

Vielfalt leben und Grenzen wahren

Diskriminierungsschutz und Diversity an der Filmuniversität

Als Ort der Bildung, der Kommunikation und Begegnung steht die Filmuniversität für Vielfalt und gegen Diskriminierung mit dem Anspruch, ihren Angehörigen und Mitgliedern größtmöglichen Raum für die Entfaltung von Kreativität, Individualität und Persönlichkeit zu bieten. Die Hochschule übernimmt im Rahmen ihrer Zuständigkeit aktiv die Verantwortung für ein von Diskriminierung freies Umfeld und setzt sich unter Berücksichtigung der im Grundgesetz garantierten Freiheit von Kunst, Wissenschaft, Forschung und Lehre für die Wahrung von individuellen Persönlichkeitsgrenzen und von Persönlichkeitsrechten im Sinne der Gesetze ein. Alle Hochschulangehörigen sind aufgefordert, sensibel und aktiv an der Gestaltung eines Arbeits- und Studenumfeldes mitzuwirken, das von gegenseitiger Achtung der Persönlichkeitsgrenzen und Toleranz geprägt ist und in der kein Raum für Benachteiligung und Verstöße gegen Recht und Gesetz ist.

Diskriminierung ist die Benachteiligung von Menschen aufgrund eines schützenswerten Merkmals. Diese Merkmale sind ein wesentlicher Teil der Persönlichkeit, schwer bis nicht veränderbar und Bestandteil gesellschaftlicher Ungleichheitsverhältnisse. Entscheidend für eine Benachteiligung ist das Ergebnis, nicht jedoch das Motiv (Absicht, Gedankenlosigkeit, allgemeine Verwaltungspraxis et cetera).

Was verstehen wir als Diskriminierung?

Immer wieder bestehen Unsicherheiten im Umgang mit dem Begriff Diskriminierung. Oft werden fälschlicherweise unter Diskriminierung einzig Formen wie Belästigung oder Beleidigungen gefasst, sie geht jedoch weit darüber hinaus.

Auch basierend auf dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) werden folgende Merkmale als schützenswert genannt:

- **Ethnische Herkunft**
- **Geschlecht (umfasst auch Trans*- und Inter*Personen)**
- **Religion oder Weltanschauung (umfasst auch Nichtzugehörigkeit zu einer Religion oder Weltanschauung)**
- **Behinderung und chronische Krankheiten**
- **Lebensalter**
- **sexuelle Identität und Orientierung**

Darüber hinaus sind für die Filmuniversität als öffentliche Hochschule noch folgende Merkmale relevant:

- **sozialer Status**
- **Familienstatus**

Gleichbehandlung, Fairness und Respekt sind die Basis für eine funktionierende Gemeinschaft. Diskriminierung verletzt die Würde der betroffenen Person. Menschen werden nicht als Individuen, sondern nur als Mitglieder von Gruppen oder im Zusammenhang mit einem bestimmten Persönlichkeitsmerkmal etikettiert und behandelt. Diskriminierung fängt im Kopf an, sie kann bewusst oder unbewusst erfolgen. Auch allgemeingültige scheinbar neutrale Verhaltensweisen, Vorschriften und Regelungen können sich in der Praxis als **Benachteiligung** für bestimmte Gruppen auswirken. Mitunter kann dies allerdings sachlich gerechtfertigt sein. Verhaltensweisen, darunter auch sprachliche und bildliche Darstellungen, die eine Person wegen



eines Merkmals einschüchtern, beleidigen oder erniedrigen und ein feindliches Umfeld schaffen oder bezwecken zu schaffen, so genannte **Belästigungen**, sind für die Filmuni inakzeptabel. Insbesondere verwehren wir uns gegen jede Form der sexuellen Belästigung, charakterisiert durch die folgenden exemplarisch aufgeführten Verhaltens- und Handlungsweisen:

- Bewusste Bemerkungen sexuellen Inhalts, insbesondere: sexuell herabwürdigender Sprachgebrauch.
- Entwürdigende und entpersonalisierende Bemerkungen über Personen und/oder deren Körper, die in einen (auch subtilen) sexuell geprägten Zusammenhang gestellt werden.

Eine weitere Form der Benachteiligung ist die **Verweigerung angemessener Vorkehrungen**, so diese keine unverhältnismäßige Belastung darstellen. Gemäß UN-Behindertenrechtskonvention sind angemessene Vorkehrungen notwendige und geeignete Änderungen und Anpassungen, um zu gewährleisten, dass Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt alle Menschenrechte ausüben können.

Was kann ich tun, wenn ich eine Diskriminierung beobachte oder feststelle?

Versuchen Sie in schriftlich in Form eines Gedächtnisprotokolls all das festzuhalten, was mit der erlittenen Diskriminierung zusammenhängt:

- Wo und wann ist der Vorfall passiert?
- Von wem wurden Sie diskriminiert?
- Beschreiben Sie kurz, was passiert ist. Notieren Sie wichtige Äußerungen und andere wesentliche Handlungen und Handlungsabläufe möglichst genau und in der zeitlichen Abfolge.
- Woran machen Sie die Diskriminierung fest?
- Wie endete die Situation?
- Wer war noch beteiligt und/oder kann Aussagen bezeugen? Fragen Sie nach Kontaktdaten und bitten Sie die Personen, ein eigenes Gedächtnisprotokoll anzufertigen.

Verschweigen Sie den Vorfall nicht, nehmen Sie die Diskriminierung nicht hin. Vielleicht hoffen Sie, dass die Übergriffe nachlassen, wenn Sie sie ignorieren. Diese Hoffnung erfüllt sich meistens nicht.

Erste Anlaufstellen sollten Personen Ihres Vertrauens sein, z.B. Lehrende, Dienstvorgesetzte oder die folgenden Stellen. Informationen und Kontakte der Ansprechpersonen finden Sie hier:

<https://www.filmuniversitaet.de/filmuni/beratung-service>

Hier erhalten Sie anonyme und kostenlose Beratung und Unterstützung!



Maßnahmen und Sanktionen

Liegt eine Diskriminierung vor, können je nach den Bedingungen und der Schwere des Einzelfalls und unter Wahrung berechtigter Anonymitätswünsche und Schutzbedürfnisse der betroffenen Personen in Absprache mit der Person konkrete Maßnahmen ergriffen werden. Vom informellen Gespräch bis hin zu formellen Maßnahmen durch die Hochschulleitung, so z.B.

- mündliche oder schriftliche Belehrung
- schriftliche Abmahnung
- Versetzung
- Ausschluss von einer Lehrveranstaltung
- Ausschluss von der Nutzung von Hochschuleinrichtungen
- Hausverbot
- Exmatrikulation
- fristgerechte oder fristlose Kündigung
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens und Verhängung von Disziplinarmaßnahmen, welche Verweise, Geldbußen, Gehaltskürzungen, Versetzung oder die Entfernung aus dem Dienst umfassen können
- Erstattung einer Strafanzeige. Bitte beachten Sie, dass für rechtliche Schritte nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) eine Frist von zwei Monaten ab Kenntnis der Diskriminierung gilt.

Voraussetzungen und Verfahren der einzelnen Sanktionen richten sich im Einzelnen nach den einschlägigen rechtlichen Bestimmungen. Soweit sich der Vorwurf nicht bestätigt, wird dafür Sorge getragen, dass der zu Unrecht beschuldigten Person daraus keine weiteren Nachteile entstehen.