

Struktureller Antrag

Antrag an die 63. Mitgliederversammlung des fzs e.V.

Initiator*innen: Vorstand

Titel: Arbeitsprogramm 2020/21

1 **Arbeitsprogramm**

2 **Vorbemerkung**

3 Diesem Arbeitsprogramm und dem gesamten Wirken des fzs liegt ein Verständnis
4 zugrunde, das gesellschaftliche Herrschaftsverhältnisse, Ausgrenzung und
5 Diskriminierung anerkennt, in der Konsequenz Feminismus als Querschnittsthema
6 sieht und überall in seinem Handeln eine queer-feministische Perspektive
7 einnimmt. Feminismus und Antidiskriminierung sind nichts, was nur bestimmte
8 Personen oder Gruppen im Verband beschäftigt, sondern eine Grundhaltung des
9 Verbandes. Auch das Themenfeld Nachhaltigkeit und nachhaltiges Handeln nimmt im
10 fzs eine solche Querschnittsposition ein. Nachhaltigkeit wird dabei auf
11 ökologischer, ökonomischer und sozialer Ebene nach Möglichkeiten des
12 Verbandes gelebt. Der fzs versteht Bildung als Weg, sich kritisch die Welt
13 anzueignen und verantwortlich mit ihr umzugehen. Diese Grundsätze spiegeln sich
14 im folgenden Arbeitsprogramm und in der Arbeit, die der fzs darüber hinaus
15 macht, wider.

16 **Themenschwerpunkte**

17 **BAföG**

18 Die BAföG-Novelle von 2019 hat ihre Wirkung verfehlt, die Trendwende ist
19 gescheitert. Nachdem die BAföG-Öffnung im Zuge der Pandemie abgelehnt wurde,
20 "um Mitnahmeeffekte zu vermeiden", ist klar: Das ist kein Zufall, das ist
21 Strategie! Durch kalte Progression soll der Anteil der Empfänger*innen immer
22 weiter sinken, während stattdessen der KfW-Studienkredit als "neues BAföG"

23 verkauft wird. Dieser Prozess muss unbedingt umgekehrt werden. Der Studienkredit
24 erdrückt Studierende mit seiner Zinslast, schreckt vor allem Studierende aus
25 Nicht-Akademiker*innenhaushalten ab und verschärft soziale Ungleichheit.

26 **Studentische Vertretung und Hochschuldemokratie**

27 Dass studentische Stimmen ein Gehör finden müssen ist allgemein ein Thema, das
28 nicht nur in Zeiten von Corona aktuell ist. Jedoch hat sich im vergangenen
29 Semester nochmal umso mehr gezeigt wie wichtig es ist eine funktionierende
30 Demokratie an Hochschulen zu haben. Studentische Vertreter*innen in Task Forces,
31 Krisenstäben, Arbeitsgruppen etc. sind ein enorm wichtiger Teil davon und
32 tragen erheblich dazu bei, dass die Corona-Pandemie an Hochschulen und im
33 Studium besser verträglich wird. Die größte Statusgruppe der Hochschulen muss
34 überall angemessen gehört werden und vertreten sein.

35 Die Tendenz, Hochschulleitungen mit immer weiter reichenden Kompetenzen
36 auszustatten, hat während der Pandemie erheblich an Fahrt gewonnen. Was in der
37 Krise auf die Schnelle getan wurde, muss nun aber umso dringender kritisiert und
38 angepasst werden. Um einer Entdemokratisierung entgegenzuwirken, wird es z.B.
39 umso wichtiger, alle Statusgruppen in die Hochschulleitung einzubeziehen.
40 Konkret fordern wir studentische Vizepräsident*innen, die aus unserer Sicht ein
41 Erfolgsmodell darstellen. Zu diesem Zweck tauscht sich der Verband mit
42 Studierendenschaften aus, die von diesem Modell bereits profitieren und vernetzt
43 sie mit Studierendenschaften, die dieses Modell bei sich einführen möchten.

44 Viele Regierungen ziehen jetzt nach dem Sommersemester das Fazit, dass das
45 „digitale Semester ein Erfolg war“, doch dieser Schein trügt. Das
46 Sommersemester hat nur funktioniert, weil Studierende und Mitarbeitende der
47 Hochschulen am absoluten Limit gelaufen sind, damit das digitale Sommersemester
48 nicht zu einer Vollkatastrophe wird. Auch im Wintersemester (und wer weiß wie
49 lange noch) wird uns die digitale Lehre erhalten bleiben. Jetzt gilt es die
50 Versäumnisse der letzten Jahre in der Digitalisierung von Hochschulen schnell
51 nachzuholen. Hierbei ist es wichtig, dass zum einen die Studierenden in diesem
52 Prozess aktiv mit Sitzen in den Kommissionen eingebunden werden und zum anderen,
53 dass diese Aufgabe nicht allein bei den sowieso schon überlasteten Hochschulen
54 hängen bleibt. Der fzs kann hier neben eigenen Forderungen an die Politik und
55 Hochschulen auch viel zu der Vernetzung von Studierenden beitragen.

56 **Mental Health**

57 Die psychische Gesundheit von Student*innen ist schon immer ein prekäres Thema,
58 im Zug der Auswirkungen der Corona-Pandemie hat Einsatz auf diesem Gebiet aber
59 neue Aktualität gewonnen. Verschiedenste Studien haben über Jahre hinweg
60 gezeigt, dass Student*innen im Verlauf ihres Studiums im Durchschnitt eine
61 Abnahme ihrer psychischen Gesundheit erleben. Die Ursachen dafür sind
62 vielfältig: Leistungsdruck, Geldnot, Wohnraummangel, Fremd- und
63 Eigenerwartungen etc.

64 In der Corona-Pandemie ist bei vielen Menschen Vereinsamung dazugekommen. Die

65 Auswirkungen sind vielfältig. Wer einmal in dieser Lage ist, wird oft nur
66 schwer wieder gesund. Grund dafür ist ein Mangel an Hilfsangeboten, die
67 fortbestehende Tabuisierung von psychischen Krankheiten und finanzielle Hürden
68 vieler Angebote. Arbeiter*innenkinder sind oft ungleich stärker von diesen
69 Problemen betroffen. Eine wichtige niederschwellige Anlaufstelle sind die
70 Beratungsangebote von Studierendenwerken. 43 von 57 Studierendenwerken bieten
71 eine solche an. Der fzs und sein Vorstand setzen sich dafür ein, dass diese
72 Angebote deutlich ausgebaut werden und alle Student*innen jederzeit Zugang zu
73 einem unentgeltlichen Angebot haben. Dazu arbeiten wir mit dem Deutschen
74 Studentenwerk (sic) und einzelnen Studierendenwerken zusammen. Außerdem werden
75 wir Gespräche mit anderen hochschulpolitischen Akteur*innen suchen, um eine
76 gemeinsame Strategie zu entwickeln.

77 Neben der direkten Hilfe für Betroffene muss jeder nachhaltige Einsatz für
78 bessere psychische Gesundheit von Student*innen an den Ursachen ansetzen. Oben
79 genannte Ursachen und weitere zu bekämpfen ist daher Teil jeder Aktion des fzs
80 in diesem Feld. Wir wollen keine Symptombekämpfung betreiben, sondern
81 Studienbedingungen schaffen, die allen Menschen, egal welches Hintergrund, ein
82 sorgenarmes Studium ermöglichen.

83 **Digitalisierung**

84 Spätestens seit der berüchtigten Neuland-Debatte sollte bekannt sein, dass
85 Deutschland in Sachen Digitalisierung hinterher hinkt. Dies betrifft auch die
86 Hochschulen. In Zeiten von Corona wurde das Ausmaß der Verschleppung nun
87 deutlich. Hochschulen stehen nach wie vor vor der Herausforderung, dass Soft-
88 und Hardware nur mangelhaft existieren, gerade ältere Dozierende mit digitalen
89 Formaten überfordert sind und generelles Wissen über die Thematik fehlt.
90 Andererseits stellen sich aber auch Fragen zum Umgang mit Daten, neuen
91 Entwicklungen wie Open-Source-Programmen oder auch der studierendenfreundlichen
92 Gestaltung von Online-Formaten.

93 Mit der Corona-Pandemie erleben wir einen Schub in Digitalisierung, müssen hier
94 jedoch kritisch begleitend aktiv bleiben. Denn neben den Chancen birgt die
95 Digitalisierung auch Gefahren. Dies trifft zum einen den Datenschutz, zum
96 anderen aber auch die Entstehung von Ausschlüssen im Bildungssystem aufgrund
97 der eigenen sozio-ökonomischen Situation, Behinderungen bzw. chronische
98 Erkrankungen/Neurodiversität oder auch wegen des Nicht-Vorhandenseins von
99 benötigter Infrastruktur. Digitalisierung ist nicht politisch neutral - daher
100 muss endlich ein politischer Blick auf die aktuellen Entwicklungen gelegt
101 werden.

102 **European University Alliances (EUAs)**

103 Wie sich EUAs in den nächsten 12 Monaten entwickeln ist unklar, deswegen
104 müssen wir als fzs präsent sein und richtungsgebend vorgehen. Wir müssen zu
105 mehr Transparenz beitragen, indem wir den Studierenden die Möglichkeit bieten
106 sich zu vernetzen und auszutauschen. Zusammen mit dem Ausschuss Internationales
107 werden wir den weiteren Entwicklungsprozess stets kritisch begleiten, damit
108 dieser auch mit angemessener studentischer Beteiligung geschieht.

109 Mitgliedsstudierendenschaften und auch Nichtmitglieder müssen durch den fzs
110 unterstützt werden, sodass Studierende in allen Gremien, ob nun Planung oder
111 Entscheidung, beteiligt sind. Außerdem wird weiterhin darauf geachtet, dass
112 diese Netzwerke nicht nur aus Elite- und/ oder forschungsorientierten
113 Universitäten bestehen, sondern dass auch andere Hochschultypen berücksichtigt
114 werden. Das alles muss in gemeinsamer Arbeit mit der European Students Union
115 (ESU) und dem European Student Network (ESN) passieren.

116 **Hochschulfinanzierung- & Struktur**

117 Nachdem die Länder über Jahrzehnte die Finanzierung ihrer Hochschulen
118 mindestens real gekürzt haben, versuchen der Bund und die Länder die
119 Minderfinanzierung seit rund 15 Jahren durch "Pakte" zu verlangsamen. Dafür wird
120 jedoch nicht die Grundfinanzierung der Hochschulen weiter erhöht, sondern Bund
121 und Länder vergeben gemeinsam zweckgebundene Mittel an die Hochschulen. Der
122 "Hochschulpakt" und der "Qualitätsakt Lehre", die beide die Finanzierung der
123 Lehre stützen sollen, laufen Ende 2020 aus werden ab nächstes Jahr mit mehr
124 oder minder veränderten Vergabekriterien als "Zukunftsvertrag Studium und Lehre
125 stärken" und als "Innovation in der Hochschullehre" fortgesetzt. Gerade der
126 "Hochschulpakt" und die nun laufende Umstellung auf den "Zukunftsvertrag" haben
127 die finanzielle Planungssicherheit der Hochschulen reduziert.

128 Diese Planungsunsicherheit darf sich nicht negativ auf die Studienqualität
129 auswirken. Der fzs muss die Umstellung auf neue Pakte an den Hochschulen
130 verfolgen und Studierendenvertretungen bei Problemen helfen.

131 Mit Spannung erwarten wir, wie die neue "Stiftung Innovation in der
132 Hochschullehre". Die von der Toepfer Stiftung getragene "Organisationseinheit"
133 verwaltet und vergibt die jährlich zur Verfügung stehenden 150 Millionen Euro
134 in Form von Projektförderungen, der Durchführung von Vernetzung und Austausch
135 und der Förderung von Transfer erfolgreicher Ideen. Wir wollen in intensiven
136 Austausch mit der neuen Stiftung für die Lehre treten und eine gute
137 Zusammenarbeit anstreben.

138 **Bündnisse**

139 **Solidarsemester und Landesstudierendenvertretungen**

140 Das Solidarsemester ist das größte Bündnis von Studierendenschaften,
141 bestehend sowohl aus fzs-Mitgliedern wie auch Nicht-Mitgliedern. Für den
142 Verband ist dies eine Chance, aber auch eine Herausforderung: Durch die
143 Bündnisarbeit wurde klar, welchen Wert eine geeinte studentische Stimme hat und
144 wieviel mehr wir erreichen können, wenn wir uns vernetzen und zusammenarbeiten.
145 Damit hat die Grundidee des Verbandes an Überzeugungskraft gewonnen. Wir sind
146 der Auffassung, dass durch das Solidarsemester klar wurde, wie wichtig auch die
147 etablierten Strukturen des fzs und seiner Bündnispartner*innen als Grundlage
148 für die Zusammenarbeit waren.

149 Auch darüber hinaus sollte der enge Kontakt beispielsweise zu den

150 Landesstudierendenvertretungen unbedingt aufrecht erhalten werden. Nur mithilfe
151 von starken Vertretungen auf Landes- und Bundesebene können studentische
152 Interessen effektiv in einem föderalen System vertreten werden. Ein
153 regelmäßiges Erscheinen des fzs auf Landeskonferenzen ist unverzichtbar und
154 hat hohe Priorität, nicht zuletzt um gemeinsame Kooperationen anzubahnen. Auch
155 ist dies der beste Weg, um die Kooperationsplattform WeChange möglichst vielen
156 Studierendenvertretungen bekannt zu machen. Und auch über die
157 LandesASTenKonferenzen hinaus braucht es regelmäßigen Austausch mit den
158 Vertreter*innen der Landesstudierendenvertretungen.

159 **Bundesfachschaftentagungen**

160 Neben vermehrten Kontakt mit den Landesstudierendenvertretungen entstanden über
161 das Solidarsemester auch viele neue Kontakte zu Bundesfachschaftentagungen. Auch
162 diese müssen weiter ausgebaut werden. Neben dem Besuchen von
163 Bundesfachschaftentagungen sollen auch Fachschaften mehr in die allgemeine Arbeit
164 des fzs eingebunden werden.

165 **Langfristige Bündnispartner*innen (BAS, BASS, BdWi, GEW)**

166 Der Austausch mit unseren langfristigen Bündnispartner*innen bleibt eine
167 wichtige Quelle von Expertise und gleichzeitig ein wichtiges Arbeitsfeld des
168 Verbandes. Die Zusammenarbeit sollte dabei nicht nur zufällig stattfinden,
169 sondern es sollte mindestens einmal im Semester eine Telefonkonferenz oder
170 womöglich sogar ein physisches Treffen stattfinden, bei dem die jeweiligen
171 Pläne besprochen und Möglichkeiten zur Zusammenarbeit herausgearbeitet werden.
172 Auch der Kontakt zu Studierenden in Gremien des DAAD und DSW ist ein wichtiger
173 Teil der Verbandsarbeit.

174 **Aktionsbündnis gegen Studiengebühren**

175 Der fzs beteiligt sich an den Kampagnen und Projekten des Aktionsbündnisses
176 gegen

177 Bildungs- und Studiengebühren (ABS). Der Verband wird sich weiter im Rat des
178 ABS beteiligen sowie das ABS weiter strukturell (Personalverwaltung,
179 Buchhaltung) unterstützen.

180 **BAföG-Bündnis**

181 Seit 2012 sind die Zahlen der BAföG-Geförderten rückläufig. Das hat nichts
182 mit steigendem Wohlstand zu tun, sondern ist eine Katastrophe für die
183 Chancengleichheit beim Hochschulzugang. Besonders für die anstehende
184 Bundestagswahl muss das Thema BAföG und Studiumsfinanzierung wieder mehr ins
185 Licht gerückt werden und mit dem BAföG Bündnis zusammengearbeitet werden.

186 **Bundesverband ausländischer Studierender**

187 Der enge Austausch mit dem BAS wird fortgeführt. Für internationale
188 Studierende bergen die kommenden Semester besondere sowohl finanziell, als auch
189 bei den Studienbedingungen und rechtlichen Fragen, viele Hürden. Der fzs ist
190 hier auf die Expertise des BAS angewiesen.

191 **BASS, GEW, ver.di, dgb uvm.**

192 Der fzs setzt sich auch weiterhin gegen prekäre Beschäftigung an Hochschulen
193 ein. Insbesondere für die anstehende Bundestagswahl sucht der fzs vermehrt
194 Kontakt zu den Gewerkschaften und deren Jugend- bzw. Studierendenorganisationen.

195 **Parteiahe Hochschulgruppen**

196 Seit dem Beschluss des SDS-Bundeskongress "Gegen die Kriminalisierung und
197 Diskreditierung von Palästina-Solidarität!" widerspricht es der
198 Verbandsposition, weiterhin Bündnisse mit dem SDS-Bundesverband einzugehen.
199 Dies schmerzt besonders, da ein guter Draht zu allen progressiven Kräften für
200 langfristige Verbesserungen der Studienbedingungen unerlässlich sind. Daher
201 sollte versucht werden, den Kontakt zu antisemitismuskritischen SDS-Gruppen
202 aufrecht zu erhalten und durch die Thematisierung von israelbezogenem
203 Antisemitismus im Rahmen unserer Politischen Bildung zu einem Umdenken
204 beizutragen.

205 Die gute Zusammenarbeit mit CampusGrün und den Juso-Hochschulgruppen,
206 insbesondere im Bündnis "Kluge Köpfe brauchen Dächer", soll fortgeführt
207 und langfristiger geplant werden.

208 **Fridays for future**

209 Bereits im letzten Arbeitsprogramm hat sich der fzs die Kooperation und
210 Unterstützung mit Fridays for Future vorgenommen, die bisher leider kaum
211 umgesetzt wurde. Die Klimabewegung wird mittlerweile neben Schüler*innen auch
212 von vielen Student*innen getragen, ob die Aktivist*innen aber mit den
213 Studierendenvertretungen vernetzt sind ist eher zufällig. Die Bekämpfung der
214 Klimakatastrophe ist aber ein Querschnittsthema, dass Student*innen als Teil
215 einer mehrheitlich jungen Bevölkerungsschicht besonders treffen wird. Durch die
216 Corona-Pandemie ist der Klimaaktivismus medial in den Hintergrund gerückt. Der
217 fehlende Druck hat zum Beispiel zum Beschluss eines viel zu späten
218 Kohleausstiegs geführt. Der fzs sieht daher weiterhin und intensiviert die
219 Notwendigkeit, die Kämpfe von Student*innen und Klimaaktivist*innen zu
220 verbinden. Zur Klimabewegung zählen für uns auch Gruppen wie Ende Gelände
221 oder die Anti Kohle Kids, deren direktere Aktionsformen genauso wichtig sind,
222 wie Demonstrationen.

223 Als Verband von Student*innenschaften in einem Staat, der international gesehen
224 sehr wenig von der Klimakrise betroffen sein wird, aber gleichzeitig einer der
225 größten Emittenten ist, erkennen wir an, dass Untätigkeit Mitverursachung
226 bedeutet.

227 **Ereignisse**

228 **Wahlen**

229 Im Jahr 2021 kommen die Landtagswahlen in Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz,
230 Thüringen, Sachsen-Anhalt und Mecklenburg-Vorpommern sowie Kommunalwahlen in
231 Hessen, Niedersachsen und Berlin auf uns zu. Wir wollen durch
232 Öffentlichkeitsarbeit und Unterstützung der lokalen Akteur*innen und
233 Landesstudierendenvertretungen all diese Wahlen und Wahlkämpfe kritisch
234 begleiten. Auf folgende Themen wollen wir einen besonderen Schwerpunkt setzen:
235 Studentisches Wohnen und Studienfinanzierung, Demokratisierung und soziale
236 Öffnung der Hochschulen, Qualitätssicherung von Studium und Lehre sowie eine
237 nachhaltige Ausrichtung von den Hochschulen und Studierendenwerken.
238 Selbstverständlich ist außerdem, dass wir uns auch hier immer gegen Rassismus,
239 Nationalismus, Sexismus und Antisemitismus einsetzen werden.

240 Außerdem wird kommenden Herbst endlich der Bundestag neu gewählt. Wenngleich
241 grundlegend studifreundlichere Mehrheiten derzeit nicht in Aussicht stehen, kann
242 durch die Entwicklung von Wahlprogrammen und die neue Verteilung von
243 Zuständigkeiten hoffentlich dennoch einiges für Studierende herausgeholt
244 werden. Wir wollen unter anderem Wahlprüfsteine entwickeln, um so eine bessere
245 Übersicht der bildungs- und hochschulpolitischen Forderungen der Parteien
246 aufzuzeigen.

247 **Strukturentwicklung**

248 Der Verband sollte die neu eingerichteten Strukturen möglichst gut in die
249 bisherige Arbeit integrieren, damit eine anschließende Evaluation auf einer
250 möglichst repräsentativen Informationsgrundlage stattfindet. Einfach
251 gesprochen: Aller Anfang ist schwer und dies allein sollte kein Grund sein, ein
252 gutes System direkt wieder einzuschränken oder abzuschaffen. Wenn aber der
253 Anlauf des Referent*innensystems gelingt, können die neuen Erfahrungen schnell
254 genutzt werden, um dieses weiter auszufeuern und noch genauer auf die
255 Bedürfnisse des Verbandes zuzuschneiden. Dies gilt genauso für das
256 "Kampagnenteam" und etwaige weitere Strukturreformen.

257 **Bildungsarbeit des Verbandes**

258 Der Verband wird im nächsten Jahr nicht zum Normalbetrieb zurückkehren
259 können. Wir stehen hier vor einem Dilemma: Aus epidemiologischer Sicht wäre
260 soviel Digitalisierung wie möglich und soviel Präsenz wie nötig das Gebot der
261 Stunde. Es hat sich jedoch gezeigt, dass dies die Verbandsarbeit erheblich
262 erschwert und daher aus Sicht des Verbandes das Verhältnis genau umgekehrt ist:
263 Soviel Digitalisierung wie nötig, soviel Präsenz wie möglich. Zwischen diesen
264 beiden Extremen gilt es, einen guten Mittelweg zu finden. Wichtig ist nicht
265 zuletzt, dass auch Personen aus Risikogruppen weiterhin am Verbandsleben
266 teilhaben können. Der Verband sollte daher verschiedene Konzepte ausprobieren,
267 die Vor- und Nachteile der jeweiligen Formate sorgfältig abwägen und
268 schließlich je nach Zweck der Veranstaltung entscheiden, wie groß digitale und

269 Präsenzanteile sind, welches Hygienekonzept zur Anwendung kommt und in welcher
270 Größenordnung diese stattfindet. Schließlich sollten auch allgemeine Lehren
271 aus dieser Experimentierphase gezogen werden: Sind regionale
272 Tagesveranstaltungen womöglich zugänglicher? Können digitale
273 Beteiligungsformen in Zukunft beibehalten werden? Wie sieht eine gelungene
274 digitale Veranstaltung aus und wie kann man ihr Potenzial ausreizen? Antworten
275 auf diese Fragen zu erhalten sollte schon im Rahmen der Planung als eines der
276 Veranstaltungsziele erkannt werden.

277 erfolgt mündlich

Struktureller Antrag

Antrag an die 63. Mitgliederversammlung des fzs e.V.

Initiator*innen: Ausschuss Politische Bildung

Titel: Arbeitsprogramm 2020/21 - Ausschuss Politische Bildung

1 Der Ausschuss hat sich auf seiner Sitzung im August mit der politischen
2 Bildungsarbeit im Verband auseinandergesetzt. Als zentrales Problem wurde
3 hierbei erkannt, dass die Wochenendseminare des fzs nur eine kleine Schicht von
4 hypermobilen Studierendenvertreter*innen erreichen. Bei diesen steht meistens
5 der Inhalt im Vordergrund, obwohl gerade für viele lokale Expert*innen der
6 Austausch und die Vernetzungsarbeit wesentlich bedeutender sind. Wir haben daher
7 ein zweistufiges Konzept entwickelt, in dem überregionale Kongresse auf
8 regionalen Seminaren aufbauen. Die Seminare sollen möglichst flächendeckend
9 grundlegendes Wissen zu den (aktuellen) Themen der Ausschüsse vermitteln,
10 während die Kongresse in erster Linie dem Austausch und der Vernetzung von
11 Aktiven dienen sollen. Seminare sollen möglichst mehrfach und an
12 unterschiedlichen Standorten im Bundesgebiet stattfinden, sodass alle Mitglieder
13 die Gelegenheit haben, an ihnen teilzunehmen, ohne am Vorabend oder mittels
14 Fernverkehr anreisen zu müssen. Dies wäre gegenüber den bisherigen Formaten
15 einerseits bedeutend günstiger, da Fahrt- und Verpflegungskosten deutlich
16 sinken. Gleichzeitig würde es eine deutlich höhere Veranstaltungsdichte und
17 einen damit verbundenen Mehraufwand bedeuten. Daher ist eine Zusammenarbeit mit
18 lokalen Studierendenschaften oder den Landesstudierendenvertretungen
19 unerlässlich. Ziel wäre es langfristig, nicht nur organisatorisch und
20 finanziell bei einzelnen Seminaren unterstützt zu werden, sondern für einen
21 Großteil der Seminare ausschließlich das inhaltliche Konzept bereitzustellen
22 während die Umsetzung lokal/regional selbstständig stattfindet.

23
24 So soll der Winterkongress in dieser Form nicht mehr stattfinden. Stattdessen
25 soll im Januar zum ersten Mal ein Tagesseminar durchgeführt werden, das
26 anschließend als Teil der "never again!"-Aktionstage adaptiert werden kann.
27 Dies ist schon allein aus epidemiologischen Gesichtspunkten sinnvoll - die
28 Vermeidung von Fernverkehr, die reduzierte Veranstaltungsgröße sowie der
29 Wegfall von gemeinsamen Übernachtungen und Mahlzeiten reduzieren alle die

30 Ansteckungsgefahr. Für den Sommer soll ein Kongress geplant werden, der
31 entsprechend eines neuen Namens bedarf. Statt "Winterkongress" sollte dieser in
32 Zukunft den Titel "Bundeskongress Politische Bildung" tragen. Auf diesem würde
33 der weiterbildende Bestandteil durch ein Seminar abgedeckt werden, welches im
34 folgenden Jahr als Tagesseminar umgesetzt werden könnte. Darüber hinaus sollte
35 aber vor allem der Austausch und die Vernetzung im Zentrum stehen. Auch Open-
36 Spaces erscheinen uns in diesem Kontext sehr sinnvoll.

37 Das neue Konzept soll mit den anderen Ausschüssen diskutiert und in enger
38 Abstimmung mit dem Vorstand mit der Förderung durch das Bundesministerium für
39 Bildung und Forschung (BMBF) in Einklang gebracht werden.

40 Die "Deutsch-Israelische Studierendenkonferenz" wird frühestens im Herbst 2021
41 stattfinden können, im nächsten Jahr wird es also in erster Linie um die
42 Planung gehen. Dies wird ein kontinuierlicher Nebenschauplatz der
43 Ausschussarbeit sein, der dafür eine Arbeitsgruppe einrichtet. Die
44 Herbstakademie mit dem Bund demokratischer Wissenschaftlerinnen und
45 Wissenschaftler (BdWi) wird voraussichtlich in Präsenz im November stattfinden,
46 selbstverständlich unter Einhaltung strikter Hygienebestimmungen. Auch mit
47 diesem soll sich eine Arbeitsgruppe des Ausschusses beschäftigen.

48 erfolgt mündlich

Struktureller Antrag

Antrag an die 63. Mitgliederversammlung des fzs e.V.

Initiator*innen: Ausschuss VSPM

Titel: Arbeitsprogramm Ausschuss "Verfasste Student_innenschaft/Politisches Mandat"

1 Im Laufe der kommende Amtszeit des Ausschusses stehen in einigen Bundesländern
2 Novellierungen der Hochschulgesetze an, so etwa in Niedersachsen, Hessen und
3 Baden-Württemberg. In Baden-Württemberg ist der Beteiligungsprozess bereits im
4 Gange und auch der fzs ist zur Stellungnahme aufgefordert. Der Ausschuss soll
5 diese Prozesse kritisch begleiten, die Gesetzentwürfe prüfen und abgleichen
6 mit den Positionen des Verbandes sowie letztlich den Vorstand und ggf. die
7 entsprechenden Landesstudierendenvertretungen bei Stellungnahmen und
8 Anhörungsverfahren unterstützen.

9 In Anschluss an die erste Umfrage des Ausschusses bezüglich Erfahrungen der
10 Studierendenschaften mit dem "Corona-Semester" (siehe Bericht) soll eine zweite,
11 vor allem spezifischere und besser vergleichbare Umfrage erstellt werden, da vor
12 allem letzteres durch sehr offen gestellte Fragen in der ersten Befragung schwer
13 möglich war. Eine Kooperation mit anderen Ausschüssen ist denkbar und sollte
14 angestrebt werden.

15 Darüber hinaus soll weiterhin das Informationsmaterial zu den Themen des
16 Ausschusses ("Verfasste Student_innenschaft - das Handbuch", Flyer zum
17 Brückenschlag, etc.) überprüft und - soweit notwendig - aktualisiert werden.

18 Ebenso ist es ein Ziel des Ausschusses, das Thema *Politisches Mandat* wieder
19 stärker zu bearbeiten - vor allem mit Blick auf die Novellierung der
20 Landeshochschulgesetze. Denkbar wären etwa ein Seminar oder Vortrag, jedoch ist
21 die genaue Planung auch stark davon abhängig, wie sich die Umstände bezüglich
22 Corona im Verlauf der Legislatur entwickeln.

23 erfolgt mündlich

Struktureller Antrag

Antrag an die 63. Mitgliederversammlung des fzs e.V.

Initiator*innen: Ausschuss Sozialpolitik

Titel: Ausschuss Sozialpolitik

1 Die Arbeit des Ausschusses wird sich im kommenden Jahr sicherlich wie auch
2 bisher daran orientieren, worauf die Mitglieder des Ausschusses Lust haben.
3 Dennoch lassen sich aufgrund der aktuellen Situation rund um Corona einige
4 Themen identifizieren, die momentan aus sozialpolitischer Perspektive besonders
5 spannend sind.

6
7 Dies betrifft einerseits den Komplex hinsichtlich mentaler "Gesundheit",
8 Teilhabebeeinträchtigung und Inklusion. Aufgrund neuer online Formate, aber auch
9 schlichtweg aufgrund der sozialen Isolation oder auch Existenznot, sind viele
10 Studierende Krisen-Verlier:innen. Der Ausschuss könnte beispielsweise eine
11 Info-Kampagne über die Tücken nicht durchdachter Online Formate, Änderungen
12 von Veranstaltungszeiten u.Ä. durchführen. Denkbar wären auch die Entwicklung
13 von Lehrkonzepten, Selbst-Hilfe-Formate, eine Erhebung der Situation an
14 Hochschulen oder die Vernetzung von Referaten einzelner Studierendenschaften.

15
16 Insbesondere finanzielle Fragen sind zur Zeit drängend. Dies betrifft
17 weggefallene Jobs, die Überbrückungshilfe, das BAföG, aber auch
18 Wohnraum/Mieten und weitere Aspekte die Studienfinanzierung. Ähnlich wie beim
19 Thema zur Inklusion und Gesundheit sind auch hier die Vernetzung von Referaten,
20 sowie auch Öffentlichkeitsarbeit in Form von Kampagnen oder das herstellen von
21 Infomaterial denkbar.

22
23 Studierende mit familiären Verpflichtungen (Pflege von Angehörigen, Kinder,
24 etc.) sind mitunter durch besondere Mehrfachbelastungen betroffen. Auch zu
25 diesem Themenbereich wäre Arbeit denkbar. So könnte an ältere Projekte wie
26 der Erstellung einer Broschüre zum Thema "studieren mit Kind" angeknüpft
27 werden, aber auch komplett Neues erdacht werden.

28
29 Abseits von Corona sind die benannten Themen ebenfalls bearbeitbar. Außerdem
30 können Themen neu erschlossen werden. So gibt es bislang noch wenig Arbeit des

31 Ausschusses im Bereich antirassistischer Arbeit.

32 s.o.

Struktureller Antrag

Antrag an die 63. Mitgliederversammlung des fzs e.V.

Initiator*innen: Ausschuss Hochschulfinanzierung und Struktur

Titel: Ausschuss Hochschulfinanzierung und Struktur

1 Seminare

2 Für Sommer 2021 sind der Zukunftskongress: "Studium und Lehre" sowie ein
3 Seminar "How to Hochschulpolitik: Einführung in die studentische Gremienarbeit"
4 geplant. Mit dem studentischen Kongress Studium und Lehre wird Student*innen die
5 Möglichkeit geboten, sich auf Bundesebene zu Fragen von Studium und Lehre
6 auszutauschen, weiterzubilden und zu reflektieren. Das Seminar "Einführung in
7 die studentische Gremienarbeit" soll studentischen Vertreter*innen die
8 Grundlagen der universitären Selbstverwaltung vermitteln und einen vertiefende
9 Einblick in die Gremienstrukturen bieten. Bei beiden Seminaren bringt sich der
10 Ausschuss in der Planung ein.

11 Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken

12 Der "Hochschulpakt" und der "Qualitätsakt Lehre" laufen Ende 2020 aus.
13 Stattdessen sollen der "Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken" und
14 "Innovation in der Hochschullehre" die Qualität der Lehre verbessern. Diese
15 Umstellung wird vom Ausschuss kritisch begleitet. Die über die Think Tanks
16 sowie die Nominierungsvorschläge für deren Vorstand Wissenschaft begonnene
17 Zusammenarbeit mit der neuen Stiftung Innovation in der Hochschullehre soll
18 weitergeführt werden. Der fzs setzt sich hier für transparente Verfahren und
19 studentische Mitbestimmung ein.

20 Hochschulgesetznovellen

21 Der Ausschuss bringt sich proaktiv bei Hochschulgesetznovellierungen ein.

22 **Wahlen**

23 2021 steht die Wahl zum 20. Bundestag sowie Landtagswahlen in Baden-
24 Württemberg, Rheinland-Pfalz, Thüringen, Sachsen-Anhalt und Mecklenburg-
25 Vorpommern sowie Kommunalwahlen in Hessen, Niedersachsen und Berlin an. Hier
26 spielen die Themen Hochschulfinanzierung und Hochschulstruktur eine große
27 Rolle. Der Ausschuss unterstützt den Vorstand sowie Landesstrukturen bei
28 Forderungen für bessere Hochschulfinanzierung und demokratische Hochschulen.

29 Außerdem wird der Ausschuss aktuelle Entwicklungen aus seinem Themenbereich im
30 Auge behalten und ggf. tätig werden.

31 S.o.

Struktureller Antrag

Antrag an die 63. Mitgliederversammlung des fzs e.V.

Initiator*innen: Marvin Bielicki (Antidiskriminierungsbeauftragte:r)

Titel: Mehrheitsregelungen Transparent erklären

1 § 48

2 Füge ein nach (4) als (5): "Zu Beginn jeder entscheidungsbefugten Gremiensitzung
3 sind die Bedeutungen und Funktionsweisen der Mehrheiten, insbesondere die
4 Auswirkungen einer Enthaltung, den Teilnehmer*innen zu erläutern."

5 *Erläuterung zur Änderung*

6 § 48

7 (5) Vor allem auf Mitgliederversammlungen und AS-Sitzungen soll erklärt werden,
8 was welche Stimme konkret bedeutet und welcher Antrag welche Mehrheit benötigt.
9 Ein Beispiel dafür: durch die Eigenheit der Satzung ist bei einer 2/3 Mehrheit
10 eine Enthaltung gleich einer Nein-Stimme.

11 *Begründung*

12 Die Mehrheitsvorschriften in der Satzung sind sehr kompliziert dargestellt, was
13 insbesondere für Enthaltungen gilt. Bezüglich der 2/3-Mehrheit beispielsweise
14 sind die Vorschriften so formuliert, dass eine Enthaltung im Ergebnis einer
15 Nein-Stimme gleichkommt. Eine Delegation, die keinerlei Erfahrung innerhalb des
16 Verbands hat, könnte unter Umständen in einer Abstimmung sich enthalten, weil
17 sie sich nicht genug mit dem Sachverhalt auskennt und sich kein Urteil erlauben
18 möchte. Durch dieses Verhalten würde sie, wie bereits dargestellt, praktisch
19 mit "Nein" stimmen, ohne dies eigentlich zu wollen. Das Wissen darum schafft

20 ein massives Ungleichgewicht und - die Geschäftsordnungsschlachten sind ein
21 altbekanntes Problem - kann also ausgenutzt werden. Um dies zumindest
22 abzumildern und um Klarheit zu schaffen, sind vor jeder entscheidungsbefugten
23 Gremiensitzung, wie beispielsweise solchen des Ausschusses der
24 Student*innenschaften und der Mitgliederversammlung, die besagten Vorschriften
25 zu erläutern und die Folgen der jeweiligen Abstimmungen klarzustellen.

Struktureller Antrag

Antrag an die 63. Mitgliederversammlung des fzs e.V.

Initiator*innen: Marvin Bielicki (Antidiskriminierungsbeauftragte:r)

Titel: **Sichtbarmachung ALLER marginalisierten, benachteiligten und diskriminierten Gruppen in allen Gremien**

1 § 4

2 Füge ein nach (2) als (3): "Bei der Besetzung aller Gremien und Positionen
3 ist darauf zu achten, dass marginalisierte, benachteiligte und diskriminierte
4 Gruppen in besonderem Maße berücksichtigt und repräsentiert werden."

5 Ändere (3) (Alt) in (4).

6 *Erläuterung zu der Änderung*

7 § 4

8 Der neue Absatz soll dafür sorgen, dass tatsächlich alle und nicht nur
9 bestimmte Gruppierungen allgemein bei Besetzungen und Wahlen berücksichtigt
10 werden sollen. Das gilt für alle Gremien und Positionen wie den Vorstand, die
11 Ausschüsse, die Arbeitskreise und das Antidiskriminierungsteam.

12 *Begründung*

13 Die Gesellschaft besteht nicht nur aus einer Gruppe, sondern ist vielseitig,
14 soviel ist bekannt. Dennoch, würde ein Schluss von Gremien und
15 Entscheidungstreffer*innen auf die Gesellschaft gemacht werden, entstünde ein

16 völlig anderes Bild. Aus diesem Grund gibt es bereits in der Satzung zahlreiche
17 Regelungen, um den Zugang zu bestimmten Gremien für bestimmte Gruppen zu
18 vereinfachen. Es wird jedoch zu keinem Zeitpunkt möglich sein, tatsächlich
19 jede einzelne Gruppe zu benennen und für jede einzelne Gruppe rechtzeitig eine
20 eigene Norm zu formulieren. Für die Mehrheitsgesellschaft sind dafür weiterhin
21 zu viele Gruppen unsichtbar. Um den Grundsatz im Allgemeinen jedoch
22 festzuschreiben, soll diese Regelung eingeführt werden, um bereits im Grundsatz
23 marginalisierten, diskriminierten und strukturell benachteiligten Gruppen von
24 vornherein eine stärkere Berücksichtigung zu geben.

Struktureller Antrag

Antrag an die 63. Mitgliederversammlung des fzs e.V.

Initiator*innen: Marvin Bielicki (Antidiskriminierungsbeauftragte:r)

Titel: Vertraulichkeit in Plena als Grundsatz
festschreiben

1 § 12

2 Füge ein nach (5) als (6): "Plena nach Abs. 3, 4 sowie nach § 12 (Neu)/§ 9
3 (Alt) der Antidiskriminierungsvorschrift genießen absolute Vertraulichkeit. Von
4 dieser darf ausschließlich dann abgewichen werden, wenn von als diskriminierend
5 oder übergreifend wahrgenommenem Verhalten an die
6 Antidiskriminierungsbeauftragten oder an das Awarenesssteam berichtet wird.
7 Sollte eine öffentliche Thematisierung des Vorfalls gewünscht sein, darf
8 jedoch lediglich abstrakt berichtet und explizit nicht die konkrete
9 Personenkonstellation oder die konkrete Situation dargestellt werden"

10 *Erläuterung zur Änderung*

11 § 12

12 (6) Dieser Absatz fügt das Prinzip der absoluten Vertraulichkeit für die
13 Geschlechterplena und Plena nach § 12 (Neu)/§ 9 (Alt) ein. Dieses Prinzip
14 wurde zwar bisher praktiziert, soll jedoch durch diese Änderung festgeschrieben
15 sein. Für den Fall, dass innerhalb dieser Plena ein als diskriminierendes oder
16 übergreifend wahrgenommenes Verhalten geschieht, wird eine Ausnahme
17 eingerichtet. Davon soll auch gegenüber Awarenessspersonen berichtet werden
18 können. Diese sollen auch öffentlich vor der Mitgliederversammlung berichten,
19 dabei jedoch explizit keine konkreten Namen oder Situationsdarstellungen
20 kundtun.

21 *Begründung*

22 Geschlechterplena sollen ein sicherer Raum sein. Gerade um diese Sicherheit zu
23 garantieren und einen Ort zu schaffen, an dem ein tatsächlicher Austausch über
24 Probleme, Übergriffe oder sonstige Themen stattfinden kann, ist das Prinzip der
25 absoluten Vertraulichkeit anzuwenden. Nichts soll, außer explizit gewünscht,
26 aus der Gruppe dringen. Dieses Prinzip wird bereits angewendet, soll jedoch
27 festgeschrieben werden, um es zu manifestieren. Gleichzeitig ist niemals
28 auszuschließen, dass auch innerhalb dieses sicheren Raumes übergriffiges
29 Verhalten stattfinden kann. Zugehörigkeit zu einer marginalisierten Gruppe
30 bedeutet nicht die Freiheit vor diskriminierendem Verhalten. Ein Beispiel: Alice
31 Weidel von der sogenannten AfD. Um einen Kompromiss zu schaffen, sollen bei eben
32 solchem Verhalten Awarenesspersonen von der Vertraulichkeit ausgenommen werden.
33 Um die Vertraulichkeit zu wahren, sollen diese den Vorfall nach außen lediglich
34 abstrakt berichten dürfen. Gleichzeitig ist der Verband angehalten, eine
35 Lösung zu finden, wie Antidiskriminierungsarbeit innerhalb von sicheren Räumen
36 stattfinden kann.

Struktureller Antrag

Antrag an die 63. Mitgliederversammlung des fzs e.V.

Initiator*innen: Marvin Bielicki (Antidiskriminierungsbeauftragte:r)

Titel: **Jurasprech muss verständlich werden - gegen verklausulierte Satzungs- und Ordnungsdebatten**

1 § 14

2 Füge ein als (4): „Anträge, welche eine oder mehrere Änderungen in der Satzung
3 oder einer Ergänzungsordnungen vorsehen, sind mit einem Kurzttext zu versehen, in
4 dem in einfacher, klarer, leichter und transparenter Sprache die vorgesehene
5 Wirkung der Änderung erläutert wird. Dieser ist von der Begründung zu trennen.
6 Diese Pflicht gilt auch für Änderungsanträge zu Anträgen nach Satz 1, jedoch
7 nicht für eindeutig Offensichtliches. Anträge ohne Erläuterungen dürfen nicht
8 behandelt werden, eine solche kann jedoch bis drei Tage nach Einreichung des
9 Antrages nachgereicht werden. Die Anträge sind zumindest vereinsöffentlich zu
10 sichern.“

11 Ändere Abs. (4) (alt) und Abs. (5) (alt) in Abs. (5) (neu) und Abs. (6) (neu).

12 *Erläuterung zur Änderung*

13 § 14

14 Diese Vorschrift dient dazu, Erklärungen für Änderungen in Satzungen und
15 anderen Ordnungen zu etablieren. Sie verpflichtet dazu, in allen solchen
16 Anträgen eine kurze Erklärung beizufügen, was die Änderungen bedeuten. Dies
17 soll auch für Änderungsanträge gelten. Erklärtext und Begründung sollen
18 dabei getrennt werden, der Text soll den Antrag nicht begründen. Anträge ohne

19 einen solchen Text dürfen nicht behandelt werden, es sei denn, er wird
20 innerhalb von drei Tagen nachgereicht.

21 Mit „eindeutig Offensichtlichem“ sind Sachen wie „Die
22 Mitgliederversammlung wählt den Vorstand“ gemeint. Wenn aber vorher
23 beispielsweise ein anderes Organ den Vorstand wählte, dann ist die Änderung
24 nicht mehr eindeutig offensichtlich.

25 Der letzte Satz soll eine Speicherpflicht einrichten. Dies kann zum Beispiel
26 weiterhin darin bestehen, dass die Reader veröffentlicht werden.

27 *Begründung*

28 Jura ist schwer, keine Frage. Dadurch, dass Satzung und Ordnungen auch noch sehr
29 kompliziert und oftmals verwirrend geschrieben sind, wird das Verständnis nicht
30 unbedingt vereinfacht. Dadurch, dass Jura immer Interpretationssache ist, auch
31 nicht wirklich. Und wenn in Geschäftsordnungsdebatten auch noch alle möglichen
32 Paragraphen und Interpretationen hervorgekramt werden erst Recht nicht.

33 Problematisch ist dies nicht nur dadurch, dass Wissenshierarchien geschaffen
34 werden, sondern vor allem durch den Fakt, dass diese, bewusst oder unbewusst,
35 durch die bestehende Situation ausgenutzt werden. Die Wirkungen von Unklarheit
36 sind dabei oft entweder Enthaltungen, welche nach der Satzung oft einer Nein-
37 Stimme gleichkommen, oder das Folgen einer Argumentation, die zwar begründet,
38 die tatsächlichen Auswirkungen aber nicht kommuniziert.

39 Zu dieser Problematik soll der Paragraph Abhilfe schaffen. Er kann zwar nicht
40 dazu führen, dass die Normen plötzlich umfassend klar sind. Ein solcher Text
41 würde monatelange Arbeit brauchen und wahrscheinlich daran scheitern, dass
42 nunmal unterschiedliche Interpretationen bestehen. Auch langwierige GO-Debatten
43 kann er nicht verhindern. Aber immerhin dazu führen, dass bei den
44 Antragsdebatten alle die Chance haben, die thematisierten Änderungen und ihre
45 beabsichtigten Wirkungen nachvollziehen zu können.

Struktureller Antrag

Antrag an die 63. Mitgliederversammlung des fzs e.V.

Initiator*innen: Marvin Bielicki (Antidiskriminierungsbeauftragte:r)

Titel: **Stärkung und Klarifizierung von Rechten
Betroffener Personen**

1 Erläuterung zum Antrag: in allen Fällen, in denen Normen zitiert werden und
2 verschiedene Normen durch ein "/" getrennt sind, handelt es sich um ein und
3 dieselbe Norm. Der Kommentar (Alt) stellt dar, dass es sich um die Norm handelt,
4 wie sie jetzt besteht. Der Kommentar (Neu) stellt dar, welche Norm es wäre,
5 wenn jeder Antrag in der jetzigen Form angenommen würde. Die für die
6 Veröffentlichung und Implementierung zuständige(n) Person(en) wird/werden dazu
7 angehalten, die jeweils richtige oder gegebenenfalls eine andere Zitierung zu
8 verwenden und die Falsche nicht zu übernehmen.

9 *Inhaltliche Änderungen*

10 In § 3 (Alt)/§ 4 (Neu):

11 Streiche (1) und ersetze durch "Das Antidiskriminierungsteam muss zu
12 mindestens 60 % aus FINT-Personen bestehen. Die Regelungen aus § 29 (3) und (4)
13 der Satzung gelten entsprechend."

14 Füge ein in (2) Satz 1, welcher in (1) ist, zwischen "Queerplenum" und
15 "für": "sowie, sofern sie zu diesem Zweck einberufen werden, Plena nach
16 § 12 (Neu)/§ 9 (Alt) dieser Vorschrift".

17 Füge ein nach Satz 1 als Satz 2: "Die Plena sind auf jeder
18 Mitgliederversammlung auf dieses Recht hinzuweisen." Trenne (1) und (2) in
19 (1).

20 Füge ein in (2) (Alt)/(3) (Neu) nach Satz 1: "Vom Ausschuss der
21 Student*innenschaften

22 gewählte Personen sind von der nächsten ordentlichen Mitgliederversammlung zu
23 bestätigen." Ändere in Abs. (3)

24 Füge ein in (5) (Alt)/(6) (Neu) nach Satz 2: "Eine Person, deren Amtszeit
25 nach (4), (3) Satz 2 b) und d) (Alt)/(5), (4) Satz 2 b) und d) (Neu) endet, darf
26 nur nach Zustimmung der diskriminierten Gruppe oder Gruppen oder mit einer 3/4
27 Mehrheit wiedergewählt werden."

28 Füge ein nach (5) (Alt)/(6) (Neu) als (7) "Während des Bewerbungsprozesses
29 sollen die Kandidat*innen gefragt werden, ob sie mit dem Verständnis von
30 Antidiskriminierungsarbeit im Allgemeinen, des Verbandes oder mit dieser
31 Vorschrift vertraut sind. Ihnen ist zudem die Möglichkeit zu geben, sich im
32 Vorfeld der Wahl auszutauschen, um festzustellen, ob eine gemeinsame
33 Zusammenarbeit erfolgen kann."

34 Als (8) "Als Vertrauenspersonen ist insbesondere darauf zu achten, dass ein
35 Vertrauensverhältnis zumindest zwischen einzelnen
36 Antidiskriminierungsbeauftragten und den Gruppen, die sie gegebenenfalls
37 repräsentieren sollen, besteht. Erklärungen von Geschlechterplena nach der
38 Satzung oder nach § 12 (Neu) dieser Vorschrift, nach denen ein solches
39 Verhältnis nicht besteht, sind besonders in die Wahl einzubeziehen. Vetorechte
40 der Plena gelten entsprechend."

41 Füge ein als neuer Paragraph:

42 "§ 2 Unmittelbarer Geltungsbereich

43 (1) Geltungsbereich, vorbehaltlich des § 1 dieser Vorschrift, ist jeder
44 Ausdruck des unmittelbaren Vereinslebens des fzs, unabhängig davon, ob es sich
45 um eine Veranstaltung, Versammlung, Sitzung oder einen anderen Ausdruck des
46 Vereinslebens handelt.

47 (2) Anspruchsberechtigt aus dieser Ordnung sind alle Personen, die am
48 unmittelbaren Vereinsleben mitwirken, unabhängig davon, ob es sich um
49 Mitglieder, Nichtmitglieder, Referent*innen, Dozent*innen, Gäst*innen oder
50 andere Personen handelt.

51 (3) Um den Geltungsbereich und die Anwendung dieser Vorschrift allen zu
52 ermöglichen, sind die Aufgaben der Antidiskriminierungsbeauftragten und ihrer
53 Hilfspersonen (Awarenessteam) sowie die Ansprechmöglichkeit, die Folgen
54 derselben und die Rechte und Ansprüche der von Vorfällen betroffenen Personen
55 in einfacher, klarer und transparenter Sprache transparent, öffentlich,
56 deutlich erkennbar und lesbar in den betreffenden Veranstaltungen, Sitzungen und
57 Versammlungen zur Verfügung zu stellen. Eine den genannten Grundsätzen
58 entsprechende Darstellung der Rechte und Ansprüche der von Vorfällen

59 betroffenen Personen ist leicht erreichbar auf der Internetseite zu
60 veröffentlichen.

61 Füge ein als neuer Paragraph:

62 “§ 5 Grundsätze der Antidiskriminierungsbeauftragten

63 (1) Vorbehaltlich anderer, besonderer Bestimmungen und Aufgabenverteilungen
64 innerhalb dieser Vorschrift ist oberste Zielsetzung der
65 Antidiskriminierungsbeauftragten die Durchsetzung der in § 3 (Neu) genannten
66 Grundsätze. Dazu werden ihnen, je nach Veranstaltung, Sitzung oder Versammlung,
67 Aufgaben übertragen.

68 (2) Antidiskriminierungsbeauftragte sind zudem Ansprechpersonen für
69 Diskriminierungen oder übergriffiges Verhalten jeglicher Art im Vereinsleben.
70 Die genannten Prinzipien der Deutungshoheit betroffener Personen jeder Art und
71 Parteilichkeit in Bezug auf diese gelten in diesen Fällen absolut und ohne
72 jeden Vorbehalt.

73 (3) Antidiskriminierungsbeauftragte und Hilfspersonen arbeiten auf der Grundlage
74 der Prinzipien der Parteilichkeit und Definitionsmacht/Deutungshoheit
75 betroffener Personen. Unter gleichzeitiger Beachtung ihrer eigenen
76 Belastungsgrenzen sollen sie Betroffenen jeder Art von übergriffigem Verhalten
77 jeder Art ein Gefühl des Vertrauens, des Ernstgenommen-Werdens, der
78 Unterstützung, des Achtens auf die Bedürfnisse, des Empowerments, des nicht-
79 auf-sich-alleine-gestellt-Seins und des Geglaubt-Werdens geben. Insbesondere in
80 Bezug auf die Machtverteilung ist es ihre Aufgabe, eben jene in der Gesellschaft
81 verankerten Verhältnisse zu brechen und betroffenen Personen dabei zu
82 unterstützen, situative Machtlosigkeit zu brechen.

83 (4) Aufgabe der Antidiskriminierungsbeauftragten ist es nicht, Konfliktlösung
84 oder Konfliktgericht zu sein. Es steht ihnen nicht zu, innerhalb des Amtes unter
85 dem Deckmantel der Objektivität Konfliktberatung zu betreiben oder unter diesem
86 Deckmantel Konflikte zu kommentieren. Insbesondere bei Anrufen nach Abs. 2 sind
87 diese nicht dazu verpflichtet, Neutralität jeglicher Art zu zeigen oder als
88 Arbeitsgrundsatz zu betrachten. Hiervon abgewichen werden darf nur und
89 ausschließlich dann, wenn alle Beteiligten einvernehmlich und ohne Anwendung
90 von Druck oder Zwang von Seiten anderer Beteiligter sich hierzu bereit
91 erklären. Dabei ist es insbesondere nicht Aufgabe der
92 Antidiskriminierungsbeauftragten, auf ein solches Verfahren hinzuwirken.

93 (5) Bei Abweichung von Abs. 4 Satz 1 sind die betroffenen
94 Antidiskriminierungsbeauftragten dazu verpflichtet, sich in den betreffenden
95 Vorfall einzuarbeiten.”

96 Füge ein als neuer Paragraph:

97 “§ 6 Allgemeine Maßnahmen

98 (1) Auf größeren Veranstaltungen und Mitgliederversammlungen des fzs richtet
99 das Antidiskriminierungsteam oder, soweit notwendig, der Vorstand nach
100 Möglichkeit ein Awarenesssteam ein. Diese sollen Ansprechpersonen bezüglich
101 diskriminierender oder übergreifiger Vorfälle jeglicher Art sein und sich nach
102 den in dieser Vorschrift genannten Grundlagen richten. Sie sind auf geeignete
103 Art und Weise in die Grundsätze von Awarenessarbeit einzuweisen.

104 (2) Auf größeren Veranstaltungen und Mitgliederversammlungen des fzs ist lokal
105 sowie für jegliche andere Ausgestaltung des Vereinslebens online eine
106 Möglichkeit der anonymisierten Kontaktaufnahme und des Berichtes von
107 diskriminierendem oder übergreifigem Verhalten zu schaffen."

108 Streiche § 6 (6) ersatzlos.

109 In § 9 (Alt)/§ 12 (Neu):

110 Füge ein in (1) nach Satz 2: "Diese Veranstaltungen können auch mit anderen
111 Inhalten verknüpft werden, dabei ist jedoch darauf zu achten, dass dem
112 beantragten Inhalt die notwendige Aufmerksamkeit, insbesondere bezüglich der
113 Ressourcenverteilung, zugutekommt. Dies gilt ebenso für Veranstaltungen nach §
114 10 (Alt)/§ 13 (Neu)."

115 Füge ein in (2) nach Satz 2: "§ 12 (6) der Satzung gilt entsprechend. Wird
116 das Plenum aufgrund eines Antrags während der Mitgliederversammlung einberufen,
117 so darf dieser und jeder in diesem Zusammenhang stehende Antrag während des
118 Plenums nicht behandelt werden. Eine Unterbrechung der Sitzung kann per
119 Geschäftsordnungsantrag beschlossen werden."

120 *Redaktionelle Änderungen*

121 In § 3 (Alt)

122 (2) wird zu (3)

123 (5) wird zu (6)

124 (6) wird zu (9)

125 § 3 (Alt) wird zu § 4 (Neu)

126 § 4 (Alt) wird zu § 7 (Neu)

127 § 5 (Alt) wird zu § 8 (Neu)

128 § 6 (Alt) wird zu § 9 (Neu)

129 § 7 (Alt) wird zu § 10 (Neu)

130 § 8 (Alt) wird zu § 11 (Neu)

131 § 9 (Alt) wird zu § 12 (Neu)

132 § 10 (Alt) wird zu § 13 (Neu)

133 § 11 (Alt) wird zu § 14 (Neu)

134 § 12 (Alt) wird zu § 15 (Neu)

133 *Erläuterungen der Änderungen*

134 § 2 Unmittelbarer Geltungsbereich (Neuer Paragraph)

135 (1) Erklärt, dass diese Vorschrift in allen Bereichen des Vereins gilt. Das
136 kann eine Mitgliederversammlung, eine Vortragsreihe, eine Telko, eine
137 Ausschusssitzung oder jedes andere Treffen sein, das in einem direkten fzs-
138 Kontext steht.

139 (2) Schreibt fest, dass alle Personen, die an solchen Treffen teilnehmen, durch
140 diese Ordnung geschützt werden. Sie müssen nicht Studierende oder fzs-
141 Mitglieder sein, es reicht, wenn sie anwesend sind.

142 (3) Schreibt fest, dass es einen Leitfaden geben soll, der leicht zugänglich
143 und verständlich und in einfacher und klarer Sprache alle Rechte, Prinzipien
144 und Abläufe aus dieser Vorschrift erklärt. Das soll sowohl auf der
145 Internetseite als auch in jedem größeren Treffen stattfinden.

146 § 4 (Neu)/§ 3 (Alt)

147 (2) in (1) Erweitert das Vorschlagsrecht auf alle Plena. Diskriminierung ist
148 nicht nur auf Sexismus begrenzt, ein extra Plenum beispielsweise für BIPOC,
149 Studierende mit Migrationshintergrund oder jüdische/muslimische Studierende ist
150 noch nicht in der Satzung vorgesehen. Daher die Erweiterung.

151 (2) Antidiskriminierungsbeauftragte können auch vom AS gewählt werden, das
152 sollte aber nur provisorisch sein. Bisher muss keine Bestätigung stattfinden.

153 (5) Die dargestellten Normen, nach denen eine Person des Amtes enthoben werden
154 kann, sind dazu da, Missbrauch des Amtes zu verhindern, Schadensbegrenzung zu
155 erreichen und Menschen, die in diesem Amt diskriminierendes und

156 vertrauensschädigendes Verhalten zeigen an der Fortführung des Amtes zu
157 hindern. Dieser Paragraph soll ermöglichen, dass die diskriminierte(n)
158 Gruppe(n) ein Mitspracherecht bei einer möglichen Wiederwahl hat/haben. Damit
159 hier jedoch auch keine vollständige Paralyse entsteht, wird die Möglichkeit
160 einer Wiederwahl bei einer 3/4 Mehrheit implementiert.

161 (7 neu) Institutionalisiert eine Befragung, in der sich herauskristallisieren
162 soll, ob die Kandidat*innen mit den Grundsätzen der Antidiskriminierungsarbeit
163 vertraut sind und eine Vorstellung über die Pflichten ihres Amtes haben.
164 Institutionalisiert zudem ein Kennenlernen, in dem geschaut werden soll, ob ein
165 gemeinsames Vertrauensverhältnis entstehen kann.

166 (8 neu) Gibt gruppenspezifischen Plena eine institutionalisierte Möglichkeit,
167 die Kandidaturen zu kommentieren. Fügt das Prinzip des Vertrauens als Elementar
168 für das Antidiskriminierungsbeauftragtenamt ein. Nach diesem Prinzip soll ein
169 Vertrauensverhältnis zwischen den Beauftragten, den Verbandsmitgliedern und
170 gegebenenfalls denen die sie repräsentieren sollen bestehen.

171 § 5 (Neu) Grundsätze der Antidiskriminierungsbeauftragten (Neuer Paragraph)

172 Dieser Paragraph schreibt die Grundsätze der Deutungshoheit und Parteilichkeit
173 als absoluten Bestandteil der Antidiskriminierungsarbeit fest. Er schreibt zudem
174 fest, dass Antidiskriminierungsbeauftragte eben nicht neutrale oder objektive
175 Gerichte oder Mediator*innen sind, was ein Bruch der Parteilichkeit wäre. Wenn
176 sich jedoch alle betroffenen Parteien darauf einigen, soll den
177 Antidiskriminierungsbeauftragten nicht verboten werden, eine Mediation zu
178 organisieren und durchzuführen. In dem Fall sind sie jedoch dazu verpflichtet,
179 sich einen Überblick über den Konflikt zu verschaffen.

180 § 6 (Neu) Allgemeine Maßnahmen (Neuer Paragraph)

181 (1) Richtet die Pflicht ein, auf größeren Veranstaltungen und
182 Mitgliederversammlungen ein Awarenesssteam zu organisieren. Dieses soll nach
183 dieser Vorschrift arbeiten und ansprechbar bei jedem diskriminierendem oder
184 übergreifendem Verhalten sein. Damit sie nicht in das kalte Wasser geschmissen
185 werden, soll ihnen vorher ein Überblick über Awarenessarbeit gegeben werden.

186 (2) Verpflichtet dazu, dass eine Möglichkeit der anonymen Kontaktaufnahme
187 besteht. Diese Möglichkeit soll nicht nur spezifisch auf Veranstaltungen und
188 Mitgliederversammlungen, sondern auch außerhalb - online - gegeben sein.

189 (3) Schreibt einige Grundsätze der Awarenessarbeit fest, also zum Beispiel
190 Parteilichkeit, Vertraulichkeit, Deutungshoheit, Empowerment und das
191 Durchbrechen der ungleichen Machtverhältnisse im Kleinen. Gleichzeitig schreibt
192 es fest, dass Awarenesspersonen auch auf ihre eigenen Belastungsgrenzen achten
193 sollen.

194 § 12 (Neu)/§ 9 (Alt)

195 (1) Die Änderung dient dazu, ein Vereinnahmen zu verhindern. Sie soll
196 verhindern, dass bei einer Zusammenlegung die beantragte Thematik infolgedessen
197 nicht zu wenig Zeit, Ressourcen oder Platz bekommt.

198 (2) Diese Änderung gibt einberufenen Plena die Möglichkeit, selber zu
199 entscheiden, ob ein Antrag, über den sie reden wollen, während der
200 Plenarsitzung von der Mitgliederversammlung weiter behandelt werden darf oder
201 nicht. Sie nimmt die Entscheidung darüber also der Mitgliederversammlung weg
202 und gibt sie den Plena selbst. Bisher musste dies extra über einen GO-Antrag
203 von der Mitgliederversammlung selber beschlossen werden. Die
204 Mitgliederversammlung ist jedoch nicht daran gehindert, über andere Thematiken
205 weiter zu tagen. Weiterhin soll die Verschwiegenheitsregelung, welche im
206 Änderungsantrag zur Satzung vorgeschlagen wird, ebenso für Plena nach diesem
207 Paragraphen gelten.

208 *Begründung*

209 Die jetzige Amtszeit der Antidiskriminierungsbeauftragten (Antidisbeauftragten)
210 war eine sehr turbulente und durcheinandergeratene Amtszeit. Von, über das Jahr
211 verteilt, acht Bewerbungen traten fünf Personen von der Bewerbung aufgrund von
212 Konflikten zurück und zwei Personen wurden wegen Verletzung der besonderen
213 Pflichten im Amt von ihrer Position enthoben. Dabei kam es ebenso zu
214 Missverständnissen und Unklarheiten bezüglich anzuwendenden Prinzipien, zu
215 Konflikten über die Kompetenzen und Aufgaben der Beauftragten und bezüglich
216 der Zusammensetzung des Antidisteam selbst. Für die Antidiskriminierungsarbeit
217 relevante Prinzipien wie das der Deutungshoheit betroffener Personen wurden
218 selektiv angewendet und mehrfach Personen aus dem Schutz der
219 Antidiskriminierungsvorschrift gedrängt.

220 Dabei muss sich die Frage gestellt werden, was die Antidisbeauftragten
221 eigentlich leisten sollen? Bisher scheint dies eine Kombination aus Unmöglichem
222 zu sein. Einerseits sollen sie die Konzepte der Deutungshoheit und
223 Parteilichkeit absolut und ohne jede Ausnahme anwenden. Andererseits besteht der
224 Wille nach einer Konfliktlösung als Schlichtungsstelle und institutionalisierte
225 Mediation. Das Antidisteam soll sich also neutral verhalten. Wie beides
226 miteinander vereinbart werden soll, vor allem Parteilichkeit und Neutralität,
227 ist fraglich. Interessant dabei ist, dass die Forderung nach Neutralität oft
228 von den Personen kam, denen übergriffiges Verhalten vorgeworfen wurde.

229 Für welche Seite ist sich nun dabei zu entscheiden? Eigentlich sollte die
230 Antwort offensichtlich sein. Über den bestehenden Diskurs hinsichtlich
231 bestehender Machtverhältnisse muss nicht weitergeredet werden. Einfach aus dem
232 Grund, dass es keine Gleichstellung gibt, kann es jedoch keine sogenannte
233 gleichberechtigte Konfliktlösung auf Augenhöhe geben. Marginalisierte,
234 diskriminierte und strukturell benachteiligte Gruppen müssen zuvorderst in die
235 Lage versetzt werden, selbstbestimmt und gleichgestellt zu sein, bevor
236 tatsächlich eine sogenannte gerechte und neutrale, auf das Wohlbefinden aller
237 gesinnte Konfliktlösung stattfinden kann. Es muss also Empowerment stattfinden.

238 Um dies erreichen zu können, müssen bestimmte Prinzipien absolut und ohne

239 Ausnahme angewendet werden. Die genannten Gruppen müssen gehört und in ihrer
240 Darstellung zu keinem Zeitpunkt hinterfragt werden. Ihnen muss das Gefühl
241 gegeben werden, nicht alleine zu sein, sondern in ihren Bedürfnissen
242 wahrgenommen und aktiv unterstützt zu werden. Eine Konfliktlösung im
243 klassischen Sinne soll natürlich nicht verboten werden. Sie darf jedoch nur
244 stattfinden, wenn alle Beteiligten, insbesondere die betroffenen Personen,
245 einverstanden sind. Antidisbeauftragte dürfen unter keinen Umständen Druck
246 ausüben oder aktiv darauf hinwirken.

247 Vor diesem Hintergrund geschehen die dargestellten Änderungen. Sie dienen dazu,
248 marginalisierten, diskriminierten und strukturell benachteiligten Personen mehr
249 Sicherheit und mehr Beachtung innerhalb des fzs zu geben.

250 Prinzipien wie Deutungshoheit, Parteilichkeit oder das gleichzeitige Achten auf
251 die eigenen Grenzen sollen festgeschrieben werden. Die Aufgabe als
252 Vertrauensperson soll festgeschrieben und klargestellt werden, dass die
253 Antidisbeauftragten eben nicht Konfliktlösungsgremium sind. Dies dient dazu,
254 den Beauftragten Klarheit über ihre Aufgabe im Verband zu schaffen.
255 Gleichzeitig soll im Bewerbungsprozess erfahren werden, ob die Kandidat*innen
256 eine Vorstellung über die Arbeit im Verband haben oder dazu bereit sind, sich
257 in diese hineinzuarbeiten. Ihnen soll zudem die Möglichkeit gegeben werden, im
258 Vorfeld zu klären, ob eine Zusammenarbeit möglich ist, damit das Antidisteam
259 nicht in seiner Arbeit durch interne Streitigkeiten paralysiert wird.

260 Um diese Aufgaben tatsächlich wahrnehmen zu können, muss Vertrauen in die
261 Beauftragten hergestellt werden. Allen Plena, nicht nur den Geschlechterplena,
262 soll ein Vorschlagsrecht und allen ein Kommentarrecht eingeräumt werden, falls
263 Personen vorgeschlagen werden, welche aufgrund besonderer Vorkommnisse kein
264 Vertrauen genießen. Auf diese Rechte sollen die Plena hingewiesen werden.

265 Gleichzeitig soll durch eine neue Regelung verhindert werden, dass Personen,
266 welche dieses Vertrauen missbrauchten und gegen die Prinzipien arbeiteten
267 vorbehaltlos wiedergewählt werden. Das heißt nicht, dass diese Personen nicht
268 an sich arbeiten können und ihnen für immer die Chance genommen werden soll,
269 wieder Antidisarbeit im Verband leisten zu können. Gerade den betroffenen
270 Gruppen soll und muss jedoch ein besonderes Mitspracherecht bei der Entscheidung
271 hierüber eingeräumt werden.

272 Um die Stellung sonstiger Plena auf Mitgliederversammlungen zusätzlich zu
273 verstärken, darf ein Antrag, wenn zu diesem ein solches Plenum stattfinden
274 soll, nicht weiter behandelt werden dürfen. Bisher musste hierzu ein
275 Geschäftsordnungsantrag gestellt werden, die Entscheidung hierüber wurde also
276 von den betroffenen Personen weg auf das gesamte Plenum gerissen. Ein solcher
277 Zustand darf nicht sein. Damit die Mitgliederversammlung weiterhin tagen kann,
278 soll im Grundsatz ein Weiterführen dieser durch die Behandlung anderer
279 Tagesordnungspunkte nicht verboten werden.

280 Zusätzlich soll klargestellt werden, dass die Antidiskriminierungsvorschrift
281 überall im fzs-Kontext gilt und für alle Personen, die an diesem beteiligt
282 sind. Nur weil eine Person den Vortrag in einer Veranstaltung hält, heißt das

283 nicht, dass sie nicht diskriminiert werden kann. Gleichzeitig heißt die
284 Eigenschaft, Student*in zu sein, noch lange nicht, frei von diskriminierendem
285 Verhalten zu sein. Um dies sicherzustellen, und damit auch gleichzeitig kein
286 Offenbarungszwang kreiert wird, muss sowohl auf Veranstaltungen als auch
287 außerhalb, beispielsweise auf der Internetseite, die Möglichkeit zur anonymen
288 Kontaktaufnahme bestehen.

289 Weiterhin gibt es bisher die Möglichkeit, Veranstaltungen zu
290 Antidiskriminierung oder zu einem bestimmten Thema zu beantragen und
291 gegebenenfalls die Pflicht, diese durchzuführen. Solche Veranstaltungen können
292 auch an andere angegliedert werden. Damit diese jedoch nicht untergehen, wird
293 festgeschrieben, dass die Ressourcenverteilung nicht zuungunsten des Themas
294 stattfinden darf.

295 Schließlich müssen alle Personen umfassend über alles informiert werden.
296 Jedes Recht nützt gar nichts, wenn mensch nichts über dieses Recht weiß.
297 Gerade auch weil juristische Sprache alles andere als barrierearm ist, müssen
298 die Rechte und Möglichkeiten aus dieser Vorschrift in einfacher, klarer und
299 leicht verständlicher Sprache erklärt werden. Eine Möglichkeit wäre, ein
300 allgemein gültiges Dokument zu erstellen, welches auf jeder Veranstaltung
301 vorgestellt werden kann.

302 Allerdings reicht es auch nicht, einfach ein Dokument zu veröffentlichen. Auf
303 jeder Veranstaltung muss eine explizite Vorstellung stattfinden, insbesondere
304 bezüglich des Awarenessteams, des Antidistteams und der Prinzipien. Ob dies
305 schriftlich, mündlich oder auf eine vollständig andere Art und Weise
306 stattfindet, ist den Umständen entsprechend anzupassen.

307 All diese Änderungen dienen, wie bereits gesagt, dazu, Prinzipien und
308 Grundlagen festzuschreiben und die Rechte marginalisierter, diskriminierter und
309 strukturell benachteiligter Gruppen zu stärken.