

**WIR SAGEN
NEIN!
ZU SEXUELLER BELÄSTIGUNG
UND MACHTMISSBRAUCH**

KURZFASSUNG DER
**RICHTLINIE ZUM
SCHUTZ GEGEN
SEXUELLE BELÄSTIGUNG**
AN DER HFMT KÖLN

Impressum

HERAUSGEBER

**Der Rektor der
Hochschule für Musik und Tanz Köln**

**Unter Krahenbäumen 87
50668 Köln**

GESTALTUNG

www.cream-design.de

www.hfmt-koeln.de

RICHTLINIE
ZUM SCHUTZ GEGEN
SEXUELLE BELÄSTIGUNG
AN DER HFMT KÖLN

WIR SAGEN
NEIN!
ZU SEXUELLER BELÄSTIGUNG
UND MACHTMISSBRAUCH

Die Hochschule für Musik und Tanz Köln lebt die Maxime einer diskriminierungsfreien Kultur und eines respektvollen, professionellen und wertschätzenden Umgangs miteinander. Sexuelle Belästigung und Verstöße gegen die sexuelle Selbstbestimmung verletzen Persönlichkeitsrechte und werden nicht geduldet.

In der Hochschulausbildung stehen Studierende in einem besonderen Abhängigkeitsverhältnis, das sie verwundbar machen kann. Lehrende müssen sich daher ihrer besonderen Verantwortung bewusst sein. Dennoch können in täglichen Lehr- und Lernsituationen Konflikte über Persönlichkeitsrechte und -grenzen entstehen. Insbesondere sexuelle Übergriffe können weitreichende und langanhaltende körperliche, psychische und ökonomische Auswirkungen auf Betroffene haben und die Verwirklichung beruflicher Chancen mindern.

Die Hochschule übernimmt Verantwortung für ein Umfeld, das frei von Diskriminierung und Verstößen gegen die sexuelle Selbstbestimmung ist, und setzt sich für die Möglichkeit der vollen Selbstentfaltung und Chancengleichheit sowie für die Wahrung von Persönlichkeitsrechten ein. Alle Angehörigen und Mitglieder der Hochschule sind verpflichtet, an der Gestaltung eines Arbeits- und Studenumfeldes mitzuwirken, das von gegenseitiger Achtung geprägt ist und der besonderen Bedeutung der künstlerischen, pädagogischen und wissenschaftlichen Ausbildung an der Hochschule gerecht wird.

Betroffene Personen sollen gegen Verstöße gegen die sexuelle Selbstbestimmung, sexuelle Belästigung sowie die darin liegende Verletzung ihrer Persönlichkeitsrechte aktiv vorgehen.

1. | Für wen gilt diese Richtlinie?

Die Richtlinie gilt für alle Hochschulangehörigen, insbesondere Studierende und Beschäftigte, Gasthörer*innen, ehemalige Studierende und Besucher*innen der Hochschule.

2. | Was versteht man unter sexueller Belästigung?

Sexuelle Belästigung umfasst

- Aufforderungen zu sexuellen Handlungen;
- Verfolgung und Nötigung mit (auch indirektem) sexuellem Hintergrund;
- sexuell herabwürdigende Sprache;
- herabwürdigende Bemerkungen über Personen, ihr Intimleben oder ihren Körper, die in einen (auch subtilen) sexuell geprägten Kontext gestellt werden;
- obszöne und/oder sexuell herabwürdigende Schriftzüge;
- die verbale, schriftliche und bildliche Präsentation obszöner Inhalte/ Darstellungen sowie das Kopieren, Anwenden, Nutzen oder Zeigen obszöner digitaler Darstellungen, die einen anderen sexuell herabwürdigen können. Ist eine künstlerische Darstellung sexueller Handlungen und/oder Inhalte Gegenstand der künstlerischen Ausbildung, muss zuvor die Zustimmung der Beteiligten eingeholt werden.

3. | Grundsätze

(1) Alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule, vor allem Hochschulleitung und Lehrende, wirken darauf hin, dass Verstöße gegen die sexuelle Selbstbestimmung und Benachteiligung durch sexuelle Belästigung unterbleiben.

(2) Funktionsträger*innen und Vorgesetzte sind verpflichtet, Hinweisen auf Verstöße gegen die sexuelle Selbstbestimmung nachzugehen und geeignete Maßnahmen zur Klärung, Verfolgung und Verhinderung einzuleiten.

(3) Angehörige und Mitglieder der Hochschule, die von einer Verletzung ihrer Persönlichkeitsrechte durch Verstöße gegen die sexuelle Selbstbestimmung und/oder durch sexuelle Belästigung durch andere Angehörige oder Mitglieder betroffen sind, haben das Recht auf Beratung und Beschwerde.

(4) Gegenüber beschuldigten Personen gilt in jedem Verfahrensstadium die Unschuldsvermutung.

4. | **Erstberatung – an wen kann man sich wenden?**

(1) Betroffene können sich an die unabhängige Ansprechstelle sowie an die Gleichstellungsbeauftragten, die Vertrauensdozierenden, die Personalräte, die Studierendenvertretungen oder die psychosoziale Beratungsstelle wenden. Betroffene, die anonym bleiben möchten, sollten sich grundsätzlich zuerst an die unabhängige Ansprechstelle wenden. Sie können zudem eine Vertrauensperson beauftragen, die sie vertritt.

Dafür können sie eine anonyme, kostenlose Erstberatung bei einer juristisch geschulten, unabhängigen Ansprechstelle wahrnehmen. Diese Erstberatung soll eine Entscheidung darüber ermöglichen, welche Maßnahmen möglich sind und eingeleitet werden sollen und welche Konsequenzen diese Maßnahmen jeweils mit sich bringen können. Die unabhängige Ansprechstelle unterliegt der Schweigepflicht. Hochschulleitung und zentrale Gleichstellungsbeauftragte werden anonymisiert informiert.

Die Ansprechpartnerinnen sind

Rechtsanwältin Petra Ladenburger

Neusser Straße 455 / 50733 Köln
Telefon 0221 / 973 128-54

Rechtsanwältin Martina Lörsch

Breite Straße 33 / 53111 Bonn
Telefon 0228 / 656 911
info@ladenburger-loersch.de
www.ladenburger-loersch.de

5. | **Beschwerdemöglichkeiten**

Einfache Beschwerde

(1) Betroffene können allein oder mit Hilfe der unabhängigen Ansprechstelle oder der Gleichstellungsbeauftragten eine einfache Beschwerde erheben.

(2) Welche informellen Maßnahmen ergriffen werden, hängt u.a. von der Schwere des Falles und davon ab, ob die betroffene Person z.B. anonym bleiben oder in sonstiger Weise geschützt werden möchte. Möglich sind

- ein persönliches Gespräch der/des Betroffenen und/oder einer Vertrauensperson mit der/dem Beschuldigten
- ein persönliches Gespräch einer/eines Vorgesetzten mit der/dem Beschuldigten.

.....

(3) Die beschwerdeführende Person muss über Inhalt und Ergebnis des Gespräches informiert werden. Hochschulleitung und ggf. zentrale Gleichstellungsbeauftragte werden in anonymisierter Form informiert.

Formelle Beschwerde

(1) Auf Wunsch der betroffenen Person oder falls nach der einfachen Beschwerde ein weiteres rechtliches Vorgehen notwendig erscheint, wird von der Hochschulleitung ein formelles Beschwerdeverfahren eingeleitet. Damit können rechtliche Maßnahmen gegen die beschuldigte Person erwirkt werden.

(2) Vorwürfe müssen bewiesen sein, damit Maßnahmen ergriffen werden können. Deshalb umfasst die formelle Beschwerde möglichst

- eine genaue Beschreibung des Vorfalls mit Ort/Datum/Uhrzeit
- die beteiligten Personen
- weitere Beweismittel, z.B. Zeug*innen
- Angaben über bereits eingeleitete Maßnahmen und informierte Personen.

(3) Mögliche Maßnahmen gegen Beschuldigte sind:

- Durchführung eines formellen Dienstgesprächs
- mündliche oder schriftliche Belehrung
- schriftliche Abmahnung
- fristgerechte oder fristlose Kündigung
- Verweise, Geldbußen, Gehaltskürzungen, Versetzung oder die Entfernung aus dem Dienst
- Ausschluss von einer Lehrveranstaltung
- Ausschluss von der Nutzung von Hochschuleinrichtungen
- Hausverbot
- Exmatrikulation
- Erstattung einer Strafanzeige.



**WIR SAGEN
NEIN!**

**ZU SEXUELLER BELÄSTIGUNG
UND MACHTMISSBRAUCH**

**WE SAY
NO!**

**TO SEXUAL HARASSMENT
AND ABUSE OF POWER**

ABSTRACT OF THE
**GUIDELINES ON THE
PREVENTION OF
SEXUAL HARASSMENT**
AT THE HFMT KÖLN

Imprint

EDITOR

**Der Rektor der
Hochschule für Musik und Tanz Köln**

**Unter Krahenbäumen 87
50668 Köln**

DESIGN

www.cream-design.de

www.hfmt-koeln.de

**GUIDELINES ON
THE PREVENTION OF
SEXUAL HARASSMENT
AT THE HFMT KÖLN**

**WE SAY
NO!**
TO SEXUAL HARASSMENT
AND ABUSE OF POWER

The Hochschule für Musik und Tanz Köln seeks to ensure a non-discriminatory environment and to cultivate respectful, courteous, and professional interactions between students and staff. Sexual harassment and encroachments on individuals' sexual self-determination violate fundamental personal rights and are therefore subject to a strict zero-tolerance policy.

Students at colleges and universities depend on the guidance of authority figures. This makes them vulnerable. Instructors must thus be aware of the special responsibility they have toward students in this regard. Situations that infringe on individuals' personal rights and boundaries – sexual assault in particular – can have enduring, far-reaching physical, psychological and economic effects on individuals and hamper their careers.

The Hochschule für Musik und Tanz Köln is committed to creating an environment that is free of discrimination and encroachments on sexual self-determination. Moreover, it supports the personal growth and equal opportunity of its students and staff and the protection of their personal rights. All members of the university are obligated to contribute to a working and learning environment that is shaped by mutual respect and that facilitates education at the university.

Affected persons should thus take active measures against sexual harassment, encroachments on sexual self-determination, and the underlying violation of their personal rights.

1. | Who are these guidelines for?

These guidelines apply to all members of the university – students, staff, auditors – as well as alumni and visitors.

2. | What is meant by sexual harassment?

Sexual harassment includes

- unwelcome sexual advances;
- pursuit or coercion with direct or indirect sexual intent;
- sexually degrading language;
- sexually suggestive remarks about individuals, their sex lives, or their bodies;
- lewd and/or sexually degrading writing;
- sharing verbal, written, or graphic materials of a lewd sexual nature or reproducing, using, or displaying lewd digital representations that are sexually degrading. If the representation of a sexual act and/or sexual content is part of a course's curriculum, the instructor must first obtain the permission of the participants before using it.

3. | Principles

- (1) All members of the university, especially the administration and the faculty, shall endeavor to prevent incidents of sexual harassment and encroachments on sexual self-determination.
- (2) Functionaries and superiors are required to investigate reports of sexual harassment and initiate appropriate disciplinary action.
- (3) Members of the university who experience a violation of their personal rights through encroachments on sexual self-determination and/or sexual harassment by another member of the university have the right to receive advice and file a complaint.
- (4) Accused persons shall be presumed innocent at every stage of the complaint proceedings.

4. | Initial consultation - where to turn?

(1) An individual who has experienced sexual harassment can turn to the grievance office, an equal opportunity officer, a faculty ombudsperson, the staff council, a student ombudsperson, or the university's counselling and psychological services. Those who want to remain anonymous should first consult the grievance office. He or she can also select a person to serve as a representative.

An anonymous initial consultation with a legally trained independent representative is available free of charge at the grievance office. The initial consultation is meant to determine which disciplinary actions are possible and their consequences. The consultation with the grievance office is confidential. University management and the equal opportunity officers will be informed about the case, though the name of the individual who sought consultation will remain anonymous.

Your contact persons are

Lawyer Petra Ladenburger

Neusser Straße 455 / 50733 Köln

Telefon 0221 / 973 128-54

Lawyer Martina Lörsch

Breite Straße 33 / 53111 Bonn

Telefon 0228 / 656 911

info@ladenburger-loersch.de

www.ladenburger-loersch.de

5. | Procedures concerning alleged harassment

Informal resolution

(1) An individual who has experienced harassment can request an informal resolution – either in person or through the grievance office/equal opportunity officer.

(2) The resolution process depends on the severity of the case and whether the individual wants to remain anonymous or protected in some way. The process may consist of

- a personal conversation between the individual and/or ombudsperson with the alleged harasser or
 - a personal conversation between a superior and the alleged harasser
-

.....

(3) The individual who requests the informal resolution will be informed about the content and outcome of the conversation. The university administration and, if appropriate, the equal opportunity officers will be informed of the procedure. The name of the individual will remain anonymous.

Formal complaint

(1) If an individual files a formal complaint against the alleged harasser, the university administration will initiate a formal complaint procedure. The university administration may also initiate a formal complaint procedure if disciplinary action is deemed necessary during the informal resolution process.

(2) Evidence is needed before disciplinary action can be taken. The formal complaint must therefore include

- an exact description of the incident along with the place, date, and time that it occurred
- the names of those involved
- other evidence such as witness statements
- descriptions of disciplinary actions already taken and the names of those who have been informed about them

(3) Disciplinary action that may be taken against the harasser:

- a formal meeting
- oral or written notification
- a warning letter
- termination (either immediately or at a later date)
- reprimand, fine, salary cut, transfer, or removal from his or her post
- debarment from the lecture or seminar in which the harassment occurred
- debarment from the use of university facilities
- ban from campus
- expulsion
- criminal complaint

