

# „Rassistische Witze“ – Diskriminierungserfahrungen von Studierenden

## „Racist Jokes“ – *Experiences of Discrimination among students*

### Alex Stern

M.A. Erziehungswissenschaft, ist wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität Bielefeld, Fakultät für Gesundheitswissenschaften, AG 3 Epidemiologie und International Public Health.

### Mirjam Lindemeyer

B.A. Soziologie, studiert derzeit an der Universität Bielefeld in der Fakultät für Erziehungswissenschaft.

### Hürrem Tezcan-Güntekin

Prof. Dr., ist Professorin für „interprofessionelle Handlungsansätze mit Schwerpunkt auf qualitativen Methoden in Public Health“ an der Alice Salomon Hochschule Berlin

### Abstract (Deutsch)

Ziel der Studie ist die Beantwortung der Frage, ob Studierende einer einzelnen Fakultät Diskriminierung anhand unterschiedlicher Kategorien erfahren und diese Erfahrungen mittels einer standardisierten Onlinebefragung zu erheben sind. Zusätzlich stellt sich die Frage nach dem Vorliegen von Mehrfachdiskriminierung und der Überlegung der Studierenden, ihr Studium abzubrechen. Diskriminierung wird als subjektiv erlebte, interpersonelle oder strukturelle Ungleichbehandlung oder das Vorliegen ausschließender Mechanismen operationalisiert. 107 Studierende der Fakultät nehmen an der Befragung teil. 43 % der Teilnehmenden geben an, bereits interpersonelle und/oder strukturelle Diskriminierung erlebt zu haben. Ein Fünftel der Teilnehmenden hat Diskriminierung anhand von mehr als einer Kategorie erlebt. Die Ergebnisse zeigen, dass die Gruppe der Studierenden mit Diskriminierungserfahrungen signifikant häufiger bereits einen Studienabbruch in Erwägung gezogen hat. Die meisten Studierenden sind nicht über ihre Rechte zur Gleichbehandlung informiert. Ebenso kennen viele Studierende die Beratungsangebote der Universität nicht, möchten diese Angebote nicht nutzen oder Diskriminierung nicht melden.

Stichworte: Diskriminierung, Studium, Studienabbruch, Mehrfachdiskriminierung, Sensibilisierung

### Abstract (English)

The aim of the study is to examine the question of whether students of a single faculty experience discrimination on the basis of different categories and whether these experiences can be measured by using an online survey. In addition, the question arises of the presence and experience of multiple discrimination and the consideration of students to quit or interrupt their studies. Discrimination is operationalised as subjective, interpersonal or structural unequal treatment or the existence of exclusion mechanisms by one or more categories. 107 students from the faculty took part in the survey. 43% of participants claim to have already experienced interpersonal and/or structural discrimination. One-fifth of the participants experienced discrimination on the basis of more than one category. The results show that the group of students with discrimination experience has significantly more often considered dropping out from their studies. Most students report that they are not informed about their rights to equal treatment. Many students are also unaware of the university's advisory services that are available to them, or they refuse to use these offers or the possibility to report discrimination.

Keywords: Multiple discrimination, drop-out, university, equal treatment, awareness

## 1. Warum nach Diskriminierungserfahrungen fragen?

„Wir sind überzeugt: Gelebte Vielfalt und die Wertschätzung dieser Vielfalt hat eine positive Auswirkung auf die Gesellschaft in Deutschland.“ (Charta der Vielfalt e.V. 2018) Ob sie zu den 87 Hochschulen gehören, die die Charta der Vielfalt unterzeichnet haben (Stand 03.2018) oder eigene Formulierungen betreffs ihrer Haltung gefunden haben: Viele Hochschulen in Deutschland bemühen sich inzwischen gezielt um eine möglichst große Diversität hinsichtlich ihrer Mitglieder (Salzbrunn 2014:118). Chancengleichheit und die Förderung von Vielfalt bedeuten, dass Personen in unterschiedlichen Lebenssituationen und mit unterschiedlichen Voraussetzungen die gleichen Möglichkeiten haben, an einer Hochschule zu lernen oder zu lehren (vgl. ebd.). Kommt es stattdessen regelmäßig zu Diskriminierung der Hochschulmitglieder untereinander, muss die betreffende Hochschule Maßnahmen dagegen ergreifen, um ihrem eigenen Anspruch gerecht zu werden.

Die Förderung von Chancengleichheit lässt sich als normative Forderung verstehen und ist bezogen auf Geschlecht gesetzlich vorgeschrieben (LGG). Dabei können sowohl zentrale Gleichstellungsakteur\_innen als auch dezentrale Gleichstellungskommissionen an einzelnen Instituten oder Fakultäten Ansprechpartner\_innen für geschlechtsbezogene Diskriminierungserfahrungen Studierender und damit wichtige Akteur\_innen bei der Durchführung und Einhaltung gesetzlicher Vorgaben zur Umsetzung tatsächlicher (geschlechtsbezogener) Chancengleichheit sein.

Um Diskriminierung abzubauen und Chancengleichheit zu ermöglichen, müssen neben Gleichstellungsakteur\_innen – im vorliegenden Fall die Gleichstellungsbeauftragte – auch Fakultätsmitglieder wissen, ob und wie Studierende Diskriminierung erleben. Sollen die Fakultäten imstande sein,

Maßnahmen im Bereich der Unterstützung von Vielfalt und Chancengleichheit einerseits und der Antidiskriminierungsarbeit andererseits zu ergreifen, müssen sie differenzierte Informationen zu studentischen Diskriminierungserfahrungen einholen. Die in diesem Artikel beschriebene, nicht repräsentative Erhebung unter Studierenden einer deutschen Fakultät für Gesundheitswissenschaften stellt einen Versuch dar, den Zugang zu dem dazu notwendigen Wissen um die Erfahrungen und Lebenssituationen Studierender zu erlangen.

## 2. Diskriminierung und Diskriminierungserfahrungen im Studium

Hochschulen sind komplexe Gefüge. Die für eine Erhebung im Hochschulkontext notwendige Definition von Diskriminierung muss folglich höchst unterschiedliche Faktoren einbeziehen (Salentin 2007:34). Diskriminierung beschreibt die Ungleichbehandlung von Personen aufgrund ausschließlich fremd- oder selbst zugeschriebener Zugehörigkeit von Personen zu bestimmten sozialen Gruppen. Dabei ist für die diskriminierenden Akteur\_innen mehrheitlich irrelevant, ob die von ihnen vorgenommene Kategorisierung von Personen zutreffend ist oder nicht (ausschließlich zugeschriebene Gruppenzugehörigkeit), wenn diskriminierendes Verhalten auf Vorurteilen gegenüber bestimmten sozialen Gruppen beruht (Geschke 2012:34f.). Unterschiedliche (zugeschriebene) Zugehörigkeiten zu diskriminierten sozialen Gruppen entfalten dabei Wechselwirkungen (Lutz / Vivar / Supik 2010:9f.). Wenn eine Person sowohl von rassistischer als auch sexistischer Diskriminierung betroffen ist, erlebt sie sowohl Rassismus als auch Sexismus anders, als die z.B. von Rassismus betroffene Männer oder von Sexismus betroffene weiße Frauen. Mehrfachdiskriminierung ist eine besondere Form von Diskriminierung, die für von ihr Betroffene den Ausschluss aus sozialen Gruppen und aus dem

Wirkungsbereich von Institutionen des Diskriminierungsschutzes bedeuten kann (Crenshaw 1991).

Diskriminierung kann auch indirekt aufgrund von Faktoren, die aus einer bestimmten Gruppenzugehörigkeit folgen, stattfinden. Beispielsweise ist dies der Fall, wenn bei der Vergabe von Arbeitsplätzen ein bestimmter Bildungsabschluss gefordert wird, der für die Ausübung der Arbeit irrelevant ist: Wenn erwartbar ist, dass Angehörige einer bestimmten sozialen Gruppe aufgrund ihres schlechteren Zugangs zu Schulbildung durch diese Vorgabe seltener unter den Bewerber\_innen sind, handelt es sich um Diskriminierung (Blank / Dabady / Citro 2004:39f., Pettigrew / Taylor 2000:689).

Diskriminierung kann ebenso aus der bloßen Nichtbeachtung sozialer Gruppen resultieren, wo diese ausbleibende Beachtung zum Ausschluss von Personen führt, etwa dann, wenn bauliche Voraussetzungen Menschen mit körperlichen Behinderungen den Zugang zu einem Gebäude unmöglich machen. Während also Geschke Diskriminierung als gegeben betrachtet, wenn dem „[...] Wunsch nach Gleichbehandlung [...]“ (Geschke 2012:35) von Personengruppen nicht entsprochen wird, wird in der vorliegenden Arbeit auch von Diskriminierung gesprochen, wo durch Gleichbehandlung bestimmten Personengruppen der Zugang zu bestimmten sozialen Räumen verwehrt bleibt. Neben der Unterscheidung von direkter und indirekter Diskriminierung und von Diskriminierung durch Ungleich- und unangebrachte Gleichbehandlung kann unterschieden werden zwischen struktureller und interpersoneller Diskriminierung: Strukturelle Diskriminierung ist nicht an Personen als Diskriminierende gebunden, sondern beschreibt Diskriminierung, die durch Institutionen ausgeübt wird. Salentin nennt hier als Beispiel die Ungleichbehandlung von Personen aufgrund ihrer Herkunft in einer Leistungsgesellschaft, während

„Herkunft“ nicht Teil von Leistung oder ausbleibender Leistung ist (Salentin 2007:34).

Bisherige Forschungsergebnisse zeigen, dass Diskriminierung sowohl in der Bundesrepublik Deutschland (Beigang et al. 2016) als auch im Speziellen im Bildungsbereich (Ebert / Heublein 2017) ein Problem darstellt. Bezogen auf den Bereich der Hochschulbildung konnten Diskriminierungen verschiedener Formen, auch struktureller Benachteiligung, identifiziert werden, von denen die unterschiedlichsten Personengruppen betroffen sind. Beispielsweise sind Benachteiligungen von Menschen mit Migrationshintergrund (Ebert / Heublein 2017), Menschen mit Behinderung oder chronischen Erkrankungen (vgl. Unger et al. 2012), Transpersonen (European Union Agency for Fundamental Rights 2014), von Menschen mit geringem Einkommen, sehr jungem oder hohem Alter (vgl. Middendorf et al. 2012), Studierenden mit minderjährigen Kindern (Bihler et al. 2010) oder Studierenden, die Angehörige pflegen (Langer et al. 2011), untersucht worden.

In Erhebungen zu Studienabbrüchen werden Wechselwirkungen zwischen der Lebenssituation der untersuchten Personengruppe (z.B. familiäre Eingebundenheit, finanzielle Situation), Diskriminierungserfahrungen und sozialer Einbindung untersucht (Ebert / Heublein 2017:115ff.). Dabei wird deutlich, dass die Lebenssituation Studierender unter anderem aufgrund der daraus resultierenden strukturellen Diskriminierung in Bezug auf finanzielle Anforderungen in Verbindung mit Faktoren sozialer Eingebundenheit und Diskriminierung von Belang ist (ebd.:117).

Wie die Studie „Diskriminierungserleben an der Universität“ der AG Uni ohne Vorurteile an der Universität Bielefeld aus dem Jahr 2016 zeigt, machen Mitarbeitende und Studierende mit 45.5 % zu keinem geringen Teil Diskriminierungserfahrungen und können

zu 54.7 % Diskriminierung anderer beobachten (Berghan / Preuß / Dubbert 2016:16). Diese Erfahrungen beziehen sich auf höchst unterschiedliche (den Diskriminierten zugeschriebene) Merkmale. Zu 31.8 % ging dabei direkte erlebte Diskriminierung von Lehrenden aus, zu 28.6 % von Kommiliton\_innen (ebd.:21).

Einzelne Fakultäten sind bisher nicht untersucht worden. Da die Lehre als ein Bereich häufiger Diskriminierungserfahrungen in der Zuständigkeit der einzelnen Fakultäten liegt, ist eine solche Untersuchung sinnvoll. Auch die Organisation einzelner Studiengänge obliegt in weiten Teilen der einzelnen Fakultät. Eine Berücksichtigung der Bedürfnisse Studierender ist bei der Organisation nur möglich, wenn diese Bedürfnisse bekannt sind.

Situationen, in denen Diskriminierungserfahrungen gemacht werden, zukünftig zu vermeiden, ist eine naheliegende Reaktion. Für Studierende, die im Studienalltag wiederholt Diskriminierung erleben, kann diese Erfahrung Teil der Kombination von Motiven sein, die zu einem Studienabbruch oder Studiengangswechsel führen (Ebert / Heublein 2017:117). Nach Chen (2012:498f.) ist die Wahrscheinlichkeit eines Studienabbruchs neben der finanziellen Situation, dem sozioökonomischen Hintergrund der Studierenden und ihrer ethnischen Zugehörigkeit auch von der sozialen Integration der Studierenden und dem Beratungsangebot abhängig. Daraus ergibt sich für das dargestellte Forschungsprojekt die zusätzliche Frage, ob die Studierenden sich an der Universität wohlfühlen und ob sie die Beratungsangebote für nutzbar halten.

### 3. Studiendesign

Die Fragestellungen der Studie lauten:

(I) Erleben Studierende der Fakultät Diskriminierungen im Zusammenhang mit ihrem Studium?

(II) In welcher Form und anhand welcher Kategorien erleben Studierende der Fakultät diese Diskriminierungen?

Aus den vorliegenden Informationen zu Diskriminierungserfahrungen Studierender lassen sich zusätzliche Fragestellungen ableiten:

(III) Unterscheiden sich Studierende mit Diskriminierungserfahrungen von Studierenden ohne Diskriminierungserfahrungen hinsichtlich der Überlegung, das Studium abzubrechen?

(IV) Unterscheiden sich Studierende mit Diskriminierungserfahrungen von Studierenden ohne Diskriminierungserfahrungen dahingehend, wie wohl sie sich an der Universität fühlen?

(V) Wie beurteilen die Studierenden der Fakultät das Beratungsangebot der Universität?

Fest steht, dass die Stichprobe, die Aufschluss darüber geben kann, ob eine Personengruppe von anderen anhand eines bestimmten Merkmals diskriminiert wird, nur diese Personengruppe selbst sein kann (Salentin 2007). Zielgruppe der Untersuchung sind folglich die Studierenden der Fakultät.

Merkmale, die als Folie für diskriminierendes Verhalten dienen, können in schier unendlicher Anzahl identifiziert werden. Für die Befragung werden unter Bezugnahme auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und vorliegende Forschungsergebnisse zum Thema Diskriminierung an deutschen Hochschulen (s.o.) 11 Merkmale ausgewählt, die um ein offenes Antwortformat ergänzt werden. Bei den Merkmalen handelt es sich um die finanzielle Situation der Studierenden, das regelhafte Zuschreiben eines Migrationshintergrundes durch andere Personen oder Verwaltungsorgane, die Bildungsherkunft Studierender, die Frage, ob sie neben dem Studium Angehörige pflegen, chronisch krank sind oder eine Behinderung haben oder Eltern sind. Zudem werden die Merkmale Geschlecht, sexuelle Orientierung, Alter, Religion oder Weltanschauung sowie

die politische Einstellung der Studierenden als mögliche Dimensionen gewählt.

Die Operationalisierung von Diskriminierung muss an die Kategorien angepasst werden, da nicht anhand aller Merkmale alle Formen von Diskriminierung (s. Kap. 2) auftreten können. Um eine Vergleichbarkeit der Formen von Diskriminierung sicherzustellen, die bei mehreren oder allen Kategorien auftreten können, werden drei unterschiedliche Fragencluster konstruiert, die miteinander in Anpassung an die Kategorien kombiniert werden:

Angeborene Fragencluster	Cluster 1	Cluster 2	Cluster 3
<b>Kategorie</b>			
Finanzielle Situation	X	X	X
(Zugeschriebener) Migrationshintergrund	X		X
Bildungsherkunft	X		X
Pflege Angehöriger	X	X	X
Chron. Erkrankung/Behinderung	X	X	X
Elternschaft (Kind/er u. 18 Jahren)	X	X	X
Gender	X	X	X
Sexuelle Orientierung	X		
Alter	X		X
Religiöse/Weltanschauliche Zugehörigkeit	X		
Politische Einstellung	X		

(1) Fragen zu interpersonellen Diskriminierungserfahrungen entweder in Bezug auf die eigene Gruppe (oder, im Fall der Pflege Angehöriger, die Gruppe der zu pflegenden Personen) im Allgemeinen oder mit direkter Adressierung der Teilnehmenden im Kontext von Lehrveranstaltungen.

(2) Fragen zu eingeschränkten Teilnahmemöglichkeiten an Lehrveranstaltungen, in Hinblick auf die soziale Integration der Studierenden ergänzt um Fragen nach der Teilnahmemöglichkeit an sozialen Aktivitäten mit anderen Studierenden. Angeboten wird dieses Cluster bei Kategorien, bei denen anzunehmen ist, dass Befragte aufgrund mangelhafter finanzieller, zeitlicher oder baulicher Voraussetzungen von Veranstaltungsangeboten an diesen nicht

teilnehmen können.

(3) Fragen zu auftretenden Problemen zu in nicht direkt die Lehrveranstaltungen betreffenden Zusammenhängen wie etwa Abläufen im Studierendensekretariat oder Prüfungsamt. Diese Fragen werden angeboten, wenn die Kategorie sich auf Merkmale bezieht, die grundsätzlich oder im Zusammenhang mit Nachteilsausgleichen oder Härtefallregelungen vonseiten der Verwaltung abgefragt werden oder relevant sind (z.B. finanzielle Situation zur Rückmeldung, Migrationshintergrund bei der Anerkennung früherer Bildungsabschlüsse).

Abb. 1: Kombination der Fragencluster nach Kategorien

Quelle: Eigene Angaben

Die Einstiegsfrage zu den einzelnen Kategorien variiert, um strukturelle Diskriminierung ohne offenkundige Ungleichbehandlung erfassen zu können. Die Einstiegsfrage zu Kategorien mit den Fragenclustern 2 und 3 bezieht sich darauf, ob ein bestimmtes Merkmal nach Ansicht der Studierenden bei ihnen vorliegt. Bei denjenigen Kategorien, zu denen lediglich das Fragencluster 1 abgefragt wird, wird in der Einstiegsfrage direkt abgefragt, ob die Studierenden den Eindruck haben, anhand dieses Merkmals bereits eine Ungleichbehandlung erlebt zu haben. Die Frage ist hier wertneutral formuliert.

liert, da konkretere Situationen innerhalb des Clusters abgefragt werden. Durch diese Variation der Einstiegsfrage werden auch Studierende erfasst, die weder strukturelle noch interpersonelle Diskriminierungserfahrungen in Bezug auf die Kategorien gemacht haben, in denen die Fragencluster 2 und 3 inhaltlich sinnvoll sind. Daraus resultiert die Möglichkeit von Gruppenvergleichen zwischen den Studierenden, die sich bestimmte Merkmale zuschreiben, aber keine Diskriminierung erleben, und denen, die bei gleichzeitigem Vorliegen eines oder mehrerer Merkmale strukturelle und/oder interpersonelle Diskriminierung erleben.

Interpersonelle Diskriminierung kann bei allen abgefragten Merkmalen stattfinden. In Cluster 1 wird eine enge Operationalisierung interpersoneller Diskriminierung gewählt. Mittels der Frage nach Äußerungen anderer Personen im Kontext von Lehrveranstaltungen wird interpersonelle Diskriminierung hier operationalisiert als *verbal abwertendes Verhalten gegenüber einzelnen Studierenden oder Personengruppen, denen die Studierenden angehören, das sich auf die Zugehörigkeit zu einer sozialen Gruppe bezieht*. Bei Fragen zu vorrangig nicht-interpersonellen, sondern strukturellen Diskriminierungserfahrungen (Cluster 2 und 3) werden nicht die Formulierungen „Abwertung“/„abwertende Äußerungen“ wie in Cluster 1 gewählt. Es wird stattdessen nach mit dem Merkmal in Zusammenhang stehenden, auftretenden Problemen gefragt, da strukturelle Diskriminierung häufig nicht direkt als Diskriminierung wahrgenommen wird (Blank / Dabady / Citro 2004:41ff.). Dadurch wird strukturelle Diskriminierung sehr weit operationalisiert: Sie liegt immer dann vor, *wenn Strukturen und Angebote, die Studierenden unabhängig von einem bestimmten Merkmal zugänglich sein sollten, aufgrund der ausbleibenden/mangelhaften Berücksichtigung dieses Merkmals unzugänglich oder nur unter erschwerten Bedingungen zugänglich sind*.

Der Fragebogen ist in drei thematische Blöcke unterteilt. Vor den Diskriminierungserfahrungen werden allgemeine soziodemographische Variablen (Semesterzahl, Studienfach, Geschlecht, Alter) abgefragt. Nach dem Fragenblock zu Diskriminierungserfahrungen folgen Fragen zur allgemeinen sozialen Integration der Studierenden (Likert-Skalen), der Nutzung und Nutzungserfahrung von Beratungsangeboten sowie den Kenntnissen Studierender zu ihren Handlungsmöglichkeiten in Bezug auf Diskriminierung.

Insgesamt handelt es sich um 147 Einzelfragen, von denen je nach Anzahl angewählter Kategorien den Teilnehmenden im Minimum 17 Fragen, im Maximum sämtliche 147 angeboten werden. Dabei sind die Frageformate nach Möglichkeit geschlossen gewählt, um die Auswertung zu vereinfachen (insgesamt 97 Fragen). 15 Fragen haben teiloffene Antwortoptionen. Bei 35 Fragen werden offene Antwortfelder angeboten, um Studierenden die Gelegenheit zu bieten, Situationen oder Schwierigkeiten näher zu beschreiben.

Aus ethischen Gründen wird sich dafür entschieden, die Teilnehmenden auf der Begrüßungsseite offen über den Sinn der Umfrage und die weitere Verwendung der Ergebnisse aufzuklären. Die Informationen zum Datenschutz für die Nutzer\_innen informieren u.a. darüber, dass die IP-Adressen der Befragten *nicht* erhoben und gespeichert werden. Zum Ende der Umfrage wird auf eine Kontaktadresse, die von der Gleichstellungsbeauftragten verwaltet wird und auf Beratungsangebote verwiesen.

Der Fragebogen wird von Studierenden anderer Fakultäten bzw. einer anderen Universität sowie den Angehörigen der Gleichstellungskommission getestet. Da die Studierenden alle an der Universität über einen Internetzugang verfügen, wird der Fragebogen online zur Verfügung gestellt. Die Rekrutierung der Teilnehmer\_innen erfolgt über die E-Mail-Verteiler für B.Sc.-Studierende und M.Sc.-Studierende

der Präsenzstudiengänge der Fakultät für Gesundheitswissenschaften. Da der Promotionsstudiengang der Fakultät ein Präsenzstudiengang ist, werden auch diese Studierenden nach Möglichkeit kontaktiert. Das erste Anschreiben der Studierenden erfolgt über die E-Mail-Adresse der Gleichstellungskommission der Fakultät im Mai 2017. Nach zwei Monaten wird auf dem gleichen Weg eine Erinnerung an die Umfrage versandt.

Die Auswertung der Daten erfolgt einen Monat nach der Erinnerung der Studierenden an die Umfrage (August 2017). Die Darstellung der Ergebnisse erfolgt vorrangig unter dem Gesichtspunkt der deskriptiven Darstellung. In Abhängigkeit von Skalenniveau und Gruppengröße werden für die Fragestellungen, die Gruppenvergleichen implizieren, der Chi<sup>2</sup>-Test bzw. der Mann-Whitney-U-Test genutzt (Siegel 2001).

Zur Auswertung der offenen Antworten werden qualitative Analyseverfahren genutzt. Die Auswertung erfolgt mittels der Nutzung des Verfahrens der inhaltlichen Strukturierung nach Mayring (2015). Da die Beschreibung einzelner Diskriminierungserfahrungen je nach Detailliertheit und Länge die Gefahr der Identifikation Studierender durch ihre Lehrenden besteht, muss in der Darstellung auf die Einbindung längerer Zitate verzichtet werden.

#### 4. Stichprobe

Befragt wurden ausschließlich Studierende der Fakultät für Gesundheitswissenschaften der Universität. Die Befragung haben im Zeitraum von Mai bis Juli 2017 insgesamt n=107 Studierende beendet. Die jüngsten Teilnehmer\_innen sind 19 Jahre alt, die älteste Person 54 Jahre, der Altersdurchschnitt der Teilnehmenden liegt bei rund 26 Lebensjahren. 76 % der Teilnehmenden ordnen sich dem weiblichen Geschlecht zu, nur rund 24 % dem männlichen, die dritte Option wurde nicht gewählt. Die Verteilung nach Geschlecht ent-

spricht dabei ungefähr der Verteilung der Studierenden der Fakultät insgesamt.

Die Mehrheit der Studierenden ist zum Befragungszeitpunkt (Wintersemester 2016/2017) im 4. (44 %) bzw. 2. Fachsemester (37 %) des jeweiligen Studiengangs, die Spannweite reicht vom 2. Fachsemester bis zum 12., wobei nur 7 % der Studierenden höhere Fachsemester als das 6. angegeben haben. 52 % der Befragten studieren zum Umfragezeitpunkt das Fach Health Communication (B.Sc.), weitere 35 % den M.Sc. Public Health und 13 % sind im Promotionsstudiengang Public Health (Dr. P.H.) eingeschrieben.

Aus den von den Studierenden gewählten Kategorien lassen sich aufgrund der neutralen Einstiegsfragen ohne Bindung an bereits erfahrene Diskriminierung (vgl. Kap. 3) weitere Informationen zur Stichprobe ableiten: 55 % der Teilnehmenden haben kein Elternteil mit einem akademischen Abschluss, 27 % haben einen selbst zugeschriebenen Migrationshintergrund, 1 % der Studierenden wird ein solcher zugeschrieben, ohne dass sie einen Migrationshintergrund haben. Von den an der Umfrage teilnehmenden Studierenden geben 22 % an, während des Studiums nicht über ausreichend Geld zu verfügen. 22 % haben eine chronische Erkrankung oder Behinderung, wobei mit je 10 % der gesamten Stichprobe psychische und chronische körperliche Erkrankungen am häufigsten angegeben werden. 10 % der Studierenden pflegen neben ihrem Studium Angehörige (vorrangig Elternteile oder Großeltern). Nur ein\_e Teilnehmer\_in hat ein Kind unter 18 Jahren.

#### 5. Limitierung

In der Befragung wurde sich bei der Abfrage von Diskriminierungserfahrungen auf Studierende, die das jeweils zum Anlass dienende Merkmal selbst aufweisen, beschränkt. Da nicht nachvollziehbar ist, wie viele Studierende der

Fakultät insgesamt bestimmte Merkmale aufweisen, kann die Befragung nicht als repräsentativ gelten. Da individuell erlebte Diskriminierungserfahrungen mit dem Ziel der Verbesserung von Beratungs- und Lehrangeboten erfasst werden sollen, ist Repräsentativität nicht ausschlaggebend für die Nutzung der Ergebnisse. Die Operationalisierung struktureller Diskriminierung ist weit gefasst, um auch indirekte Formen von Diskriminierung zu erfassen, die durch strukturelle Änderungsmaßnahmen abgebaut werden können. Dadurch ist die Vergleichbarkeit mit anderen Untersuchungen in Bezug auf strukturelle Diskriminierungserfahrungen erschwert.

Des Weiteren ist durch die offene Information in der Begrüßung, dass die Umfrage sich mit bereits erfolgten Diskriminierungserfahrungen aus Sicht der Diskriminierten befasst, mit einem Freiwilligen-Bias zu rechnen: Studierende, die derartige Erfahrungen gemacht haben, werden eine deutlich höhere Motivation zur Beteiligung an der Umfrage haben. Gleichzeitig zeigen die Ergebnisse, dass auch viele Studierende ohne Diskriminierungserfahrungen im Studium sich an der Umfrage beteiligt haben (s. Kap. 6). Da Informationen über die relative Häufigkeit, mit der Studierende der Fakultät Diskriminierungserfahrungen im Zusammenhang mit ihrem Studium gemacht haben, allerdings nicht das maßgebliche Interesse der Befragenden darstellen, kann dieses Risiko eingegangen werden. Da die IP-Adressen der Studierenden nicht erhoben werden, besteht das Risiko wiederholter Teilnahme. Dopplungen sind in Kombination statistischer Kontrolle und Kontrolle der offenen Antwortformate aber identifizierbar.

Aufgrund der angebotenen Antwortformate sind die Möglichkeiten der statistischen Auswertung besonders in Bezug auf Zusammenhänge zwischen Diskriminierungserfahrungen und angedachten Studienabbrüchen durch die Teilnehmenden äußerst begrenzt. Die Ergebnisse sind aufgrund des Testver-

fahrens mit Vorsicht hinsichtlich ihrer Aussagekraft zu betrachten. Studienabbrüche sind Entscheidungen, die in der Regel multifaktoriell bedingt sind, und Diskriminierung ist, auch wenn versucht worden ist, ihre strukturellen Ausprägungen einzubeziehen, nur ein möglicher Faktor.

## 6. Ergebnisse

Die Beteiligung an den Kategorien, deren Einstiegsfrage keine Ungleichbehandlung thematisiert (vgl. Kap. 3), und die Nutzung des Textfeldes zu nicht explizit erfragten Diskriminierungen zeigen, dass 43 % der Teilnehmer\_innen bereits Diskriminierung erlebt haben. 57 % der Teilnehmer\_innen geben an, dass die Zuschreibung von ein oder mehreren Merkmalen oder bestimmte Lebenssituationen wie etwa die Pflege Angehöriger auf sie zutreffen, sie aufgrund dessen aber keine Diskriminierung im Zusammenhang mit ihrem Studium erlebt haben.

Insgesamt 18 % der Studierenden geben an, aufgrund bestimmter Lebenssituationen oder Merkmale gegenüber anderen Studierenden strukturelle Benachteiligung im Studium zu erleben. Dazu zählen zum einen formale Abläufe etwa im Kontakt mit dem Prüfungs- oder Bafög-Amt oder dem Studierendensekretariat, zum anderen Schwierigkeiten, an Lehrveranstaltungen teilnehmen zu können. Befragt nach strukturellen Formen von Diskriminierung geben 7 % der Teilnehmer\_innen insgesamt an, derartige Schwierigkeiten entstünden ihnen aufgrund ihrer nicht-akademischen Bildungsherkunft. In den offenen Antworten werden die unvertrauten Abläufe an der Universität ebenso genannt wie die Problematik, parallel zum Studium erwerbstätig sein zu müssen. Die letztgenannte Schwierigkeit wird auch von den 5 % der Studierenden beschrieben, die strukturelle Diskriminierung aufgrund finanzieller Probleme erleben. Dabei versorgen die Studierenden nicht nur



sich selbst finanziell, sondern teilweise auch Eltern und Geschwister. Wenig erstaunlich ist dementsprechend, dass die Teilnahme an Lehrveranstaltungen 11 % der Stichprobe Schwierigkeiten vor dem Hintergrund finanzieller Probleme verursacht. Zudem wird hier beschrieben, dass Semesterbeiträge sich von anderen Personen geliehen werden müssten und Studierende sich in der Universität kein Essen leisten könnten.

Von den Studierenden mit chronischen Erkrankungen oder Behinderungen geben 4 % an, Formen struktureller Diskriminierung erlebt zu haben. Angeführt werden in den Freifeldern dabei besonders Schwierigkeiten bei Krankenschreibungen und Fristverlängerungen im Zusammenhang mit psychischen Erkrankungen. Die Hälfte der Studierenden (12 %), die eine chronische Erkrankung oder Behinderung angegeben haben (24 % der Teilnehmenden), haben Schwierigkeiten bei der Teilnahme an Lehrveranstaltungen. Die am häufigsten beschriebenen Schwierigkeiten beziehen sich auf das Studieren mit Depressionen und den problematischen Umgang des Prüfungsamtes mit Nachweisen sowie bauliche Mängel: Die Akustik in den Veranstaltungsräumen erschwert schwerhörigen oder hörgeschädigten Studierenden die aktive Teilnahme. Auch räumliche Enge wird als problematisch benannt.

3 % der Gesamtteilnehmer\_innen der Umfrage beschreiben strukturelle Nachteile aufgrund eines (ihnen zugeschriebenen) Migrationshintergrundes. Die einzige Angabe, die dazu von einer Person gemacht wird, bezieht sich auf sprachliche Unsicherheit. Ebenfalls 3 % der Gesamtstichprobe gibt an, aufgrund ihres Alters benachteiligt zu werden. Ausgeführt wird hier ebenfalls nur von einer Person, dass älteren Studierenden suggeriert würde, auf dem Arbeitsmarkt chancenlos zu sein. 1 % der Stichprobe gibt Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Pflögetätigkeit und den Formalia im Studium an, 4 % der pflegenden Studierenden haben aufgrund von Zeit-

und/oder Kraftressourcen Probleme bei der Teilnahme an Lehrveranstaltungen. Zeitliche Schwierigkeiten hat auch die teilnehmende Person mit einem Kind unter 18 Jahren. 1 % der Teilnehmenden kann nicht nachvollziehen, weshalb im Hochschulbetrieb weibliche Bewerberinnen bei der Stellenvergabe formal zu bevorzugen sind und fühlt sich deshalb benachteiligt.

Danach gefragt, ob die Studierenden ihre Lehrenden auf die Schwierigkeiten bei der Teilnahme an Lehrveranstaltungen ansprechen, verneinen die Studierenden mehrheitlich. Diejenigen, die ihre Lehrenden ansprechen, schildern unterschiedliche Reaktionen. Vom bloßen Warten, ob sich etwas an der Situation ändert, über Erstaunen („[...] *da hab ich mir noch nie Gedanken drüber gemacht...!*“) bis hin zu (wenigstens kurzfristigen) Versuchen, den Studierenden die Teilnahme zu ermöglichen: „*Nicht immer, aber die meisten versuchen am Anfang deutlicher + lauter zu sp[r]echen, was dann aber abflacht!*“ Die Studierenden wurden auch dahingehend befragt, wie ihre Kommiliton\_innen auf strukturell eingeschränkte Teilnahme an gemeinsamen Aktivitäten reagieren. Auch hier nutzen vor allem Studierende mit chronischen Erkrankungen oder Behinderungen die Freifelder. Dabei beschreiben einzelne Studierende die Reaktionen ihrer Kommiliton\_innen auf psychische Erkrankungen als empathisch, während Studierende mit körperlichen Behinderungen und Teilleistungsstörungen die gegenteilige Erfahrung machen: „*Das Verständnis der Mitstudierenden reichte oft bis zum dem Punkt begrenzt [sic!], an dem sie mich ‚mitdurchziehen‘ mussten.*“

<b>Abwertende Äußerungen im Kontext von Lehrveranstaltungen</b>		
<b>Merkmal/Lebenssituation, Anzahl Befragter je Kat.</b>	<b>Abs. Häufigkeit (rel. Häufigkeit)</b>	<b>Beispiele zu Angaben zu den Äußerungen:</b>
<b>Finanzielle Probleme, n = 23</b>	7 (7 %)	- Abwertung von Personen aufgrund deren Kleidungsstils - Angeben mit eigenen finanziellen Mitteln
<b>(Zugeschriebener) Migrationshintergrund, n = 30</b>	11 (10 %)	- Äußerungen über angebliche Dummheit türkischer Frauen oder Menschen mit Migrationshintergrund - Rassistische Witze - Überraschung über (bessere) Leistungen von Stud. mit Mhg.
<b>Bildungsherkunft, n = 59</b>	9 (8 %)	- Äußerungen darüber, dass ausschließlich Akademiker_innen intelligent und gesund/weisungsbefugt gegenüber allen anderen seien - Voraussetzen, dass alle Stud. hohe Bildungsherkunft haben
<b>Pflege Angehöriger, n = 11</b>	2 (2 %)	- soziale Ausgrenzung pflegender Studierender
<b>Chron. Erkrankung oder Behinderung, n = 24</b>	8 (7 %)	- Äußerungen über den Mehraufwand an Arbeit, den depressive Studierende bedeuten - stereotype Darstellung Depressiver - Äußerungen dazu, dass Personen mit Teilleistungsstörungen nicht zu studieren hätten, Ausschluss aus Gruppenarbeiten - Verhalten, als sei Hörgeschädigte_r faul, weil sie_er häufig um Wiederholung des Gesagten bittet
<b>Gender, n = 9</b>	2 (2 %)	- Sexistische und biologistische Äußerungen (Sex statt Gender)
<b>Sex. Orientierung, n = 2</b>	1 (1 %)	k.A.
<b>Alter, n = 16</b>	7 (7 %)	- Ausgrenzung älterer Studierender - Verweis auf schlechte Chancen a.d. Arbeitsmarkt (ältere Stud.) - Nichternstnehmen jüngerer Studierender
<b>Religion/Weltanschauung, n = 8</b>	3 (3 %)	- Diskussionen, warum Person an imaginäres Wesen glaube - Islamfeindliche Äußerungen - Ausgrenzung gläubiger Studierender
<b>Politische Einstellung, n = 4</b>	3 (3 %)	k.A.
<b>Ergänzungen aus offener Abfrage nach anderen Diskriminierungserfahrungen:</b>		
<b>Bachelor an anderer Universität gemacht</b>	3 (3 %)	- Abwertung von B.Sc. von anderen Universitäten - Zuschreibung von Überforderung der Studierenden - Zuschreibung, die Studierenden mit B.Sc. von anderen Universitäten wären Störfaktor für ihre Kommiliton_innen
<b>Namensgebung</b>	1 (1 %)	k.A.
<b>Abwertung alternativer Medizin</b>	1 (1 %)	- man werde damit nicht ernst genommen
<b>n(gesamt) = 107, relative Häufigkeiten gemessen an n(gesamt), relative Häufigkeiten gerundet dargestellt</b>		

Abb. 2: Interpersonelle Diskriminierungserfahrungen der Studierenden, n = 107

Quelle: Eigene Berechnungen

Von interpersoneller Diskriminierung, erfasst als Abwertung oder Ungleichbehandlung aufgrund eines Merkmals, berichten insgesamt 30 % der Studienteilnehmer\_innen. Am häufigsten ist dabei mit 10 % der Stichprobe die Diskriminierung Studierender anhand eines (zugeschriebenen) Migrationshintergrundes. Aus den Beschreibungen lässt sich ablesen, dass sich hier teilweise Sexismus, Rassismus und Ethnozentrismus vermengen. Das ist z.B. der Fall, wenn etwa eine Studentin zitiert, dass laut Kommiliton\_innen „*Türkische Tussis [...] eh nichts im Kopf [hätten]*“ und Verwunderung über ihre guten Noten geäußert werde. Studierende beschreiben „*rassistische Witze*“ oder Ausgrenzung durch andere Studierende, die mit „*kulturellen Unterschieden*“ begründet wird. Mit Fremdenfeindlichkeit geht zudem teilweise eine Abwertung des islamischen Glaubens über z.B. den Alkoholverzicht aus Glaubensgründen einher. Interpersonelle Diskriminierung, die die Studienteilnehmer\_innen der Kategorie „Religion“ zuordnen, wird isoliert nur von 3 % der Teilnehmenden angegeben, Sexismus nur von 2 %.

Von den Studierenden berichten 8 % von abwertenden Äußerungen und Ausgrenzung gegenüber Personen nicht-akademischer Bildungsherkunft. Unter anderem wird eine Situation beschrieben, in der eine lehrende Person behauptet, dass ausschließlich Akademiker\_innen „*[...] intelligent und gesund*“ seien. Die Beschreibungen decken sich mit denen der 7 % der Befragten, die angeben, interpersonelle Diskriminierung aufgrund ihrer geringen finanziellen Mittel zu erleben: Kommiliton\_innen würden sich über den Kleidungsstil anderer lustig machen und mit den eigenen Mitteln angeben.

7 % der Umfrageteilnehmer\_innen berichten, Diskriminierung aufgrund einer chronischen Erkrankung oder Behinderung erlebt zu haben. Diese findet entweder statt, indem Studierende nicht aktiv einbezogen werden (z.B.,

indem die Sprachlautstärke an die Bedarfe hörgeschädigter Studierender angepasst wird) oder, indem ihnen negative Eigenschaften zugeschrieben werden. Dies ist der Fall, wenn hörgeschädigten Studierenden bei akustisch bedingten Nachfragen unterstellt wird „*dumm und faul*“ zu sein oder Studierende mit Teilleistungsstörungen (TLS) von ihren Kommiliton\_innen mitgeteilt wird, sie seien in der Hochschule mit der TLS fehl am Platz. Von negativen, gruppenbezogenen Zuschreibungen durch Lehrende berichten psychisch kranke Studierende. Personen mit Depressionen seien „*[...] Menschen, die eben das Pech haben [,] nicht alles zu können und damit eben lernen müssten zu leben*“, die Betreuung Studierender mit Depressionen bedeute Mehrarbeit.

Weitere 7 % der Studierenden berichten von erlebter Abwertung aufgrund ihres Alters. Während sehr junge Studierende nicht ernst genommen zu werden berichten, erleben ältere Studierende, dass ihnen – vornehmlich durch Kommiliton\_innen – mitgeteilt worden sei, sie seien zu alt für den Berufseinstieg. Ältere Studierende berichten zudem, häufiger aus sozialen Gruppen ausgegrenzt zu werden. Interpersonelle Diskriminierung u.a. in Form sozialer Ausgrenzung geben pflegende Studierende (2 % der Umfrageteilnehmenden) an. 3 % der Studierenden geben ohne nähere Beschreibung an, aufgrund ihrer politischen Einstellung diskriminiert zu werden.

Eine nähere Beschreibung für eine nicht gezielt abgefragte Kategorie von Diskriminierungen liefern 3 % der Umfrageteilnehmenden. Sie seien von Lehrenden abgewertet worden zu sein, da sie ihren B.Sc. an einer anderen Hochschule erworben hätten: „*Als Ex-terner ist man automatisch faul, dumm und ungebildet.*“ Eine Person, die solche Ungleichbehandlung erwähnt, beschreibt, wie in ihrem Beisein bei einer Gruppenarbeit Studierende mit intern erworbenem B.Sc. die lehrende Person gefragt habe, ob die Mitarbeit der ande-

ren Studierenden problematisch sei.

Diskriminierung über mehr als eine Kategorie liegt bei rund 20 % der Stichprobe vor. Bei 8 % der Befragten findet sich eine Kombination, in der die Studierenden über drei oder mehr Kategorien diskriminiert werden. Bei den Studierenden, die Mehrfachdiskriminierung erleben, treten in den meisten Fällen Kombinationen auf, zu denen Diskriminierung aufgrund eines (zugeschriebenen) Migrationshintergrundes gehört. Vergleichsweise häufig wird diese Diskriminierung in Verbindung mit finanziellen Problemlagen und damit zusammenhängenden Diskriminierungen, einem nicht-akademischen Elternhaus und/oder chronischen Erkrankungen oder Behinderungen erlebt.

Insgesamt geben 43 % der Umfrageteilnehmer\_innen an, auf der strukturellen oder interpersonellen Ebene im Kontext ihres Studiums benachteiligt oder abwertend behandelt (worden) zu sein. Wer diskriminiert sie? In Hinblick auf formale Abläufe und bauliche Schwierigkeiten sind die Verwaltung der Hochschule und der Fakultät zu adressieren. Geht es um interpersonelle Diskriminierung, kann jeweils in Bezug auf diskriminierende Äußerungen, die Personengruppen allgemein adressieren („*Türkische Tussis [...]*“) sowie Äußerungen oder Verhaltensweisen, die sich auf einzelne Personen beziehen („*Ich wurde auch ausgelacht [...] und als prüde bezeichnet.*“), unterschieden werden. Zudem kann unterschieden werden, aus welcher den Diskriminierten gegenüber privilegierten Perspektive interpersonelle Diskriminierung stattfindet: Werden vorrangig Lehrende, Studierende oder beide Gruppen als Diskriminierende angegeben?

Diskriminierung von Studierenden, die ihren B.Sc. an einer anderen Hochschule erworben haben, geht, soweit dies den offenen Antworten zu entnehmen ist, ausschließlich von den Lehrenden aus. Lehrende werden häufiger als einzige Diskriminierende angegeben, wenn es um die Abwertung ökonomisch

prekariert Personen im Allgemeinen geht. Bezüglich sexistischer Äußerungen und der gruppenbezogenen Abwertung von Menschen ohne akademisches Elternhaus werden meist Studierende *und* Lehrende als diskriminierend identifiziert. Geht es in allen anderen Kategorien um gruppenbezogene Diskriminierung, diskriminieren mehrheitlich Studierende ihre Kommiliton\_innen. Ähnlich gestaltet sich die Situation, wenn es um die gezielte Abwertung der Umfrageteilnehmer\_innen anhand einer oder mehrerer Kategorien geht: In den acht Kategorien, in denen personen- und nicht nur gruppenbezogene Diskriminierung erlebt worden ist, gehen mit Ausnahme der Kategorie „Alter“ (Lehrende *und* Studierende) Diskriminierungserfahrungen vor allem ausschließlich von Studierenden aus.

In den offenen Antwortformaten beschreiben die Umfrageteilnehmer\_innen neben der Diskriminierung und – teilweise – ihren eigenen Reaktionen auch die direkten Reaktionen der anderen Anwesenden auf interpersonelle Diskriminierung. Die Studierenden erleben teilweise Unterstützung durch ihre Kommiliton\_innen: Wahlweise fragen die Kommiliton\_innen danach, wie sie helfen können, wahlweise widersprechen sie diskriminierenden Äußerungen anderer Studierender oder der Lehrenden. Bezogen auf sexistische oder Menschen mit Depressionen abwertende Äußerungen gäbe es laut einer teilnehmenden Person „*üblicherweise*“ Diskussionen, die die Aussagen in Frage stellen. Häufiger wird geschildert, dass Kommiliton\_innen unterschiedlich reagieren, ein Teil allerdings auf die diskriminierende Äußerung amüsiert reagiert. Dass Lehrende überhaupt eingreifen, wird an nur einer Stelle als im Vergleich zu den Studierenden „*seltener*“ erwähnt.

Mehr als die Hälfte der Stichprobe würde der Aussage, sich gerne an der Universität aufzuhalten, voll und ganz oder tendenziell zustimmen. Isoliert verbringen ihre Zeit 19 % der Studierenden ganz oder tendenziell zwischen den

Veranstaltungen, abgelehnt wird diese Aussage von erneut mehr als 50 % der Antwortenden. Mit 74 % stimmen fast drei Viertel der Aussage zu, sie hätten den Eindruck, von ihren Lehrenden genauso wie die Kommiliton\_innen behandelt zu werden. 62 % der Studierenden stimmen der Aussage ganz oder tendenziell zu, ihre Kommiliton\_innen würden sie so wertschätzen, wie sie seien, 8 % lehnen die Aussage ganz oder tendenziell ab.

Im Vergleich der Gruppen Studierender miteinander zeigt sich, dass Studierende mit Diskriminierungserfahrungen sich im Vergleich zu ihren Kommiliton\_innen weniger oft von ihren Lehrenden gleichbehandelt ( $z = 2.76, p \leq 0.001$ ) und von ihren Kommiliton\_innen wertgeschätzt fühlen ( $z = 3.66, p \leq 0.001$ ). Zudem halten sich Studierende, die Diskriminierungserfahrungen gemacht haben, tendenziell weniger gerne an der Universität auf als ihre Kommiliton\_innen ( $z = 1.98, p \leq 0.05$ , nur interpersonelle Diskriminierung:  $z = 2.74, p \leq 0.01$ ). Mehrfachdiskriminierte Studierende verbringen ihre Zeit an der Universität zudem eher isoliert als die Studierenden, die einfache Diskriminierung erfahren ( $z = -2.05, p \leq 0.05$ ). Studierende mit Diskriminierungserfahrungen haben häufiger als ihre Kommiliton\_innen bereits einen Studienabbruch in Erwägung gezogen ( $\text{Chi}^2 = 7.68, p \leq 0.01$ ).

Unterstützung wird von Studierenden mehrheitlich gesucht, wenn sie für nötig befunden wird. Die seltene Nutzung von Beratungsangeboten trotz selbst angegebenen Bedarfs ergibt sich am häufigsten aufgrund der beschränkten Öffnungszeiten der Angebote oder der Scham der Studierenden. Bei den Studierenden, die Bedarf äußern, die Angebote aber nicht nutzen können, handelt es sich ausschließlich um Studierende mit Diskriminierungserfahrungen. Bisher in Anspruch genommene Beratungsangebote werden fast alle positiv bewertet. Die Mehrheit der Be-

fragten (64 %) hat nicht den Eindruck, über die eigenen Rechte zum Schutz vor Diskriminierung aufgeklärt zu sein. Sich bei Diskriminierungserfahrungen an die Personen zu wenden, die an der Universität jeweils am ehesten zuständig sein könnten, wird ebenfalls von vielen Befragten abgelehnt (53 %). Neben Personen, die nicht wüssten, wen sie ansprechen sollten, entfallen hier viele offene Antworten allerdings auf den Vorzug, der dem privaten Umfeld bei Unterstützungsbedarf gegeben wird.

## **7. „einige haben gelacht, andere geschwiegen“ – Schlussfolgerungen für die Gleichstellungsarbeit an der Fakultät**

Die anonyme Befragung Studierender ist von den Studierenden gut angenommen worden. Fakultäten, die sich über die Lebenssituation und Diskriminierungserfahrungen ihrer Studierenden informieren wollen, bietet die Umfrage dazu eine Möglichkeit. Die vorliegenden Ergebnisse für die Fakultät für Gesundheitswissenschaften zeigen nicht nur, dass Studierende verschiedenste Diskriminierungserfahrungen machen. Sie zeigt auch, dass die Diskriminierungserfahrungen sich negativ auf die soziale Integration der Studierenden auswirken und deren Überlegungen dahingehend, ihr Studium abzubrechen, erhöhen. Damit verfügt die Fakultät über Informationen, die aktive Arbeit gegen potentielle und in Erwägung gezogene Abbruchsentscheidungen ihrer Studierenden ermöglichen.

Die relative Häufigkeit von 43 %, mit der Studierende angeben, bereits Diskriminierung erfahren zu haben, ist vergleichbar mit den Ergebnissen von Berghan / Preuß / Dubbert, in deren repräsentativer Befragung an einer deutschen Universität 45 % der Teilnehmenden angegeben haben, im Hochschulkontext diskriminiert worden zu sein (2016:16). In einer Repräsentativbefragung der Antidiskriminierungs-

stelle des Bundes haben rund 28 % der Befragten in den letzten zwei Jahren vor der Erhebung Diskriminierung im Bildungsbereich erlebt (Beigang et al. 2016:14). Dabei ist einzukalkulieren, dass nicht für alle Befragten der Lebensbereich von Bildung und Ausbildung innerhalb des kritischen Zeitraumes relevant gewesen ist. Auch, wenn aufgrund der unterschiedlichen Studiendesigns und Operationalisierungen von Diskriminierung eine Vergleichbarkeit von Einzelergebnissen problematisch ist, ist daher anzunehmen, dass Diskriminierung im Bildungssektor im Allgemeinen ein noch größeres Problem darstellt als an der hier untersuchten Fakultät.

Deutlich wird, dass das Beratungsangebot der Universität und der Fakultät den Studierenden besser bekannt gemacht werden muss: Wenn Studierende nicht einschätzen können, wer geeignete Ansprechpartner\_innen bei Diskriminierungserfahrungen sind und welche Unterstützung sie anbieten können, nehmen sie die bestehenden Angebote nicht in Anspruch. Selbiges gilt für den Schutz Studierender vor Diskriminierung. Eine reine Zuständigkeit der Gleichstellungskommission für den Themenbereich Geschlecht und damit für sexistische bzw. transfeindliche ist offenkundig unzureichend. Die Fakultät sollte daher entweder den Aufgabenbereich ihrer Gleichstellungskommission auf ein weiter gefasstes Spektrum von Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsarbeit erweitern oder zusätzliche Mitarbeiter\_innen zu Ansprechpersonen in Bezug auf z.B. Fremdenfeindlichkeit oder Ableismus erklären.

Vor allem aber ist die Fakultät verantwortlich für eine barrierefreie Gestaltung von Lehrangeboten in den verfügbaren Studiengängen. Interpersonelle Diskriminierung geht in den meisten beschriebenen Fällen von den Kommiliton\_innen der Umfrageteilnehmenden aus. Auffällig ist aber, dass nur in einem Fall ein Eingreifen Lehrender über-

haupt Erwähnung findet. Hier bietet sich ebenso wie in Bezug auf die von Lehrenden ausgehenden Diskriminierungen an, die in die Lehre involvierten Mitarbeiter\_innen der Fakultät für die Lebenssituationen und Diskriminierungserfahrungen Studierender zu sensibilisieren: Lehrende können sich nur dann selbst klar gegen Diskriminierung positionieren und bei diskriminierendem Verhalten Studierender in Veranstaltungen einschreiten, wenn ihnen überhaupt bewusst ist, dass bestimmte Aussagen eine Abwertung von Personengruppen bedeuten. Es ist fraglich, ob den diskriminierenden oder sich nicht positionierenden Lehrenden aktuell bewusst ist, wie ihr Verhalten von den Studierenden interpretiert wird.

Wenn Lehrende den Studierenden nicht als sensibel im Umgang mit der Heterogenität der Studierendenschaft und deren Diskriminierungssituation bekannt sind, kann darin die Erklärung dafür liegen, dass die Studierenden z.B. bei Problemen im Zusammenhang mit der Teilnahme an Lehrveranstaltungen ihre Lehrenden nicht darauf ansprechen. Eine Thematisierung von Schwierigkeiten in Bezug auf die Teilnahme an Lehrveranstaltungen ist allerdings notwendig, damit Lehrende gemeinsam mit den Studierenden individuelle Lösungswege finden können, die den Studierenden das Studium auch in belastenden Lebenssituationen ermöglichen. Zudem müssen Lehrende sich darüber im Klaren sein, dass sie direkten Einfluss darauf nehmen können, ob Hochschulbildung vorrangig finanziell gut ausgestatteten Kindern von Akademiker\_innen vorbehalten bleiben soll. Die Fakultät muss folglich Konzepte zur Sensibilisierung der Lehrenden entwickeln. Zudem sollte sie dringend Ansätze entwickeln, Diskriminierung und Heterogenitätssensibilität in Lehrveranstaltungen mit den Studierenden zu thematisieren.

Diskriminierung ist nicht mit dem Selbstverständnis auch der untersuchten Hochschule vereinbar, weltoffen und

wertschätzend gegenüber der Vielfalt ihrer Mitglieder zu sein. Je nach Form der von den Studierenden beschriebenen Diskriminierung sind unterschiedliche Akteur\_innen an möglichen Verbesserungen der Situation beteiligt: Handelt es sich um strukturelle Barrieren, kann teilweise gemeinsam mit dem Prüfungsamt eine Verbesserung angestrebt werden. Besonders in Bezug auf Krankschreibungen und Nachteilsausgleiche für chronisch kranke Studierende sollte mit den Mitarbeiter\_innen des Prüfungsamtes eine Neuregelung angestrebt werden.

Fraglich ist, ob die Diskriminierungen in ihrer Form und die Verteilung der Diskriminierenden fakultätsspezifisch sind oder die Erfahrungen der Studierenden sich an der gesamten Hochschule so gestalten. Je nachdem, wie Studierende anderer Fakultäten im Studienkontext diskriminiert werden, bietet sich eine fakultätsübergreifende Thematisierung von Diskriminierung und eine Sensibilisierung der Lehrenden an. Die Umfrage sollte zukünftig auch anderen Fakultäten zur Verfügung gestellt werden, um die Situation an den Fakultäten vergleichen zu können und dort, wo es angezeigt ist, gemeinsam Maßnahmen gegen Diskriminierung zu ergreifen.

## 8. Literatur

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), das zuletzt durch Artikel 8 des Gesetzes vom 3. April 2013 (BGBl. I S. 610) geändert worden ist.

Beigang, S. / Fetz, K. / Foroutan, N. / Kalkum, D. / Otto, M. (2016): *Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Erste Ergebnisse einer repräsentativen Erhebung und einer Betroffenenbefragung*, Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) (2016). URL: [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Handout\\_Umfrage\\_Diskri-](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Handout_Umfrage_Diskri-)

[minierung\\_in\\_Dtschl\\_2015.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&cv=5](#) [Zugriff am 12.03.2018].

Berghahn, S. / Egenberger, V. / Klapp, M. / Klose, A. / Liebscher, D. / Supik, L. / Tischbirek, A. (2016): *Evaluation des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes*, Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) (2016). URL: [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/AGG/AGG\\_Evaluation.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&cv=15](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/AGG/AGG_Evaluation.pdf?__blob=publicationFile&cv=15) [Zugriff am 12.03.2018].

Berghan, W. / Preuß, M. / Dubbert, U. (2016): *Diskriminierungserleben an der Universität. Wahrnehmung von und Erfahrungen mit Diskriminierung an der Universität Bielefeld*, AG Uni ohne Vorurteile (U. o. V.), Bielefeld. URL: <http://www.uni-bielefeld.de/ohne-vorurteile/AG-UoV-Diskriminierungserleben-an-der-Universitat.pdf> [Zugriff am 12.03.2018].

Bihler, S. / Langer, M. / Müller, U. (2010): *Familie im Profil. Vergleich der Familienorientierung ost- und westdeutscher Hochschulen*, Arbeitspapier Nr. 133, CHE gemeinnütziges Centrum für Hochschulentwicklung (Hrsg.), Gütersloh. URL: [https://www.familie-in-der-hochschule.de/assets/media/01\\_Inhalte/Studien%20und%20Positionspapiere/CHE\\_AP\\_133\\_Familie\\_im\\_Profil.pdf](https://www.familie-in-der-hochschule.de/assets/media/01_Inhalte/Studien%20und%20Positionspapiere/CHE_AP_133_Familie_im_Profil.pdf) [Zugriff am 12.03.2018].

Blank, R. / Dabady, M. / Citro, C. (Hrsg.) (2004): *Measuring Racial Discrimination. Panel on Methods for Assessing Discrimination*, Washington DC: The National Academies Press.

Charta der Vielfalt e.V. (2018): *Charta der Vielfalt im Wortlaut. Diversity als Chance. Die Charta der Vielfalt für Diversity in der Arbeitswelt*. URL: <https://www.charta-der-vielfalt.de/die-charta/ueber-die-charta/charta-im-wortlaut/> [Zugriff am 12.03.2018].

- Chen, R. (2012): *Institutional Characteristics and College Student Dropout Risks. A Multilevel Event History Analysis, Research in Higher Education* 53(5), S. 487 – 505.
- Crenshaw, K. (1991): *Mapping the Margins. Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color*, Pennsylvania State University. URL: <http://www.racialequitytools.org/resourcefiles/mapping-margins.pdf> [Zugriff am 12.03.2018].
- Ebert, J. / Heublein, U. (2017): *Ursachen des Studienabbruchs bei Studierenden mit Migrationshintergrund*, i. A. Stiftung Mercator, Essen. URL: [https://www.stiftung-mercator.de/media/downloads/3\\_Publikationen/2017/Mai/Ursachen\\_des\\_Studienabbruchs\\_bei\\_Studierenden\\_mit\\_Migrationshintergrund\\_Langfassung.pdf](https://www.stiftung-mercator.de/media/downloads/3_Publikationen/2017/Mai/Ursachen_des_Studienabbruchs_bei_Studierenden_mit_Migrationshintergrund_Langfassung.pdf) [Zugriff am 12.03.2018].
- European Union Agency for Fundamental Rights (2014): *Being Trans in the European Union. Comparative analysis of EU LGBT survey data*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Geschke, D. (2012): *Vorurteile, Differenzierung und Diskriminierung. Sozialpsychologische Erklärungsansätze*, Aus Politik und Zeitgeschichte, 62(16), S. 33 – 37.
- Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG), Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen, zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 28. September 2017 (GV.NRW. S. 764).
- Langer, M. / von Stuckrad, T. / Harde, M., Ries, T. / Ziegele, F. (2011): *Verloren in Verantwortung. Zur sozialen Situation und zu beruflichen Perspektiven von Hochschulangehörigen mit Pflegeverantwortung*, Arbeitspapier Nr. 146, Gütersloh: CHE gemeinnütziges Centrum für Hochschulentwicklung. URL: [https://www.familie-in-der-hochschule.de/assets/media/01\\_Inhalte/Studien%20und%20Positionspapiere/CHE\\_AP\\_146\\_\\_Verloren\\_in\\_Verantwortung.pdf](https://www.familie-in-der-hochschule.de/assets/media/01_Inhalte/Studien%20und%20Positionspapiere/CHE_AP_146__Verloren_in_Verantwortung.pdf) [Zugriff am 12.03.2018].
- Lutz, H. / Vivar, M. / Supik, L. [Hrsg.] (2010): *Fokus Intersektionalität. Bewegungen und Verortungen eines vielschichtigen Konzepts*, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften/Springer Fachmedien.
- Mayring, P. (2015): *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*, 12. überarb. Aufl., Weinheim/Basel: Beltz.
- Middendorf, E. / Apolinarski, B. / Poskowsky, J. / Kandulla, M. / Netz, N. (2012): *Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland. 20. Sozialbericht des Deutschen Studentenwerks durchgeführt durch das HIS-Institut für Hochschulforschung*, Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2012). URL: [https://www.studentenwerke.de/sites/default/files/01\\_20-SE-Hauptbericht.pdf](https://www.studentenwerke.de/sites/default/files/01_20-SE-Hauptbericht.pdf) [Zugriff am 12.03.2018].
- Pettigrew, T. / Taylor, M. (2000): *Discrimination*. In: The Encyclopedia of Sociology, überarb. Neuauf., Borgatta, E., Montgomery, R. (Hrsg.) (2000), New York: Macmillan, S. 688 – 695.
- Salentin, K. (2007): *Determinants of Experience of Discrimination in Minorities in Germany*, International Journal of Conflict and Violence, 1(1), S. 32 – 50.
- Salzbrunn, M. (2014): *Vielfalt. Diversity*, Bielefeld: transcript Verlag.
- Siegel, S. (2001): *Nichtparametrische statistische Methoden*, 5. Aufl., Eschborn bei Frankfurt a. M.: Klotz.
- Unger, M. / Wejwar, P. / Zaussinger, S. / Laimer, A. (2012): *beeinträchtigt studieren – Datenerhebung zur Situation Studierender mit Behinderung und chronischer Krankheit im Bachelor-/Master-Studiensystem 2011*, Deutsches Studentenwerk (Hrsg.) (2012). URL: <https://www.studentenwerke.de/sites/default/>



files/Beeinträchtigt\_Studieren\_Datenerhebung\_01062012\_0.pdf [Zugriff am 12.03.2018].