Unser Verhaltenskodex

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
das Fundament für unsere erfolgreiche Arbeit im Studieninstitut ist gegenseitiges Vertrauen und ein respektvoller und wertschätzender Umgang miteinander. Wir alle repräsentieren mit unserem Handeln und Verhalten das Studieninstitut und haben damit eine Verantwortung, wie man uns wahrnimmt. Dieser Verhaltenskodex soll uns helfen, dieser Verantwortung gerecht zu werden. Er gibt durch Regeln, an die alle gebunden sind, Orientierung und Sicherheit in sensiblen Situationen.
Beste Grüße
Sabine Seidel



Präambel

Im Umgang miteinander sowie mit Dritten gelten stets die Gebote von Toleranz, Respekt, Sachlichkeit und Fairness. Die Wertschätzung aller Teilnehmenden, Schüler:innen und Beschäftigten ist Zeichen unserer Offenheit und Toleranz und unabdingbar.

Dieser Verhaltenskodex wird von allen haupt- und nebenamtlich Beschäftigten des stiwl sowie Teilnehmenden bzw. Schüler:innen beachtet. Er dient dazu, eine angemessene und professionelle Arbeits- und Lernumgebung sicherzustellen, in der das Wohl und die Sicherheit aller Beteiligten gewährleistet sind.

1. Gegenseitiger Respekt

Ein sachorientierter, freundlicher und fairer Umgang miteinander sind ebenso selbstverständlich wie eine vertrauensvolle und konstruktive Zusammenarbeit. Von allen Mitarbeitenden wird erwartet, dass sie die Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte aller Mitarbeitenden und Teilnehmenden bzw. Schüler:innen respektieren. Wir tolerieren weder Mobbing, Diskriminierung noch Belästigung jeglicher Art. Im Falle eines solchen Verhaltens wird das Studieninstitut konsequent und zeitnah geeignete Maß-nahmen ergreifen, um Betroffene zu schützen.

2. Haupt- und nebenamtliche Beschäftigte und Teilnehmende bzw. Schüler:innen

2.1 Kommunikation

Die Kommunikation zwischen haupt- und nebenamtlich Beschäftigten und Teilnehmenden bzw. Schüler:innen außerhalb des Unterrichts beschränkt sich auf die üblichen Arbeitszeiten und auf die veranstaltungsbezogenen Themen des stiwl. Lehrkräfte und Teilnehmende bzw. Schüler:innen sollten außerhalb der Veranstaltungszeiten nur kontaktiert werden, wenn es sich um einen Notfall oder eine dringende Angelegenheit handelt. Schriftliche Kommunikation erfolgt ausschließlich über das stiwl-Moodle und per E-Mail. Private Treffen zwischen Lehrkräften und Teilnehmenden bzw. Schüler:innen sind zu vermeiden.

2.2 Konfliktlösung

Im Falle von Konflikten zwischen Teilnehmenden bzw. Schüler:innen und Beschäftigten ist das Problem transparent und lösungsorientiert anzusprechen. Teilnehmende bzw. Schüler:innen können sich an Vertrauenspersonen[1] wenden, auf Wunsch wird die Anonymität gewahrt. Beschäftigte des stiwl nehmen Beschwerden ernst und reagieren angemessen darauf.

3. Interessenkonflikte

Es gehört zu den Dienstpflichten aller Mitarbeitenden, Interessenkonflikte zwischen privaten Interessen und den Interessen des Studieninstitutes zu vermeiden. Geschäftliche Entscheidungen für das stiwl dürfen nicht durch private Interessen oder persönliche Beziehungen beeinflusst werden. Der richtige Umgang mit potenziellen Konflikten ist die vollständige Offenlegung sämtlicher Fakten. Durch Geschenke oder Einladungen kann der Eindruck entstehen, dass der Schenkende oder Einladende daraus Vorteile erwartet. Dies schadet sowohl der eigenen als auch der Reputation des Studieninstitutes. Daher gilt: wir nehmen grundsätzlich keine Geschenke oder unangemessene Einladungen an. Ausnahmen hiervon gelten für kleinere Geschenke wie z.B. Pralinen oder Blumen im Wert von bis zu ca. 10 €.

4. Nutzung unserer Ressourcen

Ein effizienter Einsatz aller Ressourcen trägt zu unserem wirtschaftlichen Erfolg bei. Verschwendung oder Missbrauch von Unternehmensressourcen – einschließlich der Arbeitszeit – schadet dem Studieninstitut und betrifft damit uns alle. Wir können alle einen Beitrag leisten, indem

- wir kostenbewusst handeln und Ausgaben überprüfen,
- helfen, Energie zu sparen und
- sorgfältig mit dem Eigentum des stiwl umgehen.

5. Umgang mit Daten

Die Weitergabe von Informationen, die uns ausschließlich aus der beruflichen Tätigkeit bekannt sind, kann berechtigte Interessen Dritter verletzen. Daher beachten wir stets auch die Vorschriften zu Verschwiegenheit sowie anderen Geheimhaltungspflichten. Dies gilt auch nach dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses.

[1] Dies können hierfür bestellte Vertrauenspersonen oder alternativ Führungskräfte, Dozierende, Personalratsmitglieder, Gleichstellungsbeauftragte, Schwerbehindertenvertretung oder sonstige Personen des Vertrauens sein.