

Regeln des kollegialen Verhaltens

Das CMB ist sich der bestehenden Machtverhältnisse in der Welt der Lehre und Forschung bewusst und verpflichtet sich, ein Ort zu sein, an dem selbständige und qualitativ hochwertige Forschung betrieben werden kann. Zu diesem Zweck und im Sinne der Leitlinien zur guten wissenschaftlichen Praxis verpflichtet sich das CMB, sich für das Wohlbefinden und die gute körperliche und geistige Gesundheit seiner Mitglieder einzusetzen sowie:

- die Gleichstellung zu fördern und gegen Diskriminierung, Machtmissbrauch, Belästigung und alle Arten von sexistischer und sexueller Gewalt vorzugehen. Dazu gehört, dass das CMB bei allen Aktivitäten die Grundsätze der Kollegialität, der Parität und der disziplinierten, geografischen und statutarischen Vielfalt beachtet.
- sicherzustellen, dass die Tätigkeiten des CMB nicht die Privatsphäre beeinträchtigen, indem keine dringenden Anfragen außerhalb der üblichen Arbeitszeiten zugelassen werden und soweit wie möglich auf familiäre Verpflichtungen (im weitesten Sinne) Rücksicht genommen wird.
- unbezahlte Arbeit zu verbieten, indem nur bezahlte Arbeitsangebote per E-Mail verbreitet werden.
- alle Formen der Diskriminierung bei Einstellungen nach lokalem Recht (dieses orientiert sich am Landesgleichstellungsgesetz) zu bekämpfen.
- prekäres Verwaltungspersonal nach zwei Jahren befristeter Verträge auf Dauerstellen zu entfristen, wenn diese Entfristung mit ihren Aufgaben vereinbar ist und das Budget es zulässt.
- Promovierende mit Doktorandenverträgen und nicht mit Stipendien einzustellen.
- die bestmögliche Vergütung für Lehrveranstaltungen (Marc-Bloch-Seminare) an den Partneruniversitäten des CMB (Humboldt, Viadrina, Leuphana usw.) zu bieten.
- die Gleichstellungsbeauftragten bei ihren Aufgaben zu unterstützen, indem ihnen insbesondere eventuelle Verstöße gegen die vorliegende Charta zur Kenntnis gebracht werden und eine jährliche Bestandsaufnahme der Prekarität innerhalb der Forschungsschwerpunkte vorgenommen wird (diese Bestandsaufnahme wird in den Bericht der Gleichstellungsbeauftragten und den Jahresbericht des CMB aufgenommen).
- darauf zu achten, dass die Empfehlungen für einen ökologischen Wandel in die Praxis umgesetzt werden, und den Austausch im Rahmen der Arbeitsgruppe "Klimaschutz" zu fördern.
- Die Arbeitsbelastung, die Aufgaben und die Prioritäten jedes/r Einzelnen im Auge behalten, um die bestmögliche Zusammenarbeit zwischen Verwaltung und Forschungspersonal (einschließlich studentischer Hilfskräfte und PraktikantInnen) zu

gewährleisten.

- Aufgaben (wertschätzende oder nicht wertschätzende, sichtbare oder nicht sichtbare, entscheidungsrelevante oder nicht entscheidungsrelevante) in den Forschungsschwerpunkten und bei der Organisation von Veranstaltungen gerecht und nach dem Prinzip der Abwechslung zu verteilen.
- Das Prinzip der Kollegialität zu fördern und allen Personen, die die Aktivitäten der Forschungsschwerpunkte und Seminare mitorganisieren, die Möglichkeit zu geben, an den Organisationstreffen (und insbesondere an den Treffen zur Zusammenstellung der Programme) teilzunehmen.
- das Semesterprogramm auf einer Forschungsschwerpunktsitzung im vorherigen Semester zu diskutieren, bei der alle Mitglieder befragt werden.
- Halbjahresprogramme vorzuschlagen, die einen Grundsatz der Parität beachten, auf eine disziplinäre und thematische Abwechslung achten und nicht-hegemoniale Perspektiven aufzeigen.
- bei der Moderation wissenschaftlicher Veranstaltungen auf eine gerechte Verteilung der Redezeit (im Hinblick auf Geschlecht, beruflichen Status, Alter usw.) zu achten.