

Diskriminierungserleben an der Universität

**Wahrnehmung von und Erfahrungen mit
Diskriminierung an der Universität Bielefeld**

Wilhelm Berghan, Madlen Preuß und Ulrich Dubbert

Allen Studienteilnehmer*innen sind wir zu großem Dank verpflichtet. Ihre Bereitschaft, Auskunft zu ihren Diskriminierungserfahrungen zu geben und an der Umfrage mitzuwirken, ermöglichte erst diese Studie.

Die Studie fand im Rahmen der Bielefelder Universitätskampagne *Uni ohne Vorurteile* statt und wird von der gleichnamigen Arbeitsgruppe verantwortet.

Wilhelm Berghan, B. A.

Madlen Preuß, M. A.

Ulrich Dubbert, M. A.

Universität Bielefeld

Institut für Interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung (IKG)

Universitätsstraße 25

33615 Bielefeld

Mai 2016

INHALTSVERZEICHNIS

Einleitung	4
1. Zum Hintergrund der Umfrage.....	6
2. Zur Methodik: Datenerhebung und Stichprobe	11
3. Bildung schützt (?): Diskriminierungserleben an der Universität Bielefeld	13
3.1 Das Klima an der Universität – eine Einschätzung der Hochschulmitglieder	13
3.2 Erfahrungsberichte zur Diskriminierung an der Universität	16
4. <i>Uni ohne Vorurteile</i> - eine erste Evaluation der Hochschulmitglieder.....	28
5. Bilanz und Impulse	33
Literaturverzeichnis.....	36
Anhang	37
Tabellen- und Abbildungsverzeichnis	41

EINLEITUNG

Universitäten gelten weithin als Räume des Austauschs und der Partizipation, sie garantieren freie und unabhängige Aushandlungsprozesse über spezifische Phänomene und unterstehen in ihrer Funktion als Arbeits- wie Ausbildungsstätte dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Und doch darf nicht unbeachtet bleiben, dass sie trotz ihrer grundlegend demokratischen Verfasstheit nicht mehr, aber auch nicht weniger als einen spezifischen Ausschnitt der deutschen Gesamtgesellschaft abbilden. Eine ‚gute‘, eine höhere Bildung kann, muss allerdings nicht zwangsläufig Vorurteilen, Feindlichkeiten und/ oder Diskriminierung entgegenwirken. Die Anerkennung von Differenz wie Vielfalt und eine Beseitigung tief in die Strukturen eingeschriebener Ungleichwertigkeiten reichen nur soweit, wie es auch von den Universitätsangehörigen getragen und unterstützt wird. Die formale Mitgliedschaft in einer Wissensinstitution wie der Universität schützt damit nicht automatisch vor Diskriminierung und Ausschluss oder versichert gar Immunität gegen Opfer- und/ oder Täter*innenwerdung.

Im Laufe des Engagements für die Kampagne *Uni ohne Vorurteile* (UoV) haben uns immer wieder Berichte erreicht, die eine erste Vorstellung darüber gaben, wie es um das Erleben von Diskriminierung beziehungsweise ungerechten Behandlungen an der Universität Bielefeld bestellt ist. Allerdings benötigt es eine systematische und kontrollierte, weil aussagekräftigere Erfassung solcher Erfahrungen, um einerseits Aufmerksamkeit herzustellen und andererseits Veränderungsprozesse anstoßen zu können. Aus diesem Grund haben wir, die Arbeitsgruppe UoV, eine Umfrage konzipiert, die als eine erste Bestandsaufnahme zu werten ist und sich zwei zentralen Fragekomplexen widmet:

- (1) Welche Erfahrungen mit Diskriminierung wurden an der Universität Bielefeld bisher gemacht? Von wem beziehungsweise was gehen diese Benachteiligungen aus und welche Merkmale sind es, weswegen Universitätsangehörige besonders häufig mit Diskriminierung konfrontiert sind? Wie genau gestalten sich die Situationen ungerechter Behandlungen und inwiefern werden die subjektiven Diskriminierungswahrnehmungen auch von Dritten bemerkt und als solche anerkannt?
- (2) Welche Dringlichkeit besteht an der Universität Bielefeld überhaupt, Initiativen gegen Diskriminierung durchzuführen? Welche Relevanz wird solchen Aktivitäten seitens der Universitätsangehörigen attestiert und wie viel Rückhalt findet das generelle soziale Engagement, das an dieser Universität durch eine Vielzahl an Ehrenamtlichen gezeigt wird? Ist eine universitätsweite Kampagne wie *Uni ohne Vorurteile* überhaupt gewünscht; und

falls ja, was braucht es nach Meinung der Universitätsmitglieder, diese auch erfolgreich zu gestalten?

Die Aufgabe des vorliegenden Berichts ist es nicht, Anspruch auf Vollständigkeit oder gar Faktizitäten zu erheben. Stattdessen ist es ausschließlich die subjektive Erfahrung von und mit Diskriminierung, die uns die Studienteilnehmenden haben wissen lassen und über die wir berichten können und wollen. Aufgabe und Impuls der gewonnenen Kenntnisse kann jedoch sein, Problemlagen an der Universität Bielefeld in aller Deutlichkeit zu benennen.

1. ZUM HINTERGRUND DER UMFRAGE

Für gegenwärtig rund 24.000 Studierende und 5.500 wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Mitarbeiter*innen sucht die Universität Bielefeld einen Raum zu schaffen, der „frei von diskriminierenden Strukturen, Handlungen und Vorurteilen ist und in dem alle Mitglieder und Angehörige der Universität in Studium, Wissenschaft und Verwaltung Wertschätzung und Anerkennung erfahren“ (Universität Bielefeld, 2016). Diesem Bestreben widmen sich nicht nur der eigens eingerichtete *Arbeitskreis Diversität*¹, sondern auch eine große Zahl der Hochschulgruppen². Mit der Arbeitsgruppe *Uni ohne Vorurteile*³, welche die gleichnamige Kampagne an der Universität verantwortet, ist eine weitere Instanz hinzugekommen, die sich in ihrem Engagement allerdings keiner spezifischen Universitätsgruppe verpflichtet, sondern vielmehr als vertrauensvolle Anlaufstelle für alle Mitglieder fungieren will und soll.

Im Sommersemester 2013 haben wir, zunächst bestehend aus dem Rektorat, dem *Allgemeinen Studierendenausschuss* (AStA) und *Institut für interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung* (IKG), unsere Arbeit aufgenommen. Im Laufe des Engagements stießen sowohl die *Mobile Beratung gegen Rechtsextremismus Detmold*, Repräsentant*innen der Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung, das Team *Lehren und Lernen* als auch eine Rechtsprofessur hinzu, womit die Vertretung einer jeden Statusgruppe sichergestellt werden konnte. Unser vorrangiges Ziel ist es, neben der Förderung der Universität Bielefeld als einen Ort der Gleichwertigkeit und Anerkennung, auf allen Ebenen der Universität für Diskriminierung zu sensibilisieren und Zivilcourage zu fördern. Insbesondere die Frage, wie antidemokratischen und Ungleichwertigkeit (re-)produzierenden Phänomenen im Universitätsalltag begegnet werden kann, steht im Fokus unserer Arbeit. Hierfür finden seit Anbeginn nicht nur die öffentliche Veranstaltungsreihe der *Uni ohne Vorurteile* statt, sondern auch verschiedene Workshop-Angebote, die sich sowohl an Lehrende als auch Studierende richten, die Verteilung von Postkarten wie Buttons und Kooperationen mit weiteren Initiativen und Arbeitsgruppen inner- und außerhalb der Universität Bielefeld. Auch die Erfragung des Diskriminierungserlebens und Bewertung der Kampagne durch die Universitätsmitglieder gehörte früh zum Repertoire. In den verschiedenen Veranstaltungen wurden kürzere Fragebögen zu den genannten Themenblöcken an die Teilnehmenden verteilt. Jene Antworten und Situationsschilderungen,

¹ <http://www.uni-bielefeld.de/diversity/diversity.html>

² <http://www.uni-bielefeld.de/Universitaet/Studium/Studentische%20Hochschulgruppen/>

³ <http://www.uni-bielefeld.de/ohne-vorurteile/>

welche die Befragten zu ihren Diskriminierungserfahrungen abgaben, zeigten die Notwendigkeit in aller Deutlichkeit auf, eine systematische und kontrollierte Erfassung zum universitären Klima in die Wege zu leiten. Mit der Unterstützung des Rektorats soll diese erste universitätsweite Studie den Auftakt zu einer regelmäßigen Umfrage geben, um einerseits das Ausmaß der Diskriminierung zu beobachten und andererseits etwaige Veränderungsprozesse zu dokumentieren, die seitens der Universitätsangehörigen wahrgenommen werden.

Dabei wird die Relevanz und Thematisierung des Phänomens Diskriminierung im tertiären Bildungsbereich häufig relativiert und/ oder unterschätzt; auch an der Universität Bielefeld, wie die folgende Auswahl an Kommentaren andeutet:

„Ich halte die Diskriminierung in der Uni für ein nicht relevantes Thema im Vergleich zu anderen Bereichen.“

Häufig treffen diejenigen, welche sich von Diskriminierung betroffen fühlen, nicht zwangsläufig auf Verständnis und Anerkennung solcher Erlebnisse. Vielmehr wird ihnen mitunter unterstellt, sie würden den wahrgenommenen Angriff auf die eigene Person oder Gruppe vortäuschen, dramatisieren oder gar aus diesem zu profitieren versuchen.

„Ich finde, man muss sich nicht immer sooooo den Kopf machen um Diskriminierung. Manche Leute fühlen sich oft diskriminiert. In Wirklichkeit sind [sie] aber nur faul [und] erwarten eine Sonderbehandlung.“

Solche Haltungen können sich weiterhin auch in der Bewertung des dementsprechenden Engagements innerhalb verschiedener Initiativen niederschlagen, denen dann ebenfalls ihre Relevanz und Sinnhaftigkeit abgesprochen wird. So wurde sich unter anderem in Bezug auf die Kampagne *Uni ohne Vorurteile* wie folgt geäußert:

„Einfach abschaffen und mal realisieren, dass es diese ganzen Probleme nicht gibt.“

Wenngleich sich der negative Zusammenhang zwischen Bildung und Menschenfeindlichkeit im Rahmen von allgemeinen Bevölkerungsumfragen vielfach stabil zeigt, darf dies nicht als zwangsläufige Kausalität verstanden werden. Nicht das formale Bildungsniveau und/ oder der akademische Raum versprechen ein Weniger an Diskriminierung und Ressentiments gegen spezifische Gruppen, sondern die Vermittlung bestimmter Bildungsinhalte wie durchlaufene Sozialisationsprozesse und Kontexte gestalten die Beziehung zwischen Bildung und (anti-)demokratischem Einstellungen und Verhalten. (vgl. u.a. Hopf 1999, Coenders und Scheepers 2003, Heyder 2003) Studien wie die Kassis und Schalliés belegen eindrucksvoll, dass Menschenfeindlichkeit auch im Bereich tertiärer Bildung weit verbreitet ist (vgl. 2013; 2014). Der Mitgliedsstatus an einer Universität bescheinigt dementsprechend nicht, frei von (un-)bewussten Vorurteilen zu sein, die häufig in diskriminierende Handlungen münden. Nicht zu-

letzt auch deshalb, da sich soziale Ungerechtigkeiten nicht einzig auf einer interindividuellen oder -gruppalen Ebene wiederfinden, sondern darüber hinaus tief in die (hierarchischen) Strukturen, Normen und Kontexte einer Institution wie die Hochschule eingeschrieben sein können.

Wie aber kann Diskriminierung (in einer Universität) aussehen? Die *Antidiskriminierungsstelle des Bundes* (ADS) liefert hierfür ein treffendes, wenn auch knappes erstes Grundverständnis: „Eine Person wird schlechter behandelt als andere Menschen“ (2013: 31). Im Anschluss an das *Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz* (AGG), dem öffentliche Institutionen wie Hochschulen verpflichtet sind, liegt eine solche Benachteiligung vor, wenn sie aufgrund eines bestimmten Merkmals und ohne sachliche Rechtfertigung geschieht (vgl. Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz, 2013). Neben dieser rein juristischen Definition finden sich in der allgemeinen Wissenschaft weitere und differenziertere Begriffsbestimmungen, die vor allem durch die Sozial- und Erziehungswissenschaft skizziert werden. Exemplarisch hierfür soll das Verständnis nach Blank, Dabady und Citro (2004) herangezogen werden, die vier Typen der Diskriminierung unterscheiden: Sie kann sowohl (1) offen und intentional, aber auch (2) unbeabsichtigt und subtil geäußert werden. Sie zeigt sich darüber hinaus als (3) statistische oder (4) strukturelle Diskriminierung, indem sie augenscheinlich neutral in (institutionelle) Prozesse eingebettet ist und sich dementsprechend seltener in individuellem Verhalten niederschlägt. (vgl. a. a. O.: 56 ff.) Während sich die ersten beiden Typen damit eher auf der individuellen und/ oder gruppalen Ebene wiederfinden, indem Einzelpersonen oder spezifische Gruppen benachteiligt werden, können die statistische und strukturelle Diskriminierung aufgrund verfestigter Ungleichheitsstrukturen in das Handeln von Institutionen eingebunden sein, in deren Folge die gleiche Chancen- und Ressourcenverteilung nicht mehr garantiert ist. (vgl. auch ADS, 2013: 36 ff.) Es wäre daher verkürzt, Diskriminierung einzig als individuelles Verhalten einzelner gegenüber anderen zu verstehen. Vielmehr sollten diese Formen der Benachteiligung auf verschiedenen – wenn auch ineinander verschränkten – Ebenen verortet werden, um sie in ihrer Ganzheitlichkeit erfassen zu können.

Für den Versuch einer Bestandsaufnahme und Analyse von Diskriminierungserleben an der Universität scheint nun insbesondere die subjektive Seite von Diskriminierung von Bedeutung. Nicht nur, weil die objektive Seite, das heißt, eine tatsächliche Quantifizierung von Diskriminierung ungleich schwerer in einer reinen Umfragestudie zu realisieren wäre. Auch die große Differenz dessen, was von wem als Diskriminierung erlebt wird, macht es nötig, nach spezifischen Diskriminierungswahrnehmungen, -erfahrungen und -beobachtungen der Mit-

glieder einer Universität zu fragen.⁴ Zur Vermeidung von Einfluss-, sogenannten Primingeffekten⁵ wurde auf eine vorgegebene Diskriminierungs-Definition im Fragebogen verzichtet. Eine Abhilfe war durch fünf ausgesuchte Situationsbeschreibungen geschaffen worden, die es galt hinsichtlich ihres Diskriminierungsgrades einzuordnen. (vgl. Anhang, Tab. 1.1)⁶ So ließ sich einerseits in die Vielschichtigkeit des Phänomens einleiten und andererseits das persönliche Diskriminierungsverständnis der Befragten erfassen. Darüber hinaus bestand ebenso die Möglichkeit, eigene Beschreibungen und Bestimmungen von Diskriminierung in einem offenen Antwortfeld hinzuzufügen.

Gerade bei der Relevanz und Verantwortung der Institution Hochschule in und für Gesamtgesellschaften verwundert es, dass es bisher kein systematisches Monitoring zum Diskriminierung(-erleben) an deutschen Hochschulen zu geben scheint, welches alle Statusgruppen gleichermaßen in den Blick nimmt. Dementgegen finden sich zahlreiche Untersuchungen, die sich dem Thema unter Studierenden widmen wie beispielsweise Klein und Rebitzer (2012). Sie führten 2011 eine umfangreiche Online-Befragung zu den Diskriminierungserfahrungen der Studierendenschaft an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel durch und berichten unter anderem, dass 90 Prozent der Befragten befinden, an ihrer Universität käme Diskriminierung fast nie bis selten vor. Allerdings geben rund 15 Prozent an, mindestens einmal Diskriminierung erfahren zu haben. (vgl. a. a. O.: 125 f.) Gleichwohl Klein und Rebitzer damit relevante Befunde zu Diskriminierungserfahrungen in Form spezifischer (Zugehörigkeits-)Kategorien liefern, reduziert die Stichprobenauswahl doch die Aussagekraft, ungerechte Behandlungen an Hochschulen in ihrer Ganzheitlichkeit zu erfassen. Im Rahmen des Projekts *Diskriminierungsfreie Hochschule - Mit Vielfalt Wissen schaffen* wurden neben der Systematisierung von Diskriminierungsfaktoren wie -risiken auch Empfehlungen für den Umgang mit solchen Erfahrungen an Hochschulen ausgearbeitet. Nach Fachgesprächen und Workshops mit Partnerhochschulen kommen die Autor*innen unter anderem zu dem Schluss, dass es neben der Vernachlässigung des nicht-wissenschaftlichen Personals auch an der gleichgewichtigen Aufmerksamkeit hinsichtlich der verschiedenen Kategorien des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes mangelt. (vgl. Czock et al., 2012: 100 ff.; 125 ff.)

⁴ Hinsichtlich einer Vertiefung der Frage nach der Messung von objektiver und subjektiver Diskriminierung, sei auf Salentin (2007) verwiesen. In Bezug auf die aktuell herausgegebene Studie „Diskriminierungserfahrungen in Deutschland“ der ADS gab Albert Scherr einen aufschlussreichen Kommentar zur Einordnung erlebter und tatsächlicher Diskriminierung (in: Tagesschau.de, 2016).

⁵ Unter Priming versteht man die Beeinflussung des Denkens, indem (un-)bewusst gesetzte Reize bestimmte Reaktionen zur Folge haben.

⁶ Dort findet sich auch eine allgemeine Auswahl der offen genannten Beispiele für Diskriminierung an der Universität (Abb. 1.1).

An dieser Stelle soll die vorliegende Studie ansetzen. Trotzdem auch hier nur eine erste Bestandsaufnahme für die Universität Bielefeld geleistet ist, lässt sich mithilfe der Systematisierung von Diskriminierungserleben ein differenzierteres Bild zeichnen als es uns bisher vorliegt, ob und in welchen Facetten Diskriminierung an der Universität Bielefeld erlebt wird.

2. ZUR METHODIK: DATENERHEBUNG UND STICHPROBE

Ziel des Studienvorhabens war es, eine möglichst große und repräsentative Stichprobe an Mitgliedern der Universität Bielefeld – unabhängig von der spezifischen Statusgruppe – zu gewinnen. Hierfür wurden über den E-Mail-Gesamtverteiler der Universität sowohl Studierende als auch Angestellte über die Umfrage informiert und um eine Teilnahme gebeten. Im Ganzen wurden damit rund 29.000 Personen kontaktiert, wobei die Ausfälle aufgrund von beispielsweise bereits ausgeschiedenen Mitgliedern, Namensänderungen oder schlichtweg Abwesenheit zu berücksichtigen sind.

Die Datenerfassung erfolgte auf Basis einer Online-Erhebung, die im Zeitraum des 09. Dezember 2015 bis 29. Februar 2016 stattfand. Insgesamt wurden zwei zeitversetzte Einladungen zur Umfrage versendet, die zum einen den Befragungsbeginn ankündigten (09. Dezember 2016) und zum anderen der Teilnahme-Erinnerung (19. Januar 2016) dienten. Beide E-Mail-Kontaktaufnahmen enthielten den Link zur *Unipark*-Plattform⁷, mithilfe derer die Online-Befragung durchgeführt wurde.

Der standardisierte wie anonymisierte Fragebogen ist grundlegend für Personen ab 16 Jahren konzipiert. Neben den dominierenden Frageblöcken, innerhalb derer die selbst erfahrene und/oder beobachtete Diskriminierung der Teilnehmenden erfasst wurde, enthielt die Umfrage weitere Einzelaussagen, welche sich zum einen der allgemeinen Bewertung des Klimas und Wohlbefindens an der Universität Bielefeld und zum anderen der Kampagne *Uni ohne Vorurteile* widmeten. Beiden Themenfeldern ist gemein, dass sie eine Vielzahl an offenen Antwortfeldern enthielten. Dies geschah vor dem Hintergrund, den subjektiven und ebenso vielfältigen Berichten erlebter Diskriminierung genügend Raum zu geben, aber auch, um der Zielsetzung einer ersten und gründlichen Bestandsaufnahme gerecht zu werden.

Die reine Brutto-Stichprobe, welche all diejenigen enthält, die den *Unipark*-Link und damit die Umfrage öffneten, liegt bei 2.695 Personen. Die erste inhaltliche Frage wurde von insgesamt 2.354 Universitätsangehörigen beantwortet. Davon ausgehend beträgt die Beendigungsquote 59,2 Prozent. Dies entspricht einer Befragtenzahl von 1.393, folglich brachen im Verlauf der Umfrage 961 Personen die Teilnahme ab. Weiterhin ist zu beachten, dass die Beantwortung der Fragen nicht erzwungen wurde, dementsprechend die Fallzahl der nachstehenden Ergebnisse variieren kann und bei der Interpretation einzubeziehen ist.

⁷ <http://www.unipark.com/de/>

61,1 Prozent der Befragten gaben an, weiblichen und 37 Prozent männlichen Geschlechts zu sein, 1,9 Prozent ordneten sich keiner dieser Kategorien zu. (vgl. Tab. 1) Das Altersspektrum erstreckt sich von 18 bis 83 Jahren, der Altersdurchschnitt liegt bei 30,7 Jahren. Rund 22,1 Prozent der befragten Universitätsmitglieder besitzen einen Migrationshintergrund. Auch die Verteilung über alle an der Universität Bielefeld vertretenen Statusgruppen ist sichergestellt, wenngleich einige Verzerrungen zu verzeichnen sind. Den größten Anteil der erhobenen Stichprobe stellen die Studierenden mit 1.081 Personen. Höhere Beteiligungen finden sich ebenso unter den Promovierenden wie der nicht-wissenschaftlichen Belegschaft, hingegen die Teilnehmer*innenzahl der Hochschullehrer*innenschaft überaus niedrig ausfällt.

Tab. 1.2 *Soziodemographische Kennzeichen der Stichprobe*

		absolut	in Prozent
Geschlecht	weiblich	921	61,1
	männlich	558	37
	anderes	29	1,9
Altersgruppen	24 und jünger	419	34,7
	25 bis 29 Jahre	348	28,8
	30 bis 39 Jahre	250	20,7
	40 bis 49 Jahre	68	5,6
	50 bis 59 Jahre	79	6,6
	60 bis 69 Jahre	28	2,3
	70 Jahre und älter	15	1,2
Migrationshintergrund ⁸	nein	1.021	77,9
	ja	290	22,1
Statusgruppe	Studierende	1.093	69,5
	Promovierende	124	7,9
	Hochschullehrer*innenschaft	56	3,6
	wiss. Belegschaft	106	6,7
	Mitarbeiter*innen in Technik & Verwaltung	193	12,3

⁸ Die statistische Kategorie *Migrationshintergrund* wurde für die Analyse neu gebildet. Als Personen mit Migrationshintergrund gelten demnach alle Befragten, die selbst und/ oder deren Eltern nicht die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen und/ oder nicht in Deutschland geboren sind.

3. BILDUNG SCHÜTZT(?): DISKRIMINIERUNGSERLEBEN AN DER UNIVERSITÄT BIELEFELD

Das folgende Kapitel soll sich der vielfach zitierten und mitunter empirisch belegten Faustregel, Bildung schütze vor Diskriminierung, widmen. Hierfür wird zunächst ein Fokus auf die allgemeine Einschätzung des sozialen Klimas und Diskriminierungsvorkommens an der Universität Bielefeld gelegt. Ein gutes soziales Klima kann zwar mithilfe institutionalisierter Regelwerke und Austauschformen grundlegend arrangiert werden, braucht allerdings auch die Ausgestaltung und Anerkennung derjenigen, an die es sich richtet. Dabei ist ebenso zu berücksichtigen, dass sich die Mitglieder einer Universität aufgrund ihres verschiedenen Status` und Anliegens auch an unterschiedlichen Orten bewegen und mal mehr, mal weniger miteinander in Kontakt treten. Und doch kann bereits die rein subjektive Einschätzung und Wahrnehmung Auskunft darüber geben, wie es um das Miteinander und gleichermaßen um das allgemeine Wohlbefinden der Mitglieder einer Universität bestellt ist. Dies führt schließlich auch zu der Frage, inwiefern *Bildungsinstitutionen* vor Diskriminierung schützen (können). Dabei ist vor allem die wahrgenommene Diskriminierungsverbreitung an der Universität Bielefeld im Vergleich zur Gesamtgesellschaft Deutschlands zu betrachten, die der leitenden Annahme zufolge sehr viel niedriger ausfallen sollte.

Das Diskriminierungserleben der Hochschulangehörigen soll mit dem zweiten Kapitelteil (3.2) näher beleuchtet werden. Ihre Erfahrungsberichte, die sich sowohl auf persönliche Erfahrungen als auch Beobachtungen von Diskriminierung stützen, geben sehr detailreiche Auskunft. Neben den Merkmalen, welche für die ungerechte Behandlung oder Benachteiligung herangezogen wurden, werden auch die Quellen und verantwortlichen Instanzen der Diskriminierung benannt. Darüber hinaus ist zu beantworten, ob und inwiefern solche Situationen von Dritten nicht nur beobachtet, sondern auch zivilcouragiert begleitet werden.

3.1. Das Klima an der Universität – Eine Einschätzung der Hochschulmitglieder

Die Problematisierung von Diskriminierungserleben in einem bestimmten Raum geht untrennbar mit der Frage nach dem sozialen Klima einher. Letzteres kann und sollte in seiner jeweiligen Ausprägung bereits eine erste Auskunft über die Wahrnehmung (anti-)demokratischer Tendenzen geben. Dabei stellt sich auch die Frage, inwiefern die Beziehungen zwischen unterschiedlichen Hierarchieebenen respektive Statusgruppen evaluiert werden.

Zunächst ist festzuhalten, dass ein überwiegender Befragtenanteil (75,8 %) der Aussage „Insgesamt herrscht an der Uni ein gutes soziales Klima“ zustimmt. (vgl. Abb. 3.1) Jede*r Fünfte (22,4 %) gab sogar an, dieses sei voll und ganz gegeben. Nur etwa 6,7 Prozent der befragten Hochschulmitglieder empfinden das soziale Klima an der Universität Bielefeld als mindestens eher schlecht, während 17,3 Prozent sich auf der Mittelkategorie verorteten und damit keine klare Tendenz äußerten.

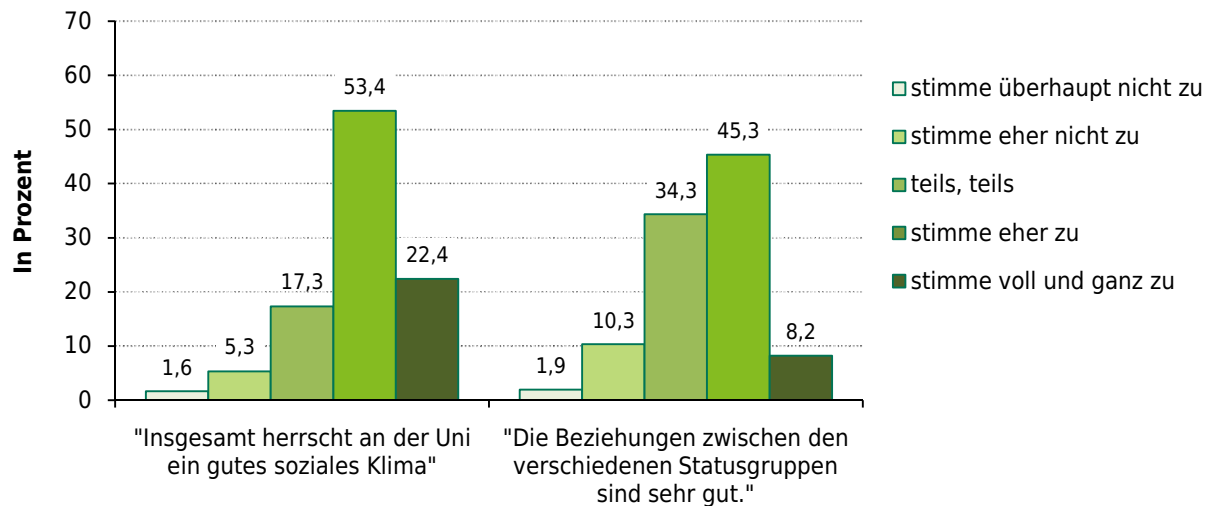


Abb. 3.1: Wahrnehmung des sozialen Klimas.
 Soziales Klima, Fallzahl: 1.825; Statusgruppen, Fallzahl: =1.820
 Zur Veranschaulichung und besseren Lesbarkeit wurde die Y-Achse in Prozent den Zustimmungswerten angepasst.

Die Zustimmung zur zweiten Aussage, es beständen sehr gute Beziehungen zwischen den einzelnen Statusgruppen, fällt im Vergleich etwas verhaltener aus. Hier sind es rund 53,5 Prozent, welche das Verhältnis als gut bewerten, wobei nur ein geringer Teil von 8,2 Prozent voll und ganz zustimmt. Über ein Drittel der Befragten (34,3 %) antwortet hingegen mit ‚teils, teils‘, was sich mit den vorangegangenen Ausführungen zur allgemeinen Kontaktquantität und -qualität begründen lässt. Jede*r achte Studienteilnehmer*in (12,2 %) lehnt die Aussage sehr guter Beziehungen unter den verschiedenen Statusgruppen mindestens eher ab.

Dieser erste Eindruck, der, trotz des Gefälles zwischen beiden Aussagen, ein gutes bis sehr gutes Klima an der Universität Bielefeld vermittelt, bestätigt sich auch mit Blick auf die allgemeine Diskriminierungswahrnehmung⁹ deutlich. (vgl. Abb. 3.2) Über die Hälfte der befragten Hochschulangehörigen (55,7 %) ist der Meinung, dass Diskriminierung an der Universität Bielefeld eher selten stattfindet. Für rund 17 Prozent stellt sie hingegen kein seltenes Phäno-

⁹ Es sei darauf hingewiesen, dass diese allgemeine Wahrnehmung von Diskriminierung von dem tatsächlichen persönlichen Erleben und Beobachten zu unterscheiden ist. Siehe dazu Kap. 3.2.

men im Universitätsalltag dar, während etwas mehr als ein Viertel (27,3 %) keine Tendenz angibt.

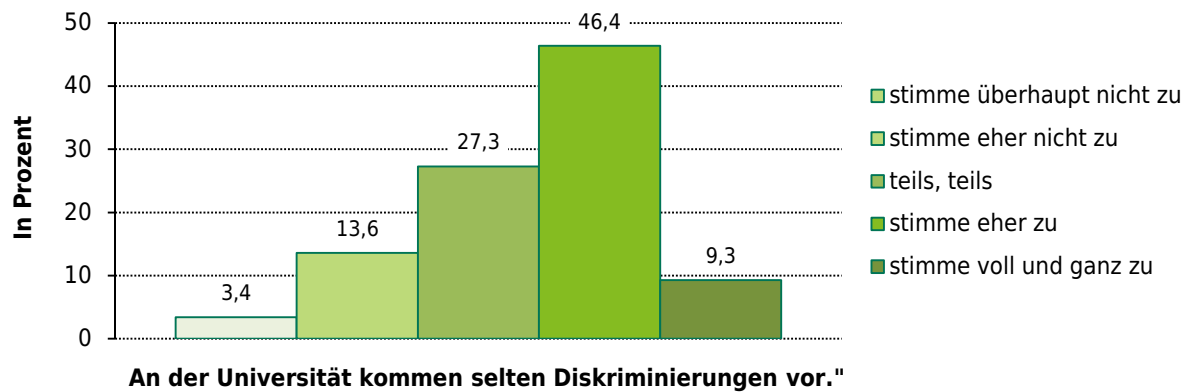


Abb. 3.2: Allgemeine Diskriminierungswahrnehmung an der Uni Bielefeld. (N = 1.723)
Zur Veranschaulichung und besseren Lesbarkeit wurde die Y-Achse in Prozent den Zustimmungswerten angepasst.

Weiterhin wurden die Studienteilnehmer*innen gebeten, die Verbreitung von Diskriminierung entlang unterschiedlicher Diskriminierungsmerkmale an der Universität Bielefeld und für Deutschland insgesamt einzuschätzen. Dieser Vergleich zeigt in aller Deutlichkeit, dass, zumindest der Wahrnehmung nach, Bildungsinstitutionen durchaus vor Diskriminierung schützen können. (vgl. Abb. 3.3) Über alle gelisteten Merkmale hinweg liegt die jeweils eingeschätzte Verbreitung an der Universität niedriger als für Gesamtdeutschland.

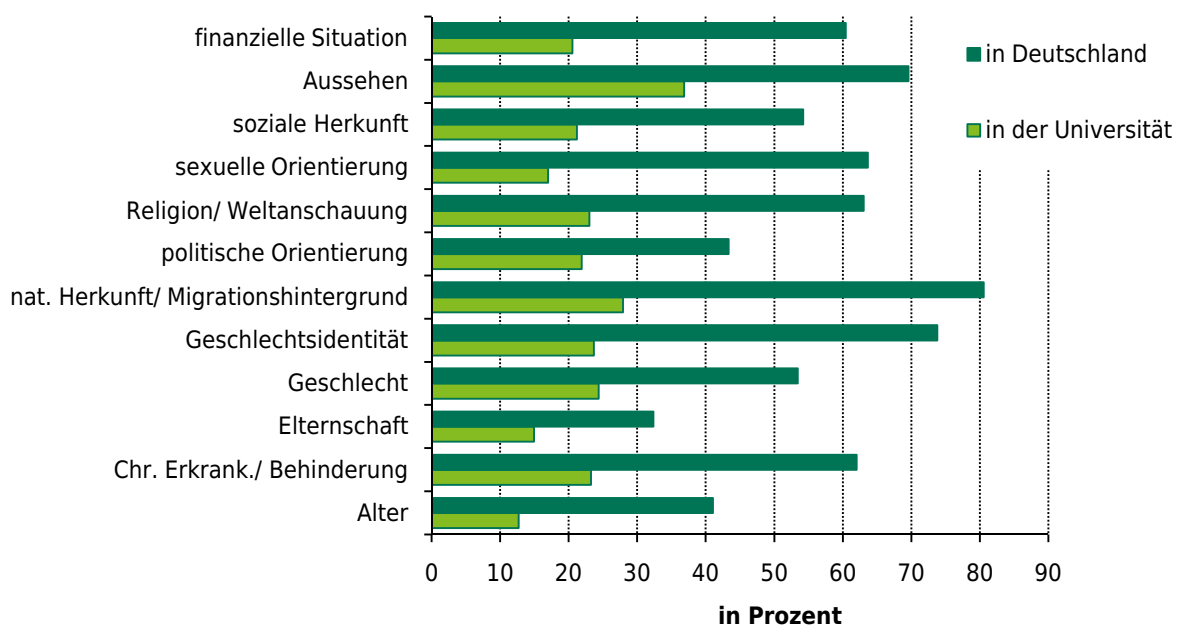


Abb. 3.3: Verbreitung von Diskriminierung in der Universität Bielefeld und Deutschland im Vergleich. Die Fallzahlen liegen zwischen 1.444 und 1.470. Abgebildet sind die addierten Zustimmungswerte zu „eher verbreitet“ und „sehr verbreitet“. Zur Veranschaulichung und besseren Lesbarkeit wurde die X-Achse in Prozent den Zustimmungswerten angepasst.

Je nach Kategorie oder Eigenschaft, derentwegen benachteiligt oder ungerecht behandelt wird, meinen zwischen 12,7 Prozent (Alter) und rund 36,8 Prozent (Aussehen) der Befragten, Diskriminierung an der Universität Bielefeld sei mindestens eher verbreitet. Für Deutschland insgesamt wird hingegen ein düsteres Bild gezeichnet: Während noch jede*r Dritte (32,4 %) meint, Benachteiligungen aufgrund der Elternschaft seien in Deutschland weit verbreitet, sind es bereits 80,6 Prozent, welche die nationale Herkunft und/ oder den Migrationshintergrund von Personen als Diskriminierungsmerkmal nennen, das ihrer Einschätzung nach besonders verbreitet ist.

Es bleibt an dieser Stelle zu konstatieren, dass die befragten Hochschulmitglieder der Universität Bielefeld ein durchaus positives Zeugnis ausstellen: Sowohl die Einschätzungen zum sozialen Klima als auch die allgemeine ‚Diskriminierungsarmut‘, die hier attestiert wird, unterstützen die These des schützenden Bildungskontext einmal mehr. Insbesondere der Vergleich zu Deutschland insgesamt lässt kaum Zweifel daran, dass die Universität als eine Art Schutzraum wahrgenommen wird.

3.2 Erfahrungsberichte zur Diskriminierung an der Universität

Die Frage, inwiefern die Universität ihrem Anspruch, aber auch dem Eindruck der Hochschulmitglieder, ein Schutzraum vor Diskriminierung und Benachteiligung zu sein, gerecht wird, soll mit dem folgenden Kapitel beantwortet werden. Dabei nehmen vor allem das tatsächliche Erleben und persönliche Beobachtungen der Befragten eine wichtige Rolle ein, indem ihre detaillierten Schilderungen einen unverzichtbaren Einblick in die Diskriminierungserfahrungen an einer Universität geben, der oftmals verschlossen bleibt.

Hierfür wurden die teilnehmenden Hochschulangehörigen zunächst gefragt, ob sie bereits die Erfahrung mit und/ oder Beobachtung von Diskriminierung an der Universität Bielefeld gemacht haben; und falls ja, gebeten, auf einer vierstufigen Antwortskala von *nie* bis *regelmäßig* anzugeben, wie häufig dies der Fall war. (vgl. Abb. 3.4)

Insgesamt 45,5 Prozent der Befragten teilen mit, sie hätten bereits die persönliche Erfahrung mit Diskriminierung beziehungsweise ungerechter Behandlung gemacht; 23,9 Prozent waren schon mehrmals mit solchen Situationen konfrontiert, 3,3 Prozent sehen sich Diskriminierungen sogar regelmäßig ausgesetzt. Dementgegen fühlten sich 54,5 Prozent der Studienteilnehmer*innen bisher noch nie diskriminiert.

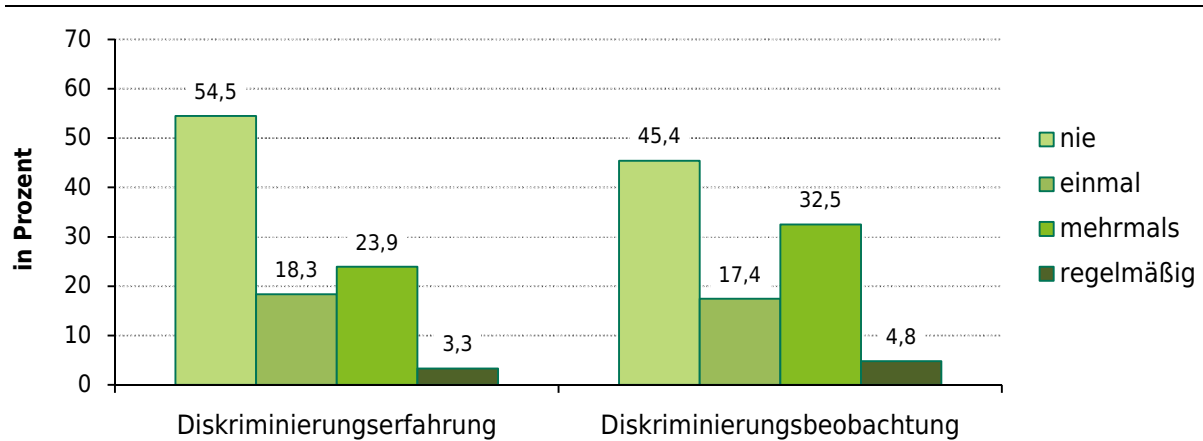


Abb. 3.4: Erfahrung mit und Beobachtung von Diskriminierung an der Uni Bielefeld.
 Diskriminierungserfahrung, Fallzahl: 1.504; Diskriminierungsbeobachtung, Fallzahl: 1.426
 Zur Veranschaulichung und besseren Lesbarkeit wurde die Y-Achse in Prozent den Zustimmungswerten angepasst.

Mit Blick auf die Beobachtungen ungerechter Behandlungen kehrt sich dieses Häufigkeitsverhältnis um: Mehr als die Hälfte der Befragten (54,7 %) gab hier an, schon mindestens einmal Zeug*in einer Diskriminierung Dritter gewesen zu sein. Beinahe ein Drittel (32,5 %) hat bereits mehrmals Situationen beobachtet, in denen andere Personen im Universitätsalltag benachteiligt wurden, während 4,8 Prozent der Hochschulmitglieder, die an der Umfrage teilnahmen, dies sogar regelmäßig bemerken.

Dabei spielen die häufig effektreichen soziodemographischen Kategorien wie Geschlecht oder Migrationshintergrund interessanterweise keine Rolle. (vgl. Anhang: Tab. 3.1) Sowohl für die selbst erlebte als auch für die beobachtete Diskriminierung liegt kein Unterschied zwischen den weiblichen und männlichen Hochschulangehörigen vor. Zwar schildern jene Befragte, die sich keinem der beiden Geschlechter zugehörig fühlen, signifikant häufiger solche Erlebnisse, allerdings ist dieser Befund vor dem Hintergrund der sehr kleinen Personenzahl nur mit Vorsicht zu behandeln. Wenngleich Universitätsmitglieder mit Migrationsgeschichte sich nicht nur häufiger mit direkter Diskriminierung konfrontiert sehen, sondern ebenso häufiger ungerechte Behandlungen bei Dritten beobachten, bleibt auch dieser Unterschied zu den Befragten ohne Migrationshintergrund doch nur auf die Stichprobe beschränkt und besitzt keine Signifikanz. Aufschlussreich zeigt sich hingegen das Lebensalter der Hochschulmitglieder für Diskriminierungserlebnisse. Insbesondere die jüngste Altersgruppe von 18 bis 24 Jahren berichtet sehr viel seltener von selbst erfahrener Benachteiligung als ältere Befragte. Darüber lässt sich ebenso vorsichtig annehmen, dass die persönliche Diskriminierungserfahrung mit dem Alter signifikant zunimmt, sofern die Altersgruppen ab 60 Jahren angesichts ihrer zu geringen Fallzahl nicht berücksichtigt werden. Ähnliches zeigt sich bei den beobachteten Diskriminierung-

gen: Auch hier berichten die jüngeren Universitätsangehörigen zwischen 18 und 24 Jahren signifikant seltener Diskriminierung im Vergleich zu den älteren.

Ein Blick auf die vertretenen Statusgruppen und das jeweils angegebene Diskriminierungserleben legt zudem offen, dass sich Promovierende und die Belegschaft aus Technik und Verwaltung am häufigsten ungerechter Behandlung ausgesetzt sehen. Diese Unterschiede fallen im Vergleich zu den Studierenden, welche die geringste Erfahrung mit Diskriminierung mitteilen, signifikant aus. In der Beobachtung von Diskriminierungssituationen erweist sich die wissenschaftliche Belegschaft als besonders aufmerksam. Sie wird am häufigsten Zeugin der Benachteiligung Dritter, hingegen Studierende signifikant seltener die Diskriminierung anderer beobachten.

An dieser Stelle lässt sich festhalten, dass an der Universität Bielefeld ein eher konträres Bild zu Diskriminierungsvorkommnissen zu zeichnen ist. Während die eine Hälfte der Befragten bisher keinerlei diesbezügliche Erfahrungen angibt, scheinen ungerechte Behandlungen für die andere Hälfte durchaus Teil des Uni-Alltags zu sein. Diskriminierung ist dabei für eine deutliche Anzahl der Befragten keine singuläre Angelegenheit: So fühlte sich bisher ein Viertel der befragten Hochschulmitglieder bereits mehrmals oder gar regelmäßig mit direkter Diskriminierung konfrontiert, über ein Drittel berichtet über regelmäßige Beobachtungen solcher Situationen. Dank der mitunter sehr belastbaren Fallzahlen muss auch für die verschiedenen Statusgruppen an der Universität Bielefeld konstatiert werden, dass (in-)direkt erlebte Diskriminierung eher ungleich verteilt ist und möglicherweise mit einem beruflichen Abhängigkeitsverhältnis einhergeht. Dies zeigt sich besonders deutlich im Vergleich der Studierenden mit den Mitarbeiter*innen der Technik und Verwaltung, aber auch den Promovierenden, die sehr viel häufiger über Benachteiligungen berichten.

Die vorangegangene Schlussfolgerung, Diskriminierung als Teil der Lebenswirklichkeit in der Universität anzuerkennen, macht es notwendig, einzelne Segmente näher zu betrachten. Hierbei wurde sich im Besonderen auf die (zugeschriebenen) Merkmale konzentriert, aber auch nach den Quellen gefragt; das heißt, von wem und/ oder was ging die selbst erfahrene oder beobachtete Diskriminierung aus? Schließlich galt es angesichts des Anspruchs der Universität Bielefeld, einen diskriminierungsfreien Raum zu schaffen, auch die verschiedenen Kontexte der Diskriminierungssituationen in den Blick zu nehmen und zu prüfen, wie versteckt oder offen Benachteiligungen erfolgen. Hierfür wurde neben der Anwesenheit Dritter, auch deren Sensibilität wie Bereitschaft, einzugreifen, erfragt.

Merkmale der Diskriminierung

Allen teilnehmenden Hochschulmitgliedern, die angaben, mindestens einmal Diskriminierung erlebt und/ oder beobachtet zu haben, wurde die Frage gestellt: „Auf welche dieser Gruppenzugehörigkeiten bzw. Merkmale bezog sich diese Diskriminierung?“ Hierfür stand eine Auflistung verschiedenster Kategorien zur Verfügung, aus der bis zu drei Merkmale genannt werden konnten, die bei Bedarf durch die Möglichkeit der offenen Antwort ergänzt werden konnte. Weiterhin sollten sich die Angaben einzig auf die zuletzt erlebte Diskriminierungssituation an der Universität Bielefeld beziehen.

Wird zunächst die direkte Diskriminierungserfahrung betrachtet, ist die Kategorie Geschlecht mit über einem Drittel (33,7 %) und deutlichem Abstand der häufigste Bezugspunkt, weswegen sich Hochschulmitglieder benachteiligt fühlen. (vgl. Abb. 3.5) Es folgen persönliche Diskriminierungserfahrungen, die in der Wahrnehmung der Befragten auf die Merkmale des Lebensalters (13,9 %), der sozialen Herkunft (15,0 %) und/ oder finanzielle Lage (14,8 %) zurückzuführen sind. Aber auch das Aussehen (14,2 %) wie die Migrationsbiographie (12,0 %) und politische Orientierung (11 %) werden als Bezugspunkte für selbst erlebte Diskriminierung genannt.

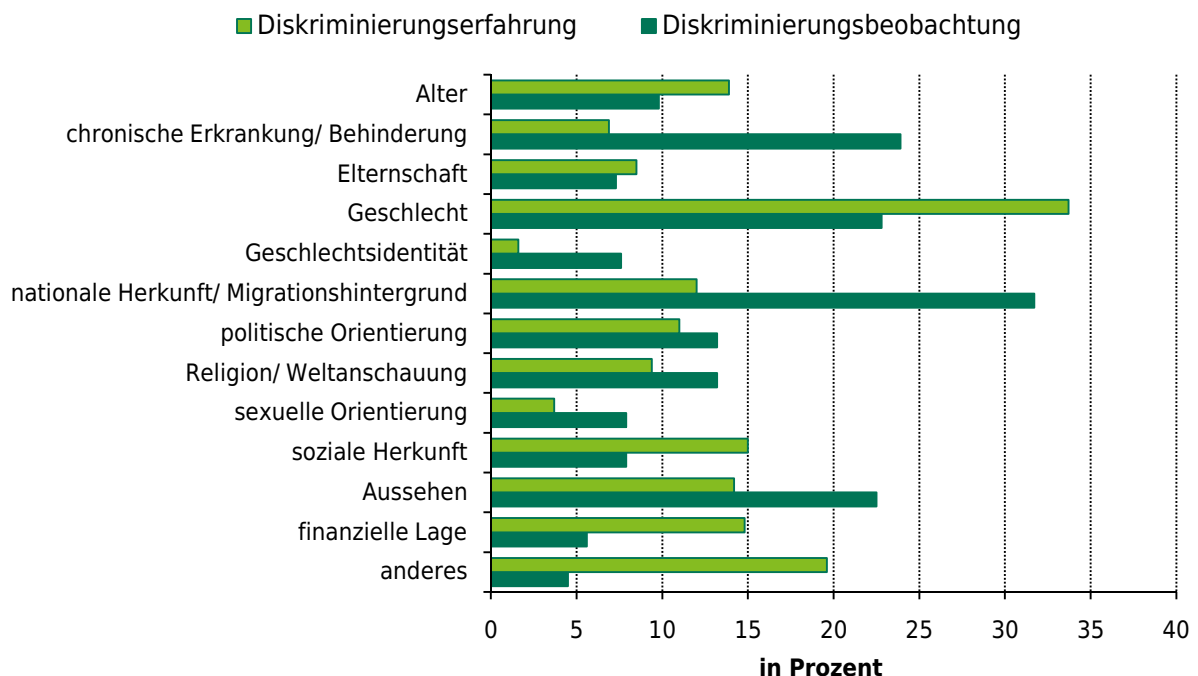


Abb. 3.5: Diskriminierungsmerkmale im Vergleich: Selbst erfahrene und beobachtete Diskriminierung. Diskriminierungserfahrung, Fallzahl: 756; Diskriminierungsbeobachtung, Fallzahl: 356
Zur Veranschaulichung und besseren Lesbarkeit wurde die X-Achse in Prozent den Zustimmungswerten angepasst.

Deutlich seltener wird eine ungerechte Behandlung aufgrund der Geschlechtsidentität (1,6 %) oder sexuellen Orientierung (3,7 %) erfahren, hingegen chronische Erkrankungen und/ oder

körperliche Beeinträchtigungen im Vergleich etwas häufiger als Diskriminierungsmerkmal auftreten (6,9 %). Etwa jedes elfte Universitätsmitglied, das an der Umfrage teilnahm, gab weiterhin an, wegen einer Elternschaft (8,5 %) oder der eigenen Konfession/ Weltanschauung (9,4 %) ungerecht behandelt worden zu sein.

Eine deutlich andere Verteilung der Merkmale findet sich mit Blick auf die beobachtete Diskriminierung. Hier ist es zuvorderst die nationale Herkunft beziehungsweise der Migrationshintergrund (31,7 %), weswegen Dritte nach Meinung der Befragten benachteiligt wurden. Ebenfalls sehr viel häufiger treten Beobachtungen von Diskriminierung aufgrund einer chronischen Erkrankung oder Behinderung (23,9 %) auf, als dass diese persönlich erlebt werden. Mehr als ein Viertel der befragten Hochschulangehörigen berichtet weiterhin, bereits Zeug*in von Benachteiligungen gewesen zu sein, die sich auf das Aussehen (22,5 %) oder die Geschlechtszugehörigkeit (22,8 %) bezogen. Deutlich seltener wurden bisher Diskriminierungssituationen bemerkt, innerhalb derer die finanzielle Lage (5,6 %), aber auch die soziale Herkunft oder sexuelle Orientierung (jeweils 7,9 %) wie die Geschlechtsidentität (7,6 %) ,Grund‘ für eine Benachteiligung gewesen sind. Gleiches gilt für die Elternschaft (7,8 %) und das Lebensalter (9,8 %), die im Vergleich weniger häufig in den beobachteten Situationen als Diskriminierungsmerkmal identifiziert wurden. Auseinander gehen weiterhin die erlebte und beobachtete Diskriminierung, sofern die politische Orientierung oder Religion/ Weltanschauung als Bezugspunkte zur Benachteiligung führen. Diese werden häufiger in der Diskriminierung Dritter beobachtet (jeweils 13,2 %) als selbst erlebt.

Damit ergibt sich ein sehr differenziertes Bild verschiedenster Diskriminierungsmerkmale. Teilweise treten dabei die Wahrnehmungen jener, die Diskriminierung selbst erlebt haben, und derjenigen, die sie (lediglich) beobachteten, deutlich auseinander. Dieses unterschiedliche Erleben, die verschieden starke Sichtbarkeit und Wahrnehmung von Diskriminierung legen damit auch offen, wie divers sich der Universitätsalltag von Hochschulmitgliedern gestalten kann.

Quellen der Diskriminierung

Je nach Situationskontext können nicht nur die Merkmale, welche zur Diskriminierung herangezogen werden, variieren, sondern auch die möglichen Quellen, aus denen die ungerechte Behandlung erst hervorgeht. Vor diesem Hintergrund wurde sowohl nach der jeweiligen Personengruppe als auch dem Kontext gefragt, innerhalb dessen Diskriminierung selbst erlebt oder beobachtet wurde.

Wie zuvor wurden die Fragen nach den Instanzen und dem Kontext all jenen Befragten gestellt, die angegeben hatten, sich mindestens einmal selbst diskriminiert gefühlt beziehungsweise die Diskriminierung anderer beobachtet zu haben. Auch hier wurde in der Frageinstruktion erneut darauf hingewiesen, sich in den Angaben nur auf die letzte diskriminierende Situation zu beziehen. In beiden Fragen war weiterhin die Möglichkeit gegeben, aus einer geschlossenen Liste die zutreffenden Antworten zu wählen und bei Bedarf ergänzende Angaben zu machen.

Beinahe ein Drittel (31,8 %) derjenigen, welche bereits direkte Diskriminierung erfahren haben, geben an, dass diese von Dozent*innen ausging. (vgl. Abb. 3.6) Mit rund 28,6 Prozent fällt auch die selbst erlebte Diskriminierung seitens Kommiliton*innen ähnlich hoch aus. Weitaus weniger häufig wird die Benachteiligung durch andere Instanzen wahrgenommen: Während ungerechte Behandlungen beziehungsweise Diskriminierungen durch Verwaltungsangestellte mit noch 16,5 Prozent angegeben werden, ist es nur jedes zehnte befragte Hochschulmitglied, das sich bereits durch Kolleg*innen (11,1 %) diskriminiert fühlte oder aber materielle Gegebenheiten (9,7 %) als Benachteiligungsgrund angab.

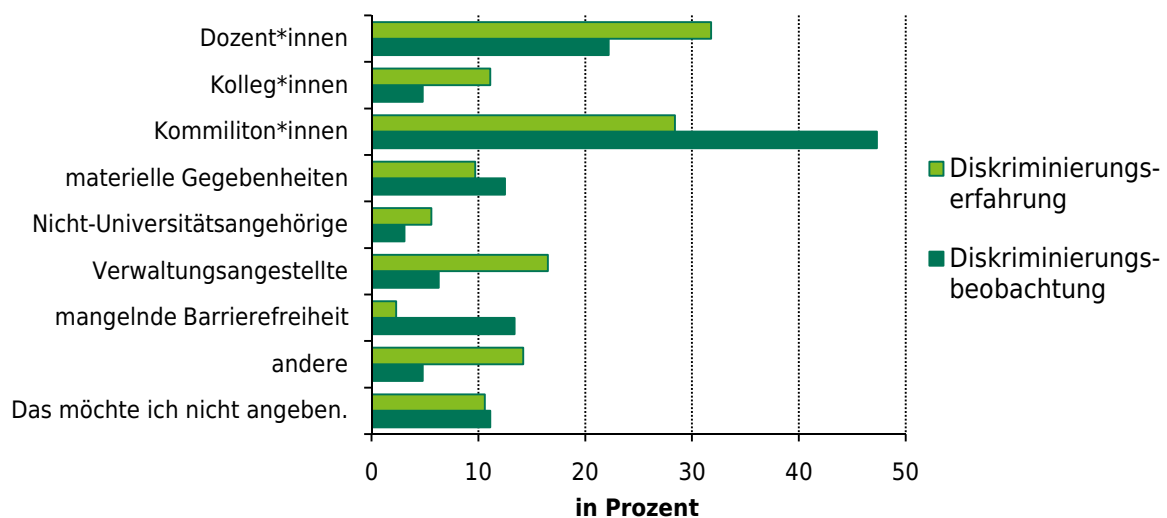


Abb. 3.6: Diskriminierungsinstanzen im Vergleich: Selbst erfahrene und beobachtete Diskriminierung. Diskriminierungserfahrung, Fallzahl: 732; Diskriminierungsbeobachtung, Fallzahl: 351. Zur Veranschaulichung und besseren Lesbarkeit wurde die X-Achse in Prozent den Zustimmungswerten angepasst.

Deutlich seltener fällt die selbst erlebte Diskriminierung aufgrund mangelnder Barrierefreiheit aus, von der sich 2,3 Prozent der Studienteilnehmer*innen betroffen sehen. 10,6 Prozent möchten keine Auskunft darüber geben, welche Instanz für die wahrgenommene Benachteiligung verantwortlich war, hingegen jede*r Siebte (14,2 %) weitere Personengruppen und/ oder Umstände ergänzte, durch die ungerechte Behandlungen erfahren wurde. Mit deutlichem Abstand wurden hier Vorgesetzte (24 Nennungen) und verschiedene Hochschulgruppen (15

Nennungen) hinzugefügt, die allgemeine Professor*innenschaft und Universitätsleitung (jeweils 6 Nennungen) fanden ebenfalls Erwähnung, während andere Instanzen weniger als 4 Nennungen erhielten.

Am häufigsten beobachtet wird Diskriminierung stattdessen bei beziehungsweise unter Kommiliton*innen. Beinahe jede*r zweite Befragte gab an, bereits Zeug*in solcher Situationen gewesen zu sein (47,3 %). Immer noch rund 22,2 Prozent gaben Dozent*innen als diejenige Personengruppe an, von der die ungerechte Behandlung Dritter ausging. Vergleichsweise gering fällt die angegebene Diskriminierungsquote der übrigen Instanzen aus: 13,4 Prozent der befragten Hochschulmitglieder bemerken die mangelnde Barrierefreiheit als Diskriminierung, 12,5 Prozent haben bereits die Benachteiligung Dritter aus materiellen Gegebenheiten beobachtet. Noch etwas seltener werden Kolleg*innen (4,8 %) und Verwaltungsangestellte (6,3 %) als diskriminierende Instanzen genannt. Jede*r Zehnte möchte hingegen nicht angeben (11,0 %), von wem oder was die ungerechte Behandlung ausging, während rund 4,8 Prozent eine/n andere/n Personengruppe und/ oder Umstand für die beobachtete Diskriminierung anführen.

Es sei an dieser Stelle noch einmal darauf hinzuweisen, dass Studierende den größten Teil der Stichprobe ausmachen. Dies ist vor allem bei der Häufigkeit der Angaben wie beispielsweise Dozent*innen bzw. Kommiliton*innen in Relation zu anderen Instanzen zu berücksichtigen.

Vor diesem Hintergrund verwundert es auch nicht, dass insbesondere in der allgemeinen Lehre überdurchschnittlich häufig Diskriminierung erfahren und beobachtet wird. (vgl. Abb. 3.7)

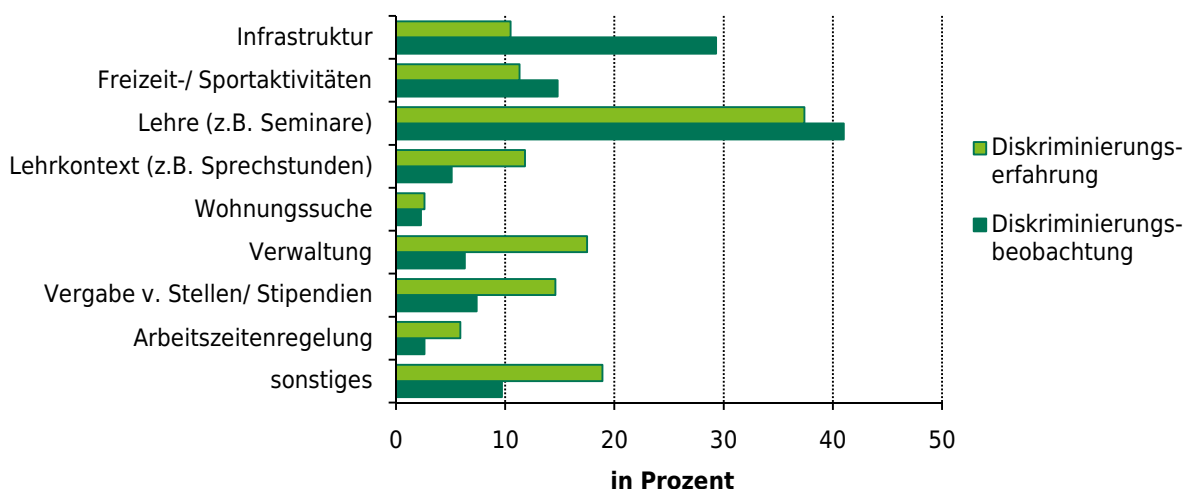


Abb. 3.7: Diskriminierungskontext im Vergleich: Selbst erfahrene und beobachtete Diskriminierung. Diskriminierungserfahrung, Fallzahl: 732; Diskriminierungsbeobachtung, Fallzahl: 351. Zur Veranschaulichung und besseren Lesbarkeit wurde die X-Achse in Prozent den Zustimmungswerten angepasst.

Deutlich mehr als ein Drittel (37,4 %) der befragten Hochschulmitglieder gab an, bereits im Rahmen von Seminaren oder Vorlesungen diskriminiert worden zu sein. Weitaus weniger häufig werden ungerechte Behandlungen in den übrigen Kontexten wahrgenommen. 17,5 Prozent haben die Erfahrung mit Diskriminierung in allgemeinen Verwaltungsangelegenheiten und rund jede*r Siebte in der Vergabe von Stellen und/ oder Stipendien gemacht. Noch etwas seltener treten nach Angabe der Befragten Benachteiligungen im Lehrkontext (11,8 %), bei Freizeit-/ Sportaktivitäten (11,3 %) und aufgrund der generellen Infrastruktur der Universität (10,5 %) auf. Die geringste Diskriminierungsquote weisen sowohl die Wohnungssuche (2,6 %) als auch die Arbeitszeitenregelung (5,9 %) auf. Etwa ein Fünftel der Studienteilnehmer*innen (18,9 %) hat angesichts der doch sehr engen Auflistung möglicher Kontexte Ergänzungen gemacht, die sich eher außerhalb des unmittelbaren Studierendenrahmens bewegen. Hierbei wurde mit deutlichem Abstand der Arbeitskontext genannt (32 Nennungen), innerhalb dessen vor allem im jeweiligen Kolleg*innen- und/ oder Verhältnis zum Vorgesetzten Diskriminierungen erlebt werden. Auch durch spezifische Plakatierung (8 Nennungen) wie im Kontext von Gremienarbeiten (5 Nennungen) oder der allgemeinen Hochschulpolitik (6 Nennungen) fühlten sich die Befragten bereits diskriminiert.

Für die Beobachtungen der Diskriminierung Dritter ist vorab festzuhalten, dass diese sich im Vergleich zur persönlichen Erfahrung in starker Abhängigkeit der Offenheit beziehungsweise Geschlossenheit solcher Situationen befinden. Das heißt, Kontexte wie beispielsweise Verwaltung, Stellen- und Stipendienvergaben oder Sprechstunden sind nur einem begrenzten Personenkreis zugänglich, sodass eine Diskriminierung dementsprechend auch weniger häufig zu bezeugen ist. Wird dies berücksichtigt, lassen sich auch die mitunter starken Unterschiede zwischen der selbst erlebten und beobachteten Diskriminierung hinsichtlich der verschiedenen Kontexte begreifen. So liegen die genannten Kontexte wie Verwaltung (6,3 %), Lehrkontext (5,1 %) und Stellen-/ Stipendienvergabe (7,1 %), innerhalb derer ungerechte Behandlungen Dritter bemerkt wurde, deutlich hinter den Angaben derjenigen, welche Diskriminierung direkt erfuhren. Ähnliches zeigt sich auch für Angelegenheiten wie die Arbeitszeitregelung (2,6 %) und Wohnungssuche (2,3 %), wobei im Kontext letzterer eine allgemein niedrige Quote im Erleben von Diskriminierung zu konstatieren ist. Indessen werden im Hinblick auf die Infrastruktur (29,3 %), Freizeit- und/ oder Sportaktivitäten (14,8 %) als auch im Rahmen von Lehrveranstaltungen (41,0 %) Benachteiligungen häufiger beobachtet als selbst erfahren. Etwa jedes zehnte befragte Hochschulmitglied (9,7 %) war Zeug*in in sonstigen Kontexten. Abgesehen vom allgemeinen Umgang mit dem Reinigungspersonal (5 Nennungen), das nach

Beobachtung der Studienteilnehmer*innen der Diskriminierung ausgesetzt ist, fanden hier jedoch keine weiteren nennenswerten Spezifizierungen statt.

Insgesamt stechen damit Kontexte hervor, in denen sich primär Studierende wiederfinden, was unter anderem mit der Stichprobenverteilung zu begründen ist. So werden sowohl Dozent*innen als auch Kommiliton*innen als häufigste Instanzen angegeben, die für die erfahrene wie beobachtete Diskriminierung verantwortlich sind. Dementsprechend weist auch die Lehre eine besonders hohe Diskriminierungsquote auf. Gleichsam zu berücksichtigen sind die Nennungen, welche seitens der Befragten ergänzt wurden, in denen insbesondere das allgemeine Arbeitsumfeld als diskriminierend empfunden wird. Ebenso deutlich wird, dass die Differenzierung zwischen öffentlichen und geschlossenen Räumen bei der Betrachtung von Diskriminierungserleben große Relevanz besitzt. So ist es nicht überraschend, dass die Beobachtungen ungerechter Behandlung und Benachteiligung weitaus geringer ausfallen, wenn es um den Lehrkontext, Verwaltungsangelegenheiten oder Stellenbesetzungen wie Stipendienvergaben geht.

Schilderung und Umgang mit der Diskriminierungssituation

Die vorangegangenen Befunde, welche einerseits herausstellen, dass die Universität Bielefeld im Vergleich zur Gesamtgesellschaft eher als eine Art ‚Schutzraum‘ wahrgenommen wird, ihr jedoch andererseits ein hohes Diskriminierungserleben attestieren, führen zu der Frage, ob und wie stark die Zivilcourage in den berichteten Situationen ausfiel. Das heißt, wie viel Unterstützung erhielten die Betroffenen, sofern weitere Personen anwesend waren und welchen Beistand leisteten die Beobachter*innen denjenigen, die eine ungerechte Behandlung erfuhren? Welche Möglichkeiten der Aufarbeitung solcher Erfahrungen werden überhaupt in Anspruch genommen? Und wissen die befragten Hochschulmitglieder nicht nur um mögliche Beratungsstellen sowohl inner- als auch außerhalb der Universität, sondern wenden sich auch an diese?

Fast zwei Drittel der Befragten, welche bereits Diskriminierung erfahren haben, berichten über die Anwesenheit weiterer Personen (63,0 %). (vgl. Tab. 3.2) So geben 51,5 Prozent an, es wären mehrere Personen und 11,6 Prozent, eine weitere Person zugegen gewesen. Bei mehr als einem Drittel (37,0 %) fand die direkt erlebte Diskriminierung nicht unter Anwesenheit Dritter statt. Im Vergleich dazu scheinen die Beobachter*innen solcher Benachteiligungen deutlich seltener die einzigen Zeug*innen zu sein: Insgesamt 73,9 Prozent geben an, dass mehrere Unbeteiligte in der Situation anwesend waren, während 7,6 Prozent die Diskriminie-

rung in Gegenwart einer weiteren Person bemerkten. Rund jede*r Fünfte (18,5 %) beobachtete die Situation allein.

Tab. 3.2: Anwesenheit weiterer Personen bei Diskriminierung

	Diskriminierungserfahrung		Diskriminierungsbeobachtung	
	in Prozent	absolut	in Prozent	absolut
nein	37,0	243	18,5	63
ja, eine Person	11,6	76	7,6	22
ja, mehrere Personen	51,5	338	73,9	253
Gesamt	100	657	100	341

Das Eingreifen und Unterstützen der unbeteiligten Zeug*innen blieb jedoch überwiegend aus (vgl. Tab. 3.3): Während noch etwa ein Drittel derjenigen, welche eine Diskriminierung beobachteten, angeben, sie oder weitere Personen hätten der betroffenen Person Beistand geleistet (31,2 %), sind es unter den Befragten, die bereits direkte Diskriminierung erlebt haben, lediglich 23,8 Prozent, die Unterstützung von Dritten erhielten.

Tab. 3.3: Unterstützung durch weitere Personen bei Diskriminierung

	Diskriminierungserfahrung		Diskriminierungsbeobachtung	
	in Prozent	absolut	in Prozent	absolut
nein	76.2	307	68.8	183
ja	23.8	96	31.2	83
Gesamt	100	403	100	266

Anmerkung:

Diskriminierungserfahrung, Frage: „Hat diese/ Hat mindestens eine dieser Personen für Sie Partei ergriffen bzw. sie unterstützt?“

Diskriminierungsbeobachtung, Frage: „Haben Sie oder die andere/n Person/en für die diskriminierte Person Partei ergriffen bzw. diese unterstützt?“

Wie die Unterstützung jeweils genauer ausfiel, konnte mithilfe einer offenen Antwort spezifiziert werden. Dabei zeigt sich, dass jene mit direkter Benachteiligungserfahrung zwischen reiner Zustimmung zur ungerechten Situation und Konfrontation des/ der Diskriminierenden seitens Dritter differenzieren. Konfrontation und klares Eingreifen, das hier als zivilcouragiertes Verhalten zu begreifen ist, wurde hierbei am häufigsten genannt (26 Nennungen), hingegen zurückhaltenderes Zusprechen und Empathie für die persönliche Betroffenheit von 16 Hochschulmitgliedern berichtet wird. Hierbei sei jedoch auch darauf hingewiesen, dass unter den Befragten mit unmittelbarer Diskriminierungserfahrung nur wenige selbst tätig wurden und die ungerechte Behandlung offen ansprachen, während beinahe ein Drittel die Diskriminierung in der direkten Situation gänzlich ignoriert hat. (vgl. Anhang, Abb. 3.8)

Für die Beobachter*innen ungerechter Behandlungen zeichnet sich hingegen ab, dass zwar häufiger direkt in die Situation eingegriffen und der/ die Diskriminierende/n zur Rede gestellt (16 Nennungen), aber gleichermaßen zurückhaltend reagiert wurde, indem es bei einer reinen

Zustimmung und Anerkennung der Diskriminierung blieb (17 Nennungen). Allerdings wurden einige Befragte anderweitig aktiv, in dem sie beispielsweise Diskussionsrunden wie Seminarsitzungen zum Thema anregten oder aber sich verstärkt sozialem Engagement widmeten (8 Nennungen).

Angesichts dieser Befunde ist zweifelsfrei festzuhalten, dass Diskriminierung eher selten hinter ‚geschlossenen Türen‘ stattfindet, sondern vielmehr Teil des Universitätsalltags ist und die Anwesenheit weiterer Personen keinesfalls das Risiko, Opfer von Diskriminierung zu werden, reduziert. Dabei ist neben notwendiger Zivilcourage auch die (bleibende) Sensibilität wie Kompetenz, solche Fälle einzuordnen, unverzichtbar. So wurde ebenso gefragt, ob Beratungsstellen bekannt sind, an die sich gewandt werden kann. Es zeigt sich, dass über zwei Drittel der befragten Hochschulmitglieder weder Beauftragte noch Anlaufstellen vertraut sind, die sich Vorfällen von Diskriminierung annehmen. (vgl. Anhang, Abb. 3.9) Inwiefern die Studienteilnehmer*innen diese Angaben nur auf die Universität Bielefeld beschränkten, bleibt offen, da die Fragestellung keinerlei räumliche Begrenzung enthielt. Allerdings fällt der Befund selbst bei Berücksichtigung dessen problematisch aus.

Bis hierhin stützte sich die Betrachtung des Diskriminierungserlebens in seinen verschiedenen Facetten auf standardisierte und damit vergleichbare Aussagen. Für eine umfassende und gründliche Erfassung solcher Fälle, mit denen sich die Mehrzahl an der Universität Bielefeld konfrontiert sieht, braucht es jedoch präzisere Beschreibungen und Informationen, die nur durch offene Antworten zu erzielen sind. Aus diesem Grund wurde den Befragten im Verlauf der Umfrage immer wieder die Möglichkeit gegeben, ihre Erfahrungen und Beobachtungen zu konkretisieren. Eine Vielzahl nahm diese Option/en wahr, sodass sich neben den bisher berücksichtigten Fragen ein überaus eindruckliches Bild von Diskriminierung an der Universität ergibt. Wenngleich eine umfangreiche Analyse im Rahmen des vorliegenden Berichts nicht möglich ist, sollen doch einige wenige Erfahrungsberichte angeführt werden, welche die Diskriminierungs-Vielfalt auf unterschiedlichen Ebenen beispielhaft verdeutlichen:

„Bei der Bewerbung auf eine feste Stelle im Sekretariat des [Anmk.: anonymisiert] hat man mi[ch] nach nur kurzem Vorstellungsgespräch darauf hingewiesen, dass ich a) überqualifiziert bin und man damit rechnet, nicht lange auf der Stelle zu bleiben b) und als zweiter Grund wäre in meinem Alter ja eine Schwangerschaft auch noch möglich, bzw. nicht auszuschließen. Da die Stelle jedoch schon 2 x kurzfristig aus diesen Gründen wieder neu besetzt werden musste, möchte man das Risiko nicht noch einmal eingehen. Diese Aussage wurde im Beisein des Vertreters des Personalrats vorgenommen, der in keinsten Weise einschritt.“

„Es wurde keine konkrete Person diskriminiert, sondern ein etwas betagter Dozent suchte nach einem politisch korrekten Wort für Menschen mit dunkler Hautfarbe und hat als Ergebnis 'Neger' angeboten.“

„Auf Grund des Aussehens mit bestimmten vermeintlichen religiösen Assoziationen (dunkelhä[u]tiger Typ mit Vollbart) wurde auf die Herkunft/Migration und religiöse Zugehörigkeit eingegangen ohne die meinige Person zu konsultieren, ob dies der Wahrheit entspreche oder nicht. Dies geschah in den letzten Monaten häufiger und wurde oft dazu genutzt, die meinige Person zu diskreditieren und auf mein Aussehen zu reduzieren ohne die Persönlichkeit zu kennen und in Hörweite Assoziationen wie Dshihadist Salafist Terrorist relig[i]öser Fanatiker scheiß Muslim, etc. auszusprechen.“

„Ein konkreter Professor hat offen die Schulbildung eines Gesamtschülers sowie sein Aussehen in der laufenden Vorlesung abgewertet.“

„[Eine]Rollstuhlfahrerin musste ohne Tisch schreiben, weil der Raum nur Stühle mit Tischen dran hatte. Auf Nachfrage an den Dozenten wurde der Raum nicht gewechselt und sie musste den Kurs verlassen.“

Diese Schilderungen persönlich erlebter und beobachteter Diskriminierung lassen das teilweise eher abstrakte Phänomen unmittelbar greifbar werden. Sie zeigen, jenseits der berichteten Quantität, wie sich Diskriminierung im universitären Kontext äußert und Menschen aufgrund ihres Geschlechts und/ oder Aussehens, ihrer vermeintlichen religiösen oder ethnischen Zugehörigkeit, ihrer Behinderung oder ihres Status benachteiligt werden. Sowohl individuelles Verhalten als auch institutionelle wie strukturelle Verankerungen und Praxen werden dabei als diskriminierend empfunden. Das Selbstverständnis und die Wahrnehmung, die Universität als Einrichtung höherer Bildung stelle einen gewissen Schutzraum dar, scheint kaum zulässig. Vielmehr bestätigt sich die These, dass die Universität ein Teil einer Gesellschaft ist, zu der Ungleichwertigkeit produzierende und diskriminierende Mentalitäten wie Praxen gehören.

4. UNI OHNE VORURTEILE: EINE ERSTE EVALUATION DER HOCHSCHULMITGLIEDER

Wie wird nun aber die Arbeit der Arbeitsgruppe *Uni ohne Vorurteile* bewertet, die sich der Sensibilisierung für und Thematisierung von Diskriminierung, Ungleichwertigkeiten wie antidemokratischen Phänomenen im Allgemeinen widmet? Welche Kenntnis und Kritik haben die Mitglieder der Universität zum Projekt? Und für wie unterstützenswert halten sie grundsätzlich das Engagement an der Universität Bielefeld, an der bereits eine Vielzahl an Initiativen erfolgreiche Arbeit leistet? Sehen sich die befragten Hochschulmitglieder ebenfalls in der Verantwortung, sich für einen diskriminierungsfreien Raum einzusetzen?

Zunächst ist festzustellen, dass ein Großteil der befragten Hochschulmitglieder das Projekt *Uni ohne Vorurteile* für sehr relevant hält. (vgl. Abb. 4.1) So sprachen sich insgesamt 83,8 Prozent der Studienteilnehmer*innen für die berechtigte Existenz eines solchen Projekts an der Universität aus, unter denen wiederum mehr als die Hälfte (53,3 %) die Arbeit für sehr wichtig hält. Dies zeugt von einer großen allgemeinen Unterstützung, welche sowohl die Idee selbst, Gleichwertigkeit und Diskriminierungsfreiheit zu fördern als auch die Arbeitsgruppe für das bisherige Engagement erhält. 6,7 Prozent zeigen sich hingegen nicht überzeugt und halten das Engagement für eine *Uni ohne Vorurteile* für eher oder überhaupt nicht wichtig.

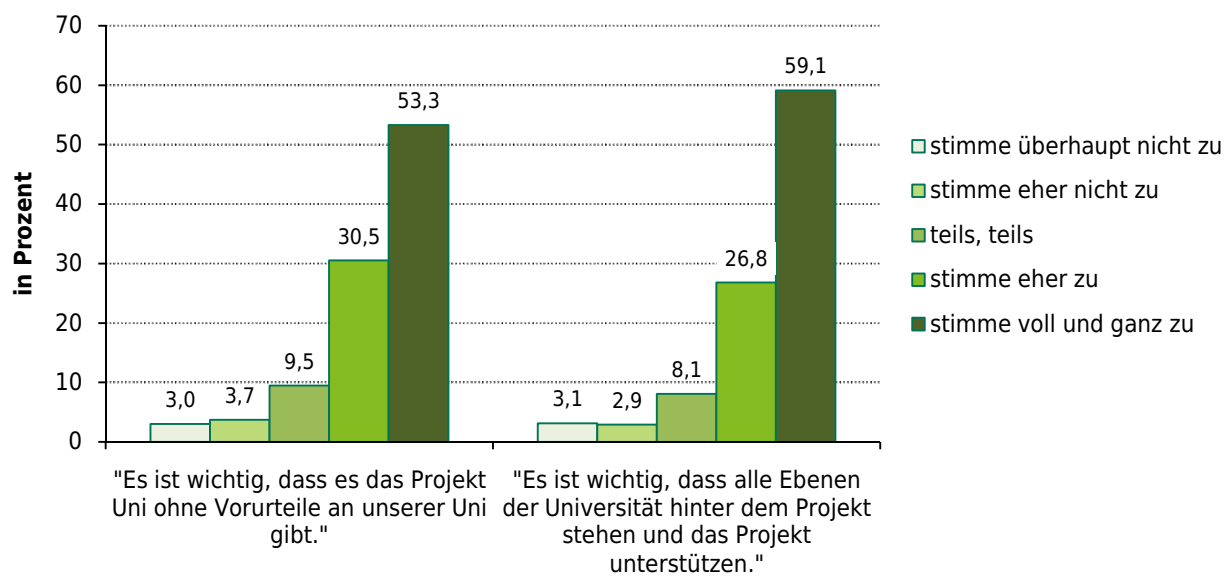


Abb. 4.1: Relevanz des Projekts *Uni ohne Vorurteile*. Wichtigkeit, Fallzahl: 1.376; Unterstützung, Fallzahl: 1.375
Zur Veranschaulichung und besseren Lesbarkeit wurde die Y-Achse in Prozent den Zustimmungswerten angepasst.

Die besondere Relevanz, die der Arbeit beigemessen wird, zeigt sich auch an der Zustimmung, diese sollte durch alle Ebenen der Universität unterstützt werden. Eine deutliche Mehr-

heit (59,1 %) wünscht, dass die Idee und ihre Umsetzung Rückhalt erhält, immer noch 26,8 Prozent der Befragten stimmen hier eher zu, während rund 6,0 Prozent dies ablehnen. In diesem Zusammenhang sei auch darauf hingewiesen, dass diese Haltung mit einem allgemeinen Anspruch an die Universität einhergeht, sich für eine vorurteils- und diskriminierungsfreie Uni einzusetzen. Drei Viertel aller befragten Hochschulmitglieder stimmt einer solchen Idee voll und ganz zu. (vgl. Anhang, Abb. 4.2)

Und doch bedeutet dies nicht, dass sich die hiesige Befürwortung auch in dem persönlichen Verantwortungsgefühl der Befragten niederschlägt. Lediglich 20,3 Prozent fühlen sich sehr verantwortlich für die Reduzierung von Diskriminierung an der Universität Bielefeld, hingegen 18,2 Prozent diese Form der Verpflichtung, selbst gegen ungerechte Behandlungen und Benachteiligungen tätig zu werden, mindestens eher ablehnen. (vgl. Abb. 4.3) Mit 22,6 Prozent verortet sich darüber hinaus ein nicht unerheblicher Befragtenanteil auf der mittleren Antwortkategorie. Vor dem Hintergrund, dass eine überwältigende Mehrheit das Engagement *aller* Ebenen für Diskriminierungsfreiheit befürwortet, lässt sich einerseits ein weniger klares Verständnis von Eigenverantwortlichkeit mutmaßen, wie genau persönliches Dagegenhalten hinsichtlich diskriminierender Situationen und Strukturen aussehen kann. Andererseits käme auch eine mögliche Erwartungshaltung in Betracht, welche die Befragten gemäß des Top-Down-Prinzips an die Universität stellen, statt als Einzelperson selbst tätig zu werden.

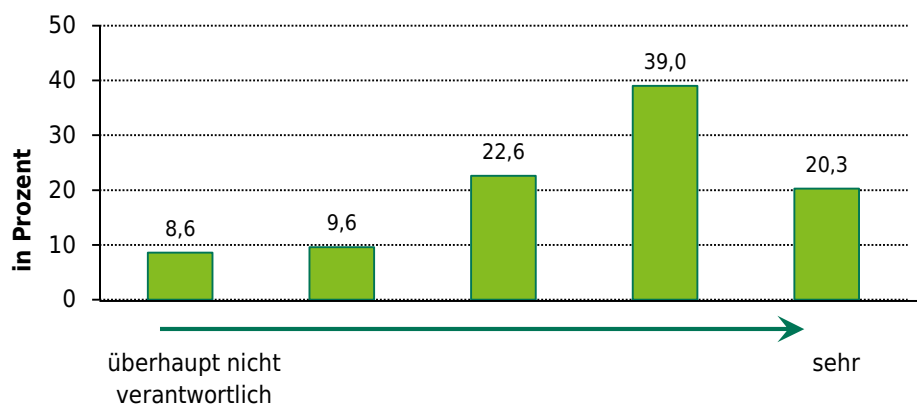


Abb. 4.3: Wahrgenommene Eigenverantwortung für Antidiskriminierung (N = 1.375)
(Aussage: Fühlen Sie sich selbst auch verantwortlich dafür, dass Diskriminierungen an der Uni Bielefeld in Zukunft weniger häufig auftreten?“)
Zur Veranschaulichung und besseren Lesbarkeit wurde die Y-Achse in Prozent den Zustimmungswerten angepasst.

Wie schon im Rahmen des Diskriminierungserlebens sollten auch für die Evaluation des Projekts *Uni ohne Vorurteile* differenziertere und konkretere Rückmeldungen gewonnen werden, um geäußerte Kritik, Vorschläge, aber auch Bedarfe für die zukünftige Arbeit berücksichtigen zu können. Dementsprechend standen den Befragten eine Reihe an offenen Antwortfeldern

zur Verfügung, innerhalb derer sie Fragen zur Güte des Projekts, zum Verbesserungsbedarf und möglichen Kooperationen inner- und außerhalb der Universität ausführlicher beantworten konnten. Wenngleich eine umfangreiche qualitative Analyse nicht im Rahmen dieses Berichts geleistet werden soll, verdeutlichen die nachfolgenden Rückmeldungen, Einordnungen und Kritiken exemplarisch die allgemeine Sicht der Studienteilnehmer*innen auf das Projekt *Uni ohne Vorurteile*.¹⁰

„Es darf kein Feigenblatt sein, sondern es müssten tatsächlich alle Ebenen eingebunden werden - und da sehe ich vor allem bei den Profs und den Wissenschaftsstrukturen noch Verbesserungsbedarf.“

„Habe bis auf die Email noch nie von diesem Projekt gehört.“

„Alleine Buttons und Plakate reichen nicht! Es wäre effektiver in jedem Seminar bzw. Modul darauf aufmerksam zu machen.“

Es muss konkrete Ansprechpersonen geben, die konkrete Hilfe leisten können. Ansonsten ist Ihr Projekt schön, aber relativ nutzlos.“

„Für mich war, dass das Motto der Universität als ich angefangen habe zu studieren und ist es immer noch.“

Besonders häufig wurde seitens der Befragten angemerkt, dass der Bekanntheitsgrad des Projekts und der damit verbundenen Arbeit dringend zu erhöhen sei und eine bessere Kommunikation respektive „mehr Werbung“ dafür in der Universität wünschenswert wäre. Gleichmaßen wird dem Projekt mit einem gewissen Argwohn begegnet, indem der „Kampfbegriff *Uni ohne Vorurteile*“ der Universität Bielefeld einzig als Marketingkampagne, als „Feigenblatt“, diene und/ oder sich die Arbeitsgruppe hierfür vereinnahmen lassen könnte. Daran schließt auch mittelbar die Befürchtung an, das gewählte Motto könnte „die Vernichtungskraft, die z.B. Rassismus haben kann (...) verniedlich[en]“.

„Ein solches Projekt reicht nicht. - Universitäten sind hierarchische Räume, in denen Diskriminierung von vornherein angelegt ist. - Es muss strukturelle Veränderungen geben.“

„Es ist ein Ansatz Diskriminierung auf allen Ebenen vor zu beugen. Diskriminierung hat aber häufig im System selbst schon ihren Ursprung, da[b]ei ist noch viel zu tun.“

¹⁰ Anzumerken ist, dass sich auch offen menschenfeindliche Aussagen in den Rückmeldungen und Einschätzungen zum Diskriminierungserleben und zur *Uni ohne Vorurteile* finden. Es wurde jedoch davon abgesehen, diesen im Bericht Raum zu geben, da es weder für die zugrundeliegenden Fragestellungen erkenntnisleitend wäre noch soll Abwertung reproduziert und ihren Urheber*innen eine Bühne gegeben werden.

„Stellung beziehen ist wichtig. Vor allem von Seiten großer Organisationen. Und das[s] die Uni sich positioniert[,] finde ich überaus wichtig!“

Andere Studienteilnehmer*innen betonen die Relevanz eines umfassenderen Blicks und die dementsprechend breit angesetzte Realisierung einer Uni ohne Vorurteile. Ihrer Meinung nach bedarf es der Bearbeitung diskriminierender, abwertender und ausgrenzender Strukturen „auf allen Ebenen“ statt der Konzentration auf die individuelle Dimension. Das Projekt sollte, so wird an anderer Stelle formuliert, demgemäß vielmehr „strukturelle Veränderungen“ anstoßen.

Diese Anmerkungen können als Beispiel dafür dienen, dass die vorhandene Kritik sich nicht einzig auf eine wahrgenommene Irrelevanz des Projektes bezieht, indem schlichtes „Toleranzgehebe“ unterstellt wird, sondern sich auch dezidiert und konstruktiv an Konzeption wie Begriffsverständnis richtet. Obwohl demgemäß in einigen Rückmeldungen eine dezidierte Kritik zu erkennen ist, ist diese doch gleichsam in den meisten Fällen auf eine Verbesserung einer Uni ohne Vorurteile hinsichtlich Diskriminierungsfreiheit und Gleichwertigkeit ausgerichtet.

„Ich finde die Uni übertreibt es gewaltig mit ihrem Toleranzgehebe. Einigen würde es gut tun, mal auf den Boden der Realität zurück zu kommen.“

„An der Uni und ggf. auch in Ihrer Projektgruppe gibt es zu laute Stimmen, die sich anscheinend selbst in die Opferrolle drängen und Diskriminierung da sehen, wo niemand sonst sie sieht.“

Im Wissen darum, dass eine grundlegende Sympathie für die verantwortliche Institution zwar eng mit der freiwilligen Teilnahme an solchen Umfragen einhergeht, fällt die Zahl an positiven Rückmeldungen dennoch überraschend hoch aus. Die Aufmerksamkeit, die das Projekt schafft, scheint zum einen die „Notwendigkeit, anders zu denken“ aufzuzeigen, zum anderen wird anerkannt, dass im Rahmen dessen auf Missstände hingewiesen wird, die (nur) so einer Bearbeitung zugeführt werden können. Eine Uni ohne Vorurteile scheint darüber hinaus Identifikation zu bieten und sowohl für einzelne Universitätsangehörige als auch die Universität als Institution selbst eine klare Positionierung gegen Ungleichwertigkeit und Diskriminierung zu ermöglichen.

„Es ist gut, weil es Zeichen setzt. Es ist eine klare Aussage gegen jegliche Formen der Diskriminierung. Das hilft nicht nur dabei, Diskriminierung in Zukunft [zu] verhindern, weil eine Atmosphäre vorherrscht, in der so ein Verhalten nicht gewünscht ist, sondern es hilft auch dabei, dass Opfer sich in der Lage fühlen, gegen Diskrimi[ni]erung anzugehen. Es zeigt, dass Diskriminierung ernst genommen wird und dass Opfern geglaubt wird und alles daran getan wird, dass es nicht wieder passiert.“

„Das Projekt sollte weiterhin bestehen und als Beispiel für andere Hochschulen fungieren.“

Demgemäß wird es als „Motto“ der Universität Bielefeld wahrgenommen, mit dem sich seit Studienbeginn identifiziert werden kann und gleichermaßen die Relevanz betont, dass große Institutionen wie Universitäten unter einem solchen Label Stellung beziehen können und sollen. Dieses Selbstverständnis wird in diesem Sinne auch als „Beispiel für andere Hochschulen“ angesehen.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass die Ideale der Vorurteils- wie Diskriminierungsfreiheit in Form des bestehenden Projekts hohe Anerkennung seitens der Studienteilnehmer*innen erfahren. Differenzen in der Einschätzung der tatsächlichen Ausgestaltung oder den zugrundeliegenden Begriffsverständnissen stellen die Notwendigkeit des Austauschs nur einmal mehr heraus, um eine *Uni ohne Vorurteile* auf verschiedensten Ebenen wie zwischen Interessengemeinschaften innerhalb der Universität gelingen zu lassen. Hierfür braucht es allerdings neben der gemeinsamen Gestaltung auch die ganz grundlegende Haltung, etwas verändern zu wollen.

5. BILANZ UND IMPULSE

Die Arbeitsgruppe *Uni ohne Vorurteile* widmete sich mit dem vorliegenden Bericht erstmals der Wahrnehmung von und den Erfahrungen mit Diskriminierung an der Universität Bielefeld.

Auf Basis einer systematischen und kontrollierten Online-Befragung unter bis zu 2.354 Hochschulmitgliedern zeigt sich, dass rund jede*r Zweite Diskriminierung erlebt hat; sowohl als Betroffene*r als auch in der Beobachtung. Zwar empfindet der Großteil der Befragten das soziale Klima in der Universität als gut und die numerische Einschätzung von Diskriminierungsvorfällen innerhalb der Universität fällt deutlich geringer als außerhalb aus, die Diskriminierungsfallzahlen zeichnen hingegen ein abweichendes Bild.

Der Angriffsvektor von Diskriminierung umfasst in der persönlichen Wahrnehmung überwiegend das Geschlecht, aber auch Merkmale wie Lebensalter, soziale Herkunft, finanzielle Lage, Aussehen, Migrationsbiographie und politische Orientierung. Als Quelle von Diskriminierung werden vorwiegend Kommiliton*innen und Dozent*innen genannt, was zum einen auf die Stichprobenverteilung und zum anderen auf den ubiquitären Lehrbetrieb in der Universität zurückzuführen sein dürfte. Dabei ist hervorzuheben, dass Benachteiligungen in Prüfungssituationen widererwartend selten, nämlich in nur drei Fällen, berichtet worden sind. Stattdessen sind es generell Lehrsituationen, die als erlebter Diskriminierungskontext angegeben werden, ebenso wie das allgemeine Arbeitsumfeld.

Von konsequentem Eingreifen im Sinne eines zivilcouragierten Verhaltens Dritter berichtet jedoch lediglich ein Viertel derjenigen, die selbst Diskriminierung unter Anwesenheit von Beobachtern erlebt haben. Die Studienergebnisse zeigen allerdings auch auf, dass zwei Drittel der Befragten weder Beauftragte noch Anlaufstellen für Diskriminierung benennen können. Über 80 Prozent der Befragten erkennen in dieser Hinsicht die Arbeit der AG *Uni ohne Vorurteile* an und wünschen sich (weiterhin) ein solches Engagement. Zudem wurde der Wunsch geäußert, dass diese verstärkt in die Öffentlichkeit tritt und in der Universität feste Verankerung findet. Gleichzeitig wird gefordert, dass die Kampagne kein „Feigenblatt“ der Universität sein darf, sondern auf allen (Status-)Ebenen anzusetzen hat, um für Diskriminierung zu sensibilisieren und zu einem zivilcouragierten Verhalten zu ermutigen.

Die Universität Bielefeld setzte mit der Kampagne *Uni ohne Vorurteile* deutschlandweit als erste Hochschule ein deutliches Zeichen gegen Diskriminierung. Dennoch sind auch im Bielefelder Universitätsalltag Diskriminierungen und stabile Ungleichheitsstrukturen zu finden.

Wenngleich die vorgestellten Befunde keine Generalisierung zulassen, da die Daten nicht repräsentativ für alle Mitglieder der Hochschule sind, sind die Berichte zum Diskriminierungserleben dennoch ernst zu nehmen. Sie können bereits Anlass für eine Auseinandersetzung mit dieser Herausforderung sein. Gleichzeitig kann diese Bestandsaufnahme erste Anregungen und Impulse bieten, wie eine *Uni ohne Vorurteile* aussehen kann.

1) Problematisierung und Anerkennung

Die Diskrepanz zwischen der Wahrnehmung, die Universität stelle eine Art Schutzraum vor Diskriminierung dar, und dem stark verbreiteten Diskriminierungserleben kann gewiss als Chance für eine konstruktive Auseinandersetzung verstanden werden. Sie kann diesen und den Umgang mit (Alltags-)Diskriminierung aber auch gefährden. Es braucht zuvorderst die Anerkennung respektive das Eingeständnis, dass Universitäten einen, wenngleich konzentrierten, Ausschnitt der deutschen Gesamtgesellschaft abbilden, um Diskriminierung als solche überhaupt in den Blick nehmen und bearbeiten zu können. Dabei zeigt sich der offene und ernsthafte Umgang mit bestehenden diskriminierenden Praxen, Mentalitäten und Strukturen, wie sie hier exemplarisch berichtet wurden, förderlich und zweckdienlich. Nur so eröffnet sich der Sagbarkeits- und Handlungsraum, der die Chance bietet, Menschen vor weiteren Verletzungen ihrer Persönlichkeit zu schützen.

2) Sensibilisierung

Die Förderung und Durchsetzung diskriminierungsfreier Räume benötigt die unbedingte Sensibilisierung, aber auch Kompetenz derjenigen, die sich in diesen Räumen bewegen. Neben der strukturellen Verankerung von Diskriminierung in der Universität, deren Anerkennung bei vielen Befragten gegeben ist, scheinen individuelle oder gruppenbasierte Diskriminierungen weniger häufig auf Verständnis zu stoßen. Es bedarf mehr Wissen und Reflexion über Diskriminierung jedes einzelnen Universitätsmitglieds, um einerseits eigene, teilweise auch unbeabsichtigte Diskriminierung zu erkennen und dahingehend einen anderen Umgang zu etablieren. Andererseits lässt sich nur durch Sensibilisierung und Kompetenz Zivilcourage und dementsprechend auch das Eigenengagement der Hochschulmitglieder für diskriminierungsfreie Räume fördern.

3) Positionierung und Institutionalisierung

Nicht weniger bedarf es darüber hinaus insgesamt der klaren Positionierung wie Institutionalisierung einer *Uni ohne Vorurteile*. Doch benötigt es hierfür das Engagement und die Vernetzung unterschiedlichster Akteure, sowohl inner- als auch außerhalb der Universität. Auch die Dokumentation von Diskriminierungserlebnissen erscheint sinnvoll, insbe-

sondere jener, welche direkt mit den Bedingungen und Besonderheiten einer Universität einhergehen und Mitglieder in ihrem universitären Alltag schädigen können. So wäre neben einem Gleichstellungsbericht ein regelmäßiger Diskriminierungsbericht denkbar, der Risiken und Konflikte aufzeigt, aber auch Fortschritte erfasst. Ebenso müsste über geeignete Beratungsangebote bei Diskriminierung nachgedacht werden, die allen Hochschulmitgliedern zur Verfügung stehen. Doch hängen diese Impulse von der Implementation der Arbeit für eine *Uni ohne Vorurteile* in die Hochschulstrategie ab und benötigt den intensiven Austausch mit Personalvertretungen, Fakultäten und weiteren Einrichtungen.

Diskriminierung kann Menschen wie Institutionen massiv an ihrer Entfaltung und der Erreichung von Zielen hindern. Sie ist ein Alltagsphänomen und gehört insofern auch auf das Tableau des universitären Alltags. Eine Universität kann und sollte sich insgesamt individuellen wie strukturellen Diskriminierungen bewusst und proaktiv entgegenstellen; dem Selbstverständnis, eine *Uni ohne Vorurteile* zu sein, ist die Gleichwertigkeit aller sowie Diskriminierungsfreiheit integraler Bestandteil. Diesem Ideal gilt es, gerecht zu werden.

LITERATURVERZEICHNIS

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS), 2013: Diskriminierung im Bildungsbereich und Arbeitsleben. Zweiter gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages. Berlin
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS), 2016. Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Erste Ergebnisse einer repräsentativen Erhebung und einer Betroffenenbefragung. Berlin
http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Handout_Diskriminierungserfahrung.pdf?__blob=publicationFile&v=3
- Blank, R., Dabady, M. und Citro, C. F. (Hrsg.), 2004: Measuring Racial Discrimination. Washington D.C.: The National Academic Press
- Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz, 2013: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Berlin – letzter Aufruf: 17. April 2016
<http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/agg/gesamt.pdf>
- Coenders, M. und Scheepers, P. 2003. The Effect of Education on Nationalism and Ethnic Exclusionism: An International Comparison. *Political Psychology*. 24(2), S.313-343
- Czock, H., Donges, D. und Heinzelmann, S. 2012. Diskriminierungsfreie Hochschule – Mit Vielfalt Wissen schaffen. Endbericht zum Projekt. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes
- Heyder, A. 2003. Bessere Bildung, bessere Menschen? Genauerer Hinsehen hilft weiter. In: Heitmeyer, W. (Hrsg.). *Deutsche Zustände. Folge 2*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp, S.78-99
- Hopf, W. 1999. Ungleichheit der Bildung und Ethnozentrismus. *Zeitschrift für Pädagogik*. 45 (6), S. 847-865
- Kassis, W. und Schallié, C. 2013. The Dark Side of the Academy: Antisemitism in Canadian and German Students. In: *Journal for the Study of Antisemitism*. Vol. 5, S.63-91
- Kassis, W. und Schallié, C. 2014. Prediction of Anti-Muslim Sentiment on Campus: A Cross-Cultural Analysis of Prejudice in Two University Populations. *Journal of Islamic Theology and Religious Education*. 9(9), S.141-165
- Salentin, K. 2007. Determinants of Experience of Discrimination in Minorities in Germany. *International Journal of Conflict and Violence*. 1(1), 32-50
- Tagesschau.de, 2016: Soziologe analysiert Diskriminierungsstudie. Enttäuschte Erwartungen, 19. April 2016 – letzter Aufruf: 21. April 2016
<http://www.tagesschau.de/inland/diskriminierung-109.html>
- Universität Bielefeld, 2016: Diversity-Portal. Statement der Universität Bielefeld – letzter Aufruf: 31. März 2016
<http://www.uni-bielefeld.de/diversity/index.html>

ANHANG

Tab. 1.1: Situationsbeschreibungen und Einschätzung ihres Diskriminierungsgrads (in Prozent)

	nicht diskriminierend	teils/ teils	diskriminierend	N
Der Zugang zu bestimmten Räumen der Uni ist eingeschränkt (z. B.: bestimmte Räume sind nur über Treppen erreichbar).	20,3	19,7	60,0	1.756
Eine Mitarbeiterin wird von ihrer/ ihrem Vorgesetzten wegen ihres Aussehens als ungeeignet für die angestrebte Karriere bezeichnet.	3,7	6,7	89,6	1.755
Im Reinigungsservice arbeiten vorrangig Menschen mit Migrationshintergrund.	35,3	29,0	35,7	1.753
Schwächere Arbeitsleistungen werden auf die soziale Herkunft zurückgeführt.	7,2	17,2	75,6	1.749
Im Service der Cafeteria/ Mensa arbeiten größtenteils Frauen.	50,8	25,1	24,1	1.755

Anmerkung:

Abbildung der addierten Häufigkeiten

„weibliche wiMis bekommen häufiger Teilzeitstellen, männliche eher Vollzeitstellen und interessante Projekte, um sich zu profilieren. Jungen Müttern in/nach der Elternzeit werden interessante oder eigene Projekte entzogen oder nicht (mehr) zugetraut. (...) Bei der Begutachtung von SFBs werden gern junge Mitarbeiterinnen vorgeschickt, um den Grad der Frauenförderung zu demonstrieren. De facto sind aber fast nur Männer Projektleiter, Frauen werden entmutigt oder herausgeekelt.“

„- in Veranstaltungen fallen sexistische, rassistische oder den Holocaust relativierende Kommentare
- Personen werden in den Unigebäuden sexistisch, rassistisch oder antisemitisch beleidigt
- die Mensa ist für Personen im Rollstuhl schlecht zu benutzen - die verfügbaren Toiletten sind ausschließlich binär (männlich/weiblich)“

„Ich finde es diskriminierend, wenn religiösen Gruppen, unabhängig um welche Religionen es sich handelt, mehr Möglichkeiten der Selbstpräsentation und Selbstorganisation zuteilwerden als anderen Interessengruppen wie zum Beispiel politischen Vereinigungen, Vereinigung gegen Sexismus oder kulturellen Vereinigungen“

„Bemerkungen von Dozent*innen über angebliche kulturelle Unterschiede bei Schwarzen Studis.“

„Bezeichnung von Frauen Parkplätzen in den Parkhäuser. Diese sind nahe den Ausgängen gelegen und dienen der Fluchtmöglichkeit bei Übergriffen. Auch Männer können Opfer (sexueller) Gewalt werden, werden durch die Bezeichnung der Parkplätze aber ausgeschlossen. Dies lässt keinen [F]reiraum für ein Sicherheitsbedürfnis von männlichen Personen. Flucht- oder Sicherheitsparkplätze wären geeignetere Bezeichnungen.“

„Auf Grund der persönlichen Betroffenheit wird die wissenschaftlich notwendige Distanz zu einem Thema abgesprochen (bspw. Frau[e]n bei Genderthemen, Migrant*innen bei Rassismuserfahrungen)“

„Früher konnten Rollstuhlfahrer bequem ihr Mensatablett auf den Schoß nehmen und nichts konnte verrutschen oder runterfallen. Jetzt mit den neuen glatten Tablett ohne Einteilungen treffe ich

immer wieder auf Rollstuhlfahrer (oder anderweitig körperlich eingeschränkte Studierende), die ohne Hilfe keine Chance haben ihr Mittagessen an den Tisch zu bekommen.“

„Keine Überstundenregelungen für wissenschaftliche MitarbeiterInnen auf Promotionsstellen (zumindest wird darüber nicht informiert). Gängige arbeitsrechtliche Grundlagen werden umgangen, durch die Kombination aus Arbeitsvertrag (keine Auszahlung der Überstunden möglich) und der Promotionsordnung, die einen gewissen unentgeltlichen Leistungsanteil im Promotionsprojekt fordert. Dies endet regelmäßig darin, dass doppelt so viel gearbeitet wird oder mehr.“

“Information provision and polls like these are often only held in German, even though the university is supposed to be (and trying to be) an international place of learning. (There is a difference between everyday usage of German and understanding the details and intricacies of particular policy issues relevant to certain announcements or questionnaires.) This is clear discrimination against people who do not speak German fluently (there are plenty of such people on campus). The university has a distinct religious bias. The religious service at the start of the school year; and the fact that the uni-kita is ran by a christian institution are evidence of this. This is clear discrimination against atheists, agnostics and people of different, non-christian religions, whose beliefs are implicitly considered inferior. Given the nature of scientific research, universities should, however, by design, be secular (i.e. allow everyone their own belief, without expressing or suggesting any preference).“

„Eine Mitarbeiterin bekommt zur Geburt ihres Kindes Gratulationsmails, in denen von den großen Herausforderungen die Rede ist, die auf sie zukommen werden - gemeint sind die Herausforderungen, Kind und Karriere miteinander zu verbinden. (Schreibt man jungen Vätern sowas auch?)“

„Das ständig bestimmte Namen bei Negativbeispielen benutzt werden. Die Täter in den Strafrechtsübungsfällen sind überdurchschnittlich oft Männer.“

„Ihre Beispiele sind in dieser reinen Form nur extrem selten anzutreffen. Die eigentliche Diskriminierung läuft viel subtiler ab, gerade wenn es keine körperlich sichtbare Behinderung/Benachteiligung etc. ist. Die häufigsten Formen, die ich gesehen/erlebt habe sind Kommunikationsverweigerung / Verweigerung von intersubjektiv nachvollziehbaren Begründungen bei Noten etc. / Abbruch von Betreuung aufgrund vorgeschobener Gründe / Nicht-Bearbeitung bzw. Verschleppung von Beschwerden / Ignorieren oder Indiskretion.“

„In Auswahlkommissionen werden die Besonderheiten von Bewerberinnen häufig als Schwäche interpretiert, während die Besonderheiten von männlichen Bewerbern als Qualitäten und Vorteile wahrgenommen werden. (Beispiel: Eine junge, ehrgeizige, hochqualifizierte Bewerberin wird etwa als unerfahren bezeichnet, während ein Bewerber, der 5 Jahre vor der Verrentung steht und seit etlichen Jahren keine Forschung mehr macht, aufgrund seines Alters als besonders erfahren wahrgenommen wird. Aufgrund seiner Erfahrung wird dem Bewerber zugetraut, fehlende zentrale Qualifikationen für die Stelle schnell aufzuholen, während der Bewerberin aufgrund ihrer Unerfahrenheit abgesprochen wird, sich in einer sekundären Qualifikation jemals verbessern zu können. Oder: Männliche Bewerber, die in Vorstellungsgesprächen oder -vorträgen offensiv auftreten, werden als selbstbewusst und durchsetzungsfähig wahrgenommen, Bewerberinnen hingegen als aggressiv und unangenehm.)“

„Ich bin trans und weiß nicht auf welche Toilette ich gehen soll. Wenn ich im Hauptgebäude bin muss ich immer erst zum X Gebäude laufen, da sich dort die Trans*toiletten befinden. Wenn ich eine Klausur schreibe und zur Toilette muss, geht mir dadurch sehr viel Zeit verloren. Ich finde das sehr unangenehm und es schränkt mich sehr ein. Auch, wenn ich in der Bibliothek arbeite und zur Toilette muss, muss ich jedes Mal rüber laufen. Es wäre gut, wenn sich in JEDEM Gebäudeteil oder Trakt eine Toilette für Trans*menschen befinden würde. Das wäre eine große Hilfe. Auch beim Sport in der Lampingstrasse weiß ich nicht, wo ich mich umziehen kann. Es gibt dort mehr als zwei Umkleiden und es wäre leicht, wenn man eine für Trans*menschen zusätzlich öffnen würde. Dann könnte ich auch endlich wieder am Sport teilnehmen.“*

Abb. 1.1: Beispiele von Diskriminierung – Auswahl offener Antworten

Tab. 3.1: *Diskriminierungserfahrung und -beobachtung nach Geschlecht, Migrationshintergrund, Alter und Statusgruppe (Mittelwertvergleich)*

		Diskriminierungserfahrung		Diskriminierungsbeobachtung	
		Mittelwert	Fallzahl	Mittelwert	Fallzahl
Geschlecht	weiblich	1,76	913	1,96	870
	männlich	1,73	553	1,95	521
	sonstiges	2,31	29	2,64	28
Migrationshintergrund	ohne	1,72	1.017	1,93	1.002
	mit	1,84	289	1,98	286
Alter	24 und jünger	1,44	418	1,68	418
	25 bis 29 Jahre	1,73	347	2,02	342
	30 bis 39 Jahre	1,95	249	2,10	245
	40 bis 49 Jahre	2,18	68	2,31	65
	50 bis 59 Jahre	2,03	79	1,96	76
	60 bis 69 Jahre	1,43	28	1,61	28
	70 Jahre und älter	1,27	15	1,27	15
Statusgruppe	Studierende	1,67	1.024	1,89	991
	Promovierende	1,94	123	2,13	112
	Hochschullehrer*innenschaft	1,87	55	2,04	49
	wissenschaftl. Belegschaft	1,94	106	2,27	98
	Mitarbeiter*innen in Technik & Verwaltung	1,99	188	2,08	169

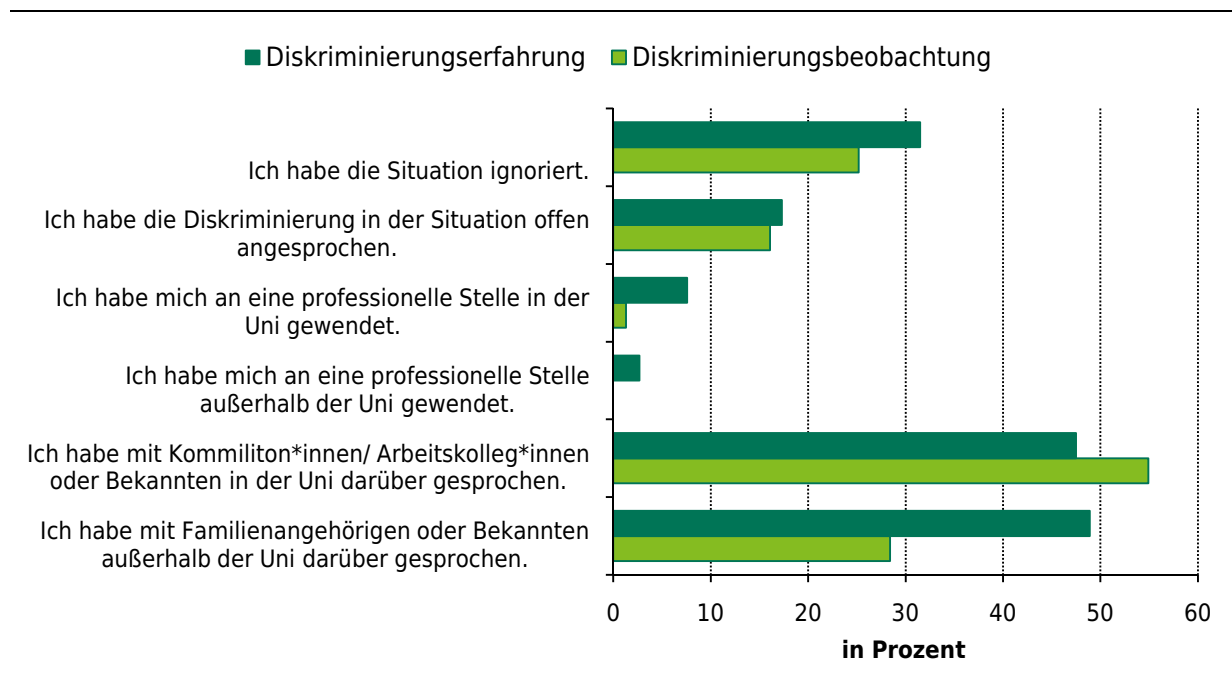


Abb. 3.8: Reaktionen auf erfahrene Diskriminierung im Vergleich: Selbst erfahrene und beobachtete Diskriminierung.
 Diskriminierungserfahrung, Fallzahl: 695; Diskriminierungsbeobachtung, Fallzahl: 317
 Zur Veranschaulichung und besseren Lesbarkeit wurde die X-Achse in Prozent den Zustimmungswerten angepasst.

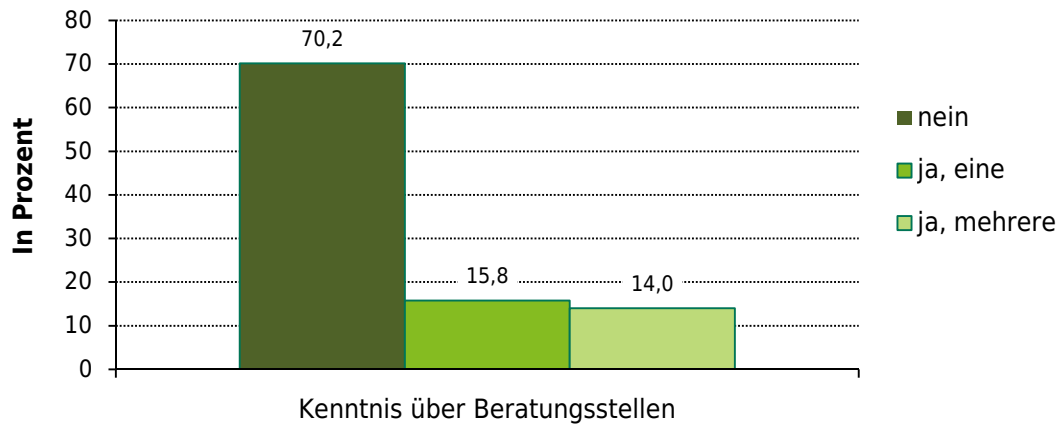


Abb. 3.9: Kenntnis von Anlaufstellen in Diskriminierungsfällen (N = 1.378)
Zur Veranschaulichung und besseren Lesbarkeit wurde die Y-Achse in Prozent den Zustimmungswerten angepasst.

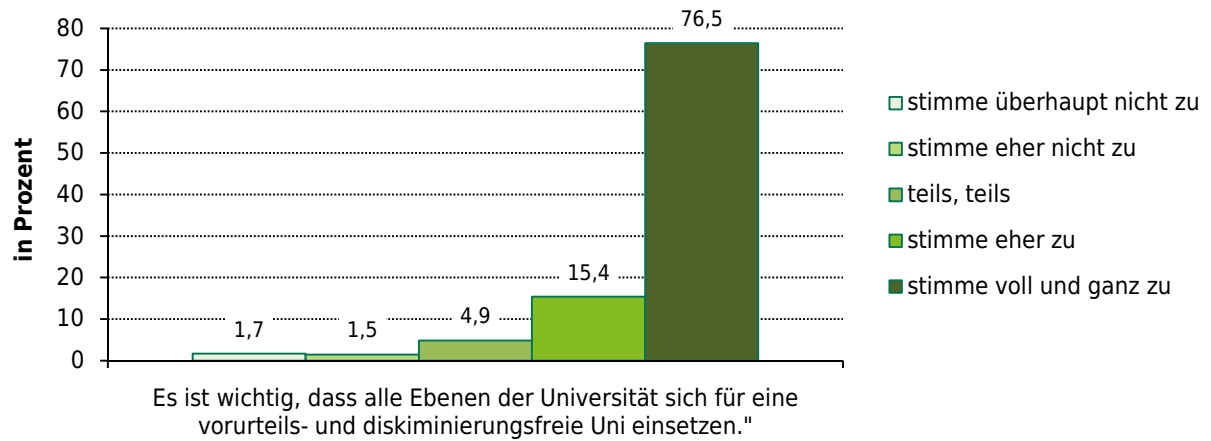


Abb. 4.2: Einsatz für Vorurteils- und Diskriminierungsfreiheit (N = 1.384)
Zur Veranschaulichung und besseren Lesbarkeit wurde die Y-Achse in Prozent den Zustimmungswerten angepasst.

TABELLEN- UND ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Tab. 1.1:	Situationsbeschreibungen und Einschätzung ihres Diskriminierungsgrads	37
Tab. 1.2:	Soziodemographische Kennzeichen der Stichprobe	12
Tab. 3.1:	Diskriminierungserfahrung und –beobachtung nach Geschlecht, Alter, Migrationshintergrund und Statusgruppe (Mittelwertvergleich).....	39
Tab. 3.2:	Anwesenheit weiterer Personen bei Diskriminierung	25
Tab. 3.3:	Unterstützung durch weitere Personen bei Diskriminierung.....	25
Abb. 1.1:	Beispiele von Diskriminierung – Auswahl offener Antworten.....	38
Abb. 3.1:	Wahrnehmung des sozialen Klimas	14
Abb. 3.2:	Allgemeine Diskriminierungswahrnehmung an der Uni Bielefeld	15
Abb. 3.3:	Verbreitung von Diskriminierung in der Universität und Deutschland im Vergleich	15
Abb. 3.4:	Erfahrung mit und Beobachtung von Diskriminierung an der Uni Bielefeld	17
Abb. 3.5:	Diskriminierungsmerkmale im Vergleich: Selbst erfahrene und beobachtete Diskriminierung.....	19
Abb. 3.6:	Diskriminierungsinstanzen im Vergleich: Selbst erfahrene und beobachtete Diskriminierung.....	21
Abb. 3.7:	Diskriminierungskontext im Vergleich: Selbst erfahrene und beobachtete Diskriminierung.....	22
Abb. 3.8:	Reaktionen auf erfahrene Diskriminierung	39
Abb. 3.9:	Kenntnis von Anlaufstellen in Diskriminierungsfällen.....	40
Abb. 4.1:	Relevanz des Projekts <i>Uni ohne Vorurteile</i>	28
Abb. 4.2:	Einsatz für Vorurteils- und Diskriminierungsfreiheit	40
Abb. 4.3:	Wahrgenommene Eigenverantwortung für Antidiskriminierung.....	29