

## POOL Kollektiv - AK diskriminierungskritische Uni

### Wer sind wir?

Wir sind eine Gruppe von Studierenden, die sich vor einiger Zeit vernetzt hat. Wir sind aus unterschiedlichen Bezügen, Motivationen und Positionen zusammgekommen. Zum Einen gab es das Bedürfnis zum Austausch und für gegenseitige Unterstützung außerhalb der im Moment bestehenden Möglichkeiten. Die aktuellen Anlaufstellen für Personen, welche Diskriminierungserfahrungen an der Uni Oldenburg machen, halten wir für nicht ausreichend, nicht angemessen und darüber hinaus sogar ausschließend und gewaltvoll. Der AStA und einzelne Anlaufstellen stellen in der jetzigen Verfassung keine angemessenen Unterstützungsmöglichkeiten für hilfe- und beratungssuchende Studierende dar. Zum Anderen besteht ein Unmut zu stattgefundenen und bevorstehenden öffentlichen Veranstaltungen, die vom AStA unterstützt wurden und werden. In diesem Fall sehen wir dringenden Handlungsbedarf und inhaltliche Auseinandersetzung zur Erarbeitung von Interventionsmöglichkeiten. Auch da auf die von mehreren Studierenden verfasste Mail vom 03.12.18 an den Asta-Vorstand (Inhalt: - Kritik am Vortrag von Dennis Schnittler) bislang keine Reaktion kam, versuchen wir nun anderweitig, unser Anliegen vorzubringen. Die entstandene Gruppe stellt für uns in diesem Moment eine notwendige Struktur dar, da uns die durch die bestehenden AStA-Strukturen produzierten und reproduzierten Machtverhältnisse und die daraus resultierenden Diskriminierungserfahrungen, Nachteile im Studium und Ohnmachtszustände keine anderen Handlungs- und Möglichkeitsräume lassen. Der AStA kommt somit seinem Auftrag der Unterstützung und Vertretung aller Studierenden nicht nach. An uns werden wiederholt Erfahrungen von Diskriminierung und Marginalisierung herangetragen, welche durch den AStA zur Zeit mitgetragen werden. So fördert der AStA einen weiteren Diskriminierungsfaktor im Alltag, in einer Gesellschaft und in universitären Räumen, der ohnehin von Machtverhältnissen geprägt ist. Unsere individuellen Erfahrungen und gemeinsame Wahrnehmung machen deutlich, dass es in dieser Situation nicht nur Bedürfnis, sondern auch Notwendigkeit ist, eine deutliche Kritik am bestehenden AStA zu formulieren, die wir im Folgenden vorstellen werden. Dabei geht es uns nicht darum, bestimmte Personen bloßzustellen, sondern die Dringlichkeit einer kritischen Auseinandersetzung und Veränderung aufzuzeigen und einen Prozess anzustoßen, sowie Verantwortung für das eigene Handeln zu übernehmen.

Wir haben uns dazu u.a. mit der Antidiskriminierungsstelle von IBIS e.V. vernetzt, auch um zu unterstreichen, dass unsere Anliegen und Kritikpunkte über die Studierendengemeinschaft hinausgehen.

### Bisherige Forderungen:

1. Kritische Auseinandersetzung und Sensibilisierung mit Macht - und Herrschaftsverhältnissen, auch durch diskriminierende und gewaltvolle Sprache und Haltungen; Reflektion genutzter Begriffe, z.B. in der Versämtlichung von Menschengruppen
2. Kritische Prüfung von Vortragsvorschlägen und Vortragsfinanzierung auf diskriminierende Inhalte; Mechanismen zu finden, wie die Redekultur bei Vorträgen und in AStA Sitzungen fairer und diskriminierungsfreier gestaltet werden kann.
3. Besinnung auf die Umsetzung der Regeln und Maßgaben, denen sich der AStA selbst verschrieben hat (z.B. antirassistische Grundhaltung, siehe Koalitionsvereinbarungen, wie auch GO §10(2))

4. Einrichtung einer niedrigschwelligen Antidiskriminierungsstelle als safen Raum, der bestmöglich aus einer Position des sensibilisierten Erfahrenenwissens möglichst in Teams arbeitet und im Sinne der Betroffenen handelt. Für diese kraftraubende Arbeit wünschen wir uns einen solidarischen Schulterschluss und kritische Reflexionsräume mit den dort tätigen Personen durch den AStA.

5. Erweiterung einer Vereinbarung gegen Diskriminierung jeglicher Form auf Basis der Richtlinien der Gleichstellungsstelle für die Universität als Ganzes:

<https://uol.de/gleichstellungsstelle/arbeitsgrundlagen-leitlinien/richtlinie-gegen-sexuelle-diskriminierung-und-gewalt/>

Hier ist unser Anliegen Diskriminierungsmuster in Bezug auf beispielsweise Rassismus (Antimuslimischer Rassismus, Gadge-Rassismus, Antisemitismus u.w.), Klassismus, Ableismus und weitere detailliert zu benennen, zu skandalisieren und sensibilisierte Beratungs- und Dokumentationsangebote zu schaffen. Dies vor allem um Diskriminierungserfahrungen in Lehrangeboten sichtbar und somit verhandelbar zu machen.

Eine Reaktion auf dieses Schreiben mit ersten Gedanken und Vorschlägen zur Umsetzung unserer Forderungen erwarten wir bis spätestens zum 18.02.2019.

Eine Kopie dieses Schreibens geht an die Antidiskriminierungsstelle bei IBIS e.V..

Wir behalten uns vor den Schriftwechsel zu Zwecken der Dokumentation und Aufklärung zu veröffentlichen.

## **Unsere Begründungen zu den Forderungen und Berichte konkreter Situationen**

### **1. Als problematisch wahrgenommenes Verständnis des AStA von Rassismus und anderen Diskriminierungsformen**

**(Was ist das AStA Verständnis von Diskriminierung? Wunsch nach inhaltlicher Auseinandersetzung und transparenter Arbeits- & Referenzdefinition)**

- Aberkennung von Safer Spaces und tatsächlicher Diskriminierungserfahrungen durch die Stellungnahme der Philosophie-Fachschaft mit dem Vorwurf „postmoderner Rassentrennung“. Wir fragen uns, wie die Positionen innerhalb des AStA sind? Uns ist bewusst, dass das Statement teilweise durch Menschen innerhalb des AStA mitverfasst und gestützt wurde.
- Klima von „Das wird man doch noch mal sagen dürfen.“ getarnt als Ideologiekritik, angeblich kritische Selbstreflexion bzw. „Kritik des Rassismus“.
- Im Anti-AfD-Demo-Aufruf des AStA wird von „liberalen Muslim\*innen“ gesprochen, an deren Seite der AStA stehen würde. Was ist das für eine Exklusion? Wer ist liberal und wer nicht? Was oder wen meint der AStA damit?
- In der Besetzung des ehemaligen Antira-Referats, als auch in der jetzigen Besetzung des Projekts für "Politische Bildung, Kritik des Rassismus und Antisemitismus" gab es ein wiederkehrendes und in Gesprächen als auch öffentlichen Veranstaltungen häufig artikuliertes Bedürfnis, Menschen als "halbschwarz" oder "nicht richtig schwarz" zu bezeichnen. Wir gehen nicht davon aus, dass die Referenten sich hierbei auf Selbstbezeichnungen / Erfahrungen der so beurteilten Menschen beziehen, sondern sehen es als Versuch bzw. Anschluss an die Jahrhunderte bestehende Praxis, Menschen in rassistische Kategorien einzuordnen, sich damit über diese zu stellen und ihre Erfahrungen zu relativieren (z.B. im Anschluss an eine Saferspace-Veranstaltung vom FemRef, bei der *weiße* mit Dreadlocks ausgeschlossen wurden: "Bob Marley war

ja auch nicht richtig schwarz, [...] ich wurde [als *weiß* positionierte, männlich gelesene Person] wegen meiner Dreadlocks auch schon oft von der Polizei angehalten, [...] Malcolm X war ein Rassist"; beim CW-Vortrag von Eske Wollrad: "ist Obama nun schwarz oder weiß?"). Solche Diskussionsversuche aus einem Referat heraus, welches eine Anlaufstelle für Betroffene darstellen sollte, sind u.E. nicht nachvollziehbar und disqualifizieren die darin arbeitenden und dafür bezahlten Personen für diese Stelle. Zudem kann dieses Verhalten eine Unterrepräsentativität diskriminierter Menschen in öffentlichen Veranstaltungen als auch dem AStA nach sich ziehen und damit eine irreführende Überrepräsentativität von Menschen geschaffen werden, die keine / kaum Probleme im Verhalten des AStA sehen. Es kann nicht sein, dass über Stellen, die eigentlich als Support für benachteiligte Studierende gedacht und auch notwendig sind, eine Finanzierung von Diskriminierung erfolgt und Studierende bei Beratungsbedarf ohne Vorwarnung sozusagen "ins offene Messer laufen", wenn sie diese Stelle nutzen wollen / müssen. Selbst wenn stattdessen die Erstanlaufstelle für Diskriminierung genutzt wurde, griff diese auf einen Austausch mit dem Projektleiter `Kritik des Antirassismus, politische Bildung und Antisemitismus als "Rassismus-Experten" im AStA zurück. Was läuft da schief?

- Wir können anerkennen, das auch als *weiße* (männliche) Person Diskriminierungserfahrungen gemacht werden können, jedoch sind diese Erfahrungen nicht strukturell: eine *dya*, cis männliche Person erfährt keinen (strukturellen) Sexismus, eine *weiße* Person keinen Rassismus, während für betroffene Personen Sexismus und Rassismus das gesamte Leben strukturieren. Diese singulären Erfahrungen für die Aberkennung von intersektional- betroffenen oder tagtäglich mehrfach marginalisierten Personen zu nutzen ist unhaltbar bis absurd. Es gibt keine Hierarchie der Diskriminierung, noch weniger wenn selbst diskriminierend agiert wird. Auch sind Kategorien "*männlich, weiß, mittelalt*" gesellschaftliche Normvorstellungen, bieten daher erhöhte Privilegierung und schaffen ein niedrigschwelliges Selbstverständnis für Zugänge.

## 2. Ungeeignete Stellenbesetzung

- Wiederholt wurden Berichte an uns herangetragen oder durch eigene Erfahrungen die gewaltvolle und diskriminierende Wortwahl und Sprache durch einzelne Sprecher\*innen in unterschiedlichen Kontexten, z.B. in der AStA-Beratung, in AStA-Sitzungen, in Statements, etc. thematisieren. Hier wird sichtbar, dass es sich nicht um Einzelfälle handelt, sondern viel mehr in einer allgemeinen Gesprächskultur verankert zu sein scheint.
- Stellen der Referate/Projekte werden nicht aus bevorzugt Erfahrenenperspektive besetzt. Diese Perspektive allein schützt Menschen, die Beratung suchen, nicht vor Diskriminierung, jedoch würde eine solche Besetzung eher ermöglichen, von der Beratung Gebrauch zu machen.
- Warum sind Stellen generell nicht besetzt (z.B. die Trans\*Inter-Beratung)? Im Falle von fehlenden Bewerber\*innen: Warum gibt es keine Arbeitskreise zu den Themen? Die momentan fehlende adäquate Besetzung bestimmter Referate und generell fehlende Sensibilität im AStA erschweren zudem die Besetzung durch geeignete Personen, da diese ein erschwertes "Arbeitsumfeld" hätten und möglicherweise selbst Diskriminierungen ausgesetzt wären.

- In den AStA-Richtlinien findet man klare Positionierungen gegen rassistische Strukturen – Vorträge werden finanziell gefördert, die rassistisches und antifeministisches Gedankengut vermitteln oder unkritisch reproduzieren (so unter anderem geschehen beim Witzmann-Vortrag, beim Schnittler-Vortrag, Critical Whiteness-Vortrag, im Statement der Fachschaft Philosophie, die sie als Stellungnahme des AStA positionieren wollten)
- Herabwürdigende Bezeichnungen für Schwarze Menschen und andere Zuschreibungen sind in Beratungssituationen mit dem ehemaligen Antira-Referat gefallen (anstelle von angeforderten Interventionen), ebenso die Instrumentalisierung Schwarzer Kinder als Bestätigung eigener *weißer* Ansichten. Es gab Versuche des Auspielens unterschiedlicher Diskriminierungen gegeneinander (mit entsprechend verstörenden Folgen für die jeweiligen Kinder. Das Erlebte als auch erneute rassistische Zuschreibungen und Relativierungen des eigenen Erlebens als Elternteil wieder "gerade zu biegen" läuft auf Kosten des Studiums und auf Kosten der eigenen und der Unbeschwertheit der Betroffenen. Grenzüberschreitungen, wie Versuche, Schwarzen Menschen in die Haare zu fassen, hat es u.a. im Kontext bestimmter Referate gegeben. Da dies als auch exotisierende Kommentare im universitären Raum u.a. für Schwarze Kinder gehäuft vorkommende Erlebnisse sind, bräuchte es eine entsprechende Sensibilität seitens des AStAs. Studierende sollten diesbezüglich Vertrauen in diesen und angegliederte Projekte / Referate entwickeln können, unter jetzigen Bedingungen und mit entsprechender Chronologie ist dies jedoch schwierig. Der AStA ist in der Verantwortung, Studierende mit Bedürfnissen aus nicht-*weißen* Kontexten zu unterstützen und nicht zu verunsichern.
- Es gibt keine\*n konkrete\*n Ansprechpartner\*in für rassistische Diskriminierung, der\*die sich mit gesellschaftlichen Herrschaftsverhältnissen auseinandersetzt und seine\*ihre eigenen Privilegien reflektiert. Auch in universitären Institutionen wie der Uni-Kita ist diese Situation problematisch (Eltern-Zusammenschlüsse und Gespräche auf Leitungsebene haben wenig gebracht, das 'Studentenwerk' hat sich nicht interessiert: solche Leistungen stellen eine zusätzliche Belastung im Studium dar). Die flexible Nachmittagsbetreuung ist für Schwarze Kinder aufgrund fehlender Sensibilisierung und daraus resultierenden (Re-)Produktionen rassistischer Zuschreibungen keine Option, es sei denn, das Wohlergehen der Kinder diesbezüglich hinten anzustellen, da ansonsten das Studium abgebrochen werden müsste (familienfreundliche Hochschule nur für *weiße* Familien?). Generelle Ratschläge seitens verantwortlicher Stellen an die Eltern: alles protokollieren, Anschreiben verfassen, Gespräche führen, Gremien beitreten, (emotional belastende) Aufklärungsarbeit leisten, alles ohne Entlohnung oder Anerkennung als Zusatzqualifikation o.ä. (vgl. Finanzierung von Diskriminierung seitens des AStA in Form des derzeit besetzten Projekts für "Politische Bildung, Kritik des Rassismus und Antisemitismus", mögliche Studienverlängerung in Form von Gremienarbeit, Lebenslaufbeschönigung o.ä., da offiziell anerkannt): das alles geht auf Kosten des Studiums, der Eltern-Kind und anderer Beziehungen. Wieso gibt es keine einforderebaren Standards? In diesen Fällen wäre es notwendig, eine geeignete Ansprechperson im AStA vorzufinden. Da diese nicht vorhanden ist, stellt sich somit auch die Frage, wie der AStA solche Gegebenheiten mitbekommen soll?

### **3. Jetzige Verfasstheit führt zu schlechten bis schädlichen Beratungsangeboten und ergibt dementsprechend Forderungen nach sinnvollen Beratungsangeboten**

- An verschiedenen Stellen wird Deutungshoheit über die Lebensrealitäten, Positionierungen und Identitäten von Diskriminierungsbetroffenen abwertend und aberkennend in Anspruch genommen und dies auch wiederholt durch einen recht aggressive Art. Das halten wir für äußerst anmaßend und unangemessen. Wir interpretieren das zudem als aktive Absage an einen solidarischen Schulterschluss mit diskriminierungserfahrenen Personen. Auch versucht diese Position gegebene Realitäten und gewaltvolle Macht- und Herrschaftsverhältnisse zu verschleiern, welche (leider) Safer-Spaces (Je nach Bedürfnis und in unterschiedlichen Formen) notwendig machen. So zu Beispiel geschehen in der Stellungnahme und in der Auseinandersetzung in den AStA-Sitzungen (siehe AStA-Protokolle vom 29.10, 5.11 und 12.11) um die Stellungnahme zum Decolonized Yoga-Workshop. Die Legitimation dieses Formats als Empowermentraum wurde an verschiedenen Stellen von nicht betroffenen Menschen negiert. Eine sachliche Auseinandersetzung mit Selbstbezeichnungen fehlt in der Stellungnahme fast vollständig. Stichwort: Strategischer Essentialismus (Rückaneignung und Umdeutung diskriminierender Zuschreibungen)
- So sehen wir die Notwendigkeit einer Sensibilisierung (durch bspw. Fortbildungen, einen inhaltlichen Austausch in den Sitzungen, etc.) für unterschiedliche Diskriminierungsformen, sowie ein verbindliches Konzept zum Verständnis von Diskriminierung und Umgang mit Diskriminierungserfahrungen. Hierfür braucht es geeignete Ansprechpartner\*inne für die jeweiligen Referate. Dies ist uns vor allem wichtig in Hinblick auf Stellen, welche verantwortlich (Gatekeepern) für Finanzen, Support u.a. sind. Verbindlichkeit ist dahingehend notwendig, dass Studierende die Möglichkeit hätten, sich auf dieses Konzept berufen zu können und eine Vertretung ihrer Interessen (= gewisse Standards wie Gleichbehandlung) relativ niedrigschwellig einforderbar wäre. Dies ist zur Zeit leider nicht gewährleistet. Wiederholt wurde an uns herangetragen, das sich Personen bei Finanzierungen sinnvoller Projekte zukünftig nicht mehr an den AStA wenden werden, da ihre Antragstellungen als sehr unangenehm bis diskriminierend empfunden wurden. Dies kann nicht im Sinne einer positiven Studierendenvertretung sein. Diskriminierungssensibilität entsteht leider nicht aus dem Nichts sondern ist ein langwieriger Prozess, insbesondere bezüglich der Wahrnehmung und des Umgangs mit eigenen Diskriminierungen. Eine entsprechende Sensibilität aller AStA-Mitwirkenden könnte eine qualifizierte Stellenbesetzung begünstigen und einer (dauerhaften) Fehlbesetzung wie der des jetzigen Projekts "Politische Bildung, Kritik des Rassismus und Antisemitismus" vorbeugen. Hier könnte Fortbildungen als Auflage für die Besetzung eines (egal welchen) Referats im AStA sinnvoll sein.
- Institutionelle Diskriminierung durch den AStA und damit einhergehend weniger Unterstützungsmöglichkeiten bedeuten Nachteile im Studium.
- An wen können sich Studierende wenden, wenn es um diskriminierende Lehrinhalte in Seminaren und Vorlesungen geht, wenn der AStA nicht in Frage kommt?
- Wir sehen zusätzlich die Notwendigkeit einer Chronologie / Dokumentation diskriminierender Ereignisse als Arbeitsgrundlage, um langfristig auf Veränderungen hinwirken zu können. Dies geht auf veränderte, also verkürzte Studienbedingungen zurück. So kann auf Erfahrung anderer Studierender zurückgegriffen werden und es nicht immer wieder neu an einzelnen Ereignissen fest machen zu müssen. Dies gilt vor allem für Erfahrungen in Lehrveranstaltungen. Daraus ergibt sich die Forderung nach

einer Protokollant\*innenstelle innerhalb des AStA zu diskriminierenden Ereignissen, die sich dann auch im Austausch mit bestimmten Stellen der Uni (Institutsversammlungen o.ä.) einbringen ließe.

- Wir wünschen uns eine Initiation der Forderung nach einer Diskriminierungsberatungsstelle (möglichst Weisungsbefugt/ siehe ConTakt) an der Uni. Hier muss die Uni in die Verantwortung genommen werden. Dafür bräuchte es allerdings die Unterstützung durch ein AntiDiskrRef des AStA als Vertretung der Studis (was wir in der momentanen Verfasstheit als nicht gegeben sehen). Diese Beratungsstelle innerhalb des AStA sollte über einen Arbeitskreis oder ähnliches neu erdacht werden. Diskriminierungserfahrungen innerhalb des Studiums und der Lehre entscheiden unter anderem über Lebenswege. Damit kommt einer allgemeinen diskriminierungssensiblen Haltung der Uni u. E. eine besondere Relevanz und Verantwortung zu.
- "Eine psychologische und pädagogische Praxis braucht daher ein ganzheitliches Verständnis von Phänomenen rund um den Menschen innerhalb seines Kontextes. Sie muss migrationssensibel, kulturkompetent, rassismuskritisch und traumaspezifisch sein. Der Umgang mit individuellem Rassismus und anderen Gewalterfahrungen, die strukturell, aber auch in Alltagsbeziehungen und -begegnungen stattfinden, muss unter der weltsystemischen Brille betrachtet werden. Es müssen Lösungsansätze entwickelt werden, die auf Gesellschaft und Betroffene gleichermaßen zielen."  
<https://www.dileta-sequeira.com/ansichten/>
- Hier sehen wir die Uni Oldenburg bezüglich interner Professionalität, als auch auszubildender Professionalisierung der Studierenden als rückschrittlich.

#### **4. Kritik an der Philo-Fachschaft:**

**(Worum geht es der Fachschaft, was ist ihr Ziel? Geht es um Diskursaneignung anstelle des Anliegens der Sache?)**

- Wir verzeichnen einen schwer nachzuvollziehenden, hochgestochenen und diskursaneignender Sprachgebrauch (nicht nur zum Critical Whiteness-Konzept). Dies führt zum Ausschluss von Menschen, welche entweder die konzeptuellen Begriffe eines Diskurses nicht kennen oder die Sprachkultur der Philosophie nicht nachvollziehen können. Studierende berichten von dem Gefühl, dass es in dem aggressiven und diskursbestimmenden Habitus kaum Möglichkeiten gibt, teilzunehmen. Hier sind wiederholt Erfahrungsberichte an uns herangetragen worden, welche sich in Kürze zusammenfassen lassen, als
- aggressiver/ machtvoller Umgangston und überdurchschnittlicher Redeanteil und Co-Referate
- Positionsanweisungen (bspw.: "wenn du nicht folgen kannst, dann solltest du mehr lesen oder bist gar falsch an der Uni")
- pauschalisierende und verletzende Zuschreibungen, wie bspw. DER Islam
- Aberkennung und negieren von selbstbezeichnenden Positionen Diskriminierungserfahrener

- negieren und sich lustig machen oder abwertendes Tuscheln bei beispielsweise Antragsstellung, Vorträgen oder in Stellungnahmen
- In Schriftstücken und Vorträgen werden häufig halbseitige Zitate angebracht und nicht an aktuelle Kontexte angeschlossen bzw. transponiert. Auch fehlen transparente Zitationen, wodurch eine Nachvollziehbarkeit in der Argumentation zusätzlich verunmöglicht wird. Daraus ließe sich schließen, dass dies auch nicht gewünscht ist, oder?
- Bei sachlicher Kritik wurde wiederholt beobachtet, dass der Habitus der kritisierten Person in aggressives Sprechen in Kombination mit "ich wurde missverstanden" umschlug. Das verunmöglicht eine sachliche Auseinandersetzung. Gleichzeitig gibt es bei Kritik gegenüber einer Äußerung einen schnellen verbalen Schulterchluss von mehreren Personen der Fachschaft Philosophie +, welche antragstellenden Personen suggerieren, dass dies die Meinung aller im AStA ist. All diese eigenen, wie berichteten Erfahrungen lassen die Vermutung zu, dass es den Personen der Fachschaft Philosophie nicht um Solidarität und einer kritisch-reflexiven Haltung geht, sondern vielmehr um Hegemonie und machtvolle Positionen.
- Diese Art und Weise in Beratungsangeboten oder Antragsstellungsmomente kann u.E. nicht das Ziel des gesamten AStA sein. Auch repräsentieren die Vorträge, initiiert durch Angehörige der Fachschaft Philosophie, den AStA.
- Ist ein wirklicher Diskurs auf Augenhöhe gewünscht, so ist eine aufrichtige Reflexion der impliziten Machtaneignung durch gewaltvolles und aktiv exkludierendes Sprechen einzelner Personen hierfür unabdingbar und zielführend. Auch wünschen wir uns eine zugewandte - fragende, an Stelle einer unterstellenden Haltung, welche aufrichtiges Interesse an dem Erfahrungswissen der jeweiligen Personen hat.
- Für die Darstellung Eurer (also die der Fachschaft Philosophie) Intentionen und Beweggründe zu o.g. Verhalten sind wir selbstverständlich offen. Wir bitten aber darum diese Darstellung nur marginal mit Zitaten zu unterlegen und diese an die Argumentation nachvollziehbar anzuschließen, sowie auf Diskriminierungen durch abwertende Bezugnahme in unsere Richtung zu verzichten.

**Wir wünschen uns in dieser polarisierenden Zeit ein klares Statement und ein solidarisches Zeichen mit diskriminierungserfahrenen Personen durch die Uni, vor allem aber durch die Mitglieder des AStA und sichtbare Positionen diesbezüglich innerhalb des AStA.**

**Auszüge aus den bisherigen AStA Förderrichtlinien und der Koalitionsvereinbarung (Legislaturperiode 18/19), die hilfreich sein könnten**

Förderrichtlinien[1]:

- Welche Kriterien muss ein Antrag erfüllen? / Nach welchen Kriterien wird entschieden?

- u.a. Barrierefreiheit des Projektes
- Was wird nicht gefördert? u.a.:
- - Projekte mit verfassungswidrigen und fragwürdigen Absichten und/oder mit gegen die Verfassung agierenden Initiator\_innen
- - Projekte mit rassistischen, sexistischen, antisemitischen, antiziganistischen, gewaltvollen oder diskriminierenden Absichten einer anderen Art

#### Koalitionsvereinbarung[2]:

- "Die den AStA stellenden Listen wollen ihrer Verantwortung gegenüber der Studierendenschaft gerecht werden und berücksichtigen das Wohlergehen aller Studierenden bei Ihren Entscheidungen über Personal, Projekte und Anträge an erster Stelle."
- "Die Koalitionslisten setzen sich insbesondere für größtmögliche Transparenz innerhalb ihrer Arbeit im AStA ein. Der AStA wird sich außerdem aktiv gegen jede Art von Diskriminierung einsetzen. Dazu zählt der Einsatz für Studierende, die von Rassismus, Ausländerfeindlichkeit, religiösem Fundamentalismus, gewalttätigem Extremismus, Sexismus, Antisemitismus und Diskriminierung aufgrund ihrer sexuellen Orientierung betroffen sind. Der AStA unterstützt ebenso Studierende mit einer Behinderung oder chronischen Erkrankung und setzt sich für Barrierefreiheit ein."
- Als Exekutivorgan der Verfassten Studierendenschaft muss der AStA gegenüber aktuellen hochschulpolitischen Herausforderungen eine aktive und gestalterische Rolle einnehmen."
- "2.3.15 Aktionen gegen Rassismus
- Als Studierendenvertretung, die sich konsequent gegen Rassismus stellt, gehört es zu unseren Aufgaben, immer wieder darauf aufmerksam zu machen, dass dieser leider Alltag ist. Im Rahmen von verschiedenen Veranstaltungen sollen Themen wie struktureller Rassismus, Antisemitismus und Sexismus diskutiert werden und Sensibilität geschaffen werden. Der gesellschaftliche Diskurs hat sich nach rechts verschoben und dem müssen wir entgegentreten."
- "3.4 Auflösung einer Zusammenarbeit/Kündigung
- Bei Problemen mit einzelnen Mitarbeiter\_innen soll in einem ersten Schritt ein Gespräch gesucht werden. Die Koordination übernimmt der Vorstand. Die eingeladene Person hat eine Kalenderwoche die Möglichkeit, auf die Einladung per Mail zu reagieren. In dem ersten Gespräch sollen Probleme, Schwierigkeiten, Erwägungen der einzelnen Beteiligten festgehalten werden. Ggf. kann eine Zielvereinbarung angefertigt werden. In dieser sollen Vereinbarungen festgehalten werden. Sollte die Person weiterhin mit dem AStA zusammenarbeiten, soll innerhalb von 2 Wochen ein weiteres Gespräch stattfinden.



- Der Vorstand kann in einer Konsensentscheidung über die Reduzierung von Geldern und Projekten oder über die Auflösung von Projekten und Arbeitsverhältnissen entscheiden. Der Vorstand muss auf einer AStA-Sitzung die Entscheidung mitteilen."
- "3.3 Beauftragte
- Für Projektstellen, die mit einer Aufwandsentschädigung von 200 Euro entlohnt werden, wird hochschulöffentlich nach einer Besetzung gesucht. Die Aufforderung zur Bewerbung soll mindestens zwei Wochen veröffentlicht sein, online sowie am Schwarzen Brett. Bewerbungsgespräche werden von mindestens zwei Personen geführt (Vorstand, Referent\_innen). Die Beauftragten werden schlussendlich auf der AStA-Sitzung gewählt. Den Projektverantwortlichen sollte dabei nach Möglichkeit die Hoheit über die Entscheidung zugesprochen werden. Beauftragtenstellen werden mit einer Ehrenamtszuschale von 200 Euro entlohnt und haben keine Kündigungsfrist. Ebenso sind Initiativbewerbungen von Studierenden und studentischen Initiativen mit eigenen Ideen und Projekten nicht nur möglich, sondern ausdrücklich erwünscht."

[1] [https://asta-oldenburg.de/wp-content/uploads/2018/05/F%C3%B6rderrichtlinien\\_Stand\\_21.08.2017.pdf](https://asta-oldenburg.de/wp-content/uploads/2018/05/F%C3%B6rderrichtlinien_Stand_21.08.2017.pdf)

[2] <https://campusgruen-oldenburg.de/wp-content/uploads/2018/04/AStA-Koalitionsvereinbarung-Legislaturperiode-201819.pdf>