



Partnerschaftliches Verhalten an der Hochschule für Musik Würzburg (Code of Conduct)

Die Hochschule für Musik Würzburg ist eine Einrichtung, in der Menschen unterschiedlichster Herkunft, aus unterschiedlichen Gruppen der Gesellschaft, aus vielen verschiedenen Nationen und kulturellen Zusammenhängen sowie in verschiedenen Funktionen einander begegnen und miteinander arbeiten. Durch die damit sich ausbildende Vielfalt an Gedankenwelten werden der Lehr- und Forschungsbetrieb bereichert.

In diesem Bewusstsein haben sich Mitglieder und Angehörige dieser Hochschule, vertreten durch ihre gewählten Gremien, diese Richtlinie gegeben. Sie wird hochschulintern bekannt gegeben. Bei Immatrikulation, Berufungen und Einstellungen von Lehrpersonal sowie dem Arbeitsantritt von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Administration werden diese angehalten, diese Senatsrichtlinie zur Kenntnis zu nehmen.

Sie bezweckt, das Bewusstsein für die Grundregeln partnerschaftlichen Verhaltens sowie künstlerischer und wissenschaftlicher Praxis zu schärfen, lebendig zu halten und sie den Mitgliedern und Angehörigen dieser Hochschule als selbstverständliche Bedingungen künstlerischer und wissenschaftlicher Arbeit frühzeitig und stets aufs Neue zu vermitteln. Mit diesem Code of Conduct soll auch deutlich gemacht werden, dass die Hochschule für Musik Fehlverhalten nicht akzeptiert, weil damit das Vertrauen in Kunst und Wissenschaft sowie in deren Vertreterinnen und Vertreter unterminiert wird.

1. Präambel

Die Hochschule für Musik (HfM) ist ein Ort, an dem Fertigkeiten und Kenntnisse für Gegenwart und Zukunft unter Wahrung des Prinzips der Freiheit von Kunst und Wissenschaft, Forschung, Lehre und Studium (§ 4 HRG; Art. 5 GG) erarbeitet, weitergegeben und kritisch reflektiert werden. Damit leistet sie einen Beitrag zur Weiterentwicklung von Kunst und Wissenschaft. Die HfM ist sich ihrer gesellschaftlichen Verantwortung und der damit einhergehenden Vorbildwirkung bewusst. Aus diesem Grund folgt das Handeln der Hochschule und all ihrer Angehörigen nicht nur den gesetzlichen Vorschriften und den von der HfM selbst erlassenen und veröffentlichten Regelungen und Richtlinien, sondern insbesondere auch hohen Qualitätsstandards und ethischen Werten.

Als Ausbildungsstätte hat die HfM eine besondere Verantwortung und Vorbildfunktion für junge Menschen: Leistungen im Studium und in der Forschung wie auch der Ausbildungserfolg können nur in einer Umgebung des intakten Miteinanders gedeihen. Vor diesem Hintergrund ist der vorliegende Code of Conduct ein Bekenntnis der HfM als Gemeinschaft ihrer Angehörigen zu diesen Aufgaben und Zielsetzungen und legt einen verbindlichen Handlungsrahmen fest.

Eine Hochschulkultur, die partnerschaftliches Verhalten und fairen Wettbewerb schätzt, bildet die Basis für eine positive Studier- und Arbeitsatmosphäre und schafft damit zugleich eine wichtige Voraussetzung für den Erfolg der Institution insgesamt.

2. Geltungsbereich

Der Code of Conduct gilt für alle Mitglieder und Angehörigen der HfM Würzburg; sie erstreckt sich auf alle Einrichtungen. Das schließt Beschäftigte, Studierende, Praktikantinnen und Praktikanten, Mitarbeitende im FSJ (freiwilliges soziales Jahr) oder ähnliche sowie Gastdozentinnen und Gastdozenten mit ein.

3. Grundsätze

- a. Alle Mitglieder und Angehörige der HfM, insbesondere in der Lehre und der Studierendenschaft tragen Sorge für eine den Studienzielen und Repräsentationsaufgaben dieser Hochschule angemessene und auf beiderseitige Wertschätzung beruhende Studier- und Arbeitsumgebung, die von regelmäßiger Anwesenheit und hoher Verlässlichkeit getragen wird. Das bedeutet im engeren Sinne: Entscheidet man sich zur Teilnahme an einer Unterrichtsveranstal-

tung, dann nimmt man an dieser im Hinblick auf einen gemeinsamen Informations- und Kenntnisstand aller Beteiligten und damit einen zielgerichteten Lernfortschritt regelmäßig teil, es sei denn, man ist ernsthaft verhindert.

- b. Gegenseitige Wertschätzung drückt sich in pünktlichem Erscheinen und in der Kontinuität im Lehrangebot aus. Das bedeutet im engeren Sinne: Lehrende halten ihre Unterrichtsveranstaltungen regelmäßig und vollumfänglich ab. Ausgefallene Stunden sind i.d.R. nachzuerteilen. Auch Einzelunterricht erfolgt i.d.R. zu festgelegten Wochenterminen; Abweichungen hiervon werden rechtzeitig mitgeteilt. Auf andere reguläre Unterrichtstermine ist dabei soweit irgend möglich Rücksicht zu nehmen.
- c. Alle Mitglieder und Angehörige der HfM legen besonderen Wert auf ein positives Klima und einen fairen Wettbewerb in Lehre, Forschung und am Arbeitsplatz. Besonders in Leitungs- und Führungspositionen tragen sie Verantwortung dafür, dass Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Mobbing, insbesondere die Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen im Studium sowie am Ausbildungs- und Arbeitsplatz nicht geduldet werden, sondern als Rechtsverletzung angesehen und geahndet werden.
- d. Alle Mitglieder und Angehörige der HfM behandeln die Anliegen von Studierenden stets korrekt, wertschätzend und so rasch wie möglich.
- e. Alle Mitglieder und Angehörige der HfM verpflichten sich, den Arbeitsfrieden einzuhalten und zu einem guten Arbeits- und Studierklima beizutragen. Handlungen und Bedingungen (wie z.B. der Gebrauch von Mobiltelefonen im Unterrichtsgeschehen), die dieser Zielsetzung zuwider laufen, müssen abgewendet werden.

4. Ziele

Diese Senatsrichtlinie hat zum Ziel,

- partnerschaftliches Verhalten im Hochschulalltag,
- vertrauensvolle, konstruktive und wertschätzende Zusammenarbeit,
- gegenseitige Achtung und Respekt vor der Persönlichkeit des Anderen,
- die Bewältigung innerdienstlicher Konflikte

zu fördern und

- diskriminierendes Verhalten,
- sexuelle Belästigung,
- Mobbing
- Stalking sowie
- Korruption

zu unterbinden.

5. Begriffsdefinitionen

Diskriminierendes Verhalten:

Diskriminierendes Verhalten ist eine Herabsetzung der Würde, der Rechte und Freiheiten des Einzelnen und von Personengruppen, die dem Ansehen bzw. dem Ruf derselben schaden oder sie herabsetzen, z.B. auf Grund:

- einer Behinderung,
- des Geschlechts,
- der Hautfarbe,
- der nationalen und/oder sozialen Herkunft,
- der gegenwärtig ausgeübten Funktion,
- der politischen Gesinnung,
- der sexuellen Identität,
- der religiösen und/oder weltanschaulichen Orientierung,
- des Alters.

Praktiken der Diskriminierung reichen von Beschimpfungen, Beleidigungen und abwertenden Kommentaren bis hin zur herabsetzenden Handlungen und der Anwendung von körperlicher Gewalt.

Sexuelle Belästigung:

Sexuelle Belästigung ist jedes sexuell bestimmte Verhalten, das von den Betroffenen erkennbar und geeignet ist, sie als Person herabzuwürdigen. Sie ist gemäß § 3 Abs. 4 AGG eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten oder ein Dienstvergehen. Sexuelle Belästigung kann sich in Worten, Handlungen, Gesten oder sonstigem sexualisierten Verhalten ausdrücken. Hierzu gehören z. B.:

- unerwünschter und unerlaubter Körperkontakt,
- anzügliche Bemerkungen, Kommentare oder Witze zur Person, zu ihrem Körper oder zu ihrem Privatleben,

- Gesten und nonverbale Kommentare mit sexuellem Bezug,
- Zeigen von nicht-unterrichtlich motivierten sexistischen und pornografischen Darstellungen,
- Aufforderung und/oder Nötigung zu sexuellen Handlungen,
- Belästigung, Gewalt und Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Ausbildungs- und Arbeitsplatz.

Gerade in der Instrumental- und Gesangsausbildung ist für den Punkt unerwünschter und unerlaubter Körperkontakt besonders zu sensibilisieren, da Körperkontakt zur Korrektur der Spielhaltung, der Atmung, der Muskelarbeit usw. oft hilfreich ist. Lehrkräfte müssen 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.

Mobbing:

Mobbing beschreibt ein konfliktbelastetes Verhalten, das durch fortgesetzte destruktive Handlungen, Grenzüberschreitungen und Ausgrenzungen über einen längeren Zeitraum gegenüber einer bestimmten Person, auch in sozialen Netzwerken und anderen Plattformen im Internet, erfolgt. Diese können sein:

- Beleidigung, Beschimpfung, verletzende Behandlung, Hohn und Aggressivität,
- üble Nachrede oder Verleumdungen von Hochschulmitgliedern und -angehörigen und deren Familien,
- Verbreiten von Gerüchten über Hochschulmitglieder und -angehörige und deren Familien,
- absichtliches Zurückhalten von arbeitsnotwendiger Information oder bewusste Desinformation,
- Drohungen und Erniedrigungen,
- unwürdige Behandlung durch Vorgesetzte, wie z. B. die Zuteilung unlösbarer und sinnloser Aufgaben oder die Nichtzuteilung von Aufgaben.

Stalking:

Stalking ist ein absichtliches, d.h. willentliches und wiederholtes Verfolgen oder Belästigen eines bestimmten Menschen, dessen physische oder psychische Unversehrtheit dadurch unmittelbar, mittelbar oder langfristig bedroht oder geschädigt werden kann. Betroffene fühlen

sich durch die Nachstellungen (§ 238 StGB) hilflos ausgeliefert und geängstigt. Dazu gehören z.B.:

- beharrliches Aufsuchen der räumlichen Nähe (z.B. Verfolgen und Auflauern am Arbeitsplatz, zu Hause, an Türen und Fenstern),
- Verwendung von Telekommunikationsmitteln oder sonstigen Mitteln der Kommunikation oder über Dritte beharrliche Kontaktaufnahme,
- missbräuchliche Verwendung von personenbezogenen Daten oder Bestellung von Waren oder Dienstleistungen,
- Androhung der Verletzung von Leben, der körperlichen Unversehrtheit, Gesundheit oder Freiheit der betroffenen Person oder eines ihr nahestehenden Menschen.

Korruption:

Korruption ist ein kollusives, von verwerflichem Vorteilstreben bestimmtes Zusammenwirken mit Amtsträgern. Dies kommt insbesondere zum Ausdruck, wenn durch das Verhalten eines Beschäftigten oder durch eine dort getroffene Entscheidung ein außerhalb der Hochschule stehender Dritter einen materiellen oder immateriellen Vorteil erhält oder einer Belastung enthoben wird.

6. Partnerschaftliches Verhalten

Partnerschaftliches Verhalten im Miteinander können alle Mitglieder und Angehörige der HfM täglich praktizieren. Es wird gelebt, indem

- diskriminierendes Verhalten, sexuelle Belästigung, Mobbing und Stalking wahrgenommen, thematisiert und auch öffentlich angesprochen werden,
- die belästigten Personen unterstützt und ermutigt werden,
- Vorgesetzte und Personalverantwortliche sich für die Würde ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv einsetzen und sich um eine Atmosphäre der gegenseitigen Anerkennung und Offenheit bemühen,
- die besondere Lehr-/Lernsituation zwischen Lehrkörper und Studierendenschaft an der HfM als sich einander bedingende, von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung, insbesondere mit Blick auf die Beteiligung Beider am Gelingen des Unterrichtsgeschehens und ungeachtet der künstlerischen und wissenschaftlichen Vorbildfunktion der Lehrenden, getragen, anerkannt und respektiert wird,

- sich alle im täglichen Miteinander um gegenseitige Wertschätzung bemühen,
- unfaire Formen der Konfliktaustragung verhindert werden und
- sich alle Beteiligten um offene und faire Formen der Konfliktbewältigung in gegenseitiger, wertschätzender Art und Weise bemühen.

7. Rechte der Beschäftigten und Studierenden

Beschäftigte:

Betroffene können sich in einer entsprechenden Konfliktsituation an eine Person ihres Vertrauens wenden. Dies können neben den Vorgesetzten auch die Einrichtungen des Beratungsnetzwerkes sein wie:

- Personalreferat
- Ansprechpartnerin und Ansprechpartner für Gleichstellungsfragen
- Schwerbehindertenvertretung
- Betriebsärztlicher Dienst
- Personalvertretungen

Dabei muss der Dienstweg nicht eingehalten werden.

Studierende:

Betroffene können sich sowohl an eine Person ihres Vertrauens als auch an nachfolgende Einrichtungen wenden:

- Studiendekane
- Studierendenvertretung
- Hochschulleitung
- Hochschulverwaltung

Über Informationen und Vorkommnisse, persönliche Daten und Gespräche ist absolutes Stillschweigen gegenüber Dritten, nicht am Verfahren Beteiligte zu bewahren. Zudem stellt die HfM sicher, dass den betroffenen Personen keine persönlichen und beruflichen Nachteile entstehen. Näheres ist in Ziffer 9 geregelt.

8. 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 im Sinne der Ziffer 7 beraten lassen und/oder sich an eine Person innerhalb der Hochschule wenden.

9. Beschwerdeprozedere

Ist die Lösung des Problems direkt zwischen den Beteiligten nicht möglich oder nicht angebracht, können sich Betroffene an die unten genannten verantwortlichen Stellen wenden. Die Unschuldsvermutung zugunsten beschuldigter Personen ist in jedem Verfahrensstadium zu beachten. Es ist darauf hinzuwirken, dass der betroffenen Person allgemein und der beschuldigten Person, mit Ausnahme der auf Grund Gesetzes erforderlichen bzw. gebotenen Maßnahmen, möglichst keine zusätzlichen persönlichen oder beruflichen Nachteile entstehen.

Angehörige und Mitglieder der HfM Würzburg, die von der Verletzung ihrer Persönlichkeitsrechte durch diskriminierendes Verhalten, sexuelle Belästigung, Mobbing und Stalking von Angehörigen oder Mitgliedern der HfM Würzburg betroffen sind, haben das Recht auf Bericht, Aufklärung und Beratung sowie Beschwerde über den geklagten Sachverhalt. Das Recht, ohne Beteiligung hochschulinterner Instanzen gegen Verstöße im Sinne dieser Richtlinie vorzugehen, bleibt davon unberührt.

Angehörige und Mitglieder der HfM Würzburg, die die akademische Freiheit (Freiheit von Forschung, Lehre und Studium) im Sinne von Art. 5, Abs. 3 GG und Art. 3, Abs. 2 und 4 BayHschG sowie die freie Wahl des Studienfachs im Sinne von Art. 3, Abs. 4 BayHschG eingeschränkt sehen, haben das Recht auf Bericht, Aufklärung und Beratung sowie Beschwerde über den betreffenden Sachverhalt.

Verantwortliche Stellen in diesem Sinne sind insbesondere:

- unmittelbare und/oder nächsthöhere Vorgesetzte
- Präsidentin/Präsident oder Vizepräsidentinnen/Vizepräsidenten
- Kanzlerin/Kanzler
- Studiendekaninnen/Studiendekane
- Leitung des Personalreferats
- Personalvertretungen
- Ansprechpartner/-in für Gleichstellungsfragen
- Schwerbehindertenvertretung
- Studierendenvertretung

Die verantwortlichen Stellen haben die Aufgabe, den Betroffenen unverzüglich nach Kenntnis des Vorfalls einen Termin für ein vertrauliches Gespräch anzubieten und diese zu beraten. Es ist zu klären, ob sich der angeführte Verdacht bestätigt. Hierzu ist in getrennten oder gemeinsamen Gesprächen mit den Beteiligten der Sachverhalt so weit wie möglich aufzuklären. Die verantwortlichen Stellen können

- die betroffene Person auf deren Wunsch zu allen Besprechungen begleiten und sie in der Vertretung ihres Sachverhaltes unterstützen,
- die Personen über die tatsächlichen und arbeits- und dienstrechtlichen Zusammenhänge und Folgen aufklären,
- den Beteiligten einen Verfahrensvorschlag unterbreiten und die Einhaltung der dabei getroffenen Vereinbarung überwachen.

Ist der Vorwurf glaubhaft und lässt sich keine einvernehmliche Lösung erzielen, ist der Vorgang mit Zustimmung der beteiligten Person an die Dienststellenleitung weiterzuleiten. Der Sachverhalt ist dort schriftlich festzuhalten und die Aufzeichnungen werden dort unter datenschutzrechtlichen Bedingungen verwahrt.

Die HfM leitet dem Einzelfall angemessene Maßnahmen ein oder veranlasst sie. Diese können neben disziplinarischen Maßnahmen sein:

- Verstärkung einer konstruktiven Kommunikation im Umfeld der Betroffenen mit dem Ziel, diese zu einem kooperativen Miteinander zu verpflichten,
- Verpflichtung zur Teilnahme an Schulungsveranstaltungen,
- in Fällen, die von Dritten ausgehen, z. B. Hausverbot, keine weitere Auftragserteilung, Vertragskündigung.

Die Möglichkeit zur Durchführung eines förmlichen Disziplinarverfahrens oder zu arbeitsrechtlichen Maßnahmen bleibt von dieser Regelung unberührt.

10. Aufgaben der verantwortlichen Stellen

Die HfM wird für umfassende Information aller Mitglieder und Angehörigen zu den Themen Diskriminierung, sexuelle Belästigung, Mobbing und Stalking sorgen. Für die Beschäftigten, insbesondere diejenigen, die mit Personalangelegenheiten befasst sind, können hierzu im Rahmen der internen Fort- und Weiterbildung die genannten Themen in die Angebote aufgenommen bzw. interne Informationsveranstaltungen angeboten werden.

Um sexuelle Belästigung und Gewalt zu verhindern, werden universitäre Anlagen und Gebäude auf Gefahrenquellen und beängstigende Räumlichkeiten (z. B. wegen mangelhafter Beleuchtung) untersucht. Soweit erforderlich können in Zusammenarbeit mit dem Ansprechpartner für Gleichstellungsfragen und der Personalvertretung Vorschläge für erforderliche Veränderungen erarbeitet werden.

11. Gute künstlerische und wissenschaftliche Praxis

Künstlerische und wissenschaftliche Integrität ist in unserer Wissens- und Mediengesellschaft und im Wettbewerb mit anderen Hochschulen und Institutionen ein hohes Gut. Um diese zu sichern, wirken die Angehörigen der HfM auf die Sicherung guter künstlerischer und wissenschaftlicher Praxis hin.

Sicherung künstlerischer Praxis

Alle künstlerisch und gestalterisch Tätigen der HfM Würzburg verpflichten sich, folgende Regeln guter künstlerischer Praxis zu beachten:

- Befolgen allgemeiner Qualitätsprinzipien künstlerischer Arbeit,
- Ehrlichkeit in Hinblick auf die Mitwirkung von Kooperationspartnern, Mitarbeitern und deren künstlerischem Beitrag,
- Wahrnehmung der Verantwortung in Betreuungssituationen (z. B. regelmäßiges Abhalten des Unterrichts, gute Vorbereitung von Vorhaben wie Konzerte, Projekte, Klassenstunden etc.),
- Achtung fremden geistigen Eigentums,
- keine mutwillige Beeinträchtigung der künstlerischen und gestalterischen Tätigkeit Anderer.

Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis

Es gilt die Denkschrift der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) in ihrer jeweilig gültigen Fassung.

Bei Leistungs- und Bewertungskriterien für Veröffentlichungen, Prüfungen, für die Verleihung akademischer Grade, Beförderungen, Einstellungen, Berufungen und Mittelzuweisungen gilt für gute künstlerische und wissenschaftliche Praxis, dass Qualität und Originalität als Bewertungsmaßstab Vorrang vor Quantität haben.

12. Umgang mit Ressourcen und Umwelt

Die von der HfM zur Verfügung gestellten Räumlichkeiten und Einrichtungen (Möbiliar, Hard- und Software, Telefonie, Datenbanken, Netzwerke usw.) sind einer dienstlichen Nutzung vorbehalten. Die Angehörigen und Mitglieder der Hochschule verwenden diese zur Verfügung gestellten Ressourcen und Einrichtungen widmungsgemäß, kosten- und verantwortungsbewusst. Es gilt die Hausordnung der HfM.

Die HfM ist bestrebt, ein anforderungsgerechtes Arbeitsumfeld zu bieten. Die Einhaltung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen wird gemäß den gesetzlichen Vorschriften regelmäßig überprüft. Die HfM bekennt sich zum Prinzip der ökologischen Nachhaltigkeit und zum Schutz der Umwelt. Die Angehörigen und Mitglieder der HfM handeln diesen Prin-

zipien entsprechend und leisten ihren Beitrag zum Umweltschutz und zum Energiesparen.

13. Umgang mit Informationen

Die Angehörigen und Mitglieder der HfM achten insbesondere bei der elektronischen Informations- und Datenverarbeitung sowie beim Abrufen von Daten auf mobilen Endgeräten auf angemessene Vorsichts- und Schutzmaßnahmen. Die/Der Datenschutzbeauftragte ist in diese Belange einzubinden. Im Übrigen gilt das Bayerische Datenschutzgesetz in seiner jeweils gültigen Fassung.

14. Leitungsverantwortung und Finanzgebaren

Alle Mitglieder der HfM erfüllen ihre Aufgaben nach den Grundsätzen der Rechtmäßigkeit, der Zweckmäßigkeit, der Sparsamkeit und der Transparenz. Ihr Ausgabeverhalten trägt den Prinzipien der Risikominimierung und Werterhaltung Rechnung.

15. Inkrafttreten

Diese Richtlinie wurde am 23.06.2015 vom Senat beschlossen und tritt ab sofort in Kraft.

Prof. Dr. Bernd Clausen, Präsident