



Diskriminierungserfahrungen von Studierenden und Mitarbeitenden an der Hochschule Osnabrück

**Ergebnisse einer Online-Vollerhebung im Sommersemester
2023**

Prof. Dr. Ayça Polat & Abigail M. Joseph-Magwood

Forschungsteam



Prof. Dr. Yvonne Garbers
Fak. Management, Kultur
und Technik,
Organisationspsychologie
mit Schwerpunkt
Organisationsführung



Abigail M. Joseph-Magwood
Fak. Wirtschafts- und
Sozialwissenschaften,
Lehrkraft für besondere
Aufgaben,
Kommunikationspsychologie
und Transferable Skills,
Leiterin der AG ‚Rassismus an
der Hochschule‘



Prof. Dr. Ayça Polat
Fak. Wirtschafts- und
Sozialwissenschaften,
Soziale Arbeit im Kontext
gesellschaftlicher
Diversität

Gliederung

1 Forschungsdesign

2 Diversität des Samples

3 Diskriminierungserfahrung der Befragten

3.1 Ergebnisse der Studierendenbefragung

3.2 Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragung

4 Nächste Schritte

1 Forschungsdesign

Zur Untersuchung **von Diskriminierungserfahrungen und der Repräsentanz von gesellschaftlicher Diversität im hochschulischen Kontext** wurde im Sommersemester 2023 eine quantitative Online-Vollerhebung unter Studierenden und Mitarbeitenden an der HS Osnabrück (HS) durchgeführt.

Der Fragebogen enthielt insgesamt **36 (Studierende) bzw. 32 (Mitarbeitende) Fragen** und war in die folgenden Abschnitte untergliedert:

- **Abschnitt I:** „Einschätzung von Häufigkeit und Relevanz von Diskriminierung an der Hochschule und tatsächliche Diskriminierungserfahrungen“ und
- **Abschnitt II:** „Diversität/soziodemografische Fakten. Die Operationalisierung der Items für die Selbstdefinitionen erfolgte entlang der Selbstbezeichnungen, die fortlaufend im rassismuskritischen Diskurs definiert werden (Mehrfachnennungen waren möglich).

Nach einem Pretest wurde der Fragebogen nachgearbeitet und angepasst.

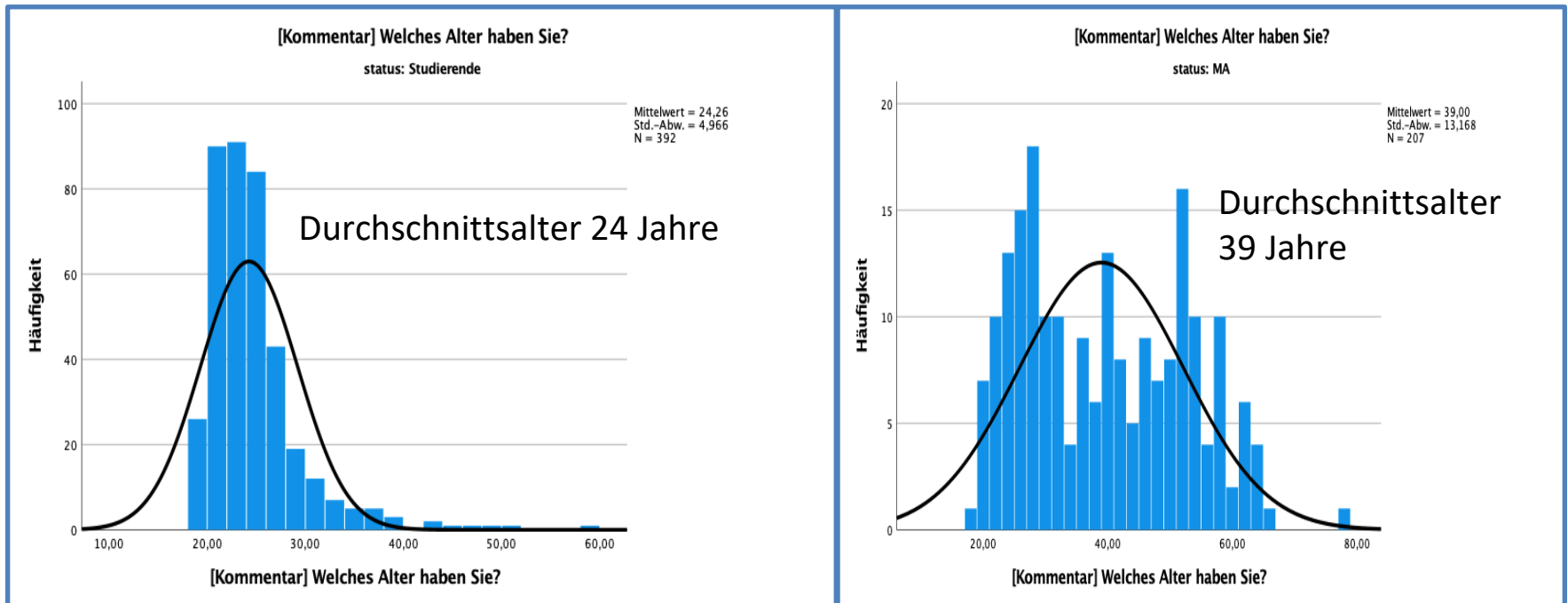
Forschungsdesign

Um ein möglichst umfassendes Bild zu erhalten, wurden die **Studierenden aller Fakultäten und alle Mitarbeitende per E-Mail angeschrieben**. Sowohl die E-Mails als auch die Befragung wurden jeweils **deutsch- und englischsprachig versendet**.

Nach Abschluss der sechswöchigen Erhebungsphase wurden die quantitativen Daten mit SPSS ausgewertet.

Insgesamt haben **983 Studierende** (WS 2022/2023 insgesamt 13.377 davon 778 ausländische Studierende) **und 681 Mitarbeitende** (insgesamt 1338 davon 666 Frauen) an der Befragung teilgenommen. Die Rücklaufquote lag bei den Mitarbeitenden bei **45 %** und weist auf ein großes Interesse hin. Bei den Studierenden fiel sie mit **7 %** geringer aus, als erhofft.

2 Diversität des Samples



Alter

Diversität des Samples

Welchem
Geschlecht ordnen
Sie sich zu?

Geschlecht

gender

status			Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Studierende	Gültig	männlich	158	16,8	35,0	35,0
		weiblich	277	29,5	61,3	96,2
		anders	17	1,8	3,8	100,0
		Gesamt	452	48,2	100,0	
	Fehlend	System	486	51,8		
Gesamt			938	100,0		
MA	Gültig	männlich	109	16,0	38,2	38,2
		weiblich	168	24,7	58,9	97,2
		anders	8	1,2	2,8	100,0
		Gesamt	285	41,9	100,0	
	Fehlend	System	396	58,1		
Gesamt			681	100,0		

An welcher Fakultät / Institut studieren Sie?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig		477	50,9	50,9	50,9
	Agrarwissenschaften und Landschaftsarchitektur (AuL)	50	5,3	5,3	56,2
	Ingenieurwissenschaften und Informatik (IuI)	63	6,7	6,7	62,9
	Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (WiSo)	291	31,0	31,0	93,9
	Management, Kultur und Technik (MKT)	34	3,6	3,6	97,5
	Institut für Musik (IfM)	6	,6	,6	98,2
	Hierzu möchte ich keine Angaben machen	17	1,8	1,8	100,0
	Gesamt	938	100,0	100,0	

Diversität des Samples

Selbstbezeichnung						
status			Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Studierende	Gültig	weiß	343	36,6	86,0	86,0
		migration	44	4,7	11,0	97,0
		asiatisch	3	,3	,8	97,7
		POC	9	1,0	2,3	100,0
		Gesamt	399	42,5	100,0	
	Fehlend	System	539	57,5		
	Gesamt		938	100,0		
MA	Gültig	weiß	194	28,5	73,2	73,2
		migration	19	2,8	7,2	80,4
		asiatisch	1	,1	,4	80,8
		POC	51	7,5	19,2	100,0
		Gesamt	265	38,9	100,0	
	Fehlend	System	416	61,1		
	Gesamt		681	100,0		

97,3 % der Studierenden und 98,3 % der Mitarbeitende haben die deutsche Staatsbürgerschaft.

Religiosität/ Konfession

Religion

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	keine Angabe	48	5,1	10,4	10,4
	Atheismus	117	12,5	25,4	35,8
	Buddhismus	6	,6	1,3	37,1
	Christentum	252	26,9	54,7	91,8
	Hinduismus	17	1,8	3,7	95,4
	Islam	21	2,2	4,6	100,0
	Gesamt	461	49,1	100,0	
Fehlend	System	477	50,9		
Gesamt		938	100,0		

Studierende

Religion

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	keine Angabe	59	8,7	19,3	19,3
	Atheismus	56	8,2	18,4	37,7
	Buddhismus	1	,1	,3	38,0
	Christentum	165	24,2	54,1	92,1
	Islam	4	,6	1,3	93,4
	anders	20	2,9	6,6	100,0
	Gesamt	305	44,8	100,0	
Fehlend	System	376	55,2		
Gesamt		681	100,0		

Mitarbeitende

Diversität des Samples

- Mit 51,2 % gab mehr als die Hälfte der Studierenden und Mitarbeitenden an, aus einem nicht-akademischen Elternhaus zu stammen.
- Bei den Studierenden gab ein relativ großer Anteil von 35,8 % an, finanzielle Sorgen zu haben und 68,8 % waren neben dem Studium erwerbstätig.
- 15,6 % der Studierenden und 16,7 % der Mitarbeitenden gab an, dauerhaft gesundheitlich beeinträchtigt zu sein.

3 Diskriminierungserfahrungen von Studierenden und Mitarbeitenden

- Die überwiegende Mehrheit der Studierenden und Mitarbeitenden hatte die Einschätzung, **dass Diskriminierung an der Hochschule stattfindet.**
- Lediglich 5,4 % der Studierenden und 6,8 % der Mitarbeitenden die Einschätzung, dass Diskriminierung von Studierenden bzw. Mitarbeitenden nie vorkomme.
- 13,5 % der Studierenden und 17,2 % der Mitarbeitenden gaben an, dass sie das nicht einschätzen könnten.

3.1 Ergebnisse der Studierendenbefragung

- **33,1 % der Studierenden**, die teilgenommen haben, haben selber Erfahrungen mit Diskriminierung gemacht.
- 15 % gaben an, **einmal im Monat die Diskriminierung anderer beobachtet** zu haben, 4,7 % einmal die Woche und 12,6 % einmal im Jahr und 1,4 % täglich.
- Zu den **sechs häufigsten Erscheinungsformen der erlebten Diskriminierung** zählten **Sexismus (28,5 %)**, **Religion/Weltanschauung (12,3 %)**, **Rassismus und Lookismus (mit jeweils 10,0 %)**, **soziale Herkunft (9,2 %)** und **Alter (8,5 %)** (Mehrfachnennungen waren möglich).
- Bei den Erscheinungsformen der beobachteten Diskriminierung wurden **Sexismus (22,6 %)**, **Rassismus (21,4 %)**, **Religion/Weltanschauung (10,4 %)**, **soziale Herkunft (9,5 %)**, **Lookismus (8,1 %)** und **sexualisierte Grenzverletzung (6,9 %)** am häufigsten angegeben.

Ergebnisse der Studierendenbefragung

Zu den häufigsten Arten/Formen der selbst erlebten und beobachteten Diskriminierung zählten:

- **Herabwürdigung/Herabsetzung erbrachter Leistungen (25,8 % bzw. 24,6 %), Benachteiligung/Ausgestaltung von Verfahren oder Regeln (10,9 % bzw. 11,15 %), Sexismus (10,2 % bzw. 10,5 %) und soziale Ausgrenzung (9,7 % bzw. 9 %).** Bei den beobachteten Diskriminierungen wurden außerdem **Rassismus** und **Ignorieren von Hindernissen** für bestimmte Personengruppen von 9 % bzw. 7,4 % der befragten Studierenden genannt.

Kontext der und Umgang mit Diskriminierungserfahrung(en)

- Die direkte bzw. indirekte Diskriminierungserfahrung wurde mit 52,3 % bzw. 65,2 % **am häufigsten im Lehrkontext gemacht, wobei 40 % bzw. 49,6 % der Fälle von Lehrenden und etwa 33,5 % bzw. 32,1 % von Kommiliton*innen ausgingen.**
- Im Umgang mit der direkten Diskriminierungserfahrung gaben **etwas über 20 % der Studierenden an, mit Freund*innen/Bekannten/Angehörigen darüber zu sprechen.**
- Weitere **20 % gaben an, das Vorkommnis zu ignorieren, etwa 16 % meiden die Situation bzw. die Person zukünftig bzw. weichen ihr aus.**
- Bei der indirekten Diskriminierungserfahrung haben **29,7 % der Studierenden angegeben mit Freund*innen/Bekannten/Angehörigen darüber gesprochen zu haben, 16,3 % haben die diskriminierte Person unterstützt und 13,4 % das Vorkommnis ignoriert.**

3.2 Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragung

- **47,8 % der Mitarbeitenden gaben an, selbst Erfahrungen mit Diskriminierung gemacht zu haben.**
- Knapp 12 % gaben an, einmal im Monat die Diskriminierung von anderen Hochschulangehörigen **beobachtet** zu haben. 5,3 % einmal die Woche, 17,8 % einmal im Jahr und 1 % täglich.
- Bei den Mitarbeitenden stellten die sechs häufigsten Erscheinungsformen der erlebten Diskriminierung **Sexismus (27,9 %), Alter (15 %), Elternschaft (12,5 %), soziale Herkunft (8,2 %), sexualisierte Grenzverletzung (7,1 %), Rassismus und Lookismus (mit jeweils 6,1 %)** dar (Mehrfachnennungen waren auch hier möglich).
- Bei den **Erscheinungsformen der beobachteten Diskriminierung** wurden **Sexismus (25,2 %), Rassismus (14,3 %), Elternschaft (11,7 %), Alter (9,6 %), sexualisierte Grenzverletzung (8,3 %) Lookismus und Religion/Weltanschauung (mit jeweils 6,1 %)** am häufigsten angegeben.

Formen und Kontexte der Diskriminierungserfahrung(en)

- Zu den **fünf häufigsten** Arten der selbst erlebten bzw. beobachteten Diskriminierung zählten **Herabwürdigung/Herabsetzung erbrachter Leistungen (32,4 %), Benachteiligung/Ausgestaltung von Verfahren oder Regeln (13,8 % bzw. 12,7 %) und das Vorenthalten von Informationen (11 % bzw. 9,2 %).**
- Der **Arbeitskontext** spielte für die direkten und indirekten Diskriminierungserfahrungen eine relevante Rolle. Dieser wurde in **39,6 % der Fälle der direkten Diskriminierungserfahrungen und 38,8 % der indirekten Diskriminierungserfahrungen** angegeben. Am häufigsten gingen die direkten und indirekten Diskriminierungserfahrungen **von Kolleg*innen (26,1 % bzw. 34,3 %) und von Lehrenden (23,5 % bzw. 26,9 %) aus.**

Umgangsstrategien

- Die häufigsten Umgangsstrategien bei der direkten Diskriminierungserfahrung waren **mit Freund*innen/Bekannten/Angehörigen darüber sprechen (24,9 %)**, **die Situation meiden bzw. der Person zukünftig ausweichen (18,4 %)** und **das Verhalten/die Situation offen ansprechen (14,8 %)**.
- Bei der indirekten Diskriminierungserfahrung zählten zu den häufigsten Umgangsstrategien: **die diskriminierte Person unterstützen (26,8 %)**, **mit Freund*innen/Bekannten/Angehörigen darüber sprechen (23,2 %)** und **das Verhalten/die Situation offen ansprechen (13,2 %)**.

Diskriminierungsrisiko

- Bei den Studierenden, stellen neben der Hautfarbe **PoC/„Schwarz“ (Selbstbezeichnung)**, die **Geschlechtsidentität „weiblich“**, **gesundheitliche Einschränkungen und finanzielle Sorgen** relevante Risikofaktoren für Diskriminierung dar (Prädiktoren).
- Bei den Mitarbeitenden spielt die **Geschlechtsidentität „weiblich“** eine übergeordnete Rolle, gefolgt von **Elternschaft** (Mitarbeitende ohne Kinder fühlen sich seltener diskriminiert) und **gesundheitlichen Einschränkungen** (Mitarbeitende mit Einschränkungen fühlen sich häufiger diskriminiert).

Beispiele von Schilderungen in den Freitextfeldern

„In einer Vorlesung ging es um kulturelle Unterschiede bezüglich Unternehmen, Arbeit und der Unternehmensführung in anderen Ländern. In meinem Kurs war eine dunkelhäutige Person, auf die der Lehrende zugegangen ist und sagte: ‚Sie sehen für mich Afrikanisch aus, wo kommen Sie denn her?‘. Die Kommilitonin sagte, dass sie Deutsche sei, worauf gefragt wurde, woher denn ihre Eltern her seien. Sie sagte, dass ihre Eltern aus Nigeria kommen. Der Lehrende stellte danach die Frage: ‚Wie ist das denn in Ihrem Land?‘, so als würde ihr ihre deutsche Staatsangehörigkeit abgesprochen werden. Sie war sichtlich überfordert mit der Situation und wusste gar nicht, wie sie darauf reagieren und antworten sollte. Auch alle nicht betroffenen Kommilitonen waren sehr überrascht von dem Verhalten und Frage des Lehrenden und empfanden dies als sehr unangemessen. Es war klar, dass es um kulturelle Unterschiede geht, dennoch gibt es angemessenere Beispiele oder Möglichkeiten, dies zu verdeutlichen.“

Beispiele von Schilderungen in den Freitextfeldern

Ein*e Mitarbeiter*in schrieb über eine Kolleg*in:

*„Bei jedem ‚ausländisch‘ klingenden Namen fragte die Lehrkraft woher die Person kommt, kommentierte den Namen a la ‚das ist ja exotisch/ungewöhnlich/schwer auszusprechen‘ und fragte ob es in Ordnung ist, wenn sie Spitznamen verwendet (z.B. Mohammed – ‚Das kann ja keiner aussprechen, kann ich dich einfach Momo nennen?’). Bei den Testaten und Fragen, war sie meiner Ansicht nach unverhältnismäßig strenger und ungeduldiger bei den Studierenden, die nicht perfekt deutsch sprachen und hielt mich an ‚mit *denen* nicht zu nachgiebig‘ zu sein.“*

Beispiele von Schilderungen in den Freitextfeldern

„Sehr oft bei Gruppenarbeiten war es sehr schwierig für mich eine Gruppe zu finden. Ich war sehr oft die Übergebliebene, eigentlich wir, die Ausländer meines Kurses sind immer die Übergebliebenen. Normalerweise machen wir auch deswegen die Gruppenarbeiten zusammen, was eigentlich kein Problem ist. Es fühlt sich aber nicht so gut an, wenn keiner mit uns in einer Gruppe sein möchte, weil sie denken, dass sie eine schlechtere Note kriegen werden, wenn wir in deren Gruppen sein würden. Es ist ein schreckliches Gefühl, wenn die Gruppen eingeteilt werden, dass man wieder Schwierigkeiten haben wird eine Gruppe zu finden. Auch ist es sehr schwierig für uns, Kontakte zu knüpfen, wenn wir die Kommilitonen nicht kennen. Das Zufallsprinzip bei der Gruppeneinteilung würde uns die Möglichkeit geben, mehrere Menschen kennenzulernen.“

Was ist geplant?

- Durchführung von weiteren **qualitativen Interviews** mit Studierenden und Mitarbeitenden, die an der quantitativen Studie teilgenommen haben und Diskriminierungserfahrungen gemacht haben.
- Weiterentwicklung einer fakultäts- und statusgruppenübergreifenden **Antidiskriminierungs- und Diversitätsstrategie** für die Hochschule Osnabrück.