

Mitteilungsblatt

Herausgeber_in:

Nr. 275

Die Präsidentin der
weißensee kunsthochschule berlin
Bühningstraße 20, 13086 Berlin

22.04.2026

Inhalt:

7 Seiten

**Antidiskriminierungs-Richtlinie und Beschwerdemanagement
der weißensee kunsthochschule berlin**

Die im Folgenden veröffentlichte „Antidiskriminierungs-Richtlinie und Beschwerdemanagement der weißensee kunsthochschule berlin“ hat der Akademische Senat in seiner Sitzung am 11.02.2026 beschlossen.

Inhalt

Präambel

A Antidiskriminierungs-Richtlinie

§ 1 Ziel

§ 2 Geltungsbereich

§ 3 Anwendungsbereich und Begriffsbestimmungen

§ 4 Verbot von Diskriminierung

§ 5 Pflichten und Verhaltensweisen

§ 6 Interessenvertretungen und Beratungseinrichtungen

B Beschwerdemanagement

§ 7 Beschwerderechte

§ 8 Maßregelungsverbot

§ 9 Erst- und Verweisberatung

§ 10 Beschwerdeverfahren und Beschwerdestelle

§ 11 Maßnahmen und Sanktionen

§ 12 Bekanntgabe und Inkrafttreten

Präambel

Die weißensee kunsthochschule berlin duldet keine Benachteiligung, Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt an der Kunsthochschule und arbeitet als Institution daran, den diskriminierungskritischen Umgang miteinander zu fördern. Untrennbar damit verbunden ist die Förderung der Gleichstellung auf allen Stausebenen, der Abbau von Barrieren sowie die Förderung von Akzeptanz untereinander.

Ausgehend von diesen Voraussetzungen und unter Berücksichtigung der im Grundgesetz garantierten Freiheit von Kunst, Wissenschaft, Forschung und Lehre wird der Wahrung von Persönlichkeitsrechten und der individuellen persönlich definierten Grenzen aller Hochschulangehörigen im Sinne der Gesetze höchste Bedeutung beigemessen.

Zur Wahrung dieser Rechte erlässt die weißensee kunsthochschule berlin diese Antidiskriminierungs-Richtlinie und das Beschwerdemanagement. Sie zeigt konkrete Wege auf, wie mit Beschwerden umgegangen werden kann, um Klärungen und Lösungen in konkreten Fällen im Interesse der Betroffenen zu erarbeiten. Zugleich dient sie zur Unterstützung struktureller Veränderungsprozesse der Institution. Das Beschwerdemanagement der Kunsthochschule orientiert sich vom Grundsatz her an dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), dem Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG), dem Berliner Hochschulgesetz (BerIHG) und am Landesgleichstellungsgesetz (LGG).

Die Antidiskriminierungs-Richtlinie und das Beschwerdemanagement sind in engem Zusammenhang mit dem Gleichstellungskonzept, der Diversity Policy und dem Ordnungsrecht der weißensee kunsthochschule berlin zu verstehen, sie beziehen sich unmittelbar aufeinander und ergänzen sich gegenseitig.

A Antidiskriminierungs-Richtlinie

§ 1 Ziel

Ziel der Antidiskriminierungs-Richtlinie und des Beschwerdemanagements ist die aktive Förderung von Chancengleichheit, die Verhinderung und Bekämpfung jeder Form von Diskriminierung sowie die Etablierung einer Kultur von machtkritischer Vielfalt. Dazu gehört, Diskriminierung und gesellschaftlichen Ausschlüssen aktiv entgegenzuwirken, sie sichtbar zu machen, Ausschlussmechanismen abzubauen und einen wirksamen Schutz für Betroffene von Diskriminierung anzubieten. Maßstab dafür ist, dass perspektivisch die Vielfalt der Gesellschaft auch in der Hochschule abgebildet wird.

§ 2 Geltungsbereich

(1) Die Antidiskriminierungs-Richtlinie und das Beschwerdemanagement gelten für alle Hochschulmitglieder, Hochschulangehörigen sowie für an der Hochschule tätige Personen, Stipendiat_innen, Honorarkräfte, Gast- und Nebenhörer_innen, Weiterbildungsteilnehmer_innen und Bewerber_innen sowie Besucher_innen der Hochschule. Sie beziehen sich auch auf Einstellungs- und Bewerbungsprozesse.

(2) Die Richtlinie gilt räumlich auf dem gesamten Gelände der Kunsthochschule (z. B. auch Anmietungen und Liegenschaften) sowie an allen Außenstellen. Sie gilt ebenso während Exkursionen, Dienst- und Studienreisen, auf offiziellen Veranstaltungen, Weiterbildungen bzw. Plattformen im Organisationsbereich der weißensee kunsthochschule berlin sowie bei hochschulbezogenen Funktionsausübungen.

(3) Die Richtlinie gilt ebenfalls in digitalen und analogen Kommunikationsräumen (z.B. Chats, Social Media, Telefonate).

§ 3 Anwendungsbereich und Begriffsbestimmungen

(1) Merkmale von Diskriminierung

Diskriminierungen entstehen durch ungleiche Machtverhältnisse und drücken sich durch Zuschreibungen aus. Sie erfolgen in der Regel in komplexen (strukturellen, historischen, etc.) Prozessen und sind dann besonders verwerflich, wenn sie individuelle oder kollektive (Identitäts-)Merkmale zum Anlass nehmen. Im Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) werden daher folgende Merkmale als diskriminierungsrelevant genannt, die für die Hochschule entsprechend der Empfehlung der Bundesantidiskriminierungsstelle für den Hochschul- und Wirtschaftsbereich erweitert wird:

- Ethnische Herkunft
- Rassistische oder antisemitische Zuschreibung
- Sprache
- Geschlecht oder Geschlechtliche Identität
- Religion oder Weltanschauung
- Behinderung und chronische Erkrankung
- Lebensalter
- Sexuelle Identität
- Soziale Herkunft bzw. sozialer Status

Die Hochschule identifiziert folgende weitere Merkmale wie z.B.:

- Sorgeaufgaben

- Physische Merkmale
- Nationalität und Staatsangehörigkeit
- Careleaver

(2) Dimensionen der Diskriminierung und Benachteiligung

Für alle Diskriminierungsformen und Benachteiligungen gilt, dass nicht Motiv oder Vorsatz entscheidend sind. Entscheidend ist, ob im Ergebnis eine Benachteiligung vorliegt.

- Eine *unmittelbare Diskriminierung* liegt vor, wenn eine Person direkt wegen eines in § 3 Absatz 1 genannten Grundes eine nicht legitime Ungleichbehandlung erfährt, die eine andere Person in einer vergleichbaren Situation nicht erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt auch im Falle einer ungerechtfertigten Behandlung wegen Schwangerschaft oder Elternschaft vor.
- Eine *mittelbare Diskriminierung* liegt vor, wenn vermeintlich neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen indirekt wegen eines in § 3 Absatz 1 genannten Grundes in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.
- Eine *Belästigung* liegt vor, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 3 Absatz 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.
- Unter einer *sexualisierten Diskriminierung* (gemäß AGG "sexuelle Belästigung") ist ein unerwünschtes, sexualisiertes Verhalten zu verstehen, das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Dazu gehören u.a. unerwünschte sexualisierte Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexualisierte unerwünschte und unangemessene körperliche Berührungen, Bemerkungen sexistischen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von sexistischen Darstellungen.
- Diskriminierungen können auch in Form *gewaltvoller Handlungen* erfolgen, die zu einer physischen oder psychischen Schädigung und Verletzung führen oder diese androhen und damit eine strafrechtliche Verfolgung notwendig machen. Dazu gehören z.B. physische und psychische Gewalt, sexualisierte Übergriffe, Nötigungen und Vergewaltigungen oder Stalking (im Sinne des § 238 StGB), ein unbefugtes Verfolgen, Nachstellen, Ausspähen oder Belästigen.
- Die *Anweisung zur Diskriminierung* aus einem in § 3 Absatz 1 genannten Grundes gilt ebenfalls als Benachteiligung. Eine solche Anweisung liegt vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten auffordert, das eine andere Person diskriminiert oder diskriminieren kann.
- Eine Diskriminierung liegt auch dann vor, wenn die Person, die die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines der in § 3 Absatz 1 genannten Gründe nur annimmt.
- Werden Personen in einer Situation aus mehreren der in § 3 Absatz 1 genannten Gründe diskriminiert liegt eine *Mehrfachdiskriminierung* vor. Darüber hinaus gibt es die *intersektionale Diskriminierung* bei der sich unterschiedliche Diskriminierungsformen wechselseitig beeinflussen und verstärken und nicht voneinander getrennt betrachtet werden können.
- Als besonders schwerwiegend ist eine Diskriminierung zu bewerten, wenn diese unter Ausnutzung eines Abhängigkeitsverhältnisses geschieht oder als Druckmittel oder Vergeltungsmaßnahme gegenüber beschwerdeführenden Personen erfolgt.
- Positive Maßnahmen zur Förderung von Diversität oder Ungleichbehandlung zum Ausgleich struktureller Nachteile oder dem Abbau von Barrieren sind keine Diskriminierung.

(3) Ebenen der Diskriminierung und Benachteiligung

Bei der Antidiskriminierungsarbeit ist es erforderlich, Dimensionen von Diskriminierung voneinander zu unterscheiden und ihr komplexes Zusammenwirken zu reflektieren. Neben der individuellen Ebene sind hier u.a. zu nennen die strukturelle, die institutionelle, die historische sowie die mediale Ebene (vgl. dazu die Ausführungen unter § 3 Absatz 2 der Diversity Policy der weißensee kunsthochschule berlin).

§ 4 Verbot von Diskriminierung

(1) Die in § 3 aufgeführten Formen und Dimensionen der Diskriminierung sind an der weißensee kunsthochschule berlin verboten. Dies gilt auch, wenn die handelnde Person das Vorliegen eines oder mehrerer der in § 3 Absatz 1 genannten Merkmale bei der Ungleichbehandlung nur annimmt.

(2) Hochschulbestimmungen, die dem Verbot des § 3 Absatz 1 zuwiderlaufen, sind aufzuheben.

(3) Diskriminierung kann eine Verletzung vertraglicher, dienstrechtlicher, beamten- oder hochschulrechtlicher Pflichten darstellen.

§ 5 Pflichten und Verhaltensweisen

(1) Alle Angehörigen der Kunsthochschule – Studierende, Lehrende und Beschäftigte – sollen zu einem diskriminierungssensiblen Lern- und Arbeitsumfeld beitragen. Besonders Hochschulmitglieder mit Personalverantwortung und/oder mit Leitungs-, Ausbildungs- und Qualifizierungsfunktionen in Lehre, Forschung, Verwaltung und Selbstverwaltung haben die Pflicht,

- a) durch ihr Verhalten und geeignete präventive Maßnahmen dazu beizutragen, dass der wertschätzende und diskriminierungsfreie Umgang miteinander gefördert und die Integrität aller Hochschulangehörigen respektiert wird,
- b) dafür Sorge zu tragen, dass Abhängigkeitsverhältnisse im Studium sowie am Ausbildungs- und Arbeitsplatz verantwortungsvoll gestaltet und nicht ausgenutzt werden,
- c) einem ihnen zur Kenntnis gebrachten Fehlverhalten im Sinne dieser Richtlinie entgegenzutreten. Sie gehen Hinweisen nach, unterstützen Betroffene und Zeug_innen bzw. vermitteln ihnen entsprechende Hilfe und suchen nach Lösungsmöglichkeiten, ggf. unter Inanspruchnahme der kompetenten Stellen in der Hochschule.

(2) Die Hochschule führt präventive Maßnahmen durch in Form von Schulungen oder anderen unterstützenden Angeboten. Insbesondere Personen mit Personalverantwortung sind angehalten, sich entsprechend ihrer Verpflichtung nach dem LADG zu diskriminierungskritischen Themen fortzubilden.

(3) Die Kunsthochschule wird Verstößen gegen diese Richtlinie nachgehen und sie nach pflichtgemäßer Abwägung ahnden. Die Hochschule trägt hierbei dafür Sorge, dass betroffenen Personen aus der berechtigten Mitteilung eines Fehlverhaltens Dritter kein Nachteil entsteht.

(4) Es gilt die Unschuldsvermutung zugunsten beschuldigter Personen.

§ 6 Interessenvertretungen und Beratungseinrichtungen

Hochschulangehörigen stehen an der weißensee kunsthochschule berlin verschiedene, vertrauliche Beratungsmöglichkeiten zur Verfügung.

a) Für alle Hochschulangehörigen:

- die_der Präsident_in/die Hochschulleitung
- die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
- die_der Beauftragte für Diversität und Antidiskriminierung (zugleich Beratungs- und Beschwerdestelle im Sinne von § 5b (3) und Anlaufstelle gem. § 59a Abs. 1) BerlHG)
- die Kommission Chancengleichheit

b) Für alle weiblichen Hochschulangehörigen, für alle von geschlechtlicher und sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt betroffene Personen sowie Betroffene von Homo- und Transfeindlichkeit und anderen Formen von Diskriminierung insbesondere:

- der Beirat der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

c) Für alle Studierenden insbesondere:

- der AstA
- die Fachgebietssprecher_innen und Studierendenvertreter_innen in den Fachgebieten
- die_der Beauftragte für Studierende mit Behinderungen und chronischen Krankheiten
- die psychologische Erstberatung der Hochschule

d) Für Studierende insbesondere:

- das Referat für Studienangelegenheiten die psychotherapeutische Beratungsstelle des studierendenWERKs BERLIN für Studierende

e) Für Beschäftigte der Kunsthochschule insbesondere:

- der Personalrat

B Beschwerdemanagement

§ 7 Beschwerderechte

(1) Angehörige und Mitglieder der weißensee kunsthochschule berlin, die sich durch Beschäftigte und Lehrende der Hochschule, durch Vorgesetzte, Studierende oder sonstige Dritte benachteiligt, diskriminiert, sexuell belästigt fühlen oder Opfer gewalttätiger Übergriffe geworden sind, haben das Recht und die Möglichkeit, ein Beschwerdeverfahren zu initiieren. Die Kunsthochschule trägt dafür Sorge, dass durch die Wahrnehmung dieses Beschwerderechts keine persönlichen und beruflichen Nachteile entstehen.

(2) Betroffene Personen sollen dadurch ermutigt werden, Benachteiligung, Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt nicht hinzunehmen, sondern ihre Ablehnung unmissverständlich deutlich zu machen und aktiv dagegen vorzugehen.

(3) Alle Personen mit Leitungs- und Betreuungsaufgaben sind generell verpflichtet, Hinweisen auf Benachteiligung, Diskriminierung, sexuelle Belästigung oder Gewalt nachzugehen und bei Vorliegen eines Verdachts geeignete Maßnahmen zur Klärung, Verfolgung und Verhinderung zu ergreifen, wozu das vorliegende Beschwerdemanagement als Verfahrensgrundlage genommen werden soll.

§ 8 Maßregelungsverbot

(1) Benachteiligungen wegen der Inanspruchnahme von Rechten dieses Gesetzes oder wegen der Weigerung, eine gegen dieses Gesetz verstoßende Anweisung auszuführen, sind verboten. Gleiches gilt für die Benachteiligung einer Person, die eine andere Person hierbei unterstützt oder als Zeugin oder Zeuge aussagt.

(2) Die Zurückweisung oder Nichtanzeige diskriminierender Verhaltensweisen durch die betroffene Person darf nicht als Grundlage für eine Entscheidung herangezogen werden, die diese Person berührt. Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.

(3) Betroffene und Zeug_innen sollen ermutigt werden, ihre Rechte wahrzunehmen und über erlebte Fälle von Diskriminierung, sexualisierter Diskriminierung und Gewalt, Mobbing und Stalking zu berichten, sich beraten zu lassen und zu beschweren. Wenn sie dies nicht möchten, ist das zu respektieren.

§ 9 Erst- und Verweisberatung

(1) Personen, die sich von Diskriminierung im Sinne von § 3 betroffen fühlen (auch Zeug_innen und Unterstützungspersonen), können entweder direkt ein Beschwerdeverfahren einleiten oder an der Hochschule zuerst eine Erst- und Verweisberatung in Anspruch nehmen. Die Beratung ist vertraulich.

(2) Bei allen Beratungsgesprächen haben Betroffene und Zeug_innen das Recht, sich von einer Person ihres Vertrauens begleiten zu lassen.

(3) Die weißensee kunsthochschule berlin kann ein Vertrauensnetzwerk für die Erst- und Verweisberatung einsetzen und schult ggfs. deren Mitglieder in Antidiskriminierungs- und Beratungskompetenz. Um den niedrigschwiligen Zugang diskriminierter Personengruppen zu unterstützen, wird eine möglichst diverse Repräsentanz hinsichtlich der unter § 3 Absatz 1 genannten Merkmale (unter intersektionaler Perspektive) bei den Antidiskriminierungsberater_innen angestrebt.

(4) Für die Erst- und Verweisberatung können folgende Personen zur Verfügung stehen:

- Vertreter_innen des Personalrats
- die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
- die_der Beauftragte für Diversität und Antidiskriminierung
- die_der Beauftragte für die Belange von Studierenden mit Behinderung und chronischer Erkrankung und weitere Mitglieder der Studienberatung
- weitere einschlägige Funktionsträger_innen der Hochschule
- bei Bedarf weitere Hochschulmitglieder, wie z.B. Lehrende.

(5) Die Aufgabe der Erst- und Verweisberatung ist, den von Diskriminierung Betroffenen sowie Zeug_innen und Unterstützungspersonen, eine vertrauliche Möglichkeit zur Aussprache zu geben, sie zu unterstützen und parteilich zu beraten; über weitere geeignete interne und externe Beratungs- und Unterstützungsangebote zu informieren und die Erstberatung zum Beschwerdeverfahren anzubieten.

(6) Jede_r Erst- und Verweisberater_in unterliegt für diese Tätigkeit der Schweigepflicht und ist auf den Datenschutz und Vertraulichkeit im Umgang mit personenbezogenen Daten verpflichtet. Dies gilt auch über

ihre_ seine Tätigkeit hinaus. Sie können nur durch die Betroffenen von der Schweigepflicht entbunden werden. Die Verpflichtung zur Verschwiegenheit gilt auch zwischen den Erst- und Verweisberater_innen.

(7) Für die Schulung und Qualitätssicherung der Erst- und Verweisberater_innen ist die_ der Beauftragte für Diversität und Antidiskriminierung verantwortlich.

§ 10 Beschwerdeverfahren und Beschwerdestelle

(1) Eine Beschwerde kann bei den jeweiligen Vorgesetzten der Betroffenen und der beschuldigten Person, den Interessenvertretungen (u.a. der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, der_ dem Beauftragte_n für Studierende mit Behinderungen und chronischen Krankheiten, dem Personalrat und dem AStA), den Fachgebietssprecher_innen und den studentischen Vertreter_innen in den Fachgebieten vorgetragen werden.

(2) Das Beschwerdeverfahren wird von der Hochschulleitung als Beschwerdestelle nach § 13 AGG durchgeführt. Die Hochschulleitung agiert dabei nicht als Anlauf-, Beratungs- und Beschwerdestelle nach BerlHG (siehe § 6 a).

(3) Die Beschwerde soll schriftlich erfolgen und die nachfolgenden Informationen beinhalten (Anlage 1):

- Beschreibung, Ort und Datum des Vorfalls,
- beteiligte Personen,
- Zeug_innen und Beweise (soweit vorhanden),
- Informationen über bereits eingeleitete Maßnahmen,
- Namen und Kontakt zu bereits informierten Personen.

(4) Die Beschwerdestelle ermittelt den Sachverhalt von Amts wegen. Die erforderlichen Auskünfte und Informationen werden hierzu eingeholt, die wesentlichen Verfahrensschritte dokumentiert.

(5) Die Beschwerdestelle teilt der Partei, gegen die sich die Beschwerde richtet, den wesentlichen Inhalt der Beschwerde mit und fordert sie auf, sich zu der Beschwerde innerhalb einer von ihr festgelegten, angemessenen Frist.

(6) Die Hochschulleitung entscheidet auf Grundlage des Ergebnisses der Ermittlungen über weitere Maßnahmen und eventuelle Sanktionen gem. § 11 dieses Beschwerdemanagements.

(7) Sofern erforderlich, werden durch die Hochschulleitung in jedem Stadium des Verfahrens neben den Maßnahmen gem. § 11 dieses Beschwerdemanagements solche Maßnahmen ergriffen bzw. initiiert, die bei Berücksichtigung aller Interessen geboten sind, um den erforderlichen Schutz der betroffenen Person bzw. der Allgemeinheit sicherzustellen.

(8) Die Beschwerde führende Person kann jederzeit die Beschwerde zurückziehen oder eine Aussetzung des Verfahrens beantragen, sofern die Hochschulleitung nicht zum Handeln verpflichtet ist (z.B. durch dienstrechtliche Vorgaben).

(9) Anonyme Beschwerde

1. Eine Beschwerde kann auch anonym eingereicht werden.
2. Eine anonyme Beschwerde ist vor allem dann eine Möglichkeit, wenn eine betroffene Person die Hochschule über einen Fall oder ein Problem informieren möchte.
3. Durch die anonyme Beschwerde besteht die Möglichkeit, Kenntnisse über eventuelle strukturelle Probleme zu erlangen und z.B. mit hochschulweiten Sensibilisierungsangeboten, Schulungen oder anderen Maßnahmen zu reagieren.
4. Bei einer anonymen Beschwerde können eine umfassende Sachverhaltsermittlung und die Verhängung von Maßnahmen und Sanktionen nicht erfolgen, da sonst entweder die Anonymität verletzt werden kann oder unverhältnismäßige Konsequenzen für die beschuldigte Person entstehen können.
5. Die betroffene Person kann nicht über Ergebnisse oder Maßnahmen/Sanktionen informiert werden.

§ 11 Maßnahmen und Sanktionen

(1) Maßnahmen und Sanktionen bei Verstößen gegen die Antidiskriminierungs-Richtlinie können je nach den Bedingungen und der Schwere des Einzelfalls, unter Wahrung arbeits-, dienst- oder hochschul- und sonstiger rechtlicher Bestimmungen, des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit sowie berechtigter Anonymitätswünsche und Schutzbedürfnisse der betroffenen Personen insbesondere folgende Maßnahmen sein:

1. Unterstützende Maßnahmen wie Mediation, Konfliktberatung oder Supervision
2. Aufklärung über Diskriminierung und diskriminierendes Verhalten durch z.B. Schulung
3. Persönliches Gespräch der betroffenen Person oder einer Person ihres Vertrauens mit der beschuldigten Person
4. Persönliches Gespräch einer vorgesetzten Person oder einer der genannten Ansprechpersonen mit der beschuldigten Person unter Hinweis auf das Verbot von Diskriminierung, Benachteiligung, sexueller Belästigung und Gewalt
5. Die Einbeziehung von externen Konfliktberater_innen und ggf. Veranlassung eines Konfliktlösungsverfahrens durch die weißensee kunsthochschule berlin
6. Durchführung eines formellen Dienstgesprächs
7. Mündliche oder schriftliche Belehrung
8. Schriftliche Abmahnung
9. Versetzung
10. Ausschluss von einer Lehrveranstaltung
11. Ausschluss von der Nutzung von Hochschuleinrichtungen
12. Hausverbot
13. Exmatrikulation
14. Fristgerechte oder fristlose Kündigung
15. Einleitung eines Disziplinarverfahrens und Verhängung von Disziplinarmaßnahmen, welche Verweise, Geldbußen, Gehaltskürzungen, Versetzung oder die Entfernung aus dem Dienst umfassen können
16. Erstattung einer Strafanzeige

(2) Soweit sich die erhobenen Vorwürfe nicht bestätigen, trägt die Kunsthochschule dafür Sorge, dass der zu Unrecht beschuldigten Person aus dem Verfahren keine weiteren Nachteile entstehen.

§ 12 Bekanntgabe und Inkrafttreten

(1) Die Antidiskriminierungs-Richtlinie und das Beschwerdemanagement tritt am Tag nach ihrer Veröffentlichung im Mitteilungsblatt der weißensee kunsthochschule berlin in Kraft.

(2) Gleichzeitig tritt die bisherige Antidiskriminierungs-Richtlinie und Beschwerdemanagement vom 15.10.2020 (Mitteilungsblatt Nr. 243) außer Kraft.