



HOCHSCHULE
FÜR MUSIK
NÜRNBERG

Richtlinie gegen Machtmissbrauch, Diskriminierung,
(sexuelle) Belästigung und sexualisierte Gewalt an
der Hochschule für Musik Nürnberg

(gemäß Beschluss des Senats vom 01.07.2024 und der Hochschulleitung vom 09.07.2024)

Präambel

Die Hochschule für Musik Nürnberg vereint mit Studium, Lehre, Wissenschaft und Verwaltung verschiedene Arbeitsbereiche und Funktionsebenen. Auf all diesen Ebenen ist das gleichberechtigte, vertrauens- und respektvolle Miteinander der Angehörigen, Mitglieder und Gäste der Hochschule ausdrückliches Leitprinzip. Die Hochschule für Musik Nürnberg lehnt alle Formen von Diskriminierung und Machtmissbrauch strikt ab und tritt ihnen aktiv entgegen.

Die Hochschule für Musik Nürnberg erkennt Machtmissbrauch und Diskriminierung als ein gesamtgesellschaftliches Problem an. Dabei ist sie sich bewusst, dass die große individuelle Nähe, die emotionale Aufladung und die starke Körperlichkeit sowie die besonderen Strukturen und Abhängigkeitsverhältnisse im künstlerischen Ausbildungsbetrieb in besonderem Maße anfällig sind für alle Formen von Machtmissbrauch und Diskriminierung. Die Hochschule duldet diesen Missbrauch in keiner Form. Alle Mitglieder der Hochschule sind daher in besonderem Maße dazu aufgefordert, an der Gestaltung eines wertschätzenden und gewaltfreien Arbeits- und Studenumfeldes mitzuwirken, damit dieses Raum für künstlerische und persönliche Entwicklung bietet.

ABSCHNITT 1: GRUNDSÄTZE UND DEFINITIONEN

1. Geltungsbereich

(1) Die Richtlinie gilt für alle Mitglieder, Angehörigen und Gäste der HfM. Sie schließt damit ausdrücklich diejenigen Personen ein, die arbeits- oder dienstrechtlich nicht an die Hochschule gebunden und daher vom Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) nicht erfasst sind.

(2) Diese Richtlinie bezieht sich auf das Verhalten der genannten Personen im hochschulischen Kontext. Diskriminierendes Verhalten in außerhochschulischen Kontexten wird dann berücksichtigt, wenn der Kontakt über den hochschulischen Kontext und z. B. durch die ausbildungsbezogenen Abhängigkeitsverhältnisse begründet wurde.

2. Grundsätze

(1) Die Hochschulleitung der HfM setzt sich innerhalb ihres Zuständigkeitsbereichs dafür ein, dass die Persönlichkeitsrechte ihrer Mitglieder, Angehörigen und Gäste sowie deren individuelle Persönlichkeitsgrenzen respektiert und gewahrt werden. Die vorliegende Richtlinie stellt sowohl ein Instrument dar, anhand dessen Fehlverhalten in den oben genannten Bereichen festgestellt, zur Beschwerde gebracht und sanktioniert werden kann, als auch ein wichtiges Mittel für die Prävention solchen Fehlverhaltens durch Information und Sensibilisierung und für das Empowerment von Betroffenen.

(2) Alle Mitglieder und Angehörigen der HfM sind verpflichtet, durch ihr eigenes Verhalten und Handeln zum respektvollen Umgang am Studien- und Arbeitsort beizutragen. Personen mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben in Lehre, Forschung, Kunst, Ausbildung und Verwaltung haben dabei eine besondere Verantwortung. Sie tragen dafür Sorge, dass benachteiligendes, diskriminierendes, sexualisiert belästigendes Verhalten und Gewaltanwendung sowie Machtmissbrauch unterbleiben bzw. unterbunden werden.

(3) Ein nach dieser Richtlinie festgestelltes Fehlverhalten wird gemäß den geltenden arbeits- bzw. disziplinarrechtlichen und ggf. nach den strafrechtlichen Bestimmungen behandelt.

3. Begriffsbestimmungen

(1) Grenzverletzungen

Grenzverletzungen sind Überschreitungen der persönlichen psychischen oder physischen Grenze einer anderen Person. Sie sind möglicherweise Ausdruck eines unzureichenden Respekts gegenüber anderen. Grenzverletzungen können absichtlich oder gezielt erfolgen, aber auch unbeabsichtigt, ungewollt oder aus Gedankenlosigkeit. Ob eine Grenzverletzung als solche empfunden wird, ist vom subjektiven Erleben der Betroffenen und auch vom jeweiligen Kontext, d.h. vom Rahmen, in dem eine Begegnung stattfindet und von der Beziehung der beteiligten Personen, abhängig.

(2) Machtmissbrauch

Im deutschen Recht gibt es keine juristische Definition von Machtmissbrauch. Verhaltensweisen, die im Rahmen einer missbräuchlichen Machtausübung am Arbeitsplatz zur Beeinträchtigung anderer führen, sind jedoch an den Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und des Strafrechts zu messen. Nicht jede Form von Machtmissbrauch stellt zugleich eine strafbare Handlung oder einen Verstoß gegen das AGG dar, oft ist das jedoch der Fall, da missbräuchliches Verhalten regelmäßig eine Diskriminierung im Sinne des AGG darstellt.

Grundsätzlich liegt Machtmissbrauch dann vor, sobald eine hierarchisch, strukturell oder situativ gegebene Machtposition ausgenutzt wird, um eigene Interessen oder Ziele durchzusetzen bzw. den Personen, über die Macht ausgeübt wird, zu schaden, sie zu schikanieren oder zu benachteiligen.¹

Beispiele für Machtmissbrauch können sein (Aufzählung nicht abschließend):

- Willkürliche Ungleichbehandlung (Bevorzugung oder Benachteiligung) von Beschäftigten oder Studierenden
- Ausnutzung der Arbeitskraft entgegen geltender dienst-, arbeits- oder arbeitsschutzrechtlicher Bestimmungen oder entgegen guter (wissenschaftlicher und/oder künstlerischer) Praxis
- Erzwingung von Handlungen, die die Würde der Person antasten oder verletzen
- Offene Drohungen oder subtile Anspielungen, die nötigen Charakter haben
- Beauftragung mit Tätigkeiten, die das Ansehen herabwürdigen
- Unbegründetes Unterdrücken von Wortbeiträgen
- Vorsätzliches Zurückhalten von (dienstlich) wichtigen Informationen
- Verlegung von Unterricht auf Wochenenden ohne Zustimmung der Studierenden
- Druckausübung auf Studierende, an Veranstaltungen ohne Anwesenheitspflicht teilzunehmen
- Ausschluss von Veranstaltungen ohne sachlichen Grund

(3) Diskriminierung

Diskriminierung ist jede Form der ungerechtfertigten Benachteiligung oder Ungleichbehandlung von einzelnen Personen oder Gruppen aufgrund verschiedener wahrnehmbarer bzw. nicht unmittelbar wahrnehmbarer Merkmale. Diskriminierung kann über die im AGG genannten geschützten Merkmale hinausgehen und bspw. auch aufgrund der sozialen Herkunft und des Aussehens erfolgen. Mehrfachdiskriminierungen erfolgen aufgrund mehrerer auf eine Person vereinigter Diskriminierungsfaktoren, von intersektionaler Diskriminierung spricht man, wenn mehrere zusammenwirkende Diskriminierungsfaktoren in der äußeren Wahrnehmung nicht mehr zu trennen sind.

(4) Unmittelbare Benachteiligung

Das AGG spricht nicht von Diskriminierung, sondern von Benachteiligung, da nicht jede unterschiedliche Behandlung, die einen Nachteil zur Folge hat, diskriminierend sein muss. Eine unmittelbare Benachteiligung

¹ „Machtmissbrauch kann entstehen, indem die häufig einseitige bzw. zumindest asymmetrische Abhängigkeit nicht angemessen verantwortungsvoll, sondern bewusst oder unbewusst zum materiellen oder immateriellen Vorteil der hauptsächlich verantwortlichen Person gestaltet wird.“ Gesellschaft für Musikforschung <https://www.musikforschung.de/fachgruppen/arbeitsgruppen/machtmissbrauchspraevention>; Abgerufen am 13. Februar 2024.

liegt vor, wenn eine Person aufgrund ihres Geschlechts, ihrer ethnischen Herkunft, ihres Alters, ihrer Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, ihrer sexuellen Orientierung und geschlechtlicher Identität (der sogenannten „geschützten Merkmale“)² eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt auch im Fall einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschutz vor.

(5) Mittelbare Benachteiligung

Das AGG schützt auch vor mittelbarer Benachteiligung. Die mittelbare Benachteiligung einer Person erfolgt nicht offensichtlich wegen eines in § 1 AGG genannten Merkmals, sondern resultiert aus scheinbar neutralen Kriterien. Diese gelten zunächst für alle gleichermaßen, in ihrem Effekt aber wirken sie sich auf bestimmte Gruppen stärker benachteiligend aus als auf andere. Eine mittelbare Benachteiligung liegt nicht vor, wenn die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.

(5) Belästigung

Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem der geschützten Merkmale in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(6) Sexuelle Belästigung

Sexuelle Belästigung ist eine spezifische Form der Belästigung, vor der das AGG ebenfalls schützt. Sexuelle Belästigung 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 oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(7) Sexualisierte Gewalt

Unter sexualisierter Gewalt wird jegliche Form von Gewalt verstanden, die sich in sexuellen Übergriffen oder in deren Androhung ausdrückt. Sexuelle Belästigung ist damit eine Form sexualisierter Gewalt. Kennzeichen ist der Zwang oder die fehlende Zustimmung oder das ausdrücklich erklärte oder erkennbare „Nein“ einer der beteiligten Personen. Der Begriff „sexualisierte“ Gewalt macht deutlich, dass die sexuellen Handlungen oder Äußerungen als Mittel zum Zweck, also zur Ausübung von Macht und Gewalt, vorgenommen werden. Sexualisierte Gewalt findet deshalb oft in Abhängigkeitsverhältnissen statt. Schwere Formen der sexualisierten Gewalt (sexueller Übergriff; sexuelle Nötigung; Vergewaltigung) sind strafrechtlich relevant (vgl. StGB § 177).

² Vgl. § 1 AGG. Das AGG unterscheidet nicht zwischen sexueller Orientierung und geschlechtlicher Identität.

4. Äußerungsformen von Diskriminierung, Benachteiligung, (sexueller) Belästigung und sexualisierter Gewalt

Diskriminierung, Benachteiligung, sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt können sich in verbaler und nonverbaler Form oder durch körperliche Übergriffe zeigen (Aufzählung nicht abschließend):

- Aushängen, Verbreiten oder Zeigen von Bildern sexistischen, rassistischen oder anderweitig diskriminierenden (z. B. ableistischen) Inhalts (z. B. Poster, Bildschirmschoner, Kalender, Software)
- Sexistische, rassistische oder anderweitig diskriminierende (z. B. ableistische) Schmierereien auf dem Hochschulgelände
- Kopie, Anwendung und/oder Nutzung von pornographischen, rassistischen oder anderweitig diskriminierenden (z. B. ableistischen) Inhalten auf Dienstcomputern
- Sexistische oder anderweitig diskriminierende Anrede von Personen (dazu zählt auch die Nutzung von „Kosenamen“) und beleidigende Äußerungen
- Sexuell anzügliche, rassistische oder anderweitig diskriminierende Bemerkungen, Äußerungen, Witze, diskriminierende Kommentare über andere Personen, deren Aussehen oder deren Körper
- Unerwünschte verbale sexuelle Annäherungsversuche
- Unerwünschter, unnötiger körperlicher Kontakt
- Aufforderung zu sexuellen Handlungen
- Androhung von Gewalt, Verfolgung, Nötigung
- Stalking
- Körperliche Übergriffe bis hin zu Vergewaltigung

ABSCHNITT 2: PRÄVENTION

Kennzeichnend für den künstlerischen Ausbildungsbetrieb ist die enge Verknüpfung der Entwicklung der künstlerischen Persönlichkeit mit der Ausbildung der technischen Fähigkeiten der Studierenden. Durch den hohen Anteil des Einzelunterrichts und den in der Natur der Sache liegenden hohen Grad an emotionaler Beteiligung der Lehrenden und Studierenden entstehen oftmals enge persönliche Verbindungen innerhalb und neben dem Arbeitsverhältnis. Es bedarf eines reflektierten Umgangs mit Nähe und Distanz, der sowohl der persönlichen Komponente der künstlerischen Ausbildung Raum gibt, als auch dafür Sorge trägt, dass das Abhängigkeitsverhältnis nicht einseitig ausgenutzt wird. Die Sorgfaltspflicht liegt hier besonders bei den Lehrenden.

1. Pflichten und Verantwortung

(1) Die Hochschule für Musik Nürnberg hat die Pflicht, ihre Mitglieder, Angehörigen und Gäste vor Diskriminierung, Benachteiligung, (sexueller) Belästigung und sexualisierter Gewalt zu schützen.

(2) Die Hochschule für Musik Nürnberg verpflichtet sich, gegen Personen vorzugehen, die nachweislich gegen diese Richtlinie, das AGG oder andere relevante Gesetze verstoßen.

(3) Die Hochschule für Musik Nürnberg nutzt alle Möglichkeiten, um sicherzustellen, dass Mitglieder und Angehörige, die auf Missstände hinweisen, nicht benachteiligt oder diskriminiert werden.

(4) Hochschulmitglieder mit Personalverantwortung und/oder Leitungs-, Ausbildungs- bzw. Qualifizierungsfunktionen in Lehre, Forschung, Verwaltung und Selbstverwaltung haben die Pflicht:

- a. durch ihr Verhalten und geeignete präventive Maßnahmen dazu beizutragen, dass der wertschätzende und diskriminierungsfreie Umgang miteinander gefördert und die Integrität aller Hochschulmitglieder, -angehörigen und -gäste respektiert wird,
- b. dafür Sorge zu tragen, dass Abhängigkeitsverhältnisse im Studium, am Ausbildungs- und Arbeitsplatz nicht ausgenutzt werden,
- c. Beschwerden über und Hinweisen auf Fälle von Benachteiligung, Diskriminierung, sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt nachzugehen, Betroffene über die entsprechenden Beratungsmöglichkeiten zu informieren und aktiv dazu beizutragen, damit es keine Wiederholungen von Vorfällen gibt. Bei Unsicherheiten sollten sie die entsprechenden Stellen der Hochschule zur Prüfung der Hinweise verständigen.

2. Maßnahmen zur Prävention

(1) Die Hochschule für Musik Nürnberg entwickelt Präventionsmaßnahmen. Dabei werden besonders die Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst, die Gleichstellungsbeauftragten, die bzw. der Beauftragte für die Belange von Studierenden mit Behinderung und chronischer Erkrankung und die Kommission für Gleichstellung, Chancengleichheit und Inklusion beteiligt (K 2). Dazu gehören:

- Aufbau eines niederschwellig zugänglichen Beratungsnetzwerks aus internen und unabhängigen externen Ansprechstellen
- Professionalisierung der internen Beratungsstellen
- Information aller Hochschulmitglieder über das Beratungsangebot und das Beschwerderecht
- Erstellung von Informationsmaterial zur Sensibilisierung der Hochschulöffentlichkeit und speziell der Führungskräfte (Kommunikampel, Leitfaden für ein Auftaktgespräch, Kampagne NEIN zu/JA zu)
- Fortbildungsangebote für alle Hochschulmitglieder zu den Themen Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), Nähe und Distanz, Respektvoller Umgang, Empowerment, Beschwerdeverfahren. Für festangestelltes Lehrpersonal und Mitglieder der Verwaltung sind diese Veranstaltungen verpflichtend, für Lehrbeauftragte und Studierende empfohlen.
- Berücksichtigung des Themas Machtmissbrauch in regelmäßig durchgeführten Evaluationen
- Mitwirkung an hochschulübergreifenden Studien zum Thema Machtmissbrauch
- Sensibilisierung in Berufungs- und Auswahlverfahren
- Information über die Möglichkeit zum Lehrkraftwechsel

(2) Die vorliegende Richtlinie wird innerhalb der Hochschule für Musik Nürnberg in geeigneter Weise bekannt gemacht. Ihr Text wird im Internet in leicht auffindbarer Form veröffentlicht. Bei Dienstantritt unterzeichnen Beschäftigte der Hochschule die Richtlinie im Sinne einer Selbstverpflichtung.

ABSCHNITT 3: BERATUNG UND BESCHWERDE

1. Beratung

(1) An der HfM gibt es verschiedene Anlauf- und Beratungsstellen im Fall von Benachteiligung, Diskriminierung, (sexueller) Belästigung und sexualisierter Gewalt. Als Erstanlaufstellen stehen zur Verfügung:

- die Vertrauenspersonen
- die Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (für weibliche Studierende und Lehrende)
- die Gleichstellungsbeauftragten (für Beschäftigte der Verwaltung)
- die Ansprechperson für Antidiskriminierung (für alle Hochschulangehörigen)
- die Ansprechperson zum Schutz vor sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt (für alle Hochschulangehörigen)
- der bzw. die Beauftragte für die Belange von Studierenden mit Behinderung oder chronischer Erkrankung
- die Schwerbehindertenvertretung (hochschulübergreifend)
- der Personalrat (für die Beschäftigten der Verwaltung und der wissenschaftlich-künstlerischen Mitarbeitenden der Hochschule)
- das International Office
- alle Personen mit Leitungsfunktion

(2) Die Beratungsstellen unterstützen die Betroffenen vertraulich bei der Wahrnehmung ihrer Belange und informieren zu Schutz- und Handlungsmöglichkeiten, z. B. auch bei der Entscheidung, ob eine förmliche Beschwerde bei der Beschwerdestelle eingereicht werden soll. Alle Informationen, persönlichen Daten und Gesprächsinhalte werden vertraulich behandelt. Die genannten Beratungsstellen werden im konkreten Einzelfall nur mit Einverständnis der Betroffenen aktiv.

Mögliche Verfahrensschritte sind im Einverständnis mit der betroffenen Person:

- Begleitung zu weiteren informellen Gesprächen
- Empfehlung einer professionellen Mediation durch eine dritte, neutrale Person
- Kontaktvermittlung zu einer externen Beratungsstelle
- Einleitung des formellen Beschwerdeverfahrens

(3) Es besteht die Möglichkeit der anonymen Meldung von Vorfällen. Diese werden dokumentiert, bearbeitet und ggf. der Hochschulleitung vorgelegt. Anonyme Meldungen können nicht zu einer formellen Beschwerde führen.

2. Beschwerdeverfahren

(1) Beschwerderecht

Personen, die sich im Geltungsbereich dieser Richtlinie benachteiligt, diskriminiert oder sexuell belästigt fühlen bzw. Gewalt erfahren haben, haben das Recht sich zu beschweren. Sie dürfen wegen der Wahrnehmung dieses Beschwerderechts nicht benachteiligt oder diskriminiert werden.

(2) Zuständigkeit

Für das Beschwerdeverfahren ist die Hochschulleitung zuständig. Sie richtet eine Beschwerdestelle ein, die die Beschwerde entgegennimmt.

(3) Form und Inhalt der Beschwerde

Die Beschwerde ist mündlich oder schriftlich (formlos) an die Beschwerdestelle zu richten. Dabei ist anzugeben, welche Personen und Stellen in der gleichen Angelegenheit bereits angesprochen wurden und welche Maßnahmen diese ggf. eingeleitet haben.

(4) Prüfung durch die Beschwerdestelle

Das Beschwerdeverfahren wird streng vertraulich geführt. Die Beschwerdestelle nimmt den vorgetragenen Sachverhalt auf. Hierzu hört sie zunächst die beschwerdeführende Person an und leitet dann die erforderlichen Schritte zur Aufklärung des Sachverhalts ein. Sie lädt die Person, gegen die sich die Beschwerde richtet, zum Gespräch vor und informiert über deren Rechte und Pflichten im Verfahren. Außerdem kann die Beschwerdestelle Beweise prüfen und weitere Personen befragen, die zur Klärung des Vorfalls beitragen können.

(5) Dokumentation

Alle Gespräche und festgestellten Sachverhalte werden von der Beschwerdestelle schriftlich dokumentiert. Die jeweiligen Gesprächsprotokolle sind von den beteiligten Personen zu unterzeichnen.

(6) Miteinbezug der Hochschulleitung

Wenn sich aus dem Beschwerdeverfahren konkrete Verdachtsmomente für ein benachteiligendes, diskriminierendes, sexuell belästigendes Verhalten oder eine Gewaltanwendung durch die Person, gegen die sich die Beschwerde richtet, ergeben, so informiert die Beschwerdestelle die Hochschulleitung über das Prüfergebnis. Die Hochschulleitung kann weitere eigene Ermittlungen vornehmen. Sind Straftatbestände erfüllt, erfolgt eine Strafanzeige durch den Präsidenten bzw. die Präsidentin.

(7) Rechte der Beteiligten

Sowohl die beschwerdeführende Person als auch die Person, gegen die sich die Beschwerde richtet, haben das Recht, zu den Gesprächen eine Interessensvertretung hinzuzuziehen. Weitere Personen, die zur Klärung des Vorfalls beitragen könnten, sind gegenüber der Beschwerdestelle nicht zur Stellungnahme verpflichtet. Grundsätzlich gilt die Unschuldsvermutung der belasteten Person. In dem Fall, dass sich die erhobenen Vorwürfe nicht bestätigen, dürfen der zu Unrecht belasteten Person keine Nachteile entstehen. Alle Beteiligten sind auf diese Rechte hinzuweisen.

(8) Abschluss des Beschwerdeverfahrens

Die Beschwerdestelle informiert die beteiligten Personen über das Ergebnis des Verfahrens. Das Recht auf die Einleitung eigener rechtlicher Schritte bleibt unberührt.

3. Sanktionen

(1) Die Hochschulleitung ergreift auf Grundlage der Beschwerdeprüfung geeignete Maßnahmen und Sanktionen. Die Beschwerdestelle sowie die beschwerdeführende Person und die Person, gegen die sich die Beschwerde richtet, werden unter Berücksichtigung der geltenden datenschutzrechtlichen Vorschriften über getroffene Entscheidungen und Maßnahmen informiert.

(2) Art und Ausmaß der Ahndung von Verstößen gegen diese Richtlinie ist abhängig von der Schwere des Vergehens sowie von der dienst-, arbeits- und hochschulrechtlichen Position der beschuldigten Person.

(3) Einfache Maßnahmen können je nach Einzelfall bspw. sein:

- persönliches, auf Wunsch begleitetes Gespräch zwischen der beschwerdeführenden Person oder einer Person ihres Vertrauens mit der Person, gegen die sich die Beschwerde richtet
- persönliches, auf Wunsch begleitetes Gespräch zwischen der bzw. dem Vorgesetzten und der Person, gegen die sich die Beschwerde richtet, unter Verweis auf das Verbot von Benachteiligung, Diskriminierung, (sexueller) Belästigung und sexualisierter Gewalt
- Einleitung eines Mediationsverfahrens
- Lehrkraftwechsel bzw. Versetzung oder Umsetzung (bevorzugt der Person, gegen die sich die Beschwerde richtet) an einen anderen Arbeitsplatz bzw. in eine andere Lehrveranstaltung
- Verpflichtung zu Schulungen, Fortbildungen, Sensibilisierungs-Trainings

(4) Gegenüber Beschäftigten der Hochschule für Musik Nürnberg kommen u. a. folgende formelle Maßnahmen in Betracht:

- Durchführung eines formellen Dienstgesprächs
- mündliche oder schriftliche Belehrung
- schriftliche Abmahnung
- Kündigung
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens
- Ausschluss von der Nutzung hochschulischer Einrichtungen
- Hausverbot
- Strafanzeige durch die Hochschulleitung

(5) Gegenüber Studierenden sowie allen unter 1.1 Genannten, die kein Beschäftigungsverhältnis mit der Hochschule für Musik Nürnberg haben, kommen u. a. folgende formelle Maßnahmen in Betracht:

- mündliche oder schriftliche Belehrung
- Ausschluss von einer Lehrveranstaltung
- Ausschluss von der Nutzung hochschulischer Einrichtungen

- Hausverbot
- Exmatrikulation
- Strafanzeige durch die Hochschulleitung

ABSCHNITT 4: INKRAFTTRETEN

Diese Richtlinie tritt am 09.07.2024 in Kraft.

Nürnberg, den 09.07.2024



Prof. Rainer Kotzian, Präsident