



Präsidium des Studierendenparlament

- HIER -

GSK Konzept gegen diskriminierendes Verhalten

Liebe Mitglieder des Studierendenparlaments,

Durch einen Antrag aus der Debatte der 4., ordentlichen, Sitzung des Studierendenparlaments wurde die studentische Gleichstellungskommission mit der Erstellung eines Konzepts, um diskriminierendes und insbesondere sexistisches Verhalten in der Hochschulpolitik und im AStA zu unterbinden, beauftragt. Dazu hat die GSK sich bisher drei Mal getroffen. Zunächst wurde die vorliegende Problematik identifiziert und in Problemblocke unterteilt. Danach wurden sowohl allgemeine als auch explizite Lösungsvorschläge gesammelt. Um diskriminierendem Verhalten in der Hochschulpolitik entgegenzuwirken, muss auf mehreren Ebenen agiert werden. Diese wurden identifiziert und das vorliegende Konzept erläutert im Folgenden die Problematik und Handlungsempfehlungen auf diesen Ebenen. Auf der Ebene "Studierendenparlament" wurden konkrete Lösungsvorschläge bereits in der GSK beschlossen und als Anträge an das Studierendenparlament in dieser Sitzung gestellt. Die nächsten Ebenen werden auf den nächsten GSK Sitzungen behandelt. Zudem werden wir weitere Gespräche führen mit Betroffenen auf den verschiedenen Ebenen, um ein möglichst breites Bild zu bekommen. Das Konzept stellt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sondern ist vielmehr ein erster Anstoß. Um einen Raum zu schaffen, in dem alle frei von Diskriminierung arbeiten und sich engagieren können, ist eine stetige Reflexion und Verbesserung der aktuellen Strukturen notwendig.

Allgemein lässt sich festhalten, dass die Bekämpfung von Diskriminierungen nur ganzheitlich erfolgen kann. Daher enthält das Konzept nicht nur Empfehlungen zum Umgang mit Übergriffen und Grenzüberschreitungen, sondern auch strukturell notwendige Veränderungen. Dabei haben wir festgestellt, dass es in der Hochschulpolitik eine hohe Einsteiger*innenfeindlichkeit gibt. Diese besteht zum einen in unzureichendem Wissensmanagement, dies zeigt sich z.B. durch mangelnde Erklärungen für Neulinge oder ungeklärte Erwartungshaltungen. Zum Anderen herrscht eine problematische Fehlerkultur, oft werden beispielsweise Formfehler, die für nicht Vollzeithochschulpolitiker*innen schwer zu erkennen sind, stärker beachtet als der eigentliche Inhalt. Zudem werden alte Strukturen als gegeben angesehen und Kritik oder Veränderungen werden persönlich genommen. Es fehlt allgemein an vielen Stellen die Bereitschaft zur Reflexion. Des

**Studentische
Gleichstellungskommission**
Student Equality Commission

Carla Wüller
Vorsitzende

Noëmi Preisler
Stellv. Vorsitzende

c/o
AStA der RWTH Aachen
Pontwall 3
52062 Aachen
GERMANY

+49 241 80-93792

Mein Zeichen: cw, np
11.11.2022

Ust-Identifikationsnummer
DE 121 689 823

Studierendenschaft der RWTH Aachen
K.d.ö.R.
Sparkasse Aachen
Konto: 16 00 11 33
BLZ: 390 500 00
SWIFT-BIC: AACSD33XXX
IBAN: DE91 3905 0000 0016 0011 33

Weiteren werden in fast allen Gremien der Hochschulpolitik zu wenige FLINTA*-Meinungen gehört und es gibt ein erhebliches Defizit an anwesenden, stimmberechtigten FLINTA*. Dies trifft auch auf andere marginalisierte Gruppen, wie BIPOC* und internationale Studierende, zu. Für Menschen, die kein/kaum Deutsch sprechen, stellt die fehlende Bereitschaft zur bilingualen Kommunikation auf Deutsch/Englisch, eine der größten Hürden dar. Insgesamt sind die Räume in der Hochschulpolitik sehr homogen, was die Teilnahme von Menschen, die weniger vertraut sind mit der Kultur, dem Rechtssystem oder der Sprache, erschwert.

Studierendenparlament

Im Bezug auf das Studierendenparlament haben wir festgestellt, dass insbesondere die Verteilung der Redezeit ungleich ist zwischen den Mitgliedern des Studierendenparlamentes. Dies beinhaltet sowohl, dass einige wenige Mitglieder überproportional viele Redebeiträge haben, als auch, dass marginalisierte Gruppen deutlich weniger zu Wort kommen und weniger repräsentiert sind. Das Studierendenparlament repräsentiert somit auch nicht die Studierendenschaft. Zudem schrecken die langen Sitzungszeiten Einsteiger*innen und FLINTA* ab. Grund für die langen Sitzungszeiten ist auch die vorherrschende Diskussionskultur. Diskussionen werden oft von cis-Männern dominiert, sie sind nicht divers. Zudem wird die Diskussionskultur als einschüchternd empfunden. Oft werden die Diskussionen nicht effektiv geführt und Wortbeiträge wiederholen sich, was zu unnötig langen Sitzungszeiten führt.

Um diese Strukturen zu durchbrechen, ist es notwendig, eine angenehme Redekultur im Studierendenparlament für alle zu fördern und sicherzustellen. Zudem sollte ein produktives Arbeitsumfeld geschaffen werden. Das Studierendenparlament muss außerdem für alle Interessierten zugänglich sein.

Dazu empfehlen wir, die Regelungen der Redezeiten in der Geschäftsordnung der Studierendenschaft anzupassen. Wir empfehlen, durch die Regelungen für ein ausgeglicheneres Verhältnis der Wortbeiträge und eine diversere Diskussion zu sorgen. Des Weiteren ist die explizite Förderung von FLINTA* essenziell. Zudem wird von uns die Empfehlung ausgesprochen, angemessene Pausenzeiten und Sitzungszeiten einzuführen.

Arbeit in Ausschüssen

In den Ausschüssen haben wir ebenfalls die mangelnde Repräsentation von FLINTA* als Problem festgestellt. Die Ausschüsse sind nicht paritätisch besetzt und in einigen Ausschüssen ist keine oder kaum FLINTA* stimmberechtigt. Dies ist zum einen problematisch, da Entscheidungen getroffen werden, ohne FLINTA*-Meinungen mit einzubeziehen. Zum anderen kann ein Raum, indem man die einzige FLINTA* ist, einschüchternd wirken und von aktiver Teilnahme abhalten. Wir empfehlen, dass bei der Ausschussbesetzung auf die Parität geachtet wird. Zudem stellen wir infrage, ob Ausschüsse ohne FLINTA* überhaupt beschlussfähig sein sollten.

AStA

Im AStA haben wir eine Arbeits- und Kommunikationskultur beobachtet, bei der die Grenzen zwischen Arbeit und Privatem verschwimmen, was wiederum grenzverletzendes Verhalten und Grenzüberschreitungen begünstigt. Die Arbeit ist geprägt von nicht geregelten Arbeitszeiten (dazu zählt beispielsweise auch Erreichbarkeit am Wochenende) und einer starken Vermischung von Arbeit und Privatem, die zu großen Überschneidungen zwischen Freundeskreisen und AStA führt. Letzteres wird auch dadurch gefördert, dass PL-Stellen selten öffentlich ausgeschrieben werden und neue PLs durch Bekannte oder Freundeskreise akquiriert werden. Diese Kultur führt dazu, dass Rollen, wie Referent*in und Freund*in nicht mehr gut voneinander zu unterscheiden sind. Diese Unklarheit der Rollen trifft vor allem FLINTA*.

Wir empfehlen die aktive Förderung und Sicherstellung einer für alle* angenehmen Arbeitskultur im AStA, bei der klare Grenzen gesetzt werden können.

Der Zugang zum AStA soll offener werden: dazu braucht es unter anderem eine öffentliche Ausschreibung von PL-Stellen. Auch die Referent*innen sollen nicht nach ihrer eigenen Nachfolge suchen. Weiterhin sollen Workshops und Bildung zu kritischer Männlichkeit angeboten werden. Auch gegen die eingangs aufgeführte Anfänger*innenfeindlichkeit, die ebenfalls im AStA verankert ist, soll es Maßnahmen geben.

Die GSK wird sich zur Ausarbeitung weiterer Maßnahmen und strukturellen Änderungen mit dem Strukturausschuss treffen und diese dann zur Abstimmung stellen.

Listen und Listenstrukturen

Auch innerhalb der verschiedenen Listen haben wir problematische Strukturen identifiziert. So liegt es auch in der Verantwortung der Listen FLINTA* für Ausschüsse zur Wahl zu stellen oder die Stimmkarten im Studierendenparlament paritätisch zu verteilen. Viele Listen stellen sich mit einer paritätisch besetzten Liste zur Wahl, dies sollte über die Wahl hinaus in die Gremien getragen werden. Problematisch bewerten wir zudem die nicht ausreichende Kommunikation zwischen den Listen und innerhalb der Listen. Dies führt auch dazu, dass die Meinungen von FLINTA* nicht gehört werden und in den Sitzungen des Studierendenparlaments viel diskutiert wird, was schon im Vorhinein hätte geklärt werden können.

Wir empfehlen den Listen in engeren Kontakt untereinander zu treten und vor den Sitzungen des Studierendenparlaments möglichst viele Fragen zu klären und Absprachen zu treffen. Des Weiteren ist es unserer Meinung nach notwendig, dass Listen neue Mitglieder außerhalb von Freundeskreisen anwerben. Nur so kann die diverse Studierendenschaft in den Listen und somit auch im Studierendenparlament repräsentiert werden. Wir schlagen vor, zu Beginn jedes Semesters im Rahmen einer Massenmail alle Studierenden über die verschiedenen Listen und ihre Arbeit zu informieren.

Maßnahmenkatalog und Handreichung zur Begegnung von Diskriminierung

Die Bedingungen, die sexuelle Belästigung und diskriminierendes Verhalten fördern, sind strukturell verankert. Auch die Tatsache, dass es bei diesen Tatbeständen kaum Möglichkeiten gibt, sich innerhalb der Strukturen dagegen zu wehren, was wiederum dazu führt, dass bisher keine Konsequenzen gezogen werden, ist Teil dieses strukturellen Problems.

Die GSK wird eine Handreichung zur Reaktion auf und einen Maßnahmenkatalog gegenüber diskriminierendem Verhalten ausarbeiten.

Für die Entwicklung dieser werden das Gleichstellungsprojekt (GSP) und die Antirassismusstelle (ARS), sowie der Strukturausschuss mit einbezogen.

Die Referent*innen und Projektleitenden, aber auch AV, VORSCHUB, BSHK, Queerreferat, Hochschulradio und weitere Initiativen, die interessiert sind, werden um Input in der Form eines niederschweligen Fragebogens gebeten.

Darüber hinaus wird bei Bedarf auch zusätzliche Expertise das Thema betreffend eingeholt.

Mit freundlichen Grüßen,

für die Studentische Gleichstellungskommission

Carla Wüller und Noëmi Preisler

