

Richtlinie zur Verhinderung von Machtmissbrauch, Benachteiligung, Diskriminierung, sexueller Belästigung und Gewalt an der Hochschule für Musik Nürnberg (HfM Nürnberg)

Beschlusses der Hochschulleitung vom 23.07.2020

Präambel

Die HfM Nürnberg fördert die gleichberechtigte Zusammenarbeit aller Geschlechter auf allen Ebenen in Studium, Lehre, Kunst und Forschung. Sie tritt aktiv gegen Machtmissbrauch, jedwede Art der Diskriminierung und Benachteiligung, Ungleichbehandlung, Stalking, sexuelle Belästigung und Gewalt gegenüber Studierenden, Lehrenden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Gasthörerinnen und Gasthörern sowie Besucherinnen und Besuchern ein.

Diskriminierungen jedweder Art sowie jegliche sexuelle Belästigung und Gewaltanwendung sind an der Hochschule und im außerhochschulischen dienstlichen Umgang verboten. Alle Studierenden, Lehrenden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Gasthörerinnen und Gasthörern sowie Besucherinnen und Besucher, insbesondere solche mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben in Lehre, Forschung, Ausbildung und Verwaltung, sind in ihren Arbeits- und Studienbereichen dafür verantwortlich, dass die Persönlichkeitsrechte von Menschen und deren individuelle Persönlichkeitsgrenzen respektiert und gewahrt werden, sowie sexuell diskriminierendes Verhalten und Gewaltanwendung unterbleiben bzw. umgehend abgestellt werden.

Diskriminierungen, sexualisiertes Verhalten, Gewalt und Missbrauch von Abhängigkeitsverhältnissen stellen eine Verletzung des Persönlichkeitsrechtes der Betroffenen dar. Ferner bedeuten sie eine massive Störung des Hochschulbetriebs. Diese Handlungen werden nicht geduldet und sind eine Verletzung arbeitsvertraglicher, dienstrechtlicher und hochschulrechtlicher Pflichten. Sie werden als solche verfolgt.

Die Besonderheiten einer künstlerischen Ausbildung mit ihrem großen Anteil an Einzel- und Kleingruppenunterricht erfordern einen besonders sensiblen Umgang mit diesen Themen, insbesondere, weil Emotionalität eine Grundlage künstlerischer Entwicklung darstellt.

Alle Mitglieder der Hochschule sind in besonderem Maße dazu aufgefordert, an der Gestaltung eines Arbeits- und Studientumfeldes mitzuwirken, das Raum für künstlerische Entfaltung bietet, von gegenseitiger Achtung und Toleranz geprägt ist und Machtmissbrauch, Benachteiligung, Diskriminierung, sexualisierte Belästigung oder Gewalt ausschließt.

§ 1 Anwendungsbereich

Diese Richtlinie gilt für alle Studierenden, Lehrenden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Gasthörerinnen und Gasthörer sowie Besucherinnen und Besucher der HfM Nürnberg.

§ 2 Begriffsbestimmungen

I. Machtmissbrauch

Macht kann im Kontext der Hochschule als Summe aller Einflussmöglichkeiten in sozialer Hinsicht bezeichnet werden, aber auch als die Möglichkeit, in einer sozialen Beziehung den eigenen Willen auch gegen Widerstreben durchzusetzen. Grundlagen von Macht können sein: physische oder psychische Überlegenheit, Wissensvorsprung,

höhere Organisationsfähigkeit, aber auch das Ausnutzen von Strukturen und Angst.

Von Machtmissbrauch kann gesprochen werden, wenn innerhalb einer solchen sozialen Beziehung die Bedürfnisse des einen ausgenutzt werden oder wenn das Handeln des einen gegen die Interessen des anderen verstößt. Meist handelt es sich um emotionalen Missbrauch ohne sexuelle Komponente, es kann jedoch auch zu sexuellen Belästigungen und sexualisierter Gewalt kommen.

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

2. Unmittelbare und mittelbare 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, der sexuellen Orientierung oder der sexuellen Identität eine schlechtere Behandlung als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde, ohne dass dafür ein sachlicher Grund besteht.

Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn Personen oder Personengruppen durch vermeintlich neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren, oder solche, die nicht neutral angewendet werden, gegenüber anderen Personen oder Personengruppen in besonderer Weise benachteiligt werden können.

3. Diskriminierung und Rassismus

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

Diskriminierung stellt eine konkrete Handlung dar, durch die eine Gruppe oder Einzelperson im realen Leben benachteiligt wird. Rassismus beschreibt eine Ideologie oder Geisteshaltung.

Rassistisch ist jede Praxis, welche Menschen diskriminiert, beleidigt, bedroht, verleumdet oder an Leib und Leben gefährdet wegen:

- gruppenbezogener körperlicher Merkmale (wie Hautfarbe)
- und/oder ihrer ethnischen bzw. nationalen Herkunft
- und/oder bestimmter kultureller Merkmale (wie Sprache, Religion, Lebensstil oder Namen).

4. Sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt

Sexuelle Belästigung ist Realität und kommt in allen gesellschaftlichen Bereichen vor – auch an Hochschulen. Alle Geschlechter und Geschlechtsidentitäten können gleichermaßen Opfer sexueller Belästigung werden. Tatsächlich ist in den meisten Fällen ein deutliches Machtgefälle zwischen Tätern und Opfern zu beobachten, besonders oft werden Abhängigkeitsverhältnisse ausgenutzt.

Sexuelle Belästigung beginnt dort, wo verbal oder tätlich persönliche Grenzen ohne Erlaubnis durch unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten überschritten werden.

Das geltende Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) definiert in § 3 Abs. 4 sexuelle Belästigung als eine Benachteiligung bei der „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 oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.“

Sexuelle Gewalt ist jede Form der körperlichen und/oder verbalen Herabwürdigung einer anderen Person in sexueller Hinsicht und/oder ihrer Androhung. Kennzeichen sexueller Gewalt ist, dass sexuelle Handlungen gegen den Willen der betroffenen Person geschehen.

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

Verbal, z.B.:

- Sexualisierte Wortwahl, Gesten, Verhaltensweisen, Anspielungen
- Sexualisierte und/oder zweideutige Bemerkungen und/oder Witze über Personen, deren Körper, deren Bekleidung, deren Erscheinungsbild
- Kommentare/Fragen zu dem Privat- und/oder Intimleben einer Person
- Aufforderungen zu intimen oder sexuellen Handlungen (z.B. „Setz dich auf meinen Schoß“)
- Sexualisierte und/oder unangemessene Einladungen zu einer Verabredung.

Nonverbal, z.B.:

- Aufdringliches oder einschüchterndes Anstarren oder anzügliche Blicke
- Hinterherpeifen
- Unerwünschte E-Mails, SMS, Fotos oder Videos mit sexuellem Bezug
- Unangemessene/aufdringliche Annäherungsversuche in sozialen Netzwerken
- Pornographisches und sexuell herabwürdigendes Graffiti in öffentlichen Räumen
- Die verbale, bildliche oder elektronische Präsentation pornographischer, sexuell herabwürdigender Darstellungen, die nicht in einem wissenschaftlichen/künstlerischen Kontext präsentiert werden.
- Das Kopieren, Anwenden und Nutzen pornographischer, sexuell herabwürdigender Computerprogramme und Internetseiten auf EDV-Anlagen in Diensträumen oder auf dem Hochschulgelände
- Unsittliches Entblößen

Unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, insbesondere:

- Jede unerwünschte sexuelle Berührung (Tatscheln, Streicheln, Kneifen, Umarmen, Küssen), auch wenn die Berührung scheinbar zufällig geschieht.
- Wiederholte körperliche Annäherung, wiederholtes Herandrängeln, wiederholt die übliche körperliche Distanz (ca. eine Armlänge) nicht wahren.
- Verfolgung und Nötigung mit sexualisiertem Hintergrund
- Körperliche Gewalt und sexuelle Übergriffe bis hin zur Vergewaltigung.

Übergriffiges Verhalten geschieht ohne das Einverständnis der betroffenen Person. Kennzeichen sind:

- Unerwünschtheit
- Erniedrigung und Abwertung
- Einseitigkeit
- Grenzüberschreitung
- Versprechen von Vorteilen bei sexuellem Entgegenkommen
- Androhen von Nachteilen bei Verweigerung sexuellen Entgegenkommens.

§ 3 Pflichten und Verhaltensweisen

Alle Studierenden, Lehrenden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Gasthörerinnen und Gasthörer sowie Besucherinnen und Besucher der HfM Nürnberg sind verpflichtet, Machtmissbrauch, Benachteiligung, Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt gegenüber anderen zu unterlassen und werden ermutigt, Machtmissbrauch, Benachteiligung, Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt nicht hinzunehmen, sondern ihre Ablehnung unmissverständlich deutlich zu machen und aktiv dagegen anzugehen.

Es ist Aufgabe der Hochschule als Institution, Verstößen gegen diese Richtlinie nachzugehen und sie nach pflichtgemäßem Ermessen zu ahnden. Die Hochschule trägt hierbei dafür Sorge, dass niemandem, der aus berechtigten Gründen das Fehlverhalten einer dritten Person mitteilt, hieraus ein Nachteil entsteht.

Die mit der Beschwerde befassten Personen werden alle Schritte des Verfahrens soweit möglich mit der beschwerdeführenden Person abstimmen und deren Anonymität, soweit sie gewünscht wird, sicherstellen, sofern keine Straftat zur Anzeige gebracht werden muss.

Die beschuldigte Person hat grundsätzlich ein Recht auf Vertraulichkeit.

§ 4 Interessensvertretungen und Beratungsstellen

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

- Bei der bzw. dem Frauenbeauftragten der Hochschule (weibliche Lehrpersonen und Studierende)
- Bei der Studiendekanin bzw. beim Studiendekan (Studierende und Lehrende)
- Bei der Ansprechpartnerin bzw. dem Ansprechpartner für Gleichstellungsfragen der Hochschule (alle Beschäftigten der Hochschule)
- Beim Personalrat der Hochschule (Beschäftigte im Sinne des BayPVG)
- Bei der bzw. dem Behindertenbeauftragten der Hochschule (Studierende mit Behinderung)
- Siehe hierzu auch §§ 6 und 7 dieser Richtlinie.

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

§ 5 Beschwerderechte und -pflichten

Alle Betroffenen haben die Möglichkeit, ein informelles oder ein formelles Beschwerdeverfahren zu initiieren. Gegenüber den beschwerdeführenden Personen ist Vertraulichkeit zu wahren. Namen und Situationsbeschreibungen, die Rückschlüsse auf Betroffene zulassen, dürfen nur im Einverständnis mit den beschwerdeführenden Personen genannt werden.

Vorgesetzte, Dienstvorgesetzte und personalverantwortliche Stellen sind verpflichtet, Hinweisen auf Machtmissbrauch, Benachteiligung, Diskriminierung oder sexuelle Belästigung oder Gewalt nachzugehen und bei Vorliegen eines Verdachts geeignete Maßnahmen zur Klärung und Verhinderung zu ergreifen.

Vorgesetzte, Dienstvorgesetzte und personalverantwortliche Stellen sowie die Beratungsstellen nach § 4 sind zur Verschwiegenheit verpflichtet.

§ 6 Beschwerdeverfahren

I. Informelle Beschwerde

Die informelle Beschwerde kann bei den in § 4 genannten Interessensvertretungen oder bei der bzw. dem Vorgesetzten der betroffenen oder beschuldigten Person vorgetragen werden.

Vorgesetzte einer beschwerdeführenden Person weisen diese auf die Beratungsmöglichkeiten nach § 4 und auf die Möglichkeiten des einfachen und des formellen Beschwerdeverfahrens nach § 6 dieser Richtlinie hin. Alle weiteren Schritte sind den in § 4 genannten Stellen vorbehalten.

Nach Eingang der Beschwerde findet durch die angerufenen Stellen nach § 4 dieser Richtlinie in Abstimmung mit der beschwerdeführenden Person eine Erstberatung statt. Sie umfasst Informationen über Rechte, Vorgehens- und Handlungsmöglichkeiten und das formelle Beschwerdeverfahren entsprechend dieser Richtlinie.

Die im Rahmen des informellen Beschwerdeverfahrens nach § 6 Absatz 1 Satz 1 angerufene Stelle kann Maßnahmen nach § 7 dieser Richtlinie initiieren. Sie leitet von sich aus ein formelles Beschwerdeverfahren ein, wenn es sich um eine schwere Straftat wie z.B. eine Vergewaltigung handelt.

2. Formelles Beschwerdeverfahren

Ein formelles Beschwerdeverfahren wird von der Hochschulleitung durchgeführt. Die formelle Beschwerde ist an diese oder an die Personalstelle, welche die Hochschulleitung unverzüglich informiert, zu richten. Die Beschwerde soll schriftlich erfolgen und die nachfolgenden Informationen beinhalten:

- Beschreibung, Ort und Datum des Vorfalls
- Beteiligte Personen
- Zeuginnen bzw. Zeugen 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. Die erforderlichen Auskünfte und Informationen werden hierbei eingeholt und protokolliert, die wesentlichen Verfahrensschritte werden 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 beschwerdeführenden Personen bzw. weiterer Personen sicherzustellen.

Sollte eine beschuldigte Person Beratung in Anspruch nehmen wollen, stehen ihr die in § 4 genannten Beratungsstellen zur Verfügung.

§ 7 Maßnahmen und Sanktionen

I. 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 getroffen werden:

- Persönliches Gespräch der beschwerdeführenden Person und/oder einer Person ihres Vertrauens mit der beschuldigten Person (auch als schriftlicher Austausch möglich)

- Professionelle Beratung, Unterstützung und Stärkung der beschwerdeführenden Person
- Persönliches Gespräch einer vorgesetzten Person und/oder einer der genannten Ansprechpersonen mit Beschuldigten unter Hinweis auf das Verbot von Machtmissbrauch, Diskriminierung, Benachteiligung, sexueller Belästigung und Gewalt sowie Aufklärung über die Folgen des Fehlverhaltens
- Die Einbeziehung von externen Konfliktberatungsstellen (z.B. Rechtsanwältinnen bzw. Rechtsanwälte und Psychologinnen bzw. Psychologen).

2. Formelle 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 Dienstgesprächs
- Mündliche oder schriftliche Belehrung
- Schriftliche Abmahnung und evtl. nachfolgende fristgerechte oder fristlose Kündigung
- Erstattung einer Strafanzeige (bei Officialdelikten, z.B. § 177 StGB sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung; Vergewaltigung)
Bei Antragsdelikten, z.B. der Beleidigung, Stellen eines Strafantrags nur nach Rücksprache mit der beschwerdeführenden Person.

Bei beschuldigten Beamtinnen bzw. Beamten:

- Durchführung eines formellen Dienstgesprächs
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens und Verhängung von Disziplinarmaßnahmen, welche Verweise, Geldbußen, Gehaltskürzungen, Versetzung oder die Entfernung aus dem Dienst umfassen können.
- Erstattung einer Strafanzeige (bei Officialdelikten, z.B. § 177 StGB Sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung; Vergewaltigung)
Bei Antragsdelikten, z.B. der Beleidigung, Stellen eines Strafantrags nur nach Rücksprache mit der beschwerdeführenden Person.

Bei beschuldigten Studierenden:

- Mündliche oder schriftliche Belehrung
- Hausverbot
- Erstattung einer Strafanzeige (bei Officialdelikten, z.B. § 177 StGB Sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung; Vergewaltigung)
Bei Antragsdelikten z.B. der Beleidigung, Stellen eines Strafantrags nur nach Rücksprache mit der betroffenen Person
- Prüfung der Exmatrikulation nach den Bestimmungen des Bayerischen Hochschulgesetzes und Satzungsregelungen der HfM Nürnberg.

Bei beschuldigten externen Dritten (z.B. externen Lehrenden oder Besucherinnen bzw. Besuchern):

- Mündliche oder schriftliche Belehrung
- Beendigung der Tätigkeit, keine weiteren Lehraufträge
- Hausverbot
- Erstattung einer Strafanzeige (bei Officialdelikten, z.B. § 177 StGB Sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung; Vergewaltigung)
Bei Antragsdelikten z.B. der Beleidigung, Stellen eines Strafantrags nur nach Rücksprache mit der beschwerdeführenden Person.

§ 8 Aufklärung und Prävention

Die HfM Nürnberg setzt bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Personalverantwortung, bei Studierenden und bei Lehrenden Sensibilität im Umgang mit der Gleichstellung von Frauen und Männern und gegenüber dem Problemfeld „Machtmissbrauch, Benachteiligung, Diskriminierung, sexueller Belästigung und Gewalt“ voraus. Hierauf ist auch bei Bewerbungsverfahren für Stellen und bei Berufungsverfahren zu achten.

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

- Erstellung und Aktualisierung von Informationsmaterialien, wie z.B. Flyer
- regelmäßige Schulungen und Seminare zum Thema Machtmissbrauch, Benachteiligung, Diskriminierung, sexueller Belästigung und Gewalt für die Mitglieder der Hochschule

Einzelunterricht und Besprechungen mit einzelnen Studierenden dürfen nicht in Privaträumen stattfinden. Über Ausnahmen entscheidet der Präsident auf Grund eines schriftlichen Antrags, der zu begründen ist. Die Hochschule behält sich für den Fall der Genehmigung eines solchen Ausnahmeantrags die Überprüfung der Verhältnisse vor Ort vor.

Glasöffnungen in den Türen dürfen nicht durch einen Sichtschutz verstellt werden.

In Abstimmung mit dem Staatsministerium prüft die Hochschule zudem, welche weiteren der durch die Kommission zur Evaluation der Strukturen und Prozesse an der HMTM vor dem Hintergrund sexuellen Machtmissbrauchs vorgeschlagenen Maßnahmen an der HfM Nürnberg umgesetzt werden können.

§ 9 Spezielle Regelungen zum Schutz vor sexueller Belästigung

Die Grundsätze zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Bekanntmachung der Bayerischen Staatsregierung vom 6. November 2001 Nr. B III 2 – 2780 – 136) sowie das Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Beschäftigtenschutzgesetz) (i.V.m. § 33 Abs. I AGG) gelten sinngemäß auch für Studierende.

§ 10 Bekanntgabe der Richtlinie

Die Richtlinie ist allen Mitgliedern der Hochschule in geeigneter Weise bekannt zu machen. Bei Einstellung und Immatrikulation soll auf die Richtlinie hingewiesen werden. Die Richtlinie ist hochschulintern an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen oder auszuhängen.

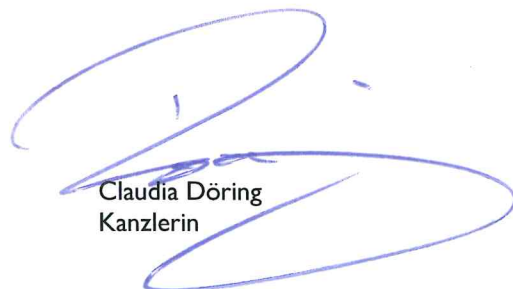
§ 10 Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt am 01.08.2020 in Kraft.

Nürnberg, den 23.07.2020



Prof. Christoph Adt
Präsident



Claudia Döring
Kanzlerin

Gesetzliche Grundlagen

Grundgesetz (GG) – insbesondere Art. 1, 2 und 3

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) – insbesondere § 1, § 2, § 3, §§ 12 - 14, § 22, § 33

Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Beschäftigtenschutzgesetz) (i.V.m. § 33 Abs. 1 AGG)

Strafgesetzbuch (StGB) – insbesondere §§ 177, 185, § 238

Gewaltschutzgesetz (GewSchG) – insbesondere § 1

Allgemeine Geschäftsordnung für die Behörden des Freistaates Bayern (AGO) i.V.m. den Grundsätzen zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Bekanntmachung der Bayerischen Staatsregierung vom 6. November 2001 Nr. B III 2 – 2780 – 136)