

**Verhaltensgrundsätze  
zur Verantwortung gegenüber  
Studierenden, Angestellten und Mitarbeitenden  
am Institut für Evangelische Theologie und Religionspädagogik**

Universitäres Lehren und Lernen gelingt dann, wenn Angehörige der Universität faire Chancen auf Förderung und Entwicklung bekommen. Machtstrukturen, die sowohl gesellschaftlich als auch universitär verankert sind, können dies behindern. Mit diesen Verhaltensgrundsätzen möchten wir uns selbst zur Reflektion darüber verpflichten, inwiefern wir unsere Macht dazu nutzen, Andere zu unterstützen und zu fördern oder zu verunsichern und zu entmutigen. Zudem dienen die Verhaltensgrundsätze als Leitfaden, auf den wir uns als Institutsangehörige verständigen, einigen und an dem wir uns orientieren, um eine gute, inklusive Lern- und Lehratmosphäre zu schaffen.

- Als Mitarbeitende des Instituts sind wir uns der Machtposition, die uns die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Statusgruppe verleiht, in der Interaktion mit Studierenden und Mitarbeitenden anderer Statusgruppen bewusst:
  - Die bestehenden Machtasymmetrien im universitären Kontext erfordern, dass wir reflektieren müssen, dass Studierende oder Mitarbeitende womöglich nicht wirklich frei sind, einen von uns erteilten, nicht zum vertraglich festgelegten Pensum gehörenden Arbeitsauftrag, ein Angebot oder Handlungsaufforderung oder eine Kontaktaufnahme abzulehnen, ohne negative Konsequenzen für die eigene berufliche Laufbahn zu befürchten.
  - Dabei ist nicht ausschlaggebend, ob die Person tatsächlich negative Konsequenzen bei einer Ablehnung des Angebots, der Kontaktaufnahme o.ä. erfährt. Allein die Tatsache, dass die Befürchtung naheliegend ist, da der\*die Vorgesetzte oder der\*die Dozent\*in die Macht dazu hat, negative Konsequenzen einzuleiten, genügt.

Konkret bedeutet dies:

- 1) Wir vermeiden die Kommunikation über nicht-universitäre soziale Medien im Arbeitskontext und in der universitären Lehre. Ausnahmen können sein: Exkursionen oder Tagungen, bei denen Kommunikation über Email nicht immer möglich ist. Sobald die Sondersituation (Exkursion, Tagung) beendet ist, sollte die Kommunikation über private Messengerdienste

- eingestellt werden. Private Messengerdienste werden ohnehin von der Universität aufgrund datenschutzrechtlicher Bedenken nicht als Kommunikationskanäle unterstützt.
- 2) Wir erteilen Arbeitsaufträge, die sofort erledigt werden sollen, an unsere studentischen Mitarbeiter\*innen und Angestellten innerhalb üblicher Arbeitszeiten – es sei denn, es wurde ausdrücklich anders vereinbart. Der späte Abend oder das Wochenende sind somit keine Zeiten, um dringende Arbeitsaufträge zu erteilen. Die Arbeitsaufträge müssen im Rahmen des jeweiligen Arbeitsvertrags sinnhaft sein. Einkäufe für den privaten Bedarf sind eindeutig keine sinnhaften Arbeitsaufträge.
  - 3) Wir bewahren gegenüber Studierenden und Angestellten eine professionelle Haltung. Das bedeutet, dass wir auch sexuelle Anspielungen oder Flirtversuche gegenüber Personen, denen gegenüber wir eine Machtposition einnehmen, unterlassen.
  - 4) Wenn wir unsere politischen oder weltanschaulichen Ansichten im Arbeits- oder Lehrkontext offenbaren, drängen wir das Gegenüber nicht dazu, seine\*ihre weltanschaulichen oder politischen Ansichten darzulegen. Wenn der\*die Studierende oder der\*die Angestellte seine\*ihre politischen oder weltanschaulichen Ansichten artikuliert, gehen wir damit respektvoll um, auch wenn diese Ansichten nicht unseren entsprechen.
  - 5) Grenzen der Meinungsäußerungen betreffen die Artikulation menschenfeindlicher Ansichten, die z.B. eindeutig (hetero)sexistisch, rassistisch, ableistisch, klassistisch oder antisemitisch sind. Dozierende tragen die Verantwortung, ein solches Verhalten und Äußerungen dieser Art im Lehrkontext zu problematisieren und aufzuarbeiten.
  - 6) Machtmissbräuchliches Verhalten und Sexismus ist gesamtgesellschaftlich verbreitet und somit auch ein Thema für das Institut. Gerade hierarchisch strukturierte Bereiche wie die Universität sollten sich strukturell um einen Abbau von Machtmissbrauch und Sexismus kümmern. Deswegen wird das Institut für die Bereitstellung von Fortbildungen bzw. Workshops, welche die Reflexion von Machtpositionen und Sexismus am Arbeitsplatz zum Ziel haben, Sorge tragen. Der Besuch solcher Fortbildungen soll Mitarbeitenden nachdrücklich empfohlen werden.
  - 7) Wir setzen uns aktiv für eine Kultur des Hinsehens und Handelns füreinander ein. Dazu gehört ein konsequentes Vorgehen gegenüber machtmisbräuchlichen und diskriminierenden Verhaltensweisen und das aktive Wahrnehmen der Fürsorgepflicht gegenüber Studierenden und Angestellten. Wir als Mitarbeitende und Studierende des Instituts bemühen uns, Studierende darüber zu informieren, dass sie sich angesichts von Grenzüberschreitungen seitens anderer Studierender, Dozierender und Vorgesetzten im universitären Kontext an die Gleichstellung und an universitäre Beratungsangebote wenden können. Die Anonymität der Studierenden bleibt in jedem Fall gewahrt. Wir handeln auch, wenn wir Zeug\*innen von grenzüberschreitendem Verhalten werden und bieten den Betroffenen unsere Unterstützung an.

Verschiedene Anlaufstellen an der Universität sind:

Nadja Sturm (Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte am Institut für evangelische Theologie und Religionspädagogik) [nadja.sturm@uol.de](mailto:nadja.sturm@uol.de)

Friederike Schulze-Marmeling (Stellvertretende dezentrale Gleichstellungsbeauftragte am Institut für evangelische Theologie und Religionspädagogik) [friederike.schulze-marmeling@uol.de](mailto:friederike.schulze-marmeling@uol.de)

Anne-Greta Sacher (Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät IV) [anne-greta.sacher@uol.de](mailto:anne-greta.sacher@uol.de)  
conTakt Beratungsstelle bei Fragen zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt  
<https://uol.de/contact-beratungsstelle>