

## Code of Conduct

(Stand Juli 2023)

### 1) Selbstverständnis und Anliegen

Als Hochschulinstitution mit gesellschaftlicher Verantwortung und Vorbildfunktion, an der Doktorand\*innen in den Geisteswissenschaften ausgebildet werden und forschen, versteht sich die FSGS in Forschung, Lehre und in ihrem alltäglichen Miteinander dem Grundsatz der Diversität verpflichtet. Die Mitglieder der FSGS sind sich darüber im Klaren, dass sie sich nicht in einem diskriminierungsfreien Raum befinden, setzen sich aber dafür ein, Diskriminierung abzubauen, sich eigener Privilegien bewusst zu werden und die Verantwortung für ein respektvolles Miteinander zu übernehmen. Hierzu gehört auch die Prävention von Diskriminierung, das Verständnis von sowie die stetige Auseinandersetzung mit Intersektionalität, also das Zusammenwirken verschiedener Diskriminierungsformen, und die Förderung aktiver Teilhabe aller Mitglieder.

Diesem Selbstverständnis entsprechend werden in der FSGS Reflexion, Austausch und Thematisierung von Diversität und Diskriminierungsschutz auf unterschiedlichen Ebenen etabliert.

### 2) Betreuungsverhältnisse an der FSGS

Die FSGS verpflichtet sich, auf die Bedürfnisse der Promovierenden abgestimmte Betreuungsverhältnisse durch das Betreuungsteam zu fördern. Dies äußert sich in konstruktiver Zusammenarbeit und respektvollem Umgang aller Beteiligten untereinander.

Die FSGS schafft Räume, in denen ein angstfreier und vertrauensvoller Austausch möglich ist und persönliche Kontextbedingungen sowie gesellschaftliche Positionierungen berücksichtigt werden. Promovierende und Betreuende sind sich bewusst, dass es mehrfache Hierarchiegefälle und Machtungleichheiten gibt. Sie reflektieren die mit den jeweiligen Privilegien einhergehenden Dynamiken sowie deren Auswirkungen auf das Erleben und Verhalten in sozialen Interaktionen. Sie engagieren sich dafür, diese kritischen Reflexionen verhaltenswirksam werden zu lassen.

Zur Qualitätssicherung der Betreuung erfolgt eine jährliche Evaluation. Um „good practice“ aufzuzeigen sowie strukturelle Probleme aufzufindig zu machen, wird eine Zusammenfassung der anonymisierten Evaluationsergebnisse allen Mitgliedern zur Verfügung gestellt.

### 3) Kommunikation und Partizipation

Die FSGS legt großen Wert auf eine klare und wertschätzende Kommunikation. Im Sinne eines kollegialen Miteinanders aller beteiligten Statusgruppen strebt die Graduiertenschule die Ermöglichung einer aktiven Teilhabe am Kommunikationsgeschehen der Schule an. Sie bemüht sich, Kommunikationsformen an den jeweiligen Kontexten und Bedürfnissen auszurichten und relevante schulbezogene Informationen schnell und transparent zu vermitteln. Die Promovierendenvertreter\*innen stehen im kontinuierlichen und direkten Austausch mit der Geschäftsführung und dem Vorstand und sind für die Promovierenden stets ansprechbar. Der Umgang mit Diversität, Internationalität und Multilingualität wird entsprechend reflektiert, damit sich alle einbringen, das Profil der Schule mitgestalten können und sich als aktiver Teil einer Gemeinschaft von Forschenden verstehen. Die Graduiertenschule strebt eine offene

Zugänglichkeit für alle Doktorand\*innen, internationalen Mitglieder sowie Gastwissenschaftler\*innen an und pflegt internationale Austauschformate.

Dabei befürwortet die FSGS einen Bildungsbegriff, der den Zusammenhang von Wissenschaft und Gesellschaft kritisch und politisch reflektiert und bietet daher eine Plattform für politischen und kulturellen Austausch und öffentliche Statements im FSGS-assoziierten Blog „Literaturwissenschaft in Berlin“ (<https://literaturwissenschaft-berlin.de/>).

#### 4) Diversität und Diskriminierungskritik im FSGS-Programm

Als ein Ort der Ausbildung von Doktorand\*innen in den literaturwissenschaftlich ausgerichteten Geisteswissenschaften und der interdisziplinären Forschung sind Fragen zu Gender, Diversität und Intersektionalität sowohl Gegenstand des Unterrichts, als auch Grundlage des gemeinsamen Lernens, Lehrens und Forschens. Androzentrische und eurozentrische Ansätze werden programmatisch, methodisch und konzeptionell reflektiert, um Perspektivenvielfalt zu ermöglichen.

In verschiedenen Formaten beschäftigen sich die Mitglieder der FSGS inhaltlich mit Diversität und Diskriminierungskritik. Die Auseinandersetzung soll im Rahmen von Lehrveranstaltungen, dem Mittagsforum und von Workshops im Bereich „Praxisperspektiven / Transferable Skills“ realisiert sowie perspektivisch curricular verankert werden.

#### 5) Konfliktprävention und -bearbeitung an der FSGS

Grundlegend für die FSGS ist ein faires und respektvolles Miteinander. Dazu gehört ein wertschätzender und reflektierter Umgang mit Diversität sowie ein aktives Eintreten gegen Diskriminierung jedweder Art. Alle Mitglieder und Angehörigen der FSGS tragen Verantwortung für den Abbau von Diskriminierungen und die Prävention von Konflikten. Probleme und Konflikte, die die Zusammenarbeit und das Arbeitsklima an der FSGS belasten, werden ernst genommen und in einem geeigneten Setting bearbeitet. Vorfälle, bei denen Personen Grenzüberschreitungen, Belästigungen, Mobbing beobachten oder selber erleben, sollten zeitnah der Geschäftsführung und dem Vorstand gemeldet werden, um fallspezifisch angemessene Lösungsstrategien und Maßnahmen erarbeiten zu können. Das Ombudsteam und die Geschäftsführung stehen im Falle von Konflikten und Diskriminierungen beratend zur Verfügung und begleiten - sofern gewünscht - den Beschwerdeprozess. Informationen über die rechtlichen Möglichkeiten zur Einleitung eines Beschwerdeverfahrens, zum Beschwerdeprozess und zu den Beschwerde- und Beratungsstellen an der FU Berlin sind zu finden unter: <https://www.fu-berlin.de/sites/diversity/beratung-beschwerden/index.html>

#### 6) Conclusio und Ausblick

Die Angehörigen der FSGS machen sich mit den hier genannten Leitideen vertraut und reflektieren ihre Verantwortung. Alle neuen Mitglieder der Schule, unabhängig ihrer Statusgruppe, werden zu Beginn ihrer Mitgliedschaft auf den Code of Conduct aufmerksam gemacht. Den Promovierenden wird der Code of Conduct beim Onboarding in ausgedruckter Form zur Verfügung gestellt. Die Grundsätze des Dokuments werden von der Geschäftsstelle und den Promovierendenvertreter\*innen erläutert.

Personen, die Verstöße gegen diese Prinzipien beobachten oder selbst von Diskriminierung betroffen sind, können sich an die Promovierendenvertreter\*innen, die Geschäftsführung, das Ombudsteam, den FSGS-Vorstand und/oder an einschlägige Beratungsstellen wenden. Für die Person, die einen Verstoß meldet oder das Beschwerderecht wahrnimmt, darf daraus kein Nachteil entstehen. Alle Beschwerden werden vertraulich behandelt. Vorsichts- und Schutzmaßnahmen sowie Unterstützungsangebote für Betroffene werden gewährleistet.

Die gemeinsame Reflexion und Weiterentwicklung dieses Codes of Conduct durch die Mitglieder der FSGS ist vorgesehen. Im Rahmen der zwei Mal im Semester stattfindenden Jour Fixe der Geschäftsstelle mit den Promovierenden soll regelmäßig der Aktualisierungsbedarf des Codes oder Änderungswünsche abgefragt werden.