

ETHIKKODIZES FÜR STUDIERENDE

Um verantwortliches Handeln von Studierenden an Hochschulen zu fördern, ist die Entwicklung und Implementierung eines Ethikkodex hilfreich. Wie Sie dabei vorgehen können und weitere Anregungen finden Sie hier

IMPULSBEITRAG: SIEGFRIED STUMPF UND GABRIELE KOEPPE

WARUM EIN ETHIKKODEX AN EINER HOCHSCHULE?

Hochschulen gestalten sich zunehmend differenzierter und die verschiedenen Subgruppen wie Fakultäten, Fachbereiche oder die unterschiedlichen Personengruppen beanspruchen Eigenständigkeit (Wissenschaftsrat, 2010). Im Zusammenleben wirft dies die Frage nach einem minimalen Konsens im Umgang miteinander auf und damit nach einem orientierenden Rahmen für Verhalten. Wichtiger wird die zunehmende Selbststeuerung von Studierenden und das eigenverantwortliche Lernen und Arbeiten an einer Hochschule. Hierbei müssen die Studierenden Verantwortung übernehmen können und Orientierungsangebote für angemessenes Handeln können dabei hilfreich sein.

Gerade in Krisensituationen wie zum Beispiel der Corona-Pandemie wird deutlich, wie wichtig eine Integritäts- und Verantwortungskultur in einer Organisation ist. Bewährte Kontrollsysteme, die per Fremdsteuerung und Bestrafung richtiges Verhalten befördern, greifen hier nicht mehr. Wenn zum Beispiel Online-Prüfungen am heimischen Computer abzulegen sind und nicht in einem hochgradig per Aufsichteten überwachten Prüfungssetting am Campus, so liegt es in der Verantwortung der Studierenden, ob sie sich an die Prüfungsregeln halten und integer sind oder aber sich unerlaubterweise helfen lassen. Die üblichen zu unterschreibenden

PROF. DR. SIEGFRIED STUMPF



Foto: privat

ist Professor für Kommunikationspsychologie und Führungslehre an der Technischen Hochschule Köln.
siegfried.stumpf@th-koeln.de

PROF. DR. GABRIELE KOEPPE



Foto: privat

ist Professorin für Personalmanagement, insbesondere Personalführung und Kommunikation an der Technischen Hochschule Köln.
gabriele.koeppe-lokai@th-koeln.de



Foto: Esteban Lopez / unsplash.com

juristischen Erklärungen zur selbstständigen Abfassung von Prüfungsarbeiten oder juristische Hinweise, dass die Inanspruchnahme unerlaubter Hilfeleistungen Straftatbestände sind, werden unter Umständen nicht alle Studierenden von unerlaubten Verhaltensweisen abhalten, wenn das Entdeckungsrisiko nur gering genug ist.

Viele aus- und inländische Unternehmen führen inzwischen als orientierende Verhaltensgrundlage Ethikkodizes für Führungskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein, die beschreiben, was ethisch korrektes Handeln ist (Stumpf, Höft & de Ponte, 2011). Für Hochschulen sind Kodizes verhältnismäßig selten, obwohl sie auch in diesem Kontext einen Orientierungsrahmen für den Umgang miteinander geben können.

WAS IST EIN ETHIKKODEX?

Ein Ethikkodex beschreibt Handlungsgrundsätze, die moralisch relevant und für das Binnen- und Außenverhältnis einer Organisation, in unserem Fall der Technischen Hochschule (TH) Köln am Campus Gummersbach, verbindlich sind. Ethikkodizes werden aus verschiedenen Zielsetzungen heraus entwickelt (Talaular, 2006):

ETHISIERUNG: Kodizes sollen bewirken, dass in der Organisation häufiger moralisch vertretbare Entscheidungen getroffen

werden und unmoralische Verhaltensweisen reduziert werden – auch gegen Widerstand.

KOORDINATION: Kodizes können die Verhaltenssicherheit erhöhen und zum reibungslosen Funktionieren der Organisation beitragen.

LEGITIMIERUNG: Die soziale Akzeptanz der Organisation kann gesteigert werden, indem die Übernahme sozialer Verantwortung signalisiert wird. Mittels Kodizes können sich Organisationen ein moralisches Gesicht geben, allerdings nicht als reine PR-Maßnahme.

UNSERE PARTNER

Die Impulsbeiträge entstehen in Zusammenarbeit mit dem Hochschuldidaktik-Expertenteam Katrin Klink (KIT Karlsruhe), Kristina Boosmann (Ruhr-Universität Bochum), Dr. Stephanie Müller-Otto (Universität Hohenheim), Dr. Birgit Szczyrba (Technische Hochschule Köln) sowie Matthias Wiemer (Universität Göttingen).

AUFBAU DER ETHIKKODIZES

Grundorientierung	1	Lernorientierung und Streben nach Erkenntnis
	2	Verantwortungsbewusstsein
	3	Aktive Teilhabe an sozialer und akademischer Gemeinschaft
Arbeitshaltung	4	Wissenschaftliches Denken und Arbeiten
	5	Zielstrebigkeit und Fleiß
	6	Zuverlässigkeit
Soziales Miteinander	7	Aufgeschlossenheit und Respekt
	8	Kollegialität
	9	Freundlichkeit und Rücksichtnahme

SELBSTREGULIERUNG: Organisationen geben sich eigene Regeln, um Normengebung durch staatliche Regelgeber zu vermeiden. Diese Funktion kann ihre Wirkung langfristig nur entfalten, wenn sie mit der Ethisierungsfunktion einhergeht. Der Ethikkodex in unserem Beispiel ist primär ein Verhaltenskodex, der auch Wertehaltungen und Verantwortlichkeiten thematisiert.

WIE EINEN ETHIKKODEX ENTWICKELN?

Soll ein Ethikkodex zur Konstituierung und Aufrechterhaltung einer gelebten Organisationskultur beitragen, so muss er allgemein akzeptiert werden und unter Beteiligung derer entstehen, die ihn leben sollen. Verschiedene Aspekte, die man bei der Entwicklung von Ethikkodizes beachten sollte, können deren Akzeptanz erhöhen: Die Regeln im Kodex müssen so ausgewählt und begründet werden, dass sie plausibel sind. Sie dürfen sich nicht widersprechen und müssen zusammen „ein geschlossenes Ganzes ergeben“. Die moralischen Regeln müssen objektivierbar und damit verallgemeinerbar sein, so dass eine breite Zustimmung erreicht wird. Sie sollen so formuliert werden, dass sie beschreiben, was sein soll und nicht, was ist. Da sie keine verbindlichen Rechtsvorschriften sind, sollen Ethikkodizes auf freiwilliger Selbstverpflichtung gründen. Neben dem Einbezug von Experten für Ethikko-

dizes empfiehlt Franz (2013), insbesondere möglichst alle dem Bereich zugehörigen Personen einzubeziehen, denn nur so kann eine freiwillige Selbstverpflichtung erwartet werden. Bei der Ausgestaltung der Regeln ist es schließlich wichtig, eine Balance zwischen Über- und Unterregulation zu finden. Zentrale Etappen im Zuge der Entwicklung des Ethikkodexes für Studierende am Campus Gummersbach der TH Köln waren folgende:

STUDIE ZU VERANTWORTLICHKEITSVORSTELLUNGEN VON STUDIERENDEN: Grundlage für die Entwicklung des Ethikkodexes war eine empirische Studie zur Frage, was Studierende als verantwortungsvolles oder verantwortungsloses Handeln von Kommilitoninnen und Kommilitonen im Studienalltag erleben (Stumpf & Koeppel, 2018). Hierzu führte eine Studierendenengruppe mit unserer Anleitung leitfadengestützte Interviews mit über 100 Studierenden unseres Campus und erhielt 250 Situationsschilderungen zu verantwortlichem beziehungsweise unverantwortlichem Handeln von Studierenden, die inhaltsanalytisch ausgewertet wurden. Die Auswertung der Daten zeigt, dass die Studierenden vor allem Koaktionssituationen als verantwortungsrelevant erleben, wie zum Beispiel die gemeinsame Teilnahme an einem Seminar und damit verbunden die Kollegialität in Bezug auf die Weitergabe von Informationen, ebenso wie Gruppensituationen, wie

beispielsweise Team- oder Projektarbeit, in denen sie insbesondere Zuverlässigkeit und Engagement erwarten. Im Hinblick auf das allgemeine Campusleben halten die Studierenden Verantwortungsbewusstsein, Aufgeschlossenheit und Respekt sowie Freundlichkeit und Rücksichtnahme für verantwortungsvolles Verhalten. Das Einhalten von Verwaltungsregeln (wie Anmeldefristen), von Regeln wissenschaftlichen Arbeitens beim Abfassen von Referaten, Semester- oder Abschlussarbeiten oder das Lernen aus eigenem Antrieb, von eigenem Erkenntnisinteresse getrieben, stehen hingegen nicht im Fokus. Der Aspekt der aktiven Teilhabe an der akademischen Gemeinschaft, wie zum Beispiel in Form von Mitgestaltung des Hochschulumfeldes durch Teilnahme an Gremien, Veranstaltungen und Angeboten außerhalb des eigenen Studiengangs, wird ebenfalls kaum genannt.

KODEXGESTALTUNG: Neben studentischen Sichtweisen und Auffassungen flossen auch Perspektiven der Lehrenden und der Verwaltung in die Kodexgestaltung ein. Überlegungen zum Grundauftrag von Hochschulen sowie die Kernwerte der TH Köln wurden beachtet und Modelle ethisch-moralischen Handelns in Organisationen wurden als Anregungsquelle genutzt. Der resultierende Kodex enthält neun Verhaltensstandards, die in drei Inhaltsbereiche eingeteilt sind (siehe Schaubild „Aufbau des Ethikkodizes“).

Jeder dieser Verhaltensstandards ist jeweils auf einer Seite systematisch beschrieben anhand der Rubriken „Was bedeutet der Standard?“, „Weshalb ist der Standard sinnvoll?“, „In welchen Situationen ist der Standard wichtig?“, „Dont´s (Verhaltensweisen, die gegen Standard verstoßen)“ und „Do´s (Verhaltensweisen, die dem Standard gemäß sind)“.

EVALUATION: Zur Evaluierung des Ethikkodexes wurden in drei Workshops insgesamt 37 Studierende mit dem Kodex vertraut gemacht, Wahrnehmungen, Beurteilungen sowie Vorschläge zum Kodex wurden systematisch erhoben und die Akzeptanz durch die Studierenden wurde ermittelt. Die Ergebnisse der Workshops flossen in die Finalisierung des

Kodexes ein. Insgesamt zeigte diese Evaluierung, dass der Kodex von den Studierenden als hinreichend vollständig und überwiegend als nützlich, motivierend und praxisnah wahrgenommen wird.

FALLSTRICKE, EMPFEHLUNGEN, TIPPS

UNTERSTÜTZUNG DER HOCHSCHULLEITUNG: Wenn der Ethikkodex tatsächlich handlungsrelevant sein soll, muss die Implementierung voll und ganz von der Hochschulbeziehungsweise Campusleitung unterstützt werden. Gerade bei Projekten, die Kulturveränderungen anstreben, geht es nicht ohne die glaubwürdige Unterstützung des Top-Managements. Ansonsten produziert man Konzepte für die Schublade und die Organisationsmitglieder reagieren auf solche Konzepte mit einem Achselzucken gemäß dem Motto „Gelesen, gelacht, gelocht“.

METHODISCHE FLEXIBILITÄT: In unserem Fall wurde eine aufwendige empirische Untersuchung zur Klärung der moralischen Vorstellungen der Studierenden vorgeschaltet. Hier könnte man auch die in den Kodex einzubauenden Inhalte über die Durchführung mehrerer Workshops mit Studierenden bestimmen. Darüber ließe sich die erforderliche Partizipation im Sinne des „Betroffene-zu-Beteiligten-Machens“ sehr gut herstellen.

WARUM-NUR-WIR-THEMATIK: Entwickelt man einen Ethikkodex für Studierende, werden diese das Argument vorbringen, dass auch andere Akteursgruppen an der Hochschule (etwa Professorinnen und Professoren) einen Ethikkodex brauchen. Diese Forderung ist berechtigt und nicht von der Hand zu weisen.

UMGANG MIT TEMPORÄRER ORGANISATIONSZUGEHÖRIGKEIT: Ein Spezifikum von Hochschulen ist, dass Studierende nur begrenzte Zeit an der Hochschule bleiben. Studierende, die direkt an der Kodexentwicklung mitgewirkt und sie mitgestaltet haben und nach einiger Zeit nicht mehr in der Organisation sind, können nicht mehr als Promotoren für den Kodex eintreten. Umso wichtiger ist es, das Wissen um den Kodex und um seine Entwicklung in der Organisation lebendig zu halten und es insbesondere Neankömmlingen wie Erstsemestern zu vermitteln.

KOMMUNIKATION DES ETHIKKODEXES: Ein Kodex definiert ein Ideal, und es wird immer eine Diskrepanz zwischen Ist und Soll geben. Wir empfehlen, nicht zu stark die Defizite an einer Hochschule (zum Beispiel Auftreten von Plagiaten bei Abschlussarbeiten) zu betonen. Sonst steht man schnell gegenüber der Hochschulgemeinschaft und der regionalen Öffentlichkeit als Nestbeschmutzer da, der auf Defizite hinweist und zudem dann noch die Rolle des „blauäugigen Naivlings“ zugeschrieben bekommt, der glaubt, mit einem Dokument wie einem Ethikkodex an diesen Missständen etwas ändern zu können.

DEN KODEX LEBENDIG HALTEN: Um den Kodex immer wieder ins Gedächtnis zu bringen und ihn lebendig zu halten, sollte er immer wieder mit den Studierenden diskutiert und seine Inhalte sollten unter Partizipation der Studierenden auf den Prüfstand gestellt werden. Wenn erforderlich, sollte der Kodex verändert und angepasst werden. //

LITERATUR

Franz, J. H. (29.04.2013): Ethikkodizes und Werte. Technische Universität Berlin. Online: <https://tinyurl.com/y3ajlmzj>

Koeppe, G. & Stumpf, S. (2019). Die Entwicklung eines Ethikkodexes für Studierende: Ein Praxisbeispiel vom Campus Gummersbach der TH Köln. In: S. Heuchemer, B. Szczyrba, T. van Treeck (Hrsg.), Hochschuldidaktik und Hochschulentwicklung – Praxisperspektiven zwischen Profilbildung und Wertefragen. Blickpunkt Hochschuldidaktik. Bielefeld: W. Bertelsmann.

Stumpf, S., Höft, St. & de Ponte, U. (2011): Was Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tun und lassen sollten ... Eine Inhaltsanalyse von Verhaltenskodizes der DAX-30-Unternehmen aus organisationspsychologischer Sicht. Zeitschrift für Wirtschafts- und Unternehmensethik (zfwu), 12(3), 429-460.

Stumpf, S. & Koeppe, G. (2018). Was ist verantwortliches und unverantwortliches Handeln von Studierenden? Eine empirische Analyse studentischer Sichtweisen. In: S. Heuchemer, F. Siller & T. van Treeck (Hrsg.), Hochschuldidaktik forscht zu Vielfalt und Offenheit – Profilbildung und Wertefragen in der Hochschulentwicklung I (S. 61-74). Köln: Cologne Open Science. Online: https://cos.bibl.th-koeln.de/frontdoor/deliver/index/docId/802/file/FIHB_Band_2_final_web.pdf

Talaulicar, T. (2006): Unternehmenskodizes. Deutscher Universitäts-Verlag | GWW Fachverlage GmbH, Wiesbaden.

Wissenschaftsrat (2010): Empfehlungen zur Differenzierung der Hochschulen. 88ff. Online: www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/10387-10.pdf. [27.10.17]