

# **Richtlinie gegen sexuelle Belästigung und gegen sexuelle Diskriminierung**

Senatsbeschluss vom 11.10.2021

§ 1	Präambel
§ 2	Formen der sexuellen Belästigung
§ 3	Beratungs- und Beschwerdewege
§ 4	Maßnahmen und Sanktionen
§ 5	Evaluation und Statistik
§ 6	Aufklärung und Prävention
§ 7	Inkrafttreten

## **§ 1 Präambel**

- (1) Die Musikhochschule Lübeck (MHL) fördert die gleichberechtigte Zusammenarbeit auf allen Funktionsebenen in Studium, Lehre und Forschung. Sie tritt aktiv gegen Machtmissbrauch durch sexuelle Diskriminierung und jegliche Form von sexueller Belästigung, Mobbing und Gewalt gegenüber Studierenden, Mitarbeitenden und Lehrenden ein und trägt dazu bei, Chancengleichheit im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zu verwirklichen.
- (2) Mit dieser Richtlinie werden die Diskriminierungsverbote des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) insbesondere auch gegenüber und zugunsten aller Mitglieder und Angehörigen der Hochschulen angewendet, die arbeits- oder dienstrechtlich nicht an die Hochschule gebunden und daher vom AGG nicht erfasst sind. Dies sind insbesondere Studierende und Lehrbeauftragte, die dieses Schutzes besonders bedürfen.
- (3) Die Richtlinie eröffnet den betroffenen Personen ein Beschwerderecht. Sie verpflichtet die Hochschule zu präventiven Maßnahmen.
- (4) Sexuelle Belästigung wird in keiner Form geduldet. Sexualisierter Machtmissbrauch unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen, besonders unter Androhung und/oder Realisierung persönlicher und beruflicher Nachteile bzw. unter Zusage von Vorteilen wird als besonders schwerwiegend beurteilt.
- (5) Das Hochschulleben an der MHL ist auf der Basis von gegenseitiger Wertschätzung, Respekt und Kommunikation auf Augenhöhe geprägt. Sämtliche Unterrichts- und Leitungspersonen sind sich ihrer Funktion und Stellung bewusst. Sämtliche Mitglieder und Angehörige der MHL wirken auf ein Hochschulleben hin, das frei von Diskriminierung ist und stehen dafür ein, dass die Persönlichkeitsrechte von Menschen und deren individuelle Persönlichkeitsgrenzen und Selbstbestimmungsrechte respektiert und gewahrt werden.
- (6) Daher verpflichten sich alle Hochschulmitglieder, sexuelle Übergriffe zu unterlassen und dazu beizutragen, sie zu verhindern und im Falle einer Beschwerde an der Aufklärung mitzuwirken.
- (7) Die Richtlinie findet auch Anwendung bei sexueller Belästigung von Dritten und gegen Dritte auf dem Hochschulgelände.
- (8) An der MHL ist Einzel- oder Gruppenunterricht Alltag und bewährte Vermittlungsmethode. Wir bilden in diesen und für diese Unterrichtsformen aus. Musikunterricht und -ausübung kann eine körperliche Dimension aufweisen. Die Vertrautheit mit der Thematik "Nähe und Distanz im Musikunterricht" wird bei Aufnahme der Lehrtätigkeit an der MHL vorausgesetzt und ist Teil des Lehrinhaltes für alle pädagogischen Ausbildungsstufen.
- (9) Die Studierenden und Lehrenden sollen über den Umgang mit Körperlichkeit und für das Aufzeigen von Grenzen sensibilisiert werden.

## **§ 2 Formen der sexuellen Belästigung**

Insbesondere in ihren Lehrveranstaltungen tragen Lehrende besondere Verantwortung, Grenzen zu thematisieren, sie zu setzen und zu akzeptieren. Grundsätzlich und zu jeder Zeit gilt, dass körperliche Berührungen zwischen Lehrenden und Studierenden nur dann erlaubt sind, wenn die Lehrperson im Unterricht die fachlichen Gründe für die Berührung erklärt, sie zuvor beschreibt und vor jeder Berührungsabsicht nach dem Einverständnis der studierenden Person fragt und diese die körperliche Berührung ausdrücklich gestattet.

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, also insbesondere:

- missgendernder Sprachgebrauch, das ist ein Sprachgebrauch, der die Geschlechtsidentität nicht respektiert (zu wünschenswertem Sprachgebrauch siehe Leitfaden)
- sexuell herabwürdigender Sprachgebrauch
- entwürdigende und entpersonalisierende Bemerkungen über Menschen aller Geschlechter und/oder

- deren Körper, die in einen (auch subtilen) sexuell geprägten Zusammenhang gestellt werden
- sexuell herabwürdigende Kommentare über das Intimleben und den Körper
- unerwünschte Berührungen
- das Einbringen von obszönen und sexuell herabwürdigenden Schriften, Bildern oder Filmen in die öffentlichen Räume
- verbale oder bildliche Präsentation obszöner, sexuell herabwürdigender Darstellungen – die Freiheit von Kunst, Forschung und Lehre sowie des Studiums bleibt davon unberührt
- Aufforderung zu sexuellem Verhalten
- Bedrängung, Stalking und Nötigung auch mit indirektem sexuellem Hintergrund, das gilt auch für Vorbereitungshandlungen, wie das gemeinsame Sich-Einschließen in Unterrichtsräumen
- Körperliche Übergriffe bis hin zu Vergewaltigung

Zur spezifischen Diskriminierung von Inter\*-, Trans\*- und nicht-binären Personen gehören beispielsweise folgende Handlungen:

- das vorsätzliche Anreden und/oder Kommentieren einer Person mit dem falschen – d. h. der Selbstdefinition der Person entgegenlaufenden – Pronomen und/oder Namen sowie wiederholte und invasive Fragen nach dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht und/oder Namen einer Person
- trans\*feindliche und/oder inter\*feindliche Anrede von Personen und beleidigende Äußerungen oder Witze
- invasive Fragen nach dem Körper und der Anatomie von Personen und/oder medizinischen Eingriffen und Behandlungen sowie das Nicht-Anerkennen des Rechts auf körperliche Selbstbestimmung
- das Infragestellen und/oder Absprechen von Authentizität der Identität von Inter\*- und Trans\*-Personen und von Identitäten jenseits der binären Ordnung von „Mann“ und „Frau“
- das (wiederholte) unerwünschte „Outing“ einer Person als inter\*, trans\* und/oder nicht-binär vor Dritten

Was ist eine geschlechtsbezogene Belästigung?

- Eine geschlechtsbezogene Belästigung liegt vor, wenn ein geschlechtsbezogenes Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist.

Geschlechtsbezogene Belästigung kann sich zum Beispiel in folgenden Handlungen zeigen:

- verbale Äußerungen oder Gesten zu oder über eine Person oder eine Personengruppe, die auf stereotypen Vorannahmen über Geschlechter beruht z.B. hinsichtlich ihrer Fähigkeiten, ihrer Kleidung, ihres Aussehens oder ihres Verhaltens
- Zuteilung von Arbeitsaufgaben ausgehend von Geschlechterstereotypen z.B. die Zuteilung von reproduktiven Arbeiten an weibliche Mitarbeiter\*innen
- frauen- bzw. männerfeindliche sowie homo-, bi-, trans\*- oder inter\*feindliche „Witze“ im Unterricht oder am Arbeitsplatz
- Verfassen, Verbreiten oder Zeigen von geschlechterstereotypen, frauen- bzw. männerfeindlichen, homo-, bi-, trans\*- oder inter\*feindlichen Texten oder Bildern
- invasive und unerwünschte Fragen zu Familienstand und Familienplanung
- unerwünschte, entwürdigende Äußerungen, Beleidigungen und vermeintliche "Witze" in Bezug auf Familienstand, Familienplanung und/oder Vereinbarkeit

### **§ 3 Beratungs- und Beschwerdewege**

(1) Betroffene Personen haben das ausdrückliche Recht und werden aufgefordert, über sexuelle Belästigung zu berichten und sich zu beschweren. Zuständige Ansprechpersonen sind die Gleichstellungsbeauftragte(-n), die Personen in Mentor\*innen-Funktion, das zuständige Referat des AStA, die internen und externen Anlaufstellen für psychologische Beratung sowie die Mitglieder des Präsidiums.

(2) Den beschwerdeführenden Personen dürfen aufgrund der Beschwerde und der eingeleiteten Maßnahmen keine persönlichen, beruflichen und ausbildungsbezogenen Nachteile entstehen. Auf Antrag wird die Anonymität der betroffenen und berichtenden Personen gewahrt. Alle Schritte sollen im Einvernehmen mit den durch sexuelle Belästigung betroffenen Personen geschehen. Bei aller Achtung vor Vertraulichkeit – Straftaten müssen den Behörden gemeldet werden. Allein die externen Anlaufstellen können absolute Anonymität garantieren.

(3) Alle Hochschulmitglieder mit betreuenden und leitenden Funktionen sind verpflichtet, jedem tatsächlichen Anhaltspunkt über sexuelle Belästigung unter Wahrung aller beteiligten Persönlichkeitsrechte nachzugehen und geeignete Maßnahmen zur Klärung, Verhinderung und Verfolgung zu ergreifen. Die direkte vorgesetzte Person ist gegebenenfalls über den Vorgang zu informieren.

- (4) Alle involvierten Personen werden angehört und in das Vorgehen einbezogen.
- (5) Beschwerdestellen sollten idealerweise mit Personen verschiedenen Geschlechtes besetzt sein und eine gewisse Spannweite an Nähe (hochschulinterne Beratung) und Distanz (hochschulexterne Beratung) zur Hochschule abbilden.
- (6) An der MHL stehen konkret folgende Beschwerdestellen offen:
  - offene Sprechstunden der Gleichstellungsbeauftragten (intern)
  - das zuständige AStA-Referat als studentische Anlaufstelle (intern)
  - qualifizierte psychologische Beratung (intern, Studiensekretariat)
  - qualifizierte psychologische Beratung des Studentenwerkes (extern auf dem Campus der Universität zu Lübeck)
  - der Frauennotruf (extern auf dem Campus der Universität zu Lübeck und/oder in den Räumen des Frauennotrufs in der Musterbahn 3, <http://www.frauennotruf-luebeck.de> )
  - eine Beschwerde im Präsidium ist jederzeit möglich.

#### **§ 4 Maßnahmen und Sanktionen**

- (1) Bei gemeldeten Vorfällen müssen mit Berücksichtigung der Bedingungen und Schwere des Einzelfalles und unter Wahrung der Anonymitätswünsche und Schutzbedürfnisse aller Beteiligten vom Präsidium folgende Maßnahmen ergriffen werden:
  - a. persönliches Gespräch einer Vertrauensperson der betroffenen Person mit der beschuldigten Person. Auf eine Gegenüberstellung wird verzichtet, es sei denn, die betroffene Person wünscht die Gegenüberstellung ausdrücklich.
  - b. persönliches Gespräch der vorgesetzten Person mit der beschuldigten Person unter Hinweis auf diese Richtlinie.
- (2) Beschuldigte Personen können zu den Gesprächen eine Vertrauensperson hinzubitten. Es gilt die Unschuldsvermutung.
- (3) Wenn die unter § 4 (1) genannten Schritte erfolglos bleiben oder aufgrund der Schwere des Vorfalls als nicht ausreichend oder nicht geboten erscheinen, sind von der Hochschulleitung folgende Maßnahmen zu ergreifen – Voraussetzungen und Verfahren der Sachverhaltsklärung und der einzelnen Sanktionen richten sich konkret 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 das Präsidium bzw. die Person in Präsidialfunktion
- (4) Sämtliche Vorkommnisse mit strafrechtlicher Relevanz unterliegen der Officialmaxime und werden der strafrechtlichen Verfolgung zugeführt.

#### **§ 5 Evaluation und Statistik**

- (1) Zusätzlich zur Einrichtung von Beratungs- und Beschwerdestellen und zu allen von § 1 bis § 4 genannten Maßnahmen wird die regelmäßige Abfrage im Rahmen von zentral durchgeführten Lehrevaluationen, die u.a. Bausteine wie Gleichstellung und Diversity enthalten, eingeführt, um langfristige Veränderungen in diesen Bereichen in die Selbstreflexion der MHL miteinzubeziehen.
- (2) Die systematische Erfassung von gemeldeten Diskriminierungsfällen unter Berücksichtigung des Datenschutzes soll

zu deren Evaluierung zwecks Qualitätsmanagement und Weiterentwicklung der etablierten Prozesse eingeführt werden.

- (3) Statistische Daten können den Mitglieds- bzw. Partnerhochschulen in der RKM zur Verfügung gestellt werden, um die vergleichende Diskussion auf höherer Ebene zu unterstützen und zu befördern.

## **§ 6 Aufklärung und Prävention**

(1) Die Vertrautheit mit der Thematik "Nähe und Distanz im Musikunterricht" wird bei Aufnahme der Lehrtätigkeit an der MHL vorausgesetzt. Allen Dozierenden und Mitarbeitenden wird die Richtlinie ausgehändigt und der Erhalt ist schriftlich zu bestätigen. Die Anlauf- und Beratungsstellen sind zu benennen. Die Richtlinie wird hochschulintern in den vorgeschriebenen und weiteren geeigneten Formen publiziert und ist allen Hochschulmitgliedern zugänglich.

(1.1) Die MHL verpflichtet sich selbst zur Information über die hiermit vorliegende Richtlinie,

- indem sie diese an exponierter Stelle öffentlich und barrierefrei zugänglich macht,
- indem Printprodukte erstellt werden, die über die unter § 3, Absatz 5 aufgeführten Beschwerdewege informieren,
- indem bei den Informationsveranstaltungen für Studierende im ersten Semester auf diese Richtlinie und die Beschwerdewege aufmerksam gemacht wird und
- indem diese Hinweise bei verschiedenen Gelegenheiten (z.B. jährlich in den Fachgruppensitzungen und in den Klassen) regelmäßig wiederholt werden.

(2) Die MHL bietet im Rahmen der Fortbildung von Dozierenden und Mitarbeitenden Veranstaltungen zum Thema "Nähe und Distanz im Musikunterricht" an.

## **§ 7 Inkrafttreten**

Diese Richtlinie tritt am Tag nach ihrer Veröffentlichung in Kraft.

Lübeck, den 11.10.2021

Prof. Rico Gubler

Präsident der Musikhochschule Lübeck