

Diskriminierungshäufigkeit und Diskriminierungsformen:

Die Erfahrungen mit Diskriminierung an der Katholischen
Hochschule für Sozialwesen Berlin

Bozana **Meinhardt-Injac**

Katholische Hochschule für Sozialwesen Berlin

bozana.meinhardt-injac@khsb-berlin.de

Zusammenfassung

Über die Art und Ausmaß der Diskriminierung an Universitäten und Hochschulen liegen nur wenige empirische Daten vor. Die Ergebnisse dieser Studie zeigen, dass ca. 20% Studierenden Diskriminierung an der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin (KHSB) wahrnehmen. Ca. 13% teilen mit, dass die Diskriminierung eher selten auftritt. Am häufigsten wird die Diskriminierung mit Bezug auf Weltanschauung und Herkunft wahrgenommen, wobei der Ausschluss aus (Arbeits)Gruppen, gefolgt mit verbalen Angriffen und nicht Beteiligung an Informationen die häufigsten genannte Diskriminierungsformen sind. Die Studierenden sind im Allgemeinen schlecht über die Maßnahmen gegen Diskriminierung informiert.

Keywords: Diskriminierung; Hochschule; Ausbildung; Intersektionalität

1. Einführung

Diese Studie befasst sich mit den Diskriminierungserfahrungen, die Student*innen im Hochschulalltag erleben oder wahrnehmen. Im 2006 in Kraft getretenen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) liegt der gesetzliche Rahmen für das Verbot von Diskriminierung. Die Notwendigkeit des Diskriminierungsschutzes gilt auch für öffentliche Einrichtungen wie Hochschulen. Die zunehmende Bedeutung des Themas spiegelt sich auch in der Menge der dazu verfügbaren Informationen: eine Google-Suche mit Schlüsselwörtern „Diskriminierung an Hochschulen“ ergab 1.310.000 Treffer (Ergebnisse von 01.06.2022). Über die Art und Ausmaß der Diskriminierung an Universitäten und Hochschulen liegen jedoch nur wenige empirische Studien vor.

Diskriminierungen wird als eine Verschränkung sozial folgenreicher Unterscheidungen mit benachteiligenden Strukturen und Praktiken verstanden (Scherr, El-Mafaalani & Yüksel, 2017). Diese Unterscheidungen nennt die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) „Merkmale, die gesellschaftlich als schützenswert gelten.“ (ADS, 2019; S. 11). Dazu gehören:

- Rasse¹ oder ethnische Herkunft,
- Geschlecht,
- Religion,
- Weltanschauung,
- Behinderung,
- Alter,
- sexuelle Identität. (vgl. §1 AGG)

Es ist möglich, von mehreren Diskriminierungsmerkmalen gleichzeitig betroffen zu sein. Diesen Umstand bezeichnet man als Intersektionalität (vgl. Crenshaw, 1989). Weiter unterscheidet die ADS zwischen Merkmalen, die tatsächlich vorhanden (z.B. Behinderung) oder zugeschrieben sind (vgl. ADS, 2019; S. 11). Ein zugeschriebenes Merkmal wird mit einer Person z.B. aufgrund ihres Aussehens, assoziiert – liegt aber tatsächlich nicht vor (z.B. bestimmte Weltanschauung oder sexuelle Orientierung).

¹ Der Begriff wird kritisch hinterfragt. In der Studie wird der Begriff Herkunft verwendet.

Diskriminierung kann auf verschiedenen Ebenen entstehen. Zum einen gibt es eine *individuelle Diskriminierung* (vgl. Gomolla, 2017) Dies bezieht sich auf eine Handlung „zwischen Individuen, (...) [die] einzelne Personen ausgrenzt oder abwertet.“ (ADS, 2019; S. 10)

Eine weitere Form ist die *institutionelle Diskriminierung*. Diese geht von Institutionen aus, wie zum Beispiel von Polizeibehörden (Racial Profiling) oder es handelt sich um diskriminierende Organisationsstrukturen.

„Benachteiligungen können durch das Handeln einzelner Menschen entstehen, aber auch durch das Handeln von Institutionen, wenn diese für ein diskriminierendes Verhalten oder einen diskriminierenden Zustand verantwortlich sind.“ (ADS, 2019; S. 9)

„Bezüglich der Einbettung in gesellschaftliche Machtverhältnisse hängen institutionelle und *strukturelle Diskriminierung* eng zusammen.“ (Gomolla, 2017; S. 133) Die ADS definiert diese dritte Form folgendermaßen: „Bei der strukturellen Diskriminierung geht es um gesellschaftlich verfestigte Benachteiligungen aufgrund der asymmetrischen Verteilung von Anerkennung, Ressourcen und Chancen.“ (ADS, 2019; S. 10)

Laut der ADS „ist das Ergebnis, nicht jedoch das Motiv (Absicht, Gedankenlosigkeit, allgemeine Verwaltungspraxis et cetera)“ (ebd.) entscheidend dafür, ob eine Diskriminierung vorliegt. Daher werden in der folgenden Studie nicht die Absichten untersucht, aufgrund derer eine Diskriminierung geschehen ist, sondern allein die Tatsache, dass sie wahrgenommen wurde (vgl. El-Mafaalani, Waleciak & Weitzel, 2017). Diskriminierungserfahrungen haben negative Auswirkungen auf die Lebensführung, und insbesondere auf Bildung (Scherr & Breit, 2020).

Obwohl das Thema Diskriminierung und Diskriminierungsschutz an Hochschulen an Bedeutung gewinnt, liegen kaum empirische Studien vor, die sich mit der Frage der Diskriminierung auseinandergesetzt haben. Zwei Studien an Universitäten zeigen, dass 15,3% (Christian-Albrechts-Universität zu Kiel; 2012) bzw. 8,9% (Universität Duisburg-Essen; 2010) der Studierenden schon Diskriminierungen erlebt haben (vgl. ADS, 2020; S.9). Eine große Umfrage wurde im Jahr 2016 zum Thema Wahrnehmung von und Erfahrungen mit Diskriminierung an der Universität Bielefeld durchgeführt (Berghan, Preuß & Dubbert, 2016). Die Studie umfasste eine systematische und kontrollierte Online-Befragung unter 2.354 Hochschulmitgliedern. Die Ergebnisse zeigten, dass insgesamt 45,5 % der Befragten bereits die persönliche Erfahrung mit Diskriminierung gemacht haben; davon waren 23,9 % schon mehrmals mit solchen Situationen konfrontiert und 3,3 % sehen

sich Diskriminierungen regelmäßig ausgesetzt. Die Diskriminierung fand überwiegend aufgrund des Geschlechts, aber auch Merkmale wie Lebensalter, soziale Herkunft, finanzielle Lage, Aussehen, Migrationsbiographie und politische Orientierung spielten eine Rolle. Als Quelle von Diskriminierung werden vorwiegend Kommiliton*innen und Dozent*innen genannt (Berghan et al. 2016). Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Hochschulen keine diskriminierungsfreie Zone darstellen und das Thema mehr systematischer und empirischer Untersuchungen bedarf um die Problematik besser zu verstehen und entsprechend dagegen wirken zu können.

1.2 Fragestellung und Hypothesen

Basierend auf vorherigen, wenn auch wenigen, empirischen Daten wird angenommen, dass die Hochschulen nicht diskriminierungsfrei sind. Diese Studie soll durch eine repräsentative Umfrage belastbare Erkenntnisse über die Wahrnehmung von Diskriminierung an der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin (KHSB) leisten.

Das Ziel der Studie ist es, die Merkmale, nach welchen die Diskriminierung am häufigsten stattfindet (z.B. Herkunft, Geschlecht etc.), als auch die Diskriminierungsformen (z.B. Benotung, verbale Angriffe), die entweder auf individueller oder institutioneller Ebene entstehen, zu identifizieren. Darüber hinaus wollen wir untersuchen, ob und wodurch die Student*innen über die Diskriminierungsschutzmaßnahmen an der KHSB informiert sind.

Da Hochschulen als Arbeitgeberinnen fungieren, sind sie nach §13 AGG dazu verpflichtet, eine Art Beschwerdestelle einzurichten. Als Gremien/Beauftragte an der KHSB sind zu nennen: der*die Gleichstellungsbeauftragte, der Vertrauensrat, die Frauenbeauftragte und die*der Beauftragte für die Belange von Studierenden mit Behinderung. Die KHSB hat ferner ein Gleichstellungskonzept vorzuweisen, welches sich vorrangig mit der Gleichstellung der Geschlechter auseinandersetzt. An der Stelle stellt sich jedoch die Frage, ob die Student*innen über die möglichen Ansprechpartner*innen und Unterstützungsangebote an der KHSB *ausreichend informiert sind*. Die Studie hat zum Ziel, hierzu auch Erkenntnisse hervorzubringen. Die Ergebnisse dieser Studie können zur Weiterentwicklung des Diskriminierungsschützes der KHSB beitragen und empirischen Studien zum Thema Diskriminierung an anderen Hochschulen motivieren.

2. Methode

2.1 Stichprobe

Die Teilnehmenden an der Umfrage waren die Student*innen der KHSB. An der Umfrage haben 316 Personen teilgenommen, davon haben 199 den Fragebogen bis zum Ende ausgefüllt und wurden in die Datenauswertung herangezogen. Knapp die Hälfte der Teilnehmer*innen war unter 25 Jahre alt, etwa ein Viertel 25-29 Jahre alt. Knapp über 80% haben angegeben weiblich zu sein, 15% männlich und bei den restlichen 3% wurde keine Angabe gemacht oder nicht-binär angegeben. Demnach liegen wir auch hier sehr nah am Durchschnitt der Gesamtzahl der Student*innen. Etwa 67% der Teilnehmer*innen studieren Soziale Arbeit (50% im Bachelor Vollzeit, 13% im Bachelor berufsbegleitend und 5% im Master). 12% der Teilnehmer*innen geben an, katholisch zu sein. Dagegen haben fast 60% keine Angabe zu ihrer Religion/Weltanschauung gemacht oder gaben an, keine zu besitzen oder agnostisch/atheistisch zu sein. Weitere Angaben waren protestantisch, christlich, muslimisch, humanistisch sowie weitere. 80% der Teilnehmer*innen gaben an, keine Behinderung oder chronische Erkrankung zu haben. Etwa drei Viertel der Befragten gaben an, in Deutschland geboren zu sein, knapp 20% machten dazu keine Angabe. Die Stichprobe, die an der Befragung teilgenommen haben, ist repräsentativ für die Population von KHSB Studierenden.

2.2. Studiendesign und Prozedur

Für diese Studie wurde eine quantitative Umfrage in Form eines online Fragebogens gewählt. Die Teilnehmer*innen füllten online via www.umfrageonline.com den Fragebogen aus. Der Link zur Umfrage wurde per E-Mail an alle Student*innen der KHSB gesendet. Als Anreiz für die vollständige Teilnahme an der Umfrage wurden zehn 15€-Gutscheine für verschiedene Einkaufsmöglichkeiten verlost. In der E-Mail wurde auf die Verlosung der Gutscheine hingewiesen. Nach zwei Wochen wurde eine Erinnerungsmail verschickt. Der

Fragebogen blieb vier Wochen online – also ausfüllbar (zwischen 09.11.2020 und 07.12.2020)².

Die Umfrage bestand aus zwei Teilen. In Teil 1 wurden die Teilnehmer*innen nach Häufigkeit der Diskriminierung nach verschiedenen Merkmalen (d.h., nach Herkunft, Geschlecht, Gender Religion, Weltanschauung, Alter, Behinderung und sexueller Orientierung) gefragt.

Im zweiten Teil der Umfrage wurde nach Maßnahmen gegen Diskriminierung an der KHSB gefragt, um herauszufinden ob und wodurch Student*innen von einer*einem Gleichstellungsbeauftragten, einem Vertrauensrat, einer Frauenbeauftragten sowie eine*m Beauftragte*n für die Belange von Studierenden mit Behinderung wissen.

2.3. Instrumente

Die Umfrage bestand aus 30 Fragen. Zu Beginn und zum Ende der Umfrage wurden insgesamt 9 Fragen über sozio-demographischen Merkmale gestellt. Am Anfang wurden Studiengang, Studienfach, Fachsemester, Alter und Geschlecht abgefragt (Insgesamt 4 Fragen – siehe auch Fragebogen im Anhang). Die Fragen über Religion, Behinderung, Geburtsort, Nationalität sowie die sexuelle Orientierung (insgesamt 5 Fragen) wurden erst am Ende der Umfrage gestellt. Diese Fragen wurden lediglich zur Beschreibung der Stichprobe erhoben und nicht weiter in der Analyse berücksichtigt.

Im ersten inhaltlichen Teil der Umfrage beantworteten die Teilnehmer*innen der Studie Fragen zu ihren *Erfahrungen mit Diskriminierung* an der KHSB (Fragebogen Teil 1). Dabei ist nicht relevant, ob sie sich selbst zur Gruppe der Diskriminierten zählen oder nicht. Es geht um das Wahrnehmen von Diskriminierung im Hochschulalltag.

Folgende Diskriminierungsmerkmale wurden – angelehnt an das AGG – ausgewählt: Herkunft, biologisches (Geschlecht) und soziales Geschlechts (Gender), Religion und Weltanschauung, Alter, Behinderung und sexuelle Orientierung.

² Datenerhebung erfolgte durch Studierende Julia Eydinger, Paul Jänicke und Paul Müßig.

Sie haben ihre Antwort anhand einer sechsgliedrigen Likert-Skala ("kann ich nicht beurteilen" über „nie“ bis „häufig“) angegeben. Die vollständige Skala bietet also folgende Antwortmöglichkeiten: (0) kann ich nicht beurteilen (1) nie (2) eher selten (3) gelegentlich (4) eher häufig (5) häufig. Als mögliche Diskriminierungsformen wurden abgefragt, ob Student*innen schlechter benotet, aus Arbeitsgruppen ausgeschlossen, nicht an Informationen beteiligt oder angegriffen (physisch oder verbal) worden sind. Unter "Andere" konnten Student*innen ihre eigenen Antworten angeben.

Der zweite Teil des Fragebogens (Fragebogen Teil 2) bezieht sich auf die bestehenden *Maßnahmen der Hochschule gegen Diskriminierungen* (zum Beispiel die Frauenbeauftragte, den Vertrauensrat, etc.). Zunächst wurden die Student*innen gefragt, ob ihnen die Position/das Gremium bekannt ist (siehe Fragebogen im Anhang 1). Dabei geht es nicht um die Mitarbeiter*innen, die die Ämter bekleiden, sondern nur um die Existenz der Position. Wenn die Teilnehmer*innen angegeben haben, dass sie die Position kennen, wurden sie in einer anschließenden Frage gebeten, anzugeben, woher sie von dieser Position erfahren haben (z.B. Einführungsveranstaltungen – siehe Anhang).

3. Ergebnisse

3.1 Diskriminierungshäufigkeit an der KHSB

Die Auswertung der Ergebnisse der Studie erfolgt zuerst für die wahrgenommene Häufigkeit der Diskriminierung. Die Ergebnisse sind in der Abb. 1, gemittelt über alle Diskriminierungsmerkmale und –Diskriminierungsformen, dargestellt. Abb. 1a zeigt die einfache Verteilung von Antworten in drei Kategorien (Diskriminierung: ja/nein/kann ich nicht beurteilen), wobei in der Abb. 1b nach Häufigkeiten der Diskriminierung³ unterschieden wird (von nie bis häufig).

³ In der Abb. 1a wurde die Kategorie JA aus vier Antwortmöglichkeiten gebildet (eher selten-gelegentlich – eher häufig – häufig). Die gleichen Daten sind in 2b) differenziert dargestellt.

Die Ergebnisse zeigen, dass 20% der Studierenden die Diskriminierung an der KHSB in einer Form wahrgenommen haben, von denen 13% denken, dass diese *eher selten* auftritt. 3% der Studienteilnehmer*innen finden, dass Diskriminierung an der KHSB *eher häufig oder häufig* auftritt. Im zweiten Schritt, haben wir die relative Häufigkeit über verschiedene Diskriminierungsmerkmale abgebildet (siehe Abb. 2a und 2b).

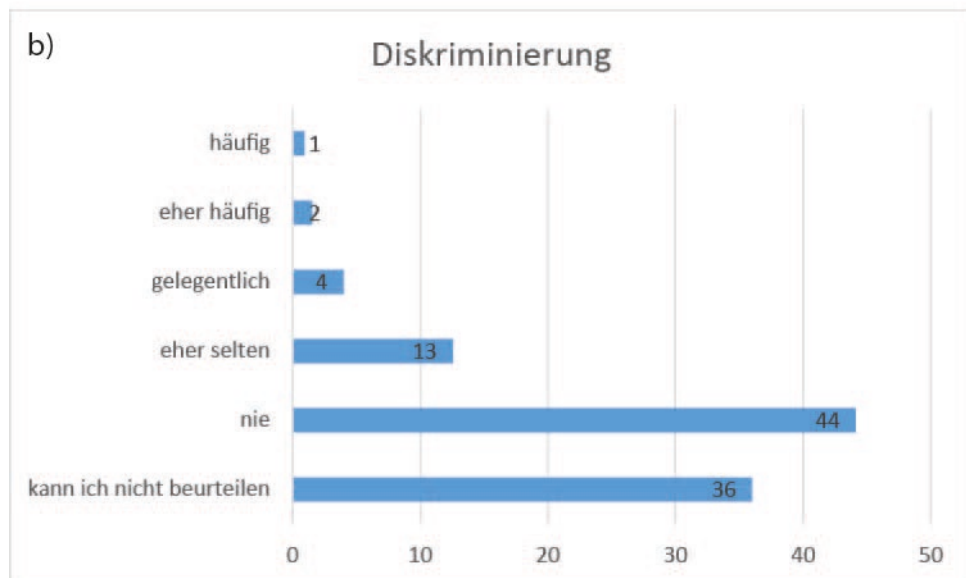
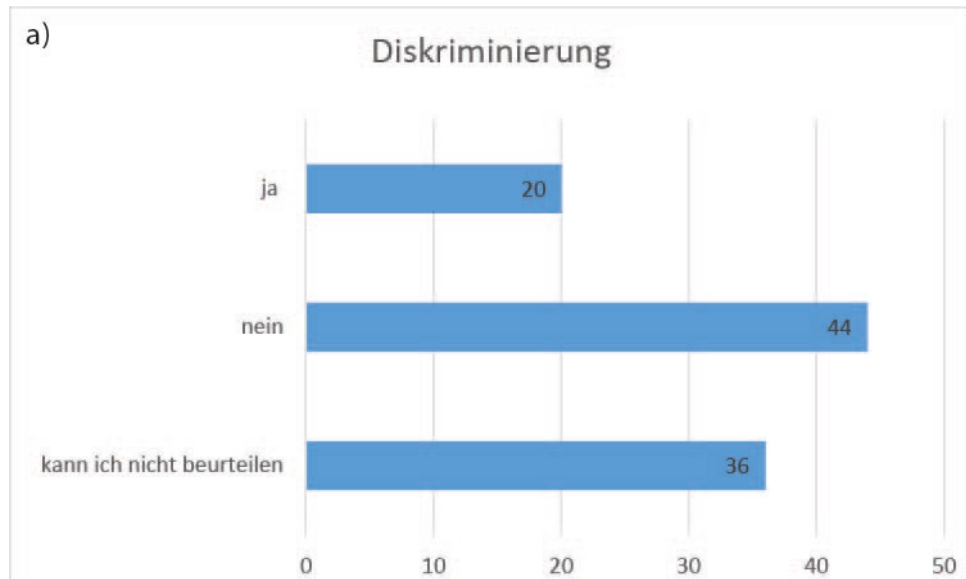


Abbildung 1. Diskriminierung an der KHSB. Der Prozentsatz (% von 100) von Antworten in jeder Antwortkategorie. (a) Die Antworten sind über alle Diskriminierungsmerkmale (z.B. Herkunft) und Diskriminierungsarten (z.B. Benotung) gemittelt und als einfache Kategorien dargestellt. (b) Die Ergebnisse berücksichtigen die Wahrgenommene Häufigkeit der Diskriminierung (von nie-bis häufig).

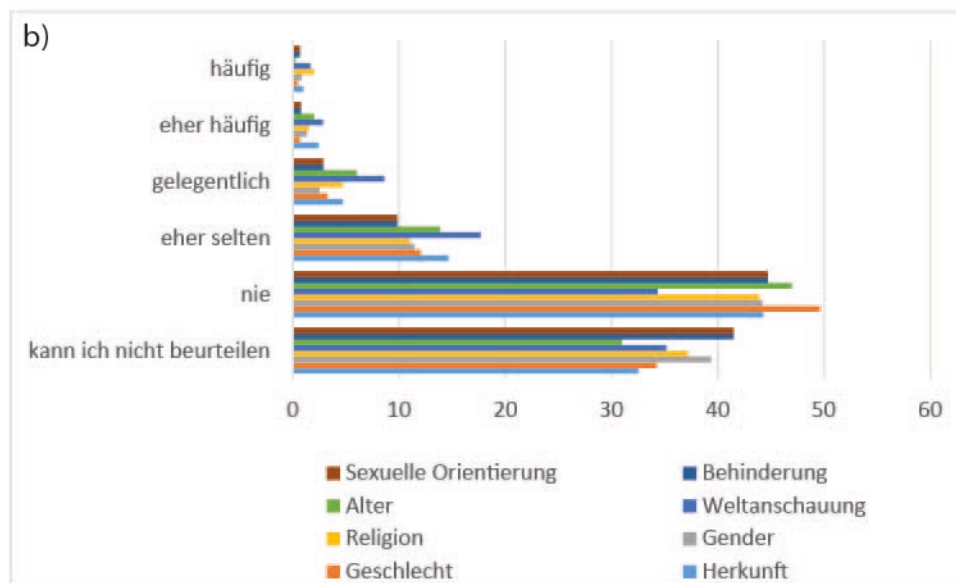
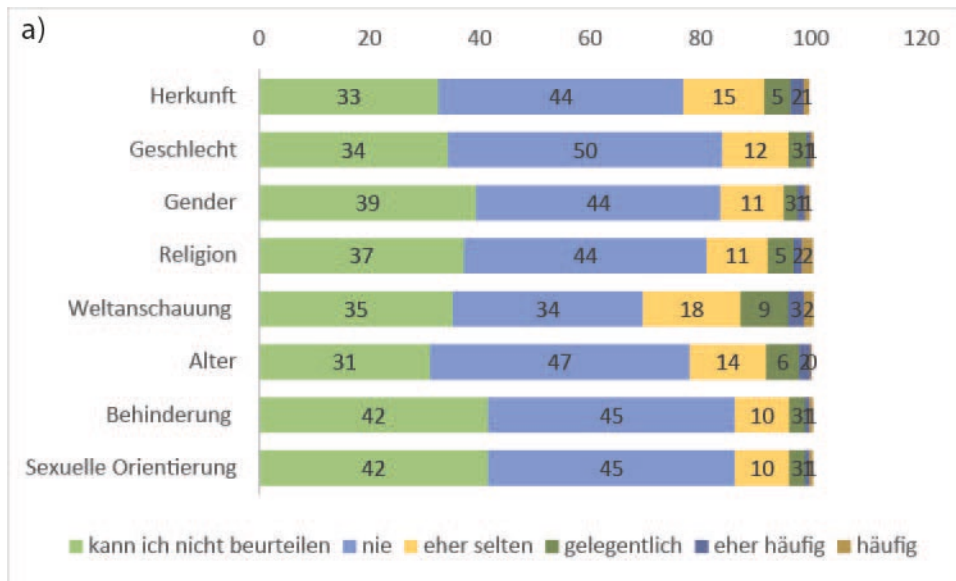


Abbildung 2. Diskriminierungsmerkmale. a) Der Prozentsatz (%) von verschiedenen Antworten für verschiedene Diskriminierungsmerkmale. b) In dem Teil b werden die gleichen Daten anders dargestellt – dadurch zeigt sich eine ähnliche Antworttendenz über alle Diskriminierungsmerkmale hinweg.

Anschließend zur deskriptiven Datenanalyse wurde eine Varianzanalyse für wiederholte Messungen (rmANOVA) durchgeführt um die Unterschiede in der Häufigkeit der Diskriminierung aufgrund von verschiedenen Merkmalen statistisch zu testen. Die rmANOVA wurde signifikant $F(7, 1358)=15.31, p < .001$, was zeigt, dass Diskriminierung aufgrund von verschiedenen Merkmalen verschieden häufig wahrgenommen wird. Um die Merkmale zu identifizieren, die zur Diskriminierung besonders häufig führen, wurde der Bonferroni Post-Hoc Test durchgeführt. Dabei zeigte sich, dass *Weltanschauung und Herkunft* signifikant häufiger (alle $p < .001$) als andere Merkmale zur wahrgenommenen Diskriminierung an der KHSB führen (siehe auch Abb 2a).

3.2 Diskriminierungsformen an der KHSB

Im nächsten Schritt wurden die Daten in Bezug auf verschiedene Diskriminierungsformen ausgewertet. Als bereits definierte Form der Diskriminierung wurden schlechtere Benotung, Ausschluss aus (Arbeits)Gruppen, nicht Beteiligung an Informationen, verbale und physische Angriffe angeboten⁴. Eine rmANOVA zeige signifikante Unterschiede zwischen Diskriminierungsformen $F(4, 788)=45.66, p < .001$. *Ausschluss aus (Arbeits)Gruppen* ist mit **28%** am häufigsten berichtete Form der Diskriminierung (post-hoc Test: alle $p < .001$; siehe auch Abb. 3a). *Verbale Angriffe (22%)* und *nicht Beteiligung an Informationen (19%)* träten, statistisch gesehen, vergleichbar häufig auf, und häufiger als schlechtere Benotung oder psychische Angriffe. Die Abb. 3a verdeutlicht, dass diese Tendenz bei allen Diskriminierungsmerkmalen vorhanden ist, mit Ausnahme des Geschlechts, wo eher verbale Angriffe häufiger als andere Formen der Diskriminierung beobachtet wurden.

⁴ Antwortmöglichkeit „Anders“ wurde nur in wenigen Fällen genutzt. Hier werden als Diskriminierungsformen: ignorieren, positive Diskriminierung (besser benotet) und lächerlich gemacht genannt.

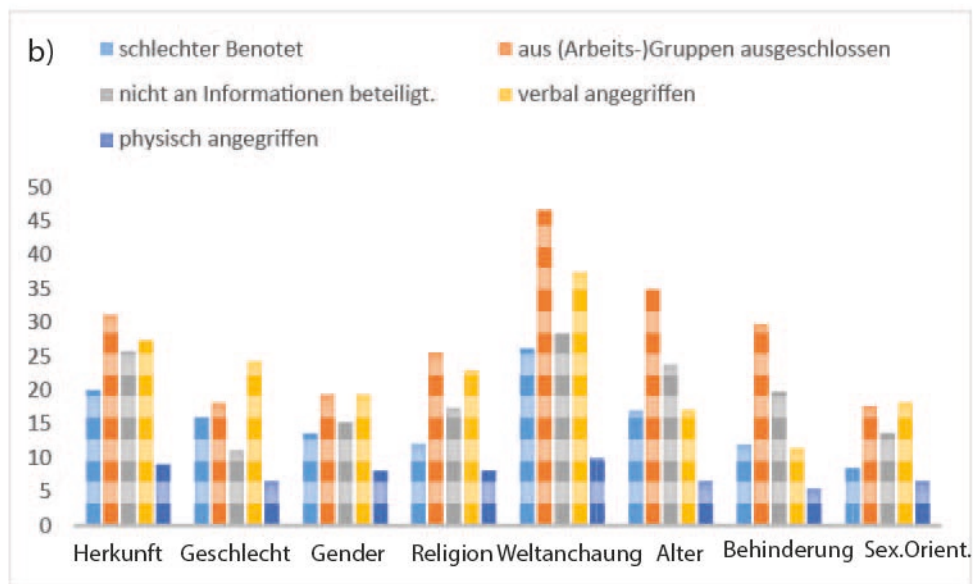
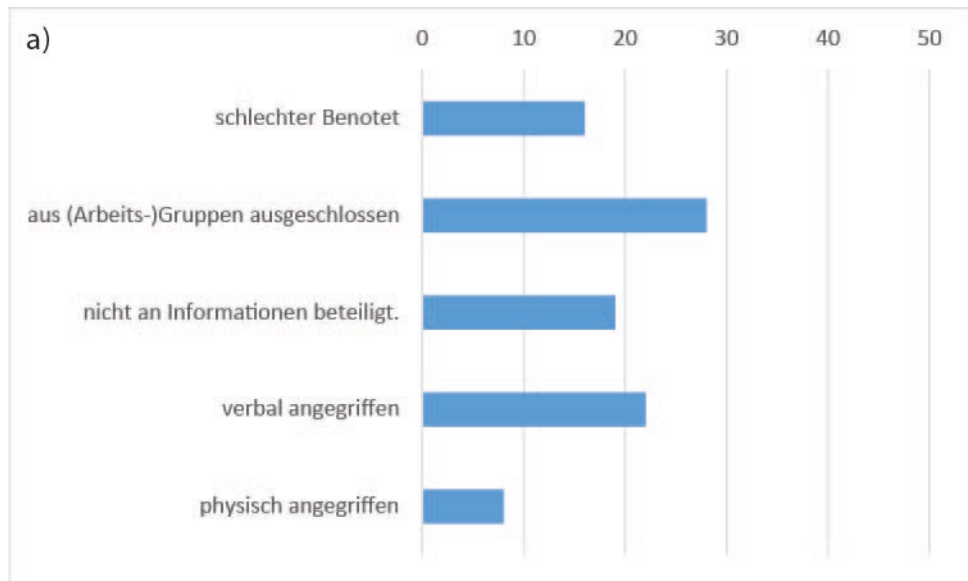


Abbildung 3. Diskriminierungsformen. a) Prozentsatz (% aller Antworten, die auf Diskriminierung hindeuten, von „häufig“ bis „eher selten“) für verschiedene Diskriminierungsformen über alle Diskriminierungsmerkmale¹ gemittelt. Ausschluss aus (Arbeits)Gruppen und verbale Angriffe werden am häufigsten wahrgenommen. b) Die gleichen Daten dargestellt für verschiedene Diskriminierungsmerkmale.

Um zu prüfen, wie differenziert die Einschätzungen über verschiedene Diskriminierungsmerkmale und Diskriminierungsformen sind, wurde die Spearman Rangkorrelation berechnet. Die Ergebnisse zeigen, dass die Antworten über verschiedene Diskriminierungsmerkmale stark und signifikant korrelieren (alle $r \geq .40$, alle $p < .001$), als auch über verschiedene Formen der Diskriminierung ($r \geq .40^5$, alle $p < .001$). Diese Ergebnisse zeigen, dass es relativ feste und konsistente Wahrnehmungsmuster gibt, wobei die Studienteilnehmer*innen entweder allgemein die Diskriminierung über verschiedene Diskriminierungsmerkmalen und –formen wahrnehmen oder die Diskriminierung allgemein verneinen.

3.3 Die Bekanntheit von Antidiskriminierungsmaßnahmen an der KHSB

Anschließend wurde die Bekanntheit von Maßnahmen gegen Diskriminierung ausgewertet. Die Ergebnisse zeigen, dass den Student*innen die Informationen über die Maßnahmen gegen Diskriminierung an der KHSB nicht breit bekannt sind. Über alle Maßnahmen hinweg gemittelt, zeigt sich, dass 48% *der Student*innen mangelndes Wissen über die Maßnahmen* haben (siehe Abb. 4a). Differenziert betrachtet (siehe auch Abb. 4b) wird klar, dass einige Maßnahmen relativ gut bekannt sind (z.B. Frauenbeauftragte, Gleichstellungsbeauftragte*r), wobei bei anderen noch ein starker Nachholbedarf besteht (z.B. Vertrauensrat, Gleichstellungskonzept). Von Studienteilnehmer*innen, die mit den Maßnahmen gegen Diskriminierung an der KHSB vertraut sind, geben 40 % an, dass die *nicht verständlich genug* dargestellt werden (siehe auch Abb. 5a).

⁵ Korrelationskoeffizient (r) kann ein Wert zwischen -1 und 0 bzw. 0 und 1 haben. 1 bedeutet maximale positive Korrelation, und – 1 maximale negative Korrelation. Positive Korrelation bedeuten, dass die höhere Werte auf einer Skala mit höheren Werten auf anderen Skala hergehen. Negative Korrelation bedeutet, dass höhere Werte auf einer Skala mit niedrigen Werten auf anderen Skala hergehen. Umso größer r desto wahrscheinlicher, dass die Korrelation auch statistisch signifikant ist (nicht durch Zufall zur Stande kommt).

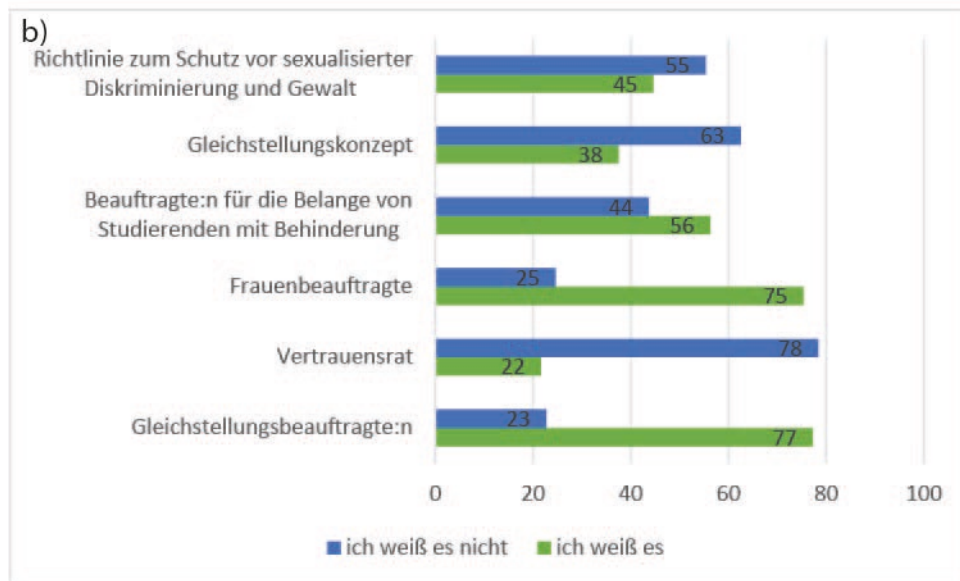
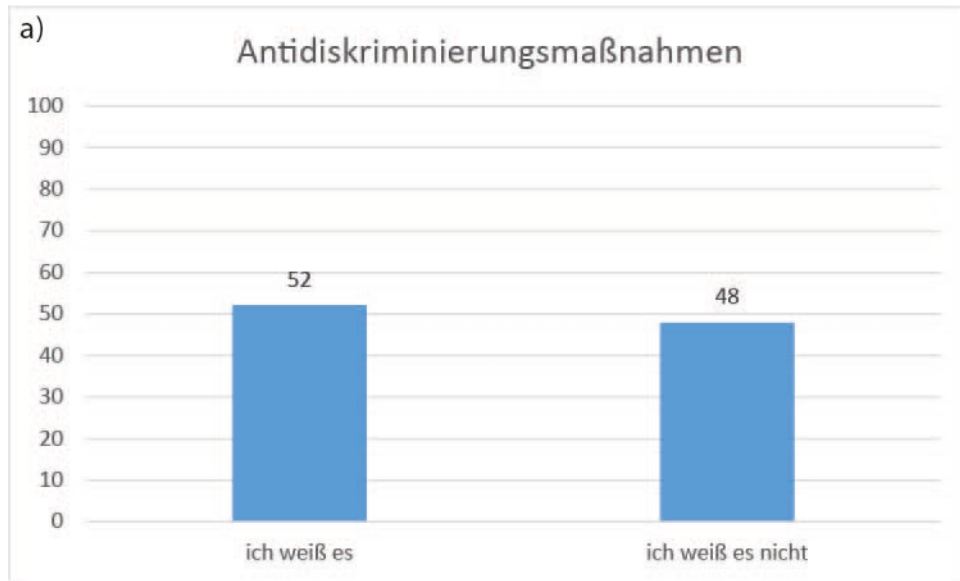


Abbildung 4. Maßnahmen gegen Diskriminierung – Bekanntheit. Prozentsatz (% aller Studienteilnehmer*innen) von Antworten in zwei Kategorien (ich weiß es/ich weiß es nicht) auf die Frage über die Bekanntheit einer konkreten Maßnahme gegen Diskriminierung.

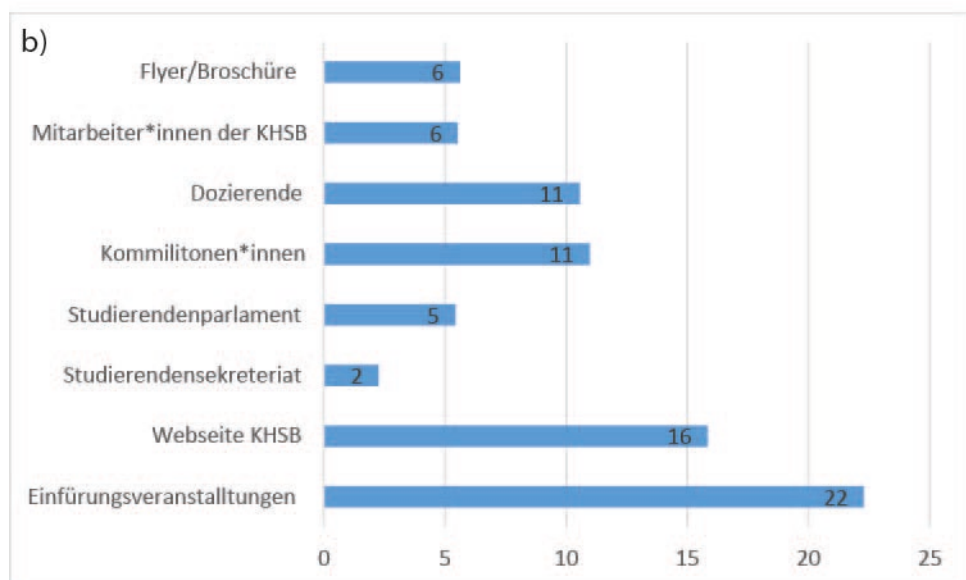
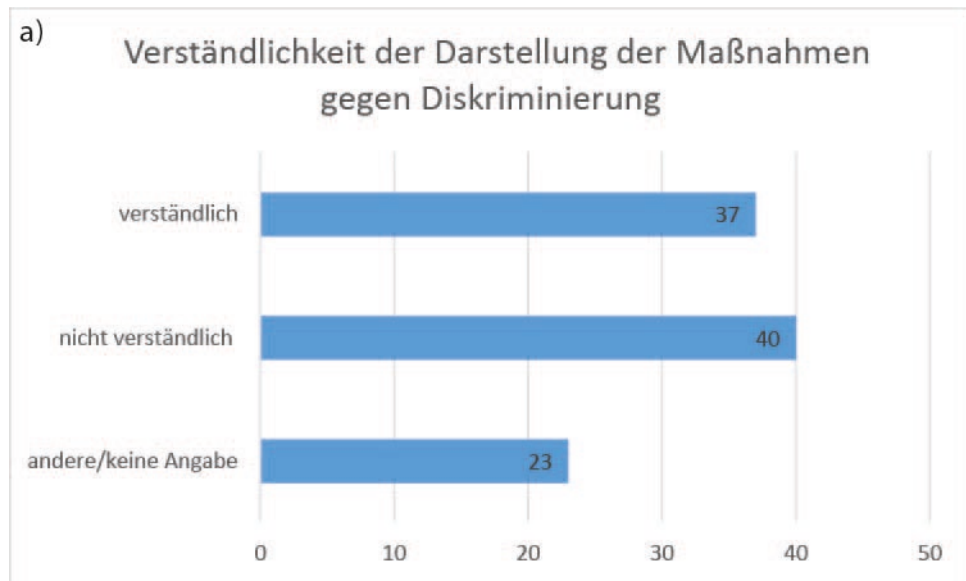


Abbildung 5. Maßnahmen gegen Diskriminierung. Verständlichkeit der Darstellung der Maßnahmen gegen Diskriminierung (a), und verschiedene Quellen, wie die Studierende über die Maßnahmen informiert wurden (b). Die Daten sind als Prozentsatz dargestellt (% aller Studienteilnehmer*innen).

Am häufigsten genannt als Informationsquelle über Maßnahmen (und Gremien) gegen Diskriminierung an der KHSB sind die *Einführungsveranstaltungen* mit 22%. Die *Webseite* (16%), *Kommilitonen*innen* und *Dozierende* (je 11%) stellen weitere wichtige Informationsquellen dar. Studierendensekretariat und Studierendenparlament hingegen, werden am seltensten angegeben (2% bzw. 5% aller Studierende haben die als Quelle angegeben – siehe auch Abb. 5b).

4. Diskussion

Das Ziel der Studie war es, die Erkenntnisse über die Wahrnehmung von Diskriminierung an der KHSB zu leisten. Dafür wurde eine repräsentative Umfrage zwischen allen Studierenden der KHSB im Wintersemester 2020/2021 durchgeführt. Die Stichprobe bestand aus 199 Teilnehmer*innen, die in ihren demographischen Merkmalen die Gesamtheit der Population (Studierende der KHSB) gut abbilden. Die Umfrage bestand aus 2 Teilen. Im ersten Teil wurden Fragen über Wahrnehmung von Diskriminierung aufgrund von verschiedenen Merkmalen wie Herkunft, Geschlecht, Gender, Religion, Weltanschauung, Alter, Behinderung und sexuelle Orientierung gestellt. Diese Merkmale wurden in Anlehnung an die Empfehlungen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) ausgewählt (ADS, 2019; S. 11). Darüber hinaus wurde die Häufigkeit verschiedener Diskriminierungsformen und die Häufigkeit der Diskriminierung abgefragt (z.B. ob die Studierende aufgrund der Herkunft schlechter benotet werden und wie häufig wird diese Form der Diskriminierung wahrgenommen auf einer Skala von nie bis häufig). Im zweiten Teil der Umfrage ging es um die Maßnahmen gegen Diskriminierung, die an der KHSB bereits existieren und ihre allgemeine Bekanntheit bei der Studierenden. Damit Diskriminierungsschutz an der KHSB effizient gestaltet werden kann ist es wichtig, dass Student*innen über die Maßnahmen informiert sind.

Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass die Diskriminierung an der KHSB von 20% der Student*innen wahrgenommen wird, davon aber 13% die Diskriminierung als *eher seltenes* Vorkommnis beurteilen, und 3% als *häufig* auftretend. Diese Ergebnisse sind vergleichbar mit Ergebnissen einer groß angelegten Studie an der Universität Bielefeld mit 2.354 Hochschulmitgliedern im Jahr 2016 durchgeführt wurde (Berghan et al., 2016). Mit 20% (KHSB) vs. 45% (Uni Bielefeld) ist die Häufigkeit der Diskriminierung an der KHSB vergleichsweise niedriger, wobei sich 3% der Befragten in beiden Studien häufig mit Diskriminierung konfrontiert sehen bzw. häufig Diskriminierung wahrnehmen. Diese Diskrepanz kann auch dadurch erklärt werden, dass inzwischen das Thema Diskriminierung viel mehr Aufmerksamkeit an Hochschulen gewonnen hat, was potentiell bereits zu einer bedeutenden Reduktion der Diskriminierung im Hochschulalltag geführt hat. Eine neue Studie der ADS, die 2020 erschienen ist, zeigt, dass die aktuelle Diskriminierungswerte zwischen 9% bis 15% variieren (vgl. ADS, 2020; S. 9), was grob zu Zahlen an der KHSB passt (insbesondere, wenn man die Häufigkeit der Diskriminierung mitberücksichtigt). Nichtsdestotrotz, ein Teil von ca. 3% der Student*innen geben an, von

der Diskriminierung häufig betroffen zu sein (Studie Bielefeld) bzw. Diskriminierung häufig wahrzunehmen (vorliegende Studie) - in dieser Hinsicht sind weitere Anstrengungen und Maßnahmen gegen Diskriminierung dringend notwendig (vgl. Heitzmann & Houda, 2020; Kergel & Heidkamp, 2019).

Als häufigste Diskriminierungsmerkmale wurden in der aktuellen Studie *Weltanschauung* und *Herkunft* genannt. Im Gegensatz dazu wurde in Bielefelder Studie das Geschlecht als häufigstes Diskriminierungsmerkmal genannt, gefolgt vom Lebensalter, sozialer Herkunft und Migrationsbiografie. Die Ergebnisse sind jedoch nur begrenzt vergleichbar, da in beiden Studien zum Teil verschiedene Diskriminierungsmerkmale vorkommen (z.B. *Weltanschauung* wurde in der Bielefelder Studie nicht explizit genannt). Die Tatsache, dass die *Weltanschauung* und *Herkunft* an der KHSB ein offensichtlich sensibles Thema darstellen, kann auch damit zusammenhängen, dass diese Merkmale vergleichsweise weniger Aufmerksamkeit bis dato bekommen haben. Zum Beispiel, die Fragen der Gleichstellung zwischen Geschlechtern als auch die Fragen der Behinderung sind durch die Stelle Frauenbeauftragte als auch durch die Stelle der*des Beauftragten für Belange der Studierenden mit Behinderung in der Wahrnehmung der Mitarbeiter*innen und Student*innen der KHSB deutlich präsenter.

Weiterhin zeigt die Studie, dass der *Ausschluss aus (Arbeits)Gruppen*, die *nicht Beteiligung an Informationen* und *verbale Angriffe* die häufigste Form der Diskriminierung darstellen. Wir haben in der Studie nicht explizit nach Diskriminierungsquellen (z.B. Studierende; Dozierende, Verwaltung usw.) gefragt. Jedoch deuten die genannten Diskriminierungsformen vor allem auf eine Diskriminierung auf *individueller Ebene* und nicht institutioneller Natur. Das ist im Einklang mit den Ergebnissen der Bielefelder Studie, die zeigte, dass Diskriminierung vor allem in Lehrsituationen und dem allgemeinen Arbeitsumfeld erlebt wurden.

An der Stelle ist auch wichtig zu erwähnen, dass es in der Wahrnehmung von Diskriminierung verschiedene Diskriminierungsmerkmale und -formen nicht isoliert voneinander auftreten (d.h. Intersektionalität). Die Studienteilnehmer*innen zeigten entweder die Tendenz, die Diskriminierung über verschiedene Merkmale und auch in verschiedenen Formen wahrzunehmen oder im Allgemeinen zu verneinen (siehe Korrelationsanalyse im Abschnitt 3.2).

Relevant für die Optimierung des Diskriminierungsschutzes an der KHSB sind auch die Erkenntnisse über die *Bekanntheit* von bereits existierenden *Maßnahmen gegen*

Diskriminierung. Die Studie zeigte, dass diese Maßnahmen, zumindest zum Teil, für 48% der Student*innen unbekannt sind. Fast *jede*r dritte Student*in* wusste nicht, dass es an der KHSB ein Vertrauensrat, ein Gleichstellungskonzept oder auch eine Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt existieren. Als wichtigste Quelle über die Maßnahmen gegen Diskriminierung wurden die *Einführungsveranstaltungen* (22%) und die *Webseite der KHSB* (16%) genannt, gefolgt von Dozent*innen und anderen Student*innen (je 11%). Die Ergebnisse der Studie zeigen auch, dass gedrucktes Material in Form von Broschüren und Flyer mit nur 6% ihre Wirkung verfehlt bzw. bis dato nicht hinreichend effizient eingesetzt wurde (siehe Abb. 6b). Weiterhin wird deutlich, dass das *Studierendenbüro und das Studierendenparlament* relativ wenig zur Informiertheit über diese Themen beitragen (2% bzw. 5%). Es bleibt eine offene Frage, ob die Themen mit dem Bezug zur Diskriminierung an der Stelle ihren Platz haben sollen und wenn ja in welcher Form. Ein weiteres Problem stellt die *Verständlichkeit der Darstellung der Maßnahmen* gegen Diskriminierung dar. Knapp 40% der Student*innen finden diese Informationen *nicht verständlich*.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass an der KHSB ein Bedarf an *Prävention sowie Intervention* vorhanden ist. Laut dem Berliner Hochschulgesetz (BerlHG) §44 sind alle Hochschulmitglieder dazu verpflichtet "sich so zu verhalten, dass niemand wegen (...) [eines Diskriminierungsmerkmals] benachteiligt wird". Daher leitet sich im Umkehrschluss ab, dass die KHSB den durch die vorliegende Arbeit aufgedeckten Diskriminierungen entgegenwirken muss.

Diese Forschungsarbeit bietet die erste umfangreiche Bestandsaufnahme der Diskriminierungserfahrungen von Student*innen der KHSB. Weitere Forschungsarbeiten zum Thema sind willkommen und können mit einem stärkeren Fokus auf verschiedene Teilbereiche zu einem verbesserten Verständnis der Problematik beitragen. Diese Studie beschränkte sich auf die Wahrnehmungen der Student*innen, daher ist zu klären, ob für eine fortführende Arbeit auch die Wahrnehmung der anderen Statusgruppen einbezogen werden sollte.

4.1 Implikationen und Empfehlungen

„Fachhochschulen und Universitäten eignen [...] sich in besonderer Weise als Ansatzpunkt für ein nachhaltiges Präventionsprojekt zur Antidiskriminierung“ (Antidiskriminierungsstelle

des Bundes, 2012, S. 3). Wenn Student*innen dort lernen, wie ein angemessener Umgang mit Diskriminierungen gelebt wird und Antidiskriminierungsarbeit fest integriert wird, dann können sie „Multiplikator*innen für einen fairen Umgang in der Arbeitswelt und darüber hinaus werden.“ (vgl. ebd.).

Die KHSB ist als Hochschule auch ein Lernort und sollte daher den Rahmen bieten, präventiv gegen Diskriminierung vorzugehen und dies aktiv an die Student*innen zu vermitteln (vgl. Empfehlungen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes - ADS 2020). Durch das Erlernen einer professionellen Haltung, zu der auch das Wissen über Diskriminierung zählt und wie man dieser begegnen kann (vgl. Prasad, Muckenfuss, Foitzik, 2020), werden Student*innen befähigt, diese an Mitmenschen und spätere Klient*innen weiterzugeben. Dies kann ein wichtiger Beitrag dazu sein, die Bedeutsamkeit von Antidiskriminierungsarbeit weiterzutragen.

Wir empfehlen auf Grundlage der Ergebnisse folgendes:

1. *Schulung und Sensibilisierung zum Thema Diskriminierung:* Hierbei wäre es wichtig, Dozent*innen auch übers AGG hinaus zu schulen und zum Thema Diskriminierung zu sensibilisieren. Zum Beispiel sollten die Dozent*innen in der Lage sein, den Ausschluss aus Arbeitsgruppen zu bemerken und darauf einzugehen. Zudem sollten alle Statusgruppen an der KHSB (Student*innen, Dozent*innen; Mitarbeiter*innen) mehr über die Merkmale und Formen der Diskriminierung erfahren, und auch über die Entstehungsmechanismen (Wie kommt es zu Diskriminierung?) und Wirkungsweisen (Wie wirkt sich Diskriminierung auf die Personen, die betroffen sind, aus?). Das Bewusstsein, dass der Schutz vor Diskriminierung insbesondere an einer Hochschule mit Fokus auf das Sozialwesen zentral wichtig ist, sollte geschärft werden.
2. *Informationsfluss über die Maßnahmen gegen Diskriminierung verbessern.* Hier gilt es zu prüfen, weshalb Informationen über Maßnahmen gegen Diskriminierung die Studierende nur eingeschränkt erreichen. Es sollten neue Möglichkeiten und Konzepte erarbeitet werden, die die bestehenden Informationsmängel beheben können. Zum Beispiel ist es denkbar, dass das Studierendenparlament (Stupa) als auch Studierendenbüro stärker zur Verbreitung von Informationen beitragen oder auch, dass im Rahmen von regelmäßigen Lehrveranstaltungen auf die Maßnahmen hingewiesen werden. Ebenfalls sind Plakate in den Fluren oder an schwarzen Brettern gute Maßnahmen für die Öffentlichkeitsarbeit der Hochschule.

3. *Die Maßnahmen gegen Diskriminierung müssen vereinfacht dargestellt werden.* Hierfür empfehlen wir das Bereitstellen der Website in leichter Sprache sowie in Englisch, um Sprachbarrieren bei internationalen Studierenden abzubauen. Ein eindeutiger Verweis bezüglich der Maßnahmen gegen Diskriminierung auf der Landing Page der Website ist ein weiterer empfehlenswerter Schritt, damit im Falle des Auftretens von Diskriminierung der betroffenen oder beobachtenden Person die Hilfe schnell zugänglich ist.

4. Literaturverzeichnis

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2019): Leitfaden: Diskriminierungsschutz an Hochschulen. Ein Praxisleitfaden für Mitarbeitende im Hochschulbereich. Berlin.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2020): Bausteine für einen systematischen Diskriminierungsschutz an Hochschulen. URL: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/bausteine_f_e_systematischen_diskriminierungsschutz_an_hochschulen.pdf?__blob=publicationFile&v=7 [Zugriff: 07.06.2022]

Berghan, W., Preuß, M., & Dubbert, U. (2016). *Diskriminierungserleben an der Universität. Wahrnehmung von und Erfahrungen mit Diskriminierung an der Universität Bielefeld*. PUB - Publikationen an der Universität Bielefeld. <http://dnb.de>

Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex. A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *University of Chicago Legal Forum*. Vol. 1989. Iss. 1. Article 8. URL: <http://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8> [Zugriff: 07.06.2022]

El-Mafaalani, A., Waleciak, J., & Weitzel, G. (2017): Tatsächliche, messbare und subjektiv wahrgenommene Diskriminierung. (S. 173-189). In: Scherr, A, El-Mafaalani, A, & Yüksel, G (Hrsg.) (2017): *Handbuch Diskriminierung*. Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, Wiesbaden.

Gomolla, M. (2017): Direkte und indirekte, institutionelle und strukturelle Diskriminierung. (S. 133-155). In: Scherr, A, El-Mafaalani, A, & Yüksel, G (Hrsg.) (2017): *Handbuch Diskriminierung*. Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, Wiesbaden.

Heitzmann, D. & Houda, K. (2020): *Rassismus an Hochschulen: Analyse - Kritik - Interventionen*. Beltz Juventa, Weinheim.

Kergel, D. & Heidkamp, B. (Hrsg.) (2019): *Praxishandbuch Habitussensibilität und Diversität in der Hochschullehre*. Springer Vieweg. in Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, Wiesbaden.

Prasad, N., Muckenfuss, K. & Foitzik, A. (2020): *Recht vor Gnade: Bedeutung von Menschenrechtsentscheidungen für eine diskriminierungskritische (Soziale) Arbeit*. Beltz Juventa, Weinheim.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2012): *Diskriminierungsfreie Hochschule*

– Mit Vielfalt Wissen schaffen. Endbericht zum Projekt. Berlin. URL: https://www.fu-berlin.de/sites/diversitaet-und-lehre/downloads/diskriminierungsfreie_hochschule.pdf [Zugriff: 07.06.2022]

Scherr, A. & Breit, H. (2020): *Diskriminierung, Anerkennung und der Sinn für die eigene Position: Wie Diskriminierungserfahrungen Bildungsprozesse und Lebenschancen beeinflussen*. Beltz Juventa, Weinheim.

Scherr, A., El-Mafaalani, A. & Yüksel, G. (Hrsg.) (2017): *Handbuch Diskriminierung*. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.

Anhang 1: Fragebogen

Fragebogen Diskriminierungen an der KHSB

Unser Ziel

Diese Forschungsarbeit soll die Diskriminierungserfahrungen der Studierenden sowie das Wissen über Hilfsangebote an der KHSB untersuchen. Diese Umfrage wird von der Hochschulleitung unterstützt.

Die Auswertung dieser Untersuchung wird der Hochschulleitung als Empfehlung zur Verfügung gestellt, ihre bisherigen Maßnahmen gegen Diskriminierung weiterzuentwickeln.

Bei Fragen zu unserer Forschungsarbeit kannst du dich gerne an folgende E-Mail-Adresse wenden: julia.eydinger@stud.khsb-berlin.de

Diese Umfrage wird etwa 10 Minuten dauern.

Deine Gewinnmöglichkeit

Als Dankeschön für die vollständige Teilnahme verlosen wir zehn 15€-Gutscheine (je zweimal: Rewe, DM, Rossmann, Dussmann, idee). Wenn Du an der Verlosung teilnehmen möchtest, kannst Du am Ende des Fragebogens Deine Mail-Adresse eingeben.

Unsere Motivation

Durch unser Engagement im Studierendenparlament ist es uns auch persönlich ein großes Anliegen, dass sich die Studierenden an unserer Hochschule wohlfühlen können. Wir wissen aber auch, dass selbst eine soziale Hochschule nicht diskriminierungsfrei sein kann. Dem wollen wir mit diesem Fragebogen auf den Grund gehen und damit ein Fundament schaffen, um möglichst viele Diskriminierungen abzubauen.

Einwilligungserklärung und Informationen zur Datenverarbeitung

Im Folgenden informieren wir Dich über die Verarbeitung Deiner Daten, wenn Du an der Umfrage teilnimmst, und bitten Dich, Deine Einwilligung in die Verarbeitung Deiner Daten für die angegebenen Zwecke zu erteilen. Wichtig: Deine Teilnahme an der Umfrage ist freiwillig. Bei einer Verweigerung der Einwilligung entstehen Dir keinerlei Nachteile. Deine Einwilligung kannst Du jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen, ohne dass Dir daraus irgendwelche Nachteile entstehen.

Verantwortlich für die Datenverarbeitung sind die Studierenden Paul Jänicke, Paul Müßig und Julia Eydinger der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin, Köpenicker Allee 39-57, 10318 Berlin. Wir verarbeiten Deine hier erhobenen Daten nur zur Durchführung der Umfrage und - soweit Du hieran teilnimmst - zur Durchführung des Preisausschreibens. Sämtliche Daten werden geschützt aufbewahrt. Es erhalten nur die an der Umfrage beteiligten Stellen Zugriff auf Deine Daten (Hochschulleitung, Studierendenparlament und die das Projekt betreuende Dozentin Prof. Bozana Meinhardt-Injac). Sobald dies nach dem Zweck der Umfrage möglich ist, anonymisieren wir Deine Daten. Zur Durchführung der Umfrage verwenden wir die Plattform umfrageonline.com. umfrageonline.com stellt uns der Dienstleister enuvo GmbH im Rahmen einer Auftragsverarbeitung zur Verfügung. enuvo befindet sich in der Schweiz und damit in einem Drittland außerhalb der Europäischen Union. Die Europäische Kommission hat beschlossen, dass die Schweiz ein angemessenes Schutzniveau für personenbezogene

Daten bietet (siehe <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32000D0518>). Rechtsgrundlagen für die Verarbeitung Deiner Daten sind §§ 6 Abs. 1 lit. b, 11 Abs. 2 lit. a KDG (Einwilligung). Soweit bei Teilnahme an der Umfrage besondere Kategorien personenbezogener Daten (z.B. Gesundheitsdaten, Angaben zur sexuellen Orientierung) verarbeitet werden, bezieht sich Deine Einwilligung auch auf diese Daten. Deine Einwilligung in die Verarbeitung Deiner Daten kannst Du jederzeit widerrufen. Wir löschen Deine Daten 6 Monate nach Beendigung der Umfrage und Auswertung der Ergebnisse. Die Auswertung der aggregierten Ergebnisse ist davon ausgenommen. Unseren Datenschutzbeauftragten erreichst Du per E-Mail unter office@datenschutz-nord.de. Weitere Informationen zum Datenschutz und zu Deinen Rechten erhältst Du unter <https://www.khsb-berlin.de/en/legal>.

Indem Du auf "Weiter" klickst, willigst Du in die Verarbeitung Deiner Daten wie beschrieben ein.

Seitenwechsel

Soziodemografische Daten I

Dein Studiengang *⁶

- Soziale Arbeit (Bachelor)
- Soziale Arbeit (Bachelor, berufsbegleitend)
- Soziale Arbeit (Master)
- Soziale Arbeit als Menschenrechtsprofession (Master)
- Heilpädagogik (Bachelor)
- Heilpädagogik (Master)
- Kindheitspädagogik (Bildung und Erziehung) (Bachelor)
- Religionspädagogik (Bachelor)
- Soziale Gerontologie (Bachelor, berufsbegleitend)
- Gestaltungstherapie/klinische Kunsttherapie (Bachelor)
- Klinische Sozialarbeit (Master)
- Interdisziplinäre Psychosentherapie (Master)

Seitenwechsel

Dein Fachsemester

- 1
- 3
- 5
- 7
- 2
- 4
- 6
- 8 und höher

⁶ * = Pflichtfrage

Dein Alter

- jünger als 20
- 20-24
- 25-29
- 30-34
- 35-39
- 40 und älter

Dein Geschlecht

- weiblich
- männlich
- keine Angabe
- _____ [Möglichkeit, eigene Antwort einzutragen]

Seitenwechsel

Diskriminierungen an der KHSB (Fragebogen Teil 1)

Bitte kreuze für jedes Szenario eine Antwortmöglichkeit an. Hierbei geht es um deine persönliche Wahrnehmung. Es gibt kein „Richtig“ und „Falsch“.

Definition Diskriminierung:

Allgemein ist unter dem Begriff "Diskriminierung" die Ungleichbehandlung oder Benachteiligung von Menschen(gruppen) aufgrund von bestimmten Merkmalen zu verstehen. Man kann zwischen struktureller, institutioneller und individueller Diskriminierung unterscheiden, wobei diese Ebenen im Alltag oft ineinander übergehen und nicht klar voneinander zu trennen sind.

Wie häufig werden an der KHSB Studierende aufgrund ihrer Herkunft...

	nie	eher selten	gelegentlich	eher häufig	häufig	kann ich nicht beurteilen
... schlechter benotet.						
... aus (Arbeits-)Gruppen ausgeschlossen.						
... nicht an Informationen beteiligt.						
... verbal angegriffen.						
... physisch angegriffen.						
(Andere)						

Wie häufig werden an der KHSB Studierende aufgrund ihres biologischen Geschlechts (engl. sex)...

	nie	eher selten	gelegentlich	eher häufig	häufig	kann ich nicht beurteilen
... schlechter benotet.						

... aus (Arbeits-)Gruppen ausgeschlossen.						
... nicht an Informationen beteiligt.						
... verbal angegriffen.						
... physisch angegriffen.						
(Andere)						

Wie häufig werden an der KHSB Studierende aufgrund ihres sozialen Geschlechts (engl. gender)...

	nie	eher selten	gelegentlich	eher häufig	häufig	kann ich nicht beurteilen
... schlechter benotet.						
... aus (Arbeits-)Gruppen ausgeschlossen.						
... nicht an Informationen beteiligt.						
... verbal angegriffen.						
... physisch angegriffen.						
(Andere)						

Wie häufig werden an der KHSB Studierende aufgrund ihrer Religion...

	nie	eher selten	gelegentlich	eher häufig	häufig	kann ich nicht beurteilen
... schlechter benotet.						
... aus (Arbeits-)Gruppen ausgeschlossen.						
... nicht an Informationen beteiligt.						
... verbal angegriffen.						
... physisch angegriffen.						
(Andere)						

Wie häufig werden an der KHSB Studierende aufgrund ihrer Weltanschauung...

	nie	eher selten	gelegentlich	eher häufig	häufig	kann ich nicht beurteilen
... schlechter benotet.						
... aus (Arbeits-)Gruppen ausgeschlossen.						
... nicht an Informationen beteiligt.						
... verbal angegriffen.						
... physisch angegriffen.						
(Andere)						

Wie häufig werden an der KHSB Studierende aufgrund ihres Alters...

	nie	eher selten	gelegentlich	eher häufig	häufig	kann ich nicht beurteilen
... schlechter benotet.						
... aus (Arbeits-)Gruppen ausgeschlossen.						
... nicht an Informationen beteiligt.						
... verbal angegriffen.						
... physisch angegriffen.						
(Andere)						

Wie häufig werden an der KHSB Studierende aufgrund ihrer Behinderung...

	nie	eher selten	gelegentlich	eher häufig	häufig	kann ich nicht beurteilen
... schlechter benotet.						
... aus (Arbeits-)Gruppen ausgeschlossen.						
... nicht an Informationen beteiligt.						
... verbal angegriffen.						
... physisch angegriffen.						
(Andere)						

Wie häufig werden an der KHSB Studierende aufgrund ihrer sexuellen Orientierung...

	nie	eher selten	gelegentlich	eher häufig	häufig	kann ich nicht beurteilen
... schlechter benotet.						
... aus (Arbeits-)Gruppen ausgeschlossen.						
... nicht an Informationen beteiligt.						
... verbal angegriffen.						
... physisch angegriffen.						
(Andere)						

Seitenwechsel

Maßnahmen der KHSB (Fragebogen Teil 2)

Die KHSB ergreift bereits jetzt mehrere Maßnahmen gegen Diskriminierungen. Im folgenden Teil werden wir abfragen, welche Maßnahmen bekannt sind. Dabei geht es bei Beauftragten um die Position an sich - personenunabhängig.

An der KHSB gibt es eine*n Gleichstellungsbeauftragte*n.

- Ist mir bekannt. [logische Abfolge -> Auswahl dieser Antwort führt zu nächster Frage (LA1)]
- Ist mir nicht bekannt. [logische Abfolge -> Auswahl dieser Antwort führt zu übernächster Frage (LA2)]

Woher kennst Du diese Position? (Mehrfachnennungen möglich)

- Einführungsveranstaltungen
- Website der KHSB
- Studierendensekretariat
- Studierendenparlament
- Kommiliton*innen
- Dozierende
- Mitarbeiter*innen der KHSB
- Flyer/Broschüre
- Andere:

Seitenwechsel

An der KHSB gibt es einen Vertrauensrat.

- Ist mir bekannt. [LA1]
- Ist mir nicht bekannt. [LA2]

Woher kennst Du dieses Gremium? (Mehrfachnennungen möglich)

- Einführungsveranstaltungen
- Website der KHSB
- Studierendensekretariat
- Studierendenparlament
- Kommiliton*innen
- Dozierende
- Mitarbeiter*innen der KHSB
- Flyer/Broschüre
- Andere:

Seitenwechsel

An der KHSB gibt es eine Frauenbeauftragte.

- Ist mir bekannt. [LA1]
- Ist mir nicht bekannt. [LA2]

Woher kennst Du diese Position? (Mehrfachnennungen möglich)

- Einführungsveranstaltungen
- Website der KHSB
- Studierendensekretariat
- Studierendenparlament
- Kommiliton*innen
- Dozierende
- Mitarbeiter*innen der KHSB
- Flyer/Broschüre
- Andere:

Seitenwechsel

An der KHSB gibt es eine*n Beauftragte*n für die Belange von Studierenden mit Behinderung.

- Ist mir bekannt. [LA1]
- Ist mir nicht bekannt. [LA2]

Woher kennst Du diese Position? (Mehrfachnennungen möglich)

- Einführungsveranstaltungen
- Website der KHSB
- Studierendensekretariat
- Studierendenparlament
- Kommiliton*innen
- Dozierende
- Mitarbeiter*innen der KHSB
- Flyer/Broschüre
- Andere:

Seitenwechsel

An der KHSB gibt es ein Gleichstellungskonzept.

- Ist mir bekannt. [LA1]
- Ist mir nicht bekannt. [LA2]

Woher kennst Du das Gleichstellungskonzept? (Mehrfachnennungen möglich)

- Einführungsveranstaltungen
- Website der KHSB
- Studierendensekretariat
- Studierendenparlament
- Kommiliton*innen
- Dozierende
- Mitarbeiter*innen der KHSB
- Flyer/Broschüre
- Andere:

Seitenwechsel

An der KHSB gibt es eine Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt.

- Ist mir bekannt. [LA1]
- Ist mir nicht bekannt. [LA2]

Woher kennst Du diese Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt? (Mehrfachnennungen möglich)

- Einführungsveranstaltungen
- Website der KHSB
- Studierendensekretariat
- Studierendenparlament

- Kommiliton*innen
- Dozierende
- Mitarbeiter*innen der KHSB
- Flyer/Broschüre
- Andere:

Seitenwechsel

Sind die Informationen zu den Maßnahmen gegen Diskriminierung für die Studierenden verständlich bereitgestellt?

- Ja
- Nein
- Andere:

Seitenwechsel

Soziodemografische Daten II

In diesem letzten Schritt wollen wir nähere Informationen zu deiner Person abfragen, um dadurch bei den Ergebnissen auch soziale Faktoren einzubeziehen und so die (anonymisierte) Auswertung verbessern zu können. Alle Angaben sind freiwillig!

Religion oder Weltanschauung:

Behinderung/chronische Erkrankung:

Geburtsort:

Nationalität:

sexuelle Orientierung:

Falls Du noch Rückmeldungen zu unserem Fragebogen hast oder noch etwas anderes loswerden willst, was wir vergessen haben, dann hast Du hier die Möglichkeit dazu:

[Textfeld]

Nach Veröffentlichung der Umfrage ist diese vier Wochen beantwortbar. Nachdem wir die Umfrage beenden, werden wir umgehend die Gutscheine verlosen und uns dann bei den Gewinner*innen melden.

[Ende des Fragebogens]