

Gutachterkommission
für die
Hochschule für Musik und Theater
München

Bericht
2019

Inhaltsverzeichnis

- A. Ausgangslage, Auftrag und jüngste Entwicklung

- B. Feststellungen und Empfehlungen zu den Fragen, die uns gestellt sind
 - I. Ergriffene Maßnahmen
 - 1. Umfrage
 - 2. Richtlinie
 - 3. Flyer: „Nein heißt Nein“
 - 4. Handlungsfelder
 - 5. Frauenbeauftragte / Gleichstellungsbeauftragte

 - II. Strukturen und Abläufe, die die Missbrauchsfälle begünstigt haben könnten
 - 1. Einzelunterricht
 - 2. Abgeschlossene / Nicht einsehbare Unterrichtsräume
 - 3. Körperkontakte
 - 4. Unterricht in Privaträumen
 - 5. Befangenheit
 - 6. Lehrerwechsel
 - 7. Pädagogische Eignungsprüfung bei Berufungen/Einstellungen
 - 8. Führung, Aufsicht, Kultur- und Werteverständnis
 - 9. Stimmungsbild an der Hochschule
 - 10. Geschlechterverhältnis in der Professorenschaft
 - 11. Ballett-Akademie

- C. Zusammenfassung der Empfehlungen

A. Ausgangslage, Auftrag und jüngste Entwicklung

Fälle von sexuellem Missbrauch an der Hochschule für Musik und Theater München (HMTM) und die folgenden Strafverfahren haben die Öffentlichkeit, die Politik, die Fachwelt und die betroffene Hochschule selbst aufgeschreckt und verunsichert.

Im Juni 2018 entschloss sich die damalige Bayerische Staatsministerin für Wissenschaft und Kunst, Frau Prof. Dr. med. Marion Kiechle, eine Kommission einzusetzen, die als Externe einen Blick darauf werfen sollte,

- wie die von der Hochschule zur Bewältigung dieser Probleme ergriffenen Maßnahmen zu bewerten seien und
- ob die derzeitigen Strukturen und Abläufe an der HMTM tragfähig sind, um den bestmöglichen Schutz vor sexueller Gewalt und Belästigung soweit wie möglich zu gewähren.

Besonderes Augenmerk sollte dabei auf Strukturen, in denen Abhängigkeitsverhältnisse bestehen, gelegt werden.

Als Mitglieder der Kommission wurden berufen:

Dr. h.c. Hildegund Holzheid, Präsidentin des Bayerischen Verfassungsgerichtshofs a.D. (Vorsitz),

Prof. Dr. Isabell M. Welpé, Leiterin des Bayerischen Staatsinstituts für Hochschulforschung und Hochschulplanung IHF und Lehrstuhl für Strategie und Organisation an der Technischen Universität München,

Hansjörg Albrecht, künstlerischer Leiter des Münchener Bach-Chores und des Münchener Bach-Orchesters.

Die Kommission hat sich am 11. September 2018 konstituiert, zahlreiche Gespräche mit der Hochschulleitung, Mitarbeitern, Lehrenden und Studierenden sowie mit Vertretern der Gremien der HMTM geführt, den

Selbstbericht der Hochschule vom Juli 2018 sowie weitere Berichte und Dokumente über aktuelle Entwicklungen zur Kenntnis genommen und gewürdigt.

Unserem Bericht voranstellen können wir den Eindruck, dass die Hochschule in den letzten Wochen zunehmend mutigere und entschiedener Maßnahmen zur Aufarbeitung der Folgen der Missbrauchsfälle getroffen hat.

So haben wir uns in den allerersten Gesprächen beispielsweise kritisch darüber geäußert,

- dass Unterricht in Privatwohnungen von Professoren stattfindet oder
- dass das Fotoporträt des wegen sexueller Nötigung verurteilten früheren Präsidenten im Senatssaal der Hochschule immer noch einen Ehrenplatz hat.

Beide Punkte sind inzwischen erledigt durch Beschlüsse des Senats auf Antrag der Hochschulleitung.

Auch der offene Brief des Präsidenten der HMTM an Nike Wagner vom 30.11.2018 zeigt eine entschiedene Haltung in die richtige Richtung.

Die Hochschule ist nach unserer Meinung auf dem richtigen Weg, sie braucht in allen Bereichen eine ebenso empathische wie mutige und haltungsstarke Führung, großen Einsatz, den vielfach der Präsident persönlich als Dienstvorgesetzter für das gesamte Personal leisten muss, erhebliche Anstrengungen in der Kommunikation unter den verschiedenen Hochschulebenen, aber auch Führung und Unterstützung durch das StMWK.

B. Feststellungen und Empfehlungen zu den Fragen, die uns gestellt sind

- nach der Bewertung der von der HMTM ergriffenen Maßnahmen und
- nach der Bewertung von Strukturen und Abläufen, die Missbrauchsfälle begünstigt haben und begünstigen können.

I. Ergriffene Maßnahmen

1. Umfrage

Im Jahr 2016 hat die Hochschule eine Arbeitsgruppe „Sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Gewalt“ eingerichtet, die u.a. eine allgemeine Umfrage „Sexuelle Belästigung“ entwickelt hat. Die Umfrage wurde bei allen Mitgliedern der HMTM durchgeführt, die Ergebnisse aber nicht bekannt gegeben, sondern nur in der Arbeitsgruppe ausgewertet. Die Unterlassung der Bekanntgabe wurde damit begründet, dass die gestellten Fragen zu wenig Bezug zur Hochschule gehabt hätten und deshalb die Antworten für die Hochschule nicht aussagekräftig und nicht weiterführend gewesen seien.

Das war nach unserer Meinung ein Fehler, weil die Nichtbekanntgabe den Verdacht der Vertuschung nahelegte. Im Übrigen waren die Antworten - gerade im Freitext – durchaus relevant für weitere Recherchen. Immerhin wurde die Umfrage nun in einer hochschulweiten Veranstaltung am 8. November 2018 eingehend behandelt.

Die Kommission empfiehlt, eine solche Umfrage nochmals, aber jetzt unter professioneller Leitung (etwa vom Institut für Hochschulforschung), durchführen zu lassen, um ein belastbares Bild zu erhalten und dies in regelmäßigen Abständen (alle drei Jahre) zu wiederholen.

2. Richtlinie

Die genannte Arbeitsgruppe erarbeitete eine „Richtlinie gegen Machtmissbrauch, Diskriminierung und sexuelle Belästigung und Gewalt“, die im Juli 2016 von der Hochschulleitung beschlossen und auf der Website veröffentlicht wurde.

Die Richtlinie betrifft „Diskriminierungen jedweder Art“, geht also über den Sexualmissbrauch weit hinaus. Sie listet Pflichten aller Hochschulangehörigen auf sowie Selbstverpflichtungen der Hochschule, die abzuarbeiten waren und sind. Gerade weil die Richtlinie so allgemein gehalten ist, wäre nach unserer Meinung in der Präambel ein Hinweis darauf wünschenswert, dass dem speziellen Themenfeld des Sexualmissbrauchs mit gesteigertem Verantwortungsbewusstsein begegnet werden muss, weil es besonders schambesetzt ist. Nach unserer Meinung wäre eine Begrenzung der Richtlinie auf sexuelle Belästigung und Gewalt vorzuziehen gewesen.

Die Kommission begrüßt es, dass in § 4 der Richtlinie Betroffenen eine Vielzahl von Vertrauenspersonen und Ansprechstellen angeboten wird; die Vielzahl, die in unseren Gesprächen oft als „zu kompliziert“ bezeichnet wurde, kann aber auch verunsichern, zumal bei keinem unserer Gesprächspartner Klarheit über den Umfang der jeweiligen Schweigepflicht, der jeweiligen Offenbarungspflicht und des jeweiligen Schweigerechts bestand. Unsere Gespräche haben vielmehr ergeben, dass bei allen Angehörten Unklarheit über die diesbezügliche Rechtslage besteht. Wir halten es daher für nötig, dass hier die Hochschulleitung, unterstützt und überprüft durch das StMWK, durch eindeutige Hinweise für Klarheit sorgt. Es muss sichergestellt werden, dass alle Beauftragten über ihre Pflicht zur Wahrung der Vertraulichkeit ebenso Bescheid wissen wie über ihre etwaige Aussagepflicht gegenüber dem Dienstherrn und vor allem in einem gerichtlichen Verfahren.

Die Kommission würde es bevorzugen, eine externe, zur Verschwiegenheit verpflichtete und auch berechtigte Stelle, am besten eine Rechtsanwältin, als erste Ansprechstelle zu nennen und zu formulieren, dass „im Übrigen auch die folgenden Stellen“ angegangen werden können und dies in der Richtlinie festzuschreiben. Nur damit ist sichergestellt, dass eine gewünschte Anonymität auch durchgehalten werden kann. Die externe Anwältin darf schweigen, die der Hochschule angehörende Frauen- oder sonstige Beauftragte ist möglicherweise verpflichtet, Vorgesetzte zu informieren, jedenfalls aber vor Gericht auszusagen.

(Die Hochschule hat in ihrem Selbstbericht mitgeteilt, dass sie eine Psychologin als externe Ombudsstelle beauftragt hat, dass ihre Beratung über den Frauennotruf München vermittelt wird und dass der Frauennotruf außerdem eine juristische Erstberatung vermittelt. Das sei im Hochschulmagazin bekanntgegeben worden.)

Die Unterscheidung zwischen einfacher und förmlicher Beschwerde (vgl. §§ 5 und 6 der Richtlinie) halten wir für problematisch. Es überfordert eine Betroffene, wenn sie selbst eine Wahl zwischen zwei Wegen treffen soll, sobald sie einen Verstoß melden will. Vielmehr sollte die Hochschule je nach Schwere des Einzelfalls entscheiden, ob informelle oder formelle Maßnahmen eingeleitet werden, und dies mit der Betroffenen abstimmen.

Die Aussage in § 7 der Richtlinie, dass Maßnahmen nicht auf eine anonymisierte Beschwerde gestützt werden können, ist in ihrer Absolutheit unrichtig, zumindest fragwürdig.

Anonyme Hinweise auf eine Verletzungshandlung können und sollten Anlass dafür sein, dass sich die Hochschulleitung einschaltet und nachforscht. Auch die Notwendigkeit von Überwachungsmaßnahmen kann sich daraus ergeben. Allerdings darf damit kein Raum geschaffen werden, in dem Anschuldigungen ohne eine Möglichkeit der

Stellungnahme des/der Betroffenen verbreitet werden können.
Beschuldigte müssen jederzeit Gelegenheit zur Stellungnahme zu den gegen sie erhobenen Vorwürfen haben.

Zu Recht weist die Hochschule im Selbstbericht darauf hin, dass die Richtlinie noch stärker kommuniziert werden muss. Es muss auch ein Weg gefunden werden, dass alle Hochschulangehörigen sich zur Einhaltung der getroffenen Anordnungen durch Unterschrift verpflichten.

3. Flyer: „Nein heißt Nein“

Unsere Empfehlung, eine externe Anlaufstelle in den Vordergrund zu stellen, gilt auch hier.

Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang der Hinweis einer Gesprächspartnerin der Hochschule, die meinte, eigentlich müsse es besser heißen: „Nur Ja heißt Ja“.

4. Handlungsfelder

Die Hochschule beschreibt in ihrem Selbstbericht künftige Handlungsfelder. Aus unserer Sicht sollte insbesondere ein Bedarf an Führungsfortbildung gesehen und anerkannt werden. Alle Lehrenden sind Führungskräfte, die eine über die reine Fachvermittlung hinausgehende Verantwortung haben. In diesem Zusammenhang muss die Hochschule ein Klima entwickeln, in dem Betroffene ermutigt werden, Missbrauch zu melden, verbunden mit der Sicherstellung, dass daraus kein Nachteil erwächst, allerdings im Falle falscher Anschuldigungen auch Konsequenzen gezogen werden. Uns erscheint wichtig, dass dieser Grundsatz in Veranstaltungen deutlich gemacht wird, die für Lehrende und Studierende gemeinsam organisiert werden, und Lehrende zur Teilnahme verpflichtet werden.

5. Frauenbeauftragte / Gleichstellungsbeauftragte

Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten sollte personell besser ausgestattet sein. Konkret sollte der Musikprofessorin, die dieses Amt derzeit ausübt, eine nur für Gleichstellung zuständige Stelle oder Teilzeitstelle beigeordnet werden, wobei auch eine Stelle in Betracht käme, die für mehrere Hochschulen / Kunsthochschulen gemeinsam zuständig ist.

II. Strukturen und Abläufe, die die Missbrauchsfälle begünstigt haben könnten

1. Einzelunterricht

Auch wenn Abhängigkeitsverhältnisse durch den Einzelunterricht begünstigt werden, ist er unverzichtbar. Seine Abschaffung würde nach Einschätzung vieler Studierender und Lehrender die Qualität der Musikausbildung stark mindern. Sie wäre „der Tod des Musikunterrichts“, wurde uns gesagt.

Ob eine gewisse, stärkere Öffnung einzelner Bereiche des Musikunterrichts hin zu einem Gemeinschaftsunterricht vorstellbar und weiterführend wäre, sollte in einer eingehenderen Analyse untersucht werden. Bemerkenswert ist, dass mehrere Gesprächspartner aus der Professorenschaft eine Ausweitung von Gruppenunterricht befürwortet haben, insbesondere in Grundlagenfächern.

Eine solche Entwicklung würde der allgemein auch in der Wissenschaft festzustellenden Tendenz zur Stärkung kollegialer Verantwortung entsprechen.

2. Abgeschlossene / Nicht einsehbare Unterrichtsräume

In unseren Gesprächen wurden verschiedene Alternativen erörtert, wie der derzeitigen räumlichen Abschottung des Einzelunterrichts begegnet werden könnte und ob dies erwünscht wäre. Die Meinungen waren außerordentlich unterschiedlich, sie reichten vom Wunsch nach totaler Videoüberwachung bis zur Ablehnung jeder Möglichkeit der Einsichtnahme. Eine Mehrheit würde wohl Glasfenster oder Glasschlitz in den Türen befürworten (oder jedenfalls akzeptieren), weil man dann wenigstens auf sich aufmerksam machen könnte und das Gefühl hätte, mit der Umwelt verbunden zu sein. Die Möglichkeit zu nur gelegentlichen Einblicken wird mehrheitlich gegenüber einer Dauerüberwachung bevorzugt.

Die Kommission meint, die Hochschule sollte das Bedürfnis, auf sich aufmerksam machen zu können, sehr ernst nehmen. Gleichzeitig empfiehlt sie angesichts der Vielfalt divergierender Meinungen eine sehr eingehende Diskussion aller Varianten und aller Aspekte unter gleichzeitiger Beteiligung von Lehrenden und Studierenden. Das Ergebnis sollte bei künftigen Baumaßnahmen beachtet werden.

Aus der Sicht der Kommission wären Fensterschlitz wünschenswert; im Rahmen der Generalsanierung sollten sie geschaffen werden. Darüber hinaus raten wir zu hellen, lichten Räumen, welche den kreativen Schaffensprozess erleichtern.

3. Körperkontakte

Körperkontakte waren und sind in der Musik-, Ballett- und Theaterausbildung üblich und nicht unangemessen. Die Hochschule hat erkannt, dass es hierzu sowohl im Interesse der Studierenden wie im Interesse der Lehrenden der Sensibilisierung bedarf, und die Lehrenden

zur offenen Kommunikation aufgefordert, zu Orientierungsgesprächen am Semesterbeginn, in denen Art und Umfang von Körperkontakten besprochen und gegebenenfalls vereinbart werden.

Die Kommission begrüßt diese Initiative, würde aber noch darüber hinausgehen und im Interesse der Verstetigung die Ergänzung der oben (1,2) genannten Richtlinie um Regelungen zu Fragen des Körperkontakts befürworten, in denen das zulässige Verhalten und seine Voraussetzungen niedergelegt werden und Maßnahmen zur Verbindlichstellung getroffen werden.

Wir verweisen dazu beispielsweise auf die „Guidelines on Physical Contact between Tutorial Staff and Students“ des Royal Northern College of Music in Manchester.

4. Unterricht in Privaträumen

Der Unterricht an einer staatlichen Hochschule hat in den Räumen der Hochschule stattzufinden, auch wenn dort Raumnot herrscht. Jedenfalls bedürfen Ausnahmen einer besonderen Begründung, einer strikten Eingrenzung, einer ausdrücklichen Genehmigung des Präsidenten der Hochschule und einer gelegentlichen Überprüfung der Verhältnisse vor Ort.

Der Senat der Hochschule hat hierzu inzwischen ein Verbot des Unterrichts in Privaträumen ausgesprochen.

5. Befangenheit

Das Gefühl für die Frage, ob eine persönliche Beziehung einem Lehrverhältnis entgegensteht/Befangenheit, und die sich daraus

ergebenden Folgen erscheint unterentwickelt. Was eigentlich selbstverständlich sein müsste, nämlich, dass bei verwandtschaftlichen oder anderen engeren Beziehungen zwischen Lehrenden und Studierenden der Lehrende nicht an ausbildungs- und prüfungsrelevanten Entscheidungen der staatlichen Hochschule teilnehmen darf, muss allen Hochschulangehörigen, besonders aber den Lehrenden eindringlich (in Fortbildungsveranstaltungen) vermittelt werden. Da uns von vielen Gesprächspartnern gesagt wurde, dass das Bewusstsein für diese Fragen fehlt, empfehlen wir, zu prüfen, ob nicht auch hierfür in die bestehende Richtlinie (oben I,2) eine Regelung aufgenommen werden sollte, die festlegt, welche Pflichten sich aus dem Bestehen oder dem Entstehen von solchen (intimen) Beziehungen für das Ausbildungsverhältnis ergeben. Eine Regelung, zu deren Befolgung alle Hochschulmitglieder verpflichtet werden.

Auch hierzu gibt es interessante Guidelines des Royal Northern College of Music in Manchester.

6. Lehrerwechsel

Es muss sichergestellt sein, dass in begründeten Fällen, insbesondere bei Übergriffigkeit, ein Lehrerwechsel sehr schnell möglich ist und dass dem/der Studierenden daraus kein Nachteil entstehen darf. Der frühere Lehrer darf nach unserer Auffassung vor allem nicht mehr an Prüfungen mitwirken, jedenfalls dann, wenn der Lehrerwechsel auf Gründe zurückgeht, die dies nahelegen.

7. Pädagogische Eignungsprüfung bei Berufungen/Einstellungen

Neben den fachlichen Fähigkeiten sind auch die pädagogischen Fähigkeiten Gegenstand der Einstellungsprüfung, und zwar durch einen

Probeunterricht. Weitere, spätere Überprüfungen des Unterrichtsverhaltens seien nicht üblich. Die Kommission spricht sich für unangekündigte Unterrichtsbesuche des Präsidenten aus.

Es könnte hilfreich sein, neben der Lehrprobe auch strukturierte Interviews, für die Berufungsleitfäden existieren, durchzuführen. Wir empfehlen, zukünftig Standards guter Berufungsgrundsätze, z.B. Berufungsleitfäden, wie sie an vielen bayerischen Universitäten vorhanden sind, einzuführen und einzuhalten.

8. Führung, Aufsicht, Kultur- und Werteverständnis

Organisationen und Gruppen brauchen Führung. Führung bedeutet Einflussnahme auf das Verhalten von Menschen im Sinn der Organisation. Führungskräfte müssen nach Antritt ihrer Führungsstelle ausreichend über ihre Aufgaben, Kompetenzen, arbeitsrechtliche und dienstrechtliche Regelungen unterrichtet werden, und zwar von der Hochschulleitung und vom StMWK. Dies erscheint gerade im Bereich von Kunsthochschulen erforderlich.

Organisationssysteme sind in der Regel so gestaltet, dass auch beim Fehlverhalten Einzelner Kontroll- und Aufsichtsmechanismen greifen. Wichtig ist daher bei der Beurteilung der Ereignisse an der Hochschule auch der systemische Blick, der die Erklärung der Vorfälle nicht auf einen einzelnen, sich falsch verhaltenden Menschen schiebt, sondern fragt, wie ein Verhalten, das Strafverfahren auslöst, so lange vom gesamten System, welches ja Kontrollmechanismen kennt, unerkant und damit unwidersprochen bleiben konnte. Besonders die Führungs- und Aufsichtsrolle von Hochschulleitung, Hochschulrat und StMWK steht hierbei im Mittelpunkt.

Da Kultur- und Werteverständnis einer Einrichtung wichtig für die Steuerung des Verhaltens ist, wäre es wünschenswert, in einem Code of Conduct die zentralen Werte, für die die Hochschule steht und die sie lebt, schriftlich festzuhalten.

9. Stimmungsbild an der Hochschule

In mehreren unserer Gespräche waren Zweifel geäußert worden, ob die Kehrtwende, die Abkehr von den früheren Strukturen wirklich vollzogen sei. Dies wurde mehr mit einem Gefühl begründet als mit Tatsachen untermauert. Es wurde auch von atmosphärischer Zerrissenheit gesprochen.

Nun wird man nicht erwarten können, dass alle persönlichen Verbindungen zu dem früheren Präsidenten plötzlich ausgelöscht sind; man wird auch damit rechnen müssen, dass es Personen gibt, die trotz der Verurteilungen „zu ihm halten“, in welcher Form auch immer. Sichergestellt sein muss allerdings, dass die alten Loyalitäten nicht dort bestehen, wo die Loyalität zur neuen Führung mit eindeutiger Ausrichtung zum Opferschutz unabdingbar ist, beispielsweise im engeren Umfeld von Hochschulleitung und Kanzler. Es ist unerlässlich, dass die Hochschulleitung und die Führungskräfte eine klare Haltung zum Thema „Sexueller Missbrauch“ haben, zeigen und praktizieren sowie deutlich machen, dass das Aufdecken von Sexualdelikten und sexueller Belästigung kein Verrat ist, sondern ein Akt der Befreiung.

10. Geschlechterverhältnis in der Professorenschaft

Wir sind davon überzeugt, dass ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis in der Professorenschaft (bisher ca. 75:25) auch in Hinsicht auf sexuellen Machtmissbrauch, Belästigung und Gewalt für

ein geringeres Gefährdungspotenzial sorgen würde. Eine Erhöhung des Frauenanteils unter den Professoren wäre wünschenswert.

(Diese Meinung wurde bei unseren Gesprächen auch von Männern geteilt.)

Uns ist auch aufgefallen, dass im Hauptgebäude der HMTM Porträts an den Wänden hängen und Büsten in den Gängen stehen, aber Frauen dabei nicht vertreten sind. Die Hochschule sollte der Erkenntnis Rechnung tragen, dass Symbole und Bilder gut – oft besser als Worte – geeignet sind, eine Grundhaltung oder eine Änderung der Grundhaltung zu dokumentieren.

11. Ballett-Akademie

Soweit Probleme der Ballettakademie (BA) an uns herangetragen wurden, geht es zwar auch um sexualisierte Wortwahl bei der Kritik, sonst aber vor allem um den Umgang mit den größtenteils noch minderjährigen Studierenden und um die Kommunikation der Angehörigen der BA untereinander.

Die Vorwürfe, die uns – teilweise aus zweiter Hand – unterbreitet wurden, betrafen im Wesentlichen folgende Punkte:

- die Unterrichtsmethode einiger Professoren ziele darauf ab, die Studierenden zuerst kaputt zu machen, um sie zur Leistung zu zwingen, und erst danach wiederaufzubauen
- erniedrigende Wortwahl bei Kritik
- Ungleichbehandlung der Studierenden; Verwendung der russischen Sprache im Unterricht und damit Ausschließung von Studierenden
- Bestrafung von Studierenden, die sich beschwerten.

Ob es in der Ballettakademie um unterschiedliche Lehrsysteme, Unterrichtsmethoden oder Ballett-Richtungen geht, oder (nur) um unterschiedliche pädagogische Herangehensweisen an den Unterricht, kann für die Kommission dahinstehen. Jedenfalls müssen Verfahrensstandards für den Umgang untereinander und mit den Studierenden sowie für die Behandlung von individuellen Vorwürfen des Fehlverhaltens von Lehrenden gefunden werden. So sollte beispielsweise ein Verfahren für den Fall unterschiedlicher Meinungen zwischen der Ballettlehrkraft und der Tanzmedizinerin über gesundheitliche Auswirkungen bestimmter Ausbildungsschritte festgelegt werden. Ein solches Verfahren könnte sich etwa am Prinzip des „informed consent“ orientieren, in dem die unterschiedlichen Meinungen über gesundheitliche Bedenken den Studierenden (bei Minderjährigen den Eltern) offengelegt werden, damit diese die Entscheidung über die weitere Ausbildung in Kenntnis der gesundheitlichen Bedenken treffen können.

Es muss zuerst darum gehen, zwar die gegenseitige Toleranz der unterschiedlichen Lehrmethoden zu verlangen, aber keinerlei Toleranz gegenüber herabwürdigendem, womöglich gesundheitsschädigendem und diskriminierendem Verhalten.

Der Präsident der HMTM hat in den letzten Wochen bei einem Lehrtreffen der BA die Probleme der Lehrpraxis, die Defizite in der Betreuung und die ihm zugegangenen Hinweise auf Fehlverhalten angesprochen und die Lehrenden zur Ausarbeitung eines detaillierten pädagogischen Konzepts verpflichtet. Dabei hat er die Begleitung dieses Prozesses durch die Hochschulleitung und den Studiendekan angekündigt. Wir meinen, der Präsident sollte den Prozess nicht nur begleiten, sondern als Dienstvorgesetzter weitgehend selbst oder durch den Studiendekan leiten.

In begründeten Beschwerdefällen, wie sie im Ballettunterricht laut wurden, empfehlen wir, dass der Präsident oder der Studiendekan/die Studiendekanin unangemeldete Unterrichtsbesuche vornimmt, um sich einen Eindruck von der Art des Umgangs mit den Studierenden zu verschaffen. Das Bewusstsein möglicher Kontrollen kann durchaus positive Auswirkungen auf das Verhalten von Lehrenden haben. Die Befürchtung, das könne zur Demotivation von Lehrenden führen, überzeugt nicht. Im Falle ungerechtfertigter Beschwerden kann es die Lehrenden sogar entlasten.

Die folgenden weiteren Punkte, die bereits Gegenstand von Gesprächen des Hochschulpräsidenten mit Verwaltungsmitarbeiter/innen und mit Studierenden der Ballettakademie waren, sind wichtig:

- Auch ohne vorher ein pädagogisches Konzept abzuwarten, muss das Verbot erniedrigender Behandlung und diskriminierender Wortwahl ausgesprochen und für den Verletzungsfall ein Disziplinarverfahren angedroht werden.
- Studierende (und Eltern von minderjährigen Studierenden) sind zu ermutigen, Fehlverhalten zu melden; daraus darf ihnen kein Nachteil erwachsen. Allen Hinweisen auf Fehlverhalten, auch den anonymen und solchen aus zweiter Hand, ist nachzugehen. Gleichzeitig ist (benannten) Beschuldigten Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben, auch wenn dadurch die Anonymität der Beschwerdeführer aufgehoben wird. Falsche Anschuldigungen müssen (aber) auch Konsequenzen nach sich ziehen.
- Besondere Vorkommnisse, zu denen auch nicht aufklärbare Anschuldigungen gehören, sollten in Pflichtveranstaltungen mit dem Lehrkörper besprochen und aufgearbeitet werden; die Lehrkräfte sollten mit den Beschwerden konfrontiert werden, falls erforderlich mit einem neutralen Mediator.

- Der Präsident oder/und in seinem Auftrag der Studiendekan/die Studiendekanin sollte Lehrveranstaltungen unangemeldet besuchen; auch die Klavierbegleiter könnten befragt werden.
- Der körperlichen Belastung der Studierenden sollte Aufmerksamkeit geschenkt werden, um Gesundheitsschäden zu vermeiden; dafür sollte die medizinische und physiotherapeutische Betreuung verbessert bzw. gewährleistet werden.
- Die Anordnung der Hochschulleitung, dass im Unterricht nur Deutsch und Englisch gesprochen werden darf.

C. Zusammenfassung der Empfehlungen

Die Kommission schlägt sowohl Anpassungen der bereits ergriffenen Maßnahmen als auch Änderungen in Strukturen und Abläufen vor. Die Empfehlungen haben folgenden wesentlichen Inhalt:

- Die Kommission stellt nicht die derzeitige Ausbildungsstruktur an Musikhochschulen mit dem hohen Anteil an Einzelunterricht in Frage. Geprüft werden sollte allerdings eine stärkere Öffnung einzelner Ausbildungsbestandteile hin zum Gemeinschafts- bzw. Gruppenunterricht, insbesondere in Grundlagenfächern.
- Für die Hochschule essentiell ist ein Klima der Transparenz, der Kommunikation und des Vertrauens, in dem Betroffene ermutigt werden, Missbrauch zu melden, verbunden mit der Sicherstellung, dass daraus kein Nachteil erwächst, allerdings falsche Anschuldigungen auch Konsequenzen nach sich ziehen. Angeschuldigten ist Gelegenheit zur Stellungnahme zu den gegen sie erhobenen Vorwürfen zu geben, auch wenn dadurch die Anonymität der Anschuldiger aufgehoben wird. Es ist in diesem Kontext unerlässlich, dass die Hochschulleitung und die Führungskräfte eine klare Haltung zum Thema „sexueller Missbrauch“ haben und praktizieren und deutlich machen, dass das Aufdecken von Sexualdelikten und sexuellen Belästigungen kein Verrat ist, sondern ein Akt der Befreiung. Noch vorhandene alte Loyalitäten dürfen aus Sicht

der Kommission der neuen Ausrichtung zum Opferschutz nicht entgegenstehen.

- Körperkontakte sind in der Musik-, Ballett- und Theaterausbildung üblich und nicht unangemessen. Die Hochschule hat die Lehrenden bereits zur offenen Kommunikation und zu Orientierungsgesprächen aufgefordert, um Art und Umfang von Körperkontakten am Semesterbeginn zu besprechen und gegebenenfalls zu vereinbaren. Die Kommission begrüßt diese Initiative, empfiehlt aber darüber hinauszugehen und das zulässige Verhalten und seine Voraussetzungen in einer Richtlinie niederzulegen und Maßnahmen zur Verbindlichstellung festzulegen.
- Die Kommission empfiehlt, dass grundsätzlich der Unterricht in Räumen der Hochschule durchgeführt wird und Ausnahmen einer besonderen Begründung, einer strikten Eingrenzung, einer ausdrücklichen Genehmigung des Präsidenten der Hochschule und einer Überprüfung der Verhältnisse vor Ort bedürfen. Die Hochschule hat bereits ein Verbot des Unterrichts in Privaträumen ausgesprochen.
- Die Kommission hat sich intensiv mit der Frage auseinandergesetzt, ob der Einzelunterricht in einsehbaren Unterrichtsräumen durchgeführt werden soll. Im Ergebnis sollte die Hochschule das Bedürfnis, in bestimmten Situationen auf sich aufmerksam zu machen, sehr ernst nehmen. Aus Sicht der Kommission wären Glasschlitze in den Türen ein möglicher Lösungsansatz.
- Die 2016 von der Hochschule unter den Hochschulangehörigen durchgeführte Umfrage „Sexuelle Belästigung“ – deren Ergebnis nicht gleich bekanntzugeben aus Sicht der Kommission ein Fehler war - sollte unter professioneller Leitung (etwa vom Staatsinstitut für Hochschulforschung) nochmals durchgeführt und in geeigneter Form hochschulintern aufgearbeitet werden. Die Kommission empfiehlt in der derzeitigen Situation, die Umfrage in regelmäßigen Abständen zu wiederholen (etwa im Drei-Jahres-Turnus).
- Die Kommission empfiehlt der Hochschule, die „Richtlinie gegen Machtmissbrauch, Diskriminierung und sexuelle Belästigung“ zu

überarbeiten und stärker auf das Themenfeld Sexualmissbrauch zu fokussieren. Die Richtlinie sollte bei allen Hochschulangehörigen durch Unterschrift verbindlich gestellt und noch stärker kommuniziert werden. Der oben genannte Umgang mit dem Themenkomplex „Körperkontakte“ sollte dort geregelt werden, ebenso wann eine engere Beziehung zwischen Lehrendem und Studierendem einer Teilnahme an der Ausbildung und an Prüfungen entgegensteht (sog. „Befangenheit“). Das Bewusstsein für den Problemkreis Befangenheit erscheint aus Sicht der Kommission unterentwickelt.

- Die Kommission ist der Auffassung, dass Lehrerwechsel in begründeten Fällen sehr schnell möglich sein müssen und den Studierenden hieraus kein Nachteil entstehen darf.
- Die Kommission spricht sich dafür aus, als erste Ansprechstelle für Betroffene eine externe, zur Verschwiegenheit verpflichtete und berechtigte Person (z.B. eine Rechtsanwältin) zu benennen. Außerdem hält es die Kommission für nötig, dass die Hochschulleitung, unterstützt und überprüft durch das StMWK, durch eindeutige Hinweise für Klarheit über die jeweilige Schweigepflicht, die jeweilige Offenbarungspflicht und das jeweilige Schweigerecht sorgt.
- Die Kommission sieht Bedarf an strukturierten Interviews im Rahmen des Besetzungsverfahrens bei Professuren sowie an Führungfortbildungen. Die Kommission hält auch Überprüfungen des Unterrichtsverhaltens durch unangemeldete Unterrichtsbesuche des Präsidenten für sachgerecht.
- Die Kommission plädiert dafür, den Frauenanteil in der Professorenschaft zu erhöhen und das Amt der Gleichstellungsbeauftragten personell besser auszustatten. Frauen sollten auch im Hochschulgebäude „sichtbarer“ werden, beispielsweise durch Porträts von Künstlerinnen. Symbole und Bilder können eine Grundhaltung gut dokumentieren.
- In der Ballettakademie geht es vor allem um den Umgang mit den großenteils minderjährigen Studierenden und um die Kommunikation untereinander. Die Kommission begrüßt es, dass der Präsident der

Hochschule die Ausarbeitung eines detaillierten pädagogischen Konzepts angeordnet hat. Die Kommission legt dem Präsidenten nahe, die Entwicklung dieses Konzepts im Hinblick auf divergierende Lehrsysteme möglichst persönlich oder durch den Studiendekan leiten zu lassen, um gegenseitige Toleranz der unterschiedlichen Lehrmethoden zu gewährleisten. Studierende und Eltern minderjähriger Studierender sind zu ermutigen, Fehlverhalten zu melden, ohne dass ihnen daraus ein Nachteil erwächst. Hinweisen auf Fehlverhalten ist nachzugehen; gleichzeitig ist Beschuldigten Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Der Präsident und der Studiendekan sollten Lehrveranstaltungen unangemeldet besuchen. Im Hinblick auf die körperliche Belastung der Studierenden sollte die medizinische und physiotherapeutische Betreuung verbessert bzw. gewährleistet werden. Die Anordnung des Präsidenten, dass im Unterricht nur Deutsch und Englisch gesprochen werden darf, um den Ausschluss von Studierenden zu vermeiden, muss durchgesetzt werden.