

Antragsbereich I: Inklusion und Antidiskriminierung

Antrag I2_15/1

1 Antragssteller*in: Juso-Hochschulgruppe HU Berlin

2
3 Das Bundeskoordinierungstreffen der Juso-Hochschulgruppen möge beschließen:

4 5 **I2_15/1 Unsere Stimme muss Gehör finden! -** 6 **Beschwerdemöglichkeiten für Studierende** 7 **schaffen und Diskriminierungen entgegenre-** 8 **ten**

9
10 Studierende haben ein Recht auf Schutz vor Diskriminierungen, vor Demütigung, vor choleri-
11 schem oder respektlosen Verhalten. Doch oftmals ist genau dieser Schutz nicht gewährleistet.
12 Grenzüberschreitungen bleiben viel zu häufig ohne weitere Folgen.

13
14 Erst kürzlich drangen beispielsweise Nachrichten über einen Berliner Professor an die Öffentlich-
15 keit, der einer Studentin mitteilte wenn er sie sehe „müsse er kotzen“. Einer anderen Studentin
16 erklärte er, sie sei „nur eine sexuelle Projektionsfläche für Männer“. Obwohl der AStA der Hoch-
17 schule noch weitere unerträglicher Email-Verläufe dokumentierte, sah sich die Universitätslei-
18 tung nicht zum Eingreifen gezwungen. Die Vorfälle blieben bislang ohne Konsequenzen - zu hoch
19 ist der gefürchtete Prestigeverlust.

20
21 Auch an anderen Hochschulen sind solche Fälle bekannt. So berichten Studierende einer anderen
22 Berliner Hochschule beispielsweise von respektloser Behandlung und Herabwürdigungen durch
23 Mitarbeiter*innen in ihrem Prüfungsbüro. Kaum jemand traut sich dorthin um Leistungen anrech-
24 nen zu lassen. Aus Angst vor den zu erwartenden Abfälligkeiten verschleppen manche Studieren-
25 de sogar ihr Studium - in der Hoffnung, dass die Mitarbeiterin wenigstens an einem Tag mal fehlt.
26 Auch hier bleiben die gesammelten Beschwerden ohne Erfolg. Die Vorgesetzte Dekanin will von
27 den Problemen nichts wissen.

28
29 Diese Beispiele stammen aus Berlin, doch sie sind keine Einzelfälle und ähnlich überall zu finden.
30 Doch studentische Probleme erhalten oftmals schlicht kein Gehör, werden heruntergespielt oder
31 tot geschwiegen. In den wenigsten Fällen haben Grenzüberschreitungen tatsächlich Konsequen-
32 zen. Wenn dies doch einmal geschieht, so ist es der Sensibilität von einflussreichen Einzelperso-
33 nen zu verdanken. Die Situation ist unerträglich. Alle Menschen haben ein Anrecht auf gute Le-
34 bens-, Lern-, und Arbeitsbedingungen und müssen gegen Verstöße vorgehen können - unabhängig
35 von ihrer Statusgruppenzugehörigkeit.

36 37 **Diskriminierung und Benachteiligung haben viele Gesichter**

38 Wie in allen anderen gesellschaftlichen Bereichen sind auch an den Hochschulen diskriminierende
39 Vorfälle ein fester Bestandteil des studentischen Alltags. Egal ob Sexismus, Rassismus oder Be-
40 nachteiligung von Menschen mit Beeinträchtigungen und/oder chronischen Erkrankungen- an den
41 Hochschulen haben sie nichts zu suchen!

43 Die verschiedenen Formen solcher Diskriminierungen können auf drei Ebenen unterschieden wer-
44 den:

45

46 Auf der individuellen Ebene geht die Diskriminierung von einzelnen Personen aus, welche durch
47 Äußerungen oder Verhaltensweisen andere Personen abwerten oder ausgrenzen möchte. Bei-
48 spielhaft hierfür sind Mobbing aufgrund der äußerlichen Erscheinung oder der Sprache zu nennen.

49

50 Darüber hinaus wird zudem zwischen institutionellen und gesellschaftlichen Ungleichbehandlun-
51 gen unterschieden. Die erste Kategorie manifestiert sich in Gesetzen, Verordnungen oder Hand-
52 lungsanweisungen. Die Zweite ist insbesondere in stereotypischen Lehrinhalten wiederzufinden.
53 Im Zusammenspiel werden die institutionelle und gesellschaftliche Ebene auch als strukturelle
54 Diskriminierung bezeichnet. Hierunter fallen beispielsweise die vermeintlich typisch männlich
55 oder weiblich konnotierten Verhaltensweisen, welche in Lehrveranstaltungen tagtäglich reprodu-
56 ziert werden.

57

58 Neben diese „klassischen“ Formen der Diskriminierung kann es zudem auftreten, dass Studieren-
59 de als Kollektiv im Hochschulbereich von Repressalien betroffen sind. So nutzen Professor*innen
60 und Beschäftigte des Hochschulbereichs nicht selten ihre hierarchische Stellung aus, um sich ge-
61 genüber Studierenden respektlos zu verhalten oder den Weg zu Leistungen unnötig zu erschwe-
62 ren.

63

64 **Bei uns gibt's keine Diskriminierung? - Blödsinn!**

65 Dass Diskriminierung im Hochschulbereich nicht ein theoretisches Problem, sondern in der Real-
66 tät tagtäglich zu beobachten ist, zeigen nicht zuletzt einige Studienergebnisse zu Diskriminie-
67 rungserfahrungen von Studierenden. So gaben 54,7 % der Studentinnen an, in der Hochschule
68 sexuell belästigt worden zu sein. Daneben gaben auch 39,4 % der Studierenden und Promovie-
69 renden aus Nicht-EU-Ländern an, Opfer von Diskriminierungen geworden zu sein. Dabei kommt
70 die Diskriminierung nicht selten aus der Mitte der Hochschule und geht von allen Gruppen aus. So
71 belegen Ergebnisse der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel, dass Benachteiligungen zu 41,9 %
72 von Kommiliton*innen und zu 38,9 % von Dozierenden ausgehen.

73

74 Diese fatalen Ergebnisse werden zusätzlich dadurch befeuert, dass nur 1,3 % der Betroffenen
75 eine Beratung in Anspruch genommen haben und in vielen Fällen überhaupt keine Kenntnis über
76 die bestehenden Beratungsangebote der CAU bestand. Dies offenbart nicht zuletzt, dass die
77 Hochschulen zu wenig gegen Diskriminierungen tun und insbesondere im Bereich der Sensibilisie-
78 rung und Öffentlichkeitsarbeit einen erheblichen Nachholbedarf haben.

79

80 Die Juso-Hochschulgruppen fordern die Hochschulen auf, geeignete Beschwerdemöglichkeiten für
81 Studierende zu schaffen. Viele Studierende sind tagtäglich Diskriminierungen, Repressionen oder
82 anderen Grenzüberschreitungen durch Beschäftigte an den Hochschulen ausgesetzt. Besonders
83 die ungleiche Machtverteilung erschwert die Situation der Betroffenen ganz erheblich. Natürlich
84 kann Diskriminierung aber auch gleichermaßen von Kommiliton*innen ausgehen oder Mitglieder
85 anderer Statusgruppen betreffen.

86

87 Oftmals sind die Betroffenen solcher Vorfälle auf sich allein gestellt und werden von den Hoch-
88 schulen im Stich gelassen. Es existieren kaum Mechanismen, um Diskriminierungen im Hoch-
89 schulalltag konsequent und entschieden zu entgegnen. Auch greift an staatlichen Hochschulen
90 (anders als an privaten Hochschulen) das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) nicht für
91 die Studierendenschaft, da der Anwendungsbereich auf Diskriminierungen im Berufs- und Wirt-
92 schaftslieben beschränkt ist. Während sich Beschäftigte durchaus auf das Gesetz berufen können,
93 bleibt den Studierenden dieser Schutz verwehrt. Immer noch ist im Hochschulbereich eine zu

94 große Scheu davor zu beobachten, Diskriminierungen und Benachteiligungen, insbesondere von
95 Studierenden, als ernstzunehmende Probleme anzuerkennen und notwendige Maßnahmen zu
96 ergreifen.

97

98 Für uns ist klar, dass ein freies Studium nur dort möglich ist, wo Diskriminierungen keinen Platz
99 haben. Die Hochschule ist nicht bloß Lern-, sondern auch Lebensraum. Umso wichtiger ist eine
100 angstfreie Atmosphäre und ein respektvoller Umgang miteinander.

101

102 **Rechte stärken - Diskriminierung entgegenreten!**

103 Wir wollen Diskriminierungen und Grenzüberschreitungen auch am Campus entschieden entgegen-
104 treten. Der derzeitige Zustand ist nicht tragbar. Daher fordern wir als erste Schritte:

105

106 ▪ Die Schaffung einer studentischen Beschwerdeordnung, aus der die Rechte der
107 Studierenden hervorgehen und die mögliche rechtliche Schritte skizziert. In diesem
108 Rahmen müssen insbesondere Beschwerdestellen für Studierende geschaffen
109 werden. Diese müssen niedrigschwellig zugänglich sein und Beschwerden vertraulich
110 handhaben. Jeder Beschwerde muss gewissenhaft nachgegangen werden. Dabei müssen
111 die Wünsche der Betroffenen immer Vorrang haben.

112 ▪ Wir fordern die Etablierung der Position einer unabhängigen Ombudsperson als zentrale
113 Anlaufstelle für jede Hochschule. Diese Person muss ihrer verantwortungsvollen Aufgabe
114 entsprechend sensibilisiert und geschult sein.

115 ▪ Die studentische Selbstverwaltung soll eine unabhängige und für die Betroffenen
116 parteiisch beratende Antidiskriminierungsberatung einrichten.

117 ▪ Um die Rechte der betroffenen Personen wahren zu können, muss es insbesondere auch
118 möglich sein anonymisierte Beschwerden einzureichen, um diese vor weiteren Vorfällen
119 und anderen Sanktionen zu schützen.

120 ▪ Auf allen Ebenen müssen alle Statusgruppen ausreichend vertreten und natürlich
121 gleichberechtigt sein. Dies bedeutet auch ein Informations- und Mitentscheidungsrecht
122 bei Beschwerden für Studierende.

123 ▪ Bei Fällen von Diskriminierung und Grenzüberschreitungen müssen auch Entlassungen und
124 Exmatrikulationen mögliche Sanktionen sein.

125 ▪ Auf zweiter Ebene rufen wir die Hochschulen zudem dazu auf für die notwendige Öffent-
126 lichkeit für bestehende und zukünftige Beschwerdemöglichkeiten zu schaffen. Daneben
127 muss sowohl innerhalb der Studierendenschaft, als auch für die Beschäftigten Sensibili-
128 sierungsmaßnahmen geschaffen werden.