

hochschulinterner amtlicher anzeiger

- **Anti-Diskriminierungsrichtlinie zum Schutz vor Benachteiligung, Diskriminierung, sexueller Belästigung und Gewalt an der Hochschule für Musik und Theater Hamburg**



Seite 46-52

*Hochschulinterner
Amtlicher Anzeiger*

Nr.43

vom 13. August 2015

Bekanntmachungen

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

Die vom Hochschulsenat der Hochschule für Musik und Theater Hamburg am 11. Februar 2015 beschlossene Anti-Diskriminierungsrichtlinie zum Schutz vor Benachteiligung, Diskriminierung, sexueller Belästigung und Gewalt tritt in der nachstehenden Fassung einen Tag nach Veröffentlichung in Kraft.

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 wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität sowie sexuelle Belästigung und Gewalt zu verhindern oder zu beseitigen. Die Richtlinie dient somit der Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) vom 14. August 2006. Das integrierte Beschwerdeverfahren regelt den Umgang mit Beschwerden im Falle eines Verstoßes gegen diese Richtlinie.

Die Besonderheiten einer künstlerischen Ausbildung mit ihrem großen Anteil an Einzel- und Kleingruppenunterricht und der persönlichen Abhängigkeit von der Lehrperson, erfordern einen sensiblen Umgang mit diesen Themen. Deshalb sind alle Angehörigen und Mitglieder der Hochschule in besonderem Maße dazu aufgefordert, an der Gestaltung ihres Arbeits- und Studienplatzes mitzuwirken, der von gegenseitiger Achtung und Toleranz geprägt ist und in dem kein Raum für Benachteiligung, Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt ist.

1. Geltungsbereich

Die Richtlinie gilt für alle Mitglieder, Angehörige und Gasthörerinnen bzw. Gasthörer der Hochschule.

2. Begriffsbestimmungen

2.1. Mittelbare und unmittelbare Benachteiligung

Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person aus Gründen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, 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. Mittelbare Benachteiligungen können scheinbar neutrale Verhaltensweisen, Vorschriften und Regelungen sein, die für alle gelten. In der Praxis wirken sich diese jedoch als Benachteiligungen für bestimmte Gruppen aus.

2.2. Diskriminierung

Diskriminierung ist die Herabsetzung der Würde, Rechte und Freiheiten von Menschen. Sie kann sich beispielsweise in Äußerungen und Handlungen mit herabwürdigendem Inhalt zeigen. Diskriminierungen und Benachteiligungen können über die oben aufgeführten Gründe hinausgehen und beispielweise auch aufgrund der sozialen Herkunft und des Aussehens erfolgen.

2.3. Sexuelle Belästigung und Gewalt

Es gelten alle Verhaltens- und Handlungsweisen als sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt, die in sexueller Hinsicht demütigend sind und zur Folge haben, dass die betroffene Person eingeschüchtert, bedroht, erniedrigt und/oder belästigt wird. Grundsätzlich fallen auch solche Verhaltens- und Handlungsweisen unter den Begriff der sexuellen Belästigung oder Diskriminierung, die von der betroffenen Person als entwürdigend, verletzend oder unerwünscht 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
- 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
- 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.

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.

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 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 Unschuldsvermutung zugunsten beschuldigter Personen ist zu beachten.

4. Interessensvertretungen und Beratungseinrichtungen

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

- Den Vertrauensrat
- Die Gleichstellungsbeauftragte
- Den/Die Behindertenbeauftragte
- Den ASTA
- Den/Die Personalrat/rätin
- Die Psychologische Beratungsstelle der Universität Hamburg

5. Beschwerderechte

Angehörige und Mitglieder der Hochschule, die sich durch Organe, Beschäftigte und 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 ein einfaches oder ein formelles Beschwerdeverfahren zu initiieren. Es muss sichergestellt sein, dass durch die Wahrnehmung dieses Beschwerderechts keine persönlichen und beruflichen Nachteile entstehen.

Betroffene Frauen und Männer 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.

6. Beschwerdeverfahren

6.1. Einfache Beschwerde

Die einfache Beschwerde kann bei den Vorgesetzten der betroffenen und/oder der beschuldigten Person oder den Interessenvertretungen (s. Ziffer 4) 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 das offizielle Beschwerdeverfahren entsprechend dieser Richtlinie. Die im Rahmen des einfachen Beschwerdeverfahrens angerufene Stelle kann in Folge der Anrufung Maßnahmen nach Ziffer 7 dieser Richtlinie initiieren. Sie empfiehlt die Einleitung eines formellen Beschwerdeverfahrens und leitet den Vorgang der Hochschulleitung zur Entscheidung über das weitere Verfahren zu, 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 – Rechtsgutsverletzungen angezeigt ist.

6.2. Formelles Beschwerdeverfahren

Das formelle 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

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

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. Ziffer 7 dieser Regelung.

Sofern erforderlich, werden durch die Hochschulleitung in jedem Stadium des Verfahrens neben den Maßnahmen nach Ziffer 7 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 und Sanktionen

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 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 KonfliktberaterInnen

Als offizielle Maßnahme 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.

8. Präventive Maßnahmen

Die Hochschule ist als Arbeitgeber 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 sexualisierte Diskriminierung und/oder Gewalt begünstigen werden im Rahmen der vorhandenen Möglichkeiten beseitigt und bei der Planung und Realisierung von Neubauten vermieden

9. 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.