hmtmh
Hochschule für Musik
Theater und Medien Hannover

Verkündungsblatt der Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover

Hannover, den 04.06.2019 **Nr. 02/2019**

Richtlinie zum Schutz vor Benachteiligung, Diskriminierung, sexueller Belästigung und Gewalt

Auf Grundlage des Niedersächsischen Hochschulgesetzes (NHG) in der Fassung vom 26. Februar 2007 (Nds. GVBl. S. 69), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 20. Dezember 2016 (Nds. GVBl. Nr. 20/2016, S. 308), ist die Richtlinie zum Schutz vor Benachteiligung, Diskriminierung, sexueller Belästigung und Gewalt (Verkündungsblatt 01/2019) am 15.05.2019 vom Senat der Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover beschlossen worden.

Herausgeber:
Das Präsidium
der Hochschule für Musik,
Theater und Medien Hannover
Neues Haus 1
30175 Hannover

Richtlinie zum Schutz vor Benachteiligung, Diskriminierung, sexueller Belästigung und Gewalt

Präambel

Die Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover ist ein künstlerisch-wissenschaftlicher Studien- und Arbeitsort mit verschiedenen Funktionsebenen in Kunst, Lehre, Wissenschaft und Verwaltung. Auf allen diesen Ebenen wird ein gleichberechtigtes, vertrauens- und respektvolles Miteinander der Angehörigen, Mitglieder und Gäste der Hochschule gefördert.

Die HMTMH tritt allen Formen von Benachteiligung aufgrund von Geschlecht, ethnischer oder sozialer Herkunft, Alter, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, sexueller Orientierung und geschlechtlicher Identität entgegen.

Körperlichkeit und individuelle, direkte Zusammenarbeit sind integrative Bestandteile vieler Studiengänge der HMTMH. Mitglieder und Angehörige der Hochschule tragen daher in besonderer Weise Verantwortung für ein von Respekt und Toleranz geprägtes Studien- und Arbeitsumfeld, bei dem Grenzüberschreitungen vermieden werden.

Abschnitt I: Grundsätze und Definitionen

1. Geltungsbereich

(1) Die Richtlinie gilt für alle Mitglieder und Angehörigen der HMTMH im Sinne des § 16 Abs. 1, 2 und 4 NHG[1] in Verbindung mit § 14 Abs. 1 und 2 der Grundordnung sowie für Gäste der Hochschule.

(2) Diese Richtlinie bezieht sich auf das Verhalten der genannten Personen im hochschulischen Kontext. Diskriminierendes Verhalten in außerhochschulischen Kontexten wird dann berücksichtigt, wenn der Kontakt über den hochschulischen Kontext und z. B. durch die ausbildungsbezogenen Abhängigkeitsverhältnisse begründet wurde.[2]

2. Grundsätze

(1) Die Hochschulleitung der HMTMH setzt sich innerhalb ihres Zuständigkeitsbereichs dafür ein, dass die Persönlichkeitsrechte ihrer Mitglieder, Angehörigen und Gäste sowie deren individuelle Persönlichkeitsgrenzen respektiert und gewahrt werden.

(2) Alle Mitglieder und Angehörigen der HMTMH sind verpflichtet, durch ihr eigenes Verhalten und Handeln zum respektvollen Umgang am Studien- und Arbeitsort beizutragen. Personen mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben in Lehre, Forschung, Kunst, Ausbildung und Verwaltung haben dabei eine besondere Verantwortung. Sie tragen dafür Sorge, dass benachteiligendes, diskriminierendes, sexuell belästigendes Verhalten und Gewaltanwendung sowie Machtmissbrauch unterbleiben bzw. abgestellt werden.

[1] Niedersächsisches Hochschulgesetz

[2] Zum Beispiel ein gemeinsamer Kneipenbesuch nach einer Aufführung.

Ein nach dieser Richtlinie festgestelltes Fehlverhalten wird nach den geltenden straf- und/oder arbeits- bzw. disziplinarrechtlichen Bestimmungen behandelt.

3. Begriffsbestimmungen

(1) Grenzverletzungen
Grenzverletzungen sind Überschreitungen der persönlichen psychischen oder physischen Grenze einer anderen Person. Sie sind möglicherweise Ausdruck eines unzureichenden Respekts gegenüber anderen. Grenzverletzungen können absichtlich oder gezielt erfolgen, aber auch unbeabsichtigt, ungewollt oder aus Gedankenlosigkeit.

(2) Machtmissbrauch
Machtmissbrauch liegt vor, sobald eine hierarchisch, strukturell oder situativ gegebene Machtposition ausgenutzt wird, um eigene Interessen oder Ziele durchzusetzen.
Beispiele für Machtmissbrauch können sein:

- Willkürliche Ungleichbehandlung von Beschäftigen und Studierenden
- Erzwingung von Handlungen, die die Würde der Person beschädigen
- Offene Drohungen oder subtile Anspielungen, die nötigenden Charakter haben
- Beauftragung mit Tätigkeiten, die das Ansehen herabwürdigen
- Schikanöses Unterdrücken von Wortbeiträgen
- Vorsätzliches Zurückhalten von (dienstlich) wichtigen Informationen

(3) Unmittelbare Benachteiligung[3]
Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines oder mehrerer der in der Präambel genannten Gründe 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 Fall einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschutz vor.

(4) Mittelbare Benachteiligung
Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines oder mehrerer der in der Präambel genannten Gründe gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

(5) Diskriminierung
Diskriminierung ist die Herabsetzung der Würde, Rechte und Freiheiten von Menschen. Diskriminierung ist jede Form von Benachteiligung, Nichtbeachtung, Geringschätzung, Herabsetzung, Ausschluss oder Ungleichbehandlung von einzelnen Menschen oder Personengruppen. Sie kann sich beispielsweise in Äußerungen und Handlungen mit herabwürdigendem Inhalt zeigen. Diskriminierungen und Benachteiligungen können über die

[3] Die Begriffsbestimmungen 3, 4 und 6 sind in Anlehnung an das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) formuliert.

in der Präambel genannten Gründe hinausgehen und beispielsweise auch aufgrund der sozialen Herkunft und des Aussehens erfolgen.

(6) Sexuelle Belästigung und Gewalt
Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten 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 oder die fehlende Zustimmung oder das ausdrücklich erklärte oder erkennbare „Nein“ einer der beteiligten Personen.

Sexuelle Belästigung, rassistische Diskriminierung und Gewalt können sich in verbaler und nonverbaler Form oder durch körperliche Übergriffe zeigen (Aufzählung nicht abschließend):

a. Aushängen, Verbreiten oder Zeigen von Bildern sexistischen oder rassistischen Inhalts (z. B. Poster, Bildschirmschoner, Kalender, Software)
b. Sexistische oder rassistische Schmierereien auf dem Hochschulgelände
c. Kopie, Anwendung und/oder Nutzung von EDV-Daten pornographischen oder rassistischen Inhaltes auf Dienstcomputern und EDV-Anlagen der Hochschule
d. Sexistische oder rassistische Anrede von Personen (dazu zählt auch die Nutzung von „Kosewörtern“) und beleidigende Äußerungen
e. Sexuell anzügliche oder rassistische Bemerkungen, Äußerungen, Witze, Kommentare über andere Personen, deren Aussehen oder deren Körper
f. Unerwünschte verbale sexuelle Annäherungsversuche
g. Unerwünschter, unnötiger körperlicher Kontakt
h. Aufforderung zu sexuellen Handlungen
i. Androhung von Gewalt, Verfolgung, Nötigung
j. Stalking
k. Körperliche Übergriffe bis hin zu Vergewaltigung

Ob einer der unter 1) bis 6) aufgeführten Tatbestände als solcher empfunden wird, ist auch vom jeweiligen Kontext, d.h. vom Rahmen, in dem eine Begegnung stattfindet, und von der Beziehung der beteiligten Personen, abhängig. Als Maßstab sind nicht nur objektive Faktoren (siehe AGG), sondern ist auch das subjektive Erleben des jeweiligen Opfers zugrunde zu legen.

Abschnitt II: Prävention

Zu den besonderen Lehr- und Lernverhältnissen an künstlerischen Hochschulen gehört, dass die Entwicklung der künstlerischen Persönlichkeit von Studierenden ebenso relevant ist wie die Vermittlung der Technik am Instrument oder in der Darstellung. Im Musik- wie im Schauspielunterricht werden Körper, Geist und Psyche gleichermaßen als Instrument eingesetzt. In den darstellenden Künsten werden mitunter auch intime und gewalttätige Szenen studiert und inszeniert, dabei werden teilweise physische oder psychische Grenzbereiche ausgelotet. Grundsätzlich gilt es unter allen Umständen die persönliche

Integrität aller Beteiligten zu bewahren. Dazu bedarf es einer besonderen Sorgfaltspflicht auf Seiten der Lehrenden.

Durch den großen Anteil an Einzel- und Kleingruppenunterricht kann bisweilen eine sehr persönliche Verbindung zwischen Lehrenden und Studierenden entstehen. Das hohe Maß an emotionaler Einlassung aller Beteiligten erfordert einen zugleich persönlichen wie auch distanzierten Arbeitsumgang. Hierbei ist Achtsamkeit gefragt, dieses Abhängigkeitsverhältnis beiderseits nicht zum eigenen Vorteil auszunutzen. Wenn eine Person erfährt, dass sie unbeabsichtigt Grenzen von jemand anderem verletzt hat, sollte sie dem Gegenüber mit einer respektvollen Haltung begegnen, um Entschuldigung bitten und in Zukunft ihr Verhalten verändern.

4. Pflichten und Verantwortung

(1) Die HMTMH hat die Pflicht, die unter Kap. 1 (1) genannten Personen vor Benachteiligung, Diskriminierung, sexueller Belästigung und Gewalt zu schützen.

(2) Die HMTMH verpflichtet sich, gegen Personen vorzugehen, die nachweislich gegen diese Richtlinie verstoßen. Sie nutzt alle Möglichkeiten, um sicherzustellen, dass Mitglieder und Angehörige, die auf Missstände hinweisen, nicht benachteiligt oder diskriminiert werden.

(3) Hochschulmitglieder mit Personalverantwortung und/oder Leitungs-, Ausbildungs- bzw. Qualifizierungsfunktionen in Lehre, Forschung, Kunst, Verwaltung und Selbstverwaltung haben die Pflicht:

a. durch ihr Verhalten und geeignete präventive Maßnahmen dazu beizutragen, dass der wertschätzende und diskriminierungsfreie Umgang miteinander gefördert und die Integrität aller nach Kap. 1 (1) zu schützenden Personen respektiert wird.
b. dafür Sorge zu tragen, dass Abhängigkeitsverhältnisse im Studium, am Ausbildungs- und Arbeitsplatz nicht ausgenutzt werden.
c. Beschwerden über und Hinweisen auf Fälle von Benachteiligung, Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt nachzugehen, Betroffene über ihre Rechte und die entsprechenden Beratungsmöglichkeiten zu informieren und alles zu tun, damit es keine Wiederholungen von Vorfällen gibt. Bei Unsicherheiten sollten sie die entsprechenden Stellen (siehe §§ 7 und 9 (1)) der Hochschule zur Prüfung der Hinweise verständigen.

5. Maßnahmen zur Prävention

(1) Die Hochschule entwickelt unter Einbezug der Gleichstellungsbeauftragten, der Vertrauensdozent*innen der Studierenden, der Kommission für Gleichstellung und der Kommission für Ethikfragen Maßnahmen zur Prävention. Dazu gehören:

a. Aufbau eines Beratungsnetzwerks
b. Professionalisierung der Beratung
c. Erstellung von Informationsmaterial zur Sensibilisierung der Hochschulöffentlichkeit und speziell der Führungskräfte (Fachgruppen- und Studiengangssprecher*innen, Dekan*innen, Abteilungs- und Stabsstellenleitungen bzw. Personen mit Personalführungsverantwortung)

d. Fortbildungsangebote zu den Themen Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), diskriminierungsfreie Hochschule, Empowerment, Handlungspflichten von Vorgesetzten sowie Verfahren bei Verstößen.

(2) Die Hochschule trägt Sorge dafür, dass Gefahrenquellen und Angsträume auf dem Hochschulgelände vermieden bzw. beseitigt werden.

(3) Die vorliegende Richtlinie wird innerhalb der HMTMH in geeigneter Weise bekannt gemacht. Ihr Text wird im Internet in leicht auffindbarer Form veröffentlicht.

Abschnitt III: Beschwerdeverfahren

6. Grundsätzliches

Das Beschwerdeverfahren besteht aus Beratungen (nichtförmliches Verfahren) und der Beschwerde bei der Beschwerdestelle (förmliches Verfahren).

7. Beratung und Unterstützung

(1) Betroffene, beteiligte oder beobachtende Personen haben das Recht, sich im Falle von Benachteiligung, Diskriminierung, sexueller Belästigung und/oder Gewalt an eine der folgenden Stellen zu wenden:

- Gleichstellungsbeauftragte
- Personalrat
- Vertrauensperson der Schwerbehinderten

(2) Diese Stellen bieten vertrauliche Unterstützung und beraten über Schutz- und Handlungsmöglichkeiten, z. B. auch bei der Entscheidung, ob eine förmliche Beschwerde bei der Beschwerdestelle nach Kap. 9 eingereicht werden soll. Alle Informationen, persönliche Daten und Gesprächsinhalte werden vertraulich behandelt. Die genannten Beratungsstellen werden im konkreten Einzelfall nur mit Einverständnis der Betroffenen aktiv.

(3) Erhält eine Beratungsstelle im Rahmen ihrer Tätigkeit Kenntnis von strafbaren Handlungen, so weist sie die betroffene Person auf die Möglichkeit einer Strafanzeige hin. In diesem Fall ist eine Aufrechterhaltung der Vertraulichkeit nicht zu gewährleisten und die Hochschulleitung über den Vorfall zu informieren.

8. Beschwerderecht

Personen, die sich im Geltungsbereich dieser Richtlinie (Kap. 2) benachteiligt, diskriminiert oder sexuell belästigt fühlen bzw. Gewalt erfahren haben, haben das Recht sich zu beschweren. Sie dürfen wegen der Wahrnehmung dieses Beschwerderechts nicht benachteiligt oder diskriminiert werden.

9. Beschwerdeverfahren

(1) Zuständigkeit
Für das Beschwerdeverfahren ist die Hochschulleitung zuständig. Sie richtet eine Beschwerdestelle ein, die die Beschwerde entgegennimmt.

(2) Form und Inhalt der Beschwerde
Die Beschwerde ist mündlich oder schriftlich (formlos) an die Beschwerdestelle zu richten. Dabei ist anzugeben, welche Personen und Stellen in der gleichen Angelegenheit bereits angesprochen wurden und welche Maßnahmen diese ggf. eingeleitet haben.

(3) Ablauf des Beschwerdeverfahrens
Die Beschwerdestelle nimmt den vorgetragenen Sachverhalt auf. Hierzu hört sie zunächst die beschwerdeführende Person an. Danach lädt sie so schnell wie möglich die bzw. den Beschwerdegegner*in zum Gespräch vor. Hier werden dieser Person zunächst ihre Rechte und Pflichten im Verfahren vermittelt, danach ist sie zu den Vorwürfen anzuhören. Die Beschwerdestelle kann zu dem Gespräch bei Bedarf eine fachkundige Person (Psycholog*in oder Dolmetscher*in) hinzuziehen. Außerdem kann die Beschwerdestelle weitere Personen befragen, die zur Klärung des Vorfalls beitragen können sowie Beweise prüfen, so sie der Beschwerdestelle benannt wurden und für diese zugänglich sind.

(4) Dokumentation
Alle Gespräche und festgestellten Sachverhalte werden von der Beschwerdestelle schriftlich dokumentiert. Die jeweiligen Gesprächsprotokolle sind von den beteiligten Personen zu unterzeichnen.

(5) Rechte der Beteiligten
Sowohl die beschwerdeführende Person als auch der bzw. die Beschwerdegegner*in haben das Recht, zu den Gesprächen eine Interessensvertretung[4] beizuziehen. Weitere Personen, die zur Klärung des Vorfalls beitragen könnten, sind gegenüber der Beschwerdestelle nicht zur Stellungnahme verpflichtet. Alle Beteiligten sind auf diese Rechte hinzuweisen.

(6) Abschluss des Beschwerdeverfahrens
Wenn sich aus dem Beschwerdeverfahren konkrete Verdachtsmomente für ein benachteiligendes, diskriminierendes, sexuell belästigendes Verhalten oder eine Gewaltanwendung durch den bzw. die Beschwerdegegner*in ergeben, so informiert die Beschwerdestelle das zuständige Mitglied des Präsidiums über das Prüfergebnis. Dieses zuständige Mitglied des Präsidiums kann weitere eigene Ermittlungen vornehmen und teilt das Ergebnis der Prüfung der beschwerdeführenden Person und dem bzw. der Beschwerdegegner*in mit.
Wenn sich aus dem Beschwerdeverfahren keine konkreten Verdachtsmomente ergeben, teilt die Beschwerdestelle ihr Prüfergebnis der beschwerdeführenden Person und dem bzw. der Beschwerdegegner*in mit, sowie ggf. weiteren in die Beschwerdeprozess involvierten Personen.

[4] Kosten für z. B. anwaltliche Unterstützung werden nicht durch die Hochschule übernommen.

10. Sanktionen

(1) Die Hochschulleitung der HMTMH ergreift auf Grundlage der Beschwerdeprüfung geeignete Maßnahmen und Sanktionen gegen die jeweilige Benachteiligung, Diskriminierung, sexuelle Belästigung und/oder Gewaltanwendung. Dabei sind die beteiligten Bereiche (Vorgesetzte, Leitung von Einrichtungen, Lehrverantwortliche) einzubeziehen. Die Beschwerdestelle, Beschwerdeführer*in, Beschwerdegegner*in werden unter Berücksichtigung der geltenden datenschutzrechtlichen Vorschriften über getroffene Entscheidungen und Maßnahmen informiert.

(2) Gegenüber Beschäftigten der HMTMH kommen u. a. folgende formelle Maßnahmen in Betracht:

a. Durchführung eines formellen Dienstgespräches
b. mündliche oder schriftliche Belehrung
c. schriftliche Abmahnung
d. Kündigung
e. Einleitung eines Disziplinarverfahrens
f. Ausschluss von der Nutzung hochschulischer Einrichtungen
g. Hausverbot
h. Strafanzeige durch die Hochschulleitung

(3) Gegenüber Studierenden sowie allen unter Kap. 1 Satz 1 Genannten, die kein Beschäftigungsverhältnis mit der HMTM Hannover haben, kommen u. a. folgende formelle Maßnahmen in Betracht:

a. Mündliche oder schriftliche Belehrung
b. Ausschluss von einer Lehrveranstaltung
c. Ausschluss von der Nutzung hochschulischer Einrichtungen
d. Hausverbot
e. Strafanzeige durch Hochschulleitung

11. Inkrafttreten

Diese Richtlinie wird im Verkündungsblatt der HMTMH veröffentlicht und bei Studienbeginn, Einstellung und Amtsantritt ausgehändigt. Sie tritt am Tag nach der Veröffentlichung in Kraft.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats vom 15.05.2019

Hannover, den 15.05.2019, Prof. Dr. Susanne Rode-Breymann

Die Richtlinie wurde in Zusammenarbeit mit der Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt. Expertise & Konfliktberatung (ADE) der Universität Bremen erstellt und basiert in Teilen auf vergleichbaren Richtlinien der RWTH Aachen, der Universität Halle-Wittenberg, der Otto Falckenberg Schule München und dem Kulturreferat der Stadt München.