



**RICHTLINIE ZUM SCHUTZ VOR
MACHTMISSBRAUCH, DISKRIMINIERUNG,
SEXUELLER BELÄSTIGUNG UND GEWALT**

**AN DER STAATLICHEN HOCHSCHULE FÜR MUSIK UND
DARSTELLEND KUNST STUTT GART**

(GEMÄSS BESCHLUSS DES REKTORATS VOM 27.06.2025)

Inhalt

1. Präambel	2
2. Geltungsbereich	3
3. Leitgedanken.....	3
4. Begriffserklärungen	4
5. Äußerungsformen von Machtmissbrauch, Grenzüberschreitungen, Diskriminierung, Benachteiligung, (sexueller) Belästigung und sexualisierter Gewalt	6
6. Pflichten und Verantwortung.....	7
7. Maßnahmen zur Prävention.....	7
8. Beratung.....	8
9. Anlaufstelle bei Diskriminierung und Gewalt.....	9
10. Beschwerdeverfahren	9
11. Sanktionen	11
12. Inkrafttreten	11

1. PRÄAMBEL

Die HMDK Stuttgart setzt sich dafür ein, in Kunst, Wissenschaft, Lehre und Verwaltung einen respektvollen, wertschätzenden und fairen Umgang aller zu gewährleisten. Sie tritt dafür ein, dass niemand im Studien- und Arbeitskontext aus Gründen wie ethnischer oder sozialer Herkunft, Geschlecht und sexuelle Orientierung, Religion, Weltanschauung, Behinderung, psychischer Verfasstheit, Alter oder sozialer Status herabgewürdigt wird oder einen Nachteil erfährt. Alle Mitglieder, Lehrende und Studierende der HMDK treten aktiv gegen Machtmissbrauch, jedwede Art der Diskriminierung und Benachteiligung, sexuelle Belästigung und Gewalt ein.

Die Hochschule für Musik und Darstellende Kunst Stuttgart erkennt Machtmissbrauch und Diskriminierung als ein gesamtgesellschaftliches und strukturelles Problem an, es handelt sich demnach nicht um Einzelfälle. Dabei ist sie sich bewusst, dass die große individuelle und körperliche Nähe sowie die besonderen Strukturen und Abhängigkeitsverhältnisse im künstlerischen Ausbildungsbetrieb in besonderem Maße anfällig sind für alle Formen von Machtmissbrauch und Diskriminierung. Sie duldet diesen Missbrauch in keiner Form. Die Hochschule als Institution fordert explizit alle ihre Mitglieder dazu auf, an der Gestaltung eines wertschätzenden und gewaltfreien Arbeits- und Studenumfeldes mitzuwirken, damit diese Raum für künstlerische und persönliche Entwicklung bietet. Die HMDK setzt sich durch ein fortlaufend aktualisiertes Gleichstellungskonzept sowie regelmäßige Angebote zur Fort- und Weiterbildung auf institutioneller und struktureller Ebene für diese Ziele ein.



2. GELTUNGSBEREICH

(1) Die Richtlinie gilt für alle Mitglieder, Angehörigen und Gäste der HMDK Stuttgart. 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.

3. LEITGEDANKEN

(1) Diskriminierung, mutwillige und versehentliche Überschreitungen von persönlichen Grenzen, Missbrauch von Abhängigkeitsverhältnissen und Gewalt stellen eine Verletzung der Persönlichkeitsrechte der Betroffenen dar. Sie belasten und beeinträchtigen sowohl Einzelne als auch das gesamte Lehr-, Lern- und Arbeitsklima an der Hochschule. Die HMDK als Institution tritt daher entschieden dagegen ein.

(2) Die Besonderheiten einer künstlerischen Ausbildung mit einem hohen Anteil an Einzel- und Kleingruppenunterricht sowie einem hohen Grad an Körperarbeit von Studierenden untereinander und mit Dozierenden erfordern eine besondere Sensibilität und Professionalität um Diskriminierung, mutwillige und versehentliche Grenzüberschreitungen sowie Missbrauch von Abhängigkeitsverhältnissen zu verhindern. Der Unterricht erfordert besonderen Respekt und Professionalität im Umgang mit Nähe/Distanz und Rollenklarheit voraus. Unterrichtende fragen bewusst individuelle Grenzen jeglicher Art (verbal, non-verbal, psychisch und physisch) ab und respektieren diese. Zudem ist darauf zu achten, dass diskriminierende Vorstellungen, Bezeichnungen und Bilder nicht transportiert werden (z.B. durch Medien, Literatur o.ä.) oder ausreichend thematisch und historisch kontextualisiert werden.

(3) Die HMDK fordert alle ihre Mitglieder und Angehörigen dazu auf, das eigene Verhalten sowie institutionelle Strukturen im Hinblick auf Diskriminierung, Grenzüberschreitungen und Machtmissbrauch persönlich zu überprüfen und zu reflektieren. Sie sind verpflichtet, durch ihr eigenes Verhalten und Handeln zum respektvollen und wertschätzenden Umgang am Studien- und Arbeitsort beizutragen und benachteiligendes, diskriminierendes, sexuell belästigendes Verhalten und Gewaltanwendung sowie Machtmissbrauch zu unterbinden. Sie werden dazu ermutigt, sich zu positionieren, entsprechende Verhaltensweisen aufzuzeigen und dagegen anzugehen. Die HMDK verpflichtet sich dazu, mit Hilfe der Gleichstellungskommission regelmäßig Schulungen für ihre Angehörigen, Mitarbeitenden und Studierenden anzubieten, um sie für die oben genannten Themen zu sensibilisieren.



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

4. BEGRIFFSERKLÄRUNGEN

(1) **Diskriminierung** ist die Herabsetzung der Würde, der Rechte und Freiheiten von Menschen und umfasst jede Form von Benachteiligung, Nichtbeachtung, Geringschätzung, Herabsetzung, Ausschluss, Misshandlung oder Ungleichbehandlung von einzelnen Menschen oder Personengruppen, beispielsweise aufgrund von tatsächlichen oder zugeschriebenen gruppenspezifischen Merkmalen. Eine unmittelbare Benachteiligung liegt beispielsweise vor, wenn eine Person aus Gründen von ethnischer oder sozialer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung oder Identität eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation. Auch scheinbar neutrale Vorschriften, Regelungen, Verhaltensweisen oder institutionelle Routinen, die für alle gelten, können sich in der Praxis als Benachteiligung von einzelnen Personen oder Personengruppen auswirken.

Auch durch persönliche Grenzüberschreitungen oder -verletzungen sowie den Missbrauch von Abhängigkeitsverhältnissen können einzelne Personen oder Personengruppen diskriminiert werden.

(2) **Grenzüberschreitungen** oder **Grenzverletzungen** sind Überschreitungen von persönlichen psychischen oder physischen Grenzen einer anderen Person. Sie können mutwillig aber auch unbeabsichtigt erfolgen.

(3) **Machtmissbrauch** liegt vor, wenn eine hierarchisch, strukturell oder situativ gegebene Machtposition ausgenutzt wird, um eigene Interessen oder Ziele durchzusetzen. Machtmissbrauch führt dazu, dass sich Personen zu einem bestimmten Verhalten, zu Kooperation oder Kompromissen gezwungen fühlen oder tatsächlich gezwungen werden.

(4) Eine **unmittelbare Benachteiligung** liegt vor, wenn eine Person aufgrund ethnischer oder sozialer Herkunft, Geschlecht und sexuelle Orientierung, Religion, Weltanschauung, Behinderung, psychischer Verfasstheit, Alter oder sozialer Status eine schlechtere Behandlung erfährt als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt. Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt auch im Fall einer ungünstigeren Behandlung wegen Schwangerschaft, Mutterschutz oder Elternzeit vor.¹

(5) Eine **mittelbare Benachteiligung** liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden

¹ Vgl. AGG § 3 Abs. 1



Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.²

(6) 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 Einschüchterung, Anfeindung, Erniedrigung, Entwürdigung oder Beleidigung gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.³

(7) **Sexuelle Belästigung** liegt vor, wenn ein unerwünschtes, sexuell motiviertes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell motivierte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterung, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.⁴

(8) 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).

(9) **Mobbing** ist eine konfliktbelastete Kommunikation oder Handlung zwischen oder unter einzelnen oder mehreren Beteiligten, bei der die betroffene Person oder Personengruppe unterlegen ist und von einer oder mehreren Personen systematisch, zielgerichtet und fortlaufend, also in einer fortgesetzten Art und Weise, angefeindet sowie schikaniert wird mit dem Ziel oder der Konsequenz, dass die Betroffenen verunsichert und herabgewürdigt und aus ihrem Studien- oder Arbeitsumfeld ausgegrenzt werden. Mobbing kann Ausdruck psychischer Gewalt sein.

² Vgl. AGG § 3 Abs. 2

³ Vgl. AGG § 3 Abs. 3

⁴ Vgl. AGG § 3 Abs. 4



5. ÄUSSERUNGSFORMEN VON MACHTMISSBRAUCH, GRENZÜBERSCHREITUNGEN, DISKRIMINIERUNG, BENACHTEILIGUNG, (SEXUELLER) BELÄSTIGUNG UND SEXUALISierter GEWALT

Diskriminierung, Benachteiligung, sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt zeigen sich in verbaler und nonverbaler Form oder durch körperliche Übergriffe (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
- Unbegründetes Unterdrücken von Wortbeiträgen

Machtmissbrauch zeigt sich im Persönlichen und in institutionellen Strukturen unter anderem durch (Aufzählung unvollständig):

- unberechtigte Aneignung geistigen Eigentums einer abhängigen Person
- unzulässiges Einfordern von Mehrarbeit
- 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



6. PFLICHTEN UND VERANTWORTUNG

- (1) Die HMDK hat die Pflicht, ihre Mitglieder, Angehörigen und Gäste vor Diskriminierung, Benachteiligung, (sexueller) Belästigung und sexualisierter Gewalt zu schützen. Sie orientiert sich dabei an im Gleichstellungskonzept vorgeschlagenen Maßnahmen.
- (2) Die HMDK verpflichtet sich, gegen Personen vorzugehen, die nachweislich gegen diese Richtlinie verstoßen.
- (3) Die HMDK stellt sicher, dass Mitglieder und Angehörige, die auf Missstände hinweisen, nicht benachteiligt oder diskriminiert werden.
- (4) Hochschulmitglieder mit Personalverantwortung und/oder Leitungs-, Ausbildungs- oder Qualifizierungsfunktionen in Lehre, Forschung, Verwaltung und Selbstverwaltung haben die Pflicht:
 - a) durch ihr Verhalten dazu beizutragen, dass der wertschätzende und diskriminierungsfreie Umgang miteinander gefördert und die Integrität aller Hochschulmitglieder, -angehörigen und -gäste respektiert wird,
 - b) geeignete präventive Maßnahmen regelmäßig anzubieten und an diesen zur Weiterbildung auch selbst teilzunehmen,
 - c) dafür Sorge zu tragen, dass Abhängigkeitsverhältnisse im Studium, am Ausbildungs- und Arbeitsplatz nicht ausgenutzt werden,
 - d) Beschwerden über und Hinweise auf Fälle von Benachteiligung, Diskriminierung, sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt nachzugehen, Betroffene über die entsprechenden Beratungsmöglichkeiten zu informieren. Bei Unsicherheiten sollten sie die entsprechenden Stellen (siehe 8.1) der Hochschule zur Prüfung der Hinweise verständigen.

7. MASSNAHMEN ZUR PRÄVENTION

- (1) Die HMDK entwickelt unter Einbezug der Gleichstellungsbeauftragten, der Vertrauensdozent*innen und der Kommission für Gleichstellung Maßnahmen zur Prävention. Dazu gehören:
 - regelmäßige Evaluationen der Unterrichtssituationen im Rahmen des Qualitätsmanagements
 - Aufbau eines niedrigschwellig zugänglichen Beratungsnetzwerks aus internen und unabhängigen externen Ansprechstellen
 - Professionalisierung der internen Beratungsstellen (Weiterbildungen und Supervisionen)



- Erstellung von Informationsmaterial zur Sensibilisierung der Hochschulöffentlichkeit und der Führungskräfte (Flyer „Nein heißt Nein“, Ethische Richtlinien, Leitfaden für gendersensible Sprache)
- Information über die Möglichkeit zum Lehrkraftwechsel für Studierende
- Fortbildungsangebote für alle Hochschulmitglieder (z.B. zu gewaltfreier Kommunikation, Nähe und Distanz im Unterricht), um das eigene Arbeiten zu reflektieren und Unterstützung darin zu bekommen, insbesondere langjährige Missstände in bestehenden institutionellen Machtstrukturen selbstbestimmt und aktiv bearbeiten zu können.

(2) Die vorliegende Richtlinie wird innerhalb der HMDK in geeigneter Weise bekannt gemacht. Ihr Text wird im Internet in leicht auffindbarer und verständlicher Form veröffentlicht.

8. BERATUNG

(1) Betroffene Personen haben das Recht und werden ermutigt, über Diskriminierung, Grenzverletzungen, Machtmissbrauch, sexuelle Belästigung und sexualisierter Gewalt zu berichten und sich zu beschweren. Die Gespräche sind vertraulich (mit Einschränkungen im Falle von laufenden Strafverfahren) und werden von Personen durchgeführt, die an regelmäßigen Schulungen themenspezifisch teilnehmen. Als Ansprechpersonen stehen zur Verfügung:

- AStA
- Vertrauensdozent*innen / Ansprechpersonen für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung
- Gleichstellungsbeauftragte
- Ansprechperson für Antidiskriminierung
- Personalrat
- Beauftragte/r für Studierende mit Behinderung und chronischen Krankheiten
- Vertrauensanwältin des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst
- Schwerbehindertenvertretung

(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 Hochschulleitung 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 und formellen Gesprächen



- Empfehlung einer professionellen Mediation durch eine dritte, neutrale Person
- Kontaktvermittlung zu einer externen Beratungsstelle
- Einleitung der formellen Beschwerde bei der Hochschulleitung

(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.

9. ANLAUFSTELLE BEI DISKRIMINIERUNG UND GEWALT

(1) Die Gleichstellungsbeauftragten, die Vertrauensdozent*innen und die*der Beauftragte*r für Studierende mit Behinderung und chronischen Krankheiten bilden gemeinsam die Anlaufstelle bei Diskriminierung und Gewalt.

(2) Die Mitglieder der Anlaufstelle bei Diskriminierung und Gewalt sind mit der Thematik vertraut und erklären sich mit ihrer Bestellung bereit, an einer moderierten Fortbildung teilzunehmen. Die Koordinierung und Fortbildung der Anlaufstelle bei Diskriminierung und Gewalt wird durch die Gleichstellung organisiert.

(3) Die Sitzungen der Anlaufstelle bei Diskriminierung und Gewalt sind nichtöffentlich und vertraulich. Die Akten der Anlaufstelle bei Diskriminierung und Gewalt werden sicher verwahrt.

(4) Die Anlaufstelle bei Diskriminierung und Gewalt kann sich bei rechtlichen Fragestellungen an die/den Kanzler/in, das Justizariat, das Personalreferat und an die Hauptschwerbehindertenvertretung des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst Stuttgart wenden und diese bei Bedarf zu Sitzungen und Gesprächen hinzuziehen

10. BESCHWERDEVERFAHREN

(1) Einfache Beschwerde:

Für eine einfache Beschwerde wendet sich die betroffene Person und/oder eine sie vertretende Person an die Anlaufstelle bei Diskriminierung und Gewalt oder an alle in § 8 genannten Stellen. Die Anlaufstelle bei Diskriminierung und Gewalt lädt zu einem persönlichen Gespräch mit der betroffenen Person und/oder die sie vertretende Person ein, bei dem der Vorfall dokumentiert und über Wege zur weiteren Unterstützung informiert wird. Auf Antrag der betroffenen Person kann das formelle Beschwerdeverfahren eingeleitet werden.



Bei Einleitung des formellen Beschwerdeverfahrens informiert die Anlaufstelle bei Diskriminierung und Gewalt die/den Kanzler/in und gibt eine Einschätzung der Sachlage ab.

(2) Formelles Beschwerdeverfahren:

Für das formelle Beschwerdeverfahren ist die/der Kanzler/in zuständig.

a) Form und Inhalt

Um eine formelle Beschwerde einzuleiten, erteilt die betroffene Person [fortan bezeichnet als Beschwerdeführer/in] und/oder eine sie vertretende Person der/dem Kanzler/in den Auftrag zur Sachverhaltsermittlung. Die/der Kanzler/in lässt sich zur Unterstützung für das weitere Verfahren von der Anlaufstelle bei Diskriminierung und Gewalt beraten. Ein Mitglied des Justiziariats ist bei dem formellen Beschwerdeverfahren beizuziehen. Auf Wunsch der/des Kanzler/in und mit Zustimmung der Beschwerdeparteien können entweder einzelne oder sämtliche Mitglieder der Anlaufstelle bei Diskriminierung und Gewalt dem weiteren Beschwerdeverfahren beiwohnen. Das formelle Beschwerdeverfahren dient der Information der Dienststelle über einen Vorfall zur Einleitung möglicher arbeits- und/oder disziplinarrechtlicher Maßnahmen gegen die beschuldigte Person [fortan bezeichnet als Beschwerdegegner/in].

b) Ablauf des Beschwerdeverfahrens

Die/der Kanzler/in nimmt den vorgetragenen Sachverhalt auf. Hierzu hört sie/er zunächst die /den Beschwerdeführer/in an. Danach gibt die/der Kanzler/in der/dem Beschwerdegegner/in die Gelegenheit, sich innerhalb einer gesetzten Frist von in der Regel vierzehn Werktagen nach Zugang der Beschwerde schriftlich zu äußern. Nach Eingang der Stellungnahme oder Ablauf der gesetzten Frist führt die/der Kanzler/in ein persönliches Gespräch mit der/dem Beschwerdegegner/in. Die Einladung zur Anhörung erfolgt schriftlich. Die/der Kanzler/in ist berechtigt, fachkundige Personen zur Anhörung hinzuzuziehen. Die/der Kanzler/in gibt eine Handlungsempfehlung an den/die Rektor/in ab. Die/der Kanzler/in oder die von ihr/ihm beauftragte Stelle in der zentralen Hochschulverwaltung kann Zeug/innen befragen und Beweise prüfen, sofern diese zugänglich sind.

c) Dokumentation

Alle Anhörungen und festgestellten Sachverhalte werden in schriftlicher Form dokumentiert. Niederschriften über mündlich erfolgte Anhörungen sind von den teilnehmenden Personen zu unterzeichnen.

d) Rechte der Beteiligten

Die Beschwerdeführer/innen und auch die Beschwerdegegner/innen haben das Recht, zu den Gesprächen Interessensvertretungen (max. bis zu zwei Personen) beizuziehen. Es gibt keine Verpflichtung zur Stellungnahme von Zeugen/innen oder Beschwerdeführer/innen.



e) Abschluss

Die Hochschulleitung entscheidet auf Grundlage des Ergebnisses über weitere Maßnahmen und eventuelle Sanktionen gemäß § 8 dieser Richtlinie. Die Hochschulleitung informiert die/den Beschwerdeführende/n und die/den Beschwerdegegner/in über das Prüfergebnis.

Beim formellen Beschwerdeverfahren wird die Anonymität mit Einverständnis der Beschwerdeführer/in gegenüber der/dem Beschwerdegegner/in aufgehoben, wenn dies unabdingbar für Einlassung und Verteidigung der/des Beschwerdegegner/in ist oder sofern es für das Prüfen rechtlicher oder disziplinarischer Maßnahmen nötig ist.

11. SANKTIONEN

(1) Die Hochschulleitung der HMDK ergreift auf der Grundlage des Prüfergebnisses entsprechende und angemessene Maßnahmen. Dabei sind die jeweiligen betroffenen Stellen (Vorgesetzte, Leitungen von Einrichtungen, Lehrverantwortliche) einzubeziehen.

Maßnahmen und Sanktionen bei Verstößen gegen diese Richtlinie können dienst-, arbeits- und hochschulrechtliche Konsequenzen haben.

Mögliche Maßnahmen und Sanktionen sind insbesondere:

- Durchführung eines formellen Dienstgesprächs mit der/dem Beschwerdegegner/in,
- mündliche oder schriftliche Belehrung/Ermahnung,
- schriftliche Abmahnung,
- Versetzung bzw. Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz innerhalb der Hochschule,
- fristgerechte oder fristlose Kündigung,
- Ausschluss von Lehrveranstaltungen und von der Nutzung von Hochschuleinrichtungen,
- Hausverbot,
- Exmatrikulation,
- Entzug von Personalverantwortung,
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens (Disziplinarmaßnahmen können beispielsweise sein: Verweise, Geldbußen, Gehaltskürzungen, Entfernung aus dem Dienst),
- Strafanzeige.

12. INKRAFTTRETEN

Diese Richtlinie tritt am 27.06.2025 in Kraft.

