

# Verhaltenskompass der Fakultät für Katholische Theologie

Eine Kultur des Respekts und der Gleichbehandlung zu leben, ist Anliegen und Verantwortung aller Fakultätsmitglieder. Die Universität Regensburg und mit ihr die Fakultät für Katholische Theologie spricht sich ausdrücklich gegen jede Form des Machtmisbrauchs, der Diskriminierung, Belästigung oder Gewalt aus.

Der vorliegende Verhaltenskompass fasst die Grundsätze eines wertschätzenden und respektvollen Miteinanders zusammen. Diese orientieren sich maßgeblich an den vorhandenen universitären Leitlinien (insb. [Grundsätze zum Schutz vor sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt an der Universität Regensburg](#) sowie dem [Handlungsleitfaden zum Umgang mit Diskriminierung und Konflikten an der Universität Regensburg](#)). Der Verhaltenskompass ist als Implementierung dieser Leitlinien und der damit verbundenen Präventionsbemühungen in den Fakultätsalltag zu verstehen. Ihr Fundament finden all diese Bestimmungen in der grundgesetzlich geschützten Menschenwürde und ihrer Konkretisierung in weiteren Gesetzestexten.<sup>1</sup>

Jedes Mitglied<sup>2</sup> kann durch sein Verhalten einen entscheidenden Beitrag zu einer Kultur des Respekts und der Gleichbehandlung leisten, die Diskriminierungen, Machtmisbrauch und grenzverletzendem Verhalten entschieden entgegenwirkt. Dies betrifft alle Interaktionen im Fakultätskontext, unabhängig davon, ob sie zwischen oder innerhalb von Mitgliedergruppen stattfinden, ob sie hierarchisch, kollegial oder informell angelegt sind. Alle Mitglieder der Fakultät sind daher aufgerufen, sich die folgenden Grundsätze zu eigen zu machen:<sup>3</sup>

## 1. Allgemeine Grundsätze des Miteinanders an der Fakultät

- Das Miteinander an der Fakultät ist grundlegend durch die Achtung der Würde aller Personen bestimmt. Alle Personen werden gleichwertig behandelt und niemand wird aufgrund von Alter, Elternschaft, Geschlechtsidentität, Hautfarbe, Herkunft, Klasse, Religions- bzw. Konfessionszugehörigkeit, sexueller Orientierung, Studien- bzw. Berufswahl oder Vorerkrankungen abgewertet. Alle Studiengänge unserer Fakultät werden als gleichwertig betrachtet.
- Auf ein rücksichtsvolles, respektvolles und freundliches Klima wird großer Wert gelegt. Wortbeiträge, Kritik und Argumente sind wertschätzend, höflich, sachbezogen und konstruktiv zu formulieren. Diskriminierende oder in einer anderen Art verletzende oder herabwürdigende Äußerungen werden nicht toleriert.
- Diese Haltung des Respekts und der Gleichbehandlung bezieht sich auch auf alle Personen, die nicht direkt an der Fakultät studieren oder arbeiten, insbesondere solche, die Dienstleistungsfunktionen für die Fakultät wahrnehmen (z. B. Reinigungspersonal, Mensateam, Bibliotheksmitarbeiter\*innen, Personal der Universitätsverwaltung usw.)

---

<sup>1</sup> Vgl. Art. 1 und 3 GG sowie die einschlägigen Abschnitte in AGG und StGB. Im Rahmen dieser Gesetze kann Verhalten auch disziplinar- und strafrechtlich verfolgt werden.

<sup>2</sup> Studierende, Verwaltungspersonal, wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen, Gastwissenschaftler\*innen und Fellows sowie Professor\*innen

<sup>3</sup> Eine wichtige Vorlage für dieses Dokument stellt der Verhaltenskodex der Katholisch-Theologischen Fakultät Tübingen dar, der als Teil des Präventions- und Schutzkonzeptes am 17.1.2024 durch den dortigen Fakultätsrat beschlossen wurde. Einige Formulierungen sind wörtlich übernommen worden. Das Konzept wurde am 27.9.24 abgerufen, steht nun aber nicht mehr online zur Verfügung.

- Die Mitglieder der Fakultät gehen verantwortungsvoll und achtsam mit den zur Verfügung gestellten Räumen und Sachmitteln um und hinterlassen diese in dem Zustand, in dem sie vorgefunden wurden.
- Die Förderung einer Kultur, in der Rückfragen und Unsicherheiten ohne Vorbehalte eingebracht werden können und in der Fehler als Teil von Lern- und Arbeitsprozessen anerkannt werden, ist Aufgabe aller Mitglieder.
- Auch in der katholischen Kirche sowie der universitären Theologie werden Aussagen formuliert, die als diskriminierend und herabwürdigend empfunden werden. Im Kontext von Studium, Lehre und Forschung bemühen sich alle Fakultätsangehörigen, entsprechende Inhalte mit reflektierter Sensibilität anzusprechen und mit kritischer Aufmerksamkeit zu bearbeiten. Diese Sensibilität und Aufmerksamkeit darf auch von Anderen erwartet und eingefordert werden.
- Die Mitglieder der Fakultät achten das spirituelle Selbstbestimmungsrecht jeder Person. Geistliche und existenzielle Fragen, die sich im Kontext von Studium, Lehre und Forschung stellen, werden mit Sensibilität und Respekt vor der persönlichen, religiösen und weltanschaulichen Haltung aller Beteiligten behandelt. Manipulationen und Herabwürdigungen sind auch in diesem Bereich nicht tolerierbar.
- Gleichzeitig bleibt die kritische Auseinandersetzung mit wissenschaftlichen Argumenten und Positionen – auch in theologischer Perspektive – unverzichtbar. Die Fähigkeit zur reflektierten Distanz zur eigenen Religiosität ist eine zentrale Voraussetzung wissenschaftlicher Theologie und wird in Studium, Lehre und Forschung aktiv gefördert.
- Die Mitglieder der Fakultät gehen transparent mit ihren jeweiligen Rollen im universitären Kontext (als Studierende\*r, Verwaltungspersonal, Dozierende\*r, (Gast-)Wissenschaftler\*in, Vorgesetzte\*r oder in Erfüllung eines konkreten Amtes) um und achten auf die Einhaltung der mit den Rollen verbundenen Rechte, Pflichten, Aufgaben und Grenzen. Um Missverständnissen und unrealistischen Erwartungen vorzubeugen, kommunizieren sie klar über ihre jeweilige Rolle (z. B. als Vorgesetzte\*r bzw. als Betreuer\*in einer Doktorarbeit oder als Studierende\*r bzw. als Fachschaftsmitglied). Sie haben das Recht und die Pflicht zwischen der eigenen Rolle an der Universität und ihrem Privatleben aktiv, transparent und bedacht Grenzen zu ziehen, auch im Sinne der Selbstfürsorge.

## 2. Zum Umgang mit Fehlverhalten und Grenzüberschreitungen

- Die Mitglieder der Fakultät sind sensibel für gegenseitige Hinweise auf mögliches Fehlverhalten und sie denken über mögliche Korrekturen nach.
- Sie machen sich mit den [Grundsätze zum Schutz vor sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt an der Universität Regensburg](#) sowie dem [Handlungsleitfaden zum Umgang mit Diskriminierung und Konflikten an der Universität Regensburg](#) vertraut und wissen über die darin ausgewiesenen Beschwerdewege, Hilfemöglichkeiten und Interventionsmaßnahmen Bescheid.
- Wird eine Person von Betroffenen auf das Fehlverhalten Anderer angesprochen, geht sie mit dem damit verbundenen Vertrauensvorschuss sorgsam um. Sie wägt sorgfältig ab, welches Verhalten in der jeweiligen Situation und gemäß ihres Amtes/ihrer Funktion an der Fakultät angemessen ist. Sofern möglich, bietet sie ihre Unterstützung an. Dabei achtet sie auch auf ihre eigenen Grenzen. Handlungsleitend sind die Richtlinien der UR (insb. [Grundsätze zum Schutz vor sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt an der Universität Regensburg](#) und

Handlungsleitfaden zum Umgang mit Diskriminierung und Konflikten an der Universität Regensburg). Wenn die Person nicht selbst unterstützen kann, trägt sie Sorge dafür, dass die betroffene Person von anderer Seite begleitet werden kann. Entsprechende Schritte sind allerdings nur im ausdrücklichen Einvernehmen mit der betroffenen Person einzuleiten, da der Hinweis auf Fehlverhalten streng vertraulich zu behandeln und die personenbezogenen Daten sowie die Intimsphäre der betroffenen Person zu schützen ist.

- Die Mitglieder der Fakultät erklären sich bereit, im Rahmen von Beratungsprozessen an der Aufklärung von entsprechenden Vorwürfen und der Bearbeitung von Fehlverhalten mitzuwirken. Im Rahmen ihrer Möglichkeiten tragen sie dazu bei, dass zu Unrecht belasteten Personen aus den Vorwürfen keine Nachteile entstehen.

### 3. Für Dozierende und Vorgesetzte

- Dozierende sind sensibel für vorhandene Benachteiligungen, gleichen sie im Rahmen ihrer Möglichkeiten aus und weisen auf Möglichkeiten des Nachteilsausgleichs hin.<sup>4</sup>
- Betreuer\*innen von Abschluss- und Qualifikationsarbeiten kommunizieren ihre Erwartungen klar und machen die Kriterien der Bewertung transparent. Sie stehen für Rückfragen und Beratung zur Verfügung. Sollten sie über einen längeren Zeitraum nicht erreichbar sein, kommunizieren sie das, wenn möglich frühzeitig. Sie sind bereit, ihre Bewertung im Nachhinein zu erläutern.
- Dozierende und Vorgesetzte sind sich der eigenen Macht- und Autoritätsposition im Gefüge universitärer Statusgruppen und deren Anfälligkeit für Missbrauch bewusst. Sie nutzen Abhängigkeitsverhältnisse nicht aus und achten auf Gleichbehandlung, insbesondere bei Prüfungen und Beurteilungen.
- Vorgesetzte achten darauf, dass die Mitarbeitenden, für die sie Verantwortung tragen, die arbeitsrechtlich vorgeschriebenen Pausen- und Erholungszeiten einhalten. Sie erteilen keine Arbeitsaufträge, die mit dem Arbeitsrecht unvereinbar sind. Sie achten zudem darauf, dass Arbeitsaufträge entsprechend der persönlichen Kompetenzen und Qualifikationen der Mitarbeitenden sowie der im Arbeitsvertrag verankerten Dienstaufgaben erfolgen und erteilen keine Arbeitsaufträge, die ihre private Lebensführung oder die private Lebensführung der Mitarbeitenden betreffen.
- Auch private Verpflichtungen der Mitarbeitenden wie (familiäre) Care-Arbeit berücksichtigen sie und achten auf deren Vereinbarkeit mit dem Beruf.

### 4. Umsetzung und Wirkung im Leben der Fakultät

Die Mitglieder der Fakultät für Katholische Theologie arbeiten kontinuierlich an einer Kultur des Respekts und der Gleichbehandlung. Alle Mitglieder tragen Verantwortung dafür, dass die Grundsätze dieses Kompasses in allen Fakultätskontexten und Interaktionen gelebt werden – ob hierarchisch, kollegial oder informell. Damit dieser Verhaltenskompass dabei helfen kann, soll er an der Fakultät angewendet, aber auch kritisch diskutiert und regelmäßig überarbeitet werden. Denn für Respekt und Gleichbehandlung ist ein wachsames Miteinander und eine konstruktive Fehlerkultur nötig.

Der Verhaltenskompass wurde unter Einbezug aller Mitgliedergruppen der Fakultät entwickelt und am 21.1.26 vom Fakultätsrat verabschiedet, um seine breite Verankerung zu gewährleisten.

---

<sup>4</sup> Vgl. <https://www.uni-regensburg.de/studieren/mit-beeintraechtigung>; <https://www.uni-regensburg.de/assets/studium/beeintraechtigung/memorandum-arbeitsbedingungen-handicap.pdf>.