

TOP 10– ERSTELLUNG EINES CODE OF CONDUCT FÜR GREMIENARBEIT (GEGEN MACHTDYNAMIKEN UND DISKRIMINIERUNG)

Unterlage für die 186. Sitzung des Senats der Leuphana Universität Lüneburg (2. Sitzung im Sommersemester 2024)
am 22. Mai 2024

Drucksache-Nr.: 1013/186/2 SoSe 2024

Ausgabedatum: 15. Mai 2024

Es liegt folgender Antrag der studentischen Senatsmitglieder vor:

„Der Tagesordnungspunkt sowie der vorliegende Beschlussvorschlag knüpfen u.a. an den Gleichstellungsbericht und das -konzept an. Letzteres wurde bereits vergangenes Jahr im Senat beschlossen, der Bericht wird in der aktuellen Sitzung vorge stellt, was eine direkte Anknüpfung ermöglicht. Es gab in der Zwischenzeit einige Austauschrunden mit aktiven Studierenden in Gremien und Verfahren, die in diesem Kontext weiblich gelesen werden sowie dem Akronym FLINTA* (Frauen, Lesben, Inter-, Nichtbinär-, Trans-, Agender-) Personen zugeordnet werden können. Hier decken sich einige strukturell bedingte Erfahrungen, sodass insgesamt Unzufriedenheit und Frustration in der Gremienarbeit herrschen.“

Die Maßnahmen und Foci der Gleichstellungsmaßnahmen im obig erwähnten Konzept und Bericht liegen berechtigterweise auf dem Professorinnenprogrammen und den Masterstudierenden. Wenn allerdings schon im Erststudium, häufig im Bachelor, negative Erfahrungen in der Gremienarbeit gemacht werden, dann wird auch ein späteres Engagement sowie die Entscheidung für eine wissenschaftliche Karriere beeinflusst – das Nachwuchsempowerment wird daher schon in Bachelor-Phasen benötigt.

Des weiteren fokussieren sich die benannten Maßnahmen 2021-2023 im Bereich Berufungskommissionen, Hochschulgremien und Stellenbesetzung vor allem auf das Erstellen von Konzepten und Plänen. Was ist aber mit der Umsetzung in der Praxis und was wird davon auch gelebt?

Unserer Erfahrung nach liegt es momentan leider oft in Verantwortung der Studierenden, (annähernd) Gender-Parität in Verfahren und Gremien zu erreichen. Das ist einerseits belastend, da es immer so wirkt, als sei es unsere Aufgabe und Verantwortung, in dieser Hinsicht Gleichstellung zu ermöglichen. Es ist aber eine statusgruppen-übergreifende Aufgabe, gegen die strukturellen Gegebenheiten an zu arbeiten.

Andererseits, und das ist auch der entscheidende Punkt, bedeutet das ebenfalls, dass die anderen (meist) hierarchisch höhergestellten Statusgruppen bzw. Gremien- oder Kommissionsmitglieder oft nicht weiblich-gelesene Menschen sind. Dies trägt auch zu einer gewissen Kultur in den Gremien bei, die zu (unsichtbaren) patriarchalen Strukturen und Machtverhältnissen beitragen.

Dadurch kommt es zu einer Machtasymmetrie (Professor/WiMi - Studierende) auf der Gleichstellungsebene. Wir sind dann nicht nur "die Studis" (oft neu im Amt) sondern auch oft die einzigen FLINTA* Personen, die mit zwei strukturell gegebenen Nachteilsebenen in unserer Rolle als Studierendenvertreter*innen umgehen müssen.

Auf einer individuellen Ebene führt dies teilweise zu Unsicherheit, Überforderung und dem Mechanismus, sich kleiner zu machen oder die eigene Rolle herunterspielen zu lassen. Einige Student*innen in Gremien haben berichtet, für ihre Argumente entweder gar kein Gehör zu bekommen, nicht ernst genommen zu werden oder in der Situation der Einbringung der



studentischen Perspektive, besonders aus einer feministischen Position, so wenig Zuspruch und Unterstützung zu erfahren, dass lieber gar nichts gesagt wird.

Sollten Sie dies lesen und die Problematik überhaupt nicht nachvollziehen können, dann bitten wir Sie, sich in diesem Fall mit ihrer strukturellen Machtposition auseinanderzusetzen.

Um der geschilderten Dynamik von geringster Machtposition plus Gleichstellungsproblemen entgegenzuwirken, gibt es vermutlich viele Ideen und Maßnahmen - der Fokus soll in diesem Beschluss auf einem gemeinsamen Kulturwandel liegen. Unser Beschlussvorschlag sieht die Einführung eines Code of Conducts vor, der durch eine Arbeitsgruppe, bestehend aus Mitgliedern aller Statusgruppen, erarbeitet wird. Ein Code of Conduct ist nicht rechtlich bindend und gleicht auch nicht der Grundordnung o.ä.

Er kann und soll aber a) Sensibilisieren bzw. Awareness für die Problematik schaffen, b) den Erfahrungen Gehör verschaffen und c) eine Grundlage bieten, auf die sich von Betroffenen berufen werden kann.

Der Arbeitsauftrag an die Arbeitsgruppe, die Zeitpunkte und Regelmäßigkeit des Inkunntnissetzens festzulegen, ist für die Wirksamkeit enorm wichtig. Wird der Code of Conduct jedes Mal, wenn eine Person gewählt wird, verschickt, dann wird immer wieder erinnert und sensibilisiert. So kann später nicht behauptet werden, die Dynamiken und Probleme wären unbekannt oder wären Einzelfälle - diese Problematik ist strukturell.

Auch für die stärker fluktuierende Statusgruppe der Studierenden kann das Verschicken des Code of Conduct als eine Ebene der Einarbeitung und Vorbereitung dienen.

Die Arbeitsgruppe soll mit allen Statusgruppen besetzt werden, also stud. Senatsvertreter*innen, ggf. weitere stud. Vertreter*innen aus Gremien oder anderen Deligierten, Professor*innen, wissenschaftlichen Mitarbeitenden, Mitarbeitenden aus Technik und Verwaltung, ggf. beratenden Mitgliedern (Gleichstellungsbüro). Die Arbeitsgruppe soll keine Senatskommission ersetzen sondern zielorientiert und einmalig an der Erstellung des Code of Conduct arbeiten.

Uns ist die informierte Diskussion im Senat, aber auch anschließend in der Arbeitsgruppe wichtig, denn wir nehmen wahr, dass das Thema bisher zu wenig bzw. gar nicht diskutiert wurde.

Gern erläutern wir Zusammenhänge und den Vorschlag mündlich in der Sitzung noch detaillierter.

Weiterführende Links:

https://sustainabilitymethods.org/index.php/Gender_First_Aid_Kit#Talking_Behaviour

<https://www.leuphana.de/einrichtungen/gleichstellung/gleichstellungs-und-diversitaetspolitiken/konzepte-richtlinien-empfehlungen.html>

<https://www.leuphana.de/universitaet/gleichstellung-und-diversitaet/gender-equality-plan-gep.html>

Beschlussvorschlag gem. Antrag

Der Senat beschließt, einen Code of Conduct für Gremienarbeit zu erstellen. Dieser soll in einer Arbeitsgruppe bestehend aus Deligierten aller in Gremien arbeitenden Statusgruppen diskutiert und inhaltlich ausgearbeitet werden. Der Code of Conduct hat zum Ziel, Macht- und Wissenshierarchien abzubauen und eine sensible und konstruktive Zusammenarbeit zu gewährleisten. Koordiniert wird diese Arbeitsgruppe von den Ombudspersonen.

Die Aufgaben der Arbeitsgruppe umfassen:

- den Code of Conduct mit allen Statusgruppen zu diskutieren (versch. Diskriminierungsebenen in dem Kontext)



- den Code auszuformulieren und konsensual zu verabschieden
- Adressat*innen, Zeitpunkte und Regelmäßigkeit des Inkennnnissetszens (z. B. jedes Semester erste Sitzung/nach Wahlbestätigung) zu besprechen und festzulegen
- den Umgang mit Nicht-Beachtung zu besprechen und festzulegen (An wen kann ich mich als Gremienmitglied wenden? Welche Konsequenzen werden gezogen?)
- den Zeitpunkt von Evaluation und eventueller Überarbeitung festzulegen

Der Senat wird um Diskussion zur Sachstandsbeschreibung der studentischen Senatsmitglieder und des daraus abgeleiteten Beschlussvorschlags gebeten.

Verteiler

1. Geschäftsführung Senat z. w. V., z. d. A.