



Kunsthochschule für Medien Köln  
Academy of Media Arts Cologne

## **Richtlinie zum Umgang mit Machtmissbrauch, Mobbing, Diskriminierung, sexueller Belästigung und Gewalt an der Kunsthochschule für Medien Köln (KHM)**

Aufgrund der §§ 2 Abs. 4 und 11 Abs. 4 des Gesetzes über die Kunsthochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Kunsthochschulgesetz - KunstHG -) vom 13. März 2008, zuletzt geändert durch Artikel 11 des Gesetzes vom 14. April 2020 (GV. NRW. S. 218b), in Verbindung mit den §§ 12 Abs. 5, 13 Abs. 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) vom 14.08.2006 (BGBl. I S. 1897), zuletzt geändert durch Artikel 8 des Gesetzes vom 03.04.2013 (BGBl. I S. 610), hat die Kunsthochschule für Medien Köln (KHM) folgende Richtlinie erlassen:

### **Inhaltsübersicht**

#### **Präambel**

- § 1 Anwendungsbereich**
- § 2 Begriffsbestimmung**
- § 3 Pflichten und Verhaltensweisen**
- § 4 Beratungs- und Beschwerdeverfahren**
- § 5 Formelles Beschwerdeverfahren**
- § 6 Maßnahmen und Sanktionen**
- § 7 Inkrafttreten**

#### **Präambel**

Die KHM versteht sich entsprechend ihrer Grundsätze „zur Vermeidung von Demütigung, Diskriminierung, sexueller Belästigung, Gewalt und Machtmissbrauch“ als ein diskriminierungsfreier, sicherer und gewaltfreier Studien-, Lehr- und Arbeitsort, an dem alle einen fairen, wertschätzenden und respektvollen Umgang miteinander pflegen. Hierzu fordert sie alle Mitglieder und Angehörigen auf, Verantwortung für sich und andere zu übernehmen und fördert eine Kultur des Hinsehens und Benennens von diskriminierendem, übergriffigem oder gewalttätigem Verhalten. Aus Sicht der Betroffenen gilt es, größtmögliche Sicherheit und umfassenden Schutz zu erhalten. Verursachende sollen adäquat zur Verantwortung für ihre Handlungen gezogen werden, es soll ihnen gleichzeitig ermöglicht werden, ihr Verhalten nachhaltig zu verändern.

Die KHM weist mit der Richtlinie nachdrücklich darauf hin, dass sie Diskriminierung, sexualisierte Gewalt und Mobbing nicht duldet und übernimmt innerhalb ihres Zuständigkeitsbereichs die Verantwortung für die Wahrung der Persönlichkeitsrechte aller ihrer Mitglieder und Angehörigen. Zweck dieser Richtlinie ist es, zu sensibilisieren sowie Maßnahmen zur Prävention und Verfahrenswege zur Intervention aufzuzeigen.

## § 1 Anwendungsbereich

Die Richtlinie gilt für alle Mitglieder, Angehörige (beinhaltet auch Gasthörer\*innen und Besucher\*innen) der Kunsthochschule.

## § 2 Begriffsbestimmungen

### 1. Machtmissbrauch / Mobbing

**Machtmissbrauch** ist die Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Arbeitsplatz und im Studium sowie im Umgang mit Ressourcen unter Androhung und/oder Realisierung persönlicher oder beruflicher Nachteile bzw. unter Zusage von Vorteilen.

**Mobbing** ist schikanöses Handeln einer oder mehrerer Personen gegen eine Einzelperson oder eine Personengruppe, das sich über einen längeren Zeitraum erstrecken und aufbauen kann. Es ist kennzeichnend für die Beziehung zwischen den Betroffenen. Mit dem Handeln wird in der Regel beabsichtigt, die Opfer in ihrem Ansehen zu schädigen und/oder aus ihrer Position zu vertreiben. Beispiele für solche Handlungen sind:

- Verleumden von Hochschulangehörigen und deren Familien, Verbreiten von Gerüchten über Hochschulangehörige
- Drohungen und Erniedrigungen, Beschimpfungen und verletzende Behandlungen
- Anstiftung und Manipulation anderer, um eine Person zu diskreditieren
- absichtliches Zurückhalten von arbeitsnotwendiger Information oder bewusste Desinformation, Ausschluss von Arbeitsprozessen oder der Arbeitsgemeinschaft
- unwürdige Behandlung durch Vorgesetzte, wie z.B. die Zuteilung unlösbarer, sinnloser oder gar keiner Aufgaben, unbegründeter Abzug oder abruptes Einstellen von begonnenen, vielversprechenden Projekten; Mikromanagement und Überüberwachung mit der Absicht, Fehler zu finden, Stress und Unsicherheit aufzubauen; Ungleichbehandlungen bei Beförderung, Urlaub, Bildungsurlaub, Fortbildungen.

### 2. Diskriminierung / Benachteiligung

Diskriminierung ist die Herabsetzung der Würde, Rechte und Freiheiten von Menschen. Sie kann sich beispielsweise in Äußerungen und Handlungen mit herabwürdigendem Inhalt zeigen. Diskriminierungen und Benachteiligungen können über die oben aufgeführten Gründe hinausgehen und beispielweise auch aufgrund der ethnischen und sozialen Herkunft, des Alters, der Religion und Weltanschauung, des Geschlechts, der sexuellen Identität und des Aussehens erfolgen.

Eine **unmittelbare Benachteiligung** ist, wenn eine Person aus Gründen der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Geschlechts oder der sexuellen Identität, einer Behinderung, des Alters eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

Eine **mittelbare Benachteiligung** liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen aus oben aufgeführten Gründen gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

### **3. Sexuelle Belästigung / sexualisierte Gewalt**

Es gelten alle Verhaltens- und Handlungsweisen als sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt, die in sexueller Hinsicht demütigend sind und zur Folge haben, dass die betroffene Person bedroht, erniedrigt und / oder belästigt wird. Grundsätzlich fallen auch solche Verhaltens- und Handlungsweisen unter den Begriff der sexuellen Belästigung oder Diskriminierung, die von der betroffenen Person als entwürdigend, verletzend oder unerwünscht wahrgenommen werden. Sexuelle Diskriminierung und Gewalt werden in vielfältiger Art und Weise ausgedrückt. Dies geschieht verbal, nonverbal und auch durch körperliche Übergriffe. Der Gesamtbereich der sexuellen Diskriminierung und Gewalt ist durch die folgenden exemplarisch aufgeführten Verhaltens- und Handlungsweisen charakterisiert:

a) 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,
- Sexuell herabwürdigende Kommentare über das Intimleben und den Körper.

a) Unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen mit beleidigender Absicht, insbesondere

- Obszöne und sexuell herabwürdigende Schmierereien in öffentlichen Räumen,
- die verbale, bildliche oder elektronische Präsentation obszöner, sexuell herabwürdigender Darstellungen,
- das Kopieren, Anwenden und Nutzen obszöner, sexuell herabwürdigender Computerprogramme und Internetseiten auf EDV-Anlagen in Diensträumen oder auf dem Hochschulgelände.

b) Unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, insbesondere

- Sexuell bestimmte körperliche Berührungen,
- Aufforderungen zu sexualisiertem oder sexuellem Verhalten,
- Verfolgung und Nötigung mit (auch indirektem) sexuellem Hintergrund,
- Körperliche Übergriffe und Vergewaltigung.

Sexualisierte Gewalt wird immer als schwerwiegend angesehen, wenn sie mit Hinweisen auf eine mögliche Verknüpfung zwischen der Erfüllung von sexuellen Forderungen und einem Fortkommen oder einer Benachteiligung im Arbeits- und Studienleben verbunden wird.

### **§ 3 Pflichten und Verhaltensweisen**

Alle Angehörigen und Mitglieder der KHM sind verpflichtet, jeglichen Machtmissbrauch und Benachteiligungen, Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt gegenüber Beschäftigten, Studierenden und sonstigen Dritten zu unterlassen. Die KHM wird Verstößen gegen diese Richtlinie nachgehen und sie nach pflichtgemäßem Ermessen ahnden. Die Hochschule trägt 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. Die Unschuldsvermutung zugunsten beschuldigter Personen ist zu beachten.

## § 4 Beratungs- und Beschwerdeverfahren

Mitgliedern und Angehörigen stehen an der KHM verschiedene, vertrauliche Beratungsmöglichkeiten zu eigenen Schutz- und Handlungsmöglichkeiten gegen Machtmissbrauch und Benachteiligungen, Diskriminierung, sexueller Belästigung und Gewalt zur Verfügung. Es besteht die Möglichkeit, folgende Stellen für eine Beratung in Anspruch zu nehmen. Erfolgt mit der Hilfe der Beratung keine Lösung, können Betroffene den formellen Beschwerdeweg einschlagen. Zuvor sollten sie sich eingehend über ihre betrieblichen und rechtlichen Möglichkeiten bei den nachfolgend genannten Stellen informieren. Grundsätze einer Beratung sind: Anonymität, Freiwilligkeit, Vertraulichkeit, (fachliche) Unabhängigkeit und Neutralität – soweit bei den beratenden Personen keine Handlungspflicht besteht. Nach dieser Beratung trifft die betroffene Person die Entscheidung, ob und welche Maßnahmen im Sinne einer Beschwerde eingeleitet werden sollen.

### a) Beschwerdestellen für Studierende der KHM

- Studienberatung
- Dozenten (können nur anonym beraten, wenn sie keine Handlungspflicht als Lehrende der beschuldigten Person haben)
- AStA
- Gleichstellungsbeauftragte
- Beauftragte für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung
- Ombudsstelle (externe Vertrauensstelle)
- Hochschulleitung

### b) Beschwerdestellen für Beschäftigte der KHM

- Fachvorgesetzte (können nur anonym beraten, wenn sie keine Handlungspflicht als Vorgesetzte der beschuldigten Person haben)
- Personalrat
- Gleichstellungsbeauftragte
- Ombudsstelle (externe Vertrauensstelle)
- Hochschulleitung

## § 5 Formelles Beschwerdeverfahren

Die im Rahmen des Beschwerdeverfahrens angerufene Stelle kann in Folge der Anrufung Maßnahmen nach §5 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.

a) Das formelle Beschwerdeverfahren wird von der Hochschulleitung durchgeführt. Die formelle Beschwerde ist an diese zu richten. Sie soll schriftlich erfolgen und die nachfolgenden Informationen beinhalten:

- Beschreibung, Ort und Datum des Vorfalls,
- beteiligte Personen,
- Zeug\*innen und Beweise (soweit vorhanden),
- Informationen über bereits eingeleitete Maßnahmen,
- informierte Personen.

Die Hochschulleitung, bzw. die von der Hochschulleitung mit der Verfahrensdurchführung beauftragte Stelle ermittelt den Sachverhalt von Amts wegen. Die erforderlichen Auskünfte und Informationen werden hierbei eingeholt, die wesentlichen Verfahrensschritte dokumentiert. Sie entscheidet auf

Grundlage des Ergebnisses der Ermittlungen über weitere Maßnahmen und eventuelle Sanktionen gem. §6 dieser Regelung.

b) Beschwerdeverfahren bei Vorwürfen bei Beteiligung von Mitgliedern der Hochschulleitung:  
Das formelle Beschwerdeverfahren kann bei einem anderen Mitglied der Hochschulleitung oder der Gleichstellungsbeauftragten der Kunsthochschule vorgetragen werden. Die angerufene Stelle kann Maßnahmen auf Wunsch der betroffenen Person initiieren und informiert das Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MKW), wenn dies gemäß §4 dringend geboten erscheint.  
An die Stelle des formellen Beschwerdeverfahrens tritt die dienstrechtliche Prüfung durch das MWK, wenn die betroffene Person dies fordert.

## **§6 Maßnahmen und Sanktionen**

Als offizielle Maßnahme kann die Hochschulleitung unter Einschaltung der zuständigen Stellen je nach arbeits-, dienst- oder hochschulrechtlicher Position der beschuldigten Person die folgenden Schritte in Betracht ziehen:

- 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.

Die Aufzählung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. 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.

## **§ 7 Inkrafttreten**

Die Richtlinie wird im Senat der KHM verabschiedet und auf der Website der KHM und als PDF veröffentlicht. Alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule werden auf geeignete Weise von der Richtlinie in Kenntnis gesetzt. Die Richtlinie tritt am Tag nach der Veröffentlichung in Kraft.

Ausgefertigt aufgrund des Senatsbeschlusses vom 19. Juni 2020.

Köln, den 28. Juli 2020

  
Prof. Dr. Kerstin Stutterheim