

Antrag zur dritten ordentlichen Sitzung der ÖH FH OÖ im WS2023/24

15.01.2024

Johanna Pichler, Vanessa Hoffellner

Antrag auf Einrichtung einer Arbeitsgruppe für eine sozialgerechtere Hochschule

Diskriminierung hat an unserer Hochschule keinen Platz. Dennoch wird immer wieder über sexistische, rassistische, homophobe und trans*-feindliche Vorfälle an unseren Standorten berichtet. In den technischen Studiengängen werden weiblich gelesene Personen von einigen Professor*innen noch immer nicht gerne gesehen und sind Aussagen wie „Ihr habt hier nichts verloren“ oder „Ihr werdet es nie zu etwas bringen“ ausgesetzt. Ebenso kommt es immer wieder zu rassistischen Aussagen, Vorverurteilungen durch nicht österreichische Nachnamen oder anderen Formen von Ausgrenzung. Trotz bestehender Melde-Plattform der FH (<https://www.fh-ooe.at/gender-diversity/services/>), welche durch die Gender & Diversity Management-Konferenz (GDM-K) betreut wird, werden leider viele dieser Vorfälle nicht gemeldet und gelangen auch nicht zur ÖH. Vermutlich, weil die Betroffenen traurigerweise an diskriminierende Aussagen gewöhnt sind oder weil sie Angst haben, dadurch Nachteile durch die Lehrperson zu erleben. Sicherlich spielt auch Unwissen eine Rolle, dass es diese Meldeoption gibt.

Als ÖH müssen wir uns für unsere Studierenden, insbesondere für FLINTA* ^[1], BIPoC ^[2] und andere marginalisierte Gruppen ^[3], einsetzen. Um dies sicherzustellen und Lösungsansätze zu finden, bedarf es der Einrichtung einer Arbeitsgruppe, die eng mit dem Sozial- und Diversitätsreferat und der Gender & Diversity Management-Konferenz der FH Oberösterreich zusammenarbeitet. Die Arbeitsgruppe soll eine Beschwerdeanlaufstelle erarbeiten, damit Studierende ihre Anliegen einfacher und schneller und vor allem niederschwelliger kommunizieren können. So kann die ÖH Betroffenen schneller Hilfe leisten, als es bei den Evaluierungen möglich ist. Gemeinsam mit den betroffenen Personen kann entschieden werden, welche Schritte eingeleitet werden, zum Beispiel ob die Gender & Diversity Management-Konferenz (GDM-K) der FH Oberösterreich, die Studiengangsleitung oder die Hochschulleitung informiert werden. Bei fehlender Akzeptanz muss in Betracht gezogen werden, sich als ÖH an die Öffentlichkeit zu wenden, dafür wird von der Arbeitsgruppe eine Empfehlung ausgesprochen. Eine dezidierte Arbeitsgruppe ermöglicht eine fokussierte und zeitnahe Bearbeitung von Meldungen. Dies fördert nicht nur die Zufriedenheit der Studierenden, sondern stärkt auch das Vertrauen in die ÖH.

Es ist von entscheidender Bedeutung, dass die ÖH sich entschlossen für eine sozial gerechtere Hochschule einsetzt. Die genannten Diskriminierungsfälle verdeutlichen, dass soziale Ungerechtigkeiten und Benachteiligungen an unserer Hochschule existieren. Indem die ÖH eine Arbeitsgruppe für die Bearbeitung von Beschwerden etabliert, signalisiert sie nicht nur ihre Bereitschaft, gegen derartige Ungleichbehandlungen vorzugehen, sondern setzt auch ein klares Zeichen für soziale Gerechtigkeit. Eine inklusive Bildungsumgebung ist nicht nur im Interesse aller Studierenden, sondern stärkt auch das Fundament einer fortschrittlichen und zukunftsorientierten Hochschule, an der sich alle wohlfühlen können.

Die Arbeitsgruppe soll regelmäßige Treffen, mindestens zwei im Semester, abhalten, bei denen eingegangene Beschwerden besprochen und Lösungsansätze und Informationskampagnen erarbeitet werden. Zudem wird ein transparenter Kommunikationskanal für die Studierenden geschaffen, um sich mit Beschwerden unkompliziert an die ÖH wenden zu können. Für die Arbeitsgruppe wird eine detaillierte Richtlinie für die Bearbeitung von Beschwerden entwickelt, um sicherzustellen, dass alle Anliegen fair und effektiv behandelt werden. Daher muss die Arbeitsgruppe auch selbst aktiv daran arbeiten, die eigenen internalisierten Vorurteile abzubauen, dies passiert beispielsweise durch Workshops oder Vorträge von namhaften Initiativen wie z.B. ZARA, DISRUPT, HOSI.

Die ÖH FH OÖ möge daher beschließen, dass...

- eine Arbeitsgruppe gegründet wird, die sich mit Beschwerden, Diskriminierungsfällen und Anliegen der Studierenden befasst. Dafür wird eine Anlaufstelle eingerichtet, welche durch die Arbeitsgruppe in Zusammenarbeit mit dem Sozial- und Diversitätsreferat und der Gender & Diversity Management-Konferenz ausgearbeitet und betreut wird. Durch diese Anlaufstelle können Studierende ihre Anliegen niederschwelliger kommunizieren. Höchste Priorität liegt dabei immer am Wohlergehen der Betroffenen. Die Arbeitsgruppe nimmt sich den Vorfällen an und die entsprechenden Schritte werden eingeleitet, wie beispielsweise die Weiterleitung des Vorfalls an die Gender & Diversity Management-Konferenz der FH Oberösterreich oder ein Gespräch mit der Studiengangsleitung beziehungsweise einer Begleitung bei Gesprächen etc. Diese Schritte werden immer nur in Absprache mit der betroffenen Person eingeleitet. Findet die Meldung anonym statt, so werden die Vorfälle gesammelt und die Arbeitsgruppe leitet Fallabhängig die entsprechenden Schritte ein. Sollte der Lösungsversuch mit der Studiengangsleitung nicht erfolgreich sein, wird in Abstimmung mit der Hochschulvertretung das Gespräch mit der Hochschulleitung gesucht. Wenn der Versuch der Hochschulinternen Lösung erfolglos bleibt, wird die Arbeitsgruppe der ÖH der FH OÖ eine Empfehlung aussprechen, sich an die Öffentlichkeit zu wenden. Hierbei können Presseaussendungen oder andere öffentlichkeitswirksame Maßnahmen herangezogen werden.
- Antidiskriminierungs- und Sensibilitäts-Workshops für die Teilnehmenden der Arbeitsgruppe mit z.B. den oben genannten Initiativen organisiert, um internalisierte Vorurteile abzubauen und so eine faire Betreuung der Anlaufstelle sicherzustellen.
- mit Beginn des kommenden Sommersemesters 2024 eine Informationskampagne ins Leben gerufen wird, deren Ziel es ist, die Studierenden über die Anlaufstelle(n) zu informieren. Diese soll über alle gängigen Kommunikationskanäle der ÖH FH OÖ, wie zum Beispiel per E-Mail, als auch durch Präsenzmaßnahmen an die Studierenden herangetragen werden.

[1] FLINTA*: steht für Frauen, Lesben, Inter, Non-Binary, Trans, A-gender* und ist der Versuch einen Ausdruck für eine Personengruppe zu finden, die nicht cis-männlich ist. LGBTQI* steht für Lesben, Gay, Bisexuell, Trans, Queer, Inter, * und schließt somit auch nicht heterosexuelle Cis-Männer mit ein.

[2] BIPOC: steht für Black, Indigenous and People of Color. Im Gegensatz zu *weiß*, das wir klein und kursiv schreiben, schreiben wir BIPOC groß. Der Begriff ist eine Selbstbezeichnung von Menschen, die Rassismus und Ausgrenzung der *weiß* dominierten Mehrheitsgesellschaft erfahren. Er ist somit ein emanzipatorischer schriftlicher Ausgleich zu der sonstigen permanenten Privilegierung von *weißen* und den dazugehörigen rassistischen Strukturen und Benachteiligungen, die BIPOCs alltäglich erfahren.

[3] Marginalisierung: Zu den marginalisierten Gruppen gehören Frauen, Menschen mit Behinderungen, BIPOC, LGBTQIA+, Menschen mit einem niedrigeren sozioökonomischen Status, etc. Diese Gruppen werden seit jeher von einflussreichen und diskriminierenden Gruppen entmachtet und unterdrückt und so an den Rand der Gesellschaft gedrängt.