



---

# **RICHTLINIE**

# ANTIDISKRIMINIERUNG

---

Richtlinie  
zum Schutz vor Diskriminierung  
und sexualisierter Gewalt  
ifs Internationale Filmschule Köln



Internationale  
Filmschule  
Köln

## Präambel

Die ifs Internationale Filmschule Köln setzt sich gezielt für Vielheit, im Hinblick auf Ethnizität, Geschlecht, soziale Herkunft, Religion oder Weltanschauung, sexuelle Orientierung, Alter, Bewältigung von Familienaufgaben sowie körperliche und geistige Beeinträchtigung und darüber hinaus für Perspektivenvielfalt und Chancengerechtigkeit ein. Sie verkörpert und fördert eine Lern- und Organisationskultur, in der individuelle, soziale und kulturelle Vielfalt als Bereicherung und als Qualitätsmerkmal verstanden wird.

Durch den Erlass dieser Richtlinie und in Form von Präventionsmaßnahmen setzt sich die ifs aktiv gegen Diskriminierung in jeglicher Form ein. In diesem Sinne wird an der ifs Internationale Filmschule Köln keine Art der Diskriminierung und der sexualisierten Gewalt toleriert.

Dennoch sind Hochschulen und hochschulähnliche Bildungsinstitutionen wie die ifs als Teil der Gesellschaft und besonders auf Grund der „bestehenden Betreuungs- und Abhängigkeitsverhältnisse anfällig für verschiedene Formen des Machtmissbrauchs“ (zitiert nach HRK-Empfehlung der Mitgliederversammlung der Hochschulrektorenkonferenz vom 24. 04. 2018, S. 2). Eine besonders schwere Form eines solchen Machtmissbrauchs stellt die sexualisierte Diskriminierung und Gewalt dar.

Daher übernimmt die ifs Internationale Filmschule Köln Verantwortung und ergänzt mit dieser Richtlinie die Handlungsmöglichkeiten und -pflichten nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom 14. August 2006, um die Persönlichkeitsrechte aller Mitglieder, Angehörigen und Gäste der ifs zu stärken und um sie vor Diskriminierung und sexualisierter Gewalt im Kontext der akademischen Lehre und Forschung sowie der Weiterbildung zu schützen.

## §1 Ziele

1. Die ifs Internationale Filmschule Köln soll ein diskriminierungsfreier und gewaltfreier Raum sein.
2. Durch diese Richtlinie sollen von Diskriminierung und sexualisierter Gewalt betroffene Personen ausdrücklich ermutigt und aufgefordert werden, ihre Rechte wahrzunehmen. Sie werden dabei unterstützt und ihr Schutz wird beachtet.
3. Die Richtlinie beachtet auch die Rechte der beschuldigten Person, der es ermöglicht wird, zu den Vorwürfen Stellung zu nehmen. Gegebenenfalls wird sie zur Verantwortung gezogen, ebenso wie es ihr ermöglicht werden soll, ihr Verhalten nachhaltig zu ändern.
4. Die eindeutigen Verfahrensabläufe bei einem Verstoß gegen das Verbot von Diskriminierung und sexualisierter Gewalt und eine Übersicht zu den gegebenenfalls einzuleitenden Sanktionen sollen Verfahrenssicherheit schaffen.

## §2 Anwendungsbereich

1. Diese Richtlinie gilt für alle Mitglieder und vertraglich gebundenen Angehörigen der ifs Internationale Filmschule Köln, einschließlich der externen Lehrbeauftragten. Sie gilt gleichermaßen auf dem Campus der ifs sowie im dienstlichen oder den Lehr- bzw. Lernkontext betreffenden Umgang außerhalb der Gebäude der ifs.

2. Diese Richtlinie findet auch Anwendung bei Diskriminierung und sexualisierter Gewalt von Dritten, beziehungsweise gegen Dritte auf dem Gelände der ifs, wenn mindestens eine Person zum Personenkreis nach Absatz 1 gehört.

### § 3 Begriffsbestimmung

1. Der in dieser Richtlinie verwendete Begriff „Diskriminierung“ berücksichtigt alle Dimensionen möglicher Ungleichbehandlung, so wie sie durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz definiert sind: Ethnizität, Religion oder Weltanschauung, Alter, sexuelle Orientierung, Bewältigung von Familienaufgaben, körperliche oder geistige Beeinträchtigung und darüber hinaus, weil für Hochschulen relevant, den Aspekt der sozialen Herkunft.

Der in dieser Richtlinie verwendete Begriff „sexualisiert“ geht davon aus, dass die hier benannte Diskriminierung, Belästigung oder Gewalthandlung häufig nicht durch sexuelle Bedürfnisse motiviert ist, sondern Sexualität oder sexuelle Handlungen instrumentalisiert werden, um Macht auszuüben und Überlegenheit auszudrücken.

2. Diskriminierung und sexualisierte Gewalthandlung ist besonders schwerwiegend, wenn in ihrem Zusammenhang ein von Einschüchterungen, Anfeindungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Als besonders verwerfliche Verfehlung gilt sexualisierte Diskriminierung und Gewalt, bei der ein Abhängigkeitsverhältnis ausgenutzt, persönliche oder berufliche Nachteile angedroht, beziehungsweise Vorteile in Aussicht gestellt werden oder sich die sexualisierte Diskriminierung oder Gewalt gegen eine minderjährige Person richtet.
3. Diskriminierung und sexualisierte Gewalt kann sich in unerwünschten physischen Übergriffen äußern, z. B. durch:
  - Witze oder herabsetzende Bemerkungen (gegebenenfalls mit sexuellem Inhalt)
  - Herabwürdigenden Sprachgebrauch, z. B. durch entwürdigende oder beleidigende Sprüche oder Behauptungen über die Person oder deren Körper ebenso wie Bemerkungen über körperliche Vorzüge oder Schwächen
  - Generell diskriminierende oder sexuell gefärbte Gesten oder Verhaltensweisen
  - (Digitale) Nachrichten oder Posts in sozialen Netzwerken mit diskriminierenden oder sexuellen Anspielungen
  - Zeigen, Verteilen oder sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen
  - Verfolgen, Nachstellen, penetrantes Belästigen, Bedrohen oder Terrorisieren einer bestimmten Person
  - Körperliche Nähe oder Übergriffe, auch sexuell anzügliche und peinliche Berührungen gegen den Willen einer Person
  - Aufforderung zu nicht einvernehmlichen sexuellen Handlungen
  - Diskriminierung auf Grund von Genderidentität und sexueller Orientierung.

## § 4 Grundsätze

1. Die ifs Internationale Filmschule Köln toleriert keine Form der Diskriminierung und der sexualisierten Gewalt. Die ifs sieht es als ihre Pflicht an, ihre Mitglieder und Angehörigen vor jedweder Form von Diskriminierung und sexualisierter Gewalt zu schützen. Angehörige aller Statusgruppen haben durch ihr Verhalten zu einem Studien- und Arbeitsklima beizutragen, in dem die Persönlichkeitsrechte aller Menschen, die sich an der ifs aufhalten, also auch von Besucher\*innen respektiert werden.
2. Die ifs Internationale Filmschule Köln betrachtet den kompetenten Umgang mit Diskriminierung in den in § 3 genannten Dimensionen als wichtigen Bestandteil von Führungskompetenz. Personen, die Führungsaufgaben wahrnehmen und Beschäftigte mit Lehr- Ausbildungs- und Leitungsfunktionen sind in besonderer Weise verpflichtet, in ihrem Bereich geeignete Maßnahmen zu ergreifen, damit jede Form von Diskriminierung und sexualisierter Gewalt unterbleibt, bzw. abgestellt wird. Personen mit Führungsaufgaben sind verpflichtet, im Rahmen ihrer Verantwortung und Gewalt nachzugehen oder den Fall mit dem/der eigenen Dienstvorgesetzten zu besprechen.
3. Die ifs stellt ihren Mitgliedern und Angehörigen aktuelle Informationen zum Thema Diskriminierung und sexualisierte Gewalt zur Verfügung. Für Personen mit Führungsaufgaben ebenso wie für Beschäftigte mit Lehr-, Ausbildungs- und Leitungsfunktion, ebenso wie die im Folgenden benannten Beratungs- und Beschwerdestellen werden verpflichtende Fortbildungsangebote zur Verfügung gestellt.
4. Um die Persönlichkeitsrechte aller Beteiligten so gut wie möglich zu schützen, sind nur die an dem im Folgenden dargestellten Verfahren beteiligten Personen einzubeziehen. Die Namen der betroffenen Person und der beschuldigten Person sind soweit wie möglich zu anonymisieren und nur dann offenzulegen, wenn dies für das weitere Verfahren erforderlich ist.
5. Der Person, die im Rahmen des informellen oder des formellen Verfahrens eine Beschwerde vorbringt und der ggf. hinzugezogenen Beratungsstelle darf dadurch keine Benachteiligung entstehen.
6. Das Recht der betroffenen Person, Verstöße gegen jegliche Form der Diskriminierung und der sexuellen Selbstbestimmung im Sinne des Strafrechts, Zivilrechts, Verwaltungsrecht oder sonstiger Gesetze zu verfolgen und anzuzeigen, bleibt von dieser Ordnung unberührt.
7. Die Geschäftsführung stellt die benötigten Ressourcen für die im Folgenden aufgezeigten Verfahren und die in den Anlagen verabschiedeten Maßnahmen zur Verfügung.

## § 5 Prävention und Sensibilisierung

1. Die ifs verpflichtet sich zu konkreten Maßnahmen der Prävention und Sensibilisierung für Formen der Diskriminierung und der sexualisierten Gewalt.
2. Der Katalog der Präventions- und Sensibilisierungsmaßnahmen wird in einer separaten Anlage nach Inkrafttreten der Richtlinie verabschiedet und regelmäßig alle drei Jahre überprüft und aktualisiert. Dies erfolgt durch die Geschäftsführung.

## § 6 Erstkontakt und Beratungsstellen

1. Der Erstkontakt dient der betroffenen Person zur Information über Unterstützungsmöglichkeiten und Handlungsoptionen ebenso wie zur Meldung eines Vorfalls. Die betroffene Person hat nach dem Erstkontakt die Entscheidung darüber, ob sie es bei der Beratung belassen oder weitere Beratung in Anspruch nehmen möchte oder ob der Fall im Rahmen eines informellen Verfahrens (§ 7) oder eines formellen Verfahrens (§ 8) weiterverfolgt werden soll.
2. Im Rahmen der Beratung hat die betroffene Person ein uneingeschränktes Recht auf Anonymität.
3. Beratungsstellen der ifs Internationale Filmschule Köln sind:

### Für Studierende

- Die/der (von der GF der ifs bestellte) Anti-Diskriminierungsbeauftragte der ifs (Beschwerdestelle) und/oder ihre/seine Stellvertreter\*in
- Die Gleichstellungsbeauftragte der ifs und/oder ihre Stellvertreterin
- Der/die gewählte Anti-Diskriminierungsbeauftragte der Studierenden
- Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihr Referat an der TH Köln
- Der/die Beauftragte der TH Köln für Menschen mit Beeinträchtigungen
- Die externe Ansprechstelle der ifs mit juristischer Kompetenz: Rechtsanwältinnen Ladenburger (Köln) und Lörsch (Bonn)

### Für Beschäftigte

- Die/der Anti-Diskriminierungsbeauftragte und ihre/seine Stellvertreter\*in (Beschwerdestelle)
- Die Gleichstellungsbeauftragte der ifs und/oder ihre/seine Stellvertreter\*in
- Die externe Ansprechstelle der ifs mit juristischer Kompetenz: Rechtsanwältinnen Ladenburger (Köln) und Lörsch (Bonn)
- Zum Zweck der Prävention sind die Beratungsstellen verpflichtet, die ihnen bekannt gewordenen Verdachtsfälle ebenso wie die stattgefundenen Beratungen als Fallzahlen anonymisiert dem/der Beauftragten für Diskriminierung und sexualisierte Gewalt jeweils zum Semesterende gesammelt zu melden.

## § 7 Informelles Verfahren

1. Das informelle Verfahren bietet bei einem Vorfall der Diskriminierung oder der sexualisierten Gewalt die Möglichkeit zur informellen Aufarbeitung.
2. Nach dem Erstkontakt (§ 6) sind im Rahmen eines informellen Verfahrens folgende Schritte möglich:

- Persönliches Gespräch der betroffenen Person und einer Beratungsstelle sowie einer Beratungsstelle mit der beschuldigten Person mit dem Hinweis auf die Nicht-Toleranz von Diskriminierung und sexualisierter Gewalt. (Studierende)
- Persönliches Gespräch der betroffenen Person und einer Beratungsstelle sowie einer Beratungsstelle, einem/ einer Vorgesetzten und der beschuldigten Person mit dem Hinweis auf die Nicht-Toleranz von Diskriminierung und sexualisierter Gewalt. (Mitarbeiter\*innen, Lehrende)

Die betroffene Person ist, wenn sie nicht selbst bei dem Gespräch anwesend ist, über den Inhalt und das Ergebnis des Gesprächs zu informieren.

3. Zum Zwecke der Prävention sind die Beratungsstellen verpflichtet, die ihnen bekannt gewordenen Verdachtsfälle ebenso wie die informellen Verfahren als Fallzahlen anonymisiert der/dem Anti-Diskriminierungsbeauftragten jeweils zum Semesterende gesammelt zu melden.

## §8 Formelles Verfahren

1. Das formelle Verfahren erweitert das Beschwerderecht nach §13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) vom 14. August 2006 um den in §2 beschriebenen Personenkreis. Es ist als zweistufiges Verfahren konzipiert und dient dazu, die entsprechende Beschwerdestelle zu informieren und gegebenenfalls angemessene, sanktionierende Maßnahmen einzuleiten.
2. Das formelle Verfahren kann durch ein vorhergehendes informelles Verfahren (§7) oder das unmittelbare Vorbringen einer Beschwerde bei den folgenden Beschwerdestellen eingeleitet werden:
  - a) Anti-Diskriminierungsbeauftragte
  - b) Geschäftsleitung
  - c) Externe Ansprechstelle mit juristischer Kompetenz:  
Rechtsanwältinnen Ladenburger (Köln) und Lörsch (Bonn)
3. Zur Unterstützung können die Beratungsstellen (§6 (3)) von den betroffenen Personen hinzugezogen werden.
4. Das zweistufige Verfahren umfasst folgende Schritte:

### a) Sachverhaltsermittlung und Prüfung

Die Geschäftsführung in Zusammenarbeit mit der/dem Anti-Diskriminierungsbeauftragten hat die Sachverhaltsermittlung durchzuführen. Dazu wird nach Eingang der schriftlichen oder mündlichen Beschwerde zunächst die betroffene Person befragt, wenn dies im Rahmen des Erstkontaktes nicht bereits erfolgt ist. Die beschuldigte Person erhält die Möglichkeit, eine schriftliche oder mündliche Stellungnahme abzugeben. Ergänzend können Dritte aus dem Umfeld (immer mit Hinweis auf das Maßregelungsverbot §16 AGG) befragt und zur Beweisführung hinzugezogen werden.

Parallel zur Sachverhaltsermittlung sollte der/die Anti-Diskriminierungsbeauftragte in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten und einschlägigen Abteilungen in der ifs, Vorschläge erarbeiten, um Abhilfe zu schaffen, wenn ein Verstoß gegen das Verbot der Diskriminierung und der sexualisierten Gewalt vorliegt. Die/der Antidiskriminierungsbeauftragte dokumentiert alle Schritte der Sachverhaltsermittlung und Prüfung und informiert die Geschäftsleitung als Entscheidungsinstanz für gegebenenfalls einzuleitende Sanktionen und die Beschwerde führende Person sowie die beschuldigte Person über das Ergebnis der Prüfung.

### **b) Sanktionen bei einem Verstoß gegen das Verbot der Diskriminierung und der sexualisierten Gewalt**

Liegt ein Verstoß vor, ist die Geschäftsführung verpflichtet, im Einzelfall geeignete, erforderliche und angemessene Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung zu ergreifen. Sanktionen disziplinarischer Art gegenüber Beschäftigten erfolgen im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten ohne Ansehen der Person.

Sanktionen gegen die beschuldigte Person können je nach Status und Schwere des Verstoßes gegen das Verbot von Diskriminierung und sexualisierte Gewalt sein:

- Mündliche oder schriftliche Belehrung
- Durchführung eines formalen Dienst- oder Personalgesprächs
- Schriftliche Abmahnung
- Entzug der Vorgesetztenfunktion
- Fristgerechte oder fristlose Kündigung
- Ausschluss von der Nutzung der Einrichtungen der ifs Internationale Filmschule Köln
- Ausschluss von einer oder mehreren Lehrveranstaltungen
- Hausverbot
- Kündigung des Studien- oder Weiterbildungsvertrags/Exmatrikulation

Es können je nach Erforderlichkeit auch mehrere Sanktionen zur Ahndung eines Verstoßes verhängt werden.

5. Eine Beschwerde kann jederzeit und ohne die Angabe von Gründen zurückgenommen und das Beschwerdeverfahren damit eingestellt werden. Allerdings ist die Beschwerdestelle in diesem Fall trotzdem verpflichtet, eine weiterführende Prüfung des Sachverhalts vorzunehmen, wenn sie es im Sinne der Fürsorgepflicht der ifs Internationale Filmschule Köln für notwendig erachtet.
6. Mit dem Einverständnis der betroffenen Person behält sich die ifs vor, bei schweren Fällen von Diskriminierung und sexualisierter Gewalt Strafanzeige durch die Geschäftsführung, bzw. durch die Verwaltungsleitung zu erstatten.
7. Zum Zweck der Prävention sind die Beschwerdestellen verpflichtet, die Beschwerdeverfahren und die Ergebnisse der jeweiligen Prüfung anonymisiert dem/ der Anti-Diskriminierungsbeauftragten jeweils zum Semesterende gesammelt zu melden. Dazu sind folgende Informationen in diesem Zuge weiterzuleiten:
  - Ergebnis der Prüfung

Wenn die Prüfung zu dem Ergebnis kommt, dass Diskriminierung und/oder sexualisierte Gewalt vorlag, auch

- den Status der betroffenen und der beschuldigten Person
- die Schwere des Vorfalls (verbale, non-verbale, mediale Äußerung oder körperlicher Übergriff bis Vergewaltigung)
- der Ort der Belästigung
- die gegebenenfalls getroffenen Maßnahmen

## § 9 Weitere Schutzbestimmungen

1. Die Rechte aller Beteiligten auf Daten- und Persönlichkeitsschutz werden gewahrt.
2. Die ifs nimmt eine Sorgfalts- und Schutzpflicht allen Mitgliedern, Angehörigen und Gästen gegenüber wahr. Sie trägt deshalb dafür Sorge, dass einer zu Unrecht beschuldigten Person ebenso wie Hinweisgeber\*innen keine Nachteile entstehen.

## § 10 Anti-Diskriminierungsbeauftragte\*r

1. Die Geschäftsleitung benennt eine oder einen Anti-Diskriminierungsbeauftragte\*n und eine\*n Stellvertreter\*in. Die Personen sollten möglichst unterschiedlichen Geschlechtern angehören.
2. Die/der Beauftragte nimmt die ihr/ihm in dieser Ordnung zugewiesenen Aufgaben wahr und berichtet regelmäßig der Geschäftsführung.
3. Die/der Beauftragte unterliegt bei der Wahrnehmung der zugewiesenen Aufgaben in besonderem Maße der Verschwiegenheit.