

STAND: 26. NOVEMBER 2014

1. PRÄAMBEL
2. GELTUNGSBEREICH
3. VERHALTENSKODEX
4. BEGRIFFSBESTIMMUNG VON UNERWÜNSCHTEN VERHALTENWEISEN
5. WAS KANN IN KONFLIKTSITUATIONEN GETAN WERDEN?
6. AUFGABEN UND MÖGLICHKEITEN DER VERANTWORTLICHEN STELLEN
7. MASSNAHMENKATALOG DER MUSIKHOCHSCHULE TROSSINGEN
8. INFORMATIONEN- UND SCHULUNGSMASSNAHMEN

Alle Amts-, Funktions- und Berufsbezeichnungen, die in dieser Grundordnung in der männlichen Sprachform verwendet werden, schließen die entsprechende weibliche Sprachform ein.

1. PRÄAMBEL

Alle Personen, die im Hochschulbetrieb eingebunden sind (Lehrkräfte, Studierende, Mitarbeiter sowie das Personal der Verwaltung) setzen sich für ein Arbeitsklima ein, das sich durch ein partnerschaftliches, freundliches und faires Verhalten am Arbeits- und Studienplatz auszeichnet. Als Ausbildungsstätte hat die Musikhochschule eine besondere Verantwortung und Vorbildfunktion gerade für junge Menschen Leistungen im Studium, in der Kunst und in der Forschung wie auch der Ausbildungserfolg können besser in einer Umgebung des intakten Miteinanders gedeihen. Partnerschaftlichkeit, Freundlichkeit, Höflichkeit und Fairness im Umgang miteinander sind positive Voraussetzungen und tragen somit zur eigenen Persönlichkeitsentwicklung und zum Erfolg der Musikhochschule Trossingen bei. Dies setzt bei allen ein entsprechendes Bewusstsein für das eigene Verhalten sowie höfliche Umgangsformen im Umgang miteinander voraus. Die Senatsrichtlinie soll der offiziellen Verankerung des positiven Verhaltenskodexes im Hochschulalltag dienen. Durch diese ausdrückliche Befürwortung kann eine Grundlage geschaffen werden, die sicherstellt, dass es das Anliegen aller ist, bei Störungen des Arbeitsklimas möglichst konfliktlösend ein intaktes und menschenwürdiges Miteinander zu erreichen!

2. GELTUNGSBEREICH

Diese Richtlinie gilt für alle Personen, die im Hochschulbetrieb eingebunden sind, das schließt Beschäftigte sowie Studierende, Praktikanten oder Mitarbeitende im FSJ (freiwilliges soziale Jahr) und auch Gastdozenten mit ein.

3. VERHALTENSKODEX

In Kenntnis dieses Kodexes (siehe hierzu Punkt 8) verpflichten sich alle oben genannten Personen der Hochschule dazu, persönlich zu einem guten Arbeitsklima im Unterricht, in der Lehre, bei künstlerischen Projekten, in der Forschung und am Arbeitsplatz beizutragen. Personen, die nur für relativ kurze Zeit an der MHS beschäftigt sind (z.B. Gastdozenten) wird dieser Kodex zur Kenntnis gegeben.

Zu einem guten Arbeitsklima gehört es vor allem, die Persönlichkeit der Einzelnen zu respektieren, auf Probleme am Arbeits- bzw. Studienplatz zu achten, sie wahrzunehmen und Konfliktsituationen frühzeitig anzusprechen.

Sind Hochschulangehörige von unerwünschten Verhaltensweisen betroffen, so ist dies Anlass für eine Maßnahme zur Verbesserung des Arbeitsklimas. Dies gilt auch, wenn ein solches Verhalten zum Nachteil eines anderen Mitglieds der Hochschule wahrgenommen wird.

Alle Hochschulangehörigen können dazu beitragen freundliches und faires Verhalten an der Hochschule aktiv einzubringen und zu unterstützen, indem sie:

- sich um gegenseitige Wertschätzung und eine Atmosphäre der gegenseitigen Anerkennung und Offenheit bemühen.

helfen, indem Sie:

- sich so verhalten, dass der Respekt und die fachlich inhaltliche Ebene des Miteinanders immer im Vordergrund der Situation steht. Die gegenseitige Anrede per „Du“ oder per „Sie“ sollte einvernehmlich geklärt werden! Dies gilt besonders in Unterrichtssituationen auf der Ebene zwischen Lehrpersonen und Studierenden!

helfen, indem Sie:

- in Ihrer Kritik stets sachlich und konstruktiv bleiben.

helfen, indem Sie:

- als Vorgesetzte und Personalverantwortliche für die Würde ihrer Mitarbeiter aktiv einsetzen.

helfen, indem Sie:

- sensibel dafür sind, und ggf. Einspruch erheben, wenn eine einzelne Person bewusst und fahrlässig in ihrer Würde verletzt wird.

helfen, indem Sie:

- Mobbing, Diskriminierung oder sexuelle Belästigung auch schon in Tendenzen bewusst wahrnehmen und die belästigten Personen (z.B. Kollegen, Kommilitonen) unterstützen und ggf. ermutigen, sich zur Wehr zu setzen, bzw. falsche Anschuldigungen klar zu widerlegen.

helfen, indem Sie:

- in schwierigen Situationen offen für kollegiales, freundliches und faires Verhalten eintreten.

helfen, indem Sie:

- Konfliktsituationen(mit) zu besprechen und nach Lösungen zu suchen.

4. BEGRIFFSBESTIMMUNG VON UNERWÜNSCHTEN VERHALTENWEISEN

a) Mobbing

1. Definition Mayers Lexikon: (zu engl. „über jemanden herfallen“)

Mobbing ist die Bezeichnung, für gezielte gegen eine Person gerichtete, andauernd und wiederholt erfolgende feindselige Handlungen, z.B.:

- Beleidigungen, Beschimpfung, verletzend Behandlung, Hohn und Aggressivität
- üble Nachrede oder Verleumdungen von Kollegen oder deren Familienangehörigen
- Verbreiten von Gerüchten über Mitbeschäftigte oder deren Familie
- absichtliches Zurückhalten von arbeitsnotwendigen Informationen
- Desinformation
- Drohung und Erniedrigung
- Schikanen, wie z.B. unwürdige Behandlung durch Zuteilung kränkender, unlösbarer, sinnloser oder gar keiner Aufgaben.

2. Definition aus „Mobbing. Der Ratgeber für Betroffene und ihre Interessensvertretung, Axel Esser/ Martin Wollmerrath, 2001)

„Mobbing ist ein Geschehensprozess in der Arbeitswelt, in dem destruktive Handlungen unterschiedlicher Art wiederholt und über einen längeren Zeitraum gegen Einzelne vorgenommen werden, welche von den Betroffenen als eine Beeinträchtigung und Verletzung ihrer Person empfunden werden. Dessen ungebremster Verlauf für die Betroffenen führt grundsätzlich dazu, dass ihre psychische Befindlichkeit und Gesundheit zunehmend beeinträchtigt werden, ihre Isolation und Ausgrenzung am Arbeitsplatz zunehmen, dagegen die Chancen auf eine zufriedenstellende Lösung schwinden und der regelmäßig im Verlust ihres bisherigen beruflichen Wirkbereichs endet.“

b) Diskriminierung

Die Würde des Menschen ist unantastbar! (Art. 1 GG).

Diskriminierung ist die Bezeichnung für Ungleichbehandlung, Benachteiligung von Minderheiten.

Diskriminierung ist eine Herabsetzung der Würde, der Rechte und Freiheiten des Einzelnen, z. B. auf Grund:

- der nationalen und/oder sozialen Herkunft,
- der Hautfarbe, der Abstammung,
- der Behinderung,
- des Geschlechts,
- der religiösen und/oder weltanschaulichen Orientierung,
- der politischen Gesinnung,
- der sexuellen Ausrichtung

Herabwürdigende Bemerkungen, unangemessene und derbe Wortwahl, ironische oder abwertende Kommentare zu den oben genannten Aspekten oder entsprechende Witze und Handlungen können andere Mitmenschen diskriminieren.

c) Sexuelle Belästigung:

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist jedes sexuell bestimmte Verhalten, das von einer betroffenen Person als unerwünscht wahrgenommen wird und geeignet ist, sie als Person herabzuwürdigen.

Die sexuelle Belästigung kann sich in Worten, Schriftstücken, Bild- und Fotomaterial, Handlungen, Gesten oder sonstigem sexualisierten Verhalten ausdrücken.

Dies können z.B. sein:

- Anzüglichke Bemerkungen, Kommentare oder Witze zur Person, zu ihrem oder seinem Körper, zu ihrem oder seinem Verhalten oder zum Privatleben.
- Zeigen sexistischer und pornographischer Darstellungen, gleichgültig in welcher Form. (z.B. Kalender, Bildschirmschoner, Poster).
- Gesten und nonverbale Kommentare mit sexuellem Bezug.
- Unerwünschte Aufforderung oder/und Nötigung zu sexuellen Handlungen.

- Unerwünschter und/oder unbegründeter Körperkontakt*.
- Sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Arbeits- und Ausbildungsplatz

5. WAS KANN IN KONFLIKTSITUATIONEN GETAN WERDEN?

a) Persönliche Klärung

Konfliktsituationen sollten zunächst zwischen den Beteiligten selbst offen angesprochen und nach Möglichkeit bereinigt werden. Bereits bei diesem Vorgehen können sie sich durch die verantwortlichen Stellen (Ziffer 6) beraten lassen und/oder an eine Person ihres Vertrauens innerhalb der Hochschule wenden und die Einbeziehung dieser Person in die persönliche Klärungsphase verlangen.

Unter Hinzuziehung dieser schriftlichen Richtlinien, können mögliche Probleme und Schwierigkeiten im Umgang miteinander ggf. besser zur Sprache gebracht und klarer definiert werden.

b) Beschwerderecht und Beratung und Unterstützung durch die verantwortlichen Stellen

Ist die Lösung des Problems direkt zwischen den Beteiligten nicht möglich oder nicht angebracht, können sich Betroffene an die nachfolgend benannten verantwortlichen Stellen wenden. Eine Beschwerde darf nicht zu Benachteiligungen der Beschwerdeführenden und/oder der Betroffenen führen.

Über die Informationen und Vorkommnisse, persönliche Daten und Gespräche ist absolutes Stillschweigen gegenüber Dritten zu bewahren, die nicht am Verfahren beteiligt sind es sei denn, sie wurden bereits ins Vertrauen gezogen.

Die verantwortlichen Stellen haben Hinweisen und Beschwerden über Belästigungen nachzugehen, sobald die unmittelbar Betroffenen selbst um diese Hilfe gebeten haben.

Verantwortliche Stellen in diesem Sinne sind insbesondere:

Der/die unmittelbare und/oder nächst höhere Vorgesetzte bzw.

- das Rektorat
- die Kanzlerin/der Kanzler
- die Leitung der Personalabteilung
- die Personalvertretung
- die Gleichstellungsbeauftragte/n
- die Gleichstellungskommission der Hochschule
- die Schwerbehindertenvertretung
- die Ansprechpartnerin für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung
- der Ansprechpartner für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung
- Transparenzteam

*Gerade in der Instrumentalausbildung ist dieser Punkt besonders zu beachten, da Körperkontakt zur Korrektur der Spielhaltung, der Atmung, der Muskelarbeit usw. oft hilfreich ist. Lehrkräfte an der MHS sollten deshalb grundsätzlich vorab erfragen, ob sie einen Sachverhalt in einer Übungssituation durch Körperberührung klären dürfen und wenn dies von Seiten der Studierenden nicht gewünscht ist, selbstverständlich auf verbale Erklärungen zurückgreifen.

6. AUFGABEN UND MÖGLICHKEITEN DER VERANTWORTLICHEN STELLEN:

Die verantwortlichen Stellen haben die Aufgabe, den Betroffenen innerhalb einer kurzen Frist nach Kenntnis des Vorfalls, ein Terminangebot für ein vertrauliches Beratungsgespräch zu machen und zu klären, ob sich der Verdacht auf Mobbing, sexuelle Belästigung oder Diskriminierung bestätigt. Hierzu ist in getrennten oder gemeinsamen Gesprächen mit den Beteiligten der Sachverhalt so weit wie möglich aufzuklären. Schriftliche Notizen zum Sachverhalt sind aufzubewahren.

Die verantwortlichen Stellen können:

- die betroffene Person zu Besprechungen begleiten,
- die belästigenden Personen über die möglichen Maßnahmen, welche die MHS für solche Fälle vorsieht, aufklären,
- den Beteiligten einen Verfahrensvorschlag unterbreiten und die Einhaltung der dabei getroffenen Vereinbarungen überwachen.

7. MASSNAHMENKATALOG DER MUSIKHOCHSCHULE TROSSINGEN:

Die Hochschulleitung leitet, je nachdem wie es für den Einzelfall angemessenen erscheint, Maßnahmen ein oder veranlasst sie.

Diese können sein:

- Anweisungen zum persönlichen Umgang miteinander
- Verstärkung einer konstruktiven Kommunikation im Umfeld der Betroffenen mit dem Ziel, diese zu einem kooperativen Miteinander zu verpflichten
- Ermahnung zur Verhaltensänderung
- Verpflichtung zur Teilnahme an Schulungsveranstaltungen
- Androhung arbeits- oder disziplinarrechtlicher Maßnahmen (Abmahnung, Kündigung, Disziplinarverfahren etc.)
- Studienplatzentzug
- Einleitung und Umsetzung arbeits- oder disziplinarrechtlicher und/oder anderer rechtlicher Maßnahmen
- Professionelle berufsbegleitende Beratung (Supervision) durch eine externe Stelle
- Mediation (Versuch, die Betroffenen dazu zu bewegen, selbstverantwortlich im Verständnis der eigenen Situation oder der des Konfliktpartners gemeinsame Entscheidungen konstruktiv zu erarbeiten) durch externe Stellen.
- in Fällen, die von Dritten ausgehen, z.B. Hausverbot, keine weitere Auftragserteilung, Vertragskündigung.

8. INFORMATIONS- UND SCHULUNGSMASSNAHMEN

Die Hochschule wird alle Hochschulmitglieder über diesen „Kodex für freundliches und faires Miteinander“ im eigenen Hause informieren.

Für die Beschäftigten können hierzu die Themen sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung in internen Informationsveranstaltungen von Seiten der Gleichstellungsbeauftragten angeboten werden. Für die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen zu diesen Themen werden die Beschäftigten freigestellt.

Alle Mitglieder der Musikhochschule und neu eingestellte Beschäftigte erhalten mit ihren Einstellungsunterlagen eine Ausfertigung dieser Richtlinie als kleine Broschüre.
Für die Studierenden kann der AStA Informationsveranstaltungen anbieten und über die Thematik im Rahmen seiner regelmäßigen Pressearbeit informieren.

Trossingen, 26. November 2014



Prof. Elisabeth Gutjahr
Rektorin