

Antidiskriminierungsrichtlinie zum Schutz vor Benachteiligung, Diskriminierung, sexueller Belästigung und Gewalt an der Hochschule für Musik und Theater Hamburg

vom 11. Februar 2015, 11. Mai 2022, 8. November 2023 und 8. April 2026

Präambel

Die Hochschule für Musik und Theater Hamburg (im Folgenden: Hochschule) legt Wert auf einen fairen Umgang aller Menschen miteinander am Arbeits- und Studienplatz im Bereich der Hochschule für Musik und Theater Hamburg und innerhalb ihrer gesetzlichen Aufgaben. Sie fördert deshalb die respektvolle Zusammenarbeit von Beschäftigten und Studierenden auf allen Funktionsebenen in Studium, Lehre, Kunst, Forschung und Dienstleistung.

Benachteiligung, Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt stellen eine Verletzung der Persönlichkeitsgrenzen und der Rechte von Betroffenen dar und werden an der Hochschule nicht geduldet.

Die folgende Richtlinie dient dazu, unmittelbare und mittelbare Diskriminierungen und Benachteiligungen i.S.v. § 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) vom 14. August 2006¹ an der HfMT Hamburg zu verhindern. Das integrierte Beschwerdeverfahren regelt den Umgang mit formellen Beschwerden im Falle eines Verstoßes gegen diese Richtlinie (siehe Ziffer 6.2). Darüber hinaus werden die Meldung eines Vorfalls geregelt (siehe Ziffer 6.1) sowie die Beratungsangebote der Hochschule vorgestellt (siehe Ziffer 4).

Die Besonderheiten einer künstlerischen Ausbildung mit ihrem großen Anteil an Einzel- und Kleingruppenunterricht und der persönlichen Abhängigkeit von der Lehrperson erfordern einen sensiblen Umgang miteinander, um Diskriminierungen und Benachteiligungen zu verhindern. Deshalb sind alle Angehörigen und Mitglieder der Hochschule in besonderem Maße dazu aufgefordert, daran mitzuwirken, dass ihr Arbeits- bzw. Studienplatz von gegenseitiger Achtung und Toleranz geprägt ist und keinen Raum für Benachteiligung, Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt bietet.

1. Geltungsbereich

Die Richtlinie gilt für alle Mitglieder, Angehörige, Gasthörer:innen, Gaststudierende und Teilnehmer:innen von Weiterbildungsangeboten der Hochschule.

2. Begriffsbestimmungen

2.1. Unmittelbare und mittelbare Diskriminierung und Benachteiligung

Eine unmittelbare Diskriminierung und Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person durch eine Zuschreibung aufgrund von Rassismus oder/und Sexismus, Antisemitismus, Ableismus, Antiziganismus, wegen ihrer Religion (u.a. antimuslimischer Rassismus) oder Weltanschauung,

¹ § 1 AGG im Wortlaut: „Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse [sic] oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“

einer chronischen Erkrankung, des Alters, der sexuellen Identität oder anderer Merkmale eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation.

Mittelbare Diskriminierungen und Benachteiligungen sind scheinbar neutrale Verhaltensweisen, Vorschriften und Regelungen, die für alle gelten, wenn sie sich in der Praxis als Benachteiligungen für bestimmte Gruppen auswirken.

Mittelbare Diskriminierungen und Benachteiligungen entstehen in der Regel vor dem Hintergrund unreflektierter Privilegien und Marginalisierungen. An einer künstlerischen Hochschule erfordert das Lehrperson-Studierenden-Verhältnis diesbezüglich eine besondere Aufmerksamkeit, da es per se asymmetrisch ist. Das eigene Verhalten in der Zusammenarbeit gilt es in Bezug auf diese Machtstruktur fortlaufend selbstkritisch zu hinterfragen.

2.2. Rassismus

Rassistisch ist jede (bewusste oder unbewusste) Einstellung oder Praxis, welche Menschen diskriminiert, beleidigt, bedroht, verleumdet oder an Leib und Leben gefährdet wegen

- gruppenbezogener körperlicher Merkmale (z.B. People of Color, Schwarze Menschen)
- und/oder ihrer ethnischen bzw. nationalen Herkunft
- und/oder bestimmter kultureller Merkmale (wie Sprache, Religion, Lebensstil oder Namen).

2.3. Sexismus, sexuelle Belästigung und Gewalt

Sexismus bezeichnet jegliche Diskriminierung, Benachteiligung oder Abwertung einer Person aufgrund ihres Geschlechts. Sexismus basiert auf Vorstellungen, Vorurteilen oder Theorien, die von einer Ungleichwertigkeit der Geschlechter ausgehen.

Als sexuelle Belästigung und Gewalt gelten alle Verhaltens- und Handlungsweisen, die in sexueller Hinsicht demütigend sind und zur Folge haben, dass die betroffene Person eingeschüchtert, belästigt, erniedrigt oder bedroht wird. Grundsätzlich fallen auch solche Verhaltens- und Handlungsweisen unter den Begriff der sexuellen Belästigung oder Diskriminierung, die von der betroffenen Person als unerwünscht, entwürdigend oder verletzend wahrgenommen werden. Sie können sich in verbaler und/oder nonverbaler Form oder durch körperliche Übergriffe zeigen.

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

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
- Sexualisierende Bemerkungen zu Arbeitsprozessen
- 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, Stalking
- Körperliche Übergriffe und Vergewaltigung

Geschlechtsbezogene Diskriminierung und sexuelle Gewalt unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Ausbildungs- oder Arbeitsplatz und im Studium unter Androhung persönlicher oder beruflicher Nachteile bzw. unter Zusage von Vorteilen werden als besonders schwerwiegend bewertet.

2.4 Antisemitismus

Antisemitismus bezeichnet insbesondere jegliche sprachliche oder bildliche Diskriminierung, Benachteiligung, Beleidigung oder Abwertung von Jüdinnen und Juden sowie das Verantwortlichmachen von Juden aus aller Welt für das Regierungshandeln Israels.

2.5 Ableismus

Ableismus (von „able“, fähig sein) bezeichnet Diskriminierung, die darauf beruht, dass jemand auf eine bestimmte Eigenschaft oder Fähigkeit reduziert wird, wie zum Beispiel eine körperliche oder psychische Behinderung. Die Diskriminierung kann z.B. auch mit einer Aufwertung einher gehen, zum Beispiel wenn Menschen mit Behinderung für die Erledigung ganz alltäglicher Sachen gelobt werden. Häufig passiert dies auch als Abwertung.

2.6. Antiziganismus

Antiziganismus ist eine Form von Rassismus, die sich gegen die Minderheiten der Sinti und Roma richtet- oft geprägt durch stereotype Zuschreibungen, Ausgrenzung und Benachteiligung in Gesellschaft, Politik oder Alltag.

3. Pflichten und Verhaltensweisen

Alle unter 1. genannten Personen sind verpflichtet, jegliche Benachteiligung, Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt gegenüber Beschäftigten, Studierenden und sonstigen Dritten zu unterlassen.

Die Hochschule wird Verstößen gegen diese Richtlinie nachgehen und sie nach pflichtgemäßem Ermessen ahnden. Die Hochschule trägt hierbei dafür Sorge, dass 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 zu beachten.

4. Externe und interne Beratungsangebote und Interessenvertretungen

a) Alle betroffenen unter 1. genannten Personen können verschiedene vertrauliche interne Beratungsmöglichkeiten in Anspruch nehmen, zum Beispiel:

- Vertrauensrat
- Gleichstellungsbeauftragte nach § 87 HmbHG
- Gleichstellungsbeauftragte der Dienststelle nach HmbGleiG
- Personalrat nach HmbPersVG
- AStA
- Beauftragte für Menschen mit Behinderung nach § 88 HmbHG
- Awareness Team
- international office
- Familienbüro
- Psychologische Beratung der Arbeitsstelle Musik & Gesundheit

b) Darüber hinaus können vertrauliche externe Beratungsangebote außerhalb der Hochschule in Anspruch genommen werden

- Telefonische Erstberatung „Hotline für Heikles“ durch eine externe Beraterin (spezielles externes Angebot der HfMT für die Studierenden)
- Psychologische Beratungsstelle der Universität Hamburg (externes Angebot für Studierende der HfMT)
- Themis e.V. – Beratungsstelle (externes Angebot für alle Mitglieder und Angehörige der HfMT)

c) Weitere Gremien beschäftigen sich auf struktureller Ebene und unter ethischen Aspekten mit der Verhinderung von Diskriminierung, Benachteiligung, sexueller Belästigung und Gewalt, sind aber im individuellen Fall nicht beratend tätig:

- Die Diversity-Steuerungsgruppe nimmt Hinweise auf ausschließende Strukturen und Anregungen zu strukturellen Änderungen von Arbeits- und Organisationsprozessen entgegen.
- Der Ethikrat ist Anlaufstelle für ethische Grundsatzfragen. Er kann Handlungsempfehlungen für das Präsidium und die Hochschulöffentlichkeit erarbeiten.
- Die Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten (KoGl) berät über alle Personalentscheidungen und Hochschulstrukturen, die Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Sexismus und sexualisierter Diskriminierung oder Gewalt berühren.

d) Ehemalige Mitglieder oder Angehörige der Hochschule wenden sich bitte im Fall von länger zurückliegender Benachteiligung, Diskriminierung, sexualisierter Belästigung oder Gewalt an der HfMT an die „Kommission zur Aufarbeitung der Vergangenheit“.

Weitere Informationen zu den Hilfs- und Beratungsangeboten stellt die Hochschule auf der Homepage zur Verfügung unter: [\[Link\]](#)

5. Beschwerderechte

Alle unter 1. genannten Personen, die sich durch Organe, Beschäftigte oder Lehrende der Hochschule, durch Vorgesetzte oder Studierende benachteiligt, diskriminiert oder sexuell belästigt sehen oder Opfer gewalttätiger Übergriffe geworden sind, haben die Möglichkeit und das Recht, wahlweise die Meldung eines Vorfalls vorzunehmen oder ein formelles Beschwerdeverfahren einzuleiten. Betroffene Personen sollen dadurch 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. Sie müssen sicherstellen, dass betroffenen Personen durch eine Meldung oder eine formelle Beschwerde keine persönlichen oder beruflichen Nachteile entstehen.

6. Meldung eines Vorfalls und formelles Beschwerdeverfahren

6.1. Meldung eines Vorfalls

Die Meldung eines Vorfalls kann bei den Vorgesetzten der betroffenen und/oder der beschuldigten Person oder den Interessenvertretungen (s. Ziffer 4, Beratungsangebote) vorgetragen werden.

Die betroffene Person wird nach Eingang der Meldung durch die angerufene Stelle umfassend beraten. Eine solche Erstberatung umfasst Informationen über Rechte, Vorgehens- und Handlungsmöglichkeiten und das formelle Beschwerdeverfahren entsprechend dieser Richtlinie.

Die betroffene Person stimmt mit der angerufenen Stelle im Rahmen der Beratung ab, welche Maßnahmen nach Ziffer 7 dieser Richtlinie in Folge der Anrufung hilfreich sein könnten und durchgeführt werden sollten. Hierbei stehen der Schutz der Privatsphäre und die Entscheidungshoheit der betroffenen Person über jeden weiteren Schritt im Verfahren stets an erster Stelle. Ausnahmen bilden Fälle, bei denen die angerufene Stelle unter Berücksichtigung der berechtigten Interessen der betroffenen Person die Einleitung eines formellen Beschwerdeverfahrens für dringend geboten hält. In diesen Fällen leitet die angerufene Stelle den Vorgang vertraulich und der betroffenen Person gegenüber transparent der Hochschulleitung zur Entscheidung über das weitere Verfahren zu. 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 Beschwerdeverfahrens dringend erforderlich macht oder ein solches Verfahren zur Verhinderung weiterer - nicht unerheblicher - Rechtsgutsverletzungen angezeigt ist.

6.2. Formelles Beschwerdeverfahren

Das formelle Beschwerdeverfahren wird von der Hochschulleitung durchgeführt. Die formelle Beschwerde ist an diese zu richten. Sie kann schriftlich, mündlich oder als E-Mail erfolgen und soll 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

Im Anhang dieser Richtlinie befindet sich ein Formblatt zur Dokumentation einer formellen Beschwerde nach §13 AGG:

(https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Experten/Bsp_Vorlage_Dokumentation_einer_Beschwerde.html)

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. Hierbei sind die Verfahrensvorschriften des AGG anzuwenden.

Die Hochschulleitung entscheidet auf Grundlage des Ergebnisses der Ermittlungen über weitere Maßnahmen und eventuelle Sanktionen gem. Ziffer 8 dieser Regelung.

Sofern erforderlich, werden durch die Hochschulleitung in jedem Stadium des Verfahrens neben den Maßnahmen nach Ziffer 8 dieser Vorschrift solche Maßnahmen ergriffen bzw. initiiert, die bei Berücksichtigung aller Interessen geboten sind, um den erforderlichen Schutz der betroffenen Person bzw. der Allgemeinheit sicherzustellen.

7. Maßnahmen im Falle einer Meldung eines Vorfalls

Maßnahmen im Falle einer Meldung können sein:

- persönliches Gespräch der betroffenen Person und/oder einer Person ihres Vertrauens mit der beschuldigten Person,
- die Einbeziehung von Konfliktberater:innen (nach Klärung der finanziellen Möglichkeiten)

Hierbei sind die berechtigten Anonymitätswünsche und Schutzbedürfnisse der betroffenen Personen maßgeblich zu beachten.

8. Maßnahmen und Sanktionen im Falle eines formellen Beschwerdeverfahrens

Maßnahmen und Sanktionen bei Verstößen gegen diese Richtlinie 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 vermittelnde (mediatorische) 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 Konfliktberater:innen

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

- Durchführung eines formellen Dienstgesprächs
- mündliche oder schriftliche Belehrung
- schriftliche Abmahnung
- Versetzung
- Ausschluss von einer Lehrveranstaltung
- Ausschluss von der Nutzung von Hochschuleinrichtungen
- Hausverbot
- Exmatrikulation unter den Voraussetzungen des § 42 Absatz 3 Ziffer 3 HmbHG
- fristgerechte oder fristlose Kündigung
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens und Verhängung von Disziplinarmaßnahmen, welche Verweise, Geldbußen, Gehaltskürzungen, Versetzung oder die Entfernung aus dem Dienst umfassen können
- Erstattung einer Strafanzeige.

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.

9. Präventive Maßnahmen

Die Hochschule ist als Arbeitgeberin nach dem AGG verpflichtet, präventive Maßnahmen zu ergreifen, wie zum Beispiel:

- Umfangreiche schriftliche Informationen der Beschäftigten über die gesetzlichen Regelungen, Benachteiligungsproblematiken und Sanktionen
- Abschluss von Dienstvereinbarungen zum Diskriminierungsschutz
- Aufstellen von Verhaltenskodizes zum Diskriminierungsschutz die beispielsweise an Lehrkräfte ausgehändigt werden
- Erarbeitung von Führungsrichtlinien
- Schulungen zum Thema Diskriminierung und zum AGG
- Bereitstellen von Informationen und Handlungsanweisungen, was Einzelne tun können, wenn sie eine Diskriminierung beobachten oder ihnen eine Diskriminierung gemeldet wird
- Räumliche und andere Umgebungsbedingungen, die Diskriminierung und/oder Gewalt begünstigen, werden im Rahmen der vorhandenen Möglichkeiten beseitigt und bei der Planung und Realisierung von Neubauten vermieden.

10. Inkrafttreten

Die Richtlinie wird auf der Homepage der Hochschule und im Hochschulinternen Amtlichen Anzeiger veröffentlicht, und alle Mitglieder und Angehörige der Hochschule werden auf geeignete Weise von der Richtlinie in Kenntnis gesetzt. Die Richtlinie tritt nach dem Tag der Veröffentlichung in Kraft.