

Verhaltenskodex der Hochschule für Musik und Theater Hamburg

Präambel

Diese Verhaltensrichtlinie dient allen der HfMT Hamburg zugehörigen Personen der Orientierung im Umgang miteinander. Über die Dienstpflichten hinaus ergänzt und thematisiert die Richtlinie Grundsätze des vertrauensvollen, fairen und respektvollen Miteinanders.

Die in der Hochschule lernenden und arbeitenden Menschen haben unterschiedliche kulturelle Hintergründe, Sozialisierungen, Prägungen, und bringen verschiedene Persönlichkeiten und Identitäten mit ein.

Der Hochschule ist es ein Anliegen, dass sich alle Menschen (Studierende, Verwaltung, Technik, Bibliothek, Lehrende) solidarisch als Teil einer Gemeinschaft erleben und sich darin aufgehoben fühlen können.

Die Leitwerte der Hochschule dabei sind Wertschätzung, Vertrauen, Respekt und Toleranz. Ein konstruktives Miteinander bildet ein wesentliches Element, um kreativ zu sein, innovative Ideen umzusetzen, Erfolge zu erzielen und Freude an der Arbeit und am Studium zu haben. Hingegen werden jegliche Formen von Diskriminierung, Machtmissbrauch, respektlosem oder übergriffigem Verhalten, wissenschaftlicher Unredlichkeit und korrupten Praktiken nicht geduldet.

§ 1 Lehre und Wissenschaft

1 Lehrende, Studierende sowie alle Mitarbeitende der Hochschule tragen zu einem förderlichen Lehr-, Lern- und Arbeitsklima bei.

2 Lehrende vermitteln ihre Lehrinhalte nach bestem Wissen, stets orientiert am aktuellen Stand des Fachgebiets. Sie reflektieren ihre Lehrmethoden und bilden sich fach- und hochschuldidaktisch weiter.

3 Lehrende betrachten sich als Begleitung des Lernprozesses der Studierenden. Das bedeutet, dass sie zu den transparent gesetzten Lernzielen nach Möglichkeit individuelle Lernziele vereinbaren und die professionelle Entwicklung des:der Studierenden anerkennen und fördern. Studierende werden in ihrer Leistung, ihrem Werdegang, ihren Kompetenzen, Werten und Bedürfnissen wahrgenommen und respektiert. Feedback richtet sich konstruktiv an deren künstlerischen und wissenschaftlichen Möglichkeiten aus. Die Leistungskultur der Hochschule lässt Raum, dass sich die künstlerischen und wissenschaftlichen Vorstellungen des:der Lehrenden und die Ziele des:der Studierenden gegenseitig bereichern.

4 Lehrende gestalten Unterrichts- und Prüfungsmethoden für Studierende nachvollziehbar. Insbesondere für Prüfungsanforderungen sind notwendige Unterstützung und zeitlicher Rahmen so zur Verfügung zu stellen, dass die Unterrichtsziele erreicht werden können. Die Bewertungskriterien sind transparent zu machen.

5 Respekt und Professionalität prägen das Verhalten und den Umgang der Lehrenden mit Studierenden oder Kolleg:innen des eigenen oder anderen Fachs. Dies gilt auch im Rahmen von Gesprächen mit Dritten.

6 Die Besonderheiten einer künstlerischen Ausbildung mit ihrem großen Anteil an Einzel- und Kleingruppenunterricht erfordern einen achtsamen und verantwortungsvollen Umgang miteinander. Die Lernenden und Lehrenden sind sich ihrer strukturellen Position im Miteinander bewusst. Sie setzen sich mit den sich daraus ergebenden Macht- und Abhängigkeitsverhältnissen reflektierend auseinander und behandeln diese mit Sensibilität und Professionalität.

7 Die Persönlichkeitsrechte der Studierenden, insbesondere hinsichtlich ihrer Leistungen und ihres Lernfortschritts werden stets gewahrt. Darüber hinaus werden übliche und fachlich sinnvolle Kommunikationsstrukturen mit Dritten gegenüber den Studierenden transparent gemacht. Ausdrücklich vertrauliche Mitteilungen werden (sofern verantwortbar) vertraulich behandelt.

8 Alle wahren die Autonomie des Gegenübers. Erlebte Grenzüberschreitung in persönlicher, emotionaler, sozialer, wirtschaftlicher, körperlicher oder sexualisierter Form wird, wenn möglich, unmittelbar thematisiert. Betroffene können darüber hinaus die auf der Homepage der HfMT veröffentlichten Beratungsangebote in Anspruch nehmen, in denen ein weiteres Vorgehen besprochen wird.

9 In der künstlerischen und wissenschaftlichen Tätigkeit wird das geistige oder künstlerische Eigentum anderer deutlich gekennzeichnet, das gilt auch für das geistige oder künstlerische Eigentum, das im Rahmen von Lehrveranstaltungen erbracht wurde. Die Vervielfältigung oder Verwendung von Lehrmaterial über die Unterrichtsveranstaltung hinaus, ist ohne Wissen und ausdrückliche Zustimmung der Beteiligten nicht erlaubt.

§ 2 Hierarchie und Rollen

1 Die Mitglieder und Angehörigen der HfMT reflektieren ihre Position im Handeln und Wirken. Alle Statusgruppen gehen respektvoll miteinander um und stellen gemeinsame Ziele in den Vordergrund. Sie reflektieren ihren Umgang mit Machtgefällen in Hierarchien und achten die Würde und Integrität Aller unabhängig von hierarchischen Positionen oder Rollen.

2 Jedes Mitglied und jede:r Angehörige:r der HfMT macht sich die eigene besondere Verantwortung gemäß der Rolle, Aufgabe oder Funktion bewusst. Jede:r arbeitet ziel- und lösungsorientiert sowie professionell und trägt damit wesentlich zum Gelingen der Zusammenarbeit und der Darstellung der Hochschule nach innen und außen bei. Mitarbeitende bringen sich im Rahmen ihrer Zuständigkeit aktiv in die Entscheidungsprozesse der Hochschule ein.

3 Personen in Führungspositionen machen ihre Entscheidungen transparent und kommunizieren diese zeitnah. Sich daraus ergebende Aufgaben, Tätigkeiten und Ziele werden für die beteiligten Mitarbeitenden nachvollziehbar und eindeutig formuliert.

4 Hochschulleitung und Führungspersonen berücksichtigen die Interessen der Mitarbeitenden angemessen. Bei Interessenskonflikten werden Entscheidungen möglichst transparent gemacht und eine angemessene Lösung angestrebt.

5 Alle Mitglieder der Studiendekanate und Fachgruppen verstehen sich als gleichwertig und kommunizieren respektvoll mit- und übereinander.

6 Die Menschen an der HfMT vergegenwärtigen sich, dass Stärken und Schwächen im alltäglichen Miteinander sichtbar werden können. Für gute Arbeitsbeziehungen wird eine in alle Richtungen zielende „360°-Feedback-Kultur“ kontinuierlich entwickelt.

§ 3 Kommunikation

1 Eine konstruktive Kommunikation zwischen allen Bereichen ist für eine zielorientiert arbeitende Hochschule unabdingbar; dafür sind alle Bereiche gleichermaßen relevant und leisten ihren jeweiligen Beitrag.

2 Von zentraler Bedeutung für eine gelingende Kommunikation sind persönliche Kontakte und Begegnungsmöglichkeiten, um Vertrauen und Dialog miteinander zu fördern.

3 Mitglieder und Angehörige der Hochschule holen aktiv Informationen ein, leiten diese ggf. weiter und antworten auf Anfragen zeitnah. Sofern das nicht möglich sein sollte, wird dazu rechtzeitig kommuniziert. Eine aktive Vernetzung mit allen relevanten Stellen sowohl in der Hochschule als auch darüber hinaus ist notwendig, damit Entscheidungen so transparent wie möglich mitgeteilt werden können. Gegebenenfalls werden Handlungsmotive, Ziele und Auswirkungen kommuniziert und mit den Beteiligten abgestimmt.

4 Alle Mitglieder der Hochschule nutzen ihre HfMT-Mail-Adresse. Sowohl über diese Adressen als auch über die Homepage läuft ein großer Teil der Informationsweitergabe.

5 Bei der Kommunikation per E-Mail wird Vertraulichkeit beachtet und es werden lediglich Personen beteiligt, die von dem zugrundeliegenden Thema unmittelbar betroffen sind.

§ 4 Vertraulichkeit und Datenschutz

1 Gemäß gesetzlicher Grundlage genießt der Schutz der persönlichen Daten in allen Arbeits- und Tätigkeitsbereichen oberste Priorität. Der:die Referent:in für Datenschutzangelegenheiten der Hochschule ist bei Fragen dazu ansprechbar.

2 In der Kommunikation sind der Datenschutz und entsprechende Richtlinien zu beachten und im Umgang mit sensiblen Daten ist besondere Sorgfalt geboten.

3 Vertrauliche Informationen werden nicht ohne ausdrücklichen Wunsch oder Zustimmung der Beteiligten an Dritte weitergegeben. Insbesondere in Beratungsgesprächen ist Vertraulichkeit zu klären und zu wahren.

§ 5 Auseinandersetzung und Konflikt

1 Wo Menschen zusammenkommen, können sich Spannungen und Konflikte ergeben. Unterschiedliche Sichtweisen, Feedback und Anregungen werden gehört und respektiert.

2 Meinungsverschiedenheiten sind positiv betrachtet wichtig, denn sie können zur Weiterentwicklung der Hochschule beitragen.

3 Eskalierende Konflikte haben ein hohes Zerstörungs- und Verletzungspotential. Hoch eskalierte Konflikte zu begleiten ist Führungsaufgabe. Verantwortungsschwerpunkt ist dabei Schutz, Führung und Deeskalation.

4 Bei Meinungsverschiedenheiten, Auseinandersetzungen und Konflikten wird im Bewusstsein von Status und Hierarchie offen und respektvoll kommuniziert. Dafür bestehen u.a. folgende Möglichkeiten

- das direkte Gespräch,
- die Bereitschaft, den Konflikt oder die unterschiedlichen Interessen, Vorstellungen, Bedürfnisse, Werte, Motive oder Denkweisen in einer Auseinandersetzung als solche zu erkennen, anzuerkennen und gegenüber den beteiligten Personen stimmig darzulegen,
- die Bereitschaft, eigene Wahrnehmung, Verhalten, Emotionen, Bedürfnisse, Werte, Motive und Denkweisen adäquat transparent zu machen und zu reflektieren,

- Emotionalität als menschliche Eigenschaft auch in Konfliktsituationen zu respektieren sowie eigene Emotionen wahrzunehmen und angemessen zu regulieren,
- Ambiguitätstoleranz zu entwickeln und bereit zu sein, an gemeinsamen Lösungswegen zu arbeiten,
- die Bereitschaft, über Hilfsangebote zur Konfliktklärung zu informieren, diese selbst in Betracht zu ziehen und ggf. zu nutzen,
- der Verzicht auf jede Art der persönlichen Diffamierung der beteiligten Personen, auch gegenüber Dritten.

5 Bei Konflikten können nicht beteiligte nächsthöhere Vorgesetzte hinzugezogen oder Studiendekanatsleiter:innen um Unterstützung gebeten werden. Zudem gibt es unterschiedliche Gremien und Beratungsangebote in und außerhalb der Hochschule. So kann eine destruktive Ausweitung des Konfliktes vermieden werden.

Zur Einhaltung der Richtlinie tragen alle Menschen an der HfMT Verantwortung. Bei Bedarf können die entsprechenden Gremien, Beratungs- und Hilfsangebote kontaktiert werden.

In der HfMT greifen darüber hinaus die gesetzlichen Beschwerdemechanismen des öffentlichen Dienstes der Freien und Hansestadt Hamburg. Die Antidiskriminierungsrichtlinie der Hochschule beschreibt außerdem die Möglichkeit der einfachen Meldung eines Vorfalls und der formellen Beschwerde. Die Meldung eines Vorfalls kann bei dem:der Vorgesetzten oder einer Interessensvertretung vorgetragen werden.

Die formelle Beschwerde wird an die Hochschulleitung gerichtet. Die Hochschule hält ein Formblatt zur Dokumentation einer formellen Beschwerde nach § 13 AGG vor.

Dieser Verhaltenskodex ist eine Überarbeitung des Verhaltenskodex vom 15.5.2019 und ersetzt diesen. Der Ethikrat hat diese Richtlinie in Abstimmung mit den in ihm vertretenden Gremien überarbeitet. Diese wurde vom Hochschulsenat am 12.07.2023 verabschiedet.

Juli 2023