



## **Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an der Hochschule für Musik und Theater „Felix Mendelssohn Bartholdy“ Leipzig**

### **1. Präambel**

Die Hochschule für Musik und Theater „Felix Mendelssohn Bartholdy“ Leipzig (im Folgenden: HMT) ist ein Ort der Bildung mit dem Anspruch, ihren Angehörigen und Mitgliedern größtmöglichen Raum für die Entfaltung von Kreativität, Individualität und Persönlichkeit zu bieten. Sie legt daher einen besonderen Wert auf den weltoffenen, toleranten und achtsamen Umgang miteinander und fördert die respektvolle Zusammenarbeit von Beschäftigten und Studierenden auf allen Funktionsebenen in Studium, Lehre, Kunst, Forschung, Verwaltung und Dienstleistung.

Verstöße gegen die sexuelle Selbstbestimmung, Benachteiligung durch sexualisierte Diskriminierung und Gewalt stellen eine Verletzung der Persönlichkeitsgrenzen und der Rechte von Betroffenen dar und werden an der Hochschule nicht geduldet.

Die Besonderheit einer künstlerischen Ausbildung mit ihrem großen Anteil an Einzel- und Kleingruppenunterricht, dem intensiven Austausch mit anderen und dem persönlichen Angewiesensein auf die Lehrperson, erfordern einen besonders sensiblen Umgang mit



diesen Themen. Alle Angehörigen und Mitglieder der Hochschule sind aufgefordert, an einer Gestaltung ihres Arbeits- und Studienplatzes mitzuwirken, die von gegenseitiger Achtung der Persönlichkeitsgrenzen und Toleranz geprägt ist und in der kein Raum für Benachteiligung und Verstöße gegen Recht und Gesetz ist – insbesondere nicht gegen das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung.

Die HMT übernimmt im Rahmen ihrer Zuständigkeit aktiv die Verantwortung für ein von sexualisierter Diskriminierung freies Umfeld und setzt sich unter Berücksichtigung der im Grundgesetz garantierten Freiheit von Kunst, Wissenschaft, Forschung und Lehre für die Wahrung von individuellen Persönlichkeitsgrenzen und von Persönlichkeitsrechten im Sinne der Gesetze ein.

Vorliegende Richtlinie dient dazu, die Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) in Hinblick auf den Hochschulbetrieb zu konkretisieren und zugleich dessen Geltungsbereich ausdrücklich auch auf Studierende auszudehnen, die als nicht Beschäftigte bislang im AGG nicht berücksichtigt sind. Betroffene sowie auch Zeug\_innen sollen ermutigt werden, gegen sexualisierte Diskriminierung und die darin liegende Verletzung ihrer Persönlichkeitsrechte aktiv vorzugehen. Das an die vorliegende Richtlinie angegliederte Beschwerdeverfahren regelt insgesamt den Umgang mit Beschwerden im Falle eines Verstoßes gegen diese Richtlinie.



## 2. Begriffsbestimmungen

Verstöße gegen die sexuelle Selbstbestimmung sind Verstöße im Sinne des Strafgesetzbuches oder strafrechtlicher Nebengesetze. Sie gelten als *Diskriminierung*, indem sie eine Herabsetzung der Würde, Rechte und Freiheiten von Menschen bedeuten. Als *unmittelbare Benachteiligung* werden sie angesehen, wenn eine Person aus Gründen ihrer sexuellen Identität eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine Person in einer vergleichbaren Situation. *Sexualisierte Diskriminierung* liegt vor, wenn ein sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder als Wirkung hervorruft, dass die betreffende Person belästigt, erniedrigt, bedroht oder/und eingeschüchtert wird.

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 über eine Person und / oder deren Körper, die in einen (auch subtilen) sexuellen Zusammenhang gestellt werden
- sexuell konnotierte Kommentare (auch scheinbar



humorvolle) über das Intimleben, Privatleben, den Körper und die äußere Erscheinung (z.B. Kleidungsstil)

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 (Schweigen ist keine Zustimmung)
- 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, so ist zuvor die Zustimmung der Teilnehmenden einzuholen.



### **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 HMT 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 deren Anonymität 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. Beratungseinrichtungen**

Betroffene sowie Beteiligte können verschiedene Angebote zur Unterstützung in Anspruch nehmen. Folgende Instanzen bieten eine vertrauliche Beratung zu Schutz- und Handlungsmöglichkeiten an und unterstützen z. B. auch in der Frage, ob Betroffene, Beteiligte oder Beobachtende eine Beschwerde einreichen wollen:



### **Die Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule:**

- Kontaktdaten auf der Webseite unter  
[http://www.hmt-leipzig.de/home/hochschule/aufbau\\_struktur/gleichstellung/](http://www.hmt-leipzig.de/home/hochschule/aufbau_struktur/gleichstellung/)

### **Der/Die Behindertenbeauftragte:**

- Jens Herrmann, Tel.: 0341/2144 55

### **Die Mitglieder des Personalrates (Amtszeit bis 18.05.2021):**

- Karsten Philipp (Vorsitz), [personalrat@hmt-leipzig.de](mailto:personalrat@hmt-leipzig.de), Tel.: 0341/2144 647
- Kerstin Scholz (Stellvertretung)
- Lilian Hertel (Schriftführung)
- Birgit Wolf
- Prof. Alexander Meinel

### **Der Studierendenrat:**

- [studierendenrat@hmt-leipzig.de](mailto:studierendenrat@hmt-leipzig.de), Tel.: 0341/2144 763

Darüber hinaus stehen weitere Beratungsstellen außerhalb der Hochschule zur Verfügung. Eine Liste der Einrichtungen ist auf der Website der Hochschule (Gleichstellungsadresse) zu finden.



## **5. Beschwerdeverfahren**

Angehörige und Mitglieder der Hochschule, die sich durch Beschäftigte und Lehrende der Hochschule, Studierende oder sonstige Dritte sexuell diskriminiert fühlen oder Opfer gewalttätiger Übergriffe geworden sind, haben die Möglichkeit und das Recht, wahlweise ein einfaches oder ein formelles Beschwerdeverfahren zu initiieren. Es muss sichergestellt werden, dass durch die Wahrnehmung dieses Beschwerderechts keine persönlichen und beruflichen Nachteile entstehen. Alle Personen mit Leitungs- und Betreuungsaufgaben sind verpflichtet, Hinweisen auf sexualisierte Diskriminierung oder Gewalt nachzugehen.

### **5. a) Einfache Beschwerde**

Die einfache Beschwerde kann bei allen Personen mit Leitungsaufgaben (Vorgesetzte, Dekane, Studiendekane) vorgetragen werden. Nach Eingang der Beschwerde findet durch die angerufene Stelle in Abstimmung mit der betroffenen Person ein Gespräch statt. Dieses umfasst Informationen über Rechte, Vorgehens- und Handlungsmöglichkeiten und das offizielle Beschwerdeverfahren entsprechend dieser Richtlinie. Die angerufene Stelle kann in der Folge Maßnahmen nach Absatz 6. dieser Richtlinie initiieren. Sie leitet von sich aus ein formelles Beschwerdeverfahren ein, wenn der Vorfall in seiner Schwere eine Ahndung verlangt oder dies zur Verhinderung weiterer - nicht unerheblicher – Rechtsgutsverletzungen geboten ist.



## 5. b) Formelles Beschwerdeverfahren

Die formelle Beschwerde ist an das Rektorat zu richten. Sie soll schriftlich erfolgen und die nachfolgenden Informationen beinhalten:

- Beschreibung, Ort und Datum des Vorfalls
- beteiligte Personen
- Zeug\_innen und Beweise (soweit vorhanden)
- Informationen über ggf. bereits eingeleitete Maßnahmen
- informierte Personen

Das Rektorat bzw. die vom Rektorat mit der Verfahrensdurchführung beauftragte Stelle ermittelt den Sachverhalt von Amts wegen. Die erforderlichen Auskünfte und Informationen werden hierbei eingeholt und die wesentlichen Verfahrensschritte dokumentiert. Das Rektorat entscheidet auf Grundlage des Ergebnisses der Ermittlungen über weitere Maßnahmen und eventuelle Sanktionen gem. Absatz 6. dieser Regelung. Sofern erforderlich, werden Sofortmaßnahmen ergriffen, die bei Berücksichtigung aller Interessen geboten sind, um den erforderlichen Schutz der betroffenen Person bzw. der Allgemeinheit sicherzustellen.





## 6. Maßnahmen und Sanktionen

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; die Person des Vertrauens kann unter Absprache mit der betroffenen und beschuldigten Person eine\_n Gesprächszeug\_in hinzuziehen
- persönliches Gespräch einer vorgesetzten Person und/oder einer der genannten Ansprechpersonen mit dem/ der Beschuldigten unter Hinweis auf das Verbot von Diskriminierung, Benachteiligung, sexueller Belästigung und Gewalt
- die Einbeziehung von Konfliktberater\_innen

Wenn die oben genannten Schritte erfolglos bleiben oder aufgrund der Schwere des Vorfalls als nicht ausreichend oder nicht geboten erscheinen, sind von der Hochschulleitung folgende **formelle Maßnahmen** 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
- 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.



## **7. Präventive Maßnahmen**

Die Hochschule setzt bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Personalverantwortung, bei Studierenden, bei Lehrenden und bei Professorinnen und Professoren Sensibilität im Umgang mit der Thematik „sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“ voraus. Hierauf ist auch bei Auswahl- und Berufungsverfahren zu achten.

Die Richtlinie wird den Unterlagen bei Neuimmatrikulation beigefügt sowie bei Neueinstellungen von Lehrenden und Beschäftigten.

## **8. Inkrafttreten**

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

Leipzig, den 06. Juli 2016