

Verhaltenskodex / Code of Conduct

Oktober 2025

1. Präambel

Das Erasmus Student Network (im Folgenden: ESN) fördert eine Kultur der Offenheit und Inklusion, in der die Freiwilligen sicher arbeiten, lernen, netzwerken und Spaß haben können. ESN möchte ein gesundes und positives Umfeld schaffen, in dem sich die Freiwilligen sicher und wohl fühlen, in dem sie wachsen und sich entwickeln können, unabhängig von ihrer Identität, ihrem Glauben oder ihren Vorlieben. ESN erwartet von sämtlichen Freiwilligen, unabhängig von Hintergrund und Position, dass die Werte von ESN in der Art und Weise, wie sie sich gegenüber ihren Mitfreiwilligen und Externen verhalten, aufrechterhalten werden und dass jeglicher Kontaktperson mit Respekt und Verständnis begegnet wird. Als ESN setzen wir uns nicht nur für unsere Werte und Grundsätze gegenüber externen Stakeholdern ein, sondern bemühen uns auch darum, dass unsere Freiwilligen sich entsprechend dieser Werte und Prinzipien verhalten.

Als Mitwirkende des Erasmus Student Network Deutschland e.V. (im Folgenden: ESN Deutschland) verpflichten sich alle Freiwilligen einen Beitrag zur Bereicherung der Gesellschaft durch interkulturellen Austausch und durch Verständigung aller Völker und Kulturen zu leisten. Die Gestaltung von zahlreichen regionalen sowie nationalen Netzwerkveranstaltungen fördert dabei gezielt den Informationsaustausch auf nationaler Ebene. Um das eben genannte Ziel zu erreichen, binden sich alle Mitglieder und Freiwilligen des Netzwerks an dieses Dokument.

2. Ziele und Verhaltensnormen

Dieses Dokument basiert auf der Idee, dass alles, was wir im Zusammenhang mit ESN tun, auf gegenseitigem Respekt und Verständnis beruhen soll und wird. Es soll sicherstellen, dass sich jede Person während ihrer Mitwirkung und Beteiligung im ESN sicher, einbezogen und respektiert fühlt. Im Wesentlichen verfolgt dieses Dokument drei Ziele:

- Richtlinien für das Verhalten von Freiwilligen zu erstellen;
- das Bewusstsein für unerwünschte Verhaltensweisen zu schärfen und diese festzulegen;
- Klarheit darüber zu schaffen, wie mit Situationen umzugehen ist, in denen unerwünschte Verhaltensweisen auftreten oder vermutet werden.

Die Verhaltensnormen des Verhaltenskodex sind:

- Respekt vor der inhärenten Würde;
- Gleichbehandlung;
- Volle und effektive Beteiligung und Einbeziehung in ESN;
- Respekt für Unterschiede und Akzeptanz als Teil der menschlichen Vielfalt und Menschlichkeit.

3. Geltungsbereich

Dieser Verhaltenskodex gilt für alle Freiwilligen, Studierenden und Dritte, sobald sie sich im Umfeld von ESN Deutschland bewegen. Dies umfasst, ist allerdings nicht beschränkt auf, jegliche Art von physischen Treffen

sowie sämtliche Online-Aktivitäten, sobald der Kontakt aufgrund von Aufgaben für oder im Zusammenhang mit ESN Deutschland und/oder dessen Sektionen stattfindet.

4. Die Verhaltensgrundsätze

Wir respektieren den Freiraum jeder Person, ganz gleich wie groß er sein mag und sind uns bewusst, dass Einzelne ein anderes Empfinden von menschlicher Nähe haben. Wir verurteilen jegliche Formen körperlicher Übergriffe; Freizügigkeit und bestimmte Verhaltensweisen sind keine Einladung. Wir verurteilen jegliche Formen der psychischen und physischen Gewalt. Darunter sind alle Äußerungen, Handlungen sowie Haltungen zu verstehen, die einen Mitmenschen beleidigen, herabsetzen, überfordern oder das Gefühl von eigener Wertlosigkeit vermitteln. Wir verurteilen jegliche Formen der Diskriminierung nach Artikel 2 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte. Wir allein sind für unser Verhalten verantwortlich, Drogen und andere äußere Einflüsse dürfen keine Entschuldigung sein. Wir pflegen einen offenen, sachlichen, transparenten, inklusiven und ehrlichen Diskurs ohne Aggressionen. Wir fördern und fordern einen stets respektvollen, hilfsbereiten und empathischen Umgang miteinander und übernehmen Verantwortung für das Wohl anderer Personen. Wir gehen mit dem Eigentum und Besitz anderer pfleglich, sorgsam und verantwortungsvoll um. Wir sind uns der potenziellen Haftung bei vorsätzlichen und fahrlässigen Schäden bewusst. Es ist uns wichtig, dass diese Standards nicht nur nach außen, sondern auch innerhalb unserer Organisation gelebt werden. Jede Form von Verhalten, das diesen Grundsätzen widerspricht, ist untersagt. Meldungen über solches Verhalten können die in Absatz 5 vorgesehenen Verfahren auslösen.

4.1. Diskriminierung

Wir sind ein Ort, an dem jede Person gleich behandelt wird und keinerlei diskriminierendes Verhalten toleriert wird. Unter Diskriminierung verstehen wir, entsprechend der gängigen Definition, das ungleiche, insbesondere schlechtere, ungerechtfertigte Behandeln einer Person oder Gruppe aufgrund bestimmter Eigenschaften oder Präferenzen. Zu diesen Eigenschaften oder Präferenzen zählen unter anderem, jedoch nicht ausschließlich:

- Alter,
- Behinderungen jeder Art,
- chronische oder akute Krankheiten,
- Bildungs- und sozioökonomischer Hintergrund,
- Ethik und Werte, politische oder religiöse Überzeugungen,
- Geschlecht, einschließlich Geschlechtsidentität oder -ausdruck,
- sexuelle Orientierung,
- Sprache und Sprachkenntnisse,
- äußeres Erscheinungsbild,
- Hautfarbe, Nationalität, Ethnizität oder Herkunft,
- Rolle oder Erfahrung innerhalb der Organisation,
- die Entscheidung, Alkohol zu konsumieren oder darauf zu verzichten.

4.2. Verbotenes Verhalten

Das bloße Verbot von Diskriminierung reicht nicht aus, um ein inklusives Umfeld sicherzustellen. Um eine Atmosphäre des Respekts und der Würde zu schaffen, sind daher folgende Verhaltensweisen ausdrücklich untersagt:

- Mobbing,
- Belästigung,
- Einschüchterung,
- körperliche Gewalt,
- Missbrauch,
- Verleumdung.

5. Abläufe und Sanktionen

Die Durchsetzung des Verhaltenskodex kann nur erfolgen, wenn Verstöße gemeldet werden. Aus diesem Grund werden alle dazu ermutigt, einen mutmaßlichen Verstoß zu melden, wenn man Zeuge eines mutmaßlichen Verstoßes wird oder davon Kenntnis erlangt. Um den Meldeprozess zu erleichtern, werden die Verfahren für die Meldung eines (vermuteten) Verstoßes im Folgenden näher erläutert.

5.1. Meldung eines (mutmaßlichen) Verstoßes

5.1.1. Während einer Veranstaltung

Bei Veranstaltungen von ESN Deutschland, wie National Assemblies (NA), Local Platforms (LP) oder Training Days, werden (vermutete) Verstöße in erster Linie dem Point of Contact gemeldet: Während aller nationalen Veranstaltungen im Netzwerk von ESN Deutschland wird ein Team aus mindestens zwei Ombudspersonen, bei regionalen Veranstaltungen mindestens eine Ombudsperson, gestellt. Diese sind vom Vereinsvorstand aus allen anwesenden Mitgliedern der Vereinsorgane sowie des ESN Alumni Deutschland e.V. auszuwählen. Idealerweise wird dabei auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis geachtet. Die Ombudspersonen sind zu Beginn einer Veranstaltung durch die Teilnehmenden zu bestätigen. Wenn Freiwillige sich nicht wohl dabei fühlen, den Ombudspersonen etwas zu melden, dient jedes Mitglied der Vereinsorgane von ESN Deutschland als Kontaktperson, die als Mediator fungieren kann. Einer Meldung an die Kontaktpersonen sollte immer eine Berichterstattung an codeofconduct@esn-germany.de oder über das Meldeformular folgen.

5.1.2. Nach Veranstaltungen oder in jeglichen anderweitigen Situationen

Bei Verstoß gegen diesen Kodex auch außerhalb von Veranstaltungen kann der Vorfall an codeofconduct@esn-germany.de oder über das Kontaktformular, das über www.esn-germany.de/coc zu finden ist, gemeldet werden. Die Übermittlung ist vertraulich und wird nur vom Schlichtungsausschuss eingesehen. Für Verstöße, die außerhalb von ESN-Veranstaltungen auftreten, aber dennoch in den Bereich von ESN Deutschland fallen, gilt das gleiche Verfahren.

5.1.3 Zusätzliche Mediatoren

Der Schlichtungsausschuss, sowie die Ombudspersonen können individuell je Verstoß weitere Mediatoren hinzuziehen, falls sie es als angebracht erachten. Hierzu können sich interessierte Personen beim Schlich-

tungsausschuss melden, um der Gruppe an verfügbaren Mediatoren im Vorfeld beizutreten.

5.1.4 Schutz vor Vergeltung

Es ist von zentraler Bedeutung, dass sich unsere Mitglieder beim Melden eines Vorfalls sicher fühlen. Jegliche Vergeltungen gegenüber Personen, die in gutem Glauben eine Beschwerde eingereicht oder an der Aufklärung eines Vorfalls mitgewirkt haben, werden nicht toleriert. Solches Verhalten kann denselben Sanktionen unterliegen, wie sie in 5.3.1. vorgesehen sind, unabhängig davon, ob sich die ursprünglichen Vorwürfe letztlich als begründet erweisen oder nicht.

5.2. Ablauf

Nachdem ein Verstoß gemeldet wurde, werden die folgenden Schritte einleitet:

- Persönliche Nachricht: Um der meldenden Person Gewissheit zu geben, dass dem Fall nachgegangen wird, bestätigt dies der Schlichtungsausschuss kurzfristig;
- Vertrauensbasis: Geheimhaltung zwischen der meldenden Person und dem Schlichtungsausschuss wird gewährleistet;
- Sammlung von Informationen: Relevante Parteien werden identifiziert und um weitere Informationen gebeten;
- Anhörung der Beklagten: Die Beklagten erhalten die Möglichkeit, ihren Fall dem Schlichtungsausschuss in Form einer Anhörung darzulegen;
- Weiteres Vorgehen: Der Schlichtungsausschuss entscheidet über die nächsten Schritte, z.B. Sanktionierung oder Mediation. Die meldende und die beschuldigte Person werden entsprechend informiert.

Diese Schritte sind ein allgemeiner Leitfaden für den Umgang mit einer Meldung. Jeder Fall ist jedoch individuell. Daher werden die Schritte nur in dem Maße befolgt, wie es für die jeweilige Situation angemessen ist.

5.3. Verfolgung von Verstößen

5.3.1. Arten von Sanktionen

Die Umstände, unter denen es zu Verstößen gegen den Verhaltenskodex kommt, sind selten gleich. Obwohl jeder Verstoß ernst genommen wird, können sie unterschiedlich schwerwiegend sein. Die Sanktionen, die bei einem Verstoß verhängt werden, sind daher nicht pauschal festgelegt. Sie werden vielmehr von Fall zu Fall beurteilt. Folgende Sanktionen können nach Beurteilung des Falles ergriffen werden:

- Erinnerung der Teilnehmenden an ihre Verpflichtung, gemäß dem Verhaltenskodex zu handeln
- Initiation eines Gesprächs mit beiden Seiten, sowie Ausarbeitung einer Lösungsstrategie

Zusätzlich ist mit folgenden Konsequenzen zu rechnen:

- Verwarnung
- Ausschluss vom entsprechenden Event
- Ausschluss von Veranstaltungen und Events, die im Zusammenhang mit ESN Deutschland stehen
- Ausschluss von der nationalen Ebene von ESN Deutschland, hierzu gehören auch die Teilnahme an der deutschen Delegation bei internationalen Veranstaltungen des ESN AISBL und Informationsaustausch auf nationaler Ebene

- Ausschluss aus jeglichen Kommunikationsplattformen sowie allen Tools und Services des ESN AISBL
- Unterrichtung der nächsthöheren Ebene von ESN AISBL über den Vorfall

Die Sanktionen können mehrere der vorgenannten Punkte umfassen.

5.3.2. Verhängung einer Sanktion

Die Befugnis, bei Verstößen auf nationaler Ebene eine Sanktion zu verhängen, liegt beim Schlichtungsausschuss von ESN Deutschland. Bei der Festlegung der Art und Schwere einer Sanktion müssen folgende Faktoren berücksichtigt werden:

- Schwere des Verstoßes;
- die Vorsätzlichkeit der Handlungen;
- die Häufigkeit der Verstöße;
- die Menge der vorhandenen Beweise.

Wenn eine Sanktion verhängt wird, erhält die sanktionierte Person eine offizielle Erklärung des Schlichtungsausschusses, in der die Sanktion und die Gründe für die Verhängung der Sanktion beschrieben werden. Die verhängte Sanktion wird unmittelbar nach der Ausstellung des Bescheids wirksam. Die Nichteinhaltung der Sanktion oder der Versuch, sie zu umgehen, kann eine weitere Sanktion nach sich ziehen.

5.3.3. Grundsätze

Die Verhängung einer Sanktion sollte nicht leichtfertig vorgenommen werden, denn dies könnte für eine Person schwerwiegende Folgen haben. Deshalb sind bei der Entscheidung über die Verhängung einer Sanktion die folgenden Grundsätze zu beachten:

- Faire Anhörung und Gelegenheit zur Vorlage von Beweisen;
- Verhältnismäßigkeit der Sanktion;
- Gleichheit, d.h., dass ähnliche Fälle ähnlich behandelt werden sollten;
- Transparenz bei der Begründung der verhängten Sanktion.

5.3.4. Recht auf Berufung

Wenn die sanktionierte Person mit der Begründung der verhängten Sanktion oder der (Schwere der) Sanktion selbst nicht einverstanden ist, hat sie das Recht, Einspruch zu erheben. Das Recht auf Einspruch kann ausgeübt werden, indem innerhalb von zwei Wochen, nachdem die Entscheidung der adressierten Person zugegangen ist, eine Antwort in Textform (per E-Mail) an den Schlichtungsausschuss geschickt wird, in der der Streitpunkt klar dargelegt wird. Der Schlichtungsausschuss muss der adressierten Person die Möglichkeit geben, sich zu äußern. Der Schlichtungsausschuss soll innerhalb von zwei Wochen nach Erlass der Beschwerde eine Entscheidung treffen.

6. Anwendung auf Lokaler Ebene

Im Falle von Verstößen auf lokaler Ebene wird von den Sektionen erwartet, dass sie die notwendigen Maßnahmen ergreifen, um ein sicheres Umfeld für ihre Freiwilligen und Gäste zu gewährleisten und den Verhaltenskodex durchzusetzen. Die Struktur des ESN erlaubt es dem Schlichtungsausschuss nicht, bei Verstößen

auf lokaler Ebene Sanktionen gegen Mitglieder der Sektionen zu verhängen. Von den Sektionen wird daher erwartet, dass sie ihre eigenen Verfahren für die Meldung von Verstößen, für die Verhängung von Sanktionen und für die Ausübung des Rechts auf Einspruch festlegen. Die Verfahren sollten den in Abschnitt 5. dargelegten Grundsätzen entsprechen. Falls ein Verstoß auf lokaler Ebene direkt dem Schlichtungsausschuss gemeldet wird, kann der Schlichtungsausschuss mit Zustimmung der betroffenen Person die Sektion beraten, wie zu verfahren ist. Die Sektion ist aufgefordert, diesen Rat zu befolgen.