

Leitfaden für respektvolles Miteinander am TROPOS

Stand: 27.01.2026

Präambel

Am Leibniz-Institut für Troposphärenforschung e.V. (TROPOS) werden physikalische und chemische Prozesse der Troposphäre, besonders die Entstehung und Entwicklung von Aerosolen und Wolken und deren Einfluss auf Gesundheit und Klima untersucht. Mit dieser Forschung tragen wir dazu bei, gegenwärtigen und zukünftigen Herausforderungen wie der Klimakrise entgegenzuwirken.

Forschung ist ein Prozess des Miteinanders - unsere Arbeit setzt auf das gemeinsame Lernen. Um unser volles Potenzial zu entfalten, fördern wir eine offene, inklusive und respektvolle Umgebung.

Dieser Verhaltenskodex wurde entwickelt, um eine solch ermöglichende, diskriminierungsfreie Atmosphäre zu schaffen. Er dient als Handreichung zur Sensibilisierung der Mitarbeitenden.

Vielfalt hat viele Gesichter

Uns vereint der Wille, die Atmosphärenforschung voranzutreiben. Gleichzeitig unterscheiden wir uns in vielen Eigenschaften, zum Beispiel in:

- Geschlechtsidentität und -ausdruck
- Alter
- sozialer und ethnischer Herkunft
- Religion und Weltanschauung
- individuellen körperlichen und geistigen Fähigkeiten
- sexueller Orientierung
- Sprache
- Ausbildung und Berufserfahrung
- Familienstand und Care-Arbeit
- ökonomischer Lage

Wenn wir von Vielfalt sprechen, meinen wir sowohl sichtbarere Merkmale als auch solche, die man nicht auf den ersten Blick erkennt – etwa unterschiedliche Bildungswege, Kommunikationsstile, Lebenssituationen oder kulturelle Prägungen.

Unsere Forschung kann von diesen verschiedenen Perspektiven profitieren. Damit das gelingt, brauchen wir eine respektvolle und offene Atmosphäre, in der unterschiedliche Ansichten wahrgenommen und ohne Vorurteile diskutiert werden können.

Leitlinien

Die Leitlinien sollen ein Arbeitsumfeld schaffen, in dem alle Menschen respektvoll behandelt werden und sich sicher fühlen können. Dafür tragen sowohl die Organisation als auch jede einzelne Person Verantwortung.

1. Respektvoller Umgang

Wir gehen wertschätzend miteinander um. Entscheidend ist dabei **die Wirkung unseres Handelns**, nicht nur die Absicht dahinter. Wenn etwas verletzend wirkt, sprechen wir darüber und suchen gemeinsam eine gute Lösung.

2. Verantwortung und Vorbildfunktion

Alle Beschäftigten sind für ihr eigenes Verhalten verantwortlich. Führungskräfte haben darüber hinaus eine besondere Vorbildfunktion. Ansprechpersonen wie Gleichstellungsbeauftragte, Vertrauensstellen oder der Betriebsrat unterstützen bei Konflikten oder Unsicherheiten.

3. Klare und achtsame Kommunikation

Wir bemühen uns um eine Sprache, die verständlich und respektvoll ist. Dazu gehört:

- auf mögliche Missverständnisse oder verletzende Formulierungen zu achten,
- Fachbegriffe oder interne Abkürzungen zu erklären,
- Namen und Pronomen korrekt zu verwenden.

4. Fehlertoleranz und Lernkultur

Fehler können passieren – auch in der Kommunikation über sensible Themen. Wichtig ist ein offener Umgang: Wir geben konstruktive Rückmeldungen, hören einander zu und verstehen Kritik als Chance, dazuzulernen. Niemand soll Angst vor Bloßstellung oder Sanktionen haben, wenn etwas unbeabsichtigt misslingt.

5. Mikroaggressionen erkennen und vermeiden

Mikroaggressionen sind kurze Bemerkungen oder Handlungen, die Menschen verletzen können – oft ohne bewusste Absicht. Beispiele sind herabsetzende Fragen („Wo kommst du **eigentlich** her?“), ständiges Unterbrechen oder abwertende Gesten. Wir nehmen Rückmeldungen dazu ernst und reflektieren unser eigenes Verhalten.

6. Stereotype und Vorurteile hinterfragen

Stereotype sind verallgemeinernde Vorstellungen über Gruppen. Sie können diskriminierend wirken und Menschen abwerten. Beispiele:

- „Frauen sind nicht durchsetzungsfähig.“
- „Ältere können nicht mehr lernen.“

Wir vermeiden solche Aussagen und hinterfragen eigene Denkmuster.

7. Klare Grenzen: Nicht toleriertes Verhalten

Folgendes Verhalten ist ausdrücklich nicht akzeptabel:

- Gewalt, Bedrohungen oder Einschüchterungen,
- körperliche Übergriffe,
- sexualisierte Belästigung (z. B. unerwünschte Berührungen, Kommentare, Darstellungen),
- diskriminierende Handlungen und Beleidigungen,
- wiederholte respektlose oder aggressive Kommunikation,
- rassistische oder gruppenbezogene Abwertungen,
- Stalking oder ähnliche Formen des Nachstellens.

8. Barrieren abbauen

Barrieren können Menschen ausschließen – sei es durch bauliche Hürden, komplizierte Texte oder Gesprächssituationen, in denen manche kaum zu Wort kommen. Wir sprechen solche Hindernisse an und arbeiten gemeinsam daran, sie abzubauen.

9. Eigene Rolle und Privilegien reflektieren

Manche Menschen haben Vorteile, die ihnen oft nicht bewusst sind. Wer diese Privilegien erkennt, kann sensibler handeln und dazu beitragen, Benachteiligungen anderer abzubauen.

10. Gemeinsame Verantwortung

Ein faires und inklusives Miteinander entsteht nur, wenn alle aktiv dazu beitragen: durch Aufmerksamkeit, Unterstützung, respektvolle Kommunikation und das Einstehen für andere.

Handlungsmöglichkeiten bei grenzüberschreitendem Verhalten

Für Betroffene:

- Deine Wahrnehmung und deine Gefühle dazu sind richtig.
- Es ist ok, darüber mit einer Vertrauensperson zu sprechen, z.B. mit Kolleg*innen oder Freund*innen.
- Halte fest, wo und wann deine persönlichen Grenzen verletzt wurden.
- Wenn du möchtest, kannst du eine offizielle Beschwerde einreichen. Das geht auch anonym, bspw. über den Beschwerdebriefkasten in der Bibliothek. In jedem Fall werden deine Daten vertraulich behandelt.

Hilfe kannst du hier finden:

- AGG-Beschwerdestelle (complaints@tropos.de)
- Betriebsrat (betriebsrat@tropos.de): Der Betriebsrat bietet ein Mediationsverfahren gemäß der Betriebsvereinbarung für sozialen Umgang an.
- Gleichstellungsbeauftragte (gleichstellung@tropos.de)
- Doktorand:innenvertreter:innen (doktoranden-vertretung@tropos.de)
- Antidiskriminierungsbüro Sachsen (<https://www.adb-sachsen.de/de>)

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (<https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/startseite/startseite-node.html>)
- Klärungsstelle der Leibniz-Gemeinschaft (<https://www.leibniz-gemeinschaft.de/ueber-uns/leibniz-integritaet/wegweiser-zum-umgang-mit-konflikten-und-klaerungsstelle/leibniz-klaerungsstelle>)

Für Beobachtende:

- Wenn du das Verhalten gegenüber einem Menschen als respektlos oder diskriminierend wahrgenommen hast, ist es häufig schwer, in der Situation zu reagieren. Du kannst den Menschen aber im Nachhinein darauf ansprechen. Bitte sei sensibel und sprich mit dem Menschen nur darüber, wenn er*sie*they es möchte.
- Auch du kannst dich bei den oben genannten Stellen erkundigen und deren Rat aufsuchen.