

Antrag: Schaffung einer Antidiskriminierungsstelle

Antragsteller_innen:

Die Linke.SDS, Campus, Grün Oldenburg und Liste Informatik

Das Studierendenparlament möge beschließen, das Präsidium der Universität Oldenburg aufzufordern, eine unabhängige, zentrale Antidiskriminierungsstelle zu schaffen, die durch den Senat gewählt wird. Die Antidiskriminierungsstelle soll folgende Aufgaben übernehmen: niedrigschwellige Anlaufstelle für diskriminierungserfahrene Personen, unabhängige, professionelle Beratung im Diskriminierungsfall und die Dokumentation von Diskriminierungsfällen. Die Stelle soll durch professionell für Antidiskriminierungsarbeit geschultes und zertifiziertes Personal besetzt werden.

Begründung:

Strukturelle Diskriminierung aufgrund von Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, sexueller Orientierung, einer Behinderung und vielen weiteren Merkmalen ist eine gesamtgesellschaftliche Problematik, die auch vor den Türen des universitären Raumes nicht Halt macht. Es bedarf eines proaktiven Engagements, um diskriminierendes Sprechen und Handeln zu erkennen, zu bearbeiten, zu reflektieren und abzubauen. Außerdem bedarf es Orte, um im Falle einer erlebten Diskriminierung Unterstützung und Solidarität zu erfahren. V.a. im Universitätskontext, wo aufgrund des Bewertungssettings für erbrachte Leistungen generell schon ein Machtverhältnis zwischen studierender und lehrender Person besteht, werden immer wieder auch strukturelle Dominanz- und Gewaltverhältnisse sichtbar, wie bspw. Rassismus oder Sexismus.

Die Einrichtung einer Antidiskriminierungsstelle soll nicht die bisherigen antidiskriminatorischen Anstrengungen (conTakt Beratungsstelle, Gleichstellungsstelle, dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, Kommission für Gleichstellung und Frauen, Erstanlaufstelle bei Diskriminierung im AStA) infragestellen, sondern die Strukturen stärken, ausbauen und professionalisieren. Für eine Universität mit knapp 16 000 Studierenden, knapp 1500 Lehrbeauftragten oder forschenden Personen und ca. 1200 Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung sind die bestehenden Angebote für Beratung und Unterstützung nicht ausreichend. Bei einer nicht repräsentativen Umfrage im Rahmen der Vortragsreihe „Neue Perspektiven? Dimensionen und Verstrickungen von Diskriminierung“ (Antirassismusreferat und Beauftragte für Flucht, Migration und Studium), hat die überwiegende Mehrheit der Studierenden angegeben, nicht zu wissen, wo sie einen Diskriminierungsfall melden oder Beratung finden könne. Diese Situation halten wir für nicht tragbar und fordern daher das Präsidium der Universität auf, eine Antidiskriminierungsstelle einzurichten und dies auch im Gleichstellungsplan zu verankern.

Im Folgenden sind Auszüge aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungskonzept und dem Gleichstellungszukunftskonzept der Universität Oldenburg aufgelistet, die unser Anliegen untermauern:

Leitfaden: Diskriminierungsschutz an Hochschulen mit Bezug auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz

„Schutzpflichten nach § 12 AGG: Hochschulen müssen erforderliche Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen ergreifen. Dieser Schutz umfasst auch präventive Maßnahmen. Kommt eine

Diskriminierung vor, müssen Hochschulen im Einzelfall von Instrumenten wie Abmahnung, Versetzungen, Kündigungen oder Unterbindungen Gebrauch machen.

Beschwerdestelle und Beschwerdeverfahren nach § 13 AGG: Hochschulen müssen eine Beschwerdestelle und ein Beschwerdeverfahren einrichten.“ (S.41)

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Diskriminierungsfreie_Hochschule/Leitfaden-Diskriminierung-Hochschule-20130916.pdf?__blob=publicationFile&v=4

Gleichstellungszukunftskonzept der Universität Oldenburg

„An diese wertvollen Erfahrungen und Strukturen der Antidiskriminierungsarbeit [hier gemeint: conTakt Beratungsstelle für Betroffene sexualisierter Gewalt] will die UOL auch im weiteren Bereich der Diversität (z.B. in Bezug auf körperliche oder psychische Beeinträchtigungen und chronische Erkrankungen, soziale Ausgrenzungen oder kulturelle und rassistische Zuschreibungen) anknüpfen. Im konstruktiven Dialog mit der an mehreren Fakultäten etablierten Forschung zu Diversität, Inklusion, Migration und sozialer Herkunft wird die UOL bis Ende 2022 eine Diversitätsstrategie entwickeln, die der zunehmenden Heterogenität in Wissenschaft und Gesellschaft Rechnung trägt und zur stetigen Erhöhung der Chancengerechtigkeit an der Hochschule beiträgt.“ (S.16)

https://uol.de/fileadmin/user_upload/gss/download/Aktuell/Gleichstellungszukunftskonzept_2018/Gleichstellungszukunftskonzept_UniOldenburg_28.05.2018_FrauHaertel.pdf