

## **Richtlinie gegen Machtmissbrauch und Diskriminierung**

### **Präambel**

Die Hochschule für Musik und Theater Rostock fördert die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Menschen unabhängig von körperlichen Merkmalen, Geschlecht, sexueller Identität, ethnischer oder sozialer Herkunft, Alter, Religion, Weltanschauung oder Behinderung in allen Bereichen von Studium, Lehre, Kunst und Forschung, wie auch in ihren Dienstleistungsbereichen. Sie tritt aktiv gegen Machtmissbrauch und jede Form von Diskriminierung auf, gleich, ob diese gegenüber Studierenden, Lehrenden oder weiteren Mitarbeitenden ausgeübt wird. Sie legt Wert auf eine vertrauensvolle Zusammenarbeit und auf eine gute Arbeitsatmosphäre in allen Bereichen der Hochschule.

### **Grundsätze**

Alle Mitglieder der Hochschule, insbesondere solche mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben in Lehre, Forschung, Ausbildung und Verwaltung, sind in ihren Arbeits- und Fachbereichen dafür verantwortlich, dass die Persönlichkeitsrechte von Menschen und deren individuelle Persönlichkeitsgrenzen respektiert und gewahrt werden sowie diskriminierendes Verhalten und Gewaltanwendung unterbleiben bzw. abgestellt werden. Machtmissbrauch unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Arbeits- und Ausbildungsplatz und im Studium unter Androhung und/oder Realisierung persönlicher oder beruflicher Nachteile bzw. Zusage von Vorteilen wird als besonders schwerwiegend betrachtet.

### **Begriffsbestimmungen**

#### **Machtmissbrauch**

liegt vor, sobald eine hierarchisch, strukturell oder situativ gegebene Machtposition ausgenutzt wird, um eigene Interessen durchzusetzen oder andere Personen zu schädigen.

Beispiele für Machtmissbrauch können sich aus folgenden Handlungsgruppen ergeben:

- Angriffe auf die Möglichkeit sich mitzuteilen
- Angriffe auf das soziale Ansehen
- Angriffe auf die sozialen Beziehungen
- Angriffe auf die Qualität der Arbeits- und Lebenssituation
- Angriffe auf die Gesundheit

## **Sexuelle Diskriminierung**

ist jedes verbale und/oder nonverbale persönliche Verhalten, das eine andere Person im Zusammenhang mit ihrem Geschlecht oder ihrer sexuellen Identität belästigt, benachteiligt, herabwürdigt oder verunglimpft, oder das generell oder im Einzelfall als unerwünscht erklärt worden ist.

Zu unterlassen sind insbesondere

- Körperkontakt, ohne vorherige Einverständniserklärung der betroffenen Person
- Verbale und nonverbale Belästigungen durch anzügliche Bemerkungen, Sexualisierung von Kommunikation oder unerwünschte Kommentare zu Kleidung und Aussehen einer Person
- Visuelle Belästigungen durch zeigen von sexistischen Bildern, Gegenständen oder pornografischen Darstellungen, die nichts mit dem Unterrichtsinhalt zu tun haben.

## **Pflichten und Verantwortung**

An einer Musik- und Theaterhochschule besteht zwischen den Lehrpersonen und den Studierenden aufgrund des besonderen Ausbildungsverhältnisses u.a. im Einzel- und Kleingruppenunterricht eine große persönliche Nähe. Der Übergang zwischen unbefangenen Körperkontakt und einer Grenzverletzung ist fließend. Die Lehrperson trägt für die Einhaltung der Grenzen eine besondere Verantwortung. Das Umgehen mit Nähe und Distanz wird in der Lehr-Lern-Beziehung im Unterricht thematisiert.

Soweit für den Unterricht Körperberührungen für erforderlich gehalten werden, sollten diese begründet und auf das Notwendige beschränkt werden. Lehrpersonen sind angehalten *vorher* zu fragen, ob sie eine Person zu Lehrzwecken berühren dürfen. Eine Antwort ist abzuwarten und auf nonverbale Reaktionen ist zu achten.

Die Hochschulleitung untersagt ausdrücklich das Unterrichten in privater Umgebung sowie formale Einladungen in private Räume für studienrelevante Themen und die Besprechung des Stundenplans.

Alle Hochschulmitglieder sind mitverantwortlich für einen respektvollen Umgang miteinander. Dozierende bleiben zu jedem Zeitpunkt in der Rolle Dozierende, Studierende bleiben zu jedem Zeitpunkt in der Rolle Studierende. Beide Seiten sind sich dieser Rollen bewusst. Auch außerhalb des Unterrichts, insbesondere bei Feierlichkeiten nach Aufführungen oder Konzerten tragen beide Seiten und insbesondere Lehrende die Verantwortung dafür, dass die notwendigen Grenzen in jedem Augenblick gewahrt werden.

Minderjährige Lernende nehmen an der hmt eine besonders schutzwürdige Position ein. Alle Hochschulmitglieder sind dazu angehalten, sich der besonderen

Schutzbedürfnisse dieser Gruppe bewusst zu sein und beizutragen, für sie eine sichere und wertschätzende Umgebung zu schaffen.

Alle Hochschulmitglieder sollen sich in Zusammenhängen, die sie - auch für dritte Personen - als belästigend oder diskriminierend erleben oder wahrnehmen, verantwortlich einbringen und auf angemessenes Verhalten hinwirken. Dies gilt insbesondere für vorgesetzte Personen.

Werden diese als offizielle Beschwerdeinstanz angesprochen, haben sie die zuständigen Stellen unverzüglich zu informieren, damit geeignete Maßnahmen zur Abhilfe ergriffen werden können.

## **Abhilfe**

### **1. Beratung**

Personen, die sich im Sinne dieser Richtlinie von Diskriminierung, sexueller Belästigung, Machtmissbrauch oder Mobbing betroffen fühlen, aber noch keine offizielle Beschwerde führen wollen, können sich jederzeit an eine der ausgewiesenen Ansprechpersonen wenden, um ein Beratungsgespräch über das weitere Vorgehen zu führen.

Diese sind:

- die Gleichstellungsbeauftragte und deren Stellvertreterin
- die Konfliktberatungsstelle
- der Studierendenrat
- der Personalrat,
- der/die Inklusionsbeauftragte und
- der/die Behindertenbeauftragte

In diesem Falle bekommt die Hochschulleitung offiziell noch keine Kenntnis von dem Vorfall und ist auch nicht für die Abhilfe verantwortlich.

Die Beratung ist vertraulich und das weitere Vorgehen liegt allein in der Entscheidungshoheit der betroffenen Person.

Es können Maßnahmen zur Abhilfe entwickelt werden, die unterhalb der Schwelle einer offiziellen Beschwerde liegen. Die Verantwortung für alle eingeleiteten Schritte und den Erfolg der Maßnahmen bleibt bei der betroffenen Person.

### **2. Beschwerde**

Jede betroffene Person kann sich zusätzlich oder alternativ an die zuständige Stelle für eine offizielle Beschwerde nach § 13 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wenden. Eine Beschwerde ist an die Referentin des Rektorats zu richten oder dort zu Protokoll zu geben.

Zuständig für das weitere Vorgehen und die Maßnahmen zur Abhilfe ist die Hochschulleitung.

## **Verfahren und Sanktionen**

Die Beschwerdestelle hat das weitere Verfahren unter Wahrung der Schutzbedürfnisse aller beteiligten Personen zu gestalten. Dies erfordert die vollständige und wahrheitsgemäße Schilderung des Sachverhaltes und die namentliche Nennung aller beteiligten Personen.

Der beschuldigten Person ist Gelegenheit zu geben, dem Rektorat gegenüber dazu Stellung zu nehmen.

Nach der Ermittlung des Sachverhaltes sind gem. § 12 AGG geeignete, erforderliche und angemessene Maßnahmen zur Abhilfe zu ergreifen.

Der Vorfall und die Gespräche zur Ermittlung sind zu dokumentieren.

Als Maßnahmen kommen beispielhaft in Betracht:

- Durchführung eines formellen Gesprächs,
- mündliche oder schriftliche Belehrung,
- Anordnung von Weiterbildungen,
- Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz,
- Abmahnung bzw. Einleitung eines Disziplinarverfahrens,
- Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses,
- Erteilung von Hausverbot,
- Exmatrikulation oder bei Vorliegen eines entsprechenden Verdachts die Erstattung
- einer Strafanzeige

Die Entscheidung darüber trifft die Hochschulleitung.

## **Maßregelungsverbot**

Wegen der Inanspruchnahme von Rechten und Pflichten nach dieser Richtlinie dürfen den betroffenen oder beteiligten Personen und Beschwerdeführenden keine persönlichen, beruflichen oder ausbildungsbezogenen Nachteile entstehen.

Rostock den 5.5.2025

