

Richtlinie gegen Machtmissbrauch, Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt an der Hochschule für Musik und Theater München

Vom 12. Juli 2016

(aktualisierte Fassung)

Geändert durch Beschluss der Hochschulleitung vom 14. Februar 2017

Präambel

Die Hochschule für Musik und Theater München fördert die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern auf allen Funktionsebenen in Studium, Lehre, Kunst, Forschung und Dienstleistung. Sie tritt aktiv gegen Machtmissbrauch, jedwede Art der Diskriminierung und Benachteiligung, sexuelle Belästigung und Gewalt gegenüber Studierenden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Lehrenden ein.

Diskriminierungen, sexualisiertes Verhalten und Gewalt stellen eine Verletzung des Persönlichkeitsrechtes und eine massive Störung des Hochschulbetriebs dar. Sie schaffen ein einschüchterndes, stressbeladenes und entwürdigendes Arbeits- und Studenumfeld und können zu ernststen gesundheitlichen Beeinträchtigung führen. Sie sind eine Verletzung arbeitsvertraglicher, dienstrechtlicher und hochschulrechtlicher Pflichten und werden als solche verfolgt.

Diskriminierungen jedweder Art sowie jegliche sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewaltanwendung sind an der Hochschule und im außerhochschulischen dienstlichen Umgang verboten. Alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule, insbesondere solche mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben in Lehre, Forschung, Ausbildung und Verwaltung, sind in ihren Arbeits- und Fachbereichen dafür verantwortlich, dass die Persönlichkeitsrechte von Menschen und deren individuelle Persönlichkeitsgrenzen respektiert und gewahrt werden, sowie sexuell diskriminierendes Verhalten und Gewaltanwendung unterbleiben bzw. abgestellt werden.

Machtmissbrauch unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Arbeitsplatz und im Studium unter Androhung und/oder Realisierung persönlicher oder beruflicher Nachteile bzw. unter Zusage von Vorteilen wird als besonders schwerwiegend bewertet.

Die Besonderheiten einer künstlerischen Ausbildung mit ihrem großen Anteil an Einzel- und Kleingruppenunterricht und der persönlichen Abhängigkeit von der Lehrperson erfordern einen besonders sensiblen Umgang mit diesen Themen. Insbesondere auch weil Emotionalität als Transportmittel künstlerischer Entwicklung dient und in Studiengängen wie Tanz, Schauspiel, Musical oder Musiktheater Körperlichkeit für das Erreichen des Ausbildungsziels eine Grundvoraussetzung ist.

Deshalb sind alle Angehörigen und Mitglieder der Hochschule in besonderem Maße dazu aufgefordert, an der Gestaltung eines Arbeits- und Studiumfeldes mitzuwirken, das Raum für künstlerische Entfaltung bietet, von gegenseitiger Achtung und Toleranz geprägt ist und in dem kein Platz für Benachteiligung, Diskriminierung, sexuelle Belästigung oder Gewalt ist.

§ 1 Anwendungsbereich

Diese Richtlinie gilt für alle Mitglieder, Gaststudierende und BesucherInnen der Hochschule.

§ 2 Begriffsbestimmungen

1. Mittelbare und unmittelbare Benachteiligung

Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person insbesondere aus Gründen der ethnischen oder sozialen Herkunft, des Geschlechts, des Aussehens, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn Personen oder Personengruppen durch dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren gegenüber anderen Personen oder Personengruppen in besonderer Weise benachteiligt werden können.

2. Diskriminierung

Diskriminierung ist jede Form von Benachteiligung, Nichtbeachtung, Geringschätzung, Herabsetzung, Ausschluss oder Ungleichbehandlung von einzelnen Menschen oder Gruppen, aufgrund von tatsächlichen oder zugeschriebenen/angedichteten gruppenspezifischen Merkmalen.

3. Sexuelle Belästigung und Gewalt

Sexuelle Belästigung liegt 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, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Sexuelle Gewalt ist jede Form der körperlichen Beeinträchtigung einer anderen Person in sexueller Hinsicht und/oder ihrer Androhung. Kennzeichen ist der Zwang bei fehlender Gleichheit der Interagierenden und/oder die fehlende Zustimmung oder das ausdrücklich erklärte oder erkennbare „Nein“ eines Beteiligten.

Der Gesamtbereich der sexuellen Diskriminierung und Gewalt soll durch die folgenden exemplarisch aufgeführten Verhaltens- und Handlungsweisen charakterisiert werden:

Bewusste Bemerkungen sexuellen Inhalts, insbesondere:

- Sexualisierte Wortwahl, Gesten, Verhaltensweisen
- Sexualisierte Bemerkungen über Personen und/oder deren Körper und/oder deren Bekleidung und/oder deren Erscheinungsbild
- Kommentare über das Intimleben einer Person

Unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von Nacktfotos und Zeichnungen mit sexuellem Inhalt, insbesondere:

- pornographische und sexuell herabwürdigende Schmierereien in öffentlichen Räumen
- Die verbale, bildliche oder elektronische Präsentation pornographischer, sexuell herabwürdigender Darstellungen
- Das Kopieren, Anwenden und Nutzen pornographischer, 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

Auch jeder unangebrachte Körperkontakt kann eine unerwünschte sexuelle Handlung sein.

§ 3 Pflichten und Verhaltensweisen

Alle Angehörigen und Mitglieder der Hochschule sind verpflichtet, jegliche Benachteiligung, Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt gegenüber Beschäftigten, Studierenden und sonstigen Dritten zu unterlassen.

Es ist Aufgabe der Hochschule, Verstößen gegen diese Richtlinie nachzugehen und sie nach pflichtgemäßem Ermessen zu ahnden. Die Hochschule trägt hierbei dafür Sorge, dass betroffenen Personen aus der berechtigten Mitteilung eines Fehlverhaltens Dritter kein Nachteil entsteht. 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 Hochschulleitung entwickelt ein gesondertes Verfahren zum Lehrerwechsel bei Vorfällen der sexuellen Belästigung zwischen Lehrenden und Studierenden.

Die Unschuldsvermutung zugunsten beschuldigter Personen ist zu beachten.

§ 4 Interessensvertretungen und Beratungseinrichtungen

Alle betroffenen Mitglieder und Angehörige der Hochschule können verschiedene, vertrauliche Beratungsmöglichkeiten in Anspruch nehmen, zum Beispiel:

- Bei den Frauenbeauftragten der Hochschule (Studierende und Lehrende)

- Bei der Studierendenvertretung (Studierende)
- Beim Personalrat (Beschäftigte der Verwaltung und Lehrende)
- Beim Studiendekan oder bei der Studiendekanin (Studierende und Lehrende)
- Bei der Gleichstellungsbeauftragten (Beschäftigte der Verwaltung)
- Bei der Beratungsstelle „Sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Gewalt“ des Studentenwerks München (Studierende)
- Bei allen Personen mit Leitungs- und Betreuungsaufgaben

Die betroffenen Personen können dies zur Wahrung ihrer Anonymität auch unter Einschaltung einer dritten Person ihres Vertrauens tun.

§ 5 Beschwerderechte und -pflichten

Alle Betroffenen haben die Möglichkeit, wahlweise ein einfaches oder ein formelles Beschwerdeverfahren zu initiieren. Es muss sichergestellt sein, dass durch die Wahrnehmung dieses Beschwerderechts keine persönlichen oder beruflichen Nachteile entstehen.

Gegenüber den Betroffenen ist Vertraulichkeit zu wahren. Namen dürfen nur im Einverständnis mit den Betroffenen genannt werden.

Betroffene sollten so ermutigt werden, Benachteiligung, Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt nicht hinzunehmen, sondern ihre Ablehnung unmissverständlich deutlich zu machen und aktiv dagegen anzugehen.

Alle Personen mit Leitungs- und Betreuungsaufgaben sind generell verpflichtet, Hinweisen auf Benachteiligung, Diskriminierung oder sexuelle Belästigung oder Gewalt nachzugehen und bei Vorliegen eines Verdachts geeignete Maßnahmen zur Klärung, Verfolgung und Verhinderung zu ergreifen.

Die Frauenbeauftragten (für Lehrende und Studierende) bzw. die Gleichstellungsbeauftragte (für Beschäftigte der Verwaltung) werden in das Beschwerdeverfahren einbezogen, es sei denn, dass die betroffene Person widerspricht.

§ 6 Beschwerdeverfahren

1. Einfache Beschwerde

Die einfache Beschwerde kann bei den in § 5 genannten Interessensvertretungen oder beim Vorgesetzten der betroffenen oder beschuldigten Person vorgetragen werden.

Nach Eingang der Beschwerde findet nach Möglichkeit durch die angerufene Stelle in Abstimmung mit der betroffenen Person eine Erstberatung statt. Sie umfasst Informationen über Rechte, Vorgehens- und Handlungsmöglichkeiten und über das offizielle Beschwerdeverfahren entsprechend dieser Richtlinie.

Die im Rahmen des einfachen Beschwerdeverfahrens angerufene Stelle kann in Folge der Anrufung Maßnahmen nach § 7 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. Dies ist insbesondere der Fall, wenn nach Einschätzung der angerufenen Stelle der erfolgte Verstoß gegen diese Richtlinie in seiner Schwere eine Ahndung im Rahmen des formellen Verfahrens dringend

erforderlich macht oder ein solches Verfahren zur Verhinderung weiterer – nicht unerheblicher – Rechtsverletzungen angezeigt ist.

2. Formelles Beschwerdeverfahren

Ein formelles 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
- ZeugInnen und Beweise (soweit vorhanden)
- Informationen über bereits eingeleitete Maßnahmen
- Informierte Personen

Die Hochschulleitung hat bei betroffenen Studierenden und Lehrenden die Frauenbeauftragte und bei betroffenen Beschäftigten der Verwaltung die Gleichstellungsbeauftragte über die Beschwerde zu informieren.

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.

Die Hochschulleitung entscheidet auf Grundlage des Ergebnisses der Ermittlungen über weitere Maßnahmen und eventuelle Sanktionen gem. § 7 dieser Richtlinie.

Sofern erforderlich, werden durch die Hochschulleitung in jedem Stadium des Verfahrens neben den Maßnahmen nach § 7 dieser Richtlinie solche Maßnahmen ergriffen bzw. initiiert, die bei Berücksichtigung aller Interessen geboten sind, um den erforderlichen Schutz der betroffenen Personen bzw. der Allgemeinheit sicherzustellen.

§ 7 Maßnahmen und Sanktionen

Maßnahmen können nicht auf eine anonymisierte Beschwerde gestützt werden.

1. Informelle Maßnahmen

Maßnahmen und Sanktionen bei Verstößen gegen diese Richtlinien hängen von der dienst-, arbeits- oder hochschulrechtlichen Position der beschuldigten Person ab. Es können je nach den Bedingungen und der Schwere des Einzelfalls und unter Wahrung berechtigter Anonymitätswünsche und Schutzbedürfnisse der betroffenen Personen folgende informelle Maßnahmen erwogen werden:

- Persönliches Gespräch der betroffenen Person und/oder einer Person ihres Vertrauens mit der beschuldigten Person
- Persönliches Gespräch einer vorgesetzten Person und/oder einer der genannten Ansprechpersonen mit Beschuldigten unter Hinweis auf das Verbot von Diskriminierung, Benachteiligung, sexueller Belästigung und Gewalt
- Die Einbeziehung von externen KonfliktberaterInnen

2. Offizielle Maßnahmen

Als offizielle Maßnahmen kann die Hochschulleitung unter Einschaltung der zuständigen Stellen je nach arbeits-, dienst- oder hochschulrechtlicher Position der beschuldigten Person und je nach Schwere des Vorwurfs die folgenden Schritte in Betracht ziehen.

Bei beschuldigten Angestellten:

- Durchführung eines formellen Dienstgespräches
- Mündliche oder schriftliche Belehrung
- Schriftliche Abmahnung
- Fristgerechte oder fristlose Kündigung
- Erstattung einer Strafanzeige (im Falle eines Sexualdelikts nur nach Rücksprache mit der betroffenen Person)

Bei beschuldigten Beamten:

- Durchführung eines formellen Dienstgespräches
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens und Verhängung von Disziplinarmaßnahmen, welche Verweise, Geldbußen, Gehaltskürzungen, Versetzung oder die Entfernung aus dem Dienst umfassen können
- Erstattung einer Strafanzeige (im Falle eines Sexualdelikts nur nach Rücksprache mit der betroffenen Person)

Bei beschuldigten Studierenden:

- Mündliche oder schriftliche Belehrung
- Hausverbot
- Exmatrikulation
- Erstattung einer Strafanzeige (im Falle eines Sexualdelikts nur nach Rücksprache mit der betroffenen Person)

Bei externen Dritten, die beschuldigt werden:

- Hausverbot
- Erstattung einer Strafanzeige (im Falle eines Sexualdelikts nur nach Rücksprache mit der betroffenen Person)

§ 8 Präventive Maßnahmen

Die Hochschule ist als Arbeitgeber nach dem AGG verpflichtet, präventive Maßnahmen zu ergreifen, die zur Enttabuisierung und zur Sensibilisierung für das Thema innerhalb der Hochschule beitragen, wie zum Beispiel:

- Umfangreiche schriftliche Informationen der Beschäftigten über die gesetzlichen Regelungen, Benachteiligungsproblematiken und Sanktionen
- Schulungen und Seminare zum Thema Diskriminierung und Machtmissbrauch auf allen Ebenen
- Bereitstellung von Informationen und Handlungsanweisungen, was Einzelne tun können, wenn sie eine Diskriminierung beobachten oder ihnen eine Diskriminierung gemeldet wird (durch Flyer, Plakate und auf der Website)

- Räumliche und andere Umgebungsbedingungen, die sexualisierte Diskriminierung und/oder Gewalt begünstigen, werden im Rahmen der vorhandenen Möglichkeiten aufgedeckt und beseitigt.

Allen Mitgliedern der Hochschule wird diese Richtlinie zur Kenntnisnahme gegen Unterschrift vorgelegt.

§ 9 Evaluation

Die Hochschulleitung prüft regelmäßig, ob das Verfahren zweckmäßiger gestaltet werden kann mit dem Ziel, zu Beschwerden zu ermutigen, Benachteiligung aufgrund von Beschwerden zu verhindern und Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt an der Hochschule zu vermeiden.

§ 10 Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt am 14. Juli 2016 in Kraft.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses der Hochschulleitung vom 12. Juli 2016

München, den 13. Juli 2016

Prof. Dr. Bernd Redmann
Präsident

Diese Richtlinien wurden am 13. Juli 2016 in der Hochschule für Musik und Theater München niedergelegt. Die Niederlegung wurde am 13. Juli 2016 durch Anschlag in der Hochschule für Musik und Theater München bekannt gegeben. Tag der Bekanntmachung ist daher der 13. Juli 2016.