Jakob Thinius · Andreas Beelmann

Das soziale Klima an Hochschulen

Eine Untersuchung zu sozialen Beziehungen und Diskriminierungserfahrungen von Studierenden der Friedrich-Schiller-Universität Jena

FRIEDRICH-SCHILLER-
UNIVERSITÄT
JENA

komrex
Zentrum für Rechtsextremismusforschung,
Demokratiebildung und gesellschaftliche Integration
Friedrich-Schiller-Universität Jena

Zitation:

Thinius, J., & Beelmann, A. (2022). *Das soziale Klima an Hochschulen: Eine Untersuchung zu sozialen Beziehungen und Diskriminierungserfahrungen von Studierenden der Friedrich-Schiller-Universität Jena.* Jena. Zentrum für Rechtsextremismusforschung, Demokratiebildung und gesellschaftliche Integration, Friedrich-Schiller-Universität, Jena

Ehemalige Mitarbeitende und Mitwirkende: Althaus, Kathrin und Michelsen, Danny

In Kooperation mit: Präsidialamt der Friedrich-Schiller-Universität Jena

KOMREX | Zentrum für Rechtsextremismusforschung, Demokratiebildung und gesellschaftliche Integr
Friedrich-Schiller-Universität Jena

Das soziale Klima an Hochschulen: Eine Untersuchung zu sozialen Beziehungen und Diskriminierungserfahrungen von Studierenden der Friedrich-Schiller-Universität Jena.

Jakob Thinius & Andreas Beelmann

Vorwort

Universitäten sind als zentrale staatliche Bildungseinrichtungen dem wissenschaftlichen Erkenntnisgewinn und damit der Rationalität sowie demokratischen, rechtsstaatlichen und humanitären Werten in besonderer Weise verpflichtet. Dieser Anspruch macht sich u.a. am Umgang mit ethnischer und sozialer Diversität und dem Versprechen fest, allen Studierenden und Mitarbeitenden gleiche Entwicklungschancen und ein diskriminierungsfreies Lernen und Forschen zu ermöglichen. Zahlreiche Forschungsarbeiten zeigen, dass belastende soziale Kontexte und Diskriminierungsphänomene gravierende Folgen für das Wohlbefinden haben, dem akademischen und beruflichen Lernen abträglich sind und sogar gesundheitliche und psychische Risiken bergen (Beelmann & Jonas, 2009). Systematisch erfasste Forschungsdaten zu sozialen Interaktionen und Beziehungen an höheren Bildungseinrichtungen sind daher wichtig für eine angemessene Analyse und Reaktion auf mögliche Herausforderungen im Kontext von Ausbildung und Berufsausübung. Insbesondere im angloamerikanischen Raum werden diese Daten in Untersuchungen zum *Campus Climate* erhoben. In Deutschland wurden derartige Untersuchungen bislang selten durchgeführt, obwohl auch hier der Anspruch von Bildungseinrichtungen besteht, ein optimales Lernumfeld gerade bei steigender Diversität der Zielgruppen zu gewährleisten.

Die Anregung für eine solche Studie zum sozialen Klima an der Friedrich-Schiller-Universität Jena (im Folgenden FSU) stammt aus der Beteiligung des Co-Autors an der Enquete Kommission „*Ursachen und Formen von Rassismus und Diskriminierungen in Thüringen sowie ihre Auswirkungen auf das gesellschaftliche Zusammenleben und die freiheitliche Demokratie*“ des Thüringer Landtags, die in den Jahren 2017 bis 2019 bestand und u.a. die Aufgabe hatte, Diskriminierungstatbestände in Thüringer Einrichtungen und Institutionen zu erfassen (vgl. Thüringer Landtag, 2019). Der vorliegende Bericht befasst sich nun mit den Ergebnissen einer Studierendenumfrage zum sozialen Klima an der FSU. Die Umfrage fand bereits im Sommersemester 2019 statt und damit vor dem Ausbruch der Corona-Pandemie. Die dargestellten Ergebnisse spiegeln daher die Wahrnehmungen und Einstellungen von Studierenden zu einer Zeit wider, in der der Universitätsalltag nicht durch die Pandemie und damit einhergehende Einschränkungen geprägt war. Die Ergebnisse können somit nicht unmittelbar auf das aktuelle Studierendenleben übertragen werden, da durch die Onlinelehre und weitere Maßnahmen Veränderungen im Wohlbefinden und Diskriminierungserleben möglich und wahrscheinlich sind. Solche Veränderungen können nur durch aktuelle Erhebungen sichtbar gemacht werden. Für den Sommer 2023 sind daher weitere Untersuchungen an der FSU sowie an anderen Hochschulen zum sozialen Klima geplant.

Wir danken dem Präsidium der Friedrich-Schiller-Universität Jena für die finanzielle Unterstützung sowie Claudia Hüttner (Akademisches Controlling) und Dr. Britta Salheiser (Internationales Büro) für die Hilfe bei der Erhebungsdurchführung. Ein weiterer Dank gilt Dr. Danny Michelsen und Jan Batzer für die Korrektur des Berichts und Kathrin Althaus für ihre Mitarbeit als wissenschaftliche Assistentin.

Jakob Thinius

Andreas Beelmann

Zentrum für Rechtsextremismusforschung,

Demokratiebildung und gesellschaftliche Integration (KomRex)

Inhalt

1 Einleitung 5
1.1 Das soziale Klima an Universitäten 6
1.2 Zum Verständnis von Diskriminierung 7
1.3 Überblick zur Datenlage zu Diskriminierungserfahrungen an Hochschulen 8
1.4 Zufriedenheit und Vernetzung von Studierenden 11
1.5 Diversität 12
1.6 Zentrale Ziele dieses Berichts 13
2 Forschungsmethodisches Vorgehen 14
2.1 Durchführung und Stichprobenrekrutierung 14
2.2 Stichprobe 14
2.3 Das Erhebungsinstrument 16
2.3.1 Allgemeine Fragen des Zusammenlebens 16
2.3.2 Fragen zum Diskriminierungserleben 17
2.3.3 Demographische Angaben 19
3 Ergebnisse 20
3.1 Angaben zum sozialen Klima 20
3.1.1 Wohlbefinden und Zufriedenheit an der FSU 20
3.1.2 Wohlbefinden und Zufriedenheit am Hochschulort 22
3.1.3 Wahrnehmung der Sozialkontakte innerhalb der Studierendenschaft 24
3.2 Diskriminierungserleben von Studierenden an der Friedrich-Schiller-Universität 29
3.2.1 Diskriminierungssensibilität und Diskriminierungsverständnis 29
3.2.2 Erfahrene, beobachtete und angenommene Diskriminierung 30
3.2.3 Zusammenhänge zwischen dem sozialen Klima und dem Diskriminierungserleben 49
3.3 Umgang mit Diversität an der Friedrich-Schiller-Universität 49
3.3.1 Respekt und Anerkennung verschiedener Gruppen 50
3.3.2 Persönliche Einstellungen zu Diversität 54
3.3.3 Vorstellungen zur Diversitätsförderung 55
3.3.4 Bekanntheit von Hilfsangeboten 56
3.4 Allgemeines Feedback der Studierenden zur Erhebung 57
4 Diskussion und Handlungsempfehlungen 59
4.1 Zusammenfassung und Diskussion der Ergebnisse 59
4.2 Limitationen und Ausblick 65
4.3 Handlungsempfehlungen 67
4.3.1 Arbeit von Beratungsangeboten und Beschwerdestellen 67
4.3.2 Sensibilisierung der Studierenden für Diskriminierung und Diversität 68
4.3.3 Integrierende Maßnahmen 69
4.3.4 Kommunikation positiver Maßnahmen 70
4.3.5 Regelmäßige Erhebungen 70
5 Literatur 72
6 Tabellen- und Abbildungsverzeichnis 77

7 Anhang 79
7.1 Übersicht über den Fragebogen 79
7.1.1 Wahrnehmung des Zusammenlebens und Wohlbefinden 79
7.1.2 Sozialkontakte der Studierenden 79
7.1.3 Wahrnehmung von Diversität am Campus 80
7.1.4 Diskriminierungserleben 82
7.1.5 Demografische Angaben 86
7.2 Kurzversionen der Aussagen im Fragebogen 87

1 Einleitung

Einer repräsentativen Erhebung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (vgl. Beigang, Fetz, Kalum & Otto, 2017) zufolge hat in einem Zweijahreszeitraum etwa jeder dritte in Deutschland lebende Mensch Diskriminierung erlebt (35.6% unter Einbeziehung von nicht im Antidiskriminierungsgesetz verankerten Merkmalen in einer repräsentativen Stichprobe mit 1.007 Personen). In dieser Untersuchung konnte auch gezeigt werden, dass bestimmte Personengruppen ein besonderes Risiko aufwiesen, von Diskriminierung betroffen zu sein. Dazu gehörten zum Beispiel Personen mit Migrationsgeschichte, Menschen mit nichtchristlichem Glauben und Frauen. Die berichteten Erfahrungen betrafen zum Beispiel Leistungsverweigerungen beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen oder herabwürdigende Äußerungen im Freizeitbereich. Das hohe Niveau von Diskriminierungserfahrungen wird auch von den Jahresberichten der Antidiskriminierungsstelle des Bundes bestätigt, die seit Jahren eine stetig wachsende Zahl von Beratungsanfragen dokumentieren (ADS 2019, 2022).

Bei der Diskriminierungsthematik nehmen Bildungseinrichtungen und speziell Hochschulen eine besondere Rolle ein. Einerseits konstatiert die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS, 2019), dass an Hochschulen spätere Führungskräfte ausgebildet werden, weshalb die Sensibilisierung von Studierenden für Diskriminierungsphänomene eine wichtige Wertegrundlage für ihre spätere Berufstätigkeit ist. Andererseits werden Hochschulen als Orte der freien Partizipation und Entfaltung wahrgenommen (z. B. Berghan, Preuß & Dubbert, 2016). Damit diese Funktionen ermöglicht werden können, ist die Auseinandersetzung mit diskriminierenden Strukturen an den Hochschulen sowie die Aufarbeitung diskriminierender Einstellungen und Handlungen der Hochschulangehörigen von hoher Relevanz.

In den letzten Jahren setzen sich Hochschulen vermehrt damit auseinander, Diskriminierungsprobleme zu erkennen, zu bekämpfen und eine Kultur der Vielfalt zu schaffen. Dies zeigt beispielsweise ein Blick auf die akkreditierten und sich im Prozess der Akkreditierung befindenden Hochschulen des Diversity-Audits „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbandes für die deutsche Wissenschaft e.V. (https://www.stifterverband.org/diversity-audit, 07.09.2020). In den Akkreditierungsprozessen dieses Audits führen Hochschulen unter anderem auch interne Befragungen zu Diskriminierungserfahrungen der Studierenden sowie der Mitarbeitenden durch. Allerdings sind diese Untersuchungen nur zum Teil öffentlich zugänglich (siehe Abschnitt 1.2).

Von einer flächendeckenden Studienlage zu Diskriminierung an Hochschulen, wie etwa in den USA, ist man im deutschen Sprachraum somit weit entfernt. Dabei wird der Bedarf, sich mit diesen Themen wissenschaftlich auseinanderzusetzen, durchaus erkannt. In einer Analyse des Centrums für Hochschulentwicklung (CHE) beschrieben die Autor:innen die Notwendigkeit „*hochschultypspezifische[r] Adapationsbedürfnisse*“ (Röwert, Lah, Dahms, Berthold & von Stuckrad, 2017, S. 24) als Reaktion auf die zunehmende Heterogenität der Studierendenschaft und das Verschwinden vermeintlicher Normtypen (z. B. das Bild eines weißen, männlichen, körperlich nicht beeinträchtigten Studierenden ohne Kinder aus einem akademischen Elternhaus), für die die aktuellen institutionellen Strukturen der Hochschulen geschaffen wurden.

Röwert und Kolleg:innen (2017) betrachteten dabei die Auswirkungen von Anpassung an das soziale Leben im Hochschulsystem auf den Studienerfolg. Sie konnten zeigen, dass Studierende mit Merkmalsausprägungen, die von den vom System angenommenen Normtypen abwichen, stärkere Anpassungsprobleme aufwiesen und geringe Chancen besaßen, ihr Studium erfolgreich zu beenden (Röwert et al., 2017).

Als größte staatliche Hochschule Thüringens kann der Friedrich-Schiller-Universität Jena (im weiteren als FSU bezeichnet) eine besondere Vorbildfunktion im Umgang mit Diskriminierungsthemen zugeschrieben werden, die als Beispiel für andere Hochschulen im Freistaat dienen kann. Die FSU hatte bereits zu Beginn der vorliegenden Untersuchung Strukturen für die Etablierung und Sicherung von Gleichstellung und Diversität im universitären Raum eingerichtet. Dazu gehören Informations- und Beratungsangebote im Falle von Diskriminierungserfahrungen sowie Angebote zur Sensibilisierung für diskriminierendes Handeln und diskriminierende Strukturen (https://www.uni-jena.de/diversitaetsbuero, 10.03.2022). Trotz dieser Maßnahmen dürfte es im Interesse aller Verantwortlichen liegen, systematische Untersuchungen anzustellen, um ein genaues Lagebild der Herausforderungen zu erhalten, die sich im Prozess angestrebter Gleichstellung ergeben.

Im Verlauf des Jahres 2018 begann daher das Zentrum für Rechtsextremismusforschung, Demokratiebildung und gesellschaftliche Integration (KomRex) in Zusammenarbeit mit universitären Einrichtungen und der Universitätsleitung, eine Studie zum Diskriminierungserleben der Studierenden der FSU zu erarbeiten. Um das soziale Klima umfassend zu erheben, sollten jedoch nicht nur Diskriminierungserfahrungen der Studierenden, sondern zugleich ihr Wohlbefinden und ihre Zufriedenheit mit dem Zusammenleben an der FSU sowie ihre Einstellungen zu Diversitätsthemen erhoben werden.

1.1 Das soziale Klima an Universitäten

Die oben genannten Erhebungsaspekte werden in neueren Arbeiten unter dem Begriff des sozialen Klimas thematisiert, der sich an das angloamerikanische Konzept des *Campus Climate* anlehnt und sich auf das soziale Zusammenleben an Hochschulen bezieht. Zum *Campus Climate* existieren diverse Begriffsbestimmungen (vgl. insbesondere Hart & Fellabaum, 2008). Gemeinsam ist den verwendeten Definitionen, dass sie die Wahrnehmung und das Erleben der Interaktionen, Einstellungen und Vorstellungen unter den Angehörigen einer Hochschule betreffen. Dabei werden nicht nur die Interaktionen und Sozialbeziehungen der Hochschulmitglieder untereinander in den Blick genommen, sondern auch ihre Positionierung und Eingliederung in die Hochschulstrukturen. Nach Hurtado, Milem, Clayton-Pederson und Allen (1999) besteht das soziale Klima einer Institution aus folgenden vier Dimensionen: (1) das historische Vermächtnis einer Institution in Form der Geschichte von Ex- und Inklusion, (2) die strukturelle Diversität im Sinne des Anteils marginalisierter Gruppen, (3) die Einstellungen verschiedener Akteur:innen zur Institution sowie (4) das Verhalten und die Beziehungen zwischen unterschiedlichen sozialen Gruppen.

Die vorliegende Studie konzentrierte sich auf beiden zuletzt genannten Aspekte, konkret auf die Wahrnehmungen und Einstellungen der Studierenden bezogen auf das Zusammenleben

an der FSU unter besonderer Berücksichtigung diskriminierender Erfahrungen innerhalb und außerhalb des universitären Settings. Die strukturelle Diversität wurde in der vorliegenden Studie einbezogen, indem die Studierenden auch zu ihrer Wahrnehmung von Diversitätsmaßnahmen befragt wurden. Analysen bereits vorhandener Diversitätsmaßnahmen (z. B. Gleichstellungsbeauftragte oder psychosoziale Beratungen) sowie Betrachtungen zum historischen Vermächtnis der FSU wurden an dieser Stelle nicht vorgenommen.

1.2 Zum Verständnis von Diskriminierung

Unter Diskriminierung wird in der vorliegenden Studie das Erleben einer *ungerechtfertigten* Benachteiligung verstanden, die sich aus einer oder mehreren sozialen Gruppenzugehörigkeiten (z. B. Geschlecht, Migrationsgeschichte) einer Person ergeben oder ihr zugeschrieben werden (Jonas & Beelmann, 2009). Dabei ist im Sinne einer Betroffenenperspektive zunächst bedeutsam, ob eine Person eine Äußerung, eine Situation oder eine Handlung als diskriminierend wahrnimmt oder erlebt. Zugleich ist auszuschließen, dass für eine wahrgenommene oder vermeintliche Benachteiligung nicht ein sachlicher Grund vorliegt, der diese rechtfertigt. Eine wahrgenommene Benachteiligung ist also dann diskriminierend, wenn sie allein durch eine bestehende oder zugeschriebene Mitgliedschaft zu einer sozialen Gruppe begründet wird, keine rational nachvollziehbaren Gründe für diese Benachteiligung vorliegen (z. B. wird Kindern der Zugang zu Alkohol aus Gesundheitsgründen verwehrt) und ein (rechtlich oder moralisch legitimierter) Anspruch auf Gleichbehandlung oder Ausgleichsbehandlung im sozialen Kontext des Verhaltens vorliegt. Diese Überlegungen verdeutlichen, dass eine Abgrenzung zwischen (in berechtigter Weise) wahrgenommener Diskriminierung und (berechtigter oder legitimierter) Differenzierung weitreichende Reflexionen erfordert.

Unser Verständnis von Diskriminierung spiegelt sich unter anderem im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wider, wonach *„[…] Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität […]“* abgewendet werden sollen (§ 1 des AGG). Benachteiligungen können aus Sicht des AGG und der ADS in Situationen gesehen werden, in denen „*Gleiches ungleich behandelt wird*“, ebenso aber, „*wenn Menschen mit ungleichen Voraussetzungen gleichbehandelt werden*“, wenn etwa behinderten Menschen keine kompensatorischen Möglichkeiten geboten werden (ADS, 2019, S. 6). Solche Benachteiligungen können somit als unmittelbare oder mittelbare – d. h. als direkte oder indirekte – Benachteiligungen auftreten.

Die vorliegende Studie erweitert den Diskriminierungsbegriff um eine sozialpsychologische Sichtweise, die nicht allein die genannten Diskriminierungsmerkmale, sondern alle sozialen Gruppenmerkmale umfasst (z. B. Mummendey & Otten, 2001, Ramiah, Hewstone, Dovidio & Penner, 2010). Es ist somit entscheidend, ob eine Person als Mitglied einer vorhandenen oder ihr zugeschriebenen sozialen Gruppe mit spezifischen Merkmalen ungerechtfertigte Benachteiligung erfährt (vgl. Zick, 2017). Eine solche Benachteiligung beginnt für die Betroffenen von Diskriminierung bei der Wahrnehmung von vorurteilsgeleiteten Einstellungen und reicht bis hin zu physischen Angriffen und Hasstaten (Allport, 1954; Zick, 2017).

Zugleich sind Diskriminierungsphänomene mit gesellschaftlichen und historisch gewachsenen Machtstrukturen verbunden, durch die sich Mitglieder einer (dominanten) sozialen Gruppe (bewusst oder unbewusst) legitimiert sehen, diskriminierendes Verhalten zu zeigen (Zick, 2017). Diese Machtstrukturen und die damit einhergehende Verbindung zwischen den Mitgliedern beider Gruppen muss dabei von beiden Seiten wahrgenommen oder angenommen werden. Diese Perspektive der Verankerung von Diskriminierung in gesellschaftlichen Strukturen wird von soziologischen Arbeiten als Kernmerkmal diskriminierenden Handelns betont (vgl. Scherr, 2017). Demnach sind zum Verständnis von Diskriminierung nicht allein die Ebene des Individuums und dessen Vorurteile relevant, sondern auch ein gesellschaftliches System, das sich über lange historische Zeiträume gebildet und über sich selbsterhaltende Mechanismen etabliert hat (Scherr, 2017).

1.3 Überblick zur Datenlage zu Diskriminierungserfahrungen an Hochschulen

Während die Datenlage zu Diskriminierungserfahrungen und Diversität an deutschen Hochschulen relativ begrenzt ist und erst in der jüngeren Vergangenheit Erhebungen und Projekte entstanden sind, liegt vor allem in Nordamerika eine Vielzahl von Studien zum sozialen Klima an Universitäten vor. Dort kann seit den 1980-Jahren eine verstärkte Forschung registriert werden, die angesichts der zunehmenden ethnischen Diversität der Studierendenschaft insbesondere das „*racial climate*“ (McClelland & Auster, 1990) an Hochschulen in den Blick der empirischen Forschung genommen hat. So konnten mehrere Studien nachweisen, dass es zwischen den verschiedenen ethnischen Gruppen innerhalb der Studierendenschaft deutliche Unterschiede im Hinblick auf die Einschätzung des sozialen Klimas und der Verbreitung von Diskriminierung an ihrer Universität gab. Ancis, Sedlacek und Mohr (2000) sowie Reid und Radhakrishnan (2003) zeigten etwa, dass Studierende, die einer ethnischen Minderheit angehörten, wesentlich häufiger über Rassismus, „ethnische Spannungen“ und ein von ethnischen Stereotypen beherrschtes Denken klagten als „weiße“ Studierende. Dies betraf insbesondere afro-amerikanische Studierende. Auch Studien des auf die Erhebung des Campus-Climate (und die Ableitung von Maßnahmen zur Verbesserung desselben) spezialisierten Unternehmens *Rankin & Associates Consulting* demonstrierten, dass Diskriminierungserfahrungen aufgrund der ethnischen Herkunft an amerikanischen Universitäten weit verbreitet waren. So gaben z. B. bei einer großen Umfrage an der University of California (n = 104.208) 24% der Studierenden an, schon einmal „*ausschließendes, einschüchterndes, beleidigendes oder feindseliges Verhalten*“ erfahren zu haben, wobei die zweithäufigste Ursache für die erlebte Diskriminierung die ethnische Herkunft war (17%, vgl. Rankin & Associates Consulting, 2014). Häufiger berichteten die Studierenden nur, solches Verhalten auf Grund ihres hierarchischen Status gegenüber Lehrpersonen oder Vorgesetzten an der Universität erfahren zu haben (22%). Nach Angaben der Autoren lag die University of California damit im Durchschnitt der US-amerikanischen Diskriminierungserhebungen. Diese Ergebnisse geben insofern Anlass zur Sorge, als die Bedeutung gelebter Diversität an der Universität für die Zufriedenheit der Studierenden und deren Bindung an ihre Universität durchaus bekannt ist. Locks und Miterarbeiter:innen (2008) konnten zum Beispiel nachweisen, dass das Zugehörigkeitsgefühl der Studierenden zu ihrer

Universität umso größer war, je mehr Kontakte sie zu Studierenden anderer ethnischer Gruppen pflegen.

Bislang existieren nur wenige Untersuchungen, die Diskriminierungserfahrungen an deutschen Universitäten umfassend erhoben haben und deren Ergebnisse öffentlich zugänglich sind. Daten liegen für die Universitäten in Leipzig (Teichert, 2018), Duisburg-Essen (Stammen, 2010), Kiel (Klein & Rebitzer, 2012) und Bielefeld (Berghan, Preuß & Dubbert, 2016) vor. In Bielefeld gab es zudem eine Folgestudie, die zu ähnlichen Ergebnissen wie die Studie von 2016 kam (Berghan, Papendick et al., 2020). Die Goethe-Universität Frankfurt am Main erhob außerdem Diskriminierungserfahrungen im Zuge einer allgemeinen Studierendenbefragung in einer kürzeren Version (Opitz & Lommel, 2018). Weitere Studien betrachteten in ihren Erhebungen vor allem einzelne Merkmalsbereiche, z. B. sexistische Diskriminierung und sexuelle Belästigung und Gewalt gegenüber Frauen an mehreren Hochschulen (Feltes, List, Schneider & Höfker, 2012).

Die empirische Grundlage für die genannten Studien, an denen sich auch das Design dieser Untersuchung orientiert, bildeten anonymisierte Online-Befragungen, die im Falle der Leipziger Studie durch qualitative Expert:inneninterviews ergänzt wurde. Die Kieler, Frankfurter und die Duisburg-Essener Studie waren als reine Studierendenbefragungen angelegt, während in der Leipziger und Bielefelder Studie die Diskriminierungserfahrungen von allen Universitätsangehörigen (Studierende, Doktorand:innen, wissenschaftliches und technisch-administratives Personal) erhoben wurden. Die Rücklaufquote lag zwischen circa 5% (Bielefeld) und 21% (Kiel) der Studierenden bzw. Universitätsangehörigen. Alle Studien beschrieben die Verbreitung von Diskriminierungserfahrungen entlang unterschiedlicher Diskriminierungsmerkmale wie Geschlecht, ethnische Herkunft, sexuelle Orientierung, Religion, soziale Herkunft, Behinderung, politische Orientierung oder Alter. Während jedoch die Duisburg-Essener Studie auf die Erhebung der Häufigkeit von Diskriminierungsvorfällen und deren nähere Beschreibung durch anonymisierte Schilderungen der Studierenden beschränkt war, wurden in den anderen Studien zusätzliche Informationen z. B. zur numerischen Verteilung der Diskriminierungsquellen bzw. Verursacher:innen von Diskriminierung sowie der Diskriminierungsorte bzw. -kontexte erhoben. Die Kieler und Frankfurter Studien machten darüber hinaus Angaben über die Häufigkeiten der einzelnen Diskriminierungsformen (z. B. „Herabwürdigung/Bloßstellung der Person“, „soziale Ausgrenzung/Mobbing“, etc.). Die Leipziger Studie enthält zudem Informationen über die Häufigkeit von Diskriminierung nach Fachbereichen und über die Bekanntheit und Nutzung von Anlaufstellen der Universität für Opfer von Diskriminierung, während in der Bielefelder Studie neben einer allgemeinen Einschätzung des sozialen Klimas an der Universität auch die Bewertung der individuellen Verantwortung für Bekämpfung von Diskriminierung durch die Studierenden abgefragt wurde.

Im Hinblick auf die Verbreitung von Diskriminierungserfahrungen ergab sich aus den genannten Untersuchungen ein eher heterogenes Bild. So betrug in der Duisburg-Essener Studie der Anteil der Studierenden, die angaben, bereits persönlich Diskriminierung erlebt zu haben, bei

9.6% und der Anteil derjenigen, die Zeugen von Diskriminierung wurden, bei 22% (vgl. Stammen, 2010, S. 23). Ähnliche Ergebnisse zeigten die Frankfurter Daten mit 11% selbst erfahrener und 21% beobachteter Diskriminierung (Opitz & Lommel, 2018, S. 91), während die Bielefelder Studie einen Anteil von 45.5% der Studierenden mit persönlichen Diskriminierungserfahrungen dokumentierte. Zudem wurde mehr als die Hälfte der Bielefelder Studierenden bereits Zeuge von Diskriminierung anderer Personen (Berghan, Preuß & Dubbert, 2016, S. 18). Die Autor:innen nahmen angesichts dieser Daten allerdings eine geringe Repräsentativität der Befragten an, da offenbar eher Studierende teilnahmen, die bereits für das Thema sensibilisiert waren (vor allem Studierende der Sozial- und Geisterwissenschaften). Allerdings lagen die Werte der Kieler und Leipziger Erhebungen auch deutlich über denen der Duisburg-Essener Studie: An der Universität Kiel hatten 15.3% der Studierenden Diskriminierung persönlich erfahren und 28.7% der Studierenden wurden Zeug:innen von Diskriminierung; an der Universität Leipzig hatte sogar über ein Drittel der befragten Studierenden und Beschäftigten Diskriminierung persönlich erfahren oder beobachtet (vgl. Teichert, 2018, S. 55).

Bei der Erfassung, Auswertung und Darstellung von Diskriminierungserfahrungen gingen die hier betrachteten Studien z. T. unterschiedliche Wege. Während die Autor:innen der Bielefelder, Kieler, Frankfurter und Duisburg-Essener Studie jeweils zwischen Diskriminierungserfahrung und -beobachtung unterschieden, fehlte diese Differenzierung in der Leipziger Studie. Stattdessen wurde dort zwischen erlebter/beobachteter Diskriminierung einerseits und vermuteter Diskriminierung andererseits differenziert. Ein Vergleich der Studienergebnisse zeigte, dass Studierende mit persönlichen Diskriminierungserlebnissen auf die Frage, aufgrund welcher Diversitätsmerkmale sie an der Universität diskriminiert wurden, besonders häufig auf ihr Geschlecht verwiesen. So war in der Bielefelder und in der Leipziger Studie das Geschlecht das am häufigsten genannte Diskriminierungsmerkmal im Fall der erlebten Diskriminierung (vgl. Berghan, Preuß & Dubbert, 2016, S. 20; Teichert, 2018, S. 57); in den Studien der Universitäten in Duisburg-Essen und in Frankfurt war es das am zweithäufigsten genannte Merkmal (vgl. Stammen, 2010, S. 23; Opitz & Lommel, 2018, S. 94f.). Auch in der Kieler Studie nahm das Geschlecht den ersten Platz unter den Auslösern von Diskriminierungserfahrungen ein (vgl. Klein & Rebitzer, 2012). Ebenfalls sehr häufig wurde die nationale oder ethnische Herkunft als Grund für erlebte Diskriminierung genannt. An den Universitäten in Duisburg-Essen und in Frankfurt hatten die meisten Studierenden angegeben, aufgrund ihrer „nationalen Herkunft“ diskriminiert worden zu sein (vgl. Stammen, 2010, S. 23, Opitz & Lommel, 2018, S. 94f.); in der Leipziger Studie wurde der Migrationshintergrund der Studierenden als zweithäufigster Grund für erlebte Diskriminierung genannt (vgl. Teichert, 2018, S. 57). In der Kieler Studie war die „ethnische Herkunft“ auf dem dritten Platz unter den Auslösern von Diskriminierungserfahrungen, in der Bielefelder Studie stand das Merkmal „nationale Herkunft/Migrationshintergrund“ dagegen nur auf Rang 7 (vgl. Klein & Rebitzer, 2012; Berghan, Preuß & Dubbert, 2016, S. 20).

Zudem war die soziale Herkunft an deutschen Universitäten offenbar noch immer ein bedeutender Grund für Diskriminierungserfahrungen. In der Kieler und Bielefelder Studie war die soziale Herkunft der zweithäufigste Diskriminierungsgrund; in der Leipziger Studie auf Rang 4

(vgl. Klein & Rebitzer, 2012; Teichert, 2018, S. 57; Berghan, Preuß & Dubbert, 2016, S. 20).[1] Ein weiteres interessantes Ergebnis der Studien war der Umstand, dass die Häufigkeiten der Merkmale, aufgrund derer Studierende Diskriminierung erlebt hatten, von den Häufigkeiten, die als Gründe für beobachtete Diskriminierung angeführt wurden, teilweise recht deutlich voneinander abwichen. So war z. B. in der Bielefelder Erhebung das Merkmal „nationale Herkunft/Migrationshintergrund" das mit Abstand am häufigsten genannte beobachtete Diskriminierungsmerkmal, während es unter den Merkmalen im Fall von selbst erlebter Diskriminierung nur den siebten Rang einnahm. (vgl. Berghan, Preuß & Dubbert, 2016, S. 20). In ähnlicher Weise unterschieden sich in der Leipziger Studie die erlebte/beobachtete und der vermuteten Diskriminierung. Hier war das Geschlecht der mit Abstand dominierende Grund für erlebte/beobachtete Diskriminierung, während es unter den vermuteten Gründen für Diskriminierung nur den vierten Platz einnahm. Dies veranlasste die Autor:innen der Studie anzunehmen, dass die Relevanz von geschlechtsbezogenen Diskriminierungspraktiken an der Universität eher unterschätzt wird (vgl. Teichert, 2018, S. 57).

Insgesamt erwiesen sich in den zitierten Studien das Geschlecht, die ethnische Herkunft und die soziale Herkunft wiederholt als einflussreiche Kategorien für das Diskriminierungsgeschehen an Hochschulen. Zugleich konnten weitere Merkmale identifiziert werden, aufgrund derer Menschen Diskriminierung an der Hochschule erfuhren (z. B. Alter oder Elternschaft, vgl. Berghan et al., 2016, S. 20). Einzelne Diskriminierungsmerkmale wiesen je nach Standort unterschiedliche Bedeutungen auf, sodass das Diskriminierungsgeschehen in der vorliegenden Studie möglichst breit erfasst werden sollte, um standortbezogene Besonderheiten sensibel erfassen zu können.

1.4 Zufriedenheit und Vernetzung von Studierenden

Im Gegensatz zu Erhebungen, die ausschließlich die Erfahrung und Wahrnehmung des Diskriminierungserlebens erfassten (z. B. die Erhebung der CAU Kiel von Klein & Riebitzer, 2012), sollte die vorliegende Untersuchung ein umfassenderes Bild zum sozialen Klima und damit zur Wahrnehmung des Zusammenlebens unter den Studierenden und ihren Einstellungen zur Universität geben. Zwar spielen Diskriminierungserfahrungen eine besondere Rolle, da sie auf die psychische Verfassung und das Wohlbefinden der Studierenden wirken und sich darüber hinaus auf die Studienleistung niederschlagen können (English, Lambert, & Ialongo, 2016; Stevens, Liu, & Chen, 2018). Gleichwohl war die vorliegende Untersuchung darauf ausgerichtet das soziale Miteinander der Studierenden umfassender zu untersuchen. Dies beinhaltete die Art und das Ausmaß sozialer Beziehungen an der FSU und ihre darauf bezogene Zufriedenheit.

Die Vernetzung von Studierenden kann als Indikator für ihre sozialen Ressourcen gewertet werden. So können Bekannt- und Freundschaften einerseits eine Hilfe für die Studienleistung an sich sein (z. B. in Form von Lerngruppen). Andererseits bieten sie eine wichtige Grundlage für den sozialen Rückhalt und die Befriedigung sozialer Bedürfnisse. Einige Autor:innen bestätigten den positiven Einfluss von sozialem Rückhalt durch Freunde im universitären Kontext

[1] In der Studie der Universität Duisburg-Essen wurde dieses Merkmal nicht erfragt.

auf den Studienerfolg (Mattanah, Brooks, Brand, Quimby & Ayers, 2012). Studierende, die viele oder wichtige Freundschaften an der Universität pflegen, können sich stärker mit der Universität selbst verbunden fühlen und sich damit z. B. eher für weiterführende Studiengänge an dieser Universität entscheiden. Suhlmann, Sassenberg, Nagengast und Trautwein (2018) fanden Beweise dafür, dass die Verbundenheit zur Hochschule das Wohlbefinden der Studierenden und ihre Studienmotivation stärkt sowie die Wahrscheinlichkeit für einen Studienabbruch senkt.

Vor dem Hintergrund dieser Ergebnisse ist anzunehmen, dass die soziale Vernetzung und die Teilhabe am sozialen Leben an der Universität von Studierenden eine wichtige Rolle für ihre Zufriedenheit mit dem Studium spielen. Es geht somit um die Frage, ob sie die Universität ausschließlich als Ausbildungs- und Lehreinrichtung sehen oder sie auch außerhalb von Lehrveranstaltungen Zeit am Campus verbringen, sei es durch Freizeitaktivitäten wie Fachschaftspartys, Themenabende und Angebote des Hochschulsports oder in Form von Engagement in Hochschulgremien und so die Universität als Raum der persönlichen und sozialen Entfaltung nutzen. Insofern die Studierenden die Universität als einen Ort ansehen, der mehr als eine Lehreinrichtung ist, sollten sie das Gefühl aufbauen, im universitären System dazuzugehören und zu einem gewissen Grad Einfluss auf die institutionellen Strukturen nehmen zu können. Auch die Wahrnehmung der Studierenden, dass ihre Meinungen und Bedürfnisse an der Universität respektiert werden, sollte zu ihrer Zufriedenheit mit ihrem Studium und dem Leben an der Universität beitragen. Die Studie soll daher erfassen, inwieweit die Studierenden sich als Personen wahrnehmen, die an der Universität aktiv handeln und sich in ihrer Identität frei entfalten können sowie dabei in ihren Handlungen und ihrer Person auf verschiedenen strukturellen Ebenen respektiert werden. Diese Aspekte sollten die Zufriedenheit der Studierenden an der Universität stärken und damit Einfluss auf den persönlichen Studienerfolg der Studierenden nehmen.

1.5 Diversität

Diversität beschreibt im sozialwissenschaftlichen Sinne die Vielfalt in der Zusammensetzung von gesellschaftlichen Gruppen. Nach Heitzmann & Klein (2015) bezeichnet Diversität „*die Heterogenität und Diversifizierung sozialer Lebenslagen und sozialer Zugehörigkeiten*“. Andere Autor:innen betonen Verschiedenheit oder Individualität als weitere Begriffselemente von Diversität und sehen sie im Gegensatz zu Heterogenität als positiv besetzteren Begriff an (z.B. Vedder, 2006, Fereidooni & Zeoli, 2016). Diversity Management, dessen Ursprünge in den USA liegen (Vedder, 2006), zielt einerseits auf die Stärkung der Vielfalt und Zusammensetzung z. B. durch das bevorzugte Anwerben von Mitarbeitenden ab, die durch bestimmte Merkmalsausprägungen geringere Chancen auf einen Zugang zu einem Unternehmen oder einer Institution haben (z. B. durch Migrationsgeschichte oder die Bildungsherkunft). Andererseits soll z. B. im Hochschulkontext die Unterschiedlichkeit der Angehörigen einer Institution in konstruktiver Weise genutzt werden und so „*im Sinne einer positiven Wertschätzung besonders*“ betonen (Kliegl & Müller, 2012, S. 74). Durch das Bestreben des Diversity Managements, die verschiedenen Angehörigen einer Institution vor diskriminierenden Erfahrungen zu schützen, soll

demnach gewährleistet werden, dass die Angehörigen sich frei entfalten und nach ihren speziellen Fähigkeiten und besonderen Eigenschaften in die Institution und ihre Weiterentwicklung einbringen können (Vedder, 2006). Die Betrachtung der Einstellungen zu Diversität zielt dabei auch auf die Dimension der strukturellen Diversität nach Hurtado et al. (1999) ab.

Da die FSU zum Beispiel durch das Thüringer Hochschulgesetz (ThürHG) zu Maßnahmen zur Stärkung der Diversität verpflichtet ist und in der Vergangenheit entsprechende Maßnahmen ergriffen hat, ist es somit von Interesse, wie die Studierenden auf diese Maßnahmen reagieren. Inwiefern nehmen sie solche Maßnahmen wahr? Wie bewerten sie diese und sehen sie als hinreichend für einen respektvollen Umgang und ein positives soziales Klima an der FSU an? Die Einstellungen der Studierenden zur Diversität sollen somit neben dem Diskriminierungserleben und der Zufriedenheit Eingang in die vorliegende Studie finden.

1.6 Zentrale Ziele dieses Berichts

Aus den in den vorangegangenen Abschnitten diskutierten Erkenntnissen ergeben sich die zentralen Umfragethemen dieser Erhebung. Eine erste Frage betrifft das Wohlbefinden der Studierenden an der FSU sowie ihre sozialen Kontakte. Damit soll geklärt werden, ob die Universität den Studierenden einen geschützten Raum zum Leben und zur freien Entfaltung in ihrem Studium bietet sowie in einer für sie angemessenen Art und Weise während ihres Studiums sozial eingebunden sind. Dazu zählen auch Einstellungen der Studierenden zu Diversität und die Wahrnehmung diversitätsstärkender Maßnahmen. Ergänzend soll erfasst werden, inwiefern die Studierenden ihre Ausbildung und ihr Leben an der FSU als Teil der städtischen Struktur Jenas sehen oder ihre Zeit in Jena nur isoliert im Rahmen ihrer studentischen Ausbildung begreifen. Ein zweiter Fokus der Erhebung liegt auf dem Diskriminierungserleben der Studierenden. Es soll insbesondere beurteilt werden, wie und wie stark Studierende Diskriminierungen im Rahmen ihres Studiums erlebt haben und inwiefern Diskriminierungserfahrungen Bestandteil des täglichen Lebens an der FSU sind. Zudem geht es um die Frage, wo und in welchen Rahmen ungerechtfertigte Benachteiligungen vorkommen und welche Situationen die Studierenden konkret als Diskriminierung empfinden. Aus den Antworten der Studierenden sollen abschließend Handlungsnotwendigkeiten und -empfehlungen abgeleitet werden.

2 Forschungsmethodisches Vorgehen

2.1 Durchführung und Stichprobenrekrutierung

Die Studie wurde während des Sommersemesters 2019 von Mitarbeiter:innen des KomRex durchgeführt. Alle eingeschriebenen Studierenden der FSU (inklusive Promotionsstudierende und beurlaubte Studierende) wurden im April 2019 per E-Mail eingeladen, an der Studie teilzunehmen. Im Laufe des Sommersemesters wurden zudem zwei Erinnerungsmails verschickt. Daneben wurde die Studie an zentralen Gebäuden der Universität (Campus, Mensa, Bibliothek und weitere) mit Plakaten und Bannern sowie mit Flyern und über Meldungen durch die Pressestelle der Universität und verschiedene Hochschulgruppen beworben.

Die Studierenden konnten über Links bzw. einen QR-Code in den Einladungsmails und auf den Werbematerialien den Onlinefragebogen der Erhebung aufrufen. Der Fragebogen wurde mit dem Programm *unipark* (Questback, 2019) erstellt und lag in deutscher und englischer Sprache vor. Als Teilnahmeanreiz wurde den Studierenden nach der Bearbeitung des Fragebogens die Teilnahme an einer Verlosung von Preisen (z. B. ein Smartphone, Kopfhörer und Gutscheine für Jenaer Geschäfte) angeboten. Dazu konnten sie in einem Fragebogenfenster eine Mailadresse als Kontakt hinterlassen. Diese Adresse wurde getrennt von den inhaltlichen Daten gespeichert. Die Verlosung fand im Anschluss an die Feldphase statt.

2.2 Stichprobe

Die Befragungslinks wurden insgesamt 4.368 Mal aufgerufen (die deutsche Variante 3.851 Mal, die englische 517 Mal). Nach der Datenbereinigung (z. B. Ausschluss von doppelten Fällen und Bögen mit auffälligen Antwortmustern) verblieben 1.949 vollständig ausgefüllte Fragebögen im Datensatz. Damit wurde eine Rücklaufquote von 11.9% der im Sommersemester 2019 eingeschriebenen Studierenden erzielt (insgesamt 16.424). Die im Datensatz verbliebenen Studierenden waren im Mittel M = 23.6 Jahre alt (SD = 4.4 Jahre). 90% der Studierenden waren 29 Jahre alt oder jünger. 1.209 Studierende waren weiblich. Damit waren Frauen in der Stichprobe (62.0%) im Vergleich zu den Frauen unter allen Studierenden (gesamt 9.084 bzw. 55.3%) überrepräsentiert. 36 (1.9%) Personen machten eine andere Angabe als weiblich oder männlich. 9.4% der Studierenden hatten keine deutsche Staatsangehörigkeit und 8.5% gaben an, mehrheitlich in einem anderen Land aufgewachsen zu sein. Damit sind sie im Vergleich zur gesamten Studierendenschaft in dieser Studie unterrepräsentiert (14.6% internationale Studierende). Unter den Studierenden mit deutscher Staatsangehörigkeit kamen 30.7% (n = 531) aus Thüringen. Aus den neuen Bundesländern und Berlin kam insgesamt mehr als die Hälfte der Befragten (59.4%). Im Vergleich zur gesamten Studierendenschaft der Universität haben damit deskriptiv etwas weniger Studierende aus Ostdeutschland teilgenommen (an der Universität waren es zum Befragungszeit insgesamt 35.8% aus Thüringen bzw. 63.5% aus den neuen Bundesländern und Berlin). 167 Befragte (8.6%) waren Promotionsstudierende, an der FSU waren dies zum Befragungszeitpunkt insgesamt 1.168 Personen (7.1%) gewesen.

Von den befragten Studierenden gaben 81.9% an, heterosexuell zu sein, die übrigen Studierenden gaben an, eine bisexuelle (6.2%), homosexuelle (3.7%) oder andere Orientierung

(1.8%) zu haben oder sie lehnten diese Kategorisierung für sich ab (6.4%). 51.6% der befragten Studierenden gehörten keiner Religionsgemeinschaft an. Von den anderen Studierenden ordneten sich die meisten einer christlichen Konfession zu (26.5% protestantisch, 13.9% katholisch, 1.1% orthodox, 2.3% andere). 2% gehörten einer islamischen Konfession an (1.7% sunnitisch, 0.3% andere), 0.3% dem Judentum, 0.5% dem Buddhismus und 0.4%dem Hinduismus. Einzelne Befragte (1.3%) gaben an, sich einer anderen Religionsgemeinschaft zuzuordnen (z. B. Naturreligion, Spiritualismus). 67 Personen (3.5%) gaben an, Elternteil mindestens eines Kindes zu sein, bei 59 Personen lebte das Kind zum Befragungszeitpunkt im Haushalt. 145 Befragte (7.5%) waren zum Befragungszeitpunkt für die Pflege einer ihr nahestehenden Person verantwortlich, 182 Personen (9.4%) gaben an, eine Schwerbehinderung oder chronische Krankheit zu haben.

Tabelle 1 zeigt die Verteilung der Befragten nach den Fakultäten, an denen sie zum Befragungszeitpunkt eingeschrieben waren. Studierende, die an mehreren Fakultäten eingeschrieben waren, wurden der Fakultät ihres Haupt- bzw. Erstfachs zugeordnet.

Tabelle 1. Verteilung der Befragten nach Fakultätszugehörigkeit

Fakultät	*n (Gesamt)*	*n (Befragte)*	*Anteil in %*
Sozial- und Verhaltenswissenschaften	3.388	460	13.6
Philosophische F.	3.202	354	11.0
Medizin	2.375	243	10.2
Biowissenschaften	1.805	204	11.3
Chemisch-Geowissenschaftliche F.	1.241	190	15.3
Rechtswissenschaften	1.381	130	9.4
Wirtschaftswissenschaften	1.376	124	9.0
Physikalisch-Astronomische F.	753	113	15.0
Mathematik und Informatik	767	101	13.2
Theologie	136	12	8.8
Nicht zugeordnet oder fehlende Angabe		18	
Gesamt	16.424	1.949	11.9

Anmerkungen: *n (Gesamt)* = Gesamtanzahl der Studierenden an dieser Fakultät im Sommersemester 2019, *n (Befragte)* = Anzahl der Befragten an dieser Fakultät, *Anteil in %* = Anteil der Befragten an der Gesamtanzahl der Studierenden dieser Fakultät

Die Stichprobe wies einige Verzerrungen gegenüber der Grundgesamtheit der Studierenden an der FSU auf. Vergleichsweise gut konnten Studierende der chemisch-geowissenschaftlichen und der physikalisch-astronomischen Fakultät erreicht werden, während Studierende der theologischen, rechts- und wirtschaftswissenschaftlichen Fakultäten unterrepräsentiert waren. Wesentlicher war allerdings der Umstand, dass – trotz vielfältiger Bewerbungen in englischer Sprache – internationale Studierende nur zu einem geringen Prozentsatz an der Untersuchung teilnahmen. Ob dies Folge einer dennoch vorhandenen Sprachbarriere war, kann nur gemutmaßt werden, ebenso wie die Annahme, dass die Länge des Fragebogens einigen Personen von der Beantwortung abgeschreckt hatte.

2.3 Das Erhebungsinstrument

Der Onlinefragebogen wurde von Mitarbeitenden des KomRex auf der Basis früherer Diskriminierungserhebungen erarbeitet (vgl. Klein & Rebitzer, 2012, Berghan et al., 2016). Anschließend wurde die erarbeitete Version mit je einer Vertreterin des Studierendendezernats und des Internationalen Büros diskutiert und entsprechend überarbeitet. Die endgültige Version wurde ins Englische übersetzt und durch einen Mitarbeiter der Übersetzungsstelle des Internationalen Büros korrigiert.

Der Fragebogen gliederte sich in drei thematische Blöcke: (1) ein allgemeiner Teil zur Wahrnehmung und Einschätzung des Zusammenlebens an der Universität, (2) Fragen zu persönlichkeits- und sozialpsychologischen Merkmalen sowie (3) Fragen zu Diskriminierung und konkreten Diskriminierungserfahrungen. Der Online-Fragebogen ist im Anhang dieses Berichts dokumentiert (Abschnitt **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.**).

2.3.1 Allgemeine Fragen des Zusammenlebens

2.3.1.1 Wahrnehmung des Zusammenlebens und Wohlbefinden

Zunächst wurden allgemeine Fragen zur Wahrnehmung des Lebens der Studierenden an der FSU gestellt. Die Items wurden anderen Erhebungen (z. B. Rankin & Associates Consulting, 2014, Mattice, 1994) zum sozialen Klima entlehnt und für diese Studie angepasst und erweitert. Sie umfassten Aussagen zum Wohlbefinden, z. B. „*Ich fühle mit wohl an der Friedrich-Schiller-Universität*“, zum eigenen Sicherheitsgefühl („*Ich fühle mich sicher an der Friedrich-Schiller-Universität*“) und zu der Verbundenheit mit der FSU und der Stadt Jena, die z. B. durch die Abfrage des Engagements der Beteiligten an der Universität erfasst wurde („I*ch engagiere mich (ehrenamtlich) an der Friedrich-Schiller-Universität*“). Außerdem sollten die Studierenden einschätzen, inwieweit sie die FSU als Ganzes sowie ihr eigenes Studium weiterempfehlen können.

Ergänzend wurden vergleichbare Fragen mit Bezug auf ihre Lebenswelt in der Stadt Jena gestellt, z. B. „*Ich fühle mich wohl in Jena*“, „*Ich engagiere mich (ehrenamtlich) in Jena*“. Die Fragen sollten mögliche Handlungsnotwendigkeiten für die Zusammenarbeit von der FSU und die Stadt Jena aufdecken. Die Studierenden wurden auch in dieser Hinsicht befragt, inwieweit sie Jena als *Zuhause* oder *nur als Zwischenstation* betrachteten, um die Verbundenheit mit der Stadt zu erheben.

2.3.1.2 Sozialkontakte der Studierenden

Im zweiten Fragenblock wurde das Kontaktverhalten der Studierendenschaft erhoben. Dazu sollten die Studierenden zunächst allgemein einschätzen, wie viele Kontakte sie innerhalb der FSU zu Studierenden aus anderen Fächern haben, an welchen Aktivitäten im Universitätsrahmen sie teilnehmen (z. B. Fachschaftsveranstaltungen oder Hochschulsport) und wie wichtig ihnen diese Kontakte insgesamt sind. Dieselben Angaben sollten sie für Kontakte und Aktivitäten außerhalb des universitären Kontexts in der Stadt Jena machen. Weiterhin wurden sie nach internationalen Freundschaften gefragt. Diese Fragen zu Kontakten wurden für die Erhebung neu entwickelt. Nach Kontakten in ihrem eigenen Studienfach wurden die Studierenden

auf eine andere Weise gefragt, indem sie nur angeben sollten, wie viele Studierende sie mit Namen kennen (von 1 = *keine* bis 4 = *viele bzw. mehr als 10*). Dies geschah als Teil einer Netzwerkanalyse, die in diesem Bericht nicht weiter berücksichtigt wird.

2.3.1.3 Wahrnehmung von Diversität am Campus

Die Fragen dieses Abschnitts wurden ebenfalls aus Erhebungen zum Campus Climate angepasst, wie etwa aus dem *SERU* (Student Experience in the Research University, z. B. Huesman & Soria, 2010, Office of Assessment, 2014) sowie teils aus Bevölkerungsumfragen adaptiert (z. B. Reiser, Best, Salheiser & Vogel, 2018). Zunächst wurden die Studierenden gebeten, allgemeine Fragen zu Respekt und Akzeptanz beantworten, z. B. „*Inwieweit besteht an der FSU derzeit konkreter Bedarf, die Akzeptanz bestimmter Personengruppen zu erhöhen?*“ Weiterhin wurden sie nach ihren Einstellungen zu Diversität und Diversitätsmaßnahmen befragt. Dazu zählten Aussagen wie „*Der Umfang an Strukturen an unserer Universität, die sich für Gleichberechtigung und Bedürfnisse verschiedener Gruppen einsetzen, ist angemessen*“, „*Diversität ist gut für das Zusammenleben an unserer Universität*“ und „*Es sollte für alle Studierende die Möglichkeit geben, Module zu belegen, welche die Perspektiven anderer Fachrichtungen betrachten (Studium Generale)*“.

Außerdem wurden die Studierenden gefragt, ob und welche universitären Hilfsangebote ihnen bekannt waren. Schließlich sollten sie angeben, ob sie annahmen, dass Personen aufgrund bestimmter persönlicher Merkmale regelmäßig oder verstärkt an der Universität diskriminierendes Verhalten erfahren. Dazu wurden ihnen verschiedene Merkmale vorgeschlagen, wie z. B. *ethnische Herkunft*, *regionale Herkunft in Deutschland*, *Geschlechtsidentität* oder *Eltern und mit Pflege beauftragte Personen*. Die Studierenden konnten zudem weitere, nicht vorgeschlagene Merkmale benennen, die ihnen in dieser Hinsicht auffielen.

2.3.2 Fragen zum Diskriminierungserleben

2.3.2.1 Diskriminierungssensibilität und -verständnis der Studierenden

Ziel des vorletzten Frageblocks war es, das Diskriminierungserleben der Studierenden umfassend zu erheben. Dazu wurden den Studierenden im ersten Schritt fiktive Fallvignetten präsentiert, um das Diskriminierungsverständnis genauer zu erfassen. Die Studierenden sollten angeben, ob sie diese Szenarien als *nicht-diskriminierend*, *strittig* oder *diskriminierend* wahrnehmen. Dabei wurden die Vignetten so generiert, dass eine Vignette nach dem in Abschnitt 1.2 definierten Diskriminierungsverständnis als diskriminierend zu werten war:

> *(1) Eine alleinerziehende Studierende kann nicht am Forschungspraktikum teilnehmen, da ihr Kind krank ist und zu Hause versorgt werden muss. Da die Seminarleitung eine Ersatzleistung verweigert, wird die Studierende nicht zur Prüfung zugelassen.*

Eine weitere Vignette war nach der Definition nicht als diskriminierend zu werten:

> *(2) Den Studierenden des ersten Bachelorsemesters wird der Zugang zu Vertiefungsseminaren des Hauptstudiums verweigert.*

Die dritte Vignette war so gewählt, dass sie strittig ausgelegt werden konnte:

> *(3) Gläubige Muslime können freitags ihren Gebetspflichten nicht nachkommen, da sie Pflichtveranstaltungen haben.*

Mit den Fallvignetten sollte überprüft werden, inwieweit die Studierenden diskriminierendes Handeln im Sinne des AGG einschätzen können. Dies bot die Möglichkeit, ihre folgenden Angaben angemessener zu bewerten. Sollten beispielsweise Studierende keine der Vignetten als diskriminierend wahrnehmen, so war anzunehmen, dass sie für mögliche Diskriminierungsphänomene eine geringe Sensibilität aufwiesen.

2.3.2.2 Diskriminierungserfahrungen und Diskriminierungsbeobachtungen

Nach den Fallvignetten wurden konkrete Diskriminierungserfahrungen und -beobachtungen der Studierenden erfasst. Den Studierenden wurde zunächst eine Definition von Diskriminierung, wie sie in dieser Studie verwendet wurde, vorgelegt. Zudem wurden sie danach befragt, wie intensiv sie sich bislang mit dem Thema Diskriminierung auseinandersetzt hatten. Auch diese Frage diente der Messung der Sensibilität für Diskriminierung.

Anschließend wurden erhoben, ob die Befragten in den letzten 24 Monaten an der FSU persönlich Diskriminierung *erfahren* hatten. Sofern sie diese Frage bejahten, wurden sie gebeten, weitere Fragen zu dieser Erfahrung bzw. diesen Erfahrungen zu beantworten. Dazu konnten sie zunächst in einer Liste von Merkmalen jenes auswählen, aufgrund dessen sie Diskriminierung erfahren hatten (z. B. *Herkunft, Geschlechtsidentität, soziale Herkunft, chronische Krankheit*). Dabei waren Mehrfachantworten möglich. Für jede Auswahl wurden den Studierenden weitere Fragen gestellt, die den Kontext der Diskriminierung (z. B. *universitäre Veranstaltungen*, *auf dem Campus*, *beim Hiwi-Job*), die Art (z. B. *körperlich bedroht*, *beschimpft/beleidigt*, *Unterlassung von Hilfeleistung*), die Häufigkeit (von *nur ein einziges Mal* bis *täglich oder beinah täglich*), den/die Urheber:in (z. B. *Lehrperson*, *Kommilitonin bzw. andere:r Studierende:r*, *Vereins- oder Gruppenmitglied*), die Belastungsintensität (von *wenig belastend* bis *stark belastend*), die Anwesenheit von Beobachter:innen (*nein* oder *ja*, wenn ja, ist oder sind diese eingeschritten?) und die Reaktion der Studierenden darauf (z. B. *Aufsuchen von offiziellen Stellen der Hochschule, von studentischen Hilfsangeboten, von Personen aus dem Umfeld, Klärungsversuche mit den Urheber:innen*) betrafen. Weiterhin hatten die Studierenden die Möglichkeit, die Situation frei zu beschreiben und bislang nicht thematisierte Aspekte zu erläutern.

Nach der Bearbeitung von Fragen zu eigenen Diskriminierungserfahrungen wurden die Studierenden zusätzlich danach befragt, ob sie in den letzten 24 Monaten an der FSU Diskriminierung *beobachtet* hatten. Bejahten sie diese Frage, wurden sie gebeten, Fragen zu dieser bzw. diesen Situationen zu beantworten. Diese waren äquivalent zu den Fragen der *Diskriminierungserfahrungen* strukturiert und aufgebaut. Verneinten die Studierenden die erste Frage nach Diskriminierungserfahrungen, so wurden sie jeweils direkt zu der Frage nach den Diskriminierungsbeobachtungen weitergeleitet. Verneinten sie diese, wurden sie zum nächsten Fragebloc weitergeleitet.

2.3.3 Demographische Angaben

In einem letzten Fragebogenteil wurden die Studierenden um demografische Angaben gebeten. Einige allgemeine Angaben wie *Alter*, *Geschlechtsidentität*, *Studiengang* und der aktuell *angestrebte Abschluss* wurden bereits zu Anfang der Erhebung erfragt. Weitere Angaben zur *Staatsbürgerschaft*, *internationale* und *innerdeutsche Herkunft*, *sexuelle Orientierung*, *Behinderung und chronische Krankheit*, *Religions- bzw. Konfessionszugehörigkeit*, *Relevanz des Glaubens*, *Familienstand*, *Elternschaft* und *Pflegeverantwortlichkeit* wurden dagegen erst am Ende der Befragung erhoben, um nicht zu Anfang vermeintlich sensible Themen anzusprechen. Am Ende der Erhebung hatten die Studierenden in einem offenen Feld die Möglichkeit, ein Feedback und Kommentare zur Befragung abzugeben.

3 Ergebnisse

3.1 Angaben zum sozialen Klima

3.1.1 Wohlbefinden und Zufriedenheit an der FSU

Abbildung 1 zeigt zunächst die Zustimmungswerte zu Fragen des allgemeinen Wohlbefindens an der FSU. Der Frage, ob sie sich an der Universität wohlfühlen, stimmten 83.6% der Studierenden *eher* oder *voll und ganz* zu. Ebenso hoch war die Zustimmung zur Frage nach dem Sicherheitsgefühl (85.7%). Etwas weniger als die Hälfte der Studierenden fühlte sich indes mit der FSU verbunden (44.2%).

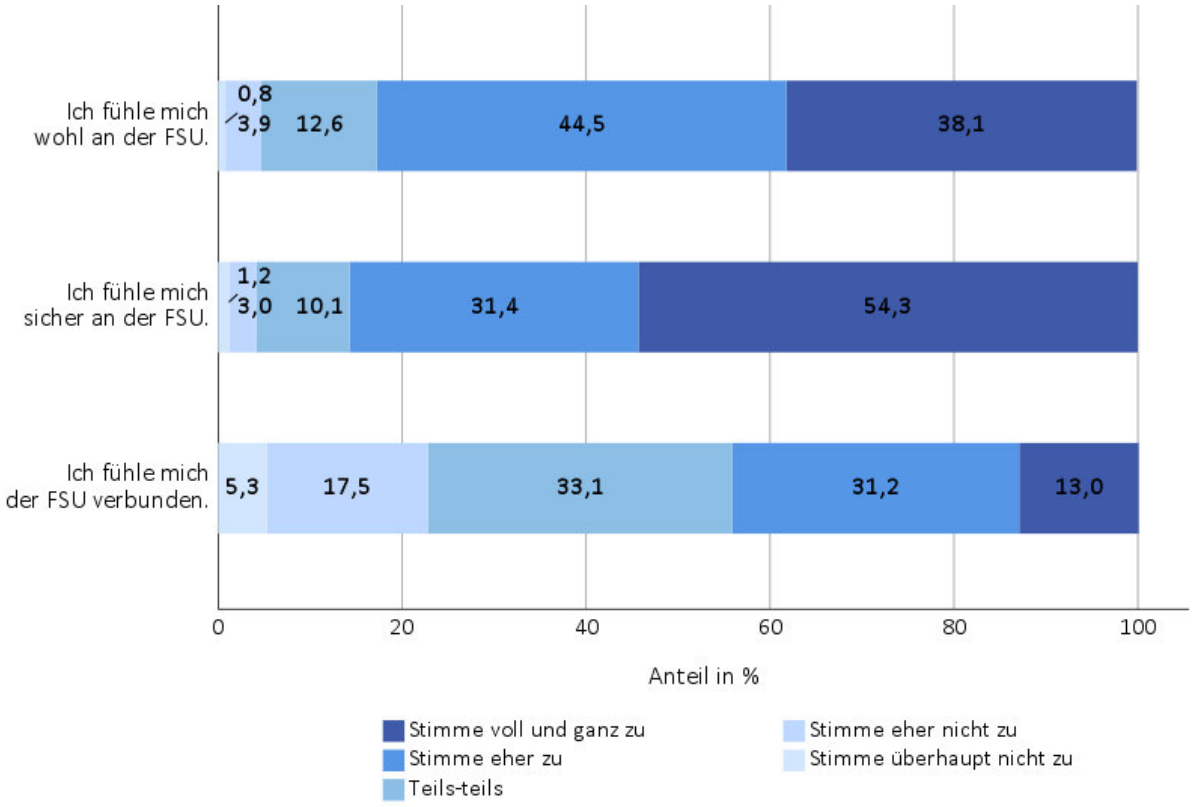

Abbildung 1. Antworthäufigkeiten zum Wohlbefinden an der FSU (*n* von 1.931 bis 1.947)

Diese Ergebnisse finden sich größtenteils in den Angaben der Studierenden zur Studienzufriedenheit und zur Teilnahme am gesellschaftlichen Leben wieder (vgl. Abbildung 2). So gaben 72.3% der Studierenden an, dass ihnen ihr Studium gelingt und ebenfalls zwei Drittel der Studierenden (64.2%) waren mit ihrer Studiensituation insgesamt zufrieden. Allerdings stimmte nur ein Drittel (33.2%) der befragten Studierenden zu, am gesellschaftlichen Leben der Universität teilzunehmen und nur etwas mehr als ein Fünftel (21.9%) gab an, sich ehrenamtlich an der Universität zu engagieren.

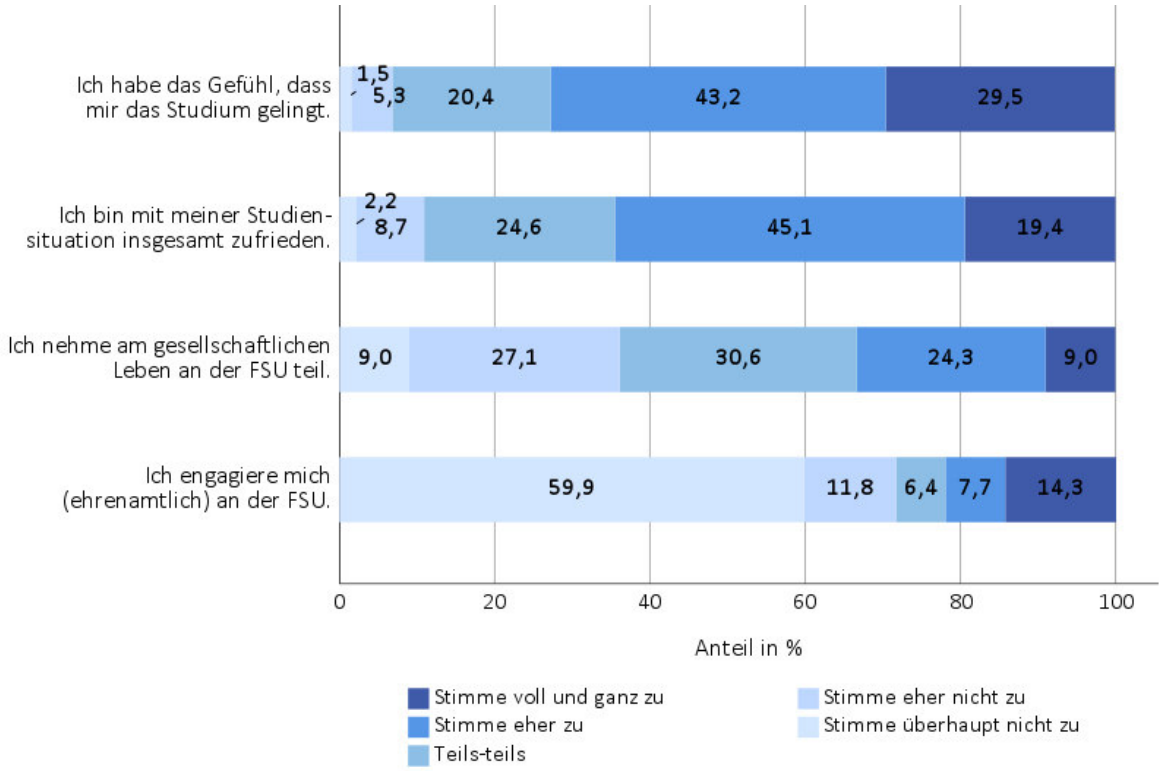

Abbildung 2. Antworthäufigkeiten zur Studienzufriedenheit und zur Teilhabe am gesellschaftlichen Leben (*n* von 1.940 bis 1.946)

Auf die Frage, ob sie die FSU insgesamt weiterempfehlen können, stimmte die überwiegende Mehrheit der Befragten mit *eher ja* oder *sehr stark* zu (85.4%). Bezogen auf ihr Studium gaben 72.4% der Befragten dieselbe Antwort (Abbildung 3).

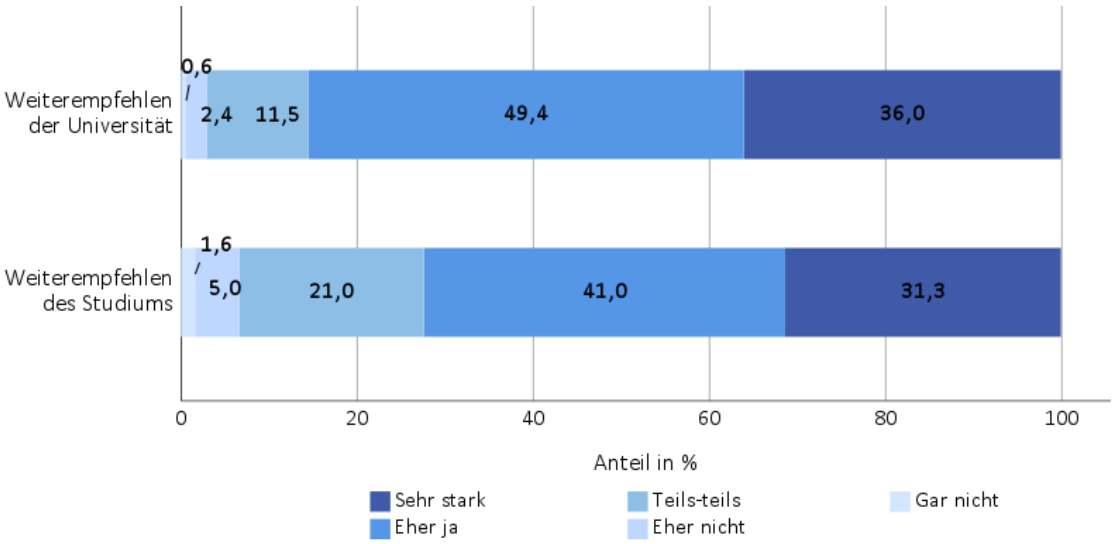

Abbildung 3. Antworthäufigkeiten zum Weiterempfehlen der FSU und des Studiums (*n* = 1.946)

Für einzelne dieser Aussagen konnten geringe, aber statistisch signifikante Mittelwertunterschiede in Bezug auf das Geschlecht und die Staatsangehörigkeit gefunden werden. So waren

Frauen etwas weniger zuversichtlich als Männer, dass ihnen das Studium gelingt. Außerdem fühlten sie sich im Vergleich zu Männern etwas weniger sicher an der Universität. Gleichwohl würden sie – im Vergleich zu den männlichen Befragten – die Universität eher weiterempfehlen können (vgl. Tabelle 2).

Studierende mit einer anderen als einer deutschen Staatsbürgerschaft waren etwas weniger zuversichtlich, dass ihnen das Studium gelingt. Durchaus überraschend ist der Befund, dass sie sich mit der Universität etwas stärker verbunden fühlen als Studierende mit deutscher Staatsbürgerschaft und im Vergleich zu diesen auch etwas häufiger angaben, sich ehrenamtlich an der Universität zu engagieren.

Tabelle 2. *Statistische Vergleiche der Zufriedenheitsaussagen nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit*

	Geschlecht [a]								
	weiblich			Männlich					
	n	*M*	*SD*	*n*	*M*	*SD*	*t*	*p*	*d*
Zuversicht in Studienerfolg	1.206	3.88	0.91	692	4.06	0.91	-4.17	< .01	-0.20
Sicherheitsgefühl	1.199	4.30	0.86	691	4.46	0.85	-3.78	< .01	-0.18
Weiterempfehlung der FSU	1.206	4.23	0.73	698	4.12	0.83	2.86	< .01	0.14
	Staatsangehörigkeit								
	deutsch			nicht deutsch					
	n	*M*	*SD*	*n*	*M*	*SD*	*t*	*p*	*d*
Verbundenheit zur FSU	1.755	3.28	1.10	161	3.49	1.10	-2.41	.02	-0.20
Zuversicht in Studienerfolg	1.757	3.97	0.91	162	3.70	1.00	3.20	< .01	0.29
Ehrenamtl. Engagement	1.763	2.02	1.49	162	2.36	1.54	-2.82	< .01	-0.23

Anmerkungen: *n* = Stichprobengröße, *M* = Mittelwert, *SD* = Standardabweichung, *t* = t-Wert, *p* = Signifikanzwert (zweiseitig, statistisch signifikantes Testergebnis bei $p < .05$), *d* = Effektstärkemaß (Cohen's *d*), [a] aufgrund der geringen Gruppengröße wurden an dieser Stelle Studierenden mit diverser Geschlechtsangabe (*n* = 36) nicht in die statistischen Tests einbezogen. Die vollständigen Aussagen befinden sich im Anhang (Abschnitt 7.2, Tabelle 12).

3.1.2 Wohlbefinden und Zufriedenheit am Hochschulort

Da das soziale Klima an der Universität nicht losgelöst vom sozialen Klima der Stadt, in der die Universität beheimatet ist, betrachtet werden kann, wurde ebenso erhoben, inwieweit sich die Studierenden in Jena außerhalb des universitären Kontexts wohl- und sozial eingebettet fühlten.

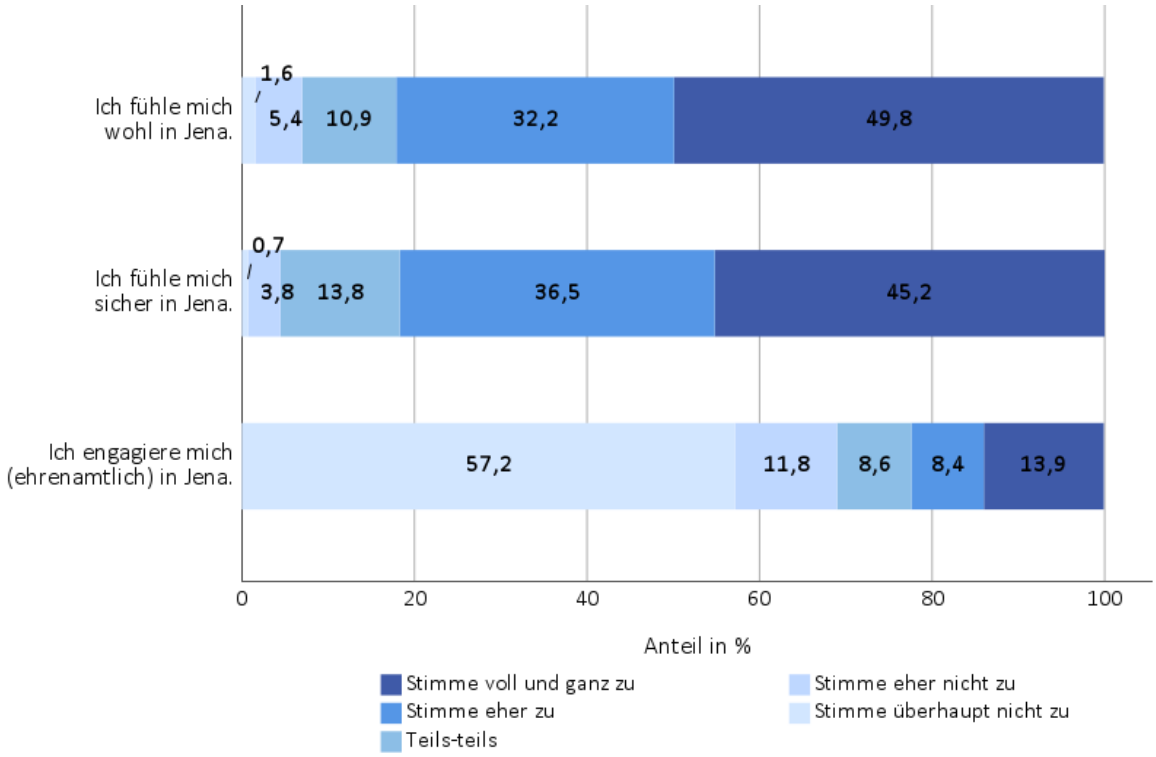

Abbildung 4. Antworthäufigkeiten zum Wohlbefinden in Jena (*n* von 1.945 bis 1.948)

Abbildung 4 zeigt, dass die überwiegende Mehrheit der Studierenden sich in Jena wohl (82.0%) und sicher fühlte (81.7%). Trotz dieser hohen Zufriedenheit stimmten zugleich – ähnlich wie bei den Fragen zum sozialen Klima an der FSU – nur 22.3% der Studierenden *eher* oder *voll und ganz* zu, sich in Jena ehrenamtlich zu engagieren. Berücksichtigte man die Bereitschaft zum ehrenamtlichen Engagement an der Universität *oder* in der Stadt gaben immerhin 647 Befragte (33.2%) an, sich *eher* oder *voll und ganz* zu engagieren.

Des Weiteren wurden die Studierenden auf der Grundlage eines siebenstufigen Antwortformats gefragt, ob die Stadt Jena für sie *nur der Studienort* (= 1) oder *zu einem Zuhause geworden* (= 7) ist. Über alle Befragten ergab sich ein Mittelwert von $M = 4.81$ ($SD = 2.00$) und damit eine leicht über dem Skalenmittelwert liegende Angabe in Richtung des Wohnortes als Zuhause. Dies zeigten auch die Häufigkeitsangaben. 338 Studierende (17.4%) wählten Antwortalternativen, die Jena nur als Studienort kennzeichneten (1 und 2), während 857 Studierende (44.0%) die Antwortstufen 6 oder 7 wählten und demnach Jena mit ihrem Zuhause verbanden. Dieses Muster bestätigte auch das Antwortverhalten auf die Frage, ob die Studierenden Jena als Lebensstandort weiterempfehlen würden. Auf einem fünfstufigen Antwortformat stimmten 77.4% der Studierenden *eher* oder *sehr stark* zu. Insgesamt gaben 86.4% der befragten Studierenden an, in Jena zu wohnen.

Auch für die Fragen zum Wohlbefinden in Jena gab es einzelne signifikante Mittelwertunterschiede in Bezug auf das Geschlecht und die Staatsangehörigkeit der Studierenden (Tabelle 3). So fühlten sich Frauen in der Stadt Jena etwas weniger sicher als Männer. Studierende mit einer anderen als einer deutschen Staatsangehörigkeit fühlten sich in Jena weniger wohl und

zuhause als Studierende mit deutscher Staatsangehörigkeit. Allerdings gaben sie auch bei dieser Frage an, sich mehr zu engagieren als die Studierenden mit deutscher Staatsangehörigkeit.

Tabelle 3. *Statistische Vergleich der Zufriedenheitsaussagen nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit in Bezug auf die Stadt Jena*

	Geschlecht [a]								
	Weiblich			männlich					
	n	*M*	*SD*	*n*	*M*	*SD*	*t*	*p*	*d*
Sicherheitsgefühl	1.209	4.13	0.87	696	4.38	0.83	-6.14	< .01	-0.29
	Staatsangehörigkeit								
	Deutsch			nicht deutsch					
	n	*M*	*SD*	*n*	*M*	*SD*	*t*	*p*	*d*
Wohlbefinden	1.765	4.26	0.94	162	3.95	1.06	3.99	< .01	0.32
Ehrenamtl. Engagement in Jena	1.763	2.06	1.50	162	2.52	1.48	-3.77	< .01	-0.31
Jena als Zuhause	1.765	4.87	1.98	162	4.23	2.08	3.91	< .01	0.32
Weiterempfehlung der Stadt	1.765	4.09	0.87	162	3.75	1.04	4.09	< .01	0.38

Anmerkungen: *n* = Stichprobengröße, *M* = Mittelwert, *SD* = Standardabweichung, *t* = t-Wert, *p* = Signifikanzwert (zweiseitig, statistisch signifikantes Testergebnis bei $p < .05$), *d* = Effektstärkemaß (Cohen's *d*), [a] = aufgrund der geringen Gruppengröße wurden an dieser Stelle Studierenden mit diverser Geschlechtsangabe ($n = 36$) nicht in die statistischen Tests einbezogen. Die vollständigen Aussagen befinden sich im Anhang (Abschnitt 7.2, Tabelle 12).

Mittelwertvergleiche zwischen den Aussagen zum Wohlbefinden im universitären und städtischen Kontext zeigten, dass sich die Studierenden insgesamt in der Stadt ($M = 4.23$, $SD = .96$) etwas stärker wohl fühlten als an der FSU ($M = 4.15$, $SD = .85$; t ($df = 1940$) = 3.75, $p < .01$, $d = 0.93$). Gleichzeitig fühlten sie sich in der Stadt ($M = 4.22$, $SD = .87$) etwas weniger sicher als an der FSU ($M = 4.35$, $SD = .87$; t ($df = 1928$) = -6.50, $p < .01$, $d = 0.87$).

3.1.3 Wahrnehmung der Sozialkontakte innerhalb der Studierendenschaft

Ein weiteres Ziel der Untersuchung war es, die soziale Vernetzung unter den Studierenden sowie ihre Sozialisationserfahrungen an der FSU und in Jena zu erfassen. Dazu wurden Aktivitäten und Beziehungen sowie die Anzahl an Sozialkontakten erhoben.

3.1.3.1 Aktivitäten und soziale Beziehungen innerhalb und außerhalb der Universität

Abbildung 5 zeigt die Verteilung der Sozialkontakte zu Studierenden aus anderen Studiengängen und zu Personen außerhalb des universitären Kontextes. Ähnlich wie bei den Fragen zur Verbundenheit zeigte sich wenig überraschend, dass die Studierenden vor allem Sozialkontakte innerhalb der Universität aufwiesen. Die überwiegende Mehrheit der Studierenden hatte zumindest einzelne Beziehungen zu Studierenden anderer Studienfächer (insgesamt 92.2%). Dagegen gab über ein Viertel der Studierenden (27.6%) an, außerhalb des universitären Kontextes keine freundschaftlichen Beziehungen oder gemeinschaftlichen Aktivitäten zu pflegen. Die Befragten waren somit stark auf die Universität als Sozialraum konzentriert. Die

Anzahl der Kontakte im eigenen Fachbereich wurde mit der Frage gemessen, wie viele Studierende sie mit Namen kannten. Die meisten Studierenden (75.4%) konnten die Namen von mehr als 10 Studierenden in ihrem Studiengang nennen. Die Angaben waren zwar nicht direkt vergleichbar mit denen der Freundschaften außerhalb ihres Fachs. Dennoch sind sie ein Hinweis darauf, dass die Mehrheit der Studierenden vor allem Kontakte innerhalb ihres Fachs pflegte.

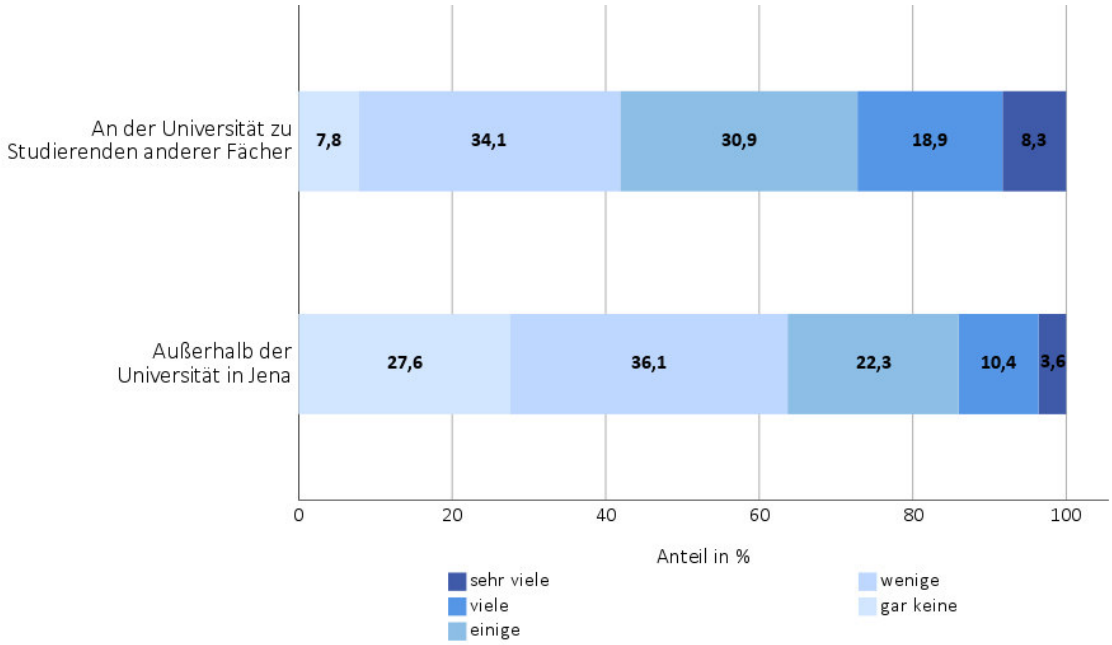

Abbildung 5. Antworthäufigkeiten zur Anzahl gemeinsamer Aktivitäten und freundschaftlicher Beziehungen (*n* = 1.949 und 1.948)

Gleichzeitig waren den Studierenden die Beziehungen, die sie hatten, mehrheitlich *wichtig* bis *sehr wichtig* (Abbildung 6). Dabei waren den Studierenden ihre Beziehungen an der Universität (M = 4.02, SD = 0.99) etwas wichtiger als die Beziehungen, die sie außerhalb des Campus pflegten (M = 3.82, SD = 1.14; t (df = 1937) = 6.39, p < .01, d = 0.14).

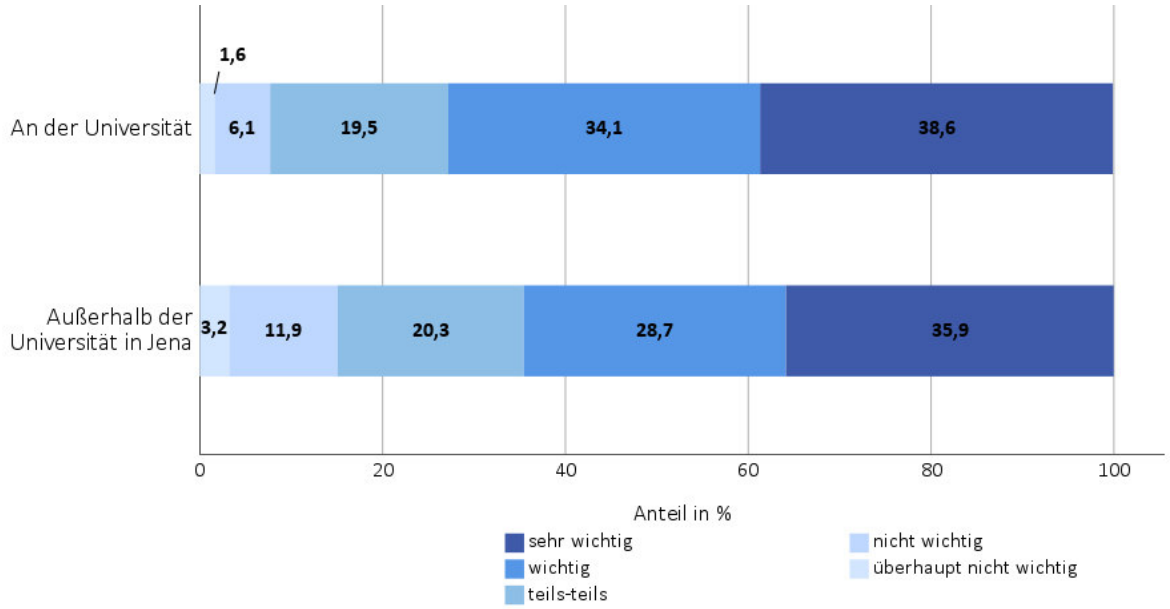

Abbildung 6. Antworthäufigkeiten zur Relevanz persönlicher Kontakte (*n* = 1.943)

Kritisch wurde die räumliche Trennung der Studierenden, insbesondere in der Medizin, zu denen anderer Fachrichtungen gesehen. Dazu der folgende Kommentar:

> *„Ich, als Medizinstudent störe mich an der räumlichen Trennung zu anderen Studiengängen, wodurch Freundschaften außerhalb der Fakultät schwer entstehen bzw. aufrecht erhalten werden können."*

Außerdem gab es Kommentare zur vermeintlichen Oberflächlichkeit oder Zweckmäßigkeit von Beziehungen zu anderen Studierenden.

> *„Es fällt mir allerdings teilweise schwer neue Freundschaften zu schließen. Die einzigen Freundschaften schloss ich an den Ersti Tagen und beim Hochschulsport (so geht es meines Wissens den meisten). Vor allem mit Studenten eines anderen Faches oder internationalen Studenten habe ich leider so gut wie gar keinen Kontakt und ich habe auch keine Kenntnis über Events bei denen ich diese kennenlernen könnte außer Parties […]. Ich habe jedoch das Gefühl über viele Programme gar nicht Bescheid zu wissen und nicht zu wissen wo ich mich informieren oder an wen ich mich wenden kann."*

> *„Es sollten an der Uni Gruppenarbeitsräume und mehr gemeinsame Veranstaltungen zum Austausch miteinander angeboten werden, insbesondere nicht zu später Uhrzeit, da außerhalb von Jena wohnende Studierende an diesen oft nicht teilnehmen können, um soziale Kontakte zu knüpfen, da die Zugverbindungen heim oft nicht existieren und auch kaum bezahlbare Unterkünfte in Jena"*

3.1.3.2 Sozialkontakte zwischen internationalen und deutschen Studierenden

Von den Studierenden gaben 937 (48.1%) ferner an, Freundschaften oder nähere Bekanntschaften zu Studierenden aus anderen Ländern zu haben. Auf einem fünfstufigen Antwortformat von 1 = *„überhaupt nicht wichtig"* bis 5 = *„sehr wichtig"*. schätzten 553 (59.0%) der Studierenden diese Beziehungen als wichtig bis sehr wichtig für sie ein (*M* = 3.72, *SD* = 0.98).

Einige im freien Format erfassten Feedbackkommentare erweckten allerdings den Eindruck, dass ein gewisser Mangel im Miteinander zwischen internationalen Studierenden und Studierenden, die in Deutschland aufgewachsen sind, existierten. Nachfolgende Zitate geben diesen Eindruck wieder.

„Es wäre wünschenswert, dass es mehr Möglichkeiten gibt mit internationalen Studierenden in Kontakt zu treten. Grade in Studienfächern wie Rechtswissenschaften hält es sich doch sehr in Grenzen.“

„I don't feel any discrimination from the University but in a social perspective, as an International student, I find very difficult to find new German acquaintances and new German friends. I would say that German students mostly stay among German students, even in dorms and sports.”

„[…] ich betrachte viel das es eine Distanz zwischen deutschen und ausländischen Studenten gibt. Während der Vorlesungen betrachte ich auch die kleine ‚Gruppen‘ von verschiedenen Nationen. Z.B die deutsche Studenten sitzen mit deutschen Studenten, Chinesen mit Chinesen, Araber mit arabischen Studenten, georgische Jungs mit georgische Studenten. […]”

„I would appreciate it if FSU could organize more social events for students and for those who do Ph.D. As an international student, I find it difficult to find new friends.”

„Everyone is devided in their own small groups. For example german students dont have friendship with many internationals and the internationals stick together. and thene there may be many subdivisions”

3.1.3.3 Freizeitaktivitäten der Studierenden

Unter den freizeitlichen Aktivitäten im universitären Umfeld, welchen die Studierenden regelmäßig nachgingen, kam dem Hochschulsport die größte Bedeutung zu (Abbildung 7). 52.8% der Studierenden nutzten regelmäßig die Angebote des Hochschulsports. 40.2% besuchten regelmäßig Studierendenpartys, 36.8% nahmen regelmäßig an Fachschafts- und ähnlichen Veranstaltungen teilen. Weniger als ein Viertel (22.2%) nutzte Angebote von Hochschulgruppen (z. B. zum politischen Engagement). Insgesamt gaben 370 Studierende (19.0%) an, keines

dieser Angebote (regelmäßig) zu nutzen. Ein Drittel der Studierenden (650 bzw. 33.4%) besuchte eines dieser Veranstaltungsformate; fast die Hälfte nutzte mehrere oder sämtliche Aktivitäten.

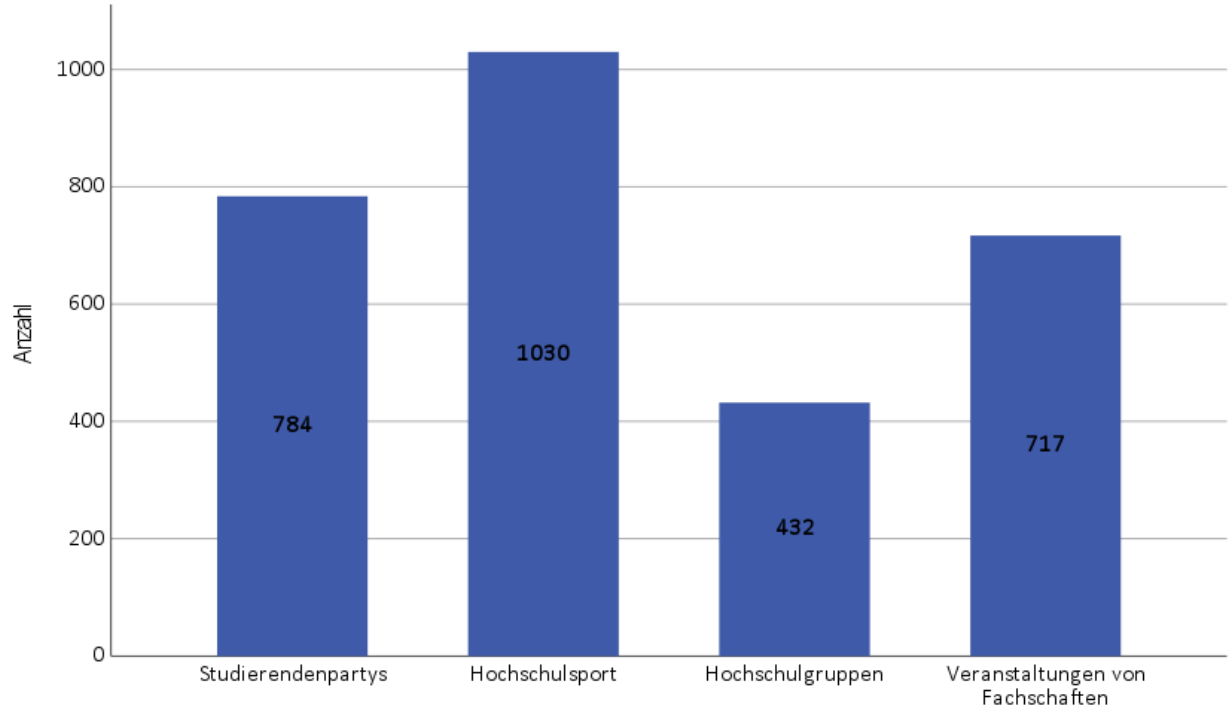

Abbildung 7. Nennungen von regelmäßigen Aktivitäten im universitären Kontext (*n* = 1.949). Mehrfachantworten möglich

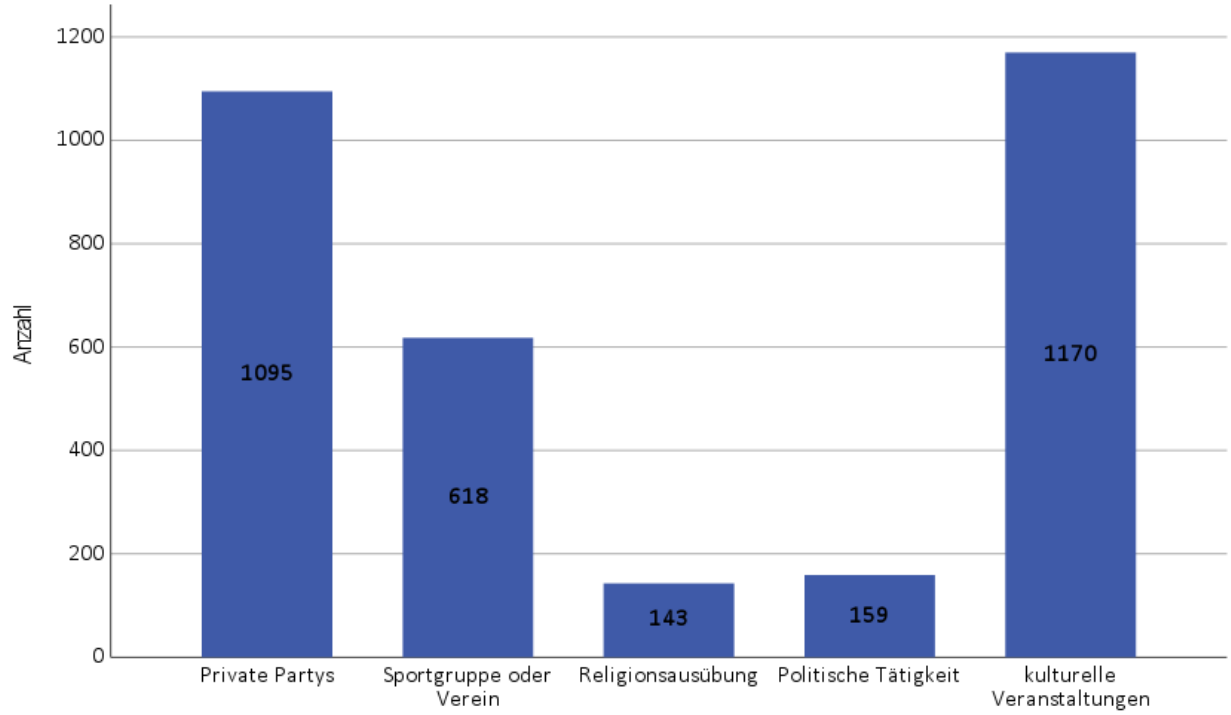

Abbildung 8. Nennungen von regelmäßigen Aktivitäten in Jena außerhalb des universitären Kontexts (*n* = 1.949). Mehrfachantworten möglich

Im städtischen Raum besuchte je über die Hälfte der Studierenden regelmäßig private Partys (56.2%) und kulturelle Veranstaltungen (60.0%). Etwa ein Drittel (31.7%) der Befragten war in Sportgruppen oder Vereinen aktiv. Ein kleiner Teil gab außerdem an, regelmäßig der Religionsausübung (7.3%) oder politischem Engagement (8.2%) nachzugehen (vgl. Abbildung 8).

Bei der Nutzung dieser Aktivitäten gab es keine herausstechenden Unterschiede zwischen internationalen und deutschen Studierenden. Auch Studierende mit einer Beeinträchtigung (mit Schwerbehinderung oder chronischer Krankheit) gaben ähnlich häufig an, die verschiedenen Aktivitäten zu nutzen, wie Studierende ohne Beeinträchtigungen. Die einzige Ausnahme bildete der Hochschulsport, bei dem der Anteil beeinträchtigter Studierender signifikant niedriger war (χ^2 (1, n = 1.935) = 7.21, p < .01, V = 0.07).

Allerdings konnten einige Geschlechtsunterschiede festgestellt werden. So nutzten Frauen besonders häufig die Angebote des Hochschulsports (χ^2 (2, n = 1.943) = 34.94, p < .01, V = 0.13) und kulturelle Angebote in der Stadt (χ^2 (2, n = 1.943) = 15.84, p < .01, V = 0.09). Männer gaben besonders häufig an, in Sport- und politischen Gruppen oder Vereinen aktiv zu sein (χ^2 (2, n = 1.943) = 14.63, p < .01, V = 0.09 bzw. χ^2 (2, n = 1.943) = 41.27, p < .01, V = 0.15). 12 der 36 Studierenden, die sich anderen Geschlechtern zuordneten, gaben an, sich regelmäßig in politischen Gruppen zu engagieren. Sie nahmen außerdem im Vergleich zu Frauen und Männern signifikant seltener an Studierendenpartys in der Universität teil (χ^2 (2, n = 1.943) = 8.36, p = .013, V = 0.07).

3.2 Diskriminierungserleben von Studierenden an der Friedrich-Schiller-Universität

3.2.1 Diskriminierungssensibilität und Diskriminierungsverständnis

Zu Beginn der Befragung zum Diskriminierungserleben wurden die Studierenden zunächst gefragt, wie intensiv sie sich mit dem Thema bislang auseinandergesetzt hatten. Auf einem fünfstufigen Antwortformat (*gar nicht* bis *sehr viel*) ergab sich ein Mittelwert von M = 3.11 (SD = 0.93) und somit ein durchschnittlicher Wert. Dabei gab fast ein Drittel (32.7%) an, sich *viel* oder *sehr viel* mit den Thema Diskriminierung beschäftigt zu haben.

Um näheren Einblick in das Diskriminierungsverständnis zu bekommen, wurden den Studierenden im Anschluss fiktive Situationen im Kontext des universitären Alltags vorgegeben (siehe oben), die im Hinblick auf das Vorliegen von Diskriminierungen eingeschätzt werden sollten (vgl. Tabelle 4). Die Situation bezüglich der Gebetspflichten von Muslim:innen sahen wir als strittige oder ambivalente Situation an. 51.3% und damit die Mehrzahl der Studierenden teilten diese Auffassung. Die weiteren Angaben verteilten sich etwa gleichmäßig auf die beiden anderen Antwortoptionen. Die Aussage zur Prüfungszulassung der alleinerziehenden Studierenden war im Verständnis der Autor:innen als diskriminierend zu werten – eine Einschätzung, die von 78.5% der Studierenden geteilt wurde. Die letzte Aussage war aus der Sicht der Autor:innen nicht als diskriminierend zu werten. Etwa die Hälfte der Studierenden (54.5%) gelangte zu derselben Schlussfolgerung, während etwa ein Drittel diese Situation als strittig ansah (34.6%). Die Volltexte der Situationen sind im Methodenteil (Abschnitt 2.3.2.1) einzu-

sehen. Die hohe Übereinstimmung der Aussagen der Studierenden mit dem zugrundeliegenden Verständnis, insbesondere in den beiden eindeutigen Situationen, diente als Hinweis auf eine bereits gut ausgebildete Diskriminierungssensibilität der Studierenden. Vor diesem Hintergrund konnte bei den anschließenden Berichten zur selbst erlebten Diskriminierung davon ausgegangen werden, dass diese weitestgehend unserem zugrundeliegenden Verständnis von Diskriminierung entsprachen.

Tabelle 4. *Absolute und prozentuale Angaben, inwieweit vorgegebene Situationen als diskriminierend eingeschätzt wurden.*

	nicht diskriminierend		strittig		diskriminierend	
	n	*%*	*n*	*%*	*n*	*%*
Gebetspflichten von Muslim:innen (*n* = 1.944)	622	32.0	997	51.3	325	16.7
Keine Prüfungszulassung alleinerziehender Studierender (*n* = 1.945)	82	4.2	336	17.3	1.527	78.5
Keine Zulassung von Erstsemestler:innen zu Vertiefungsseminaren (*n* = 1.937)	1.055	54.5	670	34.6	212	10.9

Anmerkungen: Die vollständigen Aussagen befinden sich im Anhang (Abschnitt 7.2, Tabelle 13).

3.2.2 Erfahrene, beobachtete und angenommene Diskriminierung

Im Hauptteil der vorliegenden Studie wurden Angaben zum spezifischen Diskriminierungserleben an der FSU und in deren Umfeld erhoben. Die Studierenden sollten dazu zunächst angeben, ob und in Hinblick auf welches Merkmal sie Diskriminierung an der FSU oder in deren Umfeld erlebt hatten. Dazu hatten die Studierenden eine Auswahl aus 13 Merkmalsvorschlägen und konnten selbst ein weiteres Merkmal frei ergänzen. Frei genannte Merkmale wurden bei der Datenaufbereitung den vorgegebenen Merkmalen inhaltlich zugeordnet, z. B. die Nennungen *Hautfarbe* und *Sprache* dem Merkmal *Ethnische Herkunft* oder *Bildungsherkunft*, *finanzieller Status* und *Status als Doktorand* dem Merkmalsbereich *sozialer Status/soziale Herkunft.* Zudem wurden in einem weiteren Aufbereitungsschritt Kommentare der Studierenden geprüft und solche Angaben, die einem anderen Merkmal als dem angegebenen entsprachen, neu zugeordnet. Besonders beim Merkmalsbereich *Aussehen* wurden einige Angaben dem Merkmalsbereich *Ethnische Herkunft* neu zugeordnet, da es sich um Diskriminierung aufgrund der Hautfarbe oder des vermeintlich nichtdeutschen Aussehens handelte. Unter die Merkmalskategorie *Andere* fielen frei genannte Merkmale, die sich unter anderem aus den Subkategorien *Studium/Studienfach*, *Weltanschauung/politische Einstellungen* und *Lebensweise* zusammensetzten.

Zusätzlich zu den eigenen Diskriminierungserfahrungen wurden in einem äquivalenten Frageblock Diskriminierungsbeobachtungen erfasst. Dabei wurden einerseits weit mehr Angaben zu Beobachtungen gemacht als zu Diskriminierungserfahrungen, andererseits unterschied sich die Bedeutsamkeit der Diskriminierungsmerkmale teils stark (vgl. Tabelle 5).

Zudem wurden die Studierenden gefragt, inwiefern sie abseits von konkreten erlebten Situationen annahmen, dass bestimmte Personengruppen einem erhöhten Diskriminierungsrisiko ausgesetzt sind. Auch hier gab es in der Bedeutsamkeit der Merkmale Unterschiede zu den berichteten Erfahrungen und Beobachtungen.

3.2.2.1 Diskriminierungsmerkmale

441 Studierende (22.6%) berichteten davon, dass sie innerhalb der letzten 24 Monate an der Universität oder in deren Umfeld Diskriminierungen erfahren hatten. Dazu gaben 433 Studierende insgesamt 758 Nennungen ab (192 Studierende mit Mehrfachantworten). Die Verteilung der Nennungen innerhalb der Gesamtstichprobe ist in Tabelle 5 einzusehen. Die meisten Studierenden, die über eigene Diskriminierungserfahrungen berichteten, gaben demnach an, aufgrund ihres *Geschlechts* diskriminiert worden zu sein (135 Nennungen). Diskriminierungsgründe, die ebenfalls häufig genannt wurden, waren das *Aussehen* (88 Nennungen), die *regionale Herkunft in Deutschland* (72 Nennungen) und die *soziale Herkunft/*der *soziale Status* (inklusive der Bildungsherkunft, 71 Nennungen). Die Merkmale der *ethnischen Herkunft* (inklusive Migrationshintergrund, „nichtdeutsches" Aussehen und Sprache, 41 Nennungen) und *Nationalität/Staatsbürgerschaft* (60 Nennungen) wurden zusammenfassend ausgewertet (78 Studierende nannten eines oder beide dieser Merkmale). Vor dem Hintergrund der relativ geringen Anzahl beteiligter internationaler Studierender wurde dieser Merkmalsbereich wahrscheinlich unterschätzt. Weitere Nennungen wurden zur Kategorie *Andere* zusammengefasst (82). Diese unterteilte sich unter anderem in Erfahrungen aufgrund der Studienleistung oder -wahl (z. B. die Konfrontation mit der Ansicht, als Lehramtsstudierende:r kein richtiges Fach zu studieren, 19 Nennungen), der Weltanschauung (sowohl in konservativer als auch linkspolitischer Ausrichtung, 28 Nennungen) oder der Ernährungsweise (z. B. vegane Lebensweise, 5 Nennungen) und in weitere einzelne Nennungen wie das Engagement oder der Lebensstil.

Von beobachteter Diskriminierung berichteten 507 Studierende (26.0%), die insgesamt 1.131 Nennungen abgaben (294 Studierende mit Mehrfachnennungen). Außerdem gingen 39.6% der befragten Studierenden (*n* = 771) davon aus, dass Diskriminierung an der Universität vorkommt. Bezogen auf die wichtigsten Diskriminierungsmerkmale ergab sich eine weitgehende Übereinstimmung zwischen der erfahrenen, beobachteten und angenommenen Diskriminierung. In allen drei Bereichen belegten die Merkmale Geschlecht, Aussehen und Ethnische Herkunft/Nationalität die ersten drei Rangplätze, wenngleich jeweils in unterschiedlicher Reihenfolge und Anzahl. So wurde am häufigsten von Diskriminierungsbeobachtungen und angenommener Diskriminierung aufgrund des Merkmals *ethnische Herkunft/Nationalität* (243 und 313 Nennungen) berichtet, während bei der selbst erfahrenen Diskriminierung das Merkmal *Geschlecht* am häufigsten genannt wurde. Weitere Unterschiede betrafen die nachrangig genannten Merkmale. So spielte die *regionale Herkunft*, die bei den eigenen Diskriminierungserfahrungen auf den vorderen Rängen benannt wurde, bei den Diskriminierungsbeobachtungen eine eher untergeordnete Rolle.

Tabelle 5. *Häufigkeitsverteilung von Diskriminierungserfahrungen, Diskriminierungsbeobachtungen und angenommener Diskriminierung*

Merkmal	Erfahrene Diskriminierungserlebnisse		Beobachtete Diskriminierungserlebnisse		Angenommene Diskriminierung	
	Absolut	*%*	*Absolut*	*%*	*Absolut*	*%*
Geschlecht	**135**	**6.9**	**171**	**8.8**	**228**	**11.7**
Aussehen	**88**	**4.5**	**117**	**6.0**	**250**	**12.8**
Ethnische Herkunft/Nationalität [a]	**78**	**4.0**	**243**	**12.5**	**313**	**16.1**
Regionale Herkunft	72	3.7	67	3.4	178	9.1
Soziale Herkunft/Sozialer Status	71	3.6	105	5.4	202	10.4
Psychische Beeinträchtigung	52	2.7	68	3.5	--- [b]	--- [b]
Alter	46	2.4	44	2.3	165	8.5
Sexuelle Orientierung	37	1.9	79	4.1	119	6.1
Elternschaft und Care-Aufgaben	35	1.8	60	3.1	96	4.9
Chronische Krankheit	23	1.2	20	1.0	--- [b]	--- [b]
Religion	24	1.2	65	3.3	114	5.8
Physische Beeinträchtigung	15	0.8	45	2.3	--- [b]	--- [b]
Andere	82	4.2	47	2.4	104	5.3
Keine	1.508	77.4	1.442	74.0	1.178	60.4
Nennungen gesamt	758		1.131			
Personen mit Mehrfachantworten	192		294			

Anmerkungen: *n* = 1.949; *%* = prozentualer Anteil der Nennungen an der Gesamtstichprobe; *Angenommene Diskriminierung* = Anzahl an Nennungen auf die Frage „Haben Sie das Gefühl, dass einige Menschen aufgrund bestimmter persönlicher Merkmale an der Universität regelmäßig/verstärkt diskriminierendes Verhalten erfahren?“; [a] = Kombination der beiden Merkmale Ethnische Herkunft und Nationalität/Staatsbürgerschaft; [b] = Chronische Krankheit wurde an dieser Stelle nicht erfasst. Physische und psychische Beeinträchtigung wurden zusammen erfasst (198 Nennungen, 10.2% der Gesamtstichprobe). Die drei häufigsten Merkmale pro Spalte sind fett markiert.

Die festgestellten Unterschiede in den Häufigkeiten zwischen erfahrener und beobachteter Diskriminierung können verschiedene Ursachen haben. Zum einen sind besonders in Lehrveranstaltungen oder auf dem Campus viele Studierende anwesend, die die Situationen beobachten können. Erfährt beispielsweise eine *Person of Colour* in diesen Kontexten Diskriminierung, so können dies prinzipiell viele Personen beobachten, während nur eine Person die Erfahrung mitteilen kann. Eine weitere Ursache mag sein, dass mit dem Fragebogendesign – wie bereits im Methodenteil angemerkt – insbesondere die internationalen Studierenden möglicherweise in einem zu geringen Maße erreicht wurden.

Bemerkenswert ist, dass 22.6% der befragten Studierenden Diskriminierung erfahren und 26.0% Diskriminierung beobachtet hatten, jedoch weit mehr der befragten Studierenden (39.6%) davon ausgingen, dass Diskriminierung an der Universität gegenüber bestimmten Personen regelmäßig oder verstärkt auftritt. Einige Studierende griffen diese Vermutungen auch in ihren Feedbackkommentaren auf:

„Eine konkrete Beschreibung diskriminierender Ereignisse in den letzten 24 Monaten ist mir schwer gefallen […]. Nichtsdestotrotz bin ich sicher, eben solchen Situationen durchaus begegnet zu sein."

„Ich denke ich bin nicht die beste Quelle, um Diskriminierung einzuschätzen, da sie mir nicht widerfährt und ich auch nicht zu den typischerweise diskriminierten Gruppen gehöre. Daher denke ich, ich bin nicht gerade qualifiziert das einzuschätzen, denn Außenstehende können da nur schlecht mitreden oder das Gefühl von Diskriminierung nachvollziehen. Das einzige was man entgegen bringen kann ist Verständnis und den Willen, sich und andere zu ändern."

Im Hinblick auf das Verhältnis von erfahrener zu beobachteter Diskriminierung ist anzumerken, dass Studierende, die von erfahrener Diskriminierung berichteten, auch häufiger Diskriminierung beobachteten als nicht von Diskriminierung betroffene Studierende. Aber auch ein Fünftel dieser Gruppe gab an, Diskriminierung beobachtet zu haben (vgl. Tabelle 6). Dies kann als ein Hinweis darauf gewertet werden, dass die Studierenden durchaus sensibel für Diskriminierungsphänomene sind.

Tabelle 6. *Häufigkeitsverteilung von Diskriminierungserfahrungen und -beobachtungen*

Diskriminierung	Beobachtet		Nicht beobachtet	
	absolut	*in %*	*absolut*	*in %*
Erfahren	217	50.6	212	49.4
Nicht erfahren	289	19.3	1.210	80.7

Anmerkungen: n = 1.928. Prozentangaben werden zeilenweise aufgeführt.

3.2.2.2 Diskriminierungserfahrungen innerhalb einzelner Subgruppen

Insgesamt machten männliche Befragte ähnlich viele Diskriminierungserfahrungen und -beobachtungen wie weibliche Befragte oder Befragte anderen Geschlechts. Allerdings gab es statistisch signifikante Unterschiede in der Bedeutung einzelner Merkmale. Erwartungsgemäß erfuhren im Gegensatz zu Männern mehr Frauen und Personen mit anderem Geschlecht Diskriminierung *aufgrund* ihrer Geschlechterzugehörigkeit (χ^2 (2, n = 1.943) = 32.64, p < .01, V = 0.13).[2]

Weiterhin berichteten 55 der 162 (34%) Studierende mit einer nichtdeutschen Staatsangehörigkeit von mindestens einer Diskriminierungserfahrung und damit mehr als die Studierenden mit deutscher Staatsangehörigkeit (21.4% bzw. 377 von 1.765; χ^2 (1, n = 1.926) = 13.90, p < .01, V = 0.09). Diese Erfahrungen machten sie überwiegend – aber nicht nur – aufgrund der *ethnischen Herkunft/Nationalität*. Von den 89 Diskriminierungserfahrungen, die von Studierenden mit einer nichtdeutschen Staatsangehörigkeit benannt wurden, wurde in 42 Fällen die *ethnische Herkunft /Nationalität* als Merkmal angegeben und damit bei 26% aller Studierenden mit nichtdeutscher Staatsangehörigkeit. Im Vergleich dazu gaben nur 29 Studierende

[2] Es gab insgesamt nur eine kleine Gruppe von Studierenden (n = 36), die sich nicht als weiblich oder männlich einordneten. Daher wurden die statistischen Betrachtungen in den weiteren Auswertungen ohne diese Gruppe vorgenommen.

mit deutscher Staatsangehörigkeit (1.6% dieser Gruppe) eine eigene Diskriminierungserfahrung aufgrund der *ethnischen Herkunft/Staatsbürgerschaft* an. Diese Erfahrungen machten damit 4.4% der von deutschen Studierenden genannten 655 Diskriminierungserfahrungen aus.

Mit Blick auf beobachtete Diskriminierung zeigte sich ein ähnliches, wenngleich weniger deutliches Bild. So bezogen sich 40 von 88 Nennungen (45.5%) der Studierenden mit nichtdeutscher Staatsbürgerschaft auf das Merkmal *ethnische Herkunft/Nationalität*, während es bei den Studierenden mit deutscher Staatsbürgerschaft 198 von 1.020 Nennungen (19.4%) waren. Weiterhin relevant für die Studierenden ohne deutsche Staatsangehörigkeit war v.a. das Merkmal *Aussehen*. Wie an früherer Stelle erklärt, könnte es hier zu Überschneidungen der Merkmale gekommen sein, da Studierende eventuell ihr vermeintlich „nichtdeutsches" Aussehen damit meinten.

Es wurden keine statistischen Unterschiede zwischen Studierenden verschiedener innerdeutscher Herkunft gefunden, die auf eine Überrepräsentation von Diskriminierungen bezüglich der regionalen Herkunft hinweisen. So berichteten 47 von 1.028 (4.6%) Studierenden aus den neuen Bundesländern und Berlin sowie 23 von 702 (3.3%) Studierenden aus den alten Bundesländern von Diskriminierungserfahrungen aufgrund der regionalen Herkunft. Ost- wie westdeutsche Studierende erfuhren also ähnlich oft eine solche Diskriminierung.

Weiterhin zeigte sich, dass unter den 37 Diskriminierungserfahrungen, die aufgrund der sexuellen Orientierung berichtet wurden, 16 (43.2%) von Studierenden gemacht wurden, die sich als homosexuell einordneten. Die restlichen Erfahrungen teilten sich auf bisexuelle Studierende (5), Studierende mit anderer Orientierung (5), Studierende, die solche Kategorien ablehnen (3), und auch auf heterosexuelle Studierende (8) auf. Die Überrepräsentation der homosexuellen Studierenden ist hier wahrscheinlich damit zu begründen, dass ihre Sexualität durch die Art der Partnerwahl für andere am ehesten als nicht heteronormativ erkennbar ist und sie dadurch leichter zu Zielen von Abwertung werden. Die Angaben der heterosexuellen Studierenden in dieser Merkmalskategorie können auf Basis der Kommentare unter anderem auf Verwechslungen zurückgeführt werden (Menschen, die z. B. als homosexuell „aussehend" wahrgenommen werden). Insgesamt fiel jedoch auf, dass Studierende mit einer nicht heterosexuellen Orientierung häufiger von Diskriminierungserfahrungen berichteten als heterosexuelle Studierende. So gaben 20.3% der heterosexuellen Studierenden an, schon einmal Diskriminierung erfahren zu haben, im Vergleich zu 31.0% der homosexuellen, 31.7% der bisexuellen, 45.7% der Studierenden mit anderer sexueller Orientierung sowie 30.6% derjenigen, die sich nicht auf eine Kategorie festlegen wollten (χ^2 (4, n = 1.934) = 28.49, p < .01, V = 0.12). Dies ist wahrscheinlich mit einer höheren Sensibilität gegenüber Diskriminierungserfahrungen bei diesen Studierenden zu begründen.

Außerdem gaben 18 der 67 Studierenden mit Kind/ern (26.9%) an, aufgrund dessen (genauer *Elternschaft/familiäre Aufgaben/Pflege*) Diskriminierung erfahren zu haben. Von den 182 Personen, die angaben, eine Schwerbehinderung oder eine chronische Erkrankung zu haben, be-

richteten 22 (12.1%) von Diskriminierungserfahrungen aufgrund ihrer chronischen Erkrankung, 24 (13.2%) von Diskriminierungserfahrungen aufgrund psychischer Beeinträchtigungen und 7 (3.8%) aufgrund physischer Beeinträchtigungen (teils mit Mehrfachantworten). Zudem hatten von den 167 Promotionstudierenden 49 (29.3%) Diskriminierung erfahren und 57 (34.5%) Diskriminierung beobachtet im Vergleich zu den anderen Studierenden, von denen 22.0% Diskriminierung erfahren (χ^2 (1, n = 1.946) = 4.65, p = .03, V = 0.05) und 25.5% Diskriminierung beobachtet hatten (χ^2 (1, n = 1.929) = 6.36, p = .01, V = 0.06).

3.2.2.3 Diskriminierungserfahrungen im Vergleich zwischen den Fakultäten

Zwischen den Fakultäten waren keine statistisch bedeutsamen Unterschiede bezogen auf eigene Diskriminierungserfahrungen zu finden. Das ist ein Hinweis darauf, dass die Wahrnehmung und Sensibilität der Studierenden für das Thema in den verschiedenen Fakultäten und Fachbereichen etwa gleichverteilt waren. Die Rate an Diskriminierungserfahrungen schwankte dabei zwischen 15.4% in der *Rechtswissenschaftlichen Fakultät* und 26.8% in der *Philosophischen Fakultät* (bei 22.8% über alle Fakultäten hinweg, vgl. Tabelle 7).

Tabelle 7. *Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen und -beobachtungen nach Fakultätszugehörigkeit*

	Erfahrungen		Beobachtungen	
Fakultät	*n*	% [a]	*n*	% [a]
Theologie [b]	6	50.0	3	25.0
Rechtswissenschaften	20	15.4	22	16.9
Wirtschaftswissenschaften	25	20.2	21	17.2
Philosophische F.	94	26.8	80	23.0
Sozial- und Verhaltenswissenschaften	117	25.4	160	34.9
Mathematik und Informatik	18	17.8	25	25.3
Physikalisch-Astronomische F.	21	18.6	28	25.0
Chemisch-Geowissenschaftliche F.	41	21.6	45	23.9
Biowissenschaften	44	21.6	50	24.8
Medizin	53	21.8	69	28.6
Insgesamt	439		503	

Anmerkungen: [a] = Diese Angabe bezieht sich auf den Anteil der Befragten der jeweiligen Fakultät mit Diskriminierungserfahrungen bzw. -beobachtungen. [b] = Aufgrund der geringen Teilnehmeranzahl wurden die Angaben der Theologischen Fakultät nicht in die Tests einbezogen.

Allerdings konnten statistisch bedeutsame Unterschiede zwischen den Studierenden der unterschiedlichen Fakultäten und der Häufigkeit von Diskriminierungsbeobachtungen gefunden werden. Hier zeigte sich, dass Studierende der *Sozial- und Verhaltenswissenschaftlichen Fakultät* überdurchschnittlich häufig Diskriminierung beobachteten (34.9%; χ^2 (8, n = 1.900) = 32.29, p < .01, V = 0.13). Am wenigsten berichteten Studierenden in der *Rechtswissenschaftlichen* und der *Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät* von beobachteten Diskriminierungen (16.9% bzw. 17.2%).

3.2.2.4 Häufigkeit von Diskriminierungserlebnissen

Die Häufigkeit der Diskriminierungserfahrungen wurde auf einem sechsstufigen Antwortformat erfasst. Abbildung 9 zeigt die entsprechenden Häufigkeitsverteilungen. Etwa zwei Drittel (65.6%) der genannten Erfahrungen und Beobachtungen wurden nur einmal oder seltener als einmal im Monat gemacht. Das heißt allerdings auch, dass ein Drittel (34.4%) der Studierenden mehrmals im Monat oder öfter diskriminierende Situationen erfahren hatten, 9.6% von ihnen sogar mindestens einmal pro Woche.

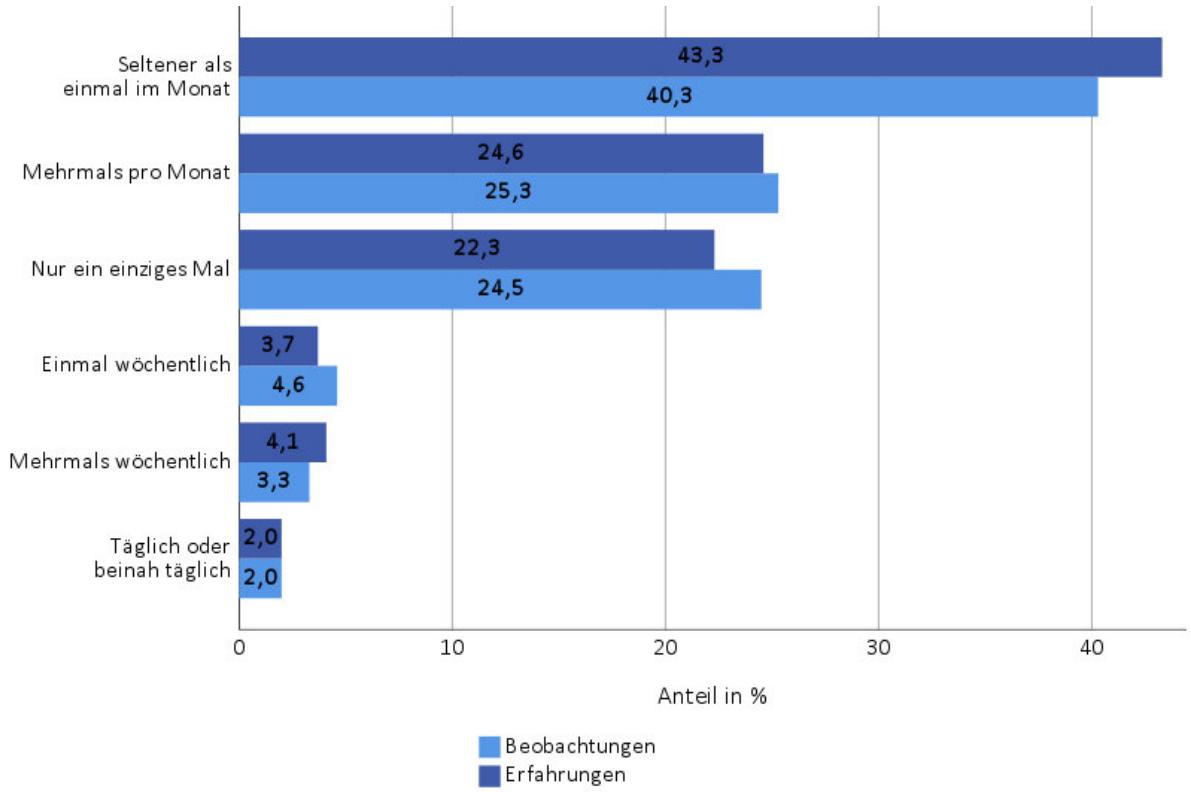

Abbildung 9. Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen (*n* = 727) und -beobachtungen (*n* = 1.001)

Dieses Häufigkeitsmuster zeigte sich über die gesamte Stichprobe hinweg in verschiedenen Sub- und Statusgruppen. Den freien Berichten der Studierenden nach betrafen wiederholte Diskriminierungserfahrungen vor allem vorurteilsbehaftete Kommentare in allen Merkmalsbereichen, die in der Studie erhoben wurden, insbesondere aber wiederkehrende sexistische Verhaltensweisen und Probleme in der Infrastruktur:

> *„Es passiert leider (gerade im Sommer) nicht selten, dass mir auf Arbeit hinterhergepfiffen wird, anzügliche Kommentare kommen oder ich sogar begrabscht werde. Zudem suchen und finden mich einige meiner Kollegen (d.h. Personen, die im gleichen Gebäude o.Ä. arbeiten) auch auf sozialen Medien und schreiben mir dort Nachrichten oder ‚verfolgen' mein social media life."*

„Ich bin gehbehindert, habe leider oft Veranstaltungen im 3. Stock und der aufzug ist ständig blockiert durch Mitarbeiter, d.h. direkt gesperrt. Ich kann aber keine Treppen laufen, dann die wichtigen AGs nicht besuchen und dadurch schon in Klausuren nicht bestanden,was grad mein weiterstudium gefährdet. Weder fsr noch uni hilft.“

3.2.2.5 Belastungserleben

Über alle Diskriminierungsmerkmale hinweg lag die durchschnittliche Belastung auf der fünfstufigen Antwortskala bei *M* = 3.16 (*SD* = 1.25, *n* = 727) für die angegebenen Diskriminierungserfahrungen und vergleichbar hoch für die Diskriminierungsbeobachtungen (*M* = 3.29, *SD* = 1.02, *n* = 1.000; vgl. Abbildung 10). Die erlebten Diskriminierungen wurden dementsprechend nur von einem Drittel der befragten Studierenden als *gar nicht* oder *wenig belastend* wahrgenommen. Für den Rest der Stichprobe waren die Erfahrungen und Beobachtungen mittel bis stark belastend.

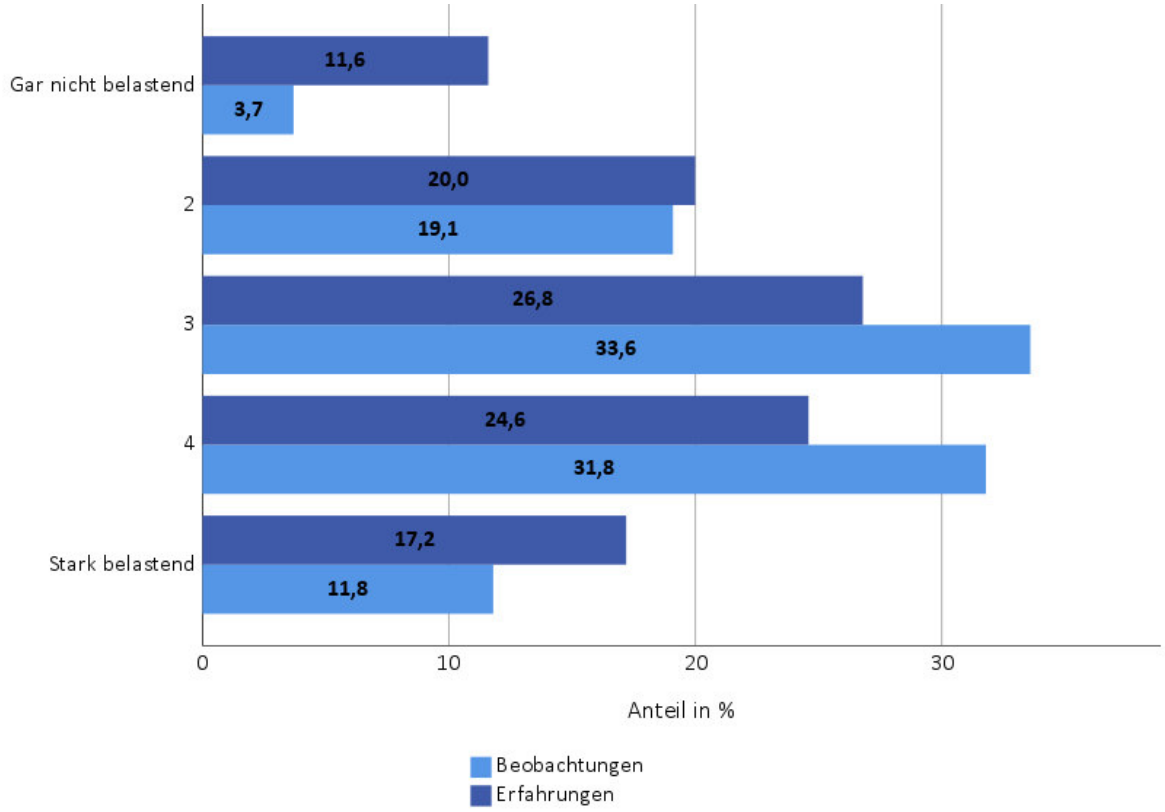

Abbildung 10. Belastungsintensität von Diskriminierungserfahrungen (*n* = 727) und -beobachtungen (*n* = 1.000)

Dabei wurden die Erfahrungen aufgrund der *regionalen Herkunft* (*M* = 2.59, *SD* = 1.28, *n* = 71) und der *Religion* (*M* = 2.54, *SD* = 1.41, *n* = 24) als weniger belastend angegeben, insbesondere aber Erfahrungen aufgrund *chronischer Krankheiten* als stärker belastend (*M* = 4.05, *SD* = .87, *n* = 21). Bei den Beobachtungen glichen sich die Angaben weitestgehend. Unabhängig von den Merkmalskategorien beschrieben Frauen eigene Diskriminierungserfahrungen als belastender (*M* = 3.36, *SD* = 1.19, *n* = 470) im Vergleich zu Männern (*M* = 2.82, *SD* = 1.28, *n* = 255; *t* (*df* =

723) = 5.67, $p < .01$, $d = 0.44$). Ebenso erlebten Studierende mit nichtdeutscher Staatsangehörigkeit ($M = 3.49$, $SD = 1.06$, $n = 100$) die eigenen Diskriminierungserfahrungen als belastender als deutsche Studierende ($M = 3.12$, $SD = 1.26$, $n = 640$; t ($df = 146.73$) = 3.19, $p < .01$, $d = 0.30$).

3.2.2.6 Kontexte von Diskriminierungserfahrungen

Die Befragten konnten für jeden Fall eines angegebenen Merkmals mehrere Kontexte angeben, in denen auf dieses Merkmal bezogene Diskriminierung stattfand. Die im Folgenden berichtete Verteilung der Kontexte bezieht sich daher auf den Anteil, den sie in Bezug auf die Gesamtzahl der genannten Fälle von Diskriminierungsmerkmalen ausmachten. Abbildung 11 zeigt, in welchen Kontexten die Studierenden der FSU Diskriminierung erfuhren. So fanden Diskriminierungserfahrungen und -beobachtungen in der Hälfte der benannten Merkmale im Kontext *universitärer Lehrveranstaltungen* statt (50.5% bzw. 46.3%). Die Studierenden berichteten hier u. a. von Situationen in Vorlesungen, Seminaren, Labor- oder medizinischen Praktika. An zweiter Stelle wurden Situationen *außerhalb des direkten universitären Kontextes* benannt (36.3% bzw. 30.4%). Beschrieben wurden dabei Situationen wie *bei Kommilitonen zuhause* oder *in der Straßenbahn auf dem Weg zur Universität*. Darauf folgten an dritter Stelle Situationen *auf dem Campus* (24.4% bzw. 26.7). Die restlichen Nennungen verteilten sich im einstelligen bis niedrigen zweistelligen Prozentbereich auf andere inneruniversitäre Kontexte, wie Situationen in *Freizeit- und Sportaktivitäten* (16.0% bzw. 13.5%) sowie die *Vergabe von Stellen*, Situationen in den *Mensen der Universität* und Situationen in der *Verwaltung* (je 12.0% oder weniger).

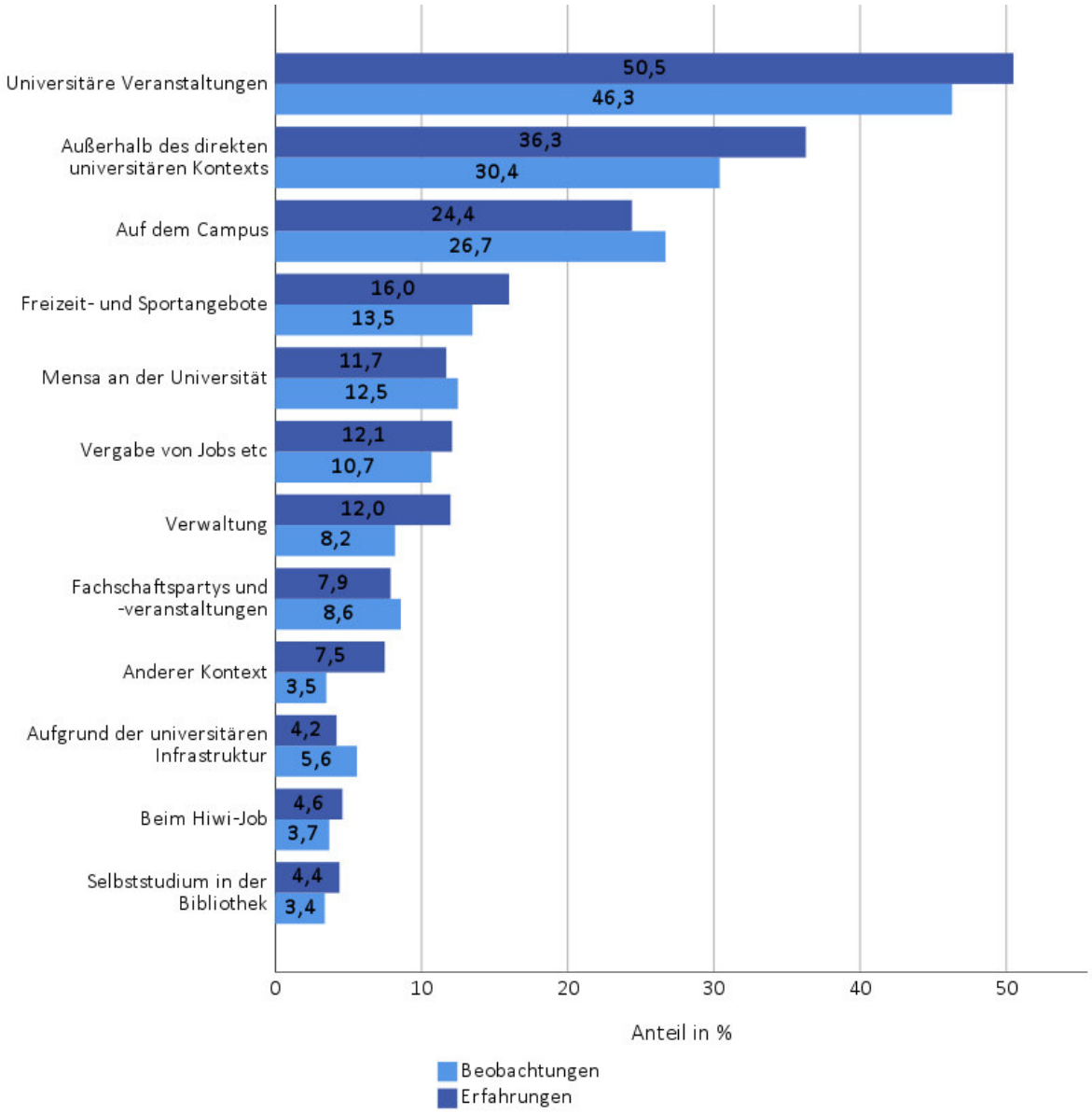

Abbildung 11. Kontexte für die benannten Diskriminierungserfahrungen (*n* = 758) und -beobachtungen (*n* = 1.131). Mehrfachantworten möglich.

Auch die Kontexte waren zwischen verschiedenen Subgruppen unterschiedlich relevant. Mehr Frauen (30.7%) als Männer (20.7%) berichteten dabei, Diskriminierung in *Lehrveranstaltungen* zu erleben. Männer hingegen erlebten mehr Diskriminierung *auf dem Campus* (16.0% gegenüber 10.7%). Die Studierenden mit nichtdeutscher Staatsangehörigkeit (25.4%) erlebten Diskriminierung stärker als deutsche Studierende (17.9%) *außerhalb des direkten universitären Kontexts*. In den Kommentaren beschrieben sie v.a. Situationen, in denen sie aufgrund der Sprache oder des Aussehens als „nichtdeutsch" wahrgenommen wurden:

> *"I had once a very bad situation in the StrasseaBhan when a men told me to speak more quetly just because i was speaking English. I need to mention that me and my friend were not screeming just speaking quetly. And when we told that he was being more loud that us he told us that he could take us out of the tram..."*

Studierende mit einer Behinderung oder chronischen Krankheit berichteten außerdem stärker von Diskriminierungserfahrungen im Zusammenhang mit Verwaltungsangelegenheiten (12.5%) im Gegensatz zu Studierenden ohne diese Beeinträchtigungen (4.6%). Zudem erfuhren Promovierende mehr Diskriminierung im Rahmen der Vergabe von Stellen (13.5% gegenüber 5.5% der Studierenden).

3.2.2.7 Urheber:innen und ursächliche Strukturen

Wie bei den Kontexten konnten auch für Urheber:innen und Ursachen von Diskriminierung Mehrfachantworten gemacht werden. Abbildung 12 zeigt, dass Diskriminierung zumeist von *Kommiliton:innen und anderen Studierenden* (bei 53.4% der Erfahrungen bzw. 54.6% der Beobachtungen) sowie *Lehrpersonen* (33.2% bzw. 28.7%) ausging. Weiterhin erlebten die Studierenden in jeweils mehr als 10% der Fälle Diskriminierung aufgrund von *Verfahren/Regelungen* (13.3% bzw. 12.7%) und *Verwaltungsangestellten* (14.0% bzw. 12.0%). Die übrigen vorgeschlagenen Urheber:innen und ursächlichen Strukturen wurden in jeweils unter 10% der Fälle (zusätzlich zu anderen Ursachen) genannt.

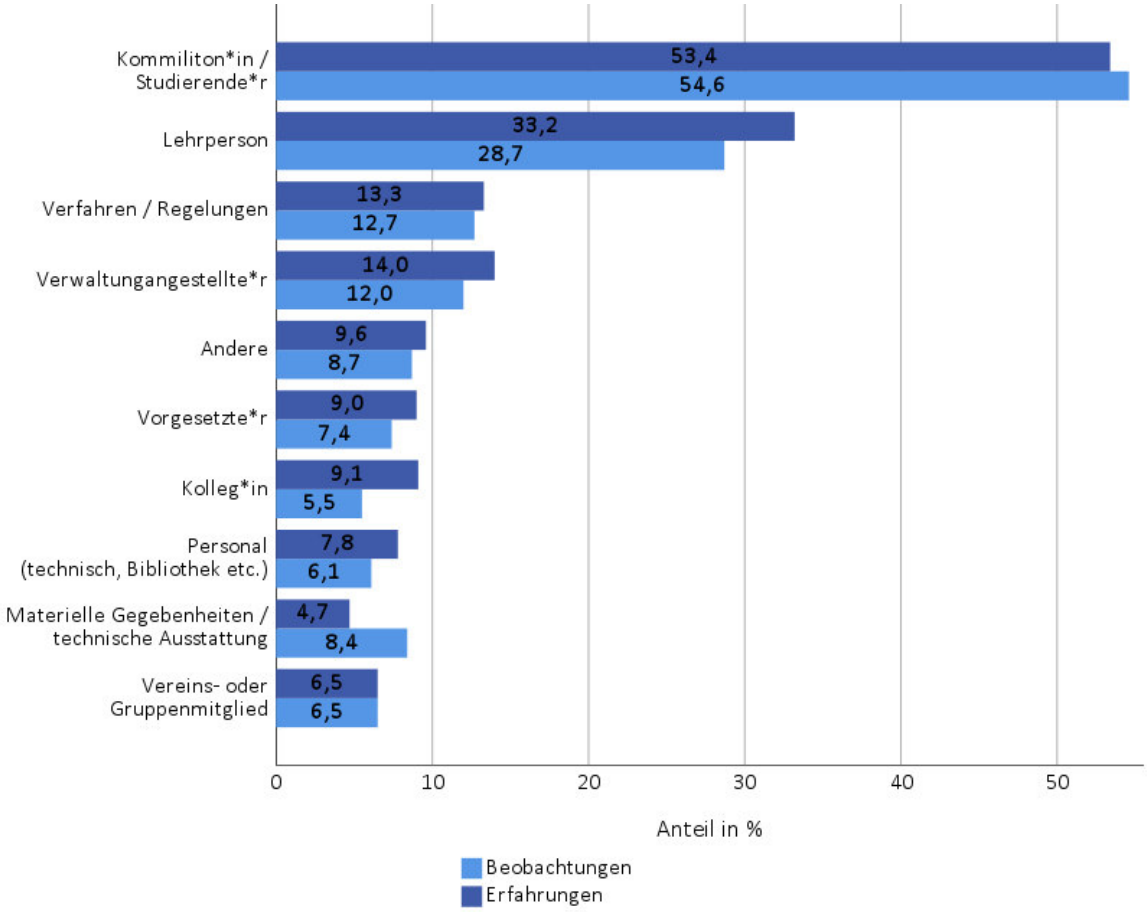

Abbildung 12. Urheber:innen und Ursachen für die benannten Diskriminierungserfahrungen (*n* = 758) und -beobachtungen (*n* = 1.131). Mehrfachantworten möglich

Als *andere Urheber* wurden unbekannte oder fremde Personen in der Stadt genannt. Insbesondere Studierende der Medizin nannten auch Patient:innen, z. B. bei Praktika im Universitätsklinikum. Diese Situationen bezogen sich nicht nur, aber vor allem auf das Geschlecht:

„Diskriminierende Kommentare von Oberärzten/Ärzten gegenüber Mädchen in der Medizin. ‚die Medizin wird weiblich/wir brauchen hier bald eine Männerquote' Oft werden männliche Kommilitonen bevorzugt behandelt, blonde süße medizinerinnen verhasst, als naiv und unfähig behandelt"

„Im Krankenhaus wird man als junge Ärztin oft nicht ernst genommen, sondern belächelt und mit scheinbar nicht ernst gemeinten Kommentaren diskriminiert. Männlichen jungen Kollegen geht es nicht so."

„Patientin hatte keinen Respekt vor meiner Kommilitonin aufgrund ihres Kopftuchs & ihrer weniger flüssigen Sprache."

Männer berichteten wesentlich häufiger, dass erfahrene Diskriminierung von *Kommiliton:innen* ausging (44.7% im Vergleich zu 29.4% bei Frauen). Frauen benannten dafür etwas häufiger durch *Vorgesetzte* (7.0% im Vergleich zu 2.0% bei Männern) als Urheber:innen von Diskriminierung. Studierende ohne deutsche Staatsangehörigkeit benannten häufiger *Verwaltungsangestellte*, *nichtakademisches Personal* und *Kolleg:innen* als urhebende Personen, während deutsche Studierende insgesamt eher *Lehrpersonen* und *Kommiliton:innen* für die Diskriminierungserlebnisse verantwortlich machten. Studierende mit Behinderung oder chronischer Krankheit benannten ebenfalls häufiger *Verwaltungsangestellte* als Urheber:innen für erlebte Diskriminierung (14.7% gegenüber 7.0% der übrigen Studierenden) sowie *Verfahren und Regelungen* (12.6% gegenüber 7.0%). Promovierende erlebten Diskriminierung stärker als Studierende durch *Vorgesetzte* (15.7% gegenüber 4.0%) und *Kolleg:innen* (19.4% gegenüber 4.0%).

3.2.2.8 Formen von Diskriminierungserfahrungen

Auch bei den Diskriminierungsformen konnten die Studierenden für ein genanntes Merkmal mehrere Angaben machen. Dabei glichen sich die Wahrnehmungen zwischen Diskriminierungserfahrungen und -beobachtungen weitestgehend. Die am weitesten verbreiteten Formen von Diskriminierungserfahrungen waren danach *herabwürdigende Darstellungen, Kommentare und Bloßstellungen*. In 67.2% der Fälle erfahrener Diskriminierung (n = 758) und 62.8% beobachteter Diskriminierung (n = 1.131) wurden solche Formen von Diskriminierung angegeben (vgl. Abbildung 13). Es folgten *soziale Ausgrenzungen* (26.8% bzw. 31.4%) sowie *materielle und/oder strukturelle Benachteiligung* (24.3% bzw. 21.8%) sowie *Beleidigungen und Beschimpfungen* (22.6% bzw. 23.0%). *Körperliche Bedrohungen* (3.4% bzw. 3.3%) und *körperliche Angriffe* (1.8% bzw. 3.4%) wurden selten berichtet. Gleichwohl bedeuten diese Zahlen, dass in 26 Fällen von *körperlichen Bedrohungen* und in 14 Fällen von *körperlichen Angriffen* berichtet wurden. In sieben Fällen berichteten die Studierenden von *körperlicher Bedrohung* aufgrund des Aussehens und sechs Studierende aufgrund ihrer ethnischen Herkunft und/oder ihrer Nationalität. Aufgrund desselben Merkmals berichteten fünf Studierende von *körperlichen Angriffen*.

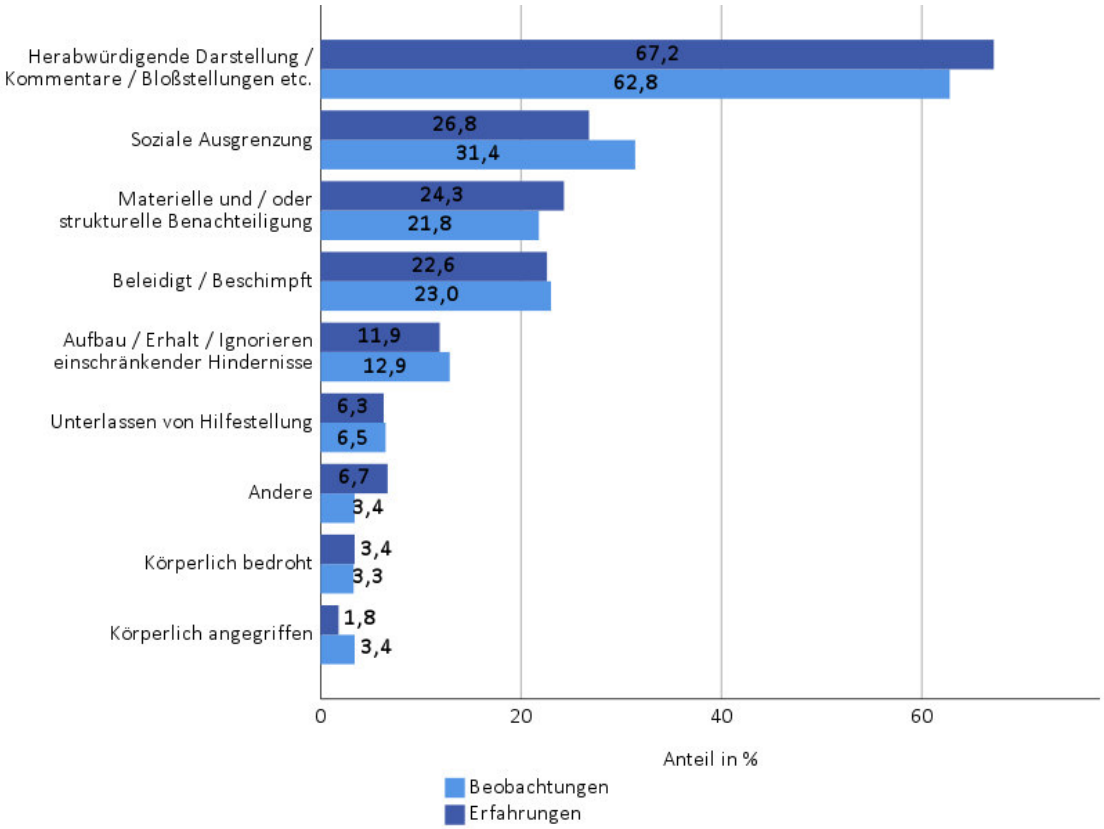

Abbildung 13. Diskriminierungsformen der benannten Diskriminierungserfahrungen (*n* = 758) und -beobachtungen (*n* = 1.131). Mehrfachantworten möglich

Promovierende benannten stärker als Studierende Diskriminierungserfahrungen in Form *materieller und/oder struktureller Benachteiligung* (18.0% gegenüber 13.7%). Dasselbe galt für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung, die zu 21.1% diese Form von Diskriminierung benannten, im Gegensatz zu 12.6% der übrigen Studierenden.

Die beschriebenen Formen der erlebten Diskriminierung waren sehr unterschiedlich. Vielfach wurde in den erlebten Situationen jedoch das Absprechen von Kompetenz berichtet, so z. B. aufgrund des Alters:

> *„Meine Meinung wurde aufgrund meines jungen Alters sowie meiner geringen Berufserfahrung als weniger relevant bewertet."*

Gleiches galt für bestimmte Studiengänge, insbesondere im Lehramt:

> *„Als Lehramtsstudierender wird man an der FSU oftmals wenig ernst genommen. Die Dozierenden erwarten das gleiche Engagement und Vorwissen wie von den Master Studierenden des jeweiligen Studiengangs, lassen aber zugleich Kommentare fallen wie ‚ja - sie machen ja nur Lehramt'."*

> *„Herabwürdigung von anderen Studiengängen (insbesondere Sozialwissenschafften und Gender-Forschung) als unnötige Geldverschwendung und keine ‚richtige' Wissenschaft durch Naturwissenschaftler und Dozenten. Ist keine schlimme Diskriminierung, hat aber sehr genervt."*

Ebenso machten Studierende aus nichtakademischen Elternhäusern diese Erfahrung:

„Eine Kommilitonin hat ihren Dozenten um ein Empfehlugsschreiben für eine Bewerbung für ein Stipendium gebeten. Er hat erst gesagt, dass das kein Problem sei und dann, als er erfahren hat, dass sie aus einer Arbeiterfamilie kommt, betont, dass er ihr dann doch lieber noch ein paar mehr Fragen stellen möchte."

Studierenden aus bestimmten Regionen wurde zugeschrieben, dass ihr Abitur nichts wert sei:

„Es wurde mehrmals von verschiedenen Personen gelacht, als herauskam, dass ich in Bremen Abitur gemacht habe. Da diese Personen der Meinung waren, dass ich daher das Abi quasi geschenkt bekommen hätte"

Ostdeutsche Studierende wurden ebenfalls als weniger kompetent angesehen, außerdem ging es in den von ihnen beschriebenen Situationen oft um die rechtsgerichteten Meinungen in Ostdeutschland:

„Es geht um eine generelle negative Darstellung von Menschen ‚aus dem Osten'. Sie seien ungebildet, rechtsradikal, ihr Dialekt sei hässlich und dümmlich, die Region sei langweilig und aussterbend. Besonders perfide finde ich, dass Studis aus dem Westen nach Jena kommen und sich derart unangebracht über ihre Gastgeber auslassen."

Westdeutsche Studierende erfuhren eher, als arrogant wahrgenommen zu werden:

*„Einführungstage: Ich bin neu in Jena/Thüringen und mir schildern gebürtige Thüringer*innen, wie schlimm es denn sei, dass hier nur noch hochnäsige Wessis sind und es eine Quote geben solle, um das einzudämmen. Das war aber ernst gemeint."*

Frauen erlebten ebenfalls Abwertungen ihrer Kompetenz:

„Mir wurde sehr viel weniger zugetraut als meinen männlichen Kommilitonen und es wurde bei der Bewertung meiner Arbeit genauer hingeschaut, weil man eher Fehler erwartet hat."

Gleichzeitig war für sie das Thema Schwangerschaft oder Muttersein in vielerlei Hinsicht Auslöser für diskriminierende Kommentare und Verhaltensweisen:

„Es wurde versucht mir aufgrund meines Geschlechts meine gewünschte Fachrichtung auszureden- da sie eine Männerdomäne darstellt und ich mich um die Kinder kümmern soll."

„Bei einer Berufung wurde erwägt eine weibliche Bewerberin nicht zu nehmen, da die Gefahr bestand sie könne durch eine mögliche Schwangerschaft ausfallen. Dieses Argument wurde nicht als sexistisch anerkannt, sondern verteidigt und legitimiert. da es auf Ökonomisch logisch wäre."

Die Situationen gingen aber über Anzüglichkeiten bis hin zu Übergriffen und sexualisierter Gewalt:

„In einer Prüfungssituation mit männlichem Prüfer bekamen alle Frauen mit tiefem Ausschnitt teilweise ungerechtfertigt bessere Noten als männliche Prüflinge oder Frauen mit hochgeschlossener Kleidung und vergleichbarer Prüfungsleistung."

„Eine sehr hübsche Studentin musste sich im Rahmen eines Seminars von 3 männlichen Dozenten deren Mutmaßungen zu ihren nächtlichen Aktivitäten anhören."

„Bekannte wurde von einem ihrer Kommilitonen gestalkt, beleidigt, belästigt (hauptsächlich über soziale Netzwerke, Telefonaten etc.); im Nachhinein ist herausgekommen, dass diese Person dies schon bei mehreren weiblichen Personen getan hat und trotz Anzeigen nicht zur Rechenschaft gezogen wurde; die Universität hat sich bis heute meines Wissens nach nicht geäußert“

Anzüglichkeiten und Beleidigungen wurden von Studierenden mit nichtheterosexueller Orientierung beschrieben:

“I am a lesbian, and people making jokes and sexual comments about threesomes with me and girlfriend at parties or social events.”

*„Im Rahmen eines Seminars wurde eine Diskussions-Sitzung von Kommiliton*innen vorbereitet. […] Eine Frage war, ob man bereits gleichgeschlechtliche Erfahrungen gemacht hat und ein Kommilitone machte ggü. seiner Sitznachbarin als Reaktion auf die Frage einen abwertenden Kommentar (Iiiiihhh!). Sie frage glücklicherweise direkt zurück, was denn das Problem dabei sei und er erwiderte, bei Frauen gehe das ja noch, aber bei Männern sei es eklig […]“*

Nichtbinäre Studierende berichteten neben Beleidigungen insbesondere von strukturellen Problemen durch den mangelhaften Umgang der Universität mit geänderten Namen sowie durch die mangelnde Verfügbarkeit von Unisex-Toiletten:

„Bei der Bewerbung hat die Uni Jena entschieden, mich unter meinem alten Namen zu führen, den ich im Alltag nicht mehr benutze und mit dem ich anderen nicht bekannt sein möchte. Dieser Name taucht nun in Emailaddresse, Teilnahmelisten, Moodle und auf dem Studienausweis auf, weshalb ich diese Services nur eingeschränkt nutzen kann und zu Beginn jedes Semesters mindestens vor den Dozierenden, oft auch vor den anderen Studierenden geoutet werde.“

„Zugang zur All-Gender-Toiletten war nicht möglich, weil abgeschlossen, bei Nachfrage an der Schlüsselvergabe am Campus ob die Tür aufgeschlossen werden kann wurde die person angegangen sie sei doch ein Kerl und könnte doch aufs Mannerklo gehen. Weiterhin: All-Gender-Toiletten werden oft vom Putzpersonal zugestellt und sind damit nicht nutzbar“

Die Infrastruktur stellte ebenfalls für Studierende mit physischen Beeinträchtigungen immer wieder vor Probleme:

„Die Uni Gebäude sind zum Großteil für Personen im Rollstuhl ungeeignet! In der Carl-Zeiß-Straße 3 gibt es nur eine automatische Tür und häufig sind die Aufzüge kaputt. Außerdem ist es einem solchen Menschen nicht möglich das Master-Service-Zentrum zu besuchen (3. Stock Uhg ohne Aufzug; hierbei großes Lob an die MitarbeiterInnen vom Master-Service-Zentrum die für solche Personen eine Sprechzeit in anderen Räumlichkeiten ermöglicht!) […]“

Außerdem beschrieben sowohl Studierende mit physischen als auch psychischen Erkrankungen verschiedene Ausgrenzungserfahrungen:

„Ausschluss an einer Veranstaltung die begleitend zum Seminar stattfand, aufgrund unter dem Pullover verborgener SVV-Verletzungen bzw Narben, mit der Aussage, man würde die SuS damit gefährden“

„Nach Krankenhausaufenthalt nach einer schweren Diagnose wurde eine Seminarleistung nicht mehr anerkannt und ich musste das Seminar verlassen, da ich nicht garantieren konnte nicht noch einmal zu fehlen. Ein Rückschlag von einem Jahr in dem Modul“

Internationale Studierende machten durch ihr vermeintlich „nichtdeutsches“ Aussehen oder durch Sprachbarrieren immer wieder Erfahrungen von Beleidigung und Ausgrenzung:

„Ein ausländischer Studierender, dem Anschein nach asiatischer Herkunft, wurde von zwei anderen Studierenden als ‚Schlitzi‘, ‚Schlitzauge‘ und ‚Reisfresser‘ beschimpft. Die beiden Angreifer imitierten auf eine äußerst beleidigende Weise Sprache und Aussehen des angegriffenen Studierenden und belästigten ihn. Einige Zeugen sind sehr schnell eingeschritten“

„Ein ausländischer Studierender wird in unserem Studienfach nur sehr ungern in die eigene Seminargruppe o.Ä. aufgenommen und möglichst an andere Gruppen ‚weitergereicht‘. Er scheint nicht wirklich von den Kommilitonen akzeptiert zu werden und wirkt immer allein/außen vor.“

Ebenso wurden Situationen beschrieben, in denen die internationalen Studierenden als stereotype Repräsentant:innen für ihr Heimatland dargestellt wurden oder in denen Studierenden eine vermeintlich nichtdeutsche Herkunft zugeschrieben wurde:

„Zum Beispiel wurden KommilitonInnen von dem Professor immer wieder gefragt für ihr ganzes Land einen Sachverhalt zu schildern, als Experte aufgrund ihrer Herkunft, die sie gar nicht waren. Das […] wurde von den KommilitonInnen als sehr unangenehm empfunden.“

„In einer Prüfungssituation wurde eine Komilitonin (ihre Eltern sind Türken) als ‚Small-talk-Einleitung‘ gefragt, wie lang sie schon in Deutschland lebt und dass sie ja ‚wirklich schon sehr gut Deutsch sprechen kann‘. Sie ist in Deutschland geboren und auch ihre Eltern sind schon über 30 Jahre in Deutschland.“

Im Rahmen dieser Beobachtungen wurde außerdem der Umgang mit „Pfandsammlern“ oder „Obdachlosen“ auf dem Campusgelände als negativ angesehen und als belastend wahrgenommen. Einige Studierende berichteten zudem von Diskriminierungserfahrungen aufgrund konservativer Wertehaltungen oder der Mitgliedschaft in Studierenden-Verbindungen. Dabei wurde insbesondere die Wahrnehmung angesprochen, dass die eigene Weltsicht und sie als Person nicht akzeptiert würden.

3.2.2.9 Anwesende Personen und deren Verhalten

Bei der Mehrheit der berichteten Situationen war mindestens eine weitere Person außer der:dem Befragten und den Urheber:innen der Diskriminierung anwesend, bei 53.5% der Erfahrungen und 71.2% der Beobachtungen auch mehrere Personen (Abbildung 14).

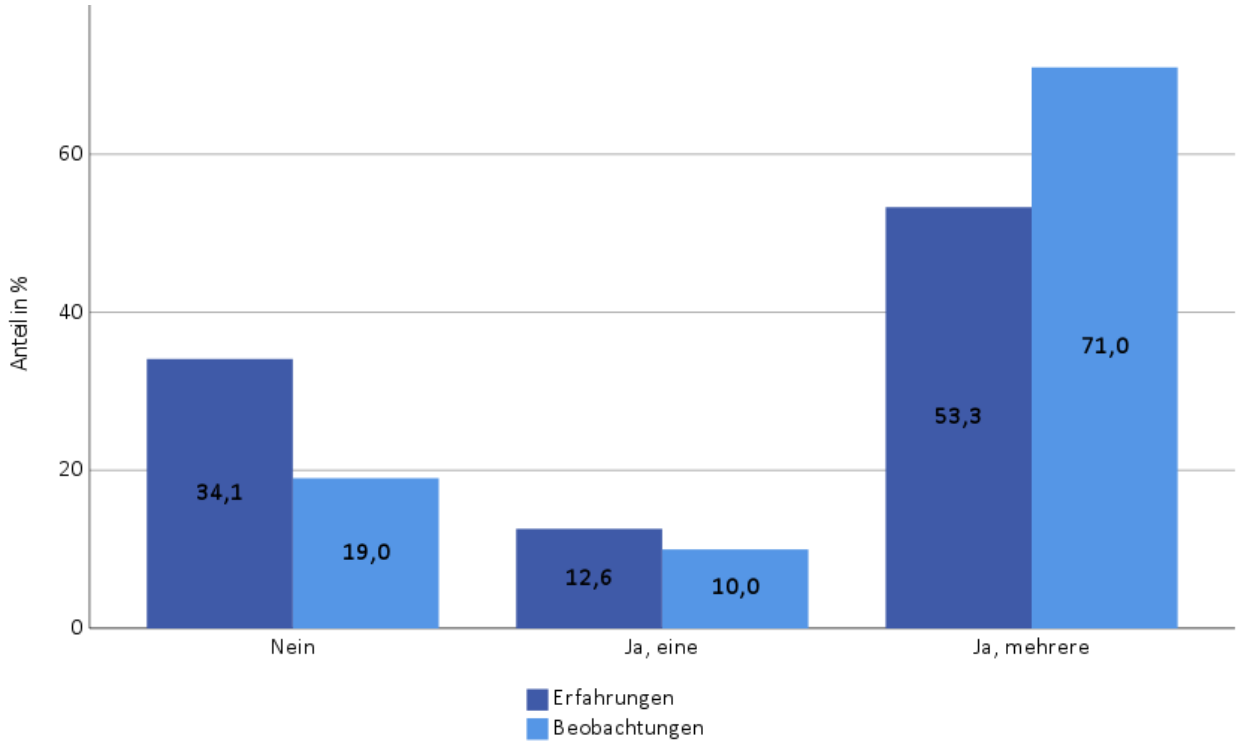

Abbildung 14. Antworthäufigkeiten auf die Frage: „Gab es (weitere) Personen (außer Ihnen), die diese Situation beobachtet haben?“ für Diskriminierungserfahrungen (*n* = 722) und -beobachtungen (*n* = 997)

Gleichzeitig griffen die weiteren anwesenden Personen in weniger als der Hälfte der Fälle ein (Abbildung 15). Die Studierenden, die selbst Diskriminierung erfahren hatten, berichteten demnach nur in 36.5% der Fälle, dass eine andere Person in die Situation eingegriffen hatte. In beobachteten Situationen wurde dagegen zwar etwas häufiger von einem Einschreiten anderer Personen berichtet, dies betraf dennoch mit 42.9% weniger als die Hälfte der Fälle.

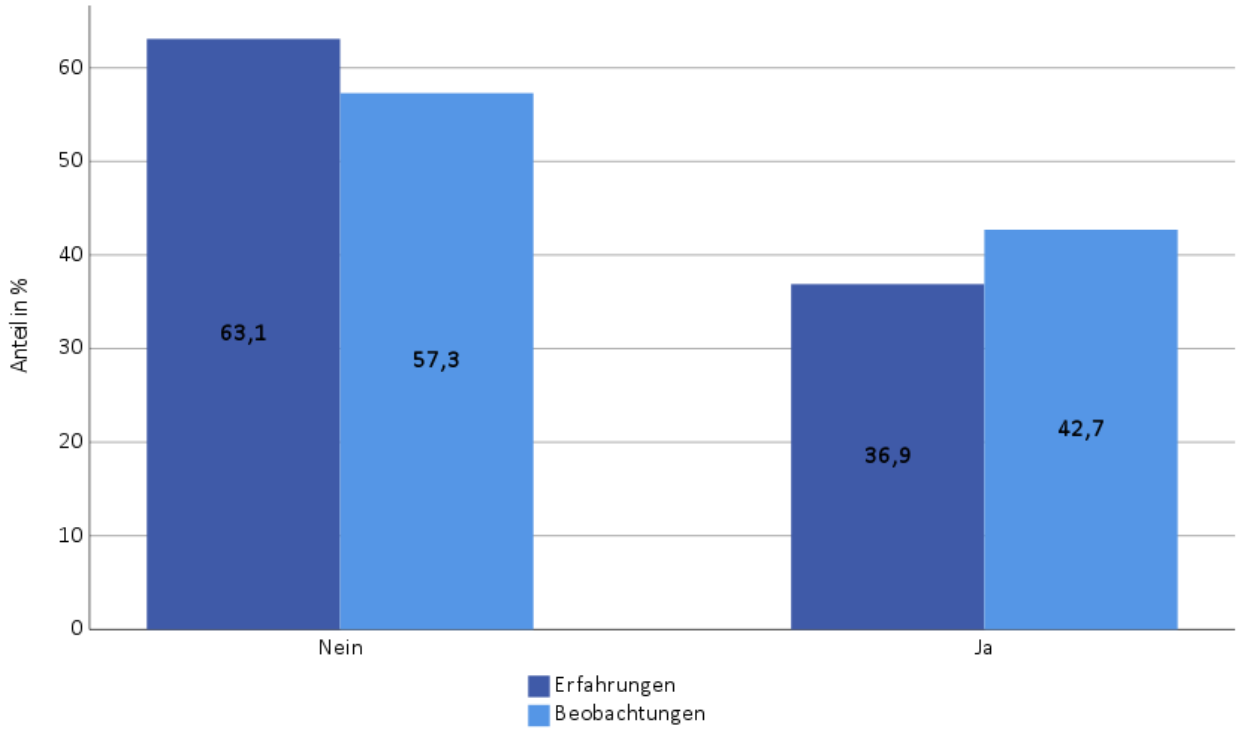

Abbildung 15. Antworthäufigkeiten auf die Frage, ob andere Personen geholfen haben, für Diskriminierungserfahrungen (*n* = 477) und -beobachtungen (*n* = 794)

Diese Antworten zeigten, dass die berichteten Diskriminierungssituationen vielfach in einem öffentlichen universitären Rahmen stattfanden und das Eingreifen problematisch war, wie dieses Beispiel illustriert:

> *„Bei einer Laborführung […] hat ein Laborchef durchgängig als sexistisch einzuordnende Kommentare in Richtung der einzigen Frau in unserer Gruppe getätigt, und ist ihr für ihre Komfortzone mehrmals deutlich zu nahe gekommen (ohne direkt körperlich zu werden). Die Situation war jedem unangenehm, allerdings hat in diesem Moment niemand etwas unternommen, sowohl aufgrund der Statusunterschiede als auch daher, dass es immer passiv/beiläufig genug blieb, dass man nicht eine direkte Konfrontation suchen wollte. Im Anschluss hat der verantwortliche Dozent sich mehr oder weniger bei der ganzen Gruppe entschuldigt, dass es ja einige 'komische Käuze' in den Laboren geben würde... […]"*

Dabei zeigte sich, dass Frauen in mehr Situationen selbst Diskriminierung erfuhren, in denen keine weiteren Personen anwesend waren (6% mehr als bei Männern) und außerdem seltener beobachteten, dass anwesende Personen in die Situationen eingriffen. Auch internationale Studierende berichteten häufig, dass anwesende Personen nicht in diskriminierende Situationen eingriffen. So gaben sie an, in 86.2% der Situationen mit anwesenden Personen keine Hilfe erhalten zu haben, im Vergleich zu 59.6% der deutschen Studierenden. Ähnlich verhielt es sich in den von ihnen beobachteten Situationen. Hier griffen in 76.2% der Fälle keine anderen Personen ein, deutsche Studierende berichteten dies in 55.1% der Situationen.

3.2.2.10 Reaktionen auf Diskriminierung

Es war zu beobachten (vgl. Abbildung 16), dass die Studierenden Diskriminierungserlebnisse im eigenen Umfeld bearbeiteten. Die Studierenden hatten dabei wieder die Möglichkeit,

mehrere Reaktionen für Diskriminierungserfahrungen (*n* = 758) und -beobachtungen (*n* = 1.131) anzugeben. So machten sie die Situationen in den meisten Fällen *mit sich selbst aus* (68.1% bzw. 44.4%) und *bearbeiteten sie privat* (64.1% bzw. 59.7%). Teils versuchten sie, die Situationen *mit der jeweils verantwortlichen Person zu klären* (13.1%). Nur in seltenen Fällen hatten die Befragten zusätzlich (offizielle und studentische) Anlaufstellen an der FSU aufgesucht, um Hilfe zu erhalten.

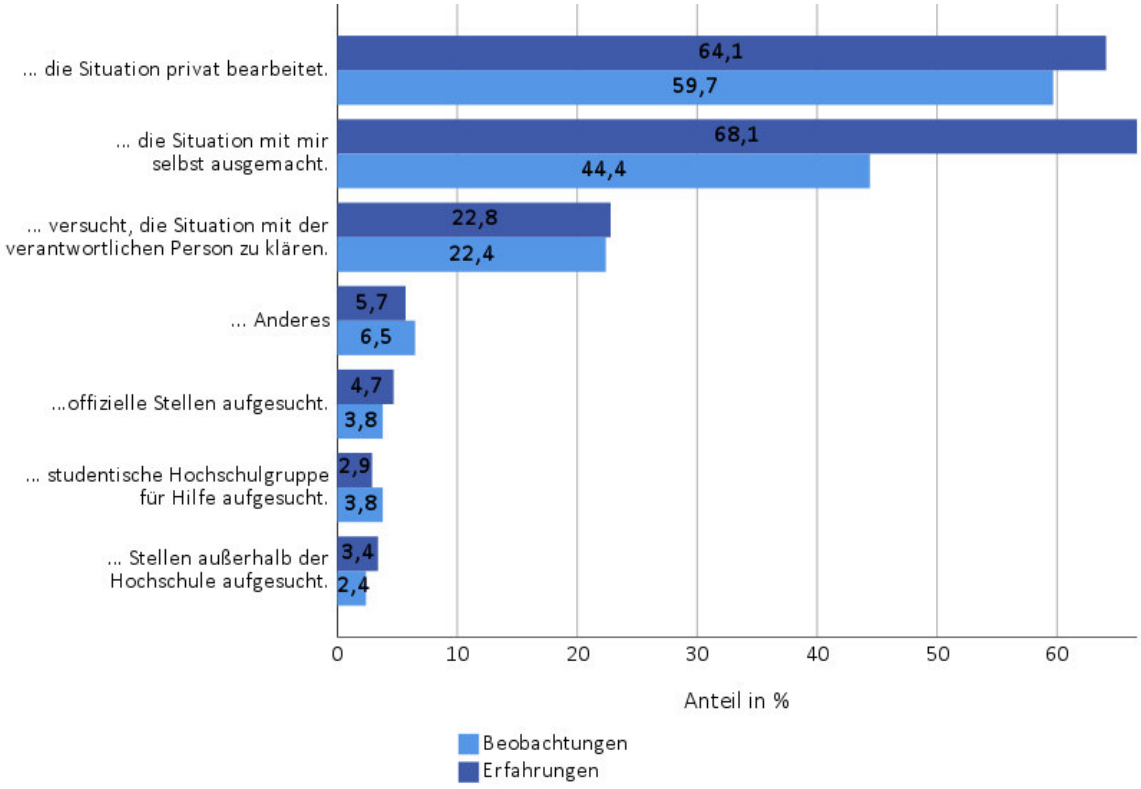

Abbildung 16. Reaktionen auf die benannten Diskriminierungserfahrungen (*n* = 758) und -beobachtungen (*n* = 1.131)

Die geringe Inanspruchnahme offizieller Hilfsangebote zeigte sich in verschiedenen Subgruppen. Exemplarisch sei hierbei der Befund genannt, dass lediglich eine Person ohne deutsche Staatsangehörigkeit nach einer eigenen Diskriminierungserfahrung eine studentische Hochschulgruppe aufgesucht hatte. Demnach waren selbst Vertretungen wie der Studierendenrat oder Fachschaftsräte keine attraktiven Anlaufstellen für diese Stichprobe.

Einzelne Studierende beschrieben zudem, dass offizielle Stellen ihnen keine adäquate Hilfe leisteten:

> *„Es gibt wenige gute Anlaufstellen für Studierende mit (chronischer) psychischer Belastung und selbst die Psychosozialhilfe für akute Schwierigkeiten ist für meinen Studiengang so gut wie nicht nutzbar, da wir von 8-18 Uhr im Praktikum stehen und die Öffnungszeiten dem nicht angepasst sind.“*

„Ich bin gehbehindert, habe leider oft Veranstaltungen im 3. Stock und der aufzug ist ständig blockiert durch Mitarbeiter, d.h. direkt gesperrt. Ich kann aber keine Treppen laufen, dann die wichtigen AGs nicht besuchen und dadurch schon in Klausuren nicht bestanden, was grad mein weiterstudium gefährdet. Weder fsr noch uni hilft."

„Prof. (nun in Alterspension) belästigte Studentin aufgrund ihres Aussehens und berührte sie ungewollt im Praktikumssaal -vorfall wurde mit studiengangsverantwortlichen besprochen: keine weitere aktion, da absehbare altersverabschiedung des profs."

3.2.3 Zusammenhänge zwischen dem sozialen Klima und dem Diskriminierungserleben

Eine weitere Frage der vorliegenden Studie betraf den Zusammenhang zwischen dem wahrgenommenen sozialen Klima und dem berichteten Diskriminierungserleben. Grundsätzlich ergab sich, dass sich Diskriminierungserfahrungen in vielen Bereichen der Zufriedenheit der Studierenden auswirkten. So gaben Studierende, die von Diskriminierungserfahrungen berichteten, signifikant niedrigere Mittelwerte bei den Fragen zur Zufriedenheit an der FSU an (siehe Tabelle 8) als die übrigen Studierenden. Die größte Mittelwertdifferenz war für die Aussage „Ich fühle mich wohl an der FSU" zu finden (M = 3.82, SD = 0.96 vs. M = 4.25, SD = 0.78).

Tabelle 8. *Statistische Vergleiche der auf die FSU und das Studium bezogenen Zufriedenheitsaussagen zwischen Personen mit und ohne Diskriminierungserfahrungen*

	Diskriminierungserfahrungen								
	Ja			Nein					
	n	*M*	*SD*	*n*	*M*	*SD*	*t*	*p*	*d*
Wohlfühlen	438	3.82	0.96	1.501	4.25	0.78	-8.68	<.01	-0.51
Verbundenheit	439	3.11	1.14	1.495	3.34	1.03	-3.98	<.01	-0.22
Zuversicht in Studienerfolg	440	3.80	1.01	1.497	3.98	0.89	-3.36	< .01	-0.20
Zufriedenheit mit Studium	439	3.41	1.01	1.502	3.79	0.91	-7.12	< .01	-0.40
Teilhabe am sozialen Leben	441	2.94	1.11	1.502	2.98	1.11	-0.57	.57	-0.04
Sicherheitsgefühl	436	4.11	1.00	1.492	4.41	0.81	-5.78	< .01	-0.34
Ehrenamtl. Engagement	441	2.32	1.63	1.502	1.97	1.46	4.06	< .01	0.23
Weiterempfehlung der FSU	441	3.91	0.91	1.502	4.26	0.71	-7.39	< .01	-0.45
Weiterempfehlung des Studiums	441	3.69	1.07	1.502	4.03	0.87	-6.10	< .01	-0.37

Anmerkungen: n = Stichprobengröße, M = Mittelwert, SD = Standardabweichung, t = t-Wert, p = Signifikanzwert (zweiseitig, statistisch signifikantes Testergebnis bei $p < .05$), d = Effektstärkemaß (Cohen's d). Die vollständigen Aussagen befinden sich im Anhang (Abschnitt 7.2, Tabelle 12).

Gleichwohl ist anzumerken, dass auch die geringeren Zufriedenheitswerte der Studierenden mit Diskriminierungserfahrungen in den meisten Fällen über dem Skalenmittelwert des Antwortformats lagen und damit eher eine positive Einschätzung des sozialen Klimas angenommen werden konnte. Dennoch sind die Unterschiede ein Hinweis darauf, dass die berichteten Diskriminierungserfahrungen (neben anderen Ursachen) sich signifikant negativ auf die Wahrnehmung des sozialen Klimas und insbesondere auf die Zuversicht in den eigenen Studienerfolg auswirkten.

3.3 Umgang mit Diversität an der Friedrich-Schiller-Universität

Zusätzlich zu den Berichten der Studierenden zur erlebten Diskriminierung waren die Wahrnehmung von und der Umgang mit Diversität an der FSU ein zentraler Teil der vorliegenden Studie. Dabei ging es darum, inwiefern die Studierenden Diversität als Bereicherung oder als gegebenenfalls sogar als problematisch sehen und wie die FSU ihrer Meinung nach auf eine steigende Heterogenität in der Studierendenschaft reagieren sollte.

3.3.1 Respekt und Anerkennung verschiedener Gruppen

Die befragten Studierenden sollten dazu angeben, inwieweit aus ihrer Sicht Respekt gegenüber den Angehörigen der FSU gelebt wird und inwieweit zu dieser Frage Handlungsbedarf von Seiten der FSU besteht. Zu diesem Thema wurden den Befragungsteilnehmer:innen zunächst die allgemeine Frage gestellt, ob die Angehörigen der FSU grundsätzliche respektiert und anerkannt werden. Die überwiegende Mehrheit stimmte dieser Aussage zu oder voll zu (90.4%, 1.755 Studierende) und nur eine sehr kleine Minderheit sieht Probleme der Anerkennung und des Respekts (vgl. Abbildung 17).

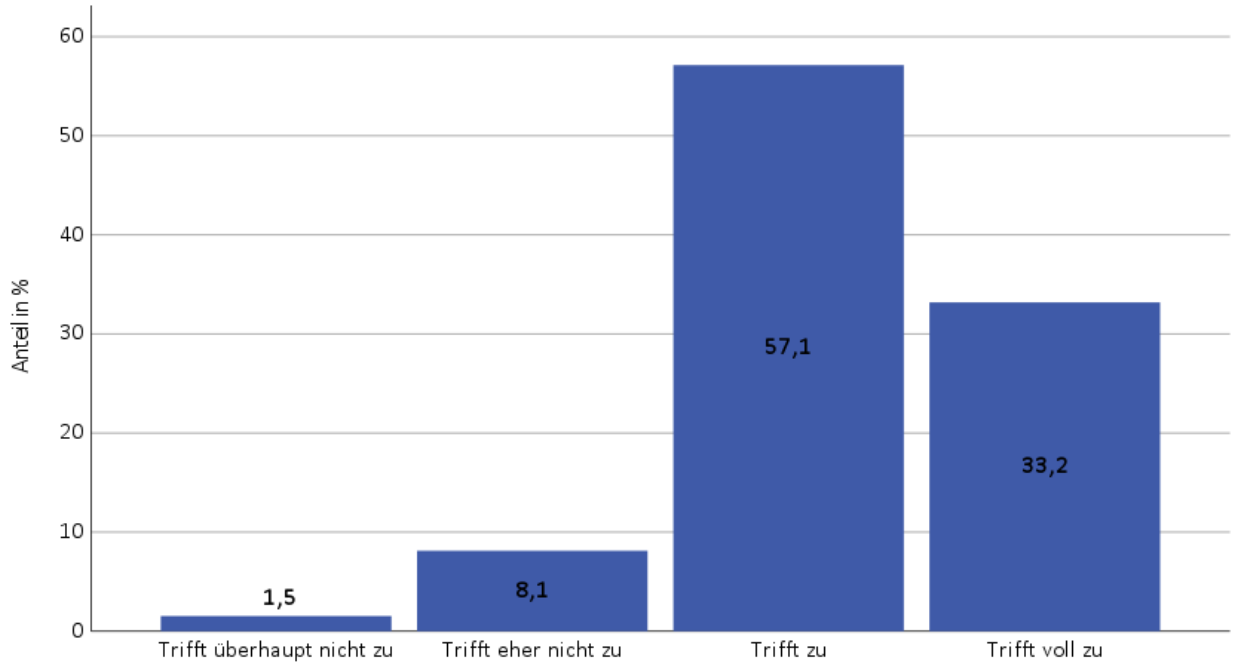

Abbildung 17. Prozentuale Zustimmung zur Aussage: "Alles in allem betrachtet werden alle Angehörigen unserer Universität, unabhängig bestimmter persönlicher Merkmale, respektiert und anerkannt." (*n* = 1.943)

Auch der Frage, ob die Interessen der Studierenden an der FSU ausreichend bedacht werden, stimmten gut die Hälfte der Studierenden (51.9%) zu, während nur 9.3% von ihnen ablehnend antworteten (Abbildung 18).

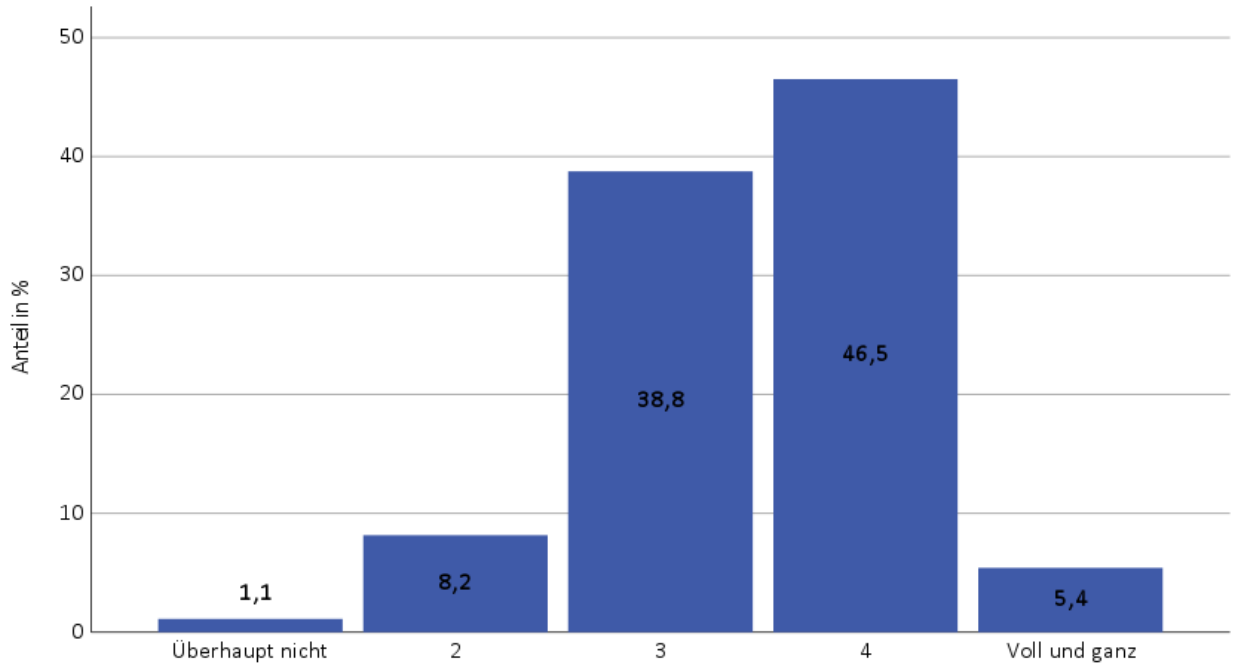

Abbildung 18. Prozentuale Zustimmung auf die Frage: "Was glauben Sie: Werden, alles in allem, die Interessen der Studierenden an der FSU beachtet?" (*n* = 1.937)

Des Weiteren sollten die Studierenden auf einer siebenstufigen Skala (1 = zu gering, 7 = zu hoch) den Aufwand bewerten, den die FSU betreibt, „um ein positives Zusammenleben zu erreichen“. 42.4% der Studierenden beurteilten den Aufwand als angemessen hoch ein, weitere 37.1% gaben den Aufwand als eher hoch bis zu hoch an. Von 20.5% wurde der Aufwand als zu gering angesehen (Abbildung 19). Dabei zeigte sich zwischen Personen, die von Diskriminierungserfahrungen berichteten (*M* = 3.98, *SD* = 1.11), und solchen ohne entsprechende Erfahrungen (*M* = 4.28, *SD* = 0.96), ein statistisch bedeutsamer Mittelwertunterschied (*t* (617.68) = -3.62, *p* < .01, *d* = -0.30).

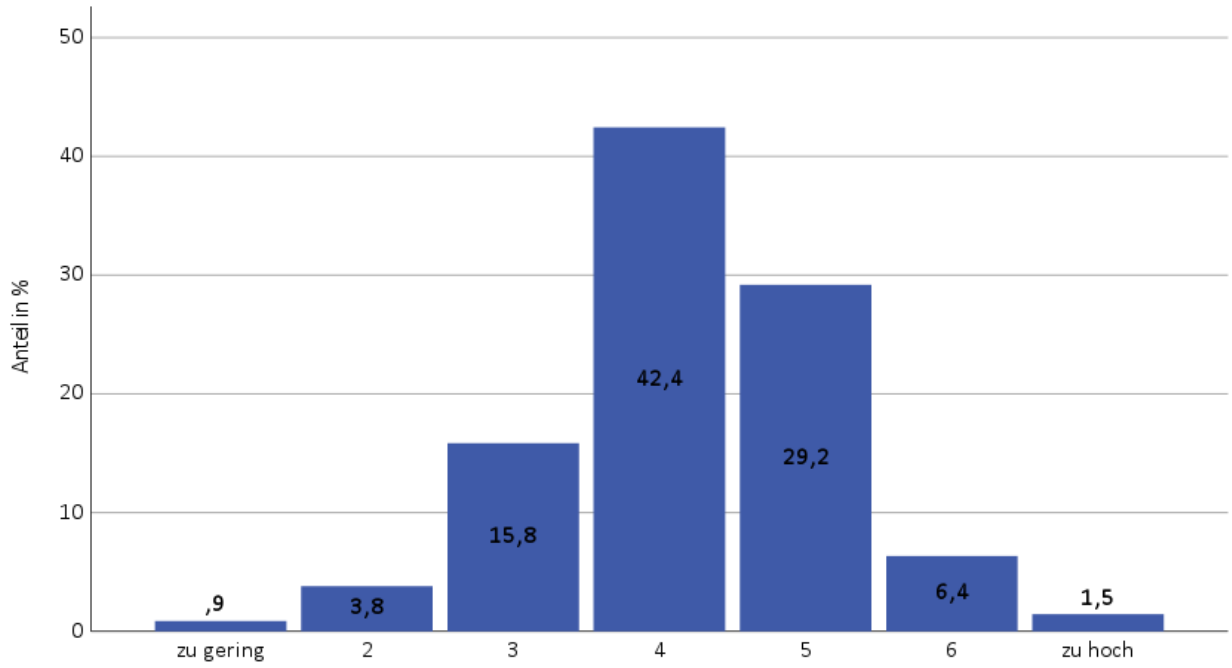

Abbildung 19. Prozentuale Bewertung des Einsatzes der FSU für ein positives Zusammenleben (*n* = 1.918)

Jeweils rund ein Zehntel der befragten Studierenden sah außerdem großen oder sehr großen konkreten Handlungsbedarf an der FSU zur Erhöhung der Akzeptanz bestimmter Personengruppen und zum Ergreifen von Maßnahmen gegen Diskriminierung. Für jeweils rund 90% hingegen besteht dabei gar kein, kaum oder nur etwas Bedarf (Abbildung 20).

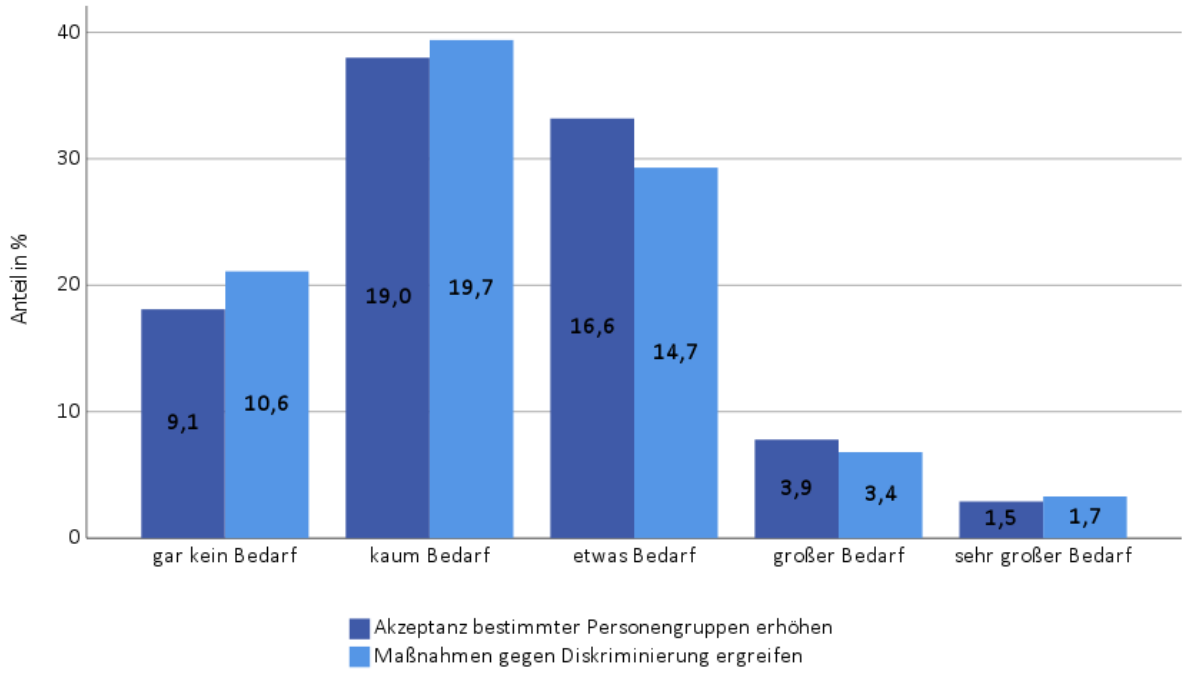

Abbildung 20. Antworthäufigkeiten zum wahrgenommenen Handlungsbedarf an der FSU (*n* = 1.927 und 1.922)

Mittelwertvergleiche (t-Tests) zeigten für beide Aussagen Unterschiede im Zustimmungsverhalten in Bezug auf das Geschlecht und die Staatsangehörigkeit (siehe Tabelle 9). So gaben Frauen höhere Werte als Männer an und Studierende mit einer anderen als einer deutschen Staatsangehörigkeit stimmten den Aussagen eher zu als Studierende mit deutscher Staatsangehörigkeit.

Tabelle 9. *Statistische Vergleiche zum Handlungsbedarf der Universität in Bezug auf Geschlecht und Staatsangehörigkeit*

	Geschlecht [a]								
	Weiblich			Männlich					
	n	*M*	*SD*	*N*	*M*	*SD*	*t*	*p*	*d*
Erhöhung von Akzeptanz	1.195	2.45	0.91	691	2.24	1.01	4.46	< .01	0.22
Maßnahmen gegen Diskriminierung	1.195	2.37	0.94	686	2.16	1.00	4.55	< .01	0.22
	Staatsangehörigkeit								
	Deutsch			nicht Deutsch					
	n	*M*	*SD*	*n*	*M*	*SD*	*t*	*p*	*d*
Erhöhung von Akzeptanz	1.744	2.35	0.95	162	2.73	1.01	-4.77	< .01	-0.39
Maßnahmen gegen Diskriminierung	1.740	2.28	0.97	161	2.65	1.03	-4.68	< .01	-0.37
Einsatz für positives Zusammenleben	1.739	4.18	0.97	162	4.51	1.28	-3.22	< .01	-0.33

Anmerkungen: *n* = Stichprobengröße, *M* = Mittelwert, *SD* = Standardabweichung, *t* = t-Wert, *p* = Signifikanzwert (zweiseitig, statistisch signifikantes Testergebnis bei $p < .05$), *d* = Effektstärkemaß (Cohen's *d*), [a] = aufgrund der geringen Gruppengröße wurden an dieser Stelle Studierenden mit diverser Geschlechtsangabe (*n* = 36) nicht in die statistischen Tests einbezogen. Die vollständigen Aussagen befinden sich im Anhang (Abschnitt 7.2, Tabelle 14).

Außerdem gaben diejenigen Studierenden, die Diskriminierungserfahrungen oder -beobachtungen berichteten, erwartungsgemäß stärkeren Handlungsbedarf zur Erhöhung von Akzeptanz und in Bezug auf Maßnahmen gegen Diskriminierung an (Tabelle 10).

Tabelle 10. *Statistische Vergleiche zum Handlungsbedarf der Universität in Bezug auf Diskriminierungserfahrungen und -beobachtungen*

	Diskriminierungserfahrungen								
	Ja			Nein					
	n	*M*	*SD*	*n*	*M*	*SD*	*t*	*p*	*d*
Erhöhung von Akzeptanz	438	2.93	1.05	1.486	2.24	0.88	12.60	< .01	0.71
Maßnahmen gegen Diskriminierung	438	2.86	1.08	1.481	2.16	0.89	12.47	< .01	0.71
	Diskriminierungsbeobachtungen								
	Ja			Nein					
	n	*M*	*SD*	*n*	*M*	*SD*	*t*	*p*	*d*
Erhöhung von Akzeptanz	502	2.97	1.02	1.406	2.19	0.86	16.73	< .01	0.80
Maßnahmen gegen Diskriminierung	500	2.96	1.05	1.403	2.09	8.55	16.68	< .01	0.88

Anmerkungen: *n* = Stichprobengröße, *M* = Mittelwert, *SD* = Standardabweichung, *t* = t-Wert, *p* = Signifikanzwert (zweiseitig, statistisch signifikantes Testergebnis bei $p < .05$), *d* = Effektstärkemaß (Cohen's *d*). Die vollständigen Aussagen befinden sich im Anhang (Abschnitt 7.2, Tabelle 14).

3.3.2 Persönliche Einstellungen zu Diversität

In Abbildung 21 ist das Zustimmungsverhalten der Studierenden zu Aussagen abzulesen, die die persönlichen Einstellungen der Studierenden zu Diversität an der Universität erfassen sollten. Dabei stimmten die Befragten mehrheitlich zu, dass die von der FSU unternommenen Anstrengungen zur Durchsetzung von Gleichberechtigung angemessen sind (81.1%). Ebenso stimmten sie der Aussage weitestgehend oder voll zu, dass Diversität gut für das Zusammenleben an der FSU ist (92.1%). Etwa zwei Drittel der Studierenden sahen ihre persönliche Meinung an der FSU wahrgenommen und repräsentiert (63.6%). In ähnlicher Weise waren die Studierenden auch überzeugt, dass sie sich nicht verstellen müssen, um an der Universität respektiert zu werden (86.1%). Den Aussagen, dass Konflikte durch Diversität entstehen (14.6%), und mehr Einsatz für die Mehrheit geleistet werden sollte (21.5%), stimmten relativ wenige Studierende zu. Gleichwohl teilte etwa ein Drittel der Studierenden (34.7%) die Ansicht, dass Quotenregelungen zu Qualitätsverlusten in der Lehre führen. Außerdem wurde die Forderung, dass die Diversität der Angestellten proportional zu der der Studierendenschaft sein sollte, von der Mehrheit abgelehnt: Ihr stimmten jedoch immerhin 41.2% der befragten Studierenden zu.

Die Studierenden sprachen sich also in überwiegender Weise für Diversitätsförderungen aus und stimmten zu, dass Diversität gut für das (respektvolle) Zusammenleben an der Universität ist. Bezüglich der möglichen Maßnahmen gab es allerdings auch Teile der Studierendenschaft, die beispielweise Quotenregelungen kritisch sahen.

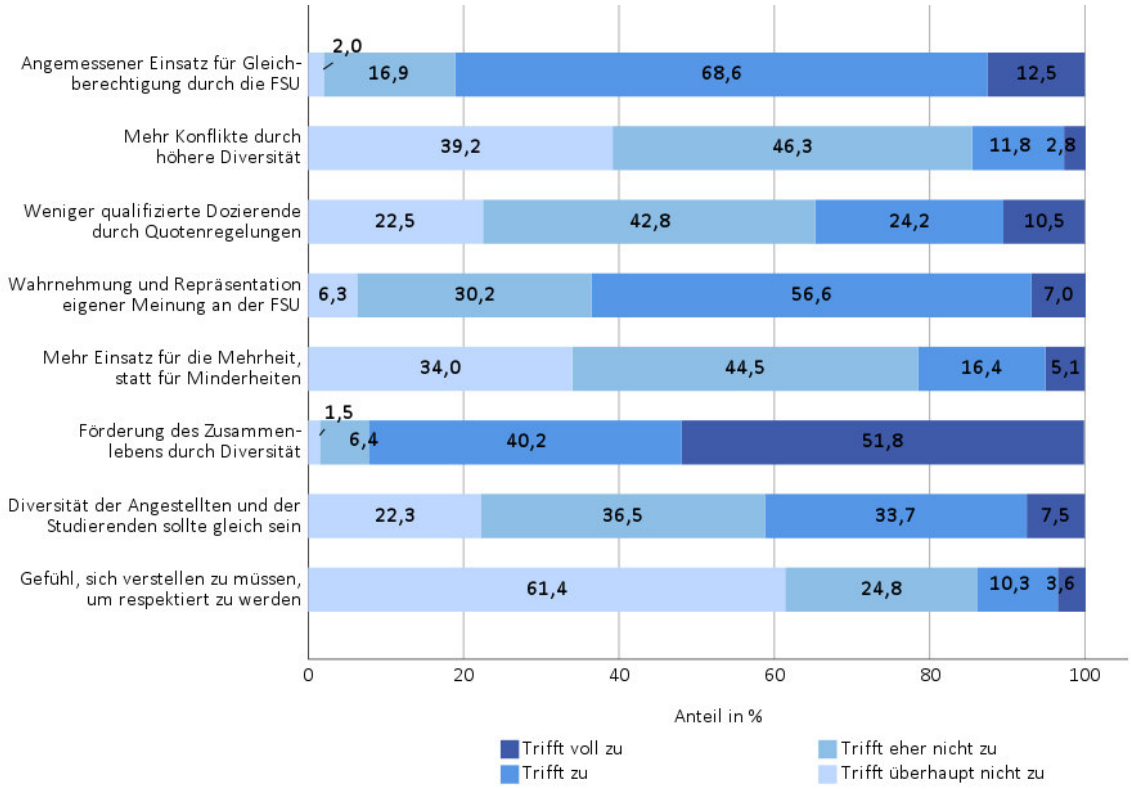

Abbildung 21. Antworthäufigkeiten zu Einstellungsaussagen zu Diversität an der FSU (*n* von 1.862 bis 1.926). Die vollständigen Aussagen befinden sich im Anhang (Abschnitt 7.2, Tabelle 15).

3.3.3 Vorstellungen zur Diversitätsförderung

Die Antworten der Studierenden zu möglichen Maßnahmen der Diversitätsförderung (Abbildung 22) fielen gemischter aus. So sprach sich die überwiegende Mehrheit für die Erweiterung des Studium Generale (89.1%) und etwa zwei Drittel der Studierenden für die Ausweitung von Angeboten zum Austausch mit Personen bestimmter Interessengruppen (66.4%) und der Förderung von studentischen Selbstorganisationen (69.4%) aus. Jeweils etwa die Hälfte der Studierenden befürwortete eine stärkere Förderung von Minderheitsvertretungen und -organisationen (48.7%) und Angebote (z. B. Trainings und Workshops) zum Thema Diversität (53.5%). Nur wenige Studierende stimmten der Forderung nach einer Einführung von Pflichtmodulen zur Auseinandersetzung mit dem Thema Diversität und bestimmten Interessengruppen zu (36.9%).

Die allgemeine Zustimmung zu einer verstärkten Auseinandersetzung mit dem Thema Diversität ist unter den Studierenden der FSU erstaunlich hoch. Die Studierenden äußerten sich v.a. offen gegenüber Angeboten, die indirekt das Thema Diversität ansprechen (z. B. durch das Lernen neuer Perspektiven im Studium Generale) oder den freiwilligen Austausch fördern. Die Einführung von Pflichtveranstaltungen zu diesem Thema wurde jedoch lediglich von einer Minderheit der Studierenden unterstützt.

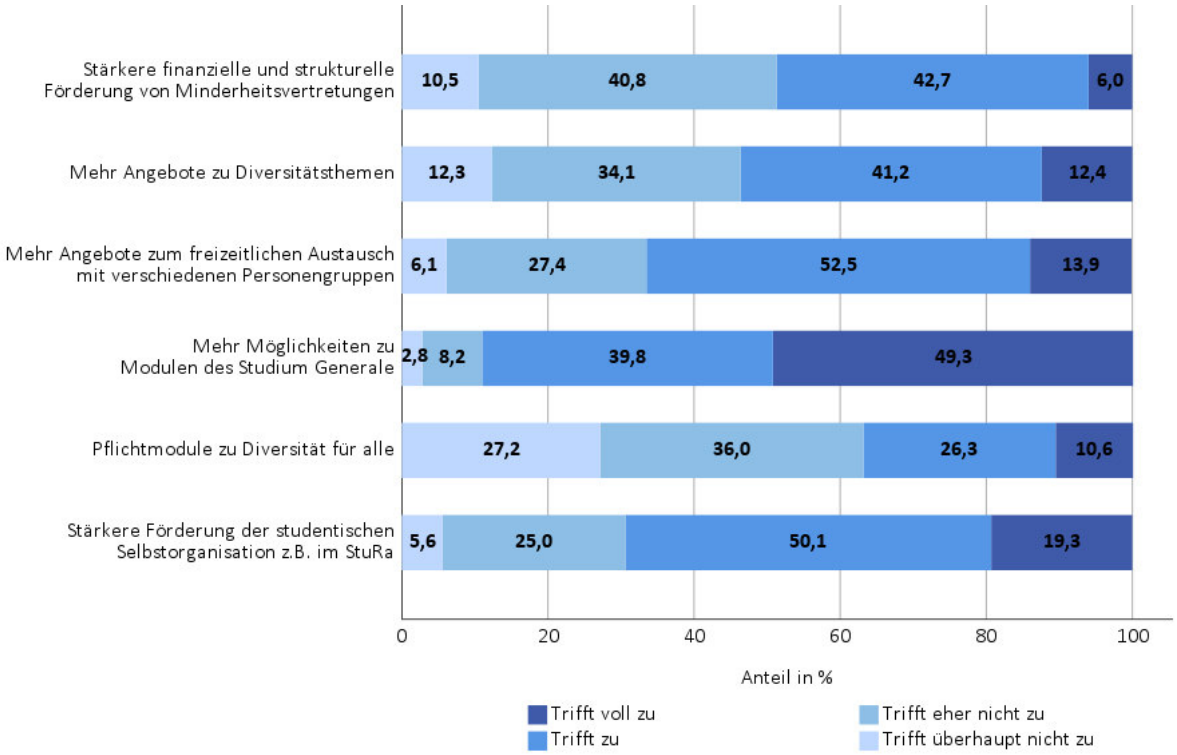

Abbildung 22. Antworthäufigkeiten zu Handlungsmaßnahmen für die Diversitätsförderung an der FSU (*n* von 1.854 bis 1.923). Die vollständigen Aussagen befinden sich im Anhang (Abschnitt 7.2, Tabelle 15).

3.3.4 Bekanntheit von Hilfsangeboten

Eine weitere Frage beschäftigte sich mit dem Bekanntheitsgrad universitärer Hilfsangebote wie Beratungsstellen oder Ansprechpartner:innen für Diskriminierungsvorfälle. Nur ein geringer Anteil der Befragten (n = 326, 16.7%) bejahte, solche Angebote zu kennen. Einen Überblick über die Art der genannten Hilfsangebote gibt Tabelle 11. Die meisten Nennungen fielen auf *Gleichstellungsbüros und -beauftragte* (110), gefolgt von der *psychosozialen Beratungsstelle* (75), dem *Studierendenrat* (59) und den verschiedenen *Fachschaftsräten* (22). Neben den weiteren, in Tabelle 11 aufgeführten Angeboten wurden auch das *Zentrum des Studentenwerks Thüringen für Kultur, Beratung und Internationales und Soziales* (Kubis), der *International Room* (IntRo) und bestimmte Dozent:innen genannt. Es wurden somit sowohl Angebote der Universitätsverwaltung und des Studierendenwerks als auch der studentischen Selbstverwaltung genannt.

Es war jedoch auffällig, dass nur ein Sechstel der Studierenden eines dieser Hilfsangebote kannte. Noch kritischer stellte sich die Situation für internationale Studierende dar. So bejahten lediglich 6.2% der Studierenden mit einer anderen als einer deutschen Staatsbürgerschaft (insgesamt 10 Angaben), dass ihnen zum Befragungszeitpunkt Hilfsangebote bekannt waren (χ^2 (1, n = 1.920) = 13.94, p < .01, V = 0.09). Im Vergleich zwischen den Fakultäten zeigte sich, dass an der Sozial- und Verhaltenswissenschaftlichen Fakultät statistisch signifikant mehr Studierende von Hilfsangeboten wussten (22.4%) als an den anderen Fakultäten (χ^2 (8, n = 1.911) = 22.07, p < .01, V = 0.11).

Tabelle 11. *Auswahl der am meisten benannten Hilfsangebote an der FSU*

Stelle / Person	Anzahl der Nennungen
Gleichstellungsbüro und -beauftragte (der Universität und Fakultäten)	110
Psychosoziale Beratungsstelle	75
Stura und dessen Referate (z. B. Gleichstellungsreferat)	59
Fachschaftsräte	22
Studierendenwerk	18
Ombudspersonen und -stellen	12
Internationales Büro	10
CampusCouch	9

Anmerkungen: Gesamtnennungen *n* = 443

3.4 Allgemeines Feedback der Studierenden zur Erhebung

Zum Abschluss der Erhebung konnten die Studierenden ein allgemeines Feedback und weitere Gedanken zu den abgefragten Themen aufschreiben. In vielen Kommentaren bedankten sich die Studierenden für die Erhebung, die Möglichkeit, hier ihre Erfahrungen zu teilen und dafür, dass die FSU damit zeige, wie wichtig ihr der Dialog mit und der Schutz der Studierenden ist:

„Durch die Umfrage habe ich das Gefühl, dass die Meinung und Gedanken jedes Einzelnen wahrgenommen werden und versucht wird, Probleme von allen Seiten zu beleuchten und die Ansichten aller wahrzunehmen."

„Eine sehr gute Umfrage, ein stück weit für mich selbst auch bereichernd, da sie zum Nachdenken anregt, wie man sich selbst sieht, wie man vielleicht gerne gesehen werden möchte und wo man eventuell noch an sich arbeiten könnte. Find ich sehr gut, dass die FSU damit zeigt, um welche Gedanken sie sich dreht und was ihr wichtig ist."

„Auch wenn ich persönlich noch keine Diskriminierung erfahren habe, finde ich es wichtig, dass an der Universität daran gearbeitet wird und Veranstaltungen gefördert werden, die nicht nur für Studierende etc offen stehen, um insgesamt und nicht nur innerhalb eines Raumes ein sozial nachhaltiges Klima zu schaffen."

"It is a great initiative to discuss this issues. I hope that the feedback will make FSU Jena a little bit less discriminative place."

Gleichwohl gab es auch Kritik aus verschiedenen Richtungen. Diese war teils an die FSU selbst gerichtet:

„Alles in allem nehme ich die FSU Jena als elitäre Institution wahr."

„Bezüglich der Frage, ob Studenten ernst genommen werden, muss man leider klar zwischen Fakultäts- und Uniebene unterscheiden, während an der Fakultät aufgrund persönlicher Kontakte und engagierter Mitarbeiter eine größere Mitwirkung möglich ist, fühlt man sich auf der höheren Ebene oft ignoriert."

Einzelne Teilnehmer:innen störten sich an der vermeintlichen Ausrichtung der Erhebung:

„Es ist schon jetzt absehbar, welches Ergebnis diese Umfrage erzielen wird. Dass in diesem Fragebogen bei ‚Geschlecht' und ‚Sexualität' die Antwort ‚Ich lehne solche Kategorien für mich ab.' möglich ist, zeigt, in welchem Zustand sich die FSU befindet. Ich finde es schade, dass es keine Umfragen oder Änderungsbedürfnisse zu wirklich wichtigen Themen gibt."

Internationale Studierende machten teilweise auf Übersetzungsnotwendigkeiten und weitere Hilfen für nichtdeutschsprachige Studierende aufmerksam.

„On more practical issues: Please translate information on FSU in english. Even for people who have some basic knowledge of german language it is hard to understand academic terminology. Please include an English translation in emails send from university (e.g. payslip email or the info about the changes in the reimbursement of travel expenses). Thank you."

„There is still a need to encourage the employees of SFU, specially in service fields to learn English language. A starting guide showing all the offers of university (like psychology services, consulting about working conflicts, law services of Uni beside showing the standard offers of uni) is useful for any foreign student arriving here. Intercultural communication courses must get obligatory for the staff at university. […]"

„It is unknown to most of the international newcomers whom to contact in case of any problems or emergency. How to reach a doctor here in unknown whereas health insurance is compulsory from the first day. There should be a common contact number of FSU for all international students which should be given to them before coming to Germany."

Weitere Studierende machten darauf aufmerksam, dass besonders in einzelnen Fächern z. B. ein hoher Konkurrenzdruck herrscht, der die Qualität des Zusammenlebens stark beeinflusst:

„Mir haben Fragen zum Konkurrenzdruck unter den Studierenden gefehlt. Das ist meiner Meinung nach ein großes Problem in meinem Fach. Freundschaften scheinen häufig deshalb sehr oberflächlich und nur an der Frage porientiert Was bringt mir diese Person Kann sie mir in Statistik helfen, kann sie mir Aufschriebe geben? Die Kommunikation unter den Studierenden ist oft fake und Informationen werden nicht weitergegeben um einen eigenen Vorteil zu haben."

„Die Vergabe der Masterplätze […] ist ein dysfunktionales und unwürdiges System, welches alle relevanten Kriterien außerhalb des NC diskriminiert und damit zur Ausgrenzung bzw. Benachteiligung von Studierenden mit einem alternativen Leistungsprofil führt. Desweiteren zerstört es die soziale, kollektive Atmosphäre im Bachelorstudiengang zugunsten eines von Konkurrenzdenken geprägten Klimas. Leider wird das auch jedes Semester schlimmer."

Den Kommentaren nach waren die Studierenden also für die Studie dankbar und nahmen dieses Projekt und die Möglichkeit, ihre Meinung und Wahrnehmung sichtbar zu machen, in vielen Fällen positiv auf. Gleichwohl gab es in der Stichprobe auch vereinzelt negative Meinungsäußerungen, die die Befragung als überflüssig oder „ideologisch" konnotiert wahrnahmen. Von vielen Seiten kamen aber Anregungen und Äußerungen zu kleineren und größeren, teils strukturellen Herausforderungen, denen sich die FSU stellen sollte.

4 Diskussion und Handlungsempfehlungen

Mit der vorliegenden Studie wurde erstmals das soziale Klima an der FSU, das Zusammenleben der Studierenden, ihre Wahrnehmung von Respekt, ihre Einstellungen zur Diversität und Anti-Diskriminierungsarbeit sowie das Diskriminierungserleben der Studierenden umfassend untersucht. Die Ergebnisse ergaben ein weitgehend positives Bild. Zugleich ist eine differenzierte Betrachtung nötig, da verschiedene Subgruppen unter den Studierenden – wie Frauen oder internationale Studierende – mitunter vor besonderen Problemen im universitären Alltag standen, die sich in Problemen ihres Wohlbefindens und ihrem Sozialverhalten widerspiegelten. Insbesondere bildete das Diskriminierungserleben der Studierenden eine Problematik, der sich die Universität auf vielen Ebenen annehmen muss. Die Angaben der Studierenden können mit einem Befund der Antidiskriminierungsstelle in einer deutschlandweiten Erhebung beschrieben werden: Prinzipiell können alle Menschen Opfer von Diskriminierung werden, einige Personengruppen sind jedoch Diskriminierung in verstärkter Form ausgesetzt (vgl. Beigang et al., 2016).

4.1 Zusammenfassung und Diskussion der Ergebnisse

Unsere Analysen ergaben, dass sich die Mehrheit der Studierenden an der FSU wohl und sicher fühlte. Dennoch zeigten die Antworten und Kommentare der Studierenden auch Problemfelder auf. So fanden wir zwar relativ hohe Werte für das Wohlbefinden, aber zugleich Hinweise, dass die befragten Studierenden die FSU vor allem als Ort ihrer akademischen Ausbildung und weniger als gesellschaftlichen Lebensraum wahrnahmen, der auch Sozialkontakte und Freizeitaktivitäten beinhaltet und den sie mitgestalten können. Im Vergleich zu Umfragen der deutschen Allgemeinbevölkerung gaben die Studierenden beispielsweise ein geringeres ehrenamtliches Engagement an der FSU an (z. B. 21.9% an der FSU gegenüber 43.6% der Wohnbevölkerung über 14 Jahre nach dem deutschen Freiwilligensurvey 2014; vgl. Simonson, Vogel & Tesch-Römer, 2016).

Auch zeigte sich trotz des allgemeinen hohen Zufriedenheitsniveaus, dass Studierende, die von Diskriminierungserfahrungen berichteten, insgesamt ein geringeres Ausmaß an Zufriedenheit, Sicherheitsempfinden und Wohlbefinden äußerten. Zudem schätzten sie ihre Studiensituation kritischer ein, wenn auch in den meisten Fällen immer noch über dem Skalenmittelwert (und damit noch positiv). Zwar konnte kein Vergleich zwischen dem Studienerfolg z. B. anhand von Noten oder Abschlussraten und dem eigenen Diskriminierungserleben vorgenommen werden, dennoch gibt dieses Ergebnis einen Hinweis auf den schädlichen Einfluss von Diskriminierung auf das soziale Klima und auf potenzielle Leistungssorgen der Studierenden. Bestätigt wird diese Annahme durch Berghan und Mitarbeiter:innen (2020), die bei ihrer Befragung an der Universität Bielefeld einen Zusammenhang zwischen dem Diskriminierungserleben und einer höheren psychischen Belastung zeigen konnten. Das allgemein positiv wahrgenommene soziale Klima bedeutet also nicht, dass diese Wahrnehmung von allen Gruppen geteilt wird (Miller, 2014; Köllen, 2015).

Ein Großteil der Studierenden nutzte die Freizeitangebote der Universität bzw. brachte sich in Hochschulgruppen ein. Am häufigsten wurde dabei der Hochschulsport angenommen. Nur ein

Fünftel gab an, keines dieser Angebote zu nutzen. Dies steht in Kontrast zum oben genannten Befund, dass die Befragten nur zu einem Drittel angaben, am gesellschaftlichen Leben der FSU teilzunehmen. Die effektive Nutzung der Angebote an der FSU ging also nicht mit der subjektiven Wahrnehmung sozialer Einbindung einher. Gerade vor dem Hintergrund, dass einige Studierende davon berichteten, sich isoliert zu fühlen und keine Bekanntschaften außerhalb der Einführungstage zu machen, ist eine verbesserte Kommunikation sozialer Angebote an der FSU zentral für die Einbindung der Studierenden. Mit dem großen Gewicht des Hochschulsports als vielfach genutztes Angebot der Studierenden ist zugleich das Ergebnis zu berücksichtigen, dass Studierende mit physischen und psychischen Beeinträchtigungen deutlich seltener angaben, diese Angebote zu nutzen. Es sollte überlegt werden, wie der Hochschulsport auch diese Zielgruppe mit ihren besonderen Bedürfnissen besser erreichen kann.

Freundschaftliche Beziehungen und soziale Kontakte an der FSU waren den Studierenden größtenteils wichtig. Allerdings wurde vor allem über soziale Kontakte und Freundschaften innerhalb des eigenen Studienfachs bzw. ihrer Fächerkombination berichtet. Außerdem benannte nur die Hälfte der Studierenden Freundschaften zu internationalen Studierenden. Dies ging einher mit einzelnen Kommentaren, in denen die Befragten davon berichteten, dass die meisten Kommiliton:innen unter sich bleiben würden, internationale Studierende nur schwer mit deutschen Studierenden in Kontakt kamen und teilweise in Seminaren ausgeschlossen wurden. Dazu kamen Beschreibungen, dass Kontakte sich insgesamt eher zweckmäßig etablierten und ein großer Konkurrenzdruck zwischen Kommiliton:innen herrschte.

Das städtische Umfeld spielte im Vergleich zum Universitätskontext eine untergeordnete Rolle als Sozialraum. Die Studierenden nannten wesentlich weniger Kontakte und Freundschaften in der Stadt als an der FSU, gaben aber in der Mehrzahl an, regelmäßig kulturelle Veranstaltungen zu besuchen. Die Stadt Jena wurde insgesamt als lebenswert wahrgenommen, auch wenn die Studierenden sich im städtischen Kontext etwas weniger wohlfühlten als an der FSU. Dies galt vor allem für weibliche und internationale Studierende.

Viel Zustimmung zeigten die Studierenden zum respektvollen Umgang unter den Universitätsangehörigen und zum Einsatz der FSU gegen Diskriminierung. Die meisten Studierenden waren der Meinung, dass in diesen Bereichen bereits vieles angemessen funktioniert und wenig Bedarf an Mehraufwand existiert. Diese Einschätzung wurde erwartungsgemäß jedoch nicht von den von Diskriminierung betroffenen Personen geteilt.

Der Förderung der Anti-Diskriminierungsarbeit und der Diversitätsstrukturen der FSU gegenüber waren die Studierenden in ihren Antworten weitestgehend aufgeschlossen. Allerdings war abzulesen, dass sie Pflichtveranstaltungen und -strukturen kritisch gegenüberstanden. Bei der Implementierung von Diversitätsmaßnahmen im universitären Raum wird daher zu beachten sein, dass die Akzeptanz durch die Studierenden höher sein wird, wenn es freiwillige Angebote sind. Daraus ergibt sich allerdings das Problem selektiver Inanspruchnahme, da freiwillige Workshops, Ringvorlesungen oder offene Diskussionsrunden in der Regel von Studierenden besucht werden, die sich bereits für die entsprechenden Themen engagieren und sensibel sind.

Die Beschreibung des Diskriminierungserlebens war der Kern der vorliegenden Erhebung. Zunächst ist zu bemerken, dass die Mehrzahl der Studierenden unser Diskriminierungsverständnis teilte, was anhand der Antworten zu den vorgelegten Fallvignetten gezeigt werden konnte. Zum Diskriminierungserleben selbst wurden Ergebnisse erzielt, die für durchaus Anlass zur Sorge geben. Denn obwohl die meisten Studierenden ein hohes Wohlbefinden äußerten, gaben schließlich 22.6% der Studierenden an, mindestens einmal Diskriminierung erfahren zu haben, 26.0% hatten Diskriminierung beobachtet und 39.6% nahmen an, dass Diskriminierungsphänomene an der FSU existieren. Diese Werte lagen damit etwa im Durchschnitt deutscher Hochschulstudien (vgl. Abschnitt 1.3 zum Forschungsstand) und waren zudem vergleichbar mit den Ergebnissen der amerikanischen Erhebungen. Ähnlich Werte fand auch die jüngst publizierte „Studierendenbefragung in Deutschland" – eine bundesweite Erhebung des DZHW mit rund 18.000 Studierenden im Jahr 2021. In dieser Erhebung berichteten 26.0% der Befragten von eigenen Diskriminierungserfahrungen und 46.0% von eigenen Beobachtungen (Meyer, Strauß & Hinz, 2022). Die höhere Zahl an Diskriminierungsbeobachtungen gegenüber den Erfahrungen ist mit den Mehrfachbeobachtungen einzelner Diskriminierungsereignisse zu erklären. Die Diskriminierungsmerkmale *Geschlecht,* (zugeschriebene) *ethnische Herkunft/Nationalität* und das *Aussehen* lagen auf den ersten drei Rängen der erfahrenen, beobachteten und angenommenen Diskriminierung, wenn auch in jeweils in unterschiedlicher Reihenfolge. In dieser Hinsicht ähnelten die Ergebnisse anderen Erhebungen an deutschen Hochschulen (z. B. Teichert, 2018, Meyer et al., 2022), in denen ebenfalls das *Geschlecht* und die (zugeschriebene) *ethnische Herkunft/Nationalität* die bedeutendsten Diskriminierungsmerkmale waren. Ähnlich wie in anderen Erhebungen in der deutschen Allgemeinbevölkerung (Beigang et al., 2017) und an amerikanischen Hochschulen (z. B. Keels et al., 2016) verteilten sich die Diskriminierungserfahrungen erwartbarer Weise auf bestimmte Subgruppen und unterschiedliche Merkmale, sodass zum Beispiel Frauen insbesondere Diskriminierung aufgrund ihres *Geschlechts* und nicht heterosexuelle Studierende Diskriminierung aufgrund ihrer *sexuellen Orientierung* erfuhren. Besorgniserregend ist dabei, dass internationale Studierende allgemein von vielen Diskriminierungserfahrungen (34.0% gegenüber 21.4% bei den deutschen Studierenden) berichteten.

Das *Aussehen* als eines der drei bedeutsamsten Diskriminierungsmerkmale erfordert einen gesonderten Blick. Es ist sehr wahrscheinlich, dass die Angaben für dieses Merkmal mit weiteren Eigenschaften der betroffenen Personen einhergingen, da sich viele Diskriminierungsmerkmale im äußeren Erscheinungsbild (vermeintlich) widerspiegeln (Vedder, 2016). So wurde aus Kommentaren der Studierenden deutlich, dass sie bezogen auf das Aussehen unter anderem die Hautfarbe meinten (diese Fälle wurden entsprechend in das Merkmal *ethnische Herkunft/Nationalität* aufgenommen). Weiterhin ist es möglich, dass Studierende sichtbare Behinderungen darunter fassten. Dessen ungeachtet kann unter diesem Merkmal sowohl eine körperliche Erscheinung gemeint sein (z. B. bezogen auf ein vermeintliches Schönheitsideal) als auch das Tragen bestimmter Kleidung und Accessoires, die bestimmte Lebens- und Welteinstellungen widerspiegeln. Aus dem Ergebnis lässt sich somit insbesondere schließen, dass

sichtbare Merkmale eine bedeutsame Rolle im Diskriminierungserleben einnehmen. Uneindeutig war die exakte Rolle unsichtbarer Merkmale bei den Diskriminierungserfahrungen. *Psychische* und bestimmte *physische Erkrankungen* beispielsweise sind oft nicht auf den ersten Blick sichtbar (Bauer, Groth & Niehaus, 2017). Gleichwohl berichteten viele Betroffene von *psychischen* oder *physischen Erkrankungen* Diskriminierungserfahrungen aufgrund dieser Merkmale. Ähnliches galt für Diskriminierung aufgrund *sexueller Orientierung*, die ebenfalls kein direkt sichtbares Merkmal ist. Betroffene können solche Merkmale aber auch verheimlichen, um dadurch diskriminierende Situationen zu vermeiden (Tröster & Pulz, 2020). In welcher Hinsicht dieses Verheimlichen die Befragten mit solchen nicht (auf den ersten Blick) sichtbaren Diskriminierungsmerkmalen im Universitätsalltag prägte, konnte aus den Daten nicht exakt bestimmt werden. Das Gefühl, diese Merkmale verstecken zu müssen, geht in jedem Falle mit Einschränkungen in der allgemeinen Lebensqualität einher und kann bereits als diskriminierend wahrgenommen werden (Steffens & Wagner, 2009).

Die *regionale Herkunft* wurde in dieser Studie erstmals als Diskriminierungsmerkmal erhoben und war auf dem vierten Rang der Diskriminierungserfahrungen. Aufgrund fehlender Vergleichswerte ist nicht klar, inwiefern dieses Merkmal bundesweit oder nur an bestimmen Hochschulen bedeutsam ist. Durch den hohen Anteil westdeutscher Studierender an der FSU liegt die Vermutung nahe, dass auch eine stärkere Auseinandersetzung mit diesem Merkmal vorliegt, da west- und ostdeutsche Studierende häufiger aufeinandertreffen. Zu beachten ist, dass west- und ostdeutsche Studierende gleich häufig von diesen Diskriminierungserfahrungen berichteten, sie unterschieden sich lediglich in der Ausrichtung der entsprechenden stereotypen Narrative. So wurden Ostdeutsche als ungebildet und politisch rechts bezeichnet, Westdeutsche hingegen als arrogant. Die Unterscheidung zwischen Ost- und Westdeutschland war demnach auch in dieser Personengruppe, die die Wiedervereinigung Deutschlands überwiegend nicht mehr oder nur in den Nachwirkungen miterlebt hat, noch immer von Bedeutung. Hervorzuheben ist außerdem das Ergebnis, dass nicht nur Ost-West-Narrative bedient wurden, sondern auch die Herkunft aus bestimmten Bundesländern. Diese Erfahrungen gingen mit Kompetenzabwertungen einher, wenn etwa Studierenden vorgeworfen wurde, „kein richtiges“ Abitur gemacht zu haben oder - mit abwertenden Unterton - „Bauern“ zu seien. Diese Erfahrungen interagieren also mit abwertenden Einstellungen gegenüber nichtakademischen Berufen und Bevölkerungsgruppen. Ferner muss beachtet werden, dass zwar Diskriminierungserfahrungen aufgrund der *regionalen Herkunft* quantitativ relevant waren, allerdings als vergleichsweise wenig belastend empfunden wurden. Aufgrund der Häufigkeit an Erfahrungen sollte jedoch der Umgang mit diesen Merkmalen aber weiter beobachtet werden.

Quantitativ ähnlich bedeutsam wie die *regionale Herkunft* – und teilweise ineinander übergehend – waren *die soziale Herkunft bzw. der soziale Status*. Darunter wurden in der Erhebung auch die Bildungsherkunft sowie die Position in der Universität (Studierende, Promovierende) zusammengefasst. Hier spielten bestimmte Stereotype eine ausgeprägte Rolle, sodass Studierende aus nichtakademischen Elternhäusern z. B. von Kommiliton:innen oder Lehrpersonen nicht ernst genommen wurden. Dieser Befund deckt sich mit anderen Erhebungen, in denen

Studierende aus nichtakademischen Elternhäusern Schwierigkeiten im Zurechtfinden im universitären Alltag oder auch mit dem an Universitäten üblichen Sprachgebrauch hatten (Röwert et al., 2017). Bezogen auf den *sozialen Status* drückten sich diese Erfahrungen in vielerlei Hinsicht in Abhängigkeitsverhältnissen aus, überproportional bei der Jobvergabe für Promovierende. Diese Erfahrungen waren auch in anderen Hochschulbefragungen in Deutschland (Berghan et al., 2020) und in den USA (Rankin & Associates Consulting, 2014) Thema, in denen der Machtmissbrauch durch Vorgesetzte, Lehrpersonen und studentische Betreuer:innen in Praktika beschrieben wurde. Dabei ist zu beachten, dass der soziale Status oft auch bei Diskriminierung aufgrund anderer Merkmale zusätzlich bedeutend wird. Eine Promovierende, die immer wieder sexualisierten Kommentaren eines Vorgesetzten ausgesetzt ist, hadert möglicherweise mit einer Beschwerde, wenn dieser Vorgesetzte Einfluss auf ihre Weiterbeschäftigung hat oder gar ihr Promotionsbetreuer ist.

Ein Drittel der angegebenen Diskriminierungserfahrungen (34.4%) fand mehrmals pro Monat bis teilweise täglich statt. Außerdem wurden 69.2% der Erfahrungen als mittel bis stark belastend eingeordnet. Die Angabe vieler Studierender, sich an der Universität wohlzufühlen, ist mit Blick auf diese Angaben kritisch zu bewerten und auf den bereits erwähnten Befund zu verweisen, dass die Studierenden mit Diskriminierungserfahrungen auch ein geringeres Zufriedenheitsausmaß äußerten als Studierende ohne solche Erfahrungen. Die allgemeine Gesamtzufriedenheit der Studierenden darf daher nicht über notwendige Gegenmaßnahmen hinwegtäuschen. Die meisten Diskriminierungserlebnisse wurden im Rahmen universitärer Lehrveranstaltungen berichtet, also in Vorlesungen, Seminaren, Praktika und Prüfungssituationen sowie auf dem Campus. Da dies die größten Sozialräume der Studierenden mit den meisten Interaktionen an der Universität sind, war dieses Ergebnis zu erwarten. Daraus erschließt sich auch, dass als Urheber:innen vor allem Lehrpersonen und Kommiliton:innen benannt wurden. Die meisten Erfahrungen bestanden dabei auf herabwürdigenden Darstellungen und Kommentaren, gefolgt von sozialen Ausgrenzungen, Beleidigungen und Beschimpfungen sowie materieller bzw. struktureller Benachteiligung. Diskriminierung ist damit ein Alltagsphänomen und psychisch wie physisch belastend, wobei sie insbesondere (aber beileibe nicht nur) durch wiederkehrende verbale Herabwürdigungen geprägt ist.

Der ebenfalls hohe Anteil von Diskriminierungserlebnissen im außeruniversitären Kontext, z. B. in Straßenbahnen oder Parkanlagen, ist ein weiterer bedeutsamer Befund dieser Studie. In diesen Kontexten hat die Universität keinen direkten Handlungseinfluss. Dennoch sollten auch diese Erlebnisse im Blick behalten und Studierende mit solchen Erlebnissen durch die Hilfsangebote der Universität bei der psychosozialen Aufarbeitung, der Suche nach passenden Ansprechpartner:innen und ggf. strafrechtlichen Anzeigen unterstützt werden.

Auffällig waren die überproportional häufig berichteten Diskriminierungserfahrungen internationaler Studierender im städtischen Kontext. Dies zeigt die Notwendigkeit für die FSU auf, sich ihrer Verantwortung zum Schutz der eigenen Studierenden auch außerhalb der Institution bewusst zu sein. In ähnlicher Weise kam auch eine kleine Erhebung der Technischen Universität Dresden zu der Erkenntnis, dass internationale Studierende sich zwar an der Universität

sicher fühlten, jedoch nicht in der Stadt (Nuhn & Müller, 2017). Auch der Schutz von internationalen Studierenden und Forschenden in der Stadt muss also von der Universität mitgedacht werden. Dazu ist es wichtig, die Erfahrungen der internationalen Studierenden und Forschenden ernst zu nehmen und gleichzeitig einen ständigen Blick auf das politische Klima der Stadt und der Umgebung zu haben. Entsprechendes Handeln ist für das Ansehen einer international arbeitenden und vernetzten Universität bedeutsam.

Zwischen den Angaben der Studierenden unterschiedlicher Fakultäten gab es keine bedeutsamen Unterschiede im Diskriminierungserleben. Aus den Schilderungen der Studierenden war vielmehr zu schließen, dass sich die Form der Diskriminierungen vor allem nach dem Kontext bzw. der Situation richtete, in der sie stattfand. Während bei Diskriminierungserfahrungen in Vorlesungen von allgemeinen vorurteilsbehafteten Kommentaren gegenüber bestimmten Personengruppen berichtet wurde, wurden die Diskriminierungserfahrungen in Seminaren (also kleineren Gruppen) personenspezifischer (z. B. unangemessenes Verhalten gegenüber sich kritisch äußernden Personen) und in noch kleineren und intensiver betreuten Unterrichts- bzw. Lehreinheiten sehr explizit (z. B. Berührungen in Laborpraktika oder Kommentare über einzelne Personen). Diese Verteilung von Diskriminierungserfahrungen zeigte, dass Diskriminierungserfahrungen in unterschiedlichen Kontexten gemacht wurden und die Formen stark von der Art der Interaktionen abhängig war.

Damit ging einher, dass bestimmte Subgruppen in ganz unterschiedlicher Weise Diskriminierung wahrnahmen. Während das Gros der Studierenden Diskriminierung im Lehrkontext und durch Lehrpersonen und andere Studierende erfuhr, waren für Promovierende Situationen im Arbeitskontext mit Vorgesetzten und Kolleg:innen bedeutsamer. Dabei war insbesondere die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. die möglichen Auswirkungen von Familienplanung bei Frauen ein wiederholt vorgebrachtes Thema. Studierende mit Beeinträchtigungen und Erkrankungen waren besonders von starren Regelungen und einer auf sie unangepassten Infrastruktur betroffen.

Ein weiteres wichtiges Ergebnis der Befragung war, dass Diskriminierung an der FSU offenbar nicht im Verborgenen stattfand, sondern im Gegenteil häufig in Situationen, in denen Dritte anwesend waren (z. B. in Lehrveranstaltungen). Nur in der Hälfte der Fälle griffen diese Anwesenden jedoch ein. Von einigen Personengruppen – z. B. Frauen und internationale Studierende – wurde diese Schere zwischen Anwesenheit Dritter und ihrem Eingreifen sogar noch ausgeprägter berichtet. Es muss somit ein stärkeres Bewusstsein dafür geschaffen werden, in diskriminierenden Situationen sensibel zu handeln und Betroffene zu schützen und zu unterstützen. Dabei wird auch zu klären sein, ob die Anwesenden gegebenenfalls aus Angst vor Repressalien (z. B. im Hinblick auf ihre Benotung) nicht eingriffen. Zugleich dürfen auch Diskriminierungserlebnisse, die in eher unsichtbaren Kontexten stattfanden (z. B. in Einzelgesprächen in der Verwaltung oder mit Lehrpersonen) oder für die die Mehrheit der Studierenden wenig sensibel war (z. B. die architektonische Infrastruktur), nicht außer Acht gelassen werden.

Das geringe Maß der Bereitschaft, in diskriminierungskritischen Situationen einzugreifen, ging auch damit einher, dass viele betroffene Studierende die Situation nur mit sich selbst ausmachten oder im sozialen Umfeld thematisierten, jedoch nicht weiter tätig wurden. Viele Situationen mögen die Studierenden auf einem Niveau getroffen haben, auf dem die private Auseinandersetzung ausreichend war. Allerdings konnten frühere Erhebungen zeigen, dass Studierende keine Hilfe aufsuchen, aus Angst, nicht ernstgenommen oder selber für die Situation verantwortlich gemacht zu werden (Walsh et al., 2010). Außerdem benannten nur wenige Studierende Hilfsangebote der FSU und ein noch geringer Anteil gab an, diese auch aufzusuchen. Ähnliche Aussagen machten Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte bzw. Schwerbehindertenvertretungen anderer Hochschulen zum mangelnden Wissen über Beratungsangebote (ADS, 2020).

Da an der FSU z. B. mit dem Diversitätsbüro eine Beratung- und Anlaufstruktur für alle Studierenden besteht, liegt die Aufgabe der Universität daher insbesondere darin, diese Struktur (zusammen mit anderen wie den Gleichstellungsbeauftragten) bekannter sowie leichter und niedrigschwelliger zugänglich zu machen. Dabei spielt auch das Vertrauen in solche institutionellen Anlaufstellen eine wichtige Rolle. Studierenden mit Diskriminierungserfahrungen muss das Gefühl vermittelt werden, dass es für sie einen positiven Effekt hat, solche Angebote aufzusuchen. Ein nicht unerheblicher Kritikpunkt ist dabei die geringe zeitliche und räumliche Erreichbarkeit der Mitarbeitenden, die von einzelnen Studierenden angesprochen wurde.

Der verstärkte Ausbau von Hilfsangeboten der Universität sowie eine verbesserte vertrauensvolle Bewerbung dieser Angebote könnte neben der Bearbeitung von Diskriminierungserfahrungen auch offenlegen, in welchen Bereichen Diskriminierungen gegebenenfalls noch nicht ausreichend beachtet werden, auch um Studierenden weiter für das Thema zu sensibilisieren. Die Bewertung der Fallbeispiele, die von den Studierenden als diskriminierend oder als nichtdiskriminierend eingeschätzt werden sollten, haben gezeigt, dass die befragten Studierenden zwar insgesamt ein angemessenes Verständnis von Diskriminierung aufwiesen. Eine andere Frage ist es, ob sie diskriminierende Situationen auch im alltäglichen Zusammenleben erkennen und entsprechend handeln. Die Ergebnisse dieser Studie legen nahe, dass diese Fertigkeiten durchaus noch verbessert werden können.

4.2 Limitationen und Ausblick

Wie bereits im methodischen Teil dieser Arbeit berichtet, sind bei Online-Befragungen Ergebnisverzerrungen durch die selektive Beteiligung von Studierenden zu erwarten. Dies gilt grundsätzlich für umfangreiche Befragungen, die keine Angaben zu Gründen der Nicht-Beteiligung erhoben haben. Bei Online-Befragungen stellt sich zudem das Problem, dass eine Mehrfach-Beantwortung sowie eine gemeinsame Beantwortung durch mehrere Studierenden nicht ausgeschlossen werden kann. Wir haben versucht, über vielfältige Wege die Befragung zu bewerben, sodass von einem hohen Bekanntheitsgrad der Untersuchung ausgegangen werden muss. Auswertungsroutinen sollten zudem mögliche Mehrfach-Beantwortungen ausschließen. Da die Stichprobe im Hinblick auf die Fakultäten sowie den Anteil unterschiedlicher Ge-

schlechter und der Verteilung von Studierenden/Promovierenden weitestgehend repräsentativ war, sind systematische Verzerrungen hinsichtlich dieser Merkmale jedoch unwahrscheinlich. Mit einem Rücklauf von 11.9% der Gesamtstichprobe und fast 2.000 Teilnehmer:innen war die Erhebung außerdem groß genug, um anzunehmen, dass die Ergebnisse weitgehend die soziale Situation an der FSU wiedergab.

Problematisch war allein der relativ geringe Anteil an internationalen Befragungsteilnehmer:innen, die in der Stichprobe unterrepräsentiert waren. Zwar wurden spezifische Rekrutierungswege internationaler Studierender gewählt (z. B. durch Werbung über das Internationale Büro). Gleichwohl konnte keine angemessene Repräsentation erreicht werden. Hier ist es einerseits möglich, dass die Länge des Fragebogens und damit der Zeitaufwand einer Teilnahme entgegenstanden. Andererseits fühlten sich Studierende, die im Rahmen eines Austauschprogramms an der FSU studierten, aufgrund ihrer geringen Aufenthaltsdauer möglicherweise nicht angesprochen oder erkannten die Relevanz der Befragung für ihre Person nicht. Folgeerhebungen sollten daher speziell diese Gruppe stärker in den Blick nehmen.

Ferner wurde die soziale Herkunft zwar als Diskriminierungsmerkmal erhoben, allerdings wurden keine soziodemografischen Angaben dazu erfasst, wie zum Beispiel die Bildungsherkunft. Daher konnten die genannten Diskriminierungserfahrungen nicht in Verhältnis zu diesen soziodemografischen Variablen gesetzt werden. Da die soziale Herkunft in dieser Erhebung, wie auch in anderen, häufig als Diskriminierungsmerkmal benannt wurde (Berghan et al., 2020), sollten zukünftig auch demografische Angaben dazu erfasst werden, um beispielsweise die Relevanz von Diskriminierungserfahrungen für Studierende aus nichtakademischen Haushalten besser abbilden zu können.

Inhaltlich ergab sich das Problem, dass bei Befragungen zu sozialen Einstellungen, Diskriminierungsphänomenen und Diversität z. T. von unterschiedlichen Begriffsverständnissen der Befragten ausgegangen werden musste, die möglicherweise zu differenziellen Validitäten und einer geringen Vergleichbarkeit der Befunde führen. So wurde *Diversität* nicht für die Befragten definiert, sondern allgemein gefragt, wie die Befragten über verschiedene Facetten und mögliche Streitfragen aus dem Themenbereich Diversität denken (z. B. vermeintliche Auswirkungen von Quotenregelungen auf die Qualität der Lehre). Damit sollten Framing- und Interpretationsprozesse verhindert und der Blick der Studierenden auf bestimmte Maßnahmenbereiche im Rahmen einer als angemessen wahrgenommenen Diversitätspolitik betrachtet werden. Ein ähnliches Vorgehen wurde auch für die Erfassung von Diskriminierungseinstellungen gewählt: Hier sollten die Studierenden zunächst angeben, ob sie bestimmte vorgegebene Situationen als diskriminierend empfanden, bevor ihnen das Diskriminierungsverständnis der Autor:innen präsentiert wurde. Dieses Vorgehen sollte sicherstellen, dass subjektive Verzerrungen durch unterschiedliche Begriffsverständnisse vermieden werden. Damit unterschied sich die vorliegende Studie von anderen Studien zu Diskriminierungserfahrungen im universitären Kontext, in denen allein gefragt wurde, wie diskriminierend Studierende bestimmte Situationen empfanden (z. B. Berghan et al., 2020). Unsere Ergebnisse zeigten weitgehend übereinstimmende Diskriminierungsverständnisse, sodass gravierende Ergebnisverzerrungen

nicht anzunehmen sind und die befragten Studierenden diskriminierende Situationen weitestgehend korrekt identifizierten konnten. Die Wahrnehmung von Diskriminierung geht allerdings und trotz unseres gestuften Vorgehens immer mit der subjektiven Interpretation der betroffenen Personen einher. Durch den Aufbau des Fragebogens ist es daher möglich, dass unter von den angegebenen Diskriminierungserfahrungen auch solche dabei waren, die zwar als unangenehm empfunden wurden, aber im engeren Sinne nicht als diskriminierend zu bewerten sind. Dies gilt insbesondere für Diskriminierungserfahrungen, die nicht durch Textkommentare eingeordnet werden konnten.

4.3 Handlungsempfehlungen

4.3.1 Arbeit von Beratungsangeboten und Beschwerdestellen

Ein wichtiges Ergebnis der vorliegenden Studie war, dass nicht einmal 20% der Studierenden über Beratungsangebote an der Universität informiert waren und nur ein geringer Anteil der von Diskriminierung betroffenen Studierenden sich an solche Angebote wandten. Immerhin benannten die Studierenden, die entsprechende Serviceleistungen kannten, eine große Bandbreite von Angeboten, von den offiziellen *Gleichstellungbeauftragten* auf universitärer und Fakultätsebene, über die Referate des *Studierendenrats*, die *Fachschaften* bis hin zu Angeboten wie der *CampusCouch*. In einigen Kommentaren wurden allerdings lange Wartezeiten für Termine oder auch Unklarheiten bei Zuständigkeiten berichtet. Es wird daher vor allem notwendig sein, dass die Universität die Wahrnehmung ihrer Beratungsangebote in der Studierendenschaft verbessert, da sie ansonsten wirkungslos bleiben (ADS, 2020). Dabei sind umfangreiche Informationen zu den einzelnen Angeboten bereits beim Studieneintritt zu empfehlen, z. B. in Form von Handreichungen mit der Auflistung und Erklärung aller für die Studierenden relevanten Angebote.

Eine strukturierte Analyse der Arbeit der Beratungsangebote (vgl. Teichert, 2018) hat sich ebenfalls als hilfreich erweisen. So können die Bedürfnisse der Mitarbeitenden und Ehrenamtlichen (z. B. im Falle von Fachschaftsräten) erarbeitet und die Notwendigkeiten für ihre Arbeit bestimmt werden. Weiterhin sollte in zukünftigen Erhebungen die Frage diskutiert werden, warum sich Studierende an welche Angebote wenden (z. B. könnten sie studentischen Interessenvertretungen eher vertrauen, da diese aus ihrer sozialen Statusgruppe stammen). Besonders notwendig ist die Untersuchung von Gründen, warum sich nur wenige Studierende überhaupt an bestehende Angebote wenden. Damit könnte geklärt werden, ob die mangelnde Inanspruchnahme nur auf die fehlende Kenntnis über Beratungsangebote zurück zu führen ist, oder andere Gründe wie mangelndes Vertrauen, eine Skepsis gegenüber dem vermeintlich geringen Nutzen der Beratungen oder die Angst vor der Auseinandersetzung mit möglicherweise traumatischen Erlebnisse eine Rolle spielen.

Für die verbesserte Wahrnehmung kann es in einem ersten Schritt sinnvoll sein, aktualisierte Flyer und Listen mit den Kontaktdaten und Kurzbeschreibungen der verschiedenen Stellen zu Beginn des Studiums an die Studierenden auszuhändigen sowie solche Übersichtsmaterialien an relevanten Ansprechstellen vorrätig zu haben, sodass Mitarbeiter:innen schnell auf entsprechende Stellen verweisen können.

4.3.2 Sensibilisierung der Studierenden für Diskriminierung und Diversität

In gleicher Weise bedeutend wie die Verbesserung der Kommunikation und Bekanntmachung vorhandener Beratungsangebote ist die Sensibilisierung der Studierenden und Mitarbeitenden für die Zusammensetzung der Studierendenschaft und Belegschaft der Universität. So sollte darauf hingearbeitet werden, dass die Angehörigen der FSU nicht den weißen, deutschen, aus akademischem Haushalt stammenden Studierenden (vgl. Röwert et al., 2017) als Normrepräsentanten der FSU sehen, sondern die Diversität der Studierenden- und Belegschaft stärker wahrnehmen und lernen, respektvoll darauf einzugehen. Dabei sind auch Merkmalsdimensionen einzubeziehen, die aufgrund des äußeren Erscheinungsbildes nicht eindeutig erkennbar sind (z. B. Personen mit psychischen Erkrankungen, Personen aus Familien ohne akademischen Hintergrund, Angehörige verschiedener Religionen). Einzelne Studierende machten in ihren Berichten in besonderem Maße darauf aufmerksam, dass für manche Merkmalsdimensionen keine sensible Wahrnehmung der Universitätsangehörigen existiert und diese nicht gesehen und zusätzlich mit starken Vorurteilen kommuniziert werden (z. B. Studierende ohne Abitur, die an verschiedenen Stellen hörten, wie wenig intelligent Haupt- und Realschüler seien). Die Sensibilisierung der Universitätsangehörigen muss also unbedingt auch solche Merkmalsdimensionen beinhalten, die wenig sichtbar sind oder selten vorkommen.

Bei den Maßnahmen, die zur Sensibilisierung ergriffen werden sollten, ist darauf zu achten, dass vermeintliche „Pflichtmaßnahmen“ von den Studierenden teilweise kritisch betrachtet wurden. Im Studium implementierte Pflichtmodule zum Thema Diversität und Anti-Diskriminierung wurden von etwa zwei Dritteln der Studierenden (63.2%) eher abgelehnt. Zumindest das Studium Generale, das zur Erweiterung des eigenen fachlichen Spektrums dient, wurde stark befürwortet. Module zu den Themen Diskriminierung und Diversität werden daher eher jene Studierenden erreichen, die sich ohnedies dafür interessieren und auf Ablehnung stoßen, wenn sie verpflichtend sind.

Aus den Ergebnissen können weitere Implikationen für die Sensibilisierungsarbeit abgeleitet werden. Erstens sollten Studierende darin unterstützt werden, sich mit ihren Erfahrungen an entsprechende Stellen zu wenden. Dazu müssen sie nicht nur wissen, dass es diese Stellen gibt, sondern auch das Gefühl vermittelt bekommen, dass ihnen die Annahme dieser Angebote helfen wird (siehe auch Abschnitt 4.3.1). Ebenso muss offengelegt werden, dass Diskriminierung an der FSU stattfindet, damit die betroffenen Studierenden sich nicht allein gelassen fühlen.

Zweitens ist relevant, alle beteiligten Gruppen anzusprechen. Interessenvertretungen von Risikogruppen müssen gestärkt werden. Gleichzeitig muss die Notwendigkeit neuer Regelungen und Maßnahmen transparent gemacht und für alle, die sich betroffen fühlen, die Möglichkeit zum Gespräch gegeben werden.

Drittens sollten die Vernetzung und Zusammenarbeit von Interessengruppen vorangetrieben sowie der Zugang zu diesen Gruppen gestärkt werden. Wichtige Hilfsmittel könnten hier – wie bereits zuvor erwähnt – stets aktualisierte Flyer sowie Listen mit Kontakten und Kurzbeschreibungen sein, die in leicht zugänglichem Format (barrierefrei) zur Verfügung stehen. Zudem

sollten solche Listen direkt zu Beginn des Studiums an die Studierenden ausgehändigt oder zumindest auf entsprechende Websites verwiesen werden. Daneben sind auch möglichst niedrigschwellige Möglichkeiten zur Kontaktaufnahme, z. B. über Social Media, zu schaffen.

Schließlich ist darauf hinzuweisen, dass Ansätze im Diversitäts- und Antidiskriminierungsmanagement breit ausgerichtet sein müssen, d. h. ihre Arbeit sollte sich nicht auf einzelne Merkmale konzentrieren. Einerseits bleiben insbesondere kleine und wenig sichtbare Gruppen ansonsten schnell unbeachtet. Andererseits fühlen sich Studierende, die nicht von Maßnahmen des Diversitätsmanagements profitieren, möglicherweise übervorteilt (Kastell, 2017).

4.3.3 Integrierende Maßnahmen

Die freien Kommentare der Studierenden zeigten nicht nur, dass der respektvolle Umgang gegenüber bestimmten Studierendengruppen gefördert werden sollte, sondern auch, dass die Vereinbarkeit der Lebensumstände einiger Studierender mit den Strukturen der FSU nicht immer gewährleistet war. Dies betraf die physische Barrierefreiheit vieler universitärer Gebäude und Räumlichkeiten, aber auch weitere Aspekte der Barrierefreiheit, wie Spracheinstellungen an Computern oder die Verfügbarkeit von Skripten. Auch beschrieben Studierende mit Kindern mehrfach Komplikationen mit Lehrkräften und der Teilnahme an Veranstaltungen im Krankheitsfall ihrer Kinder.

Die Universität muss weiterhin an der Barrierefreiheit auch für vermeintlich kleine Studierendengruppen arbeiten und entsprechenden Vertreter:innen dieser Gruppen (z. B. der Schwerbehindertenvertretung) anhören und deren Belange achten. Auch ist darauf zu achten, dass die Belange kleiner Studierendengruppen von allen Angehörigen der Universität mitbedacht werden (vgl. Abschnitt 4.3.2). Selbstverständlich ist es nicht möglich, jede potentiell schwierige Situation oder jeden Umstand vorauszuahnen. Wünschenswert ist jedoch, dass eine Atmosphäre geschaffen werden sollte, in der Betroffene ihre Bedürfnisse offen ansprechen und mit den Verantwortlichen (z. B. Lehrkräften) konstruktiv und auf Augenhöhe nach Lösungen suchen können. Die Einrichtung eines Antidiskriminierungs- oder Diversitätsrates zur Vernetzung aller Seiten kann dabei unterstützend sein (vgl. ADS, 2020, Baustein Vernetzung und Institutionalisierung). Ebenso kann die Einführung verpflichtender Fort- und Weiterbildungen zu den Themen Diversität und Diskriminierung für administratives und wissenschaftliches Personal (z. B. zu Beginn des Arbeitsverhältnisses) hilfreich sein, um so die Sensibilisierung für den Umgang mit von Diskriminierung betroffenen Mitglieder an der FSU zu erhöhen. Für die Studierenden könnten Antidiskriminierungskurse und -trainings (z. B. als ASQ- oder Zertifikatveranstaltungen) implementiert werden. Dabei gilt es, auf die beschriebene stärkere Befürwortung freiwilliger Angebote zu achten.

Von der Mehrzahl der Studierenden wurde eine weitere Stärkung der Studierendenselbstverwaltung befürwortet. Dadurch können auch Angebote zum Austausch und zum Selbstverständnis der Studierenden als aktiver Teil der Universität gefördert werden. Dies setzt jedoch ebenso die nötige Motivation der Studierenden voraus, die Angebote und Möglichkeiten der Selbstverwaltung zu nutzen und mitzugestalten, was insbesondere vor dem Befund, dass nur von einem Fünftel der Studierenden ein ausgeprägtes ehrenamtliches Engagement an der FSU

angegeben wurde, betont werden muss. So sollten ggf. neue Wege gefunden werden, die Angebote an alle Studierenden heranzutragen und sie dafür zu begeistern, die Universität als Sozial- und Lernraum zu gestalten.

4.3.4 Kommunikation positiver Maßnahmen

Als ein Baustein diversitätsorientierter Arbeit ist die Einrichtung *positiver Maßnahmen* an der Hochschule vorgesehen (ADS, 2020). Darunter sind Ausgleichsmaßnahmen nach dem AGG zur Sicherstellung der *Chancengleichheit* aller Angehörigen der Institution zu verstehen. Wichtig bei der Einrichtung bzw. Ausweitung solcher Nachteilsausgleiche ist mit Hinblick auf das Feedback der Studierenden unter anderem eine den Umständen angemessene Anonymität der von diesen Maßnahmen „profitierenden" Studierenden, um diese nicht in unnötiger Weise wiederkehrend zu stigmatisieren.

Vor allem darf bei unbetroffenen Studierenden nicht der Eindruck entstehen oder sich verfestigen, gegenüber Personen benachteiligt zu werden, die beispielsweise aufgrund von Elternschaft in besonderer Weise behandelt werden und z. B. häufiger bei Veranstaltungen fehlen dürfen. Auch hier muss eine Sensibilisierung dafür stattfinden, dass von Nachteilsausgleichen profitierende Studierende keineswegs bessergestellt sind oder ihre Studienleistungen einfacher erreichen können, sondern dass sie dadurch erst in ähnlicher Weise befähigt werden, Studienleistungen wie andere Studierende erbringen zu können. Ansonsten kann es passieren, dass positive Maßnahmen nicht von der Studierendenschaft angenommen werden, da sich einige Studierende übervorteilt fühlen, was im schlimmsten Fall zu einer weiteren Abwertung und Stigmatisierung der Gruppen führen kann, die eigentlich mit den Maßnahmen erreicht werden sollten (Kastell, 2017, Klein, 2018). Die Anerkennung dieser Ausgleiche muss also gestärkt und innerhalb der Studierendenschaft angemessen vermittelt werden.

4.3.5 Regelmäßige Erhebungen

Um die Entwicklung des sozialen Klimas – also des psychischen und sozialen Wohlbefindens und Diskriminierungserlebens – langfristig einschätzen zu können, sollten regelmäßige Erhebungen eingerichtet werden. Die Beobachtung des sozialen Klimas ist neben anderen wichtigen regelmäßigen Studierendenbefragungen ein relevanter Faktor, um die Zufriedenheit und Leistungsfähigkeit im Studium fördern zu können. Zukünftige Erhebungen könnten auf kürzere Befragungen zurückgreifen, um die Akzeptanz und Teilnahmebereitschaft zu erhöhen. Die Erkenntnisse der vorliegenden Studie können helfen, genau diese Folgestudien zu entwickeln und vernachlässigte Punkte aufzugreifen. So sollten etwa die Migrationsgeschichte ebenso wie der Bildungshintergrund der Studierenden umfassender erhoben werden.

Eine solche Folgeerhebung ist aktuell durch das KomRex geplant. Darin soll zum einen die langzeitliche Entwicklung des sozialen Klimas weiter beobachtet werden. Zum anderen gilt es, Veränderungen des sozialen Klimas in den Blick zu nehmen, die mit den Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie seit März 2020 zusammenhängen. Die – selbstredend notwendigen – Maßnahmen hatten massive Auswirkungen auf die Lehre und das soziale Leben

der Studierenden. Dies betrifft einen erschwerten Zugang zu Lehre und Lehrmaterialien, soziale Isolation, akademische Sorgen und psychische Ängste (vgl. Huckins et al., 2020; Lörz et al., 2020). Dabei waren und sind Studierende mit physischen Beeinträchtigungen und Studierende mit Kindern in besonderem Maße betroffen, ebenso wie Studierende mit geringen finanziellen Mitteln (Becker & Lörz, 2020; Zimmer, Lörz & Marczuk, 2021). Die geplanten Untersuchungen können einen Beitrag dazu leisten, die veränderten Bedürfnisse der Studierenden besser zu verstehen und wirksame Gegenmaßnahmen zielgenau zu ergreifen.

5 Literatur

AGG. (2006). https://www.gesetze-im-internet.de/agg/AGG.pdf (zuletzt abgerufen 04.10.2022)

Allport, G. W. (1954). *The nature of prejudice*. Cambridge, MA: Addison Wesley.

Al Ramiah, A., Hewstone, M., Dovidio, J. F. & Penner, L. A. (2010). The social psychology of discrimination: Theory, measurement and consequences. In L. Bind, F. McGinnity & H. Russel (Hrsg.), *Making Equality Count: Irish and International Research Measuring Equality and Discrimination* (84-112). Liffey Press: Dublin.

Ancis, J. R., Sedlacek, W. E. & Mohr, J. J. (2000). Student Perceptions of Campus Cultural Climate by Race. *Journal of Counseling & Development*, 78 (2), 180-185. 10.1002/j.1556-6676.2000.tb02576.x

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) (2019). *Jahresbericht 2018: Gleiche Rechte, gleiche Chancen. Jahresbericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes*. Berlin. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Jahresberichte/2018.pdf;jsessionid=1D06A5ECA53DA55185C57A35E288F181.intranet231?__blob=publicationFile&v=3 (zuletzt abgerufen am 04.10.2022)

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2020). *Bausteine für einen systematischen Diskriminierungsschutz an Hochschulen*. Berlin. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/bausteine_f_e_systematischen_diskrimschutz_an_hochschulen.pdf;jsessionid=8A8DCDAA9B68A16C7CB0311EFFF3B4F6.intranet231?__blob=publicationFile&v=4 (zuletzt abgerufen am 04.10.2022)

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) (2022). *Jahresbericht 2021: Gleiche Rechte, gleiche Chancen. Jahresbericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes*. Berlin. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Jahresberichte/2021.pdf?__blob=publicationFile&v=3 (zuletzt abgerufen am 04.10.2022)

Bauer, J., Groth, S., & Niehaus, M. (2017). Diversity Kompetenz für den Übergang Studierender mit Behinderungen ins Arbeitsleben. In P. Genkova & T. Ringeisen (Hrsg.), *Handbuch Diversity Kompetenz* (497-512). Springer Reference Psychologie. Springer, Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-08853-8_35

Becker, K., & Lörz, M. (2020). *Studieren während der Corona-Pandemie: Die finanzielle Situation von Studierenden und mögliche Auswirkungen auf das Studium. (DZHW* Brief 09|2020). Hannover: DZHW. https://doi.org/10.34878/2020.09.dzhw_brief

Beigang, S.; Fetz, K.; Kalkum, D.; & Otto, M. (2017). *Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung*. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.). 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: Universität Bielefeld, Institut für Interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung.

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.

Chua, V., Mathews, M. & Loh, Y. C. (2016). Social capital in Singapore: Gender differences, ethnic hierarchies,and their intersection. *Social Networks*, *47*, 138-150. 10.1016/j.socnet.2016.06.004

Diversitätsbüro der Friedrich-Schiller-Universität Jena (o.D.). https://www.uni-jena.de/diversitaetsbuero?current=1&index=0&orient=body (zuletzt abgerufen am 04.10.2022)

English, D., Lambert, S. F. & Ialongo, N. S. (2016). Adding to the Education Debt: Depressive Symptoms Mediate the Association between Racial Discrimination and Academic Performance in African Americans. *Journal of School Psychology*, *57*, 29-40. 10.1016/j.jsp.2016.05.007

Feltes, T., List, K., Schneider, R. & Höfker, S. (2012). *Gender-Based Violence, Stalking and Fear of Crime: Country Report Germany. EU-Projekt 2009-2011*. Bochum: Ruhr-Universität Bochum.

Fereidooni, K. & Zeoli, A. P. (2016). Managing Diversity – Einleitung. In K. Fereidooni & A. P. Zeoli (Hrsg.), *Managing Diversity: Die diversitätsbewusste Ausrichtung des Bildungs- und Kulturwesens, der Wirtschaft und Verwaltung* (9-15). Wiesbaden: Springer VS Wiesbaden. 10.1007/978-3-658-14047-2

Hart, J. & Fellabaum, J. (2008). Analyzing campus climate studies: Seeking to define and understand. *Journal of Diversity in Higher Education, 1(4)*, 222-234. http://dx.doi.org/10.1037/a0013627

Heitzmann, D. & Klein, U. (2015). Diversity. *Gender Glossar*. https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:bsz:15-qucosa-220226

Huckins, J. F., DaSilva, A. W., Wang, W., Hedlund, E., Rogers, C., Nepal, S. K., Wu, J., Obuchi, M., Murphy, E. I., Meyer, M. L., Wagner, D. D., Holtzheimer, P. E. & Campbell, A. T. (2020). Mental Health and Behavior of College Students During the Early Phases of the COVID-19 Pandemic: Longitudinal Smartphone and Ecological Momentary Assessment Study. *Journal of Medical Internet Research, 22 (6).* 10.31234/osf.io/4enzm

Huesman Jr., R. L. & Soria, K. M. (2010). *Analysis of the SERU Survey for the University of Minnesota Office for Equity and Diversity*. University of Minnesota: Office of Institutional Research. http://seru.ku.edu/sites/seru.drupal.ku.edu/files/files/research/CampusClimateAndBelonging/equity_and_diversity.pdf (zuletzt abgerufen 04.10.2022)

Hurtado, S., Milem, J., Clayton-Pederson, A. & Allen, W. (1999). Enacting diverse learning environments: Improving the climate for racial/ethnic diversity in higher education. *ASHE-ERIC Higher Education Report*, *26*(8). Washington D.C.: The George Washington University, Graduate School of Education and Human Development.

IBM Corp. (2020). *SPSS Statistics* (27.0) [Software]. Armonk, NY: IBM Corp. https://www.ibm.com/products/spss-statistics

Jonas, K. J. & Beelmann, A. (2009). Einleitung: Begriffe und Anwendungsperspektiven. In A. Beelmann & K. J. Jonas (Hrsg.), *Diskriminierung und Toleranz* (19-44). VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-91621-7_1

Kastell, K. (2017). Vielfalt und Chancengerechtigkeit an Hochschulen: Wie gelingt ein wirksames Diversity Management? In C. Behrens & A. Zittlau (Hrsg.), *Queer-Feministische Perspektiven auf Wissen(schaft)* (187-209). Rostock: Universität Rostock. http://dx.doi.org/10.25595/282

Keels, M., Gilliam, M., Greenland, W. & Thisted, R. A. (2016). *Spring 2016 campus climate survey: Diversity and inclusion*. Chicago: The University of Chicago

Klein, U. (2018). Normative Bezugsrahmen der Diversity-Arbeit in der Hochschulentwicklung: Das Beispiel Kanada. In N. Auferkorte-Michaelis & F. Linde (Hrsg). *Diversität lernen und lehren – ein Hochschulbuch* (151-170). Toronto, Berlin: Verlag Barbara Budrich. https://doi.org/10.2307/j.ctvbkjx58.13

Klein, U. & Rebitzer, F. A. (2012). *Vielfalt und Diskriminierungserfahrungen: Ergebnisse einer Befragung der Studierenden an der CAU*. https://www.gendiv.uni-kiel.de/de/forschung/downloads/2012-cau-studierendenbefragung.pdf (zuletzt abgerufen am 04.10.2022)

Kliegl, C. & Müller, U. M. (2012). Diversity und Studienabbruch im Zeitalter von Bologna. Bedingungsfaktoren für Studienabbruchsgedanken in den alten und neuen Studiengängen an der Universität Duisburg-Essen. *Die Hochschule: Journal für Wissenschaft und Bildung*, *21*(1), 73-90. 10.25656/01:16284

Köllen, T. (2015). Organisationales Diversity-Klima. In E. Hanappi-Egger & R. Bendl (Hrsg.), *Diversität, Diversifizierung und (Ent)Solidarisierung - Eine Standortbestimmung der Diversitätsforschung im deutschen Sprachraum* (223-236). Wiesbaden: Springer.

Locks, A. M., Hurtado, S., Bowman, N. A. & Oseguera, L. (2008). Extending Notions of Campus Climate and Diversity to Students' Transition to College. *The Review of Higher Education*, *31*(3), 257-285, Johns Hopkins University Press. 10.1353/rhe.2008.0011

Lörz, M., Marczuk, A., Zimmer, L., Multrus, F., & Buchholz, S. (2020). *Studieren unter Corona-Bedingungen: Studierende bewerten das erste Digitalsemester.* (DZHW Brief 5|2020). Hannover: DZHW. https://doi.org/10.34878/2020.05.dzhw_brief

Mattanah, J. F., Brooks, L. J., Brand, B. L., Quimby, J. L. & Ayers, J. F. (2012). A social support intervention and academic achievement in college: Does perceived loneliness mediate the relationship? *Journal of College Counseling*, *15*, 22-36. 10.1002/j.2161-1882.2012.00003.x

Mattice, N. J. (1994). *Campus climate survey*. https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED374854.pdf (zuletzt abgerufen 04.10.2022)

McClelland, K. E. & Auster, C. J. (1990). Public Platitudes and Hidden Tensions: Racial Climates at Predominantly White Liberal Arts Colleges. *The Journal of Higher Education*, *61*(6), 607-642. 10.1080/00221546.1990.11775114

Meyer, J., Strauß, S., & Hinz, T. (2022). Die Studierendenbefragung in Deutschland: Fokusanalysen zu Diskriminierungserfahrungen an Hochschulen. (DZHW Brief 08|2022). Hannover: DZHW. https://doi.org/10.34878/2022.08.dzhw_brief

Miller, R. A. (2014). An Overview of Campus Climate: Dimensions of Diversity in Higher Education. *Texas Education Review*, *2*(2), 184-190.

Mummendey, A. & Otten, S. (2001). Aversive Discrimination. In R. Brown & S. Gaertner (Hrsg.), *Blackwell handbook of social psychology: Intergroup processes* (112-132). Malden: Blackwell.

Nuhn, J. & Müller, C. (2017). *Auf dem Weg zur Inklusiven Universität, Reflexionen zu Diskriminierung und rassistischen Tendenzen*. https://tu-dresden.de/gsw/ressourcen/dateien/zentrum-fuer-integrationsstudien/veranstaltungsarchiv/courage/courage-2017/2017_Courage-Broschuere_TUD_DT.pdf?lang=de (zuletzt abgerufen am 04.10.2022)

Office of Assessment (2014). *Analysis of the SERU Survey Campus Climate for Diversity*. The University of Iowa. https://seru.uiowa.edu/sites/seru.uiowa.edu/files/2019-09/SERU-Campus-Climate.pdf (zuletzt abgerufen 04.10.2022)

Opitz, L. & Lommel, M. (2018). *Zweite universitätsweite Studierendenbefragung – Gesamtbericht Goethe-Universität 2018*. Frankfurt a.M.: Abteilung Lehre und Qualitätssicherung der Goethe-Universität.

Questback (2019). *Unipark* [Software]. https://ww2.unipark.de/www/

Rankin & Associates, Consulting (2014). *UC campus climate assessment project. UC system-wide final report*. https://campusclimate.ucop.edu/_common/files/pdf-climate/ucsystem-full-report.pdf (zuletzt abgerufen am 04.10.2022)

Reid, L. D. & Radhakrishnan, P. (2003). Race matters: the relation between race and general campus climate. *Cultural diversity & ethnic minority psychology*, *9*(3), 263-275. 10.1037/1099-9809.9.3.263

Reiser, M., Best, H., Salheiser, A. & Vogel, L. (2018). *Heimat Thüringen. Ergebnisse des Thüringen-Monitors 2018*. Drucksache des Thüringer Landtags 6/6383.

Röwert, R., Lah, W., Dahms, K., Berthold, C. & von Stuckrad, T. (2017). *Diversität und Studienerfolg. Studienrelevante Heterogenitätsmerkmale an Universitäten und Fachhochschulen und ihr Einfluss auf den Studienerfolg - eine quantitative Untersuchung*. Centrum für Hochschulentwicklung, Arbeitspapier Nr. 198. Gütersloh

Scherr, A. (2017). Soziologische Diskriminierungsforschung. In A. Scherr, A. El-Mafaalani & G. Yüksel (Hrsg.), *Handbuch Diskriminierung* (39-58). Wiesbaden: Springer-Verlag.

Simonson, J., Vogel, C., & Tesch-Römer, C. (2017). *Freiwilliges Engagement in Deutschland: Der Deutsche Freiwilligensurvey 2014*. Berlin: Springer.

Stammen, K. H. (2010). *Ergebnisse der Studierenden-Befragung*. Duisburg: Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung.

Steffens, M.C., Wagner, C. (2009). Diskriminierung von Lesben, Schwulen und Bisexuellen. In A. Beelmann & K. J. Jonas (Hrsg.), *Diskriminierung und Toleranz* (241-262). VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-91621-7_12

Stevens, C., Liu, C. H. & Chen, J. A. (2018). Racial/ethnic disparities in US college students' experience: Discrimination as an impediment to academic performance. *Journal of American College Health*, *66*(7), 665-673. 10.1080/07448481.2018.1452745

Stifterverband für die deutsche Wissenschaft e.V. (o.D.). *Vielfalt gestalten*. https://www.stifterverband.org/medien/vielfalt-gestalten (zuletzt abgerufen am 04.10.2022)

Suhlmann, M., Sassenberg, K., Nagengast, B. & Trautwein, U. (2018). Belonging Mediates Effects of Student-University Fit on Well-Being, Motivation, and Dropout Intention. *Social Psychology*, *49*(1), 16-28. 10.1027/1864-9335/a000325

Teichert, G. (Hrsg.) (2018). *Du willst es doch auch! Diskriminierungserfahrungen der Studierenden und Beschäftigen an der Universität Leipzig*. Leipzig: Leipziger Universitätsverlag GmbH.

ThürHG. (2018). https://landesrecht.thueringen.de/bsth/document/jlr-HSchulGTH2018rahmen (zuletzt abgerufen 04.10.2022)

Tröster, H. & Pulz, I. (2020). Stigma und Stigmabewältigung. In L.-E. Petersen & B. Six (Hrsg.), *Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung. Theorien, Befunde und Interventionen* (173-184). München: Beltz Verlag.

Vedder, G. (2006). Die historische Entwicklung von Diversity Management in den USA und in Deutschland. In G. Krell & H. Wächter (Hrsg.), *Diversity Management: Impulse aus der Personalforschung.* (S. 1-23). München und Mering: Rainer Hampp Verlag.

Walsh, W. A., Banyard, V. L., Moynihan, M. M., Ward, S. & Cohn, E. S. (2010). Disclosure and Service Use on a College Campus After an Unwanted Sexual Experience. *Journal of Trauma & Dissociation*, *11*(2), 134-151. 10.1080/15299730903502912

Zick, A. (2017). Sozialpsychologische Diskriminierungsforschung. In A. Scherr, A. El-Mafaalani & G. Yüksel (Hrsg.), *Handbuch Diskriminierung* (59-80). Wiesbaden: Springer-Verlag.

Zimmer, L. M., Lörz, M., & Marczuk, A. (2021). *Studieren in Zeiten der Corona-Pandemie: Vulnerable Studierendengruppen im Fokus. Zum Stressempfinden vulnerabler Studierendengruppen.* (DZHW Brief 02|2021). Hannover: DZHW. https://doi.org/10.34878/2021.02.dzhw_brief

6 Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

Tabelle 1. Verteilung der Befragten nach Fakultätszugehörigkeit 15
Tabelle 2. Statistische Vergleiche der Zufriedenheitsaussagen nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit 22
Tabelle 3. Statistische Vergleich der Zufriedenheitsaussagen nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit in Bezug auf die Stadt Jena 24
Tabelle 4: Absolute und prozentuale Angaben, inwieweit vorgegebene Situationen als diskriminierend eingeschätzt wurden. 30
Tabelle 5. Häufigkeitsverteilung von Diskriminierungserfahrungen, Diskriminierungsbeobachtungen und angenommener Diskriminierung 32
Tabelle 6. Häufigkeitsverteilung von Diskriminierungserfahrungen und -beobachtungen 33
Tabelle 7. Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen und -beobachtungen nach Fakultätszugehörigkeit 35
Tabelle 8. Statistische Vergleiche der auf die FSU und das Studium bezogenen Zufriedenheitsaussagen zwischen Personen mit und ohne Diskriminierungserfahrungen 49
Tabelle 9. Statistische Vergleiche zum Handlungsbedarf der Universität in Bezug auf Geschlecht und Staatsangehörigkeit 53
Tabelle 10. Statistische Vergleiche zum Handlungsbedarf der Universität in Bezug auf Diskriminierungserfahrungen und -beobachtungen 54
Tabelle 11. Auswahl der am meisten benannten Hilfsangebote an der FSU 57
Tabelle 12. Kurzversionen der Aussagen zu Wohlbefinden und Zufriedenheit 87
Tabelle 13. Kurzversionen der Aussagen zum Diskriminierungsverständnis 87
Tabelle 14. Kurzversionen der Aussagen zum Handlungsbedarf an der FSU 87
Tabelle 15. Kurzversionen der Aussagen zu Diversitätseinstellungen 88

Abbildung 1. Antworthäufigkeiten zum Wohlbefinden an der FSU 20
Abbildung 2. Antworthäufigkeiten zur Studienzufriedenheit und zur Teilhabe am gesellschaftlichen Leben 21
Abbildung 3. Antworthäufigkeiten zum Weiterempfehlen der FSU und des Studiums 21
Abbildung 4. Antworthäufigkeiten zum Wohlbefinden in Jena 23
Abbildung 5. Antworthäufigkeiten zur Anzahl gemeinsamer Aktivitäten und freundschaftlicher Beziehungen 25
Abbildung 6. Antworthäufigkeiten zur Relevanz persönlicher Kontakte 26
Abbildung 7. Nennungen von regelmäßigen Aktivitäten im universitären Kontext 28
Abbildung 8. Nennungen von regelmäßigen Aktivitäten in Jena außerhalb des universitären Kontexts 28
Abbildung 9. Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen und -beobachtungen 36
Abbildung 10. Belastungsintensität von Diskriminierungserfahrungen und -beobachtungen 37

Abbildung 11. Kontexte für die benannten Diskriminierungserfahrungen und -beobachtungen 39
Abbildung 12. Urheber:innen und Ursachen für die benannten Diskriminierungserfahrungen und -beobachtungen 40
Abbildung 13. Diskriminierungsformen der benannten Diskriminierungserfahrungen und -beobachtungen 42
Abbildung 14. Antworthäufigkeiten auf die Frage: „Gab es (weitere) Personen (außer Ihnen), die diese Situation beobachtet haben?“ für Diskriminierungserfahrungen und -beobachtungen 46
Abbildung 15. Antworthäufigkeiten auf die Frage, ob andere Personen geholfen haben, für Diskriminierungserfahrungen und -beobachtungen 47
Abbildung 16. Reaktionen auf die benannten Diskriminierungserfahrungen und -beobachtungen 48
Abbildung 17. Prozentuale Zustimmung zur Aussage: "Alles in allem betrachtet werden alle Angehörigen unserer Universität, unabhängig bestimmter persönlicher Merkmale, respektiert und anerkannt." 50
Abbildung 18. Prozentuale Zustimmung auf die Frage: "Was glauben Sie: Werden, alles in allem, die Interessen der Studierenden an der FSU beachtet?" 51
Abbildung 19. Prozentuale Bewertung des Einsatzes der FSU für ein positives Zusammenleben 52
Abbildung 20. Antworthäufigkeiten zum wahrgenommenen Handlungsbedarf an der FSU ... 52
Abbildung 21. Antworthäufigkeiten zu Einstellungsaussagen zu Diversität an der FSU 55
Abbildung 22. Antworthäufigkeiten zu Handlungsmaßnahmen für die Diversitätsförderung an der FSU 56

7 Anhang

7.1 Übersicht über den Fragebogen

7.1.1 Wahrnehmung des Zusammenlebens und Wohlbefinden

Einleitungstext: Zunächst einige Fragen zu Ihrer Zufriedenheit mit Ihrem Studium und der Universität.

1. Ich fühle mich wohl an der FSU.
2. Ich fühle mich der FSU verbunden.
3. Ich habe das Gefühl, dass mir das Studium gelingt.
4. Ich bin mit meiner Studiensituation insgesamt zufrieden.
5. Ich nehme am gesellschaftlichen Leben an der FSU teil.
6. Ich fühle mich sicher an der FSU.
7. Ich engagiere mich ehrenamtlich an der FSU (z.B. in Hochschulgruppen).
   Antwortformat: 1= Stimme überhaupt nicht zu, 5 = Stimme voll und ganz zu
8. Können Sie alles in allem die FSU als Institution weiterempfehlen?
9. Können Sie alles in allem Ihr Studium weiterempfehlen?
   Antwortformat: 1 = gar nicht, 2 = eher nicht, 3 = etwas, 4 = eher ja, 5 = sehr stark

Überleitungstext: Jetzt geht es um die Stadt Jena.

10. Ich fühle mich wohl in Jena.
11. Ich engagiere mich (ehrenamtlich) in Jena.
12. Ich fühle mich sicher in Jena.
    Antwortformat: 1= Stimme überhaupt nicht zu, 5 = Stimme voll und ganz zu
13. Jena ist für mich …
    Antwortformat: -3 = … nur eine Zwischenstation,
    +3 = … zu einem Zuhause geworden
14. Ich wohne in Jena
    Antwortformat: Nein / Ja
15. Können Sie alles in allem Jena als Lebensstandort weiterempfehlen?
    Antwortformat: 1 = gar nicht, 2 = eher nicht, 3 = etwas, 4 = eher ja,
    5 = sehr stark

7.1.2 Sozialkontakte der Studierenden

Einleitungstext: Jetzt geht es uns um Ihre Freundschaften und Bekanntschaften an der Universität.

1. Wie viele gemeinsame Aktivitäten oder freundschaftliche Beziehungen haben Sie an der FSU zu Studierenden, die in einem anderen Fach oder in einer ganz anderen Fächerkombination wie Sie studieren?
   Antwortformat: 1 = gar keine, 2 = wenige, 3 = einige, 4 = viele, 5 = sehr viele

2. Nehmen Sie an der FSU neben Ihrem Studium regelmäßig an folgenden gemeinsamen Aktivitäten von / für Studierende(n) teil?
    - Studierendenpartys
    - Hochschulsport
    - Hochschulgruppen
    - Veranstaltungen von Fachschaften etc.

    Antwortformat: Nein / Ja
3. Wie viele gemeinsame Aktivitäten oder freundschaftliche Beziehungen haben Sie in Jena zu Personen, die nicht zu unserer Universität gehören (d.h. abseits von Verwaltungs- und Behördengängen, Einkaufen, Arzt-/Ärztinnenbesuche usw.)?

    Antwortformat: 1 = gar keine, 2 = wenige, 3 = einige, 4 = viele, 5 = sehr viele
4. Nehmen Sie in Jena außerhalb der FSU regelmäßig an folgenden gemeinsamen Aktivitäten teil?
    - Private Partys
    - Sportgruppe oder Verein
    - Religionsausübung
    - Politische Tätigkeit
    - Kulturelle Veranstaltungen

    Antwortformat: Nein / Ja
5. Haben Sie in Jena Freundschaften / nähere Bekanntschaften zu Studierenden aus anderen Ländern?

    Antwortformat: Nein / Ja
6. Wie wichtig sind Ihnen alles in allem betrachtet Ihre persönlichen Kontakte zu anderen Menschen an der Universität?
7. Wie wichtig sind Ihnen alles in allem betrachtet Ihre persönlichen Kontakte zu anderen Menschen außerhalb der Universität in Jena?
8. Wie wichtig sind Ihnen alles in allem betrachtet Ihre Freundschaften mit Studierenden aus anderen Ländern?

    Antwortformat: 1 = Überhaupt nicht wichtig, 5 = Sehr wichtig

7.1.3 Wahrnehmung von Diversität am Campus

7.1.3.1 Respekt und Anerkennung

1. Wie bewerten Sie den Aufwand, der an der FSU betrieben wird, um ein positives Zusammenleben zu erreichen?

    Antwortformat: 1 = zu gering, 7 = zu hoch
2. Was glauben Sie: Werden, alles in allem, die Interessen der Studierenden an der FSU beachtet?

    Antwortformat: 1 = Überhaupt nicht, 5 = Voll und ganz
3. Alles in allem betrachtet werden alle Angehörigen unserer Universität, unabhängig bestimmter persönlicher Merkmale, respektiert und anerkannt.

    Antwortformat: 1 = Trifft überhaupt nicht zu, 2 = Trifft eher nicht zu,
    3 = Trifft zu, 4 = Trifft voll zu

4. Inwieweit besteht an der FSU derzeit konkreter Bedarf, die Akzeptanz bestimmter Personengruppen zu erhöhen?
5. Inwieweit besteht an der FSU derzeit konkreter Bedarf, Maßnahmen gegen Diskriminierung zu ergreifen?

   Antwortformat: 1 = gar kein Bedarf, 2 = kaum Bedarf, 3 = etwas Bedarf, 4 = großer Bedarf, 5 = sehr großer Bedarf

7.1.3.2 Einstellungen zu Diversität

1. Der Umfang an Strukturen an unserer Universität, die sich für Gleichberechtigung und Bedürfnisse verschiedener Gruppen einsetzen, ist angemessen.
2. Die Erhöhung von Diversität an der Universität führt zu Konflikten.
3. Aktive Fördermaßnahmen wie Quotenregelungen führen zur Anstellung weniger qualifizierter Dozierender.
4. Meine Meinung wird an unserer Universität wahrgenommen und repräsentiert.
5. Es sollte wieder mehr für die Mehrheit getan werden, statt sich für Minderheiten zu engagieren. (Reiser et al., 2018)
6. Diversität ist gut für das Zusammenleben an unserer Universität.
7. Die Zusammensetzung der Angestellten unserer Universität sollte proportional die Diversität der Studierendenschaft repräsentieren.
8. Ich habe das Gefühl, dass ich mich verstellen muss, um am Campus respektiert zu werden.

   Antwortformat: 1 = Trifft überhaupt nicht zu, 2 = Trifft eher nicht zu, 3 = Trifft zu, 4 = Trifft voll zu
9. Vertretungen und Organisationen von Minderheiten an der FSU sollten stärker finanziell und strukturell gefördert werden.
10. Es sollte an der FSU mehr Angebote wie Trainings und Workshops zu Diversität geben.
11. Es sollte an der FSU mehr Angebote zum freizeitlichen Austausch mit Personen geben, die bestimmte Merkmale und Interessen vertreten.
12. Es sollte für alle Studierenden die Möglichkeit geben, Module zu belegen, welche die Perspektiven anderer Fachrichtungen betrachten (Studium Generale).
13. Weiterbildungen und Module, welche die Angelegenheiten und Perspektiven verschiedener sozialer Gruppen betrachten, sollten für alle Studierenden und Mitarbeitenden unserer Universität Pflicht sein.
14. Die Selbstorganisation von Studierenden (z.B. im StuRa) sollte stärker gefördert werden.

    Antwortformat: 1 = Trifft überhaupt nicht zu, 2 = Trifft eher nicht zu, 3 = Trifft zu, 4 = Trifft voll zu

7.1.3.3 Bekanntheit von Hilfsangeboten

Sind Ihnen Hilfsangebote für Betroffene von Diskriminierung an der FSU bekannt? (z.B. Beratungs- oder Beschwerdestellen)

Antwortformat: Nein / Ja, und zwar… (offene Angabe)

7.1.3.4 Angenommene Diskriminierung

Haben Sie das Gefühl, dass einige Menschen aufgrund bestimmter persönlicher Merkmale an der Universität regelmäßig/verstärkt diskriminierendes Verhalten erfahren?

- Nein
- Ja, aufgrund unterschiedlicher Nationalitäten.
- Ja, aufgrund unterschiedlicher ethnischer Herkunft.
- Ja, aufgrund unterschiedlicher regionaler Herkunft in Deutschland.
- Ja, aufgrund unterschiedlicher sozialer Herkunft.
- Ja, aufgrund unterschiedlicher Geschlechtsidentitäten.
- Ja, aufgrund unterschiedlicher sexueller Orientierungen.
- Ja, aufgrund unterschiedlicher Weltanschauungen.
- Ja, aufgrund unterschiedlicher Religionen.
- Ja, aufgrund unterschiedlichen Alters.
- Ja, Eltern und mit Pflege beauftragte Personen.
- Ja, aufgrund physischer und / oder psychischer Beeinträchtigungen.
- Ja, aufgrund unterschiedlichen Aussehens
- Ja, andere und zwar: … [offene Angabe]

Antwortformat: Mehrfachauswahl

7.1.4 Diskriminierungserleben

7.1.4.1 Diskriminierungssensibilität und -verständnis der Studierenden

Einleitungstext: Inwiefern würden Sie die folgenden Situationen als diskriminierend wahrnehmen? Wichtig: Die folgenden Beispiele sind fiktiv und basieren nicht auf expliziten Situationen, die so an der Friedrich-Schiller-Universität geschehen sind!

1. Gläubige Muslime können freitags ihren Gebetspflichten nicht nachkommen, da sie Pflichtveranstaltungen haben.
2. Eine alleinerziehende Studierende kann nicht am Forschungspraktikum teilnehmen, da ihr Kind krank ist und zu Hause versorgt werden muss. Da die Seminarleitung eine Ersatzleistung verweigert, wird die Studierende nicht zur Prüfung zugelassen.
3. Den Studierenden des ersten Bachelorsemesters wird der Zugang zu Vertiefungsseminaren des Hauptstudiums verweigert.

Antwortformat: 1 = nicht diskriminierend, 2 = strittig, 3 = diskriminierend

Im nächsten Block geht es um Diskriminierung an der Friedrich-Schiller-Universität oder in deren Umfeld. In unserer Definition von Diskriminierung orientieren wir uns am Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), erweitern jedoch dessen Verständnis. Wir betrachten Erfahrungen illegitimer Benachteiligung aufgrund jedweder kategoriellen Zuordnung, die für eine Entscheidung oder eine Handlung nicht notwendig ist. Dies umfasst die ethnische Herkunft, das Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderungen, das Alter und die sexuelle Identität ein, aber auch die regionale Herkunft innerhalb Deutschlands, den sozialen Status, die Familiensituation, Aussehen, Auftreten und alternative Lebensstile.

4. Zuerst eine allgemeine Frage: Wie sehr setzen Sie sich mit dem Thema Diskriminierung auseinander?

   Antwortformat: 1 = gar nicht, 2 = eher wenig, 3 = wenig, 4 = viel, 5 = sehr viel

7.1.4.2 Erfahrene und beobachtete Diskriminierung

Anmerkung: Mit den folgenden Fragen wurden selbst erfahrene Diskriminierungserlebnisse erfasst. Äquivalent dazu wurden anschließend dieselben Fragen für beobachtete Diskriminierungserlebnisse gestellt.

1. Haben Sie in während Ihrer Zeit an der Friedrich-Schiller-Universität, aber höchstens in den letzten 24 Monaten, persönlich Diskriminierung erfahren?

   Antwortformat: Nein / Ja; *Filterfrage*: wenn nein = nächster Block

2. Aufgrund welches Merkmals wurden Sie diskriminiert?
   - Geschlechtsidentität
   - ethnische Herkunft
   - Nationalität / Staatsbürgerschaft
   - Religion
   - soziale Herkunft / sozialer Status
   - psychische Beeinträchtigung
   - physische Beeinträchtigung
   - Aussehen
   - Alter
   - regionale Herkunft
   - sexuelle Orientierung
   - chronische Krankheit
   - Elternschaft / familiäre Aufgaben / Pflege
   - anderes, und zwar: … [offene Angabe]

     Antwortformat: Mehrfachauswahl

     Filterfrage: bei Mehrfachauswahl = Wiederholung des Frageblocks für jedes angegebene Diskriminierungsmerkmal

3. Wo / in welchem Kontext fand diese Diskriminierung statt
    - universitäre Veranstaltungen (Seminare, Vorlesungen, Besprechungen mit Dozent*innen)
    - Vergabe von Jobs/Praktika/Hiwi-Stellen/Stipendien
    - Freizeit-/Sportaktivitäten
    - Mensa an der Universität
    - auf dem Campus
    - Verwaltung (z.B. Prüfungsamt)
    - Fachschaftspartys und -veranstaltungen
    - Selbststudium in der Bibliothek
    - beim Hiwi-Job
    - aufgrund der universitären Infrastruktur (mangelnde barrierefrei Zugänge)
    - außerhalb des direkten universitären Kontexts (Wohnsituation, im Straßenverkehr, im Park, im Nebenjob)
    - andere, und zwar… [offene Angabe]

      Antwortformat: Mehrfachauswahl
4. In welcher Form fand die Diskriminierung statt
    - körperlich bedroht,
    - körperlich angegriffen,
    - beleidigt/beschimpft,
    - herabwürdigende Darstellung, Kommentare, Bloßstellung der Person, Witze
    - materielle und/oder strukturelle Benachteiligung (z.B. Verwaltungsvorgänge und Personalpolitik, Ausgestaltung von Verfahren / Regeln),
    - Aufbau / Erhalt / Ignorieren einschränkender Hindernisse
    - Unterlassung von Hilfeleistung
    - Soziale Ausgrenzung
    - andere, und zwar… [offene Angabe]

      Antwortformat: Mehrfachauswahl
5. Wie häufig haben Sie diese Diskriminierung erfahren?

   Antwortformat: 1 = nur ein einziges Mal, 2 = seltener als einmal im Monat, 3 = mehrmals pro Monat, 4 = einmal wöchentlich, 5 = mehrmals wöchentlich, 6 = täglich oder beinah täglich

6. Durch wen oder was haben Sie diese Diskriminierung erfahren?
    - Lehrperson
    - Kommiliton*in bzw. andere/r Studierende/r
    - Verwaltungsangestellte
    - technisches Personal, Personal der Mensa, Bibliothek, Security, Reinigungskräfte und Hausmeister*in
    - Vorgesetzte*r
    - Kolleg*in
    - Vereins- oder Gruppenmitglied
    - Materielle Gegebenheiten/technische Ausstattung
    - Verfahren/Regelungen
    - andere, und zwar… [offene Angabe]

    Antwortformat: Mehrfachauswahl
7. Als wie belastend haben Sie diese Erfahrung erlebt?

    Antwortformat: 1 = Gar nicht belastend, 5 = Stark belastend
8. Gab es Personen, die diese Situation beobachtet haben?

    Antwortformat: Nein / Ja, eine Person / Ja, mehrere Personen; *Filterfrage*
    - Wenn Ja, eine Person / Ja, mehrere Personen:
    - Wenn ja, ist/sind die beobachtende/n Person/en eingeschritten?

    Antwortformat: Nein / Ja
9. Wie sind Sie mit der Situation umgegangen? Ich habe…
    - Offizielle Stellen in der Hochschule aufgesucht (z.B. Beschwerdestelle, psychosoziale Beratung)
    - Studentische Hochschulgruppen für Hilfe aufgesucht (z.B. CampusCouch, Stura-gruppen)
    - Stellen außerhalb der Hochschule aufgesucht (z.B. städtische Beratungsstellen)
    - Die Situation mit mir selbst ausgemacht
    - Die Situation Privat bearbeitet (mit persönlichem Umfeld darüber geredet)
    - Versucht, die Situation mit der verantwortlichen Situation zu klären
    - Anderes (beschreiben Sie dies gern in der Erläuterung)
10. Sie haben nun die Möglichkeit, die Situation noch einmal zu schildern, um Gedanken oder Aspekte loszuwerden, die Ihnen dabei wichtig sind.

    Antwortformat: offene Angabe

7.1.5 Demografische Angaben

Anmerkung: Die Fragen nach den Studiengängen, dem Alter und dem Geschlecht wurden zu Beginn der Befragung gestellt, die übrigen Fragen zum Ende der Befragung.

1. Wie alt sind Sie? (in Jahren)
   Antwortformat: offene Angabe
2. Welchem Geschlecht ordnen Sie sich zu?
   - Weiblich
   - Männlich
   - Ich lehne diese Kategorien für mich ab.
   - Einem anderen, und zwar: … [offene Angabe]
3. Seit welchem Semester sind Sie an der Friedrich-Schiller-Universität eingeschrieben?
   Antwortformat: Dropdown-Auswahl
4. Welchen Abschluss streben Sie mit Ihrem derzeitigen Studium an der Friedrich-Schiller-Universität an?
   Antwortformat: Dropdown-Auswahl
5. Welches Fach studieren Sie?
   Antwortformat: Dropdown-Auswahl
6. Welche Staatsangehörigkeit besitzen Sie?
   Antwortformat: Dropdown-Auswahl
7. In welchem Land sind Sie mehrheitlich aufgewachsen?
   Antwortformat: Dropdown-Auswahl
8. In welchem Bundesland sind Sie aufgewachsen?
   Antwortformat: Dropdown-Auswahl
9. Was beschreibt am besten Ihre sexuelle Orientierung?
   - Heterosexuell
   - Homosexuell
   - Bisexuell
   - Eine andere, und zwar: … [offene Angabe]
   - Ich lehne solche Kategorien für mich ab.
10. Haben Sie eine Schwerbehinderung oder sind Sie chronisch krank?
    Antwortformat: Nein / Ja, und zwar:
11. Welcher Religionsgemeinschaft oder Konfession gehören Sie an?
    Antwortformat: Dropdown-Auswahl
12. Sind Sie für die Pflege einer Ihnen nahestehenden Person verantwortlich?
    Antwortformat: Nein / Ja, und zwar: … [offene Angabe]
13. Haben Sie Kinder? Wenn ja, wie viele?
    Antwortformat: Nein / Ja, und zwar: … [offene Angabe]

7.2 Kurzversionen der Aussagen im Fragebogen

Tabelle 12. *Kurzversionen der Aussagen zu Wohlbefinden und Zufriedenheit*

Aussage	Kurzversion
Ich fühle mich wohl an der FSU.	Wohlbefinden
Ich fühle mich der FSU verbunden.	Verbundenheit zur FSU
Ich habe das Gefühl, dass mir das Studium gelingt.	Zuversicht in Studienerfolg
Ich bin mit meiner Studiensituation insgesamt zufrieden.	Zufriedenheit mit Studium
Ich nehme am gesellschaftlichen Leben an der FSU teil.	Soz. Teilhabe
Ich fühle mich sicher an der FSU.	Sicherheitsgefühl
Ich engagiere mich ehrenamtlich an der FSU (z.B. in Hochschulgruppen).	Ehrenamtl. Engagement
Können Sie alles in allem die FSU als Institution weiterempfehlen?	Weiterempfehlung der FSU
Können Sie alles in allem Ihr Studium weiterempfehlen?	Weiterempfehlen des Studiums
Ich fühle mich wohl in Jena.	Wohlbefinden in Jena
Ich engagiere mich (ehrenamtlich) in Jena.	Ehrenamtl. Engagement in Jena
Ich fühle mich sicher in Jena.	Sicherheitsgefühl in Jena
Jena ist für mich…	Jena als Zuhause
Können Sie alles in allem Jena als Lebensstandort weiterempfehlen?	Weiterempfehlen Jena

Tabelle 13. *Kurzversionen der Aussagen zum Diskriminierungsverständnis*

Aussage	Kurzversion
Gläubige Muslime können freitags ihren Gebetspflichten nicht nachkommen, da sie Pflichtveranstaltungen haben.	Gebetspflichten von Muslim:innen
Eine alleinerziehende Studierende kann nicht am Forschungspraktikum teilnehmen, da ihr Kind krank ist und zu Hause versorgt werden muss. Da die Seminarleitung eine Ersatzleistung verweigert, wird die Studierende nicht zur Prüfung zugelassen.	Keine Prüfungszulassung alleinerziehender Studierender
Den Studierenden des ersten Bachelorsemesters wird der Zugang zu Vertiefungsseminaren des Hauptstudiums verweigert.	Keine Zulassung von Erstsemester:innen zu Vertiefungsseminaren

Tabelle 14. *Kurzversionen der Aussagen zum Handlungsbedarf an der FSU*

Aussage	Kurzversion
Inwieweit besteht an der FSU derzeit konkreter Bedarf, die Akzeptanz bestimmter Personengruppen zu erhöhen?	Erhöhung von Akzeptanz
Inwieweit besteht an der FSU derzeit konkreter Bedarf, Maßnahmen gegen Diskriminierung zu ergreifen?	Maßnahmen gegen Diskriminierung
Wie bewerten Sie den Aufwand, der an der FSU betrieben wird, um ein positives Zusammenleben zu erreichen?	Einsatz für positives Zusammenleben

Tabelle 15. *Kurzversionen der Aussagen zu Diversitätseinstellungen*

Aussage	**Kurzversion**
Der Umfang an Strukturen an unserer Universität, die sich für Gleichberechtigung und Bedürfnisse verschiedener Gruppen einsetzen, ist angemessen.	Angemessener Einsatz für Gleichberechtigung durch die FSU
Die Erhöhung von Diversität an der Universität führt zu Konflikten.	Mehr Konflikte durch höhere Diversität
Aktive Fördermaßnahmen wie Quotenregelungen führen zur Anstellung weniger qualifizierter Dozierender.	Weniger qualifizierte Dozierende durch Quotenregelungen
Meine Meinung wird an unserer Universität wahrgenommen und repräsentiert.	Wahrnehmung und Repräsentation eigener Meinung an der FSU
Es sollte wieder mehr für die Mehrheit getan werden, statt sich für Minderheiten zu engagieren.	Mehr Einsatz für die Mehrheit, statt für Minderheiten
Diversität ist gut für das Zusammenleben an unserer Universität.	Förderung des Zusammenlebens durch Diversität
Die Zusammensetzung der Angestellten unserer Universität sollte proportional die Diversität der Studierendenschaft repräsentieren.	Diversität der Angestellten und der Studierenden sollte gleich sein
Ich habe das Gefühl, dass ich mich verstellen muss, um am Campus respektiert zu werden.	Gefühl, sich verstellen zu müssen, um respektiert zu werden
Vertretungen und Organisationen von Minderheiten an der FSU sollten stärker finanziell und strukturell gefördert werden.	Stärkere finanzielle und strukturelle Förderung von Minderheitsvertretungen
Es sollte an der FSU mehr Angebote wie Trainings und Workshops zu Diversität geben.	Mehr Angebote zu Diversitätsthemen
Es sollte an der FSU mehr Angebote zum freizeitlichen Austausch mit Personen geben, die bestimmte Merkmale und Interessen vertreten.	Mehr Angebote zum freizeitlichen Austausch mit verschiedenen Personengruppen
Es sollte für alle Studierenden die Möglichkeit geben, Module zu belegen, welche die Perspektiven anderer Fachrichtungen betrachten (Studium Generale).	Mehr Möglichkeiten zu Modulen des Studium Generale
Weiterbildungen und Module, welche die Angelegenheiten und Perspektiven verschiedener sozialer Gruppen betrachten, sollten für alle Studierenden und Mitarbeitenden unserer Universität Pflicht sein.	Pflichtmodule zu Diversität für alle
Die Selbstorganisation von Studierenden (z.B. im StuRa) sollte stärker gefördert werden.	Stärkere Förderung der studentischen Selbstorganisation z.B. im StuRa

KOMREX

Zentrum für Rechtsextremismusforschung,
Demokratiebildung und gesellschaftliche Integration
der Friedrich-Schiller-Universität Jena

Humboldstraße 11, 07743 Jena

www.komrex.uni-jena.de

Freistaat Thüringen
Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft

FRIEDRICH-SCHILLER-UNIVERSITÄT JENA

Freistaat Thüringen
Ministerium für Bildung, Jugend und Sport

denk BUNT
Thüringer Landesprogramm für Demokratie, Toleranz und Weltoffenheit

Diese Veröffentlichung stellt keine Meinungsäußerung des TMBJS oder TMWWDG dar. Für inhaltliche Aussagen tragen die Autoren die Verantwortung.