

Handlungsempfehlungen der RKM - Arbeitsgruppe „sexualisierte Diskriminierung“ für die Winterkonferenz der Rektorinnen und Rektoren der Musikhochschulen am 22.01.2017

Die Diskussion innerhalb der o. g. Arbeitsgruppe zielte darauf ab, Zieldimensionen in den Blick zu nehmen, die einerseits auf die Organisations**struktur** (z. B. Richtlinien, Verfahrensabläufe und Regularien) und andererseits auf die Organisations**kultur** (z. B. Mentalitätsänderungen und Sensibilisierung für die Thematik) einwirken.

Die AG macht sich die Formulierung der bukoF: „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt sind Verletzungen der Persönlichkeitsrechte. 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 Arbeitsatmosphäre und dem Ruf der Hochschule“ zu eigen und verweist auf die „Handlungsempfehlungen der bukoF zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an künstlerischen Hochschulen“ vom 21. Juli 2016 sowie auf die Zusammenfassung der Expertise der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS): Sexuelle Belästigung im Hochschulkontext – Schutzlücken und Empfehlungen.

Die AG versteht ihre Arbeit als Beitrag zur Qualitätssicherung von Hochschulen und verfolgt das Ziel, mit den hier vorgelegten Handlungsempfehlungen einen in allen der RKM angehörenden Hochschulen einheitlichen Qualitätsstandard zu etablieren (derzeit haben 10 von 24 Musikhochschulen entsprechende Richtlinien erlassen). Dies geschieht im Bewusstsein der Spezifik von Musikhochschulen: Die Errungenschaft des künstlerischen Einzelunterrichts im Rahmen der Musikausbildung erfordert eine besondere pädagogische Verantwortung und eine erhöhte Sensibilität der Lehrenden, um sicherzustellen, dass jeglicher Missbrauch dieser besonderen Unterrichtssituation vermieden wird. Unabhängig von den im nachfolgenden Abschnitt genannten Handlungsempfehlungen hält die Arbeitsgruppe es für sinnvoll, regelmäßig den hochschulindividuellen Handlungsbedarf zu klären bzw. zu überprüfen und entsprechende Maßnahmen umzusetzen. Für die Klärung dieses Handlungsbedarfs empfiehlt die Arbeitsgruppe die Durchführung einer Befragung unter den Studierenden und Beschäftigten jedes Geschlechts.

Handlungsempfehlungen:

Organisationsstruktur

- Erlass von Richtlinien gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt innerhalb von zwei Jahren
- Erlass von Beschwerderichtlinien zur Etablierung informeller und formeller Beschwerdewege innerhalb von zwei Jahren
- Überprüfung vorhandener Richtlinien auf Aktualität und Passgenauigkeit
- Bekanntmachung der Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten sowie der Beschwerdestelle nach § 13 AGG
- Aushändigung der Richtlinien an alle Hochschulmitglieder und –angehörige bei Ernennungen, Aufnahme von Beschäftigungsverhältnissen und Immatrikulation und Einholen des Commitments dieser Personen durch Unterzeichnung der Richtlinie
- Angebot einschlägiger Schulungen und Fortbildungen zur Prävention von Grenzüberschreitungen

- Entwicklung eines Geschäftsprozesses für einen Lehrerwechsel, der durch Vorkommnisse aus dem Bereich der sexualisierten Diskriminierung veranlasst ist.

Organisationskultur

- Klare öffentliche Positionierung der Hochschulleitung und Hochschulgremien gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt („Null Toleranz“)
- unbedingte Sanktionierung von Fehlverhalten
- Empowerment der Hochschulleitungen und des weiteren Personals mit Führungskompetenz im Umgang mit dem Thema und Operationalisierung von rechtlichen Grundlagen durch entsprechende Fortbildungen – ggf. durch Entwicklung von Expertise in den einzelnen Hochschulen (die Arbeitsgruppe empfiehlt als ersten Schritt einen juristischen Fachvortrag im Rahmen der nächsten Sommerkonferenz)
- Sensibilisierung aller Hochschulmitglieder und –angehörigen durch geeignete Öffentlichkeitsarbeit (Flyer und/oder Plakatkampagnen).

Die Mitglieder der AG „sexualisierte Diskriminierung“

Frankfurt am Main, 12.01.2017