

# Senatsrichtlinie **Kodex für freundliches und faires Miteinander** der Staatlichen Hochschule für Musik Trossingen



Stand: 27. April 2022

<b>1. Präambel</b>	1
<b>2. Ziele</b>	2
<b>3. Geltungsbereich</b>	2
<b>4. Verhaltenskodex</b>	2
<b>5. Begriffsbestimmung von unerwünschten Verhaltenweisen</b>	3
<b>6. Benachteiligungsverbot</b>	4
<b>7. Prävention</b>	4
<b>8. Beratungsrecht und Beratungsstellen</b>	5
<b>9. Was kann in Konfliktsituationen getan werden?</b>	5
<b>10. Maßnahmenkatalog der Musikhochschule Trossingen</b>	6
<b>11. Berichtswesen und Evaluation</b>	7
<b>12. Inkrafttreten</b>	7

## **1. Präambel**

Alle Personen, die im Hochschulbetrieb eingebunden sind (Lehrkräfte, Studierende, Beschäftigte 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!

Mit dieser Richtlinie werden die Diskriminierungsverbote des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) insbesondere auch gegenüber und zugunsten aller Mitglieder und Angehörigen der Hochschulen angewendet, die arbeits- oder dienstrechtlich nicht an die Hochschule gebunden und daher vom AGG nicht erfasst sind. Dies sind insbesondere Studierende und Lehrbeauftragte, die dieses Schutzes besonders bedürfen.

Die Richtlinie eröffnet den betroffenen Personen ein Beschwerderecht. Sie verpflichtet die Hochschule zu präventiven Maßnahmen.

## **2. Ziele**

Ziel der Richtlinie ist, Benachteiligungen insbesondere aufgrund des Geschlechts, der ethnischen oder sozialen Herkunft, des Aussehens, des Alters, einer Behinderung oder Erkrankung, der sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Identität, der Religion oder Weltanschauung oder des Familienstandes zu verhindern oder zu beseitigen.

### **3. Geltungsbereich**

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

(2) Die Richtlinie findet auch Anwendung bei Benachteiligungen von Dritten bzw. gegen Dritte auf dem Hochschulgelände, wenn mindestens eine beteiligte Person zum Personenkreis nach Abs. 1 gehört.

### **4. Verhaltenskodex**

In Kenntnis dieses Kodexes (siehe hierzu Pkt. 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 HfM beschäftigt sind (z.B. Gastdozentinnen und 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.

Alle Hochschulangehörigen können 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!
- in Ihrer Kritik stets sachlich und konstruktiv bleiben.
- als Vorgesetzte und Personalverantwortliche für die Würde ihrer Beschäftigten aktiv einsetzen.
- sensibel dafür sind, und ggf. Einspruch erheben, wenn eine einzelne Person bewusst und fahrlässig in ihrer Würde verletzt wird.
- Mobbing, Diskriminierung oder sexuelle Belästigung auch schon in Tendenzen bewusst wahrnehmen und die belästigten Personen (z.B. Kolleginnen und Kollegen, Kommilitonen) unterstützen und ggf. ermutigen, sich zur Wehr zu setzen, bzw. falsche Anschuldigungen klar zu widerlegen.
- in schwierigen Situationen offen für kollegiales, freundliches und faires Verhalten eintreten.
- Konfliktsituationen(mit) zu besprechen und nach Lösungen zu suchen.

### **5. Begriffsbestimmung von unerwünschten Verhaltenweisen**

#### **(1) Diskriminierung**

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

Diskriminierung ist die Bezeichnung für Ungleichbehandlung, Benachteiligung von Minderheiten.

- a. Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes 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 Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.

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

- der nationalen und/oder sozialen Herkunft
- der Hautfarbe, der Abstammung
- der Behinderung
- des Geschlechts
- des Aussehens
- des Alters
- 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.

- b. Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in der Präambel genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

## (2) Belästigung

Eine Belästigung liegt vor, wenn unerwünschte Verhaltensweisen bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Hierzu zählen sexuelle Belästigung, Stalking und Mobbing.

### a. 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:

- anzügliche 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<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Gerade in der Instrumental- und Instrumentalbildung 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.

- sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Arbeits- und Ausbildungsplatz

#### b. Stalking

Bezeichnet dabei das beabsichtigte und wiederholte Verfolgen, Nachstellen, Belästigen eines Menschen, so dass seine Lebensgestaltung schwerwiegend beeinträchtigt oder sogar seine Sicherheit bedroht wird.

#### c. Mobbing

Unter Mobbing ist systematisches und wiederholtes Anfeinden, Schikanieren und Ausgrenzen zu verstehen, mit dem Ziel oder der Konsequenz, dass die gemobbte Person verunsichert, herabgewürdigt und aus Studien- oder Arbeitsumfeld ausgegrenzt wird. Definition gem. „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, verletzende 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.

### 6. Benachteiligungsverbot

Die unter Pkt. 5 aufgeführten Formen von Diskriminierung und Belästigung sind verboten.

### 7. Prävention

Die Hochschule ergreift sensibilisierende und präventive Maßnahmen, um Benachteiligungen wegen eines in Pkt. 1 genannten Grundes zu verhindern. Zu den Maßnahmen gehören insbesondere:

- die Bekanntgabe dieser Richtlinie an alle Mitglieder und Angehörige der Hochschule durch Aushändigung bei Studien- bzw. Beschäftigungsbeginn und ihre dauerhafte, sichtbare Veröffentlichung (Ausfertigung dieser Richtlinie als kleine Broschüre)
- regelmäßige Informationsangebote für alle Angehörigen und Mitglieder der Hochschule, Maßnahmen zum Empowerment
- spezifische Informationsangebote für Personen mit Vorgesetzten-, Leitungs- und Ausbildungsaufgaben
- Fortbildungsangebote, auch für Beratungsstellen
  - Für die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen zu diesen Themen werden die Beschäftigten freigestellt
- für die Studierenden kann der AStA Informationsveranstaltungen anbieten und über die Thematik im Rahmen seiner regelmäßigen Pressearbeit informieren
- die Berücksichtigung von Diskriminierungsrisiken im Curriculum, bei der Festlegung und Einhaltung der Prüfungsbedingungen, bei der Studiengangsentwicklung und bei den Rahmenbedingungen von Lehrveranstaltungen, wie etwa Veranstaltungszeiträumen, diskriminierungssensibler Sprache
- der Abbau von Barrieren und Integration von Sicherheitsaspekten (z.B. die Vermeidung von Angsträumen) in Baukonzepten

## **8. Beratungsrecht und Beratungsstellen**

(1) Die Hochschule stellt für betroffene Personen (im Sinne von Pkt. 5. Abs. 2) folgende Beratungsstellen zur Verfügung:

- der/die unmittelbare und/oder nächst höhere Vorgesetzte bzw.
- das Rektorat
- die Kanzlerin / der Kanzler
- die Leitung der Personalabteilung
- die Personalvertretung
- die Gleichstellungsbeauftragten
- die Gleichstellungskommission der Hochschule
- die Schwerbehindertenvertretung
- die Ansprechpartnerin für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung
- der Ansprechpartner für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung
- die Ansprechpartnerin / der Ansprechpartner für Antidiskriminierung (§4a Abs. 2 LHG)

(2) Die betroffene Person kann das Beratungsangebot auch anonym oder unter Einschaltung einer dritten Person ihres Vertrauens wahrnehmen. Das Gespräch unterliegt soweit gewünscht der Vertraulichkeit.

(3) 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

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.

(4) Es ist sicherzustellen, dass seitens der Hochschule der betroffenen Person sowie gegebenenfalls der Person ihres Vertrauens keine persönlichen und beruflichen Nachteile entstehen. Alle Schritte erfolgen daher im Einvernehmen mit den Betroffenen und den von ihnen beauftragten Vertrauenspersonen.

## **9. Was kann in Konfliktsituationen getan werden?**

(1) 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 (Pkt. 8) 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.

## (2) Beschwerderecht

Ist die Lösung des Problems direkt zwischen den Beteiligten nicht möglich oder nicht angebracht, können sich Betroffene an die nachfolgend benannten verantwortlichen Stellen wenden. Betroffene Personen im Sinne des Pkt. 2 haben das Recht, Beschwerde zu erheben und dadurch ein Beschwerdeverfahren einzuleiten.

## (3) Beschwerdeverfahren

Das Beschwerdeverfahren wird durch schriftliche oder mündliche Darlegung des Sachverhalts durch die Beschwerde führende Person oder eine legitimierte Vertretung an eine der in Pkt. 8. (1) benannten Stellen eingeleitet:

- a. Die Beschwerde führende Person wird über ihre Rechte, Pflichten und über das weitere Verfahren informiert. Sie wird auf Unterstützungsmaßnahmen durch Interessenvertretungen sowie die Beratungsstellen gemäß Pkt. 8. hingewiesen.
- b. Die Beschwerde muss die als diskriminierend empfundenen Ereignisse beschreiben. Sofern möglich sollen Zeuginnen oder Zeugen sowie Beweise benannt werden. In der Beschwerde soll mitgeteilt werden, welche anderen Personen bereits über die Vorfälle informiert wurden und ob bereits Maßnahmen eingeleitet wurden.
- c. Der Sachverhalt wird ermittelt. Die Beschwerdestelle kann Verantwortliche aus den jeweiligen Bereichen einbeziehen. Dies gilt insbesondere, wenn Maßnahmen zur Unterbindung von Gewalt, Diskriminierungen oder Benachteiligungen erforderlich sind. Die beschuldigte Person wird aufgefordert, sich zu der Beschwerde zu äußern. Die Anhörungen und der festgestellte Sachverhalt werden dokumentiert, ggf. werden angemessene Maßnahmen gemäß Pkt. 10. ergriffen. Alle Beteiligten werden über das Ergebnis informiert.

## (4) Ordnungsmaßnahmen

Wenn keine andere, dem Konflikt angemessene Lösung gefunden wurde, kann der Ordnungsausschuss (§§ 3, 4 Ordnungssatzung) Ordnungsmaßnahmen gemäß § 7 Ordnungssatzung erlassen.

## **10. Massnahmenkatalog der Musikhochschule Trossingen:**

Die Hochschulleitung leitet, je nachdem wie es für den Einzelfall angemessenen erscheint und im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten, 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
- Durchführung eines formellen Dienstgespräches
- Ermahnung zur Verhaltensänderung
- Verpflichtung zur Teilnahme an Schulungsveranstaltungen
- Androhung arbeits- oder disziplinarrechtlicher Maßnahmen (Abmahnung, Kündigung, Disziplinarverfahren etc.)
- Ausschluss von einer Lehrveranstaltung
- Ausschluss von der Nutzung von Hochschuleinrichtungen
- 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 Konfliktpartei gemeinsame Entscheidungen konstruktiv zu erarbeiten) durch externe Stellen

- in Fällen, die von Dritten ausgehen, z.B. Hausverbot, keine weitere Auftragserteilung, Vertragskündigung
- Einleiten einer Strafanzeige

(2) Sind beschuldigte Personen nicht Mitglieder oder Angehörige der Hochschule, so wird die Hochschule alle zur Verfügung stehenden Mittel nutzen, Schutzmaßnahmen für die Mitglieder und Angehörigen zu ergreifen. Sind Betroffene nicht Mitglieder oder Angehörige der Hochschule, so wird die Hochschule ebenfalls zur Verfügung stehende Schutzmaßnahmen ergreifen.

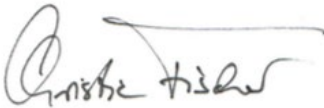
### **11. Berichtswesen und Evaluation**

Die Beratungsstellen (Pkt. 8 Abs. 1) berichten der Hochschulleitung einmal jährlich über Ihre Beratungstätigkeit.

### **12. Inkrafttreten**

Diese Richtlinie tritt am Tag nach der öffentlichen Bekanntmachung in Kraft.

Trossingen, den 27. April 2022



Prof. Christian Fischer  
Rektor