

# **Richtlinie der Muthesius Kunsthochschule zum Schutz vor Benachteiligung, Diskriminierung, Mobbing, (sexualisierter) Belästigung und Gewalt**

## **Inhaltsverzeichnis**

Präambel

§ 1 Ziele und Geltungsbereich

§ 2 Begriffsbestimmungen

§ 3 Pflichten und Verhaltensweisen

§ 4 Präventive Maßnahmen

§ 5 Anlauf- und Beratungsstellen

§ 6 Beschwerdestelle

§ 7 Beschwerderechte

§ 8 Beschwerdeverfahren

§ 9 Maßnahmen und Sanktionen

§ 10 Vertraulichkeit

§ 11 Berichtswesen und Evaluation

§ 12 Bekanntgabe und Inkrafttreten

## **Präambel**

An Kunsthochschulen sind besondere Lehr- und Lernangebote wichtige Bausteine der künstlerischen Lehre. Die individuelle Begleitung der künstlerischen Schaffensprozesse durch Einzel- und Gruppengespräche ermöglicht eine große Nähe zwischen Studierenden, Lehrenden und anderen Angehörigen und Mitgliedern und ist gleichzeitig eine große Verantwortung. Dieser Verantwortung ist sich die Muthesius Kunsthochschule bewusst.

Daher legt die Muthesius Kunsthochschule Wert auf einen diskriminierungs- und gewaltfreien Umgang miteinander, eine wertschätzende, gleichberechtigte und vertrauensvolle Zusammenarbeit aller Angehörigen und Mitglieder der Hochschule sowie eine von gegenseitigem Respekt und gegenseitiger Akzeptanz geprägte Gestaltung der Arbeits- und Studienwelt. Die rechtlichen Regelungen zu Antidiskriminierung bilden die Grundlage für Maßnahmen gegen Ungleichbehandlung, decken aber nicht das Spektrum ab, in dem entsprechende Handlungen verletzend sein können, ob beabsichtigt oder nicht.

Die Muthesius Kunsthochschule tritt aktiv für den Schutz der Persönlichkeitsrechte und individuellen Persönlichkeitsgrenzen sowie für das Recht auf (sexuelle) Selbstbestimmung aller Hochschulangehörigen ein. Sie legt Wert auf einen durch gegenseitigen Respekt gekennzeichneten Umgang miteinander und fördert eine Kultur des Hinsehens und Benennens. Alle Mitglieder und Angehörige der Hochschule gem. § 13 HSG-SH sind in besonderem Maße dazu aufgefordert, an der Gestaltung eines wertschätzenden und gewaltfreien Arbeits- und Studenumfeldes, in dem die Rechte, Freiheiten und die Würde von Mitmenschen geachtet werden, mitzuwirken.

Benachteiligung, Diskriminierung, Mobbing, (sexualisierte) Belästigung und Gewalt stellen eine Verletzung des Persönlichkeitsrechtes und eine massive Störung des Hochschulbetriebs dar. Sie schaffen ein einschüchterndes, stressbeladenes und/oder entwürdigendes Arbeits- und Studenumfeld und können zu (ernsten) gesundheitlichen und/oder seelischen Belastungen führen.

Personen, die dafür verantwortlich sind, verletzen arbeitsvertragliche, dienstrechtliche und hochschulrechtliche Pflichten und werden für ihre Handlungen zur Verantwortung gezogen. Gleichzeitig soll ihnen ermöglicht werden, ihr Verhalten nachhaltig zu verändern.

Die Muthesius Kunsthochschule erkennt Diskriminierung als ein gesamtgesellschaftliches Problem an. Innerhalb ihres Zuständigkeitsbereichs schützt die Muthesius Kunsthochschule vor Benachteiligung, Diskriminierung, Mobbing, (sexualisierter) Belästigung und Gewalt. Alle Hochschulangehörigen und -mitglieder haben das Recht, (anonym) Beratung in Anspruch zu nehmen sowie Beschwerde einzureichen. Beratungsgespräche und Beschwerdeverfahren unterliegen grundsätzlich der Vertraulichkeit.

Diese Richtlinie regelt den Umgang mit Beschwerden im Falle eines Verstoßes gegen die in dieser Richtlinie festgelegten Grundsätze. Sie dient dazu, die Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) an der Muthesius Kunsthochschule zu präzisieren und bestehende Schutzlücken zu schließen. Zudem leistet die

Muthesius Kunsthochschule mit dieser Richtlinie einen Beitrag zur Umsetzung der Istanbul-Konvention des Europarates (Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt, <https://rm.coe.int/1680462535>). Die verschiedenen Formen der Diskriminierung hängen von den sich wandelnden historischen und sozialen Strukturen ab und die Handlungen und Instrumente gegen Diskriminierung müssen daher regelmäßig evaluiert werden.

## **§ 1 Ziele und Geltungsbereich**

(1) Benachteiligung, Diskriminierung, Mobbing, (sexualisierte) Belästigung und Gewalt sind rechtswidrig. Ziel dieser Antidiskriminierungsrichtlinie ist es daher, oben genannte Erscheinungsformen insbesondere aufgrund des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Identität, der ethnischen oder sozialen Herkunft, des sozialen Status, des Familienstandes, des Aussehens und/oder aus rassistischen Gründen zu verhindern oder zu beseitigen.

(2) Diese Richtlinie soll das Bewusstsein, die Aufmerksamkeit und die Sensibilität für solche Verhaltensweisen schärfen, die diskriminieren und die diskriminierend wirken können. Sie soll ebenso zu gegenseitigem Respekt und Akzeptanz beitragen, wie sie Maßnahmen zur Prävention definiert und den Angehörigen und Mitgliedern der Muthesius Kunsthochschule Hilfe bei Übergriffen bietet und sie bei der Lösung von Konflikten unterstützt.

(3) Diese Richtlinie gilt i. S. des § 14 Abs. 7 HSG-SH für alle Mitglieder und Angehörige der Muthesius Kunsthochschule. Sie gilt ebenso für Externe, die ein Rechtsverhältnis zur Muthesius Kunsthochschule haben oder an der Hochschule zu Gast sind.

## **§ 2 Begriffsbestimmungen**

(1) Diskriminierung und Benachteiligung bezeichnen die ungleiche und ausgrenzende Behandlung von einzelnen Menschen oder Gruppen, aufgrund tatsächlicher oder zugeschriebener Merkmale.

Diskriminierung und Benachteiligung im Sinne dieser Richtlinie liegen vor, wenn Personen, insbesondere aus Gründen des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Identität, der ethnischen oder sozialen Herkunft, des sozialen Status, des Familienstandes, des Aussehens und/oder aus rassistischen Gründen eine ungleiche und ausgrenzende Behandlung erfahren.

- a) Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person aufgrund von in Abs. 1 genannten Kriterien eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.
- b) Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn Personen oder Personengruppen durch dem Anschein nach neutralen Vorschriften, Kriterien oder Verfahren gegenüber anderen Personen oder Personengruppen ohne sachlichen Grund benachteiligt werden.

(2) Als sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt gelten alle Verhaltens- und Handlungsweisen, die auf geschlechtsbezogene oder sexistische Weise bewirken, dass die Würde der betreffenden Person bedroht oder verletzt wird. Dies ist insbesondere durch die Schaffung eines durch Einschüchterung, Anfeindung, Herabsetzung, Demütigung oder Beleidigung geprägten Umfeldes der Fall.

- a) Der Grad einer Grenzverletzung kann individuell sehr unterschiedlich wahrgenommen werden. Bei der Bewertung eines Verhaltens als sexuell übergriffig und grenzverletzend ist daher neben dem jeweiligen situativen Kontext insbesondere auch das subjektive Empfinden der betroffenen Person zu berücksichtigen.
- b) Sexualisierte Belästigung und Gewalt kann sich in verbaler, nonverbaler und physischer Form äußern oder sich in tätlichen Übergriffen manifestieren. Hierzu gehören u.a.:
  - sexuell herabwürdigender Sprachgebrauch, Beleidigung und Anfeindung
  - Gesten und Kommentare mit einem offenkundigen oder auch subtilen sexuellen Bezug
  - anzügliche und diskriminierende „Witze“
  - Verbale, bildliche oder elektronische Präsentation obszöner, pornographischer oder sexistischer Darstellungen

- Nutzung, Vervielfältigung und Verbreitung obszöner, sexuell herabwürdigender Medien in Dienst- und Seminarräumen sowie auf dem Hochschulgelände
- exhibitionistische Verhaltensweisen
- unerwünschte Berührungen und Aufdringlichkeiten
- unerwünschte Annäherungsversuche und Aufforderungen zu sexuellen bzw. sexualisierten Handlungs- und Verhaltensweisen
- körperliche Übergriffe
- Nachstellung (Stalking & Cyberstalking) und Nötigung mit (auch indirektem) sexuellen Hintergrund (offline sowie online)
- sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die nach den strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind

(3) Mehrfachdiskriminierung (Intersektionalität) liegt vor, sobald Personen in einer Situation gleichzeitig aus mehr als einem Grund diskriminiert werden.

(4) Mobbing bedeutet systematisches und wiederholtes Anfeinden, Schikanieren, Diskriminieren und Ausgrenzen, mit dem Ziel und der Konsequenz, dass die gemobbte Person verunsichert und herabgewürdigt und/oder aus dem Studien- oder Arbeitsumfeld ausgegrenzt wird.

(5) Eine besonders schwerwiegende Form von Benachteiligung, Diskriminierung, Mobbing, (sexualisierter) Belästigung und Gewalt liegt dann vor, wenn sie sich gegen Nachgeordnete bzw. in irgendeiner Form Abhängige richtet und/oder mit direkten oder subtilen Hinweisen auf eine mögliche Verknüpfung zwischen dem Erfüllen von (sexuellen) Forderungen und einem Fortkommen bzw. einer Benachteiligung im Arbeits- und Studienleben verbunden ist.

(6) Die Anweisung zur Benachteiligung einer Person aus einem in Abs. (1) bis (5) genannten Grund gilt als Diskriminierung. Eine solche Anweisung zur Benachteiligung liegt insbesondere vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt, das eine andere Person benachteiligt oder benachteiligen kann.

(7) Die hier aufgeführten Definitionen umfassen auch alle Formen von Diskriminierung, (sexualisierter) Gewalt und Mobbing, die digital auftreten, wie z.B. in Social-Media-Kanälen oder in online Lernplattformen.

(8) Positive Maßnahmen zur Kompensation struktureller Benachteiligungen sind sachlich begründet und somit erlaubt. Sie umfassen z. B. Förderprogramme für Frauen in der Wissenschaft unter Ausschluss von Männern, Nachteilsausgleiche oder die Förderung von Studierenden mit Migrationshintergrund.

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

(1) Ziel der Muthesius Kunsthochschule ist es, in ihrem Einflussbereich alle Diskriminierungsformen zu unterbinden und die in § 1 benannten Personen vor Benachteiligung, Diskriminierung, Mobbing, (sexualisierter) Belästigung und Gewalt zu schützen.

(2) Alle Mitglieder und Angehörige der Muthesius Kunsthochschule sind verpflichtet, jegliche Form von Benachteiligung, Diskriminierung, Mobbing, (sexualisierter) Belästigung und Gewalt gegenüber Studierenden, Beschäftigten und sonstigen Dritten zu unterlassen. Alle sind dazu angehalten, an der Gestaltung eines wertschätzenden und gewaltfreien Arbeits- und Studiensumfeldes mitzuwirken. Gewaltandrohung, Gewaltanwendung, Mobbing, Belästigung und Diskriminierung sind eine Verletzung arbeitsvertraglicher, dienstrechtlicher und hochschulrechtlicher Pflichten und werden als solche geahndet.

(3) Personen mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben sind verpflichtet, Hinweisen zu diskriminierendem Verhalten, sexualisierten Grenzüberschreitungen und Gewalt nachzugehen und geeignete Maßnahmen zur Aufklärung, Verfolgung und Verhinderung zu ergreifen. Vertraulichkeit gegenüber allen Beteiligten und die Unschuldsvermutung zugunsten beschuldigter Personen sind zu beachten.

(4) Die Muthesius Kunsthochschule geht Verstößen gegen diese Richtlinie nach und sanktioniert sie. Die Hochschule trägt dafür Sorge, dass Personen keine Nachteile aus der berechtigten Meldung eines Verstoßes entstehen. Das betrifft auch studien- und prüfungsrelevante Verpflichtungen. Wenn möglich, werden sämtliche Maßnahmen in Abstimmung mit betroffenen Personen unternommen. Ihre Anonymität ist sicherzustellen.

(5) Die Muthesius Kunsthochschule, insbesondere das Präsidium, informiert, sensibilisiert und schult ihre Angehörigen zum Thema Diskriminierungsschutz. Betroffene sollen ermutigt werden, Benachteiligung, Diskriminierung, Mobbing, (sexualisierte) Belästigung und Gewalt nicht hinzunehmen, Beratungsangebote in Anspruch zu nehmen und/oder ein Beschwerdeverfahren einzuleiten. Die Qualität der Beratung sowie des Beschwerdeverfahrens wird durch Fort- und Weiterbildung der zuständigen Stellen sichergestellt.

#### **§ 4 Präventive Maßnahmen**

(1) Die Mitglieder und Angehörigen der Muthesius Kunsthochschule, insbesondere solche mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- oder Leitungsaufgaben in Lehre, Verwaltung und Selbstverwaltung verpflichten sich, vorbeugende Maßnahmen zu ergreifen, um eine Sensibilisierung für das Thema innerhalb der Hochschule zu fördern und zu einem wertschätzenden, diskriminierungsfreien Miteinander beizutragen.

(2) Präventive Maßnahmen wären unter anderem folgende:

- Informationen zum Thema Mobbing, Diskriminierung und Gewalt (z.B. über Beschwerdemöglichkeiten und Anlaufstellen), u.a. auf der Webseite der Muthesius Kunsthochschule
- Sensibilisierungstrainings und Fortbildungsangebote zum Thema Diskriminierung und Gewalt, insbesondere für Führungskräfte und Lehrende
- Empowerment-Trainings
- Vermeidung räumlicher und anderer Umgebungsbedingungen, die sexualisierte Diskriminierung und Gewalt begünstigen
- die Einrichtung einer dauerhaften AG zum Austausch über Gleichbehandlung und Antidiskriminierung
- Durchführung von Veranstaltungen, Aktionstagen und weiterem
- die fortlaufende Bekanntgabe, Veröffentlichung und Verschickung dieser Richtlinie durch die Hochschulleitung an alle Mitglieder und Angehörige der Muthesius Kunsthochschule

#### **§ 5 Anlauf- und Beratungsstellen**

(1) An der Muthesius Kunsthochschule stehen verschiedene Anlauf- sowie vertrauliche Beratungsstellen im Fall von Benachteiligung, Diskriminierung, Mobbing, (sexualisierter) Belästigung und Gewalt zur Verfügung. Anlauf- und Erstberatungsstellen sind unter anderem:

- Studierendensekretariat
- Fernweh-Büro
- AStA
- Psychologische Beratungsstellen

Beratungsstellen sind:

- Personalrat (wissenschaftlich / nichtwissenschaftlich) für Beschäftigte der Hochschule
- Gleichstellungsbeauftragte für alle Mitglieder und Angehörige der Hochschule
- Beauftragte\*r für Diversität für alle Mitglieder und Angehörige der Hochschule

(2) Die Muthesius Kunsthochschule ermutigt vor allem von Benachteiligung, Diskriminierung, Mobbing, (sexualisierter) Belästigung und Gewalt betroffene Personen, diese nicht hinzunehmen, sondern sich zwecks Beratung und Unterstützung an die Beratungsstellen zu wenden. Diese unterstützen die Betroffenen bei der Wahrnehmung ihrer Belange und begleiten diese auf Wunsch auch auf dem Weg zu einer formellen Beschwerde nach § 8. Es gilt die Glaubwürdigkeitsvermutung gegenüber betroffenen Personen.

Mögliche Verfahrensschritte sind, im Einverständnis mit der betroffenen Person oder ihrer Vertretung:

- Begleitung zu weiteren informellen Gesprächen
- Empfehlung einer professionellen Mediation durch eine dritte, neutrale Person
- Kontaktvermittlung zu einer psychosozialen Beratungsstelle
- Einleitung des formellen Beschwerdeverfahrens

(3) Alle Beratungsgespräche sind vertraulich zu behandeln, es sei denn, die Beteiligten vereinbaren gemeinsam die Weitergabe des Gesprächsinhalts oder von Teilen des Gesprächsinhalts an Dritte. Bei Vorliegen einer

schweren Straftat bleibt es der aufgesuchten Beratungsstelle vorbehalten, Angaben zum Sachverhalt – auf Wunsch unter Wahrung der Anonymität der betroffenen Person – an das Präsidium weiterzugeben. Die betroffene Person ist darüber vorab zu informieren. Die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten bleiben hiervon unberührt.

(4) Die Mitarbeitenden der Beratungsstellen haben kein Zeugnisverweigerungsrecht und müssen unter Umständen in einem Strafverfahren aussagen.

(5) Betroffene haben das Recht, sich von einer Person ihres Vertrauens in die Beratung begleiten zu lassen.

(6) Im Rahmen eines bloßen Beratungsgesprächs hat die betroffene Person das Recht auf Anonymität und kann sich auch durch eine Person ihres Vertrauens vertreten lassen oder ein Pseudonym verwenden.

(7) Es besteht die Möglichkeit der anonymen Meldung von Vorfällen (Einwurf in analoger Form in den Verwaltungs-Briefkasten, adressiert an die Gleichstellungsbeauftragte oder die beauftragte Person für Diversität). Diese werden dokumentiert, gesammelt, nach Möglichkeit geprüft und bei Bedarf an das Präsidium oder die Beschwerdestelle gemeldet. Sie dienen allerdings nur der Sensibilisierung und können nicht zu einer formellen Beschwerde führen.

## **§ 6 Beschwerdestelle**

(1) Die Beschwerdestelle der Muthesius Kunsthochschule ist zuständig für Beschwerdeverfahren nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und dieser Richtlinie.

(2) Die Beschwerdestelle der Muthesius Kunsthochschule ist eine Kommission, die sich aus sieben Mitgliedern zusammensetzt. Je ein Mitglied vertritt die Professor\*innenschaft, die Studierenden, den wissenschaftlichen Dienst sowie die Mitarbeitenden aus Verwaltung und Technik, die vom Senat für die Dauer von zwei Jahren gewählt werden. Feste Mitglieder sind die Gleichstellungsbeauftragte, die\*der Diversitätsbeauftragte sowie ein Mitglied des Personalrats (w/nw), sie nehmen beratend an den Sitzungen der Beschwerdestelle teil. Mindestens die Hälfte der stimmberechtigten Kommissionsmitglieder müssen Frauen sein.

(3) Befangene und/oder betroffene Kommissionsmitglieder können nicht an den Sitzungen der Beschwerdestelle teilnehmen.

## **§ 7 Beschwerderechte**

(1) Alle im Geltungsbereich nach § 1 erfassten Personen, die sich im Einflussbereich der Hochschule benachteiligt, diskriminiert oder von Mobbing, (sexualisierter) Belästigung und Gewalt betroffen sehen, haben die Möglichkeit und das Recht, ein formelles Beschwerdeverfahren gemäß § 8 in die Wege zu leiten. Es ist zu gewährleisten, dass durch die Wahrnehmung des Beschwerderechts keine persönlichen, beruflichen oder studienbezogenen Nachteile entstehen.

(2) Betroffene sollen dazu ermutigt werden, Benachteiligung, Diskriminierung, Mobbing, (sexualisierte) Belästigung und Gewalt nicht hinzunehmen, sondern aktiv dagegen vorzugehen und von ihrem Beschwerderecht Gebrauch zu machen.

(3) Alle Hochschulangehörigen mit Leitungs- und Betreuungsaufgaben sind grundsätzlich dazu verpflichtet, jedem Hinweis auf Benachteiligung, Diskriminierung, Mobbing, (sexualisierte) Belästigung und Gewalt nachzugehen, die Sachlage zu klären und ggf. erforderliche Schutzmaßnahmen zu ergreifen.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte ist in ihrem Zuständigkeitsbereich gem. § 27 Abs. 1 in Verbindung mit § 3 Abs. 4 HSG-SH am Beschwerdeverfahren zu beteiligen.

## **§ 8 Beschwerdeverfahren**

(1) Eine Beschwerde ist innerhalb der Frist i. S. des §15 AGG an die Beschwerdestelle der Muthesius Kunsthochschule zu richten. Sie soll schriftlich erfolgen und die nachstehenden Informationen enthalten:

- Beschreibung, Ort und Datum des Vorfalls
- beteiligte Personen
- Zeug\*innen und Beweise, soweit vorhanden
- Vermerk über bereits initiierte (Sofort-)Maßnahmen
- weitere Personen, die über den Vorfall bereits informiert sind

(2) Das offizielle Beschwerdeverfahren wird streng vertraulich geführt. Lässt sich die Vertraulichkeit nicht oder nur zum Teil aufrechterhalten, da andernfalls der betroffenen Person/den betroffenen Personen oder auch Dritten erhebliche Rechtsverletzungen drohen, ist die betroffene Person/sind die betroffenen Personen davon unverzüglich zu unterrichten. Die Unschuldsvermutung zugunsten der beschuldigten Person/Personen ist zu beachten.

(3) Nach Eingang einer Beschwerde unternimmt die Beschwerdestelle die erforderlichen Schritte, um den Sachverhalt aufzuklären und dokumentiert den Ablauf des Verfahrens.

(4) Grundsätzlich entscheidet das Präsidium auf der Grundlage des Berichts der Beschwerdestelle über die zu treffenden Maßnahmen bzw. Sanktionen gemäß § 9 und leitet diese ein. Für den Fall, dass sich die Beschwerde gegen ein oder mehrere Mitglieder des Präsidiums richten, entscheidet das für das Präsidium zuständige Ministerium. Die Rechte des Personalrats und der Gleichstellungsbeauftragten werden ggf. beachtet. Zu jedem Zeitpunkt des laufenden Verfahrens kann das Präsidium auch über § 9 hinausgehende Maßnahmen initiieren, sofern diese unter Beachtung aller Interessenslagen zum Schutz der betroffenen Person bzw. Dritter erforderlich sind. Sind Straftatbestände erfüllt, erfolgt eine Strafanzeige durch den Präsidenten/die Präsidentin.

(5) Die Beschwerdestelle informiert die beteiligten Personen über das Ergebnis des Verfahrens. Das Recht auf die Einleitung eigener rechtlicher Schritte bleibt unberührt. Die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten und der Personalräte bleiben davon ebenfalls unberührt.

(6) Die Beschwerdestelle kann sich Expertise sowohl bei den zuständigen Interessensvertretungen und Beauftragten der Muthesius Kunsthochschule als auch bei externen Fachstellen einholen.

(7) Weitere Informationen zum Beschwerdeverfahren regelt die Beschwerdeordnung der Muthesius Kunsthochschule.

## **§ 9 Maßnahmen und Sanktionen**

(1) Die Muthesius Kunsthochschule ist verpflichtet, unverzüglich alle erforderlichen und zumutbaren Maßnahmen zu ergreifen, um Verstöße gegen diese Richtlinie zu unterbinden.

(2) Art und Ausmaß der Ahndung von Verstößen gegen diese Richtlinie ist abhängig von der Schwere des Vergehens sowie von der dienst-, arbeits- und hochschulrechtlichen Position der beschuldigten Person. Gemäß den Bedingungen des Einzelfalls sind beispielsweise nachstehende Maßnahmen und Sanktionen in Betracht zu ziehen:

### a) Einfache Maßnahmen

- Persönliches, auf Wunsch begleitetes Gespräch zwischen der betroffenen Person oder einer Person ihres Vertrauens mit der beschuldigten Person
- Persönliches, auf Wunsch begleitetes Gespräch zwischen der\*dem Vorgesetzten und der beschuldigten Person unter Verweis auf das Verbot von Benachteiligung, Diskriminierung, Mobbing, (sexualisierter) Belästigung und Gewalt
- Einleitung eines Schlichtungsverfahrens

### b) Formelle Maßnahmen

- Formelles Dienstgespräch
- Mündliche oder schriftliche Belehrung bzw. Ermahnung
- Schriftliche Abmahnung
- Versetzung oder Umsetzung (bevorzugt der beschuldigten Person) an einen anderen Arbeitsplatz bzw. in eine andere Lehrveranstaltung
- Verpflichtung zu Schulungen, Fortbildungen, Sensibilisierungs-Trainings

c) Sanktionen

- Ausschluss aus Lehrveranstaltungen
- Ausschluss von der Nutzung von hochschulischen Einrichtungen
- Entzug eines Lehrauftrages
- (eingeschränktes oder befristetes) Hausverbot
- Exmatrikulation gemäß § 42 Abs. 3 HSG-SH
- Fristgerechte oder fristlose Kündigung
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens und/oder Verhängung von Disziplinarmaßnahmen
- Strafanzeige

## **§ 10 Vertraulichkeit**

Für alle an einem Vorgang beteiligten Personen gilt, sofern verfahrensrechtlich möglich, Anonymität und Vertraulichkeit jederzeit zu wahren. Der Kreis der über den Vorgang informierten Personen ist so klein wie möglich zu halten. Es gelten die Vorschriften der Datenschutzgrundverordnung.

## **§ 11 Berichtswesen und Evaluation**

Beschwerdestelle und Beratungsstellen garantieren einen regelmäßigen – mindestens einmal jährlich stattfindenden – Austausch. Dieser Austausch soll Anhaltspunkte für die kontinuierliche Weiterentwicklung dieser Richtlinie und der Kooperation bezüglich Beratung, Beschwerde und Präventionsmaßnahmen geben.

## **§ 12 Bekanntgabe und Inkrafttreten**

(1) Die Richtlinie wird auf der Webseite der Muthesius Kunsthochschule veröffentlicht und allen Hochschulangehörigen in geeigneter Weise bekannt gegeben.

(2) Die Richtlinie tritt an dem Tag nach ihrer Veröffentlichung in Kraft.