

„Kategorisch unterschätzt und ausgeschlossen“ – so lautet der Titel des neuen Studienberichts der AG Uni ohne Vorurteile. Untersucht wurde das Diskriminierungserleben an der Universität Bielefeld. Die Ergebnisse zeigen: an der Uni gehören Abwertung, Ausgrenzung und Benachteiligung zum Alltag. Einer derjenigen, die die Studie durchgeführt haben, ist Wilhelm Berghan, Mitarbeiter der Fakultät für Erziehungswissenschaften und des Instituts für Konflikt und Gewaltforschung. Meine Kollegin Mira Riegau hat mit ihm über die Studie gesprochen.

Skript:

Die Uni Bielefeld als ein Ort der Vielfalt, Demokratie und Zivilcourage: mit diesem Ziel wurde 2013 die AG Uni ohne Vorurteile gegründet. Diskriminierung dürfte diesem Ideal nach an unserer Uni keinen Platz haben. Wieso ist Diskriminierung an Hochschulen überhaupt ein Thema? Wer die Uni besucht, ist immerhin meist gebildet, hat ein Abitur oder einen vergleichbaren Abschluss. Studien belegen einen negativen Zusammenhang zwischen Bildung und Menschenfeindlichkeit. Wer deshalb jedoch glaubt, an der Uni sei Diskriminierung kein großes Thema, irre sich, argumentiert Wilhelm Berghan.

1 „Also, nur weil man hoch gebildet ist, heißt das ja nicht, das man irgendwie nicht diskriminiert, keine Menschenfeindlichen Einstellungen hat oder dass man nicht in einer Institution arbeitet, studiert und so

weiter, die von ihren Strukturen auch Diskriminierung befördern kann"

Wilhelm Berghan ist Mitglied der AG Uni ohne Vorurteile. In der AG engagieren sich Wissenschaftler*innen, Student*innen und Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung – und das größtenteils ehrenamtlich, um für Diskriminierung zu sensibilisieren und zur Zivilcourage zu ermutigen. Jetzt hat die AG eine Studie veröffentlicht, die das Diskriminierungserleben an der Universität Bielefeld untersucht:

13 „Zunächst einmal, wie sieht das Diskriminierungserleben überhaupt aus? Wie gehen die Befragten oder die Betroffenen oder diejenigen, die Diskriminierung beobachten in der Universität damit um, wenden die sich an Stellen, kennen die Stellen, was macht das mit denen? Und dann als Dritte Frage natürlich, was kann man dagegen tun?“

Bereits 2016 hat die AG eine Studie veröffentlicht, in der Diskriminierungserleben an der Universität Bielefeld untersucht wurde. Jetzt, vier Jahre später, soll eine weitere Studie zeigen, was sich verändert hat.

3 „Auch, weil uns in der Zwischenzeit weiterhin Berichte von Diskriminierung erreicht haben, aber auch weil sich an der Uni was getan hat, sowohl an

Initiativen, die stattfinden sollen, aber auch an Vorfällen, die öffentlich geworden sind und gesellschaftlich ja genauso, seit 2016 hat sich auch was getan, der Diskurs hat sich verschärft und da wollten wir gucken, wie sieht es jetzt eigentlich in der Uni aus".

Um die beiden Studien miteinander vergleichen zu können, war es wichtig mit derselben Methodik zu arbeiten. Der Fragebogen ist bei den Kernfragen, beispielsweise zum Diskriminierungserleben gleich aufgebaut. Trotzdem hat es auch Änderungen gegeben, z.B. war der Fragebogen dieses Mal auch auf Englisch verfügbar und es wurden andere Themen abgefragt, wie die psychische Belastung durch Diskriminierung.

Vergleicht Wilhelm Berghan jedoch die Ergebnisse beider Studien, zeigt sich: Viel hat sich nicht getan. Rund die Hälfte der Befragten haben angegeben, schon einmal Diskriminierung in der Universität Bielefeld erlebt zu haben, ebenfalls rund die Hälfte hat Diskriminierung in der Uni beobachtet.

17 + 20,,Das kommt einem auch, und das kommt auch uns relativ viel vor, vor allem wenn man dann darauf blickt, wie nimmt man eine Institution wie die Uni Bielefeld war. (...) Die Uni wird als ein Schutzraum wahrgenommen und das Klima wird als ein gutes wahrgenommen, also der Großteil der Befragten fühlt sich in der Uni sicher. Und trotzdem zeigt sich aber,

**dass die Hälfte der Befragten Diskriminierung
schonmal erlebt hat."**

Deutlich wird auch: Diskriminierung wird von Person zu Person unterschiedlich wahrgenommen. Dabei spielen die eigenen Berührungspunkte mit Diskriminierung eine Rolle. Wer Diskriminierung erlebt oder beobachtet hat, schätzt das Klima an der Uni schlechter ein als eine Person, die diese Erfahrungen nicht gemacht hat und hat eher den Eindruck, dass das Diskriminierungsvorkommen in den letzten Jahren zugenommen hat.

Repräsentativ sind die Ergebnisse der Studie jedoch nicht ohne weiteres, Grund dafür ist die Methodik der Studie. Es wurde eine E-Mail an alle Mitglieder der Universität verschickt, alle hatten also die Möglichkeit freiwillig teilzunehmen, über 1.200 von rund 30.000 haben das getan. Und auch vergleichen lassen sich die Ergebnisse schwer, denn Diskriminierung an Hochschulen ist bisher noch nicht umfassend untersucht:

**10 „Es gibt Untersuchungen in anderen Universitäten
wo beispielsweise Studierende befragt wurden, es gibt
von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes
Untersuchungen, wo in die Hochschulen geguckt wurde,
aber es gibt keine repräsentative Deutschlandweite
Studie die Vergleichswerte produzieren würde.“**

Zwar ist Diskriminierung ein gesamtgesellschaftliches Thema, allerdings gibt es an der Uni spezifische

Bedingungen, die Diskriminierung begünstigen. Dazu gehört die hierarchische Struktur, die Ungleichheiten zwischen den Statusgruppen fördert, beispielsweise zwischen Lehrenden und Studierenden oder wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und denen in Technik und Verwaltung.

45 „Viele Diskriminierungssituationen finden in Abhängigkeitsverhältnissen statt, gegenüber dem Vorgesetzten, gegenüber dem Dozierenden, und da hat man natürlich immer den Gedanken, naja, wenn ich das jetzt äußere, was zieht das nach sich? Hab ich da Nachteile von?“

Die Angst vor möglichen Konsequenzen sorgt also dafür, dass Betroffene von Diskriminierung an unserer Uni diese nicht thematisieren. Die Studie der AG Uni ohne Vorurteile zeigt, dass besonders die untypischen, hierarchischen Strukturen Diskriminierung begünstigen. Was es bräuchte wären bessere Möglichkeiten, dagegen vorzugehen. Wie das angegangen werden kann, dazu sagt die Studie auch was. Darüber sprechen wir gleich nach [Songanmod]

Teil 2:

Ist es diskriminierend, dass im Service der Mensa größtenteils Frauen arbeiten? Auf diese Frage wurden in der Studie zu Diskriminierungserleben an der Uni Bielefeld sehr unterschiedliche Antworten gegeben. Fest steht, dass sich Diskriminierung nicht immer in einer direkten Beleidigung äußert, sondern auch sehr subtil sein kann. Das macht es schwierig dagegen vorzugehen. Trotzdem zeigen die Ergebnisse der Studie: es gibt viele Möglichkeiten: welche das sind, hat meine Kollegin Mira Riegauf herausgefunden.

Skript:

Abwertung, Ausgrenzung und Benachteiligung - Die Studie der AG Uni ohne Vorurteile zeigt: Sowohl auf individueller als auch auf institutioneller Ebene ist Diskriminierung an der Universität Bielefeld ein Problem. Doch mit dem Status Quo gib sich die Erhebung nicht zufrieden. Auch die Frage danach, was dagegen getan werden kann, sollte von den Befragten beantwortet werden. Laut Wilhelm Bergan, der an der Studie mitgearbeitet hat, wurden vielfältige Lösungsansätze geäußert. Viele wünschen sich eine größere Sensibilisierung, z.b. durch Workshopangebote und Schulungen, und, dass die bereits existierenden Beratungsstellen an der Uni bekannter werden.

28 „Und dementsprechend fordern auch viele, naja wir brauchen mehr Informationen um uns auch anonym und ohne Angst zu haben, dass wir Nachteile davon tragen, sich an irgendwen wenden zu können und diesen Fall zu

besprechen und dass dann auch irgendwas damit passiert."

Deutlich wird auch: Die bestehenden Beratungsangebote der Uni sind einfach nicht ausreichend. Diejenigen, die es gibt, sind nicht bekannt genug, zusätzlich äußerten Befragte den Wunsch nach einer anonymen Anlaufstelle, bei der die Fälle nicht nur besprochen, sondern auch bearbeitet werden.

30 „Was es nicht gibt, aber was die AG jetzt schon seit einiger Zeit sich wünscht, ist eine umfassende Antidiskriminierungsstelle, die nicht nur als beratend auftreten kann, sondern die auch sowas macht, wie die Studie, die ein Monitoring etabliert und die auch sowas wie Prävention, Workshops usw macht um eben für eine Sensibilisierung, für ne größere Kompetenz in diesem Bereich bei den Universitätsmitgliedern zu sorgen"

Diese Leerstelle füllt aktuell vor allem die AG Uni ohne Vorurteile aus. Sie kann Workshops organisieren, auf Diskriminierung aufmerksam machen und eben auch vereinzelt eine Studie durchführen. Das, was die Anforderungen an eine Antidiskriminierungsstelle sind, kann die AG jedoch nicht erfüllen. Denn die AG Uni ohne Vorurteile lebt von Engagement, die Mitglieder arbeiten vor allem ehrenamtlich. Sie werden für ihre Arbeit nicht bezahlt und sind nicht professionell ausgebildet, um in Diskriminierungsfällen beraten zu können. Der

Bedarf dafür besteht eindeutig - unklar ist aber, ob und wie schnell die Uni diesem Wunsch nachkommen wird.

**38 „Die Diskussion um dann so größere
Institutionalisierungen wie eine
Antidiskriminierungsstelle, die finden statt und die
müssen intensiver geführt werden, glaube ich. Das
zeigen die Ergebnisse der Studie, dass das gewünscht
ist von den Befragten.“**

Einfacher und schneller umzusetzen ist beispielsweise die Forderung nach einem besseren Informationsfluss. Betroffene von Diskriminierung könnten so an Informationen kommen, ohne sich großartig darum zu kümmern, an wen sie sich wenden müssen. Grundsätzlich zeigt sich: Die Studie problematisiert nicht nur den Ist-Zustand, sondern bietet konstruktiv Verbesserungsmöglichkeiten an. Davon könnten die Diskussionen, die die Studie anregen möchte, profitieren. Wilhelm Berghan betont, dass es nicht nur darum gehe zu kritisieren und das Negative herauszustellen.

**40 „Sondern, was diese Ergebnisse jetzt machen
sollen, ist einen offenen Diskurs über diese
Problematik anzustoßen und vor allen Dingen einen
Diskurs innerhalb der Universität. Und damit meine
ich jetzt nicht nur bei den Funktionär*innen, die
Entscheidungen treffen, sondern unter allen
Statusgruppen. Offen darüber zu reden, es gibt diese**

Problematik und jede*r ist dafür verantwortlich zu gucken, kann man Zivilcourage zeigen? Wie kann ich auch in meiner eigenen Umgebung für ein Klima sorgen, was Diskriminierung vorbeugt?"

Ob der Wunsch der AG Uni ohne Vorurteile in Erfüllung geht, werden die Diskussionen zeigen, die auf die Ergebnisse der Studie folgen. Wenn Diskriminierung an der Uni Bielefeld erfolgreich bekämpft werden soll, braucht es jedoch eine kontinuierliche und systematische Herangehensweise.