

AKTUELLE ERKENNTNISSE AUS DEM STUDIENVERLAUFSPANEL **12/2022**

**Diskriminierungserfahrungen im Hochschulkontext: Studentische
Sichtweisen zu Diskriminierung an der DHBW Stuttgart**

**Ingo S. Hettler, Daniel Rayment-Briggs, Sebastian Rahn
Thomas Meyer**

**Unter Mitarbeit von Robin Bauer, Ansprechperson in Fragen
sexueller Belästigung und Diskriminierung an der DHBW
Stuttgart**

Stuttgart, Mai 2022



**Ihr Impuls.
Ihr Studium.
Ihr Erfolg.**

Inhaltsverzeichnis

1	Einführung.....	3
2	Diskriminierungserfahrungen im Studium: Stand der Forschung	5
3	Methodisches Vorgehen	9
4	Empirische Ergebnisse	11
4.1	Häufigkeit eigener Diskriminierungserfahrungen.....	11
4.1.1	Assoziierte Merkmale in Verbindung mit Diskriminierungserfahrungen	11
4.1.2	Ausgangspunkt und Ursachen der Diskriminierungserfahrungen	15
4.1.3	Äußerungsformen erfahrener Diskriminierung.....	16
4.2	Häufigkeit beobachteter Diskriminierung.....	18
4.2.1	Assoziierte Merkmale beobachteter Diskriminierungen	19
4.2.2	Ausgangspunkt und Ursachen beobachteter Diskriminierungen.....	20
4.2.3	Äußerungsformen bei beobachteten Diskriminierungen	20
4.3	Reaktionen, Copingstrategien und Inanspruchnahme von Unterstützung	21
4.3.1	Reaktionen und Copingstrategien der Betroffenen	21
4.3.2	Inanspruchnahme von Unterstützung.....	22
4.3.3	Information über bestehende Unterstützungsangebote der DHBW	24
4.4	Erforderliche Angebote und Maßnahmen aus Sicht der Studierenden	25
5	Fazit und Diskussion	27
	Literaturverzeichnis	28

1 Einführung

Das Thema „Diversity“ hat an deutschen Hochschulen in den letzten Jahren enorm an Bedeutung gewonnen (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2014, S. 5; Schlenzka & Stocker, 2019, S. 14). Dies zeigt sich nicht zuletzt auch an den Diversity-Policies, die inzwischen wichtiger Bestandteil der Außendarstellung vieler Hochschulen sind. Wie die Selbstbeschreibungen einiger Hochschulen, etwa „Diskriminierungsfreie Hochschule“ (Universität Potsdam, 2022), „Universität ohne Diskriminierung“ (Universität Stuttgart, o.J.) oder „Vielfalt und Diskriminierung“ (DHBW Stuttgart, o.J.) zeigen, erfährt auch das Thema Diskriminierung in diesem Kontext zunehmend Beachtung. Unter diesen Labeln finden sich Hochschulen, die Strategien und Maßnahmen zur Förderung von Diversität und gegen Diskriminierung entwickelt haben bzw. entwickeln. Diesen Diversity-Policies gegenüber steht ein bisher überschaubarer Forschungsstand, der die Diskriminierungserfahrungen Studierender an einzelnen Hochschulen mal globaler, mal spezifischer (z.B. Diskriminierung in Form von Rassismus oder Sexismus) in den Blick nimmt (Schlenzka & Stocker, 2019, S. 18).

Auch an der DHBW fehlt es bislang an solchen Studien, die die Diskriminierungserfahrungen von Studierenden an der Hochschule beleuchten. Im Rahmen einer Pilotstudie an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) am Standort Stuttgart/Horb wurden im Frühjahr 2022 insgesamt 7.651 Bachelor-Studierende zu ihren Erfahrungen mit dem Thema Diskriminierung befragt. 20% der angeschriebenen Studierenden haben an der Befragung teilgenommen (n = 1.531). Als Befragungsstandort für eine solche Pilotstudie qualifiziert sich der Standort Stuttgart/Horb dahingehend besonders, weil er nicht nur der Studienstandort mit den meisten Studierenden ist, sondern auch über ein umfassendes Bachelor-Studienangebot in allen vier Studienbereichen (Gesundheit, Sozialwesen, Technik und Wirtschaft) verfügt.

Sowohl bei der Befragung wie auch bei der Analyse der Daten wurde bewusst keine spezifische Einschränkung vorgenommen, was man theoretisch unter Diskriminierung verstehen kann und was nicht. Im Rahmen der Pilotstudie erschien es sinnvoll, das Thema aus der Perspektive der Studierenden und deren subjektiven Wahrnehmungen und Deutungen zu eigenen Diskriminierungserfahrungen oder beobachteten Diskriminierungen von Mitstudierenden möglichst offen zu erschließen. Damit schließen wir uns der Vorgehensweise der beiden Diskriminierungsstudien an der Universität Bielefeld (Berghan et al. 2016; 2020) an, die ebenso eine möglichst offene Herangehensweise an die subjektiven Deutungen der Studierenden verfolgen. Es wird dabei eine maximal umfassende Perspektive auf alle Phänomene, die die Studierenden als Diskriminierung bezeichnen, eingenommen. Dies bringt es mit sich, dass möglicherweise auch Phänomene oder Merkmale genannt wurden, die in der Diskriminierungsforschung klassischerweise nicht als Diskriminierung gewertet werden. Da sie aber subjektiv so wahrgenommen wurden, werden sie in den nachfolgenden Analysen auch berücksichtigt. Um hierzu ein Beispiel zu nennen: Die Studie fand im Wintersemester 2021/2022 statt, in dem die Themen Corona-Pandemie und Impfstatus eine hohe mediale und alltägliche Präsenz hatten. Insbesondere die Diskussionen zur Rolle des Impfstatus in Bezug auf den Zugang zur Hochschule spielte auch in unserer Studie eine wichtige Rolle und wurde von betroffenen Studierenden auch als Diskriminierungsgrund genannt. Wir haben uns dafür entschieden, dieses Merkmal in den Auswertungen zu berücksichtigen, weil es eben subjektiv als Diskriminierung empfunden wurde.

Neben eigenen Diskriminierungserfahrungen und beobachteten Diskriminierungen thematisiert der vorliegende Bericht auch Formen des Umgangs von Studierenden mit Diskriminierungserfahrungen, die Inanspruchnahme von vorhandenen Unterstützungsangeboten sowie studentische Ideen zu präventiven Maßnahmen.

Da der Fragebogen aus geschlossenen und offenen Fragen bestand, konzentriert sich der Bericht überwiegend auf deskriptiv statistische Analysen. Offene Rückmeldungen wurden hingegen im Sinne einer inhaltsanalytisch orientierten Generalisierung zu Oberbegriffen zusammengefasst, um sie ebenfalls einer quantitativen Analyse zugänglich zu machen. Insgesamt sind die Befunde anschlussfähig an die bestehende Diskriminierungsforschung an deutschen Hochschulen.

In Kapitel 2 wird zunächst der Stand der Forschung zu Diskriminierung an Hochschulen skizziert. Auf die Darstellung des methodischen Vorgehens im Rahmen der Befragung (Kapitel 3) folgen dann die empirischen Befunde (Kapitel 4). Dabei unterscheiden wir zwischen eigenen und beobachteten Diskriminierungserfahrungen. Die Ergebnisse zu eigenen Erfahrungen werden in Kapitel 4.1. beschrieben, beobachtete Diskriminierung in Kapitel 4.2. Kapitel 4.3 befasst sich schließlich mit den Reaktionen betroffener Studierender und deren Copingstrategien im Umgang mit Diskriminierungserfahrungen sowie mit der Inanspruchnahme von Unterstützungsangeboten von Seiten der Hochschule oder anderer Akteure. Auch der Frage, wie gut sich die Studierenden über bestehende Unterstützungsangebote für Betroffene informiert fühlen, wird nachgegangen (4.3.3). Gegen Ende des Kapitels werden schließlich Angebote zur Prävention und im Umgang mit bestehender Diskriminierung dargelegt, die es aus Sicht der Studierenden erfordert (4.4), bevor ein Fazit (Kapitel 5) den Bericht am Ende abrundet.

2 Diskriminierungserfahrungen im Studium: Stand der Forschung

Der Großteil der Forschungsbemühungen zum Thema Diskriminierung an Hochschulen konzentriert sich meist auf einzelne Formen der Diskriminierung, etwa Rassismus (Kuria 2015, Popal 2016), Sexismus (Chebout/Gather/Valentiner 2016, Feltes 2012; einen internationalen Überblick über die aktuelle Forschung zu sexualisierter Diskriminierung bieten z.B. das Swedish Research Council 2018 und Bondestam/Lundqvist 2020) oder Inklusion (Klein 2016, Knauf 2013). Es gibt aber auch Studien, die Diskriminierung allgemein untersuchen, und in denen die Häufigkeit verschiedener Merkmale, aufgrund derer Diskriminierungsprozesse stattfinden, ausgewiesen werden. Ausgewählte Befunde werden in diesem Kapitel kurz skizziert.

In einer Studie an der Christian-Albrechts-Universität Kiel (Klein/Rebitzer 2012) beläuft sich der Anteil von Studierenden mit Diskriminierungserfahrung auf etwa 15%. In dieser Befragung verweisen 9,2% der Befragten auf eine einmalige Erfahrung, 5,3% auf mehrmalige und 0,8% auf regelmäßige Diskriminierungserfahrungen. Zu einem etwas höheren Wert kommt eine Studie zu Diskriminierungserfahrungen am Fachbereich Gesellschaftswissenschaften und Philosophie der Philipps-Universität Marburg (Gerhards et al. 2020). Dort gaben 19,6% der Befragten an, in den vergangenen 12 Monaten eine Diskriminierungserfahrung gemacht zu haben. Deutlich höhere Werte finden sich hingegen in zwei Studien an der Universität Bielefeld (Berghan et al. 2016; 2020). In der Erstbefragung gaben insgesamt 45,5% aller Befragten an, mindestens einmal eine Diskriminierungserfahrung gemacht zu haben. Davon benannten 18,3% eine einzelne Erfahrung, 23,9% eine mehrmalige Erfahrung und 3,3% verwiesen darauf, dass sie regelmäßig diskriminiert werden. In der 2020 veröffentlichten Nachfolgestudie (Berghan et al. 2020) betrug der Anteil derjenigen, die mindestens einmal eine Diskriminierungserfahrung gemacht haben, sogar 52%. Wie diese hohen Werte zustande kommen, kann auf Basis der Literaturlage nicht eindeutig geklärt werden. Es sind aber drei Erklärungen denkbar: Zum einen wurde in der Bielefelder Studie kein expliziter Zeitraum angegeben, auf den sich die Erfahrung beziehen soll (in der Marburger Studie wurde z.B. nach „Diskriminierungserfahrung in den vergangenen 12 Monaten“ gefragt, eine Vorgehensweise, der wir uns in unserer Studie auch angeschlossen haben). Zum anderen wurden in Bielefeld alle „Hochschulangehörigen“ befragt, also auch Lehrpersonal, wissenschaftliche Mitarbeitende, Verwaltungskräfte, technischer Dienst usw. Drittens wurde nach Vorkommnissen mit rechtsextremem Hintergrund an der Universität Bielefeld von Seiten der Studierendenschaft im Jahr 2013 eine entsprechende Kampagne gestartet, was die Sensibilität für das Thema deutlich erhöht haben könnte. In der Studie von 2020 wird selbst darauf hingewiesen, dass die Befunde „auffallend hoch“ sind und entsprechende Erklärungsansätze diskutiert: „Das Berichten von Diskriminierung ist auch abhängig davon, auf welche Art und Weise Diskriminierung erhoben wird, wie sensibel die Mitglieder einer Institution für Diskriminierung sind, ob und wie stark ein Problembewusstsein für Ungleichbehandlung überhaupt ausgeprägt ist. Je nach Diskriminierungssensibilität werden bestimmte Situationen überhaupt erst als Ungleichbehandlung wahrgenommen und problematisiert.“ (Berghan et al. 2020, S. 51). Entsprechend werden Vergleichsstudien an anderen Hochschulen gefordert.

Des Weiteren wird in solchen Studien häufig zwischen selbst erlebter und beobachteter Diskriminierung unterschieden. Dabei kommen die entsprechenden Studien in der Regel zu dem Ergebnis, dass Diskriminierung häufiger beobachtet als selbst erlebt wird. In der bereits genannten Befragung an der Christian-Albrechts-Universität Kiel (Klein/Rebitzer 2012) gaben z.B. 15,3% an, schon einmal Diskriminierung erlebt zu haben, während 28,7% der Befragten Diskriminierung beobachtet haben. An der Universität Bielefeld (Berghan et al. 2020) kreuzten 52% der Befragten an, bereits selbst Diskriminierung erlebt zu haben, hingegen haben 51% Diskriminierung beobachtet. In der vier Jahre zuvor durchgeführten Studie in Bielefeld (Berghan et al. 2016) finden sich ähnliche Werte: Damals hatten 45,5% angegeben, selbst Diskriminierungserfahrungen gemacht zu haben und 54,7% haben eine Diskriminierung beobachtet. In der Studie an der Philipps-Universität Marburg (Gerhards et al. 2020) gaben 19,6% der Befragten an, Diskriminierung selbst erfahren zu haben und 23,8% konnten dies beobachten. Die folgende Tabelle bündelt diese Befunde in einer Übersicht.

Quelle	Anteil der Befragten, die selbst Diskriminierung erlebt haben	Anteil der Befragten, die Diskriminierung beobachtet haben
Klein/Rebitzer 2012	15,3%	28,7%
Gerhards et al. 2020	19,6%	23,8%
Berghan et al. 2016	45,5%	54,7%
Berghan et al. 2020	52%	51%

Tabelle 1: Anteile an selbst erlebter und beobachteter Diskriminierung in ausgewählten Studien

Das Merkmal Geschlecht spielt bei Diskriminierungserfahrungen quantitativ gesehen stets eine große Rolle. In der von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes veröffentlichten bundesweiten Studie „Diskriminierungserfahrungen in Deutschland“ (Beigang et al. 2017), in der neben anderen Lebensbereichen auch der Bereich Bildung untersucht wurde, zeigt sich, dass im Hochschulkontext vor allem Frauen aufgrund des Merkmals Geschlecht Diskriminierungserfahrungen gemacht haben. Dies bestätigen auch Befragungen an Hochschulen: In der bereits genannten Studie an der Christian-Albrechts-Universität Kiel (Klein/Rebitzer 2012) fühlten sich 13% der weiblichen Befragten aufgrund des Geschlechts diskriminiert und in der Diskriminierungsstudie an der Universität Bielefeld (Berghan et al. 2016) waren die häufigsten Bezugspunkte der Diskriminierung Geschlecht (33,7%), soziale Herkunft (15%), finanzielle Lage (14,8%), Aussehen (14,2%), Alter (13,9%), Migrationsbiographie (12%) und politische Orientierung (11%).

Neben dem Geschlecht sind es weiterhin die Merkmale Alter, Herkunft und Religionszugehörigkeit, die häufig genannt werden. In einer Studie zu Diskriminierungserfahrungen an der Universität Duisburg-Essen (Müller/Kellmer 2011) gaben 7,3% der über 30-jährigen eine Diskriminierungserfahrung aufgrund ihres Alters an, 12% der muslimischen und jüdischen Befragten fühlten sich aufgrund ihrer Religionszugehörigkeit diskriminiert und 3,1% aufgrund der nationalen Herkunft (die Werte beziehen sich auf die Gesamtzahl aller Befragten und nicht nur auf die Studierenden, die Diskriminierung erlebt haben). Insgesamt gaben 10,5% der Befragten mit Migrationshintergrund an, eine Diskriminierungserfahrung gemacht zu haben. In einer Studie in Österreich (Weijwar/Terzieva 2015) wurde als Hintergrund für die Diskriminierung das Geschlecht (7%), die Nationalität (7%), die ethnische Herkunft (3%) und die Sprache (4%) angegeben. Bei einer Befragung unter Studierenden mit Migrationshintergrund und internationalen Studierenden an der Technischen Hochschule Mittelhessen (Bleicher/Reijdsch et al. 2014) gaben 11,3% an, selbst Diskriminierung erlebt zu haben. Davon bezogen sich 32,3% der Fälle auf die Hautfarbe, 25,8% auf die Religion und 20,9% auf die Staatsangehörigkeit.

Diskriminierung ist zudem häufig ein intersektionelles Phänomen. In der Studie an der Philipps-Universität Marburg (Gerhards et al. 2020) gaben von den 19,6% Befragten mit Diskriminierungserfahrung etwa die Hälfte an, wegen mehr als eines Merkmals diskriminiert worden zu sein. Die häufigsten Gründe (über alle Erfahrungen hinweg) waren Geschlecht (14,1%) und soziale Herkunft (10,3%).

Vielfach wird in solchen Studien auch danach gefragt, wie sich die Diskriminierung äußert. Bei der Untersuchung solcher „Äußerungsformen“ von Diskriminierung werden unterschiedliche Kategorien verwendet, die sich nicht immer decken, so dass ein direkter Vergleich der Erkenntnisse schwierig ist. Am häufigsten werden jedoch Formen der Herabwürdigung und eine mindere bzw. im Vergleich schlechtere Bewertung von Leistungen genannt, wie sich in der Zusammenstellung der folgenden Studienergebnisse zeigt:

In einer Studie unter Studierenden an österreichischen Universitäten und Fachhochschulen (Weijwar/Terzieva 2015) wurden als häufigste Arten der Diskriminierung verbale Angriffe oder zweideutige Witze (10%), Zuschreibung eines Unvermögens/Stereotypisierungen (10%), Verwendung diskriminierender Begriffe im Sprachgebrauch (8%) und Ungleichverteilung von Ressourcen (7%) angegeben. Die Studie an der Christian-Albrechts-Universität Kiel (Klein/Rebitzer 2012) gibt als Formen der Diskriminierung am häufigsten „Herabwürdigung/Bloßstellung einer Person“ (43%), gefolgt von „Soziale Ausgrenzung/Mobbing“ (29,2%), „Herabsetzung erbrachter Leistungen“ (26,2%) und „Beleidigung/Beschimpfung“ (22,4%) an. In der Studie an der Philipps-Universität Marburg (Gerhards et al. 2020) waren die am häufigsten gemachten Erfahrungen Herabwürdigung (21%), soziale Ausgrenzung (20,4%) und Herabsetzung erbrachter Leistungen (19,1%). Die Studie „Diskriminierungserfahrungen in Deutschland“ (Beigang et al. 2017) nennt als häufige Formen der Diskriminierung an (Fach-) Hochschulen soziale Herabwürdigung (74%), materielle Benachteiligung (64%) und körperliche Übergriffe (4,8%).

Ein weiteres interessantes Thema in diesen Befragungen ist, von welchen Akteur*innen die Diskriminierung ausgeht. Hier gibt es durchaus Unterschiede. So lassen sich Studien finden, in denen vorwiegend die Diskriminierung von Mitstudierenden ausgeht, andere Studien verweisen auf eine Dominanz der Diskriminierung durch Lehrpersonal. In der Befragung an der Universität Kiel (Klein/Rebitzer 2012) ging die Diskriminierung z.B. in 41,9% der Fälle von Mitstudierenden aus und in 38,9% vom Lehrpersonal. In der Untersuchung an der Technischen Hochschule Mittelhessen ging die Diskriminierung in 63,5% der Fälle von Kommiliton*innen aus und in 45,3% von Dozent*innen. In einer Studie unter österreichischen Studierenden (Weijwar/Terzieva 2015) gaben jeweils 12% an, dass die Diskriminierung von Lehrenden und Mitstudierenden ausgehe. Es wurde dort auch nach dem Kontext gefragt: in 14% der Fälle fand die Diskriminierung in Lehrveranstaltungen statt, in 5% der Fälle in Lern- und Arbeitsgruppen und in 4% der Fälle bei Prüfungen. In der Studie an der Universität Bielefeld (Berghan et al. 2016) gaben die Befragten an, dass 31,8% der Diskriminierungen von Dozierenden ausgingen und 28,6% von Kommiliton*innen. In der Studie an der Philipps-Universität Marburg (Gerhards et al. 2020) wurden in 38,4% der Fälle andere Studierende genannt und in 29,5% der Fälle Lehrende.

In mehreren der bereits erwähnten Studien wurde auch die Reaktion der Betroffenen auf die erlebte Diskriminierung abgefragt. Die Ergebnisse zeigen: An eine dafür vorgesehene Stelle wandte sich demnach nur ein kleiner Teil der Befragten. Der Anteil schwankt jedoch von Untersuchung zu Untersuchung. Die häufigste Reaktion scheint demnach das Gespräch mit Mitstudierenden und Bekannten zu sein. In der Befragung an der Universität Kiel (Klein/Rebitzer 2012) wurde nur in 1,3% der Fälle die Diskriminierung „offiziell“ gemeldet und in 2,7% der Fälle professionelle Hilfe in Anspruch genommen; 84,8% kennen keine Beauftragten oder Beratungsstellen. In der ersten Bielefelder Studie (Berghan et al. 2016) gab etwa ein Drittel der Betroffenen an, die Diskriminierung in der Situation komplett ignoriert zu haben, 46% sprachen mit Kommiliton*innen/Arbeitskolleg*innen/Bekanntem an der Universität darüber, knapp 50% mit Familienangehörigen/Bekanntem von außerhalb und 10% suchten eine professionelle Stelle in oder außerhalb der Universität auf. In der Folgestudie (Berghan et al. 2020) gaben die meisten Personen mit Diskriminierungserfahrungen an, mit jemandem darüber gesprochen zu haben, 26% haben den Vorfall ignoriert und 10% suchten eine professionelle Stelle in oder außerhalb der Universität auf. Auch hier zeigte sich: 71% der Betroffenen kennen keine entsprechende Anlaufstelle an der Hochschule.

In der Studie von Weijwar und Terzieva (Weijwar/Terzieva 2015) gaben 28% der Betroffenen an, sich an eine verantwortliche Stelle oder Vertrauensperson gewendet zu haben, 22% an Bekannte und Verwandte, und 72% haben sich an niemanden gewendet. Die Studie der Philipps-Universität Marburg (Gerhards et al. 2020) zeigt, dass sich Betroffene in 3,6% der Fälle an eine professionelle Stelle an der Hochschule und 2,7% an eine außerhalb der Universität gewendet haben, während 30,6% mit Familienangehörigen und Bekannten außerhalb der Universität und 25,2% mit Mitstudierenden oder Kolleg*innen von der Universität über die Situation sprachen. Insgesamt wird deutlich, dass die für Diskriminierung geschaffenen Anlauf- oder Beratungsstellen entweder nur wenig bekannt sind oder bewusst nur in geringem Maße genutzt werden. Die „Hauptbewältigungsstrategie“ der Betroffenen scheint das informelle Gespräch mit nahestehenden Bezugspersonen zu sein. Daneben spielt das Ignorieren eine zentrale Rolle.

3 Methodisches Vorgehen

Ziel der Pilotstudie war es, einen möglichst umfassenden empirischen Eindruck darüber zu gewinnen, welche subjektiv wahrgenommenen Diskriminierungserfahrungen oder -beobachtungen Studierende an den Studienstandorten Stuttgart und Horb in den zurückliegenden 12 Monaten gemacht haben. Zur Erhebung dieser Erfahrungen wurde eine standardisierte und anonymisierte Befragung mittels eines Onlinefragebogens durchgeführt, die neben den Schwerpunktthemen eigene sowie beobachtete Diskriminierungen noch weitere Erkenntnisinteressen im Zusammenhang mit Diskriminierung abbildete. Dazu zählen: 1. Angebote und Maßnahmen der DHBW für von Diskriminierung Betroffene; 2. sozioökonomischer und soziodemografischer Hintergrund der Befragten; 3. Studienzufriedenheit und subjektives Stressempfinden; 4. Wahrgenommene soziale Eingebundenheit.

Es ging in der Studie vor allem darum, die subjektiven Deutungen und Erfahrungen der Studierenden zu erfassen, unabhängig davon, ob es sich um eine gesetzlich oder nach Literaturlage definierte Diskriminierung handelt oder nicht. In diesem Zusammenhang muss nochmals darauf hingewiesen werden, dass bei der Konstruktion des Fragebogens bewusst auf eine ausführliche theoretisch orientierte Engführung des Diskriminierungsprozesses verzichtet wurde¹, allerdings wurden einige Antwortoptionen vorgegeben, so dass nicht gänzlich ausgeschlossen werden kann, inwiefern diese Vorgaben die Bewertung der Studierenden in eine bestimmte Richtung beeinflusst haben. Unabhängig davon wurde aber auch immer eine Antwortoption „Sonstiges“ und die Möglichkeit zu einer offenen Nennung angeboten, um weitere (subjektiv relevante) Diskriminierungserfahrungen erfassen zu können. Diese Möglichkeit wurde auch durchaus häufig genutzt, insbesondere in Bezug auf die Pandemie-Regelungen (siehe unten).

Die Online-Erhebung erfolgte in der Zeit vom 15.02.2022 bis 04.03.2022, wobei alle Bachelorstudierenden (7.651) der Studienstandorte Stuttgart und Horb in den vier Studienbereichen Gesundheit, Sozialwesen, Technik und Wirtschaft eine Einladungsemail mit Informationen zur Studie und der Bitte um Teilnahme erhielten. Die Bruttostichprobe, also die Summe der Studierenden, die den Einladungslink zur Befragung aktiviert haben, beträgt 2.201. Von diesen haben dann 1.531 Personen mindestens die erste Frage des Fragebogens beantwortet und 1.291 Studierende haben den Fragebogen beendet (bis zur letzten Frage). Die Onlinebefragung war so angelegt, dass die Beantwortung einzelner Fragen nicht erzwungen wurde. Hierdurch, aber auch durch vorzeitige Abbrüche, ergibt sich eine variierende Fallzahl in der Präsentation der Befunde. Der vorliegende Bericht konzentriert sich überwiegend auf deskriptiv-statistische Analysen.

¹ Für den Diskriminierungsbegriff finden sich je nach Bereich und Zugang sehr unterschiedliche Begriffsklärungen, was sich dadurch erklären lässt, dass es im Fachdiskurs drei Perspektiven zu berücksichtigen gilt: 1. Diskriminierung als sozialwissenschaftlicher Forschungsgegenstand; 2. Diskriminierung als gesellschaftlicher und politischer Aushandlungsprozess und 3. Diskriminierung als juristischer Begriff (Dieckmann 2017, 153). Eine alle drei Perspektiven verbindende Definition stellt die des Instituts für Demokratie und Zivilgesellschaft Jena dar. Demnach ist Diskriminierung eine „illegitime Ungleichbehandlung von Menschen (oder Gruppen) aufgrund der Zuschreibung eines spezifischen Merkmals bzw. einer Kategorienzugehörigkeit. Die betreffenden Merkmale sind gesetzlich im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz § 1 der Bundesrepublik Deutschland festgelegt.“ (Dieckmann 2017, 154).

Die Rücklaufquote (Tabelle 2) unterscheidet sich zwischen den Studienbereichen etwas. So haben in den Studienbereichen Sozialwesen und Technik etwas mehr Studierende teilgenommen als in der Grundgesamtheit repräsentiert, während der Anteil der Befragten in den Studienbereichen Gesundheit und Wirtschaft etwas geringer ist als in der Grundgesamtheit. Tabelle 3 zeigt hingegen den Rücklauf insgesamt und je Studienbereich im Hinblick auf absolute Zahlen und prozentuale Anteile zu den Merkmalen Geschlecht und Studienjahr. Der Anteil an Frauen ist im Vergleich zur Grundgesamtheit (gemäß Jahresbericht 2020/21, DHBW 2021) insgesamt gesehen in der Befragung etwas höher als in der Grundgesamtheit. Die Verteilung der befragten Studierenden über die Studienjahre hinweg zeigt ein relatives Gleichgewicht über alle drei Studienjahre hinweg.

	Grund- gesamtheit	Rücklauf	Rücklauf- quote
Alle Studien- bereiche	N = 7.651 (100%)	N = 1.531 (100%)	20,0%
Gesundheit	571 (7,5%)	102 (6,7%)	17,9%
Sozialwesen	978 (12,8%)	253 (16,5%)	25,9%
Technik	2.616 (34,2%)	545 (35,6%)	20,8%
Wirtschaft	3.486 (45,6%)	631 (41,2%)	18,1%

Tabelle 2: Beschreibung der Rücklaufquote nach Studienbereichen (Prozentangaben in den ersten zwei Spalten beziehen sich auf den Anteil der Studierenden im jeweiligen Studienbereich an allen Studierenden am Standort Stuttgart/Horb).

	Geschlecht				Studienjahr			
	w	m	d	Gesamt	1	2	3	Gesamt
Alle Studien- bereiche	677 (51,6%)	625 (47,7%)	9 (0,6%)	1.311 (100%)	523 (34,3%)	485 (31,8%)	515 (33,8%)	1.523 (100%)
Gesundheit	90 (95,7%)	4 (4,3%)	-	94 (100%)	38 (37,6%)	35 (34,7%)	28 (27,7%)	101 (100%)
Sozialwesen	174 (83,7%)	31 (14,9%)	3 (1,4%)	208 (100%)	78 (30,8%)	89 (35,2%)	86 (34,0%)	253 (100%)
Technik	114 (23,8%)	359 (75,1%)	5 (1,0%)	478 (100%)	182 (33,5%)	165 (30,3%)	197 (36,2%)	544 (100%)
Wirtschaft	299 (56,3%)	231 (43,5%)	1 (0,2%)	531 (100%)	225 (36,0%)	196 (31,4%)	204 (32,6%)	625 (100%)

Tabelle 3: Rücklaufquote nach Studienbereichen, Geschlecht und Studienjahr (Prozentangaben beziehen sich auf die jeweiligen Zeilen, d.h. Studienbereiche).

4 Empirische Ergebnisse

4.1 Häufigkeit eigener Diskriminierungserfahrungen

In Bezug auf den oben dargestellten Forschungsstand zu Diskriminierung im Hochschulkontext ist zunächst interessant, wieviele Studierende an der DHBW Stuttgart/Horb selbst Erfahrungen mit Diskriminierung gemacht haben. Von insgesamt 1.531 Befragten sind dies 203 Personen, was einem Anteil von 13,3% entspricht. Damit liegt der Anteil etwas niedriger als in den oben dargestellten Studien (vgl. Tabelle 1). Allerdings muss berücksichtigt werden, dass in unserer Studie danach gefragt wurde, ob die Studierenden in den letzten 12 Monaten Diskriminierungserfahrungen an der DHBW gemacht haben. Würde man einen längeren Zeitraum zugrundelegen, könnte der Anteil noch etwas höher liegen (wie etwa bei Berghan et al. 2016).

Die Hintergründe der Diskriminierungserfahrungen sind dabei sehr vielseitig. Im Folgenden werden deshalb zunächst die mit den Diskriminierungserfahrungen assoziierten Merkmale thematisiert. Im Anschluss daran werden die Akteur*innen bzw. Strukturen beschrieben, von denen die Diskriminierung ausging und zum Abschluss unterschiedliche Äußerungsformen von Diskriminierungen dargestellt.

4.1.1 Assoziierte Merkmale in Verbindung mit Diskriminierungserfahrungen

Von den 203 Studierenden mit Diskriminierungserfahrung wurden in 188 Fällen Angaben dazu gemacht, welche Merkmale sie mit ihren Diskriminierungserfahrungen assoziieren.² In Tabelle 4 ist eine Übersicht der absoluten und relativen Häufigkeiten der mit den Diskriminierungserfahrungen assoziierten Merkmale dargestellt. Während in der Spalte „Häufigkeiten“ die absolute Anzahl der jeweils genannten Merkmale sowie deren relativer Anteil an der Summe der genannten Merkmale ausgewiesen werden, wird in der mittleren Spalte „Prozent der Fälle“ errechnet, wie viele Studierende mit Diskriminierungserfahrungen das jeweilige Merkmal benannten. Zusätzlich wird in den letzten beiden Spalten dargestellt, wie häufig ein bestimmtes Merkmal in Kombination mit anderen Merkmalen genannt wird, da es auch Personen gab, die zwei oder mehr Merkmale angegeben haben. Die Spalte ganz rechts weist deshalb aus, in wieviel Prozent der Fälle mehr als ein Merkmal bei den Diskriminierungserfahrungen erwähnt wurde.

² Hierfür wurde den Studierenden die Möglichkeit gegeben, sowohl vorgegebene Antworten anzukreuzen als auch offene Angaben in einem Freitextfeld machen zu können, um die Antwortmöglichkeiten nicht einzuschränken und eine größtmögliche Offenheit für die Diskriminierungserfahrungen zu ermöglichen. Fünf oder mehr inhaltsgleiche offene Nennungen wurden dabei zu einem Oberbegriff zusammengefasst. Weniger als fünf inhaltsgleiche Antworten wurden hingegen unter dem Merkmal „Sonstige Einzelnennungen“ subsumiert. Da Diskriminierung mit mehr als einem Merkmal assoziiert werden kann, übersteigt die Gesamtprozentzahl der Fälle 100%. Entsprechendes gilt auch in den folgenden Tabellen für die Ursachen und Äußerungsformen von Diskriminierung und die Reaktion darauf.

n = 188	Mit der Diskriminierung assoziierte Merkmale	Häufigkeiten		Prozent der Fälle bei Nennungen Merkmal	Kombination mit min. einem weiteren Merkmal	
		n	Prozent der Nennungen		n	Prozent der Fälle bei Nennungen des Merkmals in Verbindung mit weiteren Merkmalen
	Geschlecht	62	21,5%	33,0%	25	40,3%
	Impfstatus & Pandemieregulungen zur Lehre	44	15,2%	23,4%	4	9,1%
	Migrationshintergrund/ Staatsangehörigkeit	42	14,5%	22,3%	29	69,0%
	Sonstige Einzelnennungen	33	11,4%	17,6%	9	27,3%
	Hautfarbe oder andere Merkmale, die rassistische Reaktionen hervorrufen können	22	7,6%	11,7%	19	86,4%
	Aussehen	20	6,9%	10,6%	18	90,0%
	Soziale Herkunft	17	5,9%	9,0%	15	88,2%
	Religionszugehörigkeit	16	5,5%	8,5%	15	93,8%
	Sexuelle Orientierung	9	3,1%	4,8%	6	66,7%
	Behinderung	8	2,8%	4,3%	6	75,0%
	Chronische Erkrankung	8	2,8%	4,3%	7	87,5%
	Geschlechtsidentität	8	2,8%	4,3%	8	100%
Gesamt:		289	100,0%			

Tabelle 4: Assoziierte Merkmalshäufigkeiten von Diskriminierungserfahrungen.

Nachfolgend werden die Befunde zu den drei am häufigsten genannten Merkmalen diskutiert. Neben den deskriptiven Befunden zu den jeweils genannten Diskriminierungsmerkmalen interessiert dabei auch, inwiefern ein bestimmtes Merkmal auch in Kombination mit anderen Merkmalen genannt wird (in der Tabelle 4 sind die Häufigkeiten dieser Kombinationen in den beiden rechten Spalten ersichtlich). Die häufigsten Kombinationen werden in den folgenden Unterkapiteln jeweils vorgestellt.

a) Diskriminierungsmerkmal Geschlecht

Wie Tabelle 4 zeigt, ist das Merkmal *Geschlecht* das am häufigsten mit eigenen Diskriminierungserfahrungen assoziierte Merkmal. 62 der 188 Studierenden (33,0%), die Diskriminierungserfahrungen gemacht haben, führen diese Erfahrung auf dieses Merkmal zurück (in insgesamt 40% dieser Fälle auch in Kombination mit anderen Merkmalen). Der Anteil geschlechtsbezogener Diskriminierungserfahrungen ist dabei vergleichbar mit den Studienergebnissen der Universität Bielefeld (33,7%) von Berghan et al (2016).

In diesem Kontext ist zudem von Interesse, inwiefern eine Diskriminierungserfahrung aufgrund des Merkmals Geschlecht mit dem jeweiligen Geschlecht einer Person zusammenhängt. Von den 62 Studierenden, die sich aufgrund des Merkmals Geschlecht diskriminiert gefühlt haben, liegen in 47 Fällen Angaben zum Geschlecht vor: 38 Personen sind weiblich (80,1%), 8 männlich (17,0%) und einmal wurde das Merkmal „divers“ angegeben (0,2%). An der DHBW Stuttgart/Horb sind geschlechtsbezogene Diskriminierungserfahrungen also in erster Linie Erfahrungen von Studentinnen.

b) *Diskriminierungsmerkmal Impfstatus und Pandemieregelungen*

Das zweithäufigste Merkmal bezieht sich auf Regelungen rund um die COVID-19-Pandemie (Impfstatus, Regelungen zum Zugang zur Hochschule usw.). Es kann sicher darüber diskutiert werden, ob dieses Merkmal strenggenommen als Diskriminierungsursache betrachtet werden kann (zumal es sich nur um ein temporäres Merkmal handelt). Allerdings wurde es von einigen Studierenden als „Diskriminierungsmerkmal“ genannt und kann folglich nicht gänzlich ignoriert werden, da in dieser Studie die subjektiven Bewertungen und Maßstäbe der Studierenden im Mittelpunkt stehen sollen: In 23,4% der Fälle fühlen sich Studierende aufgrund ihres *Impfstatus und den Pandemieregelungen zur Lehre* diskriminiert. Dieses Merkmal wird im Gegensatz zum Geschlecht nur selten in Kombination mit anderen Merkmalen benannt. Würde man alle Fälle, die sich nur aufgrund dieses Merkmals diskriminiert fühlen, und keine weiteren Merkmale ankreuzten, herausrechnen, reduziert sich die Anzahl von 44 auf 4, d.h. 40 Personen (ca. 20% aller mit Diskriminierungserfahrung) fühlen sich allein aufgrund des Impfstatus bzw. der Pandemieregelungen diskriminiert. In vier Fällen wurde allerdings noch ein weiteres Merkmal genannt. Eine Einordnung der Befunde in die Ergebnisse anderer Studien zur Diskriminierung im Hochschulkontext kann hierzu noch nicht vorgenommen werden, da es bislang an entsprechenden Vergleichsstudien fehlt, die den Aspekt subjektiver Diskriminierungserfahrungen aufgrund von pandemiebedingten Regularien in der Lehre in den Blick nehmen.

c) *Diskriminierungsmerkmal Migrationshintergrund/Staatsangehörigkeit*

An dritter Stelle, was die Häufigkeit der Angaben betrifft, steht das Merkmal *Migrationshintergrund/Staatsangehörigkeit*. 42 Studierende (22,3%) mit Diskriminierungserfahrungen assoziieren ihre Erfahrung mit diesem Merkmal. Im Vergleich zu anderen Studien im Hochschulkontext ist der Anteil Studierender, die sich aufgrund von Migrationshintergrund bzw. Migrationsbiografie an der DHBW Stuttgart/Horb diskriminiert fühlt, vergleichsweise hoch. So liegt der Anteil Studierender, die sich aufgrund ihrer Migrationsbiografie diskriminiert fühlen in der Studie von Berghan et al. 2016 bei 12% und in der von Weijwar & Terzieva 2015 bei 10%.

d) *Weitere Befunde zu den untersuchten Diskriminierungsmerkmalen*

Im „Mittelfeld“ der Häufigkeit der genannten Merkmale finden sich noch vier Merkmalsbündel, die vor allem in Kombination mit anderen Merkmalen genannt werden. Betrachtet man die linke Spalte zur Anzahl der Kombinationsnennungen und vergleicht diese mit der Gesamtanzahl der Nennungen, wird dies deutlich: So wird z.B. das Merkmal „Hautfarbe oder andere Merkmale, die rassistische Reaktionen hervorrufen können“ 22 Mal genannt, davon in 19 Fällen in Kombination mit anderen Merkmalen. Ähnlich ist dies auch bei den Merkmalen „Aussehen“, „soziale Herkunft“ und „Religionszugehörigkeit“. Insofern sind diese vier Merkmalsbündel vor allem als „Kombinationsmerkmale“ zu verstehen.

Auffallend ist hingegen, dass die Merkmale *chronische Erkrankung* und *Behinderung* sowie *sexuelle Orientierung* und *Geschlechtsidentität* relativ selten genannt wurden, was vermutlich im Falle von Behinderung und chronischer Erkrankung mit dem deutlich selteneren Vorkommen dieser Merkmale in einer solchen Untersuchungspopulation zusammenhängen könnte (die Merkmale sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität korrespondieren zudem mit dem Merkmal Geschlecht, hierbei vor allem mit der Ausprägung „divers“).

Das Merkmal *sonstige Einzelnennungen* stellt weiterhin eine Zusammenfassung verschiedener Nennungen auf die Antwortoption „Sonstiges“ dar. Einige Nennungen konnten im Nachhinein den bereits vorhandenen Antwortvorgaben nachträglich zugeordnet werden, andere wurden in der Restkategorie „Sonstige Einzelnennungen“ (weniger als fünf ähnliche Nennungen) zusammengefasst. Aspekte, aufgrund der sich Studierende in diesem Sinne diskriminiert gefühlt haben, sind u.a. die politische Orientierung, die Weltanschauung, die Erhebung von Studiengebühren beim Zweitstudium oder das Gefühl aufgrund hoher Pendelzeiten diskriminiert zu sein.

e) *Diskriminierungserfahrungen nach Subgruppen*

Die Analyse der eigenen Betroffenheit von Diskriminierung kann neben den oben dargestellten allgemeinen Ergebnissen auch bezogen auf verschiedene Subgruppen betrachtet werden. Am Ende des Fragebogens wurden die Teilnehmenden zu verschiedenen personenbezogenen Merkmalen befragt, u.a. Geschlecht, Migrationshintergrund, Behinderung, psychische/physische Erkrankungen. Ausgehend von diesen Merkmalen kann daher betrachtet werden, wie viele Personen einer bestimmten Gruppe Diskriminierungserfahrungen gemacht haben.

Betrachtet man z.B. das *Geschlecht* in Bezug auf die Frage, wie viele Fälle in den letzten 12 Monaten Diskriminierungserfahrungen gesammelt haben, so zeigt sich, dass 14,5% der Studentinnen (95 von 654), 8,6% der Studenten (53 von 615) und 57,1% der Studierenden non-binären Geschlechts (4 von 7) entsprechende Erfahrungen gemacht haben. Weitere Zusammenhänge mit Diskriminierung zeigen sich vor allem für die 7 Personen *non-binären Geschlechts*, die sich im Vergleich zu Frauen und Männern häufiger aufgrund der Merkmale *Geschlechtsidentität* und *sexuelle Orientierung* diskriminiert fühlten.

Deutliche Zusammenhänge mit personenbezogenen Merkmalen zeigen sich auch im Hinblick auf den *Migrationshintergrund*. Von den 273 Studierenden, die einen Migrationsgrund angegeben haben,³ kreuzten 52 Studierende (19%) an, dass sie in den letzten 12 Monaten Diskriminierungserfahrungen gemacht haben. Mit anderen Worten: Jede/r fünfte Studierende mit Migrationshintergrund berichtet von entsprechenden Diskriminierungserfahrung. Weitere, naheliegende Zusammenhänge zeigen sich zu den Merkmalen *Migrationshintergrund/Staatsangehörigkeit*, *Hautfarbe* oder *andere Merkmale, die rassistische Reaktionen hervorrufen können*, *Religionszugehörigkeit* und *Soziale Herkunft*.

Auch wenn es im Vergleich zu Geschlecht und Migrationshintergrund nur wenige Studierende gab, die eine anerkannte Form der *Behinderung* oder eine (chronische) *physische bzw. psychische Erkrankung* haben, lohnt auch hier eine gruppenspezifische Betrachtung: 4 von 7 Studierenden mit einer anerkannten Behinderung d.h. mehr als die Hälfte, und 6 von 33 Studierenden mit einer psychischen/physischen gesundheitlichen Beeinträchtigung (jede/r fünfte Studierende mit Erkrankung) fühlen sich aufgrund des jeweiligen Merkmals diskriminiert.

³ In der Befragung erhoben mithilfe von drei Fragen: „Welche Staatsangehörigkeit besitzen Sie“ und „in welchem Land ist Ihre Mutter/1. Elternteil geboren?“, „in welchem Land ist Ihr Vater/2. Elternteil geboren?“. Es wurde nicht nach weiteren Generationen gefragt, so dass der Anteil an Studierenden mit Migrationshintergrund noch höher liegen könnte.

Insgesamt sind die Befunde anschlussfähig an vorangegangene Studien anderer Hochschulen. Nicht vergleichbar sind aber die Ergebnisse zu Studierenden, die sich im Zuge der Pandemieregungen an der Hochschule bzw. wegen ihres Impfstatus diskriminiert fühlen. Hier müssten andere Studien, die dieses Merkmal ebenfalls einbeziehen, abgewartet werden.

4.1.2 Ausgangspunkt und Ursachen der Diskriminierungserfahrungen

Die in diesem Teilkapitel vorgestellten Befunde beleuchten die Frage, durch wen oder wodurch sich die Studierenden diskriminiert gefühlt haben. In Tabelle 5 erfolgt eine Übersicht der absoluten und relativen Häufigkeiten zu den im Kontext der Diskriminierung genannten Akteur*innen und Strukturen. Auch dabei gab es Mehrfachantworten, d.h. fallbezogen können sich die Erfahrungen der Studierenden auch auf mehrere Akteur*innen und Strukturen beziehen.

N = 185	Ausgangspunkt und Ursachen der Diskriminierung	Häufigkeiten		Prozent der Fälle
		n	Prozent	
	Hauptamtlich Lehrende (Professor*innen)	89	26,4%	48,1%
	Andere Studierende	58	17,2%	31,4%
	Nebenamtlich Lehrbeauftragte	56	16,6%	30,3%
	Fehlende Unterstützung	30	8,9%	16,2%
	Räumliche oder andere Barrieren/Infrastruktur der Hochschule	25	7,4%	13,5%
	Inhalte oder Darstellungen in Vorlesungen/ Lehrmaterialien	21	6,2%	11,4%
	Sonstige Angestellte (Verwaltung, Hausmeister*in, etc.)	20	5,9%	10,8%
	Fehlende technische oder andere Hilfsmittel	12	3,6%	6,5%
	Prüfungsorganisation bzw. bestimmte Regelungen zu Prüfungsleistungen	12	3,6%	6,5%
	Sonstige	14	4,2%	7,6%
Gesamt:		337	100,00%	182,2%

Tabelle 5: Ausgangspunkt und Ursachen der Diskriminierungserfahrungen.

Der häufigste Hintergrund der Diskriminierung scheint nach Ansicht der betroffenen Studierenden das Verhalten der Lehrenden zu sein. Während *hauptamtliche Lehrende* mit 48,1% am häufigsten genannt wurden, werden die *nebenamtlichen Lehrbeauftragten* mit 30,3% am dritthäufigsten erwähnt. Neben dem Lehrpersonal spielen aber Diskriminierungen von Seiten anderer Studierender eine ähnlich große Rolle: Etwa ein Drittel nennt diese als Ursache der Diskriminierung. In diesem Punkt lassen sich nur bedingt Parallelen zu anderen Studien finden, in denen sich die Mehrheit der Studierenden durch Mitstudierende diskriminiert fühlt (z.B. Klein/Rebitzer 2012; Weijwar/Terzieva 2015; Berghan et al. 2016; Gerhards et al. 2020). Weitere Akteur*innen der DHBW, die aus Sicht der Studierenden in rund jedem zehnten Fall Ausgangspunkt von Diskriminierungserfahrungen sind, sind *sonstige Angestellte*, wie Verwaltungsbeschäftigte und Hausmeister*innen.

Neben Diskriminierungserfahrungen, die die befragten Studierenden mit konkreten Personen wie Lehrenden, Mitstudierenden und Beschäftigten der DHBW verbinden, spielen auch strukturelle Hintergründe von Diskriminierung eine Rolle. So fühlen sich 16,2% der betroffenen Studierenden aufgrund *fehlender Unterstützung*, 13,5% aufgrund *fehlender Barrierefreiheit* und jeweils 6,5% aufgrund der *Prüfungsorganisation/der Prüfungsregularien* und *fehlender technischer oder anderer Hilfsmittel* diskriminiert.

Als häufigster Ausgangspunkt für Diskriminierungserfahrungen wurden insgesamt gesehen vor allem konkrete Personen wie Lehrende und Mitstudierende angegeben. Im Rahmen der hier erhobenen Daten lässt sich allerdings nicht feststellen, inwiefern strukturelle Barrieren weniger wahrgenommen werden als die häufig deutlich erkennbare Diskriminierung vonseiten konkreter Personen.

4.1.3 Äußerungsformen erfahrener Diskriminierung

Im Rahmen der Befragung wurden die Studierenden auch darum gebeten, die Situationen zu beschreiben, in denen sie sich diskriminiert gefühlt haben. Diese offenen Antworten wurden inhaltsanalytisch ausgewertet, indem inhaltsgleiche Beschreibungen unter einem generalisierten Kategoriebegriff zusammengefasst wurden. Wo weniger als fünf inhaltsgleiche Schilderungen in den Daten vorzufinden waren, wurden diese der Kategorie „Sonstige Äußerungen“ zugeordnet. In Tabelle 6 findet sich eine Übersicht über die absoluten und relativen Häufigkeiten dieser Äußerungen. Im Anschluss werden die aus dem Material erarbeiteten Kategorien anhand ausgewählter Ankerbeispiele illustriert.

N = 80	Äußerungsform der Diskriminierung	Häufigkeiten		Prozent der Fälle
		n	Prozent	
	Ausschluss/Ausgrenzung	40	42,6%	50,0%
	Sonstige Äußerungen	15	16,0%	18,8%
	Denunziation (z.B. Beleidigen, Bloßstellen)	13	13,8%	16,3%
	Zugangsbeschränkungen und Hürden im Zusammenhang mit Corona	10	10,6%	12,5%
	Sexistische Handlungen/Strukturen	10	10,6%	12,5%
	Rassistische Kommentare/Darstellungen/Handlungen	6	6,4%	7,5%
Gesamt:		94	100,00%	117,5%

Tabelle 6: Äußerungsformen erfahrener Diskriminierung

Auffallend hoch ist der Anteil an Studierenden, der sich ausgeschlossen oder ausgegrenzt fühlt. Dies betrifft die Hälfte der Studierenden, die diese Frage beantwortet haben. Aufgrund der zum Teil sehr kurzen Schilderungen der Studierenden bleibt hierbei jedoch unklar, ob die Wahrnehmung des *Ausschlusses/der Ausgrenzung* wiederum im Zusammenhang mit Zugangsbeschränkungen, aufgrund der Corona-Pandemie und der zeitlich befristet bestehenden 3G-Regelung in der Lehre zu sehen ist. Das folgende Beispiel verweist z.B. auf eine solche Vermutung:

„Gezielte Ausgrenzung von Vorlesungen und anderen Tätigkeiten aufgrund anderer Meinung. Sollte es nicht eine Meinungsfreiheit an der Uni geben?“

In anderen Fällen wird hingegen deutlich, dass es nicht um Ausgrenzungen aufgrund von Pandemiebeschränkungen geht, sondern beispielsweise um den ökonomischen bzw. sozialen Hintergrund der Studierenden:

„Ausgrenzung durch fehlende Mikrowelle zum Erwärmen des Mittagessens, da kein Geld da ist für tägliches Essengehen in der Mittagspause“

Am zweithäufigsten äußert sich Diskriminierung, in Form von *Denunziation*. Fast jede*r fünfte Studierende (16,3%) schildert in den offenen Antworten entsprechende Situationen, ähnlich der folgenden beiden Beispiele:

„Man wird häufig, wenn man etwas nicht auf Anhieb versteht, als dumm hingestellt.“

„Dozent bezeichnet alle Studierenden als Menschleins, kleine Menschleins. Verhält sich herabwürdigend gegenüber dem gesamten Kurs und nimmt Nachfragen zum Anlass über einen her-zuziehen“

Zugangsbeschränkungen und Hürden wurden wiederum häufig in Zusammenhang mit Corona-Regelungen genannt. Die dieser Kategorie zugeordneten Textstellen umfassen hierbei sehr unterschiedliche Aspekte. Sie reichen von öffentlicher Diskriminierung aufgrund des Impfstatus und fehlenden Zugangsmöglichkeiten, über die Nichtberücksichtigung von gesundheitlichen Bedenken der Studierenden bei der Rückkehr in die Präsenzlehre, bis hin zu einem Diskriminierungsgefühl aufgrund einer fehlenden Bereitstellung von Online- bzw. hybriden Lehrveranstaltungen. Die folgenden Beispiele sollen diese Aspekte verdeutlichen:

„Es wurde gesagt der Impfstatus wird nicht erfragt aber indirekt kommen immer Bemerkungen darüber. Es wird auch keine Rücksicht genommen, alle anderen profitieren von Präsenzveranstaltungen und wer nicht kommen kann, wegen dem Impfstatus, ist selber schuld.“

„Man wird faktisch von seinem Studium ausgeschlossen, wenn man nicht in die Kategorie 2G fällt. Die Infektionszahlen sind so hoch wie nie zuvor, aber plötzlich finden die Vorlesungen verpflichtend vor Ort statt und wer nicht geimpft ist, der darf nicht die Hochschule betreten/ je nach Dozenten nicht online (Hybrid) teilnehmen (weil die Entscheidung aus irgendeinem Grund beim Dozenten liegt, ob er oder sie hybride Vorlesungen machen möchte).“

Mit einer Häufigkeit von 12,5% finden sich auch *sexistische Handlungen/Strukturen* in den offenen Antworten der Studierenden. In den Situationsdarstellungen sind dabei fast ausschließlich Frauen die Betroffenen sexistischer Äußerungsformen von Diskriminierung. Diese lassen sich in den Beispielen sowohl Verhaltensweisen von Lehrenden als auch Studierenden zuordnen und müssen nicht zwingend im Kontext der Hochschule (z.B. im Rahmen von Lehrveranstaltungen) verortet sein:

„Alltagssexistische Umgangsformen unter Studierenden, häufig im privaten beziehungsweise Freizeitkontext bei Festen oder in den Pausen. Anspruch von männlichen Studierenden an sich selbst und ihre Selbstreflexion bezogen auf patriarchale Verhaltensweisen lässt zu wünschen übrig.“

„Gezieltes Aufrufen von Frauen; einzelne Frauen in Beispiele wie ‚was wäre, wenn ich mit ihr Durchbrenn‘ einbezogen; Klischeefrage, ob Frauen mit kleinen Händen besser Putzen können, zur Diskussion gestellt“

„Kommentare, die Frauen extrem heruntermachen. Man solle als Frau nicht studieren und doch Kinder bekommen, man gehöre nicht in dieses Berufsfeld und würde eh nicht weit kommen usw.“

Diskriminierungen in Form *rassistischer Kommentare/Darstellungen/Handlungen* zeigten sich in 7,5% der offenen Antworten. Die folgenden Beispiele verdeutlichen, dass rassistische Äußerungsformen dabei eine sehr unterschiedliche Gestalt und Qualität annehmen können, die auch einhergehen können mit Ausgrenzungen oder Denunziationen:

„Jeder (deutsche) Nachname wird vorgelesen, meiner übersprungen oder jedes Mal falsch vorgelesen, trotz regelmäßiger Korrektur von meiner Seite aus. Für mich ist das überhaupt nicht respektvoll und zeigt wenig Offenheit für ausländische Kulturen unter den Dozierenden. (...) Studierende spüren den Unterschied, den die Dozierenden vorleben und verhalten sich nach einiger Zeit ebenfalls so (Ausgrenzung aufgrund von Ethnien). Sie gruppieren sich seltener mit Ausländern, vorzugsweise sind alle deutschen Studierenden untereinander.“

„In Form von Witzen und Ironie. Überwiegend Witze über meinen Namen, südländisches Aussehen und mein Migrationshintergrund, die man laut deren Meinungen nicht ernst nehmen sollte und nur ironisch gemeint ist. Die Witze passieren aber in der Theoriephase fast jeden Tag.“

„Zitat: ‚Ausländer sind oft als faul, dumm, haben schlechte Sprachkenntnisse, etc. und das bestätigt sich in der Praxis.‘“

Die Kategorie *sonstige Äußerungen* stellt eine aggregierte Sammelkategorie für Formen von Diskriminierungen dar, die sich weniger als fünf Mal in den Daten wiederfanden. Entsprechend breit ist das thematische Spektrum der Beispiele der Studierenden. 18,8% der Antworten der Studierenden sind in dieser Kategorie repräsentiert. Das Themenspektrum umfasst hierbei beispielsweise fehlende Barrierefreiheit (bei Gehbehinderungen), eine nicht gendergerechte Sprache der Lehrenden sowie die fehlende Umsetzung von Nachteilsausgleichen.

Insgesamt zeigen die offenen Rückmeldungen der Studierenden, dass sich diskriminierende Praxis und entsprechende Strukturen in sehr unterschiedlichen Formen und Qualitäten und in unterschiedlichen Kontexten inner- und außerhalb der Hochschule wiederfinden lassen, wenngleich Lehrveranstaltungen der zentrale Ort für Diskriminierungserfahrungen der Studierenden zu sein scheinen. Die Einordnung der Befunde in die bestehende Forschung gestaltet sich schwierig. Dies liegt darin begründet, dass ein direkter Vergleich der Erkenntnisse unterschiedlicher Studien aufgrund unterschiedlicher Kategoriekonstruktionen bei den Äußerungsformen für Diskriminierung nicht ohne weiteres möglich ist.

4.2 Häufigkeit beobachteter Diskriminierung

Bereits in den Studienergebnissen von Klein/Rebitzer (2012), Gerhards et al. (2020) und Bergan et al. (2016) wurde deutlich, dass Diskriminierung häufiger beobachtet als selbst erlebt wird. Dies lässt sich vermutlich dadurch erklären, dass Diskriminierung zwar von einer Person erlebt wird, aber durchaus von mehreren Personen beobachtet werden kann.

Diese Befunde spiegeln sich auch in den Ergebnissen der Befragung der Studierenden an der DHBW Stuttgart/Horb wider. So ist der Anteil Studierender, die in den letzten 12 Monaten Diskriminierung beobachtet haben mit 16,3% (237 Studierende) ebenfalls größer als der Anteil Studierender, die selbst Diskriminierung erfahren haben (13,3%, 203 Studierende). Für 223 Studierende von insgesamt 237 Personen, die Diskriminierung beobachtet haben, liegen auch Angaben zu eigenen Diskriminierungserfahrungen vor. Von diesen 223 Studierenden haben 37,7% auch eigene Diskriminierungserfahrungen gemacht.

Analog zum Teilkapitel 4.1 erfolgt auch in diesem Teilkapitel zunächst die Darstellung der mit Diskriminierungsbeobachtungen assoziierten Merkmale, dann die Analyse der Ausgangspunkte der Diskriminierung (Akteur*innen und Strukturen) sowie die Betrachtung der Äußerungsformen von Diskriminierung.

4.2.1 Assoziierte Merkmale beobachteter Diskriminierungen

In 231 Fällen machten Studierende Angaben dazu, welche Merkmale sie mit ihren Diskriminierungsbeobachtungen in Verbindung bringen.⁴ In Tabelle 7 erfolgt eine Übersicht der absoluten und relativen Häufigkeiten der mit den Diskriminierungsbeobachtungen assoziierten Merkmale.

N = 231	Assoziierte Merkmale	Häufigkeiten		Prozent der Fälle
		n	Prozent	
	Geschlecht	91	23,9%	39,4%
	Migrationshintergrund/Staatsangehörigkeit	82	21,6%	35,5%
	Hautfarbe oder andere Merkmale, die rassistische Reaktionen hervorrufen können	39	10,3%	16,9%
	Aussehen (z.B. Körpergröße oder Gewicht)	34	8,9%	14,7%
	Sonstige Einzelnennungen	32	8,4%	13,9%
	Impfstatus & Pandemieregulungen zur Lehre	28	7,4%	12,1%
	Soziale Herkunft	21	5,5%	9,1%
	Geschlechtsidentität	14	3,7%	6,1%
	Sexuelle Orientierung	11	2,9%	4,8%
	Religionszugehörigkeit	10	2,6%	4,3%
	Behinderung	9	2,4%	3,9%
	Chronische Erkrankung	9	2,4%	3,9%
Gesamt:		380	100%	164,5%

Tabelle 7: Assoziierte Merkmale bei Diskriminierungsbeobachtungen.

Stellt man die mit den Beobachtungen einhergehenden assoziierten Merkmale den Merkmalen gegenüber, aufgrund derer sich Studierende selbst diskriminiert fühlen (4.1.1), so zeigen sich merkmalsbezogen durchaus Unterschiede in der Wahrnehmung. Während die Merkmale *Geschlecht* (+6,5 Prozentpunkte)⁵, *Migration/Staatsangehörigkeit* (+13,2 Prozentpunkte), *Hautfarbe oder andere Merkmale, die rassistische Reaktionen hervorrufen können* (+5,2 Prozentpunkte) und *Aussehen* (+4,1 Prozentpunkte) häufiger beobachtet als „erlebt“ wurden, zeigt sich bei den Merkmalen *Impfstatus & Pandemieregulungen zur Lehre* (-11,3 Prozentpunkte), *Religion* (-5,9 Prozentpunkte), *Behinderung* (-1,9 Prozentpunkte) und *Chronische Erkrankung* (-1,9 Prozentpunkte) ein gegenteiliges Bild. Kein nennenswerter Unterschied (<1,0 Prozentpunkte) findet sich bei den beiden Merkmalen *Sexuelle Orientierung* und *Soziale Herkunft*. Ein möglicher Grund für die oben genannten Unterschiede zwischen Erleben und Beobachten von Diskriminierung könnte darin liegen, dass beispielsweise manche Merkmale (wie Behinderungen und Erkrankungen, ebenso wie religiöse Überzeugungen) für andere eventuell nicht ohne weiteres als solche erkennbar sind. Was die Einschränkungen aufgrund von Regelungen zur Eindämmung der Corona-Pandemie betrifft, so wurden diese hingegen vermutlich von den „Betroffenen“ stärker als Diskriminierung eingeschätzt als dies beobachtende Studierende taten.

⁴ Hierfür wurden den Studierenden ebenfalls teilloffene Fragen gestellt, bei deren Beantwortung sie sowohl auf vorgegebene Antwortmöglichkeiten zurückgreifen konnten als auch sonstige Merkmale in einem Freitextfeld angeben konnten. Fünf oder mehr inhaltsgleiche offene Nennungen wurden dabei zu einem neuen Merkmal aggregiert. Weniger als fünf inhaltsgleiche Antworten wurden hingegen unter dem Merkmal „Sonstige Einzelnennungen“ zusammengefasst.

⁵ Die Werte in den Klammern entsprechen der Differenz zwischen der Häufigkeit der Beobachtungen und der Häufigkeit der eigenen Erfahrungen von Diskriminierung bzgl. der assoziierten Merkmale.

4.2.2 Ausgangspunkt und Ursachen beobachteter Diskriminierungen

Analog zu den Ausführungen in 4.1.2 werden im Folgenden die Akteur*innen und Strukturen betrachtet, auf die die Studierenden ihre Diskriminierungsbeobachtungen der letzten 12 Monate zurückführen. Diese Beobachtungen können sich dabei auf mehrere Akteur*innen und Strukturen beziehen (Mehrfachantworten). Eine entsprechende Übersicht der absoluten und relativen Häufigkeiten findet sich in Tabelle 8.

N = 215	Ausgangspunkt und Ursache beobachteter Diskriminierungen	Häufigkeiten		Prozent der Fälle
		n	Prozent	
	Hauptamtlich Lehrende (Professor*innen)	107	27,4%	49,8%
	Nebenamtlich Lehrbeauftragte	83	21,2%	38,6%
	Andere Studierende	79	20,2%	36,7%
	Räumliche oder anderen Barrieren/Infrastruktur der Hochschule	21	5,4%	9,8%
	Sonstige Angestellte (Verwaltung, Hausmeister*in, etc.)	20	5,1%	9,3%
	Fehlende Unterstützung	20	5,1%	9,3%
	Prüfungsorganisation bzw. bestimmte Regelungen zu Prüfungsleistungen	19	4,9%	8,8%
	Inhalte oder Darstellungen in Vorlesungen/Lehrmaterialien	19	4,9%	8,8%
	Fehlende technische oder andere Hilfsmittel	17	4,3%	7,9%
	Sonstige	6	1,5%	2,8%
Gesamt:		391	100,00%	181,9%

Tabelle 8: Ausgang beobachteter Diskriminierungen.

Mithilfe einer Gegenüberstellung der relativen Häufigkeiten werden Unterschiede zwischen Diskriminierungsbeobachtungen und eigenen Diskriminierungserfahrungen deutlich. So werden bei den Beobachtungen häufiger *hauptamtlich Lehrende (Professor*innen)* (+1,7 Prozentpunkte), *andere Studierende* (+5,3 Prozentpunkte), *nebenamtlich Lehrende* (+8,3 Prozentpunkte), und *fehlende technische oder andere Hilfsmittel* (+1,4 Prozentpunkte) sowie die *Prüfungsorganisation bzw. bestimmte Regelungen zu Prüfungsleistungen* (+2,3 Prozentpunkte) genannt als bei der erlebten Diskriminierung. Im Vergleich zur erlebten Diskriminierung seltener erwähnt wurden hingegen *fehlende Unterstützung* (-6,9 Prozentpunkte), *räumliche oder andere Barrieren/Infrastruktur der Hochschule* (-3,7 Prozentpunkte), *Inhalte oder Darstellungen in Vorlesungen/Lehrmaterialien* (-2,6 Prozentpunkte), *sonstige Angestellte (Verwaltung, Hausmeister*in, etc.)* (-1,5 Prozentpunkte) sowie *Sonstige* (-4,8 Prozentpunkte). Wie bereits bei Tabelle 7 erwähnt, könnten sich diese Unterschiede auch aufgrund der weniger sichtbaren Diskriminierungsprozesse erklären. Ein auffälliger Unterschied ist zudem, dass nebenamtlich Lehrende bei den Beobachtungen an zweithäufigster Stelle folgen, während dies bei der erlebten Diskriminierung die anderen Mitstudierenden sind.

4.2.3 Äußerungsformen bei beobachteten Diskriminierungen

Im Hinblick auf die Äußerungsformen von Diskriminierung wurden die Studierenden mit einer offenen Antwortmöglichkeit gebeten, auch entsprechende Beispiele beobachteter Diskriminierungen zu beschreiben. Wie in Abschnitt 4.1.3 wurden inhaltlich ähnliche Aussagen zu Kategorien zusammengefasst. Eine Darstellung der absoluten und relativen Häufigkeiten der aus den Daten erarbeiteten Kategorien findet sich in Tabelle 9.

Auf Ankerbeispiele zur Veranschaulichung wird in diesem Abschnitt verzichtet, da die Beschreibungen der Äußerungsformen der Diskriminierungsbeobachtungen inhaltlich weitestgehend den Beschreibungen eigener Diskriminierungserfahrungen entsprechen (siehe 4.1.3)

n = 141	Äußerungsform der beobachteten Diskriminierungen	Häufigkeiten		Prozent der Fälle
		n	Prozent	
	Rassistische Kommentare/Darstellungen/Handlungen	36	20,9%	25,5%
	Sonstige Äußerungsformen	34	19,8%	24,1%
	Denunziation (z.B. Beleidigen, Bloßstellen)	33	19,2%	23,4%
	Sexistische Handlungen/Strukturen	31	18,0%	22,0%
	Ausschluss/Ausgrenzung	20	11,6%	14,2%
	Zugangsbeschränkungen und Hürden im Zusammenhang mit Corona	18	10,5%	12,8%
Gesamt:		172	100,00%	122,0%

Tabelle 9: Äußerungsformen von beobachteten Diskriminierungen.

Vergleicht man die unterschiedlichen Äußerungsformen von beobachteten Diskriminierungen und selbst erfahrenen Diskriminierungen (siehe Kapitel 4.1.3) zeigen sich zum Teil erhebliche Unterschiede. So wurden rassistische Formen von Diskriminierung lediglich in 7,5% der Fälle eigener Diskriminierungserfahrungen beschrieben. Einen völlig anderen Stellenwert hat diese Äußerungsform hingegen in den Beobachtungen von Studierenden. Mit einer Differenz von +18,0 Prozentpunkten werden rassistische Formen der Diskriminierung deutlich häufiger beobachtet als selbst berichtet. Weitere Äußerungsformen, die häufiger beobachtet als erfahren wurden sind *Denunziation* (z.B. Beleidigen, Bloßstellen) (+7,1 Prozentpunkte) und *Sexistische Handlungen/Strukturen* (+9,5 Prozentpunkte). Andersherum werden hingegen Diskriminierungen in Form von *Ausschluss/Ausgrenzung* viel seltener beobachtet als es eigene Erfahrungen zu geben scheint (-35,8 Prozentpunkte). Nahezu identisch gestalten sich die Wahrnehmungen im Hinblick auf erfahrene bzw. beobachtete *Zugangsbeschränkungen und Hürden im Zusammenhang mit Corona* (+0,3 Prozentpunkte).

4.3 Reaktionen, Copingstrategien und Inanspruchnahme von Unterstützung

Gegenstand dieses Teilkapitels sind die Reaktion von Studierenden in Folge eigener Diskriminierungserfahrungen und auf welche Formen der Unterstützung sie zurückgegriffen haben.

4.3.1 Reaktionen und Copingstrategien der Betroffenen

In Tabelle 10 werden die absoluten und relativen Häufigkeiten der Reaktionen und Copingstrategien derjenigen Studierenden dargestellt, die angegeben haben, in den letzten 12 Monaten Diskriminierungserfahrungen gemacht zu haben.

n = 170	Reaktion bzw. Copingstrategie	Häufigkeiten		Prozent der Fälle
		n	Prozent	
	<i>Ich habe ...</i>			
	mit Freunden/Bekanntem/Angehörigen darüber gesprochen	94	25,7%	55,3%
	mit anderen Studierenden darüber gesprochen	93	25,4%	54,7%
	es ignoriert	58	15,8%	34,1%
	versucht, der Situation/Person zukünftig auszuweichen	49	13,4%	28,8%
	die Situation/das Verhalten offen angesprochen und versucht es zu klären	23	6,3%	13,5%
	mit Wut/Aggression/Provokation reagiert	15	4,1%	8,8%
	mir selbst die Schuld gegeben	12	3,3%	7,1%
	mich an eine offizielle Stelle/Ansprechperson an der DHBW gewandt	9	2,5%	5,3%
	Sonstiges	9	2,5%	5,3%
	professionelle Unterstützung/Beratung in Anspruch genommen	4	1,1%	2,4%
Gesamt:		366	100%	215,3%

Tabelle 10: Reaktionen und Copingstrategien der Betroffenen.

Auffallend bei der Betrachtung der Reaktionen und Copingstrategien ist, dass Studierende auf jene Strategien am häufigsten zurückgreifen, die auf einem sozialen Austausch mit Freunden/Bekanntem/Angehörigen (55,3%) bzw. anderen Studierenden (54,7%) beruhen. Am zweit- bzw. dritthäufigsten entscheiden sich die Studierende dafür, entsprechende Situationen zu ignorieren (34,1%) oder zu vermeiden (28,1%). Lediglich in 13,5% der Fälle haben Studierende die entsprechende Diskriminierung in der Situation offen angesprochen und versucht zu klären (ein möglicher Grund hierfür könnte die Sorge vor möglichen Konsequenzen sein, siehe dazu auch 4.3.2). Das Aufsuchen offizieller Ansprechpartner*innen der DHBW (2,5%) sowie die Inanspruchnahme professioneller Unterstützung/Beratung (1,1%) gehören zu den Strategien, auf die am seltensten zurückgegriffen wird. Ein möglicher Erklärungsansatz könnte in der für manche Studierende fehlenden Bekanntheit entsprechender Unterstützungsangebote liegen, worauf in Punkt 4.4 näher eingegangen wird.

Ordnet man diese Ergebnisse in die aktuelle Literaturlage ein, so ist festzustellen, dass sich diese mit den empirischen Befunden aus anderen Studien vergleichen lassen. An offiziell dafür vorgesehene Stellen wandte sich auch hier nur jeweils ein kleiner Teil der Befragten.

4.3.2 Inanspruchnahme von Unterstützung

Studierende, die Erfahrungen mit Diskriminierungen machen, haben grundsätzlich die Möglichkeit auf verschiedene Personen zurückzugreifen, um sich Unterstützung zu suchen. Hierzu gehören neben den Studiengangslösungen auch Professor*innen mit entsprechenden Funktionen (z.B. Ansprechpersonen in Fragen sexueller Belästigung und Diskriminierung oder das Gleichstellungsbüro). Die Tabelle 11 zeigt, mit welcher Häufigkeit sich die Studierenden an entsprechende Unterstützungspersonen gewandt haben und Tabelle 12 verdeutlicht, wieso sie nicht auf entsprechende Unterstützungsangebote zurückgegriffen haben. Hierbei fällt zunächst die sehr geringe Antwortbereitschaft auf. Aufgrund der sehr geringen Anzahl von lediglich 9 Studierenden, die diese Frage beantwortet haben, ist die Aussagekraft der Ergebnisse mit Vorsicht zu genießen.

Entsprechend findet sich dann aber eine deutlich höhere Fallzahl auf die unmittelbar darauffolgende Frage zu den Gründen der Nicht-Inanspruchnahme von Unterstützungsangeboten (Tabelle 12).

N = 9	Adressierte Unterstützungspersonen	Häufigkeiten		Prozent der Fälle
		n	Prozent	
	Studiengangleitung	8	66,7%	88,9%
	Sonstige	2	16,7%	22,2%
	Professor*innen mit entsprechender Funktion (z.B. Ansprechpartner*innen für bestimmte Themen)	1	8,3%	11,1%
	Gleichstellungsbüro	1	8,3%	11,1%
Gesamt:		12	100%	133,3%

Tabelle 11: Kontakte zu relevanten Unterstützungspersonen.

n = 159	Gründe für die Nicht-Inanspruchnahme offizieller Unterstützungsangebote	Häufigkeiten		Prozent der Fälle
		n	Prozent	
	Ich dachte, dass es nichts bringen würde.	81	21,4%	50,9%
	Ich wusste nicht, dass es an der DHBW Unterstützungsangebote im Hinblick auf Diskriminierung gibt	62	16,4%	39,0%
	Ich hatte Sorge, dass man mein Anliegen nicht ernst nehmen würde	54	14,2%	34,0%
	Ich hatte Angst vor negativen Folgen	53	14,0%	33,3%
	Ich habe keine Notwendigkeit dafür gesehen	43	11,3%	27,0%
	Es war mir unangenehm darüber zu reden/ich habe mich geschämt	28	7,4%	17,6%
	Ich befürchtete, dass man mir nicht glauben würde	17	4,5%	10,7%
	Ich konnte die Situation selbst lösen	13	3,4%	8,2%
	Sonstige Gründe	13	3,4%	8,2%
	Ich konnte mir Unterstützung von einer anderen Stelle holen	8	2,1%	5,0%
	Mir wurde davon abgeraten	7	1,8%	4,4%
Gesamt:		379	100,00%	238,4%

Tabelle 12: Gründe für die Nicht-Inanspruchnahme offizieller Unterstützungsangebote.

Etwa die Hälfte der hier antwortenden Studierenden scheint nicht von einem Erfolg der Inanspruchnahme dieser Angebote auszugehen. Die Unwissenheit bezüglich solcher Angebote spielt allerdings auch eine wichtige Rolle (39%). Immerhin ein Drittel (34,0% der Studierenden) hatte die Sorge, *nicht ernst genommen zu werden* und 33,3% formulierten *Angst vor negativen Folgen*. Wichtig ist auch, dass in jedem zehnten Fall befürchtet wird, man würde *keinen Glauben geschenkt bekommen*. Bei weniger als 10% der Fälle erfolgte die Nicht-Inanspruchnahme aufgrund eigener Lösungen oder Unterstützung von anderen Stellen.

4.3.3 Information über bestehende Unterstützungsangebote der DHBW

Die Kenntnis über vorhandene Unterstützungsangebote und Strukturen an der DHBW stellt demnach eine wichtige Vorbedingung für deren Inanspruchnahme dar. Aus diesem Grund wurden die Studierenden danach gefragt, ob sie die folgenden Unterstützungsangebote kennen. Die Befunde zeigen hierbei, dass drei von vier der abgefragten Unterstützungsangebote den Studierenden so gut wie nicht bekannt sind. Von den 1.391 Studierenden, die diese Frage beantwortet haben, kennen lediglich 4,5% die *Beauftragte für Studierende mit Behinderung und chronischen Krankheiten*, 9,3% das *Gleichstellungsbüro* und 13,7% die *Ansprechperson im Falle sexueller Belästigung und für Antidiskriminierung*. Die *allgemeine Studienberatung* ist hingegen bei der Mehrheit der Studierenden bekannt. 52,4% der Studierenden erklärten, das Angebot zu kennen. 42% der Studierenden ist keines der vier dargestellten Angebote bekannt.

Für die Inanspruchnahme vorhandener Unterstützungsangebote bedeutsam ist jedoch auch der Grad der Informiertheit zu diesen Angeboten. Aus diesem Grund wurden die Studierenden auch gebeten anzugeben, wie gut sie sich über die bestehenden Angebote informiert fühlen (Abbildung 1).

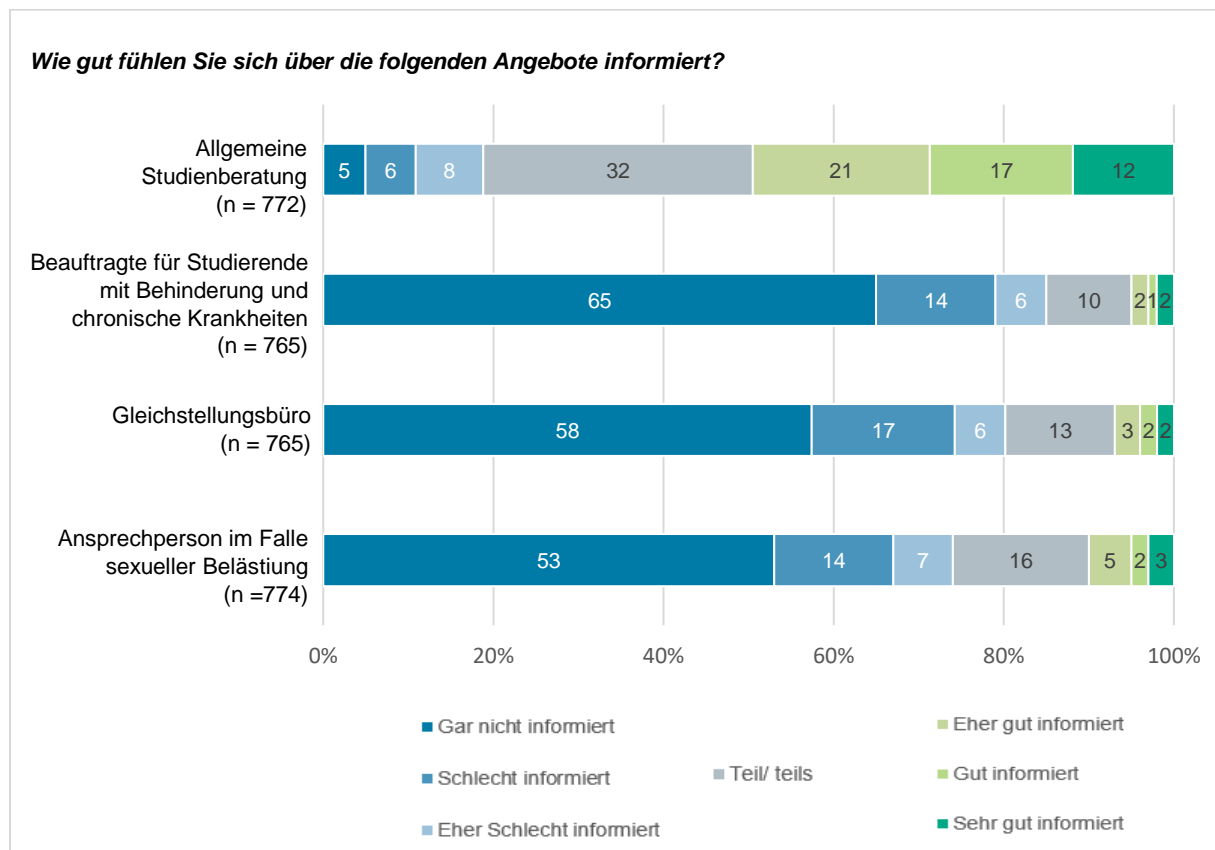


Abbildung 1: Information über bestehende Unterstützungsangebote bei Diskriminierung.

Abbildung 1 zeigt, dass sich 50% der Studierenden über die *Allgemeine Studienberatung* eher gut bis sehr gut und weitere 32% der Studierenden teilweise informiert fühlen. Bei den anderen drei Angeboten findet sich hier ein gegenteiliges Bild: 85% der Studierenden fühlen sich über die *Beauftragte für Studierende mit Behinderung und chronische Krankheiten* eher schlecht bis gar nicht informiert und 81% der Studierenden fühlt sich über das *Gleichstellungsbüro* eher schlecht bis gar nicht informiert. Auch in Bezug auf die *Ansprechperson im Falle sexueller Belästigung* findet sich ein Anteil von 74% „Uninformierten“.

Vergleicht man hierbei die Gruppe Studierender mit eigenen Diskriminierungserfahrungen mit jenen Studierenden ohne eigene Diskriminierungserfahrungen, so ergeben sich keine signifikanten Unterschiede zwischen vorhandenen/nicht vorhandenen eigenen Erfahrungen und dem Grad der Informiertheit über die Unterstützungsangebote. Dies ist insofern interessant, als dass man eigentlich davon ausgehen könnte, dass sich Studierende mit Diskriminierungserfahrungen naheliegenderweise Informationen über solche Angebote einholen.

4.4 Erforderliche Angebote und Maßnahmen aus Sicht der Studierenden

Die in diesem Abschnitt präsentierten Befunde basieren auf offenen Antworten von Studierenden, die als Volltext ohne Zeichenbegrenzung erfasst wurden. Die Auswertung der Daten erfolgte erneut inhaltsanalytisch, wobei Kategorien, in denen sich weniger als 5 inhaltsgleiche Rückmeldungen wiederfanden unter die Kategorie *Sonstige* gefasst wurden. Von 346 offenen Rückmeldungen hatten 37 keinen Bezug zur Fragestellung und wurden nicht weiter berücksichtigt. In Tabelle 13 werden zunächst die Häufigkeiten der Textstellen dargestellt, die mit den in der Tabelle benannten Kategorien kodiert wurden. Im Anschluss daran werden die aus dem Material erarbeiteten Kategorien anhand ausgewählter Ankerbeispiele illustriert.

n = 309	Erforderliche Angebote und Maßnahmen	Häufigkeiten		Prozent der Fälle
		n	Prozent	
	Maßnahmen zur Sensibilisierung/Fortbildung	133	35,7%	43,0%
	Besseres Informieren über bestehende Angebote/Anlaufstellen	116	31,1%	37,5%
	Unterstützungsangebote für bereits Betroffene	73	19,6%	23,6%
	Anonyme Meldemöglichkeiten für Betroffene	27	7,2%	8,7%
	Sonstige	24	6,4%	7,8%
Gesamt:		373	100%	120,6%

Tabelle 13: Erforderliche Angebote und Maßnahmen aus Sicht der Studierenden.

Ein beachtlicher Teil an Studierenden (43,0%), der das offene Antwortfeld nutzte, um Vorschläge für konkrete Maßnahmen und Angebote zu machen, sieht einen Bedarf an hochschulweiten *Maßnahmen zur Sensibilisierung/Fortbildung* zum Thema Diskriminierung. Die vorgeschlagenen Maßnahmen beziehen dabei sowohl auf das Diversity Management, aber auch auf (verpflichtende) Schulungsmaßnahmen sowohl für Studierende wie auch für Lehrende:

„Ein funktionierendes Diversity Management, vor allem bei Dozenten die aus älteren Generationen stammen. Da von denen sehr häufig grenzwertige Bemerkungen oder Kritik ausgeht.“

„Insbesondere zum Thema Alltagsdiskriminierung und was bereits unter Diskriminierung zu subsumieren ist, sollte es Kursangebote (am besten als Pflichtbestandteil) geben. Diese müssen nicht lange sein, sollten aber zur Sensibilisierung beitragen.“

„Interkulturelle Trainings für Studenten und Dozierende als Pflicht.“

„Schulungen für die Lehrbeauftragten, wie man Diskriminierung erkennt und wie man sich selbst dann Verhalten muss. Außerdem den Lehrbeauftragten nahebringen, dass wenn man ein Merkmal einer Person ständig hervorhebt, führt das nicht zu mehr Gleichberechtigung für alle.“

Bereits in Abschnitt 4.3.3 wurde deutlich, dass sich die Studierenden über zentrale Unterstützungsangebote, die die DHBW bereits vorhält, nur bedingt informiert fühlen. 37,5% der Studierenden sehen demnach auch Potenzial für ein *besseres Informieren über bestehende Angebote/Anlaufstellen*, wie die nachfolgenden Beispiele zeigen:

„Meiner Meinung nach sollte die DHBW viel mehr auf die vorhandenen Ansprechpartner hinweisen, dass es diese gibt. Gerade in Fällen wie sexueller Belästigung, dem Gleichstellungsbüro und in dem Falle, dass Studierende mit Behinderung oder chronische Erkrankung eine Anlaufstelle haben.“

„Präsentere Ansprechpartner, in vielen Fällen weiß man nicht, wohin man sich wenden soll, ohne großartig zu recherchieren. Besonders als nicht betroffene Person weiß man nicht, was man tun soll, vor allem wenn die betroffene Person dem nicht nachgehen will, weil sie Angst hat durch das Offenlegen benachteiligt zu werden.“

23,6% der Studierenden gaben Rückmeldungen, die sich auf *Unterstützungsangebote für bereits Betroffene* beziehen. Zwar hält die DHBW bereits Angebote gegen Diskriminierung vor, einem großen Teil der Studierenden fehlt es jedoch an entsprechenden Kenntnissen zu diesen Angeboten, wie bereits in Kapitel 4.3.3 deutlich wurde. Darüber hinaus werden auch Wünsche für (weitere) Angebote benannt:

„Für mich klingen die Angebote im vorigen Punkt hilfreich und vielfältig. Ich finde schade, dass man vom Angebot nur leider nichts direkt mitbekommt, für den Fall aller Fälle.“

„Beratung für Personen mit Migrationshintergrund oder ausländischen Studenten*innen.“

„Beratungsstelle ADHS im Studium.“

„Beratung für psychische Belastung während dem Studium.“

„Beschwerdemanagement“

„Offizielle Anlaufstelle, die man leicht auf der Website der DHBW finden kann.“

Im Hinblick auf die Gründe einer Nicht-Inanspruchnahme von Unterstützungsangeboten der DHBW wurde bereits in Kapitel 4.3.2 deutlich, dass 50,9% der Studierenden keinen persönlichen Nutzen von der Inanspruchnahme erwarten und bis zu einem Drittel sogar negative Folgen oder Unannehmlichkeiten damit in Verbindung bringt. Vor diesem Hintergrund ist auch der Wunsch von 8,7% der Studierenden zu sehen, die sich für *anonyme Meldemöglichkeiten für Betroffene* aussprechen, wobei diese sehr unterschiedlich gestaltet sein können:

„Eine Art anonymes Meldezentrum bei denen sich Kurssprecher zur Not melden können. Falls eine Person auffällig wird, kann dann darüber ein Gespräch gesucht werden, ohne das Studierende Angst haben müssen, in Zukunft von z.B. einem Prof negativer behandelt zu werden

„Ein Portal zum Schreiben. Eventuell auch anonym auf das Problem aufmerksam machen können. Erinnerung, dass es Stellen für Diskriminierung gibt – in Form von E-Mails?“

„Einen anonymen Meldekasten in jedem Gebäude, in welchen Studierende nach einem Vorfall diesen anonym melden können.“

„Besonders für psychische Belastung (Stress, Druck, Selbstzweifel, Mobbing, Vergleich mit anderen, etc.) sollte es ein Angebot geben – evtl. auch online / anonym“

Unter der Kategorie *Sonstige*, zu der 7,8% der offenen Antworten zusammengefasst wurden, finden sich insbesondere Nennungen, die häufig keine konkreten Maßnahmen, sondern vielmehr Grundüberzeugungen oder Haltungen beinhalten. Andere hingegen beziehen sich auf die Diversität bei den Studierenden und Beschäftigten an der DHBW. Auch der Umgang mit Beschwerden findet sich in dieser Kategorie:

„Man sollte vielmehr auf eine Gleichberechtigung zwischen den Kursen achten und den allgemeinen Umgang mit Studierenden an der DH beachten.“

„Mehr Leute mit Migrationshintergrund einstellen.“

„Vorwürfe gegen etablierte Lehrende ernst nehmen und nicht unter den Teppich kehren.“

„Interkulturalität der Hochschulangestellten verbessern.“

5 Fazit und Diskussion

Diskriminierung ist ein gesamtgesellschaftliches Phänomen, dass sich auch bei den Einschätzungen der Studierenden der DHBW Stuttgart/Horb wiederfindet. 13,3% der befragten Studierenden haben in den letzten 12 Monaten eigene Diskriminierungserfahrungen gesammelt und 16,3% haben Diskriminierung beobachtet. Die Befunde verweisen auf einen im Vergleich zu anderen Studien niedrigeren Anteil an Diskriminierungserfahrungen (vgl. Tabelle 1). Sowohl die eigenen Erfahrungen mit wie auch die Beobachtungen von Diskriminierung werden dabei mit verschiedenen Merkmalen assoziiert, wobei die Merkmale Geschlecht und Migrationshintergrund insgesamt gesehen am häufigsten genannt wurden. Diskriminierende Handlungen zeigen sich zudem an der DHBW Stuttgart/Horb in sehr unterschiedlichen Gewändern und überwiegend in der Interaktion mit den Lehrenden und Mitstudierenden.

Von Diskriminierung und bestimmten Äußerungsformen von Diskriminierung sind nicht alle Studierenden gleichermaßen betroffen. Signifikante Häufungen zeigen sich insbesondere bei Studierenden weiblichen Geschlechts und bei Studierenden mit Migrationshintergrund. Diese Befunde sind dabei überwiegend anschlussfähig an bestehende Forschungen zur Diskriminierung an Hochschulen, auch wenn entsprechende Vergleiche (z.B. aufgrund unterschiedlicher Begriffe von Diskriminierung) oft nur bedingt gezogen werden können. Eine Besonderheit der DHBW-Studie stellt allerdings die pandemiebedingte Wahrnehmung von Diskriminierung dar. Entsprechende Studien, die dieses Thema ebenfalls behandeln, fehlen jedoch bisher.

Die Unterstützungsangebote, die die DHBW vorhält, sind den Studierenden mit Ausnahme der allgemeinen Studienberatung überwiegend nicht bekannt und Studierende fühlen sich mehrheitlich eher schlecht bis gar nicht über die Angebote informiert. Dies spiegelt sich auch in den offenen Rückmeldungen der Studierenden wider. Mögliche Maßnahmen sollten einerseits darauf abzielen, den Informationsstand der Studierenden über die bereits bestehenden Angebote zu erhöhen. Auf der anderen Seite gilt es zu überlegen, wie Studierende stärker Vertrauen zu solchen Stellen und Angeboten aufbauen können, damit sie wirksam von der DHBW im Umgang mit ihren Erfahrungen unterstützt und insbesondere im Rahmen von Lehrveranstaltungen vor weiteren Erfahrungen geschützt werden können. Die Studierenden wünschen sich zudem entsprechende Maßnahmen und Angebote zur Sensibilisierung von Lehrenden und Studierenden, die auch präventive Wirkungen entfalten.

Als Pilotstudie konzentrierte sich die Studie auf den Studienstandort Stuttgart/Horb. Dieser bietet aufgrund der großen Anzahl an Studierenden und dem repräsentativen Studienangebot in den Bachelorstudiengängen gute Rahmenbedingungen für die Studie. Damit ergeben sich Vergleichswerte für weitere Studien. Aus diesem Grunde wären weitere Befragungen an anderen Standorten, ggf. auch eine DHBW-übergreifende Befragung, wünschenswert. Weitere Forschungsdesiderate im Hinblick auf das Thema Diskriminierung ergeben sich mit Blick auf die Beschäftigten der DHBW und deren Erfahrungen mit Diskriminierung (diese wurden beispielsweise in der Bielefelder Diskriminierungsstudie mit einbezogen, vgl. Berghan et al. 2016/2020). Zuletzt wäre es auch sinnvoll, die Praxisphasen in den Blick zu nehmen, ein Forschungsfeld, das im Rahmen eines dualen Studiums eine zentrale Rolle spielt.

Literaturverzeichnis

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (2014): Leitfaden: Diskriminierungsschutz an Hochschulen (2. Auflage). Verfügbar unter: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/Shared-Docs/downloads/DE/publikationen/Diskriminierungsfreie_Hochschule/leitfaden_diskriminierung_hochschule_20130916.html, (10.05.2022).
- Beigang, S.; Fetz, K.; Kalkum, D.; Otto, M. (2017): Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung. Hg. v. Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Baden-Baden: Nomos.
- Berghan, W.; Preuß, M.; Dubbert, U. (2016): Diskriminierungserleben an der Universität. Wahrnehmung von und Erfahrungen mit Diskriminierung an der Universität Bielefeld. Bielefeld.
- Berghan, W.; Papendick, M.; Wenk, E.; Diekmann, I.; Pangritz, J.; Demir, Z.; Thießen, A.; Meyer zur Heide, S.; Rees, Y.; & Rees, J. (2020): Kategorisch unterschätzt und ausgeschlossen. Wahrnehmung von und Erfahrungen mit Diskriminierung an der Universität Bielefeld 2019/2020. Bielefeld.
- Bleicher-Rejditsch, I.; Härtel, A.;/Bahr, R.; Zalucki, M. (2014): Erfahrungen Internationaler Studierender und Studierender mit »Migrationshintergrund« an der THM. Ergebnisse und Handlungsempfehlungen aus der qualitativen und quantitativen Studierendenbefragung. Vorgelegt vom Projekt Hochschule in der Migrationsgesellschaft – Interkulturelle Öffnung der THM (ProMi), Gießen.
- Dieckmann, J. (2017): Was Ist Diskriminierung? Über Illegitime Ungleichbehandlung, Demokratie Und Sand Im Getriebe. Wissen Schafft Demokratie 1.1. Verfügbar unter: https://www.idz-jena.de/fileadmin/user_upload/PDFS_WsD1/Artikel_Dieckmann.pdf, (10.05.2022).
- Duale Hochschule Baden-Württemberg - Stuttgart (DHBW) (o.J.). Vielfalt und Diskriminierung, DHBW Stuttgart, Verfügbar unter: [https://www.dhbw-stuttgart.de/dhbw-stuttgart/gleichstellung-vielfalt/vielfalt-und-diskriminierung/\(09.02.2022\)](https://www.dhbw-stuttgart.de/dhbw-stuttgart/gleichstellung-vielfalt/vielfalt-und-diskriminierung/(09.02.2022)).
- Duale Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) (2021): Jahresbericht 2020 /2021. Verfügbar unter: https://www.dhbw.de/fileadmin/user_upload/Dokumente/Broschueren_Handbuch_Betriebe/DHBW_Jahresbericht_2020_2021.pdf (02.05.2022)
- Eid, M.; Gollwitzer, M; Schmitt, M. (2017): Statistik und Forschungsmethoden. 5., korrigierte Auflage. Weinheim und Basel: Beltz Verlag.
- Bondestam, F. & Lundqvist M. (2020): Sexual harassment in higher education – a systematic review, *European Journal of Higher Education*, 10:4, 397-419.
- Chebout, L.; Gather, S.; Valentiner, D.-S. (2016): Sexismus in der juristischen Ausbildung. Ein Aufschrei dreier Nachwuchsjuristinnen. In: *djbZ. Zeitschrift des Deutschen Juristinnenbundes* 19/4, S. 190-193.
- Feltes, T. (2012): Gender-based Violence, Stalking and Fear of Crime. Länderbericht Deutschland. EU-Projekt 2009-2011, Bochum, Verfügbar unter https://www.gender-crime.eu/pdf/gendercrime_country_report_germany_german.pdf (22.03.2022).
- Gerhards, M.; Hemati, S.; Landeck, R.; Leschzyk, D.; Pamir, A.; Schenkel, C. und Wittekind, L. (2020): Diskriminierung am Fachbereich 03 Gesellschaftswissenschaften und Philosophie der Philipps-Universität Marburg, Verfügbar unter: <http://archiv.ub.uni-marburg.de/es/2020/0020>, (24.03.2022).
- Klein, U.; Rebitzer, F. A. (2012): Diskriminierungserfahrungen von Studierenden: Ergebnisse einer Erhebung. In: Daniela Heitzmann/Uta Klein (Hg.), *Diversity konkret gemacht. Wege zur Gestaltung von Vielfalt an Hochschulen*, Weinheim und Basel: Beltz Juventa, S. 118-136.

- Klein, U.; (Hg.) (2016): Inklusive Hochschule: Neue Perspektiven für Praxis und Forschung. Weinheim und Basel: Beltz Juventa.
- Knauf, Helen (2013): Inklusion und Hochschule. Perspektiven des Konzepts der Inklusion als Strategie für den Umgang mit Heterogenität an Hochschulen. In: Das Hochschulwesen 61/5, S. 164-168.
- Kuria, E. N. (2015): Eingeschrieben: Zeichen setzen gegen Rassismus an deutschen Hochschulen. Übersetzt von Saboura Naqshband. Berlin: w_orten & meer.
- Müller, U.; Kellmer, A. (2011): Diskriminierungserfahrungen von Studierenden. Ergebnisse der großen UDE-Studierendenbefragung. Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung Universität Duisburg-Essen, Verfügbar unter: https://www.uni-due.de/imperia/md/content/zfh/studierendenbefragung/ude-studierendenbefragung_diskriminierung_20122011_f.pdf, (24.03.2022).
- Popal, K. (2016): Akademische Tabus. Zur Verhandlung von Rassismus in Universität und Studium. In: Movements 2/1, S. 227-237, Verfügbar unter: <https://movements-journal.org/issues/03.rassismus/15.popal--verhandlungsweisen.von.rassismus.erfahrungen.im.rahmen.von.universitaet.und.studium.html>, (24.03.2022).
- Schlenzka, N. & Stocker, R. (2019). Diskriminierungsschutz als Teil von Diversity-Strategien an Hochschulen. In L. Darowska (Hrsg.), Diversity an der Universität. Transcript Verlag. S. 13–52.
- Swedish Research Council (2018): Sexual harassment in academia. An international research review, Stockholm, Schweden Verfügbar unter: <https://www.vr.se/english/analysis/reports/our-reports/2018-11-30-sexual-harassment-in-academia.html>, (24.03.2022).
- Towfigh, E.; Traxler, C.; Glöckner, A. (2014): Zur Benotung in der Examensvorbereitung und im ersten Examen. In: Zeitschrift für Didaktik der Rechtswissenschaft 1/1, S. 8-27, Verfügbar unter: <http://www.towfigh.net/emanuel/deutsch/zur-benotung-in-der-examensvorbereitung-und-im-ersten-examen-eine-empirische-analyse.html>, (24.03.2022).
- Universität Potsdam. (2022). Diskriminierungsfreie Hochschule, Universität Potsdam. Verfügbar unter: <https://www.uni-potsdam.de/de/diskriminierungsfreie-hochschule/>, (09.02.2022).
- Universität Stuttgart. (o.J.). Universität ohne Diskriminierung, Universität Stuttgart. Verfügbar unter: <https://www.uni-stuttgart.de/universitaet/profil/chancengleichheit/antidiskriminierung/>, (09.02.2022).
- Weijwar, P.; Terzieva B. (2015): Diskriminierungserfahrungen von Studierenden. Bundesvertretung der österreichischen Hochschul_ünnenschaft, Wien. Verfügbar unter: <https://www.oeh.ac.at/news/studie-zu-diskriminierung-hochschulen>, (10.05.2022).