AK Diskriminierungsschutz für eine transsolidarische Hochschule

12/09/2021

Umfrage »Diskriminierungserfahrungen an der Uni Lüneburg«

Wir vom Arbeitskreis Diskriminierungsschutz wollen uns an der Uni im Verbund mit anderen Initiativen für effektiven Diskriminierungsschutz einsetzen. Denn auch wenn in bestimmten Bereichen schon Maßnahmen für Diskriminierungsschutz unternommen werden, ist der Umgang mit diskriminierenden Vorfällen und Strukturen nicht ausreichend. Deshalb wollen wir mit dieser Erhebung einen Anfang machen: Wir ***wollen sichtbar machen, dass es diskriminierende Vorfälle und Strukturen an der Lüneburger Uni gibt***, um unsere Forderung nach einer strukturellen Verankerung von Diskriminierungsschutz, Anlauf- und Beratungsstellen und nach der langfristigen Dokumentation von Vorfällen zu untermauern.

Die Umfrage wurde mit dem Leuphana Tool »LimeSurvey« durchgeführt und richtete sich vornehmlich an Studierende, aber auch Ehemalige, Mitarbeitende und Besucher:innen der Universität Lüneburg. Sie ***lief vom 3. bis zum 31. Mai 2021*** und wurde in dieser Zeit über verschiedene Kanäle beworben. Ein kurzer Erklärungstext und der Link zur Umfrage wurden über den *AStA*-Newsletter, die MyStudy-Startseite, den Newsletter des *AK-Diskriminierungsschutz* und über die Social-Media-Kanäle des *Bündnis feministischer 8. März Lüneburg*, des *AStA* sowie des *Studierendenparlaments* verschickt.

Insgesamt haben ***237 Personen*** an der Umfrage ***teilgenommen***, deren Ergebnisse vom *AK Diskriminierungsschutz* ausgewertet und in dieser Ausarbeitung zusammengefasst wurden. Die ***zwei wichtigsten Ergebnisse*** der Umfrage sind:

1. An der Universität Lüneburg werden ***in allen universitären Bereichen Erfahrungen mit Diskriminierung gemacht***, darunter sexistische, rassistische und ableistische Diskriminierungserfahrungen sowie diskriminierende Erfahrungen aufgrund von Sorgeverpflichtungen (Care Arbeit).
2. Die ***bestehenden Strukturen*** und insbesondere Anlaufstellen für Betroffene ***können keinen ausreichenden Diskriminierungsschutz oder*** die notwendige ***Unterstützung*** bzw. Aufarbeitung von Vorfällen und Strukturen ***gewährleisten***.

1. Teilnahme an der Umfrage

Die Mehrheit der Teilnehmer:innen (197) kommt aus der Gruppe der Studierenden, daher lassen sich aus den Ergebnissen vor allem für diese Gruppe repräsentative Erkenntnisse ableiten.

100 Personen (42 %) gaben an, selbst eine oder mehrere Diskriminierungserfahrungen an der Universität gemacht zu haben. 58 Personen (24,5 %) gaben an, diskriminierende Vorfälle an der Uni beobachtet zu haben.

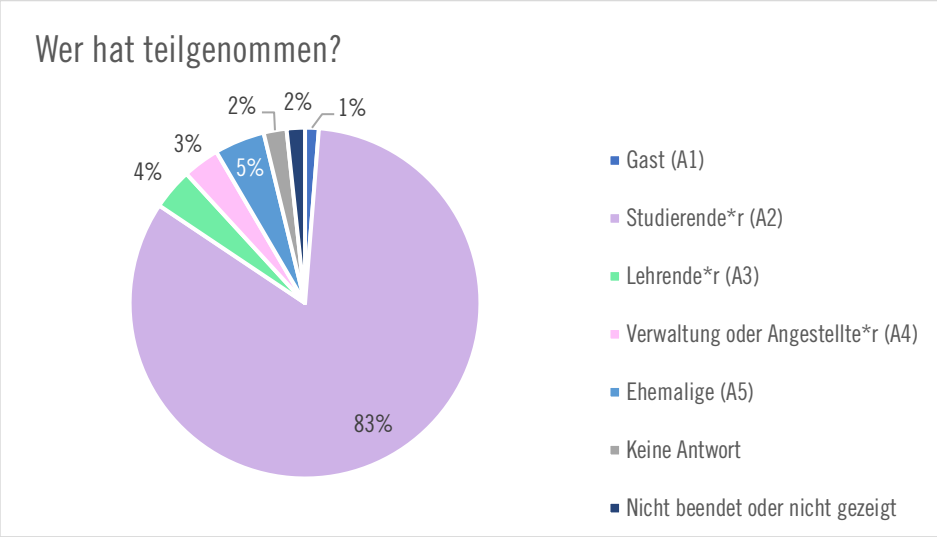

Diagramm 1: Teilnehmer:innen der Umfrage, n= 233[1]

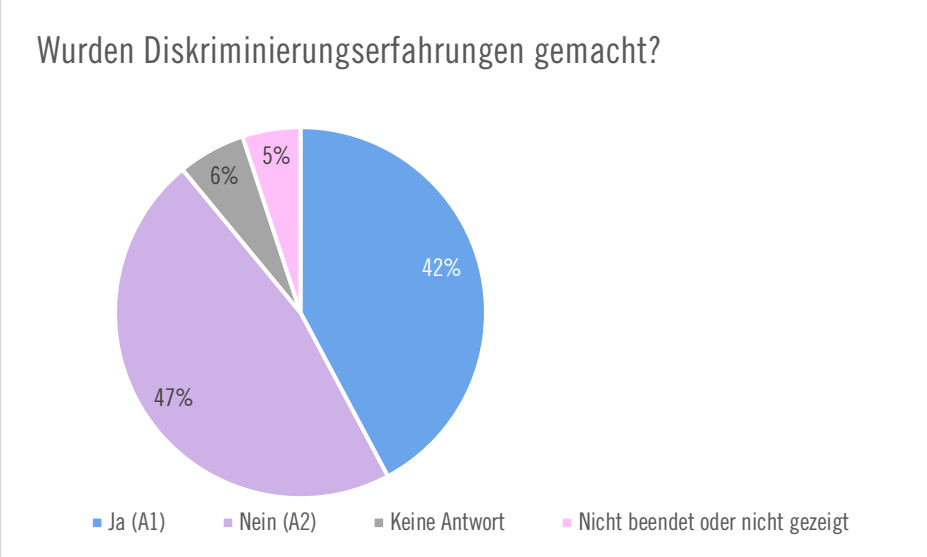

Diagramm 2: Angabe zu Diskriminierungserfahrungen, n= 225

[1] Die Stichprobenanzahl n bezieht sich auf die Anzahl der Teilnehmer:innen, die die jeweilige Frage beantwortet haben und deckt sich dabei häufig nicht mit der Gesamtstichprobe, da nicht alle Fragen von allen Teilnehmer:innen beantwortet bzw. nicht alle Fragen allen Teilnehmer:innen im Verlauf der Umfrage angezeigt wurden.

2. Bereiche, denen Diskriminierungserfahrungen zugeordnet wurden

Für jeden der fünf Bereiche (Administratives, Veranstaltungen, Campus, Arbeitsplatz und weitere Angebote der Universität), die in der Umfrage als Antwortoption bereitgestellt wurden, wurden Angaben zu diskriminierenden Vorfällen gemacht. Hieraus schließen wir, dass es sich bei Diskriminierung um ein strukturelles Problem handelt, dass nicht nur an einzelnen Stellen auftritt, sondern die gesamte Universität betrifft.

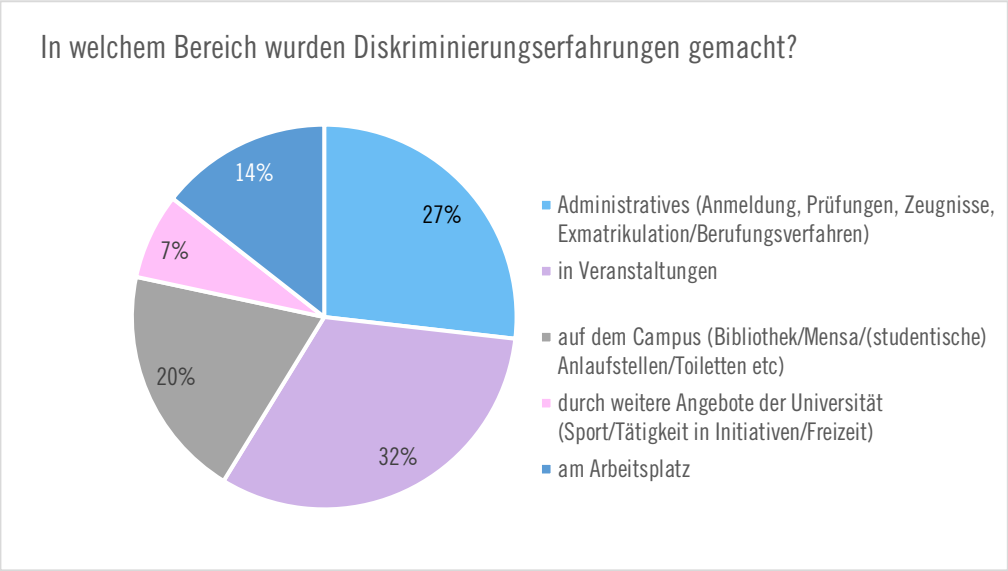

Diagramm 3: Bereiche, in denen Diskriminierungserfahrungen gemacht wurden, n= 97

3. Diskriminierungsformen

Aufgrund der Intersektionalität und der unterschiedlichen Ausprägung und Erfahrung von (Mehrfach-) Diskriminierung, verschafft die Abfrage entlang vorgegebener Kategorien zunächst einen Überblick über unterschiedliche Formen von Diskriminierung an der Universität. Hier war den Teilnehmer:innen die Möglichkeit gegeben, Diskriminierungserfahrungen mehrfach zu labeln oder unterschiedliche Diskriminierungserfahrungen zu benennen.

Am häufigsten wurden Diskriminierungserfahrungen aufgrund Zuschreibungen von Geschlecht(sidentität) gemacht, gefolgt von Diskriminierungen aufgrund (zugeschriebener) chronischer Krankheiten, der Art zu sprechen und aufgrund (zugeschriebener) Herkunft bzw. der Herkunft der Eltern.

Unter Sonstiges wurde mehrfach die Diskriminierung aufgrund von Sorgeverpflichtungen (insbesondere Kinderbetreuung) benannt. Diese Diskriminierungsform war von uns nicht bei den vorgegebenen Angaben berücksichtigt worden. Außerdem wurde unter 'Sonstiges' Diskriminierung aufgrund von Sprachbarrieren sowie durch "ausbeuterische Arbeitsverhältnisse" angegeben.

Eine vertiefte Einsicht in die spezifischen Ausführungen der Erfahrungen kann aus den Angaben im freien Textfeld gezogen. 31 Teilnehmer:innen haben ihre Diskriminierungserfahrung(en) genauer in einem dafür vorgesehenen freien Textfeld beschrieben.

Die Angaben können grob in infrastrukturelle und administrative Bereiche, sowie Arbeits- und Lehrverhältnisse und Gruppendynamiken unter Studierende unterteilt werden. Besonders häufig wurden transfeindliche Strukturen (Toiletten-, Umkleideversorgung, fehlende Anerkennung des DGTI Ausweises), Ungleichbehandlungen aufgrund von Geschlecht und Zwangsoutings, aber auch ableistische Ausschlüsse (von Veranstaltungen) sowie fehlende Nachteilsausgleiche, rassistische und sexistische Kommentare sowie Zuschreibungen beschrieben.

Die Folgen einer persönlichen Betroffenheit reichen von schlechterer Benotung und anderen Formen der Benachteiligung, dem Wechsel der Lehrveranstaltung, dem Meiden von Campus und Online-Veranstaltungen bis hin zur Aufkündigung des Arbeitsverhältnisses. Viele Angaben reflektieren die zunehmend mentale Belastung und den erhöhten Arbeitsaufwand (bspw. auch Aufklärungsarbeit) angesichts von wiederkehrenden und strukturellen Diskriminierungserfahrungen.

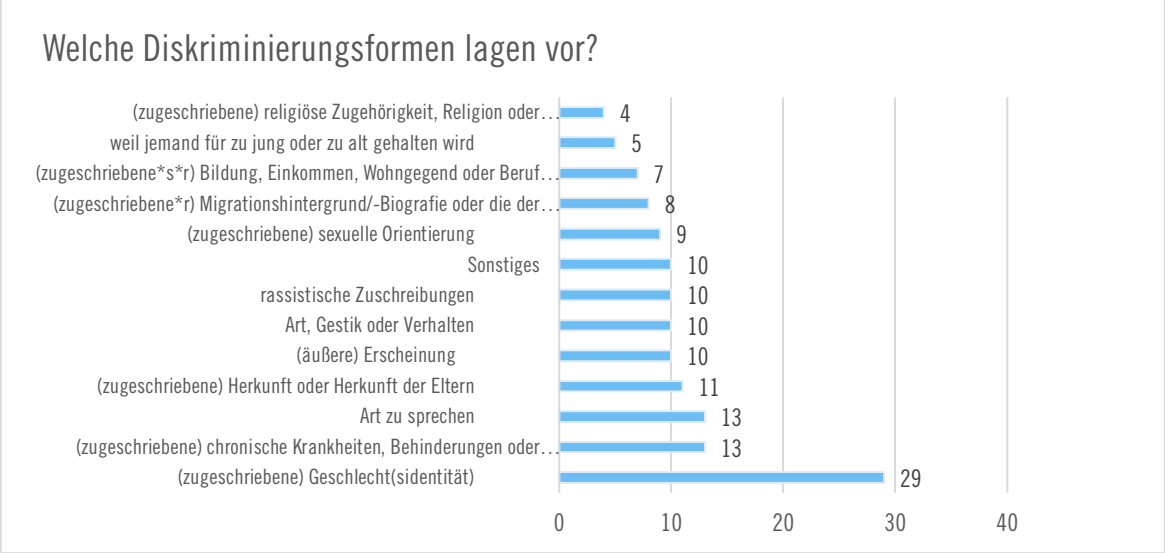

Diagramm 4: vorliegende Diskriminierungserfahrungen, n= 139

Anonymisierte Zitate zu Diskriminierungserfahrungen[2]*:*

»In einem Gespräch mit der Seminarleitung wurde infrage gestellt, ob ich es schaffen würde, meinen Master-Abschluss zu machen und einen Job in meinem Bereich zu finden. Und das, obwohl ich schon einige Praktika erfolgreich absolviert habe.«

»Ich erfahre viel Diskriminierung aufgrund meiner Hautfarbe. Es hält mich davon ab, Veranstaltungen zu besuchen. Gerade in Zeiten der Pandemie merke ich, wie mich Vorurteile und Ungleichbehandlung besonders stark belasten.«

»Für trans Personen besteht zu Beginn von Veranstaltungen die Gefahr, dass wir mit einem falschen Namen angesprochen werden. Warum liegt es in meiner Verantwortung, immer wieder darauf aufmerksam machen zu müssen?«

»Es frustriert mich, wenn meine Bedürfnisse als Rollstuhlfahrer:in nicht mitgedacht werden. Es braucht viel mehr inklusive Veranstaltungen!«

4. Inanspruchnahme offizieller Stellen

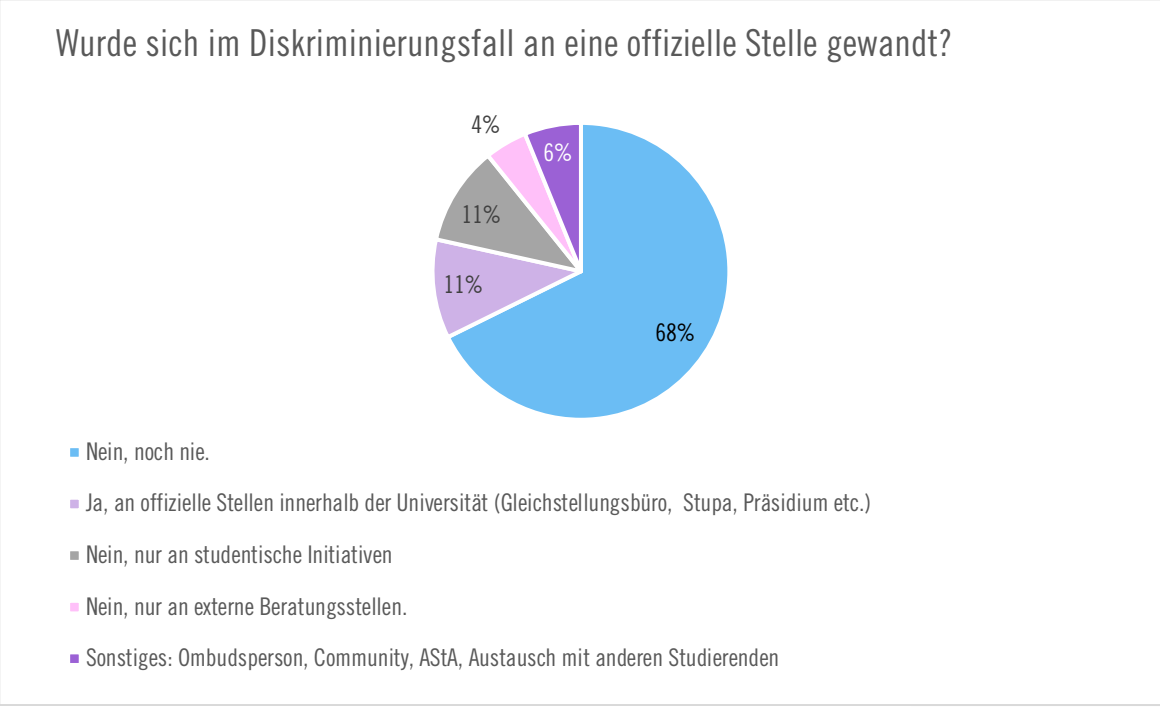

Diagramm 5: Inanspruchnahme offizieller Stellen, n= 65

[2] Die hier aufgeführten Zitate werden sinngemäß wiedergegeben. Quelle: Freies Textfeld »Diskriminierungserfahrungen in eigenen Worten« in Umfrage.

Die überwiegende Mehrheit der Teilnehmer:innen (68 %) hat sich mit ihren Diskriminierungserfahrungen nicht an eine offizielle Stelle innerhalb der Universität (*Gleichstellungsbüro, StuPa, Präsidium* etc.) gewandt. Nur 11 % haben diese Stellen bisher wahrgenommen. Genauso viel Prozent der Befragten wandten sich an studentische Initiativen.

Gründe für das Nicht-Wahrnehmen von Angeboten offizieller Anlaufstellen

Es wurden verschiedene Gründe angegeben, weshalb offizielle Stellen nicht einbezogen wurden. 26 % der Teilnehmer:innen mit Diskriminierungserfahrungen gaben an, kein Vertrauen in die Stellen zu haben, dort gut unterstützt bzw. ernst genommen zu werden, 25 % gaben an, dass die Stellen nicht bekannt bzw. sichtbar sind. Während weitere 20 % der Einschätzung waren, dass die eigenen Erfahrungen nicht wichtig genug seien, waren 19 % der Meinung, dass die offiziellen Stellen nichts unternehmen könnten.

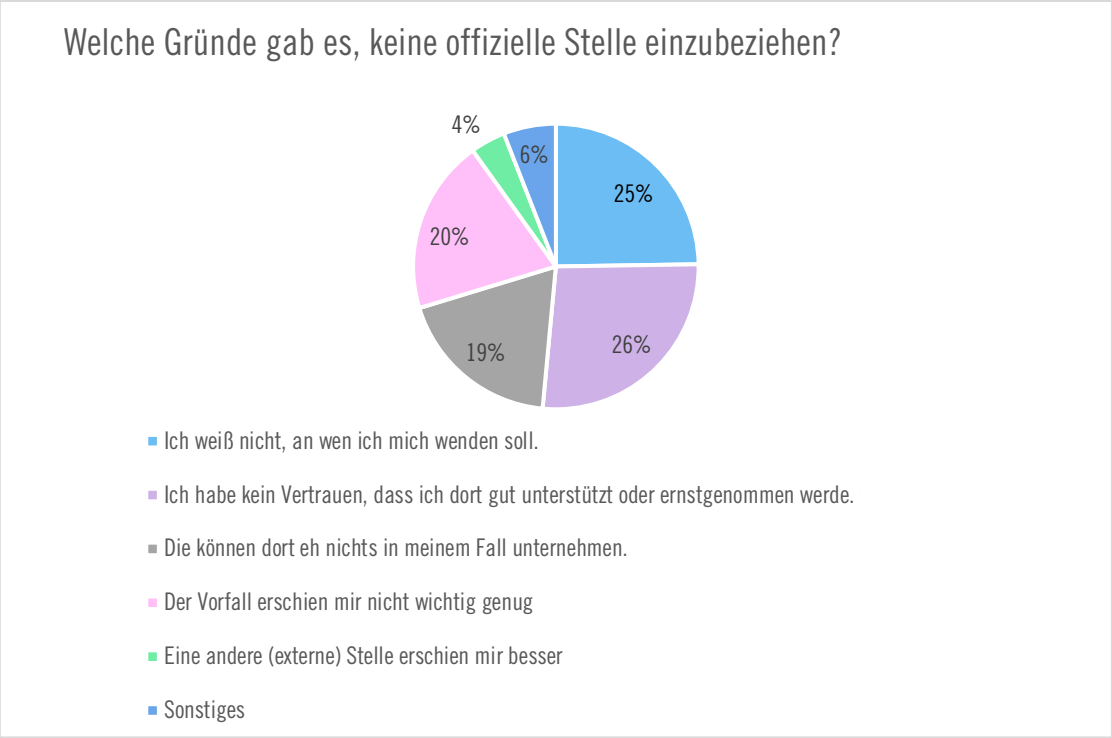

Diagramm 6a: Gründe für das Nicht-Wahrnehmen offizieller Stellen, n= 101

Einschätzungen, wie mit dem Fall an offizieller Stelle umgegangen wurde

Keine:r der Teilnehmer:innen, die sich mit einer Diskriminierungserfahrung an eine offizielle Stelle gewandt haben, gab an, nicht ernstgenommen worden zu sein. Jedoch wählte auch keine Person die Antwortmöglichkeit aus, gut unterstützt worden zu sein. Acht Personen von den 11 Prozent, die angaben, sich bereits an eine offizielle Stelle gewendet zu haben, wählten aus, dass ihre Diskriminierungserfahrungen anerkannt wurden.

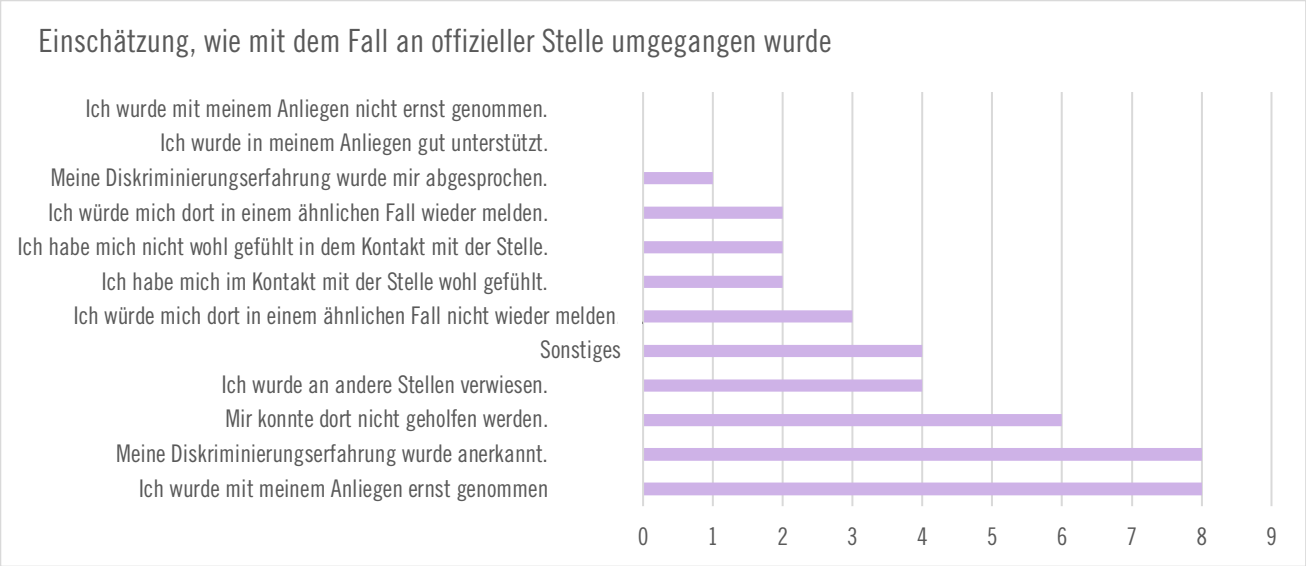

Diagramm 6b: Einschätzung, wie mit der eigenen Erfahrung an offizieller Stelle umgegangen wurde, n= 40

5. Zusammenfassung der Befunde

Mit der Teilnahme von weit über 200 vorwiegend studentischen Personen stellt die von uns durchgeführte Umfrage einen aussagekräftigen Befund in puncto Diskriminierungserfahrungen an der Universität Lüneburg dar. Stichprobenartig konnten Diskriminierungsfelder und -kategorisierungen sowie die Rolle bestehender Anlaufstellen an der Universität Lüneburg beleuchtet werden. Die Befunde zeigen, dass sowohl strukturelle Diskriminierung als auch diskriminierende Vorfälle und (teils wiederholt) diskriminierendes Verhalten von Lehrpersonen vorliegen, und dass sich Diskriminierung durch alle Bereiche der Universität zieht. Auch wenn es unterschiedliche Ausprägungen und Formen diskriminierender Strukturen und Verhaltensweisen gibt, die schwerlich abschließend erfasst und benannt werden können, lässt die Umfrage Sexismus, Trans- und Homofeindlichkeit, Rassismus, Ableismus und die Benachteiligung von Menschen mit Sorgeverpflichtungen als besonders dringliche Handlungsfelder erkennbar werden. Für die Betroffenen sind die Auswirkungen von Diskriminierungserfahrungen nicht zu unterschätzen. So zeigen unsere Ergebnisse, dass diese als zusätzliche Belastungen benannt werden. Arbeits- und Studierfähigkeit werden beeinträchtigt und die mentale Gesundheit der Betroffenen wird gefährdet, wobei einige Teilnehmende von Vermeidungs- und Aufschiebungsstrategien wie etwa Kurswechseln berichten. Das Studium (und insbesondere die Bewertungs- und Benotung von Leistungen) wird teils als nicht chancengleich wahrgenommen.

Besonders hervorzuheben sind Hinweise darauf, dass insbesondere Studierende sich den bestehenden Machtstrukturen ausgeliefert fühlen und keine Handlungsmacht bzw. Perspektive der Veränderbarkeit der Strukturen erkennen.

Dass bestehende Anlaufstellen nicht ausreichen, ist ein weiterer wichtiger Befund der Umfrage. So sind bestehende Anlaufstellen oftmals nicht bekannt oder haben keine große

Sichtbarkeit. Doch auch wenn sie bekannt sind, werden sie oft nicht aufgesucht, weil kein Vertrauen darin besteht, dass dort weitergeholfen wird. Dass dieses Misstrauen nicht gänzlich unbegründet ist, wird ebenso deutlich. So konnten die Betroffenen, selbst wenn sich an offizielle Stellen gewendet wurde, nicht ausreichend unterstützt werden. Das deutet darauf hin, dass die bisherigen Anlaufstellen nicht umfassend für verschiedene Diskriminierungserfahrungen sensibilisiert sind oder nur unzureichende über Ressourcen, Kompetenzen oder Handlungsoptionen verfügen.

6. Ausblick & Handlungsbedarf

Wenn auch unsere Umfrage einen ersten wichtigen Schritt für die Sichtbarmachung und Dokumentation von Diskriminierungserfahrungen an der Universität bedeutet, gehen wir davon aus, dass das Ausmaß struktureller Ungleichbehandlung die dargelegten Befunde um ein Vielfaches übersteigt. ***Wir interpretieren die Ergebnisse als einen unmissverständlichen Hinweis auf einen dringenden Handlungsbedarf.*** Um Diskriminierung an der Universität entgegenzuwirken, ***fordern wir Beratungs- und Anlaufstellen***, aber auch die ***langfristige Prävention und Sensibilisierungsarbeit*** am Campus, ***in Arbeitsverhältnissen und Seminaren***. Ein wichtiges Handlungsfeld stellt neben Workshops ***und Weiterbildungsangeboten*** auch der ***Abbau diskriminierender administrativer Strukturen*** (insbesondere in Bezug auf die Anerkennung von trans*, Inter* und nicht-binären Geschlechteridentitäten) dar.

Als zentrale Säule der Antidiskriminierungsarbeit an unserer Universität ist unserer Ansicht nach, die Einrichtung einer Antidiskriminierungsstelle, wie sie auch in der Broschüre der Antidiskriminierungsstelle des Bundes benannt wird, das geeignete Mittel. Als sichtbare und barrierearme Anlaufstelle für alle Statusgruppen, könnte eine solche Stelle für Beratung und Betroffenenschutz, sowie die gebündelte Dokumentation von Vorfällen dienen. Zudem wären auch präventiver Diskriminierungsschutz Teil ihres Aufgabenbereichs.

Im abschließenden Teil unserer Umfrage, haben wir die Teilnehmenden gefragt, worauf bei der Einrichtung einer Antidiskriminierungsstelle an der Universität geachtet werden sollte. Dort zeichnet sich ein klares Bild dessen ab, worauf geachtet werden muss: Mit weitreichenden Kapazitäten und Befugnissen ausgestattet, sollte eine Antidiskriminierungsstelle eine unabhängige Instanz für den Abbau diskriminierender Strukturen an der Hochschulgemeinschaft bieten und niedrigschwellige Sensibilisierungsangebote für verschiedene Statusgruppen schaffen. Ein Protokoll zum Umgang mit (hochschul-) öffentlichen Fällen und die Erstellung eines Leitfadens zum Umgang mit Diskriminierung könnten ebenfalls in deren Aufgabengebiet fallen. So können studentische Initiative und Organisierung entlastet werden und eine nachhaltige Transformation der Universität als diskriminierungsarmer Raum bewirkt werden.

Denn auch wenn wir für unseren Aktivismus brennen und bei der Erstellung und Auswertung der Umfrage viel gelernt haben, ist und bleibt Antidiskriminierungsarbeit Arbeit, die wir und viele der von Diskriminierung Betroffenen in eigener Sache neben unseren Jobs und dem Studium leisten und die Chancenungleichheit weitertreibt.