

Diskriminierungsrisiken an Hochschulen in Sachsen-Anhalt

Datenerhebung zu selbst erlebter und beobachteter Diskriminierung
an den Hochschulen

Anhalt, Harz, Merseburg, Magdeburg-Stendal,
der Burg Giebichenstein Kunsthochschule Halle und
der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg

Julia Schinköthe, Kerstin Schmitt, Tina Leps, Gunnar Voß, Jona Friedrich, Rahim Hajji

Danksagung

Allen Umfrageteilnehmer*innen danken wir herzlich für ihre Bereitschaft, auf sensible Fragen zu antworten. Dass sie Auskunft zu ihren Diskriminierungserfahrungen zu geben, hat die Umfrage erst ermöglicht.

Die Studie fand im Rahmen des von 2016 bis 2022 durch den ESF- und das Land Sachsen-Anhalt-finanzierten FEM POWER-Projektverbundes statt, wurde von Gleichstellungsakteur*innen der beteiligten Hochschulen verantwortet und von der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten (Iakog) wie auch dem Lehrstuhl für Sozial- und Gesundheitswesen an der Hochschule Magdeburg-Stendal vollumfänglich unterstützt.

Überdies gilt unser besonderer Dank der strategischen und organisatorischen Unterstützung der Studie durch Michaela Froberg, Leiterin der Koordinierungsstelle für Genderforschung und Chancengleichheit Sachsen-Anhalt sowie der umfangreichen Beratung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, in persona der wissenschaftlichen Referentin Nathalie Schlenzka. Außerdem danken wir für ihre Expertisen, Hilfestellungen und organisatorische Beteiligung

Prof. Dr. Zümrüt Gülbay-Peisard, HS Anhalt und Sprecherin der Iakog
Pauline Seuß, Dozentin für politische Bildungsarbeit und Gendersensibilität
Tim Wachsmuth, Hochschule Anhalt
Marcus Rau, Hochschule Anhalt
Prof. Dr. Maisha-Maureen Auma, Hochschule Magdeburg-Stendal
Lisa Pippirs, Hochschule Harz
Dr. Elke Eckhardt, Hochschule Anhalt
Sabine Wöller, Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg
Sabine Keller, Hochschule Merseburg
Dr. Heike Pantelmann, Margherita-von-Brentano-Zentrum
Prof. Dr. Heinz-Jürgen Voß, Hochschule Merseburg
Landesfrauenrat Sachsen-Anhalt e.V.
Jella Wildenmann, Hochschule Merseburg
Uta Reulecke, Hochschule Merseburg
Georg Teichert, Universität Leipzig
Datenschutzmanager*innen der Hochschulen
die Personalräte

Inhalt

Danksagung	2
Die wichtigsten Ergebnisse in Kürze	1
Einleitung	2
Hintergrund der Datenerhebung	5
Diskriminierung	5
Methodik der Datenerhebung	6
Datenauswertung und Ergebnisse	7
Stichprobe und Rücklaufquote	7
Soziodemographische und weitere Merkmale der Befragten	8
Diskriminierungsrisiken an den Hochschulen in Sachsen-Anhalt	12
Das allgemeine Arbeits- und Studienklima an den Hochschulen	12
Wahrnehmung von Einfallstoren für Diskriminierung im Hochschulkontext	13
Wer oder was verursacht Diskriminierung und warum?	14
Wo wird diskriminiert?	16
Wie wird diskriminiert?	17
Wie wird damit umgegangen?	19
Fremderfahrung und Beobachtung von Diskriminierung	20
Bekanntheit und Nutzen vorhandener Beratungs- und Schutzstrukturen	22
Vergleichende Betrachtung der Ergebnisse	24
Fazit und Impulse/Handlungsempfehlungen	27
Kritische Reflexion der Erhebung	28
Handlungsempfehlungen und Maßnahmenimpulse	28
Unmittelbare Reaktionen auf die Ergebnisse der Studie und deren Kommunikation	28
Mittelfristig umsetzbare Handlungsempfehlungen/Ziele	29
Langfristige Ziele	31
Literaturverzeichnis	33
Anhang	I
Tabellen- und Abbildungsverzeichnis	II

Die wichtigsten Ergebnisse in Kürze

- Im Durchschnitt haben 42% aller Befragten im Hochschulkontext Diskriminierungserfahrungen in den letzten 24 Monaten machen müssen.
- 43% der Teilnehmenden haben im Hochschulkontext einmal bis regelmäßig Diskriminierungssituationen beobachtet und sie auch als solche wahrgenommen.
- Durchschnittlich greifen weniger als 20% der befragten Hochschulmitglieder ein, wenn sie Diskriminierung beobachten.
- Die Hochschulen in Sachsen-Anhalt sind wenig divers und zum Großteil heteronormativ und weiß aufgestellt. Je höher die Statusgruppe, desto homogener (männlich, weiß, deutsch) ist die Zusammensetzung.
- Aufgrund der Homogenität der Leitungsebenen und einem Mangel an Wissen steigt das Risiko, Entscheidungen zu treffen, die Diskriminierung verstärken oder erst verursachen.
- Bereits bestehende Unterstützungsangebote der Hochschulen sind lediglich der Hälfte der Hochschulmitglieder bekannt.
- Die Zahl derjenigen, die nach Diskriminierungserfahrungen schweigen oder sich handlungsunfähig sehen, liegt bei bedenklichen 80%.
- Die Problemfelder liegen vor allem in der als ungenügend empfundenen Rücksichtnahme auf individuelle Lebensumstände, dem vermeintlichen oder tatsächlichen Vorenthalten von Informationen, aber auch der Stereotypisierung und der als ungleichwertig bzw. ungerecht empfundenen Leistungsbewertung.

Einleitung

Hochschulen und Universitäten sind Orte des Lernens, Wissens und Forschens, vor allem aber auch Orte des Austauschs und der Partizipation. In Sachsen-Anhalt lernen und arbeiten ca. 41.000 Menschen aus der ganzen Welt an den staatlichen Hochschulen Anhalt, Harz, Merseburg, Magdeburg-Stendal, der Burg Giebichenstein Kunsthochschule Halle und der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg. Dabei eröffnet gerade die Vielfalt ihrer Mitglieder den genannten Hochschulen zukunftssträchtige und innovative Perspektiven in Lehre und Forschung. Das akademische und multikulturelle Klima an einer großen Wissensinstitution wie einer Hochschule oder Universität schützt nicht automatisch vor Benachteiligung, bergen doch diese Einrichtungen allein aufgrund ihrer hierarchischen Strukturen stets ein Diskriminierungspotential. Auch sind die Mitglieder des Hochschulkontextes nicht automatisch aufgrund ihres akademischen Wissens immun dagegen, selbst zu Betroffenen oder Täter*innen von Benachteiligung zu werden. Etliche andere Datenerhebungen von einzelnen Hochschulen¹, aber auch bundes-² und europaweite Befragungen³ von Hochschulmitgliedern, aber auch der allgemeinen Bevölkerung⁴ zu Diskriminierungserfahrungen zeigen einerseits die aktuelle erhöhte Aufmerksamkeit für das Thema und andererseits den Handlungsbedarf, der aus den Studienergebnissen resultiert. Wichtig zu erkennen ist, dass die subjektive Erfahrung von Diskriminierung zu negativen Folgen führen kann. Zu den Folgen von Diskriminierungserfahrungen können zum Beispiel der Rückzug aus dem Gemeinschaftsleben gehören, eine Schwächung des Selbstvertrauens, das Meiden von Personen, Orten und Veranstaltungen, eine Verschlechterung des Gesundheitszustandes, Leistungsver schlechterungen, Wechsel, Unterbrechung oder Abbruch des Studiums.

Die Hochschulen setzen sich bereits in unterschiedlichen Formaten dafür ein, Risiken für Diskriminierung zu vermeiden und abzubauen. Mit Unterstützung verschiedener, jedoch meist ehrenamtlicher Anlaufstellen, erhalten die meisten Hochschulangehörigen im Ernstfall eine Beratung oder im Falle einer offiziellen Beschwerde entsprechende Hilfestellung. Dazu zählen unter anderem Verfahrensanweisungen für Beschwerdeprouesse, Leitfäden zur Vermeidung von Benachteiligung und (sexualisierter) Gewalt, Institutionen wie Personalrat und Studierendenrat oder Ehrenämter wie die Gleichstellungs- und Inklusionsbeauftragten, Ombudspersonen, Vertrauenspersonen sowie die AGG-Beschwerdestellen. In einzelnen hochschuleigenen Befragungen wurden in der Vergangenheit bereits ansatzweise Risiken für Diskriminierungserfahrungen erfasst, nie aber einzeln fokussiert und thematisiert.

Die Beseitigung möglicher Vorurteile, die Anerkennung der Vielfalt, die Stärkung von Toleranz und produktivem Miteinander gehören zu den obersten Zielen der Hochschulen. Vor diesem Hintergrund haben sich die

¹ vgl. Berghan, Wilhelm/Preuß, Madlen/Dubbert, Ulrich: Diskriminierungserleben an der Universität. Wahrnehmung von und Erfahrungen mit Diskriminierung an der Universität Bielefeld. Hg. v. Universität Bielefeld. Institut für Interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung (IKG) 2016.

² vgl. Czock, H., Donges, D. und Heinzelmann, S. 2012. Diskriminierungsfreie Hochschule – Mit Vielfalt Wissen schaffen. Endbericht zum Projekt. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

³ vgl. Lipinsky, A., Schredl, C., Baumann, H., Humbert, A., Tanwar, J. (2022). Gender-based violence and its consequences in European Academia, Summary results from the UniSAFE survey. Report, November 2022.

⁴ vgl. Beigang, Steffen; Fetz, Karolina; Kalkum, Dorina; Otto, Magdalena (2017): Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung. Hg. v. Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Baden-Baden: Nomos. oder auch Kronenbitter, Lara/Aalders, Sophia/Meksem, Miriam Zineb/Schleifer, Janna/Beigang, Steffen: Diskriminierung erlebt?! Diskriminierungserfahrungen in Sachsen. Hg. v. Sächsisches Staatsministerium der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung. Baden-Baden: Nomos 2023.

genannten Wissenschaftseinrichtungen zusammengeschlossen, um in einer bundesweit einzigartigen, beispielgebenden gemeinsamen Umfrage Einfallstore für Diskriminierungserfahrungen ihrer Mitglieder aufzudecken und zu beseitigen. Auch wissenschaftspolitisch ist diese Umfrage von großer Bedeutung für Sachsen-Anhalt; so begrüßte Wissenschaftsminister Prof. Armin Willingmann dieses Vorhaben ausdrücklich:

Die geplante Umfrage ist nicht nur ein wichtiger Schritt für einen passgenauen Diskriminierungsschutz in den Hochschulen, sondern auch ein großer Schritt für ein diskriminierungsarmes Studieren und Forschen in ganz Sachsen-Anhalt.

Zugleich bereiten die Hochschulen so ihren Weg zu diskriminierungsarmen Institutionen, die die verschiedenen Formen von Diskriminierung und Benachteiligung erkennen und ihnen adäquat begegnen, kritische Situationen vermeiden, Betroffenengruppen unterstützen sowie auch den Bedarf an weiteren wirksamen Schutz- und Präventionsmöglichkeiten umsetzen.

Das hochschul- und landesweite Projekt wurde von der Arbeitsgruppe „Umfrage“ des Verbundes FEM POWER initiiert und realisiert. Das Land Sachsen-Anhalt und der Europäische Sozialfond förderten über diesen Verbund Gleichstellungsprojekte und -maßnahmen an Hochschulen, Universitäten und Leibniz-Instituten Sachsens-Anhalts von 2016 bis 2022. Die genannte Arbeitsgruppe erarbeitete gemeinsam mit der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten (Iakog) und der Antidiskriminierungsstelle des Bundes einen Fragebogen, der nach Beobachtungen ebenso wie nach eigenen Erfahrungen und Diskriminierungsrisiken fragt. Die Potentiale der Umfrage liegen in der Darstellung und Analyse der Diskriminierungslage an ausgewählten Hochschulen in Sachsen-Anhalt. Erstmals werden auf diese Weise solide und belastbare Daten für Sachsen-Anhalts Hochschullandschaft erhoben, um in einem Folgeschritt bedarfsgerechte und adäquate Maßnahmen mit den Hochschulen zum Diskriminierungsschutz abzuleiten und ihre Umsetzung zu unterstützen. Die Ergebnisse der Umfrage werden eine nutzbringende Grundlage für wichtige, notwendige und effiziente Entscheidungen sein und um entsprechende Strukturen im Bereich Chancengleichheit und Diskriminierungsschutz an den Hochschulen in Sachsen-Anhalt etablieren bzw. ausbauen zu können.

Im Laufe der Erarbeitung des Projektvorhabens, insbesondere des Fragebogens, stand die Arbeitsgruppe im engen Austausch mit den Gleichstellungsbeauftragten der beteiligten Hochschulen, mit verschiedenen Expert*innen aus dem Umfeld der Diversitätsforschung, der Diskriminierungsprävention und der Datenerhebung wie auch mit anderen Beschwerdestellen bzw. von Diskriminierung Betroffenen. Unter Einbeziehung dieser umfänglichen landes- und bundesweiten Expertisen, der Datenschutzauflagen, der technischen Möglichkeiten und Arbeitskraftkapazitäten der Beteiligten entstand die Datenerhebung in ihrer Form als systematisch kontrollierte und freiwillige Onlinebefragung. Dieses Format ermöglicht einerseits – allein durch seine Durchführung – eine vergrößerte Aufmerksamkeit auf Diskriminierungsrisiken und -situationen im Hochschulkontext, andererseits ermöglicht es im Anschluss an die Datenerhebung den begründeten Anstoß von Veränderungsprozessen, Aufklärung über Diversität/Diskriminierung und wirksamen Präventionsmaßnahmen.

Die Umfrage ist als erste Bestandsaufnahme zu werten, die keinen Anspruch auf Vollständigkeit im Sinne der Abfrage aller Diskriminierungskategorien erhebt, zumal der Betrachtungszeitraum auf 24 Monate eingegrenzt wurde. Die Datenerhebung greift daher zunächst drei Komplexe auf:

- 1) die allgemeine Einschätzung des Studien- und Arbeitsklimas vor dem Hintergrund von Diskriminierung

Empfinden die Status- und Altersgruppen das Arbeits- und Studienklima an den Wissensinstitutionen eher als diskriminierungsarm oder bergen Hochschulen und Universitäten ein hohes Risiko für Diskriminierungssituationen? Wie ist es um die Vielfalt und das soziale Miteinander bestellt?

2) selbst erlebte Diskriminierungssituationen im Hochschulkontext und den Umgang damit

Von wem geht Diskriminierung aus; in welchen situativen Zusammenhängen findet sie statt und aufgrund welches Merkmals bzw. welcher Merkmale? Inwieweit bestehen ein Bewusstsein oder eine Aufmerksamkeit für dergleichen kritische Situationen – werden sie überhaupt wahrgenommen? Mit welchen Reaktionen ist Diskriminierung verbunden? Sind die Anlaufstellen bekannt, ist die Beratung qualifiziert und werden Hilfestellungen genutzt? Welcher zusätzliche Bedarf z.B. intern oder extern besteht? Welche Diskriminierungsformen gibt es, die Leerstellen im Beratungsumfeld sind?

3) beobachtete Diskriminierungssituationen im Hochschulkontext und der Umgang damit

Inwiefern werden kritische bzw. diskriminierende Situationen von Dritten bemerkt und inwiefern veranlassen sie diese Beobachter*innen zum Handeln? Welche Barrieren verhindern ein Einschreiten und Unterstützen?

Die Fragen werden im ersten Schritt mit der Klärung des Diskriminierungsbegriffs beantwortet. Die Begriffsklärung erlaubt dann die inhaltliche Beschreibung und Erhebung von Diskriminierung. Deshalb folgt anschließend die Darstellung der methodischen Herangehensweise und Vorstellung der empirische Ergebnisse. Abschließend werden Handlungsempfehlungen auf der Grundlage der Ergebnisse der Datenauswertung zur aktiven Förderung des Diskriminierungsschutzes, zum Abbau und zur Prävention von Diskriminierung abgeleitet.

Hintergrund der Datenerhebung

Für die Hochschulen Anhalt, Harz, Magdeburg-Stendal und Merseburg sowie die Burg Giebichenstein Kunsthochschule Halle und die Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg ist es ein wichtiges Anliegen, für ihre rund 41.000 Mitglieder innovative, weltoffene und kreative Studien- und Arbeitsbedingungen anzubieten. Die Institutionen stehen in der Verantwortung, praxis- und zukunftsorientiert auszubilden, zu forschen und zugleich einen merklichen Beitrag zur wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung Sachsen-Anhalts zu leisten.

Die Diversität und Internationalität ihrer Mitglieder ist zugleich treibender Motor, aber oft auch Hemmnis für zukunftsfähige Lern-, Lehr- und Forschungstätigkeit. So werden beispielsweise die Tätigkeit in Hochschulgremien und Ehrenämter in der Hochschulselbstverwaltung noch vor allem von Hochschulmitgliedern mit deutscher Muttersprache wahrgenommen, weil beispielsweise Tagesordnungen, Sitzungsvorlagen und Protokolle nur in deutscher Sprache zur Verfügung gestellt werden. Mitglied in akademischen Strukturen zu sein, bewahrt nicht automatisch vor Ressentiments und Vorurteilen, die in unbewusste Ungleichbehandlung münden. Auch die streng hierarchischen Strukturen der Universitäten und Hochschulen bergen die Gefahr struktureller Diskriminierung. Daher bietet es sich an im ersten Schritt zu klären, was unter Diskriminierung zu verstehen ist.

Diskriminierung

Definitorische Grundlage dieser Arbeit sind die Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Das heißt, Diskriminierung bzw. diskriminierendes Verhalten beschreibt jegliche Form von ungerechtfertigter Ungleichbehandlung und (Ab-) Wertung einer Person aufgrund eines oder mehrerer bestimmter Merkmale wie Geschlecht, Religion oder ethnische Herkunft, Behinderung, Alter oder sexuelle Identität/Orientierung. Diskriminierung kann individuell stattfinden als Ausgrenzung oder Abwertung einer Person oder bestimmten Personengruppe. Diskriminierung kann auch verursacht werden durch Normen, Regeln, Gesetze oder Arbeitsroutinen von Institutionen und Organisationen, die bestimmten Personen oder Personengruppen Rechte und Chancen verwehren. Schließlich kann Diskriminierung auch historisch gewachsen sein, ohne dass sich ein bestimmter Verursacher feststellen lässt. Darunter fallen beispielsweise gesellschaftliche Leitbilder, (akademische) Gepflogenheiten, Sprachgebrauch oder auch Privilegien. Entsprechende Definitionshilfen sind jeweils unmittelbar im Fragebogen enthalten.

Oftmals herrscht Unklarheit darüber, was Diskriminierung ist, zumal sie zuvorderst auf der subjektiven Wahrnehmung einzelner, betroffener Personen beruht sowie in der Schwierigkeit der Beweisführung. Zweideutigkeiten oder der Vorwurf der Dramatisierung sind dabei Strategien, Betroffene von Diskriminierung zu verunsichern und die Erfahrungen abzuwerten. Folglich trauen sich Betroffene häufig nicht, die Erlebnisse zu thematisieren oder sich gar zu beschweren, auch weil sie Unverständnis und weitere negative Folgen fürchten (müssen).

Vor diesem Hintergrund wurden in der Datenerhebung sowohl persönliches Erfahren als auch beobachtete Wahrnehmung diskriminierender Situationen innerhalb des Zeitraums der zurückliegenden 24 Monate (Mai 2020 bis Juli 2022) abgefragt. Zum Bewertungszeitrahmen parallel wirkten die Maßnahmen der Eindämmungsverordnungen zur COVID19-Pandemie und deren Einschränkungen verschiedenster Lebensbereiche. Dies evozierte auch eine veränderte Lage an Hochschulen durch den Wegfall von Präsenzunterricht und die Begrenzung auf Online-Lehrformate, den vermehrten Schriftverkehr, teils stark reduzierte Kontakte und soziale Zurückgezogenheit. Die damit verbundenen Aspekte sind als teilweise limitierende, aber auch als neue

Einflussfaktoren für Benachteiligungserfahrungen bewertbar und eröffnen einen erweiterten Blick auf die hochschulbezogene Diskriminierung.

Methodik der Datenerhebung

Als Vertreterinnen der Hochschullandschaft Sachsen-Anhalts beteiligten sich an der Online-Umfrage folgende Einrichtungen: die Hochschule Anhalt, die Hochschule Magdeburg-Stendal, die Hochschule Merseburg, die Hochschule Harz, die Burg Giebichenstein Kunsthochschule Halle und die Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg. Diese sechs Institutionen ermöglichten allen hochschulangehörigen Statusgruppen eine niedrigschwellige Teilnahme, um einen möglichst großen Stichprobenumfang zum Thema der hochschulbezogenen Diskriminierung zu gewinnen. So wurde die Datenerhebung an den genannten Bildungseinrichtungen in der Vorlesungszeit des Sommersemesters 2022 vom 10. Mai bis 02. Juli durchgeführt, um die Zielgruppen umfassend zu erreichen. Über die E-Mailgesamtverteiler der Hochschulen versandten Präsidien und Rektorate die Einladung zur Teilnahme an der Umfrage, so dass insgesamt etwa 41.000 Hochschulmitglieder als berechnete Personen im Gesamtstichprobenumfang angeschrieben wurden.

Die Erhebung erfolgte online über das Befragungstool EvaSys in deutscher und englischer Sprache, sodass auch internationale Hochschulmitglieder, die lediglich über Grund- oder keine Kenntnisse der deutschen Sprache verfügen, an der Befragung teilnehmen konnten. Es wurden im Schnitt zwei Erinnerungsmails an die Hochschulmitglieder innerhalb des Umfragezeitraums versandt sowie an allen Campus Plakate aufgehängt und Flyer verteilt, um auch über analoge Medien an die Teilnahme zu erinnern. Weiterhin machten eine Social Media Kampagne sowie Pressemitteilung und öffentliche Veranstaltungen (Livestream und Podcast) auf die Befragung aufmerksam. In der Umfrage zur Diskriminierung an den Hochschulen wurden Daten über einen standardisierten und anonymisierten Fragebogen in drei dominierenden Frageblöcken und folgenden Bereichen erhoben: 1. Zur Einschätzung des Studien und Arbeitsklimas an der jeweils eigenen Hochschule oder Universität; 2. zu konkreten Diskriminierungserfahrungen, die sich auf erlebte und beobachtete Diskriminierung innerhalb der letzten 24 Monate; 3. zur Soziodemographie.

Insbesondere im zweiten Frageblock wurden zahlreiche offene Antwortfelder angeboten, um den Befragten umfassende Möglichkeiten zu geben, ihre spezifischen Erfahrungen darstellen zu können. Auch die Zielsetzung einer ersten und gründlichen Bestandsaufnahme der vielfältigen Erfahrungen sollte damit erfüllt werden.

Datenauswertung und Ergebnisse

Stichprobe und Rücklaufquote

Nach Bereinigung der Stichproben durch Ausschluss ungültiger, also nicht bewertbarer Fragebögen beispielsweise nach einem Abbruch der Umfrage sowie dem Einschluss bei Angabe einer auswertbaren Statusgruppe der teilnehmenden Person, ergibt die Datengrundlage zur Ergebnisauswertung insgesamt 1.535 Personen, die an der Umfrage teilgenommen haben. Die Teilnahmequoten der Statusgruppen an den Hochschulen unterscheiden sich. Daher sind die Daten gewichtet worden. Diese Gewichtung erfolgte unter Berücksichtigung der Statusgruppen (Studierende, Lehrende, Verwaltung) der jeweiligen Hochschulen. Rundungsfehler sind bei einzelnen Zahlen möglich.

Die Auswertung der Teilnehmenden nach verschiedenen Statusgruppen an den Hochschulen ergibt folgende Verteilung: Studierende und Promovierende stellen mit 869 Teilnehmenden die größte Gruppe dar, gefolgt von 256 wissenschaftlichen, künstlerischen bzw. technischen Mitarbeitenden. Beschäftigte aus der Administration sind mit 245, Lehrende (Professor*innen und Gastdozent*innen) mit 120 und die Leitenden Angestellten mit 45 Personen vertreten.

Stichprobe:							Gesamt
Zahlen der jeweiligen Hochschule							Zahlen der Hochschulen
Studierende / Promovierende	103	103	156	122	167	218	869
Wissenschaftlich/technisch/künstlerisch Mitarbeiter*in	27	37	21	31	26	114	256
Professor*in / Gastdozent*in	13	22	15	17	29	24	120
Administration	16	30	33	45	54	67	245
Leitende Angestellte (mit Personalverantwortung)	7	6	6	2	6	18	45
Gesamt	166	198	231	217	282	441	1535

Abbildung 1: Stichprobe - Anzahl Teilnehmende nach Statusgruppen

Die Grundgesamtheit setzt sich wie folgt zusammen: Nach prozentualen Anteil aufgeschlüsselt stellen die Studierenden demnach 86% der Befragten. Wissenschaftliche, künstlerische und technische Mitarbeitende (6%), Mitarbeitende aus der Verwaltung (5%) sowie Professor*innen und Gastdozierende (2%) nehmen dementsprechend kleine Anteile ein. Hervorzuheben ist der hohe Anteil der wissenschaftlichen, technischen und künstlerischen Mitarbeitenden an der Otto-von-Guericke Universität Magdeburg (13%).

Status:							Gesamt
Ich studiere/arbeite an der ...							Alle Befragte, N=1535, Daten gewichtet
Studierende / Promovierende	94%	91%	90%	90%	82%	78%	86%
Wissenschaftlich/technisch/künstlerisch Mitarbeiter*in	2%	3%	2%	2%	5%	13%	6%
Professor*in / Gastdozent*in	2%	2%	2%	2%	4%	1%	2%
Administration / Mitarbeitende der Verwaltung	1%	4%	5%	5%	9%	8%	5%
Leitende Angestellte (mit Personalverantwortung)	0%	1%	0%	0%	1%	0%	0%

Abbildung 2: Grundgesamtheit - Prozentuale Verteilung nach Statusgruppen

Unter den Studierenden und Promovierenden beträgt die Rücklaufquote lediglich 3%. Die teilnehmenden wissenschaftlichen, künstlerischen und technischen Mitarbeitenden machen 10%, die Teilnehmenden aus der Verwaltung 12% ihrer Statusgruppe aus. Von den Lehrenden nahm knapp jede*r Fünfte (18%) teil. Unter den leitenden Angestellten gab es mit 30% die höchste Rücklaufquote. Aufgrund des Umstandes, dass Studierende die mit Abstand größte Statusgruppe an Hochschulen darstellen aber die geringste Teilnahmequote im Vergleich zu den anderen Statusgruppen aufwiesen, beträgt die gewichtete Gesamtrücklaufquote lediglich 4%.

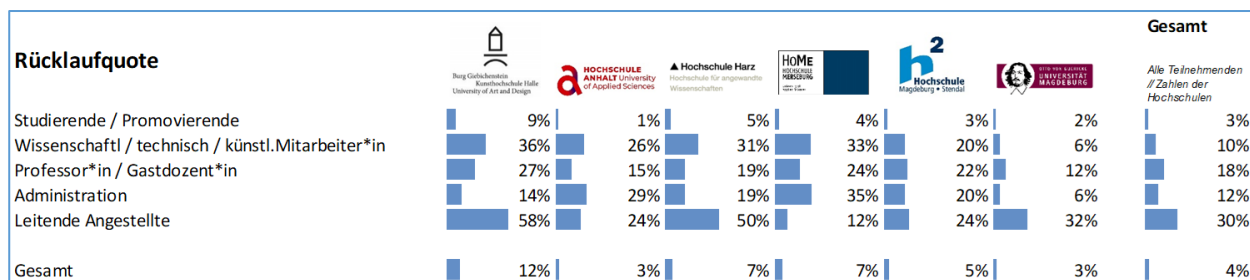


Abbildung 3: Rücklaufquote der teilnehmenden Statusgruppen in Prozent

Soziodemographische und weitere Merkmale der Befragten

Alter, Geschlecht, Sexualität, Religion

Drei Viertel der Befragten sind unter 31 Jahre alt, gefolgt von den 31 – 50-Jährigen (20%). Lediglich 4% der Befragten sind über 50 Jahre alt. Die Altersverteilung spiegelt den hohen Anteil der befragten Studierenden wider.

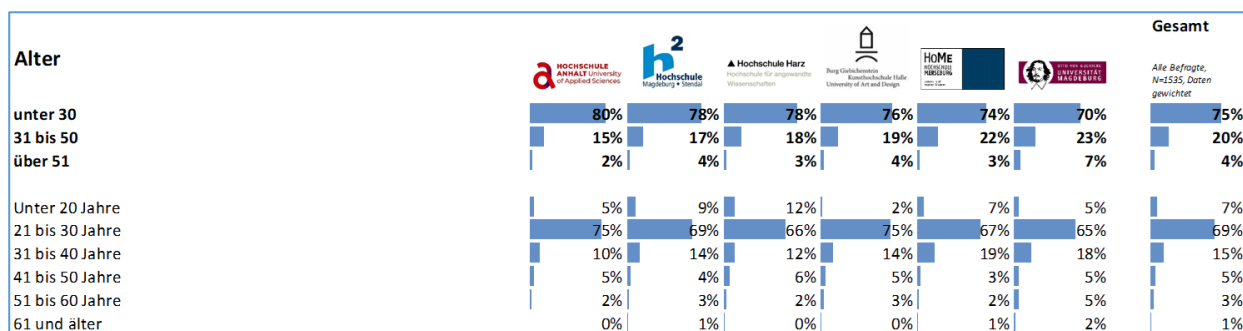


Abbildung 4: Alter der Befragten

Hinsichtlich des Geschlechts stellen Frauen mit einem Anteil von 62% die größte Beteiligungsgruppe dar, während lediglich 28% männlicher Personen an der Befragung teilnahmen. Zur Geschlechtskategorie divers ordnen sich 6% der Teilnehmenden ein. 4% geben keine Auskunft zu ihrem Geschlecht. An der Burg Giebichenstein Kunsthochschule Halle nahmen mit 72% mit Abstand die meisten Frauen an der Befragung teil. An der Otto-von-Guericke Universität Magdeburg beteiligten sich mit einem Anteil von 32% die meisten Männer an der Umfrage. Der Anteil an divers-geschlechtlichen Befragten beläuft sich mit Ausnahme der Hochschule Magdeburg-Stendal (4%) bei 7 – 8 %.

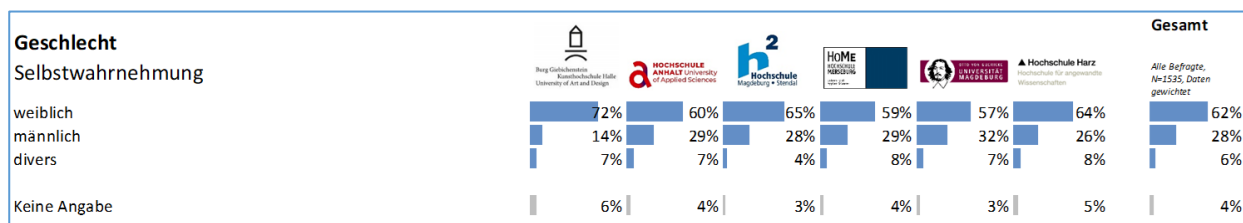


Abbildung 5: Geschlechtszugehörigkeit der Befragten - Selbstwahrnehmung

Der Großteil der Befragten ist mit 64% heterosexuell orientiert. Jeweils 12% gaben eine bisexuell oder diverse sexuelle Orientierungen an. 4% der Teilnehmenden nehmen sich als homosexuell wahr. 7% machten keine Angabe zur sexuellen Orientierung. An der Burg Giebichenstein Kunsthochschule Halle und an der

Hochschule Merseburg sind dabei hohe Anteile an nicht-heterosexuellen Befragten zu verzeichnen. Die anderen teilnehmenden Institutionen haben einen ähnlich hohen Anteil heterosexueller Befragter zwischen 66 und 71 %.

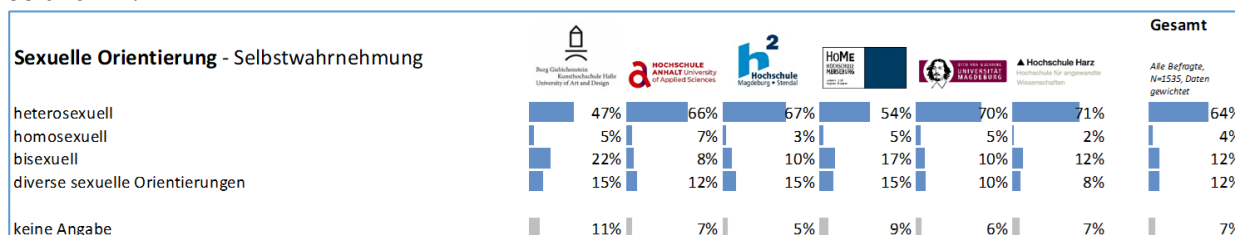


Abbildung 6: Sexuelle Orientierung der Befragten - Selbstwahrnehmung

63% der Befragten gehören keiner Religionsgemeinschaft an. Dem Christentum ordnen sich 22% und anderen Religionen 13% der Teilnehmenden zu. 2% machten keine Angabe. Auffällig ist der hohe Anteil von Befragten ohne Religionszugehörigkeit (78%) sowie der damit einhergehende deutlich niedrige Anteil christlicher Teilnehmender (8%) an der Burg Giebichenstein Kunsthochschule Halle. An der Otto-von-Guericke Universität Magdeburg, der Hochschule Merseburg und der Hochschule Anhalt sind mit 15 – 16 % die höchsten Anteile der Befragten mit anderen Religionszugehörigkeiten zu verzeichnen.

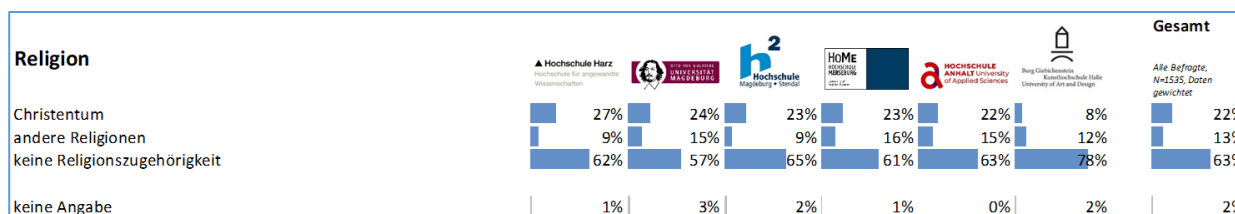


Abbildung 7: Religionszugehörigkeit der Befragten

Sorge-, Pflege- und Vereinbarkeitsaufgaben

Mit 78% übernimmt der größte Teil der Befragten keine Sorge und Pflegetätigkeiten. 14% der Befragten betreuen Kinder, Pflegeaufgaben übernehmen 5% der Teilnehmenden. 4% haben andere Vereinbarkeitsaufgaben wie beispielsweise die Betreuung von Tieren oder ehrenamtliches Engagement. Die höchsten Anteile der Befragten, die solche Aufgaben übernehmen, sind an der Burg Giebichenstein Kunsthochschule Halle und an der Hochschule Magdeburg-Stendal zu verzeichnen. An der Hochschule Anhalt, der Hochschule Merseburg und der Hochschule Harz haben weniger Befragte Sorge- und Pflegeaufgaben. An allen Hochschulen stellen diese Personen mit 17 – 27 % jedoch eine nicht zu vernachlässigende Gruppe dar.

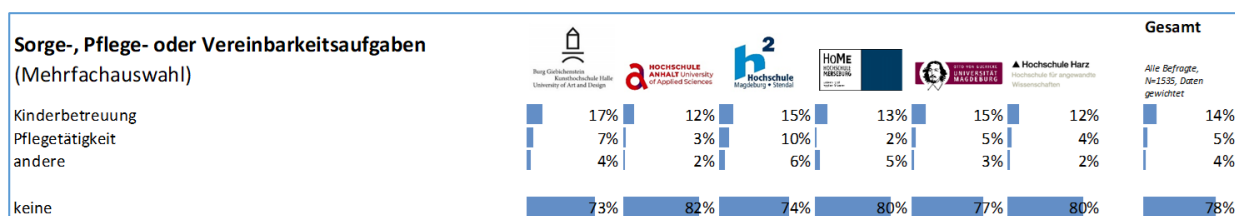


Abbildung 8: Sorge-, Pflege- und Vereinbarkeitsaufgaben der Befragten

Beeinträchtigungen

50% der Befragten sind von mindestens einer Beeinträchtigung betroffen. Dabei nehmen neben einer Vielzahl verschiedener Beeinträchtigungen solche durch psychische (22%) oder chronische (15%) Krankheiten (bei möglicher Mehrfachauswahl) den größten Teil ein. Mit Blick auf den bereits hohen Anteil der Befragten

mit psychischen Beeinträchtigungen stechen die Burg Giebichenstein Kunsthochschule Halle (33%), die Hochschule Merseburg (27%) und die Hochschule Magdeburg-Stendal (25%) mit überdurchschnittlichen Werten hervor. Hochschule Merseburg und die Hochschule Magdeburg-Stendal haben mit 19% und 18% zudem den höchsten Anteil an Befragten mit chronischen Krankheiten zu verzeichnen. Der geringste Anteil an Teilnehmenden mit Beeinträchtigungen wurde an der Hochschule Harz festgestellt.

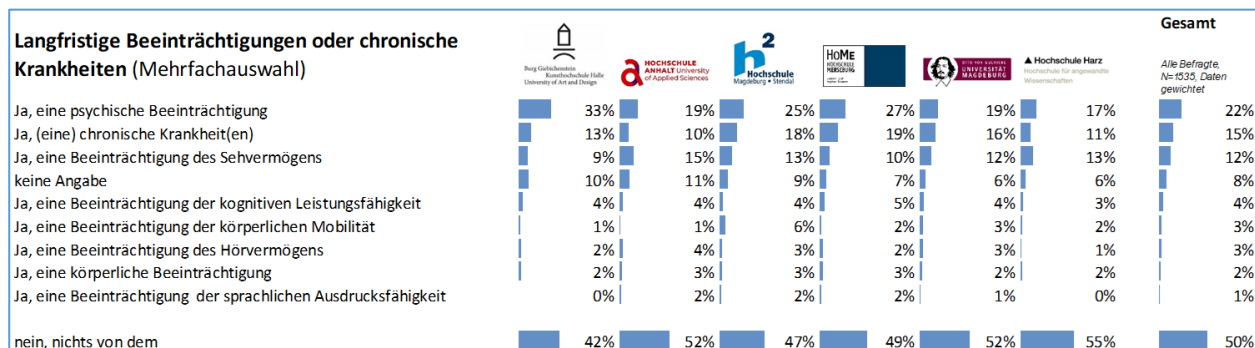


Abbildung 9: Langfristige Beeinträchtigungen/chronische Krankheiten der Befragten

Fremdheitserfahrung

Das Gefühl, von anderen Personen als fremd wahrgenommen zu werden, hat in den Bewertungsstufen selten bis immer zusammengefasst etwa die Hälfte aller Befragten erlebt. Diese Art der Fremdheitserfahrung machen durchschnittlich 15% der Hochschulangehörigen regelmäßig. Insbesondere an der Hochschule Anhalt fühlte sich etwa jede*r vierte Teilnehmende oft oder immer als fremd wahrgenommen.

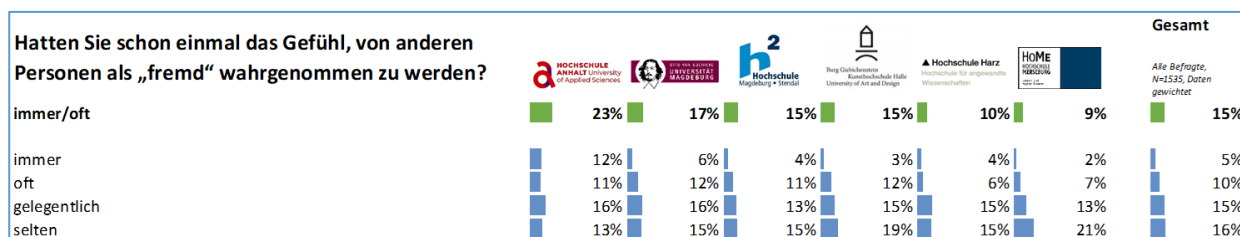


Abbildung 10: Gefühl der Fremdwahrnehmung der Befragten

Mit einem Anteil von 53% ordnen die meisten Teilnehmenden mit Fremdheitserfahrungen den Grund dafür der Kategorie „wegen etwas anderem“ zu. 26% der Befragten mit Fremdheitserfahrung denkt wegen des eigenen Namens, der beispielsweise einen Migrationshintergrund zu suggerieren scheint, als fremd wahrgenommen zu werden. Etwa jede*r Fünfte mit Fremdheitserfahrung glaubt, dass dies jeweils wegen der eigenen Kleidung, des Akzents (Sprache/Dialekt) oder der Hautfarbe passiert. Eine religiöse Kopfbedeckung wird von den Befragten mit geringen Anteilen als Grund für das Fremdheitsgefühl angegeben.

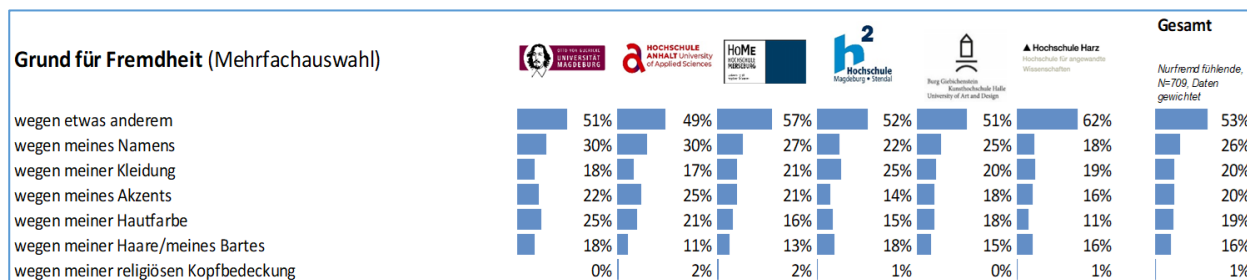


Abbildung 11: Gründe für Fremdheitserfahrung, nur Befragte mit Fremdheitserfahrung

Aussehen

Zur Einschätzung ihres Aussehens unter der Möglichkeit der Mehrfachauswahl gaben mit einem Anteil von 25% der Hochschulangehörigen am häufigsten an, dass sie von gängigen Schönheitsvorstellungen und gesellschaftlich anerkannten Normen eher abweichen. 40% der teilnehmenden Personen sahen sich durch keines der erfragten Erscheinungsmerkmale oder durch mindestens ein anderes auffälliges Erscheinungsbild gekennzeichnet.

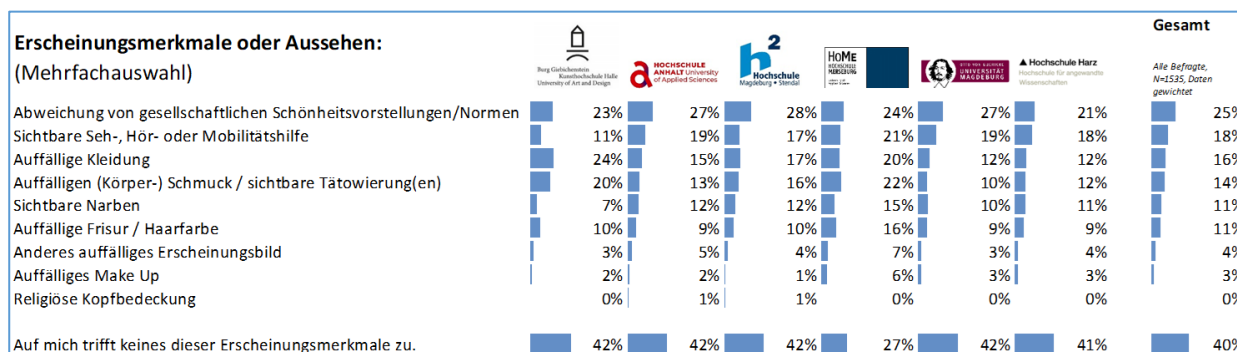


Abbildung 12: Phänotypische Merkmale der Befragten

Zusammenfassung

An der Umfrage beteiligten sich nur 3% der Studierenden aller teilnehmenden Hochschulen, dennoch sind sie mit einem Anteil von 86% aller Hochschulangehörigen die größte beteiligte Statusgruppe. Die meisten Studierenden strebten zur Befragungszeit einen Bachelor-Abschluss an (Abb. 33 im Anhang). Drei Viertel aller Teilnehmenden sind unter 30 Jahre alt. Frauen beteiligten sich mit einem Anteil von 62% am häufigsten, 28% der Teilnehmer sind Männer und 6% haben eine diverse Geschlechtszugehörigkeit. Zu einem Großteil, mit 64%, identifizieren sich die meisten Befragten als heterosexuell. Die Mehrzahl der Umfrageteilnehmer*innen fühlt sich keiner Religion zugehörig. Etwa 35% ordnet sich als religiös ein. Jede*r vierte bis fünfte Befragte trägt eine langfristige Verantwortung durch Sorge- und Pflegeaufgaben oder weitere Vereinbarkeiten. Auffällig ist, dass etwa jede vierte bis fünfte teilnehmende Person eine psychische Beeinträchtigung und die Hälfte aller Befragten eine langfristige Beeinträchtigung oder chronische Krankheit angibt. Zwischen 40-52% der Befragten hatten im Hochschulkontext bereits das Gefühl, von anderen als fremd wahrgenommen zu werden, davon etwa jede*r Dritte gelegentlich bis regelmäßig. Am häufigsten (53%) gaben die Teilnehmenden mit Fremdheitserfahrungen an, dass sie sich wegen anderer Merkmale als die im Fragebogen differenziert benannten, an den Hochschulen als fremd wahrgenommen fühlten. Aus den offenen Antwortoptionen schließend, werden dazu vorwiegend Gründe der Herkunft und Sozialisation (z.B. ost- oder westdeutscher Herkunft) genannt. Zur Bewertung des eigenen Aussehens sieht sich ein Viertel aller Befragten nicht dem gegenwärtigen gesellschaftlichen Schönheitsbild oder der Schönheitnorm entsprechend. Abweichungen von einer konstruierten sozialen Norm beispielsweise durch andere phänotypische Merkmale oder Auffälligkeiten können Ansatzpunkte für vorurteilsbehaftete Einschätzungen sein und die Wahrscheinlichkeit von damit einhergehenden Fremdheits- und Diskriminierungserfahrungen erhöhen.

Kritische Reflexion der Stichprobe

Nicht bedacht wurde eine explizite Abfrage antisemitischer Diskriminierung. Die etwaige Darstellung von Antisemitismus unter dem Begriff der Diskriminierung aufgrund der Zugehörigkeit zu einer Religion verkennt die Spezifik des Antisemitismus. Ebenfalls ohne Berücksichtigung blieb die deutsche Ost-West-Geschichte und die damit verbundene Diskriminierung von Personen mit ostdeutschem Hintergrund. Dadurch könnten insbesondere bei älteren Befragten relevante Diskriminierungserfahrungen unberücksichtigt geblieben sein.

Darüber hinaus sind die erhobenen "auffälligen Erscheinungsmerkmale" zu problematisieren. In dieser Kategorie wurden einige Merkmale eingeschlossen, die zwar in einigen Fällen im Zusammenhang mit erfahrener Diskriminierung stehen könnten, dies jedoch weit weniger tun als andere – beispielsweise auffällige Kleidung, auffälliges Make-Up oder eine auffällige Frisur im Vergleich zu Körpergewicht oder religiöser Kopfbedeckung. Ein Rückschluss auf einen Zusammenhang zwischen Diskriminierungserfahrungen und den erhobenen auffälligen Erscheinungsmerkmalen gilt es also anzuzweifeln.

Die geringe Rücklaufquote wirft zudem die Frage auf, welche Studierenden an der Umfrage teilgenommen haben. Haben beispielsweise mehr Studierende aus sozialen Studiengängen, in denen Diskriminierung bereits thematisiert wird, teilgenommen – und sind Studierende aus technischen oder wirtschaftlichen Studiengängen dementsprechend unterrepräsentiert? Das Wissen um die Verteilung der Studierenden und die Möglichkeit, Daten auf bestimmte Fachbereiche bezogen auszuwerten, würde weitere Erkenntnisse sowie eine bessere Einordnung der Aussagefähigkeit für auf einzelne Hochschulen bezogen ermöglichen.

Diskriminierungsrisiken an den Hochschulen in Sachsen-Anhalt

Das allgemeine Arbeits- und Studienklima an den Hochschulen

Zunächst wurden alle Teilnehmenden nach ihrer subjektiven Einschätzung des Arbeits- und Studienklimas unter Berücksichtigung der Benachteiligungswahrnehmung an ihrer Hochschule befragt. Dies soll Auskunft darüber geben, wie sich das Miteinander und Wohlbefinden der Hochschulmitglieder gestaltet. Weiterhin wird abgebildet, inwieweit hierarchisierte, sehr leistungsorientierte und durch erhöhten Konkurrenzdruck gekennzeichnete Bildungseinrichtungen wie Hochschulen verstärkt mit der Gefahr von einzel- oder gruppenbezogener Diskriminierung und Bevorteilung Anderer in Verbindung stehen.

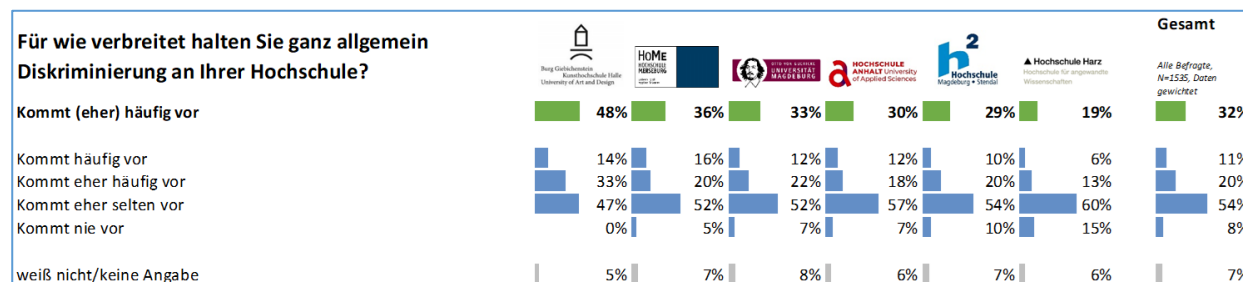


Abbildung 13: Einschätzung der Befragten zu Verbreitung von Diskriminierung an eigener Hochschule

Zur Einschätzung der Verbreitung von Benachteiligungen an der eigenen Hochschule hat über die Hälfte der Befragten den Eindruck, dass Diskriminierung eher selten vorkommt. Im Gegensatz dazu gab etwa jede dritte Person an, dass Diskriminierung wahrscheinlich eher häufig bis häufig vorkommt. Auffällig sind hierbei die deutlichen hochschulspezifischen Unterschiede. So hält an der Burg Giebichenstein fast die Hälfte Diskriminierung für (eher) häufig verbreitet, an der Hochschule Harz aber nur knapp ein Fünftel. 8% der Teilnehmenden konstatieren, Diskriminierung finde im Hochschulkontext nie statt. In einem ähnlich niedrigen Anteilsbereich (7%) liegen die Antworten „weiß nicht / keine Angabe“. Mit anzunehmend höherer Wahrscheinlichkeit könnten hierzu diejenigen Personen zählen, die während der Covid19-Eindämmungsmaßnahmen erstmals an die Hochschulen kamen. Dies betrifft Erstsemester, Neuberufene und neues Personal, denen bedingt durch Homeoffice- und Onlinelehre nur ein eher eingeschränkter Kontakt zu anderen Hochschulmitgliedern möglich war. Grundsätzlich ist anzunehmen, dass aufgrund der streng reduzierten persönlichen Kontaktmöglichkeiten während der Covid19-Pandemie die Zahl der „klassischen“ oder erwartbaren Diskriminierungsfälle rückläufig war; hingegen aber neue Formen von Diskriminierungserfahrungen eintraten – z.B. in der Online-

konferenz von der Moderation stummgeschaltet zu werden, wenn man noch etwas sagen möchte, Verwendung einer falschen Anrede (Deadnames), Ausschluss aufgrund der sozioökonomischen Verhältnisse oder die Gefahr „nicht gesehen zu werden“ oder ähnliche Vorkommnisse.

Das überwiegend gute Sozialklima und das als freiheitlich wahrgenommene Denken in Hochschulen und Universitäten spiegelt sich in der zweiten Frage wider, in der die meisten Studienteilnehmer*innen (64%) angeben, ihre Meinung in ihrer jeweiligen Institution frei äußern zu können. Ein Drittel der Befragten profitiert sogar von den Strukturen der Hochschule im Studium oder im Beruf. Allerdings bestätigt nur ein Drittel der Teilnehmenden die Aussage, dass alle Hochschulmitglieder die gleichen Möglichkeiten und Chancen innerhalb der Hochschulstrukturen haben. Bei dieser Antwortoption variieren die Meinungen zwischen den Hochschulen mit Anteilen von 18-54% sehr stark. 33% der Befragten geben an, dass sie sich mehr beweisen oder anstrengen müssen, um gleichwertig ernst genommen zu werden. Etwa jede*r sechste Teilnehmende hat das Gefühl, die eigene Meinung sei weniger wert als die einer statusgleichen Person.

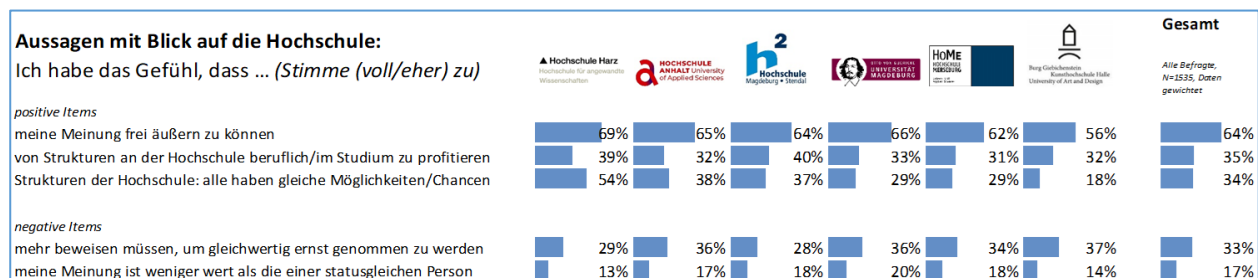


Abbildung 14: Einschätzung zu freier Meinungsäußerung und Wahrnehmung von Hochschulstrukturen

Wahrnehmung von Einfallstoren für Diskriminierung im Hochschulkontext

Befragt nach der individuellen Einschätzung zu Benachteiligung und Ungleichbehandlung an der eigenen Hochschule gibt mehr als jede*r Dritte (37%) Teilnehmende an, dass ihr*ihm an der Hochschule Identifikationspersonen und Vorbilder fehlen. Gerade jedoch Vorbilder mit denselben oder ähnlichen diskriminierungsrelevanten Merkmalen geben Orientierung und Hilfe bei Entscheidungen, z.B. für die Wahl eines technischen Berufs. Sie können motivieren, Ziele zu erreichen und bestimmte Karrierewege zu verfolgen. Neben fehlenden Rollenvorbildern zeigt sich auch eine Benachteiligung aufgrund körperlicher oder psychischer Beeinträchtigungen. Dies wird von einem Drittel der Befragten wahrgenommen. Das können bauliche Barrieren sein oder eine mangelnde technische Ausstattung, die den Menschen mit sichtbarem oder unsichtbarem Handicap die Teilnahme an bestimmten Terminen oder Formaten erschwert oder sogar unmöglich macht. In vergleichsweise ähnlich hohen Anteilen haben die Befragten weiterhin den Eindruck, dass zu wenig oder keine Rücksicht auf individuelle Lebensumstände an den Hochschulen genommen wird (31%) sowie den Eindruck, dass Personen aufgrund ihrer Herkunft und Sprachkenntnisse benachteiligt werden (28%). Besonders die Teilnehmenden der Kunsthochschule Burg Giebichenstein bewerten die genannten Aspekte an ihrer Hochschule zu wesentlich höheren Anteilen als Befragte der anderen Hochschulen. Deutlicher werden an dieser Hochschule auch Wahrnehmungen einer geschlechtsspezifischen Ungleichbehandlung sowie Benachteiligung aufgrund des eigenen sozioökonomischen Status angegeben.

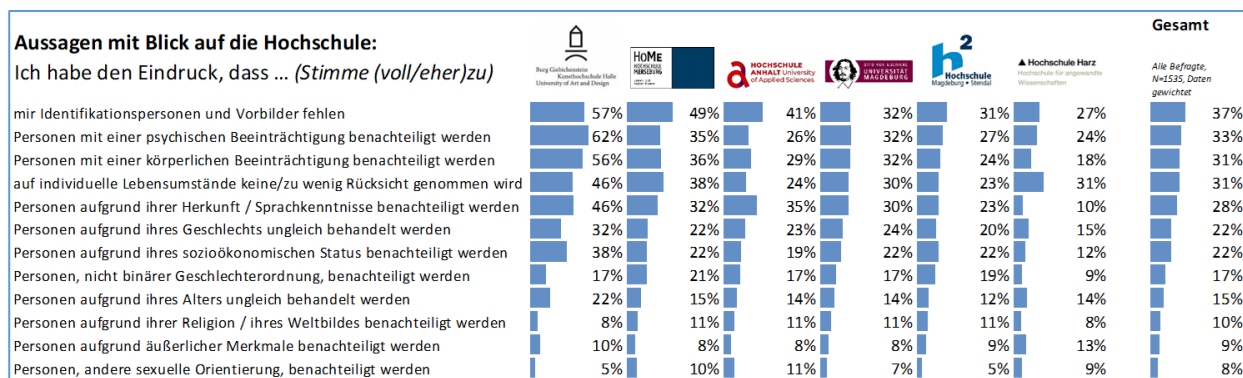


Abbildung 15: Einschätzung zu Benachteiligung und Ungleichbehandlung an eigener Hochschule

Wer oder was verursacht Diskriminierung und warum?

Von den 1535 Teilnehmenden gaben 619 (über 40%) an, innerhalb der letzten 24 Monate direkt Diskriminierung erfahren zu haben, davon knapp ein Viertel sogar mehrfach bis regelmäßig. Insbesondere an der Kunsthochschule Halle und der Hochschule Anhalt fühlten sich die Betroffenen überdurchschnittlich häufig diskriminiert.

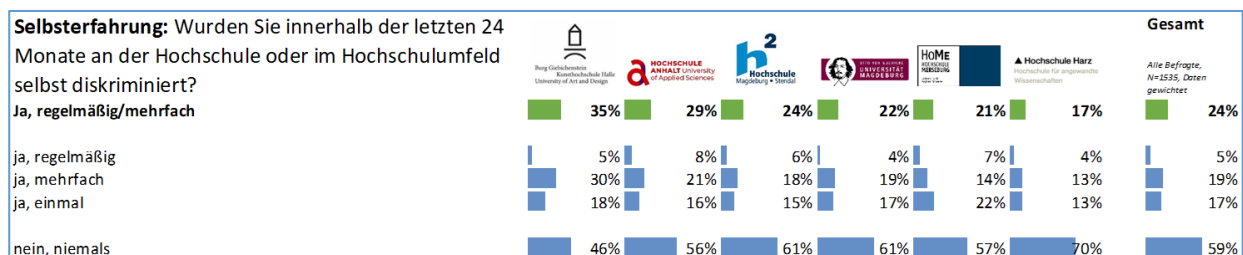


Abbildung 16: Selbsterfahrung von Diskriminierung in den letzten 24 Monaten

Allgemein soll die nachfolgende Ausführung nicht als Schuldzuweisung verstanden werden, sondern als stärkender Impuls, Diskriminierung abzubauen. Menschen sind per se nicht diskriminierungsfrei und somit kann niemand – auch mit den besten Absichten - diskriminierungsfrei handeln oder lehren. Wichtig jedoch ist, genau das zu reflektieren und sich selbst kritisch zu hinterfragen, das Wissen über Diskriminierung bzw. die Sensibilität zur Wahrnehmung derselben zu erhöhen sowie kompetente Beratungsstellen und Hilfeleistung zu schaffen, um die Risiken für Benachteiligung zu reduzieren bzw. zu verhindern.

Fast 50% der Teilnehmenden mit Diskriminierungserfahrungen gaben an, dass die erlebte Diskriminierung von Professor*innen ausging. Hier muss angemerkt werden, dass dies in einer streng hierarchischen Institution wenig überraschend ist, auch im Vergleich mit anderen Umfrageergebnissen.⁵ Auch steigert die Homogenität der Professor*innen das Risiko, andere Personen(gruppen) unbeabsichtigt zu diskriminieren z.B. durch unbedachte oder durch Unwissen hervorgerufene Bemerkungen oder Phrasen. Auch gesellschaftlich akzeptierte Verhaltensweisen können bereits Diskriminierungsrisiko bergen und entsprechend wirken. Folgendes Zitat verdeutlicht die Ungleichbehandlung durch Vorgesetzte ohne Kontrollinstanz.

An unserem Lehrstuhl herrscht ein Klima der Angst. Seit vielen Jahren mißbraucht die verantwortliche Lehrstuhlinhaberin ihre Macht und schikaniert ihre Mitarbeiterinnen systematisch, mitunter muß man das Ganze leider bereits als Mobbing bezeichnen. Ihre Untergebenen erhalten Fortsetzungsverträge, selbst

⁵ vgl. Kortendiek, Beate et al.: Gender-Report 2022. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken, Ungleichheiten im Mittelbau. Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 39. Essen 2022. S. 355. URL: https://netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/Genderreport_2022_Langfassung.pdf. (Zugriff 15.08.2023).

wenn diese gar nicht in den entsprechenden Projekten arbeiten, während Menschen, die bei diesem Machtmißbrauch nicht "mitspielen" wollen, in ihrer Arbeit behindert werden [...]

Über ein Drittel der 619 Betroffenen wurde von Studierenden diskriminiert, knapp ein Viertel von leitenden Angestellten. In über 20% der Fälle bergen sogar Verfahren, Verordnungen, Regelungen und Gesetze Diskriminierungspotential. Angehörige des akademischen Mittelbaus sowie des wissenschaftsunterstützenden Personals sind in jeweils einem Sechstel bis Siebtel der Fälle Verursacher*in der Diskriminierungserfahrung. Auch technisch-bauliche Gegebenheiten können, wenngleich eher selten, zu Benachteiligungen beitragen.

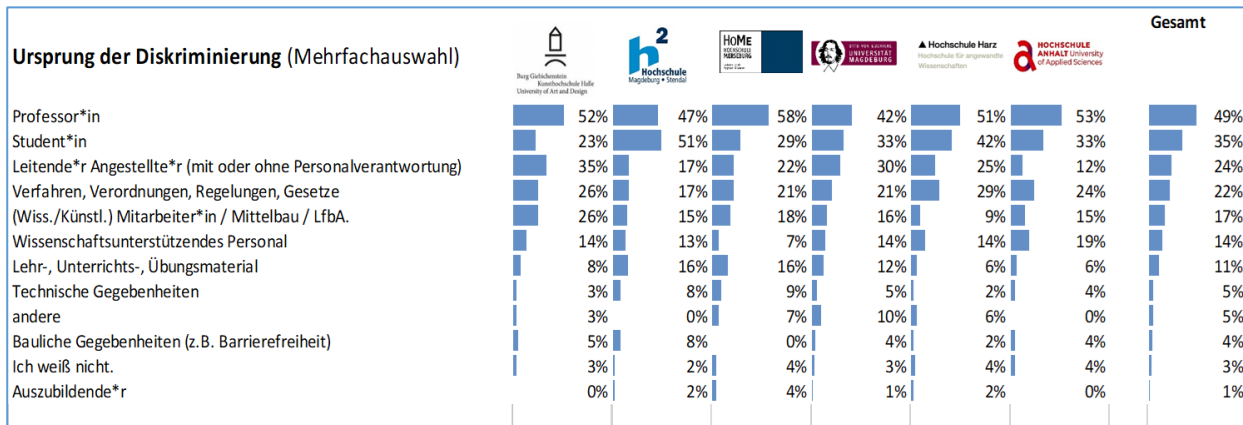


Abbildung 17: Ursprung der Diskriminierung, nur Befragte mit Diskriminierungserfahrung

Die Gründe für die Diskriminierung sind häufig verknüpft, sodass meist nicht eine alleinige Eigenschaft als Auslöser benannt werden kann, sondern meist ein Zusammenspiel besteht, also eine Mehrfachdiskriminierung oder Intersektionalität vorliegt. Aus der vorliegenden Umfrage wird jedoch deutlich, dass an den teilnehmenden Hochschulen die geschlechtliche Zugehörigkeit als meist genannte Ursache für eine Benachteiligung wahrgenommen wurde. So erlebte circa jede dritte betroffene Person wegen ihrer geschlechtlichen Identität Diskriminierung. Bei etwa jeder fünften Person spielen außerdem die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Statusgruppe, ethnische Zuschreibungen und/oder eine Beeinträchtigung bzw. chronische Erkrankung eine entscheidende Rolle als Grund für die Diskriminierungserfahrung. Die folgenden Zitate verdeutlichen die verschiedenen Ursprünge für diskriminierende Handlungen:

Struktur der Lehrveranstaltungen, die nicht auf chronisch kranke Menschen eingestellt sind.

Gebäudebeschaffenheit bzw. sonntags keine Fahrstühle nutzbar, war ausgeschaltet. Wir hatten eine Lehrveranstaltung am Wochenende und es war kein barrierefreier Zugang möglich. Die Tage zuvor war dies kein Problem, da der Aufzug nutzbar war.

Ich werde oft durch meine schüchterne, ruhigerer Art ausgegrenzt. Ich werde sowohl von den Studenten als auch von den Lehrenden oft nicht ernst- und wahrgenommen und habe das Gefühl, dass bei der Notenvergabe auf Sympathie gesetzt wird.

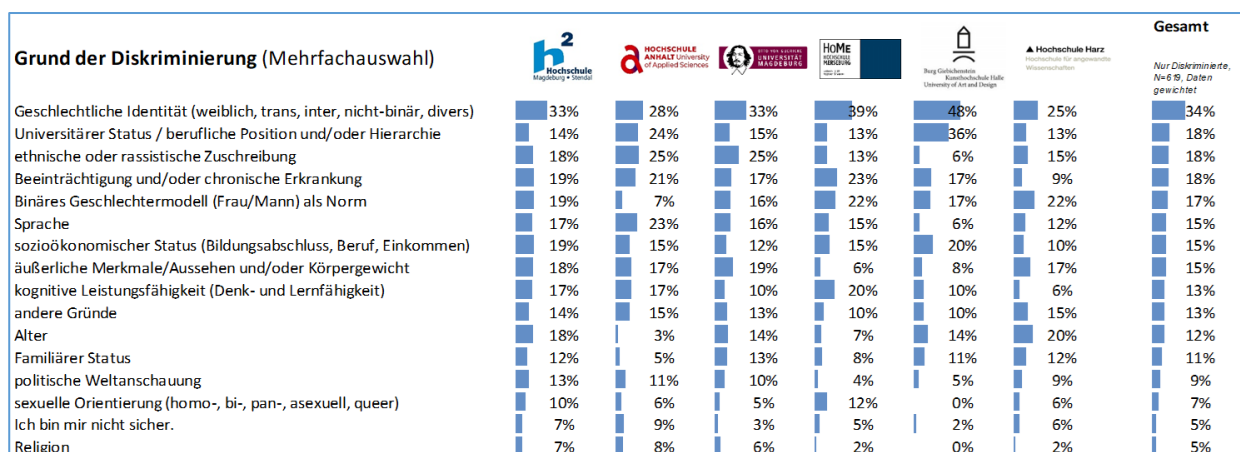


Abbildung 18: Gründe für erlebte Diskriminierung, nur Befragte mit Diskriminierungserfahrung

Knapp jede*r sechste Betroffene ordnet zudem jeweils die eigene Sprache, den sozioökonomischen Status sowie das äußerliche Erscheinungsbild als Ursache für die Benachteiligung ein. Etwa jede*r Achte führt die Diskriminierungserfahrung außerdem zurück auf die eigene kognitive Leistungsfähigkeit, das Alter oder andere Gründe und jede*r neunte Betroffene auf den familiären Status.

Ich habe das Gefühl, dass ich aufgrund meines sächsischen Dialektes weniger ernst von Personen, die Hochdeutsch sprechen, genommen werde.

Als ich ehrlich davon redete, dass ich überlege, EVENTUELL in ca. 8 Monaten in Altersrente zu gehen, wurden mir SOFORT mehrere Arbeitsaufgaben (= grundlegende Aufgaben in meiner Position) dauerhaft entzogen und an ein jüngeres Teammitglied übergeben. Dies erfolgte OHNE Rücksprache mit mir vor ALLEN Teammitgliedern.

Meine Chefin hat mich diskriminiert, nachdem sie erfahren hat, dass ich in den Mutterschutz/Elternzeit gehen werde.

Seltenere Gründe für Diskriminierungserfahrungen – nämlich nur in 5% bis 9% der Fälle angegeben – sind die politische Weltanschauung, die sexuelle Orientierung und die Religion. Dies ist rückzuführen auf die geringere Teilnahme der entsprechenden Gruppen. Bei ansteigender Diversität in den Hochschulen kann dieses Risiko ebenso steigen.

Wo wird diskriminiert?

Bei der Frage nach dem situativen Kontext der Diskriminierungserfahrungen sind die Rückmeldungen aus den Hochschulen ähnlich. So gab mit einem Anteil von 49% etwa die Hälfte der Befragten mit Diskriminierungserleben an, direkt in der Lehrveranstaltung und somit auch im Beisein von anderen Personen bzw. Mitstudierende diskriminiert worden zu sein. Hauptsächlich fühlten sich die Betroffenen von Professor*innen und Lehrkräften, aber auch durch Verfahren und Regelungen und von anderen Studierenden diskriminiert. Wobei Betroffene, die Diskriminierung durch Studierende erfuhren, eben diese Erfahrungen noch häufiger in informellen Situationen auf dem Campus machten (siehe Abbildungen 34 bis 37 im Anhang). Durch diese hohen Anteile ergibt sich, dass durchschnittlich etwa ein Drittel aller betroffenen Personen (32%) Diskriminierung auf dem Campus erlebten.

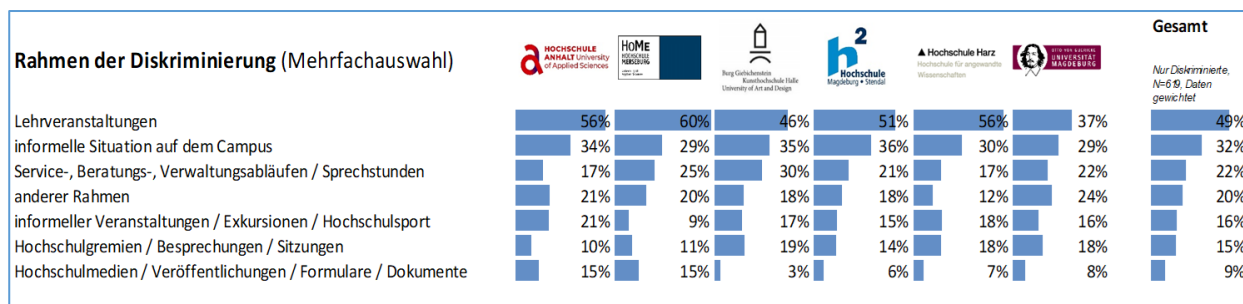


Abbildung 19: Rahmen der Diskriminierung, nur Befragte mit selbsterlebter Diskriminierung

Gut ein Fünftel aller Betroffenen fühlte sich im Rahmen routinierter Situationen wie Service-, Beratungs-, Verwaltungsabläufe oder Sprechstunden (22%) benachteiligt. Jede sechste betroffene Person erfuhr Diskriminierung sogar in Hochschulgremien, Besprechungen oder Sitzungen, d.h. wieder im Beisein anderer Personen und vor allem im Beisein von Vertreter*innen unterschiedlicher Statusgruppen. 9% der Teilnehmenden mit Diskriminierungserfahrungen fühlte sich durch Hochschulmedien, Veröffentlichungen, Formulare und Dokumente benachteiligt.

Wie wird diskriminiert?

Am häufigsten mit einem Anteil von 47% erlebten Befragte die Diskriminierungen als Reduzierung auf ein bestimmtes (zugeschriebenes) Merkmal bzw. eine Stereotypisierung. Deutlich wird dies in den folgenden Freitext-Antworten in Bezug auf Geschlecht und Identität:

Implizites Infragestellen meiner Kompetenzen durch Verweis auf die Frauenquote; Lustigmachen über gendergerechte Sprache und ihre Verwendung

Misgendering trotz mehrfacher Bekanntmachung von Namen und Pronomen; (bewusst) falsche Ansprache; Aberkennung von Lebensrealität im Seminar-/Lehrveranstaltungskontext; Verwaltungsebene mit nicht selbstgewählten Namen/Pronomen

Absichtliches, wiederholtes Missgendern sogar entgegen meines rechtlichen Personenstands, absprechen von Erfahrung, Missachtung meiner Datenschutz-Rechte

nicht zulassen von Anpassung des korrekten Namens im System; damit falscher Name öffentlich sichtbar in der Mailadresse, auf Ausweis, im Hochschulsystem, etc. für alle Lehrenden und Studierenden; Missgendern

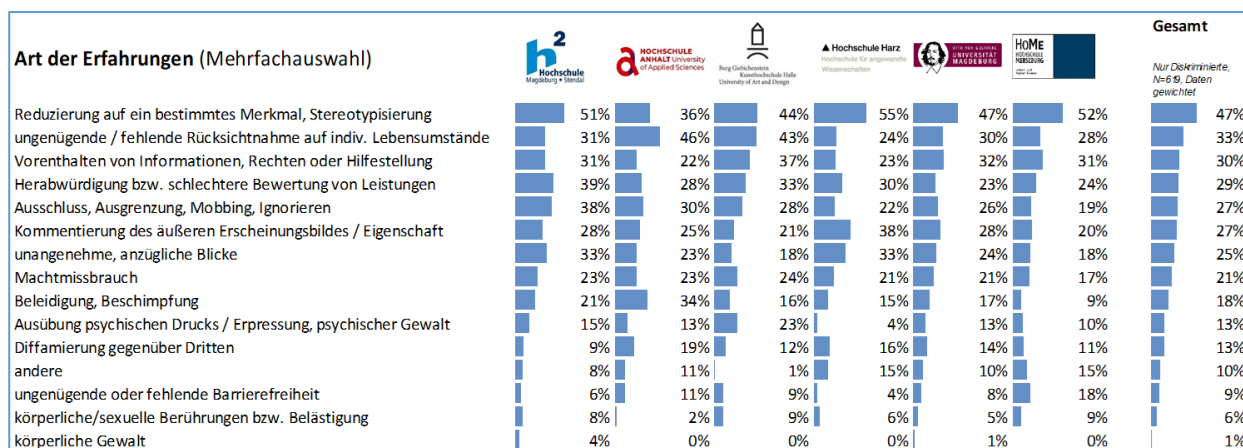


Abbildung 20: Art der Diskriminierungserfahrung, nur Befragte mit Selbsterfahrung

Knapp jeder dritte Fall von Diskriminierungserfahrung beruht auf ungenügender oder fehlender Rücksichtnahme auf die individuellen Lebensumstände der*des Betroffenen (33%). Zu etwa gleichen Anteilen wird Diskriminierung erlebt, indem Informationen, Rechte oder Hilfestellungen vorenthalten (30%) und Herabwürdigungen bzw. schlechtere Bewertung von Leistungen wahrgenommen werden (29%).

Etwa jede vierte Diskriminierung geschieht durch Ausgrenzung, Ignorieren oder gar Mobbing der betroffenen Person (27%). Ebenso häufig werden Diskriminierungen durch die ungebetene und unerwünschte Kommentierung des Erscheinungsbildes oder einer Eigenschaft (27%) sowie durch anzügliche oder unangenehme Blicke (25%) empfunden. Direkte Beleidigung und Beschimpfung (18%) sowie Machtmissbrauch (21%) sind Diskriminierungserfahrungen etwa jeder*s fünften Betroffenen. Die starken Abhängigkeits- und Hierarchiestrukturen der Hochschule/Universität führen bei jedem achten Betroffenenfall zu Diskriminierungserfahrungen, da die*der unmittelbare Vorgesetzte bzw. Diskriminierende aktiv psychischen Druck oder sogar Erpressungsversuche und psychische Gewalt (13%) ausübt. Ebenfalls jede*r Achte erfährt Diskriminierung in Form von Diffamierung gegenüber Dritten (13%). Ein konkretes Beispiel für die Art von Diskriminierungserfahrungen im Hochschulkontext ist das folgende:

Verhinderung guten wissenschaftlichen Arbeitens, z.B. durch plötzlichen Entzug von Drittmitteln oder studentischen Hilfskräften, die dann einfach für Fremdprojekte eingesetzt werden - hier kommt also auch noch die Veruntreuung von Forschungsmitteln hinzu.

Inklusion als wichtiger Bestandteil der europäischen Wissenschaftspolitik zeigt sich ausbaufähig auch in Bezug auf die geringe Zahl der Teilnehmer*innen und die Antwortmöglichkeiten zu ungenügender oder fehlender Barrierefreiheit, dessen Anteil an Betroffenen in der Umfrage bei 9% liegt.

Die Antwortmöglichkeiten „unerbetene Berührungen“ oder gar „Belästigung“ (6%) sowie direkte „körperliche Gewalt“ (1%) sind zwar die seltensten Formen der erfahrenen Diskriminierung in dieser Umfrage, gleichwohl handelt es sich hierbei um die intensivste und damit alarmierende körperliche Form der Belästigung und sexualisierten Gewalt. Dabei ist die Dunkelziffer nicht zu vernachlässigen; sexualisierte Gewalt ist trotz der #Metoo-Bewegung immer noch ein stark tabuisiertes Thema, u.a. weil Betroffene von sexualisierter Gewalt sich oftmals aufgrund der Gegenwehr und Stigmatisierung als Opfer nicht offen äußern.⁶

Diskriminierung oder auch sexualisierte Gewalt führt in ihrer Auswirkung auf Betroffene zu psychischer Belastung, Stress oder Trauma. Dergleichen Folgen dürfen trotz ihrer Seltenheit unter keinen Umständen vernachlässigt werden.⁷

Wie weiter oben beschrieben, haben Beteiligte die Erfahrung gemacht, anders behandelt zu werden aufgrund ihrer Erscheinung – dies zeigt sich auch in den Antworten zu Körperlichkeit und Aussehen. Gesellschaftliche Normvorstellungen gelten auch an Hochschulen. Folglich werden Abweichungen von der gängigen Norm, z.B. stark übergewichtige Körper als ungesund, faul und weniger klug assoziiert, hingegen der Norm entsprechende, nämlich schlanke, sportliche Körper werden mit Fleiß, Intelligenz und Gesundheit assoziiert.

⁶ vgl. Beigang, Steffen; Fetz, Karolina; Kalkum, Dorina; Otto, Magdalena (2017): Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung. Hg. v. Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Baden-Baden: Nomos. S. 227.

⁷ vgl. ebd. S. 155.

⁸ Diese Abwertungserfahrung erlebten 27% der Teilnehmer*innen. Exemplarisch sei hier daher nur das folgende Beispiel genannt:

Tätowierte Personen werden/wurden nicht auf Hochschul-Medien dargestellt. (Fotos mit tätowierten Personen wurden abgelehnt).“

Wie wird mit Diskriminierungserfahrung umgegangen?

Personen, die Diskriminierung selbst erlebt haben, wurden nach ihrem Umgang mit der Situation gefragt. Fast 80% der Betroffenen verhalten sich ausschließlich passiv und gaben an, nichts unternommen zu haben oder einfach weggegangen zu sein (50%) bzw. das Vorkommnis verharmlost oder gänzlich ignoriert zu haben (29%). Knapp die Hälfte der Betroffenen suchte zumindest das Gespräch mit Familie oder Freunden (48%) außerhalb der Hochschule, sodass diese Gruppe als wichtigste Unterstützungsform bei Diskriminierungserfahrungen bewertet werden kann. Folgendes Zitat verdeutlicht die Schwierigkeit, innerhalb der Hochschule Hilfe und Verständnis zu finden:

Ich habe viel Wissen zu Diskriminierung und habe mich bei allen offiziellen Stellen beschwert. Nur externe Stellen und Studierende waren unterstützend, der Rest hat mit diskriminiert. Umgang damit war und ist sehr schwer.

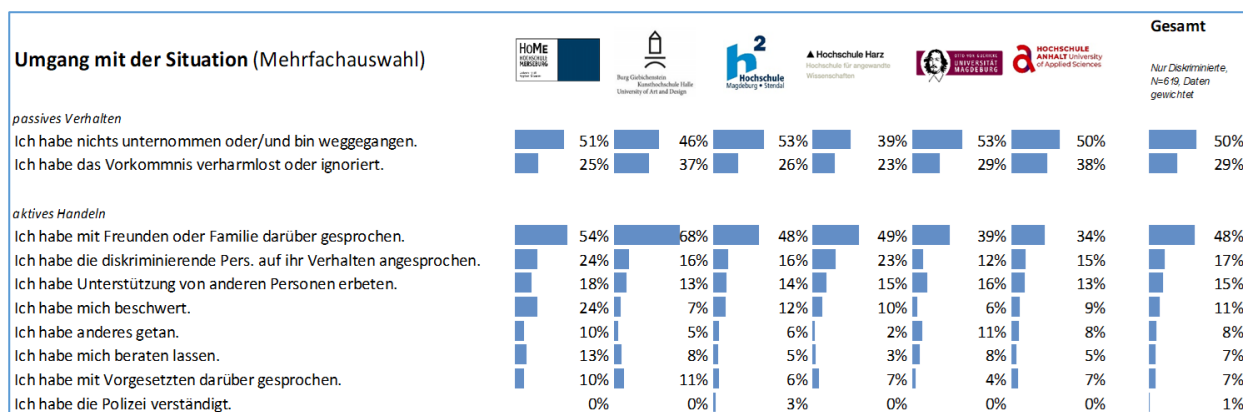


Abbildung 21: Umgang mit Diskriminierungssituation, nur Befragte mit Selbsterfahrung

Aktiv im Hochschulkontext reagiert haben nur die wenigsten Betroffenen: In etwa jedem sechsten Fall wurde die diskriminierende Person auf ihr Verhalten angesprochen (17%). Allerdings ist davon auszugehen, dass dies wahrscheinlich nur bei Peer-to-Peer-Diskriminierung stattgefunden hat, also innerhalb der gleichen Statusgruppe. Das mehrheitliche Verhalten zeigt, dass beispielsweise betroffene Studierende aufgrund von Abhängigkeitsverhältnissen eher nicht die Lehrenden auf deren diskriminierendes Verhalten ansprechen. Hier besteht eine Barriere, die Diskriminierungssituation zu klären aus Angst vor nachteiligen Folgen in späteren Prüfungssituationen oder einer grundsätzlich schlechteren Bewertung der studentischen Leistungen. In ähnlich Anteilen wurde auch die Unterstützung von anderen Personen erbeten (15%). Zu geringeren Anteilen haben die Befragten mit Diskriminierungserfahrungen Beschwerde eingereicht (11%), Beratung gesucht (7%) und/oder Vorgesetzte informiert und darüber gesprochen (7%). Die Polizei wurde lediglich in einem Prozent der Fälle verständigt. Folgende Freitextantwort macht deutlich, wie müßig zum Teil die Bemühungen von Betroffenen sind:

⁸ vgl. ebd. S. 196ff. und Adebahr, Philip und Judith Lehmann. 2020. Die soziale Akzeptanz von ‚Fat Shaming‘ als Akt der Stigmatisierung von Übergewichtigen. URL: http://publikationen.sozilogie.de/index.php/kongressband_2016/article/view/599. Zugriff 22.08.2023.

Ich sage und schreibe meiner Hochschule nach jedem Vorfall wieder, was gut und was schlecht lief und fordere, dass ich die gleichen Dinge lernen dürfen möchte wie meine gut hörenden Mitstudierenden. Ich informiere die neuen Dozierenden (wenn ich ihre Namen kenne) darüber, dass es mich gibt. Ich habe eine ambulante Psychotherapie begonnen, um mich von dieser Situation nicht so fertig machen zu lassen. Es raubt mir wahnsinnig viel Kraft, die mir nun im Studium fehlt.

Die Sensibilisierung für Diskriminierung und die vermehrte Wahrnehmung von Diskriminierung als Problem wird an den Hochschulen erkannt. Der adäquate Umgang mit Diskriminierung ist hingegen, beispielsweise aufgrund mangelnder etablierter Strukturen, noch nicht gegeben, wie folgende Freitextantwort aufzeigt:

*Ich habe mich zuerst an die Gleichstellungsbeauftragte gewendet, den Termin aber abgesagt, weil ich aus vergleichbaren Erfahrungen gehört habe, dass auf diesem Weg wenig Unterstützung zu erwarten ist und die Gefahr besteht, dass es im FB publik wird. Ich wollte die Arbeitsatmosphäre nicht verschlechtern und habe es daher mit Kolleg*innen besprochen.*

Besonders groß ist die Gruppe derjenigen, die nichts gegen die Diskriminierung unternommen haben unter den Befragten, die von anderen „als fremd wahrgenommenen“ werden (47%) oder die sich einer anderen Religion zugehörig fühlen (35%). Diese beiden Personengruppen weichen in den Antwortkategorien teils stark von der Gruppe der Gesamtbefragten ab, sodass hier von einer häufigen Diskriminierung auszugehen ist, die jedoch von den Betroffenen kaum thematisiert wird. Dies zeigt eine separate statistische Analyse auf Basis der ausgewählten Gruppen.

Auf die Frage nach dem Grund der Nicht-Reaktion verweisen die Befragungsergebnisse auf ein strukturelles Problem: Die meisten Befragten, die ihre Diskriminierungssituation ignoriert haben, gingen davon aus, dass eine Beschwerde „nichts bringen würde“ (55%). Es besteht sogar die Sorge, dass daraus eigene Nachteile erwachsen (41%). Weiterhin ist es mühevoll oder nicht zumutbar, sich nochmals mit der unangenehmen Situation der Diskriminierung auseinanderzusetzen zu müssen (46%) oder die Betroffenen fühlen sich überfordert (37%), sodass viele deshalb das Ereignis ignorieren oder verharmlosen.

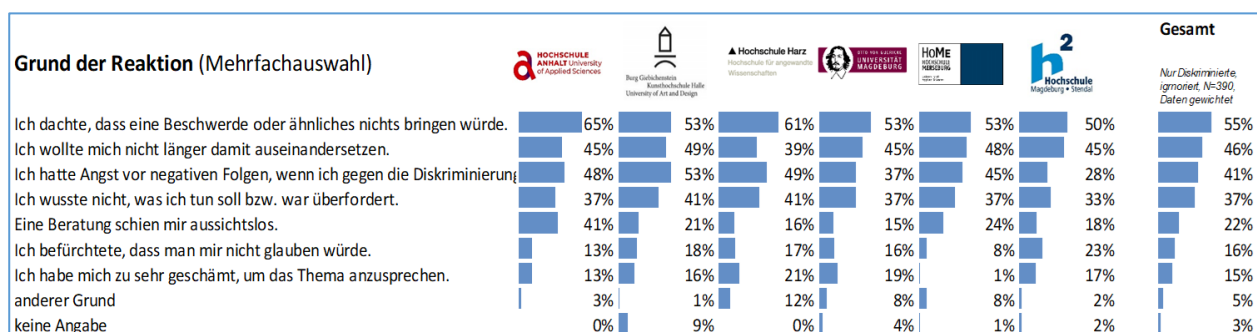


Abbildung 22: Grund der Reaktion bei eigenem Diskriminierungserleben und Ignorierung der Situation

Auch dass den Betroffenen eine Beratung als aussichtslos erschien (22%), die Befürchtung, dass ihnen nicht geglaubt werden würde (16%) oder aus Schamgefühl (15%). Das führt dazu, dass keine Meldungen oder Beschwerden über diskriminierendes Verhalten abgegeben werden, was für den weiteren Umgang mit Diskriminierung im Hochschulkontext zu keiner Änderung im Umgang mit besagten Themen führen kann.

Fremderfahrung und Beobachtung von Diskriminierung

In Bezug auf Fremderfahrung gaben 42% der teilnehmenden Hochschulangehörigen an in den 24 Monaten vor der Umfrage Diskriminierung bei anderen mindestens einmal bis regelmäßig beobachtet zu haben. Davon nahmen 21% der Befragten mehrfach und 6% sogar regelmäßig Diskriminierungen anderer Personen wahr.

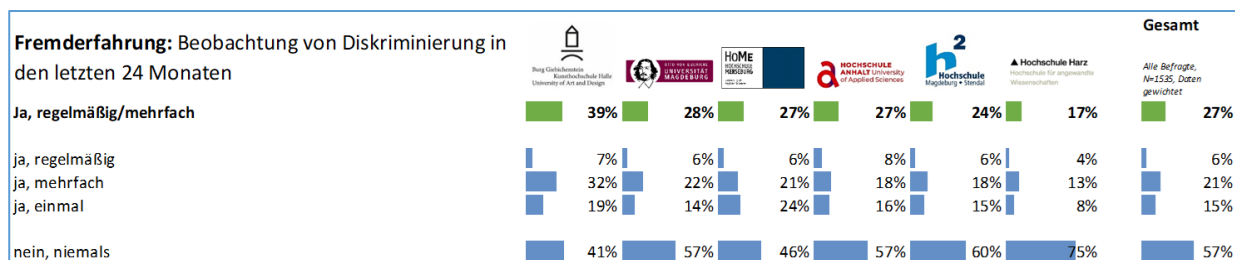


Abbildung 23: Fremderfahrung/Beobachtung von Diskriminierung bei Hochschulangehörigen in den letzten 24 Monaten

Die Angaben zum Umgang mit der Situation verdeutlichen, dass die Unterstützung der diskriminierten Personen für die Befragten eine große Bedeutung hat. Ein großer Teil derjenigen, die Diskriminierung wahrnehmen, reagieren aktiv auf diese Situation: So gaben 43% der Befragten, die Diskriminierung beobachtet haben, an, dass sie die diskriminierten Personen angesprochen haben, um Unterstützung zu leisten und 18% griffen direkt ein, um die betroffene Person aktiv zu unterstützen. 24% verdeutlichten der diskriminierenden Person ohne Worte ihr falsches Verhalten und 17% sprachen sie darauf an. 14% der Befragten, die Diskriminierung beobachtet hatten, erbaten zusätzlich Unterstützung von anderen Personen. 8% der Befragten, die Diskriminierung beobachtet hatten, erbat zusätzlich Unterstützung von anderen Personen.

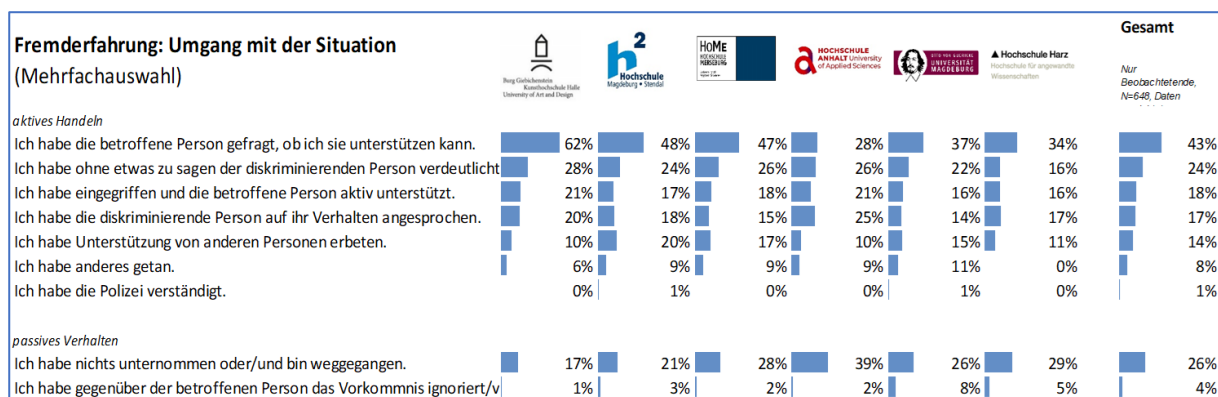


Abbildung 24: Fremderfahrung/Umgang mit der Diskriminierungssituation, nur Befragte, die Diskriminierung beobachtet haben

Die Sensibilisierung gegenüber nicht angebrachtem Verhalten wird damit ersichtlich und bedarf unbedingt struktureller Unterstützung. Auch ist die grundsätzliche Bereitschaft groß, in bestimmten Situationen direkt einzugreifen und die diskriminierende Situation aufzuklären. Beschränkt wird diese Art der Zivilcourage jedoch beispielsweise durch das Problem bestehender Abhängigkeitsverhältnisse gerade in hierarchisch geprägten Institution wie Hochschulen, in dessen Konsequenz aus Furcht vor negativen Folgen aktives Handeln verhindert und der diskriminierten Person nicht geholfen wird:

Die betroffenen Personen befinden sich i.d.R. in einem Abhängigkeitsverhältnis (z.B. Doktorarbeit, befristete Arbeitsverträge). Durch ein aktives Eingreifen als dritte Person könnte man möglicherweise das Arbeitsverhältnis gefährden ohne, dass die betroffene Person ein Eingreifen gewünscht hätte.

Teilweise ist damit das passive Verhalten von fast einem Drittel (30%) der Befragten, die Diskriminierung anderer wahrgenommen haben, begründbar. Ein Anteil von 26% der Personen, die Diskriminierung beobachtet haben, verhielt sich resignativ und hat nichts unternommen. 4% der Beobachtenden haben gegenüber der betroffenen Person das Vorkommnis ignoriert oder sogar verharmlost.

Es fehlt einfach die Kraft im Kampf gegen Windmühlen. Als Mitarbeiter mit befristeten Vertrag ist man ohnehin nur ein "durchlaufender Posten" und die Herren Professoren machen ihre Regeln, wie sie wollen.

Aussagen wie diese verdeutlichen Gründe für passive Verhaltensweisen bei Fremderfahrungen von Diskriminierung. Am häufigsten nannten Personen, die die Diskriminierungssituation anderer ignoriert haben, dass sie sich damit selbst überfordert fühlten und nicht wussten, was sie tun sollten (55%). Die Angst vor eigenen negativen Folgen gaben 40% an und 27% dieser Befragten dachten, dass eine Beschwerde nichts bringen würde. Zu vergleichbar geringeren Anteilen wurde angegeben, dass sich die beobachtenden Personen nicht einmischen wollten (14%), die gesamte Situation nicht mitbekommen haben, so dass sie sich keine vollständige Meinung bilden konnten (12%) oder/und dass sie sich nicht länger damit auseinandersetzen wollten (11%). Unter 10% liegt der Anteil derer denen geraten wurde sich nicht einzumischen (9%) oder die sich zu sehr geschämt haben, das Thema anzusprechen.

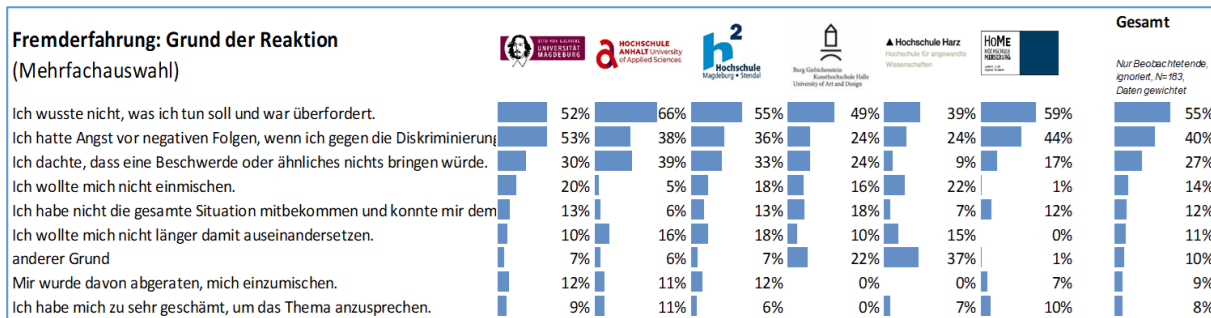


Abbildung 25: Fremderfahrung/Grund der Reaktion bei Befragten, die Diskriminierungssituation beobachtet und ignoriert haben

Die Überforderung mit der Situation der Diskriminierung anderer, die Angst vor eigenen Restriktionen oder die Annahme der Aussichtslosigkeit von Beschwerden sind die auffälligsten Faktoren, die eine Unterstützungsleistung für die diskriminierte Person vereiteln können. Auch in Fällen von beobachteter Diskriminierung bleiben somit Diskriminierungen unsichtbar, wenn Meldungen ausbleiben. In Folge einer fehlerhaften Wahrnehmung, Diskriminierung finde in den Hochschulen nicht statt, tragen diese das Risiko, Diskriminierung zu verschleiern und somit Ungleichbehandlung weiterzuführen. Das Bewusstsein, dass keine Organisation frei von Diskriminierung ist und die Tatsache, dass die Meldung niedriger Fallzahlen auch auf das fehlende Vertrauen in die Institution verweisen kann, bieten wichtige Denk- und Handlungsansätze für strukturelle Veränderungen an Hochschulen.

Bekanntheit und Nutzen vorhandener Beratungs- und Schutzstrukturen

Gerade einmal der Hälfte aller Befragten (d.h. 52% oder 798 von 1535 Studienteilnehmer*innen) kennen hochschulinterne Kontakt- und Unterstützungsangebote, die im Falle von Diskriminierungserfahrungen aufgesucht werden können.

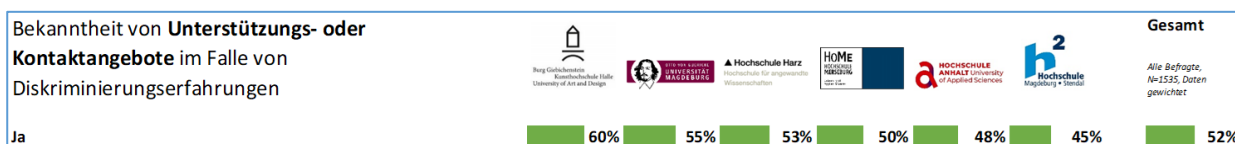


Abbildung 26: Bekanntheit von Unterstützungs- oder Kontaktangeboten bei Diskriminierung

Im Falle einer Diskriminierung wurden hochschulinterne Beratungsangebote nur von einem sehr geringen Teil der Befragten in Anspruch genommen. Lediglich 7% wandten sich an hochschulinterne Beratungs- und Unterstützungsstellen oder externe Hilfen, z.B. Familie oder Freunden. Letztgenannte Externe wurden als hauptsächliche Unterstützungsquelle aufgesucht (48%). Da vor allem Rückmeldungen von Studierenden mit Diskriminierungserfahrung kamen, wurden der Studierendenrat (StuRa) und der Fachschaftsrat (28%) als priorisierte hochschulinterne Anlaufstellen angegeben, an die sich die Studierenden in erster Linie wenden. Fachschaft und StuRa vertreten die Peergroup, also die gleiche Status- und Altersgruppe, innerhalb derer ein

weitgehendes Verständnis als erwartbar gelten kann. Ungefähr jede*r Fünfte wandte sich zudem an eine Lehrkraft (22%) oder/und Gleichstellungsbeauftragte*n (21%), eine Ombudsperson oder Vertrauensdozent*in (18%).

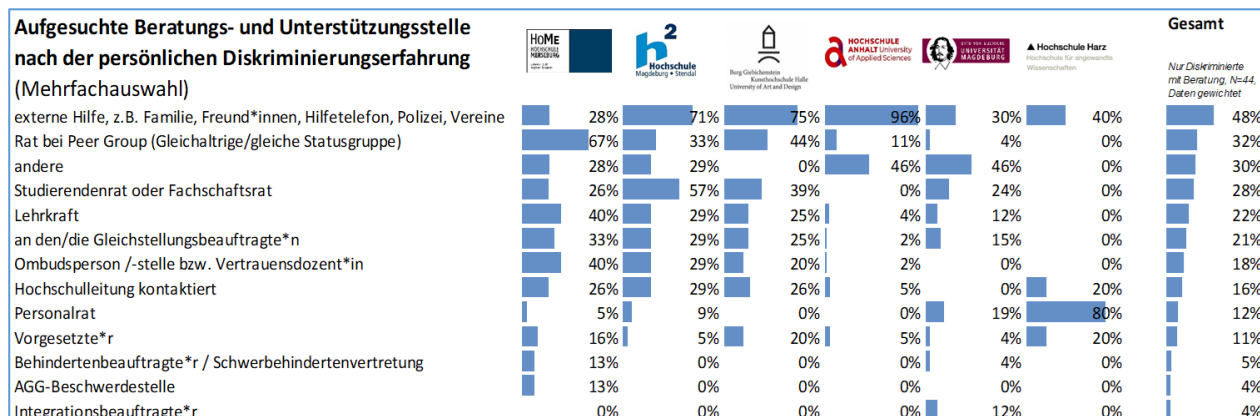


Abbildung 27: Aufgesuchte Beratungs- und Unterstützungsstellen, nur Befragte mit eigener Diskriminierungserfahrung und Inanspruchnahme von Beratungsangeboten

Die Hochschulleitung wurde nur von jedem*r Sechsten (16%) kontaktiert. Dabei liegt die Hauptverantwortung laut AGG zur Vermeidung und Abbau von Diskriminierung bei der obersten Leitungsebene. Die Antwortmöglichkeiten verweisen darauf, dass diese*r Ansprechpartner*in für Professor*innen bzw. leitende Angestellte zuständig ist, die dem Präsidium oder Rektorat unmittelbar unterstellt sind, wobei diese (eher homogenen) Statusgruppen selten Diskriminierung erfahren. Personalrat und unmittelbare Vorgesetzte werden von 11 und 12% der Betroffenen aufgesucht. Ein geringeres Vertrauensverhältnis oder die Annahme, dass diese nichts ausrichten könnten, sind mögliche Gründe. Selten bis gar nicht kontaktiert werden die Behindertenvertretung (5%), die AGG-Beschwerdestellen und die Integrationsbeauftragten (je 4%). Die drei Letztgenannten scheinen lediglich an der Hochschule Merseburg und der Otto-von-Guericke-Universität relevante Unterstützungsstellen zu sein. Ob die Gründe für die geringen Hilfekontakte mit einer mangelnden Bekanntheit der Stellen zu erklären sind, müsste separat untersucht werden. Auch die Rolle, Aufgaben und Ausstattung der*s Inklusionsbeauftragten ist hierbei zu sondieren. Es ist aber davon auszugehen, dass grundsätzlich Hilfs- und Unterstützungsangebote der Hochschulen selbst sehr viel intensiver beworben werden müssen. Dazu gehört auch, dass entsprechende Kapazitäten für die zugehörigen Ehrenämter eingeräumt werden müssen.

Wie in der oben ausgeführten Beschreibung zum Umgang mit Diskriminierung und der Frage nach dem Grund der Nicht-Reaktion verdeutlicht, verweisen die Befragungsergebnisse auf ein strukturelles Problem. Die meisten Befragten, die ihre Diskriminierungssituation ignoriert haben, gingen davon aus, dass eine Beschwerde oder ähnliches keine Veränderung bewirken würde, dass sie sich nicht länger mit der unangenehmen Situation der Diskriminierung auseinandersetzen wollten, dass sie Angst vor negativen Folgen hatten, wenn sie aktiv gegen die Diskriminierung vorgegangen wären oder/und dass die Betroffenen nicht wussten, was sie tun sollten und sich überfordert fühlten. Ähnliche Gründe werden auch bei beobachteter Diskriminierung, die ignoriert wurde, am häufigsten angegeben. Die Umfrageergebnisse spiegeln die fehlende Thematisierung von Diskriminierung an den Hochschulen und ein mangelndes Vertrauen in die verschiedenen Anlaufstellen hochschulinterner Beratung dazu wider.

Vergleichende Betrachtung der Ergebnisse

Unter vergleichender Betrachtung von demographischen Daten sowie weiterer relevanter Variablen und der Selbsterfahrung von Diskriminierung werden Zusammenhänge und Signifikanzen dieser Faktoren deutlich. Dabei verdeutlicht Cramers V (CV) als statistisches Zusammenhangsmaß [0-1], dass, je höher der Wert liegt, desto stärker der Zusammenhang zwischen den Faktoren ist. So ergeben die Umfrageergebnisse folgende **signifikante Faktoren für die Betroffenheit von Diskriminierung**: Bezogen auf das **Geschlecht** werden höhere Diskriminierungserfahrungen bei **Frauen sowie divers-geschlechtlichen** Personen gemessen (Cramers V (CV)=0,15; signifikant). Bezogen auf die **Religionszugehörigkeit** ergeben die Analysen höhere Diskriminierungserfahrung von **nicht-christlichen religiösen** Befragten (CV=0,12, signifikant). Die prozentuale Verteilung der nicht-christlichen Religionszugehörigkeiten aller Befragten liegt bei 1% Judentum, 2% Islam, 1% Buddhismus, 8% Hinduismus und 1% andere Religionszugehörigkeit. Einen ebenso starken Zusammenhang zeigen **Beeinträchtigungen**, d.h. Diskriminierungserfahrung von Befragten treten bei Betroffenen mit **1 oder mehr Beeinträchtigungen** eher auf. Weiterhin werden bei Befragten mit **Sorge-, Pflegearbeit und Vereinbarkeitsaufgaben**: höhere Diskriminierungserfahrung gemessen (CV=0,1, signifikant) und ein schwächerer aber ebenfalls signifikanter Zusammenhang bezogen auf die **sexuelle Orientierung** festgestellt. Hierbei ergeben sich höhere Diskriminierungserfahrungen von Befragten mit **homo-, bi- und anderer sexueller** Orientierung (CV=0,08, signifikant). Der stärkste Zusammenhang ist für die **Fremdwahrnehmung** feststellbar: Befragte mit dem Gefühl **immer oder oft als fremd** wahrgenommen zu werden, erleben häufiger Diskriminierung als Befragte mit gelegentlich, seltener oder keinem Fremdheitsgefühl (CV=0,22, signifikant).

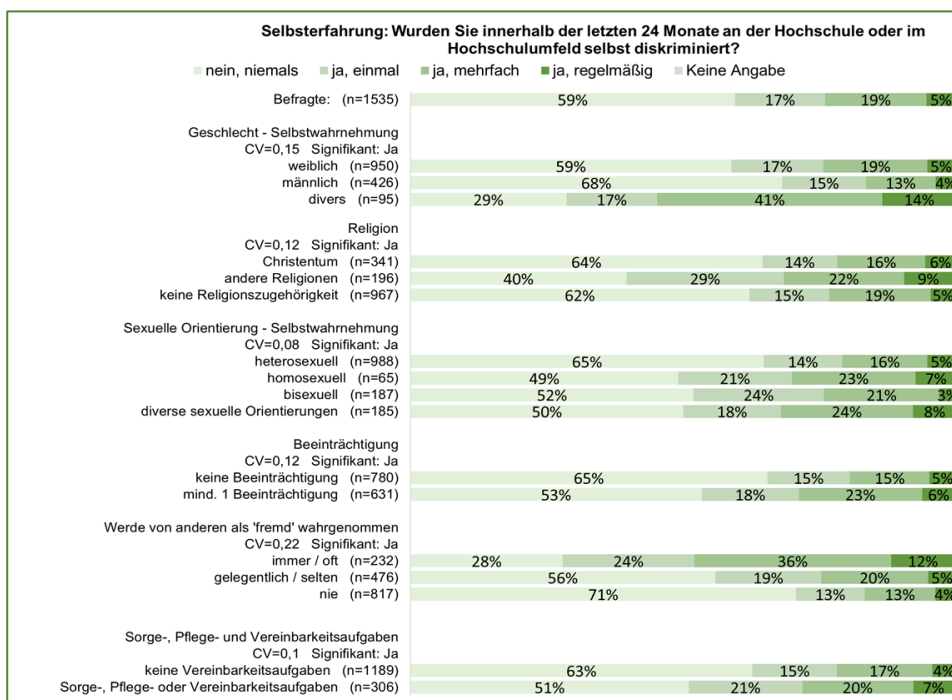


Abbildung 28: Vergleichende Betrachtung - Selbsterfahrung von Diskriminierung mit soziodemographischen und anderen Merkmalen, CV=Zusammenhangsmaß [0-1], Signifikant=Statistische Signifikanz

Im **Vergleich der Hochschule** ergeben sich **signifikante Faktoren** bezüglich der **Selbsterfahrung von Diskriminierung**, der Fremderfahrung von/**beobachteter Diskriminierung** sowie der eingeschätzten **Verbreitung von Diskriminierung**: Die Erfahrung von persönlicher Diskriminierung unterscheidet sich signifikant in Abhängigkeit von den Hochschulen. Der geringste Wert findet sich an der Hochschule Harz (30%) und der höchste Wert an der Kunsthochschule Halle (53%). Als beispielhafter Vergleich liegt der Anteil in Bielefeld bei

46%, in Kiel bei 15%, in Duisburg bei 9% und in einer Umfrage mit 16 Hochschulen lag der Anteil von sexueller Belästigung bei 54,7% (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2020).

Zusammenfassend lassen sich daraus statistisch signifikante Zusammenhänge zwischen Hochschule, Diskriminierung, Geschlecht und sexueller Orientierung identifizieren.

						
Diskriminierungserfahrung (ja, einmal bis regelmäßig in %)	53%	45%	43%	39%	39%	30%
Diskriminierung beobachtet (ja, einmal bis ja, regelmäßig in %)	58%	43%	51%	42%	39%	25%
Verbreitung von Diskriminierung (selten bis häufig in %)	95%	87%	88%	85%	83%	79%
Persönl. Erfahrung von Fremdheit (selten bis immer in %)	49%	52%	44%	49%	43%	40%
Sich beweisen müssen (teils/teils bis stimme zu in %)	61%	49%	50%	50%	41%	46%
diverse sex. Orientierung (homo, bi, etc. in %)	42%	27%	37%	25%	28%	21%
Geschlecht: weiblich (in %)	72%	60%	59%	57%	65%	64%
Geschlecht: divers (in %)	7%	7%	8%	7%	4%	5%
Sorge-, Pflege- und Betreuungsaufgaben (ja in %)	26%	15%	19%	20%	25%	16%
Anzahl Beeinträchtigungen (mind. 1 in %)	45%	37%	43%	41%	44%	38%
Anzahl auffälliger Erscheinungsmerkmale (mind. 1 in %)	51%	54%	68%	54%	55%	52%
Unterstützungsangebote bekannt (ja in %)	61%	48%	50%	55%	45%	53%

Abbildung 29: Vergleich von Angaben zu Diskriminierung und verschiedener Merkmale zwischen den Hochschulen

In vergleichender Betrachtung der an der Umfrage beteiligten Hochschulen und den **Faktoren von Diskriminierung** wird deutlich, dass Diskriminierung am häufigsten in Form von **Stereotypisierung** stattfindet. Dabei bezieht sich die Diskriminierung meistens auf Merkmale wie geschlechtliche Identität, universitärer Status, chronische Krankheit oder rassistische Zuschreibungen. Diskriminierung tritt zudem oft in der Form von **fehlender Rücksichtnahme** auf besondere Lebensumstände und **Vorenthaltung von Informationen, Rechten oder Hilfen** auf. Bei hohem Auftreten von Diskriminierung beschreibt ein höherer Anteil der Befragten, dass sie sich **mehr beweisen müssen, um gleichwertig ernst genommen zu werden**.

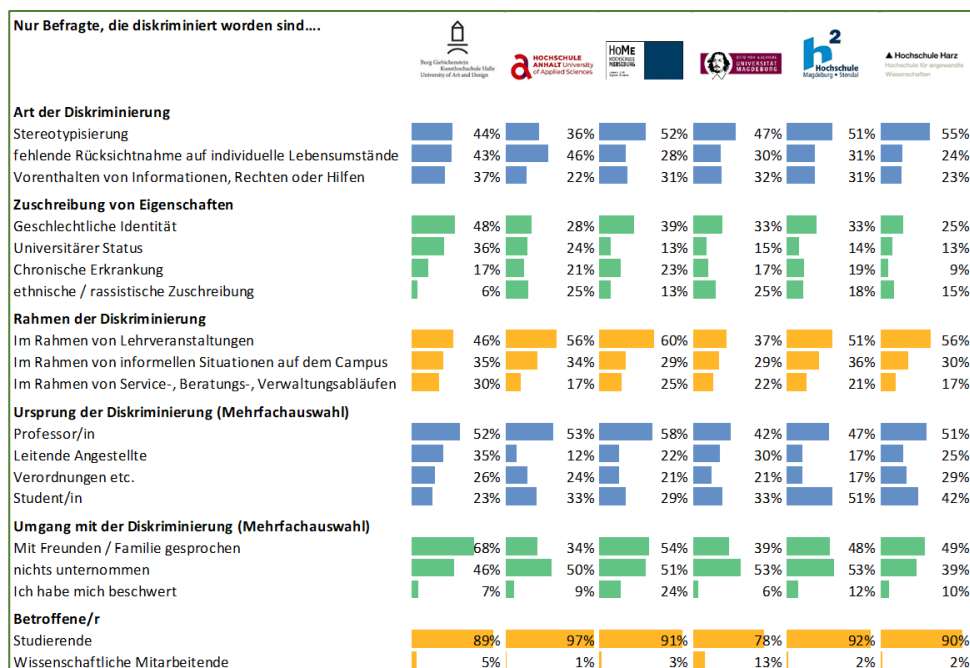


Abbildung 30: Vergleich von Diskriminierungsaspekten bei Befragten mit Selbsterfahrung differenziert nach Hochschulen

Des Weiteren werden **Diskriminierungserfahrungen am häufigsten im Rahmen von Lehrveranstaltungen** gemacht. Weitere Settings, in denen sich Diskriminierung häuft, sind informelle Situationen auf dem Campus sowie im Rahmen von Service/Beratung/Verwaltung. **Betroffen sind größtenteils Studierende.** Ausübende der benannten Diskriminierung sind **überwiegend Professor*innen**. Weitere Ausübende/Ursachen sind leitende Angestellte, Verordnungen und Studierende. Deren Anteil variiert zwischen den Hochschulen stark.

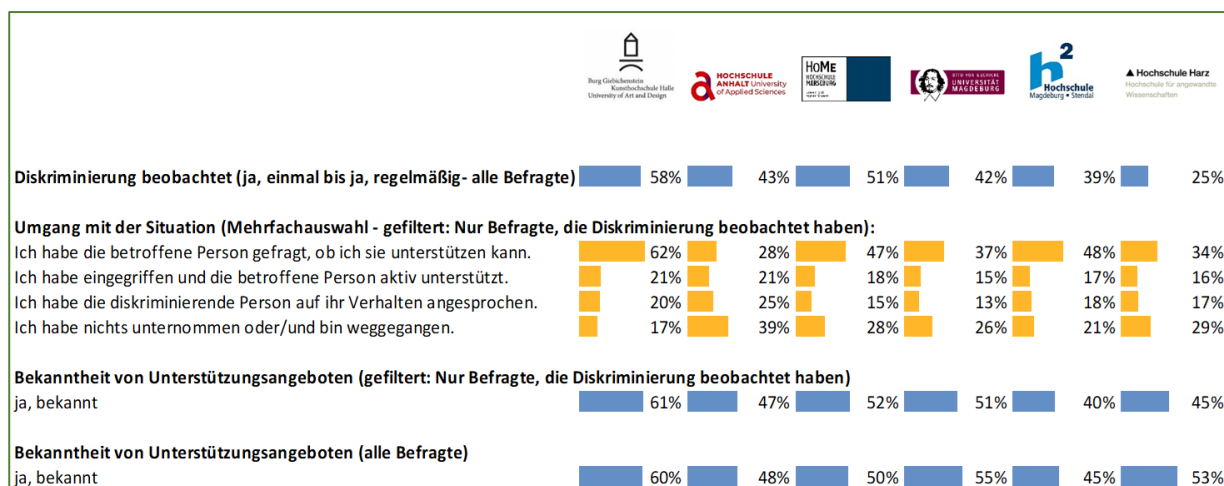


Abbildung 31: Vergleich von Diskriminierungsfaktoren bei Fremderfahrung und Bekanntheit von Unterstützungsangeboten nach Hochschulen

Ein großer Anteil der Befragten gibt an, bei Beobachtung von Diskriminierung aktiv in einer der verschiedenen Formen **reagiert bzw. eingegriffen** zu haben. Die Art der Reaktion unterscheidet sich zwischen den Hochschulen jedoch deutlich. Dennoch gibt (bei starken hochschulspezifischen Unterschieden) ein relevanter Teil der Befragten an, während oder im Nachgang der Beobachtung einer diskriminierenden Situation **nichts unternommen** zu haben. **Unterstützungsangebote** der Hochschulen sind (bei hochschulspezifischen Unterschieden) bei ungefähr der Hälfte der Befragten bekannt.

Fazit und Impulse/Handlungsempfehlungen

Die Arbeitsgruppe FEM POWER erfasste mit der durchgeführten Umfrage und dem vorliegenden Bericht erstmals systematisch die Wahrnehmung und das Erleben von Diskriminierungserfahrungen an den Hochschulen Anhalt, Harz, Magdeburg-Stendal, Merseburg, Burg Giebichenstein Kunsthochschule Halle und der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg in Sachsen-Anhalt. Durch die Online-Umfrage unter 1535 Hochschulmitgliedern wurde deutlich, dass etwa 40% der Teilnehmenden Diskriminierung erlebt haben:

Die Validierungsanweisungen waren unklar und die Aufsichtspersonen wurden um Hilfe gebeten. Anstatt mit mir zu reden, hat die Aufsichtsperson vehement auf die Anweisung gezeigt. Die angebrachten Informationen waren ein wenig unklar, somit habe ich um Hilfe gebeten. Ich bin der deutschen Sprache mächtig und habe es dementsprechend auch demonstriert, jedoch ignorierte es die Person komplett.

Ein männlicher Bewerber wurde mir vorgezogen, obwohl ich besser qualifiziert wäre.

Viele sprechen mich aufgrund meiner dunkleren Hautfarbe auf Englisch an, obwohl deutsch meine Muttersprache ist.

Implizites Infragestellen meiner Kompetenzen durch Verweis auf Frauenquote; Lustigmachen über gendergerechte Sprache und ihre Verwendung.

Belästigung, sodass ich mich ziemlich unwohl gefühlt habe. Letztens ist mir und zwei Freundinnen jemand einen kurzen Teil des Weges nach Hause hinterhergelaufen; er hat uns über die Party verteilt immer wieder angesprochen und aufdringliches Verhalten gezeigt und ein anderes Mal ist mir auch aufdringliches Verhalten von einer anderen Person extrem aufgefallen – er hat mich ungefragt an die Hand genommen, mich immer wieder berühren wollen und einfach meine Grenzen vollkommen unempathisch überschritten.

Die Gründe für Diskriminierungserlebnisse werden vor allem in der geschlechtlichen Zugehörigkeit gesehen, sind aber kategorienübergreifend, also intersektional zu verstehen, d.h. häufig im Zusammenspiel Geschlecht und Statusgruppe oder Geschlecht und ethnische Zugehörigkeit oder andere Merkmalskombinationen, was zur Mehrfachdiskriminierung führt. Als Verursacher*innen der Diskriminierung werden vorwiegend Professor*innen/Dozierende und Studierende angegeben und die Erfahrungen vor allem im Lehrbetrieb der Hochschulen und Universitäten verortet, hier ist gleichzeitig das Beisein aller anderen Lehrveranstaltungsteilnehmer*innen mitzudenken. Wenn die Diskriminierung durch Mitstudierende verursacht wird, dann sind neben den Lehrveranstaltungen häufig auch informelle Situationen auf dem Campus oder die Mensa Orte der Diskriminierungserfahrung. Hier spiegeln sich die vor diesem Hintergrund bekannten Formen der Diskriminierung – nämlich meistens die Stereotypisierung, unerbetene Kommentare und ebenso erwartbar im Lehrkontext die schlechtere Bewertung von Leistungen trotz gleicher Eignung. Im informellen Rahmen sind die Erfahrungen häufig eher Ausgrenzung und Ignoriert-Werden oder gar Mobbing.

Betroffene erfahren nur in zwei Drittel der Fälle durch zivilcouragierte Unterstützung durch Dritte bzw. Beobachtende. Das mag aber vor allem auch darin begründet liegen, dass Unterstützungs- und Kontaktangebote der Hochschulen und Universitäten gerade einmal der Hälfte der Befragten bekannt sind. Die Freifeldangaben zu Hilfsangeboten und Kontaktstellen, die die Befragten sich für die Zukunft wünschen, sind dementsprechend zahlreich.

Die an der Umfrage beteiligten Hochschulen in Sachsen-Anhalt setzen mit dem Projekt ein vorbildhaftes Zeichen für den Abbau von Einfallstoren für Diskriminierung im Lehr- und Lern-, Forschungs- und Wissenschaftsbetrieb. Wo Menschen arbeiten und lernen, sind immer wieder Diskriminierungssituationen und aufgrund

der hierarchischen Strukturierung der Einrichtungen auch stabile Ungleichheitsstrukturen zu finden. Umso wichtiger ist es, die Einfallstore und Risiken zu ermitteln, um Diskriminierung kontinuierlich, also Schritt für Schritt abzubauen. Dergleichen Erfahrungen und schlimmstenfalls Dauersituationen der Benachteiligung verteilen die freie und zukunftssträchtige Entfaltung nicht nur von Einzelpersonen, sondern auch von Wissenserwerb und Forschung.

Jeder Fall von Diskriminierung oder Benachteiligung ist einer zu viel. Auch die negativen Folgen von Diskriminierung verhindern langfristig die erfolgreiche Akquise und Bindung von Studierenden, Lehrenden und Mitarbeiter*innen an die Hochschule im steigenden Kampf um Talente. Anhand der Zielwerte und Quoten ist der Abbau von Diskriminierung und der Aufbau einer inklusiven Reputation eine beachtliche Herausforderung für die Hochschulen. Einfallstore für Diskriminierung abzubauen ist hierbei eine zielgerichtete Investition in nachhaltigen Erfolg auf allen Ebenen.

Idealer wird Diskriminierungsschutz präventiv betrieben, da die streng hierarchischen Strukturen des öffentlichen Dienstes und des Beamtenwesens nur ein überschaubares Maß an Sanktionierung zulassen. Der Nachholbedarf in Bezug auf Diskriminierungsabbau in Wissenschaft und Forschung, der gesetzliche Schutz vor Diskriminierung durch die Hochschulen und die Umsetzung wirksamer Präventionen sollte als strategisches Ziel definiert werden. Eine Öffnung hin zur Lern- und Fehlerkultur muss möglich werden.

Kritische Reflexion der Erhebung

Bezogen auf die geringe Rücklaufquote muss die Aussagefähigkeit der Daten zur Diskussion gestellt werden. Während grundlegende Aussagen auf Basis der gesamten Befragten Rückschlüsse zulassen, erscheinen Unterschiede zwischen einzelnen Hochschulen erklärungsbedürftig, aber nur teilweise erklärbar. In der Auswertung der Daten hat eine Betrachtung der Unterschiede zwischen den Hochschulen daher nur zu wenigen Erkenntnissen geführt, weil die Datengrundlage klein ist und damit der Stichprobenfehler größer.

Zu problematisieren ist zudem, dass Teilnehmende ihre Betroffenheit von Diskriminierung nur in Bezug auf eine Erfahrung, nämlich die "schwerwiegendste", beschreiben sollten. Das verkennet, dass Betroffene sehr unterschiedliche Diskriminierungserfahrungen machen können und diese nicht einfach vergleichbar sind. Die Aufforderung, sich für eine schlimmere Diskriminierungserfahrung zu entscheiden, wenn beispielsweise sexualisierte Kommentare von Studierenden und rassistische Bemerkungen von Lehrenden zur Auswahl stehen, kann eine Herausforderung darstellen. Zudem verhinderte dieser Entscheidungszwang auch, dass solche vielfältigen Diskriminierungserfahrungen entsprechend erhoben wurden. Darüber hinaus hat dies den Effekt, dass Diskriminierung hier häufig keine Berücksichtigung gefunden hat, wenn Betroffene ebenfalls von anderer, schwerer wiegender Diskriminierung betroffen waren, oder wenn die Art der Diskriminierung selten schwerwiegende Formen annimmt.

Handlungsempfehlungen und Maßnahmenimpulse

Unmittelbare Reaktionen auf die Ergebnisse der Studie und deren Kommunikation

Die Hochschulen und Universitäten müssen sich eingestehen, dass aufgrund ihrer Größe und Struktur Diskriminierung regelmäßig und in verschiedenen sichtbaren und unsichtbaren Formen vorkommt. Der offene und ernsthafte Umgang mit dieser Einsicht eröffnet zunächst einmal vor allem Betroffenen und Beobachter*innen wichtige Anerkennung, indem sie und ihre Erfahrung ernst genommen werden. Allein Bekenntnisse zu Vielfalt, Chancengleichheit und eine Willkommenskultur in Leitbildern, welche in ihrer Papierform verharren und nicht gelebt werden, sind hier nicht ausreichend. Die Hochschulleitungen sollten mit offenem Engagement zur Prävention und Sanktion von Diskriminierung alle Hochschulmitglieder motivieren, zivilcourageig zu handeln und grundsätzlich Diskriminierung und Benachteiligung abzubauen und ihr entgegenzuwirken.

Dass Betroffene sich mehr oder überhaupt Sanktion wünschen, wird in der folgenden Freitextantwort deutlich:

Deutliche Konsequenzen für die diskriminierende(n) Personen - i.d.R. handelt es sich mehr oder weniger um denselben Personenkreis, der immer wieder im Zusammenhang mit Diskriminierung in Erscheinung tritt - für alle Betroffenen müsste hier ein deutliches, sichtbares (!) Zeichen gesetzt werden.

Die mit dieser Umfrage erfolgte Erstbestandsaufnahme gibt einen Einblick zur Diskriminierungssituation an den beteiligten Hochschulen Sachsen-Anhalts. Die dabei ermittelten **Studienergebnisse** sollten in allen Gremien **zur Diskussion gelangen**. Bedenkenswert sind die nahezu 50% der Fälle, in denen von Diskriminierung Betroffene nichts unternommen haben. In der Folge ist entscheidend, bestehende **Handlungsmöglichkeiten für die Betroffenen besser aufzuzeigen und zu kommunizieren** sowie durch neue zu erweitern. In diesem Zusammenhang sollte durch die **Überprüfungen interner und externer Kommunikation** auch der bereits wirkenden strukturellen Diskriminierung begegnet werden, indem Betroffene beispielsweise gezielt angesprochen und unterstützt werden. Weiterhin sollten die **Transparenz und die Konzentration der Arbeit und des Berichtswesens** der Beauftragten und der Beratungs- und Beschwerdestellen deutlich gestärkt werden. Auf zentraler organisationaler Ebene setzen das **Bekenntnis zu Antidiskriminierung** und das Engagement für Antidiskriminierung **durch die Hochschulleitungen** das couragierte Zeichen einer bewusst verantwortungstragenden und aktiv gegen Diskriminierung agierenden Institution. Durch die **Einrichtung einer landesweiten Konferenz zum fairen Umgang an Hochschulen des Landes**, die aller zwei Jahre unter Zusammenarbeit von Landesrektorenkonferenz, Iakog, des Ministeriums für Wissenschaft, Energie, Klimaschutz und Umwelt wie auch des Ministeriums für Justiz und Gleichstellung und zusammen mit Beratungs- und Beschwerdestellen (Landesstellen) stattfinden soll, wird ein anerkannter richtungsweisender Rahmen für das verpflichtende Engagement sowie den zielorientierten und nachhaltigen Austausch gegeben.

Mittelfristig umsetzbare Handlungsempfehlungen/Ziele

Wichtig ist auch die **bessere Ausstattung von Beratungsstellen und Unterstützungsangeboten und deren bedarfsgerechter Ausbau** sowie **Beschwerde- und Unterstützungsstellen** für von Diskriminierung Betroffene einzurichten. Die **organisationalen Regelungen** und Abläufe hinsichtlich möglicher Benachteiligung aufgrund struktureller Diskriminierungen sollten kritisch reflektiert bzw. **überprüft** werden. Für die erfolgreiche Intervention zum Diskriminierungsschutz sind die **Partizipation und das Empowerment von Studierenden** und Studierendenvertretungen in den Prozessen wesentlich entscheidend. Weiterhin müssen auch **Bewerbungsverfahren** auf diskriminierende Mechanismen überprüft, **überarbeitet** und angepasst werden, beispielsweise durch die Anonymisierung der Bewerbungen. Für die angemessene Reaktion auf Diskriminierung sollten **Führungskräfte mit Personalverantwortung** unterstützt und über arbeitsrechtliche Handlungsmöglichkeiten informiert werden (z.B. durch Leitfaden). Darüber hinaus ist die Entwicklung von **standardisierten Prozessen (Prüfungsformen, -bewertungen u.a.)** und spezifischen **Maßnahmen zur Unterstützung** einzuleiten und umzusetzen.

Zur sichtbaren und offenen Antidiskriminierungsarbeit der Hochschulen gehört auch, die **Beratungsstellen** deutlich sichtbar **auszuschildern** (mindestens zweisprachig) und sie in die **Kommunikation der Hochschule nach innen und außen** einzubinden – also diese Stellen beispielsweise über Social Media oder Newsletter vorzustellen und ihre Arbeitsergebnisse bekannt zu machen oder sie bei der Kommunikation ihrer Tätigkeiten zu unterstützen. Das beginnt bereits bei diversitätssensiblen Sprach- und Bildgebrauch innerhalb der Hoch-

schulmedien, in der Hochschulkommunikation und bei Hochschulveranstaltungen und kann bei der Organisation barrierearmer Hochschulveranstaltungen und der Organisation einer Kinderbetreuung während Tagungen enden.

Die Mitglieder der Institutionen müssen **schnellen und leichten Zugang zu Informationsmaterial, Anlaufstellen, Beschwerdeverfahren haben** sowie vor allem zu einem zugehörigen **Berichtswesen** erhalten, damit für alle klar ersichtlich wird, wie aktiv die Hochschulen in der Antidiskriminierungsarbeit und Diversitätsförderung sind. Zum Berichtswesen können die Gleichstellungskommission, die AGG-Stelle, Inklusionsbeauftragte, Diversitätsbeauftragte, Behindertenbeauftragte sowie weitere Beauftragte und Gremien zählen, die beispielsweise jährlich Risiken, Konflikte, Fortschritte, Probeformate und deren Anpassungen oder die Erweiterung von Beratungsangeboten zusammenfassen. Realistisch ist das alles nur, wenn hier neben den ehrenamtlich Tätigen auch dauerhafte finanzielle, mehrsprachige und idealerweise auch hauptamtliche Unterstützung, also **Ressourcen** für eine Professionalisierung dieser Aufgaben geschaffen und in die Hochschulstrukturen eingebunden werden. Auch die stärkere Einbindung (und Entlastung) von Studierendenvertreter*innen in Gremien, Kommissionen und der regelmäßige Austausch mit Beauftragten der Hochschule werden einen wichtigen Mehrwert darstellen. Dass die Gruppe der Ansprechpersonen eine diverse sein muss, meinen auch die Befragten:

Mehr sichtbare Repräsentation von BIPOC-Gruppen, an die man sich wenden kann und die aktiv mit der Uni (StuRa/Leitung etc.) arbeiten, um Diskriminierung vorzubeugen oder gerecht aufarbeiten zu können, wenn sie erlebt wird.

Die Beschwerde-, Beratungs- und Unterstützungsstellen, also auch die Gleichstellungsbeauftragten und andere Ehrenamtliche, sollten unabhängig arbeiten können und möglichst entsprechend der Diversitätsdimensionen **intersektional besetzt** sein, damit sie wirklich für alle Betroffenen eine vertrauensvolle Anlaufstelle sein können: Das heißt, hier muss es mehrere Akteur*innen geben, damit die Schutz- und Ratsuchenden eine Vertrauensperson auswählen können. Solche Stellen sollten nicht ausschließlich weiblich oder männlich und mindestens bilingual bzw. nicht ausschließlich durch deutsche Muttersprachler*innen besetzt sein. Da das Benennen von Diskriminierungserfahrungen häufig einem Tabu entspricht bzw. mit einer hohen Scham belastet ist, können auch **anonyme Sprechstunden** (z.B. online ohne Kamerapflicht) oder eine Chat-/WhatsApp-Sprechstunde oder ein Kummerbriefkasten erste Abhilfe schaffen. Hier muss klar sein, dass die Beratung völlig unabhängig und unverbindlich stattfindet, ohne dass bereits offizielle und unaufhaltsame Beschwerdeverfahren in Gang gesetzt werden. Diese zu initiieren, muss ausschließlich der Entscheidung der Betroffenen obliegen. Deswegen ist es hier auch sinnvoll, Vertrauensstelle und AGG-Beschwerdestelle zu trennen. Zu den Verfahrensmöglichkeiten und -wegen muss das ehrenamtliche wie auch alles leitende Personal regelmäßig und professionell geschult sein. Entsprechende Anweisungen müssen an mehreren Stellen gut sichtbar platziert werden (Hochschulseiten, Intranet, Lehr- und Lernplattformen wie Moodle, Hochschul-Clouds oder ähnliches). Zentral dabei ist auch das aktive Umsetzen der Inhalte und nicht nur die Visualisierung. Zum Thema „Sagbar-Machen“ und Ansprechpersonen wünschen sich die Befragten unter anderem Folgendes:

Es wäre schön, wenn Vorgesetzte z.B. in Gruppenmeetings regelmäßig betonen, dass sie als Ansprechperson unterstützend zur Verfügung stehen. Auf der anderen Seite gibt es durchaus das Problem, dass der Eindruck entsteht (durch weltbildliche Anschauungen), dass der (kein die, da hier keine Erfahrungswerte) Vorgesetzte die Diskriminierung als solche gar nicht erst wahrnimmt. Kleine Seminare z.B. bzgl. sexueller Belästigung sollten Standard sein und regelmäßig durchgeführt werden.

Langfristige Ziele

Mit Blick auf den Ausbau des Diskriminierungsschutzes und präventiver Maßnahmen sollte eine **Diversitätsorientierte Personalentwicklung** etabliert werden. Dabei sind beispielsweise die Auswirkungen struktureller Diskriminierung bei Bewerbungen zu berücksichtigen und auch diskriminierungskritische Kompetenzen als Kriterium bei der Vergabe von Professuren und Stellen einzuführen. Durch die Einführung von **diversitätsorientierten Personalschulungen** wird das Bewusstsein zu und die Integration von Diskriminierungsschutz gefördert. Dies kann über Weiterbildungsangebote und Workshops vermittelt und sollte in den Zielvereinbarungen einbezogen werden. Für die größte Zielgruppe an den Hochschulen, die **Studierenden**, sollten **Antidiskriminierungsthemen und -maßnahmen in den Modulen eingebunden und anrechenbar** gemacht werden. Dies könnte auch für entsprechende **Ringvorlesungen** im ganzen Bundesland gelten.

Da die Autor*innen dieses Berichtes davon ausgehen, dass die eindeutige Positionierung und Haltung der Hochschulen gegenüber Diskriminierung keine Schwierigkeiten darstellen sollten, müssen die einzelnen Institutionen vor allem dafür Sorge tragen, ihre insbesondere **ehrenamtlichen Akteur*innen** in der Antidiskriminierungsarbeit zu **stärken, zu professionalisieren und zu vernetzen**. Das gilt sowohl **hochschulintern** als auch **-übergreifend bzw. landesweit**.

Mit Blick auf die Befragungsergebnisse sind **verbindliche Fortbildungen** für neue und alte Lehrkräfte, Führungspersonen und Professor*innen wie auch für Studierenden-Service-Stellen zu den Themen Antidiskriminierung, gendersensible Lehre, AGG unerlässlich. Für Neuberufene mögen dergleichen Kompetenzen bereits in der Stellenausschreibung benannt oder spätestens in den Zielvereinbarungen festgeschrieben werden. Ziel dabei ist es, das Risiko abzubauen, dass Bewertungen, Kommunikation und Entscheidungen nicht diversitätssensibel gedacht, geplant und umgesetzt werden. Hier können durch verschiedene Anreize oder Einbindung von Expertisen konkret Risiken abgebaut werden. Mit Blick auf das Lehrpersonal an Hochschulen schlagen die Befragten vor:

Ich fände es sinnvoll, wenn alle Lehrpersonen, die Macht und Verantwortung inne haben, einen Antidiskriminierungskurs absolvieren müssen, um solchen Situationen vorzubeugen oder ihnen direkt Werkzeuge in die Hand zu geben, um eine solche Situation zu erkennen und damit umzugehen.

Auch sollte in inhaltlicher Hinsicht dazu aufgefordert werden, nicht nur männliche Akteure von Theorien, Literatur und Erfindungen zu lehren.

Darüber hinaus ist anzustreben, dass jede*r Hochschulangehörige wissen muss, was Diskriminierung bedeutet und welche Auswirkungen sie haben kann. Diese Grundsensibilisierung kann über regelmäßige Formate angeboten werden (Workshops oder Seminare, Ringvorlesungen, Vorlesungen) und muss für verschiedene Statusgruppen der Universitäten und Hochschulen bestenfalls mit einer obligatorischen Teilnahme verbunden sein. Studierende könnten von der Teilnahme mit Leistungspunkten profitieren. Um Ressourcen zu schonen, können dergleichen Formate auch hochschulübergreifend hybrid oder online stattfinden. Die Sensibilisierung für Momente der Benachteiligung, Ungleichbehandlung und die Reflexion des zwischenmenschlichen Umgangs mag vor allem unbeabsichtigte Diskriminierung besser verhindern und nicht zuletzt die Zivilcourage stärken, im Falle von beobachteter Diskriminierung aktiv zu werden.

Ein diversitätsorientiertes Arbeitsklima zu fördern, bedeutet unter anderem **Bewerbungsprozesse diskriminierungs- und barrierearm zu gestalten und idealerweise zu anonymisieren**. Auch die **Aufnahme von Gender- und Diversitätskompetenzen in die Stellenbeschreibungen** insbesondere von Lehrenden mag hier eine zielführende Maßnahme sein.

Zum guten Arbeitsklima gehören überdies Aspekte der **Vereinbarkeit**, die alle an der Datenerhebung beteiligten Hochschulen anstreben. Hierbei bedeutet Vereinbarkeit nicht ausschließlich Familienfreundlichkeit, sondern auch die Verträglichkeit der hauptamtlichen Tätigkeit mit (außerhochschulischen) Ehrenämtern, Pflegeaufgaben von Kindern, Erwachsenen und Senior*innen sowie sonstigen Angehörigen oder anderen privaten Interessen bzw. Lebensphasen. Das heißt auch für Hochschulmitglieder, die keine Elternrolle bekleiden, müssen Gremientermine innerhalb der regulären Arbeitszeit organisiert werden oder der Arbeitsalltag bzw. Studienverlauf flexibilisiert werden. Hierbei können bürokratiearme Vereinbarungen zum mobilen Arbeiten und Möglichkeiten einer Onlineteilnahme an Terminen ein erster grundlegender Schritt sein.

Es besteht kein Zweifel, dass die Hochschulen an der körperlichen und psychischen Gesundheit ihrer Mitglieder ein großes Interesse haben. Das haben Datenerhebungen in der jüngeren Vergangenheit sowie verschiedene Gesundheitsangebote der Hochschulen explizit für ihre Mitglieder (Grippeimpfungen, mobile Massagen, Pausensport usw.) mehr als deutlich gemacht. Studierende erhalten semesterweise die Möglichkeit zur Evaluation von Lehrveranstaltungen und Lehrenden. Die Möglichkeit zur Evaluation von Servicestellen könnte ebenso einen Mehrwert generieren, sodass ggf. für Bewerber*innen oder Studierende komplexe bürokratische Prozesse optimiert oder vereinfacht werden können.

Auch für Mitarbeitende kann diese Möglichkeit anonymer Evaluation ein gutes Mittel sein, auf Problemlagen oder Optimierungsmöglichkeiten hinzuweisen. Grundsätzlich können **regelmäßige anonyme Evaluationen** des Betriebsklimas unkompliziert zur Zufriedenheit und zum Abbau von Missständen beitragen. Auch das folgende Zitat gehört zu den Vorschlägen, die Befragte machten, um Einfallstore für Diskriminierung an Hochschulen abzubauen:

Eine Abkopplung von Lehrstuhlinhabern/Projektleitenden und Mitarbeitenden - Es dürfte hier keine Abhängigkeiten geben, sprich das Vorgesetztenverhältnis muß geändert werden. Zum Beispiel könnten Mitarbeitende dem Dekanat unterstehen. Das würde sicher dazu führen, daß Machtmißbrauch häufiger angezeigt wird, da die eigene Stelle nicht unmittelbar von der machtmißbrauchenden Person abhängt.

Zuletzt sind **Vernetzungsformate** für Personen oder Gruppen, die dabei helfen, diese aus ihrer Vereinzelung zu holen, ein probates Mittel, zur Zufriedenheit auch dieser Hochschulmitglieder beizutragen und sie an die jeweilige Einrichtung zu binden. Das können Filmabende oder Spielnachmittage, Stammtische oder Sportangebote zum Beispiel für FLINTA*, BIPOC oder sonstige sein.

Literaturverzeichnis

Adebahr, Philip und Judith Lehmann. 2020. Die soziale Akzeptanz von ‚Fat Shaming‘ als Akt der Stigmatisierung von Übergewichtigen. URL: http://publikationen.soziologie.de/index.php/kongressband_2016/article/view/599. Zugriff 22.08.2023.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.): Studie „Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention“. Wichtige Ergebnisse im Überblick. 2020.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.): Bausteine für einen systematischen Diskriminierungsschutz an Hochschulen. 2020.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.): Diskriminierung im Bildungsbereich und Arbeitsleben. Zweiter gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages. Berlin 2013.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.): Sexuelle Belästigung im Hochschulkontext – Schutzlücken und Empfehlungen. 2015.

Baumann, Anne-Luise/Egenberger, Vera/Supik, Linda: Erhebung von Antidiskriminierungsdaten in repräsentativen Wiederholungsbefragungen. Bestandsaufnahme und Entwicklungsmöglichkeiten. Hg. v. Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Berlin 2018.

Beigang, Steffen/Fetz, Karolina/Kalkum, Dorina; Otto, Magdalena: Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung. Hg. v. Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Baden-Baden: Nomos 2017.

Berghan, Wilhelm/Preuß, Madlen/Dubbert, Ulrich: Diskriminierungserleben an der Universität. Wahrnehmung von und Erfahrungen mit Diskriminierung an der Universität Bielefeld. Hg. v. Universität Bielefeld. Institut für Interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung (IKG) 2016.

Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz, 2013: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Berlin. URL: <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/agg/gesamt.pdf> Aufruf: 22.08.2023

Czock, H., Donges, D. und Heinzemann, S. 2012. Diskriminierungsfreie Hochschule – Mit Vielfalt Wissen schaffen. Endbericht zum Projekt. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

European Institute for Gender Equality (EIGE): <https://eige.europa.eu/publications/lets-put-end-gender-based-violence>

Heyder, A. 2003. Bessere Bildung, bessere Menschen? Genauerer Hinsehen hilft weiter. In: Heitmeyer, W. (Hrsg.). Deutsche Zustände. Folge 2. Frankfurt a. M.: Suhrkamp, S.78-99
Hopf, W. 1999. Ungleichheit der Bildung und Ethnozentismus. Zeitschrift für Pädagogik. 45 (6), S. 847-865

Kassis, W. und Schallié, C. 2013. The Dark Side of the Academy: Antisemitism in Canadian and German Students. In: Journal for the Study of Antisemitism. Vol. 5, S.63-91

Kassis, W. und Schallié, C. 2014. Prediction of Anti-Muslim Sentiment on Campus: A Cross-Cultural Analysis of Prejudice in Two University Populations. Journal of Islamic Theology and Religious Education. 9(9), S.141-165

Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS): <https://www.gesis.org/cews/themen/geschlechtsbezogene-und-sexualisierte-gewalt>

Kortendiek, Beate et al.: Gender-Report 2022. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken, Ungleichheiten im Mittelbau. Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 39. Essen 2022. S. 355. URL: https://netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/Genderreport_2022_Langfassung.pdf. (Zugriff 15.08.2023)

Kronenbitter, Lara/Aalders, Sophia/Meksem, Miriam Zineb/Schleifer, Janna/Beigang, Steffen: Diskriminierung erlebt?! Diskriminierungserfahrungen in Sachsen. Hg. v. Sächsisches Staatsministerium der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung. Baden-Baden: Nomos 2023.

Lipinsky, A., Schredl, C., Baumann, H., Humbert, A., Tanwar, J. (2022). Gender-based violence and its consequences in European Academia, Summary results from the UniSAFE survey. Report, November 2022. UniSAFE project no.101006261.

Mense, Lisa/Mauer, Heike/Herrmann, Jeremia (Hrsg.): Sexualisierter Belästigung, Gewalt und Machtmissbrauch an Hochschulen entgegenwirken. Handreichung. (Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 37). Essen: Koordinations- und Forschungsstelle Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW 2022.

Salentin, K. 2007. Determinants of Experience of Discrimination in Minorities in Germany. International Journal of Conflict and Violence. 1(1), 32-50

Anhang

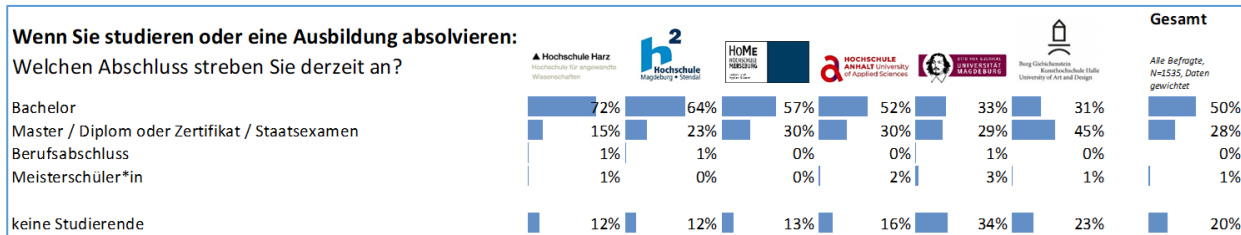


Abbildung 32: Angestrebter Abschluss von Studierenden oder Auszubildenden

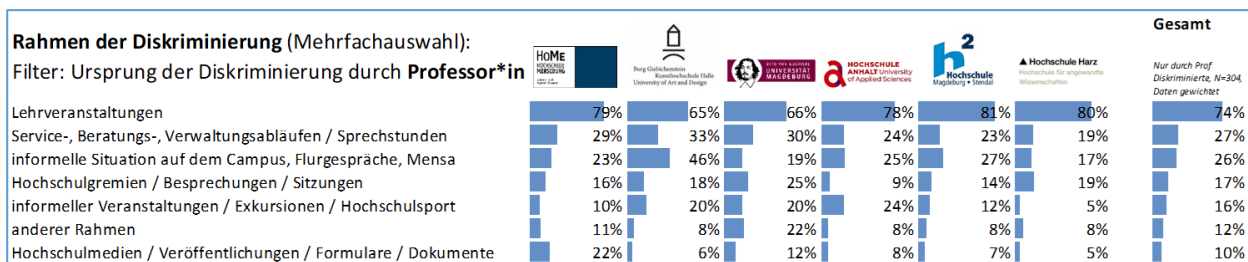


Abbildung 33: Rahmen der Diskriminierung, Filter: Ursprung Professor*innen

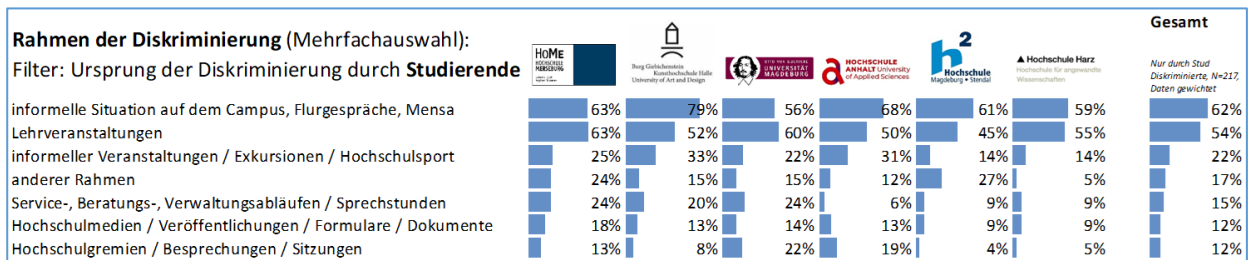


Abbildung 34: Rahmen der Diskriminierung, Filter: Ursprung Studierende

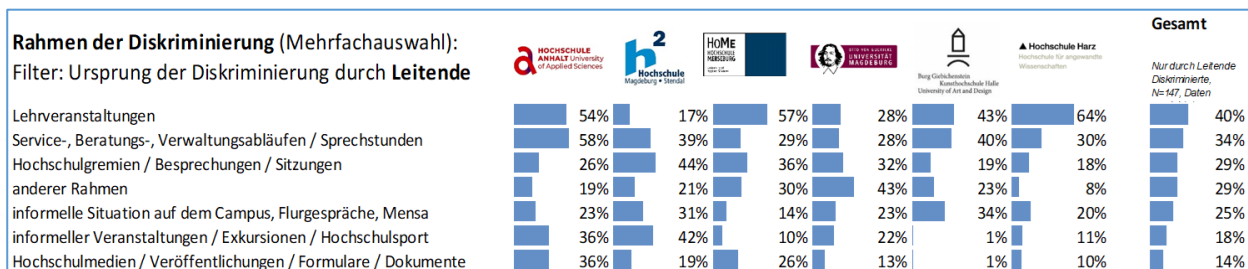


Abbildung 35: Rahmen der Diskriminierung, Filter: Ursprung Leitende

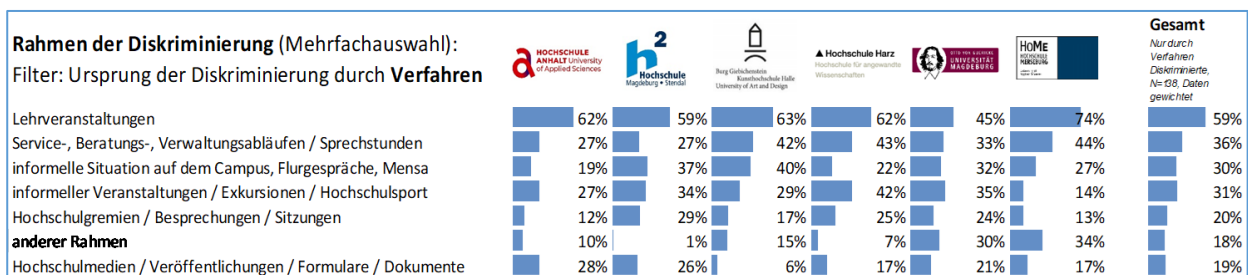


Abbildung 36: Rahmen der Diskriminierung, Filter: Ursprung Verfahren, Verordnungen etc.

Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Stichprobe - Anzahl Teilnehmende nach Statusgruppen.....	7
Abbildung 2: Stichprobe Prozentuale Verteilung der Teilnehmenden nach Statusgruppen	7
Abbildung 3: Rücklaufquote der teilnehmenden Statusgruppen in Prozent	8
Abbildung 4: Alter der Befragten	8
Abbildung 5: Geschlechtszugehörigkeit der Befragten - Selbstwahrnehmung.....	8
Abbildung 6: Sexuelle Orientierung der Befragten - Selbstwahrnehmung.....	9
Abbildung 7: Religionszugehörigkeit der Befragten	9
Abbildung 8: Sorge-, Pflege- und Vereinbarkeitsaufgaben der Befragten	9
Abbildung 9: Langfristige Beeinträchtigungen/chronische Krankheiten der Befragten	10
Abbildung 10: Gefühl der Fremdwahrnehmung der Befragten	10
Abbildung 11: Gründe für Fremdheitserfahrung, nur Befragte mit Fremdheitserfahrung.....	10
Abbildung 12: Phänotypische Merkmale der Befragten	11
Abbildung 13: Einschätzung der Befragten zu Verbreitung von Diskriminierung an eigener Hochschule	12
Abbildung 14: Einschätzung zu freier Meinungsäußerung und Wahrnehmung von Hochschulstrukturen....	13
Abbildung 15: Einschätzung zu Benachteiligung und Ungleichbehandlung an eigener Hochschule	14
Abbildung 16: Selbsterfahrung von Diskriminierung in den letzten 24 Monaten.....	14
Abbildung 17: Ursprung der Diskriminierung, nur Befragte mit Diskriminierungserfahrung	15
Abbildung 18: Gründe für erlebte Diskriminierung, nur Befragte mit Diskriminierungserfahrung	16
Abbildung 19: Rahmen der Diskriminierung, nur Befragte mit selbsterlebter Diskriminierung	17
Abbildung 20: Art der Diskriminierungserfahrung, nur Befragte mit Selbsterfahrung	17
Abbildung 21: Umgang mit Diskriminierungssituation, nur Befragte mit Selbsterfahrung	19
Abbildung 22: Grund der Reaktion bei eigenem Diskriminierungserleben und Ignorierung der Situation	20
Abbildung 23: Fremderfahrung/Beobachtung von Diskriminierung bei Hochschulangehörigen in den letzten 24 Monaten	21
Abbildung 24: Fremderfahrung/Umgang mit der Diskriminierungssituation, nur Befragte, die Diskriminierung beobachtet haben.....	21
Abbildung 25: Fremderfahrung/Grund der Reaktion bei Befragten, die Diskriminierungssituation beobachtet und ignoriert haben	22
Abbildung 26: Bekanntheit von Unterstützungs- oder Kontaktangeboten bei Diskriminierung	22
Abbildung 27: Aufgesuchte Beratungs- und Unterstützungsstellen, nur Befragte mit eigener Diskriminierungserfahrung und Inanspruchnahme von Beratungsangeboten	23
Abbildung 28: Vergleichende Betrachtung - Selbsterfahrung von Diskriminierung mit soziodemographischen und anderen Merkmalen, CV=Zusammenhangsmaß [0-1], Signifikant=Statistische Signifikanz	24
Abbildung 29: Vergleich von Angaben zu Diskriminierung und verschiedener Merkmale zwischen den Hochschulen	25
Abbildung 30: Vergleich von Diskriminierungsaspekten bei Befragten mit Selbsterfahrung differenziert nach Hochschulen	26
Abbildung 31: Vergleich von Diskriminierungsfaktoren bei Fremderfahrung und Bekanntheit von Unterstützungsangeboten nach Hochschulen	26
Abbildung 32: Vergleich von Fremdheitserfahrung und Gründen nach Hochschulen. Fehler! Textmarke nicht definiert.	
Abbildung 33: Angestrebter Abschluss von Studierenden oder Auszubildenden.....	I
Abbildung 34: Rahmen der Diskriminierung, Filter: Ursprung Professor*innen.....	I
Abbildung 35: Rahmen der Diskriminierung, Filter: Ursprung Studierende	I



Abbildung 36: Rahmen der Diskriminierung, Filter: Ursprung Leitende I

Abbildung 37: Rahmen der Diskriminierung, Filter: Ursprung Verfahren, Verordnungen etc..... I