

Wertekodex der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät

Präambel

Wir, die Mitglieder der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Passau, verpflichten uns, eine Kultur der Integrität, Transparenz und Verantwortung zu schaffen und zu erhalten. Mit diesem Wertekodex unterstreichen wir unser Engagement für ethische Standards, gegenseitigen Respekt und die Förderung von Vielfalt und Gleichberechtigung. Er dient als Instrument zur Gestaltung eines Umfelds, das sich durch professionelle Exzellenz, faire Praktiken und Nachhaltigkeit in akademischen und administrativen Bereichen auszeichnet. Als Bildungseinrichtung sind wir bestrebt, einen positiven Beitrag zur Gesellschaft zu leisten und die Werte, die wir vertreten, in unserer täglichen Arbeit aktiv zu leben.

Wir erkennen an, dass das akademische System durch Ungleichheit gekennzeichnet ist, da jede Position unterschiedliche Rechte und Pflichten mit sich bringt. Diese ungleichen Strukturen können Handlungslogiken hervorbringen, die sowohl unbewusst verfolgt als auch bewusst ausgenutzt werden, um Vorteile und Nachteile ungerecht zu verteilen.¹ Ein Kernziel dieses Wertekodexes ist es, Ungleichheit nicht zu Ungerechtigkeit werden zu lassen. Zu unseren Policy-Kriterien gehören insbesondere (1) die offene Kommunikation über ungleiche Strukturen, (2) der Umgang mit den negativen psychischen, sozialen und emotionalen Auswirkungen unvermeidbarer struktureller Ungleichheiten und (3) die Verringerung des Missbrauchspotenzials dieser Strukturen durch die Mitglieder des Wissenschaftssystems.

Wir erkennen an, dass sich unsere Zusammenarbeit und unser Wertesystem in einer sich ständig verändernden wissenschaftlichen Welt weiterentwickeln müssen, um den aktuellen Herausforderungen gerecht zu werden. Unsere Werte und Grundsätze sind daher nicht statisch, sondern entwickeln sich mit unserer Erfahrung und unserem Wissen weiter. Diese kontinuierliche Anpassung ist entscheidend für das Erreichen unserer gemeinsamen Ziele Fairness, Respekt und Exzellenz.

Wir alle, einschließlich der nicht-akademischen Mitarbeiter:innen, der akademischen und studentischen Mitarbeiter:innen und der Professor:innen, externen Doktorand:innen und Research Affiliates, verpflichten uns diesem Wertekodex. Diese Verpflichtung bleibt über das Ende der formalen Zusammenarbeit hinaus bis zum Abschluss aller gemeinsamen Projekte bestehen.

(1) Offene Kommunikation über ungleiche Strukturen

In unserer täglichen Arbeit im akademischen System stellen wir fest, dass die Strukturen und Hierarchien, denen wir begegnen, von Ungleichheiten geprägt sind. Diese Ungleichheiten können sich auf unterschiedliche Weise manifestieren, sei es in Bezug auf den Zugang zu Ressourcen, Möglichkeiten der beruflichen Entwicklung oder die Wahrnehmung von Autorität und Einfluss.

Als Mitglieder dieses Systems machen wir uns bewusst, dass diese Strukturen existieren und dass sie sich auf unser Handeln auswirken können. Dies ist ein erster Schritt zur Herbeiführung einer positiven Veränderung. In einem zweiten Schritt kommunizieren wir offen über das Thema und treten miteinander in Dialog.

¹ Vgl. Young, Iris Marion (2011). Responsibility for Justice. Oxford: Oxford University Press, 2011

(2) Umgang mit den negativen psychischen, sozialen und emotionalen Auswirkungen unvermeidbarer struktureller Ungleichheiten

Verantwortungsvolles Handeln

Wir nehmen unsere Rechte und Pflichten mit Integrität und Sorgfalt wahr. Wir nehmen die aus den Rechten und Pflichten entstehende Verpflichtung ernst und integrieren sie in unser gesamtes Handeln.

Respekt, Förderung der psychologischen Sicherheit und Mitarbeiter:innengespräch

Wir streben gemeinsam nach Exzellenz in Forschung, Lehre und Transfer. Dafür schaffen wir ein unterstützendes Umfeld: Jedes Mitglied unserer Gemeinschaft hat Anspruch auf ein Umfeld psychologischer Sicherheit, in dem das Eingehen zwischenmenschlicher Risiken und das freie Äußern von Bedenken und Meinungen weder beruflich noch sozial noch physisch geahndet wird. Psychologische Sicherheit ist eine zentrale Grundlage für offene Kommunikation, das Einholen von Feedback, und die wissenschaftliche Arbeit an sich. In unserer Zusammenarbeit setzen wir auf Vertrauen, konstruktiven Austausch und gegenseitige Wertschätzung. In unserem offenen Dialog schätzen und respektieren wir die Vielfalt der Meinungen und fördern die kritische Reflexion eigener und fremder Standpunkte.

Führungskräfte an unserer Fakultät verpflichten sich zu mindestens einem Mitarbeiter:innengespräch² pro Jahr, in dessen Mittelpunkt die Qualität und Weiterentwicklung der Zusammenarbeit und der beruflichen Entwicklung der Mitarbeiter:in steht. Es ist Raum für transparente Kommunikation. Ein konstruktiver und wertschätzender Umgang mit Konflikten (z.B. mit der [DESC-Methode](#) oder dem Harvard-Verhandlungskonzept³ als Hilfestellung) ist Basis und Ausdruck psychologischer Sicherheit. Wir begründen unsere Positionen nachvollziehbar und, wo immer möglich, auf Basis wissenschaftlich fundierter Evidenz. Führungskräfte sind offen für die Konsultation von Mediator:innen im Falle von Konflikten.

Diversität, Inklusion und Gleichstellung

[Diversität und Inklusion](#) sind weitere zentrale Werte unserer Fakultät. Wir lehnen jede Form von Diskriminierung ab und schätzen und unterstützen unsere Mitglieder unabhängig von Alter, Geschlecht, ethnischer Herkunft, Behinderung, sexueller Orientierung und Religion. Die Förderung und Wertschätzung einzigartiger Eigenschaften, Talente und Erfahrungen sind integraler Bestandteil unserer Fakultätskultur, in der Diskriminierung keinen Platz hat.

Chancengleichheit ist uns ein besonderes Anliegen und wir engagieren uns für ein inklusives und barrierefreies Lern- und Arbeitsumfeld. Unser Ziel ist es, optimale Bedingungen für Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen wie chronischen Krankheiten und Behinderungen zu schaffen.

Als Angehörige der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät bekennen wir uns zur [Gleichstellung](#) der Geschlechter und treten aktiv gegen jede Form von geschlechtsspezifischer Diskriminierung ein.

² Informationen unter <https://www.uni-passau.de/bereiche/beschaefigte/personal-von-a-bis-z> unter „J“ wie Jahresgespräch

³ Vgl. Fisher, R., Ury, W., (2012) Getting to Yes: Negotiating an agreement without giving in, Random House Business

(3) Verringerung des Missbrauchspotenzials dieser Strukturen durch alle Mitglieder des Wissenschaftssystems

Interessenkonflikte

Wir treffen dienstliche Entscheidungen stets im besten Interesse unserer Fakultät und in Übereinstimmung mit den geltenden Regeln. Insbesondere bei Interessenkonflikten, die sich beispielsweise aus der [Drittmittelfinanzierung von Forschung und Lehre](#) sowie aus der Vermischung von privaten und dienstlichen Beziehungen ergeben, legen wir Wert auf eine transparente Offenlegung und konsequente Lösung. Im Fall der Vermischung von privaten und dienstlichen Beziehungen sind wir uns der Konsequenzen einer Befangenheit bzw. Besorgnis der Befangenheit bewusst.

Gute wissenschaftliche Praxis

Mit unserem Eintritt in die Universität Passau haben wir uns zur Einhaltung der Grundsätze guter wissenschaftlicher Praxis verpflichtet. Die [Leitlinien der DFG zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis](#) (Kodex) sind in ihrer jeweils aktuellen Fassung ebenso verbindlich wie die [Satzung der Universität Passau zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis vom 25. Juli 2023](#). Wir erwarten von allen Mitgliedern der Fakultät, dass sie ihre wissenschaftliche Arbeit stets in Übereinstimmung mit den festgelegten Richtlinien, Standards und Gesetzen durchführen. Unser gemeinsames Ziel ist es, die Integrität und hohe Qualität der wissenschaftlichen Arbeit kontinuierlich zu sichern und zu fördern.

Es gehört zu den Aufgaben der erfahreneren Wissenschaftler:innen, den Nachwuchswissenschaftler:innen die Bedeutung dieser Grundsätze zu vermitteln. Wir sprechen insbesondere über die in der DFG-Richtlinie (14) und in der Satzung (§10) festgelegten Regelungen zur Autorschaft und erläutern den damit verbundenen Aushandlungsprozess. Darüber hinaus sprechen wir offen über die Gestaltungsmöglichkeiten der Betreuung von Promotionen und weiterführenden wissenschaftlichen Arbeiten im Rahmen der [Betreuungsvereinbarung](#), die spätestens 12 Monate nach Beginn des Beschäftigungsverhältnisses / der Betreuungszusage abgeschlossen werden soll.

Sexuelle Belästigung/Stalking und sexuelle Gewalt

Wir setzen uns für die Verbesserung und Weiterentwicklung eines vertraulichen und zielführendes Meldesystems für [sexuelle Belästigung/Stalking und sexuelle Gewalt](#) ein. Das Meldesystem sollte nicht nur Opfern, sondern auch Dritten/Zeugen offenstehen. Wir sind uns der Komplexität der Einrichtung eines [anonymen Meldesystems](#) bewusst und halten es dennoch für einen wichtigen Schritt zur Professionalisierung des Systems. Wir verweisen auch auf das nicht-anonyme [Bedrohungsmanagement](#) der Universität Passau, das unseren Mitgliedern hilft, als bedrohlich empfundenen Verhalten einzuschätzen und bei der Umsetzung von Schutzmaßnahmen unterstützt.

Weiteres Vorgehen

Schulungen und Workshops

Wir veranstalten mindestens einmal im Jahr Schulungen und Workshops zum Wertekodex für neue Wissenschaftler:innen an unserer Fakultät, um sicherzustellen, dass alle Beteiligten den Wertekodex kennen und verstehen und diesen reflektieren und ggfs. auch zu seiner Weiterentwicklung beitragen. Die Schulungen und Workshops umfassen auch die Benennung der Aufgaben und Erwartungen an den Arbeitseinsatz der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen. Die Professor:innen reflektieren den Wertekodex und suchen proaktiv nach Unterstützung, wenn sie mit seiner Umsetzung überfordert sind.

Nachhaltigkeit

Wir sehen die Wissenschaft als ein Schlüssel zur Bewältigung der enormen Herausforderungen einer nachhaltigen Entwicklung und der weiteren so genannten „Grand Challenges“⁴. Wir sind uns des Spannungsfeldes zwischen unserer Verantwortung für die nachhaltige Entwicklung auf der einen Seite und den sozialen, ökologischen und ökonomischen Auswirkungen unseres Engagements in der internationalen wissenschaftlichen Gemeinschaft auf der anderen Seite bewusst. Wir übernehmen Verantwortung und streben eine Vorbildfunktion hinsichtlich des Umgangs mit diesem Spannungsfeld an. Im Sinne des Artikels 5 (3) des Grundgesetzes integrieren wir Nachhaltigkeit in Forschung, Lehre, Transfer und Selbstverwaltung.

⁴ Vgl. dazu die Ziele der nachhaltigen Entwicklung der Vereinten Nationen (<https://sustainabledevelopment.un.org/index.html>).