

**Richtlinie des Rektorats der Kunstakademie Münster gegen Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt an der Kunstakademie Münster**  
vom 24.01.2023

**Präambel**

Die Kunstakademie Münster fördert die gleichberechtigte Zusammenarbeit der Mitglieder und Angehörigen der Hochschule auf allen Funktionsebenen in Studium, Lehre, Kunst, Forschung und Dienstleistung. Sie tritt aktiv gegen Machtmissbrauch in Form von Diskriminierung und Benachteiligung, sexueller Belästigung und Gewalt gegenüber Studierenden, Mitarbeitenden sowie Lehrenden ein.

Diskriminierungen, sexualisierte Übergriffe und Gewalt stellen eine Verletzung des Persönlichkeitsrechtes und eine massive Störung des Hochschulbetriebs dar. Sie schaffen ein einschüchterndes, stressbeladenes und entwürdigendes Arbeits- und Studenumfeld und können zu ernststen gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen.

Diskriminierungen sowie jegliche sexuelle Belästigung und Gewaltanwendung sind an der Hochschule und im außerhochschulischen dienstlichen Umgang untersagt. Alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule, insbesondere solche mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben in Lehre, Forschung, Ausbildung und Verwaltung, sind in ihren Arbeits- und Fachbereichen dafür verantwortlich, dass die Persönlichkeitsrechte von Menschen und deren individuelle Persönlichkeitsgrenzen respektiert und gewahrt werden sowie sexuell diskriminierendes Verhalten und Gewaltanwendung unterbleiben bzw. abgestellt werden.

Machtmissbrauch in diesem Sinne unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Arbeitsplatz und im Studium unter Androhung und/oder Realisierung persönlicher oder beruflicher Nachteile bzw. unter Zusage von Vorteilen wird als besonders schwerwiegend bewertet.

Die Eigenheiten einer künstlerischen Ausbildung und den daraus resultierenden Näheverhältnissen in den künstlerischen Klassen erfordern einen besonders sensiblen Umgang mit diesen Themen. Auch weil Emotionalität als Transportmittel künstlerischer Entwicklung dient und in bestimmten Formen künstlerischer Ausdrucksweise wesentlicher Bestandteil der Lehre sein kann und auch immer im Lichte der grundgesetzlich garantierten Kunst-, Wissenschafts- und Lehrfreiheit betrachtet werden muss.

Deshalb sind alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule in besonderem Maße dazu aufgefordert, an der Gestaltung eines Arbeits- und Studenumfeldes mitzuwirken, das Raum für künstlerische Entfaltung bietet, von gegenseitiger Achtung und Toleranz geprägt ist und in dem kein Platz für Benachteiligung, Diskriminierung, sexuelle Belästigung oder Gewalt ist.

Die Hochschule verpflichtet daher alle hauptberuflichen Lehrpersonen zum Zwecke der Prävention, Sensibilisierung und psychologischen Ersthilfe mindestens einmalig eine thematisch spezifische Fortbildung zu besuchen. Zudem sensibilisieren Vertrauensdozierende und -studierende sowie Gleichstellungsbeauftragte neue studentische Mitglieder des Orientierungsbereichs und stellen sich als Ansprechpartner\*innen vor. Eine themenspezifische Broschüre, die auch in englischer Sprache vorliegt sowie online abrufbar ist, gewährleistet zudem eine größere Reichweite zentraler themenspezifischer Informationen.

Die Hochschule stellt betroffenen Mitgliedern zudem ein externes juristisches sowie psychologisches Beratungsangebot unentgeltlich und unter Wahrung der Anonymität zur Verfügung.

**§ 1 Anwendungsbereich**

Diese Richtlinie gilt für alle Mitglieder, Angehörigen und Besucher\*innen der Hochschule. Ergänzend gilt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in seinem gesetzlichen Anwendungsbereich.

## **§ 2 Pflichten und Verhaltensweisen**

Alle Angehörigen und Mitglieder der Hochschule sind verpflichtet, jegliche Benachteiligung, Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt gegenüber Beschäftigten, Studierenden und sonstigen Dritten zu unterlassen.

Die Hochschule informiert ihre Mitglieder über die Problematik der sexualisierten Diskriminierung, Belästigung und Gewalt und soll dafür Sorge tragen, dass insbesondere Lehrende und Mitarbeitende mit Personalverantwortung Sensibilität aufweisen und die notwendigen Kompetenzen im Umgang mit Problemen sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt entwickeln. Die Hochschule informiert ihre Führungskräfte, Lehrende, Personen mit Personalverantwortung sowie die Beratungs- und Beschwerdestellen über diesbezügliche Weiterbildungsangebote.

Es ist Aufgabe der Hochschule, Verstößen gegen diese Richtlinie nachzugehen und sie nach pflichtgemäßem Ermessen zu 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 bzw. sofern die betroffene Person eingewilligt hat.

## **§ 3 Interessensvertretungen und Beratungseinrichtungen**

Alle von Diskriminierung, sexueller Belästigung und Gewalt betroffenen Mitglieder und Angehörigen der Hochschule können verschiedene, vertrauliche Beratungsmöglichkeiten in Anspruch nehmen, wie z. B.

- bei den Vertrauensdozierenden
- bei den Vertrauensstudierenden
- bei der Gleichstellungsbeauftragten
- bei den Mitgliedern des Personalrats
- bei allen Personen mit Leitungsaufgaben, bei denen § 4 Abs. 4 zu beachten ist.
- bei spezifischen Beratungsdienstleistern, wie Rechtsanwält\*innen, Beratungsvereinen etc. (diese werden in aktueller Form öffentlich bekannt gemacht oder sind bei den zuvor genannten Beratungsmöglichkeiten zu erfragen).

Die betroffenen Personen können dies zur Wahrung ihrer Anonymität auch unter Einschaltung einer dritten Person ihres Vertrauens tun.

Die Interessensvertretungen sollten sich jeweils zu Beginn der Vorlesungszeit eines jeweiligen Semesters treffen und können sich jederzeit nach Bedarf zu einem Austausch konkreter Anliegen bzw. zu allgemeinen Erfahrungsaustauschen im Sinne einer best practice zusammenfinden. Bei Bedarf können die Interessensvertretungen zu diesen Treffen auch das Rektorat hinzuziehen. Erörterungen konkreter Fälle können dabei nur unter Wahrung der Anonymität der von Diskriminierung, sexueller Belästigung und Gewalt betroffenen Personen bzw. unter entsprechender Einwilligung betroffener Personen erfolgen.

## **§ 4 Beschwerderechte und -pflichten**

Alle Betroffenen haben die Möglichkeit, wahlweise ein einfaches oder ein formelles Beschwerdeverfahren zu initiieren. Es muss sichergestellt sein, dass den Beschwerdeführenden durch die Wahrnehmung dieses Beschwerderechts keine persönlichen oder beruflichen Nachteile entstehen.

Gegenüber den Beschwerdeführenden ist Vertraulichkeit zu wahren. Namen dürfen nur mit ihrem Einverständnis genannt werden.

Betroffene sollten so ermutigt werden, Benachteiligung, Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt nicht hinzunehmen, sondern ihre Ablehnung unmissverständlich deutlich zu machen und aktiv dagegen anzugehen.

Alle Personen mit Leitungs- und Betreuungsaufgaben sind generell verpflichtet, Hinweisen auf Benachteiligung, Diskriminierung oder sexuelle Belästigung oder Gewalt nachzugehen und bei Vorliegen eines Verdachts geeignete Maßnahmen zur Klärung, Verfolgung und Verhinderung zu ergreifen.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird in das Beschwerdeverfahren einbezogen, es sei denn, dass die betroffene Person widerspricht.

## **§ 5 Beschwerdeverfahren**

### **1. Einfache Beschwerde**

Die einfache Beschwerde kann bei den in § 3 genannten Interessensvertretungen oder bei der jeweils dienstvorgesetzten Person mündlich oder schriftlich vorgetragen werden. § 4 Abs. 4 ist zu beachten.

Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der beschwerdeführenden Person mitzuteilen.

Nach Eingang der Beschwerde findet nach Möglichkeit durch die angerufene Stelle, in Abstimmung mit der betroffenen Person eine Erstberatung statt. Sie umfasst Informationen über Rechte, Vorgehens- und Handlungsmöglichkeiten und über das offizielle Beschwerdeverfahren entsprechend dieser Richtlinie.

Die im Rahmen des einfachen Beschwerdeverfahrens angerufene Stelle kann in Folge der Anrufung Maßnahmen nach § 6 dieser Richtlinie initiieren.

Bei einer einfachen Beschwerde gegenüber Personen mit Leitungsfunktionen, die ein gravierendes Fehlverhalten zum Gegenstand hat, kann die Hochschule ggf. zur Einleitung eines formellen Beschwerdeverfahrens nach Nr. 2 verpflichtet sein.

### **2. Formelles Beschwerdeverfahren**

Ein formelles Beschwerdeverfahren wird von der Hochschulleitung durchgeführt. Die formelle Beschwerde ist ggf. auch im Anschluss an eine einfache Beschwerde im Sinne von § 5 Nr. 1 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 sowie informierte Personen.

Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der beschwerdeführenden Person mitzuteilen.

Die Hochschulleitung hat bei betroffenen Studierenden, Mitarbeitenden und Lehrenden die Gleichstellungsbeauftragte über die Beschwerde zu informieren.

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.

Die Hochschulleitung entscheidet auf Grundlage des Ergebnisses der Ermittlungen über weitere Maßnahmen und eventuelle Sanktionen gem. § 6 dieser Richtlinie.

Sofern erforderlich, werden durch die Hochschulleitung in jedem Stadium des Verfahrens neben den Maßnahmen nach § 6 dieser Richtlinie solche Maßnahmen ergriffen bzw. initiiert, die bei Berücksichtigung aller Interessen geboten sind, um den erforderlichen Schutz der betroffenen Personen bzw. der Allgemeinheit sicherzustellen.

## § 6 Maßnahmen und Sanktionen

Beschwerden können grundsätzlich auch anonym vorgebracht werden; Formelle Maßnahmen und Sanktionen nach Nr. 2 können allerdings nicht auf eine anonymisierte Beschwerde gestützt werden. Vor der Einleitung von formellen Maßnahmen bzw. der Verhängung von Sanktionen ist zwingend die Anonymität der beschwerdeführenden Person aufzugeben.

### 1. Informelle Maßnahmen

Informelle Maßnahmen bei Verstößen gegen diese Richtlinien 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 berechtigter Anonymitätswünsche und Schutzbedürfnisse der betroffenen Personen folgende informelle Maßnahmen erwogen werden:

- Persönliches Gespräch der betroffenen Person und/oder einer Person ihres Vertrauens mit der beschuldigten Person
- Persönliches Gespräch einer vorgesetzten Person und/oder einer der genannten Ansprechpersonen mit Beschuldigten unter Hinweis auf das Verbot von Diskriminierung, Benachteiligung, sexueller Belästigung und Gewalt
- Die Einbeziehung von externen Konfliktberater\*innen

### 2. Formelle Maßnahmen und Sanktionen

Als formelle Maßnahmen und Sanktionen kann die Hochschulleitung unter Einschaltung der zuständigen Stellen je nach arbeits-, dienst- oder hochschulrechtlicher Position der beschuldigten Person und je nach Schwere des Vorwurfs die folgenden Schritte in Betracht ziehen.

Bei beschuldigten Angestellten:

- Durchführung eines formellen Dienstgespräches
- Mündliche oder schriftliche Belehrung
- Schriftliche Abmahnung
- Fristgerechte oder fristlose Kündigung
- Erstattung einer Strafanzeige (im Falle eines Sexualdelikts nur nach Rücksprache mit der betroffenen Person)

Bei beschuldigten Beamten:

- Durchführung eines formellen Dienstgespräches
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens und Verhängung von Disziplinarmaßnahmen, welche Verweise, Geldbußen, Gehaltskürzungen, Versetzung oder die Entfernung aus dem Dienst umfassen können
- Erstattung einer Strafanzeige (im Falle eines Sexualdelikts nur nach Rücksprache mit der betroffenen Person)

Bei beschuldigten Studierenden:

- Mündliche oder schriftliche Belehrung
- Hausverbot
- Exmatrikulation (bei Vorliegen der strengen Voraussetzungen des § 43 a KunstHG)
- Erstattung einer Strafanzeige (im Falle eines Sexualdelikts nur nach Rücksprache mit der betroffenen Person)

Bei externen Dritten, die beschuldigt werden:

- Hausverbot
- Erstattung einer Strafanzeige (im Falle eines Sexualdelikts nur nach Rücksprache mit der betroffenen Person)

## **§ 7 Steuerungsgruppe gegen Machtmissbrauch**

Die zur Befassung mit diesem Themenkomplex im Jahr 2021 eingesetzte Steuerungsgruppe gegen Machtmissbrauch an der Kunstakademie Münster, die wesentlich an der Erstellung dieser Richtlinie beteiligt war, soll im Sinne einer nachhaltigen Implementierung dieses Themenkomplexes grundsätzlich fortbestehen. Diese Steuerungsgruppe ist kein Gremium im Sinne des Kunsthochschulgesetzes und hat eine die Hochschulleitung beratende Funktion. Hierzu soll sich diese Steuerungsgruppe im Wege der Selbstbefassung jederzeit auf Antrag eines Mitglieds an die Hochschulleitung zusammensetzen können. Die Hochschulleitung lädt zu den Sitzungen der Steuerungsgruppe ein. Die Steuerungsgruppe besteht aus folgenden Mitgliedern:

- Vertrauensdozierende
- Vertrauensstudierende
- Gleichstellungsbeauftragte sowie Stellvertretung
- Bei entsprechendem Bedarf die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen
- Beauftragte für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung
- Je ein Vertreter des künstlerisch-wissenschaftlichen und des nichtwissenschaftlichen Personalrates
- Rektor\*in
- Ein externes Mitglied, welches aus einer einschlägigen gemeinnützigen Organisation stammt oder mit entsprechendem Erfahrungshintergrund in diesem Themenkomplex ausgewiesen ist und bei Bedarf durch die Hochschulleitung hinzugezogen werden kann.

Mitglieder dieser Steuerungsgruppe, die in eigener Sache befangen sein könnten, sind nicht teilnahmeberechtigt. Über die Frage des Vorliegens eines Befangenheitstatbestandes entscheidet das Rektorat.

## **§ 8 Evaluation**

Die Hochschulleitung prüft regelmäßig, ob das Verfahren zweckmäßiger gestaltet werden kann mit dem Ziel, zu Beschwerden zu ermutigen, Benachteiligung aufgrund von Beschwerden zu verhindern und Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt an der Hochschule zu vermeiden.

## **§ 9 Inkrafttreten**

Diese Richtlinie tritt am Tage nach ihrer Veröffentlichung in den Amtlichen Bekanntmachungen der Kunstakademie Münster in Kraft. Die Richtlinie des Rektorats der Kunstakademie Münster gegen Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt an der Kunstakademie Münster vom 13.06.2018 tritt gleichzeitig außer Kraft.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Rektorats vom 10.01.2023

Münster, 24.01.2023



Prof. Dr. Nina Gerlach  
Rektorin