

Senatsrichtlinie

„Partnerschaftliches Verhalten an der Hochschule für Musik Detmold“

Präambel

Die Hochschule für Musik Detmold ist eine Einrichtung, in der Menschen unterschiedlichster Herkunft, aus den unterschiedlichsten Gruppen der Gesellschaft, aus vielen verschiedenen Nationen und Kulturen sowie in unterschiedlichen Funktionen aufeinander treffen und miteinander arbeiten. Kunst-, Forschungs- und Lehrbetrieb werden durch die damit sich ausbildende Vielfalt an Gedanken-, Erfahrungs- und Handlungswelten deutlich bereichert.

Als Ort des Studiums hat die Hochschule eine besondere Verantwortung und Vorbildfunktion für junge Menschen: Leistungen im Studium, in der Kunstausübung und in der Forschung einerseits sowie die erfolgreiche Gestaltung einer anschließenden künstlerischen, pädagogischen oder wissenschaftlichen Tätigkeit andererseits können nur in einer Umgebung des intakten Miteinanders gedeihen. Dies setzt das partnerschaftliche Verhalten aller Beteiligten voraus. Eine Hochschulkultur, die partnerschaftliches Verhalten und fairen Wettbewerb schätzt und vermittelt, bildet die Basis für ein positives Arbeitsklima und ist damit eine wichtige Voraussetzung für den Erfolg.

Diese Senatsrichtlinieⁱ soll der nachhaltigen Verankerung partnerschaftlichen Verhaltens in der Hochschulkultur dienen und sicherstellen, dass bei Störungen des Arbeits- und Studienklimas möglichst schnell ein intaktes und menschenwürdiges Miteinander erreicht wird. Sie enthält entsprechende Regelungen für Beschwerdeverfahren.

1. Geltungsbereich

Diese Richtlinie gilt für alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule für Musik Detmold. Sie erstreckt sich auf alle Einrichtungen der Hochschule. Alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule für Musik Detmold verpflichten sich zur Einhaltung dieser Grundsätze.

2. Grundsätze

Alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule legen besonderen Wert auf ein positives Klima und einen fairen Wettbewerb in Lehre, Kunstausübung, Forschung und am Arbeitsplatz. Besonders in Leitungs- und Führungspositionen tragen sie Verantwortung dafür, dass Mobbing, Stalking, sexuelle Belästigung bzw. sexualisierte Diskriminierung und Gewalt, insbesondere die Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen im Studium sowie am Ausbildungs- und Arbeitsplatz nicht geduldet werden, sondern als Rechtsverletzung betrachtet und geahndet werden. Unter dem Begriff „Grenzverletzungen“ werden in diesem Papier sexuelle Belästigung bzw. sexualisierte Diskriminierung und Gewalt, Mobbing, Stalking und weitere Formen der Diskriminierungen oder des verletzenden Verhaltens gefasst.

Alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule sind verpflichtet, den Arbeitsfrieden einzuhalten und zu einem guten Arbeits- und Studienklima beizutragen. Handlungen und Bedingungen, die dieser Zielsetzung zuwider laufen, müssen verhindert werden. Hierzu gehören vor allem:

Sexuelle Belästigung, Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt:

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt sind Verletzungen des Persönlichkeitsrechts. Die Folgen sind schwerwiegend, persönlich sehr belastend und beeinträchtigen die berufliche Entwicklung. Wird derartiges Verhalten gegenüber Studierenden, Kolleg*innenⁱⁱ oder sonstigen

Mitarbeiter*innen toleriert, schadet dies der Arbeitsatmosphäre und dem Ruf der Hochschule. Sexuelle Belästigung ist jedes sexuell bestimmte Verhalten, das von den Betroffenen unerwünscht und geeignet ist, sie als Person herabzuwürdigen. Die sexuelle Belästigung kann sich in Worten, Handlungen, Gesten oder sonstigem sexualisiertem Verhalten ausdrücken. Dies können z. B. sein:

- unerwünschter Körperkontakt,
- anzügliche Bemerkungen, Kommentare oder Witze zur Person oder über andere Personen,
- Zeigen sexistischer und pornographischer Darstellungen,
- exhibitionistisches Verhalten,
- Aufforderung zu sexuellen Handlungen,
- Andeutungen, dass sexuelles Entgegenkommen Vorteile im Beruf/Studium bringen könnte.

Besonderheiten der künstlerischen Lehre und des Einzelunterrichtes

In der künstlerischen Arbeit und im Einzelunterricht sind alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule zu einem besonders sensiblen Umgang mit dieser Thematik angehalten. Die Hochschule hat die Pflicht, ihre Studierenden wirksam und mit aller Entschiedenheit vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt zu schützen. Eine eindeutige Positionierung, das Ergreifen von klaren Maßnahmen und die unbedingte Sanktionierung von Fehlverhalten sind von großer Bedeutung für das Sicherheitsgefühl aller Beteiligten. Die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Studierenden und Lehrenden braucht angemessene Rahmenbedingungen.

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt sind an künstlerischen Hochschulen als Arbeits- und Studienorten genauso alltäglich wie in anderen gesellschaftlichen Kontexten. Für die Lehr- und Lernverhältnisse in den Künsten ist die Entwicklung der künstlerischen Persönlichkeit von Studierenden ebenso relevant wie die Vermittlung der Technik am Instrument oder intensive Körperarbeit. Dabei wird im Alltag unter Umständen auch an persönliche oder körperliche Grenzen gegangen. Hinzu kommen Lehrformate mit Veranstaltungen, die in den Abendstunden oder am Wochenende liegen (Konzerte, Aufführungen) und nahtlos in Feierlichkeiten übergehen. Einzelunterricht, der ein hohes persönliches Vertrauensverhältnis zwischen Lehrenden und Studierenden voraussetzt oder entwickelt, findet möglicherweise auch außerhalb der Hochschule statt oder zu Zeiten, zu denen die Gebäude wenig besucht sind.

*Die spezifischen Lehrformate und Lehrverhältnisse setzen eine besonders hohe Professionalität der Akteur*innen voraus. Das bedeutet, sie benötigen ein Bewusstsein für Grenzsituationen, Achtsamkeit und Respekt im Umgang mit dem Gegenüber und seinen je unterschiedlichen Grenzen. Grenzverletzungen und Übergriffe werden in einem Verhältnis, das auf großem Vertrauen beruht, als besonders verstörend empfunden. Der Grenzübergreif ist stets ein einseitiges Verhalten und zwingt die Betroffenen zu einer ablehnenden Reaktion auf sehr persönlicher Ebene gegenüber einer übergriffigen Person, was dadurch zusätzlich erschwert werden kann, wenn diese als künstlerische Autorität geachtet wird. In solchen Fällen besonders asymmetrischer Beziehungen, beispielsweise bei Grenzverletzungen durch Lehrende gegenüber Studierenden, haben die Betroffenen häufig den Anspruch, dass die Lehrperson keinen Gesichtsverlust erleidet, dass sie auf keinen Fall verletzt oder beleidigt wird, dass die Anerkennung und Förderung durch diese Lehrperson nicht aufs Spiel gesetzt wird. Daher liegt die Verantwortung dafür, dass Studierende einem solchen emotionalen Druck nicht ausgesetzt sind, bei den Lehrenden und der Hochschule. Diese Verantwortung setzt ein hohes Maß an Professionalität, Lehrkompetenz und Rollenklarheit voraus. Dazu gehört, Distanz einzuhalten, verstörendes Verhalten zu thematisieren, Umgangsregeln zu entwickeln und zu besprechen sowie mit Heterogenität bezogen auf Grenzsetzungen und Empfindungen umgehen zu können.*

Vorstehende Aussagen gelten sinngemäß für alle Mitglieder und Angehörigen der HfM Detmold.

Diskriminierung:

Diskriminierung ist eine Herabsetzung der Würde, der Rechte und Freiheiten der bzw. des Einzelnen auf verbaler und non-verbaler Ebene. Dies können z. B. sein:

Herabwürdigende Bemerkungen, Kommentare, Witze oder Gesten auf Grund

- der nationalen und/oder sozialen Herkunft,
- der Hautfarbe, der Abstammung,
- der Behinderung,
- der momentan ausgeübten Funktion,
- des Geschlechts,
- der sexuellen Ausrichtung,
- der religiösen und/oder weltanschaulichen Orientierung,
- der politischen Gesinnung.

Mobbing:

Der Begriff Mobbing beschreibt negative kommunikative Handlungen von einzelnen oder mehreren Personen, die gegen eine Person gerichtet sind und die wiederholt und systematisch vorkommen. Dies können z. B. sein:

- Verleumden von Hochschulmitgliedern und -angehörigen und deren Familien,
- Verbreiten von Gerüchten über Hochschulmitglieder und -angehörige und deren Familien,
- absichtliches Zurückhalten von arbeitsnotwendiger Information oder bewusste Desinformation,
- Drohungen und Erniedrigungen,
- ablehnendes Verhalten,
- Beschimpfungen, verletzende Behandlungen, Hohn und Aggressivität,
- unwürdige Behandlung durch Vorgesetzte, wie z. B. die Zuteilung unlösbarer und sinnloser Aufgaben oder die Nichtzuteilung von Aufgaben.

Stalking und Cybermobbing

Unbefugte, beharrliche Nachstellung (Stalking) ist ein Straftatbestand der sich in grenzüberschreitendem Verhalten zeigt, insbesondere durch unerwünschte Kontaktaufnahme und bedrohendes Handeln. Dabei werden die Betroffenen gegen ihren Willen auf wiederholte, unzumutbare Art und Weise beobachtet, verfolgt oder penetrant belästigt.

Beispiele für Stalking sind:

- Unerwünschte Telefonanrufe,
- Hinterlassen von Mitteilungen übers Internet, per E-Mail, Mobiltelefon oder auf dem Anrufbeantworter,
- Überwachung oder Beobachtung einer bestimmten Person,
- Unerwünschtes Aufnehmen von Bildmaterial (Foto, Video, Handy),
- Demonstrative Anwesenheit (Auflauern) im Unterrichtsraum, am Arbeitsplatz oder an anderen Orten an der Hochschule,
- Verfolgung, Annäherung, Kontaktversuche,
- Unerwünschte Geschenke oder Bestellung von Warensendungen.

Nachstellungen mittels Digitaler Medien können darüber hinaus – aufgrund der öffentlichen Sichtbarkeit von Posts oder Beiträgen im WWW – als Cybermobbing eingeordnet werden. Dabei handelt es sich beispielsweise um

- Abwertende Kommentare auf öffentlich sichtbaren Seiten (z. B. Pressemeldungen),
- negativ konnotierte Emojis auf Social Media Plattformen.

Genereller Umgang mit Grenzverletzungen

Alle Hochschulmitglieder und -angehörigen tragen dazu bei, Grenzverletzungen aktiv entgegenzuwirken, indem sie u. a.

- solche bewusst wahrnehmen und die belästigten Personen (z. B. Kolleg*innen, Kommiliton*innen) unterstützen und ermutigen, etwas dagegen zu unternehmen,
- sich um gegenseitige Wertschätzung und eine Atmosphäre der gegenseitigen Anerkennung und Offenheit bemühen,
- sich als Vorgesetzte und Personalverantwortliche für die Würde ihrer Mitarbeiter*innen aktiv einsetzen,
- offen ihrer Missbilligung sexueller Belästigung, jeglicher Diskriminierung und Grenzverletzung Ausdruck geben,
- offen mit Einzelnen oder im Team Konfliktsituationen besprechen,
- faire Formen der Konfliktbewältigung wie offene, wertschätzende und sich auf die anderen Beteiligten einlassende Auseinandersetzungen fördern und unfaire Formen der Konfliktaustragung verhindern.

Befangenheit

Die Mitglieder und Angehörigen der Hochschule für Musik Detmold wahren Transparenz über private Verhältnisse und Beziehungen durch eine Klarstellung der Befangenheit bei Prüfungen, Unterricht, Förderungsfragen, in Jurys, bei Berufungs- und Einstellungsverfahren, im Falle gemeinsamer künstlerischer Praxis und weiteren sensiblen Bereichen.

3. Beratung, Unterstützung und Beschwerderecht

Ist die Thematisierung einer Grenzverletzung direkt zwischen den Beteiligten nicht möglich oder nicht angebracht, können sich Betroffene an die nachfolgend benannten verantwortlichen Stellen wenden. Die Hochschule stellt soweit wie möglich sicher, dass der beschwerdeführenden Person keine Nachteile für ihr Studium oder ihre Arbeitssituation entstehen. Zudem werden Maßnahmen für den wirksamen Schutz ergriffen - das beinhaltet auch den Schutz vor digitalen Grenzüberschreitungen und das Angebot von Trainings (Empowerment, Selbstverteidigung, Rechtsgrundlagen).

Über die Informationen und Vorkommnisse, persönlichen Daten und Gespräche ist absolutes Stillschweigen gegenüber Dritten zu bewahren, die nicht am Verfahren beteiligt sind. Die verantwortlichen Stellen sind zu differenzieren zwischen Vertrauenspersonen und Dienstvorgesetzten.

Vertrauenspersonen in diesem Sinne sind insbesondere

- Ombudsfrau/Ombudsmann,
- Personalvertretungen,
- Gleichstellungsbeauftragte,
- Schwerbehindertenvertretung,
- AStA,
- Zentrale Studienberatung,
- Psychosoziale Beratungsstelle.

Vertrauenspersonen können gemeinsam mit den Betroffenen festlegen, ob es sich um ein vertraulich zu behandelndes Beratungsgespräch oder eine Beschwerde handelt. Während über Beratungsgespräche Stillschweigen gewahrt werden muss, werden im Fall einer Beschwerde die Vertrauenspersonen selbst aktiv. Dabei können Sie nach Absprache mit den Betroffenen entweder selbst klärende Gespräche mit den Beteiligten führen oder als Vermittlung zu den verantwortlichen Stellen auftreten. Im letzteren Fall wird die Beschwerde dann von der verantwortlichen Stelle weiterverfolgt. Auf Wunsch bleibt dabei die Anonymität der Beschwerdeführenden im Rahmen der Möglichkeiten gewahrt.

Dienstvorgesetzte als verantwortliche Stellen in diesem Sinne sind insbesondere:

- unmittelbare und/oder nächsthöhere Vorgesetzte,
- Rektorin/Rektor,
- Dekanin/Dekan,
- Kanzlerin/Kanzler,
- Leitung der Personalabteilung.

Dienstvorgesetzte bzw. im Auftrag der Dienstvorgesetzten handelnde Personen haben allen Hinweisen und Beschwerden über Grenzverletzungen nachzugehen.

Aufgabe der verantwortlichen Stellen und der Vertrauenspersonen

Die verantwortlichen Stellen und Vertrauenspersonen haben die Aufgabe, Betroffenen unverzüglich nach Kenntnis des Vorfalls einen Termin für ein vertrauliches Gespräch anzubieten und diese zu beraten. Es ist zu klären, ob sich der Verdacht auf eine Grenzverletzung bestätigt. Hierzu ist in getrennten oder gemeinsamen Gesprächen mit den Beteiligten der Sachverhalt so weit wie möglich aufzuklären.

Die verantwortlichen Stellen und Vertrauenspersonen können

- die betroffene Person auf deren Wunsch zu allen Besprechungen begleiten und sie in ihrer Vertretung unterstützen,
- die grenzverletzenden Personen über die tatsächlichen und arbeits- und dienstrechtlichen Zusammenhänge und Folgen einer Belästigung am Arbeits- oder Studienplatz aufklären,
- den Beteiligten einen Verfahrensvorschlag unterbreiten und die Einhaltung der dabei getroffenen Vereinbarung überwachen.

Ist der Vorwurf glaubhaft und lässt sich keine einvernehmliche Lösung erzielen, ist der Vorgang mit Zustimmung der belästigten Person an die Dienststellenleitung bzw. das Personaldezernat weiterzuleiten. Der Sachverhalt ist dort schriftlich festzuhalten und die Aufzeichnungen werden dort unter datenschutzrechtlichen Bedingungen verwahrt.

Maßnahmen

Die Hochschule leitet dem Einzelfall angemessene Maßnahmen ein oder veranlasst sie. Diese können sein:

- Verstärkung einer konstruktiven Kommunikation im Umfeld der Betroffenen mit dem Ziel, diese zu einem kooperativen Miteinander zu verpflichten,
- Ermahnung zur Verhaltensänderung,
- Verpflichtung zur Teilnahme an Schulungsveranstaltungen,
- Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz,
- Androhung arbeits- oder disziplinarrechtlicher Maßnahmen (Abmahnung, Kündigung, Disziplinarverfahren etc.),
- Einleitung und Umsetzung arbeits- oder disziplinarrechtlicher und/oder anderer rechtlicher Maßnahmen.

Des Weiteren ist dafür Sorge zu tragen, dass Beschwerde führenden Personen keine Nachteile am Arbeitsplatz bzw. im Studium entstehen. Das kann beispielsweise erfolgen durch

- Veränderungen im Arbeitsumfeld,
- Lehrerwechsel,
- Berücksichtigung bei der Zusammenstellung von Prüfungskommissionen.

4. Ergänzende Maßnahmen, Informationen und Schulungen

Die Hochschule wird für umfassende Information aller Mitglieder und Angehörigen der Hochschule zu den Themen sexuelle Belästigung, Mobbing, Stalking und Diskriminierung sorgen. Für die Beschäftigten, insbesondere diejenigen, die mit Personalangelegenheiten befasst sind, werden hierzu im Rahmen der internen Fort- und Weiterbildung die Themen: Sexuelle Belästigung und Diskriminierung, Mobbing, Stalking und Konfliktbewältigung in die Angebote

aufgenommen bzw. interne Informationsveranstaltungen angeboten. Für die Teilnahme an diesen Schulungsveranstaltungen werden die Beschäftigten freigestellt.

Um sexuelle Belästigung und Gewalt und Nachstellung zu verhindern, werden universitäre Anlagen und Gebäude auf Gefahrenquellen und beängstigende Räumlichkeiten (z. B. wegen mangelhafter Beleuchtung) untersucht. Soweit erforderlich, werden in Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsbeauftragten, der Personalvertretung und der Studierendenvertretung Vorschläge für bauliche und/oder andere erforderliche Veränderungen erarbeitet.

5. Bekanntmachung

Diese Richtlinie wird in den Amtlichen Mitteilungen der Hochschule für Musik Detmold veröffentlicht.

Veröffentlicht aufgrund des Beschlusses des Senats der Hochschule für Musik Detmold vom 24. Oktober 2018.

Detmold, 16. November 2018



Der Rektor der Hochschule für Musik Detmold

Anmerkungen:

ⁱ Als Vorlagen für diese Senatsrichtlinie dienten folgende zwei Dokumente, aus denen Passagen teilweise wörtlich übernommen worden sind: „Senatsrichtlinie Partnerschaftliches Verhalten an der Universität Paderborn vom 17. Oktober 2005“ sowie „Handlungsempfehlungen der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. (BuKoF) vom 21. Juli 2016.“

ⁱⁱ Im Sinne einer geschlechtergerechten Sprache kommt in dieser Richtlinie die Schreibweise mit einem Sternchen (*) zur Anwendung. Dieses Gender*Sternchen ist eine Schreibweise zur Abbildung vielfältiger Geschlechterformen und wird verwendet um binäre oder polarisierende Geschlechterkonstruktionen (Mann/Frau) durch Sprache zu vermeiden.