

**Vielfalt leben und Grenzen wahren**  
**Richtlinie zum Diskriminierungsschutz an der Filmuniversität Babelsberg KONRAD WOLF**  
**(Antidiskriminierung-Richtlinie vom 04.12.2024)**

**Inhalt**

Präambel.....	1
1. Geltungsbereich.....	2
1.1 Mitglieder und Angehörige der Filmuniversität.....	2
1.2 Gäste und Besucher*innen.....	2
2. Begriffsbestimmung.....	3
2.1 Diskriminierung.....	3
2.2 Anweisung zur Benachteiligung.....	3
2.3 Verweigerung angemessener Vorkehrungen.....	4
2.4 Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt.....	4
2.5 Rassistische Diskriminierung, Belästigung und Gewalt.....	5
2.6 Mobbing.....	5
3. Positive Maßnahmen und Prävention.....	5
3.1 Nachteilsausgleich.....	5
3.2 Information.....	6
3.3 Qualifizierung.....	6
3.4 Diskriminierungsschutz und Barrierefreiheit.....	6
3.5 Evaluation.....	6
4. Beratung, Unterstützung und Schutz.....	7
5. Beschwerdeverfahren.....	7
5.2 Ablauf des Beschwerdeverfahrens.....	8
5.3 Rechte der Beteiligten.....	9
5.4 Dokumentation.....	9
5.5 Abschluss.....	9
6. Maßnahmen und Sanktionen.....	9
8. Inkrafttreten.....	10
Anlage 1.....	11

**Präambel**

Die Filmuniversität Babelsberg KONRAD WOLF prägt die Medienlandschaft durch Beiträge zu künstlerischen, gesellschaftlichen und wissenschaftlichen Diskursen auf vielfältige Weise mit und ist damit in der besonderen Pflicht, innerhalb der Institution Diskriminierungsfreiheit und Chancengerechtigkeit zu gewährleisten und einen Kulturwandel zur gegenseitigen Wertschätzung zu gestalten. Als Ort der Bildung, der Kommunikation und der Begegnung steht die Filmuniversität für Vielfalt und gegen Diskriminierung mit dem Anspruch, allen Angehörigen und Mitgliedern größtmöglichen Raum für die Entfaltung von Kreativität, Individualität und Persönlichkeit zu bieten.

Die Antidiskriminierungsarbeit an der Filmuniversität basiert auf Artikel 3 des Grundgesetzes sowie dem Übereinkommen des Europarates, der sog. Istanbul Konvention. Weiterhin liegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und das Brandenburgische Hochschulgesetz (BbgHG) zugrunde.

Die Filmuniversität verpflichtet sich, diskriminierende Strukturen und Prozesse zu reflektieren, diskriminierendem Verhalten, Belästigung oder Gewalt entschieden entgegenzutreten und sich für die Wahrung von individuellen Persönlichkeitsgrenzen und von Persönlichkeitsrechten im Sinne der Gesetze einzusetzen. Die Beschäftigten, Studierenden und alle anderen Angehörigen der Filmuniversität sind in besonderem Maße aufgefordert, an der Gestaltung eines chancengleichen, wertschätzenden und gewaltfreien Arbeits- und Studenumfeldes mitzuwirken, denn nur in einem diskriminierungsfreien Raum kann die durch das Grundgesetz garantierte Freiheit von Kunst, Wissenschaft, Forschung und Lehre für alle sichergestellt werden.

Diese Richtlinie dient dazu, verbindliche Verfahren zum Vorgehen in Diskriminierungsfällen aufzuzeigen und Handlungsmöglichkeiten zu benennen, um diskriminierende Strukturen und Prozesse zu beseitigen.

Für eine nachhaltige Antidiskriminierungsarbeit an der Filmuniversität spielt auch die Diskriminierungsprävention eine wichtige Rolle. Die Hochschule will mit dieser Richtlinie Betroffene und Zeug\*innen ermutigen, sowohl erlebte als auch beobachtete Diskriminierung zu melden und so zu einem offenen, diskursiven Klima beizutragen. Personen mit Leitungs-, Betreuungs- und Bildungsaufgaben tragen hier eine besondere Verantwortung und erhalten mit dieser Richtlinie eine wichtige Hilfestellung, um historisch gewachsenen Ungleichheitsstrukturen entgegenzutreten und Benachteiligungen, die auf individueller, systematischer und struktureller Ebene stattfinden, abzuschaffen.<sup>1</sup>

## **1. Geltungsbereich**

### **1.1 Mitglieder und Angehörige der Filmuniversität**

Diese Richtlinie gilt für alle Mitglieder und Angehörigen der Filmuniversität Babelsberg KONRAD WOLF und umfasst den gesamten räumlichen Bereich der Universität, sowie Orte außerhalb der Universität, welche im funktionalen und strukturellen Zusammenhang mit der Universität stehen. Diese Richtlinie findet ebenfalls Anwendung bei Benachteiligung, Belästigung oder Gewalt von Dritten bzw. gegen Dritte auf dem Hochschulgelände, wenn mindestens eine beteiligte Person zum Personenkreis dieses Abschnitts gehört. Als Dritte gelten bspw. das Reinigungs- und Sicherheitspersonal, Mitarbeiter\*innen des Studierendenwerks West:Brandenburg und sonstige Kooperationspartner\*innen.

### **1.2 Gäste und Besucher\*innen**

Für Gäste und Besucher\*innen der Filmuniversität Babelsberg KONRAD WOLF, für die nicht die Anwendbarkeit dieser Richtlinie gegeben ist, gilt das allgemeine Hausrecht sowie die dazugehörigen Ordnungen. Bei einem Vorfall oder Verstoß in Anlehnung an diese Richtlinie können entsprechende Maßnahmen und Sanktionen entsprechend den einschlägigen Ordnungen erfolgen.

---

<sup>1</sup> Alle Beschäftigten und sonstigen Angehörigen der Filmuniversität, insbesondere solche mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben in Lehre, Forschung, Ausbildung, Verwaltung und Selbstverwaltung, sind in ihrem Aufgabenbereich aufgrund ihrer Fürsorgepflicht dafür verantwortlich, dass Diskriminierung unterbleibt bzw. beseitigt wird.

## **2. Begriffsbestimmung**

### **2.1 Diskriminierung**

Diskriminierung ist die mittelbare oder unmittelbare Benachteiligung, Abwertung oder Herabwürdigung von Menschen aufgrund eines oder mehrerer schützenswerter Merkmale. Basierend auf dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gelten an der Filmuniversität folgende Merkmale als schützenswert:

- ethnische Herkunft
- geschlechtliche Identität
- Religion oder Weltanschauung (dies umfasst auch Nichtzugehörigkeit zu einer Religion oder Weltanschauung)
- Behinderung und chronische Krankheiten
- Lebensalter
- sexuelle Orientierung
- soziale Herkunft/Status und Familienstatus<sup>2</sup>

Diese Merkmale sind ein wesentlicher Teil der Persönlichkeit, nicht oder schwer veränderbar und Bestandteil gesellschaftlicher Ungleichheitsverhältnisse. Da Menschen unterschiedliche Merkmale vereinen sowie verschiedene Zuschreibungen erfahren können und das Zusammenspiel dieser Merkmale dazu führen kann, dass sie von mehrdimensionaler Diskriminierung betroffen sind (Intersektionalität), liegt ein besonderer Anspruch der Filmuniversität auf der Berücksichtigung und Beseitigung vielfältiger Ungleichheits- und Unterdrückungsverhältnisse.

Entscheidend für eine Benachteiligung ist das Ergebnis, nicht jedoch das Motiv (Absicht, Gedankenlosigkeit, allgemeine Verwaltungspraxis etc.). Eine Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person aufgrund eines schützenswerten Merkmals nach 2.1 eine weniger angemessene Behandlung erfährt als eine Person, die das Merkmal nicht aufweist.

Jede Form von Benachteiligung, Nichtbeachtung, Geringschätzung, Herabsetzung, Ausschluss oder unzulässiger Ungleichbehandlung von einzelnen Menschen oder Gruppen aufgrund von tatsächlichen oder zugeschriebenen gruppenspezifischen Merkmalen ist diskriminierend. Diskriminieren können sowohl einzelne Personen (individuelle Diskriminierung) als auch strukturelle Gegebenheiten (institutionelle Diskriminierung). Die Filmuniversität verpflichtet sich, Diskriminierung, Belästigung und Gewalt im Studium und am Arbeitsplatz zu verhindern. Androhung persönlicher und beruflicher Nachteile bzw. die Zusage von Vorteilen werden als besonders schwerwiegend gewertet. Personen mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben sind verpflichtet, Hinweisen zu diskriminierendem Verhalten, sexualisierten Grenzüberschreitungen und Gewalt nachzugehen und geeignete Maßnahmen (siehe 6.) zur Aufklärung, Verfolgung und Verhinderung zu ergreifen. Absolute Vertraulichkeit gegenüber allen Beteiligten und die Unschuldsvermutung zugunsten beschuldigter Personen sind zu beachten.

### **2.2 Anweisung zur Benachteiligung**

Eine Anweisung zur Benachteiligung liegt vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten auffordert, das eine andere Person aus in 2.1 genannten Gründen benachteiligt oder benachteiligen kann (§ 3 Absatz 5 AGG).

---

<sup>2</sup> Die Filmuniversität Babelsberg KONRAD WOLF bekennt sich zu einem erweiterten Diskriminierungsbegriff und ergänzt die Kategorien aus dem AGG um weitere Merkmale, um einen umfassenden Diskriminierungsschutz zu gewährleisten.

### **2.3 Verweigerung angemessener Vorkehrungen**

Angemessene Vorkehrungen sind notwendige und geeignete Änderungen und Anpassungen, um zu gewährleisten, dass Menschen mit Behinderung oder Beeinträchtigungen gleichberechtigt alle Menschenrechte ausüben können. Dies betrifft neben körperlichen Beeinträchtigungen auch den Aspekt der psychischen Gesundheit. Die Verweigerung angemessener Vorkehrungen stellt eine Diskriminierung dar. Die Vorkehrungen dürfen jedoch keine unverhältnismäßige Belastung für die Filmuniversität darstellen. (Angemessene Vorkehrungen sind bspw. akustische Ansagesysteme und haptische Tasten mit Brailleschrift in allen Fahrstühlen, Gebärdensprachdolmetschen, die Bereitstellung von barrierefreiem Lehrmaterial, die Zulassung technischer Hilfsmittel, Prüfungsmodifikationen oder Zeit- und Fristverlängerungen.)

### **2.4 Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt**

Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt bezeichnet ein geschlechtsbezogenes Verhalten, das sich gegen die psychische und physische Integrität des Gegenübers richtet und von dieser Person subjektiv als grenzüberschreitend, verletzend und demütigend empfunden wird. Durch spezifische Lehr- und Lernsituationen, wie zum Beispiel Einzelunterricht, sowie durch die Notwendigkeit, in der künstlerischen Arbeit Emotionen und Körperlichkeit als Bestandteile künstlerischer Schaffensprozesse zu verstehen, entsteht in einer Kunstausbildung oft Nähe zwischen den Lehrenden und Studierenden, sowie unter Studierenden. Geraten die eigenen Rollen und mit ihr verbundene professionelle Anforderungen aus dem Blick, kann diese Nähe strapaziert, können Grenzen überschritten und verletzt werden. Hier obliegt der Filmuniversität eine besondere Verantwortung.

Sexualisierte Belästigung oder Gewalt umfasst beispielsweise folgende verbale, nonverbale oder tätliche Handlungen:

- Entwürdigende und entpersonalisierende Bemerkungen über Personen und/oder deren Körper, die in einen (auch subtilen) sexualisierten Zusammenhang gestellt werden. Anzügliche, sexualisierte Witze.
- Nutzen und Zurschaustellung von pornographischem Material (auch online) außerhalb eines deutlich erkennbaren Lehr- oder Forschungskontextes.<sup>3</sup>
- Nicht einvernehmlicher, unnötiger Körperkontakt.
- Einladungen, Briefe, Nachrichten und Telefongespräche mit sexualisierter oder entwürdigender Kommunikation.
- Exhibitionistische Verhaltensweisen.
- Stalking und Cyberstalking, d. h. das beharrliche Belästigen und Verfolgen einer Person (offline sowie online).
- Androhung von Gewalt, Nötigung, sexuelle und körperliche Übergriffe bis hin zur Vergewaltigung
- Aushängung, Verbreitung oder Zeigen von Bildern und Texten sexistischen Inhalts (z.B. mittels Poster, Mobiltelefon, Bildschirmschoner, Kalender) außerhalb eines deutlich erkennbaren Lehr- oder Forschungskontextes.
- Anbringen von sexistischen Bildern, Symbolen und Schriften in der Filmuniversität sowie an Orten, welche im funktionalen und strukturellen Zusammenhang mit der Filmuniversität stehen.

---

<sup>3</sup>Das bedeutet nicht, dass diskriminierende, sexualisierte oder rassistische Inhalte kein Gegenstand in Lehre und Forschung sein darf, Wörter und Bilder können in der Lehre und Forschung thematisiert werden, wenn sie in adäquater, den Lehrinhalten entsprechender Weise kontextualisiert und reflektiert werden. Dazu gehört ein macht- und differenzsensibler Umgang, der von einem Bewusstsein für asymmetrische Machtverhältnisse gezeichnet ist.

## **2.5 Rassistische Diskriminierung, Belästigung und Gewalt**

Rassistische Diskriminierung, Belästigung oder Gewalt umfasst beispielsweise folgende verbale, non-verbale oder tätliche Handlungen:

- Entwürdigende und entpersonalisierende Bemerkungen über Personen und/oder deren ethnische Erscheinung oder kulturell bedingtes Auftreten
- Rassistisch beleidigende Äußerungen und Anrede von Personen (z.B. stereotype Zuschreibungen aufgrund der äußeren Erscheinung), Witze und Kommentare über Personen (z.B. über deren Aussehen, deren Verhalten, deren Sprache o.a.)
- Drohungen, Nötigung, körperliche Übergriffe bis hin zu physischer Gewalt
- Aushängung, Verbreitung oder Zeigen von Bildern und Texten rassistischen Inhalts (z.B. mittels Poster, Mobiltelefon, Bildschirmschoner, Kalender) außerhalb des Lehr- und Forschungskontextes
- Anbringen rassistischer Bilder, Symbole und Schriften in der Filmuniversität sowie an Orten, welche im funktionalen und strukturellen Zusammenhang mit der Filmuniversität stehen.

## **2.6 Mobbing**

Unter Mobbing ist zielgerichtetes, systematisches und wiederholtes Anfeinden, Schikanieren und Ausgrenzen zu verstehen, mit dem Ziel oder der Konsequenz, dass die gemobbte Person verunsichert und herabgewürdigt und aus dem Studien- oder Arbeitsumfeld ausgegrenzt wird. Mobbing kann sich u. a. in folgenden verbalen, nonverbalen oder tätlichen Handlungen zeigen:

- Verbreitung von Gerüchten
- Diffamierung
- Systematisches Zurückhalten und Verweigerung von studien- oder arbeitsrelevanten Informationen und Kontakten
- Ausschluss aus für die Person relevanten Gesprächen und Treffen
- Zuweisung sinnloser, kränkender, unlösbarer, gesundheitsschädigender oder gar keiner Aufgaben durch Personen in leitender und betreuender Funktion
- Demütigungen, auch vor anderen Personen
- Anzweifeln bzw. Unterstellen von Krankheiten und Behinderungen.

## **3. Positive Maßnahmen und Prävention**

Von Diskriminierung im Sinne der Benachteiligung zu unterscheiden sind sogenannte positive Maßnahmen: Eine unterschiedliche Behandlung ist zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile wegen eines in 2.1 genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden sollen (§ 5 AGG).

Die Filmuniversität verpflichtet sich im Bereich Antidiskriminierung zur Entwicklung von Sensibilisierungs- und Präventionsmaßnahmen. Die Maßnahmen werden regelmäßig evaluiert und in Zusammenarbeit mit der Senatskommission für Gleichstellung, Diversität und Inklusion angepasst oder neu entwickelt. Diese Kommission wird vom Senat ernannt und sollte sich in der Regel aus den jeweils aktiven Beauftragten für Gleichstellung, Inklusion und Antidiskriminierung, Vertreter\*innen des Familienbüros, des Personalrats und studentischen Vertreter\*innen zusammensetzen. Die Maßnahmen umfassen folgende Bereiche:

### **3.1 Nachteilsausgleich**

Gemäß § 5 AGG wird der Nachteilsausgleich als Maßnahme zur Förderung und Sicherstellung der Chancengleichheit verstanden und umfasst sogenannte positive Maßnahmen zur Unterstützung benachteiligter Gruppen. Alle Hochschulangehörigen und Mitglieder sollen die gleichen Möglichkeiten zur Teilnahme am gesellschaftlichen Leben sowie zur gleichberechtigten Teilhabe am Studium ha-

ben. Der Nachteilsausgleich trägt dazu bei, Diskriminierung zu vermeiden und eine integrative Umgebung zu schaffen. Die rechtlich festgelegten Rahmenbedingungen des Tarifrechts, Beamtenrechtes sowie der Rahmenordnung für Studium und Prüfungen für die Bachelor- und Masterstudiengänge der Filmuniversität Babelsberg KONRAD WOLF (RSP) schaffen den Rahmen für die Anwendung der rechtlichen Möglichkeiten für Nachteilsausgleich. Diese sollen entsprechend angewandt werden, um allen Hochschulangehörigen und Mitgliedern durch geeignete, individuell angepasste Maßnahmen die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben sowie zur gleichberechtigten Teilhabe am Studium zu ermöglichen.

### **3.2 Information**

Diese Richtlinie ist allen Mitgliedern und Angehörigen der Filmuniversität bekanntzugeben (z.B. als Druckexemplar oder in digitaler Form sowie in deutscher und in englischer Sprache). Die Information zur Richtlinie erfolgt an Studienbewerber\*innen und Studierende durch den Bereich Studienangelegenheiten auf der Internetseite zur Bewerbung und im Intranet. Für alle anderen Hochschulangehörigen erfolgt diese Information im Intranet. Es finden einmal pro Jahr für alle Angehörigen der Filmuniversität Informationsveranstaltungen zur Antidiskriminierungsrichtlinie und den entsprechenden Beratungs- und Beschwerdestellen statt. Darüber hinaus stellt die Filmuniversität Beratungsangebote durch qualifiziertes Fachpersonal mit der Möglichkeit zur anonymen Information und Beratung bereit.

### **3.3 Qualifizierung**

Die Filmuniversität bietet ihren Mitgliedern und Angehörigen Fort- und Weiterbildungsangebote zu Antidiskriminierung, Gender, Diversity sowie mentaler und psychischer Gesundheit an. Alle Mitglieder und Angehörige der Hochschule sind aufgefordert, sich regelmäßig hierzu weiterzubilden. Die Entwicklung bzw. Empfehlung der Fort- und Weiterbildungsangebote sowie deren Umsetzung liegt im Bereich der Verwaltung bei den jeweiligen Dienstvorgesetzten und in der Lehre bei den Dekan\*innen. Die jeweiligen Beauftragten sind zur Beratung hinzuzuziehen. Anträge auf Fort- und Weiterbildung zu diesen Themen werden durch Dienstvorgesetzte und Personalräte unterstützt. Eine besondere Verantwortung zur regelmäßigen Fort- und Weiterbildung kommt den Anlauf- und Beratungsstellen sowie Beschäftigten mit Leitungs-, Betreuungs- und Bildungsaufgaben zu. Die erklärte Bereitschaft zur Sensibilisierung und Qualifizierung ist Teil von Berufungsverhandlungen.

### **3.4 Diskriminierungsschutz und Barrierefreiheit**

In regelmäßigen gemeinsamen Begehungen der Räume der Filmuniversität sowie der Räumlichkeiten außerhalb der Universität, welche im funktionalen und strukturellen Zusammenhang mit der Universität stehen, finden Besprechungen zur Barrierefreiheit mit Vertreter\*innen der Kommission für Gleichstellung, Diversität und Inklusion, dem Gebäudemanagement und anderen Funktionsträger\*innen (z. B. Präsident\*in, Dekan\*innen) statt. Die Filmuniversität verpflichtet sich ebenso die Zugangsprozesse (Studium, Arbeitsplatz) in die Filmuniversität auf Barriere- und Chancengleichheit zu überprüfen und diskriminierungsfreier zu gestalten. Hierzu findet eine regelmäßige Evaluation der Bewerbungsprozesse durch die Kommission für Gleichstellung, Diversität und Inklusion in Zusammenarbeit mit dem Qualitätsmanagement statt. Die Kommission kann Empfehlungen zur Verbesserung der Zugangsverfahren an den\*die Kanzler\*in, die Dekanate und Präsident\*in formulieren.

### **3.5 Evaluation**

Die Filmuniversität strebt eine Professionalisierung und Weiterentwicklung ihrer Antidiskriminierungsbemühungen an und verpflichtet sich, Anlaufstellen sowie Beratung für persönliche und politische Unterstützung für ihre Mitglieder und Angehörigen anzubieten. Neben den gesetzlich vorgeschriebenen Beauftragten, wie der\*dem Inklusionsbeauftragten verpflichtet sich die Filmuniversität

mindestens zwei Antidiskriminierungsbeauftragte zu bestellen und diese für die Erfüllung ihrer Aufgaben entsprechend von ihren Dienstaufgaben freizustellen und/oder dem Umfang der Tätigkeit angemessene Zulagen zu gewähren. Das Präsidium benennt in Absprache mit dem Senat entsprechende Personen und stellt Ressourcen zur Realisierung folgender Aufgaben zur Verfügung:

- Entwicklung von Informationsmaterialien zu Diskriminierung ausgehend von der Antidiskriminierungsrichtlinie der Filmuniversität
- Entwicklung und Kommunikation eines professionellen Verständnisses von Beratung zu Diskriminierung
- Durchführung regelmäßiger anonymisierter Umfragen durch das Qualitätsmanagement zu Diskriminierung in allen Statusgruppen der Filmuniversität, Sammlung der Dokumentationen von Diskriminierungsfällen und Präsentation der Erkenntnisse im Präsidium und im Senat der Filmuniversität
- Evaluation der Beratung in Diskriminierungsfällen und des Beschwerdeverfahrens sowie Empfehlungen zu deren Weiterentwicklung für das Präsidium und den Senat der Filmuniversität

Die Kommission für Gleichstellung, Diversität und Inklusion überprüft regelmäßig die Einhaltung der in dieser Richtlinie aufgeführten Maßnahmen. Sie unterstützt und berät das Präsidium und den Senat der Filmuniversität in der Weiterentwicklung der in dieser Richtlinie formulierten Aufgaben.

#### **4. Beratung, Unterstützung und Schutz**

In Fällen von erlebter, beobachteter oder angewiesener Benachteiligung, Belästigung oder Gewalt ermutigt die Filmuniversität betroffene Personen, sich an die Beratungsstellen innerhalb der Filmuniversität zu wenden, um Information, Unterstützung oder Schutz zu erhalten. Die in Anlage 1 aufgelisteten Beratungsstellen stehen allen Mitgliedern und Angehörigen der Filmuniversität zur Verfügung. Alle Kontaktaufnahmen und Gespräche werden absolut vertraulich behandelt und können zur Wahrung der Anonymität der Betroffenen auch unter einem Pseudonym oder unter Einschaltung einer dritten Person ihres Vertrauens stattfinden. Es gilt die Glaubwürdigkeitsvermutung gegenüber der betroffenen Person. In der Beratung wird u.a. über Rechte, Vorgehens- und Handlungsmöglichkeiten informiert. Hierzu gehören:

- (1) Aufarbeitung durch weitere informelle Gespräche
- (2) Kontaktvermittlung an weitere interne und/oder externe Beratungsstellen (nach Anlage 1)
- (3) Einleitung eines offiziellen Beschwerdeverfahrens

Alle Verfahrensschritte sind im Einvernehmen mit der betroffenen Person zu treffen. Die Verfahrensschritte (1) und (2) stellen noch keine formelle Beschwerde nach (3) dar (siehe Kapitel 5.). Zusätzlich besteht die Möglichkeit, die genannten Beratungsstellen über erlebte oder beobachtete Vorfälle in Form einer schriftlichen Meldung zu informieren aus der keine weiteren Verfahrensschritte folgen, es sei denn, es liegen strafrechtlich anzeigepflichtige Tatbestände vor. Die Meldung kann anonym per Mail oder analog per Einwurf in das Postfach der Antidiskriminierungsbeauftragten erfolgen. Zum Zwecke des Monitorings werden alle Meldungen digital dokumentiert (siehe Kapitel 7.).

#### **5. Beschwerdeverfahren**

Alle Mitglieder und Angehörigen der Filmuniversität nach 1. haben das Recht zur Einleitung eines offiziellen Beschwerdeverfahrens, wenn sie Diskriminierung, Belästigung oder Gewalt nach 2. selbst erleben, beobachten oder dazu angewiesen werden. Das Beschwerdeverfahren dient zur Prüfung der Vorwürfe, zur Aufarbeitung eines Vorfalls durch die Beschwerdestelle, zur Einleitung eines Verfahrens zur Beseitigung struktureller oder institutioneller Diskriminierung und ggf. zur Einleitung

möglicher arbeits- und/oder disziplinarrechtlicher Maßnahmen gegen die beschuldigte(n) Person(en).

Das Verfahren ist von den Beteiligten vertraulich zu führen. Die Anonymität der beschwerdeführenden Person wird gegenüber dem\*der Beschwerdegegner\*in aufgehoben, wenn dies unabdingbar für die Einlassung und Verteidigung des\*der Beschwerdegegner\*in ist oder sofern es für das Prüfen rechtlicher oder disziplinarischer Maßnahmen notwendig ist.

Aus dem Anzeigen von Benachteiligung, Belästigung oder Gewalt oder der Verweigerung von damit verbundenen Handlungen dürfen dem\*der Beschwerdeführer\*in keine Nachteile entstehen.

## **5.1 Beschwerdestelle**

5.1.1 Die Beschwerdestelle der Filmuniversität ist zuständig für Beschwerdeverfahren wegen Verstößen nach 2. dieser Richtlinie. Sie ist zugleich Beschwerdestelle i.S.v. §13Abs.1 AGG.

5.1.2 Die Beschwerdestelle besteht aus fünf Mitgliedern. Sie setzt sich aus jeweils einem Mitglied der vier unterschiedlichen Statusgruppen zusammen, die auf die Dauer von zwei Jahren vom Senat gewählt werden. Erneute Benennungen sind möglich. Ein weiteres Mitglied der Beschwerdestelle ergibt sich fallspezifisch daraus, in welchem Bereich der\*die Beschwerdegegner\*in angegliedert ist. Ist er\*sie aus dem Bereich Verwaltung, ist der\*die Kanzler\*in zuständig, aus dem Bereich der Lehre oder zwischen Studierenden untereinander ist der\*die Dekan\*in der jeweiligen Fakultät zuständig. Die Beschwerdestelle holt sich eine Stellungnahme aus dem Bereich Recht bzw. Personal ein. Die Beschwerdestelle gibt sich eine Geschäftsordnung.

## **5.2 Ablauf des Beschwerdeverfahrens**

5.2.1 Die betroffene Person (Beschwerdeführer\*in) beauftragt die Beschwerdestelle oder eine sie vertretende Person schriftlich oder mündlich zur Niederschrift ein Beschwerdeverfahren einzuleiten. Damit verbunden ist die Abgabe einer Stellungnahme, die neben der Beschreibung des Vorfalls folgende Informationen (sofern vorhanden) enthalten sollte:

- Ort und Datum des Vorfalls
- Name des\*der Beschwerdegegner\*in
- Namen weiterer beteiligter Personen und/oder Zeug\*innen
- Beweise
- bereits initiierte (Sofort-)Maßnahmen
- bereits informierte Personen oder (Beratungs-)Stellen.

Im Falle einer schriftlichen Stellungnahme erhält die beschwerdeführende Person zusätzlich die Gelegenheit, von der Beschwerdestelle angehört zu werden. Auf Wunsch kann eine Person ihres Vertrauens am Gespräch teilnehmen und, sofern bisher nicht geschehen, sie an eine in Anlage 1 aufgeführte Beratungsstelle vermittelt werden.

5.2.2 Die Beschwerdestelle informiert den\*die Beschwerdegegner\*in schriftlich und gibt ihm\*ihr die Gelegenheit, innerhalb einer gesetzten Frist von in der Regel vierzehn Werktagen, schriftlich Stellung zu nehmen. Nach Eingang der Stellungnahme oder Ablauf der gesetzten Frist lädt die Beschwerdestelle den\*die Beschwerdegegner\*in zu einer persönlichen Anhörung ein.

5.2.3 Die Beschwerdestelle arbeitet den Sachverhalt auf und kann bei Bedarf zu erneuten Gesprächen sowohl mit der beschwerdeführenden Person als auch dem\*der Beschwerdegegner\*in einladen. Sie ist berechtigt, fachkundige Expertise interner oder externer Stellen hinzuzuziehen, kann Zeug\*innen befragen und Beweise prüfen.



5.2.4 Die abschließende Stellungnahme mit einer Handlungsempfehlung über weitere Maßnahmen und eventuelle Sanktionen nach 6. dieser Richtlinie legt die Beschwerdestelle dem\*der Präsident\*in vor. Er\*sie entscheidet auf deren Grundlage über das weitere Vorgehen gemäß 6. dieser Richtlinie und informiert die beschwerdeführende Person sowie den\*die Beschwerdegegner\*in über das Prüfergebnis.

### **5.3 Rechte der Beteiligten**

Die beschwerdeführende Person kann jederzeit die Aussetzung des Verfahrens durch die Rücknahme der Beschwerde einleiten. Eine Aussetzung ist jederzeit möglich, es sei denn die Hochschulleitung ist zum Handeln (durch z.B. arbeits- oder dienstrechtliche Vorgaben) verpflichtet. Die beschwerdeführende Person und der\*die Beschwerdegegner\*in haben das Recht, auf Anfrage Auskunft über den Stand des Verfahrens zu erhalten und können zu den Gesprächen eine Person ihres Vertrauens hinzuziehen.

### **5.4 Dokumentation**

Alle Anhörungen und festgestellten Sachverhalte werden in schriftlicher Form dokumentiert. Niederschriften über mündlich erfolgte Anhörungen sind den teilnehmenden Personen zur Unterschrift vorzulegen.

### **5.5 Abschluss**

Der\*die Präsident\*in entscheidet auf Grundlage der Sachverhaltsprüfung und Handlungsempfehlung der zuständigen Stelle über weitere Maßnahmen und eventuelle Sanktionen gemäß 6. dieser Richtlinie. Der\*die Präsident\*in informiert den\*die Beschwerdeführenden und den\*die Beschwerdegegner\*in über das Prüfergebnis.

## **6. Maßnahmen und Sanktionen**

Maßnahmen und Sanktionen bei Verstößen gegen diese Richtlinie können dienst-, arbeits- und hochschulrechtliche Konsequenzen haben. Als niedrigschwellige Maßnahme zur Sanktionierung von diskriminierendem und anderem unerwünschtem Verhalten dient das formelle Aufklärungsgespräch. Es soll die beschuldigte Person darüber aufklären, dass ihr Verhalten eine Diskriminierung, Benachteiligung, Belästigung oder Form der Gewalt darstellt sowie mögliche Folgen des Fehlverhaltens aufzeigen und erklären, welches Verhalten zukünftig erwartet wird. Für die Vorbereitung und Durchführung des Gesprächs können Expert\*innen der Beschwerde- und Beratungsstellen hinzugezogen werden.

Weitere mögliche Maßnahmen und Sanktionen sind insbesondere:

- mündliche oder schriftliche Belehrung/Ermahnung
- schriftliche Abmahnung
- Prüfung von Versetzung bzw. Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz innerhalb der Hochschule
- Ausschluss von Lehrveranstaltungen und von der Nutzung von Hochschuleinrichtungen
- Entzug von Personalverantwortung
- Exmatrikulation
- fristgerechte oder fristlose Kündigung
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens und Verhängung von Disziplinarmaßnahmen, Aufhebung des Lehrauftrags
- Hausverbot (partiell oder temporär)
- Strafanzeige

## **7. Berichtswesen, Dokumentation, Evaluation**

Alle Beratungs- und Beschwerdestellen der Filmuniversität erfassen anonymisierte Fallzahlen und Diskriminierungskategorien unter Einhaltung des Datenschutzes mit einer geeigneten Software (z.B. Digitale Akte). Diese Daten werden zum Jahresende von der GDI-Kommission anonymisiert ausgewertet, um die Qualität der Angebote zu sichern und gezielte Präventionsmaßnahmen zu entwickeln. Die im Rahmen des Beschwerdeverfahrens erstellten schriftlichen Stellungnahmen, Dokumentationen und Protokolle der Anhörungen werden unmittelbar nach Beendigung des Verfahrens datenschutzkonform entsorgt. Die Einhaltung der im Artikel 5 DSGVO aufgeführten Rechtsgrundsätze (Rechtmäßigkeit der Verarbeitung nach Treu und Glauben, Transparenz, Zweckbindung, Datenminimierung, Richtigkeit, Speicherbegrenzung, Integrität, Vertraulichkeit und Rechenschaftspflicht) sind zu gewährleisten.

## **8. Inkrafttreten**

Die Richtlinie tritt am Tag nach ihrer Veröffentlichung in den amtlichen Bekanntmachungen der Filmuniversität Babelsberg KONRAD WOLF in Kraft.

## Anlage 1

### **BERATUNGSSTELLEN**

Im Falle einer Diskriminierung stehen an der Filmuniversität verschiedene Beratungsstellen und -angebote zur Verfügung. Alle Kontaktaufnahmen und Gespräche werden selbstverständlich vertraulich behandelt. In den Gesprächen wird u.a. über Rechte, Vorgehens- und Handlungsmöglichkeiten informiert. Nur auf Wunsch des\*der Betroffenen werden weitere Unterstützungsmöglichkeiten verfolgt. Neben den internen Stellen besteht auch die Möglichkeit, externe Beratungsangebote zu kontaktieren, die im Folgenden ebenfalls aufgeführt sind.

#### **Interne Beratungsstellen**

Die **Antidiskriminierungsbeauftragten** sind eine von der\*dem Arbeitgeber\*in eingesetzte Anlaufstelle für die Meldung von Diskriminierungsvorfällen. Ihr Auftrag umfasst alle Vielfalts- und Diskriminierungsdimensionen.

Prof. Meike Hauck: [antidiskriminierung@filmuniversitaet.de](mailto:antidiskriminierung@filmuniversitaet.de)

Die **Gleichstellungsbeauftragte** und ihre Stellvertreterinnen unterstützen die Hochschule bei der Gleichstellungsarbeit. Sie sind Beschwerdestelle insbesondere in Fällen von sexualisierter Diskriminierung oder Gewalt, aufgrund geschlechtlicher oder sexueller Identität.

Susanne Lösch, Mandy Heinze, Katharina Kücke: [gleichstellung@filmuniversitaet.de](mailto:gleichstellung@filmuniversitaet.de)

Das **Genderbüro** koordiniert zentrale Maßnahmen und Angebote im Sinne einer gendersensiblen Organisationskultur. Das **Familienbüro** ist Anlaufstelle für die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie und Careaufgaben.

Mandy Heinze: [m.heinze@filmuniversitaet.de](mailto:m.heinze@filmuniversitaet.de) & [familie@filmuniversitaet.de](mailto:familie@filmuniversitaet.de)

Mit einem aktiven **Gesundheitsmanagement** fördert die Filmuniversität einen gesundheitsbewussten Arbeits- und Studienalltag. Dazu gehören neben einer gesundheitsgerechten Gestaltung von Arbeitsplätzen auch Kurse sowie Beratung für Mitarbeiter\*innen und Studierende.

Nadine Drews: [n.drews@filmuniversitaet.de](mailto:n.drews@filmuniversitaet.de)

Die Filmuniversität hat für die Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen eine\*n **Inklusionsbeauftragte\*n** gemäß § 181 SGB IX bestellt. Der\*die Inklusionsbeauftragte vertritt sowohl Studierende wie auch Arbeitnehmer\*innen und achtet darauf, dass die Filmuniversität ihre Verpflichtungen zum Schutz und zur Förderung von Menschen mit Behinderung einhält.

Die Filmuniversität hat ebenfalls ein\*e **Beauftragte\*r für die Belange von Hochschulmitgliedern mit Behinderungen** bestellt, der\*die für die Belange von Hochschulmitgliedern mit Behinderungen bei der Organisation der Studienbedingungen nach den Bedürfnissen behinderter Mitglieder mitwirkt.

Mandy Heinze: [m.heinze@filmuniversitaet.de](mailto:m.heinze@filmuniversitaet.de)

Die **Konfliktberatungsstelle** bietet Beratungen und Mediationen in Konfliktsituationen an, ebenso unterstützt sie in Fragen der Prävention von **Konflikten und bei psychischen Belastungen**.

Katrin Dorner: [k.dorner@filmuniversitaet.de](mailto:k.dorner@filmuniversitaet.de)

Die **Personalräte** vertreten die Interessen der Arbeitnehmer\*innen im Rahmen der Gesetze und Tarifverträge und arbeiten mit der Hochschulleitung zur Erfüllung der dienstlichen Aufgaben zusammen.

Gesamtpersonalrat: [gesamtpersonalrat@filmuniversitaet.de](mailto:gesamtpersonalrat@filmuniversitaet.de)

Personalrat Technik und Verwaltung: [pr-technik- verwaltung@filmuniversitaet.de](mailto:pr-technik-verwaltung@filmuniversitaet.de)

Mittelbaupersonalrat: [g\\_pr\\_personalrat@filmuniversitaet.de](mailto:g_pr_personalrat@filmuniversitaet.de)

**Schwerbehindertenvertretung:** Die Schwerbehindertenvertretung (Vertrauenspersonen) fördert die Eingliederung von Menschen mit Schwerbehinderung in die jeweilige Dienststelle, vertritt die Interessen der Mitarbeitenden gegenüber der Dienststelle und steht den Mitarbeitenden beratend und helfend zur Seite.

Anne Czambor (sie/ihr); [a.czambor@filmuniversitaet.de](mailto:a.czambor@filmuniversitaet.de)

### **Externe Beratungsstellen**

Das **Studentenwerk** Potsdam bietet Sozialberatung und psychosoziale Beratung für Studierende kostenlos und anonym für alle Lebenslagen an (auch auf Englisch und per Videochat).  
[soziales@studentenwerk-potsdam.de](mailto:soziales@studentenwerk-potsdam.de)

**Themis Vertrauensstelle gegen sexuelle Belästigung und Gewalt e.V.** ist eine unabhängige und überbetriebliche Vertrauensstelle gegen sexuelle Belästigung und Gewalt in der Kultur- und Medienbranche.  
<https://themis-vertrauensstelle.de>

Die **Antidiskriminierungsstelle des Bundes** ist eine fachlich unabhängige Anlaufstelle für Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind.  
<https://www.antidiskriminierungsstelle.de>