



**Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung und Belästigung
unter Berücksichtigung
des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes an der
Filmakademie Baden-Württemberg
vom 1. Dezember 2023**

Präambel

Die Filmakademie Baden-Württemberg versteht sich als ein gerechter und sicherer, diskriminierungs- und gewaltfreier Studien-, Lehr- und Arbeitsort. Als Grundlage hierfür pflegen die Hochschulangehörigen eine Kultur des wertschätzenden Miteinanders sowie einen redlichen und respektvollen Umgang miteinander und mit Dritten. Diskriminierung und Belästigung durch Angehörige der Filmakademie werden von der Filmakademie Baden-Württemberg nicht geduldet. Diese Haltung drückt sich auch in der Betriebsvereinbarung „Wertschätzender Umgang“ vom 5. Dezember 2017 aus, die alle weiteren Formen von psychischer und körperlicher Gewalt abdeckt, die nicht aus den in § 2 Abs. 1 genannten Kategorien motiviert sind. Dies sind unter anderem Mobbing, Stalking, körperliche Gewalt und Machtmissbrauch.

Die Filmakademie Baden-Württemberg fördert eine Kultur des Hinsehens. Angehörige der Filmakademie sind aufgefordert, bei Fällen von Diskriminierung oder Belästigung, die zu ihrer Kenntnis gelangen, den Betroffenen Hilfe anzubieten und sie bei der Konfliktlösung zu unterstützen.

Die Filmakademie Baden-Württemberg fördert einen Umgang, der es den von diskriminierendem oder belästigendem Verhalten betroffenen Personen ermöglicht, diese Vorgänge unter Berücksichtigung aller berechtigten Interessen zu adressieren.

Zweck dieser Richtlinie ist es, für Belästigung und Diskriminierung zu sensibilisieren, sowie Maßnahmen zur Prävention und effektiven Gleichstellung zu ergreifen. Des Weiteren werden Verfahrenswege zur Intervention festgelegt.



Inhaltsverzeichnis

§ 1 Anwendungsbereich	3
§ 2 Begriffsbestimmung	4
§ 3 Allgemeines Verbot	5
§ 4 Leitprinzipien	6
§ 5 Positive Maßnahmen	7
§ 6 Verfahren zum Schutz vor Diskriminierung und Belästigung	8
§ 7 Beratungsverfahren	9
§ 8 Beschwerdeverfahren	8
§ 9 Einleitung des Beschwerdeverfahrens	12
§ 10 Sachverhaltsermittlung	13
§ 11 Juristische Prüfung, Ergebnismitteilung, Intervention	14
§ 12 Sanktionen	15
§ 13 Vertraulichkeit im Umgang mit personenbezogenen Daten	15
§ 14 Inkrafttreten	15
Anlage: Nicht abschließende Übersicht über mögliche Konsequenzen bei Diskriminierung und Belästigung	16

§ 1

Anwendungsbereich

- (1) Die Richtlinie gilt für alle Mitglieder und Angehörigen der Filmakademie Baden-Württemberg. Mitglieder und Angehörige an der Filmakademie Baden-Württemberg sind:
1. die Beschäftigten an der Filmakademie Baden-Württemberg,
 2. die freiberuflich und nebenberuflich Tätigen,
 3. die eingeschriebenen Studierenden sowie Austausch- oder Gaststudierende sowie für alle Auszubildenden oder sonstigen, im Rahmen ihrer Ausbildung beschäftigten Personen
 4. die Teilnehmenden an Fortbildungsmaßnahmen, Workshops und Seminaren,
 5. die Lehrbeauftragten und gastweise tätigen Lehrkräfte,
 6. die Honorarprofessor*innen, Privatdozent*innen sowie außerplanmäßige Vertretungen,
 7. die Personen, die aus Mitteln Dritter bezahlt werden,
 8. die an Projekten der Filmakademie Baden-Württemberg beteiligten Personen
 9. sowie alle Personen, die sich vorübergehend oder gastweise an der Filmakademie Baden-Württemberg befinden.
- (2) Diese Richtlinie gilt räumlich auf dem gesamten Campus und allen Außenstellen der Filmakademie Baden-Württemberg und für alle Funktionsbereiche der Filmakademie. Sie gilt ebenso auf Dienstreisen, Exkursionen, Veranstaltungen, sowie Dreharbeiten. *Auch vom räumlichen Geltungsbereich umfasst ist das Zurücklegen des mit der Tätigkeit an der Filmakademie zusammenhängenden unmittelbaren Weges zum Campus oder von diesem weg. Gleiches gilt für die unmittelbaren Wege, vor und nach Dienstreisen, Exkursionen, Veranstaltungen und Dreharbeiten.*
- (3) Die Richtlinie findet auch Anwendung bei Diskriminierung und

Belästigung von Dritten bzw. gegen Dritte im Bereich der Filmakademie Baden-Württemberg, wenn mindestens eine beteiligte Person zum Personenkreis nach Abs. 1 gehört.

§ 2

Begriffsbestimmung

- (1) Die Richtlinie umfasst unmittelbare und mittelbare Formen von Diskriminierung und Belästigung aufgrund
 - a) rassistischer Gründe oder ethnischer Zuschreibungen
 - b) des Geschlechts und der Geschlechtsidentität
 - c) der sexuellen Identität
 - d) der Religion oder Weltanschauung
 - e) Beeinträchtigungen, die als Behinderung klassifiziert werden oder chronische Krankheiten
 - f) des Alters.
- (2) Die Anweisung zur Benachteiligung einer Person aus einem in Abs. 1 genannten Grund gilt als Diskriminierung.
- (3) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person wegen einer oder mehrerer der in Abs. 1 genannten Kategorien eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.
- (4) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen einer oder mehrerer der in Abs. 1 genannten Kategorien gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen.
- (5) Eine Diskriminierung nach Abs. 3 und Abs. 4 liegt nicht vor, wenn die Benachteiligung durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels verhältnismäßig sind.

- 
- (6) Eine Belästigung liegt vor, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einer oder mehreren der in Abs. 1 genannten Kategorien in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird. Dies ist insbesondere der Fall, wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.
- (7) Sexuelle oder rassistische Belästigung ist jedes sexuell oder rassistisch bestimmte Verhalten, das die Würde von Betroffenen verletzt, insbesondere, wenn ein von Einschüchterung, Anfeindung, Erniedrigung, Entwürdigung oder Beleidigung gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Sexuelle oder rassistische Belästigung sind abfällige oder abwertende Bemerkungen, Gesten oder Darstellungen sexuellen oder rassistischen Inhalts, das unerwünschte Zeigen und das sichtbare Anbringen von pornografischen oder rassistischen Darstellungen sowie das Kopieren, Verbreiten, Anwenden und Nutzen obszöner, sexuell herabwürdigender oder rassistischer digitaler Medieninhalte innerhalb oder im Zusammenhang mit der IT-Infrastruktur der Filmakademie Baden-Württemberg, die die Würde von Personen verletzen. Sexuelle oder rassistische Belästigung sowie Diskriminierung kann verbal, nonverbal und/oder physischer Natur sein. Keine sexuelle und rassistische Belästigung liegt dagegen vor, wenn das Kopieren, Verbreiten, Anwenden und Nutzen, der in Satz 1 beschriebenen Inhalte zur Veranschaulichung im Rahmen von Lehrveranstaltungen und für Zwecke der wissenschaftlichen Forschung geschieht.
- (8) Die Begriffsbestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), einschließlich der darauf basierenden Rechtsprechung, gelten für die Anwendung dieser Richtlinie entsprechend.

§ 3

Allgemeines Verbot

- (1) Benachteiligungen, die nicht im Sinne von § 2 Abs. 5 sachlich
- 

gerechtfertigt und verhältnismäßig sind, sowie Belästigungen im Sinne von § 2 Abs. 6 und Abs. 7 Satz 1, sind zu unterlassen. Sie stören den Akademiebetrieb und werden als Verletzung arbeitsvertraglicher und ausbildungsrechtlicher Pflichten geprüft und sanktioniert.

- (2) Alle Mitglieder und Angehörige der Filmakademie Baden-Württemberg, insbesondere solche mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben in Lehre, Forschung, Ausbildung, Verwaltung und Selbstverwaltung sind in ihrem Aufgabenbereich aufgrund ihrer Fürsorgepflicht dafür verantwortlich, dass insbesondere sexuelle und rassistische Belästigung, Diskriminierung und Gewalt unterbleiben bzw. beseitigt und rechtlich überprüft werden.
- (3) Diskriminierung und Belästigung unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Ausbildungs- oder Arbeitsplatz und im Studium, insbesondere wenn diese unter Androhung persönlicher oder beruflicher Nachteile stattfinden, werden als besonders schwerwiegend gewertet.

§ 4

Leitprinzipien

- (1) Im Rahmen ihrer Zuständigkeit ergreift die Filmakademie Baden-Württemberg geeignete und angemessene Maßnahmen dafür, dass die Ansprüche ihrer Mitglieder und Angehörigen auf Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung respektiert und geschützt werden.
- (2) Die Filmakademie Baden-Württemberg trifft die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz der in § 1 Abs. 1 und 2 genannten Personenkreise vor Diskriminierung und Belästigung. Sie ergreift die in § 5 formulierten positiven Maßnahmen und richtet die in § 6 genannten Verfahren ein.
- (3) Wer als betroffene, potenziell betroffene oder unbeteiligte Person auf Diskriminierung, Belästigung oder die Würde von Personen verletzendes Verhalten hinweist, darf nicht benachteiligt werden

(Maßregelungsverbot).

- (4) Betroffene werden ermutigt, ihre Rechte wahrzunehmen und bei den Anlauf- und Beratungsstellen über erlebte Fälle von Belästigung, Diskriminierung und Gewalt zu berichten, sich beraten zu lassen und zu beschweren.

§ 5

Positive Maßnahmen

- (1) Zur Sensibilisierung und Prävention sowie zur Förderung effektiver Gleichstellung werden insbesondere die folgenden grundlegenden Maßnahmen ergriffen:
- a. die Veröffentlichung dieser Richtlinie in digitaler Form sowie die Einbindung in die Kommunikationsstrategie der Filmakademie Baden-Württemberg
 - b. die Bereitstellung von Informationen über Angebote der Antidiskriminierungsberatung, Beschwerdemöglichkeiten und Wege der Konfliktbewältigung für alle Angehörigen der Filmakademie in deutscher und englischer Sprache
 - c. die Ermöglichung der Teilnahme an Weiterbildungen für die in § 8 genannte Beschwerdestelle, sofern diese Kenntnisse vermitteln, die für die Tätigkeit erforderlich sind
 - d. die Durchführung von Schulungen zum Thema Gleichbehandlung und Antidiskriminierung für Personen mit Vorgesetzten-, Leitungs- und Ausbildungsaufgaben, Personen mit Verantwortung für Personalauswahl sowie für Stellen und Personen mit Beratungsaufgaben
 - e. die Einrichtung eines dauerhaften Arbeitskreises Antidiskriminierung zum Austausch über Gleichbehandlung und Antidiskriminierung an der Filmakademie Baden-Württemberg, der regelmäßig an die Kommission für Chancengleichheit und

Diversität berichtet

- f. die Verankerung von Diversität und Antidiskriminierung in der Personalgewinnung.
- (2) Die Kommission für Chancengleichheit und Diversität ist insbesondere zuständig für die (Weiter-) Entwicklung der Maßnahmen in Abs. 1 sowie für
- a. die Entwicklung und das Vorschlagen weiterer Maßnahmen zur Förderung von Gleichbehandlung und Antidiskriminierung in allen Bereichen der Filmakademie Baden-Württemberg
 - b. die jährliche Evaluation der Sensibilisierungs- und Präventionsmaßnahmen
 - c. die Auswertung der anonymisierten Beratungs- und Beschwerdefälle
 - d. den jährlichen Bericht an die Geschäftsleitung der Filmakademie Baden-Württemberg, und den Betriebsrat zur Wirksamkeit der Präventionsstrategie und -maßnahmen.

§ 6

Verfahren zum Schutz vor Diskriminierung und Belästigung

Die Filmakademie Baden-Württemberg richtet zum Schutz vor Diskriminierung und Belästigung zwei Verfahren ein: Im Beratungsverfahren nach § 7 leisten akademieinterne Stellen Beratung und Unterstützung der Betroffenen. Sie beziehen hierbei akademieexterne Stellen bei Bedarf mit ein. Die Beratenden dieser akademieinternen Stellen der Beratung, verfügen über eine uneingeschränkte Verpflichtung zur Verschwiegenheit. Beratungsprozesse oder Details daraus dürfen auch auf Verlangen der Leitung, der Beschwerdestellen oder sonstiger Dritter nicht offenbart werden; es sei

denn, die beratene Person entbindet die Mitarbeitenden aus den akademieinternen Stellen der Beratung ausdrücklich und schriftlich von ihrer Schweigepflicht. Betroffene haben daneben die Möglichkeit, im Rahmen des Beschwerdeverfahrens nach § 8 eine Beschwerde bei der akademieeigenen Beschwerdestelle zu erheben. Die beratenden Stellen oder die Beschwerdestelle können direkt kontaktiert werden, Dienstwege müssen hierbei nicht eingehalten werden.

§ 7

Beratungsverfahren

- (1) Die Beratungsstelle der Filmakademie Baden-Württemberg berät und informiert die von einer Diskriminierung oder Belästigung betroffenen Person über das Beschwerdeverfahren, über die Möglichkeiten der Konfliktbewältigung und über interne und externe Beratungs- und Unterstützungsangebote. Gegenstand der konkreten Beratung im Einzelfall sind Beratungsgespräche zu Handlungs- und Schutzmöglichkeiten, einschließlich der Unterstützung für die Einleitung des Beschwerdeverfahrens. Sie können betroffene Personen auf deren Wunsch hin bei Schlichtungs- und Vermittlungsgesprächen sowie im Beschwerdeverfahren begleiten. Die Beratung erfolgt anonym und streng vertraulich.

Kontaktaufnahme:

Beratungsstelle FABW

beratung@filmakademie.de

- (2) Die Beratung der Betroffenen übernehmen weiter die Anlaufstellen der Filmakademie Baden-Württemberg als niedrigschwellige Einstiegsunterstützung für Betroffene von Diskriminierung und Belästigung. Diese klären Beratungsanliegen und -bedarf so weit, dass an eine die unter § 7 (1) genannte Beratungsstelle weitervermittelt werden kann.

Anlaufstellen in diesem Sinne sind:

a. **Interne Anlaufstellen:**

- Diversity and Inclusion Strategy Coordinator
- Beauftragte für Chancengleichheit für die Beschäftigten
- Gleichstellungsbeauftragte*r der Studierenden
- Beauftragten für betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)
- Coachingprogramm und Konfliktberatung
- Vertrauensperson für die international Studierenden
- Vertrauensperson für Studierende und Studierende mit Behinderung
- Vertrauenspersonen des Betriebsrats
- Vertrauenspersonen des AStA

b. **Externe Anlaufstellen:**

- Themis Vertrauensstelle gegen sexuelle Belästigung und Gewalt e.V. (nur bei Fällen von sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt)
- Vertrauensanwältin für sexuelle Belästigung Michaela Spandau, des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg
- Beratungsstellen des Studierendenwerk Stuttgart

(3) Besteht für eine Beratungsstelle bei der Ausübung der Aufgaben die Besorgnis eines Interessenkonflikts, so hat sie dies der Beschwerdestelle mitzuteilen. Ein Interessenkonflikt ist insbesondere dann gegeben, wenn eine Vertrauensperson für Leitungs-, Betreuungs- oder Lehraufgaben zuständig ist. Im konkreten Verfahren ist sie in diesem Fall von der Funktion der Beratungsstelle ausgeschlossen.

(4) Alle Personen mit Leitungs-, Betreuungs- und Lehraufgaben sind generell dafür zuständig und verpflichtet, Betroffene dazu zu ermutigen,

sich durch die Beratungsstellen Unterstützung zu holen. Sie sind verpflichtet, bei Hinweisen und bei Vorliegen eines Verdachts unmittelbar die Beschwerdestelle über den Vorfall den Namen der beschuldigten Person sowie den Namen der Person zu informieren, die sich diskriminiert oder belästigt fühlt. Sie sind weiter verpflichtet, die Weitergabe der Informationen dieser Person mitzuteilen.

§ 8

Beschwerdeverfahren

- (1) Die Filmakademie Baden-Württemberg richtet eine Beschwerdestelle ein. Diese ist zuständig für Beschwerden wegen Verstößen gegen § 3 dieser Richtlinie. Sie ist zugleich Beschwerdestelle i. S. v. § 13 Abs. 1 AGG.
- (2) Die Beschwerdestelle besteht aus zwei Personen. Diese sollen verschiedenen Geschlechtern angehören und dürfen nicht als Beratungsstelle i. S. des § 7 Abs. 1 und 2, dieser Richtlinie im konkreten Fall tätig werden oder tätig geworden sein. Die beschwerdeführende Person kann bei der Einleitung des Verfahrens eine Präferenz angeben, mit welchem Mitglied der Beschwerdestelle sie interagieren möchte.
- (3) Die Beschwerdestelle ist zur Neutralität verpflichtet.
- (4) Die Beschwerdestelle soll räumlich und hinsichtlich der Kontaktaufnahme möglichst leicht zugänglich sein.

Kontaktaufnahme:

Beschwerdestelle FABW

beschwerdestelle@filmakademie.de

Die Beschwerdestelle führt das formelle Beschwerdeverfahren durch, soweit keine besondere(n) Zuständigkeiten vorgesehen sind. Das Verfahren ist sachlich und zügig durchzuführen und in einer Beschwerdeakte zu dokumentieren. Die Beauftragten der Beschwerdestelle sind zur Neutralität verpflichtet.

§ 9

Einleitung des Beschwerdeverfahrens

- (1) Das Beschwerdeverfahren wird mit einer Beschwerde bei der Beschwerdestelle eingeleitet. Beschwerdeberechtigt sind alle in § 1 genannten Personen.
- (2) Die Beschwerde muss die als benachteiligend und diskriminierend empfundenen Ereignisse beschreiben. Zeug*innen und andere Beweismittel sollen, soweit vorhanden, beigefügt oder benannt werden. In der Beschwerde soll mitgeteilt werden, welche anderen Personen bereits über die Vorfälle informiert und ob bereits Maßnahmen eingeleitet wurden.
- (3) Die Beschwerde ist in Textform oder mündlich zur Niederschrift bei der Beschwerdestelle zu erklären. Die Beschwerde führende Person kann sich dabei von einer Beratungsstelle nach § 7 Abs. 1 und 2 oder einer anderen Person ihres Vertrauens unterstützen lassen. Die Beschwerde muss die Person des*der Betroffenen erkennen lassen. -Die anonyme Erhebung einer Beschwerde ist ausgeschlossen.
- (4) Die Beschwerdestelle klärt die Beschwerde führende Person über ihre Rechte, Pflichten und über das weitere Verfahren auf. Sie weist auf bestehende Unterstützungsangebote nach § 7 Abs. 1 und Abs. 2 hin.
- (5) Die Beschwerdestelle informiert das Justizariat über
 - den Eingang der Beschwerde
 - die Identität der beschwerdeführenden und der beschuldigten Person sowie
 - die Empfehlungen für vorsorglich zu treffende Maßnahmen zum Schutz der beschwerdeführenden Person
- (6) Das Justizariat trifft die vorsorglichen Maßnahmen zum Schutz der beschwerdeführenden Person und setzt hierüber die Geschäftsleitung in Kenntnis.

§ 10

Sachverhaltsermittlung

- (1) Die Beschwerdestelle klärt den Sachverhalt mit Hilfe der ihr zur Verfügung stehenden Mittel nach eigenem Ermessen auf. Dazu muss sie den wesentlichen Inhalt der Beschwerde dem*der Beschwerdegegner*in mitteilen und die Möglichkeit zur Stellungnahme geben, die beschwerdeführende Person sowie Zeug*innen befragen.
- (2) Befragungen der Parteien und Zeug*innen sollen getrennt erfolgen. Auf Wunsch können sich die beschwerdeführende Person und die Zeug*innen von einer Vertrauensstelle nach § 7 Abs. 3 begleiten lassen. Das Recht, einen Rechtsbeistand hinzuzuziehen, bleibt unberührt. Alle mündlichen Befragungen, Stellungnahmen und Gespräche werden protokolliert und von den Gesprächsteilnehmenden unterzeichnet. Die Abläufe und Inhalte des Beschwerdeverfahrens sowie die Protokolle der Befragungen sind in einer Beschwerdeakte zu dokumentieren.
- (3) Die Beschwerdestelle erstellt auf der Grundlage ihrer Sachverhaltsermittlungen einen Abschlussbericht. Dieser kann auch Vorschläge für Maßnahmen enthalten, die keinen arbeitsrechtlichen Charakter haben. Dazu zählen insbesondere Vorschläge zur präventiven Schulungen und Fortbildungen.
- (4) Erfordert die sachgerechte Aufklärung und Würdigung des Sachverhalts besondere Sachkunde oder wird es von einer Partei des Beschwerdeverfahrens schriftlich verlangt, so beruft die Beschwerdestelle die Themis Vertrauensstelle gegen sexuelle Belästigung und Gewalt e.V. an. Die Themis Vertrauensstelle kann aufgrund ihrer spezifischen Kompetenz im Rahmen ihres Mandates für sexuelle Belästigung und Gewalt" zur sachgerechten Aufklärung und Würdigung des Sachverhaltes in Fällen sexualisierter Belästigung und Gewalt beitragen.
- (5) Der Abschlussbericht wird bei Beteiligung von Beschäftigten und

Auszubildenden zur weiteren Bearbeitung übersandt, im Übrigen an das Justizariat.

§ 11

Juristische Prüfung, Ergebnismitteilung, Intervention

- (1) Das Justizariat der Filmakademie Baden-Württemberg prüft den Abschlussbericht juristisch, erstellt eine Stellungnahme hierzu, die auch zu der Frage von Sanktionen Stellung nehmen oder solche Sanktionen vorschlagen soll, und leitet den Vorgang der Geschäftsführer*in oder der Verwaltungsleitung zur Entscheidung zu.
- (2) Der/Die Geschäftsführer*in oder die Verwaltungsleitung trifft die abschließende Entscheidung über die Beschwerde. Diese wird der beschwerdeführenden Person von der Beschwerdestelle schriftlich mitgeteilt. Die Entscheidung ist zu begründen.
- (3) Liegt ein Verhalten vor, welches als Diskriminierung oder Belästigung einzustufen ist, entscheidet der/die Geschäftsführer*in und der/die Verwaltungsleiter*in über geeignete, erforderliche und angemessene Maßnahmen. Diese sollen sowohl Maßnahmen im Rahmen der Interventionspflicht gegen die Personen, die sich Fehlverhalten haben, beinhalten, als auch Maßnahmen zur Beseitigung der Benachteiligung, soweit dies möglich, angemessen und erforderlich ist. Des Weiteren sollen im Rahmen der Präventionspflicht Maßnahmen getroffen werden, soweit dies möglich, angemessen und erforderlich ist, um vergleichbare Verstöße künftig zu vermeiden. Bei der Entscheidung über die geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen folgt die Geschäftsführung/Verwaltungsleitung in der Regel den Empfehlungen der Beschwerdestelle und des Justizariats, kann aber in gesondert gelagerten Fällen hiervon abweichen.



§ 12
Sanktionen

Diskriminierungen und Benachteiligungen im Sinne dieser Richtlinie sind arbeitsrechtlich oder ordnungsrechtlich zu überprüfen. Darüber hinaus können sie Straftatbestände erfüllen. In diesem Fall wird geprüft, ob der Sachverhalt in Absprache und mit dem Einverständnis der betroffenen Person an die zuständige Strafverfolgungsbehörde übergeben werden soll.

§ 13
**Vertraulichkeit im Umgang mit
personenbezogenen Daten**

Die Mitglieder der Beratungs- und Beschwerdestellen wahren strikte Vertraulichkeit in Bezug auf die personenbezogenen Daten gemäß Art. 4 Nr.1, Art. 5 Abs. 1 f Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO), zu denen sie im Rahmen Ihrer Tätigkeit Zugang erhalten oder Kenntnis erlangen.

§ 14
Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt am 1. Dezember 2023 in Kraft.



Anlage

Nicht abschließende Übersicht über möglicher Handlungsoptionen bei Diskriminierung und Belästigung sowie nicht abschließende Auflistung strafrechtlicher Vorschriften

1. Handlungsoptionen nach arbeitsrechtlichen Vorschriften, soweit die Vorwürfe sich gegen eine*n Angestellte*n der Filmakademie bestätigen:

- a) arbeitsrechtliche Konsequenzen bei Beschäftigten (insb. Ermahnung, Abmahnung, Kündigung, Vertragsauflösung).

2. Handlungsoptionen nach zivilrechtlichen Vorschriften:

- a) Erteilung eines (ggfs. befristeten) Hausverbots
- b) Schadensersatzansprüche aus unerlaubter Handlung:
 - Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts, § 823 Abs.1 BGB
 - sittenwidrige, vorsätzliche Schädigung, § 826 BGB
 - Amtspflichtverletzung, § 839 BGB,
 - Schmerzensgeld, § 249 BGB
- c) Entschädigungs- und Schadenersatzansprüche gegenüber dem Arbeitgeber,
§ 15 AGG
- d) Beseitigungs- Unterlassungs- und Schadenersatzansprüche gegenüber den Benachteiligten, § 21 AGG.

3. Strafrechtliche Vorschriften:

Je nach Fallkonstellation bzw. Form der Diskriminierung/Belästigung kann gegen unterschiedliche Strafgesetze verstoßen worden sein. Es kommen (nicht abschließend) in Betracht:

- (1) Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung gemäß § 174 ff ,
bspw:

- Sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung, Vergewaltigung, & 177
- Exhibitionistische Handlungen, § 183
- Erregung öffentlichen Ärgernisses, § 183 a
- § 184 Verbreitung pornographischer Inhalte, § 184
- Sexuelle Belästigung, § 184 i
- Verletzung des Intimbereichs durch Bildaufnahmen, § 184 k

(2) Straftaten gegen die persönliche Ehre, bspw.

- Beleidigung, § 185 ,
- Üble Nachrede, § 186
- Verleumdung, § 187

(3) Straftaten gegen die persönliche Freiheit

- Nachstellung, § 238
- Nötigung, § 240
- Bedrohung, § 241

(4) Straftaten gegen die körperliche Unversehrtheit, §§ 223 ff wie bspw.

- Körperverletzung, § 223
- gefährliche Körperverletzung, § 224

4. Handlungsoptionen nach verwaltungsrechtlichen Vorschriften, soweit die Vorwürfe sich gegen eine*n Angestellte*n der Filmakademie bestätigen:

- a) Ordnungsmaßnahmen, wie Exmatrikulation