

Kodex für solidarische Zusammenarbeit im AStA

Präambel

Wir sind davon überzeugt: Gremienarbeit muss offen sein für alle Student*innen, die Lust haben, sich aktiv zu beteiligen. Dies gelingt nur, wenn sie geprägt ist von Fairness, Solidarität und einem achtsamen und solidarischen Umgang miteinander. Ziel des Kodexes ist es, ausgrenzende und destruktive Strukturen in der Arbeit des AStA vorzubeugen, bestehende zu erkennen und abzubauen. Er soll uns dabei unterstützen, die Beteiligung an der AStA-Arbeit möglichst allen zu ermöglichen und den Spaß an der AStA-Arbeit zu fördern. Mit Hilfe dieses Kodexes wollen wir auch die Rahmenbedingungen für Engagement von FLINT* Personen und Menschen mit Rassismuserfahrung im AStA verbessern. Um mehr Menschen aus diesen 'Gruppen' für die gemeinsame politische Arbeit zu begeistern und um ihre Rolle in den Gremien zu stärken, nehmen wir uns vor, Gremienarbeit stärker an ihren Bedürfnissen zu orientieren.

Wir, der AStA der JGU Mainz, verpflichten uns zur Einhaltung folgender Regeln für unsere Gremienarbeit:

1. Gestaltung von Gremiensitzung

1.1. Sitzungsbeginn und -ende

Sitzungen beginnen immer pünktlich, denn auch die Zeit der anderen ist eine Ressource, die wir mit Umsicht behandeln wollen. Die Sitzungsdauer soll sozial verträglich sein. Es ist nicht besonders demokratisch, wenn Menschen mit besonders viel Zeit besonders viel Einfluss auf die Entscheidungsfindung haben. Alle Referent*innen sollen unabhängig von ihren Zeitressourcen gleichberechtigt am Entscheidungsprozess partizipieren können.

1.2. Moderation, Protokollführung und digitale Moderation (Durchführung von BBB-Abstimmungen)

Moderation, Protokollführung und digitale Moderation rotieren durch die Arbeitsbereiche und Referate und sind im Plenumsplan festgelegt. Alle AStA-Referent*innen können jede Rolle übernehmen. Ziel ist es, dass alle AStA-Referent*innen im Wechsel die drei Aufgaben übernehmen. Der Vorstand bietet zu Beginn der Legislatur Workshops zu Moderation, Protokollführung und digitaler Moderation an. Um die Belastbarkeitsgrenzen der AStA-Mitglieder beim Plenum zu berücksichtigen, soll die Moderation auf die Einhaltung von ausreichend Pausen achten. Ihre Aufgabe ist es einen Rahmen schaffen, in dem gute Diskussionen geführt werden können, die nicht zu sehr vom Thema abschweifen.

1.3. Begrenzung der Redezeit, Redeliste

Wir wollen unsere Redezeit für einzelne Debattenbeiträge auf 3 Minuten begrenzen. Vorstellungen von Anträgen (gerade auch von Hochschulgruppen) betrifft dies nicht.

Während allen Sitzungen wird eine doppelt-quotierte Redeliste geführt. Die Redeliste ist quotiert nach Geschlecht. Die Listen heißen 'Offen' und 'FLINT*', die Referent*innen ordnen sich diesen Listen selbst zu. Menschen der FLINT-Kategorie(n) können sich nach eigenem Ermessen bzw. Einschätzung des eigenen Redeverhaltens also auch auf die offene Liste setzen lassen.

Erstredner*innen werden pro Tagesordnungspunkt in der Redeliste vorgezogen. Es liegt in der Verantwortung der Moderation, die Listen allen zugänglich zu machen, damit sich alle Menschen selbst zuordnen können.

Stehen auf beiden Redelisten Menschen, werden sie abwechselnd drangenommen. Meldet sich ein*e Erstredner*in, wird diese Person direkt vorgezogen, wobei auch hier Menschen auf der FLINT*-Liste nochmals Erstmeldungen auf der offenen Liste vorgezogen werden.

EINSCHUB

Was ist eine doppelt-quotierte Redeliste?

Doppelt-quotiert heißt, dass

1) Redner*innen von den beiden Listen abwechselnd sprechen (FLINT*-Personen werden 'hineinquotiert') und

2) Erstredner*innen den Anderen vorgezogen werden (d.h. Erstredner*innen werden hineinquotiert). Meldet sich also eine Person, die zu einem TOP noch nicht gesprochen hat, dann darf sie vor denen sprechen, die bereits etwas dazu gesagt haben. Personen auf der FLINT*-Liste sprechen vor Personen auf der offenen Liste. Wenn keine FLINT*-Person mehr auf der Redeliste steht, machen wir auf diesen Umstand aufmerksam, und schließen sie. Alle Menschen, die noch auf der offenen Redeliste stehen, können noch sprechen. Alternative 1: Bei einer hart quotierten Redeliste ist die Diskussion dann beendet, wenn keine FLINT*-Person mehr auf der Redeliste steht. Alle Redebeiträge von Menschen auf der offenen Liste, werden nicht mehr aufgerufen.) Alternative 2: Redeliste bleibt weiterhin offen.

EINSCHUB ENDE

Uns ist an ausgewogenen Redeanteilen gelegen, deshalb wenden wir grundsätzlich die hart quotierte Redeliste an. Wir erwarten aber nicht von FLINT-Personen, dass sie stark überproportional viel reden sollen. Deshalb quotieren wir nur dann hart, wenn 40% oder mehr der anwesenden Referent*innen sich der FLINT-Liste zuordnen.

Nach den ersten 3 Sitzungen evaluieren wir unseren Umgang mit der Redeliste und nehmen ggf. Anpassungen vor.

1.5. (Wahl-)Familie geht vor!

Ein Ehrenamt ist mit zusätzlichen Belastungen und zeitlichen Anforderungen verbunden. Wer noch Pflichten bei der Versorgung von Familienangehörigen hat, spürt das in besonderem Maße. Wir sind uns einig, dass familiäre Verpflichtungen immer vorgehen. Wenn ein Gremienmitglied aus familiären Gründen an einer Sitzung nicht teilnehmen kann oder übernommene Aufgaben nicht erfüllen konnte, werden wir das nicht wertend kommentieren. Die Familienmitglieder der Gremienmitglieder sind bei Sitzungen und anderen Veranstaltungen immer herzlich willkommen.

1.6. Kinderbetreuung

Die Kosten für eine Kinderbetreuung – zu Hause oder am Sitzungsort - werden übernommen.

1.7. Barrieren abbauen

Der AStA versucht fortwährend weitere Hürden für die Beteiligung von Studierenden an der AStA-Arbeit zu erkennen und abzubauen. Wir nehmen uns vor, eine möglichst einfache Sprache in Wort und Schrift zu verwenden. Die Covid-19 Pandemie beschleunigt den Einsatz digitaler Medien in der AStA-Arbeit. Damit kein* Referent*in auf Grund fehlender Technik von der AStA-Arbeit ausgeschlossen ist, prüft der AStA den Bedarf an Leihlaptops und legt ggf. einen entsprechenden Pool an. Referent*innen können diese Laptops kostenlos nutzen. Wer Bedarf an Unterstützung bzgl. technischer Infrastruktur hat, kann sich immer an den Vorstand wenden - wir finden eine Lösung.

2. Einsteiger*innen und Neumitglieder

Besondere Hürden für Beteiligung bestehen für neue Referent*innen. Der AStA entwickelt ein Konzept, für die Einführung neuer Referent*innen. Insbesondere nimmt sich der AStA vor: - Jeder*m neuen Referent*in eine Ansprechperson im AStA, vorzugsweise aus dem eigenen Arbeitsbereich, zu benennen. Darüber hinaus ist der Vorstand für alle, aber gerade auch für neue Referent*innen, immer ansprechbar. - Jeder*m neuen Referent*in den einen einführenden AStA-Reader auf dem aktuellen Stand zur Verfügung zu stellen. Werden Aufgaben im AStA verteilt, versuchen wir die Verantwortlichen so auszuwählen, dass sich Teams aus Neulingen und erfahrenen Mitgliedern zusammensetzen. So wollen wir Wissensweitergabe sicherstellen und Wissenshierarchien abbauen.

3. Respektvoller Umgang

In unserer Kommunikation vermeiden wir ausgrenzende und abwertende Sprache, sowie Zuschreibungen und eigene Annahmen über Personen oder Gruppen von Personen. D.h. zum Beispiel: wir unterlassen alle Kommentare, die ein Geschlecht gegenüber dem anderen abwerten – auch wenn sie als Scherz gemeint sind. Sexuelle Anspielungen – verbale und non-verbale – haben keinen Platz in unserer Gremienarbeit. Unerbetene, wertende Kommentare über das Einkommen, das Alter, den Erwerbsstatus, die Religion, Erkrankungen, Herkunft usw. unterbleiben, seien sie auf eine bestimmte anwesende oder nicht anwesende Person oder Personengruppe bezogen.

Wir sind uns bewusst, dass dieser Anspruch eine Herausforderung an uns und andere Sitzungsteilnehmer*innen darstellt. Wir stellen uns dieser Herausforderungen in dem Wissen, dass uns die Umsetzung nicht immer gelingen wird. Wir sind großzügig zu uns selbst und zu anderen, wenn wir unser selbstgesetztes Ziel mal nicht erreichen.

Die Sitzungsleitung hat den Auftrag, Verstöße im respektvollen Umgang nach eigenem Ermessen zu benennen. Benennt die Sitzungsleitung einen Verstoß, so wird dies nicht kommentiert. Eine Stellungnahme kann während der Sitzung nicht abgegeben werden. Verhält sich ein*e Sitzungsteilnehmer*in wiederholt respektlos oder unsensibel, sucht das Awareness-Team/eine Vertrauenspersonen/der AStA-Vorstand das Gespräch. Gibt es keine Einsicht und verhält sich der*die Sitzungsteilnehmer*in weiterhin vorsätzlich respektlos, können die Mitglieder des AStA ihm*ihr das Rederecht bei dieser Sitzung (auch dauerhaft) entziehen oder als letztes Mittel den Ausschluss eines Mitglieds von der Sitzung des AStA beschließen.

Wir schätzen eine hohe Verbindlichkeit der AStA-Referent*innen, d.h. wer sich für Aufgaben meldet, setzt diese auch verlässlich um und führt den Prozess zu Ende. Wir wollen einen Rahmen schaffen, in dem Verzögerungen und/oder das Benötigen von Unterstützung immer offen kommuniziert werden können.

Wo gearbeitet wird, passieren Fehler. Für uns sind Fehler kein Makel, niemand ist frei von ihnen. AStA-Referent*innen und Mitarbeiter*innen sollen sich immer sicher fühlen, offen über Fehler, die ihnen bei der AStA-Arbeit unterlaufen, zu sprechen. Gemeinsam und solidarisch bearbeiten wir die Folgen von Fehlern und nutzen sie für unsere Lernprozesse.

Uns ist nicht nur bewusst, dass wir selbst nicht frei von Fehlern sind, sondern auch, dass wir im AStA produktiv und konstruktiv zusammenarbeiten wollen. Insofern bemühen wir uns offen für Kritik zu sein. Wenn wir Kritik äußern, achten wir darauf dies konstruktiv und in einem respektvollen, freundlichen Umgangston zu tun.

Zugleich wollen wir auch die persönlichen Grenzen der Belastbarkeit der Referent*innen anerkennen. Wir verpflichten uns, (fortlaufend) kooperativ auf die Arbeits-/Leistungsfähigkeit des AStA hinzuwirken.

4. Förderung von FLINT*-Personen

Wir fördern gezielt das Engagement von FLINT*-Personen in unseren Gremien. Folgende Punkte werden hierfür von uns umgesetzt:

A) Wir geben allen neuen Gremienmitgliedern genügend Zeit, sich in die Gremienarbeit einzufinden. Jede*r hat hierbei sein*ihr eigenes Tempo und übernimmt so viel Verantwortung wie er*sie sich gerade zutraut.

B) Insbesondere FLINT*-Personen, die neu in der Gremienarbeit sind, erhalten ein*e Mentor*in aus den Reihen des Gremiums an ihre Seite gestellt. Die*der Mentor*in beantwortet alle Fragen zum Geschehen – erläutert z.B. Abkürzungen – und unterstützt die*den neue*n Kolleg*in beim „Ankommen“ in der Gremienarbeit. Dies ist ein Angebot, um dass sich FLINT*-Personen nicht aktiv kümmern müssen, aber klarerweise auch ablehnen können.

C) Wir sprechen gezielt FLINT*-Personen an und beraten mit Ihnen die Möglichkeit, im Gremium aktiv zu werden.

D) Wir achten auf unser Redeverhalten. Wir wollen dominantes männliches Rede- und Interaktionsverhalten abbauen.

Dominantes Männliches Redeverhalten ist eine Art der Reproduktion des vorherrschenden Männlichkeitskonstrukts, welches der Männlichkeit unter anderem die Eigenschaften der Aktivität, Dominanz, Wissenschaftlichkeit zuschreibt. In seiner Rechtfertigung, Ausübung und Folgen ist dieses zutiefst unsolidarisch und gefährdet eine gemeinsame harmonische Zusammenarbeit. Solche Verhaltensschemata nutzen das, dafür notwendige, Verhältnis zu nicht-männlich definierten Personen aus und drängen diese in die Passivität (bis hin zum Verlassen der Strukturen). Männlich dominantes Redeverhalten zeigt sich sowohl an der Art und Weise als auch am Inhalt von Redebeiträgen. Dazu gehören (z.B.) dozierender Ton, Länge und Anzahl von Redebeiträgen, die Ausgestaltung der Redebeiträge zur Abwertung anderer oder Aufwertung eigenen Wissens und Selbstdarstellung eigener Wissenschaftlichkeit/eigenen Checkertums. Dominantes Redeverhalten kann von jeder*m unwissentlich ausgeführt werden, weswegen sich gemeinsame/eigene Reflexion im Anschluss empfiehlt.

E) Wir ermutigen FLINT*-Personen in ihrer Arbeit und dabei Verantwortung zu übernehmen.

5. Geschlechtergerechte Sprache

Wir verpflichten uns zum Gebrauch der geschlechtergerechten Sprache in allen unseren internen und externen Publikationen. Wir empfehlen das Gendern mit dem Unterstrich, dem Gendersternchen oder die Wahl einer neutralen Form (z.B. Studierende).

6. Awareness-Team/Vertrauenspersonen

Der AStA benennt ein Awareness-Team/Vertrauenspersonen. Das Awareness-Team/Die Vertrauenspersonen ist/sind Anlaufstelle für AStA-Referent*innen und Mitarbeiter*innen, die innerhalb des AStA Erfahrungen mit Queerfeindlichkeit, Sexismus, Rassismus, Ableismus, Klassismus oder anderen Formen von Diskriminierung gemacht haben oder diese beobachtet haben. Mitglieder im Awareness-Team/Vertrauenspersonen dürfen nicht dem AStA-Vorstand angehören. Das Awareness-Team entwickelt Leitlinien für die eigene Arbeit, die der AStA beschließt. Das Awareness-Team gibt dem AStA in regelmäßigen Abständen Rückmeldung über diskriminierende Strukturen oder Vorfälle im AStA. Grundlegende Qualifizierung Angebote für das Awareness-Team/Vertrauenspersonen können vom AStA organisiert werden.

7. Trigger-/Inhaltswarnungen

Wir bemühen uns auch in unserer Sprache keinerlei Diskriminierungen zu reproduzieren. Doch auch wenn dies gelingt, können Menschen durch die Themen, die wir ansprechen, verletzt werden. Wir bemühen uns um Trigger-/Inhaltswarnungen, um Menschen vor schlimmen Erinnerungen und deren Folgen zu schützen. Als außenstehende Person kann es nicht ganz einfach sein, solche Themen zu identifizieren.

Wir haben einen Grundkonsens: Trigger-/Inhaltswarnungen sind ein wichtiges Instrument um Retraumatisierung zu verhindern, sind also grundsätzlich bei bestimmten Themen nötig und wir wollen sie verwenden.

Darüber hinaus haben wir verschiedene Erfahrungen mit, Annahmen über und verschieden intensive Bedürfnisse nach Inhalts-/Triggerwarnungen. Statt abstrakte Diskussionen darüber zu führen, versuchen wir sensibel zu sein für die verschiedenen Bedürfnisse im Raum. Wenn ich nicht betroffen bin, spreche ich lieber 1x zu viel als 1x zu wenig eine Trigger-/Inhaltswarnung aus - ohne den Begriff inflationär zu gebrauchen, denn dann verliert er seine Wirkung. Gleichzeitig muss es Menschen möglich sein über ihre Erfahrungen zu sprechen ohne jedes Mal eine Warnung voranzustellen. Wir versuchen Verletzungen zu vermeiden wohl wissend das uns das nicht 100%-ig gelingen wird und lernen voneinander im konkreten Fall.

Themen, die wir mit einer Trigger-/Inhaltswarnungen versehen wollen können z.B. sein: explizite Erwähnung körperlicher, seelischer oder sexualisierter Gewalt, Suizid, Essstörungen und Süchte (Alkohol, Drogen, Zwänge etc.), Mobbing, Selbstverletzung sowie explizite körperlich und psychische Gewalterfahrung im Zusammenhang mit Rassismus, Sexismus, Klassismus, Homo-/Inter-/Transfeindlichkeit, Ableismus, Fettfeindlichkeit, Bodyshaming, Altersdiskriminierung und weiterer Diskriminierungsformen, Krieg, psychische Gesundheit, und mehr.

Beispiel: "Triggerwarnung/Inhaltswarnung: Mein Antrag/Redebeitrag enthält Schilderungen von Polizeigewalt, das kann für Menschen belastend sein. Ich warte jetzt noch 'nen kurzen Moment, Menschen, die das Gespräch verlassen wollen, können sich jetzt kurz zurückziehen". Dann können alle vorher entscheiden, ob sie sich diesem Thema aussetzen oder nicht.

Dennoch müssen wir uns gut überlegen welche Themen wir mit einer Warnung labeln und welche nicht. Wir müssen uns vergegenwärtigen, dass es problematisch sein kann, Schilderungen von gesamtgesellschaftlichen Problemen wie Rassismus oder Sexismus, die ein strukturelles und alltägliches Problem darstellen, mit einer Inhaltswarnung zu versehen. Zum einen können sich nicht betroffene Menschen aus der Diskussion ziehen, nur weil ihnen das Thema unangenehm ist, nicht, weil sie einer psychischen Belastung ausgesetzt sind. Zum anderen kann es passieren, dass betroffene Menschen sich zurückziehen, obwohl dies gar nicht nötig gewesen wäre. Weiter müssen wir reflektieren, dass vor allem mehrfachmarginalisierte Menschen oft nicht die Chance haben sich aus Diskussionen zu ziehen, denn sonst geht deren Perspektive in der Diskussion verloren. Dieser Absatz soll einfach darauf hinweisen, dass Warnungen nicht zu unüberlegt ausgesprochen werden sollten.

8. Miteinander reden statt übereinander

Konflikte gehören zur politischen Arbeit dazu. Sie können für diese sogar ausgesprochen fruchtbar sein. Wir wollen nicht negativ über dritte sprechen, v.a. wenn diese nicht anwesend

sind. Konflikte werden am besten zwischen den Beteiligten gelöst. Das Awareness-Team und der AStA-Vorstand (sofern dieser nicht selbst involviert ist), stehen als Ansprechpartner*innen zur gemeinsamen (und ggf. professionellen) Konfliktberatung und -lösung bereit.

9. Work in Progress

Dieser Kodex lebt. Wir sind uns einig, dass Änderungen, Ergänzungen und Streichungen im Kodex jederzeit möglich sind, wenn wir dies für notwendig halten. Über Veränderungen im Kodex streben wir immer Konsens an.

10. Sauberkeit in der Küche

Wir verpflichten uns die Küche nach Gebrauch ordentlich zu verlassen. Wir räumen dreckiges Geschirr in die Spülmaschine oder spülen dieses ab. Wir fühlen uns gleichermaßen verpflichtet die Spülmaschine ein- und auszuräumen.

Beschluss des AStA vom: 29.04.2021

Anmerkung:

Der sogenannte Genderstern „*“ ist ein Stilmittel der gendersensiblen Sprache. Er symbolisiert die Vielfalt an Geschlechtsidentitäten in der Schriftsprache.