

Richtlinie gegen Machtmissbrauch und sexuelle Diskriminierung

Die Hochschule für Musik und Theater Rostock fördert die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern in allen Bereichen von Studium, Lehre, Kunst und Forschung, wie auch in ihren Dienstleistungsbereichen. Sie tritt aktiv gegen Machtmissbrauch, sei es durch Gewalt, sexuelle Diskriminierung, oder Ausübung psychischen Drucks ein, gleich, ob er gegenüber Studierenden, Lehrenden oder weiteren Mitarbeitern ausgeübt wird. Sie legt Wert auf eine vertrauensvolle Zusammenarbeit und auf eine gute Arbeitsatmosphäre in allen Bereichen der Hochschule.

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. Zusage von Vorteilen wird als besonders schwerwiegend betrachtet. Sie kann den Verdacht strafbarer Handlungen nähren.

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

Vermeiden Sie deshalb

- sexuell herabwürdigenden Sprachgebrauch,
- entwürdigende und entpersonalisierende Bemerkungen über Frauen und Männer und /oder deren Körper, die in einen (wenn 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 oder im Ausbildungs-Zusammenhang (Studium). Die Freiheit der Kunst bleibt davon unberührt.
- Aufforderungen zu sexuellem Verhalten
- die Verfolgung und Nötigung (auch mit indirektem) sexuellen Hintergrund
- sowie Bedrängung oder körperliche Übergriffe.

Betroffene Frauen und Männer haben das Recht und werden aufgefordert, über Machtmissbrauch zu berichten und sich zu beschweren. Neben der Gleichstellungsbeauftragten stehen Ihnen hierfür alle Personen mit Leitungs- und Betreuungsaufgaben zur Verfügung. Die betroffenen Frauen und Männer können dies zur Wahrung ihrer Anonymität auch unter Einschaltung einer dritten Person ihres Vertrauens tun.

Wer Kenntnis von Vorfällen von Machtmissbrauch erhalten hat, ist verpflichtet mit der nötigen Sensibilität jedem tatsächlichen Anhaltspunkt nachzugehen und geeignete Maßnahmen zur Aufklärung, 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.

Bei Vorfällen von Machtmissbrauch müssen je nach Umständen und Schwere des Einzelfalls 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 oder der Betroffene wünscht das gemeinsame Gespräch ausdrücklich.
- Persönliches Gespräch einer oder eines Vorgesetzten mit der beschuldigten Person unter Hinweis auf das Verbot des Machtmissbrauchs.

Bleiben die genannten Schritte erfolglos oder erscheinen sie aufgrund der Schwere des Vorfalls als nicht ausreichend oder nicht geboten, so ergreift das Rektorat weitere Maßnahmen:

Die Durchführung eines formellen Dienstgesprächs, eine mündliche oder schriftliche Belehrung, eine (arbeitsrechtliche) Abmahnung bzw. die Einleitung eines Disziplinarverfahrens, die Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz, die Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses, die Erteilung von Hausverbot, die Exmatrikulation oder bei Vorliegen eines entsprechenden Verdachts die Erstattung einer Strafanzeige kommen als Maßnahmen in Betracht.