



Richtlinie gegen Machtmissbrauch durch sexuelle Diskriminierung

1.

Präambel

1.1

Die Hochschule für Musik und Darstellende Kunst Frankfurt am Main fördert die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern auf allen Funktionsebenen in Dienstleistung, Studium, Lehre und Forschung. Sie tritt aktiv gegen Machtmissbrauch durch sexuelle Diskriminierung, Mobbing und Gewalt gegenüber Studierenden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Lehrenden ein und trägt dazu bei, Chancengleichheit im Sinne des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes (AGG) zu verwirklichen.

Sie legt Wert auf eine vertrauensvolle Zusammenarbeit und auf eine gute Arbeitsatmosphäre in allen Bereichen der Hochschule.

1.2

Machtmissbrauch durch sexuelle Diskriminierung ist an der Hochschule und im außerhochschulischen dienstlichen Umgang verboten.

Alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule, insbesondere solche mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben in Lehre, Forschung, Ausbildung und Verwaltung, sind in ihren Arbeitsbereichen und Fachbereichen dafür verantwortlich, dass die Persönlichkeitsrechte von Menschen und deren individuelle Persönlichkeitsgrenzen respektiert und gewahrt werden, sowie sexuell diskriminierendes Verhalten und Gewaltanwendung unterbleiben bzw. abgestellt werden.

Machtmissbrauch unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Arbeits- oder Ausbildungsplatz und im Studium unter Androhung und/oder Realisierung persönlicher oder beruflicher Nachteile bzw. unter Zusage von Vorteilen wird als besonders schwerwiegend bewertet.

1.3

Machtmissbrauch richtet sich in der Regel gegen Frauen. Werden Männer davon betroffen, so ist ihnen nach Maßgabe dieser Richtlinie der gleiche Schutz zu gewähren, der für Frauen vorgesehen ist.

1.4

Die Richtlinie findet auch Anwendung bei Machtmissbrauch von Dritten bzw. gegen Dritte (Nichthochschulangehörige) auf dem Hochschulgelände.

2.

Formen von sexueller Diskriminierung

2.1

Sexuelle Diskriminierung ist jedes sexuell gefärbte verbale und/oder nonverbale Verhalten, das in sexueller Hinsicht beleidigend oder demütigend ist und generell und/oder im Einzelfall als nicht erwünscht erklärt worden ist.

Der Gesamtbereich der Formen von Machtmissbrauch durch sexuelle Diskriminierung soll durch die folgenden als exemplarisch aufgeführten Verhaltens- und Handlungsweisen charakterisiert werden:

- Sexuell herabwürdigender Sprachgebrauch
- entwürdigende und entpersonalisierende Bemerkungen über Frauen und Männer und /oder deren Körper, die in einen (auch subtilen) sexuell geprägten Zusammenhang gestellt werden
- Sexuell herabwürdigende Kommentare über das Intimleben und den Körper
- das Einbringen von obszönen und sexuell herabwürdigenden Schriften in die öffentlichen Räume
- verbale oder bildliche Präsentation obszöner, sexuell herabwürdigender Darstellungen im dienstlichen, im Ausbildungszusammenhang (Studium) und im allgemeinen. Die Freiheit von Kunst, Forschung und Lehre sowie des Studiums bleibt davon unberührt
- Aufforderung zu sexuellem Verhalten
- Verfolgung und Nötigung (auch mit indirektem) sexuellem Hintergrund
- Bedrängung, Stalking, körperliche Übergriffe bis hin zu Vergewaltigung.

3.

Beratungs- und Beschwerdeweg

3.1

Betroffene Frauen und Männer haben das Recht und werden aufgefordert, über Machtmissbrauch zu berichten und sich zu beschweren. Zuständige Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner sind neben den Frauenbeauftragten und der/dem Gleichstellungsbeauftragten alle Personen mit Leitungs- und Betreuungsaufgaben.

Die betroffenen Frauen und Männer können dies zur Wahrung ihrer Anonymität auch unter Einschaltung einer dritten Person ihres Vertrauens tun.

3.2

Funktionsträgerinnen und Funktionsträger (siehe obige Ansprechpartner), die Kenntnis von Vorfällen von Machtmissbrauch erhalten haben, sind verpflichtet mit der nötigen Sensibilität jedem tatsächlichen Anhaltspunkt nachzugehen und geeignete Maßnahmen zur Klärung, Verhinderung und Verfolgung zu ergreifen. Die oder der direkte Vorgesetzte muss sofort über den Vorgang informiert werden. Es dürfen aus den eingeleiteten Maßnahmen für den Beschwerdeführenden keine persönlichen, beruflichen oder ausbildungsbezogenen Nachteile entstehen. Für alle zu ergreifenden Maßnahmen ist das Verursacherprinzip leitend. Alle Schritte sollen im Einvernehmen mit der oder dem Betroffenen oder ihren Vertrauenspersonen erfolgen.

4.

Maßnahmen und Sanktionen

4.1

Bei Vorfällen von Machtmissbrauch müssen je nach Bedingungen und Schwere des Einzelfalles und unter Wahrung der Anonymitätswünsche und Schutzbedürfnisse der beteiligten Personen von den zuständigen Vorgesetzten folgende informelle Maßnahmen ergriffen werden:

- Persönliches Gespräch einer Vertrauensperson der oder des Betroffenen mit dem Beschuldigten. Auf Gegenüberstellung wird verzichtet, es sei denn die Betroffene oder der Betroffene wünscht die Gegenüberstellung ausdrücklich.
- Persönliches Gespräch einer oder eines Vorgesetzten mit der beschuldigten Person unter Hinweis auf das Verbot von Machtmissbrauch.

4.2

Wenn die unter 4.1 genannten Schritte erfolglos bleiben oder aufgrund der Schwere des Falls als nicht ausreichend oder nicht geboten erscheinen, sind von der Hochschulleitung fol-

gende formelle Maßnahmen zu ergreifen. Voraussetzungen und Verfahren der einzelnen Sanktionen richten sich im Einzelnen nach den einschlägigen Bestimmungen:

- Durchführung eines formellen Dienstgesprächs
- Mündliche oder schriftliche Belehrung
- Schriftliche Abmahnung
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens
- Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz
- Fristgerechte oder fristlose Kündigung
- Hausverbot
- Exmatrikulation
- Ggf. Strafanzeige durch die Präsidentin oder den Präsidenten

5.

Aufklärung und Prävention

5.1

Die Hochschule setzt bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Personalverantwortung, bei Studierenden, bei Lehrenden und bei Professorinnen und Professoren Sensibilität im Umgang mit der Gleichstellung von Frauen und Männern und gegenüber dem Problemfeld „Machtmissbrauch“ voraus. Hierauf ist auch bei Bewerbungsverfahren für Stellen und bei Berufungsverfahren zu achten.

5.2

Die Thematik „Machtmissbrauch“ ist Bestandteil von Seminaren und internen Fortbildungsprogrammen, die zur Enttabuisierung und Sensibilisierung für das Thema innerhalb der Hochschule beitragen sollen.

6.

Bekanntgabe der Richtlinie

6.1

Die Richtlinie ist allen Angehörigen und Mitgliedern der Hochschule in Schriftform bekannt zu machen. Bei Einstellung und Immatrikulation wird sie ausgehändigt. Der Empfang wird schriftlich bestätigt. Die Richtlinie wird sofort nach Inkrafttreten hochschulintern aufgehängt.

Frankfurt am Main, den 04. Juni 2008



(Thomas Rietschel)