



**English version below**

## **Ethische Richtlinien der Kunsthochschule für Medien Köln**

Aufgrund der §§ 2 Abs. 4 und 11 Abs. 4 des Gesetzes über die Kunsthochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Kunsthochschulgesetz - KunstHG -) vom 13. März 2008, zuletzt geändert durch Artikel 11 des Gesetzes vom 14. April 2020 (GV. NRW. S. 218b), in Verbindung mit den §§ 12 Abs. 5, 13 Abs. 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) vom 14.08.2006 (BGBl. 1 S. 1897), zuletzt geändert durch Artikel 8 des Gesetzes vom 03.04.2013 (BGBl. 1 S. 610), erfasst die Kunsthochschule für Medien Köln folgende ethische Richtlinien!

### **Präambel**

Die Kunsthochschule für Medien in Köln ist eine Einrichtung, in der Menschen unterschiedlichster Herkunft, aus den unterschiedlichsten Gruppen der Gesellschaft, aus vielen verschiedenen Nationen und Kulturen sowie in unterschiedlichen Funktionen aufeinandertreffen und miteinander arbeiten. Kunst-, Forschungs- und Lehrbetrieb werden durch die damit sich ausbildende Vielfalt an Gedanken-, Erfahrungs- und Handlungswelten deutlich bereichert.

Als Ort des Studiums hat die KHM eine besondere Verantwortung und Vorbildfunktion für junge Menschen: Leistungen im Studium, in der Kunstausübung und in der Forschung einerseits sowie die erfolgreiche Gestaltung einer anschließenden künstlerischen, pädagogischen oder wissenschaftlichen Tätigkeit andererseits können nur in einer Umgebung des intakten Miteinanders gedeihen. Dies setzt das partnerschaftliche Verhalten aller Beteiligten unabhängig von deren Status und Hierarchie voraus: im Lehralltag von Lehrenden zu Studierenden und von Studierenden zu Lehrenden. Eine Verhaltenskultur, die partnerschaftlicher und fairer Wettbewerb schätzt und vermittelt, bildet die Basis für ein positives Arbeitsklima für alle Beteiligten und ist damit eine wichtige Voraussetzung für den Erfolg.

Diese ethische Richtlinie soll bei Störungen des Arbeits- und Studienklimas möglichst schnell ein intaktes und menschenwürdiges Miteinander erreicht wird. Sie enthält entsprechende Regelungen für Beschwerdeverfahren.

### **§ 1 Anwendungsbereich**

Die Richtlinie gilt für alle Mitglieder, Angehörige (beinhaltet auch Gasthörer\*innen und Besucher\*innen) der Kunsthochschule für Medien Köln. Alle Mitglieder und Angehörigen der KHM verpflichten sich zur Einhaltung dieser Grundsätze.

### **§ 2 Grundsätze**

Alle Mitglieder und Angehörigen der KHM legen besonderen Wert auf ein positives Klima und einen fairen Wettbewerb in Lehre, Kunstausübung, Forschung und am Arbeitsplatz. Besonders in Leitungs- und Führungspositionen tragen sie Verantwortung dafür, dass Mobbing, Stalking, sexuelle Belästigung bzw. sexualisierte Diskriminierung und Gewalt, insbesondere die Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen im Studium sowie am Ausbildungs- und Arbeitsplatz nicht geduldet werden, sondern als Rechtsverletzung betrachtet und geahndet werden. Unter dem Begriff „Grenzverletzungen“ werden sexuelle Belästigung bzw. sexualisierte Diskriminierung und Gewalt, Mobbing, Stalking und weitere Formen der Diskriminierungen oder des verletzenden Verhaltens gefasst.

Alle Mitglieder und Angehörigen der KHM sind verpflichtet, den Arbeitsfrieden einzuhalten und zu einem guten Arbeits- und Studienklima beizutragen. Die spezifischen Lehrformate und Lehrverhältnisse an einer Kunst- und Musikhochschule setzen eine besonders hohe Professionalität der Akteur\*innen voraus. Das bedeutet: Sie benötigen ein Bewusstsein für Grenzsituationen, Achtsamkeit und Respekt im Umgang mit dem Gegenüber und seinen je unterschiedlichen Grenzen. Grenzverletzungen und Übergriffe werden in einem Verhältnis,



das auf großem Vertrauen beruht, als besonders verstörend empfunden. Die Grenzüberschreitung ist stets ein einseitiges Verhalten und zwingt die Betroffenen zu einer ablehnenden Reaktion auf sehr persönlicher Ebene gegenüber einer übergriffigen Person, was dadurch zusätzlich erschwert werden kann, wenn diese als künstlerische Autorität geachtet wird.

Handlungen und Bedingungen, die dieser Zielsetzung zuwiderlaufen, müssen verhindert werden. Hierzu gehören vor allem:

### **Machtmissbrauch / Mobbing**

Machtmissbrauch ist die Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Arbeitsplatz und im Studium sowie im Umgang mit Ressourcen unter Androhung und/oder Realisierung persönlicher oder beruflicher Nachteile bzw. unter Zusage von Vorteilen.

Mobbing beschreibt negative kommunikative Handlungen von einzelnen oder mehreren Personen, die gegen eine Person gerichtet sind und die wiederholt und systematisch vorkommen. Mit dem Handeln wird in der Regel beabsichtigt, die Opfer in ihrem Ansehen zu schädigen und/oder aus ihrer Position zu vertreiben. Beispiele für solche Handlungen sind:

- Verleumden von Hochschulangehörigen und deren Familien,
- Verbreiten von Gerüchten über Hochschulangehörige und deren Familien,
- Drohungen und Erniedrigungen, Hohn und Aggressivität
- Beschimpfungen und verletzende Behandlungen
- Anstiftung und Manipulation anderer, um eine Person zu diskreditieren
- absichtliches Zurückhalten von arbeitsnotwendiger Information oder bewusste Desinformation, Ausschluss von Arbeitsprozessen oder der Arbeitsgemeinschaft
- unwürdige Behandlung durch Vorgesetzte, wie z.B. die Zuteilung unlösbarer, sinnloser oder gar keiner Aufgaben, unbegründeter Abzug oder abruptes Einstellen von begonnenen, vielversprechenden Projekten; Mikromanagement und Überüberwachung mit der Absicht, Fehler zu finden, Stress und Unsicherheit aufzubauen; Ungleichbehandlungen bei Beförderung, Urlaub, Bildungsurlaub, Fortbildungen.

### **Diskriminierung/ Benachteiligung**

Diskriminierung ist eine Herabsetzung der Würde, der Rechte und Freiheiten der bzw. des Einzelnen auf verbaler und non-verbaler Ebene. Dies können z. B. sein:

Herabwürdigende Bemerkungen, Kommentare, Witze oder Gesten auf Grund

- der nationalen und/oder sozialen Herkunft,
- der Hautfarbe, der Abstammung,
- der Behinderung,
- der momentan ausgeübten Funktion,
- des Geschlechts,
- der sexuellen Ausrichtung,
- der Religion.

### **Sexuelle Belästigung / sexualisierte Gewalt**

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt sind Verletzungen des Persönlichkeitsrechts. Die Folgen sind schwerwiegend, persönlich sehr belastend und beeinträchtigen die berufliche Entwicklung. Wird derartiges Verhalten gegenüber Studierenden, Kolleg\*innen oder sonstigen Mitarbeiter\*innen toleriert, schadet dies der Arbeits- und Lernatmosphäre und dem Ruf der Hochschule. Sexuelle Belästigung ist jedes sexuell bestimmte Verhalten, das von den Betroffenen unerwünscht und geeignet ist, sie als Person herabzuwürdigen. Die sexuelle Belästigung kann sich in Worten, Handlungen, Gesten oder sonstigem sexualisiertem Verhalten ausdrücken. Dies können z. B. sein:

- unerwünschter Körperkontakt,
- anzügliche Bemerkungen, Kommentare oder Witze zur Person oder über andere Personen,

- Zeigen sexistischer und pornographischer Darstellungen,
- exhibitionistisches Verhalten,
- Aufforderung zu sexuellen Handlungen,
- Andeutungen, dass sexuelles Entgegenkommen Vorteile im Beruf/Studium bringen könnte,
- Bewusste Bemerkungen sexuellen Inhalts, insbesondere
- Sexuell herabwürdigender Sprachgebrauch,
- Entwürdigende und entpersonalisierende Bemerkungen über Personen und/oder deren Körper, die in einen (auch subtilen) sexuell geprägten Zusammenhang gestellt werden,
- Sexuell herabwürdigende Kommentare über das Intimleben und den Körper.
- Unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen mit beleidigender Absicht, insbesondere
- Obszöne und sexuell herabwürdigende Schmierereien in öffentlichen Räumen,
- die verbale, bildliche oder elektronische Präsentation obszöner, sexuell herabwürdigender Darstellungen,
- das Kopieren, Anwenden und Nutzen obszöner, sexuell herabwürdigender Computerprogramme und Internetseiten auf EDV-Anlagen in Diensträumen oder auf dem Hochschulgelände.
- Unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, insbesondere
- Sexuell bestimmte körperliche Berührungen,
- Aufforderungen zu sexualisiertem oder sexuellem Verhalten,
- Verfolgung und Nötigung mit (auch indirektem) sexuellem Hintergrund,
- Körperliche Übergriffe und Vergewaltigung.

Ausnahmen zu künstlerischen Zwecken und Lehrzwecken werden zugelassen.

### **Stalking und Cybermobbing<sup>ii</sup>:**

Unbefugte, beharrliche Nachstellung (Stalking) ist ein Straftatbestand der sich in grenzüberschreitendem Verhalten zeigt, insbesondere durch unerwünschte Kontaktaufnahme und bedrohendes Handeln. Dabei werden die Betroffenen gegen ihren Willen auf wiederholte, unzumutbare Art und Weise beobachtet, verfolgt oder penetrant belästigt.

Beispiele für Stalking sind:

- Unerwünschte Telefonanrufe,
- Hinterlassen von Mitteilungen übers Internet, per E-Mail, Mobiltelefon oder auf dem Anrufbeantworter,
- Überwachung oder Beobachtung einer bestimmten Person,
- Unerwünschtes Aufnehmen von Bildmaterial (Foto, Video, Handy),
- Demonstrative Anwesenheit (Auflauern) im Unterrichtsraum, am Arbeitsplatz oder an anderen Orten an der Hochschule,
- Verfolgung, Annäherung, Kontaktversuche,
- Unerwünschte Geschenke oder Bestellung von Warensendungen.
- abwertende Kommentare auf öffentlich sichtbaren Seiten (z. B. Pressemeldungen),
- negativ konnotierte Emojis auf Social Media Plattformen,
- Verletzung der Netiquette in der Online-Lehre (z.B. Aufnahme von Screenshots privater Räume, Missachten des partnerschaftlichen Verhaltens in der Chatfunktion).

### **Genereller Umgang mit Grenzverletzungen:**

Alle Mitglieder und Angehörige sowie Gäste der Kunsthochschule für Medien Köln tragen dazu bei, Grenzverletzungen aktiv entgegenzuwirken, indem sie u. a.

- solche bewusst wahrnehmen und die belästigten Personen (z. B. Kolleg\*innen, Kommiliton\*innen) unterstützen und ermutigen, etwas dagegen zu unternehmen,

- sich um gegenseitige Wertschätzung und eine Atmosphäre der gegenseitigen Anerkennung und Offenheit bemühen,
- sich als Vorgesetzte und Personalverantwortliche für die Würde ihrer Mitarbeiter\*innen aktiv einsetzen,
- offen ihrer Missbilligung sexueller Belästigung, jeglicher Diskriminierung und Grenzverletzung Ausdruck geben,
- offen mit Einzelnen oder im Team Konfliktsituationen besprechen,
- faire Formen der Konfliktbewältigung wie offene, wertschätzende und sich auf die anderen Beteiligten einlassende Auseinandersetzungen fördern und unfaire Formen der Konfliktaustragung verhindern.
- die Netiquette<sup>iii</sup>, welche die Kommunikation im digitalen Raum miteinander regelt, einhalten.

### **Befangenheit:**

Die Mitglieder und Angehörigen der Kunsthochschule für Medien Köln wahren Transparenz über private Verhältnisse und Beziehungen durch eine Klarstellung der Befangenheit bei Prüfungen, Unterricht, Förderungsfragen, in Jurys, bei Berufungs- und Einstellungsverfahren, im Falle gemeinsamer künstlerischer Praxis und weiteren sensiblen Bereichen<sup>iv</sup>.

### **Besonderheit der Lehre und Arbeit an der Kunsthochschule für Medien Köln**

Vor allem in der künstlerischen Arbeit und im Einzelunterricht sind alle Mitglieder und Angehörigen der KHM zu einem besonders sensiblen Umgang mit dieser Thematik angehalten. Die KHM hat die Pflicht, ihre Studierenden wirksam und mit aller Entschiedenheit vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt zu schützen. Eine eindeutige Positionierung, das Ergreifen von klaren Maßnahmen und die unbedingte Sanktionierung von Fehlverhalten sind von großer Bedeutung für das Sicherheitsgefühl aller Beteiligten. Die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Studierenden und Lehrenden braucht angemessene Rahmenbedingungen.

Emotionen und die Suche nach Identität können Gegenstand künstlerischer Arbeit und damit wesentlicher Bestandteil der Lehre sein. Pornografie und Obszönität können zu künstlerischen Zwecken und Lehrzwecken gehören. Dies zählt zu den Charakteristika eines künstlerischen Studiums. Die dabei entstehende Nähe erfordert einen besonderen sensiblen Umgang mit Themen wie persönliche und körperliche Grenzen. Dies muss immer auch im Lichte der grundgesetzlich garantierten Kunst-, Wissenschafts- und Lehrfreiheit betrachtet werden.

In allen Fällen besonders asymmetrischer Beziehungen und Abhängigkeitsverhältnisse, insbesondere bei Grenzverletzungen durch Lehrende gegenüber Studierenden, spielen paradoxerweise die Bedürfnisse der Beschuldigten für Betroffene eine große Rolle. Sie wollen die Anerkennung und Förderung durch diese Lehrperson nicht verlieren und das Ansehen der Lehrperson „schützen“.

Sämtliche Angehörige und Mitglieder der Hochschule sind dazu aufgefordert, an der Gestaltung eines Arbeits- und Studenumfeldes mitzuwirken, das Raum für künstlerische Entfaltung bietet, von gegenseitiger Achtung, Respekt und Toleranz geprägt ist und dazu ermutigt, Konflikte offen anzusprechen.

Die Verantwortung dafür, dass Studierende diesem Druck nicht ausgesetzt sind, liegt bei den Lehrenden und den Mitarbeitenden. Diese Verantwortung setzt ein hohes Maß an Professionalität, Lehrkompetenz und Rollenklarheit voraus.

### **§ 3 Pflichten und Verhaltensweisen**

Alle Angehörigen und Mitglieder der KHM sind verpflichtet, jeglichen Machtmissbrauch und Benachteiligungen, Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt gegenüber Beschäftigten, Studierenden und sonstigen Dritten zu unterlassen. Die KHM wird Verstößen gegen diese Richtlinie nachgehen und sie nach pflichtgemäßem Ermessen ahnden. Die Hochschule trägt dafür Sorge, dass den betroffenen Personen aus der berechtigten

Mitteilung eines Fehlverhaltens Dritter keine Nachteile entstehen. Sie wird insofern alle Schritte des Verfahrens soweit möglich mit der betroffenen Person abstimmen und die Anonymität der betroffenen Person im größtmöglichen Umfang sicherstellen. Eine Offenbarung der betroffenen Person erfolgt nur im erforderlichen Umfang, sofern dies aufgrund von gesetzlichen Vorschriften oder wesentlich überwiegenden Gemeininteressen zwingend geboten ist. Die Unschuldsvermutung zugunsten beschuldigter Personen ist ebenso wie die Unschuldsvermutung zugunsten beschuldigender Personen zu beachten.

#### § 4 Beratungs- und Beschwerdeverfahren

Ist die Thematisierung einer Grenzverletzung direkt zwischen den Beteiligten nicht möglich oder nicht angebracht, können sich Betroffene an die nachfolgenden Vertrauenspersonen oder verantwortlichen Stellen wenden.

Über die Informationen und Vorkommnisse, persönlichen Daten und Gespräche ist absolutes Stillschweigen gegenüber Dritten zu bewahren, die nicht am Verfahren beteiligt sind. Die Ansprechpersonen sind zu differenzieren zwischen Vertrauenspersonen und verantwortlichen Stellen: Beide können direkt von der/dem Betroffenen kontaktiert werden. Alle Mitglieder und Angehörige der KHM, die Kenntnis von einem Vorfall erhalten, wird empfohlen, darüber eine Vertrauensperson in Kenntnis zu setzen. Die Vertrauensperson wird daraufhin der/dem Betroffenen ein persönliches Gespräch anbieten.

**Vertrauenspersonen** in diesem Sinne sind

- Ombudsstellen,
- Mitglieder des Künstlerisch-wissenschaftlichen Personalrats und Personalrats der Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung,
- Gleichstellungsbeauftragte,
- Schwerbehindertenvertretung,
- Mitglieder des AStA (nur für Studierende),
- Beauftragte für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung,
- Dozenten (können nur anonym beraten, wenn sie keine Handlungspflicht als lehrende der beschuldigten Person haben),
- Fachvorgesetzte (können nur anonym beraten, wenn sie keine Handlungspflicht als vorgesetzte der beschuldigten Person haben),
- Studienberatung (nur für Studierende).

**Dienstvorgesetzte als verantwortliche Stellen** in diesem Sinne sind:

- Rektorin/Rektor als Dienstvorgesetzte/r der Lehrenden und der künstlerischen wissenschaftlichen Mitarbeitenden,
- Kanzlerin/Kanzler als Dienstvorgesetzte/r der Mitarbeitenden der Verwaltung.

Die Hochschule stellt soweit wie möglich sicher, dass der beschwerdeführenden Person keine Nachteile für ihr Studium oder ihre Arbeitssituation entstehen.

#### Aufgaben der verantwortlichen Stellen und der Vertrauenspersonen

Die verantwortlichen Stellen und Vertrauenspersonen haben die Aufgabe, Betroffenen unverzüglich nach Kenntnis des Vorfalls einen Termin für ein vertrauliches Gespräch anzubieten und diese zu beraten. Die verantwortlichen Stellen und Vertrauenspersonen können die betroffene Person auf deren Wunsch zu allen weiteren Besprechungen begleiten und sie unterstützen.

Vertrauenspersonen können gemeinsam mit den Betroffenen festlegen, ob es sich um ein vertraulich zu behandelndes Beratungsgespräch oder eine Beschwerde handelt. Über die Beratungsgespräche wird Stillschweigen gegenüber Dritten bewahrt und die Anonymität der Betroffenen und der Beschwerdeführenden wird sichergestellt. Im Falle einer Beschwerde übernimmt die Vertrauensperson die Kontaktaufnahme mit der zuständigen verantwortlichen

Stelle. Die Beschwerde wird von der verantwortlichen Stelle weiterverfolgt. Die Anonymität der beschwerdeführenden Person wird so lange wie möglich gewährleistet.

Die verantwortlichen Stellen haben allen Hinweisen und Beschwerden über Grenzverletzungen nachzugehen. Nach Möglichkeit ist es das Ziel, in getrennten oder gemeinsamen Gesprächen mit den Beteiligten den Sachverhalt so weit wie möglich aufzuklären.

Die verantwortlichen Stellen haben allen Hinweisen und Beschwerden über Grenzverletzungen nachzugehen. Nach Möglichkeit ist es das Ziel, in getrennten oder gemeinsamen Gesprächen mit den Beteiligten den Sachverhalt so weit wie möglich aufzuklären.

Die verantwortlichen Stellen müssen:

- die grenzverletzenden Personen über die tatsächlichen und arbeits- und dienstrechtlichen Zusammenhänge und Folgen einer Belästigung am Arbeits- oder Studienplatz aufklären,
- den Beteiligten einen Verfahrensvorschlag unterbreiten und die Einhaltung der dabei getroffenen Vereinbarung überwachen.

Ist der Vorwurf glaubhaft, ist der Vorgang mit Zustimmung der betroffenen Person an die Dienststellenleitung bzw. die Personalabteilung weiterzuleiten. Der Sachverhalt ist dort schriftlich festzuhalten und die Aufzeichnungen werden dort unter datenschutzrechtlichen Bedingungen verwahrt.

#### § 5 Formelles Beschwerdeverfahren

Die im Rahmen des Beschwerdeverfahrens angerufene Stelle kann in Folge der Anrufung Maßnahmen nach §5 dieser Richtlinie initiieren. Sie leitet, sofern rechtlich möglich, von sich aus ein formelles Beschwerdeverfahren ein, wenn dies vor dem Hintergrund des Einzelfalls auch bei Berücksichtigung der berechtigten Interessen der betroffenen Person dringend geboten ist.

1. Das formelle Beschwerdeverfahren wird von der Hochschulleitung durchgeführt. Die formelle Beschwerde ist an diese zu richten. Sie soll schriftlich erfolgen und die nachfolgenden Informationen beinhalten:

- Beschreibung, Ort und Datum des Vorfalls,
- beteiligte Personen,
- Zeug\*innen und Beweise (soweit vorhanden),
- Informationen über bereits eingeleitete Maßnahmen,
- informierte Personen.

Die Hochschulleitung, bzw. die von der Hochschulleitung mit der Verfahrensdurchführung beauftragte Stelle ermittelt den Sachverhalt von Amts wegen. Die erforderlichen Auskünfte und Informationen werden hierbei eingeholt, die wesentlichen Verfahrensschritte dokumentiert. Sie entscheidet auf Grundlage des Ergebnisses der Ermittlungen über weitere Maßnahmen und eventuelle Sanktionen gern. §6 dieser Regelung.

2. Beschwerdeverfahren bei Vorwürfen bei Beteiligung von Mitgliedern der Hochschulleitung:

Das formelle Beschwerdeverfahren kann bei einem anderen Mitglied der Hochschulleitung oder der Gleichstellungsbeauftragten der Kunsthochschule vorgetragen werden. Die angerufene Stelle kann Maßnahmen auf Wunsch der betroffenen Person initiieren und informiert das Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen (MKW), wenn dies gemäß §4 dringend geboten erscheint.

An die Stelle des formellen Beschwerdeverfahrens tritt die dienstrechtliche Prüfung durch das MKW, wenn die betroffene Person dies fordert.

#### §6 Maßnahmen und Sanktionen

Als offizielle Maßnahme kann die Hochschulleitung unter Einschaltung der zuständigen Stellen je nach arbeits-, dienst- oder hochschulrechtlicher Position der beschuldigten Person die folgenden Schritte in Betracht ziehen:

1. Verstärkung einer konstruktiven Kommunikation im Umfeld der Betroffenen mit dem Ziel, diese zu einem kooperativen Miteinander zu verpflichten,
2. Ermahnung zur Verhaltensänderung,
3. Verpflichtung zur Teilnahme an Schulungsveranstaltungen,
4. Androhung arbeits- oder disziplinarrechtlicher Maßnahmen (mündliche Belehrung, schriftliche Abmahnung, Disziplinarverfahren etc.),
5. Einleitung und Umsetzung arbeits- oder disziplinarrechtlicher und/oder anderer rechtlicher Maßnahmen (in der Folge: schriftliche Abmahnung, Versetzung, Ausschluss von einer Lehrveranstaltung, Ausschluss von der Nutzung von Hochschuleinrichtungen, Hausverbot, Exmatrikulation, Kündigung, etc.)
6. Einleitung eines Disziplinarverfahrens und Verhängung von Disziplinarmaßnahmen, welche Verweise, Geldbußen, Gehaltskürzungen, Versetzung oder die Entfernung aus dem Dienst umfassen können.

Die Aufzählung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Voraussetzungen und Verfahren der einzelnen Sanktionen richten sich im Einzelnen nach den einschlägigen rechtlichen Bestimmungen. Soweit sich der Vorwurf nicht bestätigt, wird dafür Sorge getragen, dass der zu Unrecht beschuldigten Person daraus keine weiteren Nachteile entstehen.

## § 7 Inkrafttreten

Die Richtlinie wird im Senat der KHM verabschiedet und auf der Website der KHM und als PDF veröffentlicht. Alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule werden auf geeignete Weise von der Richtlinie in Kenntnis gesetzt. Die Richtlinie tritt am Tag nach der Veröffentlichung in Kraft.

Ausgefertigt aufgrund des Senatsbeschlusses vom 23.06.2023.  
Köln, den 24.07.2023

---

<sup>i</sup> Als Vorlagen für diese ethische Richtlinie dienten folgende zwei Dokumente, aus denen Passagen teilweise wörtlich übernommen worden sind: „Senatsrichtlinie. Partnerschaftliches Verhalten an der HfM Detmold vom 05.05.2022“ sowie „Richtlinie zum Umgang mit Machtmissbrauch, Mobbing, Diskriminierung, sexueller Belästigung und Gewalt an der Kunsthochschule für Medien Köln (KHM) vom 28.07.2020“ und „Grundsätze der Kunsthochschule für Medien Köln zur Vermeidung von Demütigung, Diskriminierung, sexueller Belästigung, Gewalt und Machtmissbrauch vom 19.06.2020“.

<sup>ii</sup> Unter Cyberbullying oder Cybermobbing versteht man die Beleidigung, Bedrohung, Bloßstellung oder Belästigung von Personen mithilfe von Kommunikationsmedien, beispielsweise über Smartphones, E-Mails, Websites, Foren, Chats und Communities (Quelle: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/kinder-und-jugend/medienkompetenz/was-ist-cybermobbing--86484>, Zugriff: 28.03.2023).

<sup>iii</sup> Netiquette ist ein zusammengesetztes Wort aus „Net“ und „Etikette“. Netiquetten beschreiben Regeln für einen respektvollen Umgang in der Online-Kommunikation.

<sup>iv</sup> Vgl. „Ordnung zur Neufassung der Berufsordnung der Kunsthochschule für Medien Köln vom 05. Juli 2019“.

## Ethical Guidelines of the Academy of Media Arts Cologne

Based on Sections 2(4) and 11(4) of the Law on Art Academies of the State of North Rhine-Westphalia (Art Academy Act - KunstHG) of March 13, 2008, as last amended by Article 11 of the Law of April 14, 2020 (GV. NRW. S. 218b), in conjunction with Sections 12(5) and 13(1) of the General Equal Treatment Act (AGG) of August 14, 2006 (Federal Law Gazette Part I p. 1897), last amended by Article 8 of the Law of April 3, 2013 (Federal Law Gazette Part I p. 610), the Academy of Media Arts Cologne hereby establishes the following ethical guidelines<sup>iv</sup>.

### Preamble

The Academy of Media Arts in Cologne is an institution where people from diverse backgrounds, various societal groups, many different nations and cultures, and in different roles come together and work together. The realms of art, research, and education are significantly enriched by the diversity of thoughts, experiences, and actions that emerge from this environment.

As a place of study, the KHM (Academy of Media Arts) bears a special responsibility and exemplary role for young individuals: achievements in studies, artistic practice, and research on one hand, and successful pursuit of subsequent artistic, pedagogical, or academic activities on the other, can thrive only in an environment of harmonious interaction. This requires a partnership-oriented behavior of all parties involved, regardless of their status and hierarchy: in the everyday teaching interactions between teachers and students, and between students and teachers. A culture of behavior that values and promotes fair competition and partnership forms the basis for a positive working atmosphere for all involved parties and is thus an important prerequisite for success.

This ethical guideline is intended to restore a healthy and dignified collaboration as quickly as possible in the face of disturbances to the working and studying atmosphere. It contains corresponding regulations for complaint procedures.

### § 1 Scope

This guideline applies to all members, associates (including guest auditors and visitors), and staff of the Academy of Media Arts Cologne. All members and associates of the KHM commit to adhering to these principles.

### § 2 Principles

All members and associates of the KHM place special emphasis on fostering a positive climate and fair competition in teaching, artistic practice, research, and the workplace. Particularly in leadership and management positions, they are responsible for not tolerating bullying, stalking, sexual harassment or sexualized discrimination and violence, especially the exploitation of dependency relationships in studies and in the educational and work environment. The term "boundary violations" encompasses sexual harassment or sexualized discrimination and violence, bullying, stalking, and other forms of discrimination or offensive behavior.

All members and associates of the KHM are obligated to maintain a peaceful working environment and contribute to a good atmosphere for work and study. The specific teaching formats and relationships in an art and music school require a particularly high level of professionalism from all involved actors. This implies an awareness of boundary situations, mindfulness, and respect in interactions with others and their respective limits. Boundary violations and infringements are perceived as particularly distressing in relationships based on a high level of trust. Crossing boundaries always involves unilateral behavior and compels the affected individuals to react with rejection on a very personal level toward an invasive person, which can be further complicated when that person is regarded as an artistic authority.

---

Actions and conditions that run counter to this objective must be prevented. These include, above all:

### **Abuse of Power / Bullying**

Abuse of power involves exploiting dependency relationships in the workplace and in studies, as well as the use of resources while threatening and/or realizing personal or professional disadvantages, or promising advantages.

Bullying refers to negative communicative actions by one or more individuals directed against a person and recurring systematically. This behavior is generally intended to damage the reputation of the victims and/or expel them from their position. Examples of such actions are:

- Defaming academy members and their families,
- Spreading rumors about academy members and their families,
- Threats and humiliations, mockery and aggressiveness,
- Insults and offensive treatment,
- Instigating and manipulating others to discredit a person,
- Deliberate withholding of work-related information or intentional disinformation, exclusion from work processes or workgroups,
- Indignities by superiors, such as assigning unsolvable, meaningless, or no tasks, inexplicable deductions or abrupt termination of initiated promising projects; micromanagement and excessive monitoring with the intention of finding mistakes, building stress and uncertainty; unequal treatment in promotion, vacation, educational leave, training.

### **Discrimination / Disadvantage**

Discrimination is a degradation of the dignity, rights, and freedoms of the individual, both verbally and non-verbally. Examples of this can include: Derogatory remarks, comments, jokes, or gestures based on:

- National and/or social origin,
- Skin Color, descendance,
- Disability,
- Current role,
- Gender,
- Sexual orientation,
- Religion.

### **Sexual Harassment / Sexualized Violence**

Sexualized discrimination and violence are infringements on personal rights. The consequences are severe, personally very burdensome, and affect professional development. Tolerating such behavior towards students, colleagues, or other employees harms the work and learning atmosphere and the reputation of the institution. Sexual harassment is any sexually oriented behavior that is unwanted by the affected individuals and is capable of demeaning them as individuals. Sexual harassment can manifest in words, actions, gestures, or other sexualized behavior. Examples of such behavior include:

- Unwanted physical contact,
- Lewd remarks, comments, or jokes about individuals or others,
- Displaying sexist and pornographic representations,
- Exhibitionist behavior,
- Solicitation for sexual acts,
- Indications that sexual favors could bring benefits in profession/studies,
- Deliberate sexually explicit remarks, especially
- Sexually demeaning language,
- Demeaning and depersonalizing remarks about individuals and/or their bodies, which are connected in a (even subtle) sexually influenced context,

- 
- Sexually demeaning comments about intimate life and the body,
  - Unwanted display and presentation of pornographic representations with offensive intent, especially
  - Obscene and sexually demeaning graffiti in public spaces,
  - The verbal, visual, or electronic presentation of obscene, sexually demeaning representations,
  - Copying, using, and benefiting from obscene, sexually demeaning computer programs and websites on IT systems in workspaces or on the campus.
  - Unwanted sexual actions and requests for such actions, especially
  - Sexually explicit physical contact,
  - Requests for sexual or sexualized behavior,
  - Pursuit and coercion with (also indirect) sexual background,
  - Physical assaults and rape.

Exceptions for artistic and teaching purposes are permitted.

### **Stalking and Cyberbullying<sup>iv</sup>:**

Unauthorized, persistent stalking is a criminal offense that manifests in behavior that crosses boundaries, especially through unwanted contact and threatening behavior. The affected individuals are observed, pursued, or persistently harassed against their will in a repeated and unreasonable manner.

Examples of stalking include:

- Unwanted phone calls,
- Leaving messages via the internet, email, mobile phone, or on the answering machine,
- Surveillance or observation of a specific person,
- Unwanted taking of visual material (photo, video, cellphone),
- Demonstrative presence (lurking) in the classroom, workplace, or other places on the campus,
- Pursuit, approach, contact attempts,
- Unwanted gifts or ordering and sending of goods and services,
- Written, electronic, or other forms of communication that express an unwelcome, demanding, threatening intention,
  - Derogatory comments on publicly visible pages (e.g., press releases),
- Negatively connotated emojis on social media platforms,
- Violation of netiquette in online education (e.g., taking screenshots of private spaces, disregarding collegial behavior in the chat function).

### **General handling of boundary violations:**

All members, affiliates, as well as guests of the Academy of Media Arts Cologne contribute to actively counteracting boundary violations by, among other things:

- Consciously recognizing such incidents and supporting and encouraging the affected individuals (e.g., colleagues, fellow students) to take action against them,
- Striving for mutual respect and an atmosphere of mutual recognition and openness,
- Actively advocating for the dignity of their employees as supervisors and personnel managers,
- Expressing their disapproval of sexual harassment, any form of discrimination, and boundary violations openly,
- Discussing conflict situations openly with individuals or as a team,
- Promoting fair forms of conflict resolution such as open, appreciative, and empathetic discussions involving all parties and preventing unfair forms of conflict escalation.

- Adhering to netiquette<sup>iv</sup>, which governs communication with each other in the digital space.

**Bias:**

Members and affiliates of the Academy of Media Arts Cologne maintain transparency about personal matters and relationships by declaring any bias during examinations, teaching, matters of support, juries, appointment and recruitment procedures, in the case of shared artistic practice, and other sensitive areas<sup>iv</sup>.

**Special Characteristics of Teaching and Work at the Academy of Media Arts Cologne**

Especially in artistic work and individual instruction, all members and affiliates of KHM are encouraged to handle this topic with particular sensitivity. KHM has the duty to effectively and decisively protect its students from sexual discrimination and violence. Clear positioning, taking clear actions, and absolute sanctioning of misconduct are of great importance for the sense of security for all parties involved. The trusting collaboration between students and instructors requires appropriate conditions.

Emotions and the search for identity can be subjects of artistic work and thus essential components of education. Pornography and obscenity can serve artistic and educational purposes. This is a characteristic of an artistic education. The resulting closeness requires a particularly sensitive approach to topics such as personal and physical boundaries. This must always be considered in the context of constitutionally guaranteed artistic, academic, and teaching freedom.

In all cases of particularly asymmetric relationships and dependencies, especially when there are boundary violations by instructors towards students, the needs of the accused ironically play a significant role for the affected individuals. They do not want to lose recognition and support from this instructor and want to "protect" the instructor's reputation.

All members of the academy are called upon to contribute to creating a work and study environment that allows for artistic development, is characterized by mutual respect, and encourages open discussions of conflicts. The responsibility for ensuring that students are not subjected to this pressure lies with the instructors and staff. This responsibility requires a high level of professionalism, teaching competence, and role clarity.

**§ 3 Duties and Behaviors**

All members and affiliates of KHM are obligated to refrain from any abuse of power and disadvantages, discrimination, sexual harassment, and violence towards employees, students, and other third parties. KHM will address violations of this policy and sanction them according to its due discretion. The academy ensures that the affected individuals do not face disadvantages as a result of rightfully reporting the misconduct of others. The academy will coordinate all steps of the process with the affected individual to the extent possible and ensure the anonymity of the affected individual to the greatest extent possible. Disclosure of the affected individual's identity will only occur to the necessary extent if required by legal regulations or significantly overriding public interests. The presumption of innocence in favor of accused individuals must be respected, as well as the presumption of innocence in favor of accusing individuals.

**§ 4 Consultation and Complaint Procedures**

If addressing a boundary violation directly between the parties involved is not possible or appropriate, affected individuals can approach the following trusted individuals or responsible entities.

Absolute confidentiality must be maintained regarding information, incidents, personal data, and discussions with third parties who are not involved in the process. The contacts should be differentiated between trusted individuals and responsible entities. Both can be directly contacted by the affected individual. All members and affiliates of KHM who become aware

---

of an incident are recommended to inform a trusted individual about it. The trusted individual will then offer a personal conversation to the affected individual.

**Trusted individuals** in this context are:

- Ombuds offices,
- Members of the Artistic-Scientific Staff Council and the Staff Council for Technical and Administrative Employees,
- Equal Opportunity Officers,
- Representative for Severely Disabled Individuals,
- Members of the Student Council (only for students),
- Representatives for Students with Disabilities or Chronic Illness,
- Instructors (can only provide anonymous advice if they have no obligation to take action as instructors of the accused person),
- Supervisors (can only provide anonymous advice if they have no obligation to take action as supervisors of the accused person),
- Academic Advisors (only for students).

**Responsible supervisors as responsible entities** in this sense are:

- The Rector as the immediate supervisor for the teaching staff and artistic-scientific staff,
- The Chancellor as the immediate supervisor for administrative staff.

The academy ensures, as far as possible, that the complaining individual does not face disadvantages in their studies or work situation.

#### *Responsibilities of Responsible Entities and Trusted Individuals*

Responsible entities and trusted individuals have the task of offering affected individuals an appointment for a confidential conversation immediately after becoming aware of the incident and providing advice. Responsible entities and trusted individuals can accompany and support the affected individual to all subsequent meetings upon the individual's request. Trusted individuals can, together with the affected individuals, determine whether the matter should be treated as a confidential consultation or a formal complaint. Confidentiality is maintained regarding consultation discussions, and the anonymity of the affected and complaining individuals is ensured. In the case of a formal complaint, the trusted individual contacts the relevant responsible entity. The complaint is then followed up by the responsible entity. The anonymity of the complaining individual is preserved for as long as possible. Responsible entities are required to investigate all indications and complaints of boundary violations. Ideally, the goal is to clarify the situation as much as possible through separate or joint discussions with the involved parties.

Responsible entities must:

- Educate the individuals responsible for boundary violations about the actual legal and labor-related implications and consequences of harassment in the workplace or educational setting,
- Propose a procedural plan to the parties involved and monitor compliance with the agreement made during the process.

If the accusation is credible, with the consent of the affected individual, the matter must be forwarded to the head of the department or the HR department. The details of the incident should be documented in writing, and the records should be kept under data protection conditions.

#### § 5 Formal Complaint Procedure

---

The entity invoked within the complaint procedure can initiate actions according to § 5 of this policy. It can, if legally feasible, initiate a formal complaint procedure on its own if, in light of the specific case and considering the legitimate interests of the affected individual, this is urgently required.

1. The formal complaint procedure is conducted by the academy management. The formal complaint should be directed to the academy management. It should be submitted in writing and include the following information:
  - Description, location, and date of the incident,
  - Involved individuals,
  - Witnesses and evidence (if available),
  - Information about any actions already taken,
  - Informed parties.

The academy management or the entity authorized by the academy management to conduct the procedure investigates the matter ex officio. Necessary information and details are gathered, and essential procedural steps are documented. Based on the results of the investigation, decisions are made about further actions and potential sanctions as outlined in § 6 of this policy.

2. Complaint Procedure Involving Members of the academy Management:

The formal complaint procedure can be presented to another member of the academy management or the Equality Officer of the art academy. The entity invoked can initiate actions upon the request of the affected individual and inform the Ministry of Culture and Science of the State of North Rhine-Westphalia (MKW) if deemed necessary according to § 4.

In place of the formal complaint procedure, a legal examination by the MKW is pursued if demanded by the affected individual.

#### § 6 Measures and Sanctions:

As an official measure, the academy management, with the involvement of the appropriate entities based on the individual's employment, service, or academy status, can consider the following steps:

1. Strengthening constructive communication in the affected individual's environment with the goal of fostering cooperative interaction,
2. Admonition for behavior change,
3. Requirement to attend training sessions,
4. Threat of employment or disciplinary measures (oral reprimand, written warning, disciplinary action, etc.),
5. Initiation and implementation of employment, disciplinary, and/or other legal measures (including but not limited to written warnings, relocation, exclusion from a course, exclusion from using academy facilities, banning from campus, expulsion, termination, etc.).
6. Initiation of a disciplinary procedure and imposition of disciplinary measures, which can include reprimands, fines, salary reductions, relocation, or dismissal from service.

The enumeration does not claim to be exhaustive. The conditions and procedures for each sanction are determined by the relevant legal provisions. If the accusation is not substantiated, care will be taken to ensure that the falsely accused individual does not suffer further disadvantages.

#### § 7 Entry into force

The policy is adopted in the Senate of KHM and published on the KHM website and as a PDF. All members and affiliates of the academy are informed about the policy in an appropriate manner.

The policy comes into effect on the day following its publication.

Enacted due to the Senate resolution on June 23, 2023.

---

Cologne, July 24, 2023.

<sup>iv</sup> The following two documents, from which passages have been taken partly verbatim, served as models for this ethical guideline: „*Senatsrichtlinie. Partnerschaftliches Verhalten an der HfM Detmold vom 05.05.2022*“ sowie „*Richtlinie zum Umgang mit Machtmissbrauch, Mobbing, Diskriminierung, sexueller Belästigung und Gewalt an der Kunsthochschule für Medien Köln (KHM) vom 28.07.2020*“ und „*Grundsätze der Kunsthochschule für Medien Köln zur Vermeidung von Demütigung, Diskriminierung, sexueller Belästigung, Gewalt und Machtmissbrauch vom 19.06.2020*“.

<sup>iv</sup> Cyberbullying involves massive humiliation and threats via the internet or other digital communication channels. The objectives of this behavior are consistent with those of conventional bullying. Cyberbullying can occur as an extended form of bullying and stalking and refers to the use of digital communication channels (such as social networks, messenger services, emails, chats, and text messages) to harass, intimidate, and threaten other people in a targeted manner. [Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/kinder-und-jugend/medienkompetenz/was-ist-cybermobbing--86484>, Zugriff: 28.03.2023]

<sup>iv</sup> "Netiquette" is a compound word formed from "Net" and "Etiquette." Netiquette describes rules for respectful behavior in online communication.

<sup>iv</sup> Cf. „*Ordnung zur Neufassung der Berufsordnung der Kunsthochschule für Medien Köln vom 05. Juli 2019*“