

Antidiskriminierungsstrategie der Hochschule für Musik und Theater Hamburg vom 14. Mai 2025

Die Hochschule für Musik und Theater Hamburg ist ein Ort, an dem Menschen in ihrer Vielfalt gemeinsam lernen, arbeiten und künstlerisch wirken. Wir treten geschlossen dafür ein, Diskriminierungen zu erkennen und ihnen klar entgegenzutreten.

Diskriminierung aufgrund von Religion, Hautfarbe, ethnischer oder sozialer Herkunft, sexueller Orientierung, geschlechtlicher Identität, Behinderung oder anderer persönlicher Merkmale wird an der HfMT mit aller Entschiedenheit zurückgewiesen.¹

Kein Mensch sollte sich aufgrund seiner Identität an unserer Hochschule in seiner Sicherheit bedroht fühlen. Um diesem Ziel gerecht zu werden beschließt der Hochschulsenat der HfMT am 14. Mai 2025 folgende 10 Punkte:

1. Aufruf an alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule, Verantwortung für ein respektvolles und sicheres Miteinander zu übernehmen.
2. Aufmerksam füreinander zu sein und antisemitische, rassistische und andere diskriminierende Vorfälle nicht unbeachtet zu lassen, sondern das Gespräch mit den Beteiligten zu suchen und sich an die Anlauf- und Beschwerdestellen zu wenden, ggf. ein formelles Beschwerdeverfahren gemäß der Antidiskriminierungsrichtlinie einzuleiten.²
3. Wiederkehrende Durchführung interner Workshops bzw. Sensibilisierungsmaßnahmen für Lehrende, Studierende und Mitarbeitende sowie sichtbarer Hinweis auf externe Workshops, Seminare und Vorträge, die von Antidiskriminierungsstellen und anderen relevanten Organisationen durchgeführt werden und sich u.a. mit Antisemitismus und Rassismus sowie deren Geschichte, Prävention und Auswirkungen befassen.
4. Verpflichtung zur Teilnahme an Fortbildungen zum Themenfeld Antidiskriminierung in zukünftigen Berufsvereinbarungen.
5. Ermutigung zum offenen Austausch zu diesen Themen zwischen Studierenden und Lehrenden sowie Hinweis auf die Hilfs- und Beschwerdestellen der Hochschule zu Beginn jedes Semesters durch die Lehrenden im Unterricht; entsprechende Informationen werden im Rahmen des Onboardings auch neuen Lehrenden vermittelt.
6. Angebote moderierter, empowernder interner Gesprächsforen für betroffene und/oder verunsicherte Studierende (sog. safer spaces).
7. Förderung transkultureller und interreligiöser Kompetenzen und Dialoge für Lehrende und Studierende durch Workshops und/oder Ringvorlesungen.
8. Förderung künstlerisch-wissenschaftlicher Veranstaltungen zum Themenfeld Diversität, inkl. der Sichtbarmachung vielfältiger Lebensrealitäten und Kulturen.
9. Anknüpfend an die konkrete Historie des Budge Palais und seine jüdischen Eigentümer:innen Emma und Henry Budge sowie dessen Neffe Siegfried und seiner Frau Ella Budge, an die heute die Stolpersteine vor dem Haupteingang des Budge Palais erinnern: Implementierung der Gedenkkultur und der Erinnerung an die Shoah in die Lehre und Sichtbarmachung des Gedenkens auf vielfältige Weise.
10. Sichtbarmachung gesellschaftlich und kulturell bedeutsamer Feier-, Gedenk- und Aktionstage im Terminkalender (u.a. Intranet) der HfMT sowie deren Berücksichtigung bei der Planung von hochschulischen Abläufen, insbesondere Prüfungsphasen.

¹ Dabei wird der intersektionale Ansatz berücksichtigt: Intersektionalität bezieht mehrere Diskriminierungsformen ein und fokussiert deren Wechselbeziehungen.

² Siehe „Hilfe und Beratung“ auf der Webseite der HfMT.