauen/beraten-lassen/beratungsangebote/fuer-studierende/psychosoziale-beratung>

FAMILIENBÜRO: STUDIEREN MIT FAMILIE

Vertrauliche und kostenlose Beratung, Information und Vermittlung für Studierende und Studieninteressierte mit Care-Aufgaben, sowie Schwangere.

<https://www.hs-fulda.de/unsere-hochschule/profil/familie/studieren-mit-familie>

Darüber hinaus stehen weitere Ansprechpersonen (bspw. in Projekten oder in den Studierendenvertretungen etc.) zur Verfügung, die aufgrund ihrer Themenschwerpunkte und ihrer Expertise im Bereich Antidiskriminierung bzgl. einer Unterstützung angefragt werden können.

