

Akademie der
Bildenden
Künste Nürnberg

Richtlinie

zum Schutz vor und zum Umgang mit Diskriminierung
und Benachteiligung an der Akademie der Bildenden
Künste Nürnberg

vom 15.07.2023

Auf Grund von Art. 9 i.V.m. Art. 25 Abs 1 Satz 5 und Abs. 2 Satz 5 des Bayerischen Hochschulinnovationsgesetzes (BayHIG) vom 05.08.2022 (GVBl. S. 414, BayRS 2210-1-3-WK) erlässt die Akademie der Bildenden Künste Nürnberg folgende Antidiskriminierungsrichtlinie.

INHALTSVERZEICHNIS

PRÄAMBEL	4
§ 1 ALLGEMEINER TEIL	5
1. GEGENSTAND	5
2. ZIEL	5
3. ANWENDUNGSBEREICH	6
§ 2 BEGRIFFSBESTIMMUNG	6
1. FEHLVERHALTEN	6
1.1 Diskriminierung	7
1.2 Benachteiligung	7
1.3 Belästigung	8
1.4 Sexuelle Belästigung	8
1.5 Machtmissbrauch	8
1.6 Gewalt	9
1.7 Mobbing	9
1.8 Stalking	9
1.9 Versuch und Anweisung	9
2. ABLEHNUNG	9
3. AHNDUNG UND BESEITIGUNG	10
§ 3 RECHTE UND PFLICHTEN	10
1. ALLGEMEINE PFLICHTEN	10
2. RECHTE UND PFLICHTEN DER HOCHSCHULE	10
3. RECHTE UND PFLICHTEN DER AN DER HOCHSCHULE BESCHÄFTIGTEN	11
4. RECHTE UND PFLICHTEN VON AM BESCHWERDEVERFAHREN BETEILIGTEN PERSONEN	12
4.1 Betroffene und beschwerdeführende Personen	12
4.2 Dritte Personen	13
4.3 Beschwerdegegner:innen	13
§ 4 HILFE FÜR BETROFFENE: BERATUNGS- UND BESCHWERDEVERFAHREN	14
1. BERATUNGS- UND BESCHWERDESTELLEN	14
2. VERFAHREN	14
2.1 Beratung	14
2.2 Beschwerde	15
§ 5 KONSEQUENZEN	17
1. BERÜCKSICHTIGUNG VON UNVERSCHULDETEM FEHLVERHALTEN	17
2. MEDIATION	17
3. SANKTIONEN	18
4. REGRESS	19
§ 6 PRÄVENTIONSMABNAHMEN	19
§ 7 DATENSCHUTZ UND VERTRAULICHKEIT	20
§ 8 EVALUIERUNG	20
§ 9 INKRAFTTRETEN	21

ANHANG	22
A.1 RECHTSVERLETZENDES FEHLVERHALTEN	22
A.1.1 Formen von Diskriminierung	22
A.1.2 Formen von Benachteiligung	22
A.1.3 Formen von Belästigung	23
A.1.4 Formen von sexueller Belästigung	23
A.1.5 Formen von Machtmissbrauch	24
A.1.6 Formen von Gewalt	24
A.1.7- Mobbing	24
A.1.8 Stalking	25
A. 2 NORMVERLETZENDES FEHLVERHALTEN	25

Präambel

Die Akademie der Bildenden Künste (AdBK) versteht sich als Schutzraum des (Un)Möglichen, als Stätte der individuellen Persönlichkeitsentwicklung, des offenen Diskurses und auch des konstruktiven Dissenses. Sie sieht sich als Ort der Toleranz und Offenheit, des Austauschs, der gegenseitigen Anregung, der Bewahrung emanzipatorischer Errungenschaften, der Diffamierungsfreiheit, Wertschätzung, Respekt und Rücksichtnahme. Chancengleichheit, Inklusion und Diversität werden als Qualitätsmerkmale und Bereicherung für das Lehr-, Lern-, Forschungs- und Arbeitsumfeld verstanden.

Die AdBK erkennt die Sensibilität, die angesichts der Besonderheiten der künstlerischen Ausbildung aufzubringen ist, in der Emotionalität, Identität und Körperlichkeit Bestandteile der künstlerischen Prozesse sind. Sie fördert eine Kultur des Hinsehens und tritt für einen wertschätzenden, respektvollen Umgang miteinander ein, der die Würde jeder Person achtet.

An der AdBK haben alle Personen Anspruch auf ein soziales Miteinander und ein akademisches Arbeits- und Unterrichtsumfeld, das frei ist von Diskriminierung, Benachteiligung, Belästigung, sexueller Belästigung, Machtmissbrauch, Gewalt, Mobbing und Stalking. Es liegt in der Verantwortung aller Mitglieder, Angehörigen und Gäste der AdBK, eine aus diesem Selbstverständnis abgeleitete Akademie-Kultur zu ermöglichen und durch entsprechendes Verhalten mit Leben zu erfüllen. Dies gewährleistet, dass die AdBK ein Arbeits- und Studienort ist und bleibt, der sich durch Toleranz, Offenheit, Chancengleichheit und gegenseitigen Respekt auszeichnet.

Jedes Fehlverhalten, das aus der Missachtung dieser Kultur resultiert, verfolgt die Hochschule konsequent. Sie ergreift im Bedarfsfall Maßnahmen zum Schutz von Betroffenen, sensibilisiert für den Umgang mit ihnen und informiert über Beratungsangebote. Sie sieht dies als Teil ihrer Verpflichtung, exzellente akademische Arbeits- und Unterrichtsbedingungen für eine zeitgemäße und hochwertige künstlerische Ausbildung zu schaffen. Hierzu erlässt die AdBK die folgende Richtlinie.

§ 1 Allgemeiner Teil

1. Gegenstand

(1) Gemäß §1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) sind Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern und zu beseitigen.

(2) Die Akademie der Bildenden Künste Nürnberg, im Folgenden als 'AdBK' bezeichnet, übernimmt daher Verantwortung dafür, dass die Persönlichkeitsrechte ihrer Mitglieder, Angehörigen und Gäste und deren individuelle Persönlichkeitsgrenzen im Hochschulleben respektiert und gewahrt werden. Sie erkennt die Schutzbedürftigkeit Einzelner an und ergreift Maßnahmen, um ein von Chancengleichheit geprägtes Studien- und Arbeitsumfeld zu gewährleisten.

(3) Die AdBK stellt sich zudem jeder Benachteiligung oder Diskriminierung des sozioökonomischen Status, des körperlichen Erscheinungsbildes, der physischen oder psychischen Konstitution sowie einer Benachteiligung aufgrund der Positionierung einer Person innerhalb der Hierarchie im Lehrbetrieb oder im Dienstverhältnis entgegen.

(4) Die AdBK schützt Mitglieder, Angehörige und Gäste, indem sie Verstößen gegen diese Richtlinien konsequent nachgeht. Betroffenen Personen, Zeug:innen und Unterstützenden entstehen keine Nachteile; sie erfahren besonderen Schutz.

2. Ziel

Aus der Fürsorgepflicht der AdBK gegenüber ihren Mitgliedern leitet sich das Ziel dieser Richtlinie ab: den Anspruch auf ein benachteiligungs- und diskriminierungsfreies Umfeld gemäß § 1 des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes (AGG) verbindlich auf den Geltungsbereich der AdBK zu übertragen. Dazu benennt diese Richtlinie Formen des Fehlverhaltens, klärt über Rechte und Pflichten auf, installiert ein strukturiertes Verfahren zur Wahrnehmung des Beschwerderechts nach § 13 AGG, das die Verfolgung und Ahndung von nachgewiesenem Fehlverhalten regelt und Diskriminierungen beseitigt,

legt Maßnahmen zur Prävention fest und informiert über Anlauf- und Beratungsstellen für die Betroffenen.

3. Anwendungsbereich

(1) Der Anwendungsbereich entspricht dem Gelände der AdBK und schließt ortsunabhängig alle mit dem Arbeitsplatz Hochschule und dem Studium, der Forschung und der Lehre zusammenhängenden Bereiche sowie alle Veranstaltungen der AdBK und Tätigkeiten für die AdBK ein. Dies gilt auch für Veranstaltungen und Tätigkeiten im digitalen Raum, sofern sie im Bezug zur AdBK stehen oder geeignet sind, das Hochschulleben zu beeinflussen.

(2) Diese Richtlinie gilt für alle Mitglieder und Angehörige der AdBK. Dies schließt ausdrücklich Studierende, Stipendiat:innen, Praktikant:innen, externe Lehrbeauftragte und Lehrende ein, ebenso externe Personen, die in die AdBK weitgehend integriert sind, wie Honorarkräfte, Personen im Bewerbungs- und/oder Berufungsverfahren sowie Gäste der AdBK und Mitarbeiter:innen von Dienstleistungsbetrieben.

(3) Von Gästen wird erwartet, dass sie die Richtlinien respektieren und sich danach zu verhalten. Auch sie können und dürfen sich an die zur Wahrnehmung des Beschwerderechts eingerichteten Stellen wenden.

(4) Persönliche Beziehungen zwischen Hochschulangehörigen werden durch diese Richtlinie nur dann erfasst, wenn Abhängigkeitsverhältnisse missbräuchlich ausgenutzt werden beziehungsweise der Versuch dazu unternommen wird oder wenn sich die Beziehungen störend auf den Hochschulfrieden auswirken.

§ 2 Begriffsbestimmung

Die nachfolgenden Definitionen von Fehlverhalten stellen keinen abschließenden Katalog dar.

1. Fehlverhalten

(1) Als Fehlverhalten wird jegliche Form der Diskriminierung, der unmittelbaren Benachteiligung, der Belästigung, der sexuellen Belästigung, des Machtmissbrauchs und der Gewaltausübung verstanden,

insbesondere in Bezug auf die in § 1 AGG benannten schützenswerten Persönlichkeitsmerkmale.

(2) Fehlverhalten im Sinne dieser Richtlinie stellt für alle Angestellten und Mitarbeiter:innen der AdBK eine Verletzung ihrer dienstlichen Pflichten dar.

(3) Ergänzend zu den nachfolgenden Definitionen werden mögliche Formen von Fehlverhalten - Formen der Diskriminierung, der unmittelbaren Benachteiligung der Belästigung, der sexuellen Belästigung, des Machtmissbrauchs und der Gewalt sowie von Mobbing und Stalking - im Anhang dieser Richtlinie erläutert.

1.1 Diskriminierung

(1) Diskriminierung bezeichnet jede andauernde, ungerechtfertigte Benachteiligung, weiterhin jede Nichtbeachtung, Geringschätzung, Herabwürdigung oder Beleidigung und jeden Ausschluss von Personen oder Gruppen aufgrund der Zuschreibung von tatsächlichen oder angenommenen schützenswerten Merkmalen gemäß § 1 AGG sowie aufgrund des sozialen Status, der Position innerhalb der Hierarchie der Hochschule, des körperlichen Erscheinungsbildes, der physischen oder psychischen Konstitution.

1.2 Benachteiligung

(1) Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person aufgrund angenommener oder tatsächlicher, gemäß § 1 AGG als schützenswert geltender Merkmale eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.

(2) Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn sich dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren auf eine bestimmte Personengruppe oder Personengruppen benachteiligend auswirken.

(3) Eine Benachteiligung nach Abs. 1 bis 2 liegt nicht vor, wenn die Benachteiligung durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.

1.3 Belästigung

Als Belästigung gilt jedes verbale oder nonverbale Verhalten, das auf die Verletzung der Würde einer Person abzielt, und durch das ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird, insbesondere wenn sich das Verhalten auf die schützenswerten Merkmale gemäß §1 AGG, den sozialen Status, das körperliche Erscheinungsbild oder die physische oder psychische Konstitution einer Person beziehen.

1.4 Sexuelle Belästigung

Eine sexuelle Belästigung liegt nach § 3.4 AGG vor, „[...] wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird [...]“

1.5 Machtmissbrauch

Machtmissbrauch bezeichnet den willkürlichen Einsatz von Befugnissen, die durch die Zugehörigkeit zu einer Statusgruppe oder die hierarchische Position innerhalb der Akademie begründet sind, so dass dem/der missbräuchlich Handelnden oder einer dritten Person ein ungerechtfertigter Vorteil beziehungsweise dem/der missbräuchlich Behandelten ein ungerechtfertigter, mittelbarer oder unmittelbarer Nachteil widerfährt.

1.6 Gewalt

Als Gewalt gilt jede körperliche Handlung und jede psychische oder strukturelle Ausübung von Einflussnahme, die dazu geeignet ist, die körperliche oder psychische Unversehrtheit Einzelner zu gefährden oder sich schädigend auf das soziale Miteinander auszuwirken.

1.7 Mobbing

Mobbing bezeichnet eine besondere Form der psychischen Gewalt, nämlich das regelmäßige und wiederholte Anfeinden, Schikanieren, Diskriminieren und Ausgrenzen von Mitgliedern und/oder Angehörigen der Hochschule, durch das die gemobbte Person gezielt verunsichert, in ihrer Würde verletzt und aus ihrem Studien- oder Arbeitsumfeld ausgegrenzt wird. Verbunden damit sind Angriffe auf die sozialen Beziehungen der gemobbten Person, die Qualität ihrer Studien-, Berufs- und Lebenssituationen, ihre Kommunikations- und Teilhabemöglichkeiten, ihrer körperlichen und psychischen Gesundheit und/oder ihr soziales Ansehen.

1.8 Stalking

Stalking bezeichnet das willentliche und wiederholte Verfolgen, Nachstellen oder Belästigen einer Person, wodurch deren Lebensgestaltung beeinträchtigt oder die persönliche Sicherheit bedroht wird.

1.9 Versuch und Anweisung

Der Versuch sowie die Anstiftung oder Anweisung einer Person zu einem Fehlverhalten gelten im Wirkungsbereich dieser Richtlinie ebenfalls als Fehlverhalten.

2. Ablehnung

(1) Ablehnung bedeutet das Verurteilen von Fehlverhalten sowie das Verurteilen einer Duldung von Fehlverhalten durch Personen mit

Leitungs- und Betreuungsaufgaben in deren Fachbereichen und Organisationseinheiten im gesamten Anwendungsbereich der Richtlinien.

(2) Im Umkehrschluss leiten sich aus der Ablehnung der Anspruch auf ein gleichberechtigtes, diskriminierungs- und gewaltfreies Umfeld, auf Normen des Umgangs miteinander und die in § 3 geregelten Rechte und Pflichten ab.

3. Ahndung und Beseitigung

(1) Ahndung bedeutet die hochschul-, arbeits-, dienst- und hausrechtlich legitimierte Verfolgung und Sanktionierung von Fehlverhalten durch die AdBK beziehungsweise durch die von der AdBK hierzu ermächtigten Organe. Strafrechtlich relevante Fälle bringt die AdBK zur Anzeige.

(2) Unter Beseitigung wird das Ergreifen von Maßnahmen verstanden, die dazu führen, dass Zustände von Diskriminierung, Benachteiligung, Belästigung, sexueller Belästigung, Machtmissbrauch, Gewalt, Mobbing und Stalking mit positiver Auswirkung für die Betroffenen geändert werden

§ 3 Rechte und Pflichten

1. Allgemeine Pflichten

Alle Personen im Anwendungsbereich der Richtlinie sind angehalten, Fehlverhalten nach § 2 dieser Richtlinie zu unterlassen.

2. Rechte und Pflichten der Hochschule

(1) Die AdBK hat das Recht und die Pflicht, Fehlverhalten im Rahmen der ihr hochschul-, dienst- und hausrechtlich zur Verfügung stehenden Mittel abzuwenden, zu beseitigen und zu ahnden.

(2) Die AdBK bietet Betroffenen eine geeignete Beratung, hört beschwerdeführende Personen im Rahmen des in dieser Richtlinie geregelten Verfahrens (§ 4 Ziff. 2) an und informiert diese über die von ihr aufgrund einer Beschwerde ergriffenen Maßnahmen.

(3) Die AdBK ergreift Maßnahmen zur Gleichstellung, klärt über Formen von Fehlverhalten auf und setzt präventive Maßnahmen um. Zu diesem Zweck hält die Hochschule geeignete interne oder externe Strukturen und Kompetenzen vor.

(5) Im Rahmen ihrer Verpflichtung zur Prävention nach dem AGG kann die Hochschule die Teilnahme an entsprechenden Weiterbildungsmaßnahmen im Rahmen der ihr zur Verfügung stehenden dienst- und hochschulrechtlichen Mittel anordnen.

(6) Sofern bestehende Verhältnisse oder Strukturen nachweislich Fehlverhalten begünstigen, prüft die AdBK, ob sie diese im Rahmen ihrer Möglichkeiten verändern kann.

3. Rechte und Pflichten der an der Hochschule Beschäftigten

(1) Personen mit Leitungs-, Qualifizierungs-, Ausbildungs- und/oder Betreuungsaufgaben in Verwaltung, Ausbildung, Forschung und Lehre haben eine besondere Vorbildfunktion. Durch ihr persönliches Verhalten tragen sie zu einem partnerschaftlichen und vertrauensvollen Umgang mit den ihnen unterstellten Personen bei, deren persönliche Integrität und Würde sie respektieren. Sie tragen Sorge dafür, dass Abhängigkeitsverhältnisse im Studium bzw. am Arbeitsplatz nicht ausgenutzt werden, schreiten aktiv ein, sofern sie Kenntnis von Fehlverhalten gemäß dieser Richtlinie erhalten, gehen bei Hinweisen auf Fällen von Benachteiligung (§ 2 Ziff. 1.2) diesen nach, unterstützen Betroffene bzw. vermitteln ihnen entsprechende Hilfe und suchen Lösungsmöglichkeiten.

(2) Personen mit Leitungsfunktionen obliegt aufgrund der ihnen von der Hochschule übertragenen Verantwortung für ihre Fachbereiche und Organisationseinheiten eine besondere Fürsorgepflicht. Sie sind innerhalb ihres Arbeitsbereichs dafür verantwortlich, dass die in dieser Richtlinie formulierten Rechte gewahrt bleiben.

(3) Personen mit Leitungsfunktionen sind verpflichtet, eine an sie herangetragene Beschwerde im Einvernehmen mit den Betroffenen innerhalb von zwei Wochen an die zuständigen Stellen weiterzuleiten.

4. Rechte und Pflichten von am Beschwerdeverfahren beteiligten Personen

4.1 Betroffene und beschwerdeführende Personen

(1) Betroffene haben den Anspruch auf anonyme Beratung, Anhörung in einem Beschwerdeverfahren (§ 4 Ziff. 2.2) und auf Schutz vor weiterem Fehlverhalten.

(2) An die für das Verfahren zur Wahrnehmung des Beschwerderechts eingerichteten Stellen (§ 4 Ziff. 1), die einen geschützten und persönlichen Rahmen bieten, kann sich jede betroffene Person wenden, um Unterstützung und Beratung zu erhalten.

(3) Unbeschadet ihres Rechts auf das in dieser Richtlinie beschriebene Beschwerdeverfahren haben Betroffene die Möglichkeit, sich direkt an die Beschwerdestelle der AdBK, an andere externe Beratungsstellen oder Behörden zu richten. Eine Liste mit externen Beratungsstellen in der Region wird mit dieser Richtlinie veröffentlicht.

(4) Betroffene können sich von einer dritten Person ihres Vertrauens im Beratungs- und Beschwerdeverfahren begleiten lassen. Die begleitende Person muss keine Angehörige der Hochschule sein

(5) Personen, die den Rechtsweg beschreiten, die Erstberatungsstellen kontaktieren, beraten wurden oder ein förmliches Beschwerdeverfahren eingeleitet haben, dürfen wegen der Inanspruchnahme ihrer Rechte nicht benachteiligt werden.

(6) Die beschwerdeführende Person ist berechtigt, von der Beschwerdestelle Informationen zum Bearbeitungsstand zu erhalten (§ 4 Ziff. 2.2.4).

(7) Im Rahmen ihres Anspruchs auf Bearbeitung der Beschwerde ist die beschwerdeführende Person berechtigt, von der Hochschule Auskunft über die von ihr aufgrund der Beschwerde ergriffenen Maßnahmen zu verlangen (§ 4 Ziff. 2.2.7).

(8) Näheres ist in § 4 Hilfe für Betroffene, Beratungs- und Beschwerdeverfahren geregelt.

4.2 Dritte Personen

(1) Begleitende Personen müssen bis zur Beendigung des Beschwerdeverfahrens Stillschweigen über die im Beratungs- und Beschwerdeverfahren erlangten Kenntnisse wahren.

(2) Im Verfahren unterstützende Personen (z. B. Zeug:innen, Erstberater:innen) dürfen nicht benachteiligt werden. Dies gilt auch, wenn sich eine Beschwerde als haltlos erweist.

4.3 Beschwerdegegner:innen

(1) Beschwerdegegner:innen haben das Recht auf unvoreingenommene Anhörung im Rahmen des Beschwerdeverfahrens sowie das Recht, Mittel und Zeugen zu ihrer Entlastung vorzubringen.

(2) Beschwerdegegner:innen haben außerdem das Recht, der Hochschule schuld mindernde Umstände formal bekannt zu machen (§ 5 Ziff. 1), wobei die in § 3 Ziff. 2 formulierten Rechte der Hochschule hiervon unberührt bleiben.

(3) Die Identität der Beschwerdegegner:innen und die gegen sie erhobenen Vorwürfe sind bis zum Abschluss des Beschwerdeverfahrens nicht öffentlich, es sei denn, eine Veröffentlichung ist zur Klärung des Sachverhaltes unabdingbar.

(4) Erfolgt die Aufklärung von Vorwürfen gegen Beschwerdegegner:innen im Rahmen einer anonymen Beschwerde bzw. durch Hinweis anderer Hochschulangehöriger, sind die Beschwerdegegner:innen in Bezug auf diese Richtlinie vor offizieller Sanktionierung geschützt.

(5) Erweist sich eine Beschwerde als haltlos, darf Beschwerdegegner:innen daraus kein Nachteil entstehen.

§ 4 Hilfe für Betroffene: Beratungs- und Beschwerdeverfahren

1. Beratungs- und Beschwerdestellen

(1) Die AdBK benennt öffentlich (z. B. auf der Homepage) hochschulinterne Beratungsstellen sowie eine externe Beschwerdestelle. Diese dürfen nicht durch dieselbe Person oder dieselbe externe Organisation besetzt werden. Bei der Besetzung der Beratungs- und Beschwerdestellen ist eine hinreichend geeignete Qualifikation und Sensibilisierung vorauszusetzen oder gegebenenfalls durch geeignete Qualifizierungsmaßnahmen herzustellen.

(2) Als Beratungsstellen, die das in § 4. Ziff. 2.1 geregelte Verfahren zur Beratung durchführen, stehen folgende Stellen zur Verfügung:

- die Gleichstellungsbeauftragten,
- das Studiendekanat,
- der Personalrat (nur für Beschäftigte der AdBK).

Eine Liste mit weiteren Angehörigen der Akademie, die als Beratungsstelle zur Verfügung stehen, wird zusammen mit dieser Richtlinie veröffentlicht.

(3) Der Beschwerdestelle obliegt die Durchführung des in § 4 Ziff. 2.2 beschriebenen Beschwerdeverfahrens. Name und Adresse der Beschwerdestelle werden mit dieser Richtlinie veröffentlicht.

2. Verfahren

2.1 Beratung

(1) Alle im Geltungsbereich der Richtlinie erfassten Personen haben ein Recht auf Beratung und können schriftlich oder mündlich ein förmliches Beschwerdeverfahren bei der Beschwerdestelle einleiten.

(2) Vor Einleiten eines Beschwerdeverfahrens soll in der Regel eine Beratung stattgefunden haben. Diese erfolgt auf Wunsch anonym. Sie klärt über Rechte, Vorgehensweisen und Handlungsmöglichkeiten sowie über den in dieser Richtlinie geregelten Verfahrensweg einer möglichen Beschwerde auf.

(3) Alle Beratungen sind vertraulich zu führen und zu behandeln. Die Erstberatungsstellen sind zur Geheimhaltung verpflichtet. Nur die betroffene Person kann sie von dieser Verpflichtung entbinden.

(4) Die Beratung stellt keine Beschwerde im Sinne dieser Richtlinie dar. Die Erstberatungsstellen werden nur mit Einverständnis der betroffenen Person aktiv. Sofern sich die betroffene Person zur Einleitung eines Beschwerdeverfahrens entscheidet, kann die Erstberatungsstelle die Beschwerde aufnehmen und den Sachverhalt im Einvernehmen mit der betroffenen Person an die Beschwerdestelle weiterleiten.

2.2 Beschwerde

(1) Jedes potentielle Fehlverhalten im Sinne dieser Richtlinie wird nur in Folge einer Beschwerde untersucht. Eine Beschwerde kann nicht anonym oder anonymisiert erfolgen. Bei jeder Beschwerde muss eine natürliche Person angegeben werden, die als Ansprechperson für die Beschwerdestelle zur Verfügung steht. Die Beschwerde erfolgt mündlich oder schriftlich an die benannte Beschwerdestelle und enthält mindestens die nachfolgenden Informationen: Ort, Datum und Beschreibung des Vorfalls, beteiligte Personen, Zeug:innen und Beweise, Informationen über bereits eingeleitete Maßnahmen, Auflistung der bereits informierten Personen.

(2) Die von der AdBK benannte Beschwerdestelle prüft im Rahmen einer Einzelfallprüfung, ob ein Verstoß gegen das AGG bzw. diese Richtlinie vorliegt. Sie klärt den Sachverhalt unter Einsatz aller ihr zur Verfügung stehender Mittel. Auskünfte und Informationen werden unter Wahrung der Sorgfaltspflicht eingeholt. Sofern involvierte Personen und Gremien befragt werden, hört die Beschwerdestelle diese unvoreingenommen an. Beschwerdegegner:innen werden unter Wahrung der Persönlichkeitsrechte angehört und erhalten die Möglichkeit zur Stellungnahme.

(3) Die Beschwerdestelle dokumentiert alle wesentlichen Verfahrensschritte in geeigneter Form und bewahrt die Dokumentation so auf, dass unbefugte Dritte darauf nicht zugreifen können (z. B. Verschlüsselung von elektronischen Dokumenten, Aufbewahrung in verschließbarem Schrank etc.)

(4) Die Beschwerdestelle informiert die beschwerdeführende Person über den Bearbeitungsstand in der Regel innerhalb von vier Wochen.

(5) Liegt ein Fehlverhalten vor, prüft die Beschwerdestelle die Anwendbarkeit und Gebotenheit von Sanktionen und Maßnahmen. Sie informiert die Hochschulleitung schriftlich und fügt ihre Dokumentation und eine Handlungsempfehlung für das weitere Vorgehen bei.

(6) Die Hochschulleitung ergreift ggf. Maßnahmen, um (weiteres) Fehlverhalten zu unterbinden und entscheidet über Konsequenzen für die Beschwerdegegner:in (§ 5)

(7) Die Hochschulleitung informiert die Beschwerdestelle und die beschwerdeführende Person innerhalb einer angemessenen Zeit (in der Regel innerhalb von vier Wochen nach Information durch die Beschwerdestelle) über das Ergebnis des Verfahrens. Im Falle, dass von der Hochschulleitung keine AGG- oder richtlinienrelevante Benachteiligung erkannt wird und folglich keine Konsequenzen eingeleitet werden, begründet sie dies schriftlich.

(8) Nach Abschluss des Verfahrens werden die gesamten Unterlagen im Falle der Einleitung von arbeits- oder dienstrechtlichen Maßnahmen in der Personalstelle, im Falle von akademischen Konsequenzen für Studierende im Studierendensekretariat und alle sonstigen Unterlagen bei der Hochschulleitung so aufbewahrt, das Dritte keinen Zugriff haben.

(9) Sämtliche Dokumentationen sind in einer Frist innerhalb der Regelverjährung gem. §§ 195, 199 Abs. 1 BGB nach Abschluss der Beratung bzw. Umsetzung der arbeits- oder dienstrechtlichen oder sonstigen Konsequenzen zu vernichten.

(10) Werden seitens der AdBK keine Beratungs- und Beschwerdestelle benannt oder sind diese für einen Zeitraum von mehr als zwei (Beratungsstelle) beziehungsweise vier Wochen (Beschwerdestelle) nicht arbeitsfähig, so fallen der Hochschulleitung die in Satz 2 bis 5 beschriebenen Aufgaben zu. Unabhängig davon hat die Hochschulleitung unverzüglich für die Einrichtung einer neuen Beratungs- beziehungsweise Beschwerdestelle nach Maßgabe dieser Richtlinie zu sorgen.

(11) Betroffenen steht es frei, sich, neben den hochschulinternen Unterstützungsangeboten, an außeruniversitäre Stellen (z. B. Beratungsstellen, Polizei, Rechtsbeistände, Interessenverbände) zu wenden oder den Rechtsweg zu beschreiten, z. B. mit einer Strafanzeige oder Klageerhebung. Es liegt im Ermessen der Hochschule und im Rahmen des rechtlich Zulässigen hierbei Unterstützung zu leisten, sie ist dazu aber nicht verpflichtet und übernimmt keine Kosten.

§ 5 Konsequenzen

1. Berücksichtigung von unverschuldetem Fehlverhalten

Unbeschadet ihrer Rechte zur Ergreifung von Maßnahmen zur Ablehnung, Ahndung und Beseitigung von Fehlverhalten, erkennt die AdBK die Existenz von schuld mindernden Umständen an und berücksichtigt diese in ihrem Vorgehen.

2. Mediation

(1) Die Mediation stellt keine Sanktionierung dar, sondern dient der gegenseitigen Verständigung bzw. der Erzeugung von Einsicht und dem Herbeiführen einer Verhaltensänderung. Sie kann in Folge einer formellen Beschwerde auch ohne weitere Begründung angeordnet werden.

(2) Die Mediation kann unterschiedlich erfolgen

- als persönliches Gespräch der betroffenen Person und/oder einer Person ihres Vertrauens und dem Beschwerdegegner/der Beschwerdegegnerin unter Moderation der Beschwerdestelle. Vorausgesetzt ist das Einverständnis der betroffenen Person.

- als persönliches Gespräch einer vorgesetzten Person mit dem Beschwerdegegner/der Beschwerdegegnerin unter Begleitung der Beschwerdestelle und mit Hinweis auf die in dieser Richtlinie formulierten Regeln und Pflichten bzw. Unterrichtung darüber, inwiefern das vorgeworfene Verhalten dieser Richtlinie widerspricht.

3. Sanktionen

(1) Die AdBK besitzt im Rahmen der ihr hochschul-, dienst- und hausrechtlich zur Verfügung stehenden Mittel verschiedene Möglichkeiten zur Ahndung und Sanktionierung von Fehlverhalten, weshalb die Mittel trotz des Gleichheitsgrundsatzes teilweise von der hochschul-, dienst- und arbeitsrechtlichen Position der beschuldigten Person abhängig sind.

(2) Sanktionen können nicht aufgrund einer anonymen bzw. anonymisierten Beschwerde erfolgen. Es gilt § 3 Ziff. 4.3.5

(3) Sanktionen sind grundsätzlich am Ende eines Beschwerdeverfahrens zu ergreifen. Sie können aber bei schwerwiegendem Fehlverhalten unverzüglich ergriffen werden, wenn ein berechtigtes Interesse der Hochschule oder Dritter an der Verhinderung weiteren Fehlverhaltens besteht oder der Schutz Betroffener dies unmittelbar erforderlich macht.

(4) Sanktionen sind schriftlich zu begründen und in geeigneter Form zu dokumentieren.

(5) Als geeignete Maßnahmen stehen insbesondere zur Verfügung

Gegenüber allen Personen im Geltungsbereich:

- Hausverbot

Gegenüber Studierenden:

- mündliche oder schriftliche Belehrung
- Ausschluss von Lehrveranstaltungen,
- Ausschluss von der Nutzung hochschulinterner Einrichtungen oder von sonstigen Veranstaltungen der AdBK
- Strafanzeige durch die AdBK,
- Exmatrikulation (unter Vorbehalt der rechtlichen Möglichkeiten des BayHIG sowie der AdBK-Immatrikulationssatzung)

Gegenüber Beschäftigten:

- Durchführung eines formellen Dienstgesprächs,
- Anweisung zur Teilnahme an einer Sensibilisierungsmaßnahme
- mündliche oder schriftliche Belehrung,
- Um- oder Versetzung,

- Er- oder Abmahnung
- ordentliche oder außerordentliche Kündigung,
- Strafanzeige durch die AdBK Nürnberg
- Entzug des Lehrauftrags,
- Ausschluss von der Nutzung von Einrichtungen der Hochschule,
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens.

Diese Aufzählung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Voraussetzungen und Verfahren der einzelnen Sanktionen gegen weitere Personen gemäß § 1 Ziff. 3.2 richten sich im Einzelnen nach den einschlägigen rechtlichen Bestimmungen.

4. Regress

Wird die AdBK Nürnberg wegen Fehlverhaltens von der betroffenen Person auf Entschädigung (Schadensersatz) in Anspruch genommen, so kann die Hochschule den Beschwerdegegner/die Beschwerdegegnerin aufgrund der Verletzung vertraglicher, dienstlicher bzw. hochschulrechtlicher Pflichten im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften auf Ersatz in Anspruch nehmen.

§ 6 Präventionsmaßnahmen

(1) Durch die Bekanntgabe dieser Richtlinie klärt die AdBK Nürnberg alle Personen gemäß § 1 Ziff. 3.2 dieser Richtlinie auf und trägt dafür Sorge, dass Fälle von Fehlverhalten nicht ignoriert oder toleriert werden.

(2) Neu eingestellte Mitglieder oder immatrikulierte Studierende der Hochschule werden bei der Einstellung bzw. bei der Immatrikulation in geeigneter Weise über diese Richtlinie informiert und bestätigen dies durch ihre Unterschrift.

(3) Zur Prävention von Fehlverhalten eignen sich insbesondere Maßnahmen zur Aufklärung über und Sensibilisierung für Formen von Fehlverhalten wie Diskriminierung, Benachteiligung, Belästigung, sexuelle Belästigung, Machtmissbrauch, Gewalt, Mobbing und Stalking sowie zu den Themen Diversität, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, diskriminierungsfreie Hochschule, Handlungspflichten und -möglichkeiten für Führungskräfte bei Verstößen. Die AdBK verpflichtet sich zur Durchführung entsprechender Maßnahmen.

Dazu zählen

- regelmäßige aufklärende, präventive Weiterbildungsangebote für alle Beschäftigten,
- Fortbildungen für Vorgesetzte und Personen mit Leitungs-, Ausbildungs- und Betreuungsaufgaben in Verwaltung, Ausbildung und Lehre sowie für die Beratungs- und Beschwerdestellen,

(3) Beschäftigte haben das Recht, zu diesem Zwecke geeignete Maßnahmen von der AdBK einzufordern.

(4) Nach Einrichtung des Büros für Gleichstellung, Chancengerechtigkeit und Inklusion (gemeinsam mit der HfM Nürnberg und der HfM Würzburg) delegiert die AdBK ihre Verpflichtung zum Angebot präventiver Maßnahmen nach dem AGG an diese Stelle.

(5) Die AdBK informiert in geeigneter Weise über Unterstützungsmöglichkeiten für Betroffene. Auch diese Aufgabe delegiert die AdBK an das Büro für Gleichstellung, Chancengerechtigkeit und Inklusion nach Einrichtung dieser Stelle.

(6) Die Hochschule beseitigt im Rahmen ihrer Möglichkeiten räumliche Bedingungen, die Fehlverhalten begünstigen oder die Inklusion behinderter Personen erschweren.

§ 7 Datenschutz und Vertraulichkeit

Diese Richtlinie garantiert den Schutz von personenbezogenen Daten Betroffener, Zeug:innen, Beschwerdegegner:innen und sonstiger involvierter Personen gemäß Art. 4 Nr. 1, Art. 5 Absatz 1 Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO). Alle beteiligten Stellen wahren zudem strikte Vertraulichkeit in Bezug auf den Sachverhalt, zu dem sie im Rahmen ihrer Tätigkeit Zugang erhalten oder Kenntnis erlangen.

§ 8 Evaluierung

Die Richtlinie und das darin geregelte Beschwerdeverfahren sind zwei Jahre nach ihrem Inkrafttreten zu evaluieren. Hierzu führt die Hochschule eine qualitative Befragung der Beratungsstellen durch und erstellt einen Bericht über die von der Beschwerdestelle betreuten Verfahren. Die Ergebnisse der Evaluierung werden den Mitgliedern des Senats der AdBK, dem Hochschulrat sowie den am Beschwerdemanagement beteiligten Stellen vorgelegt.

In der Folge ist die Richtlinie regelmäßig, mindestens alle vier Jahre einer Revision zu unterziehen und gegebenenfalls zu überarbeiten.

Änderungen bedürfen der einfachen Mehrheit des Senats der AdBK.

Der Hochschulrat ist über Änderungen der Richtlinie zu informieren.

§ 9 Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt am Tag nach ihrer Veröffentlichung in Kraft.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Akademie der Bildenden Künste Nürnberg vom 13.07.2023 sowie der Genehmigung des Präsidenten vom 13.07.2023.

Nürnberg, den 13.07.2023

Prof. Holger Felten
Präsident

Die Satzung wurde am 14.07.2023 in der Akademie niedergelegt. Die Niederlegung wurde am 14.07.2023 durch Aushang in der Akademie bekannt gegeben. Tag der Bekanntmachung ist daher der 14.07.2023.

Anhang

Formen von Fehlverhalten

Grundsätzlich sind zwei Arten von Fehlverhalten zu unterscheiden: Rechtliches Fehlverhalten, das vom AGG und der darauf basierenden Rechtsprechung, bzw. vom Strafrecht abgedeckt wird und weiterhin normatives Fehlverhalten, das nicht gegen gesetzliche Regelungen, aber die allgemeinen Sitten, Gewohnheiten und Umgangsformen an der AdBK verstößt.

A.1 Rechtsverletzendes Fehlverhalten

Rechtsverletzendes Fehlverhalten tangiert geschützte Rechtsgüter der Betroffenen. Als Ausprägungen rechtsverletzenden Fehlverhaltens können unter anderem die unter A.1 - A.6 gelisteten Verhaltensweisen gelten

A.1.1 Formen von Diskriminierung

- Absichtliches Herausstellen oder negatives Kommentieren von Merkmalen die gemäß §1 AGG geschützt sind, auch wenn dies in scheinbar positiver Absicht geschieht
- Verwendung von negativ besetzten Begriffen oder Beleidigungen, die sich auf die gemäß §1 AGG geschützten Merkmale beziehen
- Nichtbeachtung von Personen bzw. ihrer Bedarfe aufgrund angenommener oder tatsächlicher gemäß §1 AGG schützenswerte Merkmale
- Gezieltes Vorenthalten wesentlicher Information über akademische beziehungsweise geschäftliche Abläufe oder über akademische beziehungsweise berufliche Aufstiegsmöglichkeiten aufgrund angenommener oder tatsächlicher gemäß §1 AGG schützenswerte Merkmale
- Ungerechtfertigter Ausschluss vom Unterricht, von Gremien und von Veranstaltungen aufgrund angenommener oder tatsächlicher gemäß §1 AGG schützenswerte Merkmale

A.1.2 Formen von Benachteiligung

- Willkürliches Anwenden ungleicher Bewertungskriterien
- Ungleiche Bezahlung, Kostenerstattung oder Rechnungsstellung bei gleicher Leistung
- Willkürliches oder unbegründetes Schaffen ungleicher Möglichkeiten zur Teilhabe am Unterricht oder akademischen Leben
- Willkürliches oder unbegründetes Schaffen von Zugangsbedingungen zum Gelände oder zu Unterrichtsmitteln

A.1.3 Formen von Belästigung

- Direkte oder öffentliche Herabwürdigung einer Person mittels Wort, Schrift oder Methoden der elektronischen Datenverarbeitung wie z.B. üble Nachrede, Schmierereien, unsachgemäße Nutzung von Daten, Erstellen und Verbreiten von Schriften oder Bildern mit herabwürdigenden Inhalten
- Pöbeleien, beleidigende und ehrverletzende Äußerungen, herabwürdigende Witze
- Ehrverletzende Anrede, insbesondere auch Verwendung von herabwürdigenden oder sexuell konnotierten Namensbezeichnungen, was auch so genannte Spitz- und Kosenamen umfassen kann
- Nötigung zu unerwünschten Verhaltensweisen, Tätigkeiten oder Entscheidungen,
- Unerwünschtes Berühren oder Bedrängen (körperlich oder psychisch)

A.1.4 Formen von sexueller Belästigung

- Bemerkungen sexuellen Inhalts, sexualisierte Wortwahl, Gesten und Verhaltensweisen
- Sexualisierte Bemerkungen über eine Person und/oder deren Körper, Bekleidung, Erscheinungsbild
- Kommentare über das Intimleben einer Person
- Anlassloses und unerwünschtes Zeigen oder sichtbares Anbringen von Nacktfotos, Zeichnungen oder Malereien sexuellen Inhalts, insbesondere die Verbreitung pornographischer Darstellungen oder sexuell herabwürdigender Schmierereien im öffentlichen oder digitalen Raum. Künstlerische Projekte können davon ausgenommen sein und ggf. kein Fehlverhalten darstellen.
- Anlassloses und unerwünschtes Kopieren, Anwenden oder Nutzen pornographischer oder sexuell herabwürdigender Darstellungen, Inhalte und Programme auf hochschuleigenen EDV-Anlagen und innerhalb hochschuleigener Netzwerkstrukturen, in Diensträumen und auf dem Hochschulgelände. Künstlerische Projekte können davon ausgenommen sein und ggf. kein Fehlverhalten darstellen.
- Sexuell bestimmte körperliche Berührungen und unerwünschter Körperkontakt, sexualisiertes oder sexuelles Verhalten, sowie die Aufforderung zu sexualisiertem Verhalten oder sexuellen Handlungen
- Verfolgung und Nötigung mit direktem oder indirektem sexuellem Hintergrund

A.1.5 Formen von Machtmissbrauch

- Einseitige Vorteilsnahme, insbesondere zum Nachteil anderer
- Beihilfe oder Ermöglichung der Vorteilsnahme Dritter, insbesondere zum Nachteil anderer
- Willkür, im Sinne von Entscheidungen bzw. Handlungen, ohne dass angewandte Kriterien oder Rahmenbedingungen dargelegt werden können.
- Fehlverhalten unter Ausnutzung von bestehenden Hierarchien und Abhängigkeiten
- Unterlassene Anzeige und Vertuschung von Fehlverhalten durch Personen mit besonderer Fürsorgepflicht
- Behinderung von Ahndung und Beseitigung gemäß dieser Richtlinie zum eigenen Vorteil oder zum Vorteil Dritter unter Ausnutzen der eigenen hochschul-, arbeits- und dienstrechtlichen Position

A.1.6 Formen von Gewalt

- Bewusste Handlungen, die darauf abzielen, eine dauerhaft negative Beeinträchtigung des gesellschaftlichen Zusammenlebens an der Hochschule herbeizuführen
- Sexualisierte oder sexuelle Gewalt, wobei jede Form und/oder Androhung der körperlichen Beeinträchtigung in sexueller Hinsicht unter Zwang, gegen anderslautenden Willen oder unter ausbleibender Zustimmung einer Person gemeint ist
- Jede Verletzung der körperlichen oder geistigen Unversehrtheit, insbesondere Hassverbrechen aufgrund der gemäß §1 AGG als schützenswert geltenden Merkmale

A.1.7- Mobbing

Formen von Mobbing können unter anderem sein:

- Verbreiten von falschen Informationen,
- üble Nachrede,
- systematisches Zurückhalten von studien- oder arbeitsrelevanten Informationen,
- Verweigern von studien- oder arbeitsrelevanten Kontakten,
- systematische, willkürliche oder unbegründete Ausgrenzung von Einzelpersonen aus Teams und Arbeitsgruppen sowie Ausschluss aus Gesprächen,
- unwürdige Behandlung durch Vorgesetzte, Lehrende und Betreuende, z.B. Zuweisen sinnloser, kränkender, unlösbarer,

gesundheitsschädigender oder gar keiner Aufgaben, weiterhin missbräuchliches Zuweisen von Arbeitsaufgaben,

- Beleidigungen,
- ehrverletzende und demütigende Behandlung,
- Hohn, Aggressivität, Bedrohung oder Nötigung,
- Demütigung vor Dritten, auch übertriebenes Rügen, insbesondere vor anderen Personen, in elektronischer Gruppenkommunikation oder öffentlich,
- Absichtliches Herbeiführen von Stress, Handgreiflichkeiten bis zu direkter Gewalt

A.1.8 Stalking

Formen von Stalking können unter anderem sein:

- Wiederholte direkte, telefonische oder auf elektronischen Kommunikationsmitteln basierende Kontaktaufnahme außerhalb eines Sachkontexts und entgegen der allgemeinen Sitten,
- unerwünschte "Liebesbezeugungen" wie Briefe, Geschenke, Blumen, Bestellungen von Warensendungen im Namen der Betroffenen,
- unerwünschte Anwesenheit sowie das Verfolgen und/oder Auflauern am Arbeitsplatz oder im privaten Umfeld,
- Falschbeschuldigungen gegenüber Bekannten, Kolleg:innen und Vorgesetzten, Ausfragen des Bekanntenkreises,
- unsachgemäße Nutzung von EDV-Strukturen zur Erlangung persönlicher Daten,
- Beschädigung von Arbeitsmaterialien oder Eigentum der Betroffenen,
- Beleidigungen, Verleumdung, Bedrohungen, Nötigung, körperliche Übergriffe, wo sie planvoll geschehen und nicht anderweitig innerhalb dieser Richtlinie abgedeckt sind.

A. 2 Normverletzendes Fehlverhalten

Normverletzendes Fehlverhalten verstößt nicht gegen gesetzliche Regelungen und wird auch nicht geahndet, widerspricht aber den an der AdBK gepflegten guten Sitten und Umgangsformen und kann den Studien- und Arbeitsalltag negativ beeinflussen.

Als Ausprägungen normverletzenden Fehlverhaltens, das nicht mit der Hochschulkultur der AdBK vereinbar ist, können unter anderem gelten:

- Jegliches Fehlverhalten, das sich auf den sozioökonomischen Status der Betroffenen bezieht, sofern es im AGG unreguliert ist und nicht

durch hochschul-, dienst- oder arbeitsrechtlichen Regelungen sanktionierbar ist

- Jegliches Fehlverhalten, das sich auf das körperliche Erscheinungsbild der Betroffenen bezieht, sofern es im AGG unregelt ist und nicht durch hochschul-, dienst- oder arbeitsrechtlichen Regelungen sanktionierbar ist

- Jegliches Fehlverhalten, das sich auf die physische oder psychische Konstitution der Betroffenen bezieht, sofern es im AGG unregelt ist und nicht durch hochschul-, dienst- oder arbeitsrechtlichen Regelungen sanktionierbar ist

- Wiederholte und absichtliche Missachtung des individuellen Selbstverständnisses einer Person, ihres Identitäts- und Persönlichkeitsausdrucks, zum Beispiel eine bewusste falsche Namensansprache oder die bewusste Verwendung falscher Pronomen

Informationsblatt der AdBK Nürnberg:
Stand: 2023/05

Am Beschwerdeverfahren der AdBK beteiligte Stellen

Beratungsstellen:

Gleichstellungsbeauftragte (gleichstellung@adbk-nuernberg.de)

Studiendekanat (studiendekanat@adbk-nuernberg.de)

Personalrat (nur für Beschäftigte der AdBK, personalrat@adbk-nuernberg.de)

Externe Beschwerdestelle:

Susanne Binder (binder@adbk-nuernberg.de)

Externe Beratungs- und Hilfsangebote für Betroffene

Die folgenden Stellen bieten professionelle Hilfe für alle an, die sich in Not befinden. Auch wenn an der AdBK verschiedene Beratungsstellen zum Umgang mit Vorfällen von Diskriminierung, Machtmissbrauch und Gewalt existieren, bitten wir um Verständnis, dass aus diesem Personenkreis niemand psychologisch oder therapeutisch tätig werden kann und darf. Gegebenenfalls muss auf qualifizierte Hilfe zurückgegriffen werden.

Psychologisch-Psychotherapeutische Beratungsstelle des Studentenwerks
Erlangen Nürnberg (für Studierende der AdBK)

<https://www.werkswelt.de/index.php?id=ppb>

Standorte in Erlangen, Nürnberg, Eichstätt, Ingolstadt, Ansbach und
Triesdorf

(09131) 8002756

Psychiatrische Notfallambulanz

Klinikum Nürnberg Nord

Prof.-Ernst-Nathan-Straße 1, 90419 Nürnberg

Tel. 0911/3982493

Krisendienst Mittelfranken

[Förderverein Ambulante Krisenhilfe e.V.](#)

Hessestraße 10, 90443 Nürnberg

Tel. 0800/655 3000

Tel. 0911/ 4248 550

Klinikum am Europakanal
Am Europakanal 71, 91056 Erlangen
Tel. 09131/ 7530

Info-Telefon Depression
Deutsche Depressionshilfe
0800 3344 533

Telefonseelsorge
Anonym, kostenfrei, rund um die Uhr
Tel. 0800 - 111 0 111 oder 0800 - 111 0 222
Mail/Chat-Beratung: <https://online.telefonseelsorge.de>
Website: <https://www.telefonseelsorge.de>

Förderverein Ambulante Krisenhilfe e. V.
Schwerpunkt: Hilfe für Menschen in seelischen Notlagen per Telefon.
Hausbesuche im Notfall.
Weitervermittlung an Beratungen und Therapeuten.
Auf Wunsch anonym (Schweigepflicht).
Kosten: kostenfrei
Telefon (0911) 424855-0
Adresse: Krisendienst Mittelfranken, Hessestr. 10, 90443 Nürnberg
geöffnet: Mo-Do 18-24:00, Fr. 16-24:00. Sa,So,Feiertage: 10-24:00
<https://kdmfr.de/krisendienst-mittelfranken/>

Sozialpsychiatrischer Dienst
Träger: Stadt Nürnberg
Team: Ärzte, Psychologen, Sozialarbeiter
Schwerpunkt: Beratung und Hilfe bei psychischen- und
Suchterkrankungen.
Unterstützung in Krisen. Vermittlung von weitergehenden Hilfen.
Auf Wunsch anonym (Schweigepflicht).
Kosten: Kostenfrei
Telefon (09 11) 231-22 97
Adresse: Burgstraße 4, Zi 009, 90403 Nürnberg.
geöffnet: Mo-Do: 8.30-12.00 und 13.00-15.30.
Fr: 8.30-12.30 Uhr.
<https://www.nuernberg.de/internet/gesundheitsamt/sozialpsychiatrie.html>

Telefonische Unterstützung bei der Suche nach einem Therapieplatz für
eine psychotherapeutische Behandlung. Für Patienten und Angehörige.
Träger: Kassenärztliche Vereinigung
Kosten: nur Telefonat
Telefon: 01805 / 80 96 80 (14 ct/min.)
E-Mail: koordinationsstelle-psychotherapie@kvb.de
Geöffnet: Montag bis Donnerstag von 09:00 - 17:00h / Freitag von
09:00 - 13:00h

<https://www.kvb.de/service/patienten/koordinationsstelle-psychotherapie/>

Persönliche Telefonberatung zur Vermittlung eines geeigneten Therapeuten.

Träger: Psychotherapie-Informationsdienst (PID)

Kosten: kostenfrei

Telefon: 0228 / 746699

E-Mail: wd-pid@t-online.de

Adresse: Psychotherapie-Informationsdienst (PID) Oberer Lindweg 2, 53129 Bonn

Geöffnet: Mo, Di, Do, Fr 09.00 - 12.00 Uhr Mo, Do 13.00 - 16.00 Uhr

<https://www.psychotherapiesuche.de>

Antidiskriminierungsstelle der Stadt Nürnberg

<https://www.nuernberg.de/internet/menschenrechte/antidiskriminierung.html>

Tel. 0911/ 231- 10 31 2 (Sprechzeiten Mo 10-12, Donnerstag 14-16)

Antidiskriminierungsstelle des Bundes

<https://www.antidiskriminierungsstelle.de/betriebsklimaschutz/betrieb-sklimaschutznode.html>

Tel.030185551855

Beratung bei Antisemitismus

<https://ofek-beratung.de>

+49 800 664 52 68

+49 176 458 755 32

online Beratung (kontakt@ofek-beratung.de)

Gewaltberatung Nürnberg e.V.

<https://www.gewaltberatung-nuernberg.de>

Hilfetelefon / Gewalt gegen Frauen

www.hilfetelefon.de

0800 0116 016

AURA Nürnberg e.V.

Gleißbühlerstraße 10, 90402 Nürnberg Telefon: 0911 284629

info@aura-nuernberg.de

<http://www.aura-nuernberg.de/>

Beratungsschwerpunkte

- sexualisierte Gewalt/Vergewaltigung
- sexuelle Belästigung
- sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz
- sexualisierte Gewalt in Kindheit und Jugend
- häusliche Gewalt/Gewalt in (Ex)Partnerschaften - Stalking
- Mobbing

- Gewalt gegen Lesben

An wen richtet sich das Angebot? Frauen und Mädchen ab 7 Jahren

Wildwasser Nürnberg e. V.

Rückertstraße 1, 90419 Nürnberg (St. Johannis) Telefon: 0911 331 330

info@wildwasser-nuernberg.de

<https://www.wildwasser-nuernberg.de/>

Fachberatungsstelle für Mädchen und Frauen gegen sexuellen Missbrauch und sexualisierte Gewalt,

Telefonische Sprechzeit:

Mo.: 12:00 - 14:00 Uhr Di.: 8:30 - 10:30 Uhr Do.: 16:00 - 18:00 Uhr

Mitglied des BFF | frauenBeratung nürnberg für gewaltbetroffene Frauen und Mädchen

Fürther Straße 67, 90429 Nürnberg Anrufen, eine Email oder ein Fax schicken, und Termin vereinbaren

Telefon: 0911 - 28 44 00

Fax: 0911 - 28 69 65

kontakt@frauenBeratung-nuernberg.de

www.frauenBeratung-nuernberg.de

Hilfe für Frauen und Kinder in Not Nürnberger Land e. V.

Wiesenstraße 6, 91217 Hersbruck Telefon: +49 9151 5501

Fax: +49 9151 823356

www.frauenhilfe.org

Autonomes Frauenhaus Erlangen

Postfach 3505, 91023 Erlangen

Ein Haus für von Gewalt betroffene Frauen und ihre Kinder

Telefon: 09131/25872

Jederzeit erreichbar

Das Frauenhaus Erlangen bietet Frauen, die von ihrem Partner bedroht werden oder Gewalt erfahren, gemeinsam mit ihren Kindern Zuflucht, Schutz, Beratung und Unterstützung.

Die Adresse des Frauenhauses ist geheim. Das Frauenhaus Erlangen ist Rollstuhl gerecht gebaut.

Kontakt - Information - Beratung von Frauen für Frauen Erlangen

Büro für Frauenrechte, Gerberei 4, 91054 Erlangen

Telefon: 09131 25878

Fax: 09131 23233

FrauenhausErlangen@web.de

<http://www.frauenhaus-erlangen.de>

Öffnungszeiten

Mittwoch: 14-16 Uhr Donnerstag: 17-19 Uhr Freitag: 9-11 Uhr

Beratungsschwerpunkte

- Stalking
- Zwangsverheiratung
- Gewalt im Namen der „Ehre“ - Menschenhandel

Zusätzliche Angebote

Fortbildung/Beratung für Fachkräfte

Besonderheiten

Beratung der Frau ist unabhängig von der Herkunftsgemeinde möglich.

Ein persönlicher Beratungstermin ist nach telefonischer Vereinbarung

notfalls auch außerhalb der Öffnungszeiten möglich. Ansonsten ist

eine vorherige Anmeldung nicht nötig.

Beratung ist in folgenden Sprachen möglich

Deutsch, Englisch - English, Französisch - Français, Italienisch -

Italiano

Beratungsstelle Frauennotruf Erlangen

Beratungsstelle für Mädchen und Frauen mit Gewalterfahrungen,

Hauptstraße 33, 91054 Erlangen

NOTRUF e. V. Telefon: 09131 - 20 97 20

Telefonzeiten:

Mo-Do: 12:00 - 14:00 Uhr, Fr: 09:00 - 11:00 Uhr

Elterntelefon

<https://www.nummergegenkummer.de>

0800 - 1110 550

(Elternzeit und Elterngeld)

Kinder- und Jugendtelefon

<https://www.nummergegenkummer.de>

Telefon: 116 111

Mo-Sa 14-20 h

Polizei

z.B. Polizeidienststelle Nürnberg-Ost, Erlengartenstraße 18, 90491

Nürnberg

0911/9195-0