

Befragung zum Thema Diskriminierungserlebnisse an der TUK (2018)

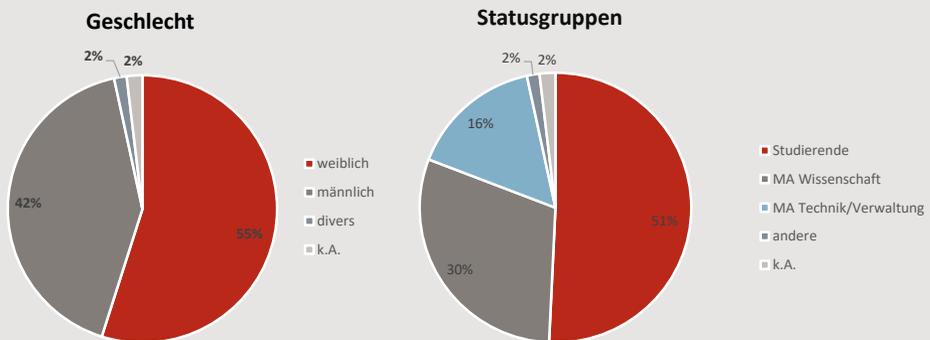
Dr. Cornelia Rövekamp

Zur Befragung

- Entwicklung des *Fragebogens*: 2015 im Rahmen der Bielefelder Universitätskampagne Uni ohne Vorurteile
Autor*innen: Wilhelm Berghan und Madlen Preuß
- *Anpassungen* nur bei den Fragen, die universitätsspezifisch unterschiedlich ausfallen
- *Befragung* mit EvaSys im Zeitraum vom 29.06. - 20.07.2018 über die Rundmail und das Diversity-Netzwerk bekanntgegeben
- *Auswertung*: Cornelia Rövekamp

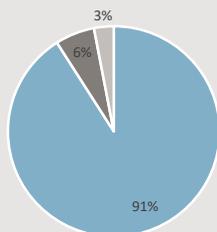
Wer hat an der Befragung teilgenommen?

Alle Beschäftigten und Studierenden der TUK konnten an der Befragung teilnehmen.
266 Personen haben sich beteiligt.



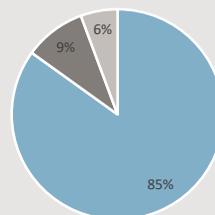
Wer hat an der Befragung teilgenommen?

Deutsche Staatsangehörigkeit



■ ja ■ nein ■ keine Angabe

In Deutschland geboren

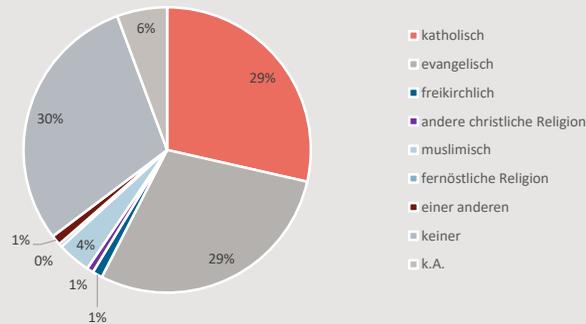


■ ja ■ nein ■ k.A.

Die meisten Befragten kommen aus Deutschland (Herkunftsland).

Wer hat an der Befragung teilgenommen?

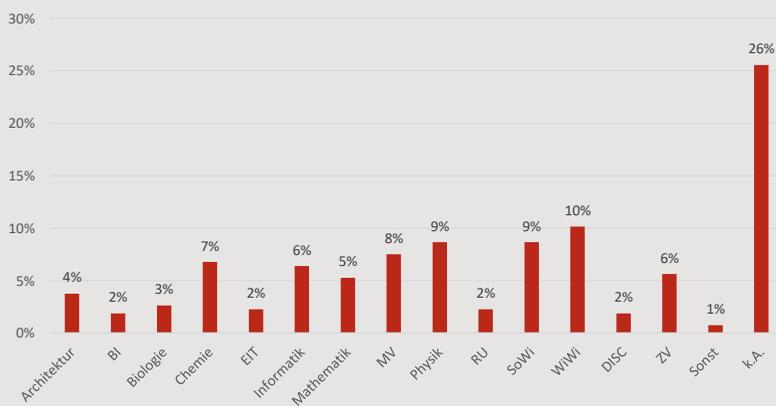
Religionszugehörigkeit



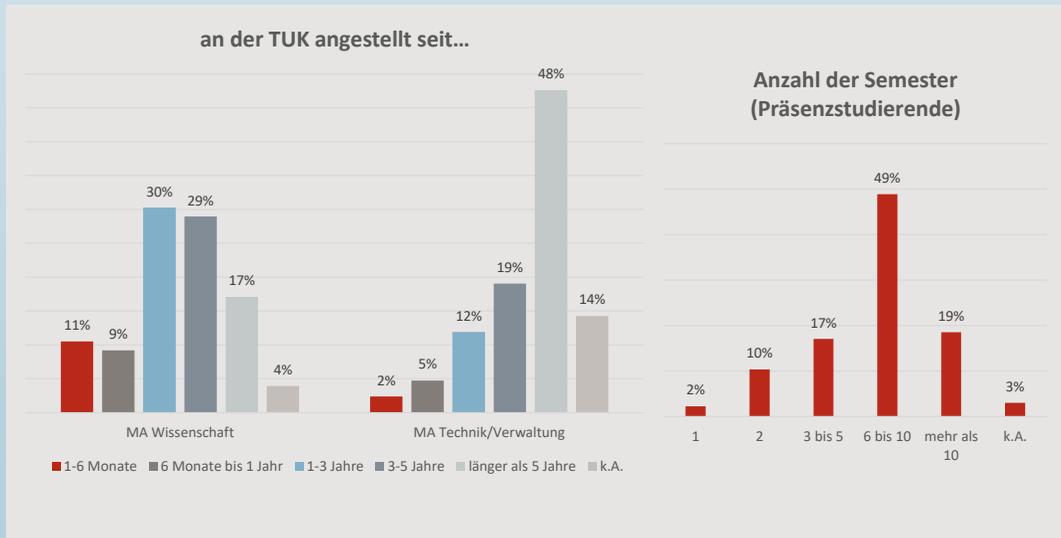
Die meisten Befragten gehören etwa zu gleichen Teilen keiner Religionsgemeinschaft an, sind katholisch oder evangelisch.

Wer hat an der Befragung teilgenommen?

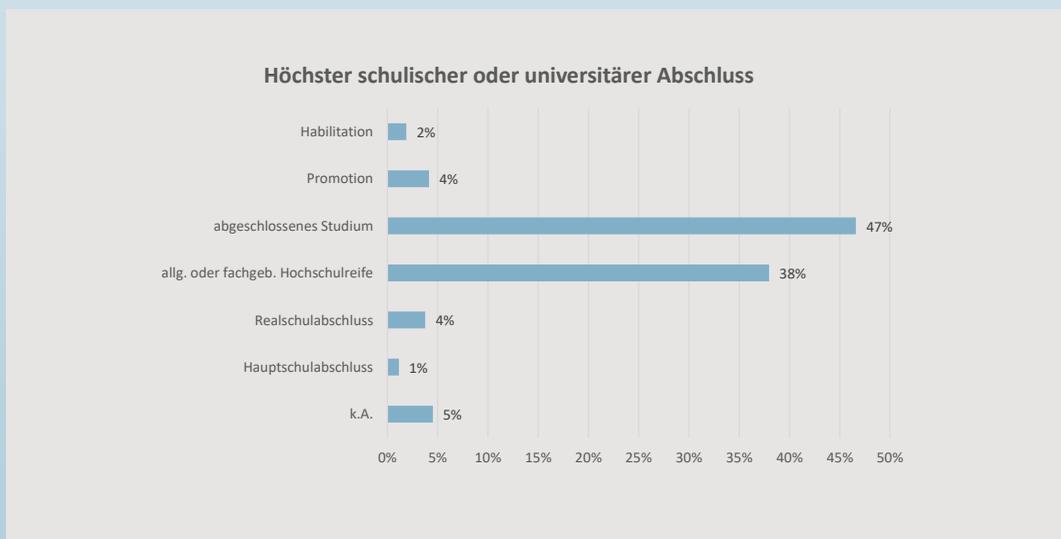
Befragte nach Fachbereichen



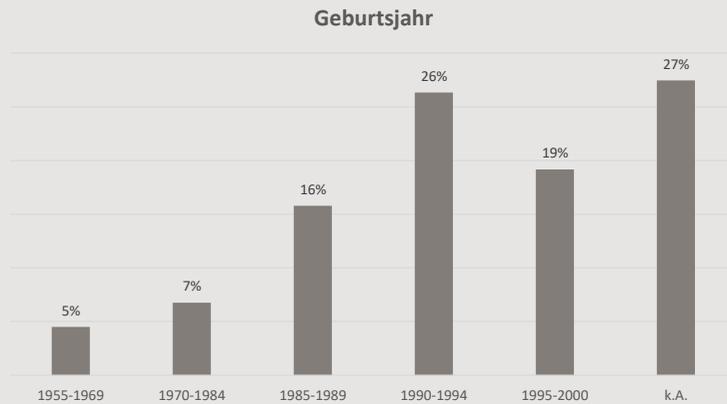
Wer hat an der Befragung teilgenommen?



Wer hat an der Befragung teilgenommen?



Wer hat an der Befragung teilgenommen?



45% der Befragten sind zwischen 18 - 28 Jahre, 28% zwischen 29 - 63 Jahre alt.

Die Lage an der TUK

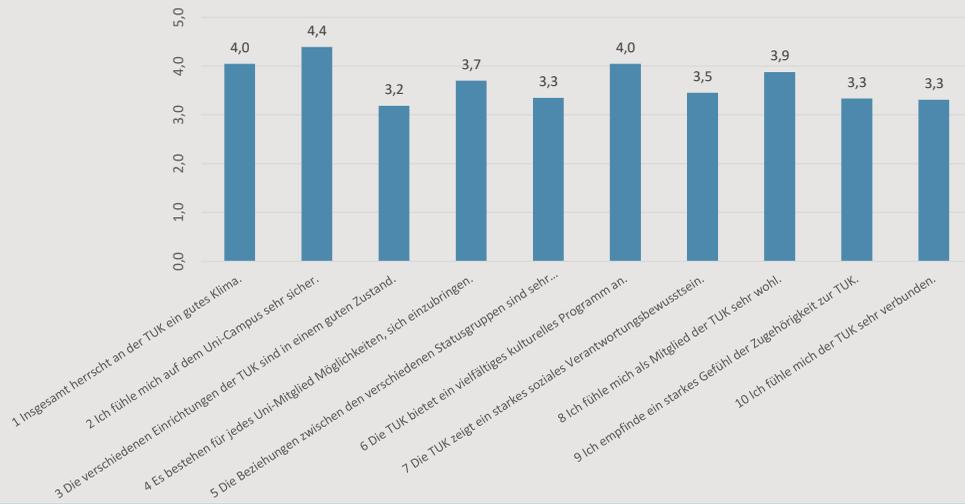
Erster Fragenblock:

Einschätzung der TUK

- Es herrscht insgesamt ein gutes Klima an der TUK.
- Die meisten Befragten fühlen sich auf dem Campus sicher.
- Diskriminierungen werden als eher selten wahrgenommen.
- Männer bewerten die TUK besser als Frauen.

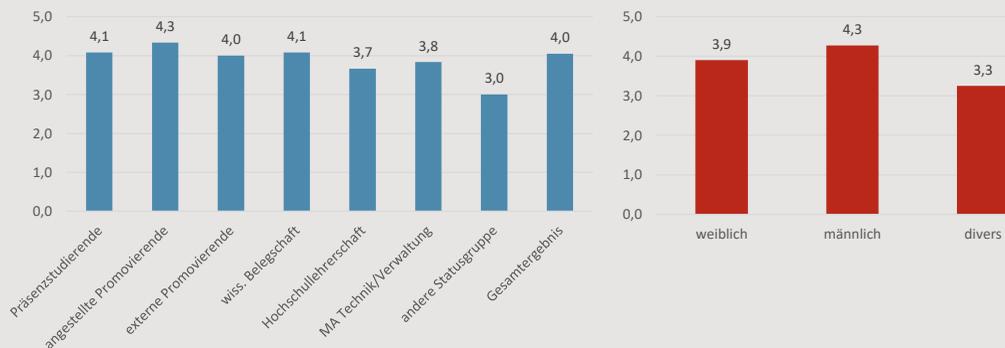
Die Lage an der TUK

Klima an der TUK (Mittelwerte)

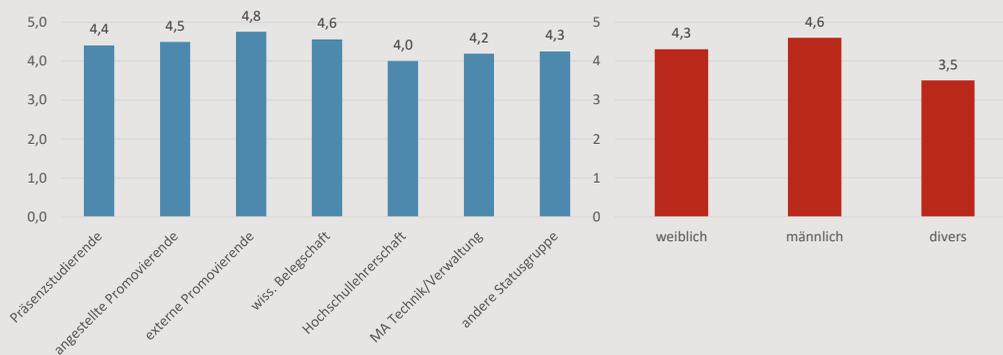


Die Lage an der TUK

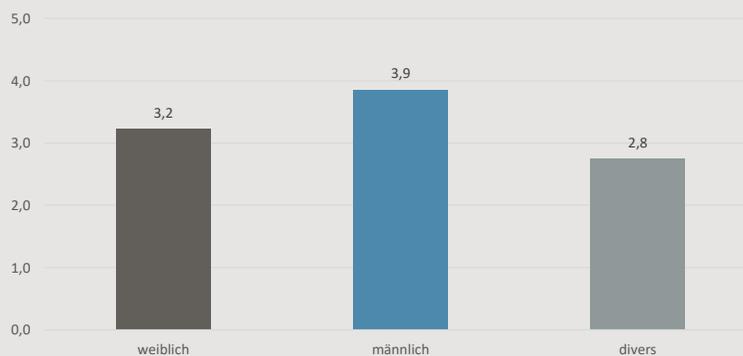
Insgesamt herrscht an der TUK ein gutes Klima



Ich fühle mich auf dem Campus sehr sicher

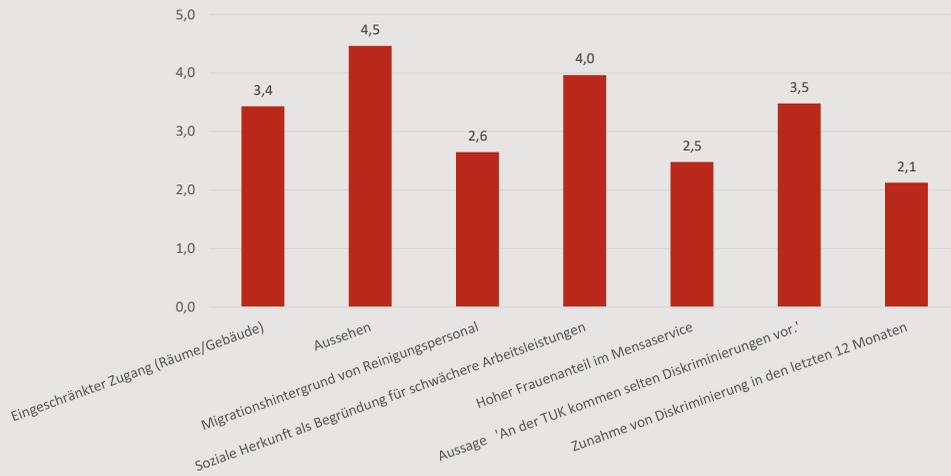


Aussage: An der TUK kommen selten Diskriminierungen vor (MW)



Die Lage an der TUK

Wahrnehmung von Diskriminierungen an der TUK (MW)



Die Lage an der TUK

Einzelne Äußerungen

Benachteiligung von Frauen (16 Personen)	
Anzahl von Frauen / Einstellungs- und Berufungsverfahren	8
Witze über Frauen / Nicht-Ernst-Nehmen von Frauen (fachl.)	3
Stereotypen über Frauen	3
Männerdominanz (Gremien)/Männernetzwerke	3
Nicht-Ernst-Nehmen von 'weichen' Themen	1
Benachteiligung von Männern (11 Personen)	
Bevorzugung von Frauen (Unterstützungsangebote für Frauen)	9
Geschlecht der Gleichstellungsbeauftragten	3
International Studierende (11 Personen)	
Benachteiligung von Internationalen	9
Bevorzugung von international Studierenden	1
Stereotypen über Deutsche	1
Allgemeine Aussagen	
Kontakte (Sympathie/Vorrang von Personen)	3
Kommunikation/verbale Attacken	2
Behinderungen	2
Alter	2
das Geschlecht allg.	2
Gendersensible Sprache	1
Äußerungen gegen politisch/religiöse Standpunkte	1

Die Lage an der TUK

Einzelne Äußerungen

schlechte Bezahlung/Befristung
Frauen in Teilzeit
Frauen als Reinigungskräfte
Fehlende Unisex-Toiletten
fehlende vegetarische Gerichte
Ähnliche Zielgruppen bei Veranstaltungen
allg. / Studium: Nachteilsausgleich, Härtefallregelung, Berücksichtigung von Behinderungen
gesellsch. Status (Unterstützung von Gutsituierten/Stipendium)
Bevorzugung der Quer-Thematik (Angebote vom AStA) / intransparente Vergabe von Hiwi-Jobs /
Benachteiligung von körperlich beeinträchtigten Personen (Game of TUK) /
Betonung von linken Positionen (AStA)
Kapitalismuskritik

Die Lage an der TUK

Einzelne Äußerungen

Vor einer Eingangstür unterhielten sich zwei Männer mit ausländischem Akzent (türkisch?), der eine meinte zum anderen 'Die Deutschen sind eben so, die machen das nicht so.' Ich konnte es überhaupt nicht einordnen, um was es ging. Eigentlich wollte ich mich rumdrehen und fragen: 'Ich bin Deutsche, was mache ich nicht so?' Vielleicht war es ja sogar harmlos und wäre schnell aus der Welt zu räumen gewesen. Ich dachte nur: interessant, das ist das erste Mal, dass ich mich angegriffen gefühlt habe und mich gefragt habe 'wer oder was sind denn bitte 'die Deutschen''?

Einzelne Äußerungen

- Pflichtseminar für weibliche HiWis auf vom Frauenbüro gesponsorten Stellen, in dem die geschlechter'gerechte' Kommunikation und Umgang vermittelt werden soll, und in dem Männer als minderbemittelt dargestellt werden, da sie angeblich Sätzen mit mehr als fünf Wörtern nicht folgen können.
- Anfängerinnenstipendium nur für Frauen
- Weibliche Studenten in stark männerdominierten Fachbereichen müssen ihre Kompetenz vor männlichen Mitstudenten (NICHT den Dozenten/ dem Personal) erst beweisen und werden bis dahin hauptsächlich sexuell wahrgenommen
- Zwangsverpflichtung von Frauen für die Stelle der Gleichstellungs...person (Titel vergessen) für den Fachbereich - Gleichstellung betrifft beide Geschlechter

Einzelne Äußerungen

Bei einer internen Sportveranstaltung werden Frauen als Handicap eingerechnet

Dozenten oder Tutoren in technischen und naturwissenschaftlichen Studiengängen, die den Studentinnen sagen, dass sie als Frauen in diesen Disziplinen nicht weit kommen werden, da ein technisches und mathematisches Verständnis fehlt (z.B. Maschinenbau oder Physik) und dazu raten den Studiengang zu wechseln.

Die Lage an der TUK

Einzelne Äußerungen

Es werden im Beisein von Frauen zweifelhafte Witze gemacht, um zu prüfen, wie die Frauen darauf reagieren.

Es gibt deutlich weniger Professorinnen, als Professoren. Studentinnen und Doktorandinnen werden in naturwissenschaftlich-technischen Fällen belächelt und nicht ernstgenommen.

Die Lage an der TUK

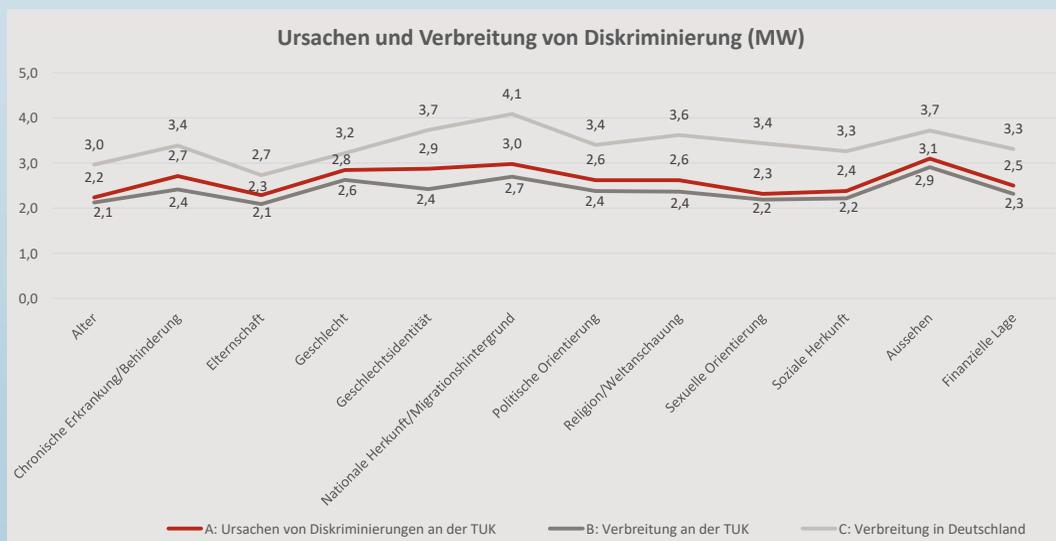
Einzelne Äußerungen

Vetternwirtschaft bei Professuren, Frauen haben wenig Chance eine Professur zu bekommen.

MINT Fächer werden finanziell von der Hochschulleitung bevorzugt- obwohl andere Fächer mehr Studierende an die Uni bringen.

Ursachen und Verbreitung von Diskriminierung

- Die häufigsten Diskriminierungsursachen werden von den Befragten beim Aussehen, der nationalen Herkunft/Migrationshintergrund, der Geschlechtsidentität und dem Geschlecht gesehen.
- Die Verbreitung von Diskriminierung wird an der TUK als deutlich geringer eingeschätzt als in Gesamtdeutschland.



Diskriminierungserlebnisse

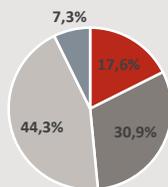
Zweiter Fragenblock: Diskriminierungserlebnisse

- Die Befragten konnten bis zu zwei erlebte und bis zu zwei beobachtete Diskriminierungserlebnisse benennen.
- 146 Personen berichten von erlebten, 128 Personen von beobachteten Diskriminierungserlebnissen.
- 82 Personen gaben an, weder Diskriminierungen erlebt noch diskriminierende Situationen beobachtet zu haben.
- Grundlage der Auswertung sind die *Diskriminierungserlebnisse*, nicht die Personen.
- Es wird insgesamt von 297 Diskriminierungserlebnissen berichtet, auf die sich die Auswertung bezieht.

Diskriminierungserlebnisse

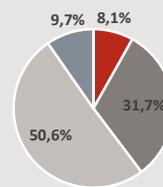
Erste erlebte/beobachtete Diskriminierungserlebnisse

Erlebte Diskriminierung



■ einmal ■ mehrmals ■ noch nie ■ regelmäßig

Beobachtete Diskriminierung

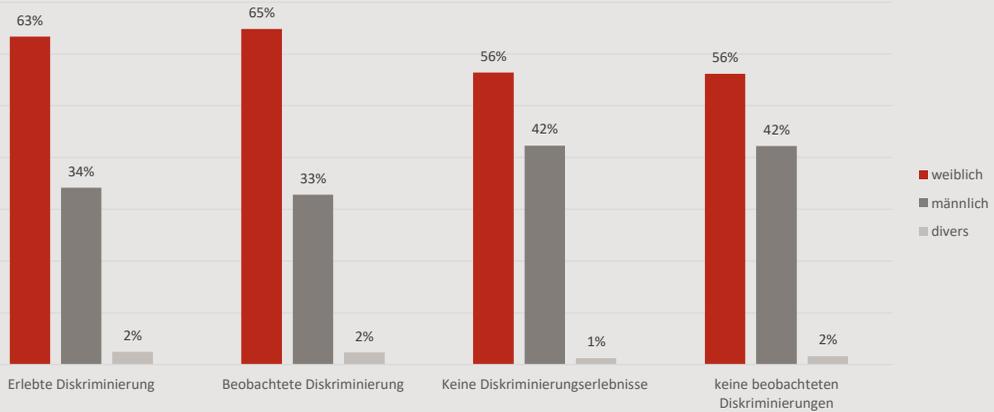


■ einmal ■ mehrmals ■ nie ■ regelmäßig

Die meisten der ersten berichteten Erlebnisse – eigene und beobachtete – fanden mehrmals bzw. regelmäßig statt.

Diskriminierungserlebnisse

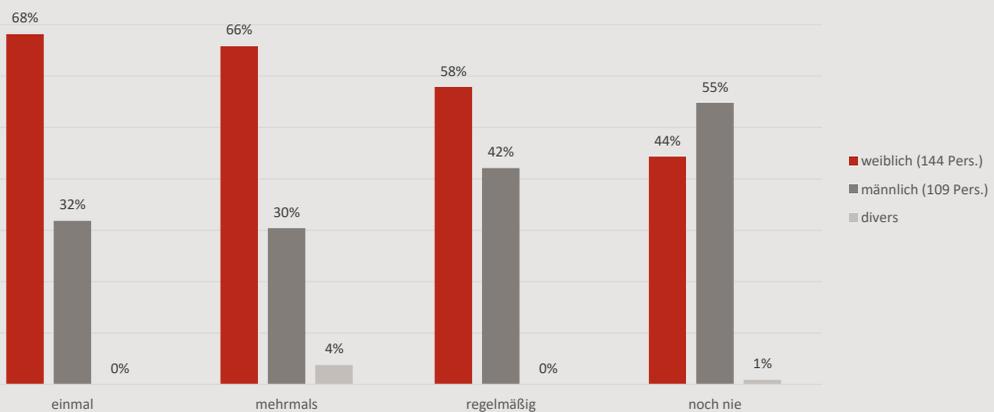
Erlebte und beobachtete Diskriminierungsfälle nach Geschlecht



Die befragten Frauen erleben und beobachten mehr Diskriminierungserlebnisse als die befragten Männer.

Diskriminierungserlebnisse

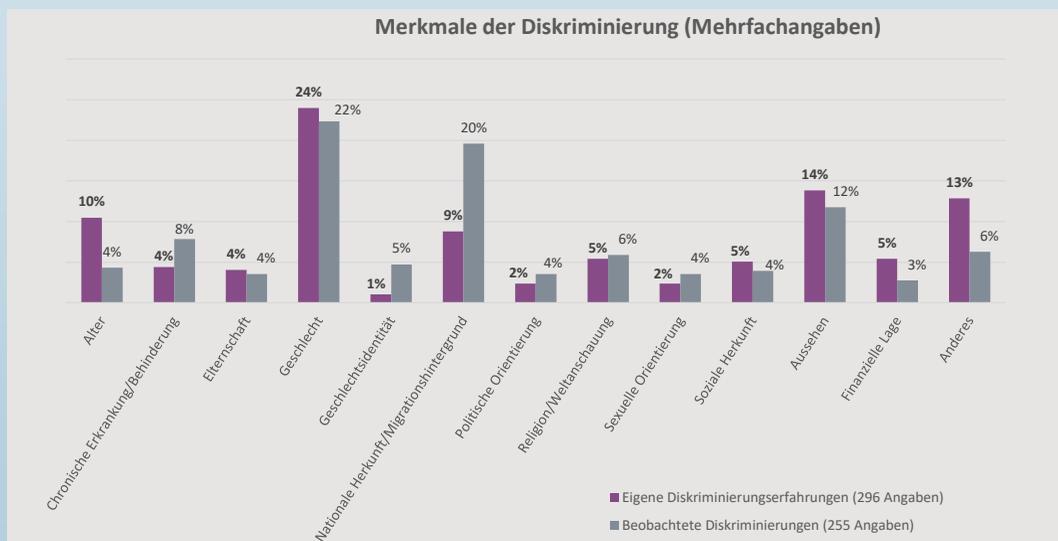
Erstes Diskriminierungserlebnis nach Geschlecht



Merkmale von Diskriminierung

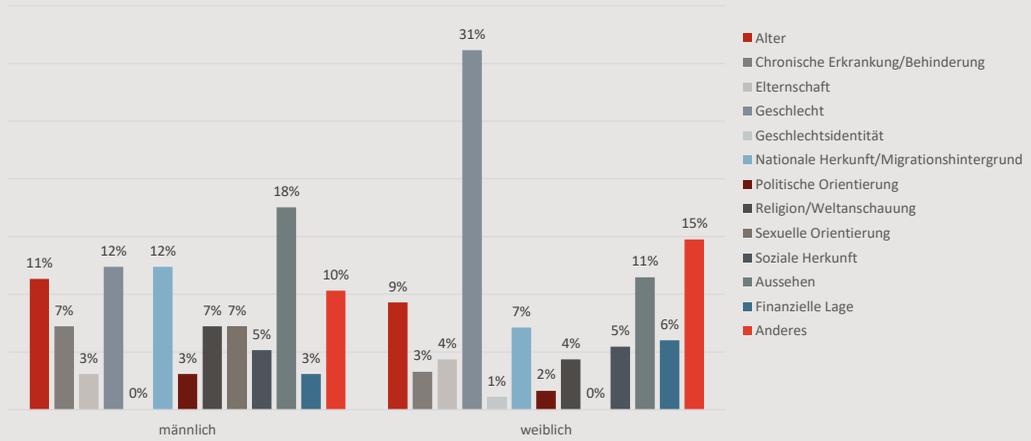
- Die häufigsten genannten Merkmale sind Geschlecht und nationale Herkunft/Migrationshintergrund.
- Frauen benennen das Merkmal Geschlecht bei den erlebten Diskriminierungen zu 31%, Männer mit 12% deutlich seltener. Beobachtet wird diese Form der Diskriminierung bei Frauen zu 26%, bei Männern zu 18%.

Merkmale der Diskriminierung (Mehrfachangaben)



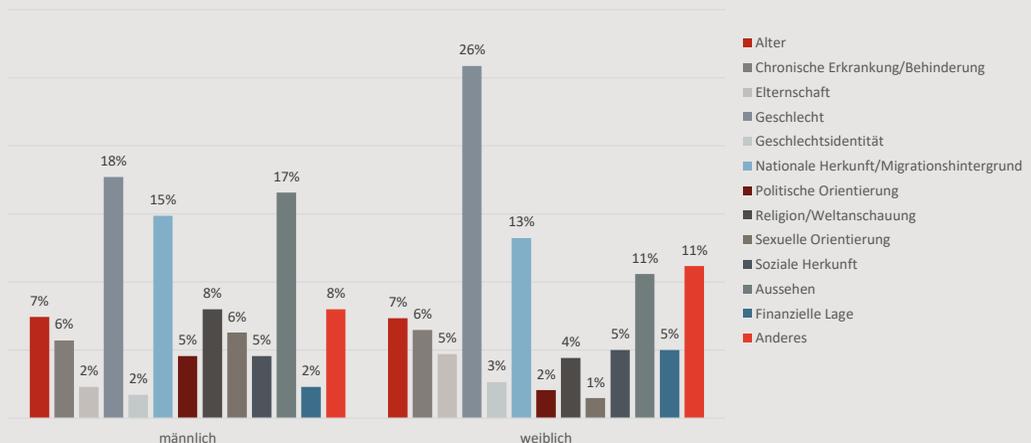
Diskriminierungserlebnisse

Merkmalsnennung nach Geschlecht/Erstes und zweites Diskriminierungserlebnis



Diskriminierungserlebnisse

Merkmalsnennung nach Geschlecht/Erste und zweite Beobachtung



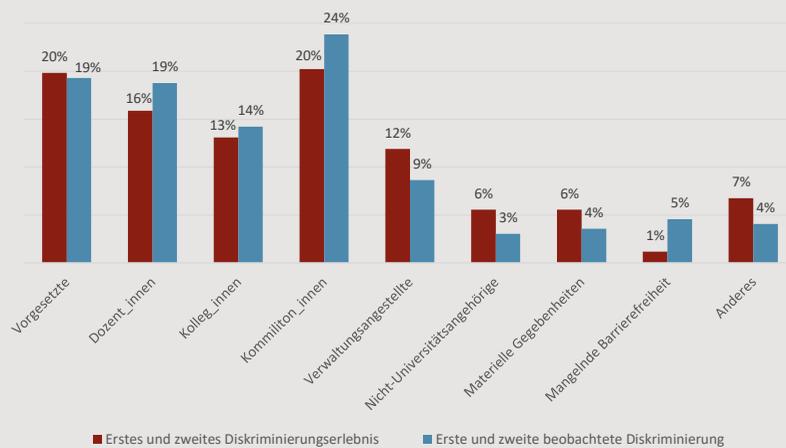
Diskriminierungserlebnisse

Inстанz von Diskriminierung

- Am häufigsten werden Kommiliton*innen und Vorgesetzte benannt, von denen Diskriminierungen ausgehen.
- Vorgesetzte werden bei den erlebten Diskriminierungen von Frauen häufiger angegeben als von Männern.
- Bei den beobachteten Diskriminierungen werden von den Männern vor allem Kommiliton*innen benannt.

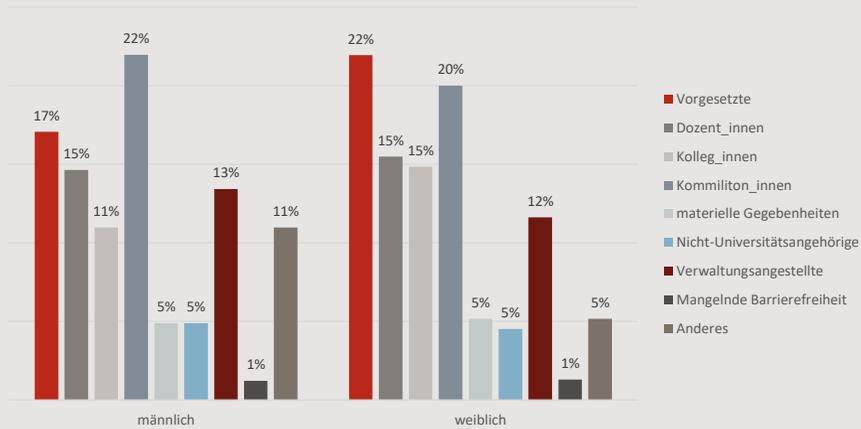
Diskriminierungserlebnisse

Inстанz der Diskriminierungen



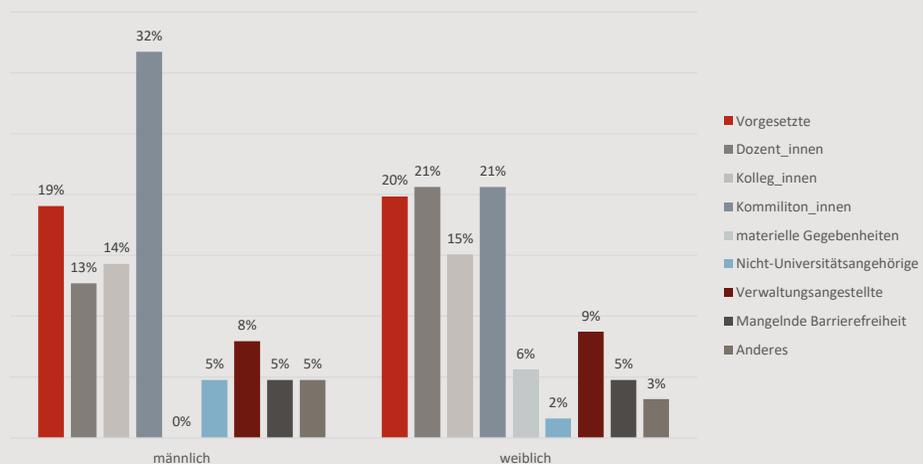
Diskriminierungserlebnisse

Instanz der erlebten Diskriminierungen (Fälle)



Diskriminierungserlebnisse

Instanz der beobachteten Diskriminierungen (Fälle)



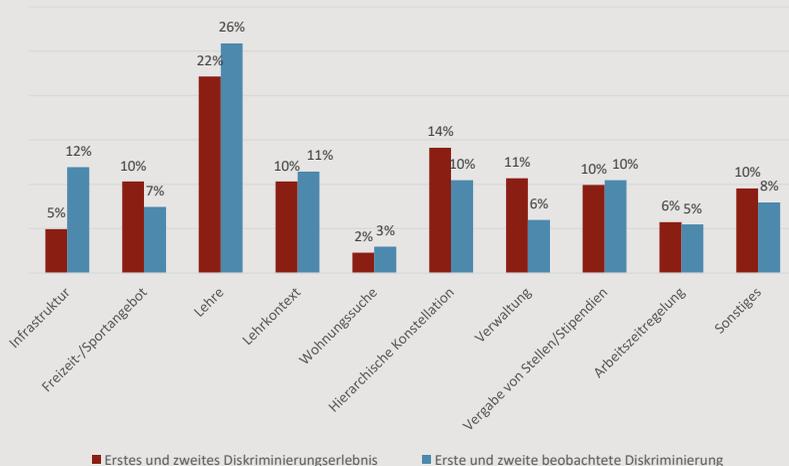
Diskriminierungserlebnisse

Kontext von Diskriminierung

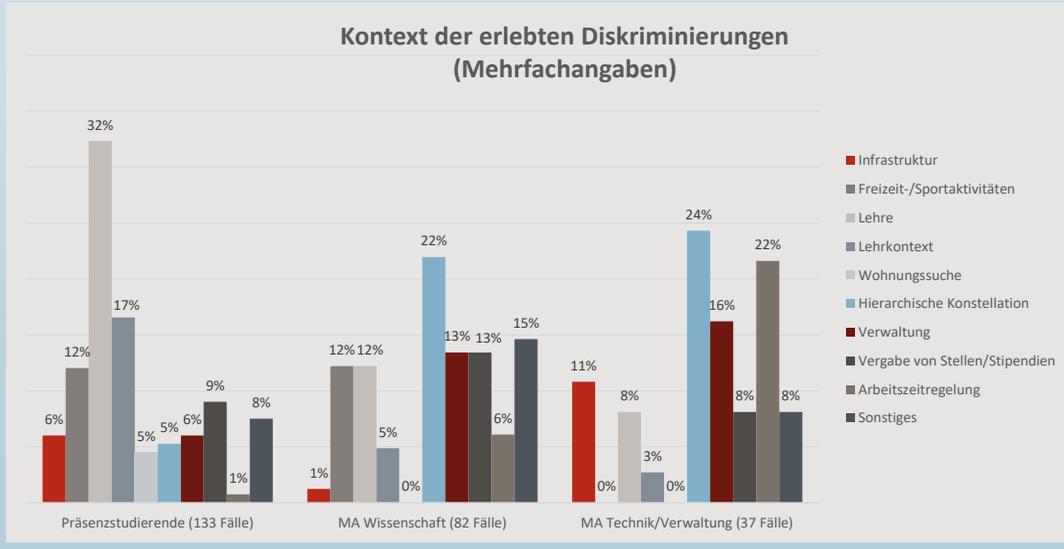
- Die meisten Diskriminierungserlebnisse werden – vor allem von Studierenden – in der Lehre erlebt bzw. beobachtet.
- Angestellte berichten am meisten von Diskriminierungserlebnissen in hierarchischen Konstellationen (zu Vorgesetzten).
- Mitarbeitende in Verwaltung und Technik geben zusätzlich Arbeitszeitregelungen, bei den erlebten Diskriminierungen auch Stellenbesetzungen an.

Diskriminierungserlebnisse

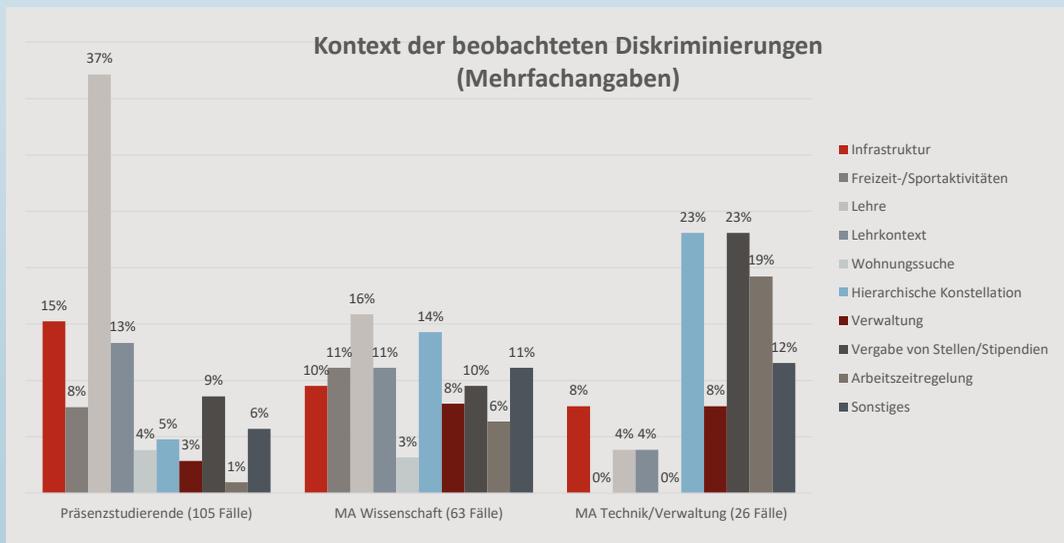
Kontext der Diskriminierungserfahrung



Diskriminierungserlebnisse



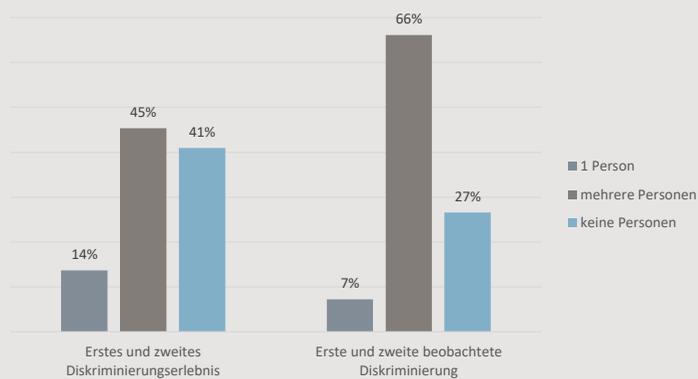
Diskriminierungserlebnisse



Bekanntheit und Anwesenheit diskriminierender Personen

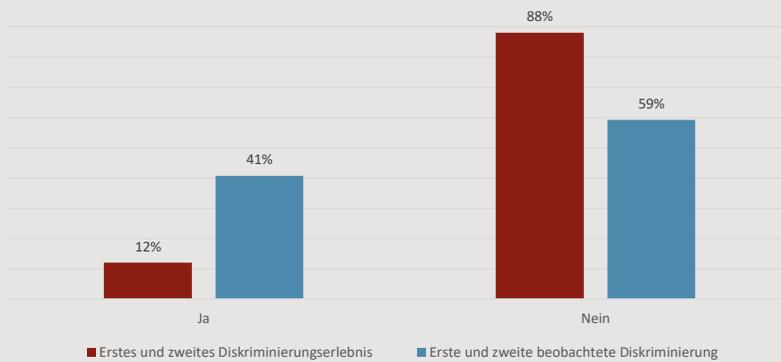
- Die diskriminierenden Personen sind zur Hälfte (un)bekannt.
- Sind Personen anwesend, greifen sie meist nicht ein – in 88% der erlebten Diskriminierungen und in 59% der (selbst) beobachteten Fälle.

Anwesenheit weiterer Personen



Diskriminierungserlebnisse

Unterstützung durch andere Personen



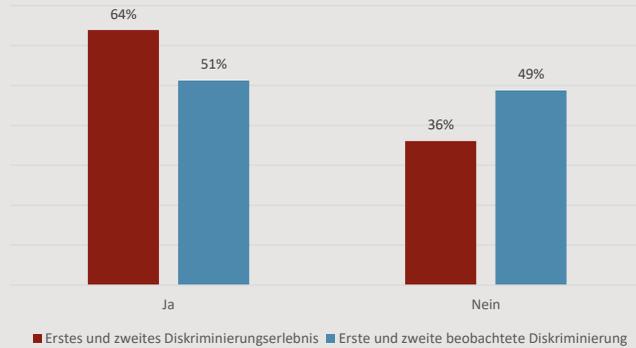
Diskriminierungserlebnisse

Einzelne Äußerungen

... Hätte ich Zeit und Mut (ja, irgendwie hatte ich Schiss auf zwei Fremde zuzugehen und zu sagen 'was redet ihr da?') aufgewendet, mich umzudrehen und die beiden Männer zu fragen, was sie damit meinten, hätte ich mich in ihr privat, dennoch laut geführtes Gespräch eingemischt. Dann hätte ich zwar erfahren, was der Kontext war (vielleicht war es ja auch etwas lustiges?), aber man hätte mich als 'übergriffig' empfinden können, weil ich mich einmische und auf etwas reagiere, was ein Freund zu einem anderen sagt.

Diskriminierungserlebnisse

Späteres Gespräch mit anwesenden Personen



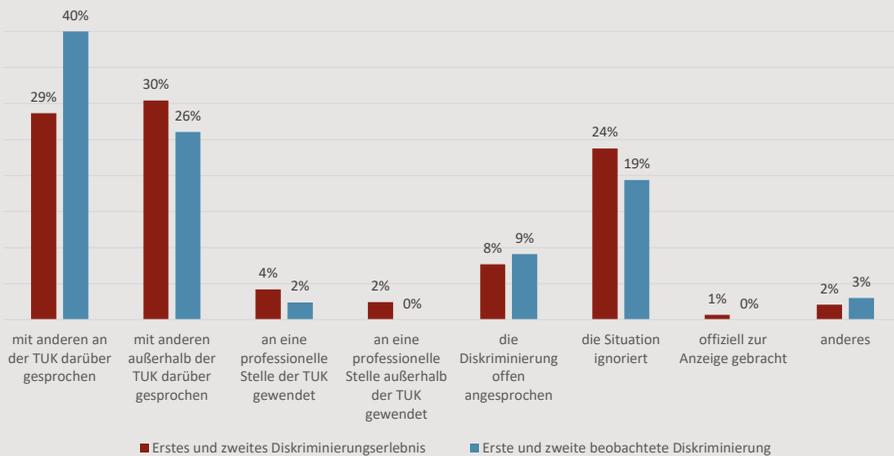
Diskriminierungserlebnisse

Umgang mit der Situation

- Über die Diskriminierungen wird mit Personen des engeren Umfeldes geredet. Anlaufstellen werden jedoch selten aufgesucht.
- Häufig, zu 24% bei erlebten und zu 19% der beobachteten Diskriminierungserlebnissen, wird versucht, die Situation zu ignorieren.
- Die Personen, die von diskriminierenden Erlebnissen berichten, fühlen sich oft ohnmächtig.

Diskriminierungserlebnisse

Umgang mit der Situation



Diskriminierungserlebnisse

Was hat Sie am meisten belastet?

Einzelne Äußerungen

Ich finde es kompliziert, wenn Menschen sich ihrer diskriminierenden Aussage nicht bewusst sind und man dann auch noch ganz nett und freundlich reagieren 'muss', um ja keine Klischees zu erfüllen.

Wenn man sich bei diesen Witzen oder Sprüchen wehrt wird man als die 'Zicke die keinen Spaß versteht' abgestempelt. Wenn man versucht einfach mit zu lachen, verrät man seine eigene Meinung und ein Stück weit sich selbst.

Diskriminierungserlebnisse

Was hat Sie am meisten belastet?

Einzelne Äußerungen

Dass der Chef mir anfangs nicht geglaubt hatte.

Dass über mich gesprochen wurde, und nicht mit mir.

Die Möglichkeit sich wehren zu können ohne Repressalien fürchten zu müssen.

Hilflos zu sein. Zuzusehen wie andere ungerecht behandelt werden und nichts tun zu können.

Es hinzunehmen, dass ich dagegen nichts tun kann. Und wenn ich was dagegen tue dann werde ich darunter leiden.

Diskriminierungserlebnisse

Was hat Sie am meisten belastet?

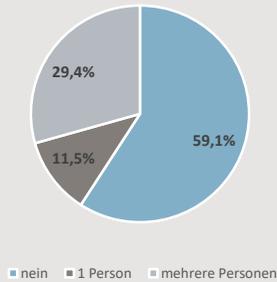
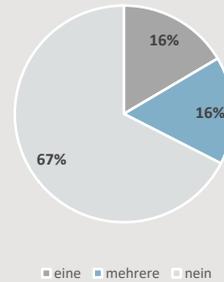
Einzelne Äußerungen

Dass ich es mir nicht mit dem Dozent verscherzen will und mich deshalb nicht traue zu sagen, dass es rassistisch ist.

Die eigene Handlungsunfähigkeit, die Angst, als 'Emanze' wahrgenommen zu werden.

nicht die Stellung zu haben, Dinge anzusprechen, ohne selbst evtl. Diskriminierung oder Nachteile zu erfahren.

Nichts daran ändern zu können.

Dritter Fragenblock
**Kenntnis über weitere Personen mit
Diskriminierungserlebnissen**

**Kenntnis über Beauftragte oder
Beratungsstellen**


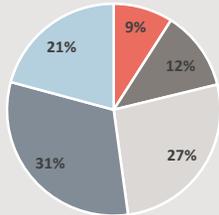
Beauftragte und Beratungsstellen sind den meisten Befragten nicht bekannt.

Eigenes Engagement

- Die Personen sehen sich selbst mehrheitlich in der Verantwortung, gegen Diskriminierungen vorzugehen.
- Etwa 40% engagieren sich bereits an der TUK oder außerhalb der Universität.
- Die deutliche Mehrheit – 71% – stimmt der Aussage voll und ganz zu, dass alle sich an der TUK für eine vorurteils- und diskriminierungsfreie Universität einsetzen sollten.

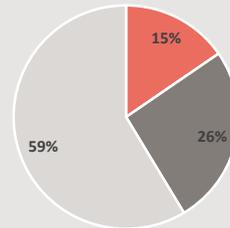
Prävention von Diskriminierungen

Fühlen Sie sich auch selbst verantwortlich dafür, dass Diskriminierungen an der TUK in Zukunft weniger häufig auftreten?



1=überhaupt nicht 2 3 4 5=sehr

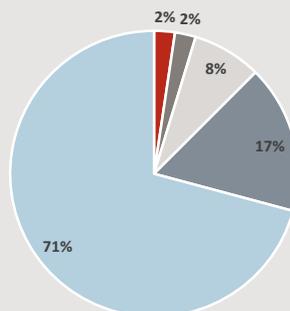
Engagieren Sie sich bereits gegen Diskriminierung oder Vorurteile?



ja, innerhalb der Universität ja, außerhalb der Universität nein

Diskriminierungserlebnisse

Aussage: Es ist wichtig, dass alle Ebenen der Universität sich für eine vorurteils- und diskriminierungsfreie TUK einsetzen



1=stimme überhaupt nicht zu 2 3 4 5=stimme voll und ganz zu

Einzelne Äußerungen

Ich halte es für wichtig, das Verständnis von Diskriminierung und Toleranz in den Köpfen der Studenten zu erweitern. Viele haben sich darüber unter Umständen noch nie viele Gedanken gemacht oder haben bereits ein veraltetes Bild verfestigt. Eine Werbekampagne bestehend aus Broschüren auf dem Campus, Social Media (ich denke an die Facebook-Gruppe 'Die Stürmer') und Podiumsdiskussionen oder Vorträgen könnte durchaus spannend sein. Hilfreich wäre es bestimmt, wenn Dozenten sich hier engagieren und solche Aktionen in ihren Vorlesungen erwähnen bzw. bewerben. Natürlich auf freiwilliger Basis. Eine Kooperation mit Campuskultur, CampusPlus, DebatING und/oder den religiösen Hochschulgruppen könnte vertiefend eingesetzt werden.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Dr. Cornelia Rövekamp

Tel. 0631-205-5902

Email cornelia.roevkamp@verw.uni-kl.de