



„Kategorisch unterschätzt und ausgeschlossen“

Wahrnehmung von und Erfahrungen mit Diskriminierung
an der Universität Bielefeld 2019/2020

Autor:innen

Die vorliegende Studie wird von der statusübergreifenden Arbeitsgruppe *Uni ohne Vorurteile* (AG UoV) verantwortet. Alle beteiligten Autor:innen sind ehrenamtliche Mitglieder der AG.

| | |
|--------------------------------|--|
| Wilhelm Berghan | Fakultät für Erziehungswissenschaft Institut für interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung |
| Michael Papendick | Institut für interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung Forschungsinstitut Gesellschaftlicher Zusammenhalt |
| Esra Wenk | Fakultät für Psychologie |
| Isabell Diekmann | Fakultät für Soziologie Bielefeld Graduate School in History and Sociology Institut für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien (Universität Osnabrück) |
| Johanna Pangritz | Fakultät für Erziehungswissenschaft Institut für interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung |
| Zeynep Demir | Fakultät für Erziehungswissenschaft Institut für interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung |
| Ann-Kathrin Thießen | Fakultät für Erziehungswissenschaft Institut für interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung |
| Swantje Meyer zur Heide | Fakultät für Geschichtswissenschaft, Philosophie und Theologie, Abteilung Geschichtswissenschaft Fakultät für Psychologie |
| Yann Rees | Institut für interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung Forschungsinstitut Gesellschaftlicher Zusammenhalt |
| Jonas Rees | Institut für interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung Forschungsinstitut Gesellschaftlicher Zusammenhalt Fakultät für Psychologie |

Kontakt zur Studie

Wilhelm Berghan
wberghan@uni-bielefeld.de

Kontakt AG *Uni ohne Vorurteile*

Im Netz: uni-bielefeld.de/themen/ohne-vorurteile
ohne-vorurteile@uni-bielefeld.de

Vorschlag zur Bibliographischen Angabe

Berghan, W., Papendick, M., Wenk, E., Diekmann, I., Pangritz, J., Demir, Z., Thießen, A., Meyer zur Heide, S., Rees, Y., & Rees, J. (2020) „Kategorisch unterschätzt und ausgeschlossen“. Wahrnehmung von und Erfahrungen mit Diskriminierung an der Universität Bielefeld 2019/2020. Bielefeld.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek: Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.de> abrufbar.

Allen Studienteilnehmer:innen sind wir zu großem Dank verpflichtet. Ihre Bereitschaft, Auskunft zu ihren Diskriminierungserfahrungen zu geben und an der Umfrage mitzuwirken, ermöglichte diese Studie. Wir danken dem Rektorat der Universität Bielefeld für die Unterstützung bei der Verbreitung und Veröffentlichung der Studie und allen aktuellen und ehemaligen Mitgliedern der AG *Uni ohne Vorurteile* für ihr Engagement.

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|-----------|
| 1. Zentrale Ergebnisse der Studie | 6 |
| 2. Einleitung..... | 8 |
| 3. Methodik und Design der Studie | 10 |
| 3.1 Stichprobe und Erhebungsmethode | 10 |
| 3.2 Exkurs: Zur Erhebung von Geschlecht in quantitativen Designs | 15 |
| 4. Ergebnisse – Diskriminierungserleben an der Universität Bielefeld | 18 |
| 4.1 Das Diskriminierungsverständnis der Befragten | 18 |
| 4.2 Das wahrgenommene soziale Klima an der Universität Bielefeld..... | 21 |
| 4.3 Die Wahrnehmung der Entwicklung von Diskriminierung an der Universität | 22 |
| 4.4 Das persönliche Diskriminierungserleben der Befragten | 25 |
| 4.4.1 Merkmale und Kontexte der beschriebenen Diskriminierungssituationen..... | 26 |
| 4.4.2 Offene Beschreibungen der erlebten Diskriminierungssituationen | 31 |
| 4.4.3 Offene Beschreibungen der größten Herausforderungen in Diskriminierungssituationen | 35 |
| 4.4.4 Der Umgang mit erlebter Diskriminierung..... | 38 |
| 4.4.5 Kenntnis und Nutzen von Beratungsangeboten | 39 |
| 4.4.6 Zusammenhänge zwischen erlebter Diskriminierung und psychischer Belastung der Befragten..... | 40 |
| 4.5 Zur Forderung weiterer Unterstützungsangebote an der Universität | 42 |
| 4.6 Verantwortlichkeiten und zukünftiger Umgang mit Diskriminierung..... | 44 |
| 4.7 Offene Vorschläge zur Prävention von Diskriminierung an der Universität..... | 45 |
| 4.8 Feindselige Argumentationsmuster in den offenen Antworten | 49 |
| 5. Bilanz & Impulse – Ein Fazit nach sieben Jahren „ohne Vorurteile“ | 51 |
| Literatur | 54 |
| Tabellen- und Abbildungsverzeichnis | 56 |

1. Zentrale Ergebnisse der Studie

Zentrales Ziel der Studie war es, das subjektive Diskriminierungserleben, d.h. die individuellen eigenen Erfahrungen von Diskriminierung sowie Beobachtungen von Diskriminierung anderer Personen an der Universität Bielefeld zu erfassen. Hierfür wurden alle Mitarbeiter:innen und Studierenden der Universität im Winter 2019/2020 per E-Mail zur Teilnahme an einer Online-Umfrage eingeladen. 1231 Universitätsmitglieder füllten diese Umfrage vollständig aus, ihre Angaben bilden die Datengrundlage für den vorliegenden Bericht. Die Studie erhebt keinen Anspruch darauf, das Diskriminierungserleben an der Universität Bielefeld vollumfänglich abzubilden. Sie gibt die Erfahrungen und Einstellungen derjenigen wieder, die bereit waren, ihre Erlebnisse und Ansichten zu teilen.

Wahrnehmung von Diskriminierung: Bereits in Bezug auf das generelle Verständnis von Diskriminierung, ungeachtet eigener Erfahrungen, zeigen sich in den Antworten der Befragten Diskrepanzen in der Anerkennung von und Sensibilität für verschiedene Dimensionen von Diskriminierung und Ungleichheit. Während individuelle Formen von Diskriminierung, etwa aufgrund des Aussehens oder der sozialen Herkunft der Betroffenen, von einem überwiegenden Teil der Befragten als solche anerkannt werden, fällt die Anerkennung von und Sensibilität für vermeintlich subtilere strukturelle oder institutionelle Diskriminierungen deutlich geringer aus.

Soziales Klima: Das soziale Klima an der Universität Bielefeld wird vom Großteil der Befragten als positiv eingeschätzt und diese als vermeintlicher Schutzraum wahrgenommen. Befragte, die selbst Diskriminierung erlebt oder beobachtet haben, schätzen das soziale Klima jedoch als signifikant schlechter ein.

Persönliches Diskriminierungserleben: Die Hälfte der Befragten hat mindestens einmal selbst Diskriminierung an der Universität Bielefeld erlebt (52 %), ähnlich viele haben mindestens einmal Diskriminierung an der Universität beobachtet (51 %). Rund ein Drittel berichtet von mehrfachen bis regelmäßigen Erfahrungen bzw. Beobachtungen. Am häufigsten werden von Betroffenen Diskriminierungen aufgrund ihres Geschlechts, ihrer universitären Statusgruppe sowie ihres Alters oder ihrer nationalen Herkunft bzw. ihres Migrationshintergrundes berichtet. Die Ebenen, auf denen Diskriminierungserleben in der Universität Bielefeld berichtet werden, sind jedoch deutlich vielfältiger. Diese Vielfalt wird auch in Bezug auf die Strukturen und Personen deutlich, von denen Diskriminierungen an der Universität ausgehen. In den teilweise sehr ausführlichen offenen Beschreibungen der Befragten, die im vorliegenden Bericht nur auszugsweise dargestellt werden können, zeigen sich verschiedenste und teilweise gravierende Erfahrungen und Beobachtungen von Diskriminierung, die deutlich machen, wie alltäglich Menschen auch im universitären Kontext Diskriminierungserfahrungen machen und wie häufig diese Erfahrungen unbeachtet bleiben. Als besonders herausfordernd in den Diskriminierungssituationen beschreiben die Betroffenen, neben der emotionalen Belastung und einem Gefühl von Hilflosigkeit aufgrund wiederholter Abwertungserfahrungen,

die fehlende Sicherheit im Umgang mit erlebter Diskriminierung sowie strukturelle Abhängigkeiten und die Sorge vor den Folgen, wenn sie die Diskriminierung zum Thema machen. Auch diejenigen Befragten, die Diskriminierung beobachtet haben, berichten über Unsicherheiten darin, ob und wie sie in diesen Situationen adäquat eingreifen können.

Umgang mit Diskriminierung: Im tatsächlichen Umgang mit erlebter Diskriminierung berichten Betroffene vor allem, das Gespräch mit Kommiliton:innen, Freund:innen oder der Familie zu suchen. Rund ein Viertel (26 %) berichtet, den Vorfall im Anschluss ignoriert zu haben. Nur wenige Betroffene (10 %) geben an, sich nach erlebter Diskriminierung an eine professionelle Stelle innerhalb oder außerhalb der Universität gewandt zu haben. Über zwei Drittel aller Befragten (71 %) antworten auf die Frage nach vorhandenen Hilfsangeboten an der Universität Bielefeld, keine solche Anlaufstelle für Diskriminierungsfälle zu kennen.

Zusammenhänge zwischen Diskriminierung und psychischer Belastung: Die Ergebnisse der Studie weisen, ohne dass auf Grundlage der Daten Kausalschlüsse abgeleitet werden können, auf einen möglichen Zusammenhang zwischen erlebter Diskriminierung und berichteter psychischer Belastung hin. Zwar verneint ein Großteil der Befragten (72 %), dass die eigene psychische Befindlichkeit in direktem Zusammenhang mit Diskriminierungserleben stehe, im Vergleich zeigt sich jedoch, dass Befragte mit eigenen Diskriminierungserfahrungen im Durchschnitt stärker psychisch belastet sind als solche ohne entsprechende Erfahrungen.

Forderung weiterer Unterstützungsangebote und Prävention: In den offenen Antworten auf die Frage, welche Angebote die Befragten sich für einen besseren Umgang mit dem Thema Diskriminierung an der Universität Bielefeld wünschen, zeigt sich neben der Forderung einer Verbesserung der Sichtbarkeit von bestehenden Hilfsangeboten vor allem ein Bedarf an ergänzenden Angeboten sowohl hinsichtlich der Sensibilisierung für Diskriminierung unter allen Universitätsmitgliedern als auch an spezifischen Angeboten für Betroffene, z.B. in Form von Workshops und einer spezifischen Anlaufstelle für den Fall erlebter Diskriminierung. In den offenen Vorschlägen der Befragten zu Möglichkeiten der Prävention von Diskriminierung zeigt sich eine große Bandbreite von teilweise niedrigschwelligen Ansatzpunkten, um die Universität Bielefeld stärker als bisher als diskriminierungsfreien Raum zu gestalten.

Fazit: Die Ergebnisse der vorliegenden Studie verdeutlichen, neben den vielfältigen Möglichkeiten, Diskriminierung an der Universität Bielefeld zu begegnen und Betroffene besser zu unterstützen, vor allem das Fortbestehen und die große Bandbreite von erlebter Diskriminierung auf verschiedensten Ebenen. Dass die gesamtgesellschaftliche Problematik menschenfeindlicher Einstellungen, Handlungsweisen und Strukturen sich auch im universitären Kontext abbildet, erscheint dabei zunächst nicht überraschend. Möchte man dem Ideal einer *Uni ohne Vorurteile* gerecht werden, besteht die Notwendigkeit zu handeln jedoch umso mehr.

2. Einleitung

Die letzte Stufe der Diskriminierung, die letzte Stufe des Rassismus, ist die Vernichtung von Menschenleben, das wurde auch in den letzten Monaten wieder deutlich. Während der Datenauswertung der vorliegenden Studie und dem Versuch, die Abstraktheit von statistisch erhobener Diskriminierung lesbar zu machen, solidarisieren sich weltweit Menschen gegen Rassismus. Sie protestieren und erinnern an den Tod George Floyds und unzähliger weiterer Opfer von Rassismus. Laut und deutlich, vielleicht auch lauter und deutlicher als bisher, wird dabei ganz alltägliche Diskriminierung auf allen Ebenen angeprangert. Denn die öffentlich werdenden Fälle von Diskriminierung und Gewalt sind zumeist nur die Spitze eines Eisberges. Unser Blick auf die im Folgenden berichteten Ergebnisse bleibt davon nicht unberührt. Rassistische Gewalt ist kein singuläres Problem der USA, sodass immer wieder gefordert wird, auch den institutionellen und strukturellen Rassismus in Deutschland zu thematisieren. In vielen Ländern weltweit lassen sich antilibérale rechtspopulistische Bewegungen erkennen, die nicht selten eine Einschränkung der Rechte von Einwander:innen und die Diskriminierung von ohnehin benachteiligten Gruppen antreiben (Freedomhouse, 2019). Auch in Deutschland ist eine zunehmende Zahl von Hass- und Gewalttaten gegenüber Menschen aufgrund ihrer Gruppenzugehörigkeiten zu identifizieren – seien diese sexistisch, rassistisch, antisemitisch oder anderweitig menschenfeindlich motiviert. Selbst Institutionen, die eigentlich die Aufgabe haben, hiervon zu schützen, sind nicht frei davon. Das zeigen unter anderem die auch in Deutschland öffentlich werdenden Fälle von Rechtsextremismus in Polizei und Behörden. Auch in universitären Kontexten zeigen sich massive Übergriffe wie zuletzt die Installation von Türspionen auf Frauentoiletten der Universität Bielefeld. Doch nicht nur die offensichtlichen Fälle von Gewalt und Diskriminierung stehen einer pluralen Gesellschaft entgegen, bedrohen und verletzen Menschen, sondern auch die kleinen, alltäglichen und viel zu häufig als „normal“ wahrgenommenen Ungleichheiten – seien sie offen oder versteckt, individuell und damit zwischenmenschlich, in institutionelle Prozesse oder in die Strukturen ganzer Gesellschaften eingeschrieben. Insbesondere diejenigen, die von Diskriminierung betroffen sind, verlangen daher, dass jene, die in ihrem Alltag keine Diskriminierung erfahren, sich dieses Privilegs bewusst werden und entsprechend handeln.

Die AG *Uni ohne Vorurteile* wurde im Jahr 2013 mit dem Anspruch gegründet, sich gegen Rassismus, Menschenfeindlichkeit und Diskriminierung in der Universität Bielefeld zu engagieren und zu mehr Gleichwertigkeit beizutragen. Anlass hierzu war zunächst das offene Auftreten rechtsextremer Studierender. Das erste Ziel war damals anzuerkennen, dass Vorurteile, Diskriminierung und antidemokratische Ideologien auch in einer Institution vorkommen, in der Bildung, Forschung und ein freier Austausch von Ideen maßgeblich sind. Die Universität kann sich von diesen Problemen nicht frei machen. Schnell befasste die AG sich dementsprechend mit einer ganzen Bandbreite von Themen, die in vielfältigen Formaten in der Universität angesprochen und diskutiert wurden. Schon früh erreichten die AG auch Berichte über persönlich erlebte Diskriminierung. Dies hat insbesondere zwei Herausforderungen offenbart: Zunächst die Fragen, wie mit Diskriminierungserfahrungen

umgegangen werden kann und wie Betroffene unterstützt werden können. Die zumeist ehrenamtlichen Mitglieder der AG waren und sind weder geschult in der professionellen Beratung von Diskriminierungsfällen, noch gab und gibt es eine offizielle Antidiskriminierungsstelle in der Universität. Und zum anderen natürlich die Frage nach dem Ausmaß der Problematik. Waren es Einzelfälle, auf die wir aufmerksam gemacht wurden oder ist Diskriminierung Teil des universitären Alltags? Um mehr als die Spitze des Eisberges zu sehen, wurde im Jahr 2015/16 eine erste Befragung zum Diskriminierungserleben durch die AG UoV durchgeführt, deren Ergebnisse 2016 veröffentlicht und diskutiert wurden. Seitdem hat sich auch die Universität als Institution des Themas durchaus weiter angenommen, u.a. wurde eine *Diversity Policy* verabschiedet, in der sich die Universität Bielefeld gegen Benachteiligung und für Vielfalt positioniert. Doch ungeachtet dessen erreichten die AG auch weiterhin Berichte von erlebter und beobachteter Diskriminierung im universitären Alltag.

Um ein umfassendes Bild vom gegenwärtigen Ausmaß erlebter Diskriminierung an der Universität Bielefeld zu erlangen, führte die AG UoV Ende 2019 eine erneute Befragung der Universitätsmitglieder durch. Dabei sollten die Befragten nun auch ausführlicher selbst zu Wort kommen, um ihre Diskriminierungserfahrungen und ihre Wünsche und Ideen für einen besseren Umgang mit der Problematik berichten zu können. Die AG UoV greift daher das normative Ideal der Universität Bielefeld auf und legt erneut einen wissenschaftlichen Blick an. Die vorliegende Studie möchte Antworten auf drei Grundfragen geben: Wie gestaltet sich das gegenwärtige Diskriminierungserleben in der Universität, wie gehen persönlich Betroffene oder Beobachtende mit diesem Erleben um und wie kann dem Problem im universitären Kontext besser begegnet werden? Die Studie erhebt dabei keinen Anspruch darauf, das Diskriminierungserleben an der Universität Bielefeld vollumfänglich abzubilden. Vielmehr sind es die persönlichen Berichte, welche die Studienteilnehmer:innen bereit waren zu teilen, die wir systematisch zusammenfassen. Die Ergebnisse können jedoch dazu beitragen, Problemlagen an der Universität zu verdeutlichen und diesen entgegenzuwirken.

Im Folgenden wird zunächst die Methodik der Studie dargestellt. Die Stichprobenziehung und Auswertungsmethoden werden erläutert. Dabei wird auch ein Blick auf einzelne Besonderheiten gelegt, wie etwa die Herausforderung einer angemessenen Erhebung von Geschlecht in der empirischen Umfrageforschung. Anschließend werden die Ergebnisse zum Diskriminierungserleben an der Universität Bielefeld berichtet. Dies geschieht sowohl im Rahmen einer deskriptiven quantitativen Analyse als auch mit Hilfe einer qualitativen Analyse der offenen Situationsbeschreibungen, um ein umfassenderes Bild zu erhalten. Zum Schluss fassen wir die Ergebnisse zusammen und versuchen einige Implikationen aus rund sieben Jahren *Uni ohne Vorurteile* zu ziehen.

3. Methodik und Design der Studie

3.1 Stichprobe und Erhebungsmethode

Im Folgenden wird das methodische Vorgehen der vorliegenden Untersuchung transparent gemacht und die Stichprobe beschrieben. Ziel der Studie war die Erfassung und Analyse des subjektiven Diskriminierungserlebens von Mitarbeiter:innen und Studierenden der Universität Bielefeld.

Um eine möglichst repräsentative Stichprobe zu befragen und allen Universitätsmitgliedern die gleiche Chance auf die Teilnahme an der Studie zu geben, wurde die Einladung zur Teilnahme an der Befragung per E-Mail durch das Rektorat an alle Studierenden und Beschäftigten der Universität versendet. Die erste Einladungsmail wurde am 09.12.2019 verschickt, eine Erinnerungsmail folgte am 20.01.2020. Der Erhebungszeitraum endete am 29.02.2020. Die E-Mails enthielten einen kurzen Einladungstext, der die Intention der Studie sowie die Freiwilligkeit der Teilnahme verdeutlichte und darauf verwies, dass die Teilnahme aller (sowohl von Diskriminierung Betroffener als auch Nicht-Betroffener) gewünscht ist. Der Onlinefragebogen wurde sowohl auf Englisch als auch auf Deutsch programmiert, um möglichst vielen Universitätsangehörigen die Teilnahme zu ermöglichen. Die Einladungsmails waren demgemäß sowohl auf Deutsch als auch auf Englisch formuliert und enthielten jeweils einen Link zur englischen und einen zur deutschen Version des Fragebogens.

Die Untersuchung schließt teilweise an die vorherige Studie zum Diskriminierungserleben an der Universität Bielefeld an (Berghan, Preuß & Dubbert, 2016). So sollte eine gewisse Vergleichbarkeit mit den Ergebnissen aus 2016 geschaffen werden, zugleich wurde der Fragebogen jedoch aktuellen Gegebenheiten und Forschungsinteressen angepasst. Aus diesem Grund wurden der Erhebungszeitraum, die Erhebungsmethode und besonders zentrale Messinstrumente möglichst unverändert beibehalten, während andere Fragestellungen erweitert oder gänzlich ersetzt wurden. Der englischsprachige Fragebogen wurde in 2019/20 erstmalig eingesetzt. Relevante Vergleiche mit der vorherigen Studie werden an den jeweiligen Stellen im Ergebnisteil deutlich gemacht.

Für die Ergebnisanalyse wurden die erhobenen Daten aus dem deutschen und englischen Fragebogen zusammengeführt. Insgesamt öffneten 1583 Personen (1483 im deutschen und 100 im englischen Fragebogen) den Link zur Umfrage und beantworteten die erste Frage, d.h., sie bejahten das Lesen der Teilnahmebedingungen und willigten in die Speicherung der Daten ein. Um möglichst valide Ergebnisanalysen zu gewährleisten, wurden alle Personen mit einer Befragungsdauer von unter 120 Sekunden aus der Analyse ausgeschlossen. In einem so kurzen Zeitraum ist es nicht möglich, inhaltlich adäquate Antworten zu geben. So wurden 260 Fälle ausgeschlossen. Zusätzlich wurden jene Befragte ausgeschlossen, welche keine inhaltlich sinnvolle Antwort bei einem Test zum Diskriminierungsverständnis zu Beginn des Fragebogens gegeben hatten (n = 92). Hierunter fallen jene Befragte, welche die Situationsbeschreibung „Jemand bekommt im Seminar keine Leistungspunkte, weil die dafür notwendige Arbeit nicht

erbracht wurde“ als eher oder sehr diskriminierend einschätzen (vgl. Abbildung 2 für die weiteren Situationsbeschreibungen). So sollten Verzerrungen durch Personen verhindert werden, die den Fragebogen zwar durchklickten, dabei jedoch keine valide auswertbaren Antworten gaben. Die Nettostichprobe, auf die sich die Ergebnisse der im Folgenden berichteten Analysen beziehen, liegt damit bei $n = 1231$. Da nicht alle Teilnehmer:innen alle Fragen beantworten konnten oder wollten (bspw. konnte keine diskriminierende Situation beschrieben werden, wenn diese nicht erlebt wurde), variiert die tatsächliche Fallzahl je nach Messinstrument. Bei den Situationsbeschreibungen sollten die Befragten sich auf die letzte erlebte diskriminierende Situation beziehen. Auch ist für die Interpretation anzumerken, dass diejenigen Befragten, welche eine persönliche Diskriminierung erlebt haben und diese mit den detaillierten geschlossenen Messinstrumenten beschreiben konnten, anschließend nicht noch einmal aufgefordert wurden, eine beobachtete Situation in gleicher Form zu beschreiben. Andernfalls wäre die Bearbeitungsdauer des Fragebogens zu lang ausgefallen. Diese Befragten hatten stattdessen die Möglichkeit, eine beobachtete Situation in Form einer offenen Situationsbeschreibung zu erläutern. Demgemäß enthalten die deskriptiv ausgewerteten Situationsbeschreibungen der beobachteten Diskriminierung nur die Antworten von Befragten, die persönlich keine Diskriminierung erlebt haben. Die durchschnittliche Bearbeitungsdauer des Online-Fragebogens beträgt 33,8 Minuten.

Um die Anonymität der Teilnehmenden zu gewährleisten, wurde ihr Alter in Kategorien abgefragt. Es zeigt sich, dass nahezu zwei Drittel der Befragten unter 31 Jahre alt sind, die Altersspannweite der Befragung jedoch bis über 70 Jahre reicht. Die Altersverteilung ist aus Tabelle 1 ersichtlich. Das Geschlecht der Teilnehmenden wurde mit der offenen Frage „Welchem Geschlecht fühlen Sie sich zugehörig?“ erfasst, um die Reproduktion eines binären Geschlechterverständnisses und dadurch bedingte weitere Ausschlüsse zu vermeiden. Die Vor- und Nachteile dieser Methode werden im Verlauf des Berichts diskutiert. Bereits an dieser Stelle sei zu erwähnen, dass diese Variable sich auch nach Kategorisierung der Antworten nicht eignete, um das Geschlecht als soziodemografische Strukturkategorie in die Analysen einfließen zu lassen.

Den Großteil der Stichprobe stellen Studierende (63,1 %), die zweitgrößte Statusgruppe sind die wissenschaftlichen Mitarbeitenden (16,5 %), gefolgt von den zentral (8,2 %) bzw. dezentral (6,6 %) Angestellten in Technik und Verwaltung. Die am geringsten vertretene Statusgruppe stellen mit 2,6 % die Professor:innen. Die Differenzierung nach Fakultätszugehörigkeit zeigt, dass Mitglieder aus allen Fakultäten an der Umfrage teilgenommen haben. Am deutlichsten vertreten sind Angehörige der Fakultät für Linguistik und Literaturwissenschaft, der Erziehungswissenschaft sowie der Soziologie. 65,6 % der Befragten ordnen sich selbst mindestens einer Gruppe zu, die potenziell von Diskriminierung betroffen sein könnte, d.h. unabhängig davon, ob sie tatsächlich schon einmal Diskriminierung aufgrund dieser Zugehörigkeit erlebt haben (vgl. Abbildung 1).

Es ist aus zweierlei Gründen nicht möglich, auf Basis der vorliegenden Daten Aussagen über das *objektive* Diskriminierungsgeschehen an der Universität Bielefeld zu treffen. Dies liegt zum einen daran, dass im Rahmen der Studie der Faktor der Selbstselektion der Teilnehmenden, die per E-Mail eingeladen wurden, zum Tragen kommt und das tatsächliche Diskriminierungsgeschehen daher nicht gänzlich repräsentativ zu quantifizieren ist. Zum anderen daran, dass die Einschätzungen dessen, was diskriminierend ist und als diskriminierend erlebt wird, durchaus unterschiedlich ausfallen können und die Teilnehmenden ihr subjektives Diskriminierungserleben und ihre individuellen Erfahrungen und Beobachtungen berichtet haben. Um dies zu ermöglichen, wurde der Umfrage auch keine Definition von Diskriminierung vorangestellt.

Bei einer Reihe von Fragen war es den Befragten im Verlauf der Umfrage möglich, über offene Antworten die geschlossenen Abfragen zu ergänzen und so um eine individuelle Einschätzung zu erweitern oder spezifische Situationen detaillierter zu schildern. Während die geschlossenen Antworten mithilfe quantifizierender statistischer Methoden deskriptiv ausgewertet und teils in ihren Zusammenhängen geprüft wurden, wurden die offenen Antworten mithilfe von Analysemethoden der qualitativen Sozialforschung ausgewertet. Die offenen Antworten auf ausgewählte Fragestellungen wurden im Anschluss qualitativ ausgewertet und systematisiert. Im nachfolgenden Bericht werden die Auswertungen dieser offenen Antworten teils anekdotisch und unter Nennung von Beispielen berichtet, ohne dabei den Anspruch auf Vollständigkeit zu erheben, da differenziertere Analysen den Rahmen des vorliegenden Berichts sprengen würden. Die Auswertung und Darstellung der offenen Antworten orientiert sich dabei methodisch an der qualitativen Inhaltsanalyse (Hsieh & Shannon, 2005; Mayring, 2020) sowie dem offenen Codieren (Corbin & Strauss, 1990). Die Datengrundlage erlaubt bei Bedarf weiterführende Auswertungen. Bei der Auswahl der Beispiele für die offenen Antworten wurde darauf geachtet, dass die Inhalte keine Rückschlüsse auf konkrete Personen erlauben. Zur besseren Lesbarkeit wurden die zitierten offenen Antworten grammatikalisch korrigiert, ohne den Sinngehalt zu verändern. Durch die Verbindung von quantitativen und qualitativen Erhebungs- und Analysemethoden versucht die Studie, eine größtmögliche Bandbreite des Diskriminierungserlebens der Universitätsmitglieder zu erheben, zu beschreiben und besser zu verstehen.

Tabelle 1*Soziodemografische Kennzeichen der Stichprobe*

| | | absolut | in % |
|---|--|---------|------|
| Alter (in Jahren) | jünger als 20 | 118 | 12,8 |
| | 21-25 | 293 | 31,9 |
| | 26-30 | 173 | 18,8 |
| | 31-35 | 82 | 8,9 |
| | 36-40 | 75 | 8,2 |
| | 41-45 | 49 | 5,3 |
| | 46-50 | 33 | 3,6 |
| | 51-55 | 34 | 3,7 |
| | 56-60 | 30 | 3,3 |
| | 61-65 | 21 | 2,3 |
| | 66-70 | 5 | 0,5 |
| | 71 und älter | 6 | 0,7 |
| Potenziell von Diskriminierung betroffene Gruppe ¹ | bejaht | 807 | 65,6 |
| Universitäre Statusgruppe | Studierende | 576 | 63,1 |
| | Wiss. Mitarbeitende | 151 | 16,5 |
| | Zentrale Technik & Verwaltung | 75 | 8,2 |
| | Dezentrale Technik & Verwaltung | 60 | 6,6 |
| | andere | 27 | 3,0 |
| | Professor:innen | 24 | 2,6 |
| Fakultätszugehörigkeit | Linguistik & Literaturwissenschaft | 173 | 22,0 |
| | Erziehungswissenschaft | 153 | 19,5 |
| | Soziologie | 148 | 18,9 |
| | Geschichtswissenschaft, Philosophie & Theologie | 95 | 12,1 |
| | Psychologie & Sportwissenschaft | 84 | 10,7 |
| | Biologie | 79 | 10,1 |
| | Rechtswissenschaft | 68 | 8,7 |
| | „Möchte ich nicht sagen“ | 64 | 8,2 |
| | Mathematik | 61 | 7,8 |
| | Technische Fakultät | 52 | 6,6 |
| | Wirtschaftswissenschaften | 32 | 4,1 |
| | Physik | 30 | 3,8 |
| | Chemie | 29 | 3,7 |
| | Gesundheitswissenschaften | 25 | 3,2 |
| Medizin | 1 | 0,1 | |

Anmerkungen. n = 1231, fehlende Werte ergeben sich hier durch fehlende Angaben der Befragten

¹ Selbstidentifikation, ob die Befragten sich einer potenziell von Diskriminierung betroffenen Gruppe zuordnen würden, unabhängig davon, ob sie tatsächlich schon einmal Diskriminierung erlebt haben. Für die Verteilung über die einzelnen Gruppen siehe Abbildung 1.

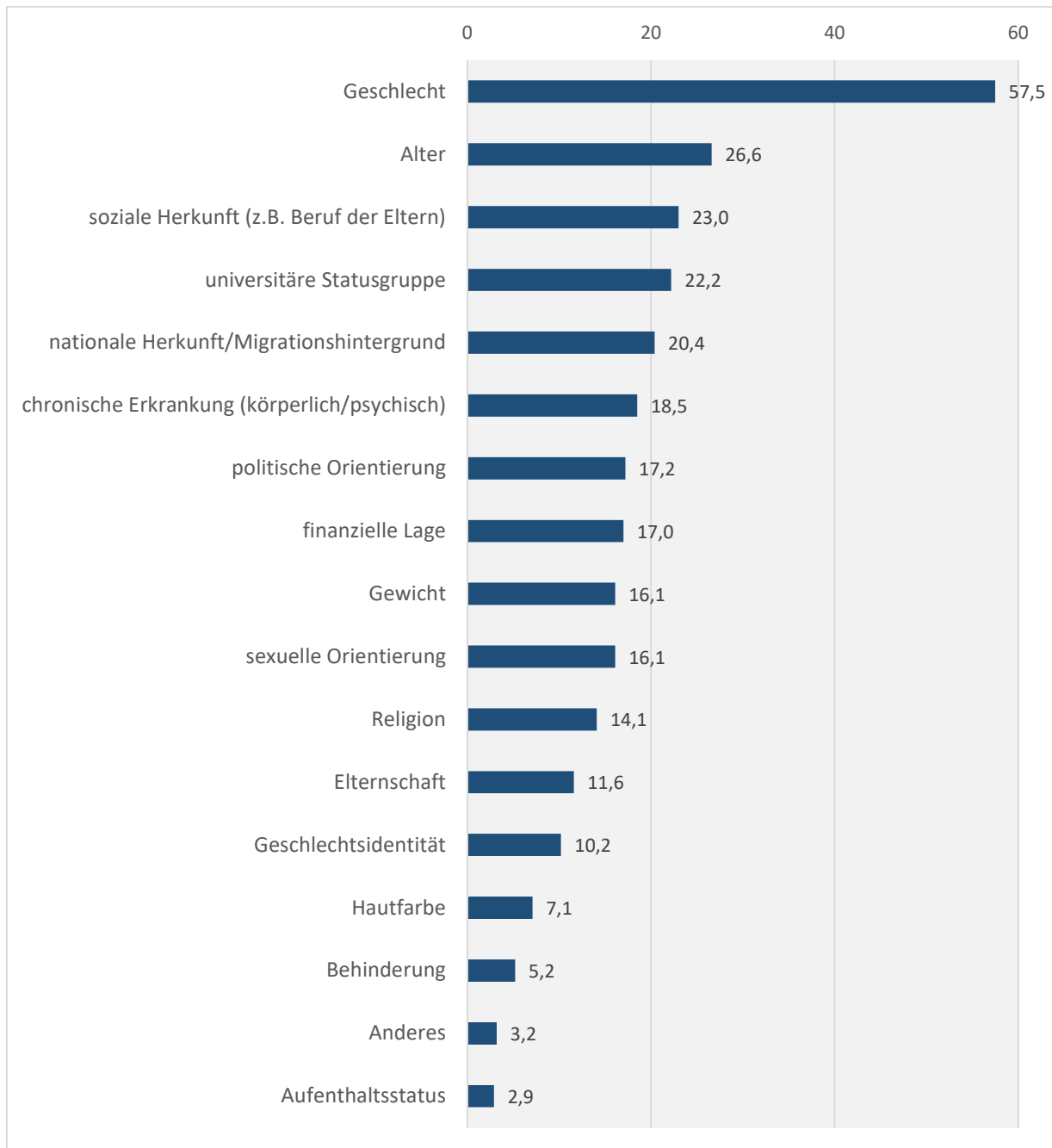


Abbildung 1. Selbstberichtete Zugehörigkeit zu potenziell von Diskriminierung betroffener Gruppe; n = 807 (Anzahl der Befragten, die mindestens bei einer der Gruppen zugestimmt haben; Angaben in %)

3.2 Exkurs: Zur Erhebung von Geschlecht in quantitativen Designs

Generell ist zu beobachten, dass zur empirischen Annäherung an Geschlecht vermehrt qualitative Forschungsdesigns genutzt werden (vgl. Althoff et al., 2017). Im Gegensatz zu quantitativen Designs scheinen qualitative Vorgehensweisen geeigneter, um sich der Erfassung eines so komplexen Gegenstands wie Geschlecht zu widmen. Im Wesentlichen stützt die Argumentation sich darauf, dass qualitative Methoden dem theoretischen Anspruch der Geschlechterforschung besser gerecht werden (vgl. ebd.). Zudem wird der bisherigen quantitativen Erhebungsweise von Geschlecht über eine Dummy-Variable vorgeworfen, dass sie Messfehler produziert (Döring, 2013). Im Fokus der Kritik an der binär kodierten Ein-Item-Variante steht vor allem, dass sie die geschlechtliche Vielfalt nicht abbildet, daher Ausschlüsse produziert und den Kriterien nominalskaliertter Variablen nicht entspricht. Zwar bestehen Bemühungen, die bisherige Erhebungsweise zu überarbeiten (für einen Überblick siehe Döring, 2013), für unser Vorhaben schien jedoch keine dieser Alternativen besonders geeignet. Wir befürchteten, dass trotz eines sensiblen Umgangs hinsichtlich der Erfassung des Geschlechts durch quantitative Methoden weitere Ausschlüsse produziert werden und es zu einer Diskriminierungssituation innerhalb der Befragung kommen könnte. Gleichzeitig waren wir uns bewusst darüber, dass Geschlecht als Strukturkategorie (Aulenbacher, 2008) maßgeblich an Ungleichheitsverhältnissen beteiligt ist, weshalb wir trotz bestehender Bedenken Geschlecht als Variable in der Untersuchung erfassen wollten. Letztlich fiel die Wahl auf eine offene Abfrage, bei der jede Person frei ihre geschlechtliche Positionierung eintragen konnte („Welchem Geschlecht fühlen Sie sich zugehörig?“).

Die offene Abfrage der Geschlechteridentifikation führte zu unterschiedlichen Reaktionen der Teilnehmer:innen. Neben binären Zuordnungen (männlich/weiblich) finden sich in den Daten auch einige Antworten, die im Rahmen einer geschlossenen Frage möglicherweise unter die Option „divers“ gefallen wären. Insgesamt offenbarten viele Befragte eine differenzierte Auseinandersetzung und einen sensiblen Umgang mit der Kategorie Geschlecht. Gleichzeitig beobachten wir auch negative Reaktionen auf diese Form der Answerfassung. Im Folgenden geben wir einen kurzen Einblick in unsere Erfahrungen mit der offenen Erfassung des Geschlechts abseits der Antworten „männlich“ und „weiblich“ im Rahmen der vorliegenden Studie.

Die Auswertungen zeigen, dass sich 19 % der Befragten mit dem männlichen und 44 % mit dem weiblichen Geschlecht identifizieren. 403 von 1231 Personen ließen das Antwortfeld leer.² Darüber hinaus erhielten wir Antworten, die sich mehreren Kategorien zuordnen lassen: **non-binary**³/Geschlecht als Kontinuum, negative Reaktionen, Thematisierung der Formulierung ‚zugehörig fühlen‘ und Sonstiges. Letztere enthält wenig interpretierbare Antworten und wird daher nicht weiter berücksichtigt. Auf die übrigen Kategorien wollen wir im Folgenden beispielhaft eingehen.

² Fehlende Angaben müssen jedoch nicht in Zusammenhang mit der Erhebungsweise von Geschlecht stehen.

³ Hervorgehobene Begriffe werden am Ende des Exkurses separat erläutert.

Die quantitativ häufigste Kategorie ist „non-binary/Geschlecht als Kontinuum“ mit 21 Antworten. In diese Kategorie fallen Antworten wie „nicht-binär“, „**queer**“, „divers“ oder „**genderfluid**“, aber auch Antworten mit Zusätzen wie „eher weiblich“ bzw. „eher männlich“, die Geschlecht nicht als dichotome Kategorie mit den beiden Ausprägungen männlich und weiblich, sondern als ein Kontinuum ansehen, auf dem man sich verorten kann. Die Befragten nutzen den Raum auch für Konkretisierungen zur Sozialisierung („non-binary, eher weiblich sozialisiert“) oder des Unterschieds zwischen gesellschaftlichem und biologischem Geschlecht mit Verweis auf Stereotype („Ich fühle mich keinem gesellschaftlich stereotypischen Geschlecht zugehörig [biologisch männlich]“).

Jedoch wurde die offene Geschlechterkategorie auch negativ aufgefasst: Antworten wie „Männlich – und warum zur Hölle gibt es hier ein Textfeld“ und „männlich, hier hätten auch zwei Auswahlfelder gereicht. Mehr Geschlechter existieren biologisch gesehen nicht!“ verdeutlichen dies. Hierbei möchten wir betonen, dass sowohl biologisch als auch rechtlich mehr als zwei Geschlechter existieren, was nicht zuletzt durch das Urteil des Bundesverfassungsgerichts von Oktober 2017⁴ und die Implementierung des dritten Geschlechtereintrags 2019 verdeutlicht wird. Einige wenige Befragte brachten einen möglicherweise bestehenden Unmut über die Frage über Antworten zum Ausdruck, mit denen sie die Fragestellung ins Lächerliche zogen („Toaster“, „Apache Angriffshubschrauber“).

Einige der Befragten nahmen direkten Bezug zur Formulierung der Frage nach der gefühlten Zugehörigkeit (Kategorie „Thematisierung zugehörig fühlen“), wobei sie sich insbesondere an dem Wort „fühlen“ zu stören schienen („männlich [ich "fühle" mich nicht so, ich bin es einfach]“, „my primary and secondary sexual characteristics identify me as male, it doesn't matter what I feel like“). Durch die Art der Fragestellung scheinen sich einige Teilnehmende herausgefordert gefühlt und das offene Textfeld genutzt zu haben, um sich klar von dieser Formulierung zu distanzieren.

Gleichzeitig zeigt etwa die Antwort „(Fühle mich zugehörig?) Ich BIN weiblich (... auch zu vorsichtig gestellten Fragen, um anti-diskriminierend zu sein, z.B. mit Blick auf Transgender, können diskriminierend sein. Möchte ich nur mal kurz anmerken an dieser Stelle.)“ auch, dass eine offene Erhebung von Geschlecht mit verschiedenen Auffassungsmöglichkeiten einhergehen kann und auch offene und inklusiv intendierte Fragen als diskriminierend wahrgenommen werden können. Einerseits kann sie Raum geben für Menschen, die sich bei geschlossenen Fragen und vorgegebenen Antwortoptionen nicht repräsentiert fühlen, jedoch kann sie auch die Gefahr bergen, dass sich (trans) Personen diskriminiert fühlen, weil die Frage nach der gefühlten Zugehörigkeit ihnen den Eindruck vermittelt, dass ihre Zugehörigkeit keine „tatsächliche“, sondern „nur“ eine gefühlte ist und ihnen damit aberkannt oder zumindest nicht vollständig anerkannt wird.

⁴ Pressemitteilung Nr. 95/2017 des Bundesverfassungsgerichts:
<https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2017/bvg17-095.html>
(Abruf am 25.08.2020).

Insgesamt können wir festhalten, dass die offene Abfrage des Geschlechts sowohl Vor- als auch Nachteile bietet. Einen Nachteil sehen wir in dem großen Anteil fehlender Werte bei dieser Variable. 403 Personen haben keine Angaben zu ihrem Geschlecht gemacht, sodass Geschlecht nicht systematisch als Heterogenitätsmarker in den folgenden quantitativen Analysen berücksichtigt werden konnte. Ein Vorteil in der eher explorativen, offenen Abfrage von Geschlecht liegt jedoch in der Möglichkeit, Raum für differenzierte Antworten zu geben und einen sensiblen Umgang mit der Variable Geschlecht zu fördern.

Non-binary (oder nicht-binär) bezieht sich auf Geschlechteridentitäten und beschreibt Menschen, die sich außerhalb, zwischen oder quer zu der normativ-zweigeschlechtlichen Einteilung in männlich und weiblich verorten.

Queer wird oft als Regenschirmbegriff genutzt und umfasst alle Personen, die aufgrund ihrer sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Identität von der gesellschaftlichen Cis- und/oder Hetero-Normativität abweichen. Der Begriff *queer* beschreibt folglich Menschen, die nicht heterosexuell und/oder nicht *cisgender* sind. Ursprünglich wurde er im englischsprachigen Raum als Schimpfwort verwendet, jedoch wurde er sich im Laufe der Zeit von vornehmlich lesbischen, bisexuellen und schwulen Aktivist:innen positiv angeeignet und dient seitdem als Selbstbezeichnung.

Genderfluid bezieht sich ebenfalls auf die Geschlechtsidentität; genauer auf Personen, die sich zwischen unterschiedlichen Geschlechtern fluide bewegen. Ihr Geschlecht kann also in verschiedenen zeitlichen Abschnitten unterschiedlich sein. In Abgrenzung zu dauerhaften Geschlechtsidentitäten betont der Begriff *genderfluid* den temporären Charakter der Geschlechtsidentität.

Cis stammt von dem Wort *cisgender*, welches auf gesellschaftliche Normen bezüglich Geschlecht aufmerksam machen soll. Es beschreibt eine Person, die bei der Geburt ein binäres biologisches Geschlecht, also männlich oder weiblich, zugewiesen bekommen hat und sich auch mit diesem identifiziert. Im Kontrast dazu steht die Bezeichnung *transgender*, die eine Person beschreibt, welche sich nicht mit dem ihr zugewiesenen Geschlecht identifiziert.

4. Ergebnisse – Diskriminierungserleben an der Universität Bielefeld

Wie ist es um das Diskriminierungserleben an der Universität Bielefeld bestellt? Die folgenden Abschnitte versuchen die Beobachtungen sowie die individuellen Erfahrungen von Diskriminierung differenziert zu quantifizieren. Dies wird im Verlauf durch qualitative Analysen der offenen Situationsbeschreibungen ergänzt, um ein genaueres Bild zu erhalten. Von Interesse war dabei auch, wie die Betroffenen mit erlebter Diskriminierung umgegangen sind, ob sie beispielsweise Kenntnisse von Anlaufstellen hatten und an wen sie sich gewandt haben. Zudem stellt sich die Frage nach den Zusammenhängen zwischen erlebter Diskriminierung und psychischer Belastung der Betroffenen. Schließlich berichten wir über die Verantwortung, die die Befragten selbst bezüglich des Umgangs mit Vorurteilen und Diskriminierung wahrnehmen, ob sie sich beispielsweise selbst engagieren, und über die offenen Forderungen und konkreten Vorschläge der Befragten, um Betroffene von Diskriminierung an der Universität Bielefeld besser zu unterstützen und dem Problem systematisch vorzubeugen.

4.1 Das Diskriminierungsverständnis der Befragten

Zunächst betrachten wir das unter den Befragten vorherrschende Diskriminierungsverständnis. Dieser Aspekt stand im Fragebogen den übrigen Messinstrumenten voran und sollte so zugleich in das Thema einführen, ohne den Befragten eine offensichtliche Definition von Diskriminierung vorzugeben. Hierfür wurde für eine Reihe von Situationen, die kennzeichnend für unterschiedliche Formen und Ebenen von Diskriminierung sein können, erhoben, als wie diskriminierend diese von den befragten Universitätsmitgliedern eingeschätzt wurden (Abbildung 2).

Die Beurteilung einer Mitarbeiterin aufgrund ihres Aussehens (92,3 %) sowie die Zurückführung schwächerer Arbeitsleistungen auf die soziale Herkunft (78,4 %) werden von einem Großteil der Befragten als eindeutig diskriminierend wahrgenommen. Doch nicht jede beschriebene Situation wird von den Befragten gleichermaßen als Diskriminierung gedeutet. Obwohl theoriegeleitet Aussagen gewählt wurden, die auf verschiedenen Dimensionen als diskriminierend aufgefasst werden können (subjektiv wahrgenommene Diskriminierung (El-Mafaalani, Waleciak & Weitzel, 2017); direkte und indirekte sowie institutionelle und strukturelle Diskriminierung (Gomolla, 2017)), teilen ein Drittel bis die Hälfte der Befragten diese Einschätzungen nicht. Lediglich 37,5 % der Befragten schätzt es demnach als eher oder sehr diskriminierend ein (33,7 % hingegen eher oder überhaupt nicht), wenn im Reinigungsservice vorrangig Menschen mit Migrationshintergrund arbeiten. Und nur knapp ein Viertel (24,8 %) ist der Ansicht, dass eine Überrepräsentation von Frauen unter den Mitarbeiter:innen in der Cafeteria oder Mensa eine Diskriminierungsform darstellt.

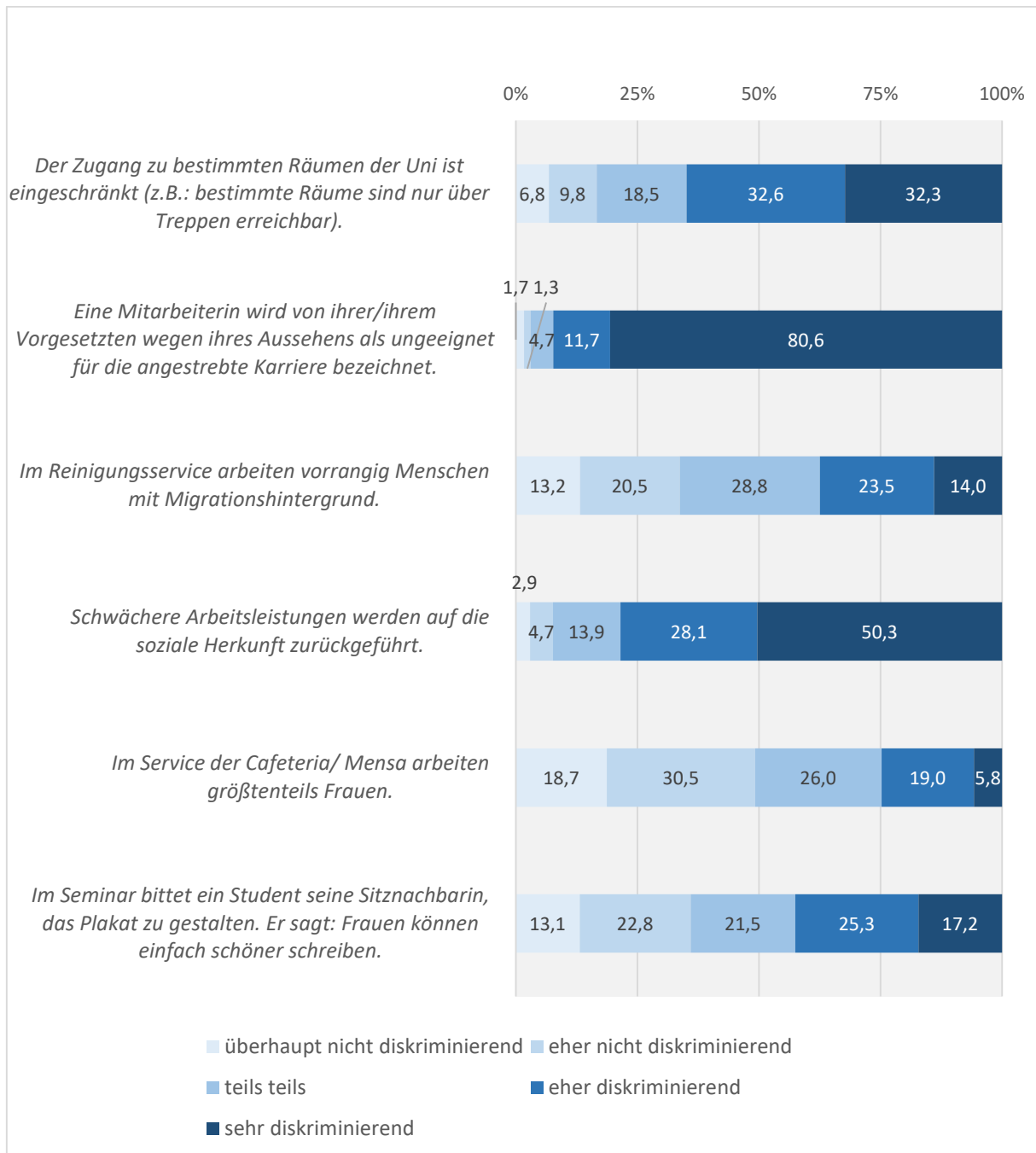


Abbildung 2. Diskriminierungsverständnis – Einschätzung ausgewählter Beispiele (Angaben in %)

Diskriminierungen werden grundsätzlich erkannt, aber gerade strukturell und damit gesamtgesellschaftlich verankerte rassistische oder sexistische Ungleichheiten und Benachteiligungen werden – verglichen mit individuellen Formen der Diskriminierung – in deutlich geringerem Ausmaß als Ausdruck diskriminierender Verhältnisse wahrgenommen. Eine potentielle Erklärung hierfür könnte sein, dass in diesen Fällen keine individuelle Verantwortlichkeit, kein:e Täter:in, erkennbar ist, von der oder dem die Diskriminierung ausgeht. Auch an einer Forschungs- und Bildungseinrichtung wie einer Universität, die sich als „Uni ohne Vorurteile“ bezeichnet, kann demgemäß nicht grundsätzlich von einer ausreichend hohen Sensibilität für verschiedene Formen der Diskriminierung ausgegangen werden. Wir

sehen dies als ersten Indikator für die Notwendigkeit, die Diskriminierungssensibilität der Universitätsmitglieder zu erhöhen.

Zusätzlich zu der Einschätzung der beschriebenen Situationen wurden die Befragten gebeten, weitere, eigene Beispiele zu nennen, in denen sich Diskriminierung an der Universität zeigen kann. Die offenen Nennungen verdeutlichen eine große Bandbreite an Diskriminierungsbereichen und weisen auf verschiedenste Erfahrungen hin, die im weiteren Verlauf der Studie differenziert abgefragt wurden. Häufig genannt wurden Diskriminierungsformen wie Rassismus, Benachteiligung von Frauen/Sexismus und Familien, Benachteiligung durch räumliche Gegebenheiten, verschiedene diskriminierende Teilnahme- und Zugangsbeschränkungen an der Universität, Benachteiligung durch Sprache sowie Queerfeindlichkeit. Weitergehend wurden demokratiefeindliche Einstellungen, **Klassismus**, Altersdiskriminierung, die Diskriminierung von politischen Einstellungen und ihrer Äußerung, von Religionszugehörigkeit und -ausübung sowie Geschlechterungerechtigkeit als mögliche Diskriminierungen benannt.

Klassismus beschreibt die Abwertung von Personen aufgrund ihrer sozialen Herkunft aber auch ihrer sozialen Position (z.B. Obdachlose, Langzeitarbeitslose). Klassistische Diskriminierung ist oft eng verbunden mit Rassismus und Sexismus.

Die Befragten beschreiben Situationen, in denen Diskriminierung sowohl auf individueller als auch institutioneller und struktureller Ebene gelagert ist. Die nachfolgenden Beispiele geben dabei nur einen Auszug der Vielzahl möglicher Diskriminierungssituationen in der Universität Bielefeld wieder.

- *„Ein Professor fragt eine Studentin mit türkischem Namen, die sich mit ihm fließend auf Deutsch unterhält, ob sie eigentlich Texte auf Deutsch richtig lesen kann?“*
- *„Es gibt (in meiner Fakultät) fast ausschließlich weiße Dozierende“*
- *„not being credited for one's abilities by German colleagues (systematically) because you are not white-German“*
- *„Die Mehrheit der Professuren ist von Männern besetzt; Frauen werden im wissenschaftlichen Betrieb diskriminiert, da Mutterschaftspausen zu weniger Publikationen führen und dies wiederum zu geringeren Chancen auf eine höhere Forschungsposition“*
- *„Female staff in the Natural/Technical sciences are seen as filling a quota, rather than being there based on ability.“*
- *„Bei und nach Veranstaltungen, Meetings etc. der Fakultäten oder Einrichtungen räumt in der Regel das weibliche Personal auf.“*
- *„Sexuelle Belästigung in allen Formen, z.B. anzügliche Blicke, wiederholtes ‚Anbaggern‘“*

- *„Bei der Festlegung von Terminen [wird] [...] nicht auf die Bedürfnisse von Menschen mit Kindern oder mit Beeinträchtigungen geachtet, sondern einfach nach Mehrheitsinteresse entschieden“.*
- *„Aufgrund der veralteten Stühle im Großteil der Hörsäle bzw. der Klappsitze ist es für Schwangere schwierig an den Seminaren teilnehmen zu können.“*
- *„Der Zugang für Rollstuhlfahrer in das Uni-Gebäude ist sehr umständlich. Es müssen teilweise Umwege in Kauf genommen werden.“*
- *„Falsche Punktschriftbezeichnungen der Stockwerke in Aufzügen“*
- *„Lehrende, die nicht auf die Bedürfnisse der Studierenden mit besonderen Bedürfnissen eingehen und es nicht einsehen, ihre alteingesessenen Lehrmethoden heutigen Standards und Bedürfnissen anzupassen“*
- *„There are language barriers to participating in university activities if one does not speak German.“*
- *„Ein*e Dozent*in / Tutor*in verweigerte einer Trans*Person, diese mit gewünschten Pronomen/Namen anzusprechen.“*
- *„Studierende, deren soziales Geschlecht nicht mit ihrem biologischen Geschlecht übereinstimmt, dürfen in offiziellen Universitätsdokumenten ihren Namen nicht ändern, und sind so in jedem Seminar aufs Neue gezwungen, Dozierenden mitzuteilen, dass ihr Name (und damit erkennbares Geschlecht) von den Daten etwa im eKVV abweicht“*
- *„Trans* und Inter* Feindlichkeit (z.B. durch fehlende Ankreuzmöglichkeiten, Zwangsausings, etc.)“*
- *„Über das dritte Geschlecht wird oft abwertend gesprochen. ‚Männlich, weiblich oder was auch immer‘ heißt es dann und auf Folien von Lehrveranstaltungen findet man nur 2 Geschlechter (oder nur die männliche Form).“*

Diskriminierung kann sich folglich überaus vielfältig und auf verschiedensten Ebenen zeigen. Individuelle Benachteiligung, räumliche Gegebenheiten, Zugänge- und Teilhabebeschränkungen, institutionelle Hierarchien – alle werden als Bereiche von Diskriminierung deutlich. Gerade weil von den Befragten dabei eine Reihe auch struktureller Beispiele genannt werden, an denen auch im Alltag immer wieder Diskriminierung deutlich werden könnte, überrascht die oben herausgestellte vergleichsweise geringere Sensibilität für diese Formen der Diskriminierung in der Gesamtstrichprobe umso mehr.

4.2 Das wahrgenommene soziale Klima an der Universität Bielefeld

Wie ist es bei einer solchen Ausgangslage um das allgemeine soziale Klima an der Universität bestellt? Diese Frage ist im Rahmen einer Erhebung zum Diskriminierungsleben von Bedeutung, da die individuelle Wahrnehmung des sozialen Klimas bereits erste Auskunft über das Wohlbefinden der Universitätsmitglieder und ihren Umgang miteinander geben kann. Auch in 2019/20 zeigt sich der bereits für 2015/16 festgestellte Befund, dass einer Bildungs- und Forschungseinrichtung wie der Universität Bielefeld ein gutes soziales Klima zugeschrieben wird (Berghan, Preuß & Dubbert, 2016, S. 14).

Festgestellt werden kann, dass der Großteil der Befragten das Klima an der Universität insgesamt als gut einschätzt (73 %). Mit Blick auf das subjektive Sicherheitsgefühl stimmen rund 85 % der Befragten der Aussage eher oder voll und ganz zu, dass sie sich auf dem Campus sehr sicher fühlen. Nahezu drei Viertel (71,7 %) fühlen sich als Mitglieder der Universität wohl. Etwas verhaltener fällt die Zustimmung zur individuellen Verbundenheit mit der Universität aus. Immer noch zwei Drittel der Befragten (66,3 %) sehen Möglichkeiten, sich selbst an der Uni einzubringen. Allerdings stimmt weniger als die Hälfte (47,3 %) eher oder voll und ganz zu, ein starkes Gefühl der Zugehörigkeit zu empfinden oder sich mit der Uni sehr verbunden zu fühlen (49 %).

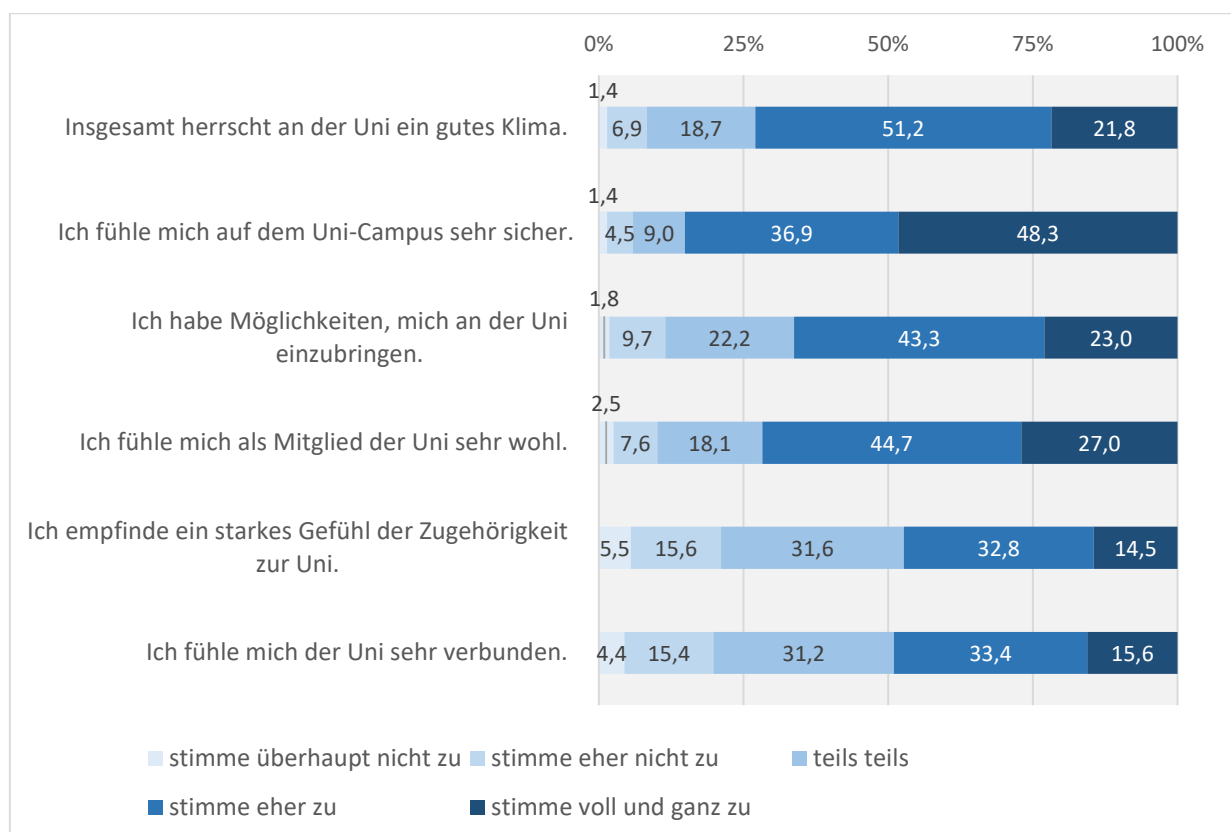


Abbildung 3. Wahrnehmung des sozialen Klimas an der Universität Bielefeld (Angaben in %)

4.3 Die Wahrnehmung der Entwicklung von Diskriminierung an der Universität

Wie wird davon ausgehend die Entwicklung und Verbreitung von Diskriminierung an der Universität Bielefeld wahrgenommen?⁵ Es zeigt sich: Der Großteil der Universitätsmitglieder sieht keine Veränderungen. Rund drei Viertel geben an, dass die Entwicklung von Diskriminierung in den letzten 12 Monaten gleich geblieben sei. Eine Abnahme von Diskriminierung nehmen deskriptiv mehr Befragte wahr (16 %) als eine Zunahme (10 %).

⁵ Es ist darauf hinzuweisen, dass diese allgemeine Einschätzung zur Diskriminierung von der unten berichteten tatsächlichen individuellen Diskriminierungserfahrung zu unterscheiden ist.

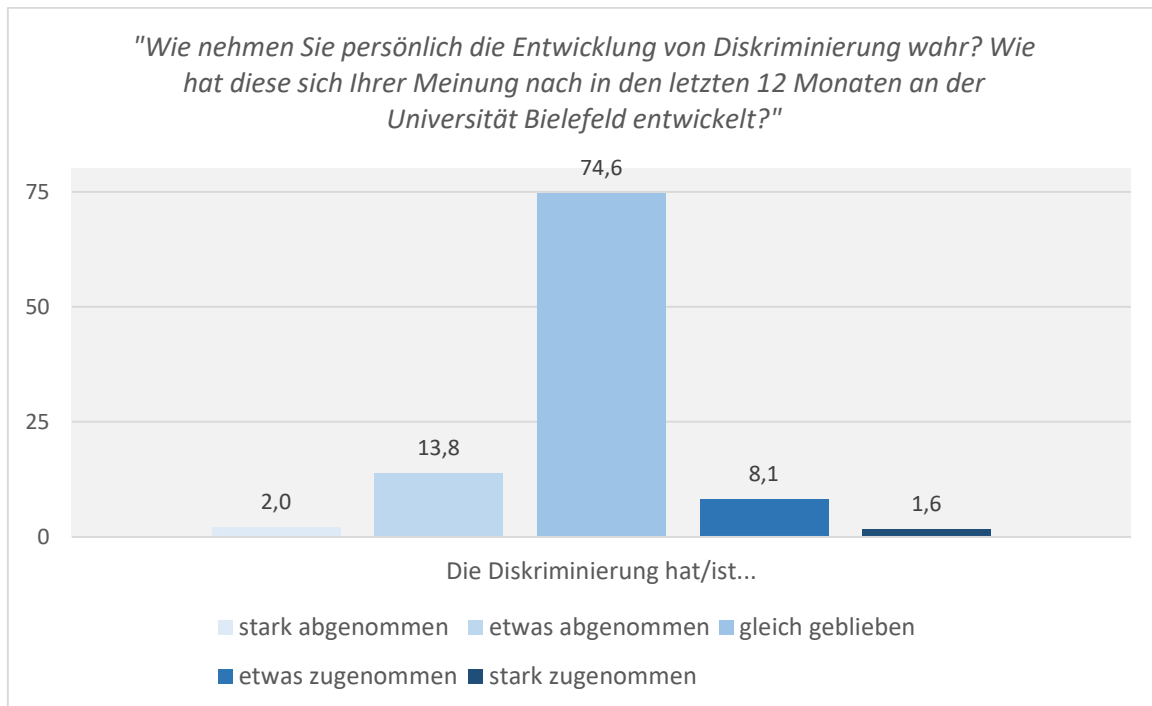


Abbildung 4. Wahrnehmung der allgemeinen Entwicklung von Diskriminierung an der Universität Bielefeld (Angaben in %)

Durchweg zeigt sich, dass das Vorkommen von Diskriminierung in der Universität Bielefeld zwar wahrgenommen wird, die Universität verglichen mit der deutschen Gesamtgesellschaft jedoch als Schutzraum betrachtet wird (vgl. Abbildung 5). Wie schon 2015/16 liegt die subjektive Einschätzung der Verbreitung verschiedener Diskriminierungsformen in der Universität deutlich unter dem Niveau, das für Deutschland insgesamt eingeschätzt wird. Bei einigen Diskriminierungsformen gehen die Einschätzungen extrem auseinander, insbesondere bei der Diskriminierung aufgrund von nationaler Herkunft/Migrationshintergrund (31 % in der Universität vs. 83 % in Deutschland). Einzig in Bezug auf das Merkmal der „universitären Statusgruppe“ zeigt sich diese Diskrepanz verständlicherweise nicht.

Insgesamt ist an dieser Stelle zunächst festzuhalten, dass der Universität ein weitgehend positives Bild attestiert wird. Ein ähnliches Ergebnis zeigte sich auch in der vorherigen Studie aus 2015/16. Der Großteil der Befragten schätzt das soziale Klima an der Universität als gut ein. Trotz der sich gesamtgesellschaftlich verschärfenden rechtsextremen und rechtspopulistischen Diskurse und Normalisierungen sowie einer hohen Zahl vorurteilsmotivierter oder rechtsextremer Gewalttaten wird von den meisten Befragten kein erhöhtes Vorkommen von Diskriminierung in der Universität wahrgenommen. Besonders im Vergleich zur gesamtdeutschen Situation wird die Bildungs- und Forschungseinrichtung Universität Bielefeld als deutlich diskriminierungsärmer, wenn auch nicht gänzlich diskriminierungsfrei eingeschätzt.

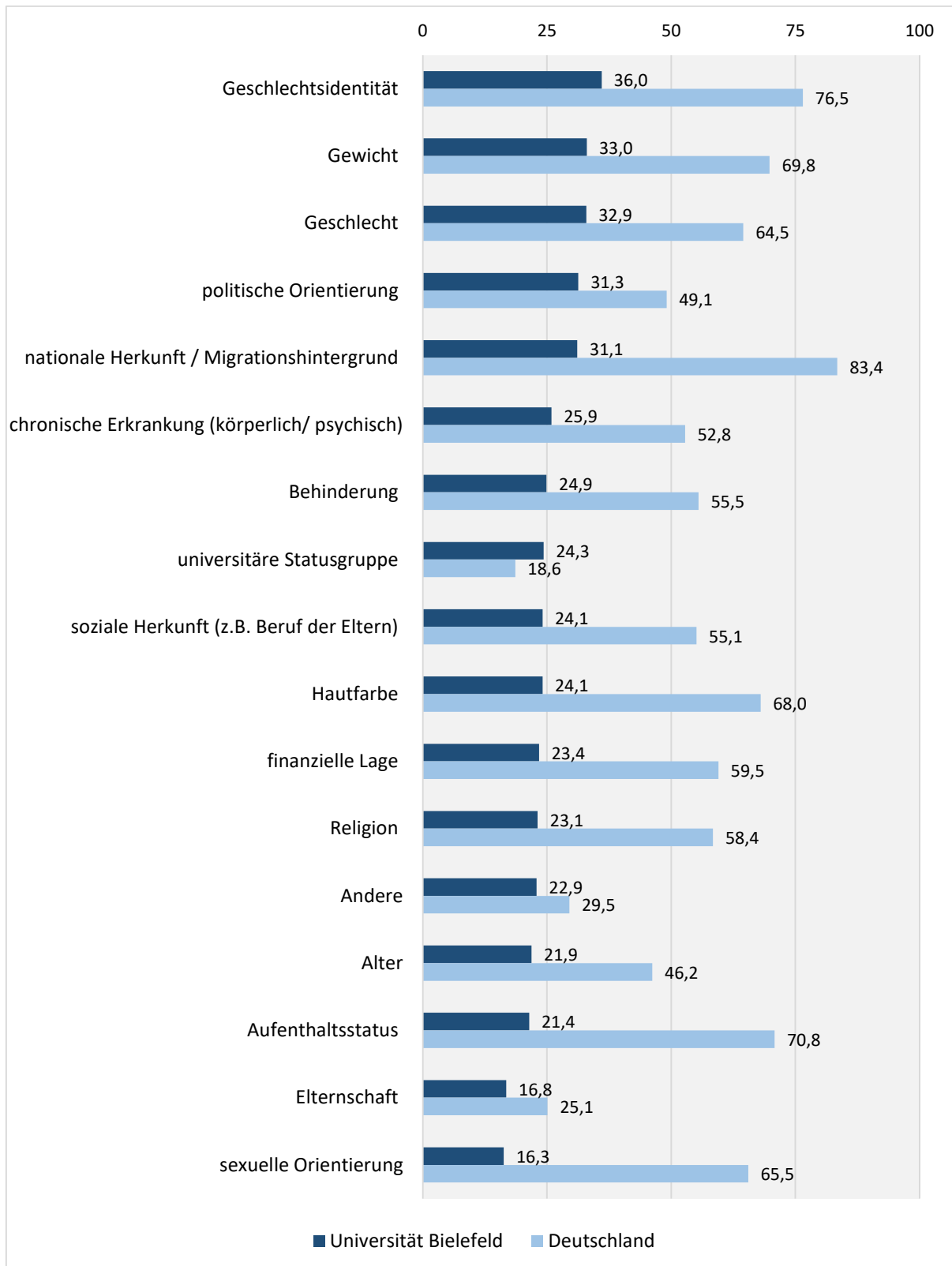


Abbildung 5. Wahrgenommene Verbreitung von Diskriminierung aufgrund verschiedener Merkmale in der Universität Bielefeld und in Deutschland (Angaben in %; die Antwortoptionen „eher verbreitet“ und „sehr verbreitet“ wurden hier zusammengefasst)

4.4 Das persönliche Diskriminierungserleben der Befragten

Es zeigt sich: Die Hälfte der Befragten an der Universität Bielefeld berichtet mindestens einmal selbst Diskriminierung erlebt zu haben (52 %), ähnlich viele berichten Beobachtungen von Diskriminierung (51 %). Rund ein Drittel der Befragten gibt an, mehrfach bis regelmäßig Diskriminierung an der Universität selbst erlebt beziehungsweise beobachtet zu haben. Im Vergleich zu 2015/16er (Berghan, Preuß & Dubbert, 2016) findet sich in 2019/20 etwas mehr an individuellen (insbesondere mehrfachen) Diskriminierungserfahrungen, etwas weniger an Diskriminierungsbeobachtungen. Insgesamt zeichnen die Ergebnisse jedoch ein sehr ähnliches Bild. Dies deckt sich mit der zuvor berichteten subjektiven Einschätzung an der Universität: Drei Viertel der Befragten sind der Meinung, die Diskriminierungsentwicklung sei im letzten Jahr unverändert geblieben.

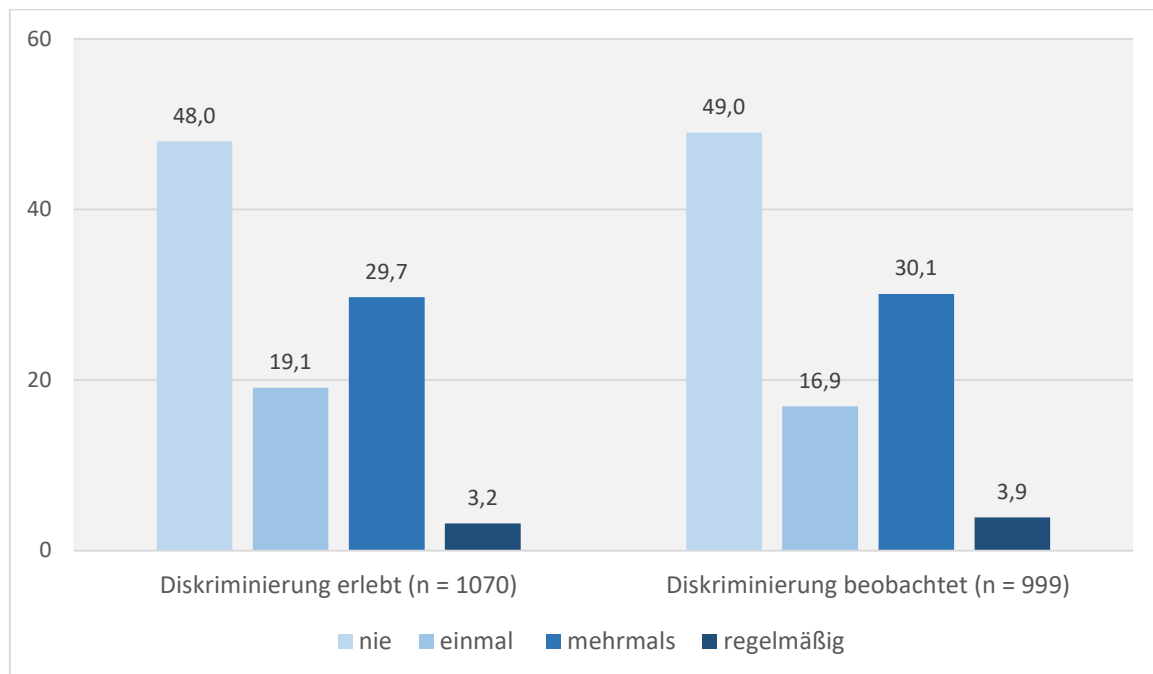


Abbildung 6. Persönliche Diskriminierungserfahrungen und -beobachtungen an der Universität Bielefeld in 2019/20 (Angaben in %)

Es zeigt sich dabei, dass Befragte, die selbst Diskriminierung erlebt haben, das soziale Klima in der Universität anders bewerten als Personen, die selbst keine Diskriminierung erlebt haben. Um dies zu prüfen, wurden aus den sechs Items zur Erfassung des sozialen Klimas (Abbildung 3) eine Skala gebildet und Mittelwertunterschiede zwischen den Gruppen berechnet.⁶ Es zeigen sich sowohl bei Befragten mit und ohne Diskriminierungserfahrung⁷ als auch bei Befragten mit und ohne Diskriminierungsbeobachtung⁸ signifikante Unterschiede in der

⁶ Eine explorative Faktorenanalyse zeigt, dass die Items auf einem gemeinsamen Faktor laden und auch interne Konsistenz der Skala zum sozialen Klima an der Universität ist gegeben ($\alpha = .85$).

⁷ $F(1, 1065) = 66.34, p = 0,000$

⁸ $F(1, 995) = 37.71, p = 0,000$

Wahrnehmung des sozialen Klimas an der Universität.⁹ Befragte mit Diskriminierungserfahrung schätzen das soziale Klima durchschnittlich schlechter ein ($M = 3,6$) als solche ohne diese Erfahrung ($M = 3,9$). Gleiches gilt für Befragte mit ($M = 3,6$) und ohne ($M = 3,9$) beobachtete Diskriminierung. Dies differenziert die allgemein eher positive Bewertung über die Gesamtstichprobe hinweg erwartungsgemäß.

Darüber hinaus zeigt sich, dass Befragte mit Diskriminierungserleben gegenüber Befragten ohne Diskriminierungserleben auch die Entwicklung von Diskriminierung, wie sie in Abbildung 4 aufgezeigt ist, unterschiedlich einschätzen. Befragte, die selbst Diskriminierung erlebt haben, nehmen im Durchschnitt eher eine Zunahme wahr ($M = 3,0$) als Befragte, die keine Diskriminierung erlebt haben ($M = 2,8$). Dieser Unterschied ist statistisch signifikant.¹⁰ Im Vergleich zwischen Befragten, die angeben, Diskriminierung beobachtet bzw. nicht beobachtet zu haben, zeigt sich ebenfalls ein signifikanter, aber deskriptiv geringerer Unterschied¹¹ ($M = 2,9$ vs. $M = 3,0$). Es zeigt sich damit insgesamt, dass das Erleben von Diskriminierung an der Universität – kaum überraschend – durchaus einen Einfluss darauf hat, wie die Präsenz von Diskriminierung und das Klima an der Universität wahrgenommen werden. Insbesondere jene Befragten, die Diskriminierung im Alltag tatsächlich erleben, berichten tendenziell eher eine Verschlechterung der Situation.

4.4.1 Merkmale und Kontexte der beschriebenen Diskriminierungssituationen

Die bisherige Analyse zeigt: Diskriminierung gehört für einen erheblichen Teil der Befragten zum universitären Alltag. Doch aufgrund welcher Merkmale geschieht diese Diskriminierung? Von wem geht sie aus, wo findet sie statt und wer ist davon betroffen? Antworten auf diese Fragen berichten wir im Folgenden. Dazu hatten die Befragten, die Diskriminierung erlebt haben, die Möglichkeit, diese (mit Bezugnahme auf die letzte als diskriminierend erlebte Situation) anhand einer Reihe geschlossener und offener Fragen näher zu beschreiben.

Am häufigsten wird von Befragten mit Diskriminierungserfahrung berichtet¹², dass sich diese auf ihr Geschlecht bezogen habe (36,9 %). An zweiter Stelle folgt die Diskriminierung aufgrund der eigenen universitären Statusgruppe, fast ein Viertel (22,8 %) fühlte sich aufgrund dieses Merkmals diskriminiert. Am dritthäufigsten werden das Alter (14,7 %) und die nationale Herkunft bzw. ein Migrationshintergrund (14 %) als Merkmale benannt, auf die sich die letzte diskriminierende Situation bezog. Diese Häufigkeiten entsprechen den Angaben zu Zugehörigkeiten zu potenziell von Diskriminierung betroffenen Gruppen, denen sich die

⁹ Hierfür wurden Varianzanalysen berechnet. Varianzhomogenität war dabei nicht gegeben. Allerdings zeigen die nicht-parametrische Kruskal-Wallis' Rangvarianzanalyse und die robusten Testverfahren der Welch und Brown-Forsythe F-Statistik die Signifikanz der Mittelwertunterschiede. Zur besseren Informationsausschöpfung werden daher durchgehend die Ergebnisse der parametrischen Varianzanalysen berichtet.

¹⁰ $F(1, 990) = 30.06, p = 0,000$

¹¹ $F(1, 924) = 11.29, p = 0,001$

¹² 6,3 % der Befragten mit Diskriminierungserfahrung bzw. 8,6 % der Befragten mit Beobachtung ohne Diskriminierungserfahrung machten bei dieser Abfrage durchgehend keine Angaben.

Befragten zuordneten (vgl. Abbildung 1). Am vergleichsweise seltensten werden der Aufenthaltsstatus (1,4 %), eine vorliegende Behinderung (2,7 %) oder die Hautfarbe (3,8 %) als relevantes Merkmal für persönlich erfahrene Diskriminierung genannt. Dies sind zugleich jene Gruppen, denen sich verhältnismäßig wenige Befragte selbst zuordnen.

Ein etwas anderes Bild zeigt sich in Bezug auf die berichteten Beobachtungen von Diskriminierung. Am häufigsten wird Diskriminierung aufgrund eines wahrgenommenen Migrationshintergrundes beobachtet (28,9 %). An zweiter Stelle folgt das Geschlecht, knapp ein Viertel hat diese Form der Diskriminierung bereits beobachtet (24,1 %). Während Diskriminierung aufgrund von Behinderungen von relativ wenigen Befragten selbst erlebt wird, beobachten dies umso mehr Personen (16,6 %). Ebenfalls, wenn auch seltener, werden Diskriminierungsbeobachtungen aufgrund von sexueller Orientierung (4,3 %) und Elternschaft (4,3 %) der Betroffenen benannt.

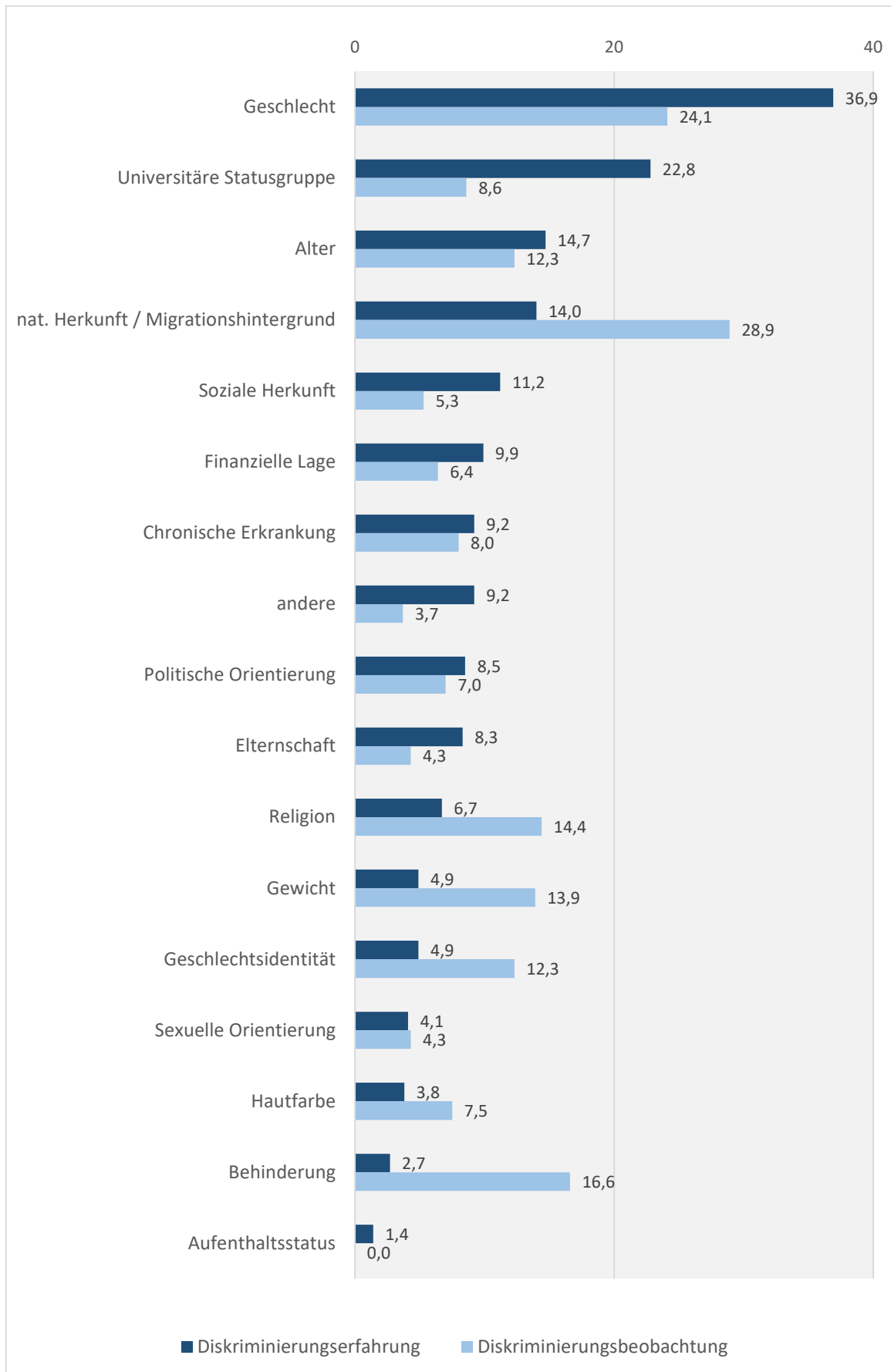


Abbildung 7. Diskriminierungsmerkmale der berichteten erlebten (n = 556) bzw. beobachteten Diskriminierung (n = 187) (Angaben in %; Mehrfachangaben waren möglich)

Mit Blick auf die Personengruppen, von denen die Diskriminierung laut den Befragten ausging, zeigt sich ebenfalls eine Diskrepanz zwischen selbst erfahrener und beobachteter Diskriminierung (Abbildung 8).¹³ Am häufigsten berichten diejenigen, die selbst Diskriminierung erlebt haben, dass diese von Dozent:innen und Professor:innen ausging (39 %), gefolgt von Diskriminierung durch Kommiliton:innen (31,7 %). Über ein Viertel der Befragten mit Diskriminierungserfahrung (26,4 %) gibt jedoch auch an, dass strukturelle Gegebenheiten in der Universität diskriminierend seien. Beobachtet wird Diskriminierung ebenfalls am häufigsten im Lehr- und Lernkontext. Dabei gibt knapp die Hälfte derjenigen Befragten, die Diskriminierung beobachtet haben, an, dass diese von Kommiliton:innen ausging (49,2 %). Am zweithäufigsten berichten Befragte, dass sie Diskriminierung durch Dozent:innen oder Professor:innen beobachtet haben (23 %), was nahelegt, dass diese nicht nur in Lehrveranstaltungen, sondern auch in der Einzelbetreuung von Studierenden geschieht.

Doch auch im Arbeitskontext wird Diskriminierung an der Universität Bielefeld erfahren und beobachtet. So berichten 17,4 % der Befragten mit Diskriminierungserfahrung, dass diese von Vorgesetzten ausging. Auch diese Form der Diskriminierung wird im Vergleich seltener beobachtet - lediglich 5,3 % der Befragten geben an, dass sie Diskriminierungen anderer ausgehend von Vorgesetzten beobachtet haben. Ähnlich verhält es sich in Bezug auf die Diskriminierung durch Kolleg:innen und Verwaltungsangestellte. In beiden Fällen zeigt sich eine Diskrepanz in den Häufigkeiten, in denen diese Formen der Diskriminierung erlebt bzw. beobachtet wurden. Diese Tendenz kehrt sich in Bezug auf das Problem mangelnder Barrierefreiheit um. Hier wird von mehr Befragten eine Beobachtung von Diskriminierung berichtet (12,3 % vs. 3,4 %), was sowohl auf den vergleichsweise geringen Anteil von Teilnehmenden zurückzuführen sein kann, die davon betroffen sein können, als auch darauf, dass mangelnde Barrierefreiheit auch für Außenstehende ersichtlicher sein mag als etwa interaktionelle Formen der Diskriminierung.

¹³ 6,5 % der Befragten mit Diskriminierungserfahrung bzw. 9,6 % der Befragten mit Beobachtung ohne Diskriminierungserfahrung machten bei dieser Abfrage durchgehend keine Angaben.

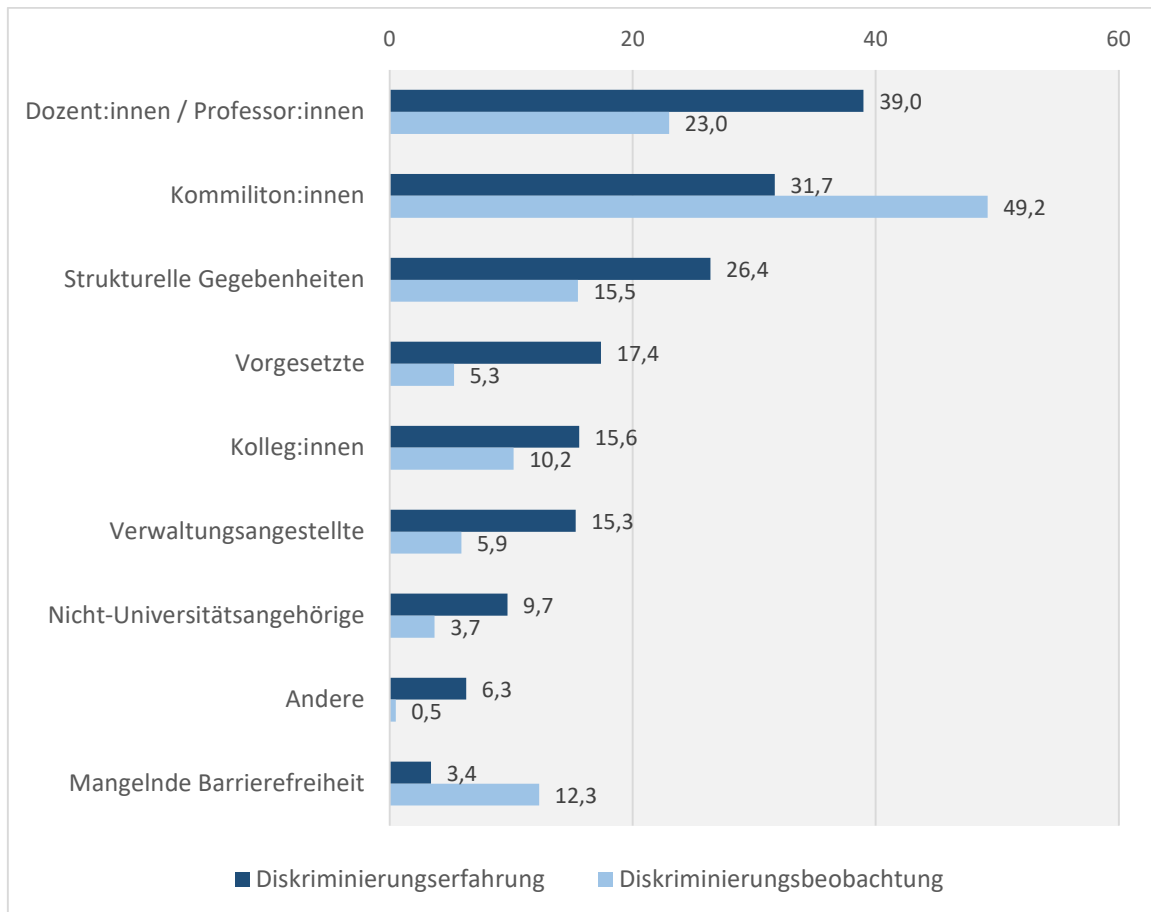


Abbildung 8. Anteile diskriminierender Personengruppen und Strukturen (Angaben in %; Mehrfachangaben waren möglich)

Die Antworten auf die Fragen, in welchen Kontexten Diskriminierung erfahren bzw. beobachtet wird, decken sich mit den vorherigen Ergebnissen (Abbildung 9). Die meisten Befragten geben an, Diskriminierung sei in der Lehre, d.h. während Vorlesungen und Seminaren, erlebt (37,6 %) oder beobachtet (44,4 %) worden.¹⁴ Dies entspricht den Ergebnissen, dass Dozent:innen und Professor:innen (neben Kommiliton:innen) als Personengruppen wahrgenommen werden, von denen am häufigsten Diskriminierung ausgeht. Im erweiterten Lehrkontext und in der Verwaltung wird Diskriminierung ähnlich häufig erlebt (20,3 % bzw. 21,4 %). Beobachtet wird Diskriminierung hierbei weniger häufig, im Lehrkontext (15 %) jedoch noch eher als in der Verwaltung (8 %) von Außenstehenden erkannt. Auch in weiteren Kontexten, wie der Stellenvergabe oder der Arbeitszeitenregelung, wo Betroffene von Diskriminierung zumeist als Einzelpersonen auftreten, wird Diskriminierung selten beobachtet, jedoch häufig selbst erlebt. Demgegenüber wird in Kontexten, in denen sich zumeist mehrere Personen aufhalten (Infrastruktur, Freizeit und Sport sowie Lehre) mehr Diskriminierung beobachtet. Insgesamt zeigt sich, dass Diskriminierung in allen universitären Kontexten vorkommen kann. Studium, Lehre, Forschung, Arbeit und Leben an der Universität Bielefeld sind nicht frei von Diskriminierung.

¹⁴ 7,7 % der Befragten mit Diskriminierungserfahrung bzw. 10,7 % der Befragten mit Beobachtung ohne Diskriminierungserfahrung machten bei dieser Abfrage durchgehend keine Angaben.

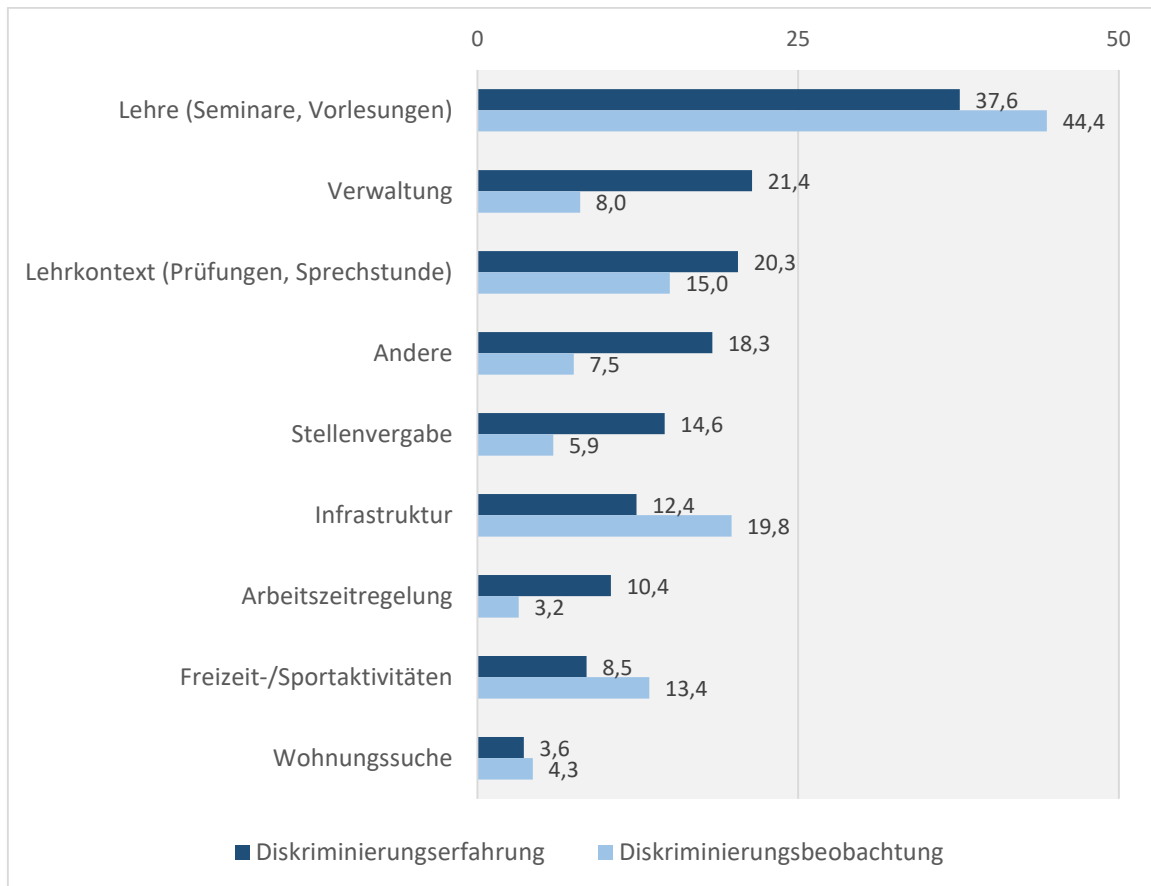


Abbildung 9. Diskriminierungskontexte in der Universität Bielefeld (Angaben in %, Mehrfachangaben waren möglich)

4.4.2 Offene Beschreibungen der erlebten Diskriminierungssituationen

Die Betroffenen hatten im Verlauf der Befragung die Möglichkeit, erlebte Diskriminierungssituationen näher zu beschreiben. Diese Beschreibungen variieren in Umfang und Detailreichtum. Aus einigen Schilderungen geht hervor, aufgrund welchen Merkmals die Befragten Diskriminierung erlebt haben. Besonders häufig finden sich Schilderungen von **Sexismus**:

- „Daily issues of the voice of women being ignored when the topic is ‘male-typed’. In the specific situation, my supervisor will directly voice out the need to receive the opinion of one or two other males colleagues while talking about my own research project. The repetition of this situation makes me feel it is a discrimination.“
- „Herablassende Kommentare von Professor in der Vorlesung über weibliche Studierende.“
- „In meiner zweiten Situation wurde ich aufgrund meines femininen Stils zusammen mit einer Freundin diskriminiert. Kommilitonen haben darüber gesprochen, dass diese Freundin und ich wohl nur durch das Mathematikstudium kämen, da wir eine Freundin hätten, die eben nicht so einen Stil hat und nicht, weil wir es selbst können. Sie saßen in der Reihe hinter uns und ihnen muss klar gewesen sein, dass wir das hören.“

- *„In Seminaren gibt es immer wieder sehr ungleiche Redeanteile von Frauen* und Männern*, die nicht hinterfragt oder thematisiert werden. Es ist mir häufiger passiert, dass Männer* mir in Seminaren ins Wort fallen, was auch damit zusammenhängen kann, dass sie mich als weiblich lesen.“*

Auch die **Diskriminierung sowohl von psychisch kranken Menschen** wie auch von **Menschen mit chronischer Erkrankung/Behinderung**, die **Diskriminierung aufgrund von Sprache** sowie **Diskriminierung im Zusammenhang mit Schwangerschaft/Mutterschaft** wird in den Antworten beschrieben:

- *„Herr [...] hat sich in einer Vorlesung über psychische Erkrankungen lustig gemacht, insbesondere selbstverletzendes Verhalten.“*
- *„Aufgrund meiner Erkrankungen und Behinderung fehle ich häufiger als gesunde Studierende. Fast alle Anfragen auf Ersatzleistungen die ich erbringen könnte, werden von Dozierenden (auch aufgrund der Rückmeldung der Kommilitonen) abgeblockt, weswegen ich schon einige Seminare nicht abschließen konnte und erneut belegen musste. Vor allem bei Seminaren, wo nur ein_e Dozent_in zur Auswahl steht/stand, wurde ich beim nächsten Versuch schon häufig direkt am Anfang des Semesters des Seminars verwiesen.“*
- *„Es ging um eine Phase der Gruppenarbeit. Es wurde ein Plakat erstellt. Ich konnte fast nichts zu dem Thema sagen, weil ich Schwierigkeiten hatte, dem Unterricht zu folgen. Das lag an meiner mangelnden Deutschkenntnis, die offensichtlich war. Ich wurde dann von einer der Kommilitoninnen gezwungen, danach das Plakat vorzustellen, weil ich bei der Vorbereitung des Plakats nichts machen konnte.“*
- *„Als ich meine Schwangerschaft mitgeteilt habe, musste ich mit sofortiger Wirkung eine Projektleitung abgeben. Kolleginnen halten nun Schwangerschaften möglichst lange geheim, um nicht die gleiche Diskriminierung zu erfahren.“*

Die Befragten geben Einblicke in sehr unterschiedliche Diskriminierungserfahrungen, die sie an der Universität Bielefeld machen mussten. Dabei handelt es sich teilweise um konkrete Benachteiligungen, wie etwa im zuvor beschriebenen Fall. Weiterhin berichten einige Befragte von **diskriminierenden Zuschreibungen**,

- *„Ich wurde von dem Dozenten aufgrund meiner Kleidung als Beispiel für eine niedrige soziale Herkunft genannt.“*

grenzüberschreitendem und belästigendem Verhalten,

- *„Von männlichen Kommilitonen wird oft unangenehm und aufdringlich geflirtet, wobei keine Grenzen und Nein akzeptiert werden; belustigende Blicke in der Unihalle/Catcalling.“*

Otheringprozessen,

- *„Bei den Eingangskontrollen vor den Klausuren wurde mein ausländischer Ausweis besonders ‚sorgfältig‘ begutachtet mit den Anmerkungen ‚was ist das denn?‘ (Situation 1, nicht nur einmalig).“*
- *„Im Rahmen der Besprechung einer Studienleistung ist die Dozentin während des Seminars zu den jeweiligen Studierenden gegangen und hat Rückmeldung zu den ihr vorliegenden, von den Studierenden bereits zugeschickten Dokumenten gegeben. Als sie zu mir kam und mich nach meinem Namen fragte, um mein Dokument aus dem Stapel zu fischen, reagierte sie bei Nennung meines Namens sehr komisch und lachte auf und sagte so etwas wie ‚was ist denn das für ein Name‘ und machte einige Wortwitze während sie so tat als sei mein Name sehr exotisch und ‚falsch‘.“*

sowie der Belastung durch **Barrieren bei der Namensangleichung.**

- *„Ich bin trans* und benutze seit 1,5 Jahren einen neuen Namen. Ich [...] wollte den Namen auf der Lehrenden-Seite ändern. Die ersten 3 Anlaufstellen haben mich jeweils an eine andere Stelle weitergeleitet, weil sie keine Zugriffsrechte hatten. Schließlich war ich im Studierendensekretariat. Dort sagte man mir, dass die Daten im Uni-System erst geändert werden können, wenn ein offizieller Antrag auf Namensänderung bei Gericht eingereicht wurde. Da ich meinen Namen über ein anderes Gesetz ändern, ging das bei mir nicht. Bevor ich den fertigen Antrag abgeben konnte verging ein halbes Jahr, in dem ich noch Dokumente zusammenstellen, Gutachten einholen und auf die Verarbeitung der Namensänderung warten musste. In dieser Zeit wurde ich immer wieder mit meinem alten Namen konfrontiert, was sehr belastend für mich war.“*

Einige Antworten enthalten keine konkrete Beschreibung, sondern verweisen auf eine Vielzahl von Situationen oder strukturelle Diskriminierung („*generell sexistischer Unterton im Diskurs*“, „*Diskriminierung oder auch Abwertung aufgrund von Geschlecht ist ein sehr alltägliches Problem in der Gesellschaft. Sie passiert (mir) tagtäglich und ist leider nicht immer als solche wahrnehm-, geschweige denn markierbar.*“).

Auch diejenigen, die angaben, dass sie Diskriminierung in der Universität Bielefeld beobachtet haben, hatten im Anschluss die Möglichkeit, die beobachtete Situation genauer zu beschreiben. In den Beschreibungen findet sich eine Bandbreite von Diskriminierungsformen wie die Abwertung der sozialen Herkunft sowie der Religionszugehörigkeit, Sexismus/Misogynie, Homophobie, Rechtsextremismus/Rechtspopulismus, Antisemitismus, Rassismus und rassistische Stereotype, aber auch Beobachtungen von Diskriminierung durch fehlende Barrierefreiheit. Wie schon in den Situationsbeschreibungen der Betroffenen findet sich auch bei den Beobachtenden die Problematisierung universitärer Hierarchien. Die am häufigsten genannte Beobachtung ist die von **sexistischen und/oder misogynen Äußerungen und Verhaltensweisen**. Dies korrespondiert mit den Ergebnissen der vorherigen Studie

(Berghan, Preuß & Dubbert, 2016), in der ebenfalls die Kategorie ‚Geschlecht‘ als häufigste Form der beobachteten Diskriminierung genannt wurde. Auffällig ist bei den Beschreibungen, dass es sich häufig um sehr direkte Fälle von Diskriminierung handelt, bei denen augenscheinlich kaum Interpretationsspielraum bleibt:

- *„Nicht-Ernstnehmen von Redebeiträgen von Frauen in Gremiensitzungen.“*
- *„In Vorstellungsgesprächen, in denen Männern mehr Kompetenz unterstellt wird – beispielsweise, indem ihre Aussagen in die Richtung interpretiert werden, dass sie sicherlich das ‚Richtige‘ meinen (und bei Frauen nicht).“*
- *„Es wurde eine schlechtere Note vergeben im Vergleich zu einem männlichen Kollegen, da die Frau ja Mutter werde und die Karriere nicht so relevant ist.“*

Neben der Diskriminierung durch sexistische oder misogyne Aussagen und Verhaltensweisen werden von den Beobachtenden auch viele Situationen beschrieben, in denen die **Strukturen innerhalb der Universität** Diskriminierung begünstigen. Beschrieben werden hier beispielsweise der Umgang mit Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung sowie Mitarbeitenden des Studierendenwerks in der Cafeteria oder des Reinigungspersonals, aber auch die **Hierarchien**, die zwischen Statusgruppen im Allgemeinen bestehen und hier speziell die Hierarchie zwischen Lehrenden und Studierenden. Auffallend an den Beschreibungen ist hier, dass die Studierenden häufiger von Diskriminierung durch Professoren als durch Professorinnen berichten. Auch wenn sich seit der letzten Befragung der Begriff „Mitarbeitende in Technik und Verwaltung“ anstelle von „nichtwissenschaftliche Mitarbeitende“ durchgesetzt hat, wird von einem **Machtgefälle** zwischen der Gruppe der (angehenden) Wissenschaftler:innen und der Verwaltung berichtet. Auch auf diese Problematik wird in den Beobachtungen aufmerksam gemacht.

- *„Aufgrund des Status in der ‚Hierarchie‘ werden besonders beim Informationsfluss laufend nichtakademische MA diskriminiert.“*
- *„Hilfskraftstellen/Praktikumsplätze wurden nicht offiziell ausgeschrieben und nur durch interne Empfehlungen vergeben.“*
- *„Eine Freundin wurde von einer Professorin im Seminar so persönlich beleidigt, dass sie weinen musste.“*

Einige Beobachtende beschreiben auch konkrete Fälle von **Diskriminierung aufgrund der sozialen Herkunft und des angenommenen Bildungsstands der Eltern** (Klassismus).

- *„HiWis sollten abgelehnt werden aufgrund nicht akademischer Eltern.“*
- *„Einigen Erstsemestern (‚vermutlich Arbeiterkindern‘) wurde vorgeworfen, dass sie noch keine weiterführenden Kenntnisse in Geschichte hatten. Soziale Herkunft sollte besonders am Anfang eines Studiums keine Rolle spielen.“*

Im Falle den Beschreibungen **fehlender Barrierefreiheiten** bzw. **der Diskriminierung von Personen mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen** werden sehr konkrete Beispiele genannt, wie u.a. fehlende oder defekte Aufzüge, schlechte Erreichbarkeit von Behindertentoiletten durch wenige oder auch ausfallende Fahrstühle, sowie generell mangelnde Barrierefreiheit auf dem Campus, etwa durch ausfallende Türöffner oder bauliche Veränderungen. Aber auch beobachtete Sprachbarrieren werden wiederholt genannt.

- *„Teile der Räume (insb. das H-Gebäude) sind nicht mit einem Fahrstuhl erreichbar.“*
- *„Manche Studierende haben sich mehrmals während Vorlesungen über das Verhalten einer pflegebedürftigen Person lustig gemacht.“*
- *„Die automatischen Türöffner funktionieren nicht alle.“*
- *„Bei Sprachbarrieren im Kontakt wird schnell abgebrochen anstatt mehr Zeit zu investieren, Lösungen zu finden.“*

Rassistische werden ebenso wie **antimuslimische Verhaltensweisen und Äußerungen** vor allem in Lehrsituationen beobachtet:

- *„Junge Dozentinnen of color wurden von männlichen Studierenden im Seminar massiv angegangen.“*
- *„Mehrfache Verwendung des N-Worts durch Dozenten in Seminar, auch nach Hinweis auf Abwertung dadurch.“*
- *„Einer Mitstudierenden wurde unterstellt die Bachelorarbeit nicht selbst geschrieben zu haben, weil ihr Deutschgebrauch sehr gut war.“*
- *„Ich habe mehrfach erlebt, wie Studierende mit bestimmten Migrationshintergründen (trifft nicht auf alle zu) kategorisch unterschätzt und ausgeschlossen wurden.“*

Antimuslimische Äußerungen treffen vor allem Frauen, die Hijab tragen:

- *„Eine Frau, die ein Kopftuch trug, wurde von der Dozentin beim Vortrag unsachlich und forsch gemäßregelt ohne ersichtlichen Grund.“*

4.4.3 Offene Beschreibungen der größten Herausforderungen in Diskriminierungssituationen

Auf die offen gestellte Frage danach, was für sie das „Schwierigste“ in der beschriebenen Diskriminierungssituation gewesen sei, gaben 304 der Betroffenen (54,7 %) eine Antwort. Diese offenen Antworten wurden nachträglich systematisiert, wobei einzelnen Antworten mehrere Codes zugeordnet wurden, wenn Betroffene in ihren Antworten verschiedene Aspekte ansprachen.

Am häufigsten beschreiben Betroffene, dass die während der Diskriminierung **erlebte emotionale Belastung** der für sie schwierigste Aspekt der Erfahrung gewesen sei. Die Bandbreite der berichteten Emotionen ist dabei groß – Betroffene beschreiben sehr konkrete

Gefühle von Scham und Demütigung, häufig gepaart mit einem Gefühl von Hilflosigkeit und dem Versuch, sich die erlebte Verletzung in der Situation nicht anmerken zu lassen. Einige Betroffene beschreiben, in der Situation so verletzt gewesen zu sein, dass sie auf die erlebte Diskriminierung inhaltlich nicht mehr reagieren konnten. Auch beschreiben Betroffene Gefühle von Ohnmacht und Resignation angesichts wiederholter Diskriminierungserfahrungen in der Vergangenheit.

- *„Hilflosigkeit, Person ist SEHR laut geworden, der Anlass war eigentlich harmlos; Später Reaktionen von Vorgesetzten: Ich solle mir ein dickeres Fell zulegen und damit klar kommen.“*
- *„Die Tränen zu unterdrücken, um die Verletzung vor dem, der verletzt hat, nicht zu zeigen, bzw. keine Schwäche zu zeigen.“*
- *„A feeling of insecurity and homelessness.“*

Häufig beschreiben Betroffene einen **Mangel an Handlungskompetenz** bzw. **Unsicherheiten über die Angemessenheit von Reaktionen**. Einzelne Befragte beschreiben, nicht zu wissen, wie sie sich bei Diskriminierungserleben verhalten und zur Wehr setzen können. Andere beschreiben, dass sie unsicher darüber gewesen seien, welche Reaktion auf die erlebte Diskriminierung die sinnvollste oder angemessenste gewesen wäre. Oftmals ist dies gepaart mit der Sorge davor, dass die eigene Reaktion die Situation verschlimmern oder neue Konflikte nach sich ziehen könnte oder mit dem Bemühen, die Grenzen des Gegenübers nicht durch die eigene Reaktion ebenfalls zu verletzen. Schließlich beschreiben Betroffene auch Zweifel daran, ob das Erlebte schwerwiegend genug gewesen sei, um eine Reaktion zu rechtfertigen.

- *„Umgang mit der Diskriminierung; angemessene Reaktion, die verdeutlicht, dass das Verhalten nicht in Ordnung war und trotzdem das Gespräch suchen und erklären, weshalb ich etwas als Diskriminierung empfunden habe.“*
- *„Wenn man die Problematik thematisiert, verschärft sich die Exklusion.“*
- *„Zu reagieren, ohne Grenzen zu überschreiten.“*
- *„Ist mein Empfinden tatsächlich so, dass auch andere die Situation als diskriminierend empfinden würden?“*

Die dritthäufigste Schwierigkeit, die Betroffene beschreiben, ist die von im universitären Kontext bestehenden **Hierarchien und strukturellen Abhängigkeiten**. In diese Kategorie fallen die Problematik bestehender Statusunterschiede sowie die subjektive und/oder objektive Abhängigkeit von der diskriminierenden Person und das dadurch bedingte Gefühl von Ohnmacht. Es wird beschrieben, dass aus Sorge vor den möglichen Folgen auf eine Thematisierung der Diskriminierung verzichtet wurde. Wiederholt beschriebene Konstellationen sind dabei die erlebte Abhängigkeit Studierender von Lehrenden sowie die Abhängigkeit von Mitarbeiter:innen von ihren Vorgesetzten.

- „Die Situation war hierarchisch und ich konnte mich nicht zur Wehr setzen.“
- „Recht zu haben, aber es nicht zu bekommen, weil Hierarchie regelt.“
- „Dass man der Lehrperson nichts entgegen wollte, um die Teilnahme und Leistung am Seminar nicht zu gefährden.“
- „Zu wissen, dass man nichts sagen kann, weil man von dieser Person benotet wird.“

Darüber hinaus beschreiben Betroffene, dass es in der erlebten Diskriminierungssituation an einer klaren **Solidarisierung und Unterstützung durch andere Anwesende**, etwa Studierende oder Kolleg:innen, gemangelt habe („Ich war die einzige Person of Color. Das ganze Seminar plus Dozent haben es mitbekommen, aber waren zu gelähmt, um zu reagieren.“), dass es in der Universität an **Anlaufstellen und Ansprechpartner:innen** bei Diskriminierungserfahrungen fehle („dass es keine Person gab, an die ich mich wenden konnte“) sowie, vereinzelt, bestehende **Sprachbarrieren** im Umgang mit erlebter Diskriminierung („The first months of living in Germany I couldn't defend myself because of the language“).

Auch diejenigen Befragten, die diskriminierende Situationen beobachtet haben, wurden gefragt, was das für sie Schwierigste in der Situation war und wie sie der betroffenen Person gegebenenfalls geholfen haben. Viele Antworten deuten auf Unsicherheiten darin hin, *ob* und *wie* man bei Diskriminierung eingreifen sollte. Einige Befragte beschreiben Unsicherheiten darin, welche Worte sie wählen oder wie sie sich in der Situation verhalten sollten, wenn sie z.B. in einem hierarchischen Verhältnis zur diskriminierenden Person stehen. Ein roter Faden, der sich durch alle Aussagen zieht, ist die Beschreibung von fehlendem Wissen, wie adäquat in Situationen eingegriffen werden könnte. Das Problem wird einigen Aussagen zufolge auch verstärkt, sobald die Diskriminierung von Lehrenden ausgeht und die Studierenden weiter mit dieser Person in Kontakt stehen, sei es in der Seminarsituation, in der sie am Ende auf die Benotung angewiesen sein können, oder aber im Kontext von Hilfskrafttätigkeiten.

- „Soll ich eingreifen? Wenn ja wie?“
- „Weiter für den Professor zu arbeiten.“
- „Zu entscheiden, ob und wie ich mich zu den Aussagen äußern sollte.“

Wenn Beobachtende in eine Diskriminierungssituation eingreifen, dann geschieht das nach ihren Aussagen meist durch unterstützende Worte oder auch direkte Ansprache der diskriminierenden Person.

- „Drauf angesprochen, was denn das Problem sei.“
- „Versuche, die Prüferin auf falsche Umstände aufmerksam zu machen, wurden ignoriert.“

4.4.4 Der Umgang mit erlebter Diskriminierung

Wenn Diskriminierung für einen Teil der Universitätsangehörigen zum Alltag gehört, stellt sich zwangsläufig die Frage, wie sie mit den erlebten und beobachteten Situationen von Diskriminierung umgehen. Die quantitativen Ergebnisse hierzu finden sich in Abbildung 10. Ein Großteil berichtet, dass Kommiliton:innen oder Arbeitskolleg:innen als Ansprechpartner:innen dienten (44,1 % beim Diskriminierungserleben, 42,2 % bei Diskriminierungsbeobachtung).¹⁵ Auch findet häufig ein Austausch mit Freund:innen oder Bekannten statt. Von den Befragten mit Diskriminierungserleben berichtet dies rund die Hälfte (48,6 %), von den Befragten, die Diskriminierung beobachtet haben, rund ein Drittel (32,6 %). Befragte mit persönlicher Diskriminierungserfahrung wenden sich auch deutlich häufiger an Familienangehörige (36 % vs. 13,9 % bei Beobachtung). Rund ein Viertel der Befragten ignoriert persönlich erlebte Diskriminierung (25,7 %). Von Befragten, die Diskriminierung beobachten, ignoriert dies fast ein Fünftel (18,7 %). Diskriminierung wird außerdem in den seltensten Fällen zur Anzeige gebracht. Lediglich 0,4 % bzw. 0,5 % der Befragten haben dies mit Bezug auf die zuletzt erlebte Situation getan. Und auch an professionelle Stellen wendet sich nur ein geringer Teil der Befragten mit persönlichen Diskriminierungserfahrungen. 2,2 % der Betroffenen geben an, sich an eine Stelle außerhalb der Universität gewandt zu haben, 7,4 % an eine Stelle innerhalb der Universität.¹⁶

¹⁵ 11 % der Befragten mit Diskriminierungserfahrung bzw. 18,2 % der Befragten mit Beobachtung ohne Diskriminierungserfahrung machten bei dieser Abfrage durchgehend keine Angaben.

¹⁶ Dies zeigt noch einmal umso mehr die Relevanz eines systematischen (und im besten Sinne auch regelmäßigen) Monitorings zum Diskriminierungserleben. Zumeist sind es professionelle Stellen, welche das Diskriminierungsvorkommen (in Institutionen) dokumentieren. Wenn sich jedoch nur ein äußerst geringer Teil der Betroffenen an diese Stellen wendet (oder wenden kann), bleibt der Großteil des tatsächlichen Diskriminierungsgeschehens verborgen und das Ausmaß dürfte unterschätzt werden. Wenn es keine professionellen Stellen gibt oder diese nicht bekannt sind, besteht dieses Problem umso mehr.

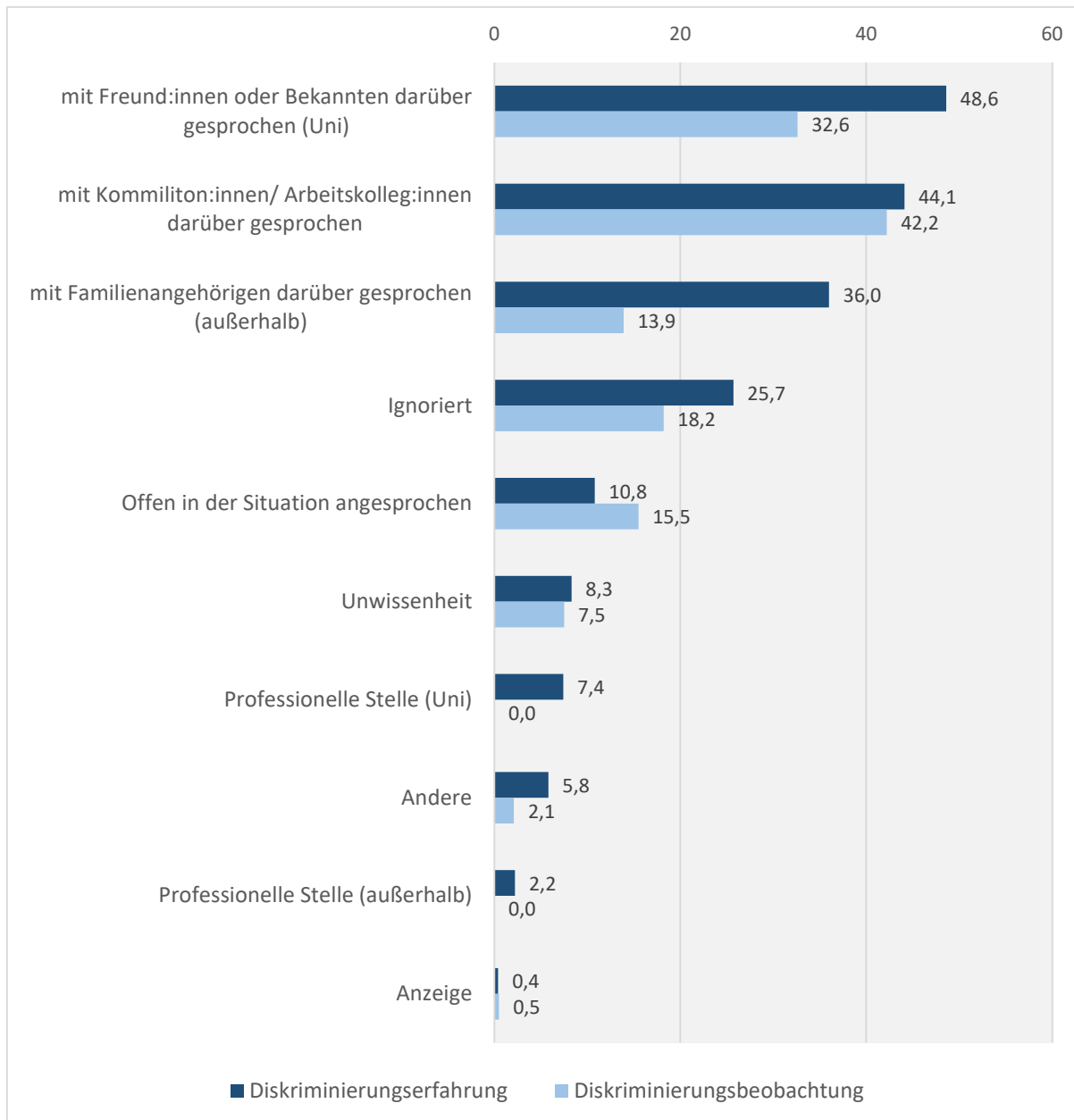


Abbildung 10. Umgang mit Diskriminierungssituationen (Angaben in %, Mehrfachangaben waren möglich)

4.4.5 Kenntnis und Nutzen von Beratungsangeboten

Darüber hinaus wurden alle Studienteilnehmer:innen nach ihren Kenntnissen und ihrer bisherigen Inanspruchnahme etwaiger Beratungs- oder Anlaufstellen gefragt. Auffällig ist hier, dass nur ein geringer Anteil der befragten Personen über Kenntnisse solcher Anlaufstellen verfügt. Rund 71 % der Befragten geben an, keine Beratungsstellen oder Beauftragten zu kennen, an die sie sich im Diskriminierungsfall wenden können. 14,8 % geben an, *eine* Anlaufstelle zu kennen und weitere 13,8 % geben an, mehr als ein Hilfsangebot zu kennen. Als potentielle Anlaufstellen wurden hier die Gleichstellungsbeauftragten (mit insgesamt 85 Nennungen) und der AStA (mit insgesamt 39 Nennungen) am häufigsten benannt. Im Vergleich zu den Ergebnissen aus 2015/16 zeigt sich damit keine Veränderung in der Kenntnis

von Beratungsstellen. Auch hier gaben rund 70 % an, keine Beratungsstellen zu kennen (Berghan, Preuß & Dubbert, 2016, S. 42).

Selbst wenn Hilfsangebote bekannt sind, zeigt sich, dass nur ein geringer Teil der Befragten ein solches Unterstützungsangebot auch in Anspruch genommen hat. 32,2 % derjenigen, die Beratungsangebote kennen, gaben an, eine oder mehrere Beratungsstellen aufgesucht zu haben - dies entspricht jedoch lediglich einem Anteil von 7 % der gesamten Stichprobe. Die Beweggründe für diesen geringen Anteil sind innerhalb unserer Befragung nicht klar zu identifizieren, da die relevante Teilstichprobe zu klein ist¹⁷, sodass es hier einer genaueren Untersuchung bedarf. Jedoch zeigt die Befragung, dass bei erfolgter Kontaktaufnahme zu den Angeboten ein Großteil derjenigen Personen zufrieden scheint. 87,5 % derjenigen Personen, die angaben, ein oder mehrere Hilfsangebote aufgesucht zu haben, würden erneut eine Beratungsstelle aufsuchen (dies entspricht jedoch nur 2,8 % der gesamten Stichprobe). Zudem würden 87,5 % derjenigen Personen, die angaben, ein Hilfsangebot aufgesucht zu haben, dieses ihren Freund:innen empfehlen (ebenfalls 2,8 % der gesamten Stichprobe).

4.4.6 Zusammenhänge zwischen erlebter Diskriminierung und psychischer Belastung der Befragten

Bei der Analyse stellt sich auch die Frage, ob und inwiefern Zusammenhänge zwischen erlebter Diskriminierung und psychischer Belastung der Universitätsmitglieder bestehen. Aktuelle systematische Forschungsarbeiten sowie Metaanalysen zeigen einen Zusammenhang zwischen Diskriminierungserfahrungen und einem niedrigen psychischen Wohlbefinden (Pascoe & Smart Richman, 2009; Schmitt et al., 2014). Im Rahmen der aktuellen Erhebung wurde dieser Aspekt daher mit berücksichtigt. Um die psychische Belastung der Befragten zu messen, wurden die Teilnehmer:innen nach der Lebenszeitprävalenz von Gefühlen bzw. Erleben von Anhedonie (d.h. der Unfähigkeit, Freude zu empfinden), Hoffnungslosigkeit, Anspannung, sowie Grübeln über einen Zeitraum von mindestens zwei Wochen befragt. Auffällig ist hierbei zunächst, dass über 20 % aller Befragten Gefühle von Anhedonie, Hoffnungslosigkeit oder Anspannung über einen Zeitraum von mindestens zwei Wochen jeweils viermal oder häufiger in ihrem Leben berichten, 17 % der Befragten berichten dies für das Grübeln.

Auf die Frage, ob diese Gefühle im Zusammenhang mit Diskriminierungserfahrungen und/oder -beobachtungen stehen, antworten 72 % der Teilnehmer:innen mit „Nein“, 12 % mit „Ja“, 14 % mit „weiß ich nicht“. Hier wird bereits in der subjektiven Selbsteinschätzung deutlich, dass Diskriminierungserfahrungen oder -beobachtungen zumindest für einen Teil der Befragten im Zusammenhang mit eigenen psychischen Belastungen stehen können. Im nächsten Schritt wurden Mittelwertvergleiche zwischen Teilnehmer:innen mit und ohne

¹⁷ Wir können dies nur tendenziell berichten: Lediglich 5 Befragte geben an, dass sie über die Beratungsstellen nichts Gutes gehört hätten; ein Drittel bzw. die Hälfte derjenigen, die Beratungsstellen kennen, holte sich stattdessen Hilfe bei Freund:innen oder der Familie bzw. tauschte sich mit anderen Betroffenen aus.

Diskriminierungserfahrung bzw. -beobachtung in Bezug auf die berichtete psychische Belastung berechnet (siehe Tabelle 2), um den objektiven Unterschied statistisch zu prüfen. Für den Vergleich der psychischen Belastung wurde aus den vier Items zur Erfassung der psychischen Belastung eine Skala gebildet.¹⁸

Tabelle 2

Mittelwerte der psychischen Belastung differenziert nach Gruppen

| | Diskriminierungsbeobachtung | | | |
|--------------------------------|-----------------------------|-----------|----------|-----------|
| | Ja | | Nein | |
| | <i>M</i> | <i>SD</i> | <i>M</i> | <i>SD</i> |
| Anhedonie | 3.01 | 1.49 | 2.58 | 1.49 |
| Hoffnungslosigkeit | 2.80 | 1.56 | 2.35 | 1.51 |
| Anspannung | 2.94 | 1.53 | 2.54 | 1.50 |
| Grübeln | 2.50 | 1.61 | 2.15 | 1.47 |
| Psychische Belastung insgesamt | 2.81 | 1.31 | 2.41 | 1.26 |

| | Diskriminierungserfahrung | | | |
|--------------------------------|---------------------------|-----------|----------|-----------|
| | Ja | | Nein | |
| | <i>M</i> | <i>SD</i> | <i>M</i> | <i>SD</i> |
| Anhedonie | 3.03 | 1.51 | 2.54 | 1.46 |
| Hoffnungslosigkeit | 2.90 | 1.58 | 2.24 | 1.45 |
| Anspannung | 3.02 | 1.58 | 2.46 | 1.43 |
| Grübeln | 2.58 | 1.60 | 2.08 | 1.47 |
| Psychische Belastung insgesamt | 2.88 | 1.31 | 2.33 | 1.22 |

Auffällig sind die ausnahmslos höheren Mittelwerte für die Teilnehmenden mit Diskriminierungsbeobachtung sowie -erfahrung in allen Subkategorien der psychischen Belastung.¹⁹ Die Berechnungen von einfaktoriellen ANOVAs ergeben signifikante Unterschiede zwischen den Gruppen. Es zeigen sich sowohl im Vergleich zwischen den Teilnehmenden mit und ohne Diskriminierungsbeobachtung²⁰ als auch im Vergleich zwischen Teilnehmenden mit und ohne Diskriminierungserfahrung²¹ signifikante Unterschiede bezüglich der insgesamt berichteten psychischen Belastung.

¹⁸ Screening der psychischen Belastung in Anlehnung an den PHQ-4 (Löwe et al. 2010). Die explorative Faktorenanalyse zeigt, dass die Items auf einem gemeinsamen Faktor laden und interne Konsistenz der Skala zur psychischen Belastung ist gegeben ($\alpha = .86$).

¹⁹ Es wurden Varianzanalysen durchgeführt. Bei einem Teil der Analysen war Varianzhomogenität nicht gegeben. Allerdings zeigen die nicht-parametrische Kruskal-Wallis' Rangvarianzanalyse und die robusten Testverfahren der Welch und Brown-Forsythe F-Statistik die Signifikanz der Mittelwertunterschiede. Zur besseren Informationsausschöpfung werden daher die Ergebnisse der parametrischen Varianzanalysen berichtet.

²⁰ $F(1, 940) = 23.79, p = 0.000$

²¹ $F(1, 946) = 44.67, p = 0.000$

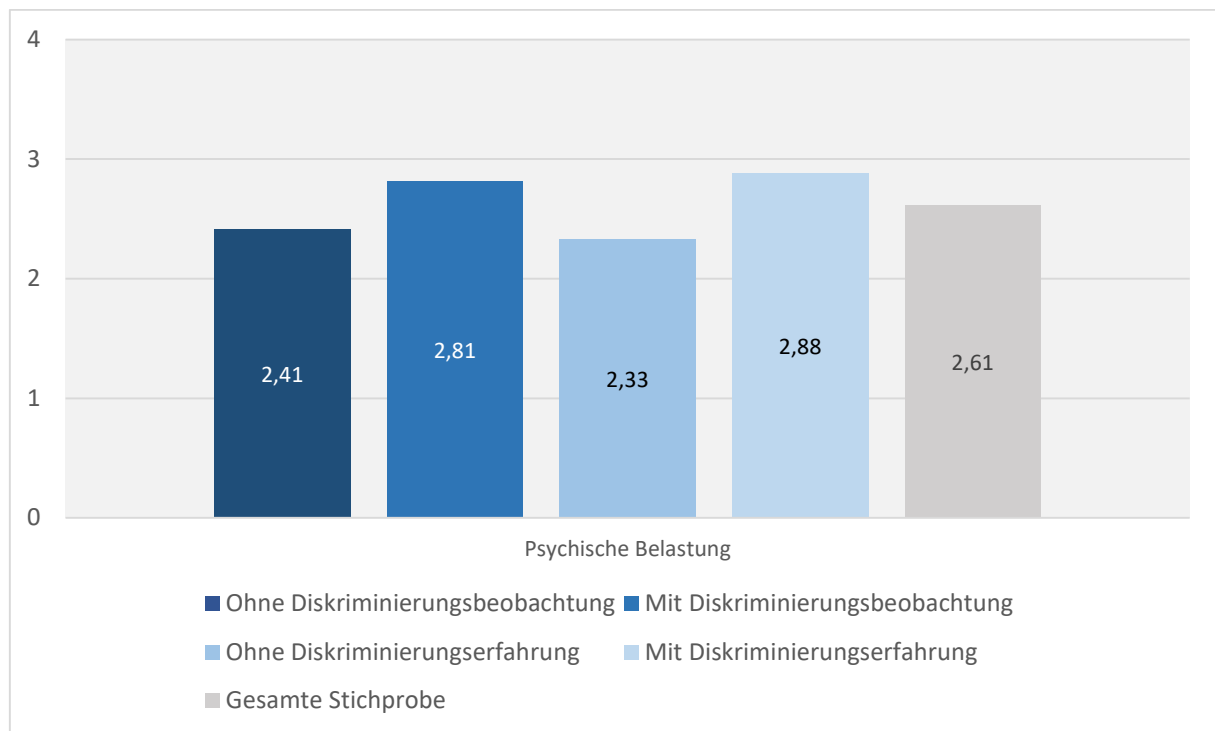


Abbildung 11. Mittelwerte der psychischen Belastung im Vergleich zwischen den Gruppen

Diese signifikanten Unterschiede finden sich zwischen den Befragten mit und ohne Diskriminierungsbeobachtung jeweils auch in den Subkategorien der psychischen Belastung für Anhedonie²², Hoffnungslosigkeit²³, Anspannung²⁴ sowie Grübeln²⁵. Ebenso zeigen sich die signifikanten Unterschiede zwischen den Befragten mit und ohne Diskriminierungserfahrung in allen Subkategorien der psychischen Belastung.^{26,27,28,29} Zusammenfassend legen die Ergebnisse nahe, dass sowohl die Beobachtung als auch die Erfahrung von Diskriminierung in negativem Zusammenhang mit der mentalen Gesundheit stehen kann. Wenngleich die Ergebnisse nur korrelativ sind und keine Kausalschlüsse erlauben, zeigt sich: Befragte, die Diskriminierung erlebt oder beobachtet haben, weisen eine stärkere psychische Belastung über die Lebenszeit auf.

4.5 Zur Forderung weiterer Unterstützungsangebote an der Universität

Die Teilnehmer:innen wurden im Verlauf der Befragung auch gefragt, welche zusätzlichen Angebote sie sich für einen besseren Umgang mit dem Thema Diskriminierung an der Universität Bielefeld wünschen würden. In den 212 offenen Antworten der Befragten spiegelt sich eine Vielzahl von Vorschlägen wider, wie Diskriminierungsproblematiken im universitären

²² $F(1, 945) = 19.65, p = 0.000$

²³ $F(1, 944) = 20.03, p = 0.000$

²⁴ $F(1, 945) = 16.28, p = 0.000$

²⁵ $F(1, 943) = 11.97, p = 0.001$

²⁶ $F(1, 951) = 25.69, p = 0.000$

²⁷ $F(1, 950) = 44.58, p = 0.000$

²⁸ $F(1, 951) = 33.37, p = 0.000$

²⁹ $F(1, 949) = 24.17, p = 0.001$

Kontext besser begegnet werden könnte. Ein Teil der Befragten weist darauf hin, dass nicht zwingend ein Mehr an Angeboten notwendig ist, sondern **die Sichtbarkeit von und der Zugang zu bestehenden Hilfsangeboten** verbessert werden sollte, z.B. durch ein regelmäßiges Bewerben online und offline. Diese Wünsche zeigen sich in Aussagen wie:

- *„Zwar nicht direkt ein Hilfsangebot, aber mehr Öffentlichkeitsarbeit, damit Hilfsangebote bekannter sind.“*
- *„Viel bessere, transparente und zugängliche Information über Ansprechpartner*innen und Verfahren.“*
- *„Links auf allen Websites der Uni (z.B. in Fußzeile), jährlich zweimal Infoschreiben über Angebote, Sprechzeiten, etc. Insg. mehr Öffentlichkeitsarbeit für Beratungsangebote.“*

Des Weiteren wird für eine generelle **Sensibilisierung durch Workshopangebote oder Schulungen** plädiert, um Studierende ebenso wie Lehrende und Führungskräfte aufzuklären, auf die eigene Verantwortung hinzuweisen und handlungsfähig im Umgang mit Diskriminierung zu machen. Zugleich werden Angebote für Betroffene selbst vorgeschlagen, um **Handlungskompetenzen im Umgang mit erlebter Diskriminierung** zu vermitteln:

- *„An der Uni bräuchte es für Lehrende und Studierende Workshops bzw. mehr Sensibilisierung zum Thema Sexismus, Rassismus, Antisemitismus und Klassismus.“*
- *„Sensibilisierung für Lehrende in Seminarsituationen: Oft sind sie sich nicht bewusst darüber, dass es ein Ungleichverhältnis gibt oder tragen dazu bei. Dazu gehört auch so etwas wie gendersensible Ansprache usw.“*
- *„Kurse zum Umgang mit diskriminierenden Situationen (Situationen erkennen, einschätzen, angemessen reagieren).“*

Viele Befragte betonen die Notwendigkeit der **Schaffung von spezifischen Anlaufstellen für Betroffene von Diskriminierung**. Dabei werden verschiedene Varianten vorgeschlagen, etwa die Ernennung von Vertrauenspersonen innerhalb der universitären Abteilungen und Einrichtungen, die unabhängig von bestehenden Hierarchien agieren können, der Ausbau der Zentralen Studienberatung (ZSB) sowie die thematische Fortbildung von Mitarbeiter:innen in bestehenden Beratungsstellen, um diese für die Thematik der Diskriminierung zu sensibilisieren. Am häufigsten äußern die Befragten den generellen Wunsch nach der Schaffung einer konkreten, vertrauensvollen Beratungs- und Anlaufstelle, die explizit als Ansprechpartnerin bei erlebter Diskriminierung fungiert. Einige Befragte äußern dabei den Wunsch nach einer Möglichkeit, Beschwerden anonym einzureichen, andere betonen, dass eine solche Stelle neben der Beratung der Betroffenen auch eine potentielle „Sanktionierung“ der Diskriminierenden realisieren sollte. So schreiben Befragte zum Beispiel:

- *„Vertrauenspersonen auf dezentralerer Ebene, d. h. zum Beispiel im Dezernat, etablieren.“*
- *„Richtige Beratungsstelle für Diskriminierungserfahrungen.“*

- „Mehr Zeit-Ressourcen und zu Anti-Diskriminierungsarbeit, geschulte Mitarbeitende in den bekannten Beratungsstellen.“
- „Gibt es eine allgemeine Anlaufstelle mit Vertrauensperson, wo man direkt eine*n Ansprechpartner*in hat?“
- „Eine Beratungsstelle, die als allererste Anlaufstelle dienen könnte, um Menschen, die sich ungerecht behandelt und diskriminiert fühlen, an die spezialisierten Stellen weiterzuleiten und eine Erstberatung geben zu können. Orientierung ‚Was für Möglichkeiten habe ich?‘“
- „Hilfsangebote, die tatsächlich unterstützend tätig sind, indem sie die Personen, die diskriminieren, tatsächlich sanktionieren oder die diskriminierenden Strukturen zu ändern und man nicht nur das Gefühl hat sich irgendwo zu beschweren, ohne dass wirklich was passiert.“

4.6 Verantwortlichkeiten und zukünftiger Umgang mit Diskriminierung

Wer ist verantwortlich für die Prävention von Diskriminierung? Die Universitätsangehörigen hatten die Möglichkeit, hierauf eine Antwort zu geben. Rund 14 % der Befragten fühlen sich selbst kaum bis gar nicht verantwortlich. Über zwei Drittel (65,1 %) geben jedoch an, sich mindestens eher mitverantwortlich zu fühlen, dass Diskriminierungen an der Universität Bielefeld in Zukunft abnehmen.

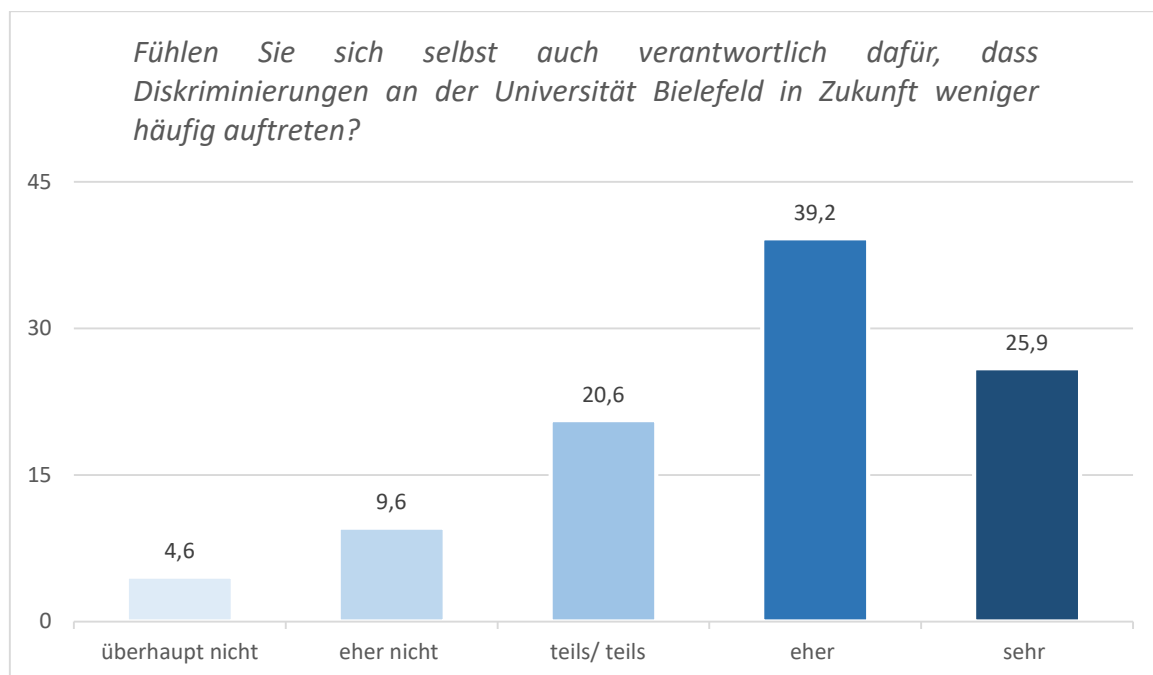


Abbildung 12. Verantwortlichkeit im Umgang mit Diskriminierung (Angaben in %)

Zudem wird eine aus Sicht der Befragten strukturell verankerte Verantwortlichkeit deutlich. Die Verantwortung, etwas gegen Diskriminierung zu tun, wird etwas mehr auf Seiten der Institution als auf Seiten der einzelnen Universitätsangehörigen gesehen. So stimmen 93,9 % eher oder voll und ganz zu, dass alle Ebenen der Universität sich für Vorurteils- und Diskriminierungsfreiheit einsetzen sollten. Auch der Arbeit des Projekts *Uni ohne Vorurteile*

wird vom Großteil der Befragten Relevanz zugesprochen. 84,3 % halten das Projekt für wichtig und 87,9 % denken, dass alle Ebenen der Universität eine *Uni ohne Vorurteile* unterstützen sollten. Dies scheint sich auch in den letzten Jahren kaum gewandelt zu haben. Im Vergleich zu 2015/16 zeigt sich eine ähnlich hohe Zustimmung zur Idee der *Uni ohne Vorurteile* wie in 2019/20. Auch hinsichtlich des allgemeinen Verantwortungsgefühls zeigt sich nur eine geringe Veränderung, tendenziell neigen aktuell jedoch etwas mehr Befragte dazu sich selbst eher oder sehr verantwortlich zu fühlen als noch vor vier Jahren (Berghan, Preuß & Dubbert, 2016, S. 30).

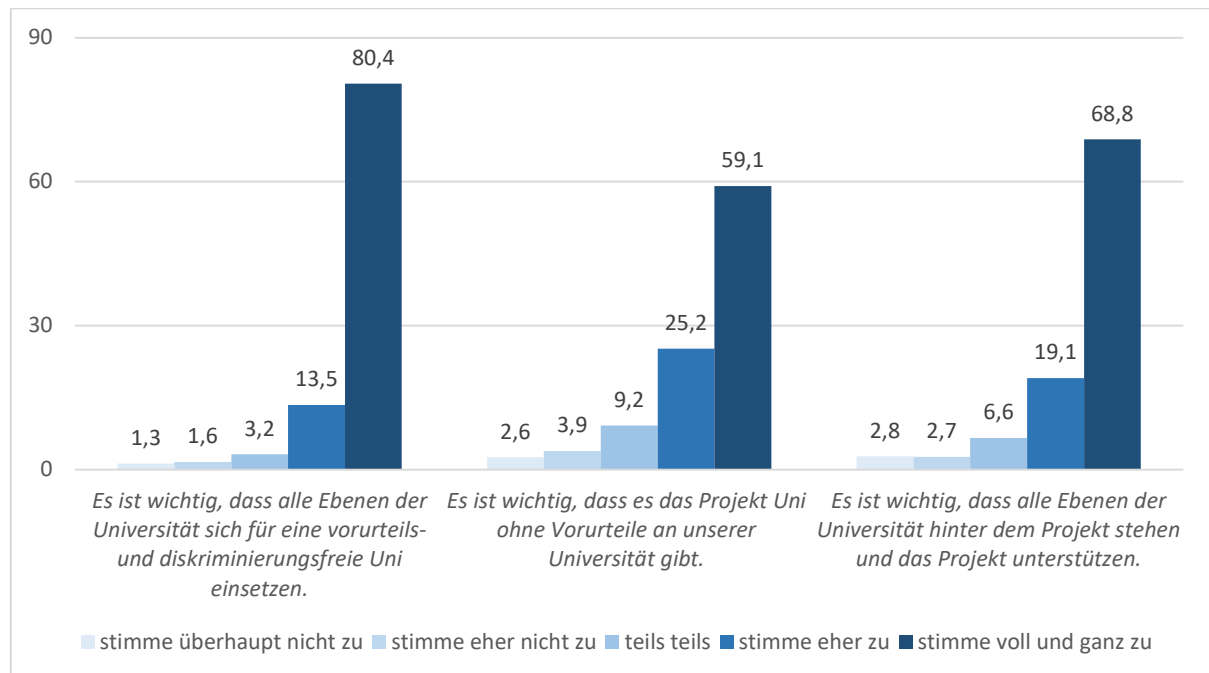


Abbildung 13. Relevanz von *Uni ohne Vorurteile* (Angaben in %)

4.7 Offene Vorschläge zur Prävention von Diskriminierung an der Universität

Die offene Frage zu Möglichkeiten der Prävention von Diskriminierung wurde von 392 Befragten und damit einem vergleichsweise großen Teil aller Teilnehmer:innen beantwortet. Viele der Antworten fallen sehr detailliert aus. Sie bieten eine reichhaltige Datengrundlage von Vorschlägen und Ideen, wie Diskriminierung in der Universität Bielefeld vorgebeugt werden könnte. Diese Antworten untermauern die unter 4.5 formulierten Forderungen von ergänzendem Unterstützungsbedarf, gehen jedoch darüber hinaus.

Die am häufigsten zugeordnete Kategorie bildet der Code **Sensibilisierung/Awareness Raising für Diskriminierung**. Dabei werden in den Antworten vor allem Ideen und Vorschläge formuliert, die **Diskriminierung als uniweites und statusübergreifendes Problem** bekannt machen sollen. Dabei tauchen immer wieder Stichwörter wie z.B. „Sensibilisierung“ oder „Öffentlichkeit“ auf. Einige Antworten bleiben dabei weitestgehend unspezifisch und nennen ausschließlich einzelne Stichpunkte, wie etwa in den nachfolgenden Antworten:

- „Öffentlichkeitsarbeit.“
- „Offene Auseinandersetzung mit dem Thema.“
- „Mehr Bewusstsein schaffen, Sensibilisieren.“

Andere Antworten greifen spezifische Punkte auf und führen **konkrete Vorschläge** an, um Diskriminierung präventiv zu begegnen, wie diese Beispiele unterstreichen:

- „Sensibilisierung in vielfältiger Form: Gendersensibilisierung von Lehrkräften (Vorbildfunktion für neue Studis), Sensibilisierung für den Umgang mit Behinderten - Aufklärungsarbeit: zum Thema Migration.“
- „Das Thema häufiger ansprechen ggf. in den Seminaren Evaluationen aufnehmen, um ein Bewusstsein über die Existenz von Diskriminierung zu schaffen.“
- „Mehr Diskriminierung beiläufig in Lehrveranstaltungen thematisieren, sodass Leute, die sich nicht von selbst informieren, sensibilisiert werden.“
- „Es ist gut, dass sich die Hochschulleitung klar positioniert. In diese Richtung sollte sie noch viel stärker öffentlich auftreten. Sehr gut fand ich den Aufruf des Rektors zur Demonstration gegen Rechtsextremismus.“

Am zweithäufigsten werden **Maßnahmen zur besseren Aufklärung** in den Antworten der Teilnehmenden genannt. Noch häufiger als im gerade beschriebenen Code zur Sensibilisierung werden hier spezifische Stichpunkte genannt. So wird der Begriff „Aufklärung“ allein 53 Mal in den offenen Antworten genannt. Doch werden auch hier konkrete Vorschläge ausformuliert. Dabei wird eine ganze Bandbreite von Vorschlägen ausgeführt, die im Kontext einer besseren Aufklärung angesiedelt sind. Bei einigen Vorschläge handelt es sich dabei um **praktische, leicht in den Universitätsalltag zu integrierende Ideen**, wie z.B. Aushänge und Hinweistafeln oder die Publikation von Erfahrungsberichten Betroffener:

- „Durch Aushänge/Hinweistafeln ähnlich zu Rettungswegen/Notfallnummern, die überall hängen und jederzeit gelesen werden können, motivieren [...] Diskriminierungserfahrungen zu melden/bzw. sich an jemanden wenden zu können.“
- „Aufklären und sensibilisieren, z.B. anonyme Erfahrungsberichte von Betroffenen auf der Universitätswebsite veröffentlichen.“

Andere Vorschläge greifen eher **Angebote zur (Selbst-)Reflexion** des Verhaltens bzw. der Einstellungen zu betroffenen Gruppen auf:

- „Teilweise ist Personen nicht bewusst, dass ihr Handeln andere diskriminiert und ausgrenzt. Deshalb ist eine stärkere Aufklärung aller Uni-Angehöriger zu diskriminierendem Umgang untereinander erforderlich, außerdem ein sichtbares Ermutigen von Opfern, sich zu äußern.“

- „Aufklärungsarbeit, z.B. über Migrationshintergründe, Religion, etc., denn wo Verständnis ist, kann kaum Diskriminierung stattfinden.“

Die Kategorie der **Rolle der Lehrenden und der Institution Universität** lässt sich grob in zwei Hauptaspekte einteilen. Zum einen handelt es sich dabei darum, dass **Lehrende sensibler mit dem Problem der Diskriminierung umgehen** und der Fokus bzw. die Evaluation von Seminaren darum erweitert werden sollte, wie diese Beispiele unterstreichen:

- „Dozenten/Dozentinnen sollten regelmäßig darauf hinweisen.“
- „Ich denke, dass besonders Dozenten darauf hingewiesen werden sollten, sich auch in Seminaren klar zu positionieren, wenn antisemitische, rassistische o.ä. Kommentare von Studierenden geäußert werden.“
- „Auch in den Bewertung der Veranstaltungen am Ende jedes Semesters danach [Diskriminierung, Anm.] fragen.“

Zum anderen wird die Universität selbst als Institution angesprochen, die aktiv gegen Diskriminierung vorgehen sollte. Hierbei werden oft **strukturelle Gegebenheiten** der Universität angesprochen:

- „Die Uni ist *_strukturell_* [sic] diskriminierungsförderlich, weil sie so extrem hierarchisch ist und weil die Personen mit Macht (Profs, Verwaltung) nicht zur Rechenschaft gezogen werden.“
- „Strukturelle Problematiken aufdecken und bearbeiten.“

Auf den Aspekt des **uniweiten Zusammenhalts/sozialen Klimas an der Universität** wird in den offenen Antworten 54 Mal eingegangen. Viele der hier formulierten Vorschläge beziehen sich auf **sozialen Zusammenhalt**, das **Wohlbefinden** und den **Umgang miteinander** im Universitätsalltag, wie diese Passagen verdeutlichen:

- „Stärkung des Zusammenhalts - Gruppengefühl schaffen (Zusammengehörigkeit).“
- „Akzeptanz fördern und ein Gefühl gesamtheitlicher Teilhabe vermitteln.“
- „Für ein allgemein freundliches und offenes Klima an der Uni sorgen.“

Ein anderer wesentlicher Aspekt, der in diesem Kontext angesprochen wird, bezieht sich auf ein couragiertes Eingreifen, wenn Diskriminierung im Alltagsgeschehen beobachtet wird. Diese **Forderung nach Zivilcourage** wird in diesen Beispielen artikuliert:

- „Stärkerer Zusammenhalt und Zivilcourage.“
- „Bei der Beobachtung von Diskriminierung eingreifen.“
- „Indem jede*r Einzelne nicht wegschaut, sondern sich einmischt oder Hilfe holt, wenn er/sie eine solche Situation beobachtet.“

Die Antworten im Kontext von **Maßnahmen für von Diskriminierung Betroffene** lassen sich grob in zwei Kategorien einordnen. So werden zum einen Fortbildungen, Workshops oder Veranstaltungen gefordert, die Betroffenen den Umgang mit erlebter Diskriminierung erleichtern und gleichzeitig Nicht-Betroffene sensibilisieren sollen:

- „*Stärkende Fortbildungen für selbstbewusste Reaktionen.*“
- „*Semesterweise Info-Veranstaltungen und Workshops (evtl. auch als Reihenveranstaltung) anbieten.*“
- „*Workshops anbieten für Diskussionen und Erfahrungsaustausch.*“

Zum anderen wird ein vereinfachter Zugang zu Informationen und Beratungsstellen in den offenen Antworten genannt, wie diese Beispiele aufzeigen:

- „*Eine Beratung für Menschen mit Migrationshintergrund (Antidiskriminierungsstelle) wäre sinnvoll.*“
- „*Anlaufstellen offen/einfach zugänglich machen.*“
- „*Aushänge mit Kontakt von Beratungsstellen.*“

Auch werden Forderungen nach einem **Institutionalisierten Meldesystem und Konsequenzen** formuliert. Die Forderungen nach einer zentralen Stelle, bei der Fälle von Diskriminierung anonym gemeldet und gesammelt werden können, lassen sich in einigen Antworten finden:

- „*Möglichkeit für anonyme Rückmeldung über Diskriminierungserfahrungen zu geben.*“
- „*Es muss eine Möglichkeit geben, Vorfälle anonym und sachlich zu melden. Gerade im Umgang mit Mitarbeitern der Verwaltung der Universität ist es schwierig, sich über diskriminierende Vorfälle zu beschweren.*“

Neben einem Meldesystem werden auch härtere **Konsequenzen für „Täter:innen“** und ein **stärkeres Ernstnehmen der Betroffenen** gefordert, wie diese Beispiele deutlich machen:

- „*Gerade Diskriminierungen, die von höheren Ebenen ausgehen, sollten stärker sanktioniert [werden].*“
- „*Klares Votum der Hochschulleitung gegen jegliche Art der Ausgrenzung – und im Falle der Nichtbefolgung auch klare Konsequenzen ziehen.*“
- „*Eher scheint das Problem zu sein, dass viele Fälle der Diskriminierung als Kavaliersdelikte gesehen werden.*“

Neben den allgemeinen Vorschlägen wurden die Studienteilnehmer:innen auch nach ihrem persönlichen Engagement gegen Diskriminierung gefragt. Dabei gibt rund die Hälfte der Befragten (53,3 %) an, sich bisher nicht innerhalb oder außerhalb der Universität zu engagieren. Von diesen geben rund 14 % an, sich nicht vorstellen zu können, selbst gegen Diskriminierung und Vorurteile aktiv zu werden. Über die Hälfte der Befragten (56,9 %) zeigt

eine gewisse Unsicherheit und gibt an, die Antwort auf die Frage nicht zu wissen. 28,7 % derjenigen, die sich bisher nicht engagieren, kann sich ein eigenes Engagement vorstellen.

Tabelle 3

Engagement gegen Diskriminierung oder Vorurteile

| | n | % der Fälle |
|-------------------------------|-----|-------------|
| Nein | 495 | 53,3 |
| Ja, in der Universität | 176 | 18,9 |
| Ja, außerhalb der Universität | 358 | 38,5 |

Anmerkung: n = 929 (Befragte, welche mindestens eine der drei Kategorien ankreuzten)

Tabelle 4

Zukünftiges Engagement gegen Diskriminierung oder Vorurteile

| | n | % der Fälle |
|------------|-----|-------------|
| Nein | 69 | 14,4 |
| Weiß nicht | 273 | 56,9 |
| Ja | 138 | 28,7 |

Anmerkung: n = 480 (Befragte, welche zuvor angaben, sich nicht zu engagieren)

4.8 Feindselige Argumentationsmuster in den offenen Antworten

Innerhalb der Befragung wurden die offenen Antwortmöglichkeiten nicht nur genutzt, um persönliche Diskriminierungserfahrungen offenzulegen. Es zeigten sich auch einige Argumentationsmuster, die weniger als gleichstellungssensibel, sondern vielmehr als feindselig einzustufen sind. Diese bedienen sich an einigen Stellen auch neurechter Argumentationsmuster. Wir möchten diesen Antworten im Bericht keinen umfassenden Raum geben. Zum einen, um deren Inhalt trotz wissenschaftlicher Einordnung nicht unnötig zu reproduzieren, zum anderen aber insbesondere, da der vorliegende Bericht die von Diskriminierung betroffenen Universitätsmitglieder zu Wort kommen lassen möchte. Dennoch sollten auch diese Wahrnehmungen in der Universität ernst genommen und adressiert werden. So gibt es beispielsweise rund 25 Teilnehmende, die Gleichstellungsprogramme, Diversitätsförderungsinitiativen und Schutzräume für Frauen als diskriminierend wahrnehmen. Teilweise finden sich auch offen antifeministische Aussagen. Die Befragten erkennen in Förderprogrammen oder Schutzräumen für Frauen eine Diskriminierung von Männern. Dass durch Schutzräume immer auch ein Vorwurf und eine Täter:innen-Opfer-Dichotomie entsteht, kann durchaus als problematisch gesehen werden, jedoch weisen sie auch auf die Realität von Minderheiten und benachteiligten Gruppen hin, die nicht verschwiegen werden sollte. Anstatt Schutzräume oder Gleichstellungsprogramme pauschal zu kritisieren, scheint es vielmehr sinnvoll, daran zu arbeiten, dass diese nicht mehr existieren müssen und Diskriminierungen sowie Barrieren abgebaut werden. Denn die

Initiativen sind aus Gründen entstanden, die bisher nicht an Relevanz verloren haben. Auch das zeigen die vorliegenden Ergebnisse.

Daneben fühlen sich einige Befragte auch in ihrer Meinungsfreiheit oder politischen Ausrichtung in der Universität eingeschränkt. Die Aussagen lassen darauf schließen, dass dies eher diejenigen Befragten sind, die sich politisch rechts orientieren. Dabei wird eine abwertende Einschätzung der bisherigen Hochschulpolitik und insbesondere eine Pauschalisierung von Hochschulgruppen als links oder linksextrem offensichtlich. Der Universität wird dabei unter anderem verallgemeinernd eine fehlende politische Neutralität unterstellt. Dies geht teilweise auch mit der impliziten Unterstellung eines Meinungsdictates einher, wie sie sich in neurechten Argumentationen wiederfindet (Häusler & Küpper, 2019). In geringem Ausmaß findet sich auch die Akzeptanz von Gewalt, um gegen antifaschistische Politiken in der Universität vorzugehen.

5. Bilanz & Impulse – Ein Fazit nach sieben Jahren „ohne Vorurteile“

„Kategorisch unterschätzt und ausgeschlossen“ – so zitieren wir im Titel des vorliegenden Berichts eine der zahlreichen Antworten auf die Frage nach persönlich wahrgenommener Diskriminierung. Die Ergebnisse der systematischen quantitativen wie qualitativen empirischen Analyse zeigen, dass genau dies passiert. Abwertung, Ausgrenzung und Benachteiligung sind Teil des universitären Alltags. Frauen werden in ihren fachlichen Kompetenzen unterschätzt, Studierende und Mitarbeiter:innen aufgrund ihrer sozialen Herkunft abgewertet, aufgrund eines als fremd markierten Aussehens ausgegrenzt oder unmittelbar bedroht und angegriffen. Und die hierarchischen Strukturen und Abhängigkeiten vermitteln in diesen Fällen nicht selten Gefühle der Machtlosigkeit – um nur einige Beispiele zu nennen. Die Angehörigen der Universität Bielefeld berichten insgesamt von vielfältigen Formen der Diskriminierung auf allen Ebenen der Universität. Sie zeigt sich sowohl in den Interaktionen einzelner Mitarbeiter:innen und Studierender als auch in institutionellen Prozessen und Strukturen.

Zum zweiten Mal widmen sich Mitglieder der Arbeitsgruppe *Uni ohne Vorurteile* mit der vorliegenden Studie dem Diskriminierungserleben an der Universität Bielefeld. Wie bereits in der ersten Erhebung zeigt sich, dass rund die Hälfte der befragten Universitätsangehörigen Diskriminierung selbst erlebt hat. Dies ist vielleicht das zentralste Ergebnis des vorliegenden Berichts. In einer Publikation zum systematischen Diskriminierungsschutz an Hochschulen kommentiert die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) diesen Befund für 2016 als auffallend hoch (ADS, 2020, S. 9). Ob die Universität Bielefeld an dieser Stelle tatsächlich ein größeres Problem als andere Universitäten und Institutionen hat, lässt sich unserer Einschätzung nach jedoch kaum aus der aktuellen Forschungslage und auch nicht aus den vorliegenden Daten ableiten. Es fehlen repräsentative quantitative Vergleichsstudien zum Diskriminierungserleben an Hochschulen in Deutschland. Das Berichten von Diskriminierung ist auch abhängig davon, auf welche Art und Weise Diskriminierung erhoben wird, wie sensibel die Mitglieder einer Institution für Diskriminierung sind, ob und wie stark ein Problembewusstsein für Ungleichbehandlung überhaupt ausgeprägt ist. Je nach Diskriminierungssensibilität werden bestimmte Situationen überhaupt erst als Ungleichbehandlung wahrgenommen und problematisiert.

Allerdings sollte allein dieser zentrale Befund die Notwendigkeit zum Handeln deutlich machen. Diskriminierung bedarf einer systematischen, professionellen und dauerhaften Bearbeitung. Auch in einer Universität. Sowohl die Arbeitsgruppe UoV als auch die Universität selbst und viele weitere Initiativen und Gruppen innerhalb der Universität versuchen dies seit Jahren – im Falle der selbstorganisierten Arbeitsgruppen und Initiativen zumeist ehrenamtlich. Verwiesen sei hier insbesondere auf die Arbeit des AStA. Dieses wichtige Engagement bedarf tiefgehender Unterstützung. Die Universität selbst positioniert sich mit der seit 2013 bestehenden Kampagne *Uni ohne Vorurteile* und der aktuellen *Diversity Policy* für eine diskriminierungsfreie Universität. Umso nachdenklicher stimmt uns daher, dass wir

am Ende der vorliegenden Analyse letztlich nahezu die gleichen Schlussfolgerungen ziehen müssen wie bereits vor rund vier Jahren (vgl. Berghan, Preuß & Dubbert, 2016). Denn die Ergebnisse zeigen auch, dass sich an der alltäglich erlebten Situation in den letzten Jahren kaum etwas geändert hat.

Anerkennung von Diskriminierung

Nicht jedes Universitätsmitglied ist von Diskriminierung betroffen. Umso mehr bedarf es einer allgemeinen Anerkennung aller Universitätsmitglieder, dass Diskriminierung stattfindet. Und insbesondere bedarf es eines Zuhörens und Ernstnehmens, wenn Betroffene berichten. Vor dem Hintergrund, dass die Universität Bielefeld zumeist als Schutzraum wahrgenommen wird, stellt sich diese Herausforderung umso mehr. Denn aus der subjektiven Wahrnehmung eines verhältnismäßig geringen Vorkommens, lässt sich nicht ableiten, dass Diskriminierung in der Universität kein Problem darstellt. Die Universität Bielefeld stellt vielmehr nur einen Ausschnitt einer Gesellschaft dar, in der Diskriminierung weiterhin zum Alltag für viele Menschen gehört. Auch das zeigen die Ergebnisse. Daher scheint es wichtig, eine Kultur des Miteinanders zu schaffen, die den Hierarchien und Abhängigkeiten, welche die Befragten berichten, aktiv entgegenwirkt und Diskriminierungen nicht als Ausrutscher (oder absolute Ausnahmesituation) einiger weniger verharmlost, sondern auch in ihrer institutionellen Ausprägung ernst nimmt.

Sensibilisierung für Diskriminierung

Die Ergebnisse zeigen, dass ein Großteil der Befragten sensibel für Diskriminierung ist. Allerdings wird gerade strukturell und institutionell gelagerte Diskriminierung deutlich seltener als solche wahrgenommen. Neben der Anerkennung von Diskriminierung ist demgemäß unmittelbar auch die Diskriminierungssensibilität der Universitätsmitglieder von Relevanz. Sie gilt es auf allen Ebenen der Universität zu fördern. Hierzu gehört neben einer Identifikationsgrundlage (*Wir wollen eine Uni ohne Diskriminierung, ohne Vorurteile sein*) die Bereitschaft, nicht nur die Diskriminierung anderer zu kritisieren, sondern zu reflektieren, wo Diskriminierung im eigenen Umfeld geschieht, wie Diskriminierung von jedem und jeder selbst ausgeht und welche Kolleg:innen, Mitarbeiter:innen und Kommiliton:innen Unterstützung benötigen, die bisher ausgeblieben ist.

Institutionalisierung gegen Diskriminierung

Die Universität Bielefeld positioniert sich offen und direkt gegen Diskriminierung. Das ist wichtig und richtig. Zentral ist daneben jedoch eine umfassende Institutionalisierung professioneller Antidiskriminierungsarbeit. Hierzu gehört die Etablierung und Förderung der Erforschung von Diskriminierung, beispielsweise durch die Unterstützung bei Forschungsanträgen oder der Durchführung eines regelmäßigen Monitorings innerhalb der Institution. Daneben verweist die weitgehende Unkenntnis und fehlende Inanspruchnahme von Unterstützungsangeboten weiterhin auf die dringende Notwendigkeit der Etablierung einer umfassenden Antidiskriminierungsstelle innerhalb der Universität. Dies ist nicht zuletzt auch von großer Relevanz, da nur in einer unabhängigen sowie professionellen

Beratungsstelle Diskriminierungserlebnisse vertrauensvoll berichtet werden können – ohne Angst zu haben, durch den Hinweis auf Missstände Nachteile oder Sanktionen in Kauf nehmen zu müssen. Auch Leitfäden sowie Handlungsempfehlungen für den Umgang mit Diskriminierung und regelmäßige Workshops gegen Diskriminierung in der Universität, die allen Universitätsmitgliedern zugänglich sind, scheinen sinnvoll und vorstellbar. Insgesamt ist Diskriminierungsschutz nur in konkretem Handeln umzusetzen. Und die Ergebnisse zeigen: Ideen seitens der Universitätsmitglieder gibt es genug, aber es bedarf einer verantwortungsvollen und reflektierten Umsetzung.

Die Universität Bielefeld hat sich eigenverantwortlich das Ideal gesetzt, eine *Uni ohne Vorurteile* zu sein. Eine Uni ohne Diskriminierung folglich. Doch dies ist kein Zustand, sondern ein Prozess auf einem langen Weg. Ein Fazit nach sieben Jahren „ohne Vorurteile“? Unserem Ideal gilt es weiterhin, noch gerechter zu werden.

Literatur

Althoff, M., Apel, M., Bereswill, M., Grulich, J., & Riegraf, B. (2017).

Feministische

Methodologie und Methoden. Traditionen, Konzepte, Erörterungen. (2. erweiterte und aktualisierte Auflage). Wiesbaden: Springer VS.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2020). *Bausteine für einen systematischen*

Diskriminierungsschutz an Hochschulen. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

Aulenbacher, B. (2008). Geschlecht als Strukturkategorie: Über den inneren Zusammenhang von moderner Gesellschaft und Geschlechterverhältnis. In S. M. Wilz (Hrsg.), *Geschlechterdifferenzen – Geschlechterdifferenzierungen. Ein Überblick über gesellschaftliche Entwicklungen und theoretische Positionen* (S. 139–166). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Berghan, W., Preuß, M., & Dubbert, U. (2016). *Diskriminierungserleben an der Universität. Wahrnehmung von und Erfahrungen mit Diskriminierung an der Universität Bielefeld.* Bielefeld: Universität Bielefeld, Institut für Interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung.

Corbin, J., & Strauss, A. (1990). Grounded Theory Research: Procedures, Canons and Evaluative Criteria, *Qualitative Sociology*, 13(1), 3–21.

Döring, N. (2013). Zur Operationalisierung von Geschlecht im Fragebogen: Probleme und Lösungsansätze aus Sicht von Mess-, Umfrage-, Gender- und Queer Theorie, *Gender* 5(2), 94–113.

El-Mafaalani, A., Waleciak, J., & Weitzel, G. (2017). Tatsächliche, messbare und subjektiv wahrgenommene Diskriminierung. In A. Scherr, A. El-Mafaalani, & G. Yüksel (Hrsg.), *Handbuch Diskriminierung* (S. 173–190). Wiesbaden: Springer VS.

Freedom House (2019b). *Democracy in Retreat: Freedom in the World 2019: Highlights from Freedom House's annual report on political rights and civil liberties.* Washington, New York: Freedom House.

Gomolla, M. (2017). Direkte und indirekte, institutionelle und strukturelle Diskriminierung. In A. Scherr, A. El-Mafaalani, & G. Yüksel (Hrsg.), *Handbuch Diskriminierung* (S. 133–156). Wiesbaden: Springer VS.

Häusler, A., & Küpper, B. (2019). Neue rechte Mentalitäten in der Mitte der Gesellschaft. In A. Zick, B. Küpper, B. & W. Berghan (Hrsg.), *Verlorene Mitte – Feindselige Zustände. Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland 2018/19* (S. 147–171). Herausgegeben für die Friedrich-Ebert-Stiftung von Franziska Schröter. Bonn: Dietz.

Hsieh, H.-F., & Shannon, S. (2005). Three Approaches to Qualitative Content Analysis, *Qualitative Health Research*, 15(1), 1277–1288.

Löwe, B., Wahl, I., Rose, M., Spitzer, C., Glaesmer, H., Wingenfeld, K., Schneider, A., & Brähler, E. (2010). A 4-item measure of depression and anxiety: validation and standardization of the Patient Health Questionnaire-4 (PHQ-4) in the general population. *Journal of Affective Disorders*, 122(1–2), 86–95.

Mayring, P. (2020). Qualitative Inhaltsanalyse. In G. Mey, K. Mruck (Hrsg.), *Handbuch Qualitative Forschung in der Psychologie* (S. 495–511). Wiesbaden: Springer.

Pascoe, E. A., & Smart Richman, L. (2009). Perceived Discrimination and Health: A Meta-Analytic Review. *Psychological Bulletin*, 135(4), 531–554.

Schmitt, M. T., Branscombe, N. R., Postmes, T., & Garcia, A. (2014). The Consequences of Perceived Discrimination for Psychological Well-Being: A Meta-Analytic Review. *Psychological Bulletin*, 140(4), 921–948.

Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

| | |
|--------------|---|
| Tabelle 1 | Soziodemografische Kennzeichen der Stichprobe |
| Tabelle 2 | Mittelwerte der psychischen Belastung differenziert nach Gruppen |
| Tabelle 3 | Engagement gegen Diskriminierung oder Vorurteile |
| Tabelle 4 | Zukünftiges Engagement gegen Diskriminierung oder Vorurteile |
| | |
| Abbildung 1 | Selbstberichtete Zugehörigkeit zu potenziell von Diskriminierung betroffener Gruppe |
| Abbildung 2 | Diskriminierungsverständnis - Einschätzung ausgewählter Beispiele |
| Abbildung 3 | Wahrnehmung des sozialen Klimas an der Universität Bielefeld |
| Abbildung 4 | Wahrnehmung der allgemeinen Entwicklung von Diskriminierung an der Universität Bielefeld |
| Abbildung 5 | Wahrgenommene Verbreitung von Diskriminierung aufgrund verschiedener Merkmale in der Universität Bielefeld und in Deutschland |
| Abbildung 6 | Persönliche Diskriminierungserfahrungen und -beobachtungen an der Universität Bielefeld in 2019/20 |
| Abbildung 7 | Diskriminierungsmerkmale der berichteten erlebten bzw. beobachteten Diskriminierung |
| Abbildung 8 | Anteil diskriminierender Personengruppen und Strukturen |
| Abbildung 9 | Diskriminierungskontexte in der Universität |
| Abbildung 10 | Umgang mit Diskriminierungssituationen |
| Abbildung 11 | Mittelwerte der psychischen Belastung im Vergleich zwischen den Gruppen |
| Abbildung 12 | Verantwortlichkeit im Umgang mit Diskriminierung |
| Abbildung 13 | Relevanz von <i>Uni Ohne Vorurteile</i> |

Impressum:

AG 'Uni ohne Vorurteile'

"Kategorisch unterschätzt und ausgeschlossen. Wahrnehmung von und Erfahrungen mit Diskriminierung an der Universität Bielefeld 2019/2020. Bielefeld: AG 'Uni ohne Vorurteile', 2020
DOI: <https://doi.org/10.4119/unibi/1234567>



Unless otherwise noted, this publication is licensed under Creative Commons Attribution – NonCommercial – NoDerivatives 4.0 International (CC BY NC ND). For more information see: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.en> and <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/legalcode> oder bei einer deutschsprachigen Publikation kann der Lizenzhinweis auch auf Deutsch angegeben werden:

Soweit nicht anders angegeben, wird diese Publikation unter der Lizenz Creative Commons Namensnennung - Nicht kommerziell - Keine Bearbeitungen 4.0 International (CC BY NC ND) veröffentlicht. Weitere Informationen finden Sie unter: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.de> und <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/legalcode.de>

AG 'Uni ohne Vorurteile'

Universität Bielefeld

Universitätsstraße 25

33613 Bielefeld

0521-106 67646

ohne-vorurteile@uni-bielefeld.de