

Der Akademische Senat hat in seiner Sitzung am 12.6.2019 folgende Richtlinie beschlossen:

Antidiskriminierungs-Richtlinie und Beschwerdemanagement

der weißensee kunsthochschule berlin

Die weißensee kunsthochschule berlin verpflichtet sich zu einem fairen Umgang aller Menschen miteinander und fördert den respektvollen Umgang miteinander. Untrennbar damit verbunden ist die Förderung der Gleichstellung auf allen Staturebenen sowie der Förderung von Akzeptanz untereinander. Die weißensee kunsthochschule berlin duldet keine Benachteiligung, Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt an der Kunsthochschule und übernimmt für die Institution die Verantwortung für die Umsetzung und Realisierung dieses Beschwerdemanagements, um diese Ziele zu erreichen.

Unter Berücksichtigung der im Grundgesetz garantierten Freiheit der Kunst, der Wissenschaft, Forschung und Lehre wird der Wahrung von Persönlichkeitsrechten und der individuellen persönlich definierten Grenzen aller Hochschulangehörigen im Sinne der Gesetze höchste Bedeutung beigemessen.

Zur Wahrung dieser Rechte erlässt die weißensee kunsthochschule berlin dieses Beschwerdemanagement, um zum einen konkrete Wege aufzuzeigen, wie mit Beschwerden umgegangen wird, um Klärungen und Lösungen in konkreten Fällen zu erarbeiten im Interesse der Betroffenen, aber auch um zum anderen strukturelle Konsequenzen für Veränderungsprozesse der Institution selber zu ziehen und umzusetzen. Das Beschwerdemanagement der Kunsthochschule orientiert sich vom Grundsatz her an dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und am Landesgleichstellungsgesetz (LGG).

1. Umgang mit Beschwerden

Grundsätzlich haben alle Hochschulangehörigen das Recht (§ 13 AGG), sich bei den zuständigen Stellen der Hochschule zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit an der Hochschule von anderen Beschäftigten, Lehrenden oder Studierenden benachteiligt fühlen. Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis ist der bzw. dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen.

Das hier beschriebene Beschwerdemanagement dient dazu

- Das Verfahren zum Umgang mit Beschwerden nach § 13 AGG für die weißensee kunsthochschule berlin festzulegen
- Maßnahmen und Sanktionen zu definieren im Falle von Verstößen

Das Beschwerdemanagement richtet sich an Verantwortliche und Mitarbeitende im Hochschulbereich, um Diskriminierungsschutz umzusetzen. Es werden Informationen und Verfahrenswege aufgezeigt für

- die Hochschulleitung
- Mitglieder des Akademischen Senats und weitere Hochschulgremien
- die Fachgebietssprecher_innen
- den Personalrat
- Mitarbeiter_innen der Hochschulverwaltung und der Werkstätten
- die Studierendenvertretung

2. Geltungsbereich

Das Beschwerdemanagement richtet sich an alle Hochschulangehörigen, Richtlinie gilt für alle Mitglieder, Angehörige, Gasthörer_innen und Besucher_innen der weißensee kunsthochschule berlin.

3. Anwendungsbereich

(1) Dimensionen der Diskriminierung und Benachteiligung

Benachteiligungen aus einem der in der Präambel genannten Gründe sind unzulässig. Für alle Diskriminierungsformen und Benachteiligungen gilt, dass nicht Motiv oder Vorsatz entscheidend sind. Entscheidend ist, ob im Ergebnis eine Benachteiligung vorliegt. Zu Unterlassen sind insbesondere folgende Diskriminierungen:

- Eine Benachteiligung durch die *ungleiche Behandlung von Gleichem*.
- Eine Benachteiligung durch *gleiche Behandlung von Menschen mit ungleichen Voraussetzungen*.
- Unzulässig sind *unmittelbare Benachteiligungen*, wenn eine Person eine weniger günstige Behandlung als eine Vergleichsperson erfährt, erfahren hat oder erfahren würde und die Benachteiligung an eine geschützte soziale Kategorie anknüpft.
- Ebenso unzulässig sind *mittelbare Benachteiligungen*, wenn scheinbar neutrale Verhaltensweisen, Vorschriften und Regelungen, die für alle gelten, sich in der Praxis aber als Benachteiligung für bestimmte Gruppen auswirken.
- *Belästigungen* sind unerwünschte Verhaltensweisen, die eine Person wegen eines Merkmals einschüchtern, beleidigen oder erniedrigen und ein feindliches Umfeld schaffen oder bezwecken zu schaffen. Die sexuelle Belästigung ist eine spezifische Form der Belästigung.
- *Angemessene Vorkehrungen*, die gewährleisten, dass Menschen mit Beeinträchtigungen gleichberechtigt alle Menschenrechte ausüben können, dürfen nicht verweigert werden.

(2) Ebenen der Diskriminierung und Benachteiligung

Benachteiligung können durch das Handeln von einzelnen Menschen oder Gruppen entstehen, aber auch durch strukturelle Bedingungen oder Vorgaben von Institutionen. Darüber hinaus kann auch eine gesellschaftliche Diskriminierung erfolgen. Diese drei Ebenen sind nicht eindeutig voneinander zu trennen.

- Die individuelle oder/und interaktionale Ebene bezieht sich auf Diskriminierungen durch das Verhalten von Individuen untereinander durch Ab-, Ausgrenzung oder Abwertung.
- Auf der institutionellen Ebene können Verordnungen, Handlungsanweisungen, Routinen oder Strukturen für Benachteiligungen verantwortlich sein.
- Diskriminierungen auf der gesellschaftlichen Ebene betreffen Vorstellungen, Bezeichnungen, pauschale Zuweisungen, Visualisierungen und Vorurteile, die durch Medien, durch Vermittlung von Bildern, durch Sprache transportiert werden.

(3) Schützenswerte Merkmale

Diskriminierungen erfolgen aufgrund tatsächlicher oder zugeschriebener Merkmale und sind Bestandteil gesellschaftlicher Ungleichverhältnisse. Diskriminierung erfolgt in der Regel in komplexen mehrdimensionalen Prozessen und ist insbesondere dann besonders verwerflich, wenn sie unveränderbare Merkmale zum Anlass nimmt. Im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) werden daher folgende Merkmale als schützenswert genannt, die für die Hochschule um soziale Kategorien erweitert wurden:

- Ethnische Herkunft
- Geschlecht (männlich, weiblich, divers)
- Religion oder Weltanschauung
- Beeinträchtigungen jedweder Art
- Lebensalter
- sexuelle Identität
- soziale Herkunft bzw. sozialer Status
- (chronische) Krankheiten
- Familienstatus

4. Pflichten und Verhaltensweisen

(1) Alle Angehörigen der Kunsthochschule – Studierende, Lehrende und Mitarbeiter_innen sind verpflichtet, jegliche Benachteiligung, Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt gegenüber Beschäftigten, Studierenden und sonstigen Dritten zu unterlassen. Besucher_innen und Gäste der Hochschule sind ebenfalls

gehalten, sich entsprechend der Richtlinien zu verhalten. Bei Zuwiderhandlung kann die_ der Rektor_in von ihrem/seinem Hausrecht Gebrauch machen und Hausverbot erteilen.

(2) Die Kunsthochschule wird Verstößen gegen diese Richtlinie nachgehen und sie nach pflichtgemäßem Ermessen ahnden. Die Hochschule trägt hierbei dafür Sorge, dass betroffenen Personen aus der berechtigten Mitteilung eines Fehlverhaltens Dritter kein Nachteil entsteht. Sie wird insofern alle Schritte des Verfahrens soweit möglich mit der betroffenen Person abstimmen und die Anonymität der betroffenen Person im größtmöglichen Umfang sicherstellen. Eine Offenbarung der betroffenen Person erfolgt nur im erforderlichen Umfang, sofern dies aufgrund von gesetzlichen Vorschriften oder wesentlich überwiegenden Gemeininteressen zwingend geboten ist.

(3) Die Unschuldsvermutung zugunsten beschuldigter Personen ist zu beachten.

5. Interessenvertretungen und Beratungseinrichtungen

Mitgliedern und Angehörigen stehen an der weißensee kunsthochschule berlin verschiedene, vertrauliche Beratungsmöglichkeiten zu eigenen Schutz- und Handlungsmöglichkeiten gegen Benachteiligung, Diskriminierung, sexueller Belästigung und Gewalt zur Verfügung.

a) Für alle Hochschulangehörigen:

- die Rektorin, die Hochschulleitung
- der Ordnungs- und Beschwerdeausschuss
- die Frauenbeauftragte
- die Kommission Chancengleichheit

b) Für alle weiblichen Hochschulangehörigen und sich als solche verstehende Personen:

- alle unter a) genannten, insbesondere
- die Frauenbeauftragte
- der Frauenbeirat für alle weiblichen Hochschulangehörigen und sich als solche verstehende Personen

c) Für alle Studierenden:

- der AStA
- die Fachgebietssprecher_innen und Studierendenvertreter_innen in den Fachgebieten
- alle unter a) genannten

d) Für Studierende und Lehrende:

- die Kommission Studium und Lehre für Studierende und Lehrende
- das Referat für Studienangelegenheiten für Studierende und Lehrende
- die Psychologisch-therapeutische Beratungsstelle des Studierendenwerks Berlin für Studierende

e) Für Beschäftigte der Kunsthochschule:

- der Personalrat

Die Kunsthochschule hat ein Verzeichnis aller Ansprechpersonen, Organisationen und Institutionen sowie Selbsthilfegruppen erstellt, die sowohl hochschulintern als auch -extern Anlaufstellen im Falle einer Diskriminierung sein können (Anlage 3 | Für die dort aufgeführten hochschulexternen Adressen, Öffnungszeiten und Kontakte kann keine Gewähr für Richtigkeit oder Aktualität gegeben werden.)

6. Beschwerderechte

(1) Angehörige und Mitglieder der weißensee kunsthochschule berlin, die sich durch Organe, Beschäftigte und Lehrende der Hochschule, durch Vorgesetzte, Studierende oder sonstige Dritte benachteiligt, diskriminiert, sexuell belästigt fühlen oder Opfer gewalttätiger Übergriffe geworden sind, haben das Recht und die Möglichkeit, wahlweise ein einfaches oder ein formelles Beschwerdeverfahren zu initiieren. Die Kunsthochschule stellt sicher, dass durch die Wahrnehmung dieses Beschwerderechts keine persönlichen und beruflichen Nachteile entstehen.

(2) Betroffene Personen sollen dadurch ermutigt werden, Benachteiligung, Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt nicht hinzunehmen, sondern ihre Ablehnung unmissverständlich deutlich zu machen und aktiv dagegen vorzugehen.

(3) Alle Personen mit Leitungs- und Betreuungsaufgaben sind generell verpflichtet, Hinweisen auf Benachteiligung, Diskriminierung, sexuelle Belästigung oder Gewalt nachzugehen und bei Vorliegen eines Verdachts geeignete Maßnahmen zur Klärung, Verfolgung und Verhinderung zu ergreifen, wozu das vorliegende Beschwerdemanagement als Verfahrensgrundlage genommen werden soll.

(4) Die Frauenbeauftragte wird in das Beschwerdeverfahren einbezogen, es sei denn, dass die betroffene Person dem ausdrücklich widerspricht.

7. Beschwerdeverfahren

(1) Einfache Beschwerde

- Die einfache Beschwerde kann bei den jeweiligen Vorgesetzten der Betroffenen und der beschuldigten Person, den Interessenvertretungen (der Frauenbeauftragten, dem Personalrat und dem AStA), den Fachgebietssprecher_innen, den studentischen Vertreter_innen in den Fachgebieten und dem Personalrat vorgetragen werden.
- Nach Eingang der Beschwerde findet durch die angerufene Stelle/Person in Abstimmung mit der beschwerdeführenden Person eine Erstberatung statt, in der die betroffene Person auf Unterstützungsmöglichkeiten durch Interessenvertretungen und Beratungsstellen und psychologische Beratungsangebote hingewiesen wird. Sie umfasst Informationen über Rechte, Vorgehens- und Handlungsmöglichkeiten und das offizielle Beschwerdeverfahren entsprechend dieser Richtlinie. Die im Rahmen des einfachen Beschwerdeverfahrens angerufene Stelle kann in Folge der Anrufung Maßnahmen nach 8. (1) dieser Richtlinie initiieren. Sie leitet, sofern rechtlich möglich, von sich aus ein formelles Beschwerdeverfahren ein, wenn dies vor dem Hintergrund des Einzelfalls - auch bei Berücksichtigung der berechtigten Interessen der betroffenen Person - dringend geboten ist. Dies ist insbesondere der Fall, wenn nach Einschätzung der angerufenen Stelle der erfolgte Verstoß gegen diese Richtlinie in seiner Schwere eine Ahndung im Rahmen des formellen Verfahrens dringend erforderlich macht oder ein solches Verfahren zur Verhinderung weiterer - nicht unerheblicher - Rechtsgutsverletzungen angezeigt ist.

(2) Formelles Beschwerdeverfahren

- Das formelle Beschwerdeverfahren wird entweder von der Hochschulleitung oder vom Ordnungs- und Beschwerdeausschuss durchgeführt. Die formelle Beschwerde ist nach eigenem Ermessen an eine dieser beiden Stellen zu richten. Sie soll schriftlich erfolgen und die nachfolgenden Informationen beinhalten (Anlage 1: Beispielschreiben):
 - > Beschreibung, Ort und Datum des Vorfalls,
 - > beteiligte Personen,
 - > Zeug_innen und Beweise (soweit vorhanden),
 - > Informationen über bereits eingeleitete Maßnahmen,
 - > Namen und Kontakt zu bereits informierten Personen.
- Die Hochschulleitung/der Ordnungs- und Beschwerdeausschuss bzw. von der Hochschulleitung im Einvernehmen mit dem Ordnungs- und Beschwerdeausschuss beauftragte Personen oder Stellen ermitteln den Sachverhalt von Amts wegen. Die erforderlichen Auskünfte und Informationen werden hierzu eingeholt, die wesentlichen Verfahrensschritte dokumentiert.
- Die Hochschulleitung/der Ordnungs- und Beschwerdeausschuss entscheidet auf Grundlage des Ergebnisses der Ermittlungen über weitere Maßnahmen und eventuelle Sanktionen gem. 8. dieser Richtlinie.
- Sofern erforderlich, werden durch die Hochschulleitung in Abstimmung mit dem oder nach Aufforderung durch den Ordnungs- und Beschwerdeausschuss in jedem Stadium des Verfahrens neben den Maßnahmen nach 8. dieser Richtlinie solche Maßnahmen ergriffen bzw. initiiert, die bei Berücksichtigung aller Interessen geboten sind, um den erforderlichen Schutz der betroffenen Person bzw. der Allgemeinheit sicherzustellen.

8. Maßnahmen und Sanktionen

(1) Maßnahmen und Sanktionen bei Verstößen gegen diese Richtlinie hängen von der dienst-, arbeits- oder hochschulrechtlichen Position der beschuldigten Person ab. Es können je nach den Bedingungen und der Schwere des Einzelfalls und unter Wahrung rechtlicher Bestimmungen sowie berechtigter Anonymitätswünsche und Schutzbedürfnisse der betroffenen Personen insbesondere folgende Maßnahmen erwogen werden:

- persönliches Gespräch der betroffenen Person oder einer Person ihres Vertrauens mit der beschuldigten Person,
- persönliches Gespräch einer vorgesetzten Person oder einer der genannten Ansprechpersonen mit beschuldigter Person unter Hinweis auf das Verbot von Diskriminierung, Benachteiligung, sexueller Belästigung und Gewalt,
- die Einbeziehung von externen Konfliktberater_innen und ggf. Veranlassung eines Konfliktlösungsverfahrens durch die weißensee kunsthochschule berlin
Als offizielle Maßnahme unter Berücksichtigung der Schwere des Vorfalls kann die Hochschulleitung unter Einschaltung der zuständigen Stellen je nach arbeits-, dienst- oder hochschulrechtlicher Position der beschuldigten Person die folgenden Schritte in Betracht ziehen, wobei die Aufzählung keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt und die jeweiligen Voraussetzungen und Verfahren der einzelnen Sanktionen sich im Einzelnen nach den einschlägigen rechtlichen Bestimmungen richten:
- Durchführung eines formellen Dienstgesprächs
- 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

(2) Soweit sich die erhobenen Vorwürfe nicht bestätigen, trägt die Kunsthochschule dafür Sorge, dass der zu unrecht beschuldigten Person aus dem Verfahren keine weiteren Nachteile entstehen.

9. Bekanntgabe und Inkrafttreten

Die Richtlinie wird auf der homepage der weißensee kunsthochschule berlin veröffentlicht und alle Mitglieder und Angehörige der Kunsthochschule werden auf geeignete Weise von der Richtlinie in Kenntnis gesetzt. Die Richtlinie tritt nach dem Tag der Unterzeichnung in Kraft.

Anlagen:

Anlage 1: Anzeigeformular für eine Beschwerde

Anlage 2: Dokumentation einer Beschwerde

Anlage 3: Anlaufstellen für Beschwerden hochschulintern und -extern

Absender_in:

Datum:.....

.....
.....
.....

An die Beschwerdestelle

der weißensee kunsthochschule berlin (bitte ankreuzen)

Ordnungs- und Beschwerdeausschuss

Hochschulleitung

Sonstige:.....

Beschwerde zu einem Vorfall an der weißensee kunsthochschule berlin

Sehr geehrte Mitglieder der Hochschulleitung/des Ordnungs- und Beschwerdeausschusses,

im Sinne der Antidiskriminierungsrichtlinie der weißensee kunsthochschule berlin teile ich Ihnen mit, dass ich diskriminiert wurde und möchte von meinem Recht auf Beschwerde Gebrauch machen.

Im Folgenden schildere ich den Sachverhalt

1. Beschreibung (ggf. ausführliche Beschreibung als Anlage beifügen):

2. Ort und Datum des Vorfalls:

3. Beteiligte Personen/Zeug_innen:

4. Zeug_innen und Beweise (soweit vorhanden):

5. Informationen über bereits eingeleitete Maßnahmen:

6. Namen und Kontakt zu bereits informierten Personen:

Bitte behandeln Sie meine Beschwerde vertraulich. Darüber hinaus bitte ich um Unterstützung bei der Wahrung meines Rechts, wegen dieser Beschwerde keine Nachteile zu erleiden.

Bitte informieren Sie die zuständigen Stellen/Personen, um die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligung zu treffen.

Mit einem **klärenden Gespräch** mit _____ und _____ bin ich einverstanden / bin ich nicht einverstanden.

Ich wende mich an Sie mit der Bitte um schnellstmögliche Prüfung meiner Beschwerde.

Des Weiteren bitte ich um Abhilfe.

Konkret erwarte ich:

Ich bitte um Mitteilung innerhalb der nächsten vier Wochen. Für den Fall, dass die Prüfung länger dauert, bitte ich um eine Zwischennachricht.

Vielen Dank für Ihre Unterstützung.

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift

weißensee kunsthochschule berlin

Eingang der Beschwerde am:

Annahme der Beschwerde durch:

schriftlich mündlich

Bestätigung der Beschwerde führenden Person:

Beschwerde führende Person:

tätig als:

Abteilung:

Vorgesetzte_r:

I. Ermittlung des Sachverhalts/Gegenstand der Beschwerde:

1. Was ist passiert? (Aus Sicht des_r Beschwerdeführer_in)

.....
.....
.....

2. Welcher Zuständigkeitsbereich ist betroffen?

- Studium an der khb
- Lehre an der khb
- Beschäftigungs und Arbeitsverhältnis an der khb

3. Von wem ging die Benachteiligung aus?

- Mitarbeiter_in Verwaltung
- Lehrende_r
- Kommiliton_in_e
- dritte Person

4. Welches Merkmal ist betroffen?

- ethnische Herkunft/rassistische Zuschreibung
- Geschlecht (m/w/d)
- Religion/Weltanschauung
- Beeinträchtigungen jedweder Art
- Lebensalter
- sexuelle Identität
- soziale Herkunft bzw. sozialer Status
- (chronische) Krankheiten
- Familienstatus

5. Handelt es sich um eine Beschwerde wegen:

- unmittelbarer Benachteiligung
- mittelbarer Benachteiligung
- Belästigung
- sexueller Belästigung
- Anweisung zu einer Benachteiligung
- Maßregelung
- Gewalt

6. Wann hat die Benachteiligung stattgefunden?

.....

7. Gibt es Zeug_innen oder Belege?

- ja nein

Falls ja, welche?

8. Wurde jemand über den Vorfall informiert?

- ja nein

Falls ja, wann und was hat diese/dieser unternommen?

.....
.....

9. Wurden bereits andere Stellen einbezogen?

(z.B. Personal/ Betriebsrat, Frauen/Gleichstellungsbeauftragte, Schwerbehindertenvertretung) und was haben diese unternommen?

.....

10. Stellungnahme der/des Beschwerdegegner_s_in einholen

schriftlich mündlich

Wann angefordert?

Wenn mündlich, was ist aus Sicht der/des Beschwerdegegner_in_s vorgefallen?

.....
.....
.....

11. Welche Gründe für das oben beschriebene Vorgehen trägt die/der Beschwerdegegner_in vor?

.....
.....
.....
.....

12. Wurde die/der Beschwerdegegner_in bereits von Beschwerde führender Person oder Dritten wegen des Vorfalls angesprochen?

ja nein

Falls ja, mit welchem Ergebnis?

.....
.....

13. Hat die/der Beschwerdegegner_in bereits andere Personen einbezogen?

ja nein

Falls ja, wen?

.....
.....

14. Hat die/der Beschwerdegegner_in Kenntnis vom AGG?

ja nein

II. Prüfung des Sachverhalts?

1. Es liegt eine Benachteiligung i. S. der Antidiskriminierungsrichtlinie vor.

ja nein

2. Die unterschiedliche Behandlung war zulässig (s. §§ 8, 9, 10 Allgemeines Gleichstellungsgesetz)

ja nein

Wenn ja, aus welchem Grund?

.....
.....
.....

Prüfung des Sachverhalts erfolgt durch:

.....

Weiteres Vorgehen:

.....
.....

III. Mitteilung des Ergebnisses der Prüfung an die Beschwerde führende Person

schriftlich (siehe Anlage)

mündlich (siehe anliegendes Gesprächsprotokoll)

Beschwerdeführer_in

Beschwerdegegner_in

am:

Unterschrift:

Unterschrift:

Unterschrift:

IV. Maßnahmen zur Abhilfe und Kontrolle

1. Empfohlene Maßnahmen:

.....
.....

2. Eingeleitete Maßnahmen:

.....
.....

3. Kontrolle:

Wann vorgesehen?

Durch wen?

Kontrolle erfolgt
(Ergebnis und Unterschrift)

.....
.....
.....
.....

4. Gründe dafür, dass infolge der Beschwerde keine konkreten Maßnahmen ergriffen wurden:

.....
.....
.....