

Leitfaden zur Erstellung eines Code of Conduct für ein respektvolles Miteinander in Fakultäts- und Institutskulturen

1) Anlass und Notwendigkeit

- a) Der nicht zuletzt durch die ForuM-Studie bekannt gewordene, lange durch verschiedene Mechanismen verschleierte **Machtmissbrauch** in den Kirchen, aber auch die durch verschiedene Skandale deutlich gewordenen entsprechenden Phänomene an Universitäten haben zur Einsicht in die Notwendigkeit einer regelmäßigen, konsensuellen und umfassenden **Sensibilisierung für solche Problemzusammenhänge in präventiver Absicht** geführt. Ein vorbeugendes Instrument sind Leitlinien respektvollen Miteinanders („Codes of Conduct“), die Organisationsmitglieder gemeinsam erstellen und regelmäßig erneuern.
- b) Diese Notwendigkeit hat zu einer bundesweiten Tendenz zur Definition solcher Leitlinien im universitären Kontext geführt und legt es nahe, dass auch die Fakultäten und Institute der theologischen Ausbildung im protestantischen Kontext solche Leitlinien erarbeiten, zumal das Vorliegen zunehmend auch als **Qualitätsmerkmal** bei der Studienplatzsuche gelten dürfte.
- c) Das Ziel dieser Handreichung ist ein **Serviceangebot der Hilfestellung von ETFT und KIET** bei der Erstellung solcher Leitlinien, die natürlich
 - i) fakultäts- und institutsspezifisch verfasst sein müssen und
 - ii) eine Vereinbarung aller Beteiligten darstellen sollten,
 - iii) zumal sie sich in der Regel auf entsprechende Antidiskriminierungs- und Gleichstellungskonzepte sowie organisationskulturelle Leitlinien der jeweiligen übergeordneten Institutionen (Universitäten etc.) beziehen müssen.
 - iv) Das Serviceangebot bietet daher Merkpunkte, Prozessvorschläge und Kriterien für die Erstellung solcher Leitlinien, aber keinen standardisierten Mustertext.
- d) Weitergehender Vorschlag: Zukünftig könnte eine Sammlung solcher Leitlinien samt Kommentarfunktion hinsichtlich ihrer Bewährung angelegt und auf den Webseiten von ETFT und KIET dokumentiert werden, um best-practice-Modelle zur Arbeitserleichterung zu ermöglichen.

2) Prozessgestaltung

- a) Weil die Leitlinien Ausdruck einer lebendigen Organisationskultur sein sollten, ist der **Einbezug aller (wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen) Statusgruppen und Stakeholder** einer gegebenen Institution in die Formulierung notwendig; dabei ist der Rekurs auf die jeweiligen universitären Leitlinien etc. empfehlenswert.
- b) Um den Leitlinien auch formale Legitimität zu verleihen, ist die **Verabschiedung in paritätisch besetzten Leitungsgremien** (Fakultäts-; Institutsräte etc.) zu empfehlen.
- c) Solche **Leitlinien sind keine Gesetzeswerke**, sondern **freiwillige Selbstverpflichtungen**, die die Organisationskultur durch die gemeinsame Vereinbarung und ihre Präsenz prägen sollen. Insofern implizieren sie auch **kein Sanktionsregime**, das in der Regel rechtlich in der Hand der Dienstherrinnen (Universitätsleitungen etc.) liegt. Um die Leitlinien wirksam zu gestalten, ist gleichwohl die **Benennung und ggf. Qualifizierung von Ansprechpartner:innen und Anlaufstellen im Beschwerdefall** und **Definition eines Verfahrens** für den

Beschwerdefall (unterhalb justitierbarer Anschuldigungen und Übergriffe sowie des universitären Sanktionsregimes) nötig, das sowohl Beschwerdeführende wie Beschuldigte schützen und dabei die asymmetrischen Machtressourcen berücksichtigen muss.

- d) Um die **Leitlinien transparent zu kommunizieren** und in Selbstverständnis und Außendarstellung der Institution zu integrieren, sind verschiedene Maßnahmen angezeigt:
 - i) Dokumentation auf der Fakultäts- / Institutswebsite
 - ii) Einbindung in Erstsemester- und Wechsler:innenveranstaltungen
 - iii) sowie in das Onboarding von neu eingestelltem Lehr- und Verwaltungspersonal
- e) Weil die Mitglieder der Organisation wechseln und die Organisationskultur wie auch die Herausforderungen an die Institution sich verändern, ist eine **regelmäßige Evaluation und Überprüfung der Leitlinien** sinnvoll. Umsetzungsberichte (anonymisierte Quantifizierung von Beschwerdefällen etc.) können helfen, den Grad der Akzeptanz in der jeweiligen Organisation einzuschätzen.

3) Autor:innen und Adressat:innen

- a) Fakultäten und Institute theologischer Ausbildung sind Bildungsorganisationen, an denen Menschen in unterschiedlichen Rollen, mit unterschiedlichen Kompetenzen und unterschiedlichen Anstellungen, Abhängigkeiten und Funktionen im System zusammenwirken. Diese Rollen gehen mit unterschiedlichen Rechten und Pflichten einher und implizieren **unterschiedliche Ausstattung mit Macht, aber auch Verantwortung** (Fach- und Dienstaufsicht, Leitungs- und Prüfungsbefugnisse, Mitbestimmungskompetenzen etc.). Macht ist sowohl zwischen Studierenden, Lehrenden und Verwaltungsmitarbeitenden als auch innerhalb dieser Gruppen unterschiedlich verteilt.
- b) Die **Beteiligung möglichst vieler Statusgruppen in der Verfassung der Leitlinien** kann helfen, eine größtmögliche Identität von Autor:innen und Adressat:innen zu erreichen und sicherzustellen, dass die Leitlinien möglichst wenig ‚blinde Flecke‘ enthalten, in denen die Belange bestimmter Organisationsangehöriger nicht berücksichtigt werden.

4) Kriterien und zu berücksichtigende Aspekte – der inhaltliche Kern der CoC

- a) **möglichst beispielgestützte Unterscheidung von legitimem und illegitimem Machtumgang:** legitimer Machtumgang zeichnet sich durch funktionale Begründung aus, illegitimer Machtumgang liegt vor, wenn etwa die institutionelle Macht eines:r Lehrenden zur Organisation von Lernsituationen zur Herstellung unerwünschter persönlicher Beziehungen zu abhängig Lernenden missbraucht wird.¹
- b) **respektvolles Miteinander** - Folgende Elemente sollten Teil der Vereinbarungen über respektvolle Verkehrsformen sein:
 - Klares **Verbot der Diskriminierung** aufgrund von zugeschriebener Herkunft oder äußeren Markern (Rassismus / Klassismus), zugeschriebener Geschlechtsidentität (Sexismus / Transphobie), Religion, Alter, körperlichem

¹ Vgl. etwa die Hinweise hierzu unter <https://fakultaeten.hu-berlin.de/de/philfak/informationen-zu-machtmissbrauch/beispiele-fur-machtmissbrauch.pdf>.

Erscheinungsbild (body shaming); körperlichen Beeinträchtigungen;
Vermeidung von Stereotypisierungen.

- Gemeinsam vereinbarte ***Sprachregelungen und Anreden***: Vereinbarung der Akzeptanz wechselseitig präferierter Anredeformen (dies kann von der präferierten Anrede mit dem Titel bis zur Akzeptanz und Verwendung nonbinärer Anredeformen und Empfehlungen zur Mailkommunikation reichen).
- ***Respektvolle und wertschätzende Kommunikation***, die eigene Positionalitäten benennt, für die Wahrnehmung je eigener ‚blinder Flecke‘ offen ist und die je eigenen Grenzsetzungen aller Beteiligten akzeptiert.
- eine ***Lehrveranstaltungskultur***, die einen wertschätzenden Umgang mit allseitigen Stärken und Schwächen und den Respekt gegenüber der Lerngruppe (etwa durch Abmeldung / Entschuldigung bei Fehlen) einschließt.
- ***Respektvoller Medienumgang***, der die Erlaubnis von Teilnehmenden zur Anfertigung oder Veröffentlichung von Fotos oder Videos ein- und DeepFakes ausschließt.
- Hinweise zur ***Vermeidung missverständlicher oder ambivalenter Situationen*** zur wechselseitigen Sicherheit (z.B.: keine Beratungsgespräche in der Privatwohnung des:r Dozierenden).
- Respektvoller und ***wertschätzender Umgang*** mit allen Organisationsmitgliedern; Achtung der wechselseitigen Rollen und Aufgaben unabhängig von Bildungsgraden, Gehaltsstufen und Aufgabenbereichen.

5) Ansprechpartner:innen bei Beschwerden klären und kommunizieren

- Ansprechpartner:innen ***innerhalb der Statusgruppen*** definieren
- Ansprechpartner:innen im Kontext der ***formalen institutionellen Verfassung*** definieren (z.B. Antidiskriminierungsbeauftragte und Gleichstellungsbeauftragte auf unterschiedlichen Ebenen)
- ***relative institutionelle Unabhängigkeit der Ansprechpartner:innen*** sicherstellen (wenn nicht durch rechtliche Regelungen der übergeordneten Institution schon vorgegeben)

6) Umgang mit Beschwerden und Verletzungen definieren und kommunizieren

- a) ***Maßnahmen zum Schutz von Beschwerdeführenden / möglichen Betroffenen*** von Diskriminierung und / oder Machtmissbrauch unterhalb der Schwelle der Justiziabilität (für diesen Fall gelten andere Regeln), z.B.
 - i) Möglichkeit ***anonymer Beschwerdeführung***
 - ii) ***relative Unabhängigkeit der jew. Gleichstellungs- / Antidiskriminierungsbeauftragten*** etwa von akademischen Hierarchien („Wenn Sie xy verärgern, können Sie Ihre Promotion / Habilitation an dieser Fakultät vergessen ...“);
 - iii) klare Kommunikation des ***Instanzenwegs*** von Beschwerden
- b) ***Maßnahmen zum Schutz von Beschuldigten***
 - i) Möglichkeiten der ***Stellungnahme***
 - ii) Möglichkeiten der ***Ansprache mit abgestufter Öffentlichkeit*** (unterhalb von schweren und justiziablen Beschwerden), etwa: zunächst Vieraugengespräch mit lokaler Antidiskriminierungsbeauftragter; dann mit Dienstvorgesetzter (oder: Dekan:in) etc.
- c) Definition des ***Übergangs*** von Beschwerden hinsichtlich des Verstoßes gegen die

freiwillige Selbstverpflichtung des CoC zu justitiablen Beschwerden.