



**Richtlinie zur Prävention, zum Schutz vor und zum Umgang
mit Fällen von Diskriminierung, Belästigung, sexueller Belästigung
und sexualisierter Gewalt
an der Hochschule für Musik Würzburg**

vom 18.12.2024

Die Hochschulleitung der Hochschule für Musik Würzburg hat in ihrer Sitzung am 18.12.2024 die folgende Richtlinie beschlossen - zuletzt geändert durch Beschluss der Hochschulleitung vom 22.01.2025:

Inhaltsverzeichnis

Präambel

Erster Abschnitt: Allgemeine Grundsätze und Definitionen

- § 1 Ziele
- § 2 Anwendungsbereich
- § 3 Begriffsbestimmungen
- § 4 Grundsätze

Zweiter Abschnitt: Pflichten und Maßnahmen

- § 5 Pflichten der Hochschule für Musik Würzburg
- § 6 Pflichten der Mitglieder und Gäste der Hochschule für Musik Würzburg
- § 7 Pflichten der Hochschulleitung und Personen mit Leitungs- und Betreuungsaufgaben
- § 8 Präventionsmaßnahmen
- § 9 Anlauf- und Beratungsstellen

Dritter Abschnitt: Schlichtung

- § 10 Schlichtung

Vierter Abschnitt: Beschwerdeverfahren

- § 11 Beschwerderecht; Rechte der belasteten Person
- § 12 Beschwerdeverfahren
- § 13 Vorgehen bei akuter Gefahr
- § 14 Maßnahmen und Sanktionen
- § 15 Regress

Fünfter Abschnitt: Schlussvorschriften

- § 16 Berichtswesen
- § 17 Vertraulichkeit und datenschutzrechtliche Bestimmungen
- § 18 Inkrafttreten und Bekanntmachung

Präambel

Die Hochschule für Musik Würzburg sieht sich als einen Ort, an dem ein diskriminierungs- und gewaltfreier Umgang und eine diskriminierungs- und gewaltfreie Zusammenarbeit auf allen Ebenen ermöglicht und gewährleistet wird. Diskriminierungen, Belästigungen und Gewalt jeglicher Art stellen eine Verletzung des Persönlichkeitsrechtes dar und werden von der Hochschule für Musik Würzburg nicht geduldet.

Die Hochschule für Musik Würzburg legt Wert auf ein partnerschaftliches Miteinander der Hochschulangehörigen auf allen Funktionsebenen in Studium, Lehre, Forschung und Verwaltung sowie mit Gästen des Hauses. Alle Mitglieder und Gäste der Hochschule für Musik Würzburg sollen sich an der Hochschule für Musik Würzburg willkommen und sicher fühlen. An dieser Stelle sei ausdrücklich auf den Verhaltenskodex/Code of Conduct der Hochschule für Musik Würzburg verwiesen, der die Grundregeln für das gemeinsame Arbeiten, Lehren, Studieren und Musizieren an der Hochschule für Musik Würzburg beschreibt.

Die Besonderheiten einer künstlerischen Hochschule mit ihrem hohen Anteil an Einzel- und Kleingruppenunterricht und dem daraus resultierenden engen Kontakt zwischen Studierenden und Lehrpersonen erfordern eine besonders hohe Sensibilität und Transparenz. Insbesondere auch, weil Emotionalität als Ausdrucksmittel Teil der künstlerischen Entwicklung ist, müssen Regeln zum Schutz vor Diskriminierungen, Belästigungen und Gewalt jeglicher Art von allen Hochschulangehörigen eingehalten werden. Machtmissbrauch unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Arbeitsplatz und im Studium unter Androhung und/oder Realisierung persönlicher oder beruflicher Nachteile bzw. unter Zusage von Vorteilen wird als besonders schwerwiegend bewertet.

Die Hochschule für Musik Würzburg fördert eine Kultur des Hinsehens, die auf der Achtung und Würde jeder Person basiert. Sie ergreift Maßnahmen zum Schutz vor sowie zur Prävention von Diskriminierung, Belästigung, sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt. Jedes Fehlverhalten verfolgt die Hochschule für Musik konsequent und gewissenhaft. Die Hochschule für Musik Würzburg tritt aktiv gegen Machtmissbrauch, jedwede Art der Diskriminierung und Benachteiligung, Belästigung, sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt gegenüber Studierenden, Mitarbeitenden und Lehrenden ein.

Hierzu erlässt die Hochschulleitung insbesondere auch mit Blick auf Art. 25 Abs. 1 Satz 1 Bayerisches Hochschulinnovationsgesetz (BayHIG) die folgende Richtlinie.

Erster Abschnitt

Allgemeine Grundsätze und Definitionen

§ 1

Ziele

¹Diese Richtlinie schafft Transparenz im Umgang mit Fällen von Diskriminierung, Belästigung, Gewalt, sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt an der Hochschule für Musik Würzburg und informiert über Rechte und Pflichten. ²Diese Richtlinie benennt Anlauf- und Beratungsstellen für die betroffenen Personen. ³Sie regelt ein strukturiertes Verfahren zur Einreichung einer förmlichen Beschwerde und sieht einen Katalog an Präventions- und Sanktionsmaßnahmen vor.

§ 2

Anwendungsbereich

- (1) ¹Diese Richtlinie gilt für alle Mitglieder der Hochschule für Musik Würzburg gemäß Art. 19 BayHIG. ²Darüber hinaus gilt diese Richtlinie auch für alle externen Personen, wie Praktikumskräfte, Personen, die für einen gastwissenschaftlichen Aufenthalt an der Hochschule für Musik Würzburg sind, Gaststudierende, Hospitierende, Seminarteilnehmende, Teilnehmende von Zertifikatsprogrammen, Personen, die mit einem Stipendium an der Hochschule für Musik Würzburg sind, externe Lehrpersonen, Personen im Bewerbungs- und bzw. oder Berufungsverfahren sowie für Beschäftigte von Fremdfirmen, die für die Hochschule für Musik Würzburg tätig sind.
- (2) ¹Diese Richtlinie findet Anwendung in Fällen von Diskriminierung, Belästigung, sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt. ²Die Satzung zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis und zum Umgang mit Verdachtsfällen wissenschaftlichen Fehlverhaltens an der Hochschule für Musik Würzburg in der jeweils geltenden Fassung bleibt unberührt.
- (3) ¹Diese Richtlinie gilt räumlich auf dem gesamten Gelände und den Räumen der Hochschule für Musik Würzburg, einschließlich Anmietungen. ²Sie gilt ebenso während Dienstreisen, auf offiziellen und digitalen Veranstaltungen bzw. Plattformen im Organisationsbereich der Hochschule für Musik Würzburg sowie bei hochschulbezogenen Funktionsausübungen.
- (4) ¹Eine Schlichtung gemäß § 10 und ein Beschwerdeverfahren gemäß § 12 können nur durchgeführt werden, wenn die Diskriminierung, Belästigung, sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt von einem Mitglied der Hochschule für Musik Würzburg ausgeht. ²In allen anderen Fällen werden sonstige geeignete Maßnahmen ergriffen.
- (5) Die Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) gehen in seinem Anwendungsbereich dieser Richtlinie vor.

§ 3

Begriffsbestimmungen

- (1) Eine Diskriminierung ist jede Form von der Benachteiligung von Menschen aus den in § 1 AGG genannten Gründen.
- (2) ¹Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person wegen einer oder mehrerer der in § 1 AGG genannten Gründe eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. ²Eine unmittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts liegt auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.
- (3) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen einer oder mehrerer der in § 1 AGG genannten Gründe gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können.
- (4) Eine Diskriminierung nach den Absätzen 1 bis 3 liegt nicht vor, wenn die unterschiedliche Behandlung durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.
- (5) ¹Eine Belästigung gemäß § 3 Abs. 3 AGG liegt vor, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem oder mehreren der in § 1 AGG genannten Gründe in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird. ²Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.
- (6) ¹Eine sexualisierte Belästigung gemäß § 3 Abs. 4 AGG liegt vor, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere, wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen und Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. ²Hierzu gehören auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen sexuellen Handlungen, sexuell bestimmte Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von Darstellungen mit pornographischem Inhalt. ³Sexualisierte Gewalt bezieht sich auf die von § 177 Strafgesetzbuch (StGB) erfassten Tatbestände. ⁴Sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt können sich auf verschiedene Weise ausdrücken. ⁵Dazu gehören insbesondere:
 - a) bildliche Darstellung mit sexuellem oder sexistischem Inhalt,
 - b) verbale Äußerungen mit sexuellem oder sexistischem Inhalt,
 - c) sexistische oder sexuell anzügliche Werbung,
 - d) sexistische oder sexualisierte Kommunikation jeglicher Art, wie sexuell motiviertes Anstarren, abwertende geschlechterstereotype Darstellung, sexuell herabwürdigender Sprachgebrauch,

- e) unerwünschter, unnötiger Körperkontakt,
- f) unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche jeder Art,
- g) sexuell motivierte Handlungen, die einen Straftatbestand erfüllen, wie z.B. Nötigung, Stalking sowie Anwendung von psychischer und bzw. oder körperlicher Gewalt.

⁶§§ 184i und § 177 StGB bleiben unberührt.

- (7) Die Anweisung zu Diskriminierung, Belästigung, sexueller Belästigung oder sexualisierter Gewalt einer bzw. gegen eine Person gilt als Diskriminierung, Belästigung, sexuelle Belästigung oder sexualisierte Gewalt.
- (8) Verhaltensweisen, welche als sog. „Mobbing“ oder „Stalking“ einzustufen sind, können als eine Belästigung oder sexualisierte Belästigung gemäß Absatz 5 und 6 gelten.
- (9) Diskriminierendes Verhalten kann in verbaler und nonverbaler Form erfolgen, insbesondere als Beleidigung, Verleumdung, Anfeindungen, Drohungen oder Übergriffe gegen die körperliche Unversehrtheit.

§ 4

Grundsätze

- (1) ¹Die Hochschule für Musik Würzburg fördert durch die Gestaltung der Rahmenbedingungen ein respektvolles und diskriminierungsfreies Studien- und Arbeitsumfeld und fordert alle Mitglieder und insbesondere Personen mit Leitungs-, Ausbildungs- und Qualifizierungsaufgaben dazu auf, konstruktiv daran mitzuwirken. ²Die Hochschule für Musik Würzburg missbilligt jede Form von Diskriminierung, Belästigung, sexueller Belästigung oder sexualisierter Gewalt. ³Dies gilt insbesondere für Fälle von Diskriminierung, Belästigung, sexueller Belästigung oder sexualisierter Gewalt unter Ausnutzung eines Abhängigkeitsverhältnisses am Arbeitsplatz, am Ausbildungsplatz, im Studium und in der wissenschaftlichen Qualifizierungsphase gegen weisungsgebundene und abhängige Personen bzw. mit Hinweisen auf eine mögliche Verknüpfung zwischen dem Erfüllen von (sexuellen) Forderungen und einem Fortkommen oder einer Benachteiligung am Arbeitsplatz, am Ausbildungsplatz, im Studium und in der wissenschaftlichen Qualifizierungsphase.
- (2) ¹Die Hochschule für Musik Würzburg gewährleistet mit dieser Richtlinie und dem Ergreifen von Schutz-, Präventions- und Sanktionsmaßnahmen den Schutz ihrer Mitglieder und der Personen gemäß § 2 Abs. 1 vor entsprechenden Verhaltensweisen. ²Die Hochschule für Musik Würzburg trägt dafür Sorge, dass diesen aus der Wahrnehmung von Rechten gemäß §§ 9 bis 13 dieser Richtlinie keine Nachteile entstehen.

Zweiter Abschnitt

Pflichten und Maßnahmen

§ 5

Pflichten der Hochschule für Musik Würzburg

- (1) Die Hochschule für Musik Würzburg ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung, Belästigung, sexueller Belästigung oder sexualisierter Gewalt zu treffen.
- (2) Die Hochschule für Musik Würzburg sensibilisiert ihre Mitglieder durch Angebote zur Prävention, zum Schutz vor und zum Umgang mit Fällen von Diskriminierung, Belästigung, sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt an der Hochschule für Musik Würzburg.
- (3) ¹Minderjährige Hochschulmitglieder stellen eine besonders schutzwürdige Gruppe dar und sind daher in besonderer Weise vor Diskriminierung, Belästigung, sexueller Belästigung oder sexualisierter Gewalt zu schützen. ²Nähere Informationen hierzu werden in der Hochschule für Musik Würzburg in geeigneter Weise bekannt gegeben.

§ 6

Pflichten der Mitglieder und Gäste der Hochschule für Musik Würzburg

Alle die in § 2 Abs. 1 genannten Personen tragen dazu bei, dass die Hochschule für Musik Würzburg ein Studien-, Arbeits-, Forschungs- und Konzertort ist, welcher frei ist von Diskriminierungen, Belästigungen und Gewalt jeglicher Art.

§ 7

Pflichten der Hochschulleitung und Personen mit Leitungs- und Betreuungsaufgaben

- (1) Wird ein Vorfall in Form einer Diskriminierung, Belästigung, sexuelle Belästigung und sexualisierter Gewalt bekannt, haben im dienstrechtlichen Bereich die Vorgesetzten dafür Sorge zu tragen, dass vorläufige Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person getroffen werden.
- (2) Richtet sich ein derartiger Vorfall gegen Studierende, so hat die Hochschulleitung für Schutzmaßnahmen zu sorgen.
- (3) ¹Es ist in jedem Fall darauf zu achten, dass die betroffene Person keinen weiteren Nachteil erfährt. ²Das betrifft auch studien- und prüfungsrelevante Verpflichtungen, die ggf. nicht zeitnah erfüllt werden können.

- (4) ¹Vorgesetzte und Personen mit Leitungs-, Ausbildungs- und Qualifizierungsaufgaben in Verwaltung, Ausbildung, Forschung und Lehre haben Vorbildfunktion und durch ihr Verhalten eine wertschätzende Atmosphäre und eine Kultur des Hinsehens zu fördern. ²Sie haben im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht eine besondere Verantwortung. ³Sie schützen in ihrem Bereich vor Diskriminierung, Belästigung, sexueller Belästigung oder sexualisierter Gewalt und ergreifen gegebenenfalls geeignete Maßnahmen zur Prävention. ⁴Wenn den in Satz 1 genannten Personen von Betroffenen Vorfälle gemeldet werden, sollte ein weiteres Vorgehen zur Unterbindung der diskriminierenden, belästigenden bzw. sexuell belästigenden Handlungen möglichst im Einvernehmen mit der betroffenen Person erfolgen. ⁵Ebenso klären die in Satz 1 genannten Personen die Betroffenen über ihr Recht zur Inanspruchnahme von Beratungsleistungen nach § 9 sowie über die Möglichkeit der Beschwerde im förmlichen Verfahren nach § 12. ⁶Auch die in Satz 1 genannten Personen können sich ihrerseits ebenso von den Anlauf- und Beratungsstellen (§ 9) beraten lassen.

§ 8

Präventionsmaßnahmen

- (1) Zur Sensibilisierung, Vorbeugung, Verhinderung und Beseitigung von Diskriminierung, Belästigung, sexueller Belästigung oder sexualisierter Gewalt können die folgenden vorbeugenden Maßnahmen ergriffen werden:
1. die Bekanntgabe dieser Richtlinie an alle Mitglieder der Hochschule für Musik Würzburg und ihre leicht zugängliche Veröffentlichung, insbesondere auf der Homepage der Hochschule für Musik Würzburg,
 2. die Bereitstellung von Informationen über Angebote der Beratung für die Bereiche Diskriminierung, Belästigung, sexuelle Belästigung oder sexualisierte Gewalt, Beschwerdemöglichkeiten und Wege der Konfliktbewältigung für alle Mitglieder der Hochschule für Musik Würzburg,
 3. die Durchführung von qualifizierenden Maßnahmen zu den Themen Diskriminierung, Belästigung, sexuelle Belästigung oder sexualisierte Gewalt für alle Mitglieder der Hochschule für Musik Würzburg, insbesondere für Personen mit Vorgesetzten-, Leitungs- und Ausbildungsaufgaben, Personen mit Verantwortung für Personalauswahl sowie für Stellen und Personen mit Beratungsaufgaben,
 4. die kontinuierliche Weiterentwicklung der qualifizierenden Maßnahmen in regelmäßigen Abständen,
 5. die Einrichtung angemessener Vorkehrungen zur Gewährleistung von Barrierefreiheit in Studium, Lehre und Verwaltung,

6. die Berücksichtigung von Diskriminierungsrisiken im Curriculum und bei der Studiengangentwicklung und
 7. die Entwicklung von Maßnahmen zur Sensibilisierung für eine diskriminierungs- und gewaltfreie verbale Kommunikation.
- (2) Die Hochschule für Musik Würzburg verpflichtet sich, bei Werbung und öffentlichen Auftritten keine diskriminierenden und sexistischen Darstellungen zu verwenden.

§ 9

Anlauf- und Beratungsstellen

- (1) An der Hochschule für Musik Würzburg bestehen für Studierende folgende Anlauf- und Beratungsstellen:
1. Vizepräsidentin oder Vizepräsident für die Bereiche Künstlerische Praxis, Vernetzung und Vielfalt,
 2. Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst,
 3. Ansprechpersonen gemäß Art. 25 Abs. 1 und 2 BayHIG ,
 4. Studiendekanin oder Studiendekan,
 5. Vertrauenssteam,
 6. Beauftragte oder Beauftragter für Studierende mit Behinderung und chronischer Erkrankung,
 7. zuständige Referate für Angelegenheiten der Studierenden.
- (2) An der Hochschule für Musik Würzburg bestehen für wissenschaftliches und künstlerisches Personal oder wissenschaftlich und künstlerisch tätige Personen folgende Anlauf- und Beratungsstellen:
1. Vizepräsidentin oder Vizepräsident für die Bereiche Künstlerische Praxis, Vernetzung und Vielfalt,
 2. Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst,
 3. Ansprechpersonen gemäß Art. 25 Abs. 1 und 2 BayHIG ,
 4. Studiendekanin oder Studiendekan,
 5. Personalrat.

- (3) An der Hochschule für Musik Würzburg bestehen für wissenschafts- und kunststützendes Personal folgende Anlauf- und Beratungsstellen:
1. Vizepräsidentin oder Vizepräsident für die Bereiche Künstlerische Praxis, Vernetzung und Vielfalt,
 2. Ansprechpartnerin oder Ansprechpartner für Gleichstellungsfragen der Hochschule für Musik Würzburg,
 3. Ansprechpersonen gemäß Art. 25 Abs. 1 und 2 BayHIG,
 4. Personalrat,
 5. Schwerbehindertenvertretung.
- (4) ¹An die in Absatz 1 bis 3 genannten Anlauf- und Beratungsstellen der Hochschule für Musik können sich alle Personen gemäß § 2 Abs. 1 wenden, um ein vertrauliches Erst- und Verweisberatungsgespräch zu erhalten. ²Hierbei bleibt die Anonymität aller am Verdachtsfall Beteiligten im größtmöglichen Umfang gewahrt. ³Die Anlauf- und Beratungsstellen klären das Beratungsanliegen und den Beratungsbedarf der betroffenen Personen und leisten ein lösungsorientiertes Erstberatungsgespräch. ⁴Sie bieten Informationen über Schutz- und Handlungsmöglichkeiten an und klären über das förmliche Beschwerdeverfahren (§ 12) und eine mögliche Schlichtung (§ 10) auf. ⁵Bei Bedarf verweisen sie an weitere geeignete, spezialisierte interne und externe Beratungs- und Unterstützungsstellen oder es wird ihnen angeboten, eine diesbezügliche Beratung oder Unterstützung zu vermitteln.
- (5) ¹Die betroffenen Personen haben das Recht, sich von einer Person ihres Vertrauens begleiten zu lassen. ²Dies können auch Personen sein, die keine Mitglieder der Hochschule für Musik Würzburg sind.
- (6) ¹Neben den in Absatz 1 bis 3 genannten Anlauf- und Beratungsstellen steht es den betroffenen Personen frei, sich an weitere Anlauf- und Beratungsstellen außerhalb der Hochschule für Musik Würzburg oder Personen ihres Vertrauens zu wenden. ²Das externe Angebot an Anlauf- und Beratungsstellen außerhalb der Hochschule für Musik Würzburg ist auf den Internetseiten der Hochschule für Musik Würzburg veröffentlicht.

Dritter Abschnitt

Schlichtung

§ 10

Schlichtung

- (1) ¹Soweit der zugrundeliegende Sachverhalt geeignet ist, können die Anlauf- und Beratungsstellen der Hochschule für Musik Würzburg eine Schlichtung bei den zuständigen Ansprechpersonen gemäß Art 25 Abs. 1 und 2 BayHIG anraten oder selbst durchführen, um eine einvernehmliche Lösung zu finden. ²Eine Schlichtung kann gemäß § 12 Abs. 5 auch von der Beschwerdestelle vorgeschlagen werden. ³Sollte die verursachende Person eine Studentin oder ein Student sein, kann die Schlichtung von der Studiendekanin oder dem Studiendekan durchgeführt werden. ⁴Die Schlichtung kann nur im gegenseitigen Einverständnis sowohl der betroffenen als auch der belasteten Person stattfinden. ⁵Findet ein Lösungsvorschlag die Zustimmung beider Seiten, so wird er schriftlich als Grundlage des künftigen Miteinander festgehalten.
- (2) ¹Führt die Schlichtung zu keinem Erfolg, geht der Vorgang zurück an die ursprüngliche Anlauf- und Beratungsstelle oder an die Beschwerdestelle.

Vierter Abschnitt

Beschwerdeverfahren

§ 11

Beschwerderecht; Rechte der belasteten Person

- (1) ¹Von Diskriminierung, Belästigung, sexueller Belästigung oder sexualisierter Gewalt betroffene Personen werden ausdrücklich dazu ermutigt, ihre Situation nicht hinzunehmen, sondern Maßnahmen dagegen zu ergreifen. ²In strafrechtlich relevanten Fällen sollten die Betroffenen sich an die zuständigen staatlichen Ermittlungsbehörden wenden; bei Eröffnung eines strafrechtlichen Verfahrens finden die in dieser Richtlinie geregelten Verfahren gemäß § 10 und § 12 keine Anwendung. ³Jede Person gemäß § 2 Abs. 1 dieser Richtlinie hat das Recht, mit einer Beschwerde das Beschwerdeverfahren gemäß § 12 einzuleiten.
- (2) ¹Es gilt der Grundsatz der Unschuldsvermutung zugunsten der belasteten Person. ²Soweit sich der Vorwurf nicht bestätigt, wird dafür Sorge getragen, dass der zu Unrecht belasteten Person aus der Beschwerde keine Nachteile entstehen.

- (3) ¹Die Hochschule für Musik Würzburg gewährleistet, dass der Person, welche von ihrem Beschwerderecht Gebrauch macht, seitens der Hochschule keine persönlichen, beruflichen oder auf das Studium bezogene Nachteile entstehen. ²Gleiches gilt für Personen, welche die betroffene Person unterstützen.

§ 12

Beschwerdeverfahren

- (1) ¹Das Beschwerdeverfahren wird mit einer Beschwerde an die Beschwerdestelle eingeleitet. ²Beschwerdeberechtigt sind die in § 2 Abs. 1 genannten Personen. ³Die beschwerdeführende Person kann sich vor Erhebung einer Beschwerde von den internen Anlauf- und Beratungsstellen beraten lassen, welche die Betroffenen bei der Erstellung einer Beschwerde unterstützen sollen.
- (2) ¹Die Beschwerde ist schriftlich zu erheben oder mündlich zur Niederschrift bei den zuständigen Stellen zu erklären. ²Im Falle der mündlichen Erklärung durch die beschwerdeführende Person nimmt die Beschwerdestelle die Beschwerde schriftlich auf und verfasst über den Inhalt des Gespräches eine Niederschrift. ³Die Niederschrift wird der beschwerdeführenden Person zum Ende des Gespräches zur Durchsicht und anschließenden Unterschrift vorgelegt.
- (3) ¹Die Beschwerde muss die als diskriminierend, belästigend oder sexuell belästigend empfundenen Ereignisse bzw. Übergriffe beschreiben. ²Zeuginnen und Zeugen und Beweise - soweit vorhanden - müssen genannt werden. ³In der Beschwerde soll mitgeteilt werden, welche anderen Personen bereits über die Vorfälle informiert wurden und ob bereits Maßnahmen eingeleitet wurden.
- (4) ¹Nach Eingang der Beschwerde wird die beschwerdeführende Person von der Beschwerdestelle über ihre Rechte, Pflichten und über das weitere Verfahren informiert. ²Sie wird auf Unterstützungsangebote durch Interessenvertretungen und Beratungsstellen hingewiesen. ³Im Einzelfall muss geprüft werden, ob und in welchem Umfang Maßnahmen zum Schutz der beschwerdeführenden Person durchzuführen sind. ⁴Die beschwerdeführende Person ist darüber aufzuklären, dass sie keinen Anspruch auf eine anonyme Behandlung der Beschwerde hat und sich das Einreichen einer Beschwerde nicht verlängernd auf die Frist von zwei Monaten zur Geltendmachung von Entschädigung und Schadensersatz gemäß § 15 AGG auswirkt.
- (5) In geeigneten Fällen und wenn eine Schlichtung bislang nicht eingeleitet wurde, kann das förmliche Beschwerdeverfahren von der Beschwerdestelle unterbrochen und eine Schlichtung gemäß § 10 durchgeführt werden.
- (6) ¹Die Beschwerdestelle kann Verantwortliche aus den jeweils betroffenen Bereichen einbeziehen. ²Dies gilt insbesondere, wenn Sofortmaßnahmen zum Schutz der betroffenen Person

oder anderer Personen erforderlich sind. ³Die Beschwerdestelle ist zudem berechtigt, zur sachgerechten Beurteilung fachkompetente Beratung einzuholen, sofern diese Personen nicht bereits als Anlauf- und Beratungsstellen im Sinne des § 9 mit dem Fall befasst waren.

- (7) ¹Die Beschwerdestelle fordert die belastete Person auf, sich innerhalb einer Frist von zwei Wochen zu der Beschwerde schriftlich zu äußern. ²Der Name der beschwerdeführenden Person darf der belasteten Person nur mitgeteilt werden, wenn berechnigte Interessen der beschwerdeführenden Person nicht entgegenstehen oder dies für eine sachgerechte Einlassung und Verteidigung der belasteten Person unerlässlich ist. ³Die beschwerdeführende Person wird über den Inhalt der Stellungnahme der belasteten Person in Kenntnis gesetzt und erhält Gelegenheit, sich hierzu innerhalb von zwei Wochen zu äußern. ⁴Auf dieser Grundlage wird dann durch die Beschwerdestelle innerhalb von zwei Wochen ein persönliches Gespräch als Anhörung mit der belasteten Person durchgeführt. ⁵Die Einladung zu dieser Anhörung gemäß Satz 4 hat schriftlich zu erfolgen. ⁶Dienstvorgesetzte können zum Gespräch hinzugezogen werden. ⁷Auf Wunsch der belasteten Person kann eine Person ihres Vertrauens am Gespräch teilnehmen. ⁸Über die Anhörung wird ein Protokoll angefertigt, welches von den am Gespräch beteiligten Personen zu unterschreiben ist.
- (8) ¹Die Beschwerdestelle ermittelt den Sachverhalt durch Befragung der am Verfahren beteiligten Personen. ²Die Beschwerdestelle dokumentiert alle Anhörungen und den festgestellten Sachverhalt und informiert beide Parteien über das Ergebnis der Gespräche und Prüfungen.
- (9) Auf Grundlage ihrer Sachverhaltsermittlung erstellt die Beschwerdestelle einen Abschlussbericht mit einer Empfehlung für das weitere Vorgehen.
- (10)¹Die Präsidentin oder der Präsident bzw. die Kanzlerin oder der Kanzler entscheidet über die Beschwerde und über weitere Maßnahmen und Sanktionen gemäß § 14 dieser Richtlinie innerhalb von einer Woche nach Erhalt des Ergebnisses des Abschlussberichts durch die Beschwerdestelle. ²Die Entscheidung ist zu begründen. ³Die Entscheidung der Präsidentin oder des Präsidenten bzw. der Kanzlerin oder des Kanzlers wird der beschwerdeführenden Person von den zuständigen Stellen schriftlich mitgeteilt.
- (11)¹Die Durchführung eines Beschwerdeverfahrens gemäß dieser Richtlinie schließt eine arbeits-, dienst- und oder strafrechtliche Verfolgung nicht aus. ²Sind Straftatbestände erfüllt, erfolgt eine Strafanzeige durch die Präsidentin oder den Präsidenten der Hochschule für Musik Würzburg. ³Im Falle einer arbeits- oder dienstrechtlichen Verfolgung können die zuständigen Stellen das Beschwerdeverfahren aussetzen.
- (12) ¹Im Beschwerdeverfahren kann die beschwerdeführende Person die Beschwerde zurücknehmen. ²Dies führt zu einer Einstellung des Beschwerdeverfahrens.

§ 13

Vorgehen bei akuter Gefahr

¹Bei Drohung einer unmittelbaren Gefahr für eine bestimmte Person, für Personen auf dem Gelände oder in den Gebäuden der Hochschule für Musik Würzburg oder für Einrichtungen der Hochschule für Musik Würzburg müssen die Anlauf- und Beratungs- sowie die Beschwerdestelle unverzüglich Maßnahmen zur Gefahrenabwehr ergreifen. ²Die Hochschulleitung ist unverzüglich zu informieren und einzubeziehen.

§ 14

Maßnahmen und Sanktionen

- (1) Liegt ein Fall von Diskriminierung, Belästigung, sexueller Belästigung oder sexualisierter Gewalt im Sinne dieser Richtlinie vor, werden durch die Hochschule für Musik Würzburg die im Einzelfall erforderlichen, geeigneten und angemessenen Maßnahmen getroffen.
- (2) ¹Die Maßnahmen und Sanktionen hängen von der dienst-, arbeits- und hochschulrechtlichen Position der Beschwerdegegnerin oder des Beschwerdegegners ab. ²Sofern die rechtlichen Voraussetzungen vorliegen, kommen insbesondere folgende Maßnahmen und Sanktionen für Studierende in Betracht:

- Gespräch mit der Studiendekanin oder dem Studiendekan,
- Ausschluss von Lehrveranstaltungen,
- Ausschluss von der Nutzung hochschulinterner Einrichtungen,
- Hausverbot,
- Strafanzeige durch die Hochschule für Musik Würzburg,
- Exmatrikulation.

³Sofern die rechtlichen Voraussetzungen vorliegen, kommen insbesondere folgende Maßnahmen und Sanktionen für Beschäftigte in Betracht:

- formelles Dienstgespräch,
- mündliche oder schriftliche Er- oder Abmahnung,
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens,
- Versetzung oder Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz innerhalb der Hochschule für Musik Würzburg,
- Entzug eines Lehrauftrags,
- Ausschluss von der Nutzung hochschulinterner Einrichtungen,
- fristgerechte oder fristlose Kündigung,
- Hausverbot,
- Strafanzeige durch die Hochschule für Musik Würzburg.

- (3) ¹Die in Absatz 2 Satz 2 und 3 genannten Maßnahmen und Sanktionen erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. ²Voraussetzungen und Verfahren der einzelnen Sanktionen gegen weitere Personen gemäß § 2 Abs. 1 richten sich nach den einschlägigen rechtlichen Bestimmungen.

§ 15

Regress

Wird die Hochschule für Musik Würzburg wegen einer Diskriminierung, Belästigung, sexueller Belästigung oder sexualisierter Gewalt von der betroffenen Person auf Entschädigung (Schadensersatz) in Anspruch genommen, so kann die Hochschule für Musik Würzburg die belastete Person aufgrund der Verletzung vertraglicher, dienstlicher bzw. hochschulrechtlicher Pflichten im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften auf Ersatz in Anspruch nehmen.

Fünfter Abschnitt

Schlussvorschriften

§ 16

Berichtswesen

- (1) ¹In Anspruch genommene Beratungen werden von den Anlauf- und Beratungsstellen und eingereichte Beschwerden von der Beschwerdestelle kontinuierlich in anonymisierter Form dokumentiert. ²Informationen über alle am Verfahren beteiligten Personen sind vertraulich zu behandeln und zu anonymisieren, so dass keine Rückschlüsse auf die beteiligten Personen gezogen werden können.
- (2) ¹Die Anlauf-, Beratungsstellen und die Beschwerdestelle legen der Hochschulleitung einmal jährlich in anonymisierter Form einen zahlenmäßigen Bericht über die Sachverhalte vor, zu denen sie im Rahmen ihrer Tätigkeit Zugang erhalten oder Kenntnis erlangen. ²Der Bericht soll nach den Gründen gemäß § 3 differenziert sein und nach Möglichkeit über die einzelnen Schritte der nach dieser Richtlinie vorgesehenen Verfahren Auskunft geben. ³Die Hochschule für Musik Würzburg erstellt auf dieser Grundlage einen jährlichen Gesamtbericht, der auch über die Maßnahmen gemäß § 8 informiert. ⁴Der Gesamtbericht gemäß Satz 3 wird den Anlauf- und Beratungsstellen und den zuständigen Stellen auf Wunsch zur Verfügung gestellt.
- (3) Anlauf-, Beratungsstellen und die Beschwerdestelle stellen einen regelmäßigen Austausch sicher, welcher der kontinuierlichen Weiterentwicklung des Verfahrens und der Präventionsmaßnahmen dienen soll.

- (4) Es wird den Personen, welche eine Beratung in Anspruch genommen und/oder eine Beschwerde eingereicht haben, die Möglichkeit gegeben, zu dem Verfahren eine Bewertung abzugeben.

§ 17

Vertraulichkeit und datenschutzrechtliche Bestimmungen

Die Anlauf- und Beratungsstellen wahren strikte Vertraulichkeit in Bezug auf die personenbezogenen Daten gemäß Art. 4 Nr. 1, Art. 5 Abs. 1 Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) sowie die Sachverhalte, zu denen sie im Rahmen ihrer Tätigkeit Zugang erhalten oder Kenntnis erlangen.

§ 18

Inkrafttreten und Bekanntmachung

- (1) Diese Richtlinie tritt am Tag nach ihrer Beschlussfassung durch die Hochschulleitung in Kraft und gilt bis zu ihrer Aufhebung durch die Hochschulleitung.
- (2) ¹Sie wird auf der Internetpräsenz der Hochschule für Musik Würzburg bekannt gegeben. ²Bei Einstellung wird auf die Richtlinie hingewiesen; Studierende werden bei Immatrikulation auf die Richtlinie hingewiesen.