

## **Erklärung zum Thema Freiheit der Theologie, Freiheit von Forschung und Lehre und Verantwortung**

*Diese Erklärung wurde vom Exekutivausschuss der Generalkonferenz der Gemeinschaft der Siebenten-Tags-Adventisten anlässlich der Jahressitzung am 11. Oktober 1987 in Washington, D. C., angenommen und beschlossen.*

### **Dokument 1**

#### ***Die Gemeinschaft und ihre Institutionen***

Freiheit für den Prediger/Angestellten der Gemeinschaft der Siebenten-Tags- Adventisten – hier „Mitarbeiter“ genannt – gründet sich auf die theologische Basis, dass Gott die Freiheit für wichtig hält und dass es ohne sie keine Liebe, Wahrheit oder Gerechtigkeit geben kann. Liebe schenkt Zuwendung und Hingabe ohne Einschränkung; die Annahme der Wahrheit erfordert die Bereitschaft zur Prüfung und zur Annahme von Beweisen und Argumenten; Gerechtigkeit erfordert Respekt vor Persönlichkeitsrechten und Freiheit. Innerhalb der Gemeinde fördern diese Elemente den Geist der Einheit, um die unser Herr gebetet hat (Johannes 17,21-23; Psalm 133).

Siebenten-Tags-Adventisten beziehen ihre religiöse Weltanschauung aus dem Alten und Neuen Testament. Sie glauben, dass biblische Wahrheit und Gewissensfreiheit wichtige Punkte in der Auseinandersetzung zwischen Gut und Böse sind. Das Böse gründet seine Existenz von Anfang an auf Täuschung und Lüge, manchmal auch auf Gewalt.

Die Wahrheit gedeiht am besten in einem Klima der Freiheit, Überzeugungskraft und des aufrichtigen Wunsches, Gottes Willen zu tun (Johannes 7,17; Psalm 111,10). Deshalb gehört es konsequenterweise zur adventistischen Praxis, das Vorrecht der Mitarbeiter zu akzeptieren, die Bibel für sich allein zu studieren, um „alles zu prüfen“ (1. Thessalonicher 5,21).

Es wäre inkonsequent, wenn die Gemeinde predigen würde, Wahrheit und Freiheit gehörten unbedingt zusammen, und ihren Mitarbeitern das Recht verweigerte, alle Wahrheitsaussagen frei zu prüfen. Das bedeutet, dass die Gemeinde die Suche nach der Wahrheit nicht behindern wird, sondern ihre Mitarbeiter und Mitglieder ermutigt, die Bibel intensiv zu studieren und das geistliche Licht, welches sie offenbart, auch anzunehmen (Psalm 119,130).

Obwohl der Mitarbeiter frei ist, seine Studien zu verfolgen, darf er doch nicht annehmen, dass seine eigene, begrenzte Perspektive die Erkenntnisse und das Korrektiv der Gemeinde, der er dient, nicht nötig hätte. Was er selbst für Wahrheit hält, mag von der größeren Gemeinde der Gläubigen als Irrtum betrachtet werden. Der Mitarbeiter und die Gemeinde sind aufgerufen, in wesentlichen Punkten übereinzustimmen, damit es keine „Spaltungen“ in der Gemeinde Christi gibt (1. Korinther 1,10).

Die Freiheit des einzelnen Christen bezieht sich auch auf seine Zugehörigkeit zur Gemeinde Christi. Niemand ist im biblischen Sinn frei, wenn er sich aus der Gemeinschaft mit Gott oder anderen Menschen löst. Deshalb werden theologische Wahrheiten durch gemeinsames Studium und gemeinsame Akzeptanz bestätigt.

Ein einzelner mag die Gemeinde anregen, eine bestimmte Frage zu studieren, aber nur Gottes Volk und die Gemeinde als Ganzes kann entscheiden, was im Licht der Heiligen Schrift wahr ist und was nicht. Kein Gemeindeglied oder Mitarbeiter kann für einen anderen als unfehlbarer Ausleger gelten. Wenn nun von Zeit zu Zeit aus der Gemeinde selbst (Apostelgeschichte 20,29-31; 2. Petrus 2,1) Irrlehren aufkommen, die dem ewigen Heil der Seelen schaden, gibt es nur eine Sicherheit: keine neue Lehre zu fördern oder anzunehmen, ohne sie zuerst dem Urteil erfahrener Glaubensgeschwister vorzulegen, denn „wo aber viele Ratgeber sind, findet sich Hilfe“ (Sprüche 11,14).

Selbst eine echte Erkenntnis der Wahrheit, die ein Mitarbeiter erlangt hat, mag der Gesamtgemeinde beim ersten Mal noch nicht akzeptabel erscheinen. Wenn eine solche Lehre trennend wirkt, sollte sie nicht gelehrt oder gepredigt werden, bevor sie in der oben beschriebenen Art und Weise geprüft wurde. Die Apostel selbst geben hierfür ein Beispiel (Apostelgeschichte 15,2.6; Galater 2,2). Es wäre ein unverantwortlicher Umgang mit der Freiheit eines Mitarbeiters, eine Ansicht durchzusetzen, die die Einheit der Gemeinde in Gefahr bringen würde, die ja genauso ein Teil der Wahrheit ist wie ihre formulierten Glaubensgrundsätze (vgl. Philipper 1,27; Römer 15,6).

Außerdem sollten Mitarbeiter unterscheiden zwischen Lehren, die nicht verändert werden können, ohne das Evangelium im Hinblick auf die dreifache Engelsbotschaft zu zerstören, und anderen Auffassungen, die nicht zur Glaubensgrundlage der Gemeinde gehören. Ein Beispiel für diese Unterscheidung kann die Entscheidung des Konzils von Jerusalem sein (Apostelgeschichte 15). Das Anliegen des Apostels Paulus war es, den Heiden die Wahrheit von der christlichen Freiheit im Evangelium deutlich zu machen. War dieses Prinzip einmal von der Gemeinde akzeptiert, war er zugunsten der Einheit auch bereit, in Punkten von geringerer Bedeutung Kompromisse zu schließen (Römer 14,5-13).

Wenn wir einem Prinzip oder einer neuen Wahrheit Zeit geben, sich ins tägliche Leben der Gemeinde einzufügen, zeigen wir Achtung vor der Integrität der Gemeinde Gottes.

Aber wo liegt die Grenze zwischen Freiheit und Verantwortung? Wenn jemand in den Dienst der Gemeinschaft tritt, wird erwartet, dass er das Wort Gottes nach bestem Wissen und Gewissen und mit christlicher Sorge für das ewige Wohl der Menschen unter seiner Obhut auslegt. Dieses Vorrecht schließt die Förderung von theologischen Auffassungen aus, die zur akzeptierten Position der Gemeinschaft im Gegensatz stehen.

Wenn ein Mitarbeiter dieses Vertrauen missbraucht, muss sich die Gemeinde für die Erhaltung ihres eigenen Charakters einsetzen (Apostelgeschichte 20,28-31), besonders wenn die Gemeinschaft der Gläubigen in der Gefahr steht, durch die Verbreitung gegensätzlicher Lehren gespalten zu werden. Die Rechte des Mitarbeiters treten dabei in den Hintergrund, da er im Dienst der Gemeinschaft für die Erhaltung der Ordnung und Einheit der Gemeinde verantwortlich ist (vgl. Markus 3,24.25; Epheser 4,1-3; 1. Petrus 5,1-5).

Im Interesse eines echten Fortschritts der Erkenntnis (2. Petrus 3,18) wird die Gemeinde die abweichenden Ansichten eines Mitarbeiters – wenn er sie für neues Licht hält – von einem kompetenten Ausschuss prüfen lassen. Wenn man sich auch Alternativen anhört, wird das immer die

Wahrheit fördern. Entweder wird die neue Auffassung die Wahrheit stärken und bereichern, oder sie wird als falsch erkannt und dadurch die bestehenden Positionen bestätigen.

Um Fairness und einen vernünftigen Umgang mit der Sache sicherzustellen, werden den mit der jeweiligen Angelegenheit betrauten Stellen die folgenden Richtlinien empfohlen, wenn ein Mitarbeiter Ansichten zu vertreten scheint, die unseren Lehren widersprechen.

***Richtlinien für den Umgang mit abweichenden Auffassungen und denen, die sie vertreten für Gemeinden, Vereinigungen, Verwaltungsgremien und nichtakademische Institutionen***

Die Gemeinschaft behält sich das Recht vor, nur Personen zu beschäftigen, die von den Lehrpunkten der Gemeinschaft – wie sie im Dokument „Glaubensüberzeugungen der Siebenten-Tags-Adventisten“ (1980) zusammengefasst sind – persönlich überzeugt sind und sich für ihre Aufrechterhaltung einsetzen. Diese Personen erhalten von ihrer zuständigen Gemeinschaftsdienststelle besondere Beglaubigungen, die sie als Angestellte der Gemeinschaft ausweisen.

Als Gemeindeglieder sind Angestellte der Gemeinschaft den Richtlinien für eine Mitgliedschaft – wie sie im Gemeindehandbuch (Church Manual) niedergelegt sind – unterworfen. Dieses Dokument bezieht sich auch auf die Anstellung von bezahlten Mitarbeitern.

Das Zurechtweisen eines solchen Mitarbeiters, der darauf besteht, Lehrauffassungen zu verbreiten, die von denen der Gemeinde abweichen, ist nicht als Verletzung seiner persönlichen Freiheit, sondern eher als notwendige Maßnahme zum Schutz der Integrität und Identität der Gemeinde zu verstehen. Genauso wie es individuelle Freiheitsrechte gibt, existieren auch Rechte der Gemeinschaft. Die persönliche Freiheit eines Mitarbeiters schließt nicht das Recht ein, Auffassungen zu äußern, die ausgerechnet die Gemeinschaft verletzen oder zerstören könnten, die ihn unterstützt und für ihn sorgt.

Trotz eines sorgfältigen Auswahl- und Prüfungsverfahrens mag es immer wieder Gelegenheiten geben, bei denen theologische Auffassungen eines Mitarbeiters kritisiert werden. Wenn eine Änderung notwendig ist, wird folgendes Vorgehen empfohlen:

***1. Ein Gespräch unter vier Augen zwischen dem offiziellen Vorgesetzten und dem Mitarbeiter***

Die Beratung sollte in einer verständnisvollen Art stattfinden, die dem Mitarbeiter jede Möglichkeit gibt, seine Überzeugung frei, offen und ehrlich auszudrücken. Wenn dieses Vorgespräch deutlich macht, dass sich der Mitarbeiter für Lehrauffassungen einsetzt, die von der akzeptierten adventistischen Theologie abweichen, und er sich weigert, ihre Veröffentlichung einzustellen, soll der offizielle Vorgesetzte die Sache dem Ausschuss der jeweiligen Vereinigung oder Institution vorlegen, die einen Unterausschuss bildet, der die Angelegenheit mit dem Mitarbeiter beraten soll. Bei der Beratung zwischen offiziellem Vorgesetzten und Mitarbeiter soll die Einschätzung des Vorgesetzten das weitere administrative Vorgehen bestimmen.

- a) Wenn der Mitarbeiter von sich aus eine Beratung anregt und seinen Vorgesetzten über seine theologischen Unsicherheiten informiert, und wenn seine Haltung offen ist und er sich nicht gedrungen fühlt, seine Zweifel und Auffassungen zu verbreiten, wird folgendes Vorgehen empfohlen:



- Der Mitarbeiter bleibt in seiner Funktion und reicht innerhalb von sechs Monaten einen schriftlichen Bericht seiner Position ein.
  - Wenn die Angelegenheit während dieser Zeit zufriedenstellend gelöst werden kann, besteht kein weiterer Handlungsbedarf.
  - Wenn die Angelegenheit nicht gelöst ist, soll der Ausschuss der Vereinigung/Institution, bei der der Mitarbeiter beschäftigt ist, eine Anhörung vor einem „Prüfungsausschuss“ veranlassen.
- b) Wenn der Mitarbeiter seine abweichende Lehrauffassung aktiv propagiert und sein Vorgesetzter verpflichtet ist, ein Beratungsgespräch zu vereinbaren, wird folgende Vorgehensweise empfohlen:
- Unter der Diskretion des Ausschusses der Vereinigung/Institution soll der Mitarbeiter für die Zeit der Beratung entweder im Amt bleiben und seine Ansichten weder privat noch öffentlich verbreiten oder beurlaubt werden.
  - Der Ausschuss der Vereinigung/Institution, bei der der Mitarbeiter beschäftigt ist, soll eine Anhörung vor einem „Prüfungsausschuss“ organisieren.

## *2. Der Prüfungsausschuss – seine Zusammensetzung und Funktion*

- a) Der Prüfungsausschuss, dessen Mitglieder unter Zustimmung der nächsthöheren Dienststelle vom Vereinigungs- oder Institutionsausschuss ausgewählt werden, soll den zur Prüfung anstehenden Lehrpunkt prüfen und beurteilen.
- b) Vor der Sitzung soll der Mitarbeiter dem Prüfungsausschuss seine Lehrauffassung in schriftlicher Form vorlegen. Während der Sitzung soll er dem Ausschuss für eine Aussprache zur Verfügung stehen.
- c) Der Prüfungsausschuss soll seinem Auftrag ernsthaft, aufrichtig und mit äußerster Fairness nachkommen. Nach sorgfältiger Prüfung der anstehenden Punkte soll er einen detaillierten schriftlichen Bericht der Beratung verfassen, der seine Empfehlung an den Ausschuss der Vereinigung/Institution enthält. Wenn innerhalb des Ausschusses keine Übereinstimmung erzielt werden konnte, soll auch ein Bericht der Ausschuss-Minderheitsmeinung abgegeben werden.
- d) Wenn der Prüfungsausschuss zu dem Schluss kommt, dass die Auffassung des Mitarbeiters mit den Glaubensüberzeugungen der Siebenten-Tags-Adventisten übereinstimmt, besteht kein weiterer Handlungsbedarf. Wenn sich die theologische Position des Mitarbeiters jedoch von der Lehre der Siebenten-Tags-Adventisten unterscheidet, soll der Prüfungsausschuss sein Ergebnis mit dem Mitarbeiter diskutieren und ihm raten:
- die theologische Position noch einmal (gründlich) zu studieren, in der Hoffnung, dass dadurch die lehrmäßigen Abweichungen ausgeräumt werden, und
  - seine abweichende theologische Auffassung nicht zu veröffentlichen.
- e) Wenn der Mitarbeiter nicht in der Lage ist, seine theologische Auffassung mit der Position der Gemeinde in Einklang zu bringen und sich von seinem Gewissen gedrängt fühlt, seine Auffassung privat oder öffentlich zu verkündigen, soll der Prüfungsausschuss dem Ausschuss seiner Dienststelle empfehlen, ihm die Beglaubigung zu entziehen.
- f) Wenn der Mitarbeiter eine neue Position entdeckt hat, die vom Prüfungsausschuss als zutreffend erkannt wurde, soll seine Auffassung von den Vertretern des jeweiligen

Verbandes (im Fall einer Institution der Division oder Generalkonferenz von deren Vertretern) studiert werden und mit entsprechender Empfehlung dem Biblical Research Institute der Generalkonferenz zur endgültigen Entscheidung vorgelegt werden.

### *3. Die Möglichkeit der Anrufung*

- a) Der entsprechende Mitarbeiter kann einen Appellationsausschuss von sieben Mitgliedern, der vom Verbandsausschuss (oder im Falle einer Institution der Division oder Generalkonferenz vom Divisions-/Generalkonferenzausschuss) ernannt wird, anrufen und vor ihm erscheinen.  
Dieser Ausschuss soll vom Verbandsvorsteher oder seinem Vertreter geleitet werden. Ihm sollen auch der Predigtamtssekretär des Verbandes und zwei Vertreter, die vom Divisions-/Generalkonferenzausschuss ernannt werden, der Chief Executive Officer der Vereinigung/Institution und zwei Vertreter, die der Mitarbeiter aus fünf vorgelegten Namen auswählen kann, angehören.
- b) Die Empfehlungen des Appellationsausschusses des Verbandes (oder der Division, wenn es sich um eine Divisionsinstitution handelt) sollen dem Verbands-/Divisionsausschuss übermittelt werden. Die leitenden Brüder des Verbandes (Division) sollen den Mitarbeiter durch ihren offiziellen Vertreter von ihrer gemeinsamen Entscheidung in Kenntnis setzen.
- c) Die Empfehlungen des Verbands-/Divisionsausschusses sollen dem Vereinigungs-/Institutionsausschuss zur letzten Entscheidung über die Weiterbeschäftigung des Mitarbeiters übermittelt werden.
- d) Der Mitarbeiter kann sich mit einer letzten Anrufung an den Ausschuss der Division, in deren Bereich er wohnt, wenden. Dieser Ausschuss trifft die letzte Entscheidung. Sie wird dem Ausschuss der zuständigen Vereinigung/ Institution zur Kenntnis gegeben.
- e) Während der Anhörung, Prüfung und Anrufung darf der Mitarbeiter die Angelegenheit nicht öffentlich diskutieren.

## **Dokument 2**

### ***Die Freiheit von Forschung und Lehre an Hochschulen der Gemeinschaft der Siebenten-Tags-Adventisten***

Alles Lernen und Lehren bewegt sich im Rahmen einer bestimmten Weltanschauung von der Wirklichkeit, dem Menschen, dem Wissen und ethischen Werten. Die Basis einer christlichen Universität findet sich in einem Prinzip, das lange Zeit die Grundlage jeder höheren Bildung war, nämlich in der Überzeugung, dass die beste Erziehung dann gewährleistet ist, wenn die intellektuelle Bildung in einer Umgebung vermittelt wird, die biblisch begründete Konzepte zum Ziel ihrer Erziehung erklärt. Das ist das Ziel adventistischer Bildung.

In adventistischen Colleges und Universitäten ist das Prinzip der Freiheit von Forschung und Lehre – wie in allen anderen Höheren Bildungseinrichtungen – für das Erreichen des Ziels von großer Bedeutung. Dieses Prinzip bestätigt den Glauben an das Grundrecht der Freiheit in einer demokratischen Gesellschaft und um so mehr in einer akademischen Gemeinschaft. Es ist die Garantie dafür, dass Lehrer und Studenten Studium, Forschung und Lehre mit einem Minimum an Beschränkungen durchführen können. Es bezieht sich besonders auf Objekte der fachlichen

Begutachtung durch Professoren, für die Freiheit ganz besonders nötig ist, um die Wahrheit zu finden. Es bezieht sich auch auf die Atmosphäre der Offenheit für Forschungen, die eine akademische Gemeinschaft braucht, wenn die Forschung aufrichtig und gründlich sein soll.

Für die Bildungseinrichtung einer Glaubensgemeinschaft hat die Freiheit von Forschung und Lehre eine zusätzliche Bedeutung. Sie ist nicht weniger wichtig, sondern noch wichtiger als für eine säkulare Institution, denn sie ist für das Ansehen der Gemeinschaft selbst von großer Bedeutung. Deshalb hat ein christlicher Professor eine besondere Verantwortung, ein disziplinierter, verantwortlicher und reifer Forscher zu sein, innerhalb seiner akademischen Kompetenz zu forschen, zu lehren und zu publizieren; ohne äußere Beschränkung, aber unter entsprechender Berücksichtigung des Charakters und der Ziele der Institution, die ihn beglaubigt hat, und mit echtem Interesse an den geistlichen und intellektuellen Bedürfnissen seiner Studenten.

Deshalb bekennen sich adventistische Colleges und Universitäten zu den Prinzipien der akademischen Freiheit, die für eine höhere Bildung im allgemeinen als wichtig erachtet werden. Diese Prinzipien ermöglichen das disziplinierte und kreative Forschen nach Wahrheit. Sie akzeptieren auch, dass Freiheit niemals absolut ist und eine ebenso große Verantwortung einschließt.

Die folgenden Prinzipien der Freiheit von Forschung und Lehre stehen im Zusammenhang mit der Verantwortung und berücksichtigen in besonderem Maße die durch die religiöse Ausrichtung einer christlichen Einrichtung notwendigen Grenzen.

### ***Die Freiheitsrechte***

1. **Redefreiheit** - Während das Recht auf eine eigene Meinung ein Teil unseres menschlichen Erbes als Geschöpf Gottes ist, akzeptiert ein Lehrer bestimmte Einschränkungen seines Rechts, die persönliche Auffassung (öffentlich) zu äußern, wenn er den Lehrauftrag an einem adventistischen College oder einer adventistischen Universität annimmt.  
Als Mitglied eines akademischen Berufsstandes muss er wissen, dass auch sein Berufsstand aufgrund seiner Äußerungen in der Öffentlichkeit beurteilt wird. Deshalb wird er sehr sorgfältig überlegen, die Meinungen anderer respektieren und entsprechende Zurückhaltung üben. Er wird auch deutlich machen, wann er nicht im Auftrag seiner Institution spricht. Was die Äußerungen seiner persönlichen Meinung betrifft, wird er ihre Wirkung auf die Reputation und die Ziele seiner Institution bedenken.
2. **Freiheit der Forschung** - Der christliche Forscher wird auf dem Hintergrund seines Glaubens und aus der Perspektive christlicher Ethik forschen. Er ist frei zu einer verantwortlichen Forschung mit dem angemessenen Respekt vor der öffentlichen Sicherheit und Moral.
3. **Freiheit der Lehre** - Der Lehrer/Dozent wird seine beruflichen Aktivitäten und die Präsentation seiner Fachgebiete innerhalb der Weltanschauung darstellen, die in der Einleitung zu diesem Dokument beschrieben wird. Als Spezialist innerhalb einer bestimmten Disziplin hat er die Freiheit, sein Thema im Klassenzimmer/ Hörsaal mit der entsprechenden Ehrlichkeit zu diskutieren. Dennoch wird er in seinen Unterricht keine kontroversen Punkte einfließen lassen, die mit seinem Thema nichts zu tun haben. Freiheit der Lehre bedeutet die Freiheit, innerhalb des eigenen Fachgebietes nach Wissen und Wahrheit zu forschen. Sie ermächtigt nicht dazu, kontroverse Meinungen über Themen außerhalb des eigenen

Fachgebietes auszudrücken und entbindet den einzelnen auch nicht seiner Verantwortung für den Inhalt seiner Lehre.

### ***Anteil an der Verantwortung***

So wie das Bedürfnis nach der Freiheit von Forschung und Lehre in einer Gemeindeinstitution eine besondere Bedeutung hat, so sind ihre Einschränkungen auch ein Ausdruck des besonderen Anliegens einer solchen Institution. Die Hauptverantwortung von Lehrern und Leitern einer Institution und der Gemeinschaft selbst ist die Suche nach Wahrheit und deren Verbreitung. Die zweitwichtigste Verantwortung ist die Verpflichtung von Lehrern, Institutionsleitern und der Gemeinschaft zur Beratung, wenn Forschungsergebnisse eine Konsequenz für die Botschaft und Mission der Gemeinschaft haben.

Ein wahrer Forscher, demütig in seiner Suche nach Wahrheit, wird sich nicht weigern, den Erkenntnissen und dem Rat anderer zuzuhören. Er erkennt an, dass auch andere Wahrheiten entdeckt haben und noch entdecken. Er wird von ihnen lernen und in bezug auf die Äußerung von Meinungen, die mit denen, die die Gemeinde normalerweise lehrt, nicht übereinstimmen, ihren Rat suchen, denn ihm liegt die Einheit der Gemeinde am Herzen.

Andererseits müssen Verantwortliche der Gemeinschaft auch für eine Atmosphäre christlicher Herzlichkeit sorgen, innerhalb derer sich der Wissenschaftler nicht bedroht fühlt, wenn seine Forschungsergebnisse von traditionellen Auffassungen abweichen.

Da die dynamische Weiterentwicklung der Gemeinde auf der kontinuierlichen Forschung gläubiger Wissenschaftler basiert, werden der Generalkonferenzpräsident, der Treuhänderausschuss (Board of Trustees) und die Leiter der Gemeinschaft den Wissenschaftler schützen, nicht nur um seinetwillen, sondern auch um der Sache der Wahrheit und des Wohlergehens der Gemeinde willen.

Die historische dogmatische Position der Gemeinschaft wurde von der Generalkonferenz in ihren Vollversammlungen definiert und im Seventh-day Adventist Yearbook (Jahrbuch) unter dem Titel „Fundamental Beliefs“ (Glaubensüberzeugungen) veröffentlicht. Es wird erwartet, dass ein Lehrer an einer Bildungseinrichtung der Gemeinschaft nichts als Wahrheit ausgeben wird, was diesen Grundwahrheiten widerspricht. Wahrheit – daran wird er denken – ist nicht das einzige Ergebnis aus dem Schmelztiegel der Kontroverse, auch Spaltung kann die Folge sein.

Der gläubige Forscher wird bei der Präsentation von Konzepten, die die Einheit der Gemeinde und die Effektivität ihrer Arbeit bedrohen könnten, sehr diskret vorgehen.

Neben den Glaubensüberzeugungen gibt es Ergebnisse und Interpretationen, bei denen die Meinungen innerhalb der Gemeinde auseinandergehen, die aber die Beziehung des einzelnen zur Gemeinde oder ihrer Botschaft nicht beeinflussen. Wenn er über solche Unterschiede spricht, wird ein Lehrer fair in seiner Darstellung sein und seine Loyalität gegenüber der Gemeinschaft deutlich machen. Er wird versuchen, zwischen Hypothesen und Fakten, zwischen zentralen und Randthemen zu differenzieren.

Wenn bezüglich des Umgangs mit der Freiheit Fragen aufkommen, sollte jedes College und jede Universität klare Richtlinien haben, wie mit diesem Problem verfahren wird. Diese Vorgehensweise

sollten die Beurteilung von Kollegen, einen Anrufungsprozess und eine Prüfung durch den Treuhänderausschuss einschließen. Jede nur mögliche Maßnahme sollte getroffen werden, um sicherzustellen, dass alles gerecht und fair abläuft und die Rechte des Lehrers und der Institution geschützt werden.

Der Schutz beider Seiten ist nicht nur eine Frage der Gerechtigkeit, sondern auf einem College- oder Universitäts-Campus auch eine Frage der Kollegialität. Es geht auch um den Schutz vor zersetzenden, opportunistischen und betrügerischen Einflüssen.

**Fazit**

Es wird der Administration der jeweiligen Institution empfohlen, die o. g. Erklärung zur Freiheit von Forschung und Lehre den Fakultäten und dem Ausschuss jedes Colleges und jeder Universität vorzulegen, um als Grundlage für die Erstellung eigener Erklärungen zum Thema Freiheit von Forschung und Lehre zu dienen.