

Equity Handbuch

Einleitung.....	2
Über das Gerechtigkeits Projekt.....	4
Was meinen wir mit "Gerechtigkeit"?.....	7
Reality Check: Unterrepräsentierte gruppen und Hindernisse	13
Kampagnen für Gerechtigkeit im Hochschulwesen.....	18
Der internationale Einfluss	28
Gerechtigkeit in der Studierendenvertretung.....	36
Beispiele nationaler Studierendenorganisationen	51
Die Arbeit der ESU auf dem Gebiet der Gerechtigkeit	55

Einleitung

Liebe LeserInnen,

Das *Gerechtigkeits- Handbuch* ist eine der letzten Veröffentlichungen des Projektes "Gleichheit im Hochschulwesen aus Studierendenperspektive" - StudEq - welches die Europäische Studierendenvertretung (ESU) in den letzten zwei Jahren mit Hilfe des Programms "Lebenslanges Lernen" der Europäischen Kommission durchgeführt hat. Das Projekt, das im November 2007 begonnen wurde und im Dezember 2009 endete, ist eine Initiative die versucht, das Bewusstsein für gegenwärtige Fragen der Gleichbehandlung im Hochschulwesen unter den Schlüssel-InteressensvertreterInnen sowie den Entscheidungsberechtigten zu erhöhen. Weiters soll das Funktionieren der Studierendenbewegung auf diesem Gebiet gesteigert werden. Während unserer Arbeit an dem Projekt genossen wir die Unterstützung zahlreicher Partner:

SCIENTER, eine non-profit Organisation, die auf Forschung und Innovation im Bildungsbereich spezialisiert ist.

MENON, die bereits seit 10 Jahren an der Förderung innovativer Prozesse in den Bereichen Bildung und lebenslanges Lernen, internationale S&T Zusammenarbeit, Bildungsgesellschaft und soziale Integration arbeitet; und

Unsere Mitglieder ANOSR, ÖH, EUL und SRVS—die nationalen Studierendenvertretungen in Rumänien, Österreich, Estland und der Slowakei.

Das Ziel dieser letzten Publikation ist es, einen einfachen, leicht zu benutzenden Leitfaden anzubieten, der erklärt was Gleichheit ist und wie sie im Hochschulwesen erreicht werden kann. Die meisten Studierendenorganisationen - egal auf welcher Ebene - kämpfen für die Rechte der Studierenden und für ein gerechtes Hochschulsystem. Einige verstehen Gerechtigkeit als die soziale Dimension des Bologna Prozesses, andere haben die Definition der Lissabon Agenda im Sinn, während die meisten immer noch die Konzepte Gerechtigkeit und Gleichheit verwechseln.

Deshalb glauben wir, dass eine geradlinige Veröffentlichung, die

(nach dem Überblick über das Projekt) mit dem Kapitel << Was meinen wir mit "Gerechtigkeit"?>> beginnt, sehr hilfreich für die Studierendorganisationen überall in Europa sein könnte.

Darüber hinaus beeinflussen immer mehr, zunehmend internationale Organisationen das Thema Gerechtigkeit; ein kurzer Überblick über diese Organisationen erleichtert es, nationale und institutionelle Strategien in Bezug auf Gerechtigkeit ins rechte Licht zu rücken.

Als VertreterInnen der Studierenden müssen wir uns oft Gehör verschaffen, und somit sollte das Kapitel über Lobbying und Kampagnen zu Gunsten von Gerechtigkeit für StudierendvertreterInnen in Europa von Interesse sein. Da wir alle für Gerechtigkeit kämpfen, müssen wir bei unserer eigenen Innenorganisation damit beginnen. Deswegen haben wir ein Kapitel über Gerechtigkeit innerhalb der Studierendorganisationen sowie Beispiele, wie eine solche erreicht werden kann, angefügt.

Am Schluss skizzierten wir die Grundsätze der ESU in Bezug auf Gerechtigkeit und unsere jüngere Geschichte im Kampf für ein gerechteres, qualitativ hochwertiges Hochschulsystem, das auf einem fairen Zugang basiert.

Ich möchte mich bei allen Projektpartner bedanken, die dieses Projekt möglich und effektiv im Erreichen seiner Ziele gemacht haben. Außerdem habe ich die Ehre, den Mitgliedern des Social Affairs Committee der ESU - Inge, Jenny, Yonatan und ihrer Koordinatorin Alma, zusammen mit Ben und Hartwig aus unserem Gerechtigkeits-Experten-Pool - zu gratulieren, die diesen Leitfaden erst möglich gemacht haben. Zu guter letzt möchte ich mich bei Olav, unserem Communications Manager, bedanken, der alle notwendigen Schritte unternommen hat, um aus dem Text auf dem Computerbildschirm eine gedruckte Publikation zu machen. Ohne eure Arbeit wäre diese Broschüre heute nicht in den Händen der LeserInnen.

Wir hoffen dass euch die Artikel gefallen und dass ihr eure Gedanken mit euren KollegInnen teilt. Bitte zögert nicht, uns Kommentare oder Vorschläge für zukünftige Publikationen zu schicken.

Mit herzlichen Grüßen,

Über das Gerechtigkeits Projekt

Von Alma Joensen

Dieses Handbuch ist Teil des großen Projekts der ESU "Gerechtigkeit in der Hochschulausbildung aus Studierendenperspektive". Das zweijährige Projekt begann im Oktober 2007 und endete 2009. Das Hauptziel des Projektes ist es, den StudierendenvertreterInnen Training, Argumentationsansätze und Arbeitsmittel zur Verfügung zu stellen, um für Gerechtigkeit auf nationaler und lokaler Ebene im Hochschulwesen zu kämpfen. Auch heute sind noch viele Gesellschaftsgruppen unterrepräsentiert und von der Hochschulebene ausgeschlossen. Gerechtigkeit und effektive Strategien, die die weite, lebenslange Perspektive von Bildung berücksichtigen sollten sowohl auf institutioneller als auch auf nationaler Ebene entwickelt werden und vor allem auf jene Gruppen gerichtet sein, die es am meisten brauchen.

Die Partner dieses Projekts sind die nationalen Studierendenvertretungen Österreichs (ÖH), Estlands (EUL), Rumäniens (ANOSR) und der Slowakei (SRVS). SCIENTER und MENON sind ebenfalls Partner, die beim Errichten der e-learning Plattform und der Erstellung eines online Trainings mitgeholfen haben.

Das Projekt hat ESU dabei geholfen, Gerechtigkeit während der letzten zwei Jahre auf die Tagesordnung zu setzen. 2008 organisierte die ESU in Kooperation mit unseren slowakischen Partnern, SRVS, ein dreitägiges Seminar über Gerechtigkeit im Hochschulwesen. 2009 organisierte die ESU, in Zusammenarbeit mit den anderen nationalen Studierendenunions, die am Projekt beteiligt waren, drei regionale Trainingseinheiten. Diese fanden in Timisoara, Tallin und Wien statt, und alles in al-

lem nahmen daran 100 StudierendenvertreterInnen aus ganz Europa daran teil und erlangten mehr Wissen sowie Werkzeuge für den Kampf für Gerechtigkeit in ihren Heimatländern und Universitäten.

Im Sommer 2008 errichtete die ESU einen Pool von Trainern - eine Gruppe von StudierendenvertreterInnen, die Experten auf dem Gebiet des Trainings sind. Die Trainer halfen bei der Entwicklung der drei regionalen Trainingseinheiten und führten diese in Zusammenarbeit mit den Mitgliedern des Social Affairs Committee der ESU aus, die den Inhalt entwickelten.

Das Social Affairs Committee der ESU hat daran gearbeitet, das Inhaltspaket für Gerechtigkeit im Hochschulwesen auszuarbeiten. Dafür hat das Committee bereits existierendes Forschungsmaterial über Gerechtigkeit im Hochschulwesen gesammelt und eine Sammlung aus Artikeln, Zusammenfassungen und Daten geschaffen, die die Entwicklung der Inhalte anderer Teile des Projektes unterstützten. Das Inhaltspaket wird auf der e-learning Plattform aufzurufen sein, damit StudierendenvertreterInnen es lesen und mehr über Gerechtigkeit lernen können.

SCIENTER, einer unserer Partner während des Projektes, hat eine Plattform kreiert, die für online Trainings verwendet werden kann. Momentan arbeiten SCIENTER, die Trainer, und die Mitglieder des Social Affairs Committee der ESU an der Erschaffung eines online Trainingprogramms über Gerechtigkeit, das den drei regionalen Trainingseinheiten ähneln soll. Mitglieder der ESU sowie die nationalen Studierendenvertretungen werden Zugang zu der Plattform erhalten, um so zu einer Expertise auf dem Gebiet zu gelangen.

Dieses Handbuch ist ein Teil des Veröffentlichungsprozesses des Projektes. Die Artikel wurden sowohl von momentanen und vormals gewählten RepräsentantInnen der ESU als auch von Trainern des Trainerpools der ESU verfasst. Der Leitfaden wird, zusammen mit anderem Trainingsmaterial, in die Sprachen jener drei Hochschülerschaften übersetzt werden, die die regionalen Trainingseinheiten organisiert haben (deutsch, estisch und rumänisch). Der Inhalt des Handbuchs basiert auf den Kernfragen, die sich während der Dauer des Projekts stellten und beinhaltet einige der Ergebnisse aus den regionalen Trainingseinheiten über Gerechtigkeit. Das Handbuch ist ein Werkzeug für StudierendenvertreterInnen, ein Werkzeug, das die problematischen Gebiete hervorhebt, Lösungen für die Probleme vorschlägt und Argumente dafür offen legt,

warum ein gerechtes Hochschulwesen heutzutage keine Realität ist.

Was meinen wir mit "Gerechtigkeit"?

Von Inge Gielis

Gerechtigkeit kann als die Qualität unparteiisch oder fair zu sein definiert werden. Um fair sein zu können, müssen Themen wie Verschiedenartigkeit in Betracht gezogen werden, damit unterschiedliche Bedürfnisse und Voraussetzungen des/der Einzelnen berücksichtigt werden. Ein gerechter Zugang zu Bildung erkennt und berücksichtigt Unterschiede über eine größere Zeitspanne hinweg mit verschiedenen Mitteln und behandelt die Ergebnisse unparteiisch.

In der Terminologie der Gerechtigkeit sollte Bildungsniveau ein inklusives und nicht ein exklusives Ziel sein. Gerechtigkeit ist ein Aspekt der sozialen Gerechtigkeit, zu der das Erkennen und Beseitigen von Diskriminierung gehört; zum Beispiel durch die Mechanismen von gezielten Fördermaßnahmen. Das basiert auf dem Prinzip der Erkenntnis, dass ungleiche Machtverhältnisse sowie Hindernisse, die dem Fortkommen marginalisierter Gruppen entgegenstehen und die tief in sozialen Beziehungen eingebettet sind, dem Erreichen von sozialer Gerechtigkeit im Wege stehen. Aus diesem Grund ist die Erlangung formeller Gleichheit vor dem Gesetz unzureichend. Spezielle Maßnahmen, die marginalisierte Gruppen fördern und soziale Praktiken verändern sind daher eine Voraussetzung für das Erlangen sozialer Gerechtigkeit.

Konzepte

Bei der Behandlung des Themas verwenden wir möglicherweise viele unterschiedliche Begriffe und Konzepte. In der Lissabon Strategie wird es Gleichheit genannt, aber im Bologna Prozess nennen sie es die soziale Dimension. Andere sprechen von einer Chancengleichheit. Sind das alles Synonyme? Oder verwenden wir unterschiedliche Wörter für unterschiedliche Dinge? Hier sind Definitionen einiger der Hauptkonzepte die wir in diesem Handbuch und generell verwenden:

Gleichheit

Gleichheit der Wertschätzung, und Chancengleichheit, unge-

achtet individueller Unterschiede.

Gleichheit der Teilnehmer im Hochschulwesen

Das Hochschulwesen sollte die wahre Gesellschaft widerspiegeln. Alle Zielgruppen sollten in dem Ausmaß am Hochschulwesen teilhaben, der ihrer Größe in der Gesamtbevölkerung entspricht

Erweiterter Zugang

Oberbegriff für die Bemühungen der Hochschulinstitutionen, Regierungen und anderer, die darauf abzielen die Teilnahme an der Hochschulausbildung zu erhöhen - besonders jene der unterrepräsentierten Gruppen.

Diversität

Diversität bedeutet wortwörtlich "Vielfalt". Diversität zu schätzen bedeutet Menschen zu schätzen und zu erkennen, dass jeder einzelne einzigartig/anders ist, aber von gleichem Wert

Demokratisierung des Hochschulwesens

Jede/r hat, ungeachtet seines sozio-ökonomischen und kulturellen Hintergrunds, das Recht, den Bildungsweg ihrer/seiner Wahl und in Hinblick auf ihre/seine Begabungen einzuschlagen - ohne Barrieren. Hochschulinstitutionen müssen demokratisch und mit tatsächlicher Studierendenbeteiligung organisiert werden.

Soziale Dimension

Die Studierenden, die in das Hochschulwesen eintreten, daran teilhaben und es abschließen, sollen auf allen Ebenen die Diversität unserer Bevölkerung widerspiegeln. (Definition des Bologna Prozesses - London Communiqué, 2007)

Wenn wir diese Definitionen lesen, merken wir, dass sie nicht alle das Gleiche bedeuten oder dieselbe Herangehensweise an das Thema darstellen. Manche haben einen prinzipielleren Blickwinkel (z.B. Gleichheit, Demokratisierung), während andere einen eher instrumentellen, zielorientierten Ansatz vertreten (z.B. Gerechtigkeit). manche zielen darauf ab ein Problem zu lösen (z.B. erweiterter Zugang, der sich darauf konzentriert Unterrepräsentation zu verringern), während andere positive Aspekte hervorheben (z.B. Diversität, die den Wert des Individuums unterstreicht).

Diskriminierung

Diskriminierung ist ein Konzept das oft missverstanden wird. manchmal ist es darauf beschränkt, dass Menschen unterschiedlich behandelt werden, aber es ist wichtig anzumerken, dass wir von Diskriminierung sprechen, wenn diese Ungleichbehandlung nicht gerechtfertigt ist. Diskriminierung ist jede faktische und rechtliche, direkte oder indirekte Unterscheidung sowie ungerechtes Verhalten (Privilegienvergabe, Ausschluss, Limitationen) das auf Rasse, Hautfarbe, sozialem, nationalem und ethnischem Hintergrund, Abstammung, Geburt, Sprache, Schicht, religiösen oder politischen Überzeugungen, Geschlecht/Gender, sexueller Orientierung, Behinderung, Familienstand oder jeder anderen Grundlage basiert, wenn diese nicht relevant ist.

Es gibt verschieden Arten der Diskriminierung:

Direkte (offene) Diskriminierung

Direkte Diskriminierung ist die ungünstigere Behandlung auf Grund von Rasse, Hautfarbe, sozialem, nationalem und ethnischem Hintergrund, Abstammung, usw...wenn dies nicht relevant ist.

Indirekte (verdeckte) Diskriminierung

Das ist eine Behandlung, die auf den ersten Blick fair erscheint und auf alle gleich wirkt, aber einen nicht zu rechtfertigenden negativen Einfluss auf gewisse Personen oder Gruppen, hat, die besondere Charakteristiken, Attribute oder Umstände aufweisen. Indirekte Diskriminierung kann auch eine Provision oder Praxis sein, der sich jeder unterordnen muss, die aber von bestimmten Gruppen nur schwer erfüllt werden kann.

Individuelle Diskriminierung

Bezieht sich auf das Verhalten einzelner Mitglieder einer Rasse, ethnischer, sexueller oder anderer Gruppe, das darauf abzielt, einen differenzierenden und/oder schädigenden Effekt auf die Mitglieder einer anderen Gruppe zu haben.

Institutionelle Diskriminierung

Ein Fall, bei dem Diskriminierung durch das Verhalten von Individuen durchgeführt wird, die Institutionen kontrollieren und Verfahrensweisen implementieren die darauf abzielen, einen

differenzierenden und/oder schädigenden Effekt auf Minderheiten, ethnische, sexuelle oder andere Gruppen zu haben.

Strukturelle Diskriminierung

Dieser Begriff bezieht sich auf Verfahrensweisen oder Praktiken die diskriminierend sind. In vielen Fällen schauen diese Verfahrensweisen oder Praktiken sogar neutral aus, aber auf Grund der unterschiedlichen Startpositionen sind sie grundsätzlich diskriminierend.

Theorien über Behinderung

Das Konzept das wir verwenden, ist mehr als nur ein paar Wörter. Ein gutes Beispiel dafür ist der Wechsel, der sich in der Terminologie in Bezug auf Behinderungen vollzogen hat. Eine Behinderung kann als physische oder mentale Beeinträchtigung definiert werden, die substantiell eine oder mehrere große Aktivitäten im Leben einschränkt. In der Vergangenheit haben die Menschen über "die Gehandicapten" gesprochen. Viele Leute lehnen diesen Begriff aber ab, da er die Menschen auf ihr Handicap beschränkt. Sie bevorzugen den Begriff "Mensch mit Handicap". Dies ist als die "People first" - Terminologie bekannt. Manche Menschen lehnen den Begriff "Handicap" an sich ab, da er als etwas Negatives gedeutet wird und zu Stigmatisierungen führt. Sie bevorzugen den Begriff Behinderung.

Die Terminologie die verwendet wird ist eng mit der Art verbunden, mit der Menschen Behinderungen betrachten. Es gibt viele verschiedene Theorien in Bezug auf Behinderungen. Sie führen zu unterschiedlichen Betrachtungsweisen, aber können auch zu unterschiedlichen Handlungsweisen führen und sind deswegen sehr wichtig. Hier sind einige Beispiele:

Das medizinische Modell wird durch "Bezeichnung" durch Diagnose, Fokus auf das Unglück der behinderten Person und dem Versuch der "Behandlung" der Behinderung charakterisiert.

Das Wohltätigkeits- Modell basiert auf dem Mitleid, das eine behinderte Person von der "normalen" Gesellschaft erhält, die Service und Unterstützungen zur Verfügung stellt, weil sie sie bemitleidet. Wiederum ist die Behinderung im Bereich des Individuums und verbindet Behinderung mit Schande und geringer Selbstwertschätzung.

Das soziale Modell ist auf dem zentralen Glauben aufgebaut, dass

ein Individuum mit einer Beeinträchtigung von der Gesellschaft behindert wird, die Einstellungen kreiert und fördert, die Menschen mit anderen Begabungen davon abhält in der Gesellschaft gleichartig zu funktionieren. Dieses Modell entfernt das Hauptaugenmerk von der behinderten Person und erinnert an die Verantwortung der Gesellschaft Integration zu fördern anstatt Diskriminierung zu fördern. Es entfernt auch die Bürde von der Beeinträchtigung, da ein/e RollstuhlfahrerIn oder ein/e BenutzerIn des psychiatrischen Gesundheitsservices dadurch diskriminiert werden könnten, dass sie bei der Benutzung ebendieser durch behindernde Maßnahmen diskriminiert werden

Das Handicap Schaffungs- Modell von Fougerollas ist eine Theorie die besagt, dass Behinderung durch Interaktionen zwischen persönlichen und externen/sozialen Faktoren geschaffen wird. Die Handicap Situation führt zu einer Einschränkung der Realisierung von Lebensgewohnheiten. Diese Gewohnheiten sind häufig wiederkehrende Aktivitäten oder soziale Rollen, die für das Überleben oder die Entwicklung einer Person in der Gesellschaft während ihres Lebens notwendig sind.

Reality Check: Unterrepräsentierte Gruppen und Hindernisse

Von Yonatan Green

Studierende mit niedrigem sozio-ökonomischen Hintergrund

Probleme beim Zugang zur Hochschulausbildung (HA)

Finanzielle Barrieren halten potentielle Studierende von der HA ab - hohe Gebühren, Unterkunftskosten, Transport, etc...

In bestimmten Fällen werden diese Studierende nicht im gleichen Ausmaß wie andere Studierende dazu ermutigt, eine HA zu beginnen

Probleme während der HA

Sie haben geringere Aussichten erfolgreich eine HA abzuschließen als Studierende mit einem höheren sozio-ökonomischen Hintergrund. Zum Beispiel sind Studierende mit einem niedrigen sozio-ökonomischen Hintergrund oft nicht in der Lage Privatstunden zu nehmen, oder an Aktivitäten außerhalb des Studienplans teilzunehmen, und sie haben weniger Zeit um sich dem Studium zu widmen da sie nebenbei arbeiten müssen.

Manchmal reicht das zur Verfügung stehende Geld nicht aus um alle Kosten des Studiums zu decken.

In gewissen Fällen können Studierende keine Kredite aufnehmen wenn sie einen niederen sozio-ökonomischen Hintergrund haben.

Studierende mit einem niederen sozio-ökonomischen Hintergrund neigen dazu eine größere Abneigung gegenüber Schulden zu haben, was sie davon abhält, einen Kredit aufzunehmen

In gewissen Fällen können sich Studierende nicht gleich gut auf Prüfungen vorbereiten, da sie arbeiten müssen und deswegen weniger Zeit zum Studieren haben.

Ethnisch—Kulturelle Minderheiten

Probleme beim Zugang zur Hochschulausbildung (HA)

Normalerweise haben sie einen niedrigeren sozio-ökonomischen Hintergrund

In manchen Fällen weisen Institutionen Bewerbungen von AbsolventInnen gewisser Kulturen ab, weil einige Gruppen-Unterscheidungs-Forschungen ergeben haben, dass sie angeblich weniger intelligent als Bewerber anderer Kulturen wären.

Diskriminierungen am Arbeitsmarkt, die dazu führen, dass sie die Chance auf eine gute Ausbildung verpassen.

In vielen Fällen neigen Minderheiten dazu in die elementare Grundschulausbildung und -betreuung nicht involviert zu sein, aber dafür die Ausbildung früher abzubrechen oder in negativen Gruppendynamiken zu enden

Probleme während der HA

Schwierigkeiten während der Ausbildung auf Grund von Sprachbarrieren (da manche Studierende der Gruppe keine native-speaker sind)

Mangelnde Unterstützung im Gegensatz zu anderen Studierenden

Studierende Mit Migrationshintergrund

Probleme beim Zugang zur Hochschulausbildung (HA)

Normalerweise haben sie einen niedrigeren sozio-ökonomischen Hintergrund

Manchmal mangelt es an Information über die Vorteile eine HA

Probleme während der HA

Schwierigkeiten während der Ausbildung auf Grund von Sprachbarrieren (da manche Studierende der Gruppe keine native-speaker sind)

Schwierigkeiten sich an die neue Umgebung anzupassen.

Der Druck wie "normale" Studierende zu sein, und nicht anders.

Studierende aus wirtschaftlich weniger weit entwickelten Regionen

Probleme beim Zugang zur Hochschulausbildung (HA)

Erfahren oft eine geringere Qualität des Unterrichts an höheren Schulen.

Normalerweise gibt es keine Hochschulen in ihrer Region.

Probleme während der HA

Beim Umzug in eine Stadt sind sie mit hohen Lebenshaltungskosten, schlechten Transportverbindungen und zu wenig StudentInnenwohnungen konfrontiert.

Studierende mit Behinderungen

Probleme beim Zugang zur Hochschulausbildung (HA)

Haben möglicherweise Schwierigkeiten aufgenommen zu werden, da manche Universitäten befürchten, dass die Aufnahme von Studierenden mit besonderen Bedürfnissen die durchschnittlichen Testergebnisse senken könnten.

Probleme während der HA

Möglicherweise verweigern gewisse Institutionen akademische Mittel zu implementieren wie sie vom Behinderungsforschungs-Center empfohlen werden, und wie sie es den Studierenden mit Behinderungen ermöglichen würden, den gleichen Zugang zu Kursmaterialien und Evaluierungen zu erhalten.

Möglicherweise weigern sich Institutionen bestehende Einrichtungen zu ändern um sie für Menschen mit körperlichen Behinderungen zugänglich zu machen (z.B. Waschräume)

Mangelndes Bewusstsein seitens der anderen Studierenden und des Lehrkörpers.

Mangel an notwendiger Vorkehrungen.

Geschlecht

Probleme beim Zugang zur Hochschulausbildung (HA)

In gewissen Fällen werden nur Bewerberinnen über ihre Familienplanung befragt.

Konfrontation mit Vorurteilen und Geschlechtertrennung bei der Studienwahl. Weibliche und männliche Studierende können eingeschränkte Vorstellungen haben welche Berufsfelder für sie angemessen sind und deswegen manche Studienoptionen verwerfen.

Probleme während der HA

Forschungen die in OECD Ländern durchgeführt ergaben, dass generell mehr Männer als Frauen zusätzliche Quellen erhalten um den Bildungsweg beschreiten zu können.

LSBT Studierende (lesbische, schwule, bisexuelle, transsexuelle)

Probleme während der HA

Oftmals erfahren sie (dokumentierte) Belästigungen und Gewalt auf Grund ihrer sexuellen Vorlieben.

Konfrontation mit Homophobie und Heterosexismus.

Sie erhalten weniger Unterstützung und Beratung in Bezug auf ihre akademische und berufliche Laufbahn im Vergleich zu heterosexuellen Studierenden.

Sind Diskriminierungen im Bereich sozialer Normen und Konstrukte ausgesetzt. Möglicherweise können sie, zum Beispiel, nicht so offen über ihr Sozialleben reden wie andere Studierende und werden deswegen von gewissen sozialen Events ausgeschlossen.

Die Ausbildung an sich kann gewisse heteronormative Mutmaßungen beinhalten, die LSBT Studierende möglicherweise anstößig finden.

Studierende mit jobs

Probleme beim Zugang zur Hochschulausbildung (HA)

Möglicherweise sind sie mit unflexiblen Stundenplänen, fehlenden Abend- Vorlesungen und dem Nichtvorhandensein von Teilzeitprogrammen konfrontiert.

Könnten in gewissen Fällen höhere Studiengebühren haben.

Verlieren eventuell staatliche Unterstützungen wenn sie zu viel verdienen.

Mangel an Energie und Zeit fürs Studium da sie arbeiten.

Studierende mit Kindern

Probleme beim Zugang zur Hochschulausbildung (HA)

Das Kinderbetreuungshindernis - ein finanzielles Problem

Probleme während der HA

Schwierigkeiten beim Zeitmanagement und finanzielle Bedürf-

nisse (z.B. Kinderbetreuung)

Unflexible Stundenpläne

Manchmal erhalten sie höhere Unterstützungen vom Staat, die aber trotzdem nicht ausreichen um die Extrakosten der Kinderbetreuung zu decken.

Studierende 35+

Probleme während der HA

Manche Vergünstigungen gelten nur für Studierende bis zu einem gewissen Alter. Z.B. Studiendiscouts, Unterstützungen usw...

In gewissen Fällen zahlen die Studierenden höhere Studiengebühren.

Generell haben diese Studierenden eine höhere finanzielle Verantwortung und die Unterstützungen die sie erhalten decken dies nicht.

Studierende religiöser Minderheiten

Probleme beim Zugang zur Hochschulausbildung (HA)

Diese Studierenden stehen oft in Verbindung mit Studierenden ethnischer Minderheiten und erfahren dieselben Barrieren.

Probleme während der HA

Normalerweise werden ihr Glauben und ihre Praktiken nicht in Betracht gezogen

Flüchtlinge/Asylsuchende/Studierende ohne Aufenthaltsbewilligung

Probleme beim Zugang zur Hochschulausbildung (HA)

In gewissen Fällen werden ihre früheren Qualifikationen nicht anerkannt.

In gewissen Institutionen werden die Studierenden nicht aufgenommen, wenn sie kein Visum oder keine Aufenthaltsbewilligung haben.

Probleme während der HA

In gewissen Fällen erhalten sie keine staatliche Unterstützung und haben oft auch keine Arbeitserlaubnis.

In manchen Fällen müssen sie höhere Studiengebühren bezahlen.

Kampagnen für Gerechtigkeit im Hochschulwesen

Von Ben Vulliamy

In diesem Kapitel erklären wir, wie ihr eine Kampagne für Gerechtigkeit in der Hochschulausbildung (HA) in 9 einfachen Schritten starten könnt.

Schritt 1—Was ist eine Kampagne

Eine Kampagne ist ein Prozess der einen Wandel herbeiführen soll. Ein Wandel muss Auswirkungen haben - jemand sieht, fühlt oder tut etwas anders. Das Leben einer Person oder einer Gruppe ist anders, auf gewisse Art besser. Positiven Wandel kontrollieren und erreichen zu können ist schwierig, und deswegen ist Kampagnen zu führen eine schwer zu erlernende Fähigkeit, aber ihre Macht ist riesig. Das effektive Führen von Kampagnen ermöglicht es den Menschen ihr Umfeld und ihre Erfahrungen zu verändern, ihre Leben oder die Welt um sie herum zu verbessern.

» Ein Prozess der einen Wandel herbeiführen soll «

Ein einfaches Diagramm kann den Weg einer Kampagne darstellen und zeigen, dass Wandel, Ergebnis und Auswirkung wichtig für jede Kampagne sind.

Aktion: Was wird von den Durchführenden einer Kampagne gemacht?

Reaktion: Was wird durch diese Aktionen ausgelöst?

Resultat: Das Ergebnis dieser Aktionen

Effekt: Die Auswirkungen

Beispiel:

Aktion: Studierende schicken dem Rektor E-Mails und Briefe in denen sie fragen: "Hätte ich einen Platz an dieser Universität erhalten wenn ich schwarz, arm, transsexuell, weiblich oder behindert wäre?"

Reaktion: Der Rektor ist von dieser Frage beunruhigt und die übliche

Betätigung ist unterbrochen.

Resultat: Der Rektor ist damit einverstanden dass die Zugangsbestimmungen der Universität überarbeitet werden.

Effekt: Die Universität beginnt damit eine höhere Diversität an Studierenden zuzulassen.

Schritt 2—Was möchtest du verändern?

Da der Wandel ein existentieller Punkt jeder Kampagne ist, ist es sehr wichtig klar zu definieren was du verändern willst. Überlege dir was dich wirklich frustriert, was das Problem auslöst mit dem du zu kämpfen hast. Möchtest du ein anderes Aufnahmeverfahren für bestimmte Studierende haben? Brauchen manche Studierende eine andere oder eine zusätzliche Unterstützung beim Lernen? Sollten Unterrichtsstunden anders strukturiert oder durchgeführt werden um die Beteiligung einer breiteren Gruppe Studierender zu gewährleisten?

»Definiere klar was du verändern möchtest«

Es gibt eine große Auswahl an Gründen die zu einer Kampagne führen können, aber meistens ist der Grund einer der folgenden:

Vorstellen: führt ein neues Thema ein, das bis dahin noch nicht behandelt wurde

Wiederholen: wiederholt ein bestehendes Thema, auf das vielleicht genauer eingegangen werden muss

Erinnern: erinnert die Menschen an ein historisches Ereignis das nicht vergessen werden darf

Highlighten: hebt ein aktuelles, sich in naher Zukunft ereignendes Ereignis/Thema hervor

Verstärken: verstärkt das bereits existierende Problem einer Kampagne, das noch nicht gelöst werden konnte

Schritt 3—Kenne deine Angelegenheit

Wissen rund um deine Angelegenheit garantiert dir, dass du strategisch bei deiner Kampagne vorgehen kannst. Indem du Nachforschungen anstellst bist du besser gewappnet um die Kampagne zu gewinnen. Es ist wichtig, dass du das Problem und seine Zusammenhänge verstehst, die Lösungsmöglichkeiten die sich anbieten, die Argumente dafür

und dagegen, wie du den Befürwortern und den Gegnern beweisen kannst, dass deine Lösung oder Wandel die Dinge zum Besseren verändern wird. Manchmal ist es hilfreich eine "PWST" Analyse durchzuführen. Eine PWST Analyse wird unten ausgeführt:

» Indem du Nachforschungen anstellst bist du besser gewappnet um die Kampagne zu gewinnen «

Politischer Zusammenhang: Welche Vorgehensweisen existieren im Moment? Wer hat die Macht daran etwas zu ändern?

Wirtschaftlicher Zusammenhang: Wer wird finanziell verlieren und gewinnen wenn deine Kampagne erfolgreich ist? Welches Investment wird vielleicht vonnöten sein um den Wandel herbeizuführen und von welchen Seiten würde es kommen?

Sozialer Zusammenhang: Was denkt die Gesellschaft über das Thema für das du eine Kampagne führst? Welche Erfahrungen haben sie mit dem Problem das du ansprichst? Wie viele Menschen sind betroffen? Welche Teile der Gesellschaft werden deine Kampagne unterstützen, welche sie ablehnen?

Technischer Zusammenhang: Welche technologischen Auswirkungen hat das Problem das du ansprichst? Kann die Technologie dein Ergebnis unterstützen?

Wenn du Nachforschungen anstellst, versuche einige "Killer Beweise" zu finden. Killer Beweise sind solche, die deine Kampagne unumstößlich unterstützen, sie übertreiben nicht oder betreiben Meinungsmache, sondern sie beweisen nur klar und eindeutig dass der Wandel möglich ist und Dinge verbessern wird. Das könnte eine Geschichte aus erster Hand sein, eine persönliche Erzählung die von Zahlen und Fakten unterstützt wird.

Step 4—Setz dir Ziele

Die besten Kampagnen haben klare, einfache und erreichbare Ziele. Eine Auswahl klar definierter Ziele zu haben ist ein existentieller Schritt auf dem Weg zum Erfolg der Kampagne. Sie ermöglichen es dir deine Kampagne effektiv zu übermitteln und so einen Schritt nach dem anderen zu machen.

» Klar definierte Ziele sind ein existentieller Schritt auf dem Weg

zum Erfolg «

Beispiele für die Abfolge wichtiger Schritte:

Ziel 1: Der Rektor stimmt zu dass die Zugangsbestimmungen überarbeitet werden müssen.

Ziel 2: StudierendenvertreterInnen müssen in die Revisionsgruppe aufgenommen werden

Ziel 3: Die neuen Zulassungsbestimmungen werden dem Vorstand der Universität vorgelegt

Ziel 4: Die neuen Zulassungsbestimmungen werden vom Vorstand der Universität akzeptiert und implementiert

Ziel 5: Das folgende Jahr weist einen erhöhte Zahl Studierender aus Minderheitengruppen auf.

Indem du deinem vorgefertigten Weg folgst und nicht zum nächsten Ziel weitergehst bevor du nicht die Stufe davor erreicht hast wirst du das Ziel deiner Kampagne - den erwünschten Wandel - schrittweise erreichen. Wenn du klare, einfach, kleine und erreichbare Ziele auf jeder Ebene hast, wirst du nach und nach Erfolg haben indem du wahre Meilensteine vorweisen wirst können, wie sich die Kampagne bei jedem Schritt weiterentwickelt.

Schritt 5—Bring die Leute zusammen

Für die meisten Kampagnen wirst du Leute mobilisieren müssen, also bring sie bei einer gemeinsamen Handlung oder einer Serie von Aktivitäten zusammen, die dir dabei helfen das Ziel deiner Kampagne zu erreichen. Es gibt viele Wege um Menschen dazu zu bringen zusammenzuarbeiten, aber es ist wichtig kreativ zu sein wenn es darum geht wie du dich ihnen annähern sollst und was du dabei tun solltest. Hier sind einige Ideen wie du Zielpersonen erkennen kannst und wie du sie dazu bringst deine Kampagne zu unterstützen:

Kontaktiere Studierendengruppen, -gesellschaften und soziale Gruppen. Wenn es bereits eine große Gruppe Studierender gibt die dieselben Interessen haben oder sich versammeln ist das vielleicht ein guter Weg viele Menschen zu finden, die dieselben Ansichten haben und bereits miteinander arbeiten (wollen).

Durchsuche und kontaktiere relevante online Foren wie Facebook oder Bebo. Online Chat Foren usw...können geeignete Mittel sein um große Mengen an Leuten zu finden und zu kontaktieren. Es gibt viele Beweise dass junge Leute eher von der Macht einer Kampagne überzeugt sind, wenn sie über einen virtuellen Weg kontaktiert wurden und mit Online Methoden eingebunden werden.

Kontaktiere andere Kampagnen Gruppen die eventuell dein Ziel teilen. Gibt es lokale Bürgerinitiativen, Handelsunionen, Kampagnen-Organisationen usw...die bereits aktiv In deiner Community arbeiten und vielleicht mit dir zusammenarbeiten? Wie kannst du ihre Solidarität gebrauchen um Zugriff auf andere Ressourcen oder Kommunikationskanäle zu erhalten?

Erkenne und rede mit Gruppenführern. Von wem weißt du dass er ein großes Netzwerk an Freunden hat? Wenn du sie dazu bringen kannst diene Kampagne zu unterstützen können sie dir auf Grund ihrer Kontakte helfen eine noch größere Gruppe an Leuten zu mobilisieren, da sie bereits von einer großen Gruppe an Menschen respektiert werden. Vielleicht ein/e StudienvertreterIn, der Kapitän des Rugby Teams, der Pastor oder der/die FreundIn, der/die die größten und besten Parties organisiert.

»Für Kampagnen wirst du Leute mobilisieren müssen«

Wenn du erst mal die Leute, von denen du möchtest dass sie deine Kampagne unterstützen, entdeckt und mit ihnen Kontakt aufgenommen hast, musst du dir überlegen, wie du ihr Interesse wecken kannst, wie du sie überzeugst, dass sie deine Kampagne unterstützen. Es gibt eine Technik ihre Unterstützung zu bekommen - nämlich "Wut, Hoffnung, Handeln". Die Idee dahinter ist die, dass, wenn du sie wütend machst in Bezug auf das Problem dass du mit deiner Kampagne behandelst und ihnen dann Hoffnung gibst dass Lösungsvorschläge existieren, dann werden sie damit einverstanden sein, die Handlungen zu setzen die du vorschlägst, um deine Kampagne zu unterstützen.

Wut, Hoffnung, Handeln Beispiel:

Wut: du erzählst der Gesellschaft für behinderte Studierende dass, ob-

wohl 32% der lokalen Gemeinschaft als behindert gelten, nur 6% der an der Universität zugelassenen Studierenden behindert sind. Sie sind wütend - sie haben einen Sinn für Gerechtigkeit.

Hoffnung: Du sagst ihnen, dass eine andere Universität in einer nahe gelegenen Stadt einen Anteil von 35% behinderter Studierender hat, weil sie in zusätzliche Unterstützung und Ressourcen für behinderte Studierende investiert hat und dass das an eurer Universität auch möglich wäre. Es gibt Hoffnung dass das Problem gelöst werden kann.

Handeln: Du fragst sie ob sie einen Artikel an die lokale Presse schreiben würden, in dem sie erklären dass ihre Zutrittsbedürfnisse von der Universität nicht unterstützt werden. Du bittest sie auch an den Rektor zu schreiben und zu fragen, warum die Universität nicht im selben Ausmaß Ressourcen für behinderte Studierende bereithält wie andere Universitäten. Sie verstehen die Handlungen die sie setzen können um die Ungerechtigkeit zu verändern.

Schritt 6—Organisieren

Der Schlüssel zu einer erfolgreichen Kampagne ist der, sicher zu gehen, dass sich jeder in gewisser Weise involviert fühlt, dass sie alle die Verantwortung für euer Handeln tragen. Das nennt man Organisieren. Das Organisieren von Menschen für eine Kampagne bedeutet, dass Handlungen und/oder Verantwortlichkeiten gemeinsam von den unterschiedlichen Menschen die in die Kampagne involviert sind getroffen werden. Oft ist es hilfreich Kollektive zu bilden, bei der die Leute gemeinsam eine gewisse Handlung setzen oder Verantwortlichkeit ausüben. Das erlaubt ihnen Fähigkeiten, Ideen und Handlungen zu teilen. Im Diagramm unten findest du einen Vorschlag wie du Arbeitsgruppen organisieren könntest.

» Der Schlüssel zu einer erfolgreichen Kampagne ist der, sicher zu gehen, dass sich jeder in gewisser Weise involviert fühlt «

Das Organisieren von Leuten dahingehend dass sie getrennte Aufgaben und Handlungen übernehmen und setzen um dir dabei zu helfen das Ziel der Kampagne zu verwirklichen, bildet die Stärke der Kampagne. Du wirst dir überlegen müssen, wie die einzelnen Kollektive über ihre Aktivitäten berichten und ihren Erfolg teilen können. Du wirst vielleicht

eine Menge an Treffen benötigen um das zu erreichen, aber das wird dir auch helfen den Fortschritt der Kampagne zu überprüfen und sicherzustellen, dass alle Arbeitsgruppen zielführend arbeiten.

Schritt 7— An Ressourcen herankommen

Vielleicht ist es so, dass du alle Mittel hast um deine Kampagne durchzuführen, aber meistens wird das nicht der Fall sein. Abgesehen davon dass du Leute brauchst (das wird in Schritt 5 und 6 behandelt) wirst du dir vielleicht auch überlegen müssen wie du Spenden sammelst, wie du deine Kampagne an die Öffentlichkeit bringst und wie/ob du die Presse nutzen willst. Unten findest du ein paar Tipps und Ratschläge:

» Du wirst dir vielleicht überlegen müssen wie du Spenden sammelst, wie du deine Kampagne an die Öffentlichkeit bringst und wie du die Presse nutzen willst.«

Spenden sammeln

Oft verwenden die Leute zu viel Zeit um das Spenden sammeln zu planen und durchzuführen, um dann zu merken dass sie all ihre Zeit und Energie dafür aufgewendet haben und nicht mehr in der Lage sind, die eigentliche Kampagne durchzuführen! Wenn du auf Spenden angewiesen bist, dann versuch einen schnellen und einfachen Weg zu finden um an sie heranzukommen. Sei kreativ, aber sei auch direkt und schnell. Gibt es Verbündete die vielleicht Ressourcen haben die sie investieren können um dein Ziel zu unterstützen? Bevor du an sie herantrittst überleg dir genau, was du brauchst und wofür du es verwenden willst. Du könntest dir überlegen an Handels- Unionen, Kirchen, Moscheen, Volksgruppen usw...heranzutreten, wenn sie dazu tendieren dein Anliegen zu unterstützen. Du könntest dir überlegen eine einmalige Spendenaktion oder ein Event zu organisieren wie etwa eine Filmvorführung, eine Ausstellung oder eine Comedy Night. Du könntest auch kleine Kampagnen-Unterstützungs-Gegenstände verkaufen wie z.B. Buttons, Armbänder, Poster etc....Events und der Verkauf von kleinen Gadgets sind auch ein guter Weg um die Kampagne zu bewerben und eine Gruppe von Leuten aufzubauen, die deine Kampagne unterstützen, während du zur selben Zeit Spenden sammelst! Aber erinnere dich: investiere nicht zu viel Zeit ins Spenden sammeln.

Bewerben

Im Abschnitt SPENDEN SAMMELN sind bereits einige Ideen erklärt, wie du deine Kampagne bewerben und öffentlich machen kannst. In manchen Fällen ist Werbung der Schlüssel zum Erfolg. Der größte Tipp ist der, dass du kreativ, mutig und erfinderisch sein solltest. Jeder macht Poster, und Flyer, aber wenn du mit deiner Kampagne Aufmerksamkeit erregen willst, musst du was Besonderes machen. Du wirst den Slogan deiner Kampagne auf Müll vor den Haupteingang der Universität "schreiben" müssen, bring Leute dazu die Aussage deiner Kampagne vor dem Rathaus zu schreiben, häng das Banner deiner Kampagne auf die Brücke nahe des größten Studentenheimes, druck eine riesigen Karton mit dem Ziel deiner Kampagne aus und bitte die Leute Unterstützungserklärungen darauf zu schreiben usw....Sei originell wenn es darum geht deiner Kampagne Gehör zu verschaffen. Es ist auch Wert zu erwähnen, dass viele Forschungen zeigen, dass der erfolgreichste Weg etwas zu bewerben der der "eins zu eins Kommunikation" ist. Wenn du also deine Kampagne unter Studierenden bewerben willst, bring Studierende dazu mit anderen Studierenden zu reden.

Presse

Wenn du es schaffst Berichte über deine Kampagne in die Zeitungen zu bringen kann das ebenfalls ein sehr mächtiges Werkzeug sein. Überleg dir, wie du eine Zeitung finden kannst die deinem Anliegen positiv gegenübersteht. Biete ihr Fallbeispiele an inwiefern Leute benachteiligt werden, statistische Beweise der Ungerechtigkeit, mit Fotos von dramatischen Handlungen. Die Presse hat sich als mächtiges Werkzeug erwiesen wenn es darum geht, Menschen zu mobilisieren und zu beeinflussen.

Schritt 8—die Kampagne durchführen

Wenn du alle oben genannten Schritte, das Planen und Recherchieren für die Ziele der Kampagne, das Mobilisieren der Unterstützenden und die notwendigen Mittel für die Kampagne erledigt bzw. aufgetrieben hast, wird die Durchführung der Kampagne an sich einfach sein. Das schwierigste an der Durchführung ist es, die Moral zu behalten und motiviert zu bleiben. Unterhalb findest du 5 Tipps die es dir und deinem Team erlauben erfolgreich und motiviert durch die Höhen und Tiefen der

Arbeit zu gehen.

» Das schwierigste an der Durchführung einer Kampagne ist es, die Moral nicht zu verlieren und motiviert zu bleiben «

Fünf Wege die Moral während der Kampagne hochzuhalten:

Verwende ein Kommunikationsnetzwerk, das es den Mitgliedern der Kampagne erlaubt miteinander in Kontakt zu bleiben und sich über Probleme und Erfolge auszutauschen.

Schau dass du ein "Buddy" System aufbaust, bei dem jede/r Involvierte jemanden hat der sie/ihn unterstützt, aushilft und weiter motiviert.

Bewahr dir den Sinn für Humor, die Stimmung der Kampagne sollte idealerweise fröhlich aber bestimmt sein.

Wenn Dinge schief laufen, gerate nicht in Panik. versuche daraus zu lernen und Wege zu finden wie die Kampagne das Problem lösen kann und die Ziele erreicht die sie anstrebt.

Kontrolliere immer wieder den Fortschritt der Kampagne und teile das den anderen mit um ihnen zu zeigen wie gut die Kampagne voranschreitet und welche Ziele ihr bereits erreicht habt.

Schritt 9—die Kampagne evaluieren

Wenn du deine Kampagne nicht bewertest, woher weißt du dann ob sie erfolgreich war? Du solltest die Kampagne während sie in Gang ist und nachdem sie abgeschlossen wurde evaluieren. Dabei geht es einerseits darum, den Erfolg zu messen als auch daraus zu lernen und die Erfahrung mit anderen zu teilen. Die ESU würde gerne alles über eure Kampagnen erfahren, was funktioniert hat, was nicht, welcher Wandel erzielt wurde und wie das gemacht wurde. Vielleicht sind wir auch in der Lage euch weiterzuhelfen wenn die Evaluierung ergibt, dass manche Dinge nicht so gut geklappt haben.

Der einfachste Weg eine Kampagne zu evaluieren ist der, zu dem Diagramm in Schritt 1 zurückzugehen und im Nachhinein auf Aktion, Reaktion, Resultat und Effekt zu achten. Frage dich weiters auf jeder Stufe von Schritt 4:

Hast du die Handlungen gesetzt die du ursprünglich geplant hast?

hast du die erwartete Reaktion erhalten?

Hat das das gewünschte Resultat gebracht?

Hat das Resultat zu dem Effekt geführt den du erreichen wolltest?

Indem du alle diese Fragen beantwortest wirst du in der Lage sein objektiv den Erfolg deiner Kampagne darlegen zu können oder festzustellen was schief gelaufen ist und wie du das Problem lösen kannst.

Ein Kommentar zum schluss

Kampagnen können einen Wandel hervorrufen. Indem du effektive Kampagnen führst kannst du einige Ungerechtigkeiten die in unserer Gesellschaft bestehen sowie ungerechte Regeln und Praktiken die an unseren Universitäten bestehen verändern! Kampagnen tragen dazu bei eine gerechte Hochschulbildung für alle zu gewährleisten und so zu einer Gesellschaft mit höherer Diversität zu führen.

Der internationale Einfluss

Von Inge Gielis

Die Verfahrensweisen nationaler Bildungspolitik werden immer mehr von internationalen Vorgängen und Organisationen wie dem Bologna Prozess, der Lissabon Strategie, GATS, EU Vorgaben, OECD, UNESCO, usw...beeinflusst. Diese können negative Auswirkungen auf die Gerechtigkeit haben, aber sie können auch positive Einflüsse haben und als Lobby für die Studierenden-Unionen dienen. In diesem Kapitel beleuchten wir die Möglichkeiten und Gefahren die von der internationalen Arena kommen.

Internationaler Einfluss

Es gibt viele internationale Prozesse und Organisationen, die Einfluss auf das Hochschulwesen haben. In diesem Teil geben wir einen kurzen Überblick über einige der wichtigsten Faktoren und Player.

Bologna Prozess

1999 beschlossen einige BildungsministerInnen in Bologna auf dem Gebiet der Hochschulbildung näher zusammenzuarbeiten. Ihr Ziel war es, bis 2010 einen Europäischen Hochschulraum (EHEA) geschaffen zu haben. Die MinisterInnen einigten sich auf konkrete Verfahrensmuster, die sie in den folgenden Jahren implementieren würden. Sie wollten sich alle 2 Jahre treffen. In der Zwischenzeit würde eine Bologna Follow Up Group und das Sekretariat die Vorgänge koordinieren. Die ESU ist ein beratendes Mitglied. Das letzte MinisterInnentreffen fand am 28./29. Juli 2009 in Leuven und Louvain-La-Neuve statt, wo sich die MinisterInnen Ziele bis 2020 setzten.

Eine der momentanen Handlungsziele ist die soziale Dimension. Am Beginn des Prozesses, in Bologna 1999 gab es diese soziale Dimension noch nicht; erst 2001 in Prag, als sich Studierende einmischten und die MinisterInnen baten, der sozialen Dimension Beachtung zu schenken, wurde sie Teil des Prozesses, da die MinisterInnen ihre Wichtigkeit erkannten. Es war aber erst im Jahre 2005 in Bergen, dass sich die Minis-

terInnen dazu entschlossen aus der sozialen Dimension ein Handlungsziel des Bologna Prozesses zu machen.

Die MinisterInnen definierten die soziale Dimension 2007 in London wie folgt: "Die Studierenden die in die Hochschulausbildung eintreten, sie absolvieren oder abschließen sollen auf allen Ebenen die Diversität unserer Bevölkerung widerspiegeln." Das bedeutet, dass sich die Minister zur Erreichung einer partizipativen Gerechtigkeit verpflichten. Das Hochschulwesen soll tatsächlich die Gesellschaft widerspiegeln, so dass alle Zielgruppen in dem Ausmaß am Hochschulwesen teilhaben, als es ihrem Anteil an der Bevölkerung entspricht. Beim letzten Treffen 2009 wurde die Wichtigkeit der sozialen Dimension erneut betont.

Die Europäische Union und die Lissabon Strategie

Die EU hat sehr wenige Kompetenzen auf dem Gebiet der Bildung. Ihre Rolle ist darauf beschränkt die Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedsstaaten zu unterstützen, während sie zur Gänze respektiert dass der Inhalt der Lehre wie auch die Organisation des Bildungswesens sowie Weiterbildung in die Kompetenz der nationalen Staaten fällt. Die Europäische Kommission hat zahlreiche Bildungs- und Trainingsprogramme unter einem Oberbegriff vereint - dem Lifelong Learning Programme (LLP). Dieses hat für 2007 bis 2013 ein Budget von €7 Milliarden und beinhaltet Programme wie Erasmus für den Studierendenaustausch.

Während der letzten Jahre hat die EU ihre Arbeit auf dem Gebiet der Bildung verstärkt. Das wird im Licht der Lissabon Strategie gesehen. Im Jahr 2000 haben sich die Regierungschefs der EU in Lissabon versammelt und sich das ehrgeizige Ziel gesetzt, die konkurrenzfähigste und dynamischste Wirtschaft der Welt zu werden, die auf einer Wissensgesellschaft basiert. Die Wirtschaft wäre fähig nachhaltiges Wirtschaftswachstum mit mehreren und besseren Jobs und einem größeren sozialen Zusammenhalt. Eine Strategie wurde entwickelt um dieses Ziel zu erreichen. Dabei spielt Bildung eine wichtige Rolle. Die Bildungsreform wird durch das Bildungs- und Trainingsprogramm stimuliert. Im Zentrum dieser Strategie steht eine Reform des Hochschulwesens, die es den Hochschulinstitutionen ermöglichen soll ein exzellentes Bildungswesen zu erreichen, das die talentiertesten Studierenden und Forscher anlockt.

Um dieses Ziel zu erreichen müssen Handlungen auf Gebieten gesetzt werden, die nicht unter das Mandat der EU fallen. Ein Hilfsmittel,

das die Koordination der Mitgliedstaaten regeln soll wurde eingesetzt: die Open Method of Coordination (OMC). Diese basiert auf dem "naming-framing-shaming" Prinzip. Die Europäische Kommission und der Ministerrat einigen sich auf ein gemeinsames Ziel und setzen gewisse Maßstäbe. Der Fortschritt wird in regelmäßigen Abständen überprüft und Berichte werden veröffentlicht. Der Gruppendruck soll Länder die schlecht abschneiden motivieren, sich zu verbessern. Es ist wichtig zu erwähnen dass die Europäische Kommission die treibende Kraft ist (was beim Bologna Prozess nicht der Fall ist). Die Entscheidungskraft bleibt aber auch hier beim Ministerrat.

OECD

Die Organisation für wirtschaftliche Entwicklung und Zusammenarbeit (OECD) hat ihren Sitz in Paris. Sie vereint jene Länder, die an Demokratie und Marktwirtschaft glauben. Sie repräsentiert daher Staaten mit einem großen Anteil an der Weltwirtschaft. Die OECD führt Analysen durch und agiert als eine Denkwerkstatt. Sie hat über 700 Angestellte, von Lobbyisten bis Akademiker. Die OECD arbeitet auch auf dem Gebiet Bildung. Sie produziert häufig Reporte wie " Education at a Glance" oder ihr "Reviews of tertiary education". Diese beinhalten interessante Daten, aber auch Empfehlungen.

GATS

Die General Agreement on Trade in Services (GATS) ist eine der Handelsübereinkommen der Welthandelsorganisation (WTO). Die Logik von GATS ist eine progressive Liberalisierung des Handels auf Dienstleistungsebene durch laufende Verhandlungen. GATS bezieht sich auf alle Dienstleistungen außer jenen, die unter staatlicher Aufsicht geführt werden, besonders die, "die nicht auf wirtschaftlicher Basis oder ohne Konkurrenz einer oder mehrerer anderer Anbieter betrieben werden". Das heißt, dass auch Bildung als einer der vertikalen Sektoren auf denen die Staaten Zugeständnisse machen können, von der GATS gedeckt wird. Die Europäische Kommission leitet die Verhandlungen für die EU Mitgliedsstaaten.

GATS erkennt vier verschiedene Arten der Dienstleistungen. Im Bezug auf Bildung können die folgenden Beispiele gezeigt werden: 1.) Grenzüberschreitender Handel, z.B. Fernstudium, 2.) Ausländischer Konsum,

z.B. Auslandsreisen zu Studienzwecken, 3.) Handelsniederlassungen im Ausland, z.B. Zweigniederlassungen der Universitäten oder Partnerschaften und 4.) Die Anwesenheit natürlicher Personen, z.B. Lehrkräfte oder ProfessorInnen.

UNESCO

The United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO) wurde 1945 gegründet. Die UNESCO glaubt, dass Bildung, Wissenschaft und Kultur die Mittel für ein sehr ehrgeiziges Ziel - den Wunsch nach Frieden im Menschen zu wecken. Im Juli 2009 organisierte die UNESCO eine World Conference on Higher Education, bei der man sich auf ein Rahmenprogramm und Ziele auf dem Gebiet der Hochschulbildung auf globaler Ebene für die kommenden Jahre einigte.

Gefahren

Der internationale Einfluss auf das Bildungswesen wird oft als Gefahr gesehen. In diesem Teil listen wir zwei Bereiche auf, die oft als schädigend für die soziale Dimension des Hochschulwesens betrachtet werden: die Kommodifizierung und Studiengebühren.

Kommodifizierung

Kommodifizierung bezieht sich auf die zunehmend kommerzielle Art, mit der Hochschulbildung behandelt wird. In diesem Zusammenhang wird Hochschulbildung als Wissensindustrie wahrgenommen und Hochschulinstitutionen sind Dienstleistungsbetriebe. Studierende werden in erster Linie als Konsumenten von Bildung und als Humankapital für den Arbeitsmarkt betrachtet. Die Programme sind in erster Linie darauf gerichtet, den Arbeitsmarkt vorzubereiten und dienen als Mittel, um nach dem Studienabschluss möglichst hohe finanzielle Gewinne zu erzielen.

Die Kommodifizierungsagenda bewirbt politische Reformen, die Hochschulinstitutionen in einen Wettbewerb um finanzielle Ressourcen für die "besten" Studierenden, Lehrkräfte und ForscherInnen drängen, und so das Entstehen von Eliteuniversitäten fördert. Anstatt eine ausgeglichene Entwicklung am Hochschulsektor zu fördern, schafft dieser Ansatz einen immer größeren Unterschied zwischen den Hochschulinstitutionen. Die, die davon profitieren, sind hochrangige Institutionen mit internationalem Prestige und einer nachhaltigen finanziellen Basis; und die

nur für einige wenige Studierende zugänglich sind. Die, die verlieren sind die unterfinanzierten Institutionen die bei den Ausgaben für Lehrkräfte und Projekte Kürzungen durchführen müssen und auf lange Sicht schwere Verluste in der Qualität der Bildung hinnehmen müssen.

Eine große Gefahr in diesem Zusammenhang geht von den GATS Verhandlungen aus, die eine Liberalisierung des Dienstleistungssektors anstreben. Nur der öffentliche Dienst ist von GATS ausgenommen. Der öffentliche Dienst ist definiert als "weder zu kommerziellen Zwecken noch im Wettbewerb mit einem oder mehreren Dienstleistungserbringern erbracht werden" Für viele Länder dieser Welt trifft das im Hochschulwesen nicht zu, da es verschiedene private Elemente wie etwa Studiengebühren oder Forschungsgelder aufweist.

Die Konsequenzen können weit reichend sein, da laut GATS, Barrieren für den freien Handel abgeschafft werden müssen. Nationale Regulierungen wie zum Beispiel Qualitätssicherungsmechanismen sind vielleicht "eine größere Beschränkung als notwendig", was vielleicht die Qualität der Bildung untergräbt. Staatsausgaben für Bildungseinrichtungen könnten eventuell als Hindernisse für den Handel betrachtet werden und deswegen abgeschafft oder - nach den nationalen Behandlungskriterien - an andere Anbieter abgetreten werden. Auch Maßnahmen im Bereich der positiven Handlungen, die dazu dienen gleiche Möglichkeiten für alle zu schaffen, können als Hindernisse für den freien Handel betrachtet werden.

Studiengebühren

Eine immer wieder kehrende Empfehlung seitens der OECD und der Europäischen Kommission ist eine bei Studierenden nicht sonderlich populäre - die Erhöhung der Studiengebühren. Die OECD nennt das Kostenbeteiligung. Die Hauptargumente, die angeführt werden um die Empfehlung zu verstärken sind die hohen Chancen auf eine Anstellung sowie die persönlichen Vorteile, die sich aus einer Hochschulausbildung ergeben. Das wird durch drei Punkte unterstrichen: Dass Studiengebühren eine selbstständige finanzielle Quelle darstellen, die die Finanzierungslücke stopfen kann, dass sie die Motivation der Studierenden erhöht und die Qualität der Ausbildung heben und dass sie, zusammen mit anderen Unterstützungsprogrammen für Studierende, zu mehr Gerechtigkeit unter den Studierenden führen.

Seit 2009 ist die Förderung von Hochschulbildung auch Teil der Agenda des Bologna Prozesses. Nach vielen Diskussionen wurde ein Kompromiss von den Ministern geschlossen. Während die Finanzierung aus öffentlicher Hand als wichtigster Punkt gesehen wird um einen gerechten Zugang zu gewährleisten, stellten die Minister auch fest, dass vermehrt Aufmerksamkeit auf die Entwicklung neuer und anderer Finanzierungsquellen und -methoden gerichtet werden muss. Darin kann man einen Aufruf zu mehr privaten Finanzierungen sehen.

Möglichkeiten

Obwohl eine klare Gefahren aus dem internationalen Umfeld kommen, ist nicht alles schlecht. Politische EntscheidungsträgerInnen auf internationaler Ebene haben auch Standpunkte dargelegt, die die Wichtigkeit der sozialen Dimension unterstreichen und versprachen sogar, Verbesserungen durchzuführen. Im nächsten Teil bringen wir einige Beispiele:

Erstens, wurde das Recht auf Bildung in internationalen Abkommen anerkannt. Die allgemeine Erklärung der Menschenrechte erkennt den freien Zugang zu Bildung als Menschenrecht an. Im Jahre 1966 wurde von den Vereinten Nationen der "Covenant on Economic, Social and Cultural Rights" unterzeichnet, der besagt dass "Hochschulbildung für jede/n auf gleiche Weise zugänglich sein muss [...] in erster Linie durch die Einführung von kostenfreier Bildung" (Artikel 13).

Auch im Bologna Prozess ist die soziale Dimension ein immer wiederkehrender Aspekt. In der letzten communiqué, lesen wir unter dem Titel "Prioritäten für das kommende Jahrzehnt" "9. Die Studierenden auf Hochschulebene sollen die Diversität der europäischen Bevölkerungen widerspiegeln. Aus diesem Grund betonen wir die soziale Dimension der Hochschulbildung und streben danach, die Chancengleichheit in Bezug auf qualitativ hochstehende Bildung zu gewährleisten. Der Zugang zur Hochschulbildung ist zu verbreitern, indem das Potenzial von Studierenden aus unterrepräsentierten Gruppen gefördert wird und angemessene Rahmenbedingungen für die Vollendung des Studiums geschaffen werden. Dazu zählen eine Verbesserung des Lernumfeldes, der Abbau von Hindernissen

für ein Studium sowie die Schaffung angemessener ökonomischer Voraussetzungen, damit Studierende die Bildungsmöglichkeiten auf allen Ebenen nutzen können. Jedes beteiligte Land setzt messbare Ziele, die innerhalb des kommenden Jahrzehnts bei der Erweiterung der gesamthaften Beteiligung und bei der Steigerung der Beteiligung von unterrepräsentierten Gruppen an der Hochschulbildung erreicht werden müssen. Die Bemühungen im Hinblick auf Beteiligungsgerechtigkeit im Hochschulwesen sind durch Maßnahmen in anderen Bereichen des Bildungssystems zu ergänzen.

Bei der World Conference on Higher Education wurde anerkannt das Zugang, Gerechtigkeit und Qualität miteinander verwebte Ziele von höchster Wichtigkeit sind. Dabei muss verstanden werden: "Das Ziel ist eine erfolgreiche Teilnahme und Abschluss, während zur selben Zeit das Wohlergehen der Studierenden gesichert werden muss, der auch angemessene finanzielle und schulische Unterstützung für jene aus armen oder marginalisierten Teilen der Gesellschaft beinhaltet. Das communiqué betont auch eindeutig den Wert von Hochschulbildung als "öffentliches Gut und strategischer Imperativ" und fügt hinzu, dass "Hochschulbildung eine Verantwortlichkeit der Regierungen darstellt und derer wirtschaftlichen Unterstützung bedarf".

Was kann die Hochschulgemeinschaft tun?

Als Student Union können wir zwei Dinge mit dem internationalen Einfluss anfangen. Einerseits müssen wir auf nationaler und sogar institutioneller Ebene damit arbeiten. Andererseits müssen wir versuchen ihn zu beeinflussen

Arbeite damit!

Wie bereits erwähnt, kann internationaler Einfluss sowohl negativ als auch positiv sein. Als Hochschülerschaften können wir internationale Abkommen und Versprechen als starkes Instrument für unsere Anliegen verwenden. Wenn der/die MinisterIn die Studiengebühren anhe-

ben will, findet ihr viele communiqués, die die Wichtigkeit von staatlicher Finanzierung hervorheben.

Aber auch wenn es um die Gefahren für die soziale Dimension geht, können sie hilfreich sein. Indem wir den internationalen Vorgängen folgen, sind Studierendenorganisationen viel besser über die Zusammenhänge informiert, die nationale Entscheidungen beeinflussen. Viele Trends auf nationaler Ebene zeichnen sich zuerst international ab. Indem ihr internationale Debatten verfolgt und Argumentationen hört, seid ihr als HochschulInnenvvertreterInnen besser auf nationale Debatten vorbereitet.

Beeinflusse!

Student Unions spielen eine wichtige Rolle im Entscheidungsfindungsprozess. Als Europäischer Interessensvertreter kann die ESU aktiv an Debatten teilnehmen und versuchen, die Entscheidungsträger dahingehend zu beeinflussen, in eine Studierenden-freundliche Richtung zu gehen. Auch nationale Unions spielen eine wichtige Rolle. Bei allen Prozessen und Organisationen sind es die nationalen MinisterInnen, die zum Schluss entscheiden. Daher liegt es an den nationalen Studierendenvertretungen mitzuverfolgen, was die MinisterInnen auf nationaler Ebene tun und sie so weit wie möglich zu beeinflussen. Gemeinsam können wir die soziale Dimension ganz oben auf die Tagesordnung setzen!

Gerechtigkeit in der Studierendenvertretung

Von Jenny Björk

Die im Hochschulwesen unterrepräsentierten Gruppen sind im Allgemeinen auch in der Student Union unterrepräsentiert. Wenn die Student Union auf allen Ebenen glaubhaft bezüglich ihrer Arbeit in Gleichberechtigungsfragen sein will, muss sie auch sicher gehen, dass sie selbst für alle Studierenden offen ist und keine diskriminierenden Strukturen hat. In diesem Kapitel werden einige brauchbare Informationen für die interne Arbeit mit Ungleichberechtigung, innerhalb der eigenen Student Union, dargelegt. Das ist nicht immer so leicht, wie wir das gerne hätten, es ist leicht möglich etwas betriebsblind zu werden. Das kann daraus folgen, dass wir in jugendlichen Studentenorganisationen arbeiten, und wir gerne von uns selbst denken, dass wir aufgeschlossen und tolerant sind und tatsächlich für Gleichberechtigung in der Gesellschaft kämpfen. So lange Diskriminierung und Schikanierung in unserer Gesellschaft präsent sind, können und werden sie auch immer wieder in allen Organisationen auftreten. Sobald man aber dieses Faktum akzeptiert hat, kann man damit beginnen, an den Problemen zu arbeiten und Systeme entwickeln, mit denen sich die Gleichberechtigung verbessern lässt. Diskriminierung kann sowohl sichtbar als auch unsichtbar in den Strukturen der Organisation und im Verhalten von Menschen sein. Um Diskriminierung zu bekämpfen müssen zuerst die Strukturen der Organisation analysiert werden, und es kann durchaus sein, dass neue Strukturen und Strategien geschaffen werden müssen. Darüber hinaus sollte jedeR aufmerksam auf das Verhalten seiner KollegInnen sein. In diesem Kapitel werdet ihr einige gute Tipps für den Umgang mit Diskri-

minierung und Schikanierung bekommen, und auch erfahren, wie man in der eigenen Student Union für mehr Gleichberechtigung sorgen kann.

Unterdrückungsmethoden/ Herrschaftsmethoden meistern

Diese Methoden werden verwendet, wenn eine Person eine andere Person oder Gruppe unterdrücken möchte. Es ist auch offensichtlich, dass diese in einer diskriminierenden Art und Weise, zwischen Menschen verschiedenen Geschlechts und mit verschiedenen Hintergründen (zB.: sozialer Status und Herkunft), beobachtet werden können. Bevor die einzelnen Methoden beschrieben werden, muss aber noch angeführt werden, dass diese Methoden oft unterbewusst angewendet werden, da so Vorurteile und Verallgemeinerungen (die sehr oft unterbewusst sind) ausgedrückt werden. In dem man zeigt, dass sie existieren, kann man mit deren Eliminierung beginnen, um so ein einladenderes Klima zu schaffen, in dem jeder respektiert wird und wo jedem/r zugehört wird.

Im Folgenden werden fünf Methoden angeführt: Unsichtbar machen, Lächerlich machen, Zurückhalten von Information, Doppelte Bestrafung und Schulzuweisung und Beschämen.

Unsichtbar machen

Zu den vielen verschiedenen Arten, wie man einen anderen Menschen unsichtbar machen kann, zählen unter anderem Flüstern, das Durchsehen von Unterlagen und andere Arten, Desinteresse zu zeigen, während jemand anderes spricht. Weitere Möglichkeiten Menschen zu vernachlässigen sind, ihre Beiträge zu ignorieren, das zu Wiederholen, was eine Person soeben gesagt hat, ohne auf die Person hinzuweisen, oder vorzugeben,

dass ein Vorschlag eigentlich von einer anderen Person stammt, und dafür die Lorbeeren einzustreifen. Weiters kann es sein, dass ein/e Vorsitzende/r Vorschläge zu berücksichtigen „vergisst“, oder wenn in einer Sitzung offene Fragen unbeantwortet bleiben.

Lächerlich machen

Man kann jemanden hinter dessen Rücken oder auch die Person selbst direkt lächerlich machen. Sich über jemandes Beitrag oder Vorschläge lustig zu machen, oder zu sagen „Verstehst du keinen Spass?“ sind weitere Methoden, wie man jemanden lächerlich machen kann. Weiters kann man jemanden zu einem Sexualobjekt degradieren, oder weniger wichtig, da er/sie „ja bloß ein/e StudentIn“, und nicht eine intellektuelle Person, ist.

Zurückhalten von Informationen

Um wirklich an einer Entscheidungsfindung teilhaben zu können, ist es wichtig, dass alle Zugang zu den selben Informationen haben. Methoden, Informationen zurückzuhalten können sein, dass eine Gruppe bereits vor der eigentlichen Entscheidungsfindung eine Entscheidung, für die sie stimmen werden, getroffen hat, oder auch, dass nicht darauf geachtet wurde, dass jede/r eine bestimmte Entscheidung verstanden hat und auch versteht, was gerade vor sich geht. Formelle oder informelle Vor-treffen, in denen nicht alle, die am Entscheidungsprozess beteiligt sind, eingeladen werden, sind andere Beispiele. So werden Menschen, die nicht die richtigen Kontakte haben, beziehungsweise nicht die Möglichkeit haben, ein derartiges Meeting zu besuchen, ins Abseits gestellt. In Schweden nennt man derartige Treffen Sauna-Meetings: Ein bestimmter Ort, an dem nicht

alle, nur aufgrund ihres Geschlechts, inkludiert sind. Da es in der Politik vor allem darum geht, Bündnisse und Verbindungen zu knüpfen, ist dies eine schwierig zu bewältigende Methode. Das sollte aber kein Argument dafür sein, dass das Zurückhalten von Informationen weitergehen kann.

Doppelte Bestrafung – verdammt wenn du es nicht tust, und verdammt, wenn du es tust

Was immer du auch machst, es ist falsch! Zum Beispiel: Hält man sich bei einem Meeting zurück, wird man als desinteressiert beschuldigt, redet man aber sehr viel, wird man beschuldigt, das Wort ständig an sich zu reißen. Wenn Frauen nicht die Macht ergreifen, werden sie als schwächlich angesehen, wenn sie aber die Macht ergreifen, werden sie nicht als weiblich angesehen. Auch Männer werden angegriffen, wenn sie sich nicht für mehr Gleichberechtigung der Geschlechter eintreten, wenn sie dies aber tun, werden sie aber von Frauen lächerlich gemacht, mit dem Argument nicht genug zu wissen.

Schuldzuweisen und Beschämen

Sagt man zu jemandem, dass sie sich selbst für etwas beschuldigen müssen, wird diese Person offensichtlich vermindert. Ein Extrembeispiel, diese Methode anschaulich zu machen, ist, wenn man einem Vergewaltigungsopfer sagt, dass es sein/ihr eigenes Verschulden war, da er/sie provokante Kleidung getragen hat oder sich in einer gewissen Weise verhalten hat. Das lässt sich auch auf andere Bereiche übertragen: Da eine Frau sehr hübsch ist, kann die sexuelle Belästigung auch als ihr eigenes Versagen angesehen werden. Eine weitere Möglichkeit, diese Methode anzuwenden ist, jemanden aufgrund seines/ihrer Kleidungsstils nicht ernst zu nehmen.

Auf Gleichberechtigung in der eigenen Student Union hinarbeiten

Student Unions sind politische Organisationen und handeln in der Gesellschaft

So lange diese Gesellschaft patriarchalisch bleibt, werden Student Unions dieses Problem auch haben. Gleichberechtigung der Geschlechter innerhalb einer Organisation wird dann umso wichtiger, je wichtiger die Organisation selbst wird. Es kann gesagt werden, dass eine Entwicklung hin zu einer stärkeren Organisation mit einer Patriarchisierung der Strukturen einhergeht. Da Organisationen in einer Gesellschaft immer auch die Gesellschaft selbst widerspiegeln, kann auch dort die soziale Machstruktur gefunden werden. Obwohl verschiedenartige Organisationen von einem Gleichberechtigungsstandpunkt her sehr unterschiedliche organisatorische Aufgaben zu bewältigen haben, bleiben einige Aspekte hinsichtlich des Ungleichverhältnisses von Chancen für Männer und Frauen bestehen.

Strukturelle Herausforderungen

Die Struktur einer Organisation ist eine der Hauptfragen, wenn es um genderspezifische Auswirkungen geht. Das rührt weniger daher, dass es Strukturen gibt, die natürlicherweise besser für Frauen oder Männer passen, als daher, dass es ein gängiges Verständnis von „hochqualitativer Arbeit“ und Stereotype gibt, die das Verhalten von Menschen beeinflussen. So können Strukturen sehr hierarchisch sein, oder auch sehr flach. Sie können hinsichtlich der Aufgabenverteilung sehr undurchsichtig oder auch klar und offensichtlich sein. Strukturen können aber auch ein hohes Level an

Selbstbewusstsein fordern, was in Folge zu Arroganz und dem Willen zu unterdrücken führen kann. Das ist natürlich auch abhängig von den Leuten, die diese Strukturen besetzen. Nichtsdestotrotz sind es vorrangig die Strukturen selbst, die derartiges Verhalten zulassen, oder auch nicht. Da Frauen üblicherweise dazu erzogen werden, leiser zu sein, weniger Selbstbewusstsein zu haben und dazu erzogen werden, sich um die Bedürfnisse von anderen zu kümmern, leiden sie mehr unter unklaren und hierarchischen Strukturen, in denen die Verantwortung nicht klar aufgeteilt ist. Wenn Frauen aber zumindest so weit kommen, gewählt zu werden, wird ihre Arbeit viel öfter als weniger gut eingestuft.

Arbeitsverteilung

Die Arbeitsverteilung in einer Organisation ist ein guter Bezugspunkt, um zu messen, wie real die Gleichberechtigung ist. Fragen, die dabei gestellt werden müssen sind

Wer arbeitet in welchen Bereichen? (Themen, administrative Arbeit vs. Repräsentation)

Wer arbeitet in „dankbaren“ Bereichen, die nicht unbedingt arbeitsaufwendig sind, die aber oft

die Möglichkeit geben, gute Resultate zu haben?

Wer beurteilt wen?

Wer macht zusätzliche „freiwillige“ Arbeit, wie zum Beispiel Protokollführung, Erstellen der

Tagesordnungspunkte, etc.?

Öffentliche Sichtbarkeit

Da eine Organisation, die sich mit Politik beschäftigt, sehr stark danach beurteilt wird, wie ihre öffentliche Sichtbarkeit ist, ist die öffentliche Repräsentation (zB.: PR, interviews, Delegationen bei Konferenzen) als sehr sensibel hinsichtlich einer ausgewogenen Aufgabenverteilung zu betrachten. Die Organisation kann so einen starken Einfluss auf die Entwicklung der Geschlechtergerechtigkeit in dem Umfeld, in dem sie tätig ist, haben.

Eine klare Strategie für die Außenrepräsentation sollte berücksichtigen, wer für die Organisation

Spricht: Ist es immer ein Mann, oder immer eine Frau?
Sind die Themen nach geschlechterspezifischen Stereotypen verteilt? Z.B.: ist die Frau für soziale Angelegenheiten zuständig und der Mann für internationale Themen und Finanzielles?

Außenrepräsentation muss auch nach den aktuellen Begebenheiten gehandhabt werden. Wenn

eine Organisation zwei Personen zu einem wichtigen Meeting, das hauptsächlich aus Männern besteht, entsenden kann, kann auch eine reine Frauendelegation einen wichtigen Beitrag leisten, Geschlechtergerechtigkeit in diesem Teil zu verbessern. So kann die Wahrnehmung und das Unterbewusstsein der anderen verändert werden.

Treffen von Entscheidungen

Der Entscheidungsfindungsprozess ist eines der wichtigsten Dinge in einer Organisation. Er beeinflusst das weitere Arbeitsklima, die Verfahrenswei-

sen, die Art und Weise, wie an Themen herangegangen wird usw. Somit ist die Geschlechtergerechtigkeit im Entscheidungsprozess entscheidend für die Geschlechtergerechtigkeit innerhalb der Organisation.

Folgende Fragen bleiben:

Wer entscheidet formell? Welches Gremium? Oder welche Einzelperson?

Wie ausgeglichen ist das

entscheidungstreffende Gremium?

Gibt es informelle Entscheidungsfindungsprozesse? Sind diese inkludierend oder ausschließend? (z.B.:

entscheidet immer der Präsident und die Geschäftsführung widersetzt sich nie der Entscheidung, obwohl sie formell die Befugnis hätte? Entscheidet die Geschäftsführung, aber nicht gegen die Belegschaft?)

Werden Entscheidungen basierend auf signifikanter Sachkenntnis gefällt, und berücksichtigen sie

unterschiedliche Gegebenheiten (von Männern und Frauen)?

Um weiter für Geschlechtergerechtigkeit zu arbeiten, können Student Unions Gender Mainstreaming Strategien entwickeln. Gender Mainstreaming wurde 1997 durch das UNO ECOSOC folgendermaßen beschrieben, dass „bei allen politischen, ökonomischen und gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen [sind], da es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt.“ Gender Mainstreaming ist demnach ein Prozess mit dem Ziel, Geschlechtergerechtigkeit zu erzielen.

Gleichberechtigungsstrategie

Eine Gleichberechtigungsstrategie zu haben, heißt, dass eure Student Union sich dazu verpflichtet, gleichen Zugang zu allen Services und Leistungen zu bieten, und einen sicheren Raum, frei von Diskriminierung und Vorurteilen für alle Mitglieder zu schaffen. Studentenorganisationen rühmen sich oft damit, eine vielfältige Mitgliedschaft zu haben, aber manchmal kann diese Vielfältigkeit auf die Vorurteile der Studierendenschaft treffen, oder sogar der Organisation selbst. Eine Gleichberechtigungsstrategie ist eine einfache und effektive Möglichkeit, die Unterstützung der Organisation für die Umsetzung der Prinzipien von Gleichgerechtigkeit, die im Zentrum der Studentenbewegung stehen, zuzusagen.

Was bedeutet „Gleichberechtigungsstrategie“?

In der Praxis wird eure Gleichberechtigungsstrategie sehr viel bedeuten – und manchmal ist es ganz hilfreich, dem Schlagwort-syndrom zu verfallen, da so viele Leute zumindest wissen, dass ihr eine habt.

Es bedeutet, dass ihr euch vollkommen dazu verpflichtet, Diskriminierung gegen Gruppen von Studierenden, die in eurer Strategie hervorgehoben werden, zu bekämpfen.

Es bedeutet, dass, wenn ihr neue (StudentInnen) Mitarbeiter einstellt, ihr euch dazu verpflichtet, eine umfassende Antidiskriminierungsstrategie zu verfolgen, die euch oft dazu verpflichtet, strengere Antidiskriminierungsregeln zu befolgen, als das das Gesetz vorgeben würde.

Es bedeutet, dass ihr die Verantwortung dafür trägt, dass die Organisation ein sicheres und einladendes Klima für alle Studierenden bietet.

Es bedeutet, dass ihr diszipliniäre Maßnahmen gegen jedes Mitglied eurer Organisation verhängen könnt, das nicht die Grundsätze der Gleichberechtigung befolgt.

Es bedeutet, dass alle eure Mitglieder wissen, dass ihre Organisation sich dazu verpflichtet, allen Studierenden fairen Zugang zu Services und Leistungen zu bieten, und dass die Organisation ein Ort ist, an dem sie frei von Diskriminierung und Schikanie sind.

Wen sollte eine Gleichberechtigungsstrategie beschützen?

Eine Gleichberechtigungsstrategie sollte so umfassend wie möglich sein. Sie sollte all jene schützen, die im täglichen Leben diskriminiert werden. Sie sollte all jene schützen, die möglicherweise nicht den geeigneten Zugang zu Leistungen der Organisation haben. Eine gute Gleichberechtigungsstrategie wird alle Schritte unternehmen, um Schikanie, Mobbing, oder Diskriminierung innerhalb der Organisation in jedem Fall zu unterbinden.

Gleichberechtigung in der Praxis

Die Gleichberechtigungsstrategie ist nichts weiter als ein Stück Papier, so lange sie nicht richtig umgesetzt wird. Eine Möglichkeit wäre, sie in einem ansprechenden Design zu gestalten und sie an strategisch guten Orten im Gebäude, zB: an der Bar, oder in den Toiletten, anzubringen. Ihr könnt eure Grundsätze auch vor jedem Meeting oder jeder Generalversammlung

vorlesen. So könnt ihr sicher gehen, dass alle TeilnehmerInnen so aufmerksam wie möglich euren Verpflichtungen zur Gleichberechtigung und Nicht-Diskriminierung gegenüber sind.

Direkte Handlungen

Eure Gleichberechtigungsgrundsätze werden von euch verlangen, einige direkte und auch indirekte Schritte zu setzen, um sicher zu gehen, dass sie korrekt umgesetzt werden. Direkte Schritte können sein, dass für alle Sportgruppen oder für Verantwortliche in der Gesellschaft Gleichberechtigungstrainings angeboten werden und so sicher zu gehen, dass sie die Wichtigkeit für ihren Club verstehen und auch die Verantwortung für deren Umsetzung erkennen.

Ihr solltet auch unbedingt "Liberation Officers" einsetzen (für Farbige, LGBT, Frauen, Behinderte). Manche meinen zwar, dass es diskriminierend ist, Liberation Officers zu haben, da sie jene diskriminieren, die nicht zu diesen Gruppen zählen, in Wirklichkeit sind Liberation Officers aber sogar sehr vom Geist der Gleichberechtigung getragen. Sobald eure Organisation die Tatsache akzeptiert hat, dass es in der Gesellschaft Ungleichberechtigung und Diskriminierung gibt, ist es nur richtig, "befreiende" Kampagnen zu starten, und zu versuchen, das Arbeitsfeld zu bearbeiten.

Indirekte Handlungen

Ihr müsst wahrscheinlich auch indirekte Schritte setzen, um sicher zu gehen, dass nicht nur die Organisation an sich, sondern immer auch jedes einzelne Mitglied den Gleichberechtigungsgrundsätzen gemäß handelt. Ihr werdet euch dazu verpflichten müssen, für alle eure Mitglieder eine angenehme, sichere und einladende Atmosphäre zu schaffen. Das bedeutet, dass ihr auch dafür verantwortlich seid, dass andere Mitglieder eurer Organisation die angebotenen Leistungen und Facilities nicht missbrauchen. Grundsätzliche Gleichberechtigungsrichtlinien sind eine gute Möglichkeit, sicher zu gehen, dass Ungleichbehandlung und Missbrauch in eurer Organisation nicht geduldet werden.

Veranstaltungen

Veranstaltungen sind ein wichtiger Teil jeder Hochschulorganisation. Sie ermöglichen euch, ein sicheres und studierendengeleitetes Umfeld zu schaffen, in dem die Studierenden Gemeinschaft haben können, wobei sich dabei zusätzlich auch oft noch weitere Geldquellen für eure Organisation ergeben können. Leider werden auf der anderen Seite bei solchen Veranstaltungen Gleichberechtigungsgrundsätze auch sehr oft gebrochen - sei es durch einzelne StudentInnen oder die Organisation selbst. Ihr müsst daher sicher gehen, dass alle Veranstaltungen, die von eurer Organisation veranstaltet werden, mit euren Gleichberechtigungsgrundsätzen vereinbar sind. Das heißt aber nicht, dass es in Ordnung ist, Stripper zu haben, solange diese sowohl männlich als auch weiblich sind. Es bedeutet, dass ihr danach streben müsst, eine sichere Umgebung für alle TeilnehmerInnen zu schaffen. Denkt an die Atmosphäre in eurer Organisation: ist sie für alle Studierenden einladend? Wird Alkoholkonsum zu groß geschrieben? Seid euch bewusst, dass einige der StudentInnen keinen Alkohol trinken, sei es aus persönlichen oder religiösen Gründen, weswegen manche Hochschulorganisationen auch eigens dafür geschaffene "Alkohol-freie" Räume haben. Achtet auch auf die Bilder, mit denen ihr eure Veranstaltungen ankündigt - sind diese sexuell anstößig?

Gleichberechtigende ArbeitgeberInnen

In der Praxis werden euch eure Handlungsrichtlinien dazu verpflichtet, ein Arbeitgeber zu sein, der auf Gleichberechtigung achtet, das heißt, dass wenn ihr neue MitarbeiterInnen einstellt, ihr euch verpflichtet, diese ausschließlich aufgrund ihrer Fähigkeiten und Erfahrung einzustellen. Ihr könnt jemanden nicht wegen irgendwelcher Gründe, die in euren Grundsätzen festgelegt wurden, diskriminieren, auch, wenn euch das zu mehr verpflichtet, als im Gesetz vorgeschrieben. Ihr seid auch dazu verpflichtet, allen MitarbeiterInnen gleichen Zugang zu Weiterbildung und Beförderungen zu ermöglichen, unabhängig von allfälligen Faktoren, die in euren Gleichberechtigungsrichtlinien dargelegt sind.

Vorgehensweise

Damit eure Gleichberechtigungs - und Anti-Diskriminierungsstrategie einen Sinn hat, werdet ihr formelle und informelle Vorgehensweisen umsetzen

müssen, um Studierenden und MitarbeiterInnen zu ermöglichen, Verletzungen der Grundsätze zu melden. Ihr werdet auch umfassende disziplinaire Vorgehensweisen entwickeln müssen, um fair und unabhängig zu prüfen, ob ein/e StudentIn oder MitarbeiterIn die Grundsätze gebrochen hat, und sie, sollte dies notwendig sein, auch zu disziplinieren. Diese Vorgehensweisen werden für jede Hochschulorganisation individuell sein, da jede bereits bestimmte Prozesse und Verfahrensweisen hat. Um die Gleichberechtigung und Anti-Diskriminierungsstrategien umzusetzen, müsst ihr sicher gehen, dass diese vollständig in eure disziplinaeren Vorgehensweisen integriert sind.

Modellhafte Verfahrensweisen

Im Folgenden werden einige modellhafte Gleichberechtigungs- und Anti-Diskriminierungsstrategien angeführt. Bitte verwendet diese nur als einen Leitfaden für eure eigene Umsetzung, da jede Hochschulorganisation ihre Eigenheiten hat und sich unterschiedliche Herausforderungen hinsichtlich Gleichberechtigung stellen muss.

Modelle für Gleichberechtigungsstrategien

Die Hochschulorganisation ist grundsätzlich von Gleichberechtigung überzeugt. Wir glauben, dass jede/r StudentIn die gleichen Chancen und Möglichkeiten haben sollte, sich in allen Bereichen der Organisation einzubringen. Sei es im sozialen, demokratischen, kampagnen- und veranstaltungsbezogenen oder auch im geschäftlichen Bereich. Wir sind nicht nur stolz darauf, Gleichberechtigung zu fördern, wir verpflichten uns auch dazu, gegen jede Form von Diskriminierung, sowohl am Campus als auch in der Gesellschaft, aufzutreten. Niemand sollte aufgrund ihrer Herkunft, ihrer Nationalität, ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Neigungen und Orientierungen, ihres Alters, ihrer Behinderung, ihres Familienstandes, ihrer Fürsorgeverpflichtungen oder wegen familiären Umständen, gewerkschaftlichen Tätigkeiten oder eines HIV - Befundes eine schlechtere Behandlung erfahren, benachteiligt werden, oder andere benachteiligen. Diese Organisation erachtet derartige Diskriminierung als inakzeptabel und unterstützt Gleichberechtigung sowohl als Arbeitgeber, und repräsentative und werbende Organisation und auch als Anbieter von Services und Leistungen. Übertre-

tungen der Gleichberechtigungsrichtlinien werden sehr streng geahndet und führen zu disziplinären Verfahren.

Modell für eine Anti-Diskriminierungsstrategie

Schikanieung ist ein völlig inakzeptables Verhalten. Die Hochschulorganisation ist besonders darauf bedacht, alle Mitglieder, MitarbeiterInnen und andere Personen, für die die Organisation Verantwortung trägt, vor jeglicher Art von Schikanieung, die sie in ihrem Fortkommen in der Arbeit, ihrem Studium oder davor, Gebrauch der Angebote der Organisation zu machen, behindern. Alle Mitglieder und MitarbeiterInnen tragen dafür persönliche Verantwortung, dass ihr Verhalten nicht im Gegensatz zu diesem Grundsatz steht und werden ermutigt, ein Arbeitsklima zu schaffen, das frei von Benachteiligung und Ungleichberechtigung ist. Die Definition von Benachteiligung wird in diesen Grundsätzen sehr breit angelegt, und schließt auch Mobbing und anderes Verhalten, das die Arbeit negativ beeinflusst, oder die Lebensqualität einer Person vermindert mit ein. Das kann durch einmaliges oder wiederholtes Mobbing, verbaler oder körperlicher Gewalt, falscher Behandlung, durch die Schaffung von arbeits- oder lernschädigendem und beleidigendem und verletzendem sozialen Umfeld geschehen. Mobbing kann so definiert werden, dass es jede Form von aufdringlichem oder belästigendem und erniedrigendem Verhalten, das ein Individuum einschüchtert, oder dessen Wert und Würde herabsetzt, einschließt. Mobbing ist drohendes, missbrauchendes oder einschüchterndes Verhalten und umfasst folgendes Verhalten (wobei diese Liste keine Vollständigkeit beansprucht):

- unsensible Witze oder Scherze
- beleidigendes oder aggressives Verhalten
- unrealistische Vorstellungen vorgeben
- öffentliche Kritik
- Verbreitung von Gerüchten
- wiederholtes Ignorieren
- verantwortungsvolle Aufgaben durch nichtige und unwichtige zu ersetzen
- ständiges Unterminieren einer Person
- Drohen, oder über unsichere Jobperspektiven zu sprechen

Energisches Reden und Kommentieren, eine akademische Debatte und berechtigtes Management oder Verhalten gegenüber der MitarbeiterInnen muss von tyrannisierendem Verhalten unterscheiden werden. Andere Formen inakzeptablen Verhaltens könnten ungebetene sexuelle Annäherungen, beleidigender oder unbefugter körperlicher Kontakt oder verbales Verhalten, sowie andere anstößige oder feindselige Handlungen sein. Der Missbrauch einer Machtposition, wie etwa die eines Managers oder Studierendenvertreters, ist ein erschwerendes Merkmal in Bezug auf Mobbing, sexueller Belästigung oder anderen Formen der Schikane. Der Einfluss von Alkohol oder anderer Substanzen darf nicht als Entschuldigung für Belästigungen herangezogen werden, sondern wird – im Gegenteil – als erschwerender Faktor gewertet. Beschwerden über Belästigung werden ernst genommen und führen möglicherweise zu disziplinären Konsequenzen.

Quellen

Die Gender Mainstreaming Strategy der European Students' Union—ESU
Die equal opportunities policy wurde mit Einverständnis der UK National Union of Students kopiert.

Beispiele nationaler Studierendenorganisationen

Von Hartwig Brandl

Dieses Kapitel bringt einige Beispiele nationaler Studierendenvertretungen. Einerseits illustrieren die Beispiele den internen Zugang zu Gerechtigkeit innerhalb der Union. Andererseits werden Details von Kampagnen für Gerechtigkeit im Hochschulsystem bzw. in der Gesellschaft als solche aufgezeigt.

Beispiele für Gerechtigkeit innerhalb der HochschülerInnenschaften

Als erstes möchten wir einen Blick auf ein konkretes Beispiel werfen wie die Gerechtigkeit innerhalb einer Studierendenunion verbessert werden kann. Wir werden uns anschauen wie das die österreichische HochschülerInnenschaft gemacht hat. Obwohl sich die ÖH schon lange um Gerechtigkeit innerhalb ihrer Reihen bemüht gibt es immer noch einige ungelöster Probleme. Im Bezug auf Geschlechtergleichheit ist die ÖH schon weit gekommen. Drei der letzten fünf Vorsitzenden waren Frauen und über die letzten Jahre hinweg war die Balance zwischen den Geschlechtern bei den Beschäftigten ziemlich ausgeglichen. Als ein Resultat der Gerechtigkeits- Trainings versuchte sie die Bedingungen für drei diskriminierte Gruppen zu verbessern um sicherzugehen, dass diese soweit als möglich an der ÖH teilnehmen können: Studierende mit Kindern, Studierende mit Behinderungen sowie taubstumme Studierende. Die ÖH führte drei neue Maßnahmen ein - eine für jede erwähnte Gruppe.

Die erste betrifft Studierende mit Behinderungen. Schon seit langem werden die Bundesvertretungssitzungen der ÖH in behindertengerechten Anlagen durchgeführt. Darauf wurde aber in den Einladungen die an die MandatarInnen geschickt wurden nicht hingewiesen. Von jetzt an werden alle Einladungen zu den Sitzungen und zu den Komitees klar darauf hinweisen, dass die Tagungsorte behindertengerecht sind. Dabei besteht die Hoffnung, dass dadurch die Barrieren für Leute mit Behinderungen

geringer werden, da sie nicht extra nachfragen müssen ob ein Veranstaltungsort barrierefrei ist oder nicht, und so ihre erhöhte Teilnahme gewährleistet wird.

Die nächste Maßnahme betrifft Studierende mit Kinderbetreuungs-pflichten. Bundesvertretungssitzungen der ÖH beginnen normalerweise gegen 13h und dauern bis weit in die Nacht. Deswegen müssen Studierende mit Kindern eine adäquate Kinderbetreuung während dieser Zeiten finden. Das kostet oft Geld. Ab diesem Herbst können die MandatarInnen der Bundesvertretungssitzungen als auch der Komitees Kostener-satz für die von ihnen getätigten Auslagen verlangen. Auch das wird auf jeder Einladung angekündigt werden, damit das Wissen um diese Maß-nahme weiter verbreitet wird.

Die dritte Maßnahme betrifft die tauben und stummen Studierenden. Bis jetzt waren sie auf Grund ihrer Behinderung mehr oder weniger von der Teilnahme ausgeschlossen. Von jetzt an wird jede/r (nicht nur die MandatarInnen) der taub oder stumm ist und eine Bundesvertretungs-sitzung (diese sind der Öffentlichkeit zugänglich) oder ein Komiteetref-fen (diese sind meistens öffentlich) besucht, auf Anfrage von einem Übersetzungsservice unterstützt werden. Wie auch bei den anderen Maßnahmen wird darauf in jeder Einladung hingewiesen.

Beispiele für Kampagnen die im Hochschulwesen und in der Gesellschaft als Ganzes für mehr Gerechtigkeit sorgen

Jetzt werden wir einen Blick auf Kampagnen der norwegischen StL, der NUS Schottland und der litauischen LSS im Bereich von Gerechtigkeit im Hochschulwesen und der Gesellschaft als ganzes.

Das erste Beispiel ist eine Kampagne der norwegischen StL, die zu-sammen mit einer norwegischen Organisation namens Young Disabled durchgeführt wurde. Ziel war es, die Teilnahme von behinderten Studie-renden im Hochschulsystem zu erhöhen. In Norwegen brauchen Studie-rende mit Behinderung normalerweise länger um ihr Studium abzu-schließen und können währenddessen meistens nicht so viel arbeiten wie nicht behinderte Studierende. Deswegen sind sie mit höheren Stu-dierendenkrediten konfrontiert (Norwegen hat ein gemischtes System aus Krediten und Zuschüssen). Sie konnten einen detaillierten Bericht veröffentlichen, in dem dargestellt wird, dass die norwegische Regierung im Endeffekt viel Geld spart, indem sie behinderte Menschen gut ausbil-

det. Das ist deswegen so, weil behinderte Menschen mit einer fundierten Ausbildung viel leichter als Unausgebildete einen guten Job bekommen und deswegen nicht auf staatliche Unterstützung angewiesen sind.

Nach der Veröffentlichung des detaillierten Berichts der genau ausführte welche Veränderungen bei der Finanzierung behinderter Studierender vonnöten sein würden und eine genaue Berechnung enthielt wie das auf lange Sicht Geld sparen würde, waren sie in der Lage, die norwegische State Education Loan Fund als Unterstützerin für ihren Vorschlag zu gewinnen. Jetzt wurden die Forderungen in die Budgetaufstellung für 2010 aufgenommen. Während dieses *Gerechtigkeits-Handbuch* geschrieben wurde, prüfte die norwegische Regierung gerade Annahmen und Schlüsse die im Bericht gezogen wurden und es erscheint sehr wahrscheinlich, dass die StL und Young Disabled Erfolg mit ihren Beeinflussungsbemühungen haben werden.

Das zweite Beispiel betrachtet zwei Kampagnen der NUS Schottland. Die Kampagne schwarzer Studierender nimmt auf die Tatsache Bezug, dass schwarze Studierende sowohl während ihres Studiums als auch nach ihrem Abschluss weit reichender Diskriminierung ausgesetzt sind. Sie werden zum Beispiel beim Zugang zu Eliteuniversitäten diskriminiert, sind im Parlament zu gering vertreten, neigen eher dazu arbeitslos zu sein und verdienen nach ihrem Abschluss weniger als weiße Studierende. NUS Schottland versucht während ihrer Kampagne folgenden Meilenstein zu erreichen: Als erstes wollen sie ihre Repräsentation auf den Universitäten erhöhen um sicherzugehen, dass schwarze Studierende sich an jemanden wenden können wenn sie Information oder Hilfe benötigen; als zweites wollen sie versuchen schwarzen Studierenden einen Wettbewerbsvorteil am Arbeitsmarkt zu verschaffen, indem sie durch Beweise gestützte Fähigkeiten auf dem von ihnen gewählten Gebiet aufbauen; und als letztes wollen sie das Bewusstsein der Wahlberechtigten erhöhen, sodass schwarze Studierende ihr Wahlrecht zu ihrem Vorteil einsetzen.

Die LGBT Kampagne von NUS Schottland konzentriert sich auf drei spezifische Gebiete. Das erste ist die Kampagne für gleiche Eherechte. Momentan können gleichgeschlechtliche Paare nicht heiraten, aber sie können eine "zivilrechtliche Partnerschaft" eingehen. Folglich gibt es verschieden Gesetze für lesbisch/schwule Paare und heterosexuelle. Das

Ziel der NUS Schottland ist es, dass sowohl Ehe als auch zivilrechtliche Partnerschaft allen Paaren zugänglich sein soll. Das zweite Gebiet ist Entfremdung. Wenn Studierende von ihren Eltern im Stich gelassen werden, müssen sie das beweisen um mehr Geld vom Staat zu bekommen. Oft müssen die Studierenden dafür einen Brief der Eltern vorweisen, indem diese darlegen dass sie ihr Kind nicht unterstützen. Das offensichtliche Ziel der Kampagne ist, dieses Problem in Zukunft besser handhaben zu können. In einem dritten Gebiet versucht die NSU Schottland die Verfügbarkeit sexueller Mittel für lesbisch/schwule/transsexuelle Studierende im ganzen Land zu erhöhen.

Das letzte Beispiel behandelt eine Kampagne der litauischen Union LSS, die den Zugang behinderter Studierender zu Hochschulen verbessern soll. LSS begann in den Jahren 2005/06 intensiv auf diesem Gebiet zu arbeiten. Sei daher führen sie jährlich Untersuchungen über die Barrierefreiheit von Hochschulen für behinderte Studierende durch. Durch dieses Projekt konnte sie sich ein genaues Bild von der Situation in Litauen verschaffen und ihre Argumente auf Zahlen stützen. Zur gleichen Zeit erlaubte ihnen die Forschungsarbeit die Effektivität ihrer Kampagnen zu überprüfen. Nach einer genauen Analyse der Probleme, denen behinderte Studierende ausgesetzt sind, entwickelte die LSS 2006 einen Aktionsplan, in dem die Hauptprobleme erfasst und Schritte, die zu einer Verbesserung führen können sowie mögliche Partner aufgelistet wurden. In den folgenden Jahren nahm die LSS an vielen nationalen und internationalen Konferenzen und Seminaren teil - z. B. »Empowerment and participation of people with disabilities: inclusion in higher education and employment« (2008), »The power of difference—alliance. Disabled students in higher education: a privilege or a right?« (2007) und »is higher education accessible for the disabled in Lithuania« (2006). Zusammen mit zahllosen Besuchen an Hochschulinstitutionen in den ersten Jahren die dazu dienten, die spezifischen Probleme an den jeweiligen Hochschulen zu verstehen, sowie vielen anderen Aktivitäten, gelang es der LSS die Teilnahme von behinderten Studierenden an der Hochschulausbildung kontinuierlich von 530 im Jahr 2005/06 auf 980 im Jahr 2008/09 zu steigern (Steigerung von 85%).

Die Arbeit der ESU auf dem Gebiet der Gerechtigkeit

Von Olav Øye

Gleichheit in formellen Rechten bedeutet nicht, dass alle die gleiche Möglichkeit haben in eine Hochschulausbildung einzutreten, daran teilzunehmen und sie abzuschließen. Die European Students' Union arbeitet auf verschiedenen Ebenen um diese Gleichheit zu fördern. In erster Linie arbeitet sie mit Bestimmungen und dem Bewusstsein der Akteure und Institutionen des Hochschulsystems generell. Zweitens arbeitet sie mit Ansichten und Praktiken innerhalb ihrer eigenen Strukturen und Mitglieder, um ein besseres Verständnis für die Herausforderungen jener Leute zu bekommen, die an den Diskussionen und Beschlussfassungen innerhalb der Organisation teilnehmen wollen

Mehr Engagement!

Die ESU bemüht sich seit jeher für eine realistischere Bewertung der Bedingungen für Studierende in Europa. Einer der jüngsten Erfolge ist das Ziel das sich die MinisterInnen bei der Konferenz in Leuven/ Louvain-la-Neuve 2009 gesetzt haben: "Jedes Land wird sich messbare Ziele setzen, um die generelle Teilnahme und vor allem die Teilnahme unterrepräsentierter Gruppen am Hochschulwesen zu erhöhen. Das soll bis zum Ende des nächsten Jahrzehnts erreicht sein." Während gesellschaftliche Probleme anfangs nicht Teil des Bologna Prozesses waren, drängte die ESU auf die Einführung der so genannten sozialen Dimension als Teil des Prozesses, und kämpfte für eine eingehende Beschäftigung mit derselben während des letzten Jahrzehnts.

Geschlecht

Während viele Gruppen der Bevölkerung Aufmerksamkeit für ihren Kampf für eine tolerantere und gerechte Gesellschaft brauchen, konzentriert sich die ESU besonders auf die Gleichheit der Geschlechter. Das Gender Equality Cross Committee der ESU widmet sich vor allem der Geschlechterfrage und hat ein Mitglied aus jedem der vier Komitees der ESU sowie einen Koordinator aus dem Executive Committee. Bei jedem größeren Treffen der ESU beschäftigt sich ein Punkt der Tagesordnung mit Fragen der Gleichstellung der Geschlechter auf Hochschulebene bzw. im Besonderen innerhalb der ESU. Die ESU hat auch ein Gender Equality Handbuch publiziert, das von der Seite *esu-online.org* heruntergeladen werden kann.

Die Verbindung zwischen akademischen und gesellschaftlichen Problemen

Die ESU versucht auch, die akademischen mit den sozialen Aspekten von Bildung zu verknüpfen. Der Vorstand der ESU sagte, dass die sozialen Standards Teil des Qualitätssicherungsprozesses an Hochschuleinrichtungen werden sollten. Die ESU arbeitet im Moment daran, eine Reihe sozialer Standards zusammenzustellen, und wird Lobbying dahingehend betreiben, dass diese Standards in die Qualitätssicherungsprozesse aufgenommen werden.

Training von Studierendenvertreterinnen

Das Hauptziel des Projektes der ESU "Gerechtigkeit in der Hochschulbildung aus Studierendenperspektive" ist, Werkzeuge und Argumente zu entwickeln, und nationale und lokale StudierendenvertreterInnen zu trainieren, damit sie gegenüber den nationalen Regierungen und Hochschuleinrichtungen für Gerechtigkeit kämpfen können.

Weiterführende Literatur

Für einen ausführlicheren Überblick der Arbeit der ESU auf dem Gebiet der Gerechtigkeit, konsultiere bitte die Grundsatzpapiere der ESU, Publikationen und das online Nachrichtenarchiv auf *esu-online.org*.