

Code of Conduct

der Fakultät Humanwissenschaften und Theologie der TU Dortmund

Präambel

Mit diesem Code of Conduct möchten wir deutlich machen, dass an unserer Fakultät kein Platz für Ausgrenzung, Übergriffe, Diskriminierung, Mobbing, Belästigung, Gewalt, Beleidigung oder Einschüchterung – kurz: inakzeptables Verhalten – ist.

Wir respektieren die Vielfalt der Hochschulgemeinschaft, einschließlich unterschiedlicher Meinungen, Hintergründe und Lebensstile, solange sie nicht diskriminierend oder verfassungsfeindlich sind. Wir achten die Universität als Ort der Freiheit von Forschung und Lehre. Unser Umgang miteinander ist von gegenseitigem Respekt und der Achtung gegenseitiger Grenzen geprägt, wir schätzen Unterschiede und setzen uns für eine integrative und inklusive Fakultätskultur ein. Dazu zählt auch der Einsatz für eine Atmosphäre, in der mentale Gesundheit und Wohlbefinden einen zentralen Stellenwert einnehmen.

Zielsetzung des Code of Conduct

Der Code of Conduct soll ein Bewusstsein dafür schaffen, dass eine Universität besondere Hierarchien und Abhängigkeitsverhältnisse mit sich bringt. Beziehungen zwischen Personen gestalten sich grundlegend anders, wenn ein Machtgefälle besteht. Mit einer höheren Machtposition geht daher stets eine entsprechende Verantwortung einher.

Der Code of Conduct unterstreicht, dass betroffene Personen stets eine Ansprechperson an der Fakultät haben und inakzeptables Verhalten nicht toleriert, sondern intensiv verfolgt und im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten sanktioniert und thematisiert wird, sofern dies von Seiten der Betroffenen gewünscht ist. Schweigestrukturen und Mitwisserschaft haben an unserer Fakultät ebenfalls keinen Platz. Sowohl bei vagem als auch bei konkretem Verdacht gilt es, die Geschehnisse nicht zu verharmlosen und entsprechend dieses Codes of Conduct aktiv zu werden.

Schließlich enthält der Code of Conduct konkrete Leitlinien für den Umgang miteinander in unterschiedlichen Konstellationen und Situationen, auf die sich alle an unserer Fakultät berufen können und nach denen sie sich richten müssen.

Wer ist wir?

Das ‚Wir‘ umschließt alle, die an unserer Fakultät arbeiten, an ihr lehren und lernen, in ihren Räumlichkeiten diskutieren und sie mitgestalten.

Wozu verpflichten wir uns (gegenseitig)?

Wir verpflichten uns im Rahmen dieses Code of Conduct selbst und gegenseitig, die hier genannten Regeln zu beachten und die Anforderungen im Umgang miteinander umzusetzen. Die Umgangsregeln sind in der „Ich-Form“ formuliert und Teil der Fakultätskultur. Uns ist bewusst, dass wir alle eine Verantwortung für die Umsetzung der in diesem Code of Conduct genannten Verpflichtungen tragen.

Besondere Personenverhältnisse und Situationen an einer Universität

Dieser Code of Conduct nimmt den gemeinsamen Umgang der unterschiedlichen Personengruppen unserer Fakultät in den Blick, da die unterschiedlichen und häufig verflochtenen Hierarchie-Ebenen, Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse eine besondere Sensibilität erfordern. Dies umschließt nicht-wissenschaftliche und wissenschaftliche Mitarbeitende sowie Lehrende an unserer Fakultät, studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte, Auszubildende und Praktikant*innen, Studierende und auch Besuchende von Fakultätsveranstaltungen und Nutzende der Räumlichkeiten mit ein.

Eine Person gehört häufig auch mehreren Gruppen an und je nach Situation und Kontext nimmt eine Person unterschiedliche Rollen ein: Das geht mit unterschiedlicher Verantwortung und Verpflichtung einher. So erfordert zum Beispiel die Lehre einen anderen Umgang als das Gespräch unter Kolleg*innen ohne Hierarchieunterschied; und Studierende müssen zwischen Seminarkontexten und privaten Unternehmungen unterscheiden.

Allgemeine Leitlinien zum gegenseitigen Umgang

- 1. Unterlassung von inakzeptablem Verhalten*
Ich setze mich dafür ein, dass inakzeptables Verhalten keinen Platz an unserer Fakultät hat. Ich unterlasse entsprechendes Verhalten. Aufforderungen, solches Verhalten zu unterlassen, ist Folge zu leisten.
- 2. Einschreiten bei inakzeptablem Verhalten*
Ich beziehe aktiv Stellung gegen jede Form von inakzeptablem Verhalten. Wenn ich ein solches Verhalten von anderen an anderen erlebe, schreite ich nach Möglichkeit ein und zeige eine entsprechende Haltung. Auch die Meldung bei einer entsprechenden Stelle ist empfehlenswert bis verpflichtend, etwa bei strafrechtlich relevanten Vorfällen. In keinem Fall bleibe ich inaktiv (siehe dazu auch Punkt 3 und 4).
- 3. Umgang mit Betroffenen: Glauben schenken*
Wenn ich von inakzeptablem Verhalten von einer betroffenen Person höre, schenke ich ihr im Moment des Erzählens Glauben und ermutige sie, sich bei entsprechenden Stellen zu melden. In keinem Fall verteidige ich in diesem Moment eine beschuldigte Person.
- 4. Umgang mit Beschuldigten: keine eigenen (V)Ermittlungen*
Ich konfrontiere beschuldigte Personen nicht, ich ermittle nicht, ich vermittele nicht, ich beurteile nicht, ich kläre nichts intern ab – es sei denn, dies ist von der betroffenen Person explizit und auch nach einer Bedenkzeit gewünscht und der Vorfall ist nicht von strafrechtlicher Relevanz. Auch bezüglich der beschuldigten Person gelten die angeführten Leitlinien. Ich bespreche mit der betroffenen Person weitere Schritte und wende mich sofern möglich an eine der genannten Anlaufstellen.
- 5. Bewusstsein um Verantwortung und Grenzen*
Mir ist bewusst, dass meine Position im Umgang mit anderen, insbesondere im Umgang mit der Position nach unterstellten Personen, eine besondere Verantwortung mit sich bringt, der ich nur gerecht werden kann, wenn ich die Grenzen der anderen respektiere, mit der mir übertragenen Verantwortung sorgsam umgehe und meine eigenen Verhaltensweisen regelmäßig reflektiere.
- 6. Fairness im Umgang*
Ich handle fair und gerecht gegenüber allen Mitgliedern der Hochschulgemeinschaft.

7. *Professionelle Kommunikation*
Ich kommuniziere professionell, insbesondere höflich, nicht grenzverletzend oder übergriffig, respektvoll und konstruktiv. Dazu gehört u.a., das Aussehen einer anderen Person nicht zu kommentieren und keine Kosenamen zu vergeben.
8. *Distanzwahrung und Vertraulichkeit*
Nähe und Distanz in der Beziehungsgestaltung werden stets reflektiert und angepasst. Die Privatsphäre und die Grenzen anderer werden respektiert und geschützt. Private oder vertrauliche Informationen werden auch privat bzw. vertraulich gehalten.
9. *Respekt*
Ich nehme andere, ihre Interessen und Bedürfnisse ernst, belächele sie nicht und höre zu. Ich teste andere und ihre Grenzen nicht aus. Verteilte Aufgaben sind stets arbeitsbezogen.
10. *Sachlichkeit bei Kritik*
Notwendige Kritik wird ausschließlich auf einer sachlichen Ebene vorgetragen und verhandelt. Das gilt für direkte Kommunikation wie für indirekte – etwa über E-Mail –, für verbales wie nonverbales Verhalten. Ich kritisiere Menschen nicht persönlich oder in ihrer Identität. Meine stets arbeitsbezogene Kritik richtet sich immer gegen konkrete Aussagen, Verhaltensweisen oder Strukturen.
11. *Menschliches Miteinander*
Ich denke beim Umgang miteinander daran, dass ich es mit Menschen zu tun habe und verhalte mich anderen gegenüber so, wie ich auch behandelt werden möchte, wenn ich jemandem direkt gegenüberstehe. Das beinhaltet auch das Sprechen über andere oder die Verbreitung von ungeprüften Informationen.
12. *Konstruktive Konfliktlösung*
Ich suche konstruktive und kommunikative Wege zur Lösung von Konflikten und Problemen. Ich nutze die verfügbaren institutionellen Mechanismen zur Konfliktlösung. Konflikte werden ausnahmslos gewaltfrei und deeskalierend gelöst. Ich bemühe mich stets um beschreibende und nicht-wertende Äußerungen aus der Ich-Perspektive. Wenn Konflikte eskaliert sind, Sorge ich für eine Atmosphäre, die eine Rückkehr zu mehr Sachlichkeit ermöglicht.
13. *Professionelles Beschwerdemanagement*
Im Falle von Anliegen anderer oder einer Beschwerde werde ich diese professionell behandeln. Auch eigene Grenzen dürfen kommuniziert werden. Gleichzeitig werde ich nicht versuchen, herauszufinden, wer sich beschwert hat, diese Person im weiteren Verlauf des Umgangs (etwa des Studiums) benachteiligen oder Nachteile androhen.
14. *Anerkennung von Leistung*
Ich verletze keine Rechte Dritter, etwa durch Ideendiebstahl. Die Arbeitsleistung anderer wird stets anerkannt und im Rahmen des Möglichen kommuniziert und angegeben.

Diese Leitlinien gelten unabhängig der Räumlichkeit (etwa im Büro, Seminar- und Vorlesungsräumen, digitalen Räumen, Fluren) und der Situation (Sprechstunde, Lehrveranstaltungen, Teammeeting, Mittagspause, Prüfungen etc.). Besondere Situationen und Rollenverhältnisse sind ergänzend im Anhang in den kontext- und rollenspezifischen Leitlinien aufgeführt.

Für **Ansprechpersonen und Meldewege** sowie eine Kurzversion des Code of Conduct siehe: <https://ht.tu-dortmund.de/fakultaet/missbrauchspraevention/>



Wichtig zum Schluss: Wir haben ein Bewusstsein für die vorhandene Ungleichzeitigkeit beim Erlernen von antidiskriminierenden Haltungen und Kommunikationsweisen und nehmen darauf Rücksicht. Wir machen alle Fehler. Wir wünschen uns deshalb konstruktive Kritik, Offenheit für konstruktive Kritik, Reflexionswillen und einen verständnisvollen Umgang miteinander.

Anhang 1: Ergänzende, kontext- und rollenspezifische Leitlinien

Alle oben genannten inakzeptablen Verhaltensweisen haben auch hier in den besonderen Situationen und Rollenverhältnissen keinen Platz und der Code of Conduct samt der „Allgemeine Leitlinien zum gegenseitigen Umgang“ gilt entsprechend.

Leitlinien für den Umgang zwischen Professor*innen und Doktorand*innen

Der Umgang zwischen Professor*innen und Doktorand*innen ist immer im Kontext besonderer Abhängigkeitsverhältnisse zu sehen, innerhalb wie außerhalb universitärer Verpflichtungen. Auch im kollegialen Miteinander gilt das zu beachten: Eine professionelle Distanz und professionelles Verhalten sollte daher auch im (vermeintlich) außeruniversitären Kontext, etwa bei Teambuildingmaßnahmen und anderen gemeinsamen Aktivitäten wie Konferenzen, gewahrt werden. Es gilt zu beachten, dass für die Doktorand*innen der Statusunterschied und die Abhängigkeit innerhalb bestimmter Strukturen immer und überall bestehen bleiben, unabhängig der Kollegialität des Umgangs.

Leitlinien für den Seminarkontext, die Lehre, Prüfungen und Sprechstundenmanagement – Spezifizierung von Distanzwahrung und zuverlässiger Kommunikation

Wenn sich Lehrende oder Prüfende in einem Raum mit nur wenigen Studierenden befinden, kann dies zu unangenehmen Situationen führen und inakzeptable Verhaltensweisen begünstigen. Daher sind die folgenden drei Leitlinien Teil des Code of Conduct:

1. Wenn weniger als vier Studierende in einer Seminarsitzung anwesend sind, kann diese abgebrochen werden, wenn einzelne Studierende oder die lehrende Person dies wünschen.
2. In Sprechstunden mit insgesamt nur zwei anwesenden Personen im Raum (sprechstundennehmende und -gebende Person) sind die Türen grundsätzlich geöffnet, nur auf expliziten Wunsch der Sprechstunde nehmenden Person können die Türen geschlossen werden. Das Beisein Dritter ist grundsätzlich empfehlenswert.
3. Bei Sprechstunden soll das Nebeneinandersitzen von sprechstundennehmender und -gebender Person vermieden werden. Auf einen entsprechenden Abstand ist ebenso zu achten wie auf die jederzeitige Möglichkeit zum Verlassen des Raumes.

Aufgrund des besonderen Abhängigkeitsverhältnisses in Kombination mit einem großen prozeduralen Wissensunterschied stellt eine stete und zuverlässige Kommunikation einen wichtigen Bestandteil der Lehre und der mentalen Gesundheit der Studierenden dar. Daher ist die folgende Leitlinie Teil des Code of Conduct:

4. Lehrende und Betreuungspersonen sind im Rahmen der Möglichkeiten zuverlässig für Studierende erreichbar.

Leitlinien für Studierende untereinander

Studierende begegnen sich im Rahmen der Universität in unterschiedlichen Kontexten, die schnell zu Rollenmissverständnissen und unangenehmen Situationen führen können. Dies begünstigt wiederum inakzeptable Verhaltensweisen. Daher sind die folgenden drei Leitlinien Teil des Code of Conduct:

1. Die Kontaktdaten einer Person dürfen nicht an andere ohne Zustimmung weitergegeben werden. (gilt für Studierende untereinander ebenso wie für alle anderen Personengruppen)
2. Der studienbezogene Austausch über bestimmte Kommunikationskanäle bedeutet keine Zustimmung, in diesen Kanälen auch zu privater Kommunikation zu wechseln. Im Zweifel lieber einmal fragen.
3. Auch studien- und universitätsbezogene sowie studentische Austauschräume (etwa WhatsApp-Gruppen, die Mensa, Bibliotheken, der Campus etc.) sollen sichere Orte sein, an denen sich alle wohlfühlen können.

Anhang 2: Verpflichtungen im Kontext der Lehre

Die oben genannten Leitlinien gelten ergänzend zu den Verpflichtungen im Kontext der Lehre. Unklarheiten und Missverständnisse können auch hier zu unangenehmen Situationen führen und inakzeptables Verhalten begünstigen. Die Verpflichtungen sind hier daher in Wiederholung zu verbindlichen Regularien wie den Regeln wissenschaftlicher Praxis, Prüfungsordnungen etc. als Teil des Code of Conduct zur Verdeutlichung und barrierearmen Abrufbarkeit dargestellt.

1. Das Bestehen oder Nicht-Bestehen von Leistungen sowie deren Benotung dürfen nicht von persönlichen Befangenheiten abhängig gemacht werden. Die Kriterien für das Bestehen/Nicht-Bestehen/die Benotung von Leistungen sind für alle Studierenden der jeweiligen Leistung gleich.
2. Anwesenheit in Veranstaltungen kann nur eingefordert werden, wenn diese entsprechend der jeweils gültigen Prüfungsordnung oder anderer geltenden Regularien sachlich begründet und genehmigt wurde.
3. Veranstaltungen und Prüfungen werden an den geltenden Regularien (darunter Modulhandbücher und Prüfungsordnungen) ausgerichtet. Es werden keine zusätzlichen Leistungsnachweise zur Teilnahme an den Veranstaltungen, zur Zulassung zur Prüfung oder zum Bestehen der Prüfung eingefordert.
4. Alle Studierenden einer (Lehr-)Veranstaltung haben das gleiche Recht auf den Zugriff auf studien- und prüfungsrelevante Medien, Materialien und Inhalte, dazu zählen auch digitale Plattformen oder Kommunikationskanäle.
5. Erwartungen und erforderliche Leistungen werden an die Studierenden in Lehrveranstaltungen und Prüfungen transparent kommuniziert.
6. Wenn Seminare nicht überfüllt sind, wird ordentlich eingeschriebenen Studierenden die Teilnahme am Seminar nicht verwehrt, wenn diese einen Anspruch auf die Seminarteilnahme entsprechend geltender Regularien und Prozesse haben. Dies gilt auch, wenn der Kurs bereits in vorherigen Semestern belegt worden ist.

*** Wie ist der Code of Conduct entstanden?** Dieser Code of Conduct wurde von einer internen Arbeitsgruppe unter Mitwirkung von Mitarbeitenden aller Einrichtungen und Fächer sowie Studierenden der Fakultät in aufeinanderfolgenden „Top-Down“- und „Bottom-Up“-Prozessen erarbeitet. Er ist gemeinsam mit den entsprechenden Veröffentlichungen der TU Dortmund zum Thema Machtmissbrauch, Prävention, Diversität, wissenschaftliche Praxis und Vielfalt zu verstehen.