

## **Code of Conduct (CoC)- Wie wir uns im & als Verein verhalten**

### **Präambel:**

In unseren Räumen begegnen sich Personen mit zum Teil sehr unterschiedlichen Identitäten, Hintergründen, Biografien und Erfahrungen. Auch deshalb ist es uns wichtig, einen möglichst sicheren Raum zu schaffen, in dem die vielfältigen Perspektiven Gehör finden können.

Dieser Kodex hat das Ziel, eine verbindliche Grundlage für die Arbeit und Zusammenarbeit im Verein zu schaffen. Dabei werden Werte und Haltungen formuliert, die als Grundlage für die Entscheidungen und das Handeln aller Personen bei Klimabildung e.V. und Kooperationspartner\*innen dienen.

Diese gemeinsamen Werte stellen für uns keinen genauen Leitfaden für die konkrete Umsetzung dar, sondern dienen als Orientierung. Alle Menschen bei Klimabildung e.V. tragen die Verantwortung, im Einklang mit dem Kodex verantwortungsbewusst zu handeln, insbesondere im Hinblick auf die Vermeidung und den Abbau von Diskriminierung.

Es gehört zu unserem Leitbild, dass Mitglieder unseres Vereins sowie Projektpartner\*innen auch ihr eigenes Handeln sowie das strukturelle Handeln des Vereins an den Planetaren Grenzen<sup>1</sup> & den Prinzipien der Nachhaltigkeit<sup>2</sup> ausrichten. Darunter fällt auch eine diskriminierungskritische Haltung und diskriminierungssensibles Handeln<sup>3</sup> für die gesamte interne und externe Wirkung und Arbeit des Vereins.

### **Bewusstsein & Solidarität**

Unser Wertesystem ist geprägt von einer offenen, ehrlichen und respektvollen Interaktion untereinander. Innerhalb dieses Rahmens setzen wir uns aktiv dafür ein, gegen jegliche Formen von diskriminierendem Verhalten vorzugehen, ohne dass die Betroffenen selbst die Verpflichtung verspüren, diese Thematik eigenständig anzusprechen. Wir bekennen uns zur Solidarität mit Menschen, die von (Mehrfach-)Diskriminierung betroffen sind, und streben danach, die Perspektiven von Gruppen

---

<sup>1</sup> vgl. Potsdam-Institut für Klimafolgenforschung (PIK) e. V.(2024): <https://www.pik-potsdam.de/de/produkte/infothek/planetare-grenzen>

<sup>2</sup> Stockholm Resilience Center (2016): <https://www.stockholmresilience.org/research/research-news/2016-06-14-the-sdgs-wedding-cake.html>

<sup>3</sup> Diskriminierungskritisch bedeutet für uns nicht nur Diskriminierung als Umstand anzuerkennen, sondern auch die Machtverhältnisse zu betrachten, welche diese verursachen und ihnen kritisch gegenüberzustehen. Mit dem Ziel, dass sie aktiv abgebaut werden. Diskriminierungssensibel bedeutet Diskriminierung anzuerkennen und in diesem Wissen achtsam und rücksichtsvoll zu sein und auf die Bedürfnisse und Erfahrungen von Betroffenen einzugehen.

und Kulturen zu berücksichtigen, die aufgrund von Diskriminierung in der Gesellschaft weniger sichtbar sind.

In unserem Engagement spielen Antidiskriminierung und Intersektionalität<sup>4</sup> eine bedeutende Rolle. Der Begriff Intersektionalität bezieht sich darauf, dass unterschiedliche Diskriminierungsformen nicht isoliert existieren und einfach addiert werden können. Vielmehr beeinflussen sie sich gegenseitig und können so komplexe Formen der Benachteiligung hervorbringen. Unser Verein lehnt alle Formen von Diskriminierung, gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit sowie ausschließender Normierungen entschieden ab. Dies schließt Rassismus, White Supremacy, antimuslimischen Rassismus, Gadjé-Rassismus, Antislawismus, Antisemitismus, Sexismus, Heteronormativität, Homofeindlichkeit, Cis-Sexismus, Trans\*feindlichkeit, einschließlich Ausschlüsse von nicht-binären und agender Identitäten, Ableismus, sowie Diskriminierung aufgrund von Armut, Alter und Klassismus ein.<sup>5</sup>

In diesem Kontext setzen wir uns aktiv dafür ein, diskriminierendes Verhalten und Barrieren abzubauen.

Die Befugnis, grenzüberschreitende und diskriminierende Situationen zu definieren (Definitionsmacht), obliegt den betroffenen Personen, ohne dass dabei eine Relativierung oder Verharmlosung stattfindet. Klimabildung e.V. ist sich der existierenden gesellschaftlichen Machtstrukturen bewusst und nimmt eine kritische Haltung gegenüber Macht- und Hierarchiestrukturen ein. Innerhalb unserer Organisation ist es das Ziel, Strukturen zu schaffen, die Menschen in die Lage versetzen, selbstbestimmt zu handeln. Wir setzen uns damit auseinander und reflektieren, dass wir alle in von Diskriminierung geprägten Strukturen aufgewachsen sind und unterschiedlich von den Konsequenzen betroffen sind.

Im Bewusstsein dieser Tatsache erwarten wir eine Übernahme von Verantwortung, insbesondere im Umgang mit internalisierten/verinnerlichten -ismen<sup>6</sup> und eigenen Privilegien. Unser Ziel besteht darin, fortlaufend die eigenen Privilegien zu hinterfragen, und wir erwarten die Offenheit, sich mit eigenen Denk- und Verhaltensmustern auseinanderzusetzen und diese kritisch zu hinterfragen. Rassistische, sexistische und andere diskriminierende Strukturen oder Äußerungen werden nicht unbeachtet oder ohne Konsequenzen bleiben. Es ist entscheidend, dass wir aktiv gegen Diskriminierung Stellung beziehen, uns im Bereich der Antidiskriminierung weiterbilden und dies sowohl in den eigenen Umfeldern als auch im Alltag und bei uns selbst sowie auf struktureller Ebene umsetzen, um alle

---

<sup>4</sup> vgl. Glossar „Awareness-Flipcards“: <https://netzwerk-n.org/ressourcen/awareness-flipcards/>

<sup>5</sup> ebd.

<sup>6</sup> vgl. netzwerk n e.V. (2024): <https://netzwerk-n.org/ressourcen/awareness-flipcards/>

einzuschließen.

Klimabildung e.V. grenzt sich klar von extrem rechter Ideologie, rechtspopulistischen, faschistischen, nationalistischen, völkischen, verschwörungsideologischen und menschenfeindlichen Positionen sowohl von Organisationen als auch jeglichen Initiativen und Einzelpersonen ab.

### **Feedback, Lernraum & Kritikfähigkeit**

Klimabildung e.V. sieht sich als eine Organisation im fortwährenden Wandel, die zwar klare Ziele verfolgt, jedoch keinen festgelegten Endpunkt hat. Unser Bestreben ist es, einen Lernraum zu gestalten, in dem Menschen über Themen der Nachhaltigkeit und Klimagerechtigkeit lernen, indem wir uns gegenseitig aufmerksam machen auf diskriminierende Denkweisen und Verhaltensmuster. Dabei legen wir großen Wert auf unsere Fehlerkultur, die das Üben und Lernen betont, jedoch stets auf der Grundlage steht, dass diskriminierendes Verhalten inakzeptabel ist.

Ein zentraler Punkt dieser Fehlerkultur ist die Übernahme von Verantwortung für das eigene Verhalten und die Offenheit, Kritik anzunehmen. Insbesondere möchten wir Kritik an diskriminierendem Verhalten nicht abwehren und Diskriminierungen nicht gegeneinander ausspielen. Die individuellen Erfahrungen aller Betroffenen nehmen wir ernst. Im Rahmen von Klimabildung e.V. pflegen wir eine Kultur der Offenheit und Transparenz, die es jeder Person ermöglichen soll, Meinungsverschiedenheiten anzusprechen und Konflikte konstruktiv zu bearbeiten, ohne dabei in toxische Positivität oder übermäßige Harmonie zu verfallen. Dabei ist es wichtig zu betonen, dass Konflikte und Diskriminierung unterschiedliche Aspekte sind. Hass und Hetze sind für uns keine Meinung.

Klimabildung e.V. verpflichtet sich dazu, den CoC regelmäßig zu reflektieren und bei Bedarf weiterzuentwickeln oder zu verändern. Bei Zuwiderhandlungen gegen den CoC behält sich der Verein das Recht vor, Konsequenzen umzusetzen, die bis zum Ausschluss von Veranstaltungen, der Entbindung von Tätigkeiten für den Verein sowie dem Entzug der Mitgliedschaft nach §12 Absatz 4 der Satzung des Vereins führen können. Über die jeweiligen Konsequenzen entscheidet der Vorstand in Absprache mit dem Awarenesssteam im Einzelfall. Dabei werden die Beteiligten angehört. Klimabildung e.V. verpflichtet sich zu dem Ziel, den CoC stetig aktuell zu halten und ein Team für den Bereich Awareness aufzubauen und zu führen. Es ist auch möglich per Mail unter [awareness@klimabildung.org](mailto:awareness@klimabildung.org) oder für Mitglieder über unsere interne Meldestelle via KliBi-Net Kontakt aufzunehmen.