

Code of Conduct

Präambel

Im Herzen einer jeden Hochschule stehen die Menschen, die dem Uni-Alltag ein Gesicht geben. Hierarchien und verschiedene Zuständigkeiten, das gegenseitige Anerkennen von Kompetenzen und die Unübersichtlichkeit geteilter Ressourcen sowie Stress und Emotionen: Das Miteinander der Hochschulgesellschaft bietet aufgrund dieser komplexen Ausgangslage einen fruchtbaren Boden für potenzielle Konflikte. Ein Konflikt liegt dann vor, wenn zeitgleich mindestens zwei Tendenzen oder Interessen von Akteur*innen aufeinanderprallen und (vermeintlich) Unvereinbares verwirklicht werden soll, was einen gewissen Handlungsdruck hervorbringt. Wichtig dabei ist, dass der Begriff vor allem ein subjektives Erleben beschreibt – jeder Konflikt beginnt in uns selbst.

Verschiedene Meinungen und Perspektiven, aber auch unterschiedliche Erwartungen und Selbstverständlichkeiten sind häufig und menschlich. Das kann zu Missverständnissen führen: Daher ist nicht das Entstehen von Konflikten für sich eine Problematik, sondern der Umgang mit ihnen (Böll, 2013, S.8). Die Intensität von interpersonellen Spannungen kann sich ganz unterschiedlich bemerkbar machen, keinesfalls muss notwendigerweise schon ein Konflikt vorliegen oder sich nach außen erkennbar abzeichnen. Doch auch vor sich hin schwelende, latente Auseinandersetzungen können eskalieren - zumal sie für die Beteiligten trotz ihrer Unsichtbarkeit mitunter über Jahre hinweg spürbar die Beziehung und den gesamten Alltag belasten. Die Universität Potsdam, als Studien- und Arbeitsort für mehr als 23.000 Personen, hat in Wahrnehmung ihrer institutionellen Verantwortung bereits im Jahr 2013 das Konfliktmanagement eingerichtet. In diesem Rahmen engagieren sich seitdem die Vertrauenspersonen.

Studium, Forschung, Lehre oder Verwaltung: Unabhängig davon, welche universitären Interaktionen betroffen ist, für alle Anliegen sind wir mit offenen Ohren und geschultem Auge im Einsatz. Wir Vertrauenspersonen bemühen uns stets darum, Profil und Gegebenheiten der jeweiligen Situation genau zu analysieren, um den Bedürfnissen der Beteiligten und ihren Wünschen passgenau Hilfe zu leisten.

Schwerpunkte unserer Tätigkeiten liegen im Zuhören und/oder in der Verweisberatung (dem Vermitteln an andere Stellen, sollte sich herausstellen, dass es sich z.B. um Diskriminierung oder Mobbing handelt). In Betracht kommt aber mitunter auch ein längerfristiges Begleiten von Einzelpersonen bis hin zu Teams durch Gespräche und Vermittlung.

Wir bekräftigen den Anspruch an uns als Team und Einzelpersonen, dass die Neutralität und Vertraulichkeit im Umgang mit allen Informationen und Anfragen gewährleistet wird. Es ist für uns selbstverständlich, dass sich unser Vorgehen immer an Absprachen und Vorgaben der jeweiligen Antragsteller*in ausrichtet. Wir verpflichten uns, keine Schritte einzuleiten, die nicht explizit gewünscht werden.

Unsere Arbeit dient dabei insgesamt der Etablierung einer nachhaltig konstruktiven, respektvollen und diskriminierungsfreien Kommunikationskultur. Die Bedeutung einer solchen betonte bereits die Hochschulrektorenkonferenz im Beschluss von 2022: Sie ist der konstitutive Faktor für Bestand und Entwicklung einer Hochschule.¹

Insofern verstehen wir Konfliktpotenziale als kommunikative Chance: Wo Wissen wachsen soll, da braucht es Diskussion statt Streit, sensible Konfrontation statt Ausweichen und fortwährenden Austausch statt Bruch – die Verbesserung der Qualität der (internen) Hochschulkommunikation auf allen Ebenen ist daher wesentlich für alle Hochschulangehörigen. Nur wo es den Willen gibt, einander zu verstehen, kann soziales Zusammenwirken fruchtbar werden und unsere Arbeit langfristig Blüten tragen.

§ 1 Örtlicher, zeitlicher und personeller Geltungsbereich

- (I) Der Code of Conduct gilt für alle Personen an der Universität Potsdam, unabhängig von der jeweiligen institutionellen Anbindung, die sich als Vertrauenspersonen (VP) aktiv engagieren. Die darin enthaltenen Bestimmungen werden in regelmäßigen Zeitabschnitten evaluiert.
- (II) Vertrauensperson kann jede Person werden, die hochschulangehörig ist. Voraussetzung ist ein klares Bekenntnis zur Förderung der Chancengleichheit, der Antidiskriminierungsarbeit und der Menschenwürde aller Personen an dieser Universität und darüber hinaus. Für ihre Auswahl und Benennung ist das Koordinationsbüro für Chancengleichheit der Universität Potsdam zuständig.
- (III) Es ist den Vertrauenspersonen vorbehalten – im Einklang mit den Werten der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, des Grundgesetzes, der Landesverfassung Brandenburg, den Gleichstellungsplänen und der Antidiskriminierungsrichtlinie der Hochschule sowie in Abstimmung mit den Vorschriften des Hochschulvertrages als auch des Leitbildes der Universität

¹ Empfehlung der 33. Mitgliederversammlung der HRK vom 10.5.2022, <https://www.hrk.de/positionen/beschluss/detail/hochschulkommunikation-als-strategische-aufgabe/>

Potsdam – dieses Dokument inhaltlich zu verändern. Notwendig hierfür ist eine Mehrheit der Anwesenden mit einer Mindestbeteiligung (mind. 25%) aller VP. Aktiv involviert ist, wer vom Präsidenten formal benannt wurde und mindestens zwei Monate engagiert ist.

§ 2 Allgemeine Grundsätze der Arbeit

- (I) Die Tätigkeit als VP beruht auf dem Freiwilligkeitsprinzip. Die Beratung von Studierenden, Forschenden, Lehrenden und Beschäftigten kann nur in gegenseitigem Einvernehmen stattfinden. Auf dieser freiwilligen Basis setzen die VP sich für ein gutes Klima am Arbeits- und Studienplatz und das Wohl der gesamten Universität ein.
- (II) Der Leitgedanke des Handels lautet: bedürfnisorientiertes Empowerment, die „Hilfe zur Selbsthilfe“. Die Vertrauenspersonen werden nur tätig, wenn sie von einer ratsuchenden Person konsultiert werden. Die Form ihres Vorgehens ist bedingt von der jeweiligen Anfrage. Sie vergewissern sich bei jedem Schritt, den sie einleiten, des Einverständnisses der Bezugsperson, welche sie um Unterstützung ersucht hat.
- (III) Bei ihrer Arbeit sehen sich Vertrauenspersonen an die Grundsätze der Unabhängigkeit, Vertraulichkeit, Neutralität und Wertschätzung gebunden. Unabhängigkeit bedeutet nach Möglichkeit maximal autonomes Vorgehen, losgelöst von der Zuordnung zu Bereichen bzw. Einrichtungen. Vertraulichkeit bedeutet, dass die herangetragenen Anliegen mit der notwendigen Diskretion und Verschwiegenheit entgegengenommen werden. Neutralität meint eine ergebnisoffene und lösungsorientierte Behandlung der jeweiligen Anliegen. Wertschätzung kennzeichnet sich durch einen stets respektvollen Umgang und eine Kommunikation auf Augenhöhe mit der betroffenen Person.

§ 3 Vertraulichkeit und Verantwortung für die Integrität der Hochschulgemeinschaft

Die den VP im Rahmen der Ausübung ihrer Tätigkeit bekannt gewordenen Fakten unterliegen der Verschwiegenheitspflicht; hiervon darf nur mit ausdrücklicher Zustimmung der Ratsuchenden abgewichen werden.

§ 4 Ziele

- (I) Die Arbeit der Vertrauenspersonen soll ein Hochschulmiteinander ermöglichen, in welchem Konflikte beziehungswahrend gelöst werden können. Auseinandersetzungen und gegensätzliche Interessen sollen als Chance für persönliche und institutionelle Persönlichkeitsentwicklung begriffen werden.

Im Zentrum stehen dabei das Potenzial und die nachhaltige Notwendigkeit ebenbürtiger Kommunikationsprozesse.

- (II) Die Vertrauenspersonen fördern ein Konfliktverständnis, das menschliches Beisammensein als potenziellen Lernprozess versteht. Von Bedeutung ist dabei, Konflikte von Diskriminierungen jeglicher Art abzugrenzen oder die Verbindungen herauszuarbeiten. Im Zeichen einer gelungenen Kommunikationskultur an der Hochschule setzen sie sich ein für ein universitäres Bewusstsein für die Diversität der Hochschulgesellschaft und damit für die würdevolle Behandlung jeder einzelnen Person.
- (III) Die Vertrauenspersonen sehen sich an die Antidiskriminierungsrichtlinie gebunden und engagieren sich auf Grundlage dieser für die Förderung der darin enthaltenen Werte und im Sinne eines gleichberechtigten, diskriminierungsfreien Miteinanders.

§ 5 Selbstverständnis, kooperative Beratungspraxis und Verweisberatung

- (I) Die VP sehen ihre Aufgabe darin, für unterschiedlichste Herausforderungen im Hochschulalltag allen Statusgruppen als Ansprechperson zur Verfügung zu stehen. Die Beratung soll helfen, Probleme zu klären und Lösungsmöglichkeiten zu suchen.
- (II) Die VP können den Erfolg ihrer Aktivitäten nicht garantieren. Die VP verstehen sich als Lai*innen, die aufgrund ihrer im Rahmen der Fortbildung und Praxiserfahrung erlangten Kenntnisse und sozialen Kompetenzen imstande sind, in partner*innenschaftlicher Weise Einzelpersonen und Teams Hilfe zur Selbsthilfe zu leisten.
- (III) VP stellen eine erste niedrigschwellige Anlaufstelle für ratsuchende Kolleginnen und Kollegen dar. Gegenstand der Beratungspraxis auf Augenhöhe ist aufmerksames Zuhören und das Bestreben, gemeinsam im Austausch mit den Ratsuchenden die Problemlage zu klären. Darauf basierend sollen gemeinsam Lösungsansätze erarbeitet werden, um die Ratsuchenden zu unterstützen, die belastenden Fragen und Probleme selbständig zu bewältigen. VP wollen ggf. bestehende Hemmungen, sich mit sensiblen Fragen an Dritte zu wenden, abbauen und Ratsuchende in geeigneten Fällen an weitere Institutionen oder Beratungsstellen vermitteln (Verweisberatung). Im Gespräch mit den Ratsuchenden rund um die Problemlage gilt es, rechtzeitig mögliche weitere Institutionen und Beratungsstellen zu identifizieren und mit einzubinden. Sobald sich herausstellt, dass eine Weitervermittlung der Ratsuchenden zu spezialisierten Stellen erforderlich ist, ist dies die vorrangige Aufgabe der VP (Lots*innenfunktion).

- (IV) Um die Qualität ihrer Analysen bestmöglich zu gewährleisten, arbeiten die VP eng mit anderen Stellen der Hochschule (z.B. Personalrat, Vertrauensperson für schwerbehinderte Menschen, Gleichstellungsbeauftragte) zusammen. Die relevanten, mitunter thematisch verwandten Struktureinheiten sind auf der Website diskriminierungsfreie Hochschule einsehbar. Gleiches gilt für Empfehlungen hochschulexterner Unterstützungsangebote, also konfliktlösungsorientierte Kompetenzträger*innen wie etwa Mediator*innen oder Kommunikationstrainer*innen. Im Vordergrund steht im Sinne von § 2 II dieses Codes der Wille der ratsuchenden Person.

§ 6 Qualität der Tätigkeit, Aus- und Fortbildung

- (I) VP erhalten eine freiwillige Grundausbildung in Gesprächsführung, Konflikt- und Problemlösungsstrategien sowie grundlegende Kenntnisse zu häufig vorkommenden oder besonders zentralen Problemlagen von Beschäftigten. Das Fehlen bei einem Seminar ist für die Ausbildung unschädlich, sollte jedoch nach Möglichkeit nachgeholt werden. Jedes weitere verpasste Seminar soll nachgeholt werden.
- (II) Der Wille zur Teilnahme an kontinuierlichen Fortbildungsmaßnahmen vereint alle aktiven VP und kennzeichnet ihr Bestreben, qualitativ hochwertige Unterstützung zu leisten.
- (III) Die VP verstehen sich als Team, das regelmäßig in den Austausch tritt. Alle an VP-Veranstaltungen und Treffen teilnehmenden Personen sind zur Verschwiegenheit verpflichtet.
- (IV) Wissenschaft wächst täglich, so auch die Erkenntnisse rund um Konflikte und ihre Behandlung. Daher verpflichten sich die Vertrauenspersonen im Rahmen ihrer Möglichkeiten an Weiterbildungen teilzunehmen. Sie arbeiten stets selbstkritisch und in Reflektion auch der eigenen unbewussten Denkmuster wie z.B. Stereotype, Vorurteile, Neigungen.
- (V) Supervisionen sind wesentlicher Bestandteil gelungener Qualitätssicherung. Sie werden nach Bedarf von den VP selbst initiiert und durchgeführt.

§ 7 Weisungsfreiheit

VP üben ihre Tätigkeit während der Dienstzeit eigenständig aus und unterliegen keinen externen Weisungen.

Stand November 2022