

Hochschule für Musik Carl Maria von Weber Dresden

# **Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt**

Stand 07/2017

## 1. Präambel

Die gegenseitige Wahrung der Persönlichkeitsrechte und der Respekt der individuellen Persönlichkeitsgrenzen sind tragende Säulen eines inspirierenden künstlerischen, pädagogischen und wissenschaftlichen Arbeits- und Studiumfeldes an der Hochschule für Musik Carl Maria von Weber Dresden (HfM Dresden). Deshalb sind alle Angehörigen und Mitglieder aufgefordert, daran mitzuwirken, dass sexuelle Diskriminierung und Gewaltanwendung unterbleiben.

Die Besonderheiten einer künstlerischen Ausbildung mit ihrem großen Anteil an Einzel- und Kleingruppenunterricht sowie einer oftmals auch persönlich engen Beziehung zu Lehrpersonen erfordern einen besonders sensiblen Umgang mit als grenzüberschreitend empfundenem Verhalten, mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt. Die Arbeit mit dem Körper ist in vielen Fällen notwendiger Bestandteil der künstlerischen Ausbildung. Gerade im Kontext der Beschäftigung mit dem Körper kommt dem Lehrenden als Autoritätsperson eine besondere Verantwortung im Umgang mit Nähe und Distanz zu. Der Übergang zwischen unbefangenen Körperkontakt und einer Grenzverletzung ist fließend, insbesondere weil jeder Mensch anders mit Nähe und Distanz umgeht.

Wo Grenzen verlaufen, und wann Grenzen überschritten werden, lässt sich nicht objektiv bestimmen. Grenzen sind dann überschritten, wenn dies von einem der Beteiligten subjektiv so empfunden wird. Werden persönliche Grenzen wiederholt überschritten, kann dies bei den Betroffenen zu Verunsicherung, Angst und Selbstzweifeln und psychosomatischen Beschwerden führen. In der Folge wechseln Studierende die Lehrperson, die Hochschule oder beenden das Studium. Aus Angst fällt es vielen Betroffenen schwer, offen darüber zu sprechen. Sie befürchten negative Folgen, wenn sie sich wehren. Die Musikerszene ist überschaubar, Vorwürfe und Gerüchte sprechen sich schnell herum und können die Beteiligten nachhaltig beschädigen.

Übergriffe zu ignorieren, ist keine angemessene Umgangsweise, um sexueller Diskriminierung und Gewalt zu begegnen. Betroffene sowie auch Zeuginnen und Zeugen sollen ermutigt werden, gegen die in der sexualisierten Diskriminierung und Gewalt liegende Verletzung ihrer Persönlichkeitsrechte aktiv vorzugehen.

Das in die vorliegende Richtlinie eingebundene Beschwerdeverfahren regelt den Umgang mit Beschwerden im Falle eines Verstoßes gegen diese Richtlinie. Sie dient dazu, die Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) in Hinblick auf den Hochschulbetrieb zu konkretisieren und zugleich den Geltungsbereich des AGG auch auf die Studierenden auszudehnen, da diese dem Wortlaut des Gesetzes zu Folge bislang vom AGG nicht erfasst sind.

## 2. Begriffsbestimmungen

Eine abschließende Definition dafür, was sexualisierte Diskriminierung und Gewalt umfasst und was nicht, gibt es nicht. Dies kann allein durch die Person bestimmt werden, die sich belästigt und diskriminiert fühlt.

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

**Sexuelle Belästigung** liegt vor, wenn ein sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder als Wirkung hervorruft, dass die betreffende Person belästigt, erniedrigt, bedroht oder/und eingeschüchtert wird.

**Sexuelle Gewalt** ist jede Form der körperlichen Beeinträchtigung einer anderen Person in sexueller Hinsicht, sei es als ausgeführte Handlung oder als Androhung. Kennzeichen sexueller Gewalt sind Zwang und/oder fehlende Zustimmung oder die Missachtung eines ausdrücklich erklärten oder erkennbar geäußerten „Nein“ eines Beteiligten.

Als **besonders schwerwiegend** gelten Formen der sexualisierten Diskriminierung und Gewalt, bei denen Abhängigkeitsverhältnisse am Arbeits- oder Studienplatz ausgenutzt, persönliche oder berufliche Nachteile angedroht bzw. Vorteile in Aussicht gestellt werden.

**Beispiele für sexualisierte Diskriminierung in verbaler Form:**

- sexuell herabwürdigender Sprachgebrauch
- entwürdigende und auf Stereotype reduzierende Bemerkungen und Kommentare über eine Person und/oder deren Körper
- sexuell konnotierte Anspielungen und Fragen (auch scheinbar humorvolle) über das Privat- und Intimleben, den Körper und das Aussehen sowie die Verbreitung von Gerüchten
- Verbale Belästigung kann in der persönlichen Begegnung geschehen, aber auch in Form unerwünschter Telefonanrufe, SMS oder in Briefen

**Beispiele für sexualisierte Diskriminierung in nonverbaler Form:**

- bildliche oder elektronische Präsentation sexuell herabwürdigender Darstellungen in Unterrichtsabläufen und Produktionen
- Nutzung sexuell herabwürdigender Computerprogramme und Internetseiten (außerhalb von Forschungszwecken) in Dienst- und Arbeitsräumen oder auf dem Hochschulgelände

**Beispiele für sexualisierte Gewalt durch psychische und physische Übergriffe:**

- unerwünschte körperliche Berührungen
- unerwünschte Aufforderung zu sexuellen Handlungen
- exhibitionistische Handlungen
- Verfolgung und Nötigung mit (auch indirektem) sexuellen Hintergrund
- Vergewaltigung

Gehören körperliche Berührungen oder die Auseinandersetzung mit sexuellen Handlungen zur künstlerischen Ausbildung oder sind sie immanenter Bestandteil einer künstlerischen Produktion, so ist zuvor die Zustimmung der Teilnehmenden einzuholen.

### **3. Pflichten und Verhaltensweisen**

Die Angehörigen und Mitglieder der Hochschule verpflichten sich, sexualisierte Diskriminierung und Gewalt gegenüber Beschäftigten, Studierenden und sonstigen Dritten zu unterlassen.

Alle Personen mit Leitungs- und Betreuungsaufgaben sind verpflichtet, Hinweisen auf sexualisierte Diskriminierung und Gewalt nachzugehen und bei Vorliegen eines entsprechenden

Verdachts geeignete Maßnahmen zur Klärung, Verfolgung und Verhinderung zu ergreifen, vgl. die nachfolgenden Punkte.

Die Hochschule wird Verstöße gegen diese Richtlinie verfolgen und sie nach pflichtgemäßem Ermessen ahnden.

Die Unschuldsvermutung zugunsten beschuldigter Personen ist zu beachten.

#### **4. Beratung**

Folgende Instanzen bieten eine vertrauliche Beratung zu Schutz- und Handlungsmöglichkeiten an, z. B. bei der Frage, ob Betroffene oder Beobachtende eine Beschwerde einreichen wollen:

#### **Beauftragte der Hochschule für sexuelle Diskriminierung und Gewalt**

Frau Anke Clemenz-Koch 0172/3636374

#### **Rektorat**

0351/4923-641  
rektorat@hfmdd.de

Darüber hinaus stehen weitere Beratungsstellen zur Verfügung, an die Sie sich vertraulich wenden können:

#### **Studentenwerk Dresden**

Rechtsberatung  
0351/4697809

Psychosoziale Beratungsstelle  
0351/4697920

#### **Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) Köln**

08000 116 016 (kostenlos)  
[www.hilfetelefon.de](http://www.hilfetelefon.de)

#### **5. Beschwerderechte- und -pflichten**

Die Betroffenen haben bei sexueller Diskriminierung und Gewalt die Wahlmöglichkeit, zwischen einer einfachen Beschwerde und einem formellen Beschwerdeverfahren. Bei Wahrnehmung des Beschwerderechts werden alle Schritte des Verfahrens soweit möglich mit der betroffenen Person abgestimmt und deren Anonymität im größtmöglichen Umfang sichergestellt.

#### **6. a) Einfache Beschwerde**

Die einfache Beschwerde kann bei der Beauftragten der Hochschule für sexuelle Diskriminierung und Gewalt oder beim Rektorat eingelegt werden.

Nach Eingang der einfachen Beschwerde findet durch die angerufene Stelle in Abstimmung mit der betroffenen Person eine Erstberatung statt. Sie umfasst Informationen über Rechte,

Vorgehens- und Handlungsmöglichkeiten sowie über das formelle Beschwerdeverfahren entsprechend dieser Richtlinie.

#### **6. b) Formelles Beschwerdeverfahren**

Ein formelles 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 Zeugen sowie 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 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. Nr. 7 dieser Richtlinie. Sofern erforderlich, werden durch die Hochschulleitung in jedem Stadium des Verfahrens neben den Maßnahmen nach Nr. 7 dieser Richtlinie solche Maßnahmen ergriffen bzw. initiiert, die bei Berücksichtigung aller Interessen geboten sind, um den erforderlichen Schutz der betroffenen Personen bzw. der Allgemeinheit sicherzustellen.

#### **7. Maßnahmen und Sanktionen**

Unter Wahrung berechtigter Anonymitätswünsche und Schutzbedürfnisse der betroffenen Personen können verschiedene Maßnahmen ergriffen werden.

##### **Informelle Maßnahmen:**

- persönliches Gespräch der betroffenen Person und/oder einer Person ihres Vertrauens mit der beschuldigten Person; die Person des Vertrauens kann unter Absprache mit der betroffenen und beschuldigten Person eine Gesprächszeugin/einen Gesprächszeugen hinzuziehen
- persönliches Gespräch einer vorgesetzten Person und/oder einer der genannten Ansprechpersonen mit dem/der Beschuldigten unter Hinweis auf das Verbot von sexueller Belästigung und Gewalt

Als **formelle 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 Dienstgespräches
- Mündliche oder schriftliche Belehrung
- Schriftliche Abmahnung

- Fristgerechte oder fristlose Kündigung
- Hausverbot
- Erstattung einer Strafanzeige (im Falle eines Sexualdelikts nur nach Rücksprache mit der betroffenen Person)

#### **Bei beschuldigten Beamten:**

- Durchführung eines formellen Dienstgespräches
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens und Verhängung von Disziplinarmaßnahmen, welche Verweise, Geldbußen, Gehaltskürzungen, Versetzung oder die Entfernung aus dem Dienst umfassen können
- Erstattung einer Strafanzeige (im Falle eines Sexualdelikts nur nach Rücksprache mit der betroffenen Person)
- Hausverbot

#### **Bei beschuldigten Studierenden:**

- Mündliche oder schriftliche Belehrung
- Exmatrikulation
- Erstattung einer Strafanzeige (im Falle eines Sexualdelikts nur nach Rücksprache mit der betroffenen Person)
- Hausverbot

#### **Bei externen Dritten, die beschuldigt werden:**

- Erstattung einer Strafanzeige (im Falle eines Sexualdelikts nur nach Rücksprache mit der betroffenen Person)
- Hausverbot

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 Arbeitsgeber nach dem AGG verpflichtet, präventive Maßnahmen zu ergreifen, die zur Enttabuisierung und zur Sensibilisierung für das Thema in der Hochschule beitragen, wie zum Beispiel:

- Aufklärung der Beschäftigten über sexualisierte Diskriminierung und Gewalt sowie über gesetzliche Regelungen und Sanktionen
- Bereitstellung von Informationen und Handlungsanweisungen, was Einzelne tun können, wenn sie eine Diskriminierung beobachten oder ihnen eine Diskriminierung gemeldet wird (Flyer, Plakate, Website, etc.)
- Diese Richtlinie wird bei Neuimmatrikulationen sowie bei Neueinstellungen von Lehrenden und Beschäftigten ausgehändigt.

### **9. Evaluation**

Die Hochschulleitung prüft in regelmäßigen Abständen, z.B. durch Studierendenbefragungen, ob das Verfahren zweckmäßiger gestaltet werden kann.

### **10. Inkrafttreten**

Die Richtlinie tritt nach dem Tag der Unterzeichnung in Kraft. Alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule werden auf geeignete Weise von der Richtlinie in Kenntnis gesetzt.

Beschluss des Rektorats vom 03. Juli 2017