

Vielfalt leben und Grenzen wahren
Richtlinie zum Diskriminierungsschutz an der Filmuniversität Babelsberg KONRAD WOLF
(Antidiskriminierung-Richtlinie vom 24.04.2023)

Inhalt

Präambel	1
1. Geltungsbereich	2
1.1 Mitglieder und Angehörige der Filmuniversität	2
1.2 Gäste und Besucher*innen	2
2. Begriffsbestimmung	2
2.1 Diskriminierung	2
2.2 Anweisung zur Benachteiligung.....	3
2.3 Verweigerung angemessener Vorkehrungen	3
2.4 Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt	3
2.5 Rassistische Diskriminierung, Belästigung und Gewalt	4
2.6 Mobbing.....	4
2.7 Nachteilsausgleich.....	5
3. Prävention	5
3.1 Information	5
3.2 Qualifizierung.....	5
3.3 Diskriminierungsschutz und Barrierefreiheit.....	5
3.4 Evaluation.....	5
4. Beratung, Unterstützung und Schutz	6
5. Beschwerdeverfahren	6
5.1 Einfache Beschwerde	6
5.2 Formelles Beschwerdeverfahren.....	7
5.2.1 Ablauf des formellen Beschwerdeverfahrens.....	7
5.2.2 Dokumentation	7
5.2.3 Rechte der Beteiligten	7
5.2.4 Abschluss	7
6. Maßnahmen und Sanktionen	8
7. Inkrafttreten.....	8

Präambel

Die Filmuniversität Babelsberg KONRAD WOLF prägt die Medienlandschaft durch Beiträge zu künstlerischen, gesellschaftlichen und wissenschaftlichen Diskursen auf vielfältige Weise 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, ihren 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 Studientumfeldes 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 anzuzeigen 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.¹

1. Geltungsbereich

1.1 Mitglieder und Angehörige der Filmuniversität

Diese Richtlinie gilt für alle Mitglieder und Angehörige 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 Studentenwerkes Potsdam 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.

2. Begriffsbestimmung

2.1 Diskriminierung

Diskriminierung ist die Benachteiligung, Abwertung oder Herabwürdigung von Menschen aufgrund eines oder mehrerer schützenswerter Merkmale. Basierend auf dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) werden folgende Merkmale als schützenswert genannt:

- ethnische Herkunft
- geschlechtliche Identität
- Religion oder Weltanschauung (dies umfasst auch Nichtzugehörigkeit zu einer Religion oder Weltanschauung)

¹ 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.

- Behinderung und chronische Krankheiten
- Lebensalter
- sexuelle Orientierung

Darüber hinaus sind für die Filmuniversität als staatliche Hochschule die Merkmale soziale Herkunft/Status und Familienstatus relevant.²

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 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 bestimmt (z. B. beauftragt, delegiert), das eine andere Person aus in 2.1 genannten Gründen benachteiligt oder benachteiligen kann (§ 3 Absatz 5 AGG).

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. Geraten die eigenen Rollen

² 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.

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. Anzüglichke, sexualisierte Witze.
- Nutzen und Zurschaustellung von pornographischem Material (auch online) außerhalb eines deutlich erkennbaren Lehr- oder Forschungskontextes.³
- 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.

2.5 Rassistische Diskriminierung, Belästigung und Gewalt

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

- 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
- 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.

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.

³Das 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.

2.7 Nachteilsausgleich

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).

3. Prävention

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

Die Präventionsmaßnahmen umfassen folgende Bereiche:

3.1 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.

3.2 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.

3.3 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.

3.4 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, Beratung oder Schutz zu erhalten. Die in Anlage 1 aufgelisteten Beratungsstellen stehen allen Mitgliedern und Angehörigen der Filmuniversität zur Beratung zur Verfügung. Alle Kontaktaufnahmen und Gespräche werden absolut vertraulich behandelt. In der Beratung wird u.a. über Rechte, Vorgehens- und Handlungsmöglichkeiten informiert.

5. Beschwerdeverfahren

Alle Mitglieder und Angehörigen der Filmuniversität nach 1. haben das Recht, sich bei den Antidiskriminierungsbeauftragten oder Gleichstellungsbeauftragten (Beschwerdestellen) zu beschweren, wenn sie Diskriminierung, Belästigung oder Gewalt nach 2. selbst erleben, beobachten oder dazu angewiesen werden.

Die Filmuniversität unterscheidet zwischen anonymisierten, einfachen Beschwerden und dem formellen Beschwerdeverfahren, bei dem die Anonymität der Beschwerdeführer*innen gegenüber den Beschwerdegegner*innen aufgehoben wird. Die Entscheidung für eines der beiden Verfahren obliegt der Beschwerde führenden Person.

5.1 Einfache Beschwerde

Für eine einfache Beschwerde wendet sich die betroffene Person oder eine sie vertretende Person an eine der Beschwerdestellen nach 5. Die angesprochene Stelle lädt zur Sachverhaltsprüfung zu einem persönlichen Gespräch mit der betroffenen Person und/oder der sie vertretenden Person ein. Bei diesem Gespräch wird der Vorfall dokumentiert und über mögliche Wege zur weiteren Unterstützung informiert. Die anonymisierte Niederschrift wird der Beschwerde führenden Person zum Ende des Gesprächs zur Durchsicht und Bestätigung vorgelegt. Dabei wird die Barrierefreiheit des Verfahrens beachtet.

Die Beschwerdestellen können sich bei fachlichen und rechtlichen Fragestellungen an den Bereich Recht, den Bereich Personal, sowie die den einzelnen Fall betreffenden Anlaufstellen (siehe Anhang) wenden und diese bei Bedarf zu Sitzungen und Gesprächen hinzuziehen.

Die Beschwerdestelle stuft den Vorgang anhand der Kriterien aus 1. und 2. ein und teilt der*dem Beschwerdeführenden das Ergebnis der Sachverhaltsprüfung in einem persönlichen Gespräch - auf Wunsch auch in schriftlicher Form - mit. Stuft die Beschwerdestelle den Sachverhalt als diskriminierend ein, gibt sie mit Einverständnis der Beschwerdeführenden Partei eine Empfehlung zum weiteren Vorgehen, im Bereich Verwaltung an die*den Kanzler*, im Bereich der Lehre an den*die Präsident*in und zwischen akademischem Personal und Studierenden sowie unter Studierenden an die jeweilige Fakultätsleitung.

Sollte die Beschwerde gegen eine*n der genannten Funktionsträger*innen selbst geführt werden, so ist die nächst höhere Stelle entsprechend zuständig.

Hierbei bleibt zu jeder Zeit die Anonymität der Beschwerdeführer*in gegenüber dem*der Beschwerdegegner*in gewahrt.

Die Beschwerde führende Person kann die Beschwerde jederzeit zurückziehen oder eine Aussetzung des Beschwerdeverfahrens beantragen. Auf Antrag der betroffenen Person kann im Anschluss auf eine einfache Beschwerde ein formelles Beschwerdeverfahren eingeleitet werden.

5.2 Formelles Beschwerdeverfahren

Das formelle Beschwerdeverfahren dient der Information der Stelle über einen Vorfall zur Einleitung möglicher arbeits- und/oder disziplinarrechtlicher Maßnahmen gegen die beschuldigte Person.

Für das formelle Beschwerdeverfahren ist im Bereich Verwaltung die*der Kanzler*in zuständig, im Bereich der Lehre der*die Präsident*in und zwischen akademischem Personal und Studierenden sowie unter Studierenden die jeweilige Fakultätsleitung.

Hierbei wird die Anonymität der Beschwerdeführer*in gegenüber dem*der Beschwerdegegner*in aufgehoben, wenn dies unabdingbar für 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 der*dem Beschwerdeführer*in keine Nachteile entstehen.

5.2.1 Ablauf des formellen Beschwerdeverfahrens

Beauftragt die betroffene Person oder eine sie vertretende Person die Beschwerdestelle, ein formales Beschwerdeverfahren einzuleiten, wird die Beschwerde an die zuständige Stelle nach 5.2. weitergeleitet.

Die zuständige Stelle lässt sich zur Unterstützung für das weitere Verfahren von den für den jeweiligen Einzelfall relevanten Anlaufstellen (Anhang 1) beraten. Auf Wunsch der Stelle und mit Zustimmung der Beschwerdepartei können entweder einzelne oder sämtliche Mitglieder der jeweiligen Anlaufstellen dem weiteren Beschwerdeverfahren beiwohnen. Der Bereich Recht ist dem formellen Beschwerdeverfahren beizuziehen.

Die zuständige Stelle nimmt den vorgetragenen Sachverhalt auf. Hierzu wird zunächst der*die Beschwerdeführer*in angehört. Danach gibt die zuständige Stelle dem*der Beschwerdegegner*in die Gelegenheit, sich innerhalb einer gesetzten Frist von in der Regel vierzehn Werktagen nach Zugang der Beschwerde schriftlich zu äußern.

Die Verfahrensregeln des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes erfordern in der Regel eine umfassende und gründliche Überprüfung der Beschwerde. Daher kann es notwendig sein, dass beide Parteien schriftliche Beweise oder Aussagen bereitstellen, um die Fakten zu erfassen und eine angemessene Entscheidung zu treffen.

Nach Eingang der Stellungnahme oder Ablauf der gesetzten Frist führt die zuständige Stelle ein persönliches Gespräch mit dem*der Beschwerdegegner*in. Die Einladung zu diesem Gespräch erfolgt schriftlich. Die zuständige Stelle ist berechtigt, fachkundige Personen zum Gespräch hinzuzuziehen, kann Zeug*innen befragen und Beweise prüfen.

Die zuständige Stelle gibt eine Handlungsempfehlung an den*die Präsident*in ab.

5.2.2 Dokumentation

Alle Anhörungen und festgestellten Sachverhalte werden in schriftlicher Form dokumentiert. Niederschriften über mündlich erfolgte Anhörungen sind von den teilnehmenden Personen zu unterzeichnen.

5.2.3 Rechte der Beteiligten

Die Beschwerdeführer*innen und auch die Beschwerdegegner*innen haben das Recht, zu den Gesprächen Interessensvertretungen (bis zu zwei Personen) beizuziehen. Es gibt keine Verpflichtung zur Stellungnahme von Zeugen*innen oder Beschwerdeführer*innen.

5.2.4 Abschluss

Die*der Präsident*in entscheidet auf Grundlage der Sachverhaltsprüfung und Handlungsempfehlung der zuständigen Stelle über weitere Maßnahmen und eventuelle Sanktionen gemäß 6. dieser Richtlinie. Die*der

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 niedrighschwellige 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,
- Hausverbot,
- Strafanzeige.

7. Inkrafttreten

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

Anlage 1

Beschwerdestellen und Beratungsangebote

Im Falle einer Diskriminierung stehen an der Filmuniversität die Beschwerdestellen und folgende Beratungsangebote 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.

Beschwerdestellen

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 und Prof. Dennis Todorovic (er / ihm); 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 Foidl (Kein Pronomen/sie) sowie Dr. Ada Fehr (sie/ihr) und Prof. Ursula von Keitz;
gleichstellung@filmuniversitaet.de

Beratungsstellen

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 & 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

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.

Andreas Mues; a.mues@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

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

Personalrat Technik und Verwaltung: pr-technik-verwaltung@filmuniversitaet.de

Mittelbaupersonalrat: 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

Neben den genannten Ansprechstellen der Filmuniversität gibt es folgende externe Anlaufstellen:

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

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>