

**Diskriminierungserfahrungen an der Fakultät für
Angewandte Sozialwissenschaften der
Technischen Hochschule Köln**
Ergebnisse einer Online-Befragung

PUBLIKATION DES SEMINARES M15
DISKRIMINIERUNG UND ANTIDISKRIMINIERUNG
IN ZUSAMMENARBEIT MIT DER
ANTIDISKRIMINIERUNGSSTELLE DER F 01
DOZENTIN: SABINE DAEL

AUTOR*INNEN:

SULTAN AKER, JANA BECKER, HANNAH BOLTE, ROSA
BROO, LISA BÜSCHER, ANNA DREWS, HANNA DREY-
MÜLLER, ANNA GERMAN, MELANIE GOEBEL, PASCAL
GRAHS, GIANNA HAHN, MELINA HÄNDELER, MALOU
HIß, ANNA HÖRNES, CHRISTIANE HOß, SABINE HUTH,
LUCIENNE KADLUBEK, ELENA KLAUS, ALEXANDER
LÜDKE, ANN-CHRISTIN MAKOSCH, FABIENNE MARDER,
DAVID MÖLLER, JOHANN MÜLLER, KATHARINA ODZIC,
ELLEN PETERS, INDRA PLAUMANN, LUKAS PRÖMPER,
AHINA RAJAKUMAR, ISABELL RESSEL, ALINE RODIER,
CARLA ROHR, BENJAMIN SCHYMOSECH, SVENJA TEN
HOEVE

Vorwort von Sabine Dael

Diese Publikation ist das Ergebnis eines Projektseminares mit dem Thema “Diskriminierung – Antidiskriminierung. Erkennen - Forschen - Handeln”, das über zwei Semester von WS 19/20 bis SoSe 2020 an der F 01 stattfand.

Im ersten Semester lag der Schwerpunkt einerseits auf der theoretischen Annäherung und vertieften Auseinandersetzung mit den verschiedenen Diskriminierungskategorien und der rechtlichen, historischen sowie sozialwissenschaftlichen Einordnung und Rahmung.

Andererseits wurde durch die gemeinsame Arbeit innerhalb der Seminargruppe eine sensible und reflexive Haltung erarbeitet, die sich sowohl auf die eigenen diskriminierenden Verhaltensweisen wie auch auf diskriminierende Strukturen bezog. Im zweiten Semester entwickelten die Studierenden eigenständig eine quantitative Befragung der Studierendenschaft der F01 und führten diese durch. Dabei wurden sie durch die Seminarleitende beraten und gecoacht.

Das Projektseminar wurde in Kooperation mit der Antidiskriminierungsstelle der F01 gestaltet und durchgeführt. Die Ergebnisse stellen die Ausarbeitungen der Studierenden dar und sind keine offizielle Studie der Fakultät oder der Antidiskriminierungsstelle. Die Erhebung versteht sich als erster explorativer Schritt bei der empirisch fundierten Auseinandersetzung mit dem Thema Diskriminierung an der Hochschule/Fakultät und kann dazu genutzt werden, Diskussionen anzuregen, Ideen zu entwickeln und weitere Schritte zu planen.

Köln, 20.08.2020

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	4
I. Einleitung	5
II. Forschungsaufbau	6
II. 1 Forschungsinteresse und Forschungsziel	6
II. 2 Forschungsentwicklung	7
III. Theoretischer Hintergrund	8
IV. Methodik	12
IV. 1 Erhebungs- und Auswertungsmethode	12
IV. 2 Forschungsdesign	13
IV. 3 Gütekriterien	15
IV. 4 Sample	16
V. Auswertung und Analyse der Ergebnisse	17
VI. Kritische Betrachtung	37
VII. Fazit	41
Literaturverzeichnis	45
Impressum	47

Vorwort

Wir leben in aufwühlenden Zeiten. Weltweit nehmen rechtsextreme Gewalttaten zu, Diskriminierungserfahrungen und die politische Diskussion über Rassismus bestimmen seit einigen Monaten die Tagespresse und die sozialen Medien:

Letztes Jahr im März entsetzt uns das Attentat in Christchurch, bei dem 54 Menschen sterben, im Juni der Mord am Kassler Regierungspräsidenten Walter Lübcke und im Oktober der Anschlag auf die Synagoge in Halle. Im Februar dieses Jahres erschießt ein Mann in Hanau neun Menschen. Außerdem ermorden ein Mann sowie sein Sohn einen Jogger in Georgia. All diese Taten wurden aus rassistischen Motiven begangen.

Ende Februar dieses Jahres beginnt die weltweite Verbreitung des Corona-Virus, ab dem 16. März schließen Institutionen und Geschäfte in Deutschland, die Bevölkerung soll zu Hause bleiben. Das öffentliche Leben kommt nahezu vollständig zum Erliegen. Unter dem Eindruck dieser neuartigen Pandemie kommen Diskriminierung und Benachteiligung aufgrund des sozialen Status zunehmend zum Vorschein. Die Corona-Krise vertieft den Graben zwischen Benachteiligten und Privilegierten in jeder Hinsicht: zwischen arm und reich, schwarz und weiß, Frau und Mann, Minderheit und Mehrheit.

Und dann, inmitten dieser weltweiten Krise, wird der Mord an George Floyd durch Polizeibeamte in Minnesota begangen, welcher gefilmt wird und sich im Internet rasend verbreitet. Es folgen trotz bestehender Abstandsregelungen weltweite Proteste und Anti-Rassismus-Demonstrationen. Debatten um Rassismus, Polizeigewalt und Diskriminierung werden über die sozialen Netzwerke, privat und in der Politik geführt.

All diese Geschehnisse und Diskussionen begleiten uns bei der Entwicklung und Erstellung der Studie im Seminar *Diskriminierung und Anti-Diskriminierung*. Wir als Seminarteilnehmende haben uns aus unterschiedlichen Gründen für das Studium der Sozialen Arbeit entschieden, wir befinden uns an verschiedenen Punkten des Studiums, aber was uns alle vereint, ist der Kampf für die Gleichwertigkeit und Gleichberechtigung von Menschen.

UN-Menschenrechtskonventionen, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, die Grundrechte, die Verfassung: überall dort finden wir Gebote und Gesetze, die aussagen, dass alle Menschen gleich zu behandeln sind und nicht diskriminiert werden dürfen. Die Adressat*innen Sozialer Arbeit jedoch sind nicht selten Opfer von Diskriminierung und sozialer Ungerechtigkeit. Dies erfahren sie auf individueller, institutioneller und struktureller Ebene.

Auch an Hochschulen findet Diskriminierung statt. Mit der vorliegenden Studie sind wir der Frage nachgegangen, inwiefern Diskriminierung an der Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften an der Technischen Hochschule Köln stattfindet. Dies ist die erste Studie zu benannter Thematik an dieser Fakultät. Wir legen einen Grundstein für das Sichtbarmachen von Diskriminierung und die Frage, wie zukünftig mit dem Thema Diskriminierung an der Fakultät umgegangen werden kann. Die Ausbildung zu Vertreter*innen von Menschenrechten muss in einem Umfeld stattfinden, in dem Gleichwertigkeit und Chancengerechtigkeit zu den obersten Prämissen zählen. Wir freuen uns, die Studie und ihre Ergebnisse im Folgenden vorstellen zu dürfen!

I. Einleitung

Die Antidiskriminierungsstelle der Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften an der Technischen Hochschule Köln definiert Diskriminierung als „...Ungleichbehandlungen ohne sachlichen Grund verbunden mit gesellschaftlich konstruierten Unterscheidungsmerkmalen, wie bspw. Geschlecht, Behinderung, ethnische und soziale Herkunft, Religion oder Aussehen“ (Technische Hochschule Köln 2020).

Diskriminierung ist ein weit verbreitetes und immer wiederkehrendes Thema der globalen Gesellschaft. Dies wird unter anderem mit einem Blick in die einschlägige Literatur deutlich, bei der viele verschiedene Gesellschaftsstudien belegen, dass strukturelle, institutionelle und individuelle Diskriminierung auf verschiedene Art und Weise täglich stattfindet (vgl. Beigang et al. 2017).

Immer wieder spielen diskriminierende Strukturen in gesellschaftlichen Debatten auf der Welt eine Rolle. Auch in Deutschland gilt struktureller Rassismus sowie jegliche weitere Form von Diskriminierung als eine gesamtgesellschaftliche Herausforderung. Diskriminierungserfahrungen treten in zahlreichen Lebensbereichen – unter anderem im Hochschulkontext – auf. Die Gesamtgesellschaft steht daher in der Verantwortung, jegliche Diskriminierungsstrukturen zu erkennen, ihnen entgegenzuwirken und sie gegebenenfalls zu verändern. Um dies an der Technischen Hochschule Köln¹ zunehmend verwirklichen zu können, wurde im Rahmen des Seminars „Diskriminierung - Antidiskriminierung: Erkennen, Forschen und Handeln“ eine Studie durchgeführt, die sich auf Diskriminierungserfahrungen und -beobachtungen von (ehemaligen) Studierenden konzentriert. Insbesondere geht es um die Fragestellung, wie Diskriminierung im Hochschulkontext der Fakultät 01 für Angewandte Sozialwissenschaften erlebt

¹ Zur vereinfachten Lesbarkeit im Folgenden abgekürzt mit TH Köln

wird. Hier bestand bis zur Durchführung dieser Untersuchung eine erhebliche Forschungslücke.

Im Folgenden wird zunächst der Forschungsaufbau erläutert, um den Hintergrund der Studiendurchführung darzustellen. Dieser wird daraufhin mithilfe von Erkenntnissen aus ausgewählter Literatur theoretisch fundiert. Im nächsten Schritt werden die Aspekte und Methoden thematisiert, die beim Aufbau, der Planung und Durchführung der Forschung zu beachten waren. Anschließend werden die Ergebnisse der Studie dargestellt, ausgewertet sowie im Hinblick auf das Forschungsinteresse analysiert. Alle Schritte der Studiendurchführung werden zuletzt kritisch hinterfragt und in einem Fazit zusammengefasst. Hier wird hinsichtlich des Ziels der Studie ein Ausblick auf weitere Forschungsmöglichkeiten und Verbesserungsvorschläge an der untersuchten Fakultät gegeben.

II. Forschungsaufbau

II. 1 Forschungsinteresse und Forschungsziel

Das Forschungsinteresse dieser Arbeit ist es, das Ausmaß von Diskriminierung und Diskriminierungserfahrungen an der Fakultät 01 zu erkennen und benennen zu können. Hierdurch soll ein Bewusstsein für diskriminierende Strukturen und deren Folgen geschaffen werden. Die Sensibilisierung für das Thema Diskriminierung kann daraufhin einen Anknüpfungspunkt darstellen, um diskriminierende Strukturen abzubauen und mithilfe von präventiven Maßnahmen gegen diese vorzugehen.

Viele andere Hochschulen legen bereits einen Schwerpunkt auf den aktiven Abbau von Diskriminierung. Beginnend bei der Fakultät 01 soll sich auch die TH Köln mit diesem relevanten Thema auseinandersetzen. Aufbauend auf dieser Studie soll ermittelt werden, welche Maßnahmen in Zusammenarbeit mit der Antidiskriminierungsstelle entwickelt werden können, um zukünftig weniger diskriminierende Handlungen an der Hochschule stattfinden zu lassen. Die Fakultät 01 kann somit Vorreiter sein, um Akzeptanz, Vielfalt und Gleichberechtigung zu fördern. Somit kann die TH Köln ihrem selbstgesteckten, im „Hochschulentwicklungsplan 2030“ verankerten Ziel, aktiv zum Abbau von Diskriminierung beizutragen, näherkommen (vgl. Technische Hochschule Köln 2018, S. 5-7).

Diese Umfrage sammelt erste Einblicke in die an der Fakultät 01 erlebten Diskriminierungserfahrungen und -beobachtungen. Sie generiert Daten, die aufzeigen, in welchem Ausmaß und in welcher Art und Weise Diskriminierung stattfindet. Basierend

auf den Ergebnissen können weitere Studien durchgeführt, das Thema vertieft und ein sensiblerer Umgang mit Diskriminierung gefunden werden. Ebenfalls kann durch darauf aufbauende Studien eine Überprüfung stattfinden, indem analysiert wird, ob sich die TH Köln, beginnend mit der Fakultät 01, zu einer diskriminierungsfreien Hochschule entwickelt hat und ob Diskriminierungen abgebaut werden konnten. Neue sowie bereits bestehende Angebote können geschaffen und ausgebaut werden, beispielsweise im Hinblick auf Lehrveranstaltungen, Workshops oder Maßnahmen der Antidiskriminierungsstelle. All diese Überlegungen können auf den Ergebnissen der folgend durchgeführten Umfrage aufbauen.

Durch neu gewonnene Perspektiven kann es möglich sein, die Hochschule zu einem Ort zu machen, der durch eine offene Geisteshaltung, aufgeklärtes Denken und Wertschätzung von Vielfalt geprägt ist (vgl. ebd. 2018, S. 6). Die TH Köln soll ein Ort werden, an dem Diskriminierung und diskriminierendem Verhalten kein Raum gegeben wird. Als übergeordnetes Ziel steht der Wunsch, dass die TH Köln zu einer diskriminierungsfreien Hochschule wird.

II. 2 Forschungsentwicklung

Die Forschung wurde seitens der Seminargruppe des zweisemestrigen Projektmoduls M15 „Diskriminierung - Antidiskriminierung: Erkennen, Forschen und Handeln“ unter der Leitung von Frau Sabine Dael, der Antidiskriminierungsbeauftragten der Fakultät 01, entwickelt.

Im Vorfeld dieser Forschungsarbeit haben sich die Studierenden des Seminars seit Oktober 2019 kritisch mit dem Thema Diskriminierung auseinandergesetzt. In Gruppenarbeiten wurde Diskriminierung aufgrund von Geschlechtsidentität, sexueller Orientierung, Alter, Behinderung, Religion sowie ethnischer und sozialer Herkunft bearbeitet und analysiert. Auf Grundlage dieser ausführlichen Ausarbeitungen der Gruppen wurden ab April 2020 die ersten Vorbereitungen für die Studie getroffen und der Fragebogen für die quantitative Forschung entwickelt.

Die Befragung wurde im Zeitraum vom 12.05. bis zum 05.06.2020 online über den Newsletter und den E-Mail-Verteiler der Fakultät 01 sowie über Social-Media-Kanäle wie Facebook oder WhatsApp verbreitet. Die Teilnahme an der Onlinebefragung war freiwillig, alle Daten wurden anonym erhoben sowie streng vertraulich behandelt. Dies wurde den Teilnehmenden im Vorwort der Studie mitgeteilt. Der Fragebogen der Studie umfasst, je nach Antwortauswahl, bis zu 26 Fragen und die Bearbeitungsdauer

der Umfrage betrug durchschnittlich circa fünf Minuten. Darüber hinaus war die Möglichkeit die Befragung abubrechen dauerhaft gegeben. Bei dem Großteil der zu beantwortenden Fragen war eine Mehrfachnennung möglich, zusätzlich wurde den Teilnehmenden in der Antwortmöglichkeit "Sonstiges" bei einigen Fragen ein freies Textfeld zur Verfügung gestellt, in dem eine individuelle Antwort verfasst werden konnte.

Die insgesamt 26 Fragen wurden in die Themenbereiche soziodemografische Merkmale, Diskriminierungserfahrungen, Umgang mit Diskriminierung und dessen Folgen sowie Unterstützung bei Diskriminierungserfahrungen unterteilt. Die einzige Bedingung zur Teilnahme war das (abgeschlossene) Studium an der Fakultät 01 der TH Köln.

Im Fokus der Befragung lag die subjektive Erfahrung der Studienteilnehmenden – verbunden mit der Annahme, dass diese im Hinblick auf Lern- und Arbeitsbedingungen sowie Leistungserbringungen von Bedeutung ist und das Handeln der Betroffenen beeinflusst.

Der vorliegende Bericht erhebt insofern keinen Anspruch auf Vollständigkeit oder Abbildung einer objektiven Wirklichkeit. Es konnten jedoch Problemlagen ermittelt, eine Grundlage zur Erforschung geschaffen sowie Ideen und Anregungen für weitere Forschungen im Bereich Diskriminierung und Diskriminierungserfahrungen gelegt werden.

III. Theoretischer Hintergrund

Das in der Einleitung ausformulierte Verständnis von Ungleichbehandlung basiert auf gesellschaftlich konstruierten Unterscheidungsmerkmalen. Die Grundlagen hierfür sind in Art. 3 des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland verankert. Dagegen wird Diskriminierung von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes als Benachteiligung definiert, da eine unterschiedliche Behandlung nicht grundsätzlich mit einer Diskriminierung gleichzusetzen ist (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2020b). Damit beruft sie sich auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) von 2006, das Rechte und Pflichten zum Schutz vor Diskriminierung durch private Akteur*innen aufgrund folgender Differenzkategorien beinhaltet: „Rasse“, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexuelle Identität. Das Gesetz befasst sich sowohl mit unmittelbarer (direkter) als auch mit mittelbarer (indirekter, durch Vorschriften, Verfahren und Kriterien bedingter) Benachteiligung (vgl. § 3 AGG). Aus § 13 AGG lässt sich das Gebot zur Einrichtung von Beschwerdestellen ableiten, an die sich Betroffene wenden können, um Gehör und

Unterstützung zu erhalten. Da sich das AGG ausschließlich auf Bereiche des Arbeitskontextes und auf Geschäfte des täglichen Lebens bezieht, es sich zudem um ein Bundesgesetz handelt und der Bildungsbereich laut Gesetz auf der Länderebene geregelt ist, richten sich an Hochschulen vorhandene Beschwerdestellen nicht automatisch an die Studierenden. Die Hochschulgesetze einzelner Bundesländer, zum Beispiel Hamburg, Baden-Württemberg und Schleswig-Holstein, sehen zwar einen Diskriminierungsschutz für Studierende vor, das Hochschulgesetz von Nordrhein-Westfalen beinhaltet hierzu jedoch keine expliziten rechtlichen Vorgaben (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2020a, S. 7 ff.) Dies ist trotz des im Wintersemester 2019/2020 neu eingeführten Hochschulgesetzes der Fall. Dieses Hochschulgesetz soll für die Hochschulen in Nordrhein-Westfalen mehr Autonomie und eigenverantwortliche Gestaltungsmöglichkeiten bedeuten (vgl. Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen 2019). Hochschulintern können so Richtlinien erlassen und Angebote zum Diskriminierungsschutz auch für Studierende bereitgestellt werden (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2020a, S. 7 ff.).

Mit der „Ordnung zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt“ vom 15. April 2020 hat die TH Köln jüngst eine solche Richtlinie erlassen, die sich allerdings auf einen einzelnen Aspekt und nicht auf die ganze Bandbreite von Diskriminierungsgründen bezieht. Eine als erstrebenswert angesehene, umfassendere Norm zum Umgang mit Diskriminierung und der Unterstützung Betroffener gibt es an der TH Köln bislang nicht. Dass die an der Fakultät 01 vorhandene Antidiskriminierungsstelle ihren Aufgabenbereich auch in der Unterstützung Studierender sieht, geht letztlich auf eine fakultätsinterne Selbstverpflichtung zurück.

Bereits 2013 hat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes in ihrem zweiten gemeinsamen Bericht mit den in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages auf die besondere Verantwortung von Hochschulen zur Thematisierung von und Sensibilisierung für Diskriminierungen sowie für gleiche Zugangschancen zu Studium und Karriere hingewiesen (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2013, S. 127). In einer 2020 veröffentlichten Publikation stellt sie die Ergebnisse einer bundesweiten Befragung zu dem Thema Beschwerdestellen nach § 13 AGG an Hochschulen in Deutschland vor. Diese zeigen auf, dass Beschwerdestellen an deutschen Hochschulen in der Regel noch immer nur für Beschäftigte vorgesehen sind. Das quittiert die Antidiskriminierungsstelle des Bundes mit einem deutlichen Hinweis darauf, dass für Studierende zugängliche Beschwerdestellen als wichtiges Instrument gesehen werden, um einerseits die Betroffenen in ihrer persönlichen Rechtsdurchsetzung zu unterstützen, andererseits

aber auch strukturelle Defizite aufzudecken und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen. Denn so könne die Entwicklung einer diskriminierungskritischen und -sensiblen Hochschule vorangetrieben werden (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2020a, S. 7 ff.).

Ein weiteres Ergebnis der Befragung ist, dass Studierende an den Hochschulen, an denen es Beschwerdestellen für sie gibt, häufig nicht ausreichend über diese informiert sind (vgl. ebd. 2020a, S.11). Die Antidiskriminierungsstelle der Fakultät 01 legt Wert darauf, dass es den Studierenden der TH Köln nicht ebenso ergeht. Aus diesem Grund wurden Fragen nach der Kenntnis über das Beratungsangebot der fakultätsinternen Antidiskriminierungsstelle sowie nach Verbesserungsmöglichkeiten zum Schutz vor Diskriminierung in den Fragebogen aufgenommen.

Das genaue Ausmaß von Diskriminierungserfahrungen an deutschen Hochschulen lässt sich bisher nicht beziffern. Dass es sich dabei durchaus um eine virulente Thematik handelt, zeigen jedoch die Ergebnisse verschiedener Erhebungen an einzelnen Hochschulen. So gaben im Jahr 2010 8,9% der Teilnehmer*innen einer Studie an der Universität Duisburg-Essen an, bereits Diskriminierung erfahren zu haben (vgl. Müller; Kellmer 2011, zit. nach Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2020a, S. 9 ff.). Bei der zwei Jahre später an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel durchgeführten Erhebung waren es 15,3% der Teilnehmer*innen (vgl. Klein; Rebitzer 2012, zit. nach ebd. 2020a, S. 9 ff.). Eine Untersuchung an der Universität Bielefeld aus dem Jahr 2016 ermittelte dagegen einen sehr viel höheren Wert. Hier gaben 45,5% der Befragten an, an der Hochschule bereits Diskriminierung erfahren zu haben (vgl. Berghahn et al. 2016, zit. nach ebd. 2020a, S. 9 ff.). Dass sich diese Diskriminierungserfahrungen auf den Studienverlauf und -erfolg auswirken können, geht aus einer Studie der Stiftung Mercator hervor, die sich mit den Gründen für Studienabbrüche von Studierenden mit Migrationshintergrund befasst. 18% der befragten Studienabbrecher*innen berichteten davon, an der Hochschule Diskriminierungserfahrungen gemacht zu haben (vgl. Ebert; Heublein 2017, zit. nach ebd. 2020a, S. 9 ff.).

Auch sexuelle Belästigung, in den überwiegenden Fällen durch Kommiliton*innen, kommt regelmäßig an deutschen Hochschulen vor. Dies geht aus einer Umfrage unter Studentinnen von 16 Hochschulen hervor. Über die Hälfte von ihnen (54,7%) gaben an, sexuelle Belästigung während ihres Studiums erlebt zu haben. Bei 27,5% handelte es sich dabei um schwerwiegendste Situationen sexueller Belästigung an der Hochschule (vgl. Feltes 2012, zit. nach ebd. 2020a, S. 9 ff.).

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes weist darauf hin, dass bei ihr verhältnismäßig wenige Beratungsanfragen zu Diskriminierungserfahrungen an Hochschulen

eingehen. Dies erklärt sie damit, dass das AGG für Studierende dezidiert keinen Diskriminierungsschutz bietet. Als Themen der dennoch eingehenden Anfragen zählt sie sexuelle Belästigung, Altersgrenzen beim Zugang zum Studium, fehlende angemessene Vorkehrungen zum Schutz vor Diskriminierung, fehlende Barrierefreiheit beziehungsweise die Verweigerung von Nachteilsausgleichen für Studierende mit Behinderung sowie Benachteiligungen aufgrund des Tragens eines Kopftuches. Häufig handele es sich gemäß der Antidiskriminierungsstelle des Bundes um abwertende Äußerungen und als diskriminierend empfundene Benotungen durch Dozent*innen und Professor*innen (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2020a, S. 10). Betroffene von Diskriminierungserfahrungen an Hochschulen scheinen sich häufiger an andere staatliche und nicht-staatliche Antidiskriminierungsstellen zu wenden. Eine Befragung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ergab, dass 23% der befragten Beratungsstellen *oft* und 40% *manchmal* Beschwerdefälle aus dem Hochschulbereich erhalten. Die erlebte Diskriminierung bezieht sich dabei vor allem auf Herkunft, Muttersprache und Religion. (vgl. ADS 2017, zit. nach Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2020a, S. 11)

Zwar sind die oben beschriebenen Zahlen zu Diskriminierungserfahrungen an Hochschulen nicht mit Fällen rechtlich definierter tatsächlicher Diskriminierung gleichzusetzen, doch müssen sie ernst genommen werden. Denn neben einer rechtlichen Definition spielt ebenso die Subjektperspektive eine wichtige Rolle, da Umstände oder Ereignisse als diskriminierend empfunden werden können, auch wenn diese anhand von juristischen oder zivilgesellschaftlichen Kriterien nicht als solche nachgewiesen oder eingeordnet werden. Diese subjektiven Erfahrungen können bedeutende Auswirkungen sowohl auf das Handeln der Betroffenen als auch auf gesellschaftliche Strukturen nach sich ziehen (vgl. Salentin 2007, S. 1). Salentin merkt bezüglich auf das Thomas-Theorem² hierzu Folgendes an:

² Das Thomas-Theorem geht auf die Soziolog*innen Dorothy Swaine Thomas und William Isaac Thomas zurück und liefert eine Grundlage für das Konzept der Definition einer Situation als handlungstheoretisches Konzept der Soziologie. „Eine Situation zu definieren heißt, ihr eine bestimmte Interpretation zu geben, also eine bestimmte Situationsdeutung vorzunehmen. Dabei gilt nach William Isaac Thomas berühmter Formulierung: 'Wenn Menschen Situationen als real definieren, so sind auch ihre Folgen real.' (Thomas 1965; Thomas und Thomas 1928). Das Thomas-Theorem verweist darauf, dass die Situationsdeutung (wie "objektiv" falsch sie auch immer erscheinen mag) reale Konsequenzen hat, und zwar dadurch, dass das Handeln von Akteuren auf ihrer Definition der Situation basiert.“ (Kroneberg 2011, S. 62)

„Sollte irgendwann eine gesellschaftlich einvernehmliche Definition von Diskriminierung erzielt werden können, wird sozial- und integrationspolitisch die Subjektperspektive kaum etwas von ihrer Bedeutung verlieren, weil für das Individuum real ist, was es als real empfindet, und weil nicht objektive Gegebenheiten, sondern deren Interpretationen das Verhalten bestimmen.“ (ebd. 2007, S. 1)

Die vorliegende Studie bezieht sowohl erlebte als auch beobachtete Diskriminierung in ihre Erhebung mit ein. Die abgefragten personenbezogenen Merkmale, auf die sich eine Diskriminierung beziehen könnte, lehnen sich an die im AGG benannten an und werden zusätzlich ergänzt durch Aussehen, Staatsangehörigkeit, politische Orientierung, soziale Herkunft, Care-Arbeit und Sprache. Die Erweiterung der personenbezogenen Merkmale oder Lebensumstände stützen sich unter anderem auf das Handbuch „Rechtlicher Diskriminierungsschutz“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2017). Dieses nimmt Bezug auf Diskriminierungsschutz außerhalb des Geltungsbereiches des AGGs. Hier werden Beispiele für Diskriminierungserfahrungen wie äußere Erscheinung, Staatsangehörigkeit und sozialer Status aufgeführt. Bei Diskriminierungserfahrungen, die das AGG nicht abdeckt, können beispielsweise Art. 1 und 2 des Grundgesetzes Argumente für die Einleitung von rechtlichen Maßnahmen begründen (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2017, S. 62). Benachteiligung aufgrund von Sprache kann gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz in Art. 3 Abs. 3 GG (vgl. ebd. 2017, S. 65) oder gegen § 1 AGG (vgl. ebd. 2017, S. 37) verstoßen.

Das Merkmal der sozialen Herkunft spielt insbesondere im Zusammenhang mit dem Zugang zu einem Studium, aber auch im Studienverlauf eine große Rolle (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2013, S. 133, 142 ff.). Das Merkmal Care-Arbeit wurde aufgenommen, da sich Studierende mit Kindern im Vorschulalter bei der Befragung an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel als eine der Gruppen mit besonders hohem Diskriminierungspotenzial herausstellten (vgl. Klein; Rebitzer 2012, zit. nach Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2013, S. 150).

IV. Methodik

IV. 1 Erhebungs- und Auswertungsmethode

Als Erhebungsmethode wurde im Rahmen der vorliegenden Studie eine standardisierte Befragung in Form eines Fragebogens durchgeführt. Der Fragebogen ist eine in der empirischen Sozialforschung wichtige und häufig verwendete Methode zur Erhebung quantitativer Daten. Der Begriff des Fragebogens mag im alltäglichen Gebrauch selbsterklärend sein, weshalb sich in der Literatur nur wenige Definitionen

hierzu finden. Für das wissenschaftliche Arbeiten mit Fragebögen ist es jedoch von Relevanz, eine Definition festzulegen, wozu in dieser Arbeit die von Rolf Porst genutzt wird:

„Ein Fragebogen ist eine mehr oder weniger standardisierte Zusammenstellung von Fragen, die Personen zur Beantwortung vorgelegt werden mit dem Ziel, deren Antworten zur Überprüfung der den Fragen zugrundeliegenden theoretischen Konzepte und Zusammenhänge zu verwenden. Somit stellt ein Fragebogen das zentrale Verbindungsstück zwischen Theorie und Analyse dar“ (Porst 1996, S. 738).

Ein Fragebogen lässt sich auch in der hier beschriebenen Forschung also nicht als reine Abfolge verschiedener Fragen verstehen. Vielmehr soll durch gezielt ausgewählte Fragen das theoretisch festgelegte Erkenntnisinteresse analysiert werden.

Ein großer Vorteil bei der Datenerhebung mittels eines Fragebogens ist die Befragung einer hohen Personenzahl in relativ geringer Zeit. Durch denselben Standard bei jeder einzelnen Befragung können Sachverhalte systematisch erfasst werden (vgl. Reinders 2011, S. 53).

Nach Ablauf der zur Verfügung gestellten Zeit für die Befragung lagen die Forschungsergebnisse als sogenannte “Rohdaten” in Form von ausgefüllten Fragebögen vor. Zur Auswertung dieser Daten wurde das Programm Unipark verwendet. Unipark ist ein akademisches Programm von Questback, welches die Ergebnisse zählt und sie prozentual auswertet.

IV. 2 Forschungsdesign

Das Forschungsdesign, auch Untersuchungsanordnung genannt, setzt sich aus einer Reihe zentraler Entscheidungen, die im Rahmen eines Forschungsvorhabens getroffen werden, zusammen (vgl. Stein 2014, S. 125). So wurde sich für eine in erster Linie quantitative Forschungsweise entschieden, die durch qualitative Anteile ergänzt wurde. Folglich wurde ein überwiegend quantitativer Fragebogen, der einzelne offene Fragen als qualitative Parts enthält, erarbeitet, um von möglichst vielen Studierenden der Fakultät 01 in einem festgelegten Zeitraum ausgefüllt werden zu können. Durch die qualitativen Anteile gelingt es, die quantitative Studie mit individuellen Einschätzungen der Teilnehmenden zu erweitern. Des Weiteren „(...) lassen sich drei zentrale Entscheidungen innerhalb eines Forschungsdesign unterscheiden: Erstens die Untersuchungsebene (Mikro vs. Makro), zweitens die Untersuchungsform (experimentell vs. nicht-experimentell) sowie drittens die Häufigkeit der Datenerhebung (einmalig vs. mehrmalig)“ (Tausendpfund 2018, S. 45).

Bezüglich der Untersuchungsebene ist zu erwähnen, dass im Rahmen des Forschungsprozesses die Individualebene als Analyseebene festgelegt wurde. Es werden also Zusammenhänge auf der Mikroebene untersucht. Die Studie stellt eine erste Forschung zu Diskriminierungserfahrungen an der Fakultät dar und soll somit einen ersten Eindruck bezüglich der Thematik schaffen. Sie kann als Grundlage für weitere Forschungen, unter anderem auf der Makroebene, dienen.

Bei der Untersuchungsform wird zwischen experimentellen und nicht-experimentellen Vorgehen unterschieden. Die vorliegende Studie ist nicht-experimentell. Es handelt sich um eine sogenannte Querschnittsstudie, da die empirische Untersuchung nur einmal durchgeführt wird.

Hier schließt sich die Frage nach der Häufigkeit der Datenerhebung an: Wurden die Daten mehrmals oder einmalig erhoben? Wie lange konnte der Fragebogen von Studierenden bearbeitet werden und falls die Daten mehrmals erhoben wurden, in welchen Abständen? „Eine nicht-experimentelle Querschnittsstudie ist durch eine einmalige Datenerhebung zu einem Zeitpunkt bzw. innerhalb eines Zeitraums charakterisiert“ (ebd. 2018, S. 47). Die vorliegende Studie lief einmalig über einen festgelegten Zeitraum vom 12.05. bis zum 05.06.2020.

Bei den Festlegungen haben verschiedene Faktoren eine Rolle gespielt. Wie unter dem Punkt Forschungsinteresse bereits beschrieben, ging es bei der Forschung darum, das Ausmaß an Diskriminierungserfahrungen und -beobachtungen von Studierenden an der F01 der TH Köln zu erfassen. Aufschlüsse über das bisherige und momentane Klima an der Hochschule in diesem Zusammenhang lassen sich aus den ausgewerteten Fragebögen entnehmen. Aus den Ergebnissen und weiterführenden Forschungen können Konsequenzen für das Vorgehen gegen Diskriminierung an der F01 abgeleitet werden. Das Forschungsinteresse beinhaltete jedoch nicht, Veränderungen von Diskriminierungserfahrungen und -beobachtungen an der F01 über längere Sicht herauszuarbeiten. Neben dem Forschungsinteresse waren „aber auch [...] zur Verfügung stehende[n] Ressourcen (z.B. Zeit und Geld)“ (ebd. 2018, S. 39) entscheidend. Da die Studie im Rahmen eines Seminars erarbeitet, durchgeführt und ausgewertet werden sollte, war es aufgrund der begrenzten (zeitlichen) Kapazitäten schwierig, die Daten über mehrere Generationen der Studierenden an der F01 hinweg zu erheben.

IV. 3 Gütekriterien

Um exakte und fehlerfreie Messwerte zu erhalten, ist eine Orientierung an den allgemeingültigen wissenschaftlichen Gütekriterien Objektivität, Reliabilität und Validität notwendig.

Objektivität sollte in allen Forschungsphasen von der Durchführung über die Auswertung bis hin zur Interpretation gegeben sein. Die Befunde müssen unabhängig von der Forschungsgruppe, welche das Messinstrument anwendet, erhoben werden. Um dies zu erreichen, müssen die Bedingungen für Befragungen möglichst standardisiert sein. (vgl. Raithel 2008, S. 45)

Bei den Fragen der durchgeführten Studie wurde darauf geachtet, sie möglichst knapp und eindeutig zu formulieren, um subjektive Interpretationen von Teilnehmenden zu ihrer Bedeutung einzugrenzen. Da der Fragebogen überwiegend Fragen mit möglicher Mehrfachnennung enthält, wurde eine objektive Auswertung begünstigt. Indem die Auswertung durch das Programm Unipark erfolgte, ist sichergestellt, dass die Ergebnisse unabhängig von der Forschungsgruppe sind und damit frei von Subjektivität.

Das Gütekriterium Reliabilität wiederum sagt aus, wie hoch die Zuverlässigkeit einer Befragung ist. Gewonnene Ergebnisse müssen bei einer erneuten Durchführung wieder reproduziert werden können. Dies ist jedoch nur bei zeitlich stabilen Merkmalen möglich. (vgl. ebd. 2008, S. 46)

Das Ziel der durchgeführten Studie ist es, Diskriminierungserfahrungen an der Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften abzufragen, um daraus Schlüsse ziehen zu können, welche Optimierungsbedarfe es in der Prävention und Intervention von Diskriminierungen gibt. Bei einer erneuten Durchführung der Befragung nach einem zeitlichen Abstand könnten sich diese im aktuellen Zeitraum abgefragten Erfahrungen geändert haben oder neue hinzugekommen sein, wodurch andere Ergebnisse generiert würden. Im Idealfall, also nach Umsetzung von Kritik und Verbesserungsvorschlägen aus dieser Studie, sollte die Beurteilung des Hochschulklimas in Bezug auf Diskriminierung positiver ausfallen.

Ein Messinstrument sollte darauf ausgerichtet werden, konkret das zu messen, was Ziel der Befragung ist. Diese Gültigkeit eines Messinstruments wird auch Validität genannt (vgl. ebd. 2008, S. 47 ff.). Aus diesem Grund wurde der Fragebogen so aufgebaut, dass neben der Sensibilität auch individuelle Diskriminierungserfahrungen abgefragt wurden. Diese Erfahrungen sollten anschließend evaluiert und erörtert wer-

den. Außerdem enthielt der Fragebogen die Definition von Diskriminierung, an welcher die Ausarbeitung orientiert wurde, sodass der Interpretationsspielraum der Fragen minimiert wurde.

IV. 4 Sample

Um auf das im vorhinein festgelegte Ziel der Studie schließen zu können, bedarf es der Auswahl eines Samples, also einer Stichprobe (vgl. Von der Heyde 2014, S. 25). Dabei steht besonders der Ursachen-Wirkungs-Zusammenhang im Mittelpunkt, um daraus weitere Forschungen zu entwickeln.

Da an der TH Köln zum Thema Diskriminierung noch keine vergleichbaren Studien vorliegen, sollte mit dieser Umfrage zunächst ein umfangreicher Überblick über die vorhandenen oder nicht vorhandenen Diskriminierungserfahrungen geschaffen werden. Es wäre nicht repräsentativ, wenn alle Fakultäten in die Studie mit einbezogen werden würden, da an den verschiedenen Fakultäten unterschiedliche Strukturen, Abläufe und Studienschwerpunkte vorliegen und somit kein einheitliches Gesamtbild entstehen würde.

Ein Ziel der Studie ist es, das Ausmaß von Diskriminierung an der Fakultät 01 und die Form, in der diese dort stattfindet, zu ermitteln. Um dies zu erreichen, müssen drei Definitionsteile beachtet werden, diese bestehen aus einem sachlichen, einem räumlichen und einem zeitlichen Definitionsteil (vgl. Von der Heyde 2014, S. 25).

Unter dem räumlichen Definitionsteil geht bei der vorliegenden Studie hervor, dass eine Beschränkung auf die Fakultät 01 der TH Köln vorgenommen wurde. Dies beruht darauf, dass dort die Antidiskriminierungsstelle angesiedelt ist, alle Forschenden dieser Studie dort studieren und somit Handlungsempfehlungen umfangreicher entwickelt und aufbauende Forschungen durchführen werden können. Damit kann der Ausschluss der anderen Fakultäten bei der Befragung erklärt werden.

Zum sachlichen Definitionsteil lässt sich erläutern, dass hier die Festlegung der teilnehmenden Personen wichtig ist (vgl. ebd. 2014, S. 26). Somit wurde beschlossen, dass nur aktuell an der F01 Studierende an der Studie teilnehmen sollten. Anderenfalls würde ein zu weiter Kreis an Personen teilnehmen, denen die Gegebenheiten an der Fakultät 01 nicht bekannt sind. Diese Voraussetzung für das Sample kann nicht objektiv überprüft werden. Aufgrund der digitalen Verteilung und Weiterverbreitung des Umfragelinks kann nicht ausgeschlossen werden, dass trotz Vorwort und weiterer Bemühungen der Forschungsgruppe auch ehemalige Studierende der Fakultät 01 an der Studie teilgenommen haben.

Wichtig an dieser Stelle ist hervorzuheben, dass sich die Entscheidung über die teilnehmenden Personen immer an der Zielsetzung der Studie orientiert.

Der zeitliche Definitionsteil bezieht sich auf den festgelegten Zeitraum, der den Studierenden für die Teilnahme an der Studie eingeräumt wurde. Dieser wurde an die Semesterzeiten angepasst und durch eine Erinnerungsmail noch erweitert, sodass die Studierenden zu einem selbst festgelegten Zeitpunkt an der Studie teilnehmen konnten (vgl. ebd. 2014, S.26).

Das Sample wurde insgesamt sehr offen gestaltet. Durch die vorliegende Studie wurde der Weg für weitere Umfragen zu diesem Thema geebnet, vor allem in Bezug auf Diskriminierung an der sozialwissenschaftlichen, aber auch an anderen Fakultäten.

V. Auswertung und Analyse der Ergebnisse

Das folgende Kapitel beschäftigt sich mit der Auswertung und Analyse der Antworten der Teilnehmer*innen. Die Analyse der Ergebnisse erfolgt unter dem Fokus auf interpersonelle Diskriminierungserfahrungen. Dieser Schwerpunkt wurde gewählt, da sich in der Auswertung der Befragungsergebnisse herausstellte, dass diese Form der Diskriminierung die größte Gruppe der Teilnehmenden betrifft. 80,28% der Befragten, die angegeben hatten, schon mal eine Diskriminierung an der Fakultät 01 erlebt oder beobachtet zu haben, gaben an, dass die Diskriminierung auf interpersoneller Ebene stattgefunden habe. Da der Prozentsatz so hoch ausfällt, liegt das Augenmerk der Auswertung auf der interpersonellen Ebene.

Im Auswertungsteil werden sowohl die quantitativ erhobenen Daten als auch die freien Textfelder, also der qualitative Teil der Befragung, ausgewertet und interpretierend präsentiert.

Die freien Textfelder, die als zusätzliche Antwortmöglichkeiten neben den bereits vorgegebenen Antworten zur Verfügung gestellt wurden, mussten inhaltlich ausgewertet werden. Dafür wurde eine Form der Co-Occurrence-Analyse angewendet. Ähnliche oder gleiche Wörter, die gehäuft in den freien Textfeldern auftraten, wurden als Analysegrundlage verwendet (vgl. ebd. 2015, S. 6). Sie wurden in einer Matrix gesammelt, eingeordnet und zu Themenkomplexen zusammengefasst. Diese Bündelung wurde dann interpretiert und verschriftlicht.

Der Zweck der freien Textfelder im Rahmen der Studie war die Ermöglichung, dass sich Teilnehmer*innen der Studie, die sich in den Antwortmöglichkeiten nicht wiederfinden konnten und somit nicht angesprochen oder berücksichtigt fühlten, die Möglichkeit hatten, sich einzuordnen, sichtbar zu machen und ihre Ansicht zu den Sachverhalten abgeben zu können. Durch die Möglichkeit auf bestimmte Fragen frei zu antworten, erhöht sich der Grad der Partizipation der Teilnehmer*innen an der Studie und den Veränderungsprozessen, die durch die Forschung in Gang gesetzt werden sollen. Zudem erhöht sich auch die Motivation, die Umfrage weiter zu bearbeiten, da das Gefühl entsteht, dass sie ein Mitspracherecht haben und Wert auf die subjektive Meinung gelegt wird (vgl. Züll 2015, S. 1 ff.). Die zusätzlich gewonnenen Informationen stellen des Weiteren eine Hilfe dar, um die geschlossenen Fragen zu überprüfen und diese in weiteren Studien anders zu gestalten, falls beispielsweise eine bedeutende Antwortmöglichkeit fehlte (vgl. ebd. 2015, S. 2).

Bei der Interpretation der freien Textfelder entsteht jedoch die Herausforderung, die Antwort in ihrer genauen Intention des/der Teilnehmenden zu verstehen. Je detaillierter eine Antwort formuliert wird, desto eindeutiger kann sie verstanden werden und desto unwahrscheinlicher wird eine Fehlinterpretation.

„Soziale Normen werden jedoch allein durch ihren interpretativen, auf die jeweilige Handlungssituation bezogenen Gebrauch Teil der sozialen Wirklichkeit. Das interpretative Paradigma fragt nach dem Sinn sozialen Handelns, wie er von den Handelnden selbst konstituiert wird“ (Meuser 2018, S. 123).

Im weiteren Verlauf des Textes wird nun versucht aus den individuellen Antworten in den freien Textfeldern thematische Überschneidungen und Tendenzen abzuleiten, die auf einen Handlungsbedarf in Bezug auf Diskriminierung an der TH Köln, insbesondere an der Fakultät 01, hindeuten. Zudem wird festgestellt, ob bei den angegebenen Lösungsvorschlägen der Teilnehmenden thematische Schwerpunkte erkennbar sind und Handlungsbedarf punktuell abzuleiten ist.

Die vorliegende Umfrage wurde von 338 Personen abgeschlossen, während 586 Personen sie noch vor der ersten Frage abgebrochen haben. Im Laufe der Befragung haben 30 weitere Personen ihre Teilnahme abgebrochen. Aus diesem Grund ergeben sich unterschiedliche n-Werte³. Im Folgenden werden nun die Fragen in der Chronologie des Fragebogens ausgewertet und untersucht.

³ N-Wert (Gesamt-Teilnehmer*innen-zahl) mit Beginn der Studie: 586 Personen. Der n-Wert wird bei der Auswertung aller Fragen als Orientierung zur Verfügung gestellt. Hierdurch lässt sich ablesen, wie viele Personen an welchem Zeitpunkt der Befragung ihre Teilnahme abgebrochen haben.

Frage 1: Wie alt sind Sie? (n = 368)

Die Befragten sind überwiegend im Alter zwischen 25 bis 34 Jahren (45,58%). Darauf folgen die Altersgruppe 24 Jahre und jünger (29,01%), 35 bis 44 Jahre (18,78%) und 45 bis 54 Jahre (5,52%). Die Gruppe der 55- bis 64-Jährigen (0,55%) bildet in der Befragung die älteste Altersgruppe ab.

Frage 2: Welche der folgenden Bezeichnungen zur Beschreibung Ihres Geschlechts trifft auf Sie zu? (n = 368)

Bei der Frage „Welche der folgenden Bezeichnungen zur Beschreibung Ihres Geschlechts trifft auf Sie zu?“ wurden die Möglichkeiten weiblich, männlich, divers, keine Angabe und ein freies Textfeld zur Auswahl gegeben.

Die Mehrheit der Teilnehmenden beschreibt ihr Geschlecht als weiblich (78,73%), knapp ein Fünftel der Befragten als männlich (17,96%). Eine geringe Zahl gibt an, sich als Divers einzuordnen (0,28%). Die Möglichkeit der freien Angabe im Textfeld wurde von 2,21 % der Befragten genutzt. Diese gaben an, dass sie sich als nicht binär definieren. Das freie Textfeld wurde hinzugefügt, damit Menschen, die ihre Geschlechtsidentität nicht in die vorgegebenen Kategorien einordnen konnten, die Möglichkeit hatten sie zu präzisieren. Auf diese Weise sollte eine Diskriminierung durch eine Einschränkung der Auswahl vermieden werden. Die Möglichkeit alle Bezeichnungen der Geschlechter aufzuführen wurde vor der Veröffentlichung der Studie diskutiert, dann aber verworfen. Der Hintergrund hierzu ist, dass Menschen, die doch eine andere als die dann von uns genannten Beschreibungen bevorzugen, sich diskriminiert und nicht anerkannt fühlen könnten.

Frage 3: Wie beschreiben Sie Ihre sexuelle Orientierung? (n = 368)

Bei der Frage nach der sexuellen Orientierung ordnen sich die Befragten überwiegend als Heterosexuell (70,99%) ein. Darauf folgen Bisexuell (12,71%), Sonstige (4,42%), Queer* (3,87%), Lesbisch (2,76%) und Schwul (1,93%). Die Antworten Sonstige wurden im freien Textfeld wie folgt präzisiert: 2,1% der Befragten gaben an, dass sie sich als pansexuell definieren. 0,6% definierten sich als asexuell und jeweils eine Person gab an, heterocurious, polypan oder nicht monosexuell zu sein.

Frage 4: Haben Sie eine Zuwanderungs-/Migrationsgeschichte? (n = 368)

In dieser Frage wurde abgefragt, ob die Befragten eine Zuwanderungs-/Migrationsgeschichte haben. Es waren keine Mehrfachnennungen möglich. Die Frage konnte lediglich mit Ja, Nein oder keine Angaben beantwortet werden. 26,24% (95 Personen) gaben an eine Zuwanderungs-/Migrationsgeschichte zu haben und 72,38% (262 Personen) haben dies verneint. Keine Angaben machten 1,38% (5 Personen) und es gab 6 ungültige/fehlende Angaben.

Frage 5: Welche Religionszugehörigkeit haben Sie? (n = 368)

Bei dieser Frage wurden die Teilnehmenden nach ihrer Religionszugehörigkeit befragt. Dabei waren keine Mehrfachnennungen möglich und es standen folgende Antworten zur Auswahl: Christentum, Islam, Buddhismus, Hinduismus, Judentum, Konfessionslos, Sonstiges und keine Angaben. Insgesamt beantworteten 362 Personen diese Frage, wobei es 6 ungültige/fehlende Antworten gab. Mit 55,80% (202 Personen) gaben an, dass sie sich dem Christentum zugehörig fühlen. Weitere 27,07% (98 Personen) wählten die Antwort Konfessionslos und 6,08% (22 Personen) gaben an sich dem Islam zugehörig zu fühlen. Zu beachten ist, dass 7,18% (26 Personen) die Antwortmöglichkeit keine Angaben und 3,04% (11 Personen) die Möglichkeit Sonstiges gewählt haben. Zum Buddhismus zugehörig fühlten sich 0,55% (2 Personen), zum Judentum 0,28% (1 Person) und zum Hinduismus 0,00% (0 Personen). Unter Sonstiges wurde im freien Textfeld jeweils einmal spirituell, heidnisch und germanisch/keltisch genannt.

Frage 6: Haben Sie eine Beeinträchtigung? (n = 368)

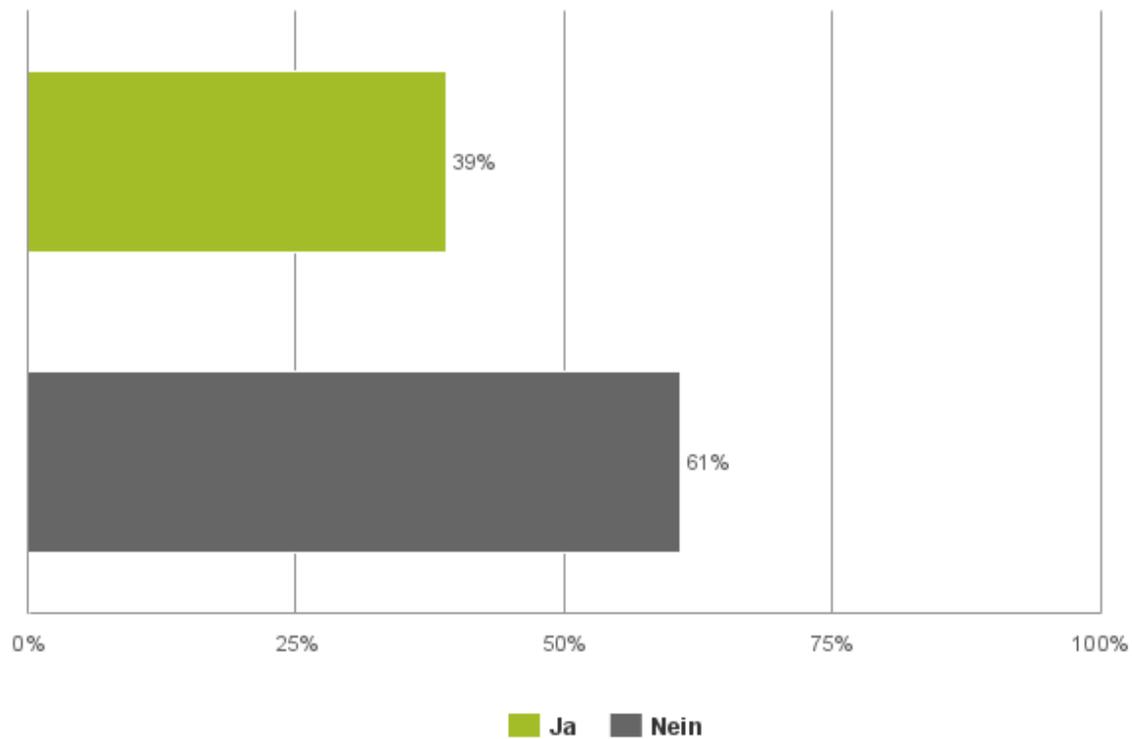
Bei dieser Frage sollten die Befragten angeben, ob sie eine Beeinträchtigung haben. Es waren Mehrfachnennungen möglich und es standen folgende Antworten zur Auswahl: körperliche Beeinträchtigung, psychische Beeinträchtigung, geistige Beeinträchtigung, Lernbeeinträchtigung, keine Beeinträchtigung, Sonstiges und Keine Angaben. Der Großteil der Befragten gab an keine Beeinträchtigung zu haben, nämlich 68,21% (251 Personen). 7,07% (26 Personen) der Befragten gaben an, körperliche Beeinträchtigen und 16,85% (62 Personen) psychische Beeinträchtigung zu haben. Eine Lernbeeinträchtigung gaben 2,45 % (9 Personen) und eine geistige Beeinträchtigung 0,00% (0 Personen) an. Die Antwortmöglichkeiten Sonstiges markierten 2,17% (8 Personen) und insgesamt 4,62% (17 Personen) machten keine Angaben zu diesem Thema. Im freien Textfeld wurde jeweils einmal Autismus, ADHS, Depressivität und Hochsensibilität genannt. Diese lassen sich der Kategorie psychischer Beeinträchtigungen zuordnen. Die zweimal genannten chronischen Erkrankungen ebenso

wie die einmal genannten Nachwirkungen einer Krebstherapie und eine Autoimmunerkrankung fallen unter körperliche Beeinträchtigungen. Zusätzlich wurde einmal die fehlende finanzielle Unterstützung als Benachteiligung genannt. An dieser Stelle möchten wir darauf hinweisen, dass die Zuordnung der genannten Beeinträchtigungen subjektiv von den Teilnehmer*innen erfolgte. Diese Kategorisierung muss jedoch nicht für jede*n zutreffend und passend sein.

Frage 7: Bitte ankreuzen, falls Folgendes auf Sie zutrifft. (n = 368)

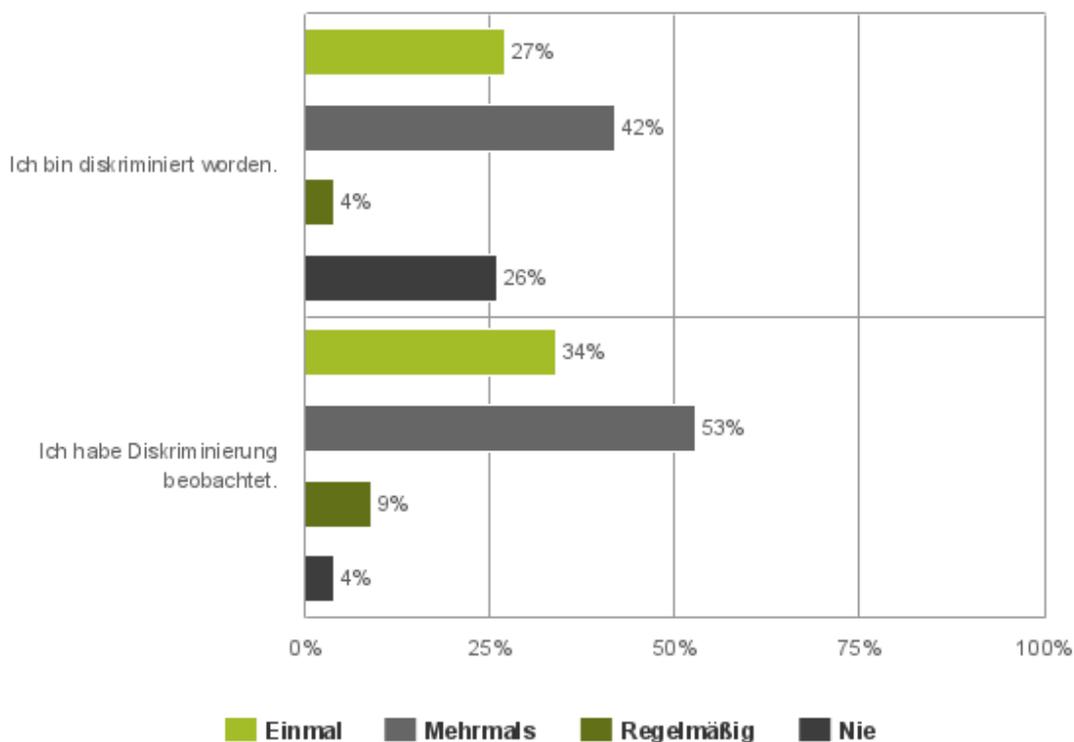
In dieser Frage sollten die Befragten ankreuzen, was von den folgenden Antwortmöglichkeiten auf sie zutrifft. Dabei gab es folgende Antwortmöglichkeiten: Ich habe ein Kind/Kinder, Ich pflege Angehörige, Ich bin alleinerziehend, Auf mich trifft keine dieser Aussagen zu, Sonstiges und Keine Angaben. Bei dieser Frage waren Mehrfachnennungen möglich. Mit 74,18% (273 Personen) war „Auf mich trifft keine dieser Aussagen zu“ die häufigste Angabe. 19,02% (70 Personen) gaben an ein Kind/Kinder zu haben und 4,08% (15 Personen) gaben an alleinerziehend zu sein. Weitere 4,89% (18 Personen) gaben an Angehörige zu pflegen, 0,54% (2 Personen) nannten sonstige Antworten und Keine Angaben machten 1,09% (4 Personen).

Frage 8: Haben Sie schon einmal Diskriminierung an der F01 erfahren oder beobachtet? (n = 368)



In der Umfrage bejahten 39% der Befragten die Frage, ob Sie schon einmal Diskriminierung an der Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften der TH Köln erfahren oder beobachtet haben.

Frage 9: In welcher Form haben Sie Erfahrungen mit Diskriminierung an der F01 gemacht? (n = 356)

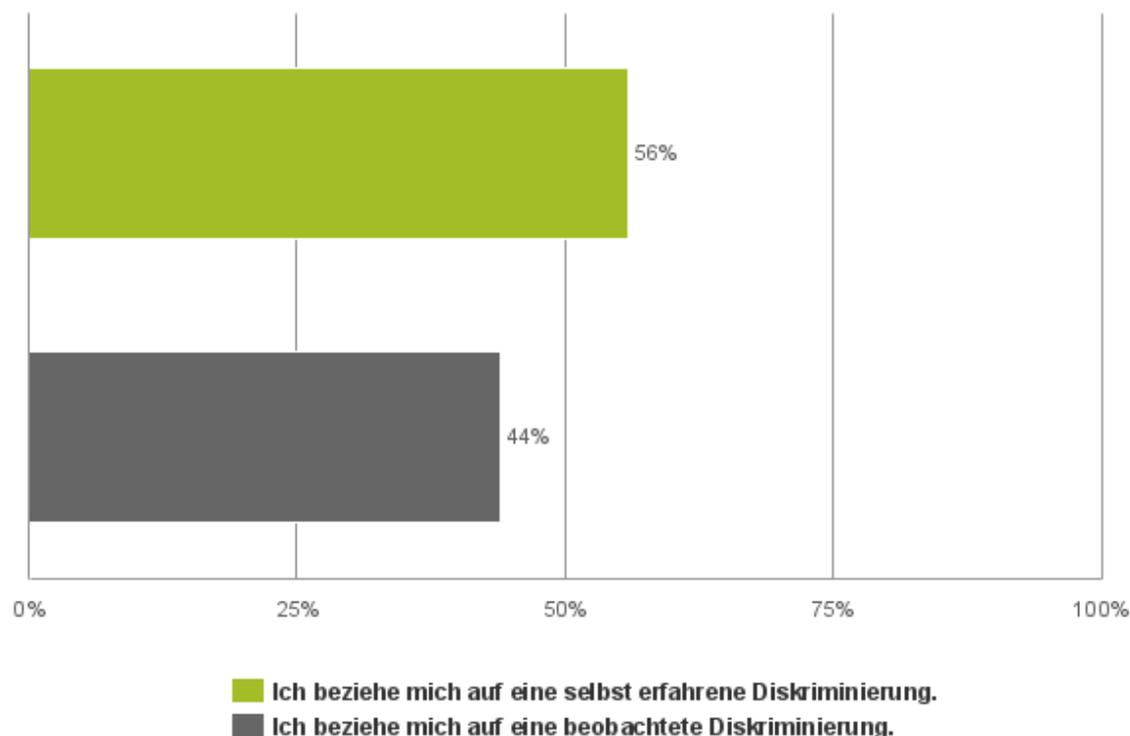


Spezifischer haben 119 Studierende Diskriminierung/en erfahren, 127 berichten von einer oder mehrfach beobachteten Diskriminierung.

42% der Studierenden mit Diskriminierungserfahrung im Kontext Hochschule gaben an, mehrfach betroffen zu sein. 5% berichten von regelmäßigen Diskriminierungen.

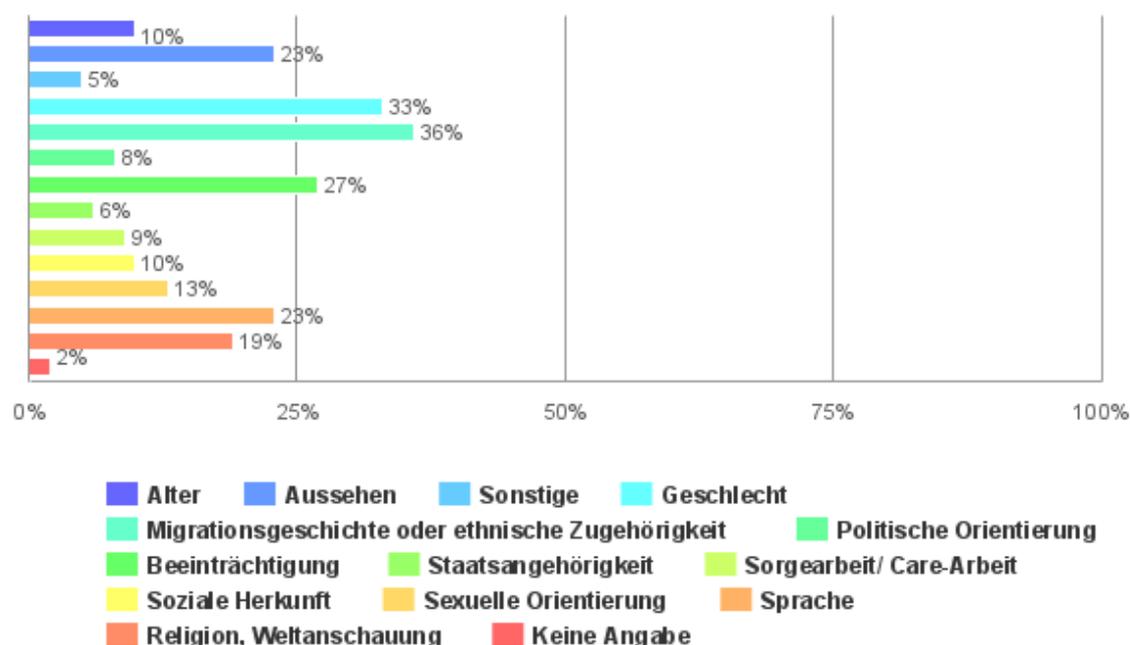
Frage 10: Bitte beziehen Sie sich im Folgenden auf die für Sie relevanteste Situation.

(n = 356)



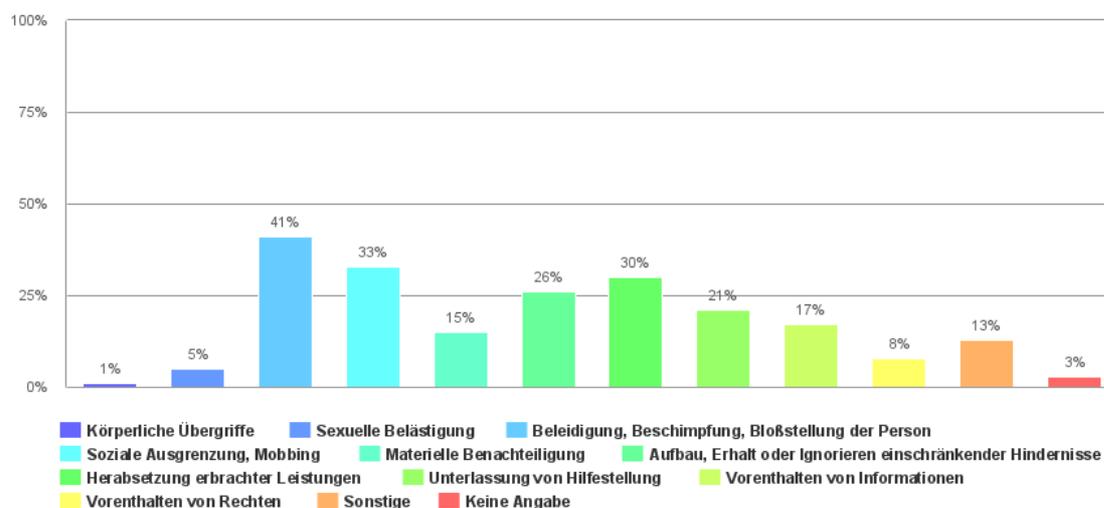
Bei dieser Frage sollte ausschließlich beantwortet werden, ob es sich bei der individuell als relevantesten eingeschätzte Situation um eine beobachtete oder selbst erfahrene Diskriminierung handelt.

Frage 11: Auf welche der folgenden Kategorien bezog sich die Diskriminierung? (n = 356)



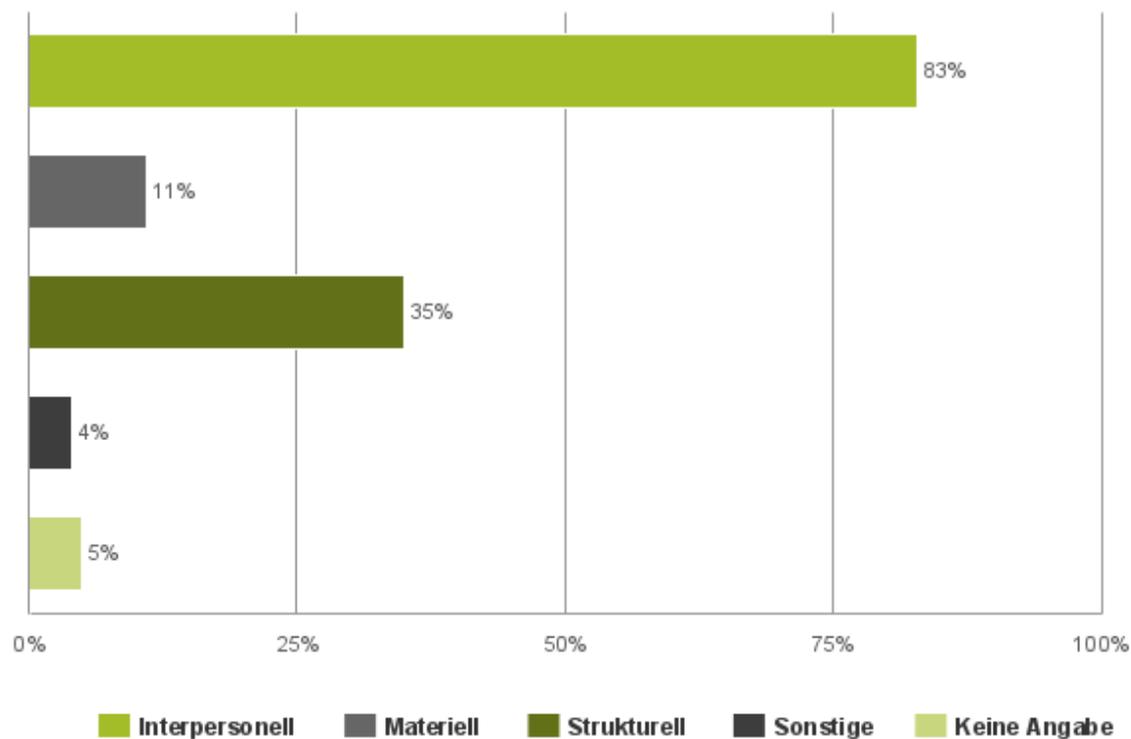
Der häufigste Auslöser für Diskriminierung ist mit 36% die Migrationsgeschichte oder ethnische Zugehörigkeit Studierender. 33% der Befragten gaben an, aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert worden zu sein. Weitere häufig genannte Ursachen für Diskriminierung sind mit 27% Beeinträchtigungen, das Aussehen (23%) sowie sprachliche Barrieren (23%). Auf die Frage wurde von 0,6% die Persönlichkeit als Grund der Diskriminierung genannt. Weitere Antworten beziehen sich auf das Aussehen, den Namen, den Bildungshintergrund und auf das Thema der Inzucht.

Frage 12: In welcher Form fand die Diskriminierung statt? (n = 356)



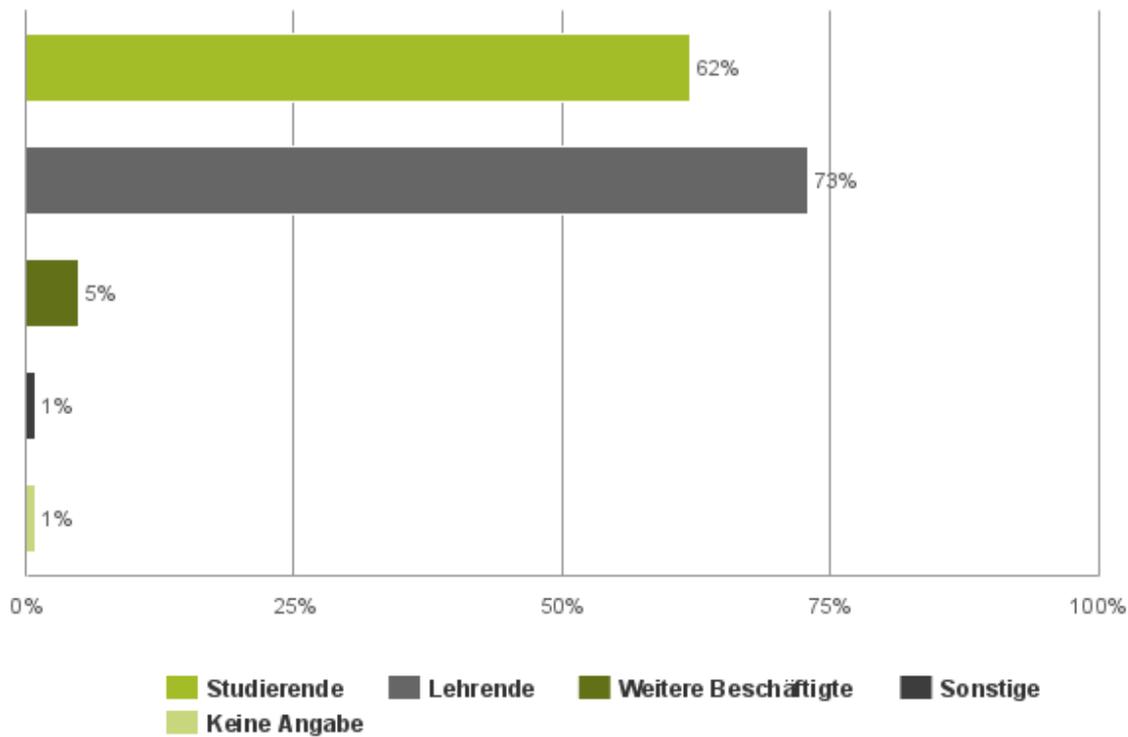
Mit 41% sind persönliche Anfeindungen und Beleidigungen die häufigste Form der Diskriminierung, aber auch Ausgrenzung und Mobbing (32%) wurden von den Befragten auffallend oft angegeben. Die freie Angabe wurde bei der Frage „In welcher Form fand die Diskriminierung statt?“ von 4,2% der Befragten genutzt. Die Angaben der freien Textfelder beziehen sich am häufigsten auf diskriminierende verbale Äußerungen. Jeweils einmal wurde die Nichtbeachtung einer Person aufgrund ihres Geschlechts, die Fragestellungen in Klausuren und die Abwertung oder Aufwertung von Leistungen genannt.

Frage 13: Von wem oder was ging die Diskriminierung aus? (n =356)



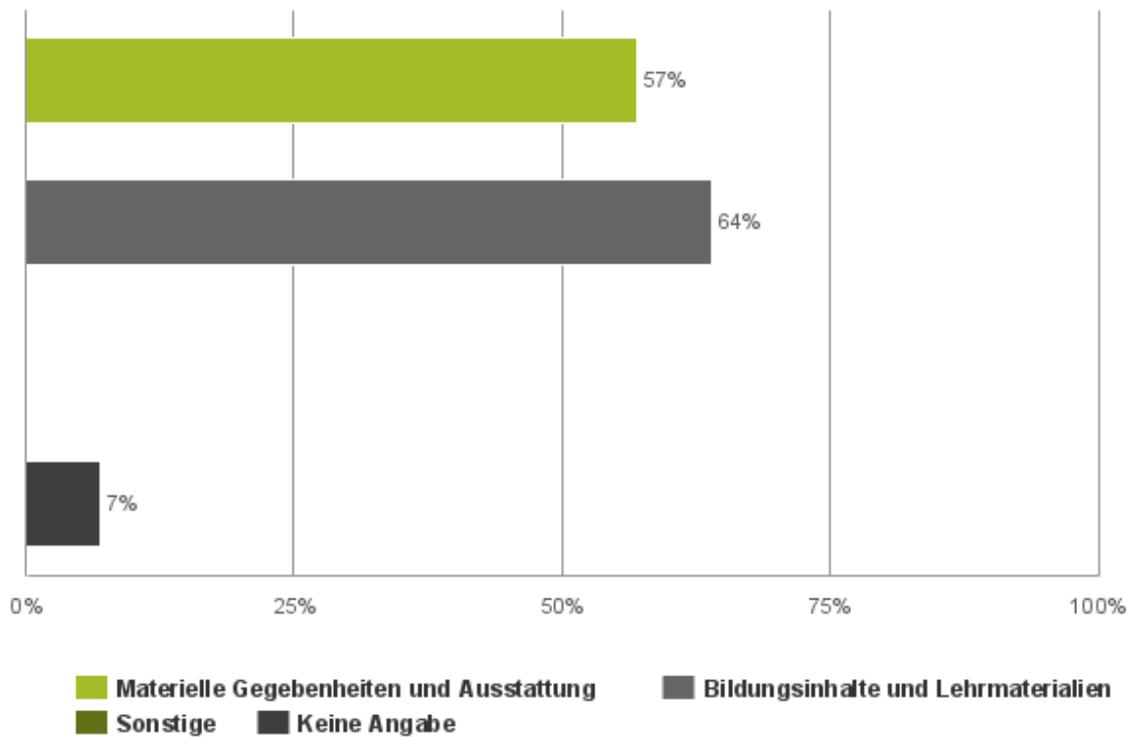
Bei dieser Frage sollten die Befragten einordnen, von wem ihr relevantestes Erlebnis von Diskriminierung, sowohl erlebte als auch beobachtete Diskriminierung, ausging. Bei der Frage 11 ging es erst einmal darum in die Kategorien Interpersonell, Materiell, Strukturell und Sonstiges einzuteilen. Dazu gab es die Möglichkeit keine Angaben zu machen und Mehrfachnennungen waren möglich. Von den insgesamt 150 Befragten, die die Frage „Haben Sie schon einmal Diskriminierung an der F01 erfahren oder beobachtet?“ mit Ja beantwortet haben, gaben bei dieser Frage 80,28 % (114 Personen) an, dass diese Diskriminierung auf interpersoneller Ebene stattgefunden hat. Nur 10,56% (15 Personen) gaben an, Diskriminierung auf materieller Ebene erlebt oder beobachtet zu haben und 33,10% (47 Personen) auf struktureller Ebene. Die Möglichkeiten Sonstiges und keine Angaben wählten insgesamt 11,86% (14 Personen) aus, wobei 3,52% (5 Personen) sonstige Gründe angaben. Mit etwas über 80% wurde deutlich, dass die meiste Diskriminierung auf interpersoneller Ebene und die wenigste auf materieller Ebene stattgefunden hat. Bei der oben genannten Frage wurde zweimal Dozent*in als Antwort gegeben. Bei der Antwort „von einer Person in die Gruppe gesprochen“ wurde erst durch die Berücksichtigung der anderen Antworten der Person klar, dass es sich auch um eine Dozentin handelte, die sich diskriminierend verhalten hat. Diese freien Antworten betreffen jedoch eher die darauf folgende Frage unseres Fragebogens, in der es um die Spezifizierung der einzelnen Antworten geht.

Frage 13.1: Bitte spezifizieren Sie „Interpersonell“. (n = 338)



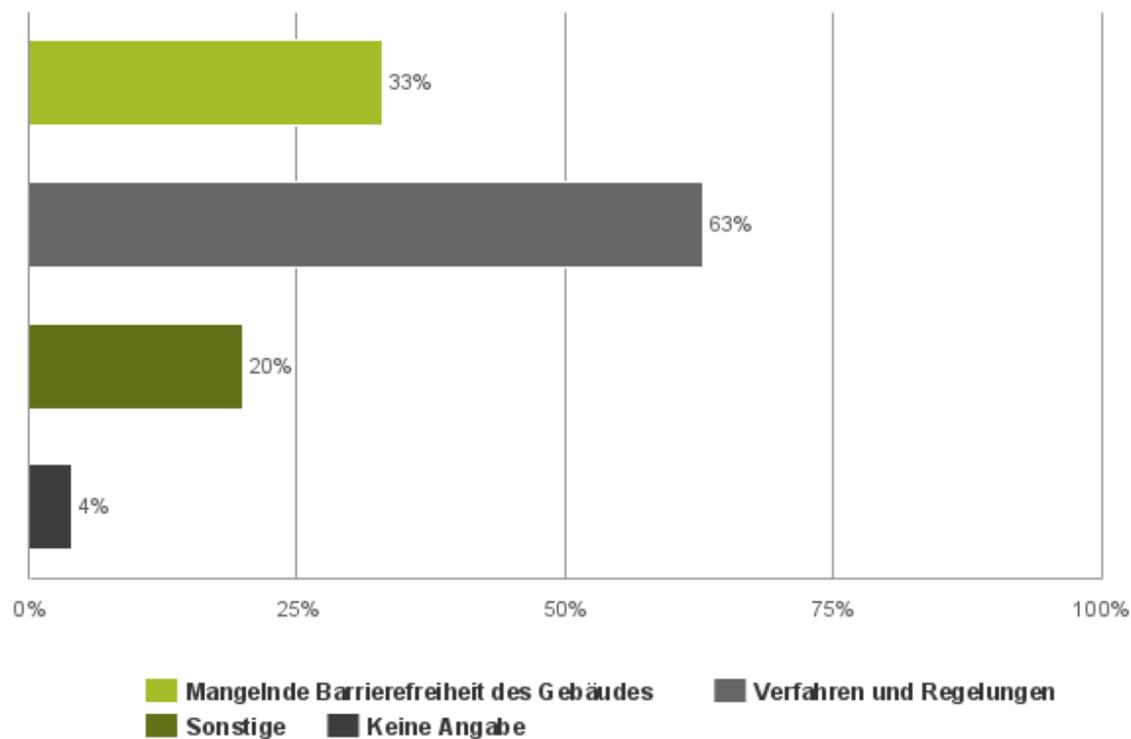
In dieser Frage sollten die Befragten, die in der Frage 11 Interpersonell als Antwortmöglichkeit gewählt haben (80%), ihre Diskriminierungserfahrungen spezifizieren. Die 114 Personen konnten unter den Kategorien Studierende, Lehrende, Weitere Beschäftigte, Sonstige und Keine Angaben wählen. 61,26% (68 Personen) gaben an, dass die Diskriminierung von Studierenden ausging. Weitere 72,07% (80 Personen) nannten Lehrende als Verursacher*innen der Diskriminierung und nur 4,50% gaben an, dass weitere Beschäftigte die Diskriminierung ausgeübt haben. Die Antwortmöglichkeiten Sonstiges und keine Angaben wurden nur von insgesamt 1,80% (jeweils eine Person) ausgewählt. Somit geht, laut den Befragten, die meiste Diskriminierung an der F01 von Lehrenden aus, gefolgt von Studierenden. Auch die genannte freie Angabe „Gastdozent“ kann hier zu der Antwortkategorie Lehrende gefasst werden.

Frage 13.2: Bitte spezifizieren Sie „Materiell“. (n = 338)



Bei dieser Frage sollten die Befragten, die in Frage 11 Materiell als Antwortmöglichkeiten gewählt haben (11%), ihre Auswahl spezifizieren. Für diese Spezifizierung gab es verschiedene Antwortmöglichkeiten und die Kategorien Sonstiges und Keine Angaben. Es waren keine Mehrfachnennungen möglich. Die erste Antwortmöglichkeit, die 55,33% (8 Personen) angeben haben, war, dass die Diskriminierung mit den materiellen Gegebenheiten und Ausstattungen zusammenhängt. Den Grund, dass die Diskriminierung an Bildungsinhalten und Lehrmaterialien liegt, gaben 60,0% (9 Personen) an. Sonstiges wurde von niemandem (0%) und keine Angabe von 6,67% (1 Person) markiert.

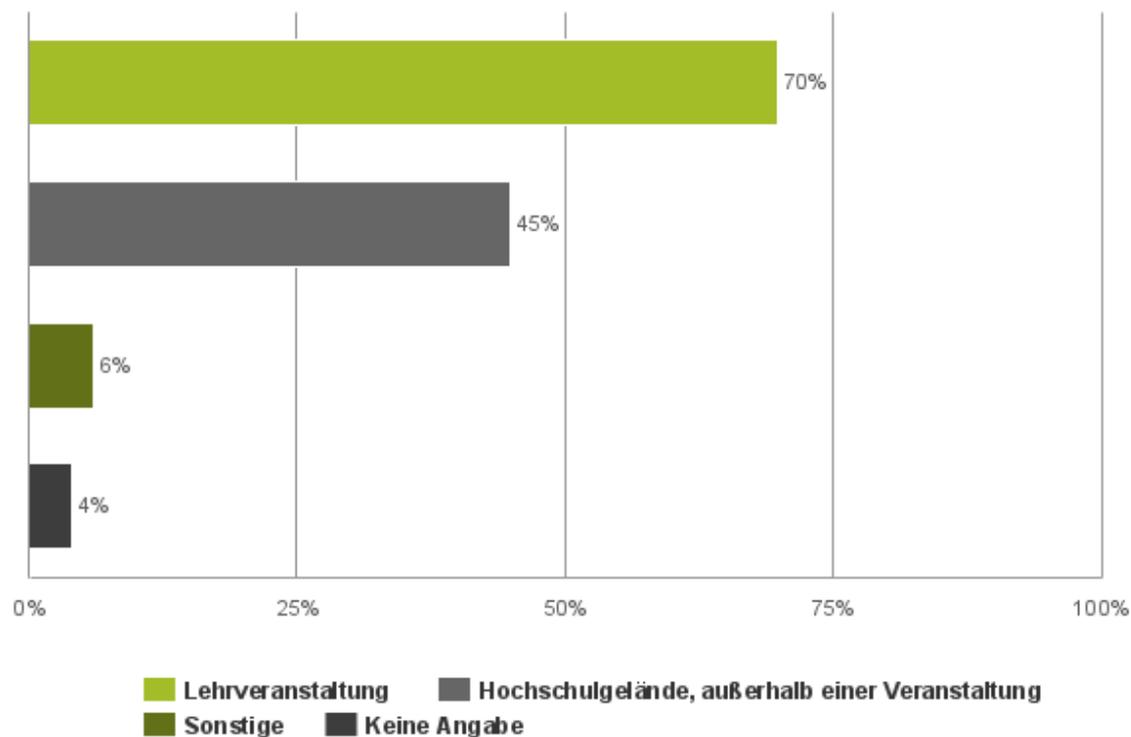
Frage 13.3: Bitte spezifizieren Sie „Strukturell“. (n = 338)



In dieser Frage sollten die Befragten, die in Frage 11 Strukturell als Antwortmöglichkeit gewählt haben (33,10%), den Diskriminierungszusammenhang näher erläutern. Dazu standen folgende Kategorien zur Auswahl: mangelnde Barrierefreiheiten des Gebäudes, Verfahren und Regeln, Sonstiges und Keine Angaben. Mehrfachnennungen waren auch hier nicht möglich. 31,91% (15 Personen) gaben an, dass das Gebäude eine mangelnde Barrierefreiheit aufweist und 61,70% (29 Personen) gaben an, dass Verfahren und Regelungen nicht frei von Diskriminierung sind. Des Weiteren gaben 19,15% der Befragten Sonstige Gründe an und 4,26% (2 Personen) machten keine Angaben.

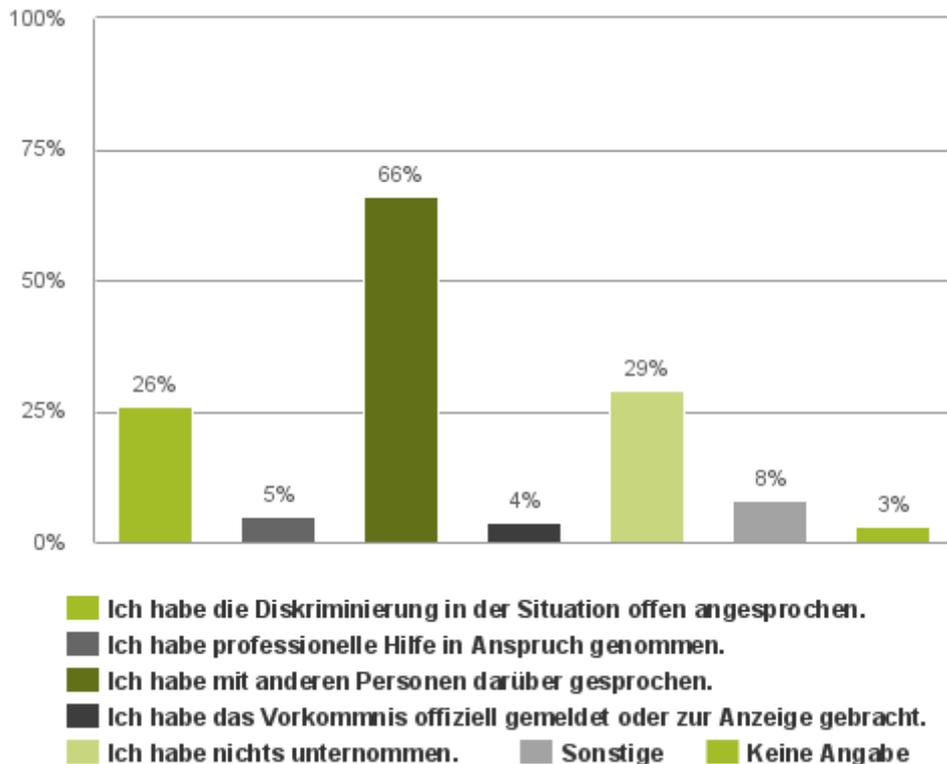
Bei dem freien Textfeld zur strukturellen Diskriminierung wurden spezifische Rahmenbedingungen genannt, die zur Diskriminierung geführt haben. Insgesamt haben bei beiden Spezifikations-Fragen 2,4% das freie Textfeld zur strukturellen Diskriminierung ausgefüllt. Es wurde angegeben, dass keine Babys in Seminaren erlaubt seien und dass Rahmenbedingungen für ein Semester im Ausland als hemmend empfunden wurden. Außerdem haben zwei Personen Hierarchie bzw. Machtgefälle angegeben und wiederum zwei Personen gaben Dozierende bzw. Hochschulpersonal an, was man auch unter Interpersonell hätte angeben können. Eine Person spezifizierte die strukturelle Benachteiligung mit der Antwort "Gruppenarbeit trotz Bericht Facharzt". Eine weitere Person gab an, durch Methoden im Seminar Diskriminierungserfahrungen gemacht zu haben.

Frage 14: An welchem Ort fand die Diskriminierung statt? (n = 338)



Ziel dieser Frage war es herauszufinden, inwieweit Diskriminierungserfahrungen auch außerhalb der Räumlichkeiten der Hochschule stattfinden und mit der Hochschule für die Erlebenden in Verbindung gebracht werden. Deutlich wird hier, dass Diskriminierungserfahrungen im Rahmen der Hochschule vor allem innerhalb der Lehrveranstaltungen gemacht werden. Dies ist mit der Frage 11.1 in Verbindung zu bringen, die herausstellt, dass vor allem interpersonelle Diskriminierungserfahrungen von Lehrenden hervorgerufen werden. Erklärbar ist dies mit der hohen Schnittmenge Lehrender und Studierender im Kontext Lehrveranstaltung. Überdies hinaus ist anhand der Verknüpfung dieser Fragen auch die hohe Zahl interpersoneller Diskriminierungserfahrungen herzustellen. Durch hochfrequentierte Lehrveranstaltungen kann die Zahl der Diskriminierungserfahrungen durch eine ausgeübte Diskriminierung der Lehrperson mehrere Studierende gleichzeitig treffen. Ein Augenmerk ist folglich bei der Herstellung einer diskriminierungsfreien Hochschule auf die Sensibilisierung der Lehrenden zu legen. 1,5% der Personen verwendeten das freie Textfeld. Hierbei gab es fünf unterschiedliche Antworten, an welchem Ort die Diskriminierung stattgefunden hat: während eines Seminars, in einer Klausur, im Vorfeld eines Seminars, per Telefon/Schreibnachricht und in der Pause einer Lehrveranstaltung.

Frage 15: Wie haben Sie auf die Diskriminierung reagiert? (n = 338)



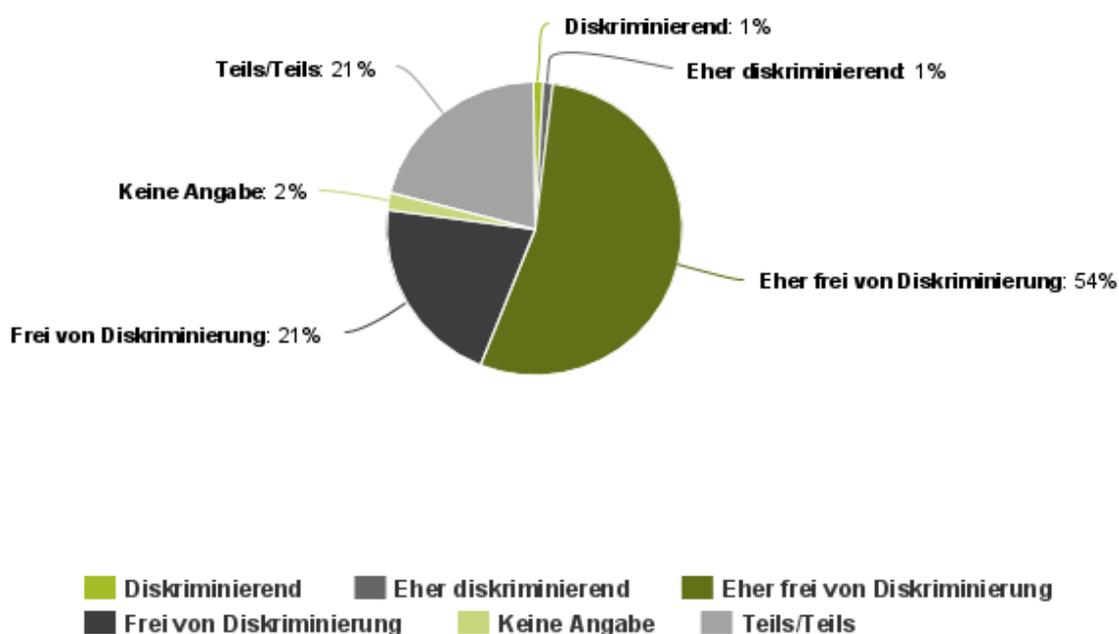
Zu der Frage, wie die Befragten auf das diskriminierende Verhalten reagierten, konnten mehrere Antwortmöglichkeiten ausgewählt werden. Im Allgemeinen wurden folgende Reaktionen am häufigsten genannt:

- Die meisten sprachen mit anderen Personen (64,93%),
- einige haben nichts unternommen (28,36%)
- und von 25,37% wurde die Diskriminierung in der Situation offen angesprochen.

Im freien Textfeld haben 3,3% der Befragten geantwortet. Die Antworten umfassen nach der Diskriminierung folgende Reaktionen: es wurde sich an die Antidiskriminierungsstelle gewandt; eine Diskriminierung wurde nicht persönlich beobachtet, sondern nur im Nachhinein davon berichtet; bei einer nicht klassischen Diskriminierung wurde eine Gegenfrage gestellt; eine Dozentin hat sich mehrere Male über eine*n Studierende*n lustig gemacht, worauf die Person in der letzten Sitzung aufmerksam gemacht hat; es wurde Hilfe an der TH Köln gesucht und diese wurde abgewiesen mit der Begründung, es würde sich nicht um eine Diskriminierung der Herkunft handeln; eine Diskriminierung wurde an eine nicht anwesende Person weitergeleitet. Bei

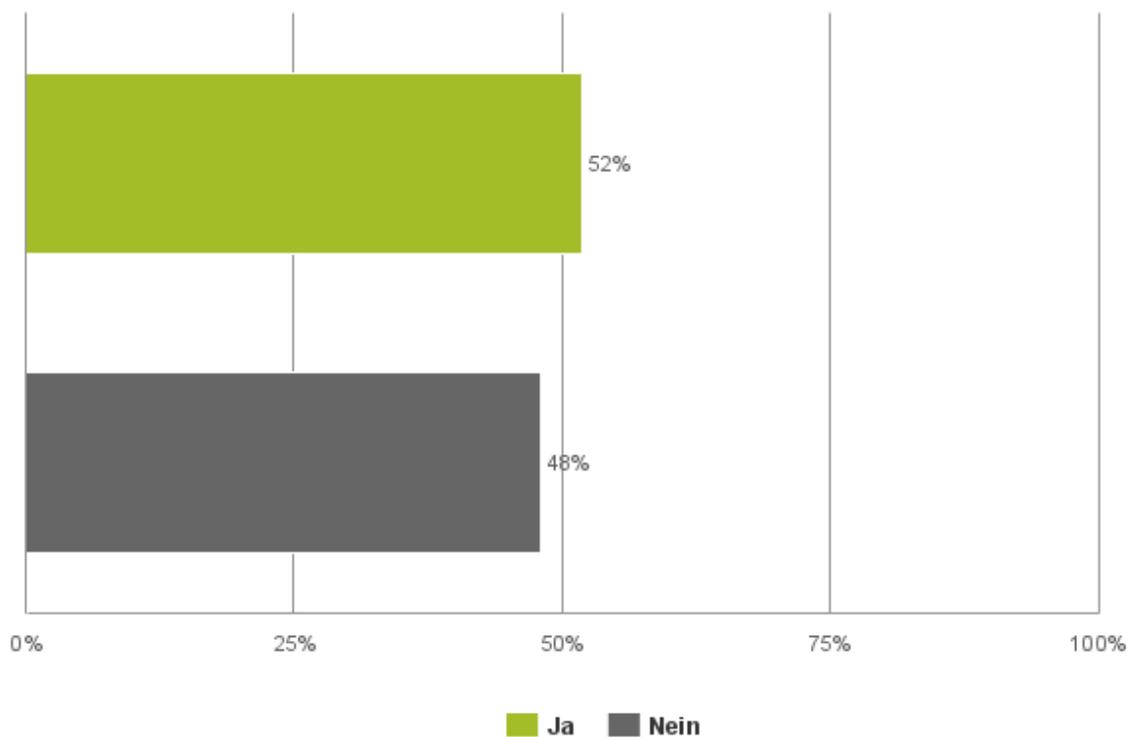
zwei Antworten wurde angegeben, dass ein Gespräch mit der diskriminierten Person geführt wurde. Eine der Teilnehmer*innen gab an, auf Wunsch der diskriminierten Person nichts weiter unternommen zu haben. Ein*e weitere*r Teilnehmer*in gab an, dass aufgrund der Sprachbarriere einer Kommilitonin regelmäßig im Nachgang von den Seminaren/Vorlesungen Fragen beantwortet wurden. Einer Person war es zu unangenehm dieses Textfeld auszufüllen.

Frage 16: Wie beurteilen Sie die Atmosphäre an der TH Köln? (n = 338)



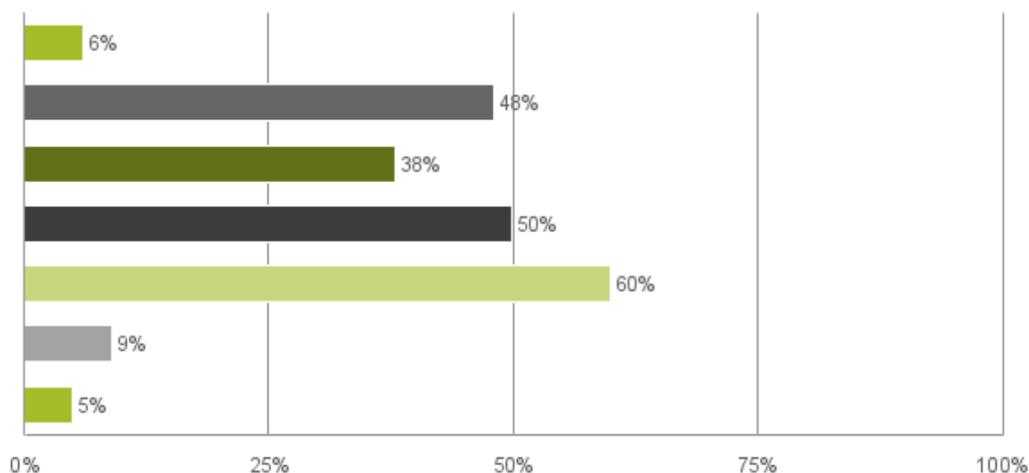
Über die Hälfte der Befragten beurteilt die Atmosphäre der TH Köln als eher frei von Diskriminierung (54,03%). Darauf folgt die Einschätzung, dass die Atmosphäre der TH Köln frei von Diskriminierung sei (21,19%). Ein geringer Teil der Befragten empfindet die Atmosphäre der TH Köln als diskriminierend oder eher diskriminierend (insgesamt 2,09%).

Frage 18: Kennen Sie die Antidiskriminierungsstelle der Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften, die Hilfe bei Diskriminierungserfahrungen anbietet? (n = 338)



Die Antidiskriminierungsstelle der Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften ist einer knappen Mehrheit der Befragten bekannt (51,78%). Hier zeigt sich, dass strukturell verankerte Angebote zur Behebung von Diskriminierung und Diskriminierungserfahrungen zum Teil nicht bekannt sind. Eine naheliegende Reaktion auf die Veröffentlichung der Ergebnisse dieser Studie kann eine Kampagne der Antidiskriminierungsstelle sein, um ihre Bekanntheit zu steigern.

Frage 19: Was kann verbessert werden, um die Hochschule diskriminierungssensibel zu gestalten? (n = 338)



Es gibt bereits genügend Angebote
Bereitstellung von Informationen über Rechte und Unterstützungsangebote im Falle von erfahrener Diskriminierung
Angebot von verpflichtenden Veranstaltungen zum Thema (Anti-) Diskriminierung
Bekanntmachung der Antidiskriminierungsstelle und ihrer Angebote ■ **Sonstige**
Angabe

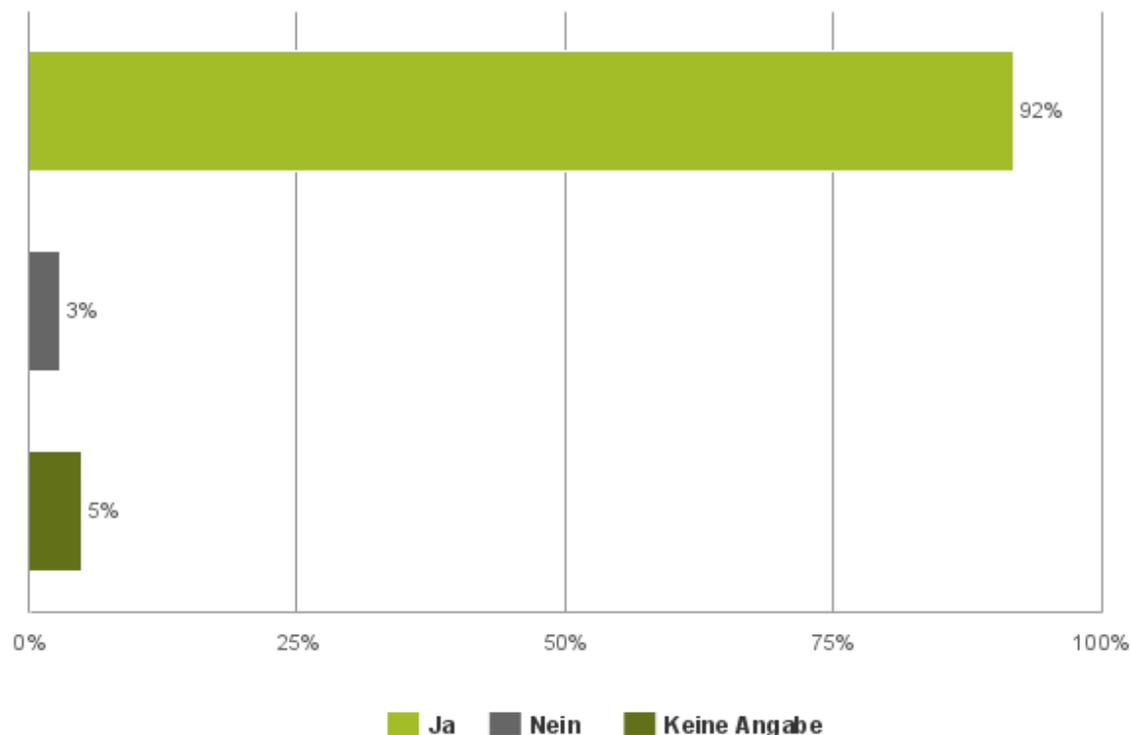
Zu der Frage, was verbessert werden kann, um die Hochschule diskriminierungssensibel zu gestalten, gab es die Möglichkeit von Mehrfachnennungen. Viele der Teilnehmenden haben diese Möglichkeit genutzt:

- Bekanntmachung der Antidiskriminierungsstelle und ihrer Angebote (59,17%)
- Angebot von verpflichtenden Veranstaltungen zum Thema (Anti-) Diskriminierung im Lehrplan (50,00%)
- Bereitstellung von Informationen über Rechte und Unterstützungsangebote im Falle von erfahrener Diskriminierung (47,93%)
- Angebot von Veranstaltungen zum Thema (Anti-) Diskriminierung (38,17%)
- Sonstige (8,88%)
- Es gibt bereits genügend Angebote (6,21%)

Unter dem freien Textfeld wurde am häufigsten genannt, dass die Lehrenden ver-

pflichtend an Fortbildungen zum Thema Diskriminierung und Antidiskriminierung teilnehmen sollten. Danach wurde am häufigsten genannt, dass es Angebote für Lehrende und Studierende geben sollte, um über das Thema Diskriminierung zu informieren, zu sensibilisieren und um Unsicherheiten zu beseitigen. Zweimal wurde die Einführung einer All-Gender Toilette gefordert. Andere Verbesserungen wurden jeweils einmal genannt. Dabei ging es darum die Hochschule barrierefreier zu gestalten; dass Lehrende es ernst nehmen sollten, wenn Diskriminierung angesprochen wird; dass die Diskriminierung anderer Personen eine Konsequenz nach sich zieht; dass auch Männer sich melden können, wenn sie diskriminiert wurden, ohne Angst zu haben, dass sich über sie lustig gemacht wird. Ein weiterer Wunsch war, dass die Frage nach der Verbesserung von Diskriminierungssensibilität an der Hochschule in die Evaluationsbögen der Hochschule aufgenommen werden sollte. Die Antidiskriminierungsstelle solle eine Rückmeldung geben, wenn sie Fälle bearbeitet und sie solle Menschen unterstützen, auch wenn es eher um Mobbing geht als um Diskriminierung, damit sich die Personen nicht allein gelassen fühlen. Bei dieser Frage ist auffällig, dass sich nach den Antworten der freien Textfelder überwiegend Dozierende diskriminierend verhalten haben.

Frage 20: Ich setze mich kritisch mit meinen eigenen Handlungen in Bezug auf Diskriminierung auseinander. (n = 338)



Nahezu alle der Befragten (91,62%) gaben an, sich mit eigenen Handlungen in Bezug auf Diskriminierung auseinanderzusetzen. Dies ist im Rahmen dieser Umfrage keine Überraschung, da der Titel der Umfrage ein Bewusstsein und einen sensiblen Umgang der Teilnehmenden mit dem Thema Diskriminierung voraussetzt.

In der Auswertung konnte herausgearbeitet werden, dass sich die TH Köln thematisch durchaus mit Diskriminierung an der Hochschule auseinandersetzt. In Zusammenarbeit mit der Antidiskriminierungsstelle der Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften haben Studierende in verschiedenen Modulen Forschungsdesigns und Umfragen entwickelt, um Rassismuserfahrungen an der TH Köln zu erfassen. Das Ziel der Umfragen geht weit über die reine Sammlung von Daten hinaus, stattdessen soll eine diskriminierungs- und rassismussensible Atmosphäre unter allen Beteiligten im Kontext der Hochschule geschaffen werden. Zudem sind Themenfelder wie Rassismus und Antidiskriminierung fester Bestandteil des Modulplans zum Bachelorstudengang Soziale Arbeit. Diese werden besonders in den Modulen 14, 15 und 16 aufgegriffen. Die erwähnten Umfragen und Lehrinhalte der Module beziehen sich allerdings in erster Linie auf die Personengruppe der Studierenden. Sie hatten durch die Umfragen die Möglichkeit ihre Erfahrungen mit Rassismus und Diskriminierung anonym zu äußern, Kritik zu üben und Lösungsvorschläge zu machen. Durch die Schwerpunktsetzung im Modulplan beschäftigen sich die Studierenden intensiv mit Antidiskriminierung und Rassismus auf diversen Ebenen. Die Frage, die sich die TH dabei jedoch stellen sollte ist, welche Konsequenzen oder Lösungsansätze sie selbst aus den Ergebnissen der Umfragen ableitet. Wenn aus den Studien hervorgeht, dass Studierende strukturellen oder institutionellen Rassismus an der TH Köln erfahren haben, liegt es in der Verantwortung der Hochschule, sich selbstkritisch und reflektiert damit auseinanderzusetzen. Auch die Lehrenden, die im Auftrag der Hochschule arbeiten, müssen für das Thema Rassismus regelmäßig sensibilisiert werden und sollten sich selbst in ihrem Verhalten oder ihrer Sprache hinterfragen. Nur wenn dies der Fall ist und sich alle Beteiligten, also nicht nur die Studierenden, sondern auch die Lehrenden und die Verantwortlichen der Hochschule, der Problematik bewusst sind, kann eine diskriminierungs- und rassismussensible Atmosphäre an der Hochschule realisiert werden.

VI. Kritische Betrachtung

In dem Zeitraum der Erhebung war der Hochschulbetrieb aufgrund der Covid-19-Pandemie stark eingeschränkt. Dies wirkte sich unter anderem auf die Wahl der Erhebungsmethode und der Durchführungsform aus. Dadurch, dass keine multimodale Anwendung durchgeführt werden durfte, erschöpfte sich die Datenerhebung auf eine computergestützte Online-Befragung. Dementsprechend reduzierte sich die Erhebung auf ein reines Abfragen von Daten. Möglicherweise relevante qualitative Durchführungsformen, mithilfe derer konstruktivistische Grundhaltungen erforscht und somit gesellschaftliche Phänomene wie Diskriminierung auf mehreren Ebenen untersucht werden könnten, mussten daher unberührt bleiben (vgl. Reichertz 2016, S. 23).

Aber auch selbst wenn – unter besonderen Umständen – qualitative Methoden hätten durchgeführt werden können, hätten die Kontaktbeschränkungen eine Interpretation der Ergebnisse zunehmend erschwert. Die Subjektivität der einzelnen Forschenden zu berücksichtigen, ist auch ohne die durch die Pandemie bedingten Einschränkungen eine große Herausforderung qualitativer Sozialforschung, sodass in diesem Kontext eine quantitative Online-Befragung wieder in ein besseres Licht fällt. Die Anwendung eines standardisierten Befragungsinstruments setzt einerseits voraus, dass hinsichtlich des untersuchten Themas ein geeignetes Vorwissen vorhanden ist und dass andererseits ein entsprechender Kreis von Merkmalsträger*innen verglichen werden soll (vgl. Raithel 2008, S. 67). Da die Befragung an der Fakultät 01 durchgeführt wurde und sich Studierende dort – verglichen mit anderen Fakultäten – mit dem Thema Diskriminierung befassen, kann von der ersten Voraussetzung ausgegangen werden.

Aus der Erhebung geht jedoch hervor, dass etwa zwei Drittel der Befragten keine Diskriminierung an der F01 erfahren oder beobachtet haben, sodass die zweite Voraussetzung zumindest kritisch betrachtet werden muss. Vorteile einer computergestützten Online-Befragung waren gegenüber anderen Befragungstypen, dass ein geringer Zeit- und Personalaufwand entstanden ist und dass die Fragen ohne Einfluss eines*r Interviewenden besser durchdacht werden konnten. Auf der anderen Seite ergibt sich bei einer Online-Befragung der Nachteil, dass die Befragungssituation keiner Kontrolle unterliegt und sich äußere Einflüsse auf die Antworten auswirken können. Darüber hinaus können Verständnisfragen nicht hinreichend geklärt werden (vgl. ebd. 2008, S. 67).

Ausgehend von der Annahme, dass sich die Befragten als Studierende an einer sozialwissenschaftlichen Fakultät mit gesellschaftlichen Phänomenen wie Diskriminierung und Rassismus bereits auseinandergesetzt haben, muss berücksichtigt werden,

dass Tendenzen in Richtung sozial erwünschter Antworten bestehen. Mit sozialer Erwünschtheit ist gemeint, dass die Überlegung der Befragten davon beeinflusst wird, welche Antwort die Forscher*innen hören möchten oder was gesellschaftlich erwartet wird (vgl. ebd. 2008, S. 81). Auf die Frage, wie auf eine entsprechende Diskriminierung reagiert wurde, gaben knapp ein Drittel der Befragten an, dass „nichts unternommen wurde“. Da es sich um keine sozial erwünschte Antwort handelt, könnte die Dunkelziffer an dieser Stelle höher ausfallen. Obwohl nur etwa ein Viertel der Befragten selbst eine Migrationsgeschichte in der Biografie aufweisen, ist auffällig, dass sich die wahrgenommenen Diskriminierungserfahrungen am häufigsten auf die Kategorie „Migrationsgeschichte oder ethnische Zugehörigkeit“ beziehen.

An dieser Stelle kann sich bemerkbar machen, dass medial präsente Themen – wie Migration, Rassismus und Sexismus - Antwortverzerrungen begünstigen. Denn nicht weniger signifikant ergab die Befragung auch, dass die Kategorie „Geschlecht“ am zweit häufigsten als Diskriminierungsmerkmal angegeben wurde. Für weitere multimodale Forschungsansätze wären die Themenbereiche herkunftsspezifische und genderspezifische Diskriminierungserfahrungen interessant.

Dr. phil. Natasha A. Kelly (2014) ist Kommunikationssoziologin mit den Forschungsschwerpunkten Post-/Kolonialismus und Feminismus und war wissenschaftliche Mitarbeiterin und Dozentin am Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien (ZtG) der Humboldt-Universität zu Berlin (2010 - 2013). Sie plädierte im Jahr 2014, im Online-Dossier der Heinrich-Böll-Stiftung, für interne Antidiskriminierungsstellen und Antidiskriminierungsexpert*innen an deutschen Hochschulen. Kelly stellte fest, dass es in Fällen von Rassismus keine angemessene Anlaufstelle und auch keine Ansprechpersonen mit notwendigem Erfahrungswissen innerhalb der Hochschule gab, die sich mit betroffenen Student*innen auseinandersetzen können. Die damalige Antidiskriminierungsstruktur an der HU bot nur einen unzureichenden Diskriminierungsschutz für alle betroffenen Menschen. Deswegen forderte Kelly die Einrichtung einer Stabsstelle für Antidiskriminierung, Gleichstellung und Diversität und die Benennung eines*r zentralen Antirassismusexpert*in, um die europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien gemäß dem AGG umzusetzen. Vor dem Hintergrund, dass am häufigsten von Lehrenden in Lehrveranstaltungen eine Diskriminierung ausging, muss die Antidiskriminierungsstelle der Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften der TH Köln sich mit der Frage auseinandersetzen, ob ein adäquater Diskriminierungsschutz für alle Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind, gewährleistet ist.

Auch die Tatsache, dass fast die Hälfte der Befragten die Antidiskriminierungsstelle der Fakultät 01, in der sie studieren, nicht kennen, macht deutlich, dass hochschul-spezifische Antidiskriminierungsmaßnahmen weiter gefördert werden sollten. In diesem Zusammenhang geht aus der Befragung außerdem hervor, dass sowohl die Bekanntmachung der Antidiskriminierungsstelle und ihrer Angebote als auch die Berücksichtigung verpflichtender Veranstaltungen zum Thema (Anti-) Diskriminierung im Lehrplan gewünscht werden. Darüber hinaus stuften die Befragten eine Bereitstellung von Informationen über Rechte und Unterstützungsangebote im Falle von erfahrener Diskriminierung als verbesserungswürdig ein. Denkbar wären auch ein erweitertes Unterstützungsangebot der Antidiskriminierungsstelle bei der Durchsetzung von Recht sowie die Vermittlung von mediativen Angeboten.

Bei der kritischen Betrachtung der Tatsache, dass die Hälfte der Befragten angab, die Antidiskriminierungsstelle der TH Köln nicht zu kennen, ist zu beachten, dass die Studie auch an ehemals Studierende der TH Köln gerichtet wurde. So flossen möglicherweise Diskriminierungserfahrungen von Studierenden ein, die sich an der Fakultät 01 aufhielten, als es noch keine Anlaufstelle wie die Antidiskriminierungsstelle gab.

Dass Studierende mit Migrationshintergrund Diskriminierungserfahrungen durch Lehrende und Mitstudierende machen, wurde bereits in verschiedenen anderen Studien sichtbar gemacht (vgl. Kalpaka 2013; Bleicher-Rejditsch et al. 2014). Ausgrenzungen aus studentischen Arbeitsgruppen und abweisendes Verhalten prägen vor allem die Erfahrungen mit Kommiliton*innen.

Bezüglich der interpersonellen Diskriminierung gab die Mehrheit an, von Lehrenden diskriminiert zu werden. Da nicht ausgeschlossen werden kann, dass auch Lehrende der TH Köln an der Umfrage teilnahmen, muss kritisch hinterfragt werden, ob die Diskriminierung zum Teil auch unter Lehrenden stattfindet oder ob sich die Diskriminierung tatsächlich nur von Lehrenden auf Studierende bezog.

Aus den in diesem Bericht dargelegten Ergebnissen der Online-Befragung können Handlungsempfehlungen für die Antidiskriminierungsstelle der Fakultät 01 abgeleitet werden. Weitere Bezugspunkte für die Entwicklung der Handlungsempfehlungen sind der Vergleich mit anderen Studien, das Plädoyer von Natasha A. Kelly sowie Empfehlungen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes für einen systematischen Diskriminierungsschutz an Hochschulen (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2020a). Der Abbau von Diskriminierung an Studierende mit Migrationsgeschichte sollte durch eine interkulturelle Öffnung an der Fakultät für Angewandte Sozialwis-

senschaften in Zusammenarbeit mit der Antidiskriminierungsstelle gewährleistet werden. Die vorhandenen Kompetenzen und Ansprechpersonen, beispielsweise die Antidiskriminierungsbeauftragte, die Gleichstellungsbeauftragte und die Beauftragte für Studierende mit chronischer Erkrankung und Behinderung, sollte mit einem*r Antirassismusexpert*in ergänzt werden. Außerdem sollte eine Stabsstelle, die an die Hochschulleitung angegliedert ist, eingerichtet werden, um als Beratungs- und Unterstützungsstelle das Controlling an der Fakultät zu übernehmen. Eine Stabsstelle hat keine Weisungsbefugnis, allerdings stünden ihr gegenüber die Antidiskriminierungsbeauftragte, die Gleichstellungsbeauftragte, die Beauftragte für Studierende mit chronischer Erkrankung und Behinderung sowie die neu implementierte Antirassismusexpert*innen in der Berichtspflicht. Ein solches Monitoring kann die Erfassung der Beobachtungen von Diskriminierungserfahrungen auf der interpersonellen Ebene erleichtern und strukturelle Ausschlüsse in den Bereichen Studium, Lehre und Forschung aufdecken. Ergänzend kann eine Auswertung von statistischen Ungleichheiten helfen, zu analysieren, ob und wie die Gewährleistung von gleichen Entwicklungsmöglichkeiten aller Statusgruppen der Fakultät hinreichend sichergestellt werden kann. Um die Antidiskriminierungsstelle der Fakultät 01 bekannter zu machen, kann eine Stabsstelle die Öffentlichkeitsarbeit übernehmen. Den lokalen, regionalen und überregionalen Medien können Informationen über die verschiedenen Angebote im Bereich Diskriminierungsschutz zur Verfügung gestellt werden. Eine gut verlinkte und aktualisierte Internetseite sowie die Präsenz in den sozialen Medien ist ein wichtiger Schritt zu einer effizienten Informationsarbeit. Der Aufbau und die Erhaltung von Netzwerkstrukturen kann dabei auch über die Hochschule hinausreichen, um Kooperationsbeziehungen mit anderen Anlauf- und Beratungsstellen aufzubauen.

Im Hinblick auf die Tatsache, dass nur etwa die Hälfte der (ehemaligen) Studierenden die Antidiskriminierungsstelle der Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften kennen, ist zu berücksichtigen, dass diese erst seit dem Jahr 2018 besteht. Die TH Köln erfüllt die Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), in dem sie eine Beschwerdestelle nach § 13 AGG eingerichtet hat. Auch positive Maßnahmen nach § 5 AGG, die dazu beitragen, vollständige und effektive Chancengleichheit für alle Mitglieder der Hochschule zu gewährleisten, wurden seitens der Fakultät in die Wege geleitet. Seit 2012 wird das Ziel verfolgt, eine inklusive Fakultät für alle zu schaffen. Dafür hat die AG für Inklusion den „Aktionsleitfaden für eine inklusive Fakultät“ entwickelt.

VII. Fazit

Die Forschungsarbeit aus dem Jahr 2020 untersucht anhand einer quantitativen Online-Umfrage die Diskriminierungserfahrungen und -beobachtungen an der F01 der Technischen Hochschule Köln. Das übergeordnete Ziel der Studie ist es, eine diskriminierungsfreie Hochschule zu schaffen.

Angelehnt an den Hochschulentwicklungsplan 2030 hat diese Forschung das Ziel, Vielfalt zu fördern und aktiv zum Abbau von Diskriminierung beizutragen.

Die Forschungsarbeit umfasst die Darstellung, Auswertung und Analyse der Ergebnisse der Umfrage. Sie geht außerdem auf den theoretischen Hintergrund und die Methodik ein und gibt zuletzt eine kritische Betrachtung der gesamten Arbeit.

Die Umfrage hat einen Beitrag zu einer diskriminierungssensiblen Atmosphäre geleistet und einen Raum für Kritik, Erfahrungen und Lösungsvorschläge gegeben. Anhand dieser Forschungsergebnisse wird der Appell deutlich, Folgen daraus zu ziehen und die Strukturen und die Atmosphäre an der TH Köln hinsichtlich Diskriminierung zu verbessern.

Aus der Umfrage gingen einige interessante Ergebnisse hervor. Die Mehrheit der Teilnehmer*innen beurteilt die Atmosphäre der TH Köln als (eher) frei von Diskriminierung. 40% der Teilnehmer*innen geben an Diskriminierung erfahren oder beobachtet zu haben, davon haben etwa 50% Diskriminierung erfahren sowie 50% Diskriminierung beobachtet. Die Gründe für Diskriminierung, die am häufigsten angegeben wurden, sind Geschlecht, Migrationshintergrund und Beeinträchtigung. Diese äußerten sich zumeist in Form von Beleidigung, Ausgrenzung, Mobbing und Herabsetzung erbrachter Leistungen. Eine weitere Frage diente der Einordnung der Diskriminierung in eine interpersonelle, materielle, strukturelle und sonstige Ebene. Hervorgehoben ist dabei, dass die Diskriminierung mit 80% überwiegend interpersonell stattgefunden hat. Nur 33% der Befragten gaben strukturelle und 10% materielle Diskriminierung an.

Die interpersonelle Diskriminierung wurde unterteilt in Diskriminierung, die entweder von Studierenden oder von Lehrenden ausgeht. Deutlich wurde, dass mit einem Prozentsatz von 72% mehr Diskriminierung von Lehrenden ausgeht. Dazu gaben 61% an, Diskriminierung auch durch Studierende erfahren zu haben.

Ein weiteres Ergebnis der Umfrage war, dass sich materielle Diskriminierung in Bildungsinhalten und Lehrmaterial als auch in materiellen Gegebenheiten und Ausstattung zeigt. Dazu lässt sich strukturelle Diskriminierung häufig in Verfahren und Regelungen sowie in mangelnder Barrierefreiheit finden.

Die hohe Bedeutung von einer Sensibilisierung der Lehrenden lässt sich durch die Zahlen zeigen, dass die Teilnehmer*innen angaben, zu 70% Diskriminierung in Lehrveranstaltungen und zu 45% auf dem Hochschulgelände außerhalb einer Veranstaltung erfahren zu haben.

Die Frage nach den Reaktionen auf die Diskriminierung hat ergeben, dass ein Großteil der Teilnehmer*innen Unterstützung gesucht hat, indem sie mit anderen darüber gesprochen haben. Einige haben auch gar nichts unternommen. Nur eine sehr geringe Anzahl hat den Vorfall offiziell gemeldet. Hier wird deutlich, dass die Barrieren, um auf Diskriminierung hinzuweisen beziehungsweise sich zu beschweren, zu hoch sind und der Zugang verbessert werden sollte. Zudem ist auffällig, dass fast die Hälfte der Studierenden die Antidiskriminierungsstelle nicht kennen.

Durch den Fragebogen wurde auf Kategorien, Formen, Umgang, Ebene und Ort der Diskriminierungen und Diskriminierungserfahrungen eingegangen. Maßnahmen zur Behebung von Diskriminierungen könnten sein: verpflichtende Lehrveranstaltungen zum Thema Diskriminierung für Lehrende und Studierende, die Bekanntmachung der Antidiskriminierungsstelle, Aufklärung über Rechte und Unterstützungsangebote. Neben Maßnahmen zum Abbau von Diskriminierung soll das Forschungsprojekt eine generelle Sensibilisierung zum Thema anregen.

Durch die Antworten in der Umfrage wird deutlich, dass die große Mehrheit der Befragten es für sinnvoll hält, Lehrveranstaltungen zum Thema Diskriminierung für Lehrende und Studierende verpflichtend anzubieten. Dies soll laut der Befragten zum Beispiel vermeiden, dass kein weiteres „Opfer-Angebot“, sondern ein Angebot für alle entsteht. Bei dieser Art Angebot könnten Verursacher*innen zu einem Umdenken angeregt werden und es könnte eine grundsätzliche Verbesserung der Verhältnisse hinsichtlich Diskriminierung erreicht werden.

Zudem nannten Teilnehmer*innen der Forschung, dass sie sich durch sprachliche Hindernisse, wie beispielsweise unnötig komplizierte Aufgabenstellungen in Klausuren, diskriminiert fühlten. Dies müsste den Lehrkräften rückgemeldet werden, damit sie ihre Prüfungen anpassen und für jede*n Studierende*n verständlich formulieren können.

Außerdem fühlten sich einige Befragte hinsichtlich ihres Geschlechts diskriminiert. In diesem Zusammenhang merkten sie an, dass sie keine passenden Ansprechpartner*innen fanden, da die Antidiskriminierungsstelle sich nicht zuständig fühle, wenn es sich nicht um eine Diskriminierung aufgrund der Herkunft handele. Hier wäre es wichtig zu überprüfen, inwieweit die Antidiskriminierungsstelle mit Diskriminierung bezüglich des Geschlechts umgeht, um daraufhin eventuell passende Angebote zu

schaffen oder die Themengebiete der Antidiskriminierungsstelle zu erweitern, um auch in solchen Fällen Hilfe und Unterstützung anbieten zu können.

Des Weiteren bemängelten Befragte die Barrierefreiheit in den Gebäuden. Um einen diskriminierungsfreien Raum zu schaffen, ist es essentiell, die Hochschule für jeden zugänglich zu machen.

Ein kritischer Aspekt der Studie könnte die Online-Durchführung sein. Denn daher konnte Diskriminierung nur auf einer Ebene untersucht werden, der reinen Abfrage von Daten. Aber unter Berücksichtigung der Auswirkungen der Covid-19-Pandemie ist dieses Medium das bestmögliche und einzige, um zu dieser Zeit eine Studie durchzuführen. Zudem konnte dadurch keine Beeinflussung durch den*die Anleiter*in der Studie stattfinden. Jedoch ist es als problematisch anzusehen, dass aufgrund der Online-Befragung nicht erkannt werden kann, ob es sich um ehemalige oder derzeit Studierende handelt, sodass keine sichere Aussage über den jetzigen Stand der Diskriminierung an der Fakultät 01 möglich ist.

Hinsichtlich der Subjektivität von Forschenden ist die bewusste Kenntnis dessen gut gelungen, denn die Subjektivität wurde reflektiert und durch die Möglichkeit der offenen Angaben der Teilnehmer*innen versucht zu unterbinden. Gerade bei einem so subjektiv geprägten Thema der Diskriminierung ist es wichtig, dass die Subjektivität auf Seiten der Forschenden möglichst gering gehalten und bedacht wird.

Diskriminierung an der F01 ist ein bisher wenig erforschtes und untersuchtes Gebiet. Die Ergebnisse dieser Forschung können als Grundlage für weitere Forschungsprojekte dienen. Zum einen könnte ein Forschungsprojekt sinnvoll sein, in dem neben Studierenden ebenfalls Lehrkräfte befragt werden, um das Forschungsfeld mit den damit einhergehenden Ergebnissen zu erweitern. Zum anderen könnte eine erforscht werden, inwieweit die Studierenden innerhalb ihres privaten Umfelds (zum Beispiel Nebentätigkeit, Sport, Freizeitaktivitäten etc.) von Diskriminierung betroffen sind, um ihren möglichen individuellen Unterstützungsbedarf ermitteln zu können.

Darüber hinaus gibt es zwölf Fakultäten an der TH Köln, wobei nur die Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften über eine Antidiskriminierungsstelle verfügt. Die anderen Fakultäten bieten kein Angebot zu der Unterstützung bei Diskriminierung an. Jedoch ist nicht davon auszugehen, dass in anderen Fakultäten keine Diskriminierung stattfindet, sodass der Bedarf einer Antidiskriminierungsstelle untersucht werden könnte. Dabei besteht die Frage, ob eine zentrale Antidiskriminierungsstelle für alle Fakultäten sinnvoll erscheint oder ob jede Fakultät ein eigenes Angebot ausbauen sollte. Denn dabei wäre es möglich, dass eine übergeordnete Stelle zu einem erschweren Zugang und zu einer Anonymisierung führen könnte. Hier wären Studien

hilfreich, inwieweit sich die Diskriminierung an den anderen Fakultäten gegebenenfalls unterscheidet und somit ein Angebot spezifisch ausgebaut werden kann. Zudem könnte Gegenstand der Forschung sein, inwieweit die Diskriminierung unterschiedlich wahrgenommen wird und von wem die Diskriminierung ausgeht. Beispielsweise geht ein erheblicher Teil der Diskriminierung an der Fakultät 01 von den Lehrenden aus. Das könnte in den anderen Fakultäten ebenfalls untersucht werden, denn möglicherweise fällt die Anzahl von Diskriminierungserfahrungen durch Lehrende dort geringer oder höher aus. Dies könnte Anlass bieten, um die Bildung interdisziplinärer Teams von Lehrenden anzuregen, die sich mit dem Thema Lehren und Diskriminierung auseinandersetzen.

Die gewonnenen Erkenntnisse lassen schlussfolgern, dass die Studierenden außerhalb des Hochschulkontexts ebenso von Diskriminierung betroffen sind. Dies wiederum lässt vermuten, wie wichtig die Etablierung von Antidiskriminierungsberatung und -aufklärung in der Gesellschaft ist. Um die Betroffenen unterstützen zu können, braucht es Präventions- und Interventionsmaßnahmen, die sowohl das studentische als auch das private Umfeld miteinbeziehen.

Uns Studierende der Sozialen Arbeit verbindet das Streben nach Gleichwertigkeit und Gleichberechtigung von allen Menschen. Dabei ist es auch wichtig, in welcher Atmosphäre unsere Ausbildung stattfindet und wie wir uns schon in unserem eigenen Umfeld für Diskriminierung sensibilisieren können. Mit dieser Forschungsarbeit wurde somit einer der ersten Schritte gegangen, um Diskriminierung an der Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften der TH Köln sichtbar zu machen und ihr entgegen zu wirken.

Literaturverzeichnis

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2013):** Diskriminierung im Bildungsbe-
reich und im Arbeitsleben. Zweiter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminie-
rungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen
Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages. Berlin.
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2017):** Handbuch „Rechtlicher Diskrimi-
nierungsschutz“. 3. Aufl., Berlin.
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2020a):** Bausteine für einen systemati-
schen Diskriminierungsschutz an Hochschulen. Berlin.
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2020b):** Was ist Diskriminierung?
[https://www.antidiskriminierungsstelle.de/Shared-
Docs/FAQs/DE/1_Was_ist_Diskriminierung.html](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/Shared-Docs/FAQs/DE/1_Was_ist_Diskriminierung.html) [Zugriff: 21.06.2020].
- Beigang, Steffen et al. (2017):** Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Ergeb-
nisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung. Hg. v. Antidiskri-
minierungsstelle des Bundes. Baden-Baden.
- Bleicher-Rejditsch, Irene et al. (2014):** Erfahrungen internationaler Studierender
und Studierender mit „Migrationshintergrund“ an der THM. Ergebnisse und
Handlungsempfehlungen aus der qualitativen und quantitativen Studierend-
befragung. Gießen.
- Kalpaka, Annita (2013):** „Wir behandeln alle gleich“ – Zwischen Gleichheitsanspruch
und Diskriminierungswirklichkeit. Vortrag im Rahmen der Tagung der AG In-
terkulturelle Soziale Arbeit mit dem Titel „Diskriminierender Umgang mit Men-
schen mit Migrationshintergrund an Hochschulen“ am 09./10.04.2013 in Ham-
burg.
- Kelly, Natasha A. (2014):** Ein Plädoyer für Antidiskriminierungsstellen und Antidis-
kriminierungsexpert_innen an deutschen Hochschulen. In: Weiterdenken -
Heinrich-Böll-Stiftung Sachsen, Kulturbüro Sachsen e.V. und Antidiskriminie-
rungsbüro Sachsen (Hrsg.): Schriften zur Demokratie: Alles im *weißen* Be-
reich? Institutioneller Rassismus in Sachsen. Erweiterter Tagungsband. Dres-
den, S. 103 - 109.
- Kroneberg, Clemens (2011):** Die Erklärung Sozialen Handelns. Grundlagen und An-
wendung einer integrativen Theorie. Wiesbaden.

- Meuser, Michael (2018):** Interpretatives Paradigma. In: Bohnsack, Ralf; Geimer, Alexander; Meuser, Michael (Hrsg.): Hauptbegriffe Qualitativer Sozialforschung. 4. Aufl., Opladen, Toronto.
- Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen (2019):** Hochschulgesetz Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf.
- Porst, Rolf (1996):** Fragebogenerstellung. In: Goebel, Hans et al. (Hrsg.): Kontaktlinguistik. Ein internationales Handbuch zeitgenössischer Forschung. Berlin, New York, S. 737 - 744.
- Raithe, Jürgen (2008):** Quantitative Forschung. Ein Praxiskurs. 2. Aufl., Wiesbaden.
- Reichert, Jo (2016):** Qualitative und interpretative Sozialforschung. Eine Einladung. Essen.
- Reinders, Heinz (2011):** Fragebogen. In: Reinders, Heinz et al. (Hrsg.): Empirische Bildungsforschung. Strukturen und Methoden. Wiesbaden.
- Saletin, Kurt (2007):** Diskriminierungserfahrungen ethnischer Minderheiten in der Bundesrepublik. Bielefeld.
- Stein, Petra (2019):** Forschungsdesigns für die quantitative Sozialforschung. In: Baur, Nina; Blasius, Jörg (Hrsg.): Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung. 2. Aufl., Wiesbaden, S. 125 - 142.
- Tausendpfund, Markus (2018):** Quantitative Sozialforschung. Eine Einführung. Hagen.
- Technische Hochschule Köln (2018):** Hochschulentwicklungsplan 2030. Köln.
- Technische Hochschule Köln (2020):** Antidiskriminierungsstelle an der Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften. https://www.th-koeln.de/angewandte-sozialwissenschaften/antidiskriminierungsstelle-an-der-fakultaet-fuer-angewandte-sozialwissenschaften_59814.php [Zugriff: 20.06.2020].
- Von der Heyde, Christian (2014):** Allgemeine Theorien von Random-Stichproben. In: ADM Arbeitskreis Deutscher Markt- und Sozialforschungsinstitute e.V. (Hrsg.): Stichproben-Verfahren in der Umfrageforschung. Eine Darstellung für die Praxis. Wiesbaden, S. 25 - 36.
- Züll, Cornelia (2015):** Offene Fragen. Mannheim.

Impressum

TH Köln

Fakultät 01 – Angewandte Sozialwissenschaften

Ubierring 48, 50678 Köln

Autor*innen:

Sultan Aker, Jana Becker, Hannah Bolte, Rosa Broo, Lisa Büscher, Anna Drews, Hanna Dreytmüller, Anna German, Melanie Goebel, Pascal Grahs, Gianna Hahn, Melina Händeler, Malou Hiß, Anna Hörnes, Christiane Hoß, Sabine Huth, Lucienne Kadlubek, Elena Klaus, Alexander Lüdke, Ann-Christin Makosch, Fabienne Marder, David Möller, Johanna Müller, Katharina Odzic, Ellen Peters, Indra Plaumann, Lukas Prömper, Ahina Rajakumar, Isabell Ressel, Aline Rodier, Carla Rohr, Benjamin Schymosch, Svenja Ten Hoeve

Antidiskriminierungsstelle

T: +49-221-8275-3978 (nur während der Sprechstunde)

F: + 49 221-8275-3131

E-Mail: f01-antidiskriminierung@th-koeln.de

Bei Rückfragen zu der Studie auch: lisa_barbara.kelpin@smail.th-koeln.de

Anhang:

Fragebogen

Auswertung Unipark

Fragebogen

Soziodemografische Merkmale

1. Welche der folgenden Bezeichnungen zur Beschreibung Ihres Geschlechts trifft auf Sie zu?

- weiblich
- männlich
- divers
- Ich lehne eine Einordnung in Geschlechtskategorien ab
- Keine Angabe

2. Wie alt sind Sie?

- 24 und jünger
- 25 bis 29 Jahre
- 30 bis 39 Jahre
- 40 bis 49 Jahre
- 50 bis 59 Jahre
- 60 und älter
- Keine Angabe

3. Welche sexuelle Orientierung haben Sie?

- Heterosexuell
- LGBTQBIQ* (lesbisch, schwul, trans, bi, inter, queer)
- Andere sexuelle Orientierung
- Keine Angabe

4. Haben Sie eine Migrationsgeschichte?

- Wenn Ja:
 - Zuwander*in erster Generation
 - Zuwander*in zweiter Generation
- Nein
- keine Angabe

5. Welcher Staatsangehörigkeit gehören Sie an?

- Deutsche Staatsangehörigkeit
- Doppelte Staatsangehörigkeit
- Europäische Staatsangehörigkeit (Unionsbürgerschaft)
- Sonstige
- Keine Angabe

6. Welche Religionszugehörigkeit haben Sie?

- Christentum
- Islam
- Hinduismus
- Buddhismus

- Judentum
- Sonstige
- Keine Religionszugehörigkeit
- Keine Angabe

7. Haben Sie eine Beeinträchtigung?

(Mehrfachnennungen möglich)

- Körperliche Beeinträchtigung
- Beeinträchtigung der Sinneswahrnehmung
- Beeinträchtigung der sprachlichen Fähigkeit
- Chronische Erkrankung
- Lese- und / oder Rechtschreibschwäche
- Psychische Beeinträchtigung
- Geistige Beeinträchtigung
- Keine Beeinträchtigung
- Sonstige
- Keine Angabe

8. Bitte ankreuzen, falls folgendes auf Sie zutrifft:

(Mehrfachnennungen möglich)

- Ich habe ein Kind/Kinder
- Ich pflege Angehörigen
- Ich bin alleinerziehend
- Keine Angabe
- Sonstiges

9. Welche Rolle nehmen Sie ein?

- Studierende
- Promovierende
- Hochschullehrer*innen
- wissenschaftliche Mitarbeiter*innen
- Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung
- Keine Angabe
- Sonstige

10. Eisbrecherfrage

- Stellen Sie sich die folgende Situation vor: Du lernst auf dem Campus eine neue Person kennen. Im Verlauf des Gespräches wirst du gefragt "Was machst du eigentlich sonst so im Leben, außer gut aussehen?"
- Stellen Sie sich die folgende Situation vor: Im Rahmen eines Seminars wird über Rassismus diskutiert. Eine Person äußert die Aussage "für mich gibt es keine unterschiedlichen Hautfarben".
 - Ich würde mich in der Situation unwohl fühlen
 - Es handelt sich um eine Diskriminierung
 - Ich würde die Person auf ihr Verhalten ansprechen
 - Keine Angabe

(zu den jeweiligen Antwortmöglichkeiten eine Ratingskala (1-10) z.B von Stimme voll und ganz zu bis Stimme ganz und gar nicht zu)

Diskriminierungserfahrungen

11. Bitte ordnen Sie die folgenden Aussagen danach ein, ob sie diskriminierend sein können oder nicht.

- Der Zugang zu bestimmten Räumen an der Uni ist eingeschränkt (z.B.: bestimmte Räume sind nur über Treppen erreichbar).
- Eine Mitarbeiterin wird von ihrer Vorgesetzten wegen ihres Aussehens als ungeeignet für die angestrebte Karriere bezeichnet.
- Im Reinigungsservice arbeiten vorrangig Menschen mit Migrationshintergrund.
- Hunde sind im Gebäude nicht erlaubt (ausgenommen Blinden- und Therapiehunden)
- Schwächere Arbeitsleistungen werden auf die soziale Herkunft zurückgeführt.
- Im Service der Cafeteria/Mensa arbeiten größtenteils Frauen.

Antworten:

- Nicht-diskriminierend
- teils/teils
- diskriminierend
- Keine Angabe

12. Haben Sie bereits Erfahrung mit und/oder Beobachtungen von Diskriminierung an der TH Köln gemacht?

- Wenn ja:
 - Einmal
 - Mehrmals
 - regelmäßig
- Nein
- Ich weiß es nicht
- Keine Angabe

13. Auf welche der folgenden Kategorien bezog sich die beobachtete oder erlebte Diskriminierung?

(Mehrfachnennungen möglich)

- Alter
- chronische Erkrankung, Behinderung oder Beeinträchtigung
- Elternschaft
- Geschlecht
- nationale Herkunft, Migrationsgeschichte oder ethnische Zugehörigkeit
- politische Orientierung
- Religion, Weltanschauung
- sexuelle Orientierung
- soziale Herkunft
- Aussehen
- sozioökonomische Lage
- Sprache
- Keine Angabe
- Sonstige -> Freies Textfeld

14. In welcher Form wurde Diskriminierung erlebt oder beobachtet?
(Mehrfachnennungen möglich)

- Herabwürdigung, Bloßstellung der Person
- Soziale Ausgrenzung, Mobbing
- Ungerechte Behandlung
- Herabsetzung erbrachter Leistung
- Beleidigung, Beschimpfung
- Benachteiligende Ausgestaltung von Regeln
- materielle Benachteiligung
- Aufbau, Erhalt oder Ignorieren einschränkender Hindernisse
- Unterlassung von Hilfestellung
- Vorenthalten von Rechten
- Vorenthalten von Informationen
- Sexuelle Belästigung
- körperliche Übergriffe
- Sonstige
- Keine Angabe

15. Von welcher Quelle ging, die erlebte oder beobachtete Diskriminierung aus?
(Mehrfachnennungen möglich)

- Kommiliton*innen
- Tutor*innen
- Dozent*innen
- Mitarbeitende in Technik und Verwaltung
- Mitarbeitende in Gastronomie
- Mitarbeitende in Reinigung
- nicht Universitätsangehörige
- mangelnde Barrierefreiheit
- materielle Gegebenheiten und Ausstattung
- Bildungsinhalte und Lehrmaterialien
- Verfahren und Regelungen
- Keine Angabe
- Sonstige

16. An welchem Ort fand die erlebte oder beobachtete Diskriminierung statt?
(Mehrfachnennungen möglich)

- In der Mensa
- im Seminar oder in der Vorlesung
- auf dem Hochschulgelände, außerhalb einer Veranstaltung
- nicht auf dem Hochschulgelände
- Keine Angabe
- Sonstige

Umgang mit Diskriminierung und dessen Folgen

17. Wie haben Sie auf die erlebte oder beobachtete Diskriminierung(en) reagiert?

(Mehrfachnennungen möglich)

- Ich habe die Situation ignoriert/verharmlost
- Ich habe mit Wut oder Empörung reagiert
- Ich habe mir die Schuld darangegeben
- Ich bin der diskriminierenden Person oder der Situation ausgewichen
- Ich habe die Diskriminierung in der Situation offen angesprochen
- Ich habe andere Anwesende um Hilfe gebeten
- Ich habe öffentlich auf die Diskriminierung aufmerksam gemacht
- Ich habe anders reagiert
- Keine Angabe
- Sonstige

18. Wie haben Sie im Anschluss der erlebten oder beobachteten Diskriminierung(en) gehandelt?

(Mehrfachnennungen möglich)

- Ich habe professionelle Hilfe in Anspruch genommen
 - o Innerhalb der Hochschule
 - o Außerhalb der Hochschule
 - o Antidiskriminierungsstelle
 - o Psychologische Beratung
 - o Sonstige
- Ich habe mit anderen Personen darüber gesprochen
- Ich habe das Vorkommnis offiziell gemeldet oder zur Anzeige gebracht
- Ich habe mich exmatrikuliert
- Ich habe nichts unternommen
- Keine Angabe
- Sonstige -> freies Textfeld

19. Wenn Sie nichts unternommen haben, warum nicht?

(Mehrfachnennungen möglich)

- Ich habe keine Notwendigkeit gesehen
- Ich habe keinen Kontakt mehr zur/zum Verursacher*in
- Die verursachende Gegebenheit wird sich nicht wiederholen
- ich dachte, dass es nichts bringen würde
- Ich wusste nicht, was ich tun sollte
- Mir haben Leute davon abgeraten
- Ich hatte Angst vor negativen Folgen
- Ich fand es belastend, mich damit weiter auseinander setzen zu müssen
- Mir fehlte an Zeit oder Geld dazu
- Die Fristen für juristische Schritte waren abgelaufen
- Keine Angabe
- Sonstiges -> freies Feld

20. Welche Konsequenzen folgten, als Sie auf die Diskriminierung oder Benachteiligung aufmerksam gemacht haben?

(Mehrfachnennungen möglich)

- Es gab keine Konsequenzen
- Ich habe eine Wiedergutmachung erhalten
- Man hat sich bei mir entschuldigt
- Die Diskriminierung hat sich nicht wiederholt
- Die Diskriminierung hat erneut stattgefunden
- Die Diskriminierung hat zugenommen
- Die Verursacher*in wurde bestraft
- Ich weiß nicht, ob es Konsequenzen gegeben hat
- Keine Angabe
- Sonstiges

21. Waren bei der erlebten oder beobachteten Diskriminierung andere Personen anwesend?

- Ja,

Wenn ja, wie haben sich diese in der Situation verhalten?

- unterstützte Verursacher*innen
- Schaute weg
- Reagierte nicht
- unterstützte mich oder rief Unterstützung
- wurde ebenfalls diskriminiert
- Keine Angabe
- Sonstige
- Nein

22. Wie haben Sie sich während der erlebten oder beobachteten Diskriminierung gefühlt?

- freies Textfeld

23. Hatte(n) die Diskriminierungserfahrung(en) eine der folgenden Auswirkungen/Folgen auf Sie?

(Mehrfachnennungen möglich)

- Physische Auswirkung(en)
- Psychische Auswirkung(en)
- Auswirkung(en) auf Ihr soziales Umfeld
- Auswirkung(en) auf Ihre Leistungen
- Auswirkung(en) auf Ihre Benotung
- Keine Auswirkung(en)
- Keine Angabe
- Sonstige

Unterstützung bei Diskriminierungserfahrungen

24. Wie beurteilen Sie das Hochschulklima an der TH Köln?

- Diskriminierend
- Eher diskriminierend
- Eher frei von Diskriminierung
- Frei von Diskriminierung
- Keine Angabe
- Sonstige

25. Wussten Sie, dass die Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften eine Antidiskriminierungsstelle hat, an die man sich bei erfahrener Diskriminierung wenden kann?

- Ja
- Nein
- Keine Angabe

26. Was sollte Ihrer Meinung nach an der TH Köln verändert werden, um mögliche Diskriminierung zukünftig zu vermeiden?

(Mehrfachnennung möglich)

- Es gibt bereits genügend Angebote
- Bereitstellung von Informationen über Rechte und Unterstützungsangebote im Falle von erfahrener Diskriminierung
- Angebot von Veranstaltungen zum Thema (Anti-)Diskriminierung
- Bekanntmachung der Antidiskriminierungsstelle
- Keine Angabe
- Weitere Vorschläge: freies Textfeld

818652 Diskriminierungserfahrung an der TH Köln

Die Teilnehmer können nicht teilnehmen

17.06.2020 08

Legende

Frage: Wie alt sind Sie?

	ANZAHL	PROZENT	
24 Jahre und jünger (1)	105	29.01%	
25 bis 34 Jahre (2)	165	45.58%	
35 bis 44 Jahre (3)	68	18.78%	
45 bis 54 Jahre (4)	20	5.52%	
55 bis 64 Jahre (5)	2	0.55%	
65 Jahre und älter (6)	0	0.00%	
Keine Angabe (7)	2	0.55%	
GESAMT	362		
ungültig (fehlend)	6		
Mittelwert	2.05		
N = 586 n = 368 SYS-MISSING = 218			

Frage: Welche der folgenden Bezeichnungen zur Beschreibung Ihres Geschlechts trifft auf Sie zu?

	ANZAHL	PROZENT	
Weiblich (1)	285	78.73%	
Männlich (2)	65	17.96%	
Trans* (8)	0	0.00%	
Inter* (9)	0	0.00%	
Divers (5)	1	0.28%	
Sonstige (6)	8	2.21%	
Keine Angabe (7)	3	0.83%	
GESAMT	362		
ungültig (fehlend)	6		
Mittelwert	1.35		
N = 586 n = 368 SYS-MISSING = 218			

Frage: Wie beschreiben Sie Ihre sexuelle Orientierung?

	ANZAHL	PROZENT	
Heterosexuell (1)	257	70.99%	
Lesbisch (2)	10	2.76%	
Schwul (3)	7	1.93%	
Bisexuell (4)	46	12.71%	
Queer* (5)	14	3.87%	
Sonstige (6)	16	4.42%	
Keine Angabe (7)	12	3.31%	
GESAMT	362		
ungültig (fehlend)	6		

Mittelwert 2.02

N = 586 | n = 368 | SYS-MISSING = 218

Frage: Haben Sie eine Zuwanderungs-/Migrationsgeschichte?

	ANZAHL	PROZENT	
Ja (1)	95	26.24%	
Nein (2)	262	72.38%	
Keine Angabe (3)	5	1.38%	
GESAMT	362		
ungültig (fehlend)	6		
Mittelwert	1.75		
N = 586 n = 368 SYS-MISSING = 218			

Frage: Welche Religionszugehörigkeit haben Sie?

	ANZAHL	PROZENT	
Christentum (1)	202	55.80%	
Islam (2)	22	6.08%	
Buddhismus (3)	2	0.55%	
Hinduismus (4)	0	0.00%	
Judentum (5)	1	0.28%	
Konfessionslos (6)	98	27.07%	
Sonstige (7) <input type="checkbox"/> abc	11	3.04%	
Keine Angabe (8)	26	7.18%	
GESAMT	362		
ungültig (fehlend)	6		
Mittelwert	3.12		
N = 586 n = 368 SYS-MISSING = 218			

Frage: Haben Sie eine Beeinträchtigung?*(Mehrfachnennung möglich)*

	ANZAHL	PROZENT	
Körperliche Beeinträchtigung	26	7.07%	
Psychische Beeinträchtigung	62	16.85%	
Geistige Beeinträchtigung	0	0.00%	
Lernbeeinträchtigung	9	2.45%	
Keine Beeinträchtigung	251	68.21%	
Sonstige <input type="checkbox"/> abc	8	2.17%	
Keine Angabe	17	4.62%	
N = 586 n = 368 SYS-MISSING = 218			

Frage: Bitte ankreuzen, falls Folgendes auf Sie zutrifft:*(Mehrfachnennung möglich)*

	ANZAHL	PROZENT	
Ich habe ein Kind/Kinder.	70	19.02%	
Ich pflege Angehörige.	18	4.89%	
Ich bin alleinerziehend.	15	4.08%	

Auf mich trifft keine dieser Aussagen zu.	273	74.18%	
Sonstige abc	2	0.54%	
Keine Angabe	4	1.09%	
N = 586 n = 368 SYS-MISSING = 218			

Frage: Haben Sie schon einmal Diskriminierung an der F01 erfahren oder beobachtet?

	ANZAHL	PROZENT	
Ja (1)	150	41.32%	
Nein (2)	213	58.68%	
N = 586 n = 368 SYS-MISSING = 218			
GESAMT	363		
ungültig (fehlend)	5		
Mittelwert	1.59		

Frage: In welcher Form haben Sie Erfahrungen mit Diskriminierung an der F01 gemacht? (Mehrfachnennung möglich)

	EINMAL (1)	MEHRMALS (2)	REGELMÄSSIG (3)	NIE (4)	GESAMT	MITTELWERT	MIS: A	B
Ich bin diskriminiert worden.	26.05% (31)	42.02% (50)	5.04% (6)	26.89% (32)	119	2.33	0	
Ich habe Diskriminierung beobachtet.	33.86% (43)	53.54% (68)	8.66% (11)	3.94% (5)	127	1.83	0	
N = 586 n = 356 SYS-MISSING = 230								* A = N/A B = UNGÜLTIG (FEHL

Frage:

Bitte beziehen Sie sich im Folgenden auf die für Sie relevanteste Situation:

	ANZAHL	PROZENT	
Ich beziehe mich auf eine selbst erfahrene Diskriminierung. (1)	73	54.89%	
Ich beziehe mich auf eine beobachtete Diskriminierung. (2)	60	45.11%	
N = 586 n = 356 SYS-MISSING = 230			
GESAMT	133		
ungültig (fehlend)	223		
Mittelwert	1.45		

Frage: Auf welche der folgenden Kategorien bezog sich die Diskriminierung? (Mehrfachnennung möglich)

	ANZAHL	PROZENT	
Alter	14	9.86%	
Geschlecht	46	32.39%	
Beeinträchtigung	35	24.65%	
Sexuelle Orientierung	18	12.68%	
Religion, Weltanschauung	26	18.31%	
Migrationsgeschichte oder ethnische Zugehörigkeit	49	34.51%	
Aussehen	32	22.54%	
Staatsangehörigkeit	8	5.63%	

Politische Orientierung	10	7.04%	
Soziale Herkunft	14	9.86%	
Sorgearbeit/ Care-Arbeit	13	9.15%	
Sprache	31	21.83%	
Sonstige <input type="checkbox"/> abc	7	4.93%	
Keine Angabe	2	1.41%	

N = 586 | n = 356 | SYS-MISSING = 230

Frage: In welcher Form fand die Diskriminierung statt?

(Mehrfachnennung möglich)

	ANZAHL	PROZENT	
Körperliche Übergriffe	1	0.70%	
Sexuelle Belästigung	7	4.93%	
Beleidigung, Beschimpfung, Bloßstellung der Person	55	38.73%	
Soziale Ausgrenzung, Mobbing	45	31.69%	
Materielle Benachteiligung	20	14.08%	
Aufbau, Erhalt oder Ignorieren einschränkender Hindernisse	35	24.65%	
Herabsetzung erbrachter Leistungen	39	27.46%	
Unterlassung von Hilfestellung	29	20.42%	
Vorenthalten von Informationen	23	16.20%	
Vorenthalten von Rechten	12	8.45%	
Sonstige <input type="checkbox"/> abc	17	11.97%	
Keine Angabe	5	3.52%	

N = 586 | n = 356 | SYS-MISSING = 230

Frage: Von wem oder was ging die Diskriminierung aus?

(Mehrfachnennung möglich)

	ANZAHL	PROZENT	
Interpersonell	114	80.28%	
Materiell	15	10.56%	
Strukturell	47	33.10%	
Sonstige <input type="checkbox"/> abc	5	3.52%	
Keine Angabe	9	6.34%	

N = 586 | n = 356 | SYS-MISSING = 230

Frage: Bitte spezifizieren Sie "Interpersonell"

	ANZAHL	PROZENT	
Studierende	68	61.26%	
Lehrende	80	72.07%	
Weitere Beschäftigte	5	4.50%	
Sonstige <input type="checkbox"/> abc	1	0.90%	
Keine Angabe	1	0.90%	

N = 586 | n = 338 | SYS-MISSING = 248

Frage: Bitte spezifizieren Sie "Materiell"

	ANZAHL	PROZENT	
Materielle Gegebenheiten und Ausstattung	8	53.33%	
Bildungsinhalte und Lehrmaterialien	9	60.00%	
Sonstige <input type="checkbox"/> abc	0	0.00%	
Keine Angabe	1	6.67%	
N = 586 n = 338 SYS-MISSING = 248			

Frage: Bitte spezifizieren Sie "Strukturell"

	ANZAHL	PROZENT	
Mangelnde Barrierefreiheit des Gebäudes	15	31.91%	
Verfahren und Regelungen	29	61.70%	
Sonstige <input type="checkbox"/> abc	9	19.15%	
Keine Angabe	2	4.26%	
N = 586 n = 338 SYS-MISSING = 248			

Frage: An welchem Ort fand die Diskriminierung statt?

(Mehrfachnennung möglich)

	ANZAHL	PROZENT	
Lehrveranstaltung	93	69.40%	
Hochschulgelände, außerhalb einer Veranstaltung	59	44.03%	
Sonstige <input type="checkbox"/> abc	8	5.97%	
Keine Angabe	5	3.73%	
N = 586 n = 338 SYS-MISSING = 248			

Frage: Wie haben Sie auf die Diskriminierung reagiert?

(Mehrfachnennung möglich)

	ANZAHL	PROZENT	
Ich habe die Diskriminierung in der Situation offen angesprochen.	34	25.37%	
Ich habe professionelle Hilfe in Anspruch genommen.	6	4.48%	
Ich habe mit anderen Personen darüber gesprochen.	87	64.93%	
Ich habe das Vorkommnis offiziell gemeldet oder zur Anzeige gebracht.	5	3.73%	
Ich habe nichts unternommen.	38	28.36%	
Sonstige <input type="checkbox"/> abc	11	8.21%	
Keine Angabe	4	2.99%	
N = 586 n = 338 SYS-MISSING = 248			

Frage: Wie beurteilen Sie die Atmosphäre an der TH Köln?

	ANZAHL	PROZENT	
Diskriminierend (1)	3	0.90%	
Eher diskriminierend (2)	4	1.19%	
Teils/Teils (7)	70	20.90%	
Eher frei von Diskriminierung (4)	181	54.03%	
Frei von Diskriminierung (5)	71	21.19%	
Keine Angabe (6)	6	1.79%	
GESAMT	335		

ungültig (fehlend)	3
Mittelwert	4.82

N = 586 | n = 338 | SYS-MISSING = 248

Frage: Kennen Sie die Antidiskriminierungsstelle der Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften, die Hilfe bei Diskriminierungserfahrungen anbietet?

	ANZAHL	PROZENT	
Ja (1)	175	51.78%	
Nein (2)	163	48.22%	
GESAMT	338		
ungültig (fehlend)	0		
Mittelwert	1.48		

N = 586 | n = 338 | SYS-MISSING = 248

Frage: Was kann verbessert werden, um die Hochschule diskriminierungssensibel zu gestalten (Mehrfachnennung möglich)

	ANZAHL	PROZENT	
Es gibt bereits genügend Angebote	21	6.21%	
Bereitstellung von Informationen über Rechte und Unterstützungsangebote im Falle von erfahrener Diskriminierung	162	47.93%	
Angebot von Veranstaltungen zum Thema (Anti-) Diskriminierung	129	38.17%	
Angebot von verpflichtenden Veranstaltungen zum Thema (Anti-) Diskriminierung im Lehrplan	169	50.00%	
Bekanntmachung der Antidiskriminierungsstelle und ihrer Angebote	200	59.17%	
Sonstige <input type="checkbox"/> abc	30	8.88%	
Keine Angabe	18	5.33%	

N = 586 | n = 338 | SYS-MISSING = 248

Frage: Ich setze mich kritisch mit meinen eigenen Handlungen, im Bezug auf Diskriminierung, auseinander.

	ANZAHL	PROZENT	
Ja (1)	306	91.62%	
Nein (2)	10	2.99%	
Keine Angabe (3)	18	5.39%	
GESAMT	334		
ungültig (fehlend)	4		
Mittelwert	1.14		

N = 586 | n = 338 | SYS-MISSING = 248