

Antidiskriminierungsrichtlinie der Alanus Hochschule für Kunst und Gesellschaft, mit integriertem Konzept für eine Beschwerdestelle gegen Diskriminierung und sexualisierte Belästigung

ZIELE:	2
BEGRIFFSBESTIMMUNGEN:	2
VERFAHRENSSCHRITTE ZUR BERATUNG UND BESCHWERDE BEI DISKRIMINIERUNG ODER SEXUALISierter BELÄSTIGUNG (ÜBERBLICK)	4
VERFAHRENSSCHRITTE ZUR BERATUNG UND BESCHWERDE BEI DISKRIMINIERUNG ODER SEXUALISierter BELÄSTIGUNG (PROZESSBESCHREIBUNG)	5
ANHÄNGE ZUR ANTIDISKRIMINIERUNGSRICHTLINIE	11
LEITFADEN ZUM THEMA „NÄHE UND DISTANZ AN DER ALANUS HOCHSCHULE ALS KUNSTHOCHSCHULE“	11
LEITFADEN ZUM THEMA „KOMMUNIKATION & UMGANG MIT SOZIALEN MEDIEN“	13
LEITFADEN ZUM UMGANG MIT INHALTSHINWEISEN („TRIGGERWARNUNGEN“) IN DER LEHRE	14
DANKSAGUNGEN	14
VERWENDETE MATERIALIEN	14

Ziele:

Das Ziel dieser Richtlinie und des Konzeptes ist es, einen sicheren Rahmen für Beratung und Hilfe für die Betroffenen von Diskriminierung und Belästigung an der Alanus Hochschule zu schaffen, und gegebenenfalls konsequent dagegen vorzugehen.

Prävention, Beratung und die Beschwerdemöglichkeit sollen für Studierende und Mitarbeitende gleichermaßen zugänglich sein.

Konkrete Ziele sind:

- Präventiv auf das Thema aufmerksam zu machen und Fehlverhalten möglichst zu verhindern
- Eine Erstberatung durch Vertrauenspersonen für alle Mitarbeitenden in der Hochschule anzubieten
- Eine Erstberatung durch Vertrauenspersonen für alle Studierenden anzubieten
- Eine Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) für alle Mitarbeitenden in der Hochschule einzurichten
- Eine Beschwerdestelle für alle Studierenden (ABS= Anregungs- und Beschwerdestelle) einzurichten
- Verfahren zur Einreichung einer Beschwerde zu etablieren
- Die regelmäßige Kommunikation an Mitarbeitende und Studierende über Maßnahmen und Ergebnisse, die sich aus der Richtlinie und deren Umsetzung ergeben.

Begriffsbestimmungen:

Benachteiligung bzw. Diskriminierung bedeutet Herabsetzung, Geringschätzung, Nichtbeachtung, Ausschluss oder Gewalt gegenüber Personen aufgrund einer oder mehrerer tatsächlicher oder zugeschriebener gruppenspezifischer Merkmale wie Geschlecht, sexueller Orientierung/Identität, Herkunft (Milieu, sozialer Schicht und Prägung, Region), Behinderung/Krankheit, Religion/Weltanschauung, Alter oder aufgrund weiterer individueller Differenzierungsmerkmale (z. B. Aussehen, Verhaltensweisen, institutionelle Zugehörigkeit in einer Organisation, Familienstand, familiäre Aspekte).

a) Eine **unmittelbare Diskriminierung** durch Personen oder die Institution liegt vor, wenn eine Handlung, Regelung oder Maßnahme offensichtlich eine objektivierbare, d. h. nachvollziehbare und nachprüfbare Ungleichbehandlung einer Person oder Personengruppe wegen eines oben genannten Grundes zur Folge hat.

b) Eine **indirekte bzw. mittelbare Diskriminierung** durch Personen oder die Institution liegt vor, wenn eine Handlung, Regelung oder Maßnahme zwar auf den ersten Blick neutral ist und keine offensichtliche Benachteiligung bestimmter Gruppen enthält, sich in ihrer konkreten Anwendung jedoch nachweislich so auswirkt, dass die Angehörigen einer bestimmten Gruppe regelmäßig wegen eines oben genannten Grundes benachteiligt werden. Das gilt nicht, wenn die betreffenden Handlungen, Regelungen oder Maßnahmen durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.

Auch eine **Belästigung** nach § 3 Abs. 3 AGG ist eine Diskriminierung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem der oben genannten Merkmale in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betroffenen Person verletzt und ein von

Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Eine Diskriminierung ist auch eine **sexualisierte Belästigung** nach § 3 Abs. 4 AGG, wenn 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.

Straftaten: Zu den vom Begriff der Belästigung und der sexuellen Belästigung erfassten Verhaltensweisen zählen erst recht **Handlungen und Verhaltensweisen, die nach strafgesetzlichen Vorschriften mit Strafe bedroht sind**. Auch Verhaltensweisen, die als Mobbing oder Nachstellung bezeichnet werden, können eine Belästigung oder sexuelle Belästigung im o. g. Sinne darstellen.

Mobbing wird als eine konfliktbeladene Kommunikation oder Handlung zwischen/unter einzelnen oder mehreren Beteiligten verstanden, bei der die betroffene Person aus verschiedenen Gründen unterlegen ist und von einer oder mehreren Personen wiederholt und systematisch, oft über einen längeren Zeitraum, schikaniert, ausgegrenzt oder direkt oder indirekt angefeindet wird. Mobbing kann auch im Internet stattfinden („Cybermobbing“), z. B. in Sozialen Medien, Foren, Chats, Videoplattformen oder per E-Mail.

Mobbing beinhaltet z. B.:

- systematische Verbreitung von diskreditierenden Gerüchten, Fotos oder Videos,
- systematische Verbreitung persönlicher oder intimer Daten und Informationen,
- systematische Ausgrenzung einzelner oder ganzer Personengruppen,
- systematische Verweigerung von studien- oder arbeitsrelevanten Informationen,
- Beleidigungen, ehrverletzende und demütigende Behandlung.

Mobbing kann an eines der eingangs genannten Merkmale anknüpfen (merkmalbezogenes Mobbing). Mobbing muss allerdings nicht mit einem solchen Merkmal im Zusammenhang stehen, sondern kann beispielsweise auf Spannungen im Arbeitsbereich, Machtkämpfe oder persönlichen Abneigungen beruhen. Mobbing stellt außerdem eine Diskriminierung im Sinne dieser Richtlinie dar, wenn es an eines der oben genannten Merkmale anknüpft oder dadurch motiviert ist.

Als **Gewalt** werden alle Verhaltens- und Handlungsweisen verstanden, die einen körperlich wirkenden Zwang durch die Entfaltung von Kraft oder durch sonstige physische Einwirkung, die nach ihrer Intensität dazu geeignet ist, die freie Willensentschließung oder Willensbetätigung eines anderen zu beeinträchtigen, darstellen. Wenn die Gewalt an ein oben genanntes Merkmal anknüpft oder dadurch motiviert ist, stellt sie auch eine Diskriminierung im Sinne dieser Richtlinie dar (so beziehen sich z. B. sexuelle Übergriffe auf die Merkmale Geschlecht sowie sexuelle Orientierung und Identität).

Verfahrensschritte zur Beratung und Beschwerde bei Diskriminierung oder sexualisierter Belästigung (Überblick)

	Mitarbeitende	Studierende
0 Prävention	Regelmäßige Informationsveranstaltungen für Mitarbeitende und Studierende (insbesondere Erstsemester) zur Richtlinie und ihren Inhalten, Maßnahmen und Umsetzungen, sowie darauf bezogener Dokumente (z. B. Leitfaden „Nähe und Distanz an Kunsthochschulen“, siehe Anhang); Wahrnehmung für Diskriminierung und sexualisierte Gewalt schärfen.	
1) vertrauliche Erstberatung	Vertrauenspersonen, die die Erstberatung ausführen, werden für einen befristeten Zeitraum ernannt. Alle Erstberater:innen sollen geschult werden. Details zum Vorgehen und Ablauf: siehe Prozessbeschreibung weiter unten. Ergebnis der Erstberatung: - kein weiterer Handlungsbedarf oder Verweis an externe Beratungsstellen etc. - oder: Schritt 2 erfolgt	
2) offizielle Beschwerde wird eingereicht	Es ist eine eigene Entscheidung, ob nach der Erstberatung (1) eine Beschwerde (2) eingereicht wird. (Schritt 2 muss nicht zwingend nach Schritt 1 erfolgen! Schritt 2 kann auch ohne Schritt 1 erfolgen!)	
2a) AGG- bzw. ABS-Beschwerdestelle (formale Einreichung einer Beschwerde: nicht vertraulich! rechtliche Aspekte wichtig) (geschulte Erstberater:innen können unterstützend teilnehmen; Beschwerde kann auch von Dritten eingereicht werden)	Beschwerde wird schriftlich aufgenommen - Rektor:in und Prorektor:in als Arbeitgeber:in (oder auf Wunsch eine andere durch Rektor:in benannte Person) - Gleichstellungskommission benennt eine Ansprechperson und eine Vertretung als Vertreter:innen der Arbeitnehmer:innen-Seite	Beschwerde wird schriftlich aufgenommen - Prorektorat (oder auf Wunsch eine andere durch Prorektorat benannte Person) - Gleichstellungskommission benennt eine Ansprechperson und eine Vertretung
2b) Bearbeitung der eingegangenen formalen Beschwerden	Beschwerde wird bearbeitet Vier-Augen-Prinzip: Mindestens 2 Personen (Arbeitgeber:in/Arbeitnehmer:in) müssen zusammen eine Beschwerde bearbeiten 1. Ermittlung des Sachverhalts 2. Prüfung und Bewertung 3. Ergebnis mitteilen	Beschwerde wird bearbeitet Vier-Augen-Prinzip: Mindestens 2 Personen müssen zusammen eine Beschwerde bearbeiten 1. Ermittlung des Sachverhalts 2. Prüfung und Bewertung 3. Ergebnis mitteilen
2c) Konsequenzen	Maßnahmen ergreifen Hochschulleitung / Personalabteilung Evaluation der Maßnahmen	Maßnahmen ergreifen Dekanat / Studiengangsleitung / Studierendenverwaltung Evaluation der Maßnahmen

Verfahrensschritte zur Beratung und Beschwerde bei Diskriminierung oder sexualisierter Belästigung (Prozessbeschreibung)

0) Prävention:

Ziel aller präventiven Maßnahmen ist es zum einen, die Wahrnehmung für Diskriminierung und sexualisierte Gewalt zu schärfen und diese dadurch möglichst zu verhindern. Zum anderen sollen durch regelmäßige Information über Erstberatung und Beschwerdeverfahren ein Kenntnisstand und eine Atmosphäre geschaffen werden, die Betroffene ermutigen und dabei unterstützen, sich beim Auftreten von Diskriminierung und sexualisierter Gewalt an die entsprechenden Personen und Stellen zu wenden.

Konkrete obligatorische Maßnahmen sind:

Vor Einstellung/ Immatrikulation: Die Personalabteilung bzw. das Studierendensekretariat prüfen, ob die Person früher bereits an der Alanus Hochschule war und ob Vorfälle bekannt und dokumentiert sind, die einer Einstellung/ Immatrikulation entgegenstehen.

Bei Neueinstellung: Die Antidiskriminierungsrichtlinie und dazugehörigen Anhänge werden (digital) zur Verfügung gestellt und die Kenntnisnahme wird durch den/die Mitarbeiter:in schriftlich bestätigt.

Bei Immatrikulation: Alle Erstsemester erhalten in ihren Begrüßungsunterlagen eine Kurzinformation (Handreichung/Flyer) mit Verweis auf die gesamte Richtlinie.

Konkrete empfohlene Maßnahmen sind:

Regelmäßige Informationsveranstaltungen zu Gleichstellungs- und Diskriminierungsthemen, zur Richtlinie und ihren Inhalten/Umsetzungen sowie weiterer darauf bezogener Dokumente (z. B. Leitfaden zu „Nähe und Distanz an Kunsthochschulen“, Umgang mit Inhaltshinweisen in der Lehre (Triggerwarnungen), Handreichung gendersensible Sprache).

1) Erstberatung

Was versteht man unter Erstberatung und wie läuft sie ab?

Die Erstberatung ist der erste Schritt, um sich in einem konkreten Fall von sexualisierter Gewalt, Belästigung und jeder Art von Diskriminierung beraten zu lassen.

Ablauf

Zu Beginn des Gesprächs muss durch die beratende Person dargelegt werden, welche Aufgabe durch die Erstberatung erfüllt wird.

Die Erstberatung dient als erstes, vertrauliches Gespräch zwischen der betroffenen Person und einer Vertrauensperson mit folgenden Zielen:

- der betroffenen Person zuzuhören und ihr die Möglichkeit zu geben den Vorfall umfassend darzustellen,
- eine erste Einschätzung vorzunehmen, um welche Art Vorfall (Diskriminierung, Belästigung etc.) es sich handelt und wie gravierend der Vorfall für die betroffene Person ist,
- über den Ablauf eines formellen Beschwerdeverfahrens zu informieren (Schritt 2),
- ggf. den Kontakt zur Beschwerdestelle herzustellen (Schritt 2),
- andere, weiterführende Beratungsangebote aufzuzeigen (psychosoziale Beratung, Mediation etc.).

Die im Rahmen der Erstberatung geführten Gespräche sind vertraulich und sollen zu einem vereinbarten Termin an einem geeigneten, für die ratsuchende Person sicheren Ort, der Vertraulichkeit ermöglicht, stattfinden. I. d. R. wird kein Gesprächsprotokoll angefertigt, falls ein Gedächtnisprotokoll angefertigt werden soll, muss die ratsuchende Person – aus datenschutzrechtlichen und aus ethischen Gründen – vorab über diesen Schritt informiert werden. Es wird aber notiert, dass es ein Gespräch gegeben hat.

Ergebnis

Gemäß der im Laufe des Gesprächs getroffenen Einschätzung ist der Vorfall für die betroffene Person entweder erledigt oder sie wird durch die Vertrauensperson an eines der Beratungsangebote oder an die Beschwerdestelle weitervermittelt.

Interne Beratungsangebote sind z. B.:

- Weitere Behandlung durch die Gleichstellungskommission entsprechend ihrem internen Handlungsprotokoll
- Schwerbehindertenvertretung (Mitarbeitende) / Ansprechperson für Inklusion (Studierende)

Externe Beratungsangebote sind z. B.:

- Psychologische oder psychosoziale Beratungsstellen
- Weitere spezifische Beratungsstellen (z. B. Frauennotruf, Beratungs- und Hilfsangebote für Queerpersonen usw.)

Wer führt die Erstberatung durch?

Die Erstberatung erfolgt durch sogenannte **Vertrauenspersonen**. Die Vertrauenspersonen sind geschulte, niedrigschwellig erreichbare Ansprechpersonen für alle Studierenden und Mitarbeitenden der Alanus Hochschule.¹ Die Vertrauenspersonen sollen dazu beitragen, Konflikte und Missverständnisse frühzeitig zu erkennen, Lösungen aufzuzeigen und bei gravierenden Konflikten im Sinne der Antidiskriminierungsrichtlinie die ratsuchenden Personen an die Beschwerdestelle zu vermitteln und somit zu einer positiven Studien- und Arbeitsatmosphäre beizutragen. Das Amt wird i. d. R. für einen Turnus von zwei Jahren übernommen, kann aber ohne Angabe von Gründen jederzeit vorzeitig abgegeben werden.

¹ Zur Gewährleistung der Inklusion von Studierenden mit nichtdeutscher Muttersprache sollen auch Vertrauenspersonen rekrutiert werden, die verschiedene Sprache sprechen.

Bei der Wahl der Vertrauensperson sind die Ratsuchenden frei. Ratsuchende können z. B. auch Beratung bei Vertrauenspersonen am jeweils anderen Standort (Alfter oder Mannheim) suchen! Wenn absolute Anonymität gewünscht wird, ist eine externe Beratungsstelle/-person zu empfehlen.

Die **Vertrauenspersonen** werden zu Beginn ihrer Tätigkeit und im weiteren Verlauf regelmäßig geschult. Vertrauensperson kann grundsätzlich jede an der Hochschule angestellte Person sein. In Frage kommen insbesondere die Gleichstellungsbeauftragte (an beiden Standorten) und ihre Vertretungen, die Mitglieder der Gleichstellungskommission, Vertrauensdozent:innen, Fachbereichsleitungen, Mitarbeitende der Studierenden- und der Personalverwaltung.

Es werden **Materialien** erarbeitet und zur Verfügung gestellt, die den Vertrauenspersonen helfen sollen, das Gespräch angemessen zu führen.

Hinweise zum **Schutz der Privatsphäre und Datenschutz**

- Wenn die ratsuchende Person es wünscht, muss die Anonymität gewährleistet sein.
- Ohne die ausdrückliche Zustimmung der Person dürfen keine weiteren Maßnahmen ergriffen werden (wie etwa Weiterleitung von E-Mails, Gespräche mit der Hochschulleitung oder Kontakt mit der Beschwerdestelle aufzunehmen). Dies muss der betroffenen Person auch versichert werden.
- Die Vertrauensperson soll vorsichtig mit dem „digitalen Fußabdruck“ umgehen (z. B. Umgang mit persönlichen Daten sowie mit Dateien oder Weiterleitung von E-Mails). Transparenz und Klarheit bei der Kommunikation spielen eine wichtige Rolle – alle Möglichkeiten und Wege/Alternativen sollen klar sein (z. B. Unterschied zwischen Erstberatung und der Einreichung einer Beschwerde, Erklärung der möglichen weiteren Schritte).
- Für Studierende ist es sehr wichtig zu wissen, dass keine Nachteile oder negativen Folgen aus der Beschwerde entstehen werden, insbesondere für die erfolgreiche Durchführung des Studiums. Das Gleiche gilt für Mitarbeitende in Bezug auf mögliche Wirkungen auf der Arbeitsbeziehungsebene.

2) AGG-Beschwerdestelle für Mitarbeitende und Anregungs- und Beschwerdestelle (ABS) für Studierende gegen Sexualisierte Gewalt und Diskriminierung

2a) Zusammensetzung der AGG-Beschwerdestelle für Mitarbeitende und Einreichung der Beschwerde

2 Ansprechpersonen und 2 Vertretungen:

- Rektor:in (Hauptansprechperson) und Prorektor:in (Vertretung) als Arbeitgeber:in (oder auf Wunsch eine andere durch Rektor:in benannte Person)
- Gleichstellungskommission benennt eine Ansprechperson und eine Vertretung als Vertreter:innen der Arbeitnehmer:innen-Seite

- Mindestens 2 Personen (Arbeitgeber/Arbeitnehmer) müssen zusammen eine Beschwerde bearbeiten

Zusammensetzung der ABS für Studierende

2 Ansprechpersonen und 2 Vertretungen:

- Prorektorat (Prorektor und Prorektorin) oder auf Wunsch eine andere durch Prorektorat benannte Person
- Gleichstellungskommission benennt eine Ansprechperson und eine Vertretung
- Mindestens 2 Personen (Arbeitgeber/Arbeitnehmer) müssen zusammen eine Beschwerde bearbeiten

Information über Verlauf und Konsequenzen einer formellen Beschwerde

Bevor eine Beschwerde tatsächlich eingereicht wird, sollte die beschwerdewillige Person sowohl über den Verlauf des Beschwerdeverfahrens als auch über die Möglichkeit informiert werden, zunächst eine von der Beschwerdestelle unabhängige und vertrauliche Beratung in Anspruch zu nehmen (Erstberatung). Eine derartige Unterrichtung empfiehlt sich aus einer Vielzahl von Gründen, u.a. weil eine Beschwerde einen offiziellen, rechtlich relevanten Vorgang auslöst, der von der beschwerdeführenden Person nicht einfach wieder gestoppt werden kann.

Wenn die Person, die die Beschwerde einreicht, es wünscht, kann die Vertrauensperson (Erstberatung) ihr zur Seite stehen. Die betroffene Person kann auch jede andere Person zur Unterstützung hinzuziehen.

Annahme der Beschwerde

Die Person bekommt die Gelegenheit, den Vorfall, der Anlass der Beschwerde ist, umfassend zu schildern. Die Schilderung wird detailliert dokumentiert.

2b) Ablauf des Verfahrens für die Beschwerdestellen (AGG-Beschwerdestelle und ABS)

1. Ermittlung des Sachverhalts

Nach Vorbringen der Beschwerde sollte in einem ersten Schritt geklärt werden, ob es bestimmter Sofortmaßnahmen bedarf, etwa zur Sicherung von Beweisen (beispielsweise E-Mails mit belästigenden Inhalten) oder zum persönlichen Schutz der beschwerdeführenden Person. Im Anschluss hat – unter Beachtung datenschutzrechtlicher Vorgaben – eine umfassende Ermittlung des Sachverhalts durch Befragung aller Beteiligten sowie Sichtung von Dokumenten, E-Mails etc. stattzufinden. Insbesondere ist das Äußerungsrecht des Beschwerdegegners / der Beschwerdegegnerin zu berücksichtigen und sind eventuell Zeugen zu befragen.

Durch die Beschwerdestelle können alle Interessensvertretungen und Organe der Hochschule hinzugezogen werden (z. B. Schwerbehindertenvertretung, Inklusionsbeauftragte,

Gleichstellungsbeauftragte, Betriebsrat, Studierendenrat, Gleichstellungskommission, International Office und andere Gremien und Organe der Hochschule).

2. Prüfung und Bewertung des Sachverhalts

Ist der Sachverhalt ermittelt, folgt die Prüfung, inwieweit dieser tatsächlich eine Benachteiligung oder Belästigung im Sinne des AGG darstellt (Verstoß gegen § 7 AGG). Eine **rechtskundige Person** muss hier zwingend hinzugezogen werden (z. B. Ombudsperson, Rechtsberatung der Hochschule).

3. Mitteilung des Ergebnisses

Über das Ergebnis muss die beschwerdeführende Person informiert werden. Zudem wird auch der/die Beschwerdegegner:in unterrichtet, auch wenn dies keine gesetzliche Vorschrift darstellt. Es werden im Falle von Mitarbeitenden zusätzlich der Betriebsrat (sofern aktiv) informiert. Im Falle von Studierenden werden die Dekan:innen sowie die Studiengangsleitung zusätzlich informiert.

2c) Ergreifung von Maßnahmen

Wird nach Prüfung und Bewertung eine Diskriminierung oder Belästigung festgestellt, sind Maßnahmen zur sofortigen Abhilfe zu beschließen und einzuleiten.

- ❖ Nicht-arbeitsrechtliche Maßnahmen kann die Beschwerdestelle selbstständig im Auftrag der Geschäftsführung ergreifen. Es können folgende Maßnahmen in Betracht kommen:
 - ❖ regulierendes Gespräch
 - ❖ Belehrung
 - ❖ Ermahnung
 - ❖ Ausschluss von der Nutzung (bestimmter) Hochschuleinrichtungen
 - ❖ Trainings
- ❖ Arbeitsrechtliche Maßnahmen (z. B. Abmahnung, Versetzung, Kündigung etc.) muss die Geschäftsführung unter Einbeziehung der Schwerbehindertenvertretung und des Betriebsrates ergreifen. Es können folgende Maßnahmen in Betracht kommen:
 - ❖ Hausverbot (z. B. partiell oder temporär)
 - ❖ Abmahnung
 - ❖ Versetzung oder Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz an der Hochschule
 - ❖ Entzug eines Lehrauftrages
 - ❖ Kündigung
 - ❖ Strafanzeige

Gegenüber Studierenden sowie allen Personen, die in keinem Beschäftigungsverhältnis mit der Alanus Hochschule stehen, kommen folgende Maßnahmen in Betracht:

- ❖ regulierendes Gespräch
- ❖ Belehrung
- ❖ Ermahnung
- ❖ Ausschluss von der Nutzung (bestimmter) Hochschuleinrichtungen
- ❖ Ausschluss von der Teilnahme an Lehrveranstaltungen
- ❖ Hausverbot
- ❖ Kündigung des Studienvertrages und Exmatrikulation, sofern die Voraussetzungen nach § 51a HG NRW vorliegen
- ❖ Strafanzeige

Evaluation zur Wirksamkeit der Maßnahmen

Die getroffenen Maßnahmen zur Abhilfe einer Benachteiligung oder Belästigung sind regelmäßig auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen. Denn der Arbeitgeber ist nach § 12 AGG verpflichtet, seine Beschäftigten *dauerhaft* zu schützen.

Alfter, den 12.03.2025

Prof. Dr. Thomas Maschke

Rektor

Anhänge zur Antidiskriminierungsrichtlinie

Leitfaden zum Thema „Nähe und Distanz an der Alanus Hochschule als Kunsthochschule“

Vorbemerkungen:

- Bei allen Formen von Machtmissbrauch und sexualisierten Übergriffen geht es um die Verletzung der persönlichen Würde und Unversehrtheit (physisch, psychisch und sexuell) eines Menschen. Auch Verletzungen, die nur einseitig subjektiv empfunden werden, sind ernst zu nehmen und möglichst zu verhindern.
- Wir, die Lehrkräfte, Studierenden und Mitarbeitenden der Alanus Hochschule, nehmen zur Kenntnis, dass es in künstlerischen Berufen mitunter eine unklare Grenze zwischen Arbeits- und Privatraum geben kann.
- Die Besonderheiten eines künstlerischen Studiums mit seinem großen Anteil an Einzel- und Kleingruppenunterricht und der persönlichen Verbindung zur Lehrperson erfordert einen besonders sensiblen Umgang mit den Themen Nähe und Distanz.
- Darstellende, bildende und andere Künste sind als Kunstformen darauf ausgelegt, dass es möglich ist, kreative Räume zu schaffen, innerhalb derer experimentierfreudig, mutig und herausfordernd gearbeitet und geforscht werden kann. Die kreative, emotionale und freie Ausdrucksweise ist essenziell für unseren Beruf, der kreative Raum, in dem wir uns befinden, muss in diesem Sinne geschützt sein.
- Wir, die Lehrkräfte, Studierenden und Mitarbeitenden der Alanus Hochschule, setzen uns für eine Hochschule ein, die von einer Vielfalt und Diversität der künstlerischen, wissenschaftlichen und pädagogischen Ausdrucksformen geprägt ist. Wir fordern von uns größte Achtsamkeit und Sensibilität gegenüber allen Arten von Abwertung, Ausgrenzung oder Marginalisierung von Menschen, künstlerischen Themen, Ausdrucksformen und Zugangsweisen. Allen kommt es zugute, wenn das Arbeitsumfeld im Hinblick auf Gender, Alter, sexuelle Orientierung, Herkunft, Kultur, Nationalität, Klassenzugehörigkeit, finanziellen Status, religiöse Zugehörigkeit oder Fähigkeiten divers ist.

Deshalb geben wir, die Lehrenden, Studierenden und Mitarbeitenden der Alanus Hochschule, uns folgende Richtlinien, um Fällen von Machtmissbrauch und sexueller Belästigung vorzubeugen und adäquat zu begegnen:

- Wir sind uns unserer jeweiligen Machtposition bewusst und der unbedingten Notwendigkeit, verantwortungsvoll damit umzugehen.
- Wir achten darauf, dass verabredete Arbeits- und Unterrichtszeiten nur einvernehmlich überschritten werden. Ruhezeiten sind einzuhalten. Wir brauchen ein gesundes Verhältnis zwischen Erholungs- und Arbeitszeit.
- Wir achten darauf, dass wir keinen ungewollten körperlichen Kontakt zulassen oder erzeugen.

- Wir achten darauf, dass niemand gezwungen wird, persönliche Erfahrungen zu teilen, um die künstlerische Arbeit zu bereichern. Wenn diese freiwillig geteilt werden, bleiben sie im geschützten Raum.
- Wir wollen Verhältnisse von körperlicher und mentaler Nähe in Forschung, künstlerischer Praxis, Lehre und Verwaltung stetig und gemeinsam reflektieren. Dazu fördern wir eine Kultur des Hinsehens. Jede Person darf die Verantwortung übernehmen, für andere einzustehen, ein Missverhalten anzusprechen und zu melden. Wir setzen uns für einen fairen Umgang mit Betroffenen und mutmaßlichen Beschuldigten ein.
- Wir sehen es als unsere Aufgabe, einen vertraulichen Raum zu schaffen, in dem man über Konfliktfälle sprechen und Unterstützung finden kann. Wir unterstützen Betroffene entsprechend der Antidiskriminierungsrichtlinie der Alanus Hochschule, Beratung in Anspruch zu nehmen, um zu prüfen, ob ein Fall von Missbrauch oder Belästigung vorliegt, und gegebenenfalls eine formelle Beschwerde einzureichen.

Leitfaden zum Thema „Kommunikation & Umgang mit sozialen Medien“

Umgang mit Bildern und Aufnahmen in Unterrichtssituationen

Die Verwendung und Behandlung von aus/in Prüfungs- und Unterrichtssituationen entstandenen Bildern (wie etwa Fotos, Zeichnungen) und Aufnahmen, die Mitglieder der Hochschule betreffen und/oder zeigen, muss, schon aus gesetzlichen Gründen, reglementiert sein. Wir verweisen in diesem Zusammenhang auf die Richtlinie zur betrieblichen Datenschutzorganisation (2018) der Alanus Hochschule.

Ein sensibler Umgang mit (Unterrichts- und Prüfungs-)Situationen, die z. B. die Produktion oder Erstellung von Materialien wie etwa (Teil)Nacktzeichnungen, (Teil)Nacktfotos oder (Teil)Nacktaufnahmen oder die Nutzung von expliziter gewalthaltiger oder sexualisierter Sprache erfordern, wird vorausgesetzt. Dies bedeutet z. B. eine explizite Einwilligung und Zustimmung seitens der Studierenden, dass Bild- und Tonaufnahmen dieser Natur produziert werden dürfen. Eine Zustimmung darf nicht Voraussetzung zum erfolgreichen Absolvieren einer Lehrveranstaltung sein.

Studierende dürfen jederzeit auf ihre Aufnahmen zugreifen, diese anschauen und ggf. das Löschen dieser verlangen.

Die Nachbearbeitung, Verbreitung und der Zugang zu solchen Bildern und Aufnahmen muss ebenfalls reglementiert werden. Die beteiligten Fachbereiche, Fachgebiete und Studiengänge sind angehalten, interne Protokolle für die Durchführung dieser Verfahren zu entwickeln.

Der Zugang zu diesen Dateien darf ausschließlich den Dozierenden vorbehalten sein, die verantwortlich für die Lehrveranstaltungen sind. Es muss garantiert sein, dass niemand anderer Zugang zu diesen Dateien hat (z. B. durch Passwortsicherung). Diese sollten sich in einem geschützten Bereich befinden.

Typischerweise werden solche Dateien nur für die Dauer der Lehrveranstaltung, in der sie produziert wurden, zur Verfügung gestellt und werden nach dem laufenden Semester gelöscht. Ausnahmen müssen schriftlich festgelegt werden.

Leitfaden zum Umgang mit Inhaltshinweisen („Triggerwarnungen“) in der Lehre

Der Leitfaden wurde von der Uni Bonn erstellt und ist dort auf der Homepage unter folgendem Link abrufbar:

https://www.gleichstellung.uni-bonn.de/de/universitaetskultur/medienordner-universitaetskultur/medienordner-inhaltshinweise/inhaltshinweise-in-der-lehre_zgb_stand_11_21.pdf

Danksagungen

Wir danken dem Referat Gender und Diversity Management der Universität zu Köln und Beate Grünberg von der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg für die Erlaubnis, die Antidiskriminierungsrichtlinie der Universität zu Köln und den Leitfaden für Vertrauenspersonen der Universität Oldenburg als Anregung zu verwenden.

An diesem Dokument haben die folgenden Personen mitgearbeitet: Paulina Andrade Schnettler, Prof. Dr. Ulrike Barth, Sissy Hunold, Lissi Löhmar, Selina Moltrecht, Dr. Alexander Röhler, Prof. Dr. Maurice Saß, Nora Schugmann, Ella Wunderlich, Prof.in Suzanne Ziellenbach, Emel Ipbüken.

Verwendete Materialien

ABC zu Innerbetrieblichen Beschwerdestellen. Antidiskriminierung in der Arbeitswelt (ADA) 2015.

Grundsatzpapier zu Sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen. bukoF-Kommission „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen“ 2018.

Handlungsempfehlungen der BuKoF zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an künstlerischen Hochschulen. bukoF 16.07.2016.

Gemeinsam gegen Sexismus. Maßnahmen gegen Sexismus am Arbeitsplatz, in Kultur und Medien und im öffentlichen Raum. EAF Berlin 2021.

Richtlinien verschiedener Hochschulen gegen Diskriminierung und sexualisierte Belästigung, u. a. Univ. Bochum, FH Dortmund, Univ. Köln, Univ. Oldenburg.

Sexualisierte Belästigung im Hochschulkontext – Schutzlücken und Empfehlungen. Expertise. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2015.

Schulungsunterlagen zum Workshop “Sexualisierte Belästigung” an der Alanus Hochschule, durchgeführt von Gesine Qualitz (Frauenberatungszentrum Köln) und Sibylle Kaminski (Unternehmensberatung Relax your work) am 08.02.2022.

Was tun bei sexualisierter Belästigung am Arbeitsplatz? Leitfaden für Beschäftigte, Arbeitgeber und Betriebsräte. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2019.