

## Fairer Umgang

Regeln dafür, wie Personen miteinander umgehen (sollen), werden meist nicht ausformuliert, sondern als gegeben unterstellt. Für den persönlichen Umgang setzen wir auf Erziehung und Sozialisation, für das berufliche Handeln verlassen wir uns auf Kodizes „guter Praxis“. Diskussionen und Untersuchungen zur Geschlechterkultur in den Hochschulen haben jedoch gezeigt, dass es nicht reicht, sich darauf zu verlassen. Die Universität ist eine Großinstitution mit den entsprechenden Konfliktpotenzialen; sie ist zugleich durch ihren Bildungs- und Wissenschaftsauftrag darauf verpflichtet, gerechten Zugang zu Ausbildung und Wissenschaft sicherzustellen. Deshalb ist es erforderlich, das, was die Universität als guten und fairen Umgang ihrer Mitglieder versteht und verstanden haben will, ausdrücklich festzuhalten und innerhalb der Hochschule deutlich zu machen.

Formuliert man Regeln des fairen Umgangs, dann geht es nicht nur um Höflichkeit und Freundlichkeit; vielmehr ist zu berücksichtigen, dass in der Universität unter hohen Leistungsanforderungen gearbeitet und studiert wird. Es geht um Fairness unter den Bedingungen von Konkurrenz (um Noten und Titel, um Aufstieg, um wissenschaftlichen Erfolg, um Ressourcen). Und es geht um Fairness auch unter Angehörigen verschiedener Hierarchiestufen (Leistungsstrukturen, Verwaltung, Weisungsbefugnisse) und unterschiedlicher Statusgruppen. Wichtige Schaltstellen, an denen Umgangsformen besonders relevant sind, sind z.B. das Verhalten:

- der Lehrenden gegenüber den Studierenden;
- der Hochschulverwaltung gegenüber den Studierenden;
- der Wissenschaftler gegenüber den Angestellten der Verwaltung;
- der Hochschullehrer/innen gegenüber den abhängig Beschäftigten;
- der Lehrstuhlinhaber gegenüber den NachwuchswissenschaftlerInnen
- des akademisch ausgebildeten gegenüber dem nicht-akademischen Personal;
- der Studierenden gegenüber den Sekretärinnen.

Überall können Bilder und Bedeutungen von Geschlecht wirksam werden, die einem geschlechtshierarchischen Repertoire entstammen. In ihren Auswirkungen besonders destruktiv sind hierbei Verknüpfungen von Weiblichkeit mit Abhängigkeit und Schwäche und die Verbindung von Männlichkeit und Macht. Entsprechendes gilt für die Differenzen, die mit ethnischer/kultureller Distanz zur Mehrheitskultur einhergehen. Regeln des fairen Umgangs schließen deshalb Aufmerksamkeit für Verhaltensmuster und Umgangsformen ein, die andere entwerten, in ihrer Handlungsmöglichkeit einschränken oder direkt diskriminieren.

Die im folgenden aufgeführten Regeln des fairen Umgangs sind als Formulierungen von als angemessen anerkannten Regeln und Verfahrensweisen zu verstehen, auf die man sich im alltäglichen Umgang verlässt und im Konfliktfall beziehen kann. Sie sollen nicht das Verhalten der Einzelnen reglementieren und kontrollieren.

### • **Erfolg ja, aber nicht um jeden Preis**

Konkurrenz in Studium und Beruf ist ein normaler Bestandteil des gemeinsamen Arbeitens. Es wird um Noten, Stipendien, laufbahnrelevante Positionen und Forschungsmittel gerungen. Die Universität Bielefeld erwartet von allen Mitgliedern, dass dies unter fairen Bedingungen stattfindet, d.h. mit Respekt gegenüber den Mitkonkurrenten und Mitkonkurrentinnen, ohne Einsatz sach- und fachfremder Mittel und unter Beachtung der „Regeln guter wissenschaftlicher Praxis“.

### • **Arbeitsbeziehungen sind keine Privatbeziehungen**

Überall wo Menschen über längere Zeit zusammenarbeiten, entstehen persönliche Beziehungen, aus denen manchmal private Beziehungen werden. Man kennt sich dann

nicht nur als KommilitonIn oder ArbeitskollegIn, sondern weiß Einzelheiten des privaten Lebens, kennt Persönlichkeitszüge und Empfindlichkeiten. Dieses Wissen im Arbeitsalltag zu verwenden, um sich oder anderen Vorteile zu verschaffen (Nepotismus) ist unfair. Und genauso unfair ist es, private Umgangsformen und Kenntnis von persönlichen Eigenarten einzusetzen, um Druck auszuüben, einzuschüchtern oder Arbeitsleistungen zu erzwingen.

- **Ungezwungen und trotzdem höflich**

Gerade im akademischen Bereich wird häufig ein eher lockerer Umgangston gepflegt. Das „du“ bedeutet dann keine besondere Nähe, sondern ist einfach üblich; man geht gemeinsam essen und auch die Freizeitgewohnheiten überschneiden sich. Viele schätzen gerade die sich hieraus ergebende informelle Form des Kontaktes, geht es auf diese Weise doch nicht „steif“, sondern unaufwendig direkt zu. Grundregeln der Höflichkeit allerdings - wie: keine nächtlichen Anrufe, kein Verfügen über den Zeitrahmen anderer, keine Handgreiflichkeiten und Wutausbrüche, Respekt vor Distanzbedürfnissen - dürfen auch durch ungezwungene Umgangsformen nicht außer Kraft gesetzt werden.

- **Persönliche Grenzen achten**

Jeder Mensch hat persönliche Grenzen - sowohl emotionaler als auch räumlicher Art - , die individuell verschieden sind. Werden diese Grenzen überschritten, fühlt er oder sie sich unwohl bzw. ist in den Handlungsmöglichkeiten eingeschränkt. Häufig lassen sich auch geschlechtsspezifische und kulturelle Differenzen in Bezug auf das Bedürfnis nach Distanz feststellen. Zum fairen Umgang gehört also, Grenzen zu akzeptieren und zu respektieren, dass das Gefühl für den persönlichen Raum, den jemand benötigt, nur in Eigenverantwortung entwickelt werden kann.

- **Geschlechtsneutrale Bezeichnungen verwenden**

Wer männliche sprachliche Formen verwendet und beide Geschlechter meint, schließt Frauen oft faktisch aus. Deshalb sollen in allen Kontexten geschlechtsneutrale Bezeichnungen verwendet bzw. Männer und Frauen direkt angesprochen werden.

- **Austausch und Kompetenz statt Dominanz**

Voraussetzung für wissenschaftliche Leistungsfähigkeit und für die Klärung von Sachfragen im Hochschulalltag ist ein kompetenter Informationsaustausch aller Beteiligten. Wie kompetent die einzelnen sind, hat nicht unbedingt mit ihrem Status zu tun und nie mit ihrem Geschlecht oder ihrer ethnischen Herkunft. Dennoch lässt sich im Universitätsalltag häufig Dominanzverhalten entlang folgender Differenzen beobachten:

- männlich ⇔ weiblich,
- deutsch ⇔ anderer ethnischer Herkunft,
- statushöher ⇔ statusniedriger.

Es liegt in der Verantwortung aller am Kommunikationsprozess Beteiligter hier für mehr Fairness und mehr Leistungsfähigkeit zugleich zu sorgen.

- **Fördern, nicht diskriminieren**

Akademische Ausbildung und wissenschaftliche Forschung sind ohne gezielte Förderung von Nachwuchs nicht denkbar. Auch in Service und Verwaltung ist die Förderung bzw. Beförderung von kompetenten und leistungsbereiten MitarbeiterInnen erwünscht und gewollt. Damit die Förderung einzelner nicht durch (implizite) Diskriminierung anderer erfolgt, gilt es:

- die Wahrnehmungs- und Bewertungsschemata der Lehrenden, GutachterInnen und Vorgesetzten kritisch zu reflektieren,
- Dominanzverhalten negativ zu sanktionieren und

- die Kriterien und Bewertungsmaßstäbe für Förderung transparent zu machen.

- **Flirten? - warum nicht? Belästigen? - nein!**

In Arbeitsbeziehungen zwischen Erwachsenen kommt Erotisierung vor und ein Flirt hat nichts Anstößiges. Wenn ein Flirtversuch scheitert, weil die Gegenseite kein Interesse zeigt, dann können beharrliche Überzeugungsversuche schnell den Tatbestand der sexuellen Belästigung erfüllen. Besonders männliche Personen nehmen die Ablehnung eines Flirts oft nicht wahr. Daher muss klar sein:

- Es handelt sich nur dann um einen Flirt, wenn sich beide Beteiligte darin einig sind.
- Jede negative und ablehnende Reaktion muss respektiert werden.
- Auch Desinteresse zeugt von einer Grenzziehung.

- **Sensibilität für Unterschiedlichkeit entwickeln**

Menschen neigen dazu, die eigenen Wahrnehmungen und Reaktionsmuster sowie das persönliche Empfinden für Höflichkeit und Respekt als „normal“ zu unterstellen. Gerade in der Universität - einem sozialen Feld, in dem Männer und Frauen unterschiedlicher Herkunft und Nationalität zusammen arbeiten - erschwert das den Umgang und den Austausch. Manchmal werden einzelne durch ein solches Verhalten auch vollständig aus Arbeits- und Kommunikationszusammenhängen ausgeschlossen. Wer demgegenüber Unterschiedlichkeit voraussetzt, eröffnet Spielräume, in denen verschiedene Wahrnehmungen und Erwartungen ausgetauscht werden können. Diese Kompetenz ist innerhalb der Universität erwünscht und sollte gefördert werden.

- **Konflikte aushandeln:**

In Arbeitszusammenhängen entstehen nicht nur erfreuliche Kooperationen, sondern auch Konflikte und Beziehungsstörungen. Nicht immer lassen sie sich konstruktiv auflösen; aber fair ist es, eine Klärung zu versuchen und den Konflikt möglichst sachlich zu betrachten. Bei der Analyse von Konflikten, in die man selbst verwickelt ist, sind vier Faustregeln hilfreich:

- Rückfragen statt vorverurteilen
- prüfen, was wirklich passiert ist
- die subjektive Wahrheit der anderen achten
- im Zweifelsfall eine neutrale Person hinzuziehen.

- **Eingreifen statt Wegsehen**

Interviews mit Angehörigen unterschiedlicher Statusgruppen innerhalb der Universität haben, bezogen auf die Geschlechterkultur, gezeigt, dass es bei vielen ein klares Gespür für faires Verhalten einerseits und diskriminierendes Verhalten andererseits gibt. Allerdings wird selten eingegriffen, wenn Witze auf Kosten von Frauen gemacht oder anzügliche Bemerkungen in sachliche Ausführungen eingeflochten werden. Und auch körperliche Übergriffe in der Öffentlichkeit der Universität werden nicht gerade toleriert, aber doch selten konsequent unterbunden. Fairness hat in der Universität jedoch nur dann eine Chance, wenn die für angemessen gehaltenen Regeln auch hochschulöffentlich sichtbar gemacht werden. Eingreifen ist deshalb erwünscht.