



HOCHSCHULE
FÜR MUSIK
HANNS EISLER
BERLIN

AMTLICHES MITTEILUNGSBLATT

HERAUSGEBERIN:

Die Rektorin
Hochschule für Musik Hanns Eisler Berlin

Nr. 294 / 2022
Berlin, den 04. November 2022

INHALT

Satzung der Hochschule für Musik Hanns Eisler Berlin
zum Schutz vor Diskriminierung, Belästigung und Gewalt *)

S. 1 - 14

*) Beschlossen vom Akademischen Senat der Hochschule für Musik Hanns Eisler Berlin am 19. Oktober 2022, bestätigt durch die Hochschulleitung gemäß § 90 Absatz 1 Satz 1 BerlHG am 03. November 2022.

Satzung der Hochschule für Musik Hanns Eisler Berlin zum Schutz vor Diskriminierung, Belästigung und Gewalt

QM-I/B: 030 688305-860

FB: 030 688305-781

Aufgrund von § 5b Absatz 3 Satz 3 Berliner Hochschulgesetz (BerLHG) in der Fassung vom 26. Juli 2011 (GVBl. S. 378), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Juli 2022 (GVBl. S. 450), § 11 Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) vom 11. Juni 2020 (GVBl. S. 532) und §§ 12 und 13 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), zuletzt geändert durch Artikel I des Gesetzes vom 23. Mai 2022 (BGBl. I S. 768), sowie § 11 Absatz 3 Satzung Chancengleichheit der Geschlechter vom 31. Januar 2018 (Amtliches Mitteilungsblatt Nr. 270/2018) hat der Akademische Senat der Hochschule für Musik Hanns Eisler Berlin am 19. Oktober 2022 die folgende Satzung beschlossen. Die Hochschulleitung hat die Satzung am 3. November 2022 gemäß § 90 Absatz 1 Satz 1 BerLHG bestätigt.

Inhalt

Präambel	1
§ 1 - Ziel der Satzung	2
§ 2 - Anwendungsbereich.....	2
§ 3 - Begriffsbestimmungen.....	3
§ 4 - Pflichten der Hochschule und ihrer Mitglieder.....	5
§ 5 - Prävention.....	6
§ 6 - Erst- und Verweisberatung.....	6
§ 7 - Beschwerdeverfahren.....	8
§ 8 - Maßnahmen und Sanktionen	9
§ 9 - Vertraulichkeit und Datenschutz.....	11
§ 10 - Informationsbeauftragte*r.....	11
§ 11 - Berichtswesen	11
§ 12 - Inkrafttreten.....	11
Anlage: Dokumentation einer Beschwerde	11

Präambel

(1) Die Hochschule für Musik Hanns Eisler Berlin legt großen Wert auf ein Studien- und Arbeitsumfeld, das von gegenseitiger Achtung, Wertschätzung und Toleranz geprägt ist. Sie fördert die gleichberechtigte Zusammenarbeit aller Hochschulmitglieder unabhängig vom Geschlecht in Studium, Lehre, Kunst und Dienstleistung. Sie tritt aktiv gegen Machtmissbrauch, jedwede Art der Diskriminierung und Benachteiligung, sexualisierte Belästigung und Gewalt gegenüber Studierenden, Mitarbeitenden sowie Lehrenden ein. Alle Mitglieder der Hochschule sind aufgefordert, dabei mitzuwirken.

(2) Die Besonderheiten des künstlerischen Studiums sind Einzelunterricht, ggf. anlassbezogener Körperkontakt im musikalischen Unterricht und beim gemeinsamen Musizieren, Emotionalität als künstlerisches Ausdrucksmittel, Zusammentreffen unterschiedlicher Blickwinkel, tägliches Üben, Konkurrenz untereinander und die hohe persönliche Abhängigkeit von den Lehrpersonen, die häufig keine pädagogische Ausbildung haben. Die vergleichsweise geringe Anzahl an Studierenden und Lehrenden begünstigt zudem einen familiären Umgang und das Entstehen von Vertrautheit und Freundschaften. Diese Vorteile können sich ins Gegenteil wenden, wenn sie in der Lehre nicht reflektiert werden. Die Lehrenden müssen sich stets des verantwortungsvollen pädagogischen Auftrages bewusst sein und dürfen niemals ihre Machtposition missbrauchen. Vielmehr müssen sie immer wieder selbstkritisch das Verhältnis von physischer und psychischer Nähe und Distanz reflektieren. Sie tragen in erheblichem Maße dazu bei, dass die Studierenden angstfrei, mit Freude und Hingabe lernen und ihre Talente kreativ entfalten können.

(3) Die Hochschule trägt die Verantwortung dafür, Musiker*innen so auszubilden, dass sie ihr Gegenüber sensibel wahrnehmen und dessen Grenzen respektieren, selbstbewusst ihre persönlichen Grenzen setzen können und ein klares Verständnis von Verantwortung in die Musik- und Kulturbranche tragen.

§ 1 - Ziel der Satzung

(1) Die Satzung informiert über Beratungsmöglichkeiten und Beschwerdeverfahren bei Diskriminierung, Belästigung und Gewalt. Sie legt vorbeugende Maßnahmen und Sanktionen dar. Denn Übergriffe können weitreichende und nicht selten langanhaltende körperliche, psychische und ökonomische Auswirkungen auf Betroffene haben und Gesundheit, Lebensqualität und Leistungsfähigkeit sowie die Verwirklichung beruflicher Chancen erheblich mindern.

(2) Ziel der Satzung ist es, für alle Formen der Diskriminierung, Belästigung und Gewalt zu sensibilisieren und eine Kultur des Hinsehens und vertrauensvollen Austausches zu unterstützen. Benachteiligungen insbesondere aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, einer rassistischen oder antisemitischen Zuschreibung, der Sprache, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, einer chronischen Erkrankung, des Lebensalters, der sexuellen Identität, der geschlechtlichen Identität, des Familienstandes sowie des sozialen Status und der sozialen Herkunft sollen verhindert oder beseitigt werden.

§ 2 - Anwendungsbereich

(1) Die Satzung gilt für alle Mitglieder der Hochschule für Musik Hanns Eisler Berlin, Gast- und Nebenhörer*innen, insbesondere Jungstudierende sowie für Dritte, die sich hier bewerben, an der oder für die Hochschule tätig sind oder an Veranstaltungen der Hochschule teilnehmen.

(2) Die Satzung bezieht sich auf den gesamten Bereich der Hochschule für Musik Hanns Eisler Berlin. Sie findet auch Anwendung für Orte außerhalb der Hochschulgebäude, die im funktionalen und strukturellen Zusammenhang mit der Hochschule stehen. Hierzu zählen zum Beispiel auch eine Feier außerhalb der Hochschulgebäude nach einem Hochschulkonzert, Meisterkurse oder Seminare in der Begegnungsstätte Sauen.

§ 3 - Begriffsbestimmungen

(1) Diskriminierung

Eine Diskriminierung ist eine Ungleichbehandlung, Benachteiligung, Herabwürdigung oder ein Ausschluss einer Person aufgrund einer (oder mehrerer) Diskriminierungskategorien gemäß § 1 Absatz 1. Die Diskriminierung kann sich zum Beispiel durch das Verhalten einer Person, eine Vorschrift oder eine Maßnahme ausdrücken.

Eine unmittelbare Diskriminierung gemäß § 4 Absatz 1 Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) liegt vor, wenn einer Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung zuteilwird, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts liegt auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder eines Elternteils wegen der Elternschaft vor.

Eine mittelbare Diskriminierung gemäß § 4 Absatz 2 LADG liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines § 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

(2) Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt

Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt sind geschlechtsbezogene Verhaltensweisen, die stets einseitig sind. Sie sind von dem Gegenüber nicht erwünscht und werden von dieser Person als respektlos, verletzend oder demütigend empfunden. Hierzu gehören Verhaltensweisen und Handlungen wie zum Beispiel:

- Herabsetzung oder Benachteiligung aufgrund des Geschlechts, der sexuellen oder geschlechtlichen Identität,
- entwürdigende sexualisierte Bemerkungen über Personen oder deren Körper,
- sexuell herabwürdigende Gesten oder Bemerkungen,
- anzügliche Witze,
- das Zeigen pornographischer Darstellungen,
- das Nutzen von pornographischen Internetseiten oder sexistischen Computerprogrammen,
- unnötige Berührungen und unerwünschte Körperkontakte,
- Exhibitionismus,
- Annäherungsversuche, insbesondere solche, die mit dem Versprechen von Vorteilen oder dem Androhen von Nachteilen einhergehen,
- unerwünschte Einladungen, Briefe, Nachrichten oder Telefongespräche,
- das Nutzen und Verbreiten von Fotos und Aufnahmen ohne Einwilligung der abgebildeten Personen,
- sexuelle und körperliche Übergriffe bis hin zu Nötigung und Vergewaltigung.

(3) Weitere Formen von Diskriminierung

Eine Diskriminierung liegt ebenso vor, wenn unerwünschte Verhaltensweisen bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Darunter

fallen außerdem Formen von positiver sexistischer oder rassistischer Diskriminierung, bei der stereotype, d.h. vorurteilsbehaftete Einstellungen zu Erwartungen, Wahrnehmungen und Verhaltensweisen führen, die Personen subtil abwerten und einen ungleichen sozialen Status herstellen oder festigen (z. B. unerwünschte Komplimente zu Äußerlichkeiten statt Rückmeldung zu fachlichen Kompetenzen).

(4) Grenzverletzung

Grenzverletzungen sind Überschreitungen der persönlichen physischen oder psychischen Schutzzone einer anderen Person in Bezug auf die in § 1 Absatz 1 genannten Merkmale. Sie sind Ausdruck eines unzureichenden Respekts gegenüber anderen und werden so wahrgenommen. Grenzverletzungen können vorsätzlich und gezielt erfolgen, jedoch auch ohne Absicht, ungewollt oder aus Gedankenlosigkeit.

(5) Machtmissbrauch

Machtmissbrauch liegt vor, sobald in einer Situation, in der die Beteiligten unterschiedliche Handlungsspielräume und Einflussmöglichkeiten haben, eine hierarchische, strukturell oder situativ gegebene Machtposition ausgenutzt wird, um eigene Interessen oder Ziele durchzusetzen oder zum Nachteil der betroffenen Person. Beispiele für Machtmissbrauch sind:

- willkürliche Ungleichbehandlung von Bewerber*innen, Studierenden und Beschäftigten,
- Erzwingung von Handlungen, die die Würde der Person beschädigen,
- subtile Anspielungen oder offene Drohungen, die einschüchtern,
- Beauftragung mit Tätigkeiten, die das Ansehen herabwürdigen,
- schikanöses Unterdrücken von Wortbeiträgen,
- vorsätzliches Zurückhalten von (dienstlich) wichtigen Informationen
- abwertende Kommentare über Studierende vor Dritten inner- und außerhalb des pädagogischen Rahmens.

(6) Stalking und Cyberstalking

Unbefugte, beharrliche Nachstellung (Stalking) ist ein Straftatbestand der sich in grenzüberschreitendem Verhalten zeigt, insbesondere durch wiederholtes widerrechtliches Verfolgen, penetrantes Belästigen, Bedrohen und Terrorisieren einer Person bis hin zu körperlicher und psychischer Gewalt. Dabei werden die Betroffenen gegen ihren Willen auf wiederholte, unzumutbare Art und Weise beobachtet, verfolgt oder penetrant belästigt. Beispiele für Stalking sind:

- unerwünschte Annäherung, Kontaktversuche, Telefonanrufe usw.,
- Mitteilungen übers Internet, per E-Mail, Handy,
- Beobachtung oder Überwachung einer bestimmten Person,
- unerwünschtes Aufnehmen von Bild- oder Tonmaterial (z. B. Foto, Video, Audiodateien),
- demonstrative Anwesenheit (Auflauern) im Unterrichtsraum, am Arbeitsplatz oder an anderen Orten an der Hochschule,
- unerwünschte Geschenke oder Bestellung von Warensendungen.

Die Verwendung des Internets oder anderer elektronischer Mittel zur Belästigung, Nachstellung oder Einschüchterung einer anderen Person kann darüber hinaus als Cyberstalking eingeordnet werden. Beispiele für Cyberstalking sind:

- abwertende Kommentare auf öffentlich sichtbaren Seiten,

- negativ konnotierte Emojis in digitalen Netzwerken,
- gefälschte Fotos und Drohungen per Direktnachricht oder in digitalen Netzwerken,
- in digitalen Netzwerken ohne Einverständnis die Identität der Betroffenen wegnehmen und Fälschen ihrer Namen oder Profile,
- digitale Verbreitung bössartiger Gerüchte und falscher Anschuldigungen.

(7) Mobbing

Mobbing bezieht sich auf ein Verhaltensmuster und nicht auf eine einzelne Handlung von Einzelpersonen oder Gruppen. Die Handlungsweisen sind systematisch, das heißt, sie wiederholen sich ständig und gelten üblicherweise als feindselig, aggressiv, destruktiv und unethisch. Das Anfeinden, Quälen oder vorwiegend seelische Schikanieren einer Person schädigen deren soziales oder fachliches Ansehen und die Gesundheit. Mobbing ist ein schleicher Prozess, der typische Phasen durchläuft und zu Arbeitsunfähigkeit bis hin zu Suizid führen kann. Beispiele für Mobbing sind:

- Verbreitung falscher Tatsachenbehauptungen,
- Vorenthalten von Informationen,
- Zuweisung sinnloser Aufgaben,
- fortgesetzte, unangemessene Kritik an einer Person oder ihrem Tun.

(8) Die Aufzählungen in § 3 sind beispielhaft und nicht abschließend. Eine Androhung von persönlichen und beruflichen Nachteilen und ein Versprechen von Vorteilen werden als schwerwiegend beurteilt. Als schwerwiegend werden außerdem Vorfälle gegenüber Jungstudierenden und minderjährigen Studierenden beurteilt.

§ 4 - Pflichten der Hochschule und ihrer Mitglieder

(1) Die unter § 3 aufgeführten Arten von Diskriminierung, Belästigung und Gewalt sind verboten. Alle Mitglieder der Hochschule für Musik Hanns Eisler Berlin sind verpflichtet, jede Form der Diskriminierung, Belästigung und Gewalt zu unterlassen sowie bei Dritten zu missbilligen. Die Hochschule verpflichtet sich

- gegen Personen vorzugehen, die gegen die Regelungen dieser Satzung verstoßen. Dies gilt gegebenenfalls auch für Personen, die keine Hilfe leisten, obwohl ihnen dies zuzumuten ist,
- betroffenen Personen keine persönlichen, studienbedingten oder beruflichen Nachteile entstehen zu lassen,
- Diskriminierung, Belästigung und Gewalt aufgrund von hierarchischen Strukturen und Abhängigkeiten zu verhindern.

(2) Die Mitglieder der Hochschule für Musik Hanns Eisler Berlin sind aufgefordert, Anhaltspunkten zu Diskriminierung, Belästigung und Gewalt nachzugehen und gemäß dieser Satzung Mittel zur Aufklärung, Ermittlung und Abwendung zu ergreifen. Dabei gilt die Unschuldsvermutung zugunsten beschuldigter Personen und die Vertraulichkeit gegenüber den Beteiligten.

(3) Bezogen auf die Lehre gelten folgende Pflichten: Werden sexuelle, erotische, gewaltvolle und/oder rassistische Handlungen künstlerisch dargestellt oder sind entsprechende Inhalte Gegenstand der künstlerisch-praktischen Ausbildung, so ist die Zustimmung der Beteiligten vorab einzuholen und ggf. ein Gespräch zur Reflexion anzubieten. Eine wirksame Zustimmung setzt voraus,

dass die Beteiligten sie ausdrücklich und freiwillig erteilt haben, nachdem sie zuvor umfassend informiert wurden. Eine Zustimmung kann jederzeit vollständig oder teilweise widerrufen werden. Auch in der wissenschaftlichen Auseinandersetzung ist darauf zu achten, dass Machtverhältnisse, Rollenbilder sowie strukturelle Formen der Diskriminierung analysiert und kritisch reflektiert werden.

§ 5 - Prävention

(1) Die Hochschule für Musik Hanns Eisler Berlin ergreift vorbeugende Maßnahmen, um für die in § 3 genannten Tatbestände zu sensibilisieren und um Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zu verhindern. Zu den Maßnahmen gehören insbesondere:

- die Bekanntgabe dieser Satzung an alle Mitglieder der Hochschule und ihre Veröffentlichung auf der Website,
- Informationen und Handlungsempfehlungen, was Einzelne tun können, wenn sie eine Diskriminierung oder sexualisierte Gewalt erleben oder beobachten,
- eine Broschüre zu dem Thema sexualisierte Diskriminierung und Gewalt,
- ein Leitfaden zu geschlechtersensibler Sprache,
- spezielle Veranstaltungen zur Aufklärung (hochschulweit oder für einzelne Statusgruppen),
- Empowerment-Trainings für Frauen und nicht-binäre Personen,
- Fortbildungsangebote und Schulungen zum Thema Diskriminierung und Gewalt, Mobbing, Stalking und Konfliktbewältigung, insbesondere für die unter §§ 6 und 7 benannten Anlaufstellen und Personen mit Leitungsaufgaben oder Personalverantwortung,
- Weiterbildung für Lehrende
- Workshops für Studierende
- Vermittlung an externe, unabhängige Beratungsstellen (für psychosoziale und juristische Beratung).

(2) Für Unterrichte, Besprechungen und Treffen mit Studierenden werden ausschließlich die Räume der Hochschule bzw. die der kooperierenden Institutionen genutzt. Gemeinsam genutzte Räume dürfen ausnahmslos nicht von innen abgeschlossen werden.

(3) Der Katalog über konkrete und geplante Präventions- und Sensibilisierungsmaßnahmen ist nicht abschließend und wird regelmäßig überprüft und aktualisiert.

(4) Die Hochschule trägt Sorge dafür, dass Gefahrenquellen und Angsträume auf dem Hochschulgelände aufgedeckt und beseitigt sowie zukünftig vermieden werden (vgl. § 27 Frauenförderrichtlinien [FFR]). Soweit erforderlich, werden in Zusammenarbeit mit der Frauenbeauftragten, der Personalvertretung und der Studierendenvertretung Vorschläge für bauliche und/oder andere erforderliche Veränderungen erarbeitet.

§ 6 - Erst- und Verweisberatung

(1) Die Hochschule für Musik Hanns Eisler Berlin ermutigt ihre Mitglieder, Diskriminierung, sexualisierte Belästigung und Gewalt nicht hinzunehmen, sondern Beratung in Anspruch zu nehmen. Im Falle von Sexualisierter Belästigung und Gewalt berät die Frauenbeauftragte ausdrücklich auch Männer und nicht-binäre Personen.

(2) Für die Erst- und Verweisberatung können sich Betroffene an folgende Stellen wenden:

Studierende

- Allgemeiner Studierendenausschuss (AStA),
- Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte,
- Offene Tür für Ideen und Beschwerden,
- Beauftragte*r für Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen
- Studienberatung,
- Vertrauensteam bzw. einzelne Mitglieder des Vertrauensteams,
- Musikphysiologische Beratung

Lehrende

- Betriebsärztin bzw. Betriebsarzt,
- Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte,
- Offene Tür für Ideen und Beschwerden,
- Personalrat (Mittelbau),
- Schwerbehindertenvertretung (§ 177 SGB IX)
- Musikphysiologische Beratung

Verwaltungsmitarbeitende

- Betriebsärztin bzw. Betriebsarzt,
- Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte,
- Offene Tür für Ideen und Beschwerden,
- Personalrat,
- Schwerbehindertenvertretung (§ 177 SGB IX)
- Musikphysiologische Beratung

(3) Die Aufgabe der Beratungsstellen ist es, den von Diskriminierung, Belästigung oder Gewalt Betroffenen

- eine Möglichkeit zur Aussprache zu geben, sie zu beraten und über die Optionen der Unterstützung sowie über ihre Rechte nach dieser Richtlinie zu informieren.
- weitere mögliche Schritte anzubieten und, soweit geboten, auf weitere geeignete interne und externe Beratungs- und Unterstützungsangebote hinzuweisen.
- Maßnahmen anzubieten und gegebenenfalls zu veranlassen, die zunächst vor der Fortführung der Diskriminierung, Belästigung und Gewalt schützen können.

(4) Die Beratungsstellen können im Rahmen ihrer Beratung und mit Zustimmung der Betroffenen auf eine gütliche Einigung zwischen den Parteien (niederschwellige Konfliktlösung) hinwirken, wenn die/der Betroffene kein offizielles Beschwerdeverfahren einleiten möchte. Es sei denn, dies erscheint infolge des Einzelfalls nicht angebracht oder ist aufgrund der Schwere des Vorwurfs nicht angezeigt.

Weitere Schritte können sein:

- Begleitung zu weiteren Beratungsgesprächen,
- Empfehlung einer professionellen Mediation oder Konfliktberatung durch eine dritte, neutrale Person,

- Vermittlung zu weiteren Beratungsstellen; ggf. zu Rechtsanwält*innen,
- Einleitung des Beschwerdeverfahrens durch die Weiterleitung an die Beschwerdestelle gemäß § 7 Absatz 1.

(5) Für eine Beratung gelten grundsätzlich die Prinzipien Freiwilligkeit, Vertraulichkeit und Anonymität. Die beratenden Personen unterliegen der Schweigepflicht, von der sie nur die Betroffenen entbinden können. Die betroffene Person kann die Beratung auch anonym oder unter Einschaltung einer dritten Person ihres Vertrauens in Anspruch nehmen. Die Namen der Betroffenen und Beschuldigten dürfen nicht veröffentlicht werden. Eine Namensnennung darf im weiteren Verlauf nur dann erfolgen, wenn dies aufgrund von gesetzlichen Vorschriften oder des wesentlich überwiegenden Gemeininteresses zwingend notwendig ist. Die möglichen Grenzen der Vertraulichkeit müssen im Beratungsgespräch transparent gemacht werden.

(6) Erhält eine Beratungsstelle im Rahmen ihrer Tätigkeit Kenntnis von möglicherweise strafbaren Handlungen, so kann sie die betroffene Person auf die Möglichkeit hinweisen, eine Strafanzeige zu stellen. In diesem Fall ist eine Aufrechterhaltung der Vertraulichkeit nicht zu gewährleisten und die Hochschulleitung über den Vorfall zu informieren.

(7) Durch geeignete Maßnahmen ist sicherzustellen, dass seitens der Hochschule keine persönlichen, beruflichen und studienrelevanten Nachteile für die betroffene Person sowie gegebenenfalls der Person ihres Vertrauens entstehen. Alle Schritte erfolgen daher im Einvernehmen mit den Betroffenen und den von ihnen beauftragten Vertrauenspersonen.

(8) Alle Hochschulmitglieder können sich darüber hinaus an Fach- und Dienstvorgesetzte sowie die Hochschulleitung wenden. In diesem Fall ist eine Aufrechterhaltung der Vertraulichkeit nicht zu gewährleisten, denn diese sind gesetzlich zum Handeln verpflichtet.

§ 7 - Beschwerdeverfahren

(1) Beschwerderecht

Mitglieder der Hochschule für Musik Hanns Eisler Berlin haben das Recht, Beschwerde zu erheben. Sie dürfen wegen der Wahrnehmung dieses Beschwerderechts nicht benachteiligt oder diskriminiert werden.

(2) Einfache Beschwerde

Für eine einfache Beschwerde wendet sich die betroffene Person und/oder eine sie vertretende Person an die in § 6 Absatz 2 genannten Stellen. Diese laden zu einem persönlichen Gespräch ein, bei dem der Vorfall dokumentiert (siehe Anlage) und über Wege zur weiteren Unterstützung informiert wird. Auf Antrag der betroffenen Person kann das formelle Beschwerdeverfahren nach Absatz 3 eingeleitet werden.

Bei Einleitung des formellen Beschwerdeverfahrens informiert die Beratungsstelle die Hochschulleitung und gibt eine Einschätzung der Sachlage ab. Die beschwerdeführende Person wird durch die Beratungsstelle darüber informiert.

(3) Formelle Beschwerde

- a) Für das formelle Beschwerdeverfahren ist die Hochschulleitung zuständig. Sie nimmt die Beschwerde entgegen.

b) Die Beschwerde ist mündlich oder schriftlich (formlos) an die Hochschulleitung zu richten. Um den Sachverhalt aufklären zu können, soll die Beschwerde Angaben zu folgenden Punkten enthalten (vgl. Anlage 1):

- eine genaue Beschreibung des Vorfalls mit Ort, Datum und Uhrzeit,
- Namen und Funktion der beteiligten Personen und ggf. ihre Kontaktdaten,
- Beweismittel (z. B. Aussagen von Zeug*innen, E-Mails),
- Angaben zu Personen und Beratungsstellen, die in derselben Angelegenheit bereits angesprochen wurden und welche Maßnahmen diese ggf. eingeleitet haben.

c) bei Beschwerden

- gegen Studierende trifft die Hochschulleitung Maßnahmen im Rahmen der ihr nach § 52 Absatz 5 Satz i. V. m. § 16 Absatz 2 BerlHG zustehenden Befugnisse (ein auf längstens 3 Monate befristetes Unterrichts- und/oder Übe- oder Betretungsverbot),
- gegen künstlerisches Personal leitet die Rektorin / der Rektor notwendige Schritte ein,
- gegen Verwaltungsmitarbeitende werden die Vorwürfe durch den*die Kanzler*in verfolgt. Bei Beschwerden gegen die Hochschulleitung kann sich die betroffene Person an die für die Hochschulen zuständige Senatsverwaltung wenden.

Eine Beschwerde wird nach Maßgabe der disziplinar-, arbeits- bzw. hochschulrechtlichen Bestimmungen geprüft. Es werden ggf. arbeits- und/oder disziplinarrechtliche bzw. das Studium betreffende Maßnahmen gemäß § 8 eingeleitet.

d) Abschluss des Beschwerdeverfahrens

Wenn sich aus dem Beschwerdeverfahren konkrete Verdachtsmomente für ein diskriminierendes, belästigendes und/oder gewalttätiges Verhalten durch die beschuldigte Person ergeben, so kann die Hochschulleitung weitere Ermittlungen vornehmen. Sie teilt das Ergebnis der betroffenen Person und der beschuldigten Person mit. Wenn sich aus dem Beschwerdeverfahren keine konkreten Verdachtsmomente ergeben, teilt die Hochschulleitung ihr Prüfergebnis der betroffenen Person und der beschuldigten Person sowie ggf. weiteren in den Beschwerdeprozess involvierten Personen mit.

(4) Eine Beschwerde kann auch anonym oder über Dritte erfolgen (für Studierende zum Beispiel über die Vertrauensbox des Vertrauens Teams). Die Pflichten der Hochschule zur Prüfung sowie zur Einleitung erforderlicher Maßnahmen bleiben - soweit möglich - bestehen. In diesem Fall verzichtet die betroffene Person, die anonym bleibt, auf das Mitteilungsrecht gemäß § 7 Absatz 3 Buchstabe d.

(5) Die betroffene Person kann jederzeit die Beschwerde zurückziehen oder eine Aussetzung des Verfahrens beantragen, sofern die Hochschulleitung nicht zum Handeln verpflichtet ist (z. B. durch dienstrechtliche Vorgaben). Die Rechte der Arbeitnehmer*innenvertretungen bleiben vom Beschwerdeverfahren unberührt (vgl. § 13 Absatz 3 AGG).

§ 8 - Maßnahmen und Sanktionen

(1) Informelle Maßnahmen

Maßnahmen und Sanktionen bei Verstößen gegen diese Richtlinie hängen von der dienst-, arbeits-

oder hochschulrechtlichen Position der beschuldigten Person ab. Es können je nach den Bedingungen und der Schwere des Einzelfalls und unter Wahrung berechtigter Anonymitätswünsche und Schutzbedürfnisse der betroffenen Personen folgende informelle Maßnahmen erwogen werden:

- persönliches Gespräch der betroffenen Person und/oder einer Person des Vertrauens mit der beschuldigten Person,
- persönliches Gespräch einer vorgesetzten Person und/oder einer der genannten Ansprechpersonen mit der beschuldigten Person unter Hinweis auf das Verbot von Diskriminierung, Belästigung und Gewalt,

(2) Offizielle Maßnahmen

Als offizielle Maßnahmen kann die Hochschulleitung unter Einschaltung der zuständigen Stellen je nach arbeits-, dienst- oder hochschulrechtlicher Position der beschuldigten Person und je nach Schwere des Vorwurfs die folgenden Schritte in Betracht ziehen.

Bei Angestellt*innen:

- Durchführung eines formellen Dienstgespräches,
- mündliche oder schriftliche Belehrung,
- schriftliche Abmahnung,
- fristgemäße oder fristlose Kündigung.

Bei Beamt*innen:

- Durchführung eines formellen Dienstgespräches,
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens und Verhängung von Disziplinarmaßnahmen, welche Verweise, Geldbußen, Gehaltskürzungen, Versetzung oder die Entfernung aus dem Dienst umfassen können.

Bei Studierenden:

- ein Ausschluss von der Benutzung von Einrichtungen der Hochschule für die Dauer von höchstens 3 Monaten,
- ein Ausschluss von der Teilnahme an einzelnen Lehrveranstaltungen für die Dauer von höchstens 3 Monaten

(3) Sind Betroffene oder beschuldigte Personen nicht Mitglieder der Hochschule für Musik Hanns Eisler Berlin, so wird die Hochschule alle zur Verfügung stehenden Mittel nutzen, Schutzmaßnahmen für die Mitglieder zu ergreifen.

(4) Die oben genannten Maßnahmen können nur bedingt auf eine anonymisierte Beschwerde übertragen werden.

§ 9 - Vertraulichkeit und Datenschutz

(1) Die am Vorgang beteiligten Personen sind, sofern das Verfahren dies zulässt, zu Anonymität und Vertraulichkeit verpflichtet. Die Anzahl der beteiligten und informierten Personen ist möglichst klein zu halten. Personenbezogene Daten sind sicher in einem verschließbaren Schrank zu verwahren oder in einer Datei zu verschlüsseln.

(2) Beschwerdeprozesse werden unter Wahrung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen durchgeführt. Informationen werden nur dann an Dritte bzw. zuständige und/oder betroffene Stellen und Personen weitergegeben, sofern die/der Beschwerdeführer*in dies wünscht und dem zustimmt. Gemäß den Vorgaben der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) werden die Daten nach Beendigung des Beschwerdeverfahrens vernichtet.

(3) Im Falle eines Sexualdelikts und bei Straftaten gegen die persönliche Freiheit ist die Hochschulleitung verpflichtet, Strafanzeige zu erstatten und der Polizei die für den Untersuchungsprozess nötigen Daten zu übermitteln.

§ 10 - Informationsbeauftragte*r

Im Falle eines öffentlich gewordenen Vorfalles ist die Rektorin / der Rektor oder eine von ihr oder ihm beauftragte Person für die interne und externe Information zuständig und gibt als einzige Auskunft gegenüber den Medien und der Öffentlichkeit. Der*die Informationsbeauftragte informiert zeitnah und sachlich unter Wahrung und zum Schutz der Persönlichkeitsrechte aller Beteiligten. Alle anderen Mitglieder der Hochschule sind gehalten, zu diesem Vorfall keine Auskunft und keine Interviews zu geben, sondern auf die zuständige Person zu verweisen.

§ 11 - Berichtswesen

(1) Die in § 6 beratenden Stellen der Hochschule führen in anonymisierter Form eine Statistik über die Beratungsfälle und melden ihre Zahlen einmal im Jahr an die Offene Tür für Ideen und Beschwerden. Darüber sowie über erfolgte und geplante Präventionsmaßnahmen wird im akademischen Senat berichtet.

(2) Auf der Grundlage dieser Satzung werden weiterführende Konzepte, Informationen und Maßnahmen entwickelt und die Anlage 2 fortgeschrieben.

(3) Eine Überprüfung dieser Satzung erfolgt nach drei Jahren.

§ 12 - Inkrafttreten

Die Satzung tritt am Tag nach ihrer Veröffentlichung im Amtlichen Mitteilungsblatt der Hochschule für Musik Hanns Eisler Berlin in Kraft.

Anlage: Dokumentation einer Beschwerde

Dokumentation einer Beschwerde

Eingang der Beschwerde

am:

bei:

- schriftlich
- mündlich

Beschwerdeführende Person

tätig als:

Abteilung/Bereich und Vorgesetzte*r:

Studiengang und Hauptfachlehrer*in:

Ermittlung des Sachverhalts/Gegenstand der Beschwerde

1 Was ist passiert? (aus Sicht des/der Beschwerdeführer*in)

2 Von wem ging die Benachteiligung aus?

- Vorgesetzte*r
- andere Beschäftigte
- Lehrende*r
- Student*in
- dritte Person

3 Welches Merkmal ist betroffen?

- Geschlecht
- Lebensalter
- sexuelle Identität
- Religion/Weltanschauung
- Behinderung
- ethnische Herkunft/rassistische Zuschreibung
- Sonstiges

4 Handelt es sich um eine Beschwerde wegen

- unmittelbarer Diskriminierung
- mittelbarer Diskriminierung
- sexualisierter Belästigung
- sexualisierter Gewalt
- Grenzverletzung
- Machtmissbrauch
- Stalking
- Cyberstalking
- Mobbing

5 Wo und wann hat die Benachteiligung stattgefunden?

6 Gibt es Zeug*innen und/oder Belege?

- ja
- nein

Falls ja, welche?

7 Wurde der/die Vorgesetzte/Abteilungsleitung informiert?

- ja

- nein

Falls ja, wann und was hat diese Person bereits unternommen?

8 Wurden bereits weitere Beratungsstellen der HfM einbezogen und was haben diese unternommen?

9 Stellungnahme der/des Beschwerdegegner*in einholen

- schriftlich
- mündlich

Wann wurde die Stellungnahme angefordert?

Wenn sie mündlich geäußert wurde, was ist aus Sicht des/der Beschwerdegegner*in vorgefallen?

10 Welche Gründe für das oben beschriebene Vorgehen trägt der/des Beschwerdegegner*in vor?

11 Wurde der/die Beschwerdegegner*in bereits von der beschwerdeführenden Person oder Dritten wegen des Vorfalls angesprochen?

- ja
- nein

Falls ja, mit welchem Ergebnis?

12 Hat der/die Beschwerdegegner*in bereits andere Personen einbezogen?

- ja
- nein

Falls ja, wen?

13 Hat der/die Beschwerdegegner*in Kenntnis vom Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)?

- ja
- nein

14 Hat der/die Beschwerdegegner*in Kenntnis von der Satzung der HfM?

- ja
- nein

15 Prüfung des Sachverhalts: Es liegt eine Benachteiligung i.S.v. § 7 Absatz 1 AGG vor.

- ja
- nein

16 Die unterschiedliche Behandlung war zulässig (§§ 8, 9 und 10 AGG).

- ja
- nein

Wenn ja, aus welchem Grund?

17 Prüfung des Sachverhalts erfolgt durch

Name:

Weiteres Vorgehen:

18. Mitteilung des Ergebnisses der Prüfung an die beschwerdeführende Person

- schriftlich (siehe Anlage)
- mündlich
- Beschwerdeführer*in
- Beschwerdegegner*in

Datum:

Unterschrift Beratungsperson:

Unterschrift Beschwerdeführer*in:

Unterschrift Beschwerdegegner*in: