



NR. 531 | 02.03.2026

AMTLICHE MITTEILUNGEN

Antidiskriminierungsrichtlinie

der Folkwang Universität der Künste

vom 28.01.2026



Inhalt

Präambel.....3

§ 1 Ziel und Anwendungsbereich.....3

§ 2 Diskriminierungsverbot.....3

§ 3 Begriffsbestimmung: Diskriminierung, (sexuelle) Belästigung.....4

§ 4 Begriffsbestimmung: Mobbing, Stalking und Machtmissbrauch.....5

§ 5 Beschwerderecht6

§ 6 Beratungsweg.....6

§ 6.1 Vertrauensstelle.....6

§ 6.2 Zentrale Beratungsstelle für Diskriminierung und Machtmissbrauch.....7

§ 7 Beschwerdeweg7

§ 7.1 Beschwerdeeinlegung und -ablauf8

§ 7.2 Sachverhaltsaufklärung und Abschlussbericht8

§ 7.3 Juristische Prüfung und Ergebnismitteilung.....9

§ 8 Sanktionen 10

§ 9 Alternative und zusätzliche Maßnahmen..... 11

§ 10 Pflichten/Verantwortung von Personen mit Leitungs-, Ausbildungs- und
Qualifizierungsaufgaben..... 12

§ 11 Minderjährige Personen..... 12

§ 12 Strukturelle und präventive Maßnahmen..... 13

§ 13 Berichtswesen 14

§ 14 Inkrafttreten..... 14

Präambel

Diese Antidiskriminierungsrichtlinie (nachfolgend: Richtlinie) dient dem Schutz vor und Abbau von Diskriminierung und Machtmissbrauch. Diesbezüglich legt sie Präventionsmaßnahmen sowie Verfahrenswege der Intervention fest. Alle Mitglieder und Angehörigen der Folkwang Universität der Künste sind verpflichtet, an der Gestaltung ihres Arbeits- und Studienplatzes in diesem Sinne mitzuwirken. Der Folkwang Verhaltenskodex wird in den Anwendungsbereich dieser Richtlinie einbezogen (AMTLICHE MITTEILUNGEN Nr. 478). Die Verabschiedung dieser basiert auf der Überzeugung, dass Respekt, Toleranz, Vertrauen, Solidarität sowie Offenheit und Pluralität die zentralen Werte der Folkwang Universität der Künste und ihrer Lehre sind. Diese Werte werden durch klare Strukturen und transparente Verfahren, die in der Richtlinie festgelegt werden, konkretisiert und gestärkt.

§ 1 Ziel und Anwendungsbereich

- (1) Ziel dieser Richtlinie sind die tatsächliche Herstellung und Durchsetzung von Chancengerechtigkeit, die Verhinderung und Beseitigung jeder Form von Diskriminierung sowie die Anerkennung und der Schutz von Verschiedenheit für ein demokratisches Miteinander.
- (2) Die Richtlinie gilt in persönlicher Hinsicht
 1. für alle Mitglieder und Angehörigen der Folkwang Universität der Künste im Sinne des § 10 KunstHG NRW,
 2. für alle Auszubildenden oder sonstigen im Rahmen ihrer Ausbildung Beschäftigten,
 3. bei Diskriminierung durch Dritte bzw. gegen Dritte, wenn mindestens eine beteiligte Person zum Personenkreis nach Abs. 2, Nr. 1 oder Nr. 2 gehört und der sachliche Anwendungsbereich gem. Abs. 3 gegeben ist.
- (3) In sachlicher Hinsicht gilt die Richtlinie für alle Standorte der Folkwang Universität der Künste. Sie findet auch Anwendung auf Orte außerhalb der Universitätsgebäude bzw. -gelände, wenn ein funktionaler und struktureller Zusammenhang mit der Hochschule besteht.
- (4) Ist der Anwendungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) im Sinne des § 6 AGG eröffnet, gehen die Regelungen des AGG dieser Richtlinie vor.

§ 2 Diskriminierungsverbot

- (1) Personen gemäß § 1 Abs. 2 dürfen nicht wegen einer oder mehrerer in Abs. 2 genannten Kategorien diskriminiert werden. Dies gilt auch, wenn die Person, die die Diskriminierung begeht, das Vorliegen einer dieser Kategorien bei der Diskriminierung nur annimmt.
- (2) Diese Richtlinie umfasst Diskriminierungen und Belästigungen gem. § 3 dieser Richtlinie, insbesondere aufgrund des Geschlechts, der familiären Fürsorgepflicht, der ethnischen Herkunft, einer rassistischen und/oder antisemitischen Zuschreibung, der Religion und Weltanschauung,

einer Behinderung, einer chronischen oder schweren Erkrankung, des Lebensalters, des äußeren Erscheinungsbildes, der Sprache, der sexuellen und/oder geschlechtlichen Identität sowie der sozialen Herkunft bzw. des sozialen Status.

- (3) Unerheblich ist für die Einordnung als Diskriminierung, ob eine Person die Absicht hatte, diskriminierend zu handeln. Maßgeblich für die Beurteilung des Vorliegens einer Diskriminierung ist nicht die Absicht der handelnden Person, sondern das objektive Ergebnis ihres Verhaltens.
- (4) Die im § 6 dieser Richtlinie geregelten Beratungsangebote sowie die im § 7 dieser Richtlinie vorgesehenen Verfahrenswege gelten ebenso für Fälle von Mobbing, Stalking und Machtmissbrauch (§ 4 dieser Richtlinie).
- (5) Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Diskriminierungsverbot des Abs. 1 verstoßen, sind unwirksam.

§ 3 Begriffsbestimmung: Diskriminierung, (sexuelle) Belästigung

- (1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 2 Abs. 2 dieser Richtlinie genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfahren hat oder erfahren würde, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation. Wenn eine Pflicht zum Tätigwerden besteht, gilt das Nicht-Eingreifen gegen Diskriminierung genauso wie aktives Handeln.
- (2) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn scheinbar neutrale interne Regeln oder Verfahren bestimmte Personen aufgrund eines in § 2 Abs. 2 dieser Richtlinie genannten Grundes benachteiligen.
- (3) Mehrfachdiskriminierung bzw. mehrdimensionale Diskriminierung kann auftreten, wenn verschiedene Diskriminierungskategorien zusammenkommen und sich wechselseitig i. S. v. § 4 AGG verstärken.
- (4) Das spezifische Zusammenwirken von unterschiedlichen Diskriminierungskategorien wird als intersektionale Diskriminierung bezeichnet. Diese beeinflussen sich wechselseitig und sind nicht mehr voneinander zu trennen. Durch sie können neue, atypische Formen von Diskriminierung entstehen.
- (5) Eine Belästigung liegt vor, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 2 Abs. 2 dieser Richtlinie genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird.
- (6) Eine sexuelle Belästigung nach § 3 Abs. 4 AGG ist eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexualisierte Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexualisierte bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexualisierten Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird insbesondere wenn ein von Einschüchterungen,

Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

- (7) Die Anweisung zur Diskriminierung einer Person aus einem in § 2 Abs. 2 dieser Richtlinie genannten Grund gilt selbst als Diskriminierung. Eine solche Anweisung liegt insbesondere vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt, das eine Person gem. § 1 Abs. 2 dieser Richtlinie wegen eines in § 2 Abs. 2 dieser Richtlinie genannten Grundes benachteiligt oder benachteiligen kann.

§ 4 Begriffsbestimmung: Mobbing, Stalking und Machtmissbrauch

- (1) Mobbing liegt vor, wenn würdverletzende Handlungen über einen längeren Zeitraum andauern, zielgerichtet und systematisch stattfinden und auf eine Persönlichkeitsverletzung der gemobbten Person abzielen. Mobbing muss nicht zwangsläufig mit Diskriminierungsmerkmalen nach § 2 Abs. 2 dieser Richtlinie im Zusammenhang stehen, sondern kann auch auf Spannungen in der Arbeitseinheit, Machtkämpfe oder persönliche Abneigungen zurückzuführen sein.
- (2) Stalking ist ein unbefugtes Nachstellen durch eine Person i. S. d. § 1 Abs. 2 dieser Richtlinie, das geeignet ist, die Lebensgestaltung der betroffenen Person zu beeinträchtigen, indem eine Person z. B. wiederholt
1. die räumliche Nähe der betroffenen Person aufsucht,
 2. unter Verwendung von Telekommunikationsmitteln oder sonstigen Mitteln der Kommunikation oder über Dritte Kontakt zu der betroffenen Person herzustellen versucht,
 3. unter missbräuchlicher Verwendung von personenbezogenen Daten der betroffenen Person
 - a) Bestellungen von Waren oder Dienstleistungen für sie aufgibt oder
 - b) Dritte veranlasst, Kontakt mit ihr aufzunehmen.
- (3) Machtmissbrauch liegt vor, wenn in einer Situation mit ungleichen Handlungsspielräumen und Einflussmöglichkeiten eine überlegene Machtposition – sei diese hierarchisch, strukturell oder situativ bedingt – ausgenutzt wird, um persönliche Interessen durchzusetzen oder die betroffene Person zu benachteiligen. Sachliche Kritik oder sachbezogene Anweisungen stellen keine Form des Machtmissbrauchs dar. Nicht abschließende Beispiele für Machtmissbrauch sind:
1. willkürliche Ungleichbehandlung von Personen im Sinne des § 1 Abs. 2 dieser Richtlinie
 2. einschüchternde, subtile Anspielungen oder offene Drohungen
 3. Beauftragung mit Tätigkeiten, die das Ansehen herabwürdigen
 4. schikanöses Unterdrücken von Wortbeiträgen
 5. vorsätzliches Zurückhalten von (dienstlich) wichtigen Informationen
 6. abwertende Kommentare zwischen Hochschulmitgliedern und -angehörigen.

§ 5 Beschwerderecht

- (1) Personen im Sinne des § 1 Abs. 2 dieser Richtlinie, die sich durch eine vom Anwendungsbereich der Richtlinie erfasste Person nach § 1 Abs. 2 diskriminiert fühlen, haben das Recht, sich zu beschweren. Betroffene werden ausdrücklich ermutigt, dieses Recht zu nutzen und entsprechende Unterstützung in Anspruch zu nehmen.
- (2) Diese Personen sind die Mitglieder und Angehörigen der Folkwang Universität im Sinne des § 10 KunstHG NRW sowie alle Auszubildenden oder sonstigen im Rahmen ihrer Ausbildung Beschäftigten. Dies gilt auch bei Diskriminierungen durch Dritte bzw. gegen Dritte, wenn mindestens eine beteiligte Person zum Personenkreis nach § 1 Abs. 2, Nr. 1 und Nr. 2 gehört und der sachliche Anwendungsbereich gem. Abs. 3 gegeben ist.

§ 6 Beratungsweg

§ 6.1 Vertrauensstelle

- (1) Betroffene Personen gemäß § 1 Abs. 2 dieser Richtlinie haben das Recht, sich in Fällen von Diskriminierung und (sexueller) Belästigung (§ 3 dieser Richtlinie), Mobbing, Stalking und Machtmissbrauch (§ 4 dieser Richtlinie) von den Beratungsstellen der Hochschule beraten zu lassen.
- (2) Betroffene Personen sollten diese Beratung in allen Fällen zuerst in Anspruch nehmen, bevor sie eine Beschwerde bei der AGG-Beschwerdestelle nach § 7.1 einreichen.
- (3) Erste Anlaufstelle für diese Beratung ist die Vertrauensperson der Hochschule. Kontakt: siehe Webseite der Vertrauensperson.
- (4) Die Beratung erfolgt streng vertraulich und in einem geschützten Rahmen. Dies gilt insbesondere in Bezug auf personenbezogene Daten gemäß Art. 4 Abs. 1 Nr. 1 der Datenschutzgrundverordnung (DS-GVO). Die beratenden Personen sind zur Verschwiegenheit verpflichtet und können hiervon nur von den Betroffenen schriftlich entbunden werden. Alle Schritte erfolgen im Einvernehmen mit den Betroffenen. Mögliche Grenzen der Vertraulichkeit werden im Beratungsgespräch transparent gemacht.
- (5) Die Vertrauensperson klärt gemeinsam mit der betroffenen Person ihr Anliegen. Könnte dieses in den Anwendungsbereich dieser Richtlinie fallen, verweist die Vertrauensperson die betroffene Person an die Zentrale Beratungsstelle für Diskriminierung und Machtmissbrauch.
- (6) Fällt das Anliegen nicht unter die Fälle in §§ 3 oder 4 dieser Richtlinie, wird die Vertrauensperson, soweit möglich, an eine zuständige interne oder externe Beratungsstelle verweisen.
- (7) Die Folkwang Universität der Künste kooperiert eng mit Beratungsstellen zu unterschiedlichen Dimensionen von Diskriminierung. Kontakt: siehe Webseite.
- (8) Sollte einer beratenden Person durch ihre Beratungstätigkeit die Planung einer Straftat im Sinne des § 138 des Strafgesetzbuches (wie z. B. Mord, Totschlag, Völkermord, Entführungen) bekannt werden, muss diese Person die Polizei informieren. Besteht ein Zusammenhang zur Hochschule, muss zudem die Hochschulleitung informiert werden.

§ 6.2 Zentrale Beratungsstelle für Diskriminierung und Machtmissbrauch

- (1) In der Zentralen Beratungsstelle für Diskriminierung und Machtmissbrauch findet eine vertrauliche Beratung durch die Antidiskriminierungsbeauftragte der Hochschule mit dem Ziel statt, das Anliegen der betroffenen Person genauer zu klären.
- (2) Die Beratung erfolgt streng vertraulich und in einem geschützten Rahmen. Dies gilt insbesondere in Bezug auf personenbezogene Daten gemäß Art. 4 Abs. 1 Nr. 1 der Datenschutzgrundverordnung (DS-GVO). Die beratenden Personen sind zur Verschwiegenheit verpflichtet und können hiervon nur von den Betroffenen schriftlich entbunden werden. Alle Schritte erfolgen im Einvernehmen mit den Betroffenen. Mögliche Grenzen der Vertraulichkeit werden im Beratungsgespräch transparent gemacht.
- (3) Sollte einer beratenden Person durch ihre Beratungstätigkeit die Planung einer Straftat im Sinne des § 138 des Strafgesetzbuches (wie z. B. Mord, Totschlag, Völkermord, Entführungen) bekannt werden, muss diese Person die Polizei informieren. Besteht ein Zusammenhang zur Hochschule, muss zudem die Hochschulleitung informiert werden.
- (4) Die Ziele und Inhalte der Beratung können sein, eine erste Möglichkeit zur Aussprache für Betroffene zu schaffen und Informationen über die hochschulinternen rechtlichen Möglichkeiten, wie das Beschwerderecht gemäß § 7 dieser Richtlinie, bereitzustellen. Darüber hinaus kann die Beratung gegebenenfalls auch eine erste Orientierung hinsichtlich anderer rechtlicher Optionen bieten, einschließlich der Möglichkeit, bei strafrechtlich relevantem Verhalten eine Strafanzeige zu erstatten.
- (5) Wenn das Anliegen nicht unter die Fälle in §§ 3 oder 4 dieser Richtlinie fällt, wird die Beratungsstelle, soweit möglich, an eine zuständige interne oder externe Beratungsstelle verweisen.
- (6) Die betroffene Person kann das Beratungsangebot zur Wahrung ihrer Anonymität auch unter Einschaltung einer Person ihres Vertrauens wahrnehmen.
- (7) Die Folkwang Universität der Künste ermöglicht den haupt- und nebenamtlichen Mitarbeiter*innen der Beratungsstellen Fort- und Weiterbildungen im Antidiskriminierungsrecht sowie hinsichtlich der Beratungsarbeit zu Antidiskriminierung. Darüber hinaus wird nebenamtlichen Mitarbeiter*innen qua Vertrag oder nebenvertraglicher schriftlicher Vereinbarung die Möglichkeit zur Freistellung gegeben, wenn dies aufgrund der Beratungstätigkeit dringend erforderlich erscheint.

§ 7 Beschwerdeweg

- (1) Die Folkwang Universität der Künste hat eine AGG-Beschwerdestelle eingerichtet, deren Verfahren in dieser Richtlinie geregelt sind. Diese ist zuständig für Beschwerden wegen Verstößen gegen § 2 dieser Richtlinie. Sie ist zugleich AGG-Beschwerdestelle i. S. v. § 13 Abs. 1 AGG.
- (2) Die Folkwang Universität der Künste trägt dafür Sorge, dass der betroffenen Person sowie

Personen, die die betroffene Person unterstützen oder als Zeug*innen aussagen, keine persönlichen, beruflichen oder auf das Studium bezogenen Nachteile durch die Wahrnehmung des Beschwerderechts entstehen.

- (3) Die AGG-Beschwerdestelle besteht aus mindestens einer Person, die hauptamtlich an der Folkwang Universität der Künste tätig ist. Sie darf nicht als Beratungs- oder Vertrauensstelle fungieren.
- (4) Die AGG-Beschwerdestelle ist zur Neutralität verpflichtet.
- (5) Die AGG-Beschwerdestelle ist barrierearm und leicht zugänglich.
- (6) Die AGG-Beschwerdestelle führt das formelle Beschwerdeverfahren nach § 7.1 ff dieser Richtlinie durch, soweit nicht besondere Zuständigkeiten vorgesehen sind.

§ 7.1 Beschwerdeeinlegung und -ablauf

- (1) Eine Beschwerde löst ein formales Verfahren aus und wird per E-Mail an die AGG-Beschwerdestelle gerichtet. Kontakt: siehe Webseite der AGG-Beschwerdestelle.
- (2) Eine Beschwerde kann auch persönlich vor Ort (nach Terminvereinbarung) eingelegt werden. Kontakt siehe Webseite der AGG-Beschwerdestelle.
- (3) Die Beschwerde soll die als benachteiligend und diskriminierend empfundenen Ereignisse beschreiben. Zeug*innen und andere Beweismittel sollen – soweit vorhanden – genannt werden.
- (4) Mit Eingang der Beschwerde wird die beschwerdeführende Person von der AGG-Beschwerdestelle über das weitere Verfahren informiert. Soweit noch nicht in Anspruch genommen, wird sie auf Unterstützungsmöglichkeiten gemäß § 6 dieser Richtlinie hingewiesen.
- (5) Sollte die beschwerdeführende Person schutzbedürftig sein, sind vorrangig sofortige, vorläufige Schutzmaßnahmen unter Hinzuziehung der entsprechenden Leitungsebene zu ergreifen. Diese stellen keine Sanktion dar.
- (6) Die AGG-Beschwerdestelle trägt den Sachverhalt zusammen (§ 7.2 dieser Richtlinie), gegebenenfalls mit Unterstützung der beratenden Person, bei der die Beschwerde einging, sofern die betroffene Person der Beratungsstelle ihr Einverständnis dazu erteilt hat. Die AGG-Beschwerdestelle kann sich zur Ermittlung des Sachverhalts auch (externer) fachkundiger Personen bedienen.

§ 7.2 Sachverhaltsaufklärung und Abschlussbericht

- (1) Die AGG-Beschwerdestelle klärt den Sachverhalt mit Hilfe der ihr zur Verfügung stehenden Mittel nach eigenem Ermessen auf. Hierfür hat sie nach Einreichung der Beschwerde einen Monat Zeit.
- (2) Zunächst wird die beschwerdeführende Person von der AGG-Beschwerdestelle angehört. Die Anhörung wird protokolliert. Das Protokoll muss nach Fertigstellung von der beschwerdeführenden Person durch Gegenzeichnung – auch in elektronischer Kommunikation möglich –

autorisiert werden. Auf Wunsch kann sich die beschwerdeführende Person von einer internen oder externen Beratungsstelle begleiten lassen. Das Recht, einen Rechtsbeistand hinzuzuziehen, bleibt unberührt. Rechtsbeistände können von der Hochschule nicht gestellt oder finanziert werden.

- (3) In einer separaten Anhörung ist der in der Beschwerde benannten Person die Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Diese Anhörung ist ebenfalls zu protokollieren. Das Protokoll muss nach Fertigstellung von der befragten Person ebenfalls durch Gegenzeichnung – auch in elektronischer Kommunikation möglich – autorisiert werden. Die in der Beschwerde benannte Person hat ebenso wie die beschwerdeführende Person das Recht auf einen internen oder externen Verfahrensbeistand während der Anhörung.
- (4) Die AGG-Beschwerdestelle erstellt auf der Grundlage ihrer Sachverhaltsermittlungen einen Abschlussbericht, der den ermittelten Sachverhalt wiedergibt und darlegt, auf Grundlage welcher Beweise diese Entscheidung erfolgt ist.
- (5) Sollte die Sachverhaltsermittlung einen Verstoß im Sinne dieser Richtlinie ergeben, wird im Abschlussbericht eine Empfehlung für eine verhältnismäßige Sanktion gemäß § 8 dieser Richtlinie und/oder mögliche Maßnahmen gemäß § 9 dieser Richtlinie formuliert.
- (6) Erfordert die sachgerechte Aufklärung und Würdigung des Sachverhalts besondere Sachkunde oder wird es von einer Partei des Beschwerdeverfahrens schriftlich verlangt, so beruft die AGG-Beschwerdestelle eine Beschwerdekommission ein. Diese verfasst auf der Grundlage des Abschlussberichts der Beschwerdestelle eine Erläuterung und umfassende Würdigung des Sachverhalts, welche als Bestandteil in den Abschlussbericht aufgenommen wird.
- (7) Die Beschwerdekommission besteht aus mindestens drei Personen, die aufgrund ihrer spezifischen Kompetenz zur sachgerechten Aufklärung und Würdigung des Sachverhaltes beitragen können. Die Statusgruppen der Parteien müssen dabei jeweils vertreten sein. Mitglieder der Beschwerdekommission können folgende Hochschulmitglieder oder Vertreter*innen der genannten Stellen sein, soweit die Person nicht bereits als Beratungsstelle oder als AGG-Beschwerdestelle dieser Richtlinie im konkreten Fall tätig wird oder tätig geworden ist:
 - Hochschulmitglieder mit künstlerischer, akademischer oder mit spezifischer Sachkompetenz für den Beschwerdegegenstand
 - Beauftragte*r für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung
 - Personalrat der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten
 - Personalrat der Beschäftigten aus Technik und Verwaltung
 - Studierendenparlament
 - Vertrauensperson der Schwerbehinderten

§ 7.3 Juristische Prüfung und Ergebnismitteilung

- (1) Wenn beschwerdeführende Person oder beschuldigte Person Mitarbeitende, Auszubildende oder sonstige im Rahmen ihrer Ausbildung Beschäftigte sind, wird der Abschlussbericht von

der AGG-Beschwerdestelle mit der Bitte um schriftliche Prüfung der vorgeschlagenen Sanktionen an die Personalabteilung übermittelt. Die AGG-Beschwerdestelle übersendet den Abschlussbericht samt dieses Prüfungsergebnisses zur finalen juristischen Prüfung und Stellungnahme an das Justizariat. Die Stellungnahme des Justiziariats enthält ggf. den Vorschlag einer verhältnismäßigen Sanktion gemäß § 8 dieser Richtlinie. Die Stellungnahme berücksichtigt mögliche Maßnahmen gemäß § 9 dieser Richtlinie. Sie wird an die AGG-Beschwerdestelle übermittelt.

- (2) In allen anderen Fällen wird der Abschlussbericht von der AGG-Beschwerdestelle mit der Bitte um juristische Prüfung und Stellungnahme direkt an das Justizariat übermittelt. Die Stellungnahme des Justiziariats enthält ggf. den Vorschlag einer verhältnismäßigen Sanktion gemäß § 8 dieser Richtlinie. Die Stellungnahme berücksichtigt mögliche Maßnahmen gemäß § 9 dieser Richtlinie. Sie wird an die AGG-Beschwerdestelle übermittelt.
- (3) Liegt ein Verhalten vor, welches als Diskriminierung oder Belästigung im Sinne von § 3 dieser Richtlinie einzustufen ist oder fällt dieses unter § 4 dieser Richtlinie, übermittelt die AGG-Beschwerdestelle einen Gesamtbericht grundsätzlich an die*den Rektor*in zur abschließenden Entscheidung über geeignete, erforderliche und angemessene Sanktionen gemäß § 8 dieser Richtlinie sowie zusätzliche Maßnahmen im Sinne des § 9 dieser Richtlinie.
- (4) Die Entscheidung ist schriftlich zu begründen. Die*Der Rektor*in kann sich mit der*dem Kanzler*in über den Sachverhalt und die zu treffende Sanktion oder Maßnahme beraten.
- (5) Im Falle der Dienstvorgesetzteneigenschaft des*der Kanzler*in gegenüber der beschuldigten Person ist der*die Kanzler*in in die Entscheidung einzubeziehen.
- (6) Die*Der Rektor*in teilt der AGG-Beschwerdestelle die Entscheidung schriftlich mit.
- (7) Diese AGG-Beschwerdestelle teilt der beschwerdeführenden Person das Ergebnis des Verfahrens mit.
- (8) Die*Der Rektor*in bzw. der*die Kanzler*in veranlasst die Umsetzung der entsprechenden Sanktionen und/oder Maßnahmen.
- (9) Die*Der Rektor*in führt mit der beschuldigten Person im Sinne des § 9 dieser Richtlinie ein Gespräch über das an der Hochschule gewünschte Verhalten gemäß dieser Richtlinie.

§ 8 Sanktionen

- (1) Verstoßen Studierende, die nicht zugleich in einem Beschäftigungsverhältnis mit der Hochschule stehen, gegen das Antidiskriminierungsverbot gemäß § 2 dieser Richtlinie und begehen sie dadurch auch einen Ordnungsverstoß im Sinne des § 2 Absatz 1 der Ordnung zur Regelung von Ordnungsverstößen und Ordnungsmaßnahmen der Folkwang Universität der Künste in der jeweils gültigen Fassung, so ist die zuletzt genannte Ordnung in ihrem Anwendungsbereich das vorrangige Recht. Steht die*der beschuldigte Studierende in einem Beschäftigungsverhältnis zur Hochschule, richten sich die Sanktionen nach Nr.1 dieser

Vorschrift, wenn sie*er den Antidiskriminierungsverstoß in ihrer*seiner Funktion als studentische*r Beschäftigte*r begeht.

- (2) Als mögliche Sanktion, die die*der Kanzler*in oder die*der Rektor*in je nach Zuständigkeit und Dienstvorgesetzteneigenschaft sowie arbeits-, dienst- oder hochschulrechtlicher Position der beschuldigten Person und je nach Schwere des Vorwurfs aussprechen kann, kommt in Betracht:

1. Bei Personen in Anstellung:

- a) Ermahnung
- b) Umsetzung oder Versetzung
- c) Schriftliche Abmahnung
- d) Fristgemäße oder fristlose Kündigung

2. Bei Beamt*innen:

- a) Durchführung eines formellen Dienstgespräches
- b) Einleitung eines Disziplinarverfahrens und Verhängung von Disziplinarmaßnahmen, welche Verweise, Geldbußen, Gehaltskürzungen, Versetzung oder die Entfernung aus dem Dienst umfassen können

3. Bei Studierenden:

- a) Ermahnung/mündliche Verwarnung
- b) Schriftlicher Hinweis/Hinweisgespräch mit Aktenvermerk
- c) Verpflichtende Schulung oder Sensibilisierungsmaßnahme
- d) Mediation oder moderiertes Konfliktgespräch
- e) Unterlassungsauflage/ Verhaltensauflage
- f) Räumliche oder organisatorische Trennung ohne Ausschluss

4. Bei Dritten:

- a) Hausverbot mit zeitlicher Befristung
- b) dauerhaftes Hausverbot
- c) Überprüfung der bestehenden Beziehung zur Hochschule (z. B. Lehrauftrag, Vertrag) und ggf. Beendigung

§ 9 Alternative und zusätzliche Maßnahmen

- (1) Die in Abs. 2 aufgeführten Maßnahmen können alternativ als Präventionsmaßnahme ergriffen werden, wenn eine Beschwerde als unbegründet beschieden wird. Bei einer begründeten Beschwerde dürfen Maßnahmen nach Abs. 2 ausschließlich zusätzlich zu einer Sanktion gemäß § 8 dieser Richtlinie ergriffen werden.
- (2) Mögliche alternative oder zusätzliche Maßnahmen können sein:
 1. ein mediativ geführtes Gespräch zwischen der beschwerdeführenden Person und der beschuldigten Person in der Anwesenheit einer in Mediation ausgebildeten Person,
 2. ein persönliches Gespräch einer vorgesetzten Person und/oder einer der beratenden

Personen gemäß § 6 dieser Richtlinie mit der beschuldigten Person unter Hinweis auf das Verbot von Diskriminierung und Fällen des § 4 dieser Richtlinie an der Folkwang Universität der Künste.

§ 10 Pflichten/Verantwortung von Personen mit Leitungs-, Ausbildungs- und Qualifizierungsaufgaben

- (1) Personen mit Leitungs-, Ausbildungs- oder Qualifizierungsaufgaben haben eine erhöhte Fürsorgepflicht und müssen alle Personen, für die sie verantwortlich sind, vor Diskriminierung und Machtmissbrauch im Sinne dieser Richtlinie schützen.
- (2) Qualifizierungsaufgaben sind Tätigkeiten, bei denen eine Person in strukturierter Weise die fachliche, künstlerische oder persönliche Weiterentwicklung einer anderen Person innerhalb des Hochschulkontextes begleitet, beurteilt oder beeinflusst.
- (3) Eine vertrauliche Beratung ist bei Meldung oder Mitteilung eines Verhaltens, das unter § 3 oder § 4 dieser Richtlinie fallen könnte, an diese Personen daher nicht möglich, da sie verpflichtet sein können, unverzügliche Schutzmaßnahmen, welche die Vertraulichkeit brechen, zu ergreifen.
- (4) Wird einer Person im Sinne von Abs. 1 von einer betroffenen Person ein Verhalten, das unter § 3 oder § 4 dieser Richtlinie fallen könnte, gemeldet oder erhält sie davon Kenntnis, muss sie die betroffene Person zur Beratung an die Zentrale Beratungsstelle für Diskriminierung und Machtmissbrauch verweisen. Sie informiert die betroffene Person zugleich über die Möglichkeit und den Ablauf eines formellen Beschwerdeverfahrens nach § 7 dieser Richtlinie.

§ 11 Minderjährige Personen

- (1) Minderjährige Personen, die in den Anwendungsbereich von § 1 dieser Richtlinie fallen, haben ein erhöhtes Schutzbedürfnis. Die Personensorge obliegt ihren Erziehungsberechtigten. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit zusätzlicher Schutz- und Informationsregelungen.
- (2) Erfährt die Zentrale Beratungsstelle für Diskriminierung und Machtmissbrauch gemäß § 6 dieser Richtlinie von einer Diskriminierung einer minderjährigen Person, die zugleich den Verdacht auf eine Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung, die körperliche Unversehrtheit oder die persönliche Freiheit begründet, kann die Vertraulichkeit nicht gewahrt werden. Die Erziehungsberechtigten der betroffenen Person werden in diesen Fällen umgehend informiert. Diese Informationspflicht gilt ebenso für Personen mit Leitungs-, Ausbildungs- und Qualifizierungsaufgaben sowie für die AGG-Beschwerdestelle.
- (3) Gemeinsam mit der betroffenen Person und den Erziehungsberechtigten soll in einem zunächst ebenfalls vertraulichen Beratungsgespräch erörtert werden, ob eine Beschwerde gemäß § 7

dieser Richtlinie eingelegt werden soll.

- (4) Diese Informationspflicht im Falle potenzieller Straftaten im Bereich der sexuellen Selbstbestimmung, körperlichen Unversehrtheit oder persönlichen Freiheit stellt eine Grenze der Vertraulichkeit im Sinne des § 6.2 Abs. 2 dieser Richtlinie dar. Minderjährige Personen sind daher bei Inanspruchnahme von Beratung ausdrücklich über diese Grenze zu informieren.

§ 12 Strukturelle und präventive Maßnahmen

- (1) Die Folkwang Universität der Künste verpflichtet sich, Maßnahmen zu ergreifen, um Diskriminierungen wegen einer in § 2 Abs. 2 genannten Kategorie und Fälle des § 4 dieser Richtlinie zu verhindern oder zu beseitigen. Diese Verpflichtung umfasst präventive und strukturelle Maßnahmen. Die Folkwang Universität der Künste entwickelt die präventiven und strukturellen Maßnahmen zur Vorbeugung oder Verhinderung von Diskriminierung und/oder Machtmissbrauch im Hinblick auf ihre spezifischen Problemlagen stetig weiter.
- (2) Die Folkwang Universität der Künste verpflichtet sich zur kontinuierlichen Weiterentwicklung des Verfahrens und der Kooperation bezüglich Beratung, Beschwerde und Präventionsmaßnahmen und richtet als eine strukturelle Maßnahme eine ressortübergreifende Arbeitsgruppe ein. Die Zusammensetzung der Mitglieder, Mandate und Verfahrensweisen werden in einer Geschäftsordnung geregelt.
- (3) Zu den präventiven Maßnahmen gehören insbesondere:
 1. Bekanntgabe dieser Richtlinie sowie ihre dauerhafte, leicht auffindbare und zugängliche Veröffentlichung insbesondere auf der Webseite der Folkwang Universität der Künste
 2. Regelmäßige Information der Studierenden über Beratungs- und Unterstützungsangebote im Falle von Diskriminierung und/oder Machtmissbrauch im Sinne dieser Richtlinie
 3. Regelmäßige sowie niederschwellige Informationsangebote und geeignete Qualifizierungsmaßnahmen für alle Folkwängler*innen, insbesondere zu den Themenfeldern: AGG, Umgang mit Konflikten, diskriminierungs- und machtkritische sowie diversitätssensible Hochschule, Handlungspflichten und Verantwortung von Personen mit Leitungs-, Ausbildungs- und Qualifizierungsaufgaben
 4. Aufbau bzw. Unterstützung von unabhängigen kostenfreien Beratungsangeboten und Bildung von Netzwerken zur Stärkung der von Diskriminierung und/oder Machtmissbrauch betroffenen Personen (Empowerment)
 5. Ergreifen angemessener Maßnahmen zur Gewährleistung der Barrierefreiheit in Studium, Lehre, Ausbildung und Beruf, insbesondere durch barrierefreie Ausgestaltung von IT-Angeboten (z. B. Webseiten, Dateien)
 6. Berücksichtigung von Diskriminierungs- und Machtmissbrauchsrisiken bei Planungs- und Entwicklungsprojekten und infrastrukturellen Änderungen, z. B. bei Baumaßnahmen
 7. Berücksichtigung von Diskriminierungs- und Machtmissbrauchsrisiken im Curriculum und

bei der Studiengangsentwicklung.

§ 13 Berichtswesen

- (1) Die AGG-Beschwerdestelle erhebt und dokumentiert in anonymisierter und datenschutzkonformer Form die Fallzahlen sowie die Kategorien von Diskriminierungsvorgängen im Sinne dieser Richtlinie.
- (2) Die Zentrale Beratungsstelle für Diskriminierung und Machtmissbrauch führt im Rahmen ihrer Beratungsarbeit eine anonymisierte und datenschutzkonforme Beratungsstatistik. Sie berichtet einmal im Jahr dem Rektorat über diese und sich daraus ableitende Erkenntnisse und Handlungsempfehlungen.
- (3) Zur kontinuierlichen Weiterentwicklung des Verfahrens sowie zur Identifizierung struktureller Diskriminierungsrisiken erfolgt mindestens einmal jährlich ein Austausch zwischen der Zentralen Beratungsstelle für Diskriminierung und Machtmissbrauch, dem Rektorat und der AGG-Beschwerdestelle. Dieser Austausch erfolgt ausschließlich in anonymisierter und nicht einzelfallbezogener Form. Die dabei gewonnenen Erkenntnisse sind bei der Planung, Anpassung und Weiterentwicklung von Präventions-, Interventions- und Unterstützungsmaßnahmen verbindlich zu berücksichtigen.

§ 14 Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt am Tag nach ihrer Veröffentlichung in den Amtlichen Mitteilungen der Folkwang Universität der Künste in Kraft. Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Folkwang Universität der Künste vom 28.01.2026.

Gleichzeitig wurde die Richtlinie zum Schutz gegen Verstöße gegen die sexuelle Selbstbestimmung und gegen Benachteiligung aufgrund sexueller Belästigung Folkwang Universität der Künste (Amtliche Mitteilungen Nr. 164 vom 03.07.2013) außer Kraft gesetzt.

Essen, den 28.01.2026

Der Rektor
Holger Zebu Kluth