

Code of Conduct

25.10.2024

Das Leibniz-Institut für Geschichte und Kultur des östlichen Europa (GWZO) hat die Region zwischen Ostsee, Schwarzem Meer und Adria im Forschungsfokus. Wir verstehen es als eine unserer Stärken, dass Menschen verschiedener Kulturen, Religionen, Lebensweisen, Hintergründe und Motivationen sich an unserem Institut begegnen und austauschen. Unser Ziel ist, eine Institutskultur zu leben, die eine facettenreiche und ergebnisoffene Wissenschaft, eine engagierte Vermittlung in die breitere Öffentlichkeit, eine konstruktive Diskussionskultur und ein rücksichtsvolles Miteinander fördert.

Wir streben ein kooperatives und kollegiales Arbeitsklima an, das eine offene Diskussionskultur und Partizipation sowie konstruktive Rückmeldungen und Kritik fördert. Ein solches Miteinander erachten wir als schätzens- und schützenswert, denn abweichendes Verhalten trifft nicht nur die betroffenen Personen, sondern auch uns als Gemeinschaft. Zu diesem Zweck und im Sinne des GWZO-Kodex gute wissenschaftliche Praxis verpflichtet sich das GWZO, sich für das Wohlbefinden sowie die gute körperliche und geistige Gesundheit seiner Mitarbeitenden und Gäste einzusetzen:

- Jede Person hat ein Recht auf Schutz vor Diskriminierung, Machtmissbrauch, Belästigung und allen Arten von sexistischer und sexueller Gewalt. Das GWZO verpflichtet sich dazu, gegen alle Formen von Fehlverhalten vorzugehen und hat hierfür Leitlinien verabschiedet.¹ Gemeinsam mit den Gleichstellungsbeauftragten, den Ombudspersonen, dem Betriebsrat, der/dem Inklusionsbeauftragten und den Mitarbeitenden wird die Direktion allen Beschwerden wegen Fehlverhaltens nachgehen. Dazu gehört weiter, dass das GWZO bei allen Aktivitäten die Grundsätze der Kollegialität, der Parität und der Vielfalt beachtet.
- Vielfalt wird am GWZO gelebt. Hierzu gehört das stete kritische Reflektieren der eigenen Handlungs- und Sichtweisen aller Mitarbeitenden. Über unsere Aktivitäten und den Fortschritt bei der Förderung der Vielfalt, Inklusion und Wertschätzung geben wir jährlich öffentlich Auskunft. Die Bedürfnisse vulnerabler Personengruppen haben wir besonders im Blick.

¹ Siehe Handbuch des GWZO.

- Um die bestmögliche Zusammenarbeit aller zu gewährleisten, behalten wir die Aufgaben und die Prioritäten jedes*r Einzelnen im Auge. Wir fördern ein kollegiales Klima, das jede*n Mitarbeiter*in zur Kommunikation eigener Bedürfnisse, Störungsempfindungen und Überlastungen ermutigt. Wir erwarten, dass jede*r sich an die Normen des professionellen Respekts hält, die zur Förderung des freien akademischen Austauschs und der kollegialen Zusammenarbeit notwendig sind. Wir verpflichten uns, unsere Personalprozesse zu überprüfen und sicherzustellen, dass diese den vielfältigen Fähigkeiten und Talenten aller Mitarbeitenden sowie unserem Leistungsanspruch gerecht werden.
- Wir stellen sicher, dass die Tätigkeiten für das GWZO nicht die Privatsphäre beeinträchtigen, indem keine Erreichbarkeit außerhalb der üblichen Arbeitszeiten sowie während Urlaub, Krankheit, Mutterschutz, Elternzeit und Pflegezeit erwartet wird. Auf individuelle körperliche und psychische Grenzen, Kinderbetreuung, die Pflege von Angehörigen und weitere familiäre Verpflichtungen wird so weit wie möglich Rücksicht genommen.
- Wir leben eine Institutskultur, die auf die Arbeitsprozesse anderer Teilbereiche Rücksicht nimmt. Dies beinhaltet die Wertschätzung der Arbeitszeit und Arbeitsabläufe der Kolleg*innen, darunter das Einhalten von Fristen und die allgemeine Pünktlichkeit sowie eine Rückmeldekultur bei Anfragen. Von besonderer Bedeutung ist in allen Bereichen eine proaktive Kommunikation von Verzögerungen, um Belastungsspitzen weitgehend zu vermeiden und Möglichkeiten zur Reaktion zu eröffnen.
- Im wissenschaftlichen Bereich leben wir einen intensiven interdisziplinären und interepochalen Austausch, der von allen Mitarbeiter*innen in den Arbeitsgruppen, Abteilungstreffen und Veranstaltungen des Instituts getragen wird. Zudem erwarten wir eine Partizipation an den Transferideen. Das Institut ist sich der bestehenden Machtverhältnisse in der Welt der Forschung, auch aufgrund der Befristungen, Promovierendenausbildung und Lehre bewusst und verpflichtet sich, ein Ort zu sein, an dem selbstständige und qualitativ hochwertige Forschung betrieben werden kann. Wir verpflichten uns zum konstruktiven Dialog über entstehende Projekte, indem alle Wissenschaftler*innen des Hauses ihre Expertise beisteuern. Erfahrene Wissenschaftler*innen tragen besondere Verantwortung für die Begleitung und Betreuung von Forscher*innen in der Qualifizierungsphase, ebenso wie in der Betreuung unserer wissenschaftlichen Gäste.
- Wir leisten einen aktiven Beitrag zur Erreichung des Ziels »klimaneutraler Forschungsbetrieb bis 2035« und fördern den Austausch im Rahmen der Arbeitsgruppe »Nachhaltigkeit«.