

Diskriminierungserfahrungen Studierender an der Leopold-Franzens-Universität Innsbruck

Projektbericht

Dr.in habil. Dinah Kristin Leschzyk

November 2024

Dank

Ein herzlicher Dank geht an Alle, die das Projekt unterstützt haben! Ob bei administrativen Aspekten oder bei der Verbreitung der Aufrufe zur Teilnahme an der Studie – es waren vielfältige Faktoren ausschlaggebend dafür, dass das Projekt laufen konnte. Mein Dank gilt dabei besonders den wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen und studentischen Hilfskräften für ihre Arbeit. Besonders danke ich auch dem Team des Centers Interdisziplinäre Geschlechterforschung Innsbruck (CGI), das u. a. die Projekthomepage veröffentlicht hat.

Ich danke den Dekan:innen der drei beteiligten Fakultäten (Bildungswissenschaften, Philosophisch-Historische Fakultät, Betriebswirtschaft) sowie der Leiterin des Centers Interdisziplinäre Geschlechterforschung Innsbruck, Univ.-Prof.in Dr.in Gundula Ludwig, für Ihre Unterstützung. Ein besonderer Dank gilt Univ.-Prof. Mag. Dr. Dirk Rupnow, der das Projekt verantwortet hat, ohne dabei inhaltlich auf die Studie einzuwirken. Aufgrund der Sensibilität des Themas möchte ich an dieser Stelle betonen, dass die Studie über einen Werkvertrag durch die Leopold-Franzens-Universität Innsbruck finanziert wurde. Das heißt, ich stand in keinem Anstellungsverhältnis zur Universität Innsbruck, sodass die erforderliche Unabhängigkeit für eine solche Studie gegeben war.

Allen Teilnehmer:innen der Studie danke ich für ihre Offenheit und Bereitschaft, ihre Erfahrungen zu teilen. Danke, dass Sie sich die Zeit genommen haben. Danke für den Einblick in ihren Studienalltag, den es zukünftig zu erleichtern gilt, sodass ich einen Dank im Voraus an die universitären Entscheidungsträger:innen richten möchte, dafür, dass Sie sich den Herausforderungen stellen, die notwendigen Ressourcen allokalieren und Verantwortung übernehmen. Es finden sich eine Reihe engagierter und gesprächsbereiter Studierender mit konkreten Ideen, wie sich Diskriminierung an der Universität Innsbruck verringern lässt. Sie kommen in diesem Bericht zu Wort. Ich wünsche Ihnen eine aufschlussreiche Lektüre, die nicht nur informiert, sondern auch zum Handeln anregt.

Kontakt:

Dinah.Leschzyk@googlemail.com

Vorschlag zur bibliographischen Angabe:

Leschzyk, Dinah Kristin (2024), *Diskriminierungserfahrungen Studierender an der Leopold-Franzens-Universität Innsbruck. Projektbericht.*

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	V
Abbildungsverzeichnis	VI
Tabellenverzeichnis	VII
1 Einleitung	1
2 Studiendesign	3
2.1 Einzelinterviews.....	4
2.2 Umfrage	8
2.3 Einladungen zur Teilnahme	10
3 Auswertung der Einzelinterviews	14
4 Auswertung des Fragebogens	18
4.1 Stichprobe	19
4.2 Diskriminierungsverständnis der Befragten	24
4.3 Soziales Klima an der Universität Innsbruck	27
4.4 Infrastruktur an der Universität Innsbruck.....	30
4.5 Wahrnehmung der Entwicklung von Diskriminierung.....	32
4.6 Diskriminierungserfahrungen und -beobachtungen.....	35
4.6.1 Häufigkeit.....	35
4.6.2 Merkmale der Diskriminierung.....	39
4.6.3 Formen der Diskriminierung.....	44
4.6.4 Quellen der Diskriminierung.....	49
4.6.5 Kontexte der Diskriminierung.....	52
4.6.6 Anwesenheit weiterer Personen und deren Reaktionen	55
4.6.7 Persönliche Reaktionen auf Diskriminierungserfahrung und -beobachtung	57
4.6.8 Beschreibung der Diskriminierungserfahrungen	62
4.6.9 Beschreibung der Diskriminierungsbeobachtungen	71
4.7 Anlaufstellen und Beschwerdeverfahren	76
5 Bilanz und Impulse.....	80
5.1 Maßnahmen aus Sicht der Studierenden.....	81
5.2 Limitationen der Studie und zukünftige Berücksichtigung	84
5.3 Ausblick	87
6 Literatur	88
7 Anhang.....	91

7.1 Leitfaden für teilstrukturierte Einzelinterviews (deutsch)	91
7.2 Leitfaden für teilstrukturierte Einzelinterviews (englisch)	95
7.3 Fragebogen	98
7.4 Ressourcen und Kontakte	113

Abkürzungsverzeichnis

ADS	Antidiskriminierungsstelle des Bundes
BfÖ	Büro für Öffentlichkeitsarbeit
CGI	Center Interdisziplinäre Geschlechterforschung Innsbruck
ÖH	Österreichische Hochschüler_innenschaft
OLAT	Online Learning And Training (auf Deutsch: Online-Lernen und -Training)

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Screenshot Projekthomepage	11
Abbildung 2: Flyer Aufruf Studienteilnahme	12
Abbildung 3: Fakultäten / Studiengang der Befragten.....	20
Abbildung 4: Diskriminierungsverständnis der Befragten	26
Abbildung 5: Bewertung soziales Klima an der Universität Innsbruck.....	29
Abbildung 7: Bewertung Infrastruktur der Universität Innsbruck.....	32
Abbildung 8: Wahrnehmung Entwicklung Diskriminierung.....	33
Abbildung 9: Vergleich Wahrnehmung Entwicklung Diskriminierung	34
Abbildung 10: Zusammensetzung Diskriminierungserfahrungen	36
Abbildung 11: Zusammensetzung Diskriminierungsbeobachtungen	37
Abbildung 12: Diskriminierungserfahrungen und -beobachtungen.....	37
Abbildung 13: Diskriminierungserfahrungen und -beobachtungen nach Häufigkeit.....	38
Abbildung 14: Merkmale der Diskriminierung gruppiert.....	42
Abbildung 15: Merkmale der Diskriminierung relativ betrachtet	43
Abbildung 15: Formen der Diskriminierung gruppiert.....	47
Abbildung 16: Formen der Diskriminierung relativ betrachtet	48
Abbildung 18: Quellen der Diskriminierung	51
Abbildung 19: Quellen der Diskriminierung gruppiert.....	52
Abbildung 20: Kontexte der Diskriminierung	54
Abbildung 21: Reaktionen Anwesender	56
Abbildung 22: Anwesenheit weiterer Personen bei beobachteter Diskriminierung	57
Abbildung 23: Reaktionen auf Diskriminierung.....	61
Abbildung 24: Reaktionen auf Diskriminierung bezogen auf Situationen	62
Abbildung 25: Bekanntheit von Anlaufstellen / Personen im Fall von Diskriminierung.....	77
Abbildung 26: Kontakt zu Anlaufstelle / Person im Fall von Diskriminierung	78
Abbildung 27: Bekanntheit Ablauf Beschwerdeverfahren im Fall von Diskriminierung	79

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Gestaltung der Frageitems	9
Tabelle 2: Soziodemografisches Profil der Befragten	23

1 Einleitung

Diskriminierung an Hochschulen ist ein vielschichtiges Phänomen, das sich sowohl in individuellen Erfahrungen als auch in strukturellen Rahmenbedingungen zeigt. Diskriminierung bedeutet dabei, dass Menschen aufgrund bestimmter Merkmale benachteiligt werden, ohne dass eine sachliche Rechtfertigung vorliegt – sei es durch offene Handlungen wie Ausgrenzung und Beleidigung oder durch subtilere Formen struktureller Benachteiligung in universitären Prozessen und Regelungen (vgl. SOEP-IS Group 2017: 43). Die vorliegende explorative Studie zielt darauf ab, die verschiedenen Facetten von Diskriminierung an der Universität Innsbruck zu erfassen und Empfehlungen zur Förderung einer diskriminierungsfreien und inklusiven Hochschulkultur abzuleiten.

Die Studie kombiniert qualitative und quantitative Erhebungsmethoden, um ein umfassendes Bild über die Verbreitung und Formen von Diskriminierung zu erhalten. Zunächst wurden Einzelinterviews geführt, die die Basis für die Entwicklung des Fragebogens bildeten und darauf abzielten, ein differenziertes Verständnis der individuellen Erfahrungen zu gewinnen. Der anschließende standardisierte Online-Fragebogen ermöglichte es, Diskriminierungserleben in der Studierendenschaft breiter zu erfassen. Dabei wurden quantitative Aspekte durch die Integration von Freitextfeldern um qualitative Einblicke erweitert. So konnten neben statistischen Angaben auch detaillierte Schilderungen individueller Erlebnisse gesammelt werden.

Die vorgenommene Untersuchung knüpft an Erkenntnisse anderer Studien an, wie etwa der Erhebungen von Berghan et al. (2020) an der Universität Bielefeld und Gerhards et al. (2020) an der Philipps-Universität Marburg. Diese Studien liefern eine Vergleichsbasis, die es ermöglicht, die Ergebnisse der Innsbrucker Untersuchung in einen größeren, institutionsübergreifenden Kontext zu stellen. Um jedoch spezifische Erkenntnisse zu gewinnen und Optimierungen im Erhebungsprozess umzusetzen, wurden die Messinstrumente reflektiert und den Besonderheiten der Universität Innsbruck angepasst.

Mit dieser Erhebung soll nicht nur eine Bestandsaufnahme der Diskriminierungserfahrungen an der Universität Innsbruck vorgenommen werden, sondern es sollen auch die Sensibilisierung für die Thematik und die Entwicklung von Antidiskriminierungsmaßnahmen angeregt werden. Die Ergebnisse der Studie dienen der Universität als Grundlage, um gezielt auf die Bedürfnisse ihrer Studierenden einzugehen und bestehende Strukturen so anzupassen, dass Diskriminierung effektiv begegnet werden kann.

Der Bericht gliedert sich wie folgt: In Kapitel 2 wird das Studiendesign vorgestellt, das die Erhebung subjektiver Diskriminierungserfahrungen in Form von Interviews und einer Umfrage umfasst. Unterkapitel 2.1 beschreibt Gestaltung und Durchführung der Einzelinterviews. Unterkapitel 2.2 behandelt die Gestaltung und Umsetzung des Fragebogens, einschließlich der technischen Umsetzung über *LimeSurvey*.

In Kapitel 3 werden die zentralen Aussagen der Einzelinterviews vorgestellt und auf darin enthaltene Handlungsempfehlungen für eine inklusivere Hochschule eingegangen. In Kapitel 4 werden die Ergebnisse des Fragebogens dargestellt. Hier wird die Zusammensetzung der Stichprobe (Kapitel 4.1), das Diskriminierungsverständnis der Befragten (Kapitel 4.2), die Bewertung des sozialen Klimas (Kapitel 4.3) und Kritik an der Infrastruktur der Universität Innsbruck (Kapitel 4.4) erläutert. In Kapitel 4.5 wird auf die Frage eingegangen, ob die Studierenden eine Veränderung der Diskriminierung im Laufe der vorausgegangenen 12 Monate festgestellt haben. Das große Kapitel 0 ist den Diskriminierungserfahrungen und -beobachtungen der befragten Studierenden gewidmet. Eingegangen wird hierin auf die Häufigkeit (Kapitel 4.6.1), Merkmale (Kapitel 4.6.2), Formen (Kapitel 4.6.3), Quellen (Kapitel 4.6.4) und Kontexte (Kapitel 4.6.5) berichteter Diskriminierung sowie die Anwesenheit Dritter, deren Reaktionen (Kapitel 4.6.6) und die persönlichen Reaktionen auf die berichteten Situationen (Kapitel 4.6.7).

In Kapitel 5 wird eine Bilanz gezogen und es werden Impulse für mögliche Maßnahmen und Initiativen zur Förderung einer inklusiven Hochschulkultur gegeben. Kapitel 6 enthält eine Literaturübersicht und Kapitel 7 ergänzende Materialien – den Interviewleitfaden (Deutsch/Englisch, in den Kapiteln 7.1 und 7.2) sowie den Fragebogen (Kapitel 7.3). Es folgt eine Auflistung von Ressourcen und Kontakten (Kapitel 7.4).

Diese Studie soll als Katalysator für einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess dienen. Sie bietet eine fundierte Grundlage für evidenzbasierte Entscheidungen und Maßnahmen, die darauf abzielen, eine inklusive, respektvolle und chancengerechte Hochschulumgebung für alle Studierenden zu schaffen und nachhaltig zu fördern.

2 Studiendesign

In der vorliegenden Studie werden quantitative und qualitative Erhebungsmethoden kombiniert, um ein umfassendes Bild zur Diskriminierung an der Universität Innsbruck zu erhalten. Der Erhebungsprozess begann mit einer Reihe von Einzelinterviews, die dazu dienten, tiefere Einblicke in die spezifischen Diskriminierungserfahrungen der Studierenden zu gewinnen und die Perspektiven der Betroffenen direkt zu erfassen. Diese Interviews bildeten eine Grundlage für die anschließende Entwicklung des Fragebogens: Durch die in den Interviews gewonnenen Erkenntnisse konnte der Fragebogen gezielt auf die spezifischen Herausforderungen an der Universität Innsbruck ausgerichtet werden.

Im darauffolgenden quantitativen Teil der Studie ermöglicht ein Online-Fragebogen eine breite Erfassung des Erlebens der Studierenden. Neben der standardisierten Abfrage konnten die Teilnehmenden in offenen Textfeldern konkrete Situationen beschreiben, in denen sie selbst Diskriminierung erfahren oder beobachtet haben. Diese Möglichkeit zur Schilderung individueller Erlebnisse ergänzt die quantitativen Daten um qualitative Aspekte und trägt dazu bei, ein differenziertes Verständnis für die Komplexität universitärer Diskriminierung zu entwickeln.

Im Rahmen der Studie wurde bewusst darauf verzichtet, den Befragten eine vorab festgelegte Definition von Diskriminierung vorzulegen. Diese Entscheidung basiert auf mehreren Überlegungen: Bestehende Definitionen können spezifische Lücken aufweisen, die nicht reproduziert, sondern geschlossen werden sollten. Zudem war es Ziel der Studie, die subjektive Wahrnehmung und Einschätzung der Befragten dazu zu erfassen, ob es sich bei bestimmten Situationen um Diskriminierung handelt.

Die methodische Fokussierung auf subjektive Diskriminierungserfahrungen macht Perspektiven sichtbar, die sich nicht in einer rein juristischen Definition von Diskriminierung widerspiegeln (vgl. ADS 2018: 8f.). Die Forschung hat gezeigt, dass die Wahrnehmung von Diskriminierung von verschiedenen Faktoren beeinflusst wird und häufig von einem juristischen Verständnis abweicht (vgl. Beigang et al. 2017: 27ff.). Die Stärke subjektiver Selbstauskunft liegt darin, die Perspektive von Betroffenen in den Fokus zu rücken: Subjektive Erfahrungen – auch wenn sie keine rechtliche Grundlage haben – beeinflussen maßgeblich die Lebensrealität und das Verhalten von Personen. Diese methodische Herangehensweise ermöglicht eine differenzierte Analyse von Diskriminierung und trägt dazu bei, Sensibilisierungs- und Präventionsmaßnahmen gezielter zu entwickeln.

Im Folgenden werden zunächst die Ausgestaltung der geführten Interviews (Kapitel 2.1) und anschließend die des Fragebogens (Kapitel 2.2) erläutert. In Kapitel 2.3 werden einige Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit vorgestellt, die dazu dienen, Studienteilnehmer:innen zu gewinnen und zu zeigen, dass „sich was tut“ bei dieser wichtigen Thematik.

2.1 Einzelinterviews

Das gewählte Vorgehen, bei dem der quantitativen Umfrage eine qualitative Datenerhebung in Form von Einzelinterviews vorausgestellt wurde, zielte darauf ab, den Fragebogen auf den spezifischen Kontext der Universität Innsbruck auszurichten. Die Interviews wurden im Zeitraum Januar bis März 2024 über das Videokonferenzsystem Webex¹ durchgeführt.

Die Transkription der Interviews erfolgte automatisiert mit der Software Buzz². Diese wurde auf einem Desktop-PC installiert, sodass sie aus Datenschutzgründen offline verwendet werden konnte. Im Anschluss an die automatisierte Transkription – die sehr gute Ergebnisse lieferte – wurden manuell Füllwörter und Gesprächspausen entfernt, um die Lesbarkeit zu verbessern. Dabei wurden im Abgleich mit den Audioaufnahmen kleinere Fehler behoben und spezifische Ausdrücke aus dem universitären Kontext, die fehlerhaft transkribiert worden waren, korrigiert. Zudem wurde der inklusive Sprachgebrauch angepasst, insofern er in der automatisierten Transkription nicht korrekt erfasst worden war.

Die Pseudonymisierung der Daten erfolgte durch die Streichung personenbezogener Informationen. Dabei wurden nicht nur die Namen der Teilnehmenden pseudonymisiert, sondern auch kontextuelle Details entfernt, die Rückschlüsse auf individuelle Personen hätten ermöglichen können. Teilweise wurden auch abstraktere Beschreibungen verwendet, um die Anonymität der Beteiligten zu gewährleisten.

Zur Auswertung der Interviews wurde auf die Prinzipien der qualitativen Inhaltsanalyse zurückgegriffen, mit dem Ziel, die Inhalte der Gespräche systematisch und strukturiert darzustellen (vgl. Mayring 2015). Dabei wurden zentrale Themen, Muster und Diskriminierungserfahrungen herausgearbeitet. Die Kategorisierung erfolgte in Anlehnung an zentrale Bereiche der

¹ Webex bietet eine stabile Videoverbindung sowie die Möglichkeit, Meetings aufzuzeichnen (Cisco Systems 2024).

² Buzz ist eine Software zur Transkription und Übersetzung von Audio, die offline funktioniert. Sie basiert auf OpenAI's Whisper-Technologie. Die Software kann als .exe-Datei von der GitHub-Releases-Seite heruntergeladen werden: <https://github.com/chidiwilliams/buzz> (Williams 2024).

Analyse diskriminierender Situationen:³ Merkmal, Form, Quelle und Kontext der Diskriminierung sowie Umgang mit dieser und Reaktionen (etwaiger) weiterer Anwesender.

Die Interviewführung orientierte sich an einem flexiblen Leitfaden, der zwar die thematischen Schwerpunkte vorgab, aber auch Raum für spontane Abweichungen und neue Themen ließ. Der Fokus lag auf offenen Fragen, die ausführliche Antworten anregten. Ziel war es, den Teilnehmenden die Möglichkeit zu geben, selbst Schwerpunkte zu setzen und ihre Perspektiven differenziert darstellen zu können. Die verschiedenen Themenkomplexe enthielten jeweils Fragebeispiele, die je nach Gesprächsfluss eingesetzt werden konnten. Die Verneinung bestimmter Fragen fungierte als Filter, durch den zum nachfolgenden Fragenblock gesprungen werden konnte.

Beginn

Zunächst wurden die Studienleiterin und die Studie vorgestellt. Dabei wurden Ablauf, Inhalt und Ziele des Interviews erläutert und den Interviewten für ihre Teilnahme gedankt. Abgeklärt wurde zudem, ob die Studierenden zu einer der beteiligten Fakultäten gehören bzw. ob sie das Master-Studium Gender, Kultur und Sozialer Wandel absolvieren, da dies Voraussetzung zur Teilnahme an der Studie war. Ebenso wurden Datenschutz, Vertraulichkeit und Pseudonymisierung erläutert. Dies umfasste auch den Hinweis auf die Löschung der Aufnahmen nach erfolgter Transkription. Die Teilnehmenden wurden gebeten, keine Namen, Funktionsbezeichnungen oder andere personenbezogene Daten anzugeben. Falls dies im Laufe der Gespräche dennoch geschah, wurden diese Angaben später aus den Transkripten entfernt. Alle Interviewten unterzeichneten eine informierte Einwilligung zur Teilnahme. Sie wurden darauf hingewiesen, dass sie das Interview jederzeit abbrechen konnten, ohne negative Konsequenzen befürchten zu müssen.

Einstieg

Zu Beginn des Interviews wurden die Teilnehmenden gefragt, wie sie auf die Studie aufmerksam geworden sind. Diese Frage diente nicht nur als niedrigschwelliger Einstieg, sondern half auch dabei, die Kommunikationswege zu verstehen, über die Teilnehmende für diese Art von

³ Vgl. die Studien von Berghan et al. (2020) an der Universität Bielefeld und Gerhards et al. (2020) an der Universität Marburg.

Studie (auch in Zukunft) erreicht werden können. Anschließend wurde nach der Motivation zur Teilnahme gefragt, wodurch ein direkter Einstieg ins Thema erfolgte.

Allgemeines Klima an der Universität Innsbruck

Der erste inhaltliche Block befasste sich mit der Wahrnehmung des allgemeinen sozialen Klimas an der Universität Innsbruck. Die Teilnehmenden wurden nach ihren individuellen Erfahrungen und positiven Aspekten ihres eigenen Universitätslebens gefragt. Es folgte eine Frage nach dem Sicherheitsgefühl auf dem Campus und in Lehrveranstaltungen. Zudem gab es Raum, spezifische Situationen oder Aspekte näher zu erläutern.

Diskriminierungserfahrungen an der Universität Innsbruck

Im zweiten Block wurde explizit nach Diskriminierungserfahrungen an der Universität Innsbruck gefragt. Falls die Befragten nicht von selbst auf die Merkmale eingingen, wurden diese erfragt. Gleiches galt für die Form der Diskriminierung sowie Reaktionen auf diese Erfahrungen. Bei ausbleibenden Reaktionen wurde nach den Gründen hierfür gefragt. Falls eine Reaktion erfolgte, wurde nach etwaigen Konsequenzen gefragt. Um die Situation genauer zu erfassen, wurde gefragt, ob weitere Personen anwesend waren und wie diese reagiert haben. Etwaige Auswirkungen wurden ebenfalls erfragt. Dabei bestand die Möglichkeit, explizit auf die Beeinflussung des eigenen Bildes von der Universität Innsbruck und dem eigenen Studienplatz einzugehen. Mit dieser Frage sollte die Tragweite diskriminierender Erfahrungen – auch für die Universität als Institution – sichtbar gemacht werden. In diesem Teil des Gesprächs konnten mehrere Situationen geschildert werden. Falls die Interviewten nicht von sich aus auf das Thema Intersektionalität zu sprechen kamen, konnte es über die folgende Frage adressiert werden:

„Können Sie Situationen oder Erfahrungen beschreiben, in denen Sie glauben, dass mehrere (tatsächliche oder zugeschriebene) Merkmale/Identitätsaspekte Ihre Diskriminierungserfahrung beeinflusst haben?“

Diskriminierungsbeobachtungen an der Universität Innsbruck

In diesem Block wurden die Interviewten nach Diskriminierungssituationen gefragt, die sie bei anderen beobachtet haben. Lagen keine solchen Beobachtungen vor, wurde direkt zum Thema „Institutionelle Wahrnehmung“ übergeleitet. Bei vorhandenen Beobachtungen wurde nach dem gleichen Muster wie bei selbst erlebter Diskriminierung nach Merkmalen, Formen, Reaktionen und Auswirkungen gefragt. Bei fehlender Reaktion wurden die Gründe hierfür erfragt. Bei erfolgter Reaktion wurde nach den Folgen/Konsequenzen gefragt. Es folgte eine Frage zur

Anwesenheit weiterer Personen, die die Situation ebenfalls beobachtet haben. Analog zur erlebten Diskriminierung wurde auch im Fall beobachteter Diskriminierung der Bereich Intersektionalität thematisiert.

Institutionelle Wahrnehmung

Nachdem der Umgang der Interviewten mit Diskriminierungssituationen angesprochen worden war, wurde der Fokus auf den Umgang der Universität Innsbruck mit Diskriminierung gerichtet. So wurde u. a. konkret gefragt:

„Glauben Sie, dass die Universität Innsbruck genug tut, um Diskriminierung zu bekämpfen?“

Daraufhin wurden gegebenenfalls die Gründe für die jeweilige Einschätzung erfragt. Im Folgenden wurden die Wünsche, Ideen und Impulse der Studierenden für Maßnahmen oder Initiativen besprochen, die helfen würden, Diskriminierung zu verringern.

Für den Umgang mit diskriminierenden Situationen ist es zentral, zu wissen, welche Möglichkeiten es gibt, wenn ein solcher Fall eintritt. Daher wurden die Interviewten gefragt, ob sie Stellen oder Personen an der Universität Innsbruck kennen, an die sie sich bei Diskriminierung wenden können. Wurde die Frage bejaht, konnten die Teilnehmenden diese spezifizieren und angeben, ob sie bereits Kontakt zu ihnen hatten. Falls die Interviewten nicht von sich aus auf den Ablauf von Beschwerdeverfahren zu sprechen kamen, wurde das Gespräch – nach Möglichkeit – gezielt darauf gelenkt.

Empowerment

Im letzten Block ging es um das Thema Empowerment⁴. Die Interviewten wurden gefragt, ob ihnen Maßnahmen der Universität in diesem Bereich bekannt sind und wenn ja, welche. Erneut wurde das Thema Intersektionalität angesprochen. Die Teilnehmenden wurden gefragt, ob sie Ressourcen oder Angebote zur Unterstützung an der Universität Innsbruck kennen, die speziell auf intersektionale Erfahrungen Studierender ausgerichtet sind. Abschließend wurde gefragt, wie die Universität und ihre Mitarbeitenden besser auf die intersektionalen Bedürfnisse Studierender eingehen könnten.

⁴ „Der Begriff Empowerment stammt ursprünglich aus dem Bereich der Psychologie und Sozialpädagogik, er lässt sich am besten mit ‚Selbstbemächtigung‘ oder auch ‚Selbstkompetenz‘ übersetzen. Empowerment umfasst Strategien und Maßnahmen, die Menschen dabei helfen, ein selbstbestimmtes und unabhängiges Leben zu führen. Durch Empowerment sollen sie in die Lage versetzt werden, ihre Belange zu vertreten und zu gestalten.“ (BMZ 2024)

Der vollständige Interviewleitfaden auf Deutsch und auf Englisch ist im Anhang hinterlegt (Kapitel 7.1 und 0).

2.2 Umfrage

Der Fragebogen beinhaltet sowohl standardisierte Fragen als auch Freitextfelder zur offenen Texteingabe. Diese Struktur ermöglicht es, statistische Daten⁵ zur Häufigkeit von Diskriminierung zu erheben sowie detaillierte Schilderungen individuellen Erlebens zuzulassen. Ziel ist es, die Mehrdimensionalität der Erfahrungen zu erfassen und spezifische Gegebenheiten des universitären Kontexts zu identifizieren. Der Fragebogen stand in zwei Sprachversionen zur Verfügung – Deutsch und Englisch –, um möglichst vielen Studierenden eine Teilnahme zu ermöglichen. Der Erhebungszeitraum begann am 15.05.2024 und endete nach zwei Monaten Laufzeit am 15.07.2024.

Bei der Konstruktion des Fragebogens wurden erprobte Items und eigens entwickelte kombiniert. Auf diese Weise können die Ergebnisse der Innsbrucker Studie in einen größeren Kontext gestellt werden. Gleichzeitig wird spezifischen Anforderungen Rechnung getragen. Die Fragen decken verschiedene Aspekte des Diskriminierungserlebens und -umfelds ab – von der Wahrnehmung des sozialen Klimas und der Infrastruktur bis zu konkreten Erfahrungen und ihren Kontexten. Die Fragen zum Diskriminierungserleben sind bewusst allgemein gehalten, um den Befragten genügend Interpretationsspielraum zu lassen und gleichzeitig die Beantwortungszeit auf 15-20 Minuten zu begrenzen. Wie lange die Bearbeitung des Fragebogens tatsächlich umfasste, hing stark davon ab, wie viele der jeweils bis zu drei möglichen Situationen selbst erlebter sowie beobachteter Diskriminierung die Studierenden schilderten – und wie ausführlich sie dies taten. Zudem enthielt der Fragebogen eine Reihe von Filterfragen. Insgesamt umfasste er 96 Fragen, die im Anhang dieser Arbeit vollständig aufgelistet sind (vgl. Kapitel 7.3).⁶

Die Gestaltung des Erhebungsinstruments orientierte sich in erster Linie an den Befragungen zu Diskriminierungserfahrungen an der Universität Bielefeld (Berghan et al. 2020) und der Philipps-Universität Marburg (Gerhards et al. 2020). Weitere Quellen umfassen „Die Studierendenbefragung in Deutschland: Fokusanalysen zu Diskriminierungserfahrungen an Hochschulen“ (Meyer et al. 2022) und einer Erhebung der Hochschule für Künste im Sozialen, Ottersberg

⁵ Ihre Auswertung erfolgte mit *MAXQDA Analytics Pro* (Version 2018) (VERBI Software), die deskriptive und inferentielle Statistik für qualitativ Forschende ermöglicht.

⁶ Da einleitend zu jedem Abschnitt der Auswertung des Fragebogens in Kapitel 4 die Frage abgebildet wird, wird an dieser Stelle auf eine entsprechend redundante Darstellung verzichtet.

(Schoch 2020). Einschränkungen der Vergleichbarkeit sind u. a. bedingt durch unterschiedliche Zielgruppen – in Bielefeld und Marburg waren jeweils alle Statusgruppen angesprochen. Zudem wurde der Fragebogen an Stellen modifiziert, die in den genannten Studien selbst zur Optimierung empfohlen wurden. So wurde beispielsweise die Abfrage des Geschlechts in Anlehnung an die Empfehlungen von Berghan et al. (2020: 15ff.) um ein offenes Textfeld erweitert, um den Befragten Raum für differenzierte Antworten zu geben und einen sensiblen Umgang mit der Variable Geschlecht zu gewährleisten. Außerdem wurden Kategorien durch Beispiele erläutert, um Missverständnisse zu vermeiden und die Datenqualität zu erhöhen (vgl. Gerhards et al. 2021: 45).

Tabelle 1 zeigt, an welchen Studien sich die jeweiligen Fragen orientieren:

Thema	Quelle
Diskriminierungserfahrungen in verschiedenen Bereichen (Einschätzung von Beispielsituationen)	Universität Bielefeld
Soziales Klima	Universität Bielefeld / Universität Marburg (modifiziert)
Bewertung der Infrastruktur	Eigene Entwicklung auf Basis von Interviewangaben
Entwicklung der Diskriminierung in den letzten 12 Monaten	Universität Bielefeld
Persönlich erlebte Diskriminierung	Universität Bielefeld
Schilderung von Situationen	Universität Bielefeld / Universität Marburg (modifiziert)
Bezug der Diskriminierung auf tatsächliche oder zugeschriebene Merkmale	Universität Bielefeld / Universität Marburg (modifiziert)
Form der Diskriminierung	Fokusanalysen zu Diskriminierungserfahrungen
Ursprung der Diskriminierung (von wem oder was ausgehend)	Hochschule für Künste im Sozialen, Ottersberg / Universität Bielefeld / Universität Marburg (modifiziert)
Kontext der Diskriminierung	Hochschule für Künste im Sozialen, Ottersberg / Universität Bielefeld / Universität Marburg (modifiziert)
Anwesende Personen bei diskriminierender Situation	Universität Marburg (modifiziert)
Verhalten der anwesenden Personen	Universität Marburg (modifiziert)

Tabelle 1: Gestaltung der Frageitems

Technische Umsetzung

Für die technische Umsetzung des Fragebogens wurde die Open-Source-Software *LimeSurvey* verwendet: <https://www.limesurvey.org>. *LimeSurvey* ist eine datenschutzkonforme Alternative zu kommerziellen Umfragetools wie *Google Forms* und bietet für wissenschaftliche Studien einige Vorteile (vgl. LimeSurvey 2023). Als Open-Source-Tool ist *LimeSurvey* besonders anpassbar. Es beinhaltet 28 Fragetypen, z. B. Matrix- und Mehrfachantwortfragen, sodass eine differenzierte und detaillierte Datenerfassung ermöglicht wird (vgl. ebd.). Für die vorgenommene Erhebung war es zentral, dass offene Antwortfelder zur Verfügung standen, in denen die gemachten Erfahrungen und Beobachtungen detailliert geschildert werden konnten.

Die DSGVO-Konformität des Tools war für die vorliegende Studie unabdingbar. Bei *LimeSurvey* werden die Daten auf Servern in Deutschland gespeichert, sodass höchste Standards im Datenschutz angesetzt werden. Das Tool bietet die Option, Umfragen auch ohne bestehende Internetverbindung auszuführen (vgl. LimeSurvey 2023). Zudem kann der begonnene Fragebogen zwischengespeichert werden, um ihn zu einem späteren Zeitpunkt fortzusetzen (ebd.). Diese Maßnahmen versprechen eine erhöhte Teilnahmebereitschaft.

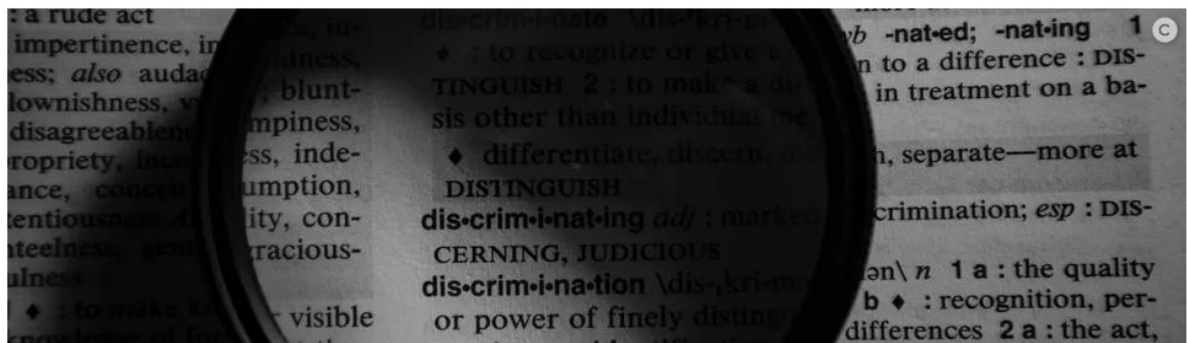
Die Benutzeroberfläche ermöglichte die zweisprachige Gestaltung des Fragebogens sowie die Anpassung von Layout und Design. Zudem bietet das Tool die Möglichkeit, Daten direkt zu analysieren sowie diese in andere Softwareprodukte zu exportieren (vgl. LimeSurvey 2023).

2.3 Einladungen zur Teilnahme

Die Projekthomepage (Abbildung 1) diente als zentrale Informationsquelle für Studierende und Interessierte. Sie war auf der Seite des Center Interdisziplinäre Geschlechterforschung Innsbruck (CGI) integriert: <https://www.uibk.ac.at/de/geschlechterforschung/projekte/diskriminierungserfahrungen-an-der-universitat-innsbruck/>. Hier wurden die Ziele der Studie und Details zur Teilnahme an den Einzelinterviews sowie dem Online-Fragebogen erläutert. Hinweise zur wissenschaftlichen Praxis, wie die freiwillige und pseudonymisierte (Interviews) bzw. anonyme Teilnahme (Fragebogen) sowie die Vertraulichkeit der Daten waren ebenfalls auf der Seite platziert. Eingebunden waren zudem der Link und der QR-Code zum Online-Fragebogen.

Diskriminierungserfahrungen an der Universität Innsbruck

Studie zum Diskriminierungserleben von Student*innen an der UIBK



Überblick Projekt

Studienleiterin & Kontakt

Finanzierung und Beauftragung der Studie

Teilnahme Einzelinterviews

Online-Fragebogen

Laufzeit: 01. Oktober 2023 bis 31. Januar 2025

Zielsetzung:

Das Hauptziel dieser Studie ist es, einen Einblick in die Diskriminierungserfahrungen und -beobachtungen von Student*innen der Fakultät für Betriebswirtschaft, der Fakultät für Bildungswissenschaften und der Philosophisch-Historischen Fakultät sowie des Master-Studiums Gender, Kultur und Sozialer Wandel an der Leopold-Franzens-Universität Innsbruck zu erhalten. Durch diese Erkenntnisse können institutionell Verantwortlichkeiten definiert werden.

Abbildung 1: Screenshot Projekthomepage

Flyer

Als weiterer Kommunikationsweg wurde ein zweisprachiger Flyer eingesetzt. Dieser enthielt Informationen zu den Teilnahmebedingungen, dem Ziel der Befragung, der wissenschaftlichen Praxis, den Teilnahmevoraussetzungen, der Bearbeitungszeit sowie den Kontaktmöglichkeiten (Abbildung 2). Integriert war auch der QR-Code zum Fragebogen. Zusätzlich zu einer gedruckten Version wurde der digitale Flyer über die Projekthomepage verlinkt.

Für Rückfragen:
studie.diskriminierung@posteo.de

<https://studie-diskriminierung.limesurvey.net/UIBK>

**Online-Fragebogen zum
Diskriminierungserleben
Studierender an der UIBK**

Bis 15.07. teilnehmen!

Finanziert durch:

 universität
innsbruck

Um die erforderliche Vertraulichkeit und Anonymität in der Befragung zu gewährleisten, wird die Studie von einer unabhängigen Expertin durchgeführt, die in keinem Anstellungsverhältnis mit der Universität Innsbruck steht.

Deine Stimme zählt!



Erfahrungen & Beobachtungen

- Anonym
- 15-20 Min.
- Deutsch Englisch

Fakultäten:

- Betriebswirtschaft
- Bildungswissenschaften
- Philosophisch-Historische Fakultät

sowie:

- Master-Studium Gender, Kultur und Sozialer Wandel

Förderung einer diskriminierungsfreien und inklusiven Hochschulkultur

Abbildung 2: Flyer Aufruf Studienteilnahme

Videoeinspieler

Entwickelt wurde ein zweisprachiges Video basierend auf der Aufzeichnungsfunktion von PowerPoint. Dieses konnte zu Beginn großer Vorlesungen der beteiligten Fachbereiche von den Dozierenden flexibel und bei Bedarf wiederholt eingespielt werden. Es enthielt einen kurzen Einleitungstext, der auf die Ziele der Studie, die Anonymität der Teilnahme sowie die Dauer und Details des Fragebogens einging.

Im Video wurden die Studierenden eingeladen, ihre Erfahrungen und Beobachtungen anonym über den Online-Fragebogen zu teilen. Die Ansprache unterstrich, dass die Stimmen aller – unabhängig davon, ob sie selbst Diskriminierung erlebt hatten – gehört werden sollten.

E-Mail-Verteiler

Per E-Mail wurde eine zweisprachige Einladung mit Link zum Online-Fragebogen an alle Studierenden der drei relevanten Fachbereiche und des Masterstudiengangs Gender, Kultur und Sozialer Wandel an der Universität Innsbruck versendet. Aussendungen erfolgten drei Mal: zu

Beginn des Erhebungszeitraums, vier Wochen später sowie zum Ende der Laufzeit hin. Dabei wurden die Texte jeweils an den situativen Kontext adaptiert.

Teil der E-Mails war ein kurzer Einladungstext, der den Hintergrund und die Zielsetzung der Studie erläuterte und auf die Freiwilligkeit und Anonymität der Teilnahme hinwies. Als Zielsetzung der Studie wurde betont: Ein vertieftes Verständnis des Diskriminierungserlebens an der Universität Innsbruck zu erlangen, um damit gezielte Maßnahmen zur Förderung einer inklusiven und diskriminierungsfreien Hochschulkultur zu entwickeln. Die Studierenden erhielten detaillierte Informationen zur Teilnahme, darunter:

- die Möglichkeit, die Umfrage jederzeit abzubrechen oder zwischenzuspeichern,
- die Versicherung von Vertraulichkeit und Anonymität,
- Hinweise zur Speicherung und Handhabung personenbezogener Informationen, die möglicherweise in den freien Textfeldern eingegeben werden,
- Informationen zur geschätzten Bearbeitungsdauer.

Zur Sicherstellung der Anonymität und zur Erhöhung des Vertrauens in die Studie wurde betont, dass die Durchführung der Befragung durch eine unabhängige Expertin erfolgte, die in keinem Anstellungsverhältnis zur Universität Innsbruck steht.

Ähnlich der Herangehensweise von Berghan et al. (2020) wurden die Studierenden explizit darauf hingewiesen, dass nicht nur Personen mit eigenen Diskriminierungserfahrungen, sondern auch solche, die Diskriminierung beobachtet haben oder gar keine Erfahrungen in diesem Bereich hatten, zur Teilnahme eingeladen waren. Durch diese breite Ansprache sollten möglichst umfassende Daten zum Erleben der Studierenden erfasst werden.

3 Auswertung der Einzelinterviews

Zur Teilnahme an den Interviews konnten fünf Studierende gewonnen werden. Eine der Personen entschied sich dafür, den Interviewleitfaden schriftlich zu beantworten. Die übrigen vier Interviews wurden über das Videokonferenzsystem Webex geführt. Die Analyse der fünf Interviews bietet Einblicke in individuelle Perspektiven sowie strukturelle Herausforderungen und institutionelle Defizite, denen sich die Befragten ausgesetzt sehen. Im Folgenden wird der Themenkomplex durch Kategorienbildung strukturiert und die Aussagen der Interviews abstrahiert wiedergegeben.

Diskriminierungsverständnis und Intersektionalität

Die Befragten erläutern, inwieweit aus ihrer Sicht Diskriminierung nicht immer klar zu definieren ist. Mehrere der fünf Interviewten erleben subtile Formen der Benachteiligung, die sie als schwer zuzuordnen betrachten. Besonders die Verflechtung verschiedener Merkmale wie Geschlecht, Behinderung, sozialer Status und Herkunft erschwere die klare Wahrnehmung und Benennung von Diskriminierung. Bemerkt wurde zudem, dass unterschiedliche Wissensstände oder soziale Hintergründe in Diskussionen zu subtilen Ausschlüssen führen können. Diese Erfahrungen zeigen, wie wichtig eine intersektionale Perspektive ist, um das Zusammenspiel von Diskriminierungsmerkmalen zu verstehen. Aus den fünf Interviews lassen sich die folgenden individuellen Erfahrungen sowie persönlichen Einschätzungen der Befragten zu Diskriminierung und Intersektionalität extrahieren:

- **Unklarheit:** Interviewte bemerken eine Unsichtbarkeit subtiler Benachteiligungen, die nicht als Diskriminierung erkannt werden.
- **Intersektionale Erfahrungen:** Interviewte erkennen eine Verflechtung verschiedener Merkmale wie Geschlecht, Behinderung, sozialer Status und ethnische Herkunft.
- **Strukturelle Dimension:** Interviewte beobachten, dass Diskriminierung im universitären Kontext häufig als individuelles Fehlverhalten wahrgenommen und abgetan wird, betrachten diese jedoch als tief in den institutionellen Strukturen verankert. Bemerkt wird, dass es Entscheidungsträger:innen gibt, die zur Erhaltung des Status quo beitragen.

Soziales Klima an der Universität Innsbruck

Das soziale Klima an der Universität Innsbruck wird ambivalent wahrgenommen: Befragte schätzen die Möglichkeit, sich akademisch und persönlich weiterzuentwickeln, erleben die

Universität aber auch als durch Hierarchien und bürokratische Strukturen geprägt. Die persönlichen Erfahrungen und Einschätzungen der Interviewten zum sozialen Klima an der Universität Innsbruck lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- **Positive Aspekte:** Interviewte schätzen Diskussionen in Lehrveranstaltungen, Reflexions- und Weiterbildungsmöglichkeiten, interdisziplinäre Ansätze und Diversität in den Studiengruppen sehr.
- **Hierarchische Strukturen:** Interviewte nehmen die Universität als starre Institution wahr, die wenig Flexibilität und Innovationen zulässt, sodass Entfaltungsmöglichkeiten eingeschränkt sind. Bemerkt wird ein starker Einfluss einzelner Fachrichtungen, deren Hierarchien das soziale Klima prägen.
- **Diskrepanz zwischen Ideal und Realität:** Interviewte sehen die Universität einerseits als Ort der Emanzipation, andererseits werden Erlebnisse geschildert, die zeigen, dass Diskriminierung und Ungleichbehandlung auch hier präsent sind.

Sicherheitsgefühl und Teilhabe

Einige der Interviewten geben an, sich auf dem Campus im Allgemeinen sicher zu fühlen. In den Gesprächen wurde aber deutlich, dass das Sicherheitsgefühl nicht allein physische Sicherheit umfasst, sondern auch Aspekte wie das Vertrauen darauf, gehört und respektiert zu werden. Dieses Vertrauen ist bei den Interviewten teilweise nur eingeschränkt vorhanden.

- **Gefühl der Unsicherheit:** Interviewte trauen sich nicht, in Lehrveranstaltungen aktiv teilzunehmen, da sie Angst vor Ablehnung haben. Geäußert wird, es fehle mitunter an (bestärkendem) Feedback von Lehrenden.
- **Teilhabemöglichkeiten:** Interviewte betrachten die soziale und akademische Teilhabe als durch subtile Exklusion und mangelnde Unterstützung eingeschränkt.

Barrierefreiheit und technologische Unterstützung

Die Interviews zeigen, dass sich besonders für Studierende mit Behinderungen massive Defizite in der Barrierefreiheit offenbaren. Die Verantwortung für notwendige Anpassungen und technische Lösungen wird Interviewten zufolge oft den Betroffenen selbst überlassen. Bemerkt wird zudem, dass organisatorische Unklarheiten und fehlende Sensibilisierung auch für nicht-behinderte Studierende Barrieren schaffen können.

- **Mangel an Unterstützung:** Interviewte berichten von unzureichender technischer Ausstattung sowie fehlenden Informationen zu Möglichkeiten und Lösungen für spezifische Anforderungen.
- **Engagement und Kompetenz:** Mitarbeitende der Universität werden von den Interviewten teilweise als wenig engagiert und nicht ausreichend kompetent wahrgenommen.
- **Zusätzlicher Aufwand:** Interviewte schildern, dass Betroffene häufig eigene Lösungen entwickeln und ihre Bedürfnisse wiederholt erklären oder sogar rechtfertigen müssen.

Wahrnehmung und Auswirkungen von Diskriminierung

Wie die Interviewten berichten, haben Diskriminierungserfahrungen nicht nur unmittelbare Auswirkungen auf ihr Wohlbefinden, sondern beeinflussen auch ihre Wahrnehmung der Universität als Institution.

- **Emotionale Belastung:** Interviewte berichten von langfristigen negativen Auswirkungen, wie einem Gefühl der Isolation und Frustration.
- **Resilienzbildung:** Interviewte schildern, wie sie durch ihre Erfahrungen und deren Bewältigung eine persönliche Stärke entwickeln konnten.
- **Auswirkungen fehlender Reaktionen:** Bei Interviewten verstärkte die Erfahrung mangelnder Unterstützung und Sensibilisierung durch Mitstudierende und Lehrpersonal das Gefühl der Ausgrenzung.

Umgang mit Diskriminierung und Empowerment

Von Interviewten wird die Universität Innsbruck in ihrer Reaktion auf Diskriminierung als passiv wahrgenommen. Interviewte betrachten das Vorhandensein von Empowerment-Maßnahmen als zu gering. Interviewte nehmen bestehende Strukturen wie die Österreichische Hochschüler_innenschaft (ÖH) oder Beratungsstellen nicht immer als zugänglich oder effektiv wahr. Die geschilderten subjektiven Erfahrungen und Einschätzungen der Interviewten lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- **Ineffektive Strukturen:** Bestehende Anlaufstellen und Programme werden von Interviewten als ineffektiv beschrieben, da sie häufig keine nachhaltigen Veränderungen bewirkten. Zudem wird die Befristung von Stellen als der Nachhaltigkeit entgegenstehend bewertet.

- **Eigeninitiative Einzelner:** Interviewte erleben es so, dass Unterstützung oft von engagierten Einzelpersonen abhängt, anstatt durch institutionelle Mechanismen gewährleistet zu werden.
- **Notwendigkeit von Empowerment:** Interviewte betonen die Bedeutung von langfristigen Programmen, die Partizipation und Unterstützung fördern.

Handlungsempfehlungen

Für einen grundlegender Wandel, der notwendig ist, um Diskriminierung systematisch zu bekämpfen und die Universität inklusiver zu gestalten, werden in den Interviews die folgenden Anregungen und Einschätzungen geäußert:

- **Einrichtung eines Antidiskriminierungsbüros:** Interviewten zufolge sollte eine zentrale Anlaufstelle alle Formen der Diskriminierung adressieren und eine intersektionale Perspektive einnehmen.
- **Verbesserte Barrierefreiheit:** Interviewte bemerken, dass technische und räumliche Barrieren durch gezielte Investitionen und klare Verantwortlichkeiten abgebaut werden sollten.
- **Sensibilisierung und Schulung:** Interviewte regen an, dass Lehrpersonal und andere Mitarbeitende der Universität sowie Studierende systematisch für Diskriminierung und Inklusion sensibilisiert werden sollten.
- **Stärkung von Empowerment:** Interviewte schlagen vor, dass institutionalisierte Programme Betroffene langfristig unterstützen und aktiv in Entscheidungsprozesse einbinden sollten.

Fazit

Die fünf Interviews zeigen, dass Diskriminierung an der Universität Innsbruck als individuell sowie strukturell bedingt wahrgenommen wird. Die Universität wird als Ort der Bildung und Reflexion geschätzt, gleichzeitig erleben und beobachten die Befragten Diskriminierung. Die dargestellten Herausforderungen und Empfehlungen machen deutlich, dass ein holistischer Ansatz nötig ist, um eine inklusivere und gerechtere Hochschulstruktur zu schaffen.

4 Auswertung des Fragebogens

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Umfrage dargestellt. Zunächst wird die Verteilung der Befragten auf die verschiedenen Fakultäten und den Master-Studiengang Gender, Kultur und Sozialer Wandel gezeigt. Anschließend wird die Zusammensetzung der Stichprobe näher erläutert. Die Analyse der soziodemografischen Merkmale veranschaulicht die Heterogenität der befragten Gruppe. Darauf aufbauend werden im weiteren Verlauf die subjektiven Einschätzungen der Studierenden zum sozialen Klima und zur Entwicklung von Diskriminierung an der Universität Innsbruck dargestellt. An diesen einleitenden Teil schließt sich die Analyse der individuellen Erlebnisse der Befragten an.

Insgesamt ist zu berücksichtigen, dass die Anzahl befragter Studierender, die angaben, Diskriminierung *selbst erfahren* oder *beobachtet* zu haben, bei 40 bzw. 44 liegt (vgl. Kapitel 4.6.1). Die geschilderten Situationen belaufen sich auf 60 im Fall selbst erlebter bzw. 61 bei beobachteter Diskriminierung. Für die Darstellung in diesem Bericht wurde auf eine Differenzierung der bis zu drei möglichen Situationen, die jeweils unter selbst erfahrener sowie beobachteter Diskriminierung geschildert werden konnten, verzichtet. Dies gewährleistet nicht nur eine übersichtliche Darstellung, sondern verhindert auch Rückschlüsse auf Einzelpersonen aufgrund sehr geringer Fallzahlen – besonders bei der Beschreibung einer dritten Situation, die nur sehr wenige Teilnehmer:innen vornahmen – und trägt so zum Schutz der Anonymität der Befragten bei.

Bei der Interpretation der Zahlen ist zu berücksichtigen, dass an vielen Stellen Mehrfachnennungen möglich waren. Diese werden in der Auswertung angegeben. Werden Prozentangaben gemacht, wird angegeben, auf welche Grundgesamtheit sich diese beziehen. In Frage kommen hierbei die Gesamtzahl der Befragten bzw. derjenigen, die eine Antwort abgaben, die Gesamtzahl der Nennungen (diese kann bei Mehrfachnennung die Anzahl der Fälle übersteigen) sowie die Gesamtzahl der Fälle. Wann immer es der Auswertung zuträglich war, wurde auf einen separaten Ausweis der Option „Keine Angabe“ in den grafischen Darstellungen verzichtet. In den textuellen Beschreibungen wird diese jedoch durchgängig angegeben, um ein vollständiges Bild der Ergebnisse zu liefern. Prozentangaben im Fließtext und in den Grafiken werden auf volle Zahlen gerundet. In tabellarischen Ansichten erfolgt die Rundung an einigen Stellen auf die erste Nachkommastelle.

4.1 Stichprobe

Der Online-Fragebogen wurde von 260 Personen aufgerufen. 145 Personen haben ihn vorzeitig abgebrochen. Ihre Eingaben wurden in der vorgenommenen Auswertung nicht berücksichtigt. 115 Teilnehmer:innen haben den Fragebogen abgeschlossen, wobei zwei Personen nicht zur Zielgruppe der Studierenden einer der drei beteiligten Fakultäten (Bildungswissenschaften, Philosophisch-Historische Fakultät, Betriebswirtschaft) bzw. des Master-Studiengangs Gender, Kultur und Sozialer Wandel gehörten. Sie wurden direkt zur letzten Seite des Fragebogens weitergeleitet, auf der Anlaufstellen für Fälle von und Fragen zu Diskriminierung aufgelistet und verlinkt waren.

Die Beendigungsquote liegt bei 44 %. Sie ist damit deutlich geringer als bei einer vergleichbaren Studie an der Universität Marburg. Hier betrug sie 77 % (vgl. Gerhards et al. 2020: 19f.). Allgemein variieren die Abbruchquoten bei Online-Umfragen je nach Zielgruppe, Thema und Länge des Fragebogens sowie der Ausgestaltung der Fragen (geschlossene vs. offene, wobei letztere die Abbruchquote erhöhen). Auch das Setting, in dem der Fragebogen ausgefüllt wird, spielt eine Rolle. An der Universität Marburg wurden besonders gute Erfahrungen damit gemacht, dass die Bearbeitung des Fragebogens in Lehrveranstaltungen integriert wurde. So zeigte sich im Kontext großer Vorlesungen eine signifikant erhöhte Teilnahme.

„Bitte wählen Sie Ihre Fakultät bzw. Ihren Studiengang aus“

Wie Abbildung 3 zeigt, gehören von den 115 Teilnehmer:innen, die den Fragebogen abgeschlossen haben, in absoluten Zahlen die meisten der Fakultät für Bildungswissenschaften an: 53 Personen (46 % aller Umfrageteilnehmer:innen, die den Fragebogen komplett ausgefüllt haben). Die Philosophisch-Historische Fakultät stellt mit 31 Personen (27 %) die zweitgrößte Gruppe. Im Master-Studiengang Gender, Kultur und Sozialer Wandel studieren 16 der befragten Personen (14 %). Die Fakultät für Betriebswirtschaft wird lediglich von zehn Personen (9 %) repräsentiert. Bei 3.872 Studierenden im Wintersemester 2022/23 an dieser Fakultät entspricht dies nur 0,26 % (vgl. BfÖ 2023). Bei den Bildungswissenschaften beträgt die Quote 3,50 %, bei der Philosophisch-Historischen Fakultät 1,40 % (ebd.). Mit 16 Teilnehmer:innen aus dem Pool der 234 eingeschriebenen Studierenden im Master-Studiengang Gender, Kultur und Sozialer Wandel liegt die Quote bei 6,84 %. Hier scheinen Ansprache und Setting effektiv gewesen zu sein sowie eine besondere Motivation zu bestehen.

Darüber hinaus haben drei der Teilnehmer:innen der Befragung (2 %) angegeben, einer der genannten Optionen anzugehören, ohne diese zu konkretisieren.

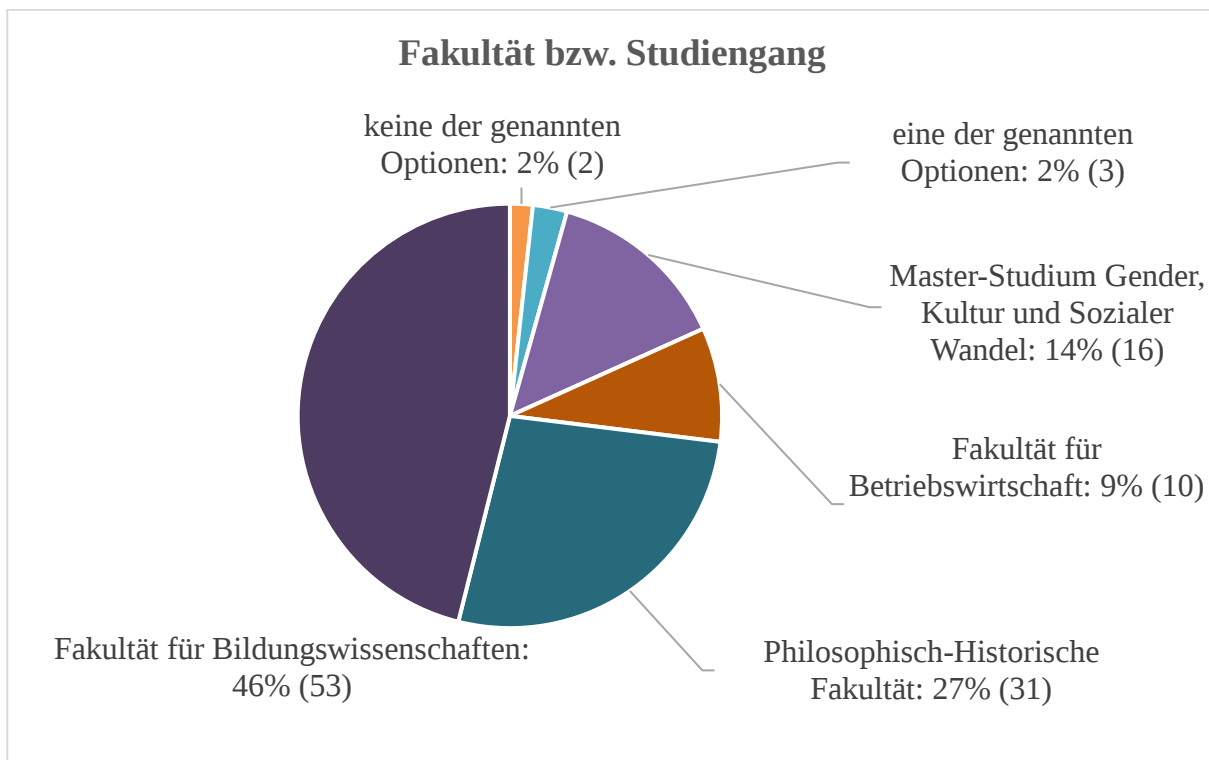


Abbildung 3: Fakultäten / Studiengang der Befragten, die den Fragebogen vollständig ausgefüllt haben (n = 115)

Die Gesamtheit, auf die sich die Auswertung bezieht, umfasst folglich 113 Personen. Diese haben den Fragebogen komplett ausgefüllt. Die Teilnahme an der Umfrage war freiwillig und konnte entsprechend mehrfach erfolgen. Die Datenlage lässt dies hingegen nicht vermuten. Es handelt sich um eine Gelegenheitsstichprobe bzw. willkürliche Stichprobe, die nicht zufällig erfolgt (vgl. Schaffer/Schaffer 2019: 113). Ihre soziodemografische Zusammensetzung wird im Folgenden dargestellt.

Demografische Angaben

Abgebildet werden Angaben zu Geschlecht, Alter, Migrationshintergrund⁷, Behinderung und gesundheitliche Beeinträchtigungen, sexuelle Orientierung/Identität sowie Religion und Weltanschauung (vgl. Tabelle 2). Durch die Abfrage der Erwerbstätigkeit, der familiären Verantwortung und dem Vorhandensein eines Hochschulabschlusses bei mindestens einem Elternteil erfolgt zudem eine Annäherung an die sozioökonomische Lage der Befragten.

⁷ Von „Migrationshintergrund“ wird an dieser Stelle gesprochen, wenn eine Person in mindestens einer der Kategorien Staatsangehörigkeit, Geburtsland oder Geburtsland der Eltern eine andere Angabe als „Österreich“ gemacht hat. Eine der befragten Personen hat in keiner Kategorie eine Angabe gemacht. Die übrigen Personen wurden als „kein Migrationshintergrund“ kategorisiert.

Geschlecht

Die Mehrheit der Befragten ist weiblich: 90 Personen (80 %). 20 Personen (18 %) identifizieren sich als „männlich“. Zwei Personen (2 %) haben die Option „divers“ gewählt und eine weitere Person (1 %) hat das Freitextfeld genutzt und sich als „nicht-binär“ beschrieben.

Altersverteilung

Die Altersverteilung der Befragten variiert. Etwas weniger als die Hälfte – 49 Personen (43 %) – ist 24 Jahre oder jünger. Die Gruppe der 25- bis 29-Jährigen umfasst 38 Personen (34 %). 15 Personen (13 %) sind zwischen 30 und 39 Jahre alt. Den höheren Altersgruppen – 40 bis 49 Jahre, 50 bis 59 Jahre sowie 60 Jahre und älter – gehören je drei Personen (3 %) an. Zwei Befragte (2 %) haben ihr Alter nicht angegeben.

Migrationshintergrund

Über die Hälfte der Teilnehmer:innen (66 Personen, 58 %) weist einen Migrationshintergrund auf: 30 Personen (27 %) haben einen italienischen Hintergrund (Staatsangehörigkeit, Land der Geburt oder Herkunft mindestens eines Elternteils) und 25 Personen (22 %) einen deutschen. 46 Personen (41 %) haben keinen Migrationshintergrund. Bei einer Person kann keine Aussage dazu getroffen werden, da sie keine Angaben gemacht hat. Die meisten Teilnehmer:innen (51 Personen, 54%) sind in Österreich geboren, 23 Personen (24%) in Italien und 21 (22 %) in Deutschland. Folglich sind 18 (16 %) der Befragten in einem anderen als den drei genannten Ländern geboren.

Behinderung und gesundheitliche Beeinträchtigungen

22 Personen (20 %) bejahten, eine Behinderung, chronische Krankheit oder gesundheitliche Beeinträchtigung zu haben. 86 Personen (76 %) verneinte dies. Fünf Personen (4 %) entschieden sich, keine Angabe zu machen.

Sexuelle Orientierung/Identität

81 Personen (72 %) identifizieren sich als heterosexuell. 13 Personen (12 %) beschreiben sich als bisexuell und sieben Personen (6 %) als homosexuell. Vier Befragte wählten als Antwort „unsicher/weiß nicht“ (4 %). Vier weitere Personen gaben an, eine andere Orientierung zu haben, die sie teilweise im Freitextfeld spezifizierten: pansexuell (zweimal), asexuell (einmal). Vier weitere Befragte wählten die Option „keine Angabe“.

Religion und Weltanschauung

47 Personen (42 %) bezeichnen sich als Christ:in, 15 Personen (13 %) als Atheist:innen und drei Personen (3 %) gehören dem Islam an. 37 Personen (33 %) gaben an, keiner Religion oder Weltanschauung anzugehören. Sechs Personen (5 %) nannten im Freitextfeld eine andere religiöse oder weltanschauliche Zugehörigkeit bzw. spezifizierten die zur Auswahl stehenden oder drückten ihre Unschlüssigkeit aus. Genannt wurden u. a. Agnostizismus/Agnostiker, Alevitentum und katholisch sowie erläutert: „Ich bin definitiv christlich geprägt und erzogen worden, versuche aber neutral, aufgeschlossen und tolerant zu sein.“ Fünf Personen (4 %) machten keine Angabe.

Sozioökonomische Lage

82 der Befragten (72 %) sind erwerbstätig: 73 Personen (65 %) arbeiten in Teilzeit, wobei die Mehrheit davon – 46 Personen (41 %) – weniger als 15 Stunden pro Woche arbeitet. 27 Personen (24 %) sind zwischen 15 und 34 Stunden pro Woche tätig. Vollzeit, also 35 Stunden oder mehr pro Woche, arbeiten neun Personen (8 %). Die Erwerbstätigkeit bildet bei 37 Personen (38 %) die Hauptfinanzierungsquelle ihres Studiums. 34 Personen (35 %) finanzieren ihr Studium mehrheitlich mit Hilfe von Verwandten. Bei 13 Personen (13 %) ist es die Studienbeihilfe und bei sieben Personen (7 %) sind es Stipendien.

Etwa 40 % der Teilnehmer:innen (42 Personen) geben an, dass mindestens ein Elternteil einen Hochschulabschluss hat. Gut 60 % (70 Personen) verneinen dies. Eine Person machte keine Angabe.

Was die familiäre Verantwortung betrifft, gaben 12 Personen (11 %) an, Kinder zu haben oder Angehörige zu pflegen, während 100 Personen (86 %) dies verneinten. Eine Person machte zu diesem Punkt keine Angabe.

		Anzahl (absolut)	in Prozent ⁸
Altersgruppe	24 und jünger	49	43,4
	25 bis 29	38	33,6
	30 bis 39	15	13,3
	40 bis 49	3	2,7
	50 bis 59	3	2,7
	60 und älter	3	2,7
	keine Angabe	2	1,8

⁸ Auf eine Nachkommastelle gerundet.

Geschlecht	weiblich	90	79,7
	männlich	20	17,7
	divers	2	1,8
	weiteres	1	0,9
Sexuelle Orientierung	heterosexuell	81	71,7
	bisexuell	13	11,5
	homosexuell	7	6,2
	unsicher/weiß nicht	4	3,5
	weitere	4	3,5
	keine Angabe	4	3,5
Migrationshintergrund⁹	ja (gesamt)	66	58,4
	Italien	30	26,6
	Deutschland	25	22,1
	nein	46	40,7
	keine Aussage möglich	1	0,9
Religion/Weltanschauung	Christentum	47	41,6
	Islam	3	2,7
	Atheismus	15	13,3
	keine Zugehörigkeit	37	32,7
	weitere	6	5,3
	keine Angabe	5	4,4
Behinderung/chronische Krankheit/gesundheitliche Beeinträchtigung	ja	22	19,5
	nein	86	76,1
	keine Angabe	5	4,4
Erwerbstätigkeit	ja (gesamt)	82	72,3
	Teilzeit (gesamt)	73	64,6
	Teilzeit (<15 Stunden)	46	40,7
	Teilzeit (15-34 Stunden)	27	23,9
	Vollzeit (35+ Stunden)	9	8
Kinder und/oder zu pflegende Angehörige	ja	12	10,6
	nein	100	88,5
	keine Angabe	1	0,9

Tabelle 2: Soziodemografisches Profil der Befragten (n = 113)

⁹ Vgl. Fußnote 7.

Die Gruppe der Befragten, die den Fragebogen vollständig abgeschlossen hat ($n = 113$), weist im Vergleich zur allgemeinen Studierendenpopulation in Österreich einige Besonderheiten auf: Frauen, Studierende mit Migrationshintergrund, ältere Studierende, Teilzeitbeschäftigte sowie Personen mit Betreuungspflichten sind überrepräsentiert (vgl. Studierenden-Sozialerhebung 2023). Diese Abweichungen sind relevant, da sie die Vielfalt der untersuchten Gruppe widerspiegeln und einen direkten Einfluss auf die Wahrnehmung und Bewertung von Diskriminierung haben können.

Im folgenden Abschnitt wird das Verständnis, das die Befragten von Diskriminierung haben, dargestellt. Dabei wird gezeigt, in welchen Bereichen Studierende Unterschiede in der Behandlung oder im Zugang zu Ressourcen wahrnehmen und wie sie auf verschiedene Diskriminierungsszenarien reagieren.

4.2 Diskriminierungsverständnis der Befragten

„Diskriminierung umfasst verschiedene Bereiche. Im Folgenden werden sechs Beispiele genannt. Bitte geben Sie an, wie Sie die beschriebenen Situationen einschätzen“

Abgefragt werden verschiedene Szenarien, die sowohl direkte und indirekte Formen von Benachteiligung und Ungleichbehandlung als auch institutionelle und strukturelle Diskriminierung an der Universität umfassen. Die Antworten geben Aufschluss darüber, wie differenziert die Studierenden Diskriminierung erkennen und bewerten.

Das Szenario „Der Zugang zu bestimmten Räumen der Universität ist eingeschränkt“ wird von 51 Studierenden (45 %) als „sehr diskriminierend“ eingestuft. 35 Studierende (31 %) bewerten es als „eher diskriminierend“. 16 Studierende (14 %) empfinden diese Einschränkung nicht als diskriminierend (überhaupt nicht: 5 Personen, eher nicht: 11 Personen), 10 Personen (9 %) als in Teilen diskriminierend.

„Eine Mitarbeiterin wird von ihrer Vorgesetzten wegen ihres Aussehens als ungeeignet für die angestrebte Karriere bezeichnet“ wird von 94 Studierenden (83 %) als „sehr diskriminierend“ wahrgenommen. Hier zeigt sich eine starke Ablehnung dieser Form der Diskriminierung. Nur vier Studierende (4 %) betrachten das Szenario als „überhaupt nicht-diskriminierend“.

In Bezug auf die Aussage „Im Reinigungsservice arbeiten vorrangig Menschen mit Migrationshintergrund“ zeigt sich eine breitere Verteilung: 37 Studierende (33 %) beurteilen diese Situation als „teils teils“ diskriminierend, 27 Studierende (24 %) als „eher diskriminierend“ und

26 Studierende (23 %) als „sehr diskriminierend“. 21 Befragte (19 %) empfinden dieses Szenario als nicht-diskriminierend (überhaupt nicht: 11 Personen, eher nicht: 10 Personen).

Die Vorstellung, dass „*Schwächere Arbeitsleistungen auf die soziale Herkunft zurückgeführt*“ werden, wird von 73 Studierenden (65 %) als „sehr diskriminierend“ empfunden. 26 Studierende (23 %) empfinden sie als „eher diskriminierend“. Lediglich sechs Studierende (5 %) bewerten diese Aussage als „teils teils“ diskriminierend. Ebenfalls sechs Studierende (5 %) stufen sie als nicht-diskriminierend ein (jeweils 3 Personen „überhaupt nicht“ bzw. „eher nicht“).

Die Aussage „*Im Service der Cafeteria/Mensa arbeiten größtenteils Frauen*“ wird unterschiedlich bewertet: 35 Studierende (31 %) stufen diese Situation als „teils teils“ diskriminierend ein. 24 Studierende (21 %) empfinden sie als „eher diskriminierend“ und 12 Studierende (11 %) als „sehr diskriminierend“. Auf der anderen Seite sehen 41 Studierende (36 %) diese Situation als nicht-diskriminierend an (überhaupt nicht: 13 Personen, eher nicht: 28 Personen).

Die Aussage „*Frauen können einfach schöner schreiben*“ wird ebenfalls unterschiedlich bewertet: 30 Studierende (27 %) bewerten sie als „eher diskriminierend“, 24 Studierende (21 %) als „sehr diskriminierend“. 27 Studierende (24 %) stufen die Aussage als „teils teils“ diskriminierend ein. 32 Studierende (28 %) empfinden sie als nicht-diskriminierend (überhaupt nicht: 15 Personen, eher nicht: 17 Personen).

Abbildung 4 zeigt die Bewertung der verschiedenen Szenarien von „überhaupt nicht-diskriminierend“ bis „sehr diskriminierend“:¹⁰

¹⁰ Die Aussagen wurden zur besseren Lesbarkeit gekürzt und die Prozentangaben gerundet. Einige besonders geringe Wertangaben wurden zur Optimierung der Grafik entfernt.

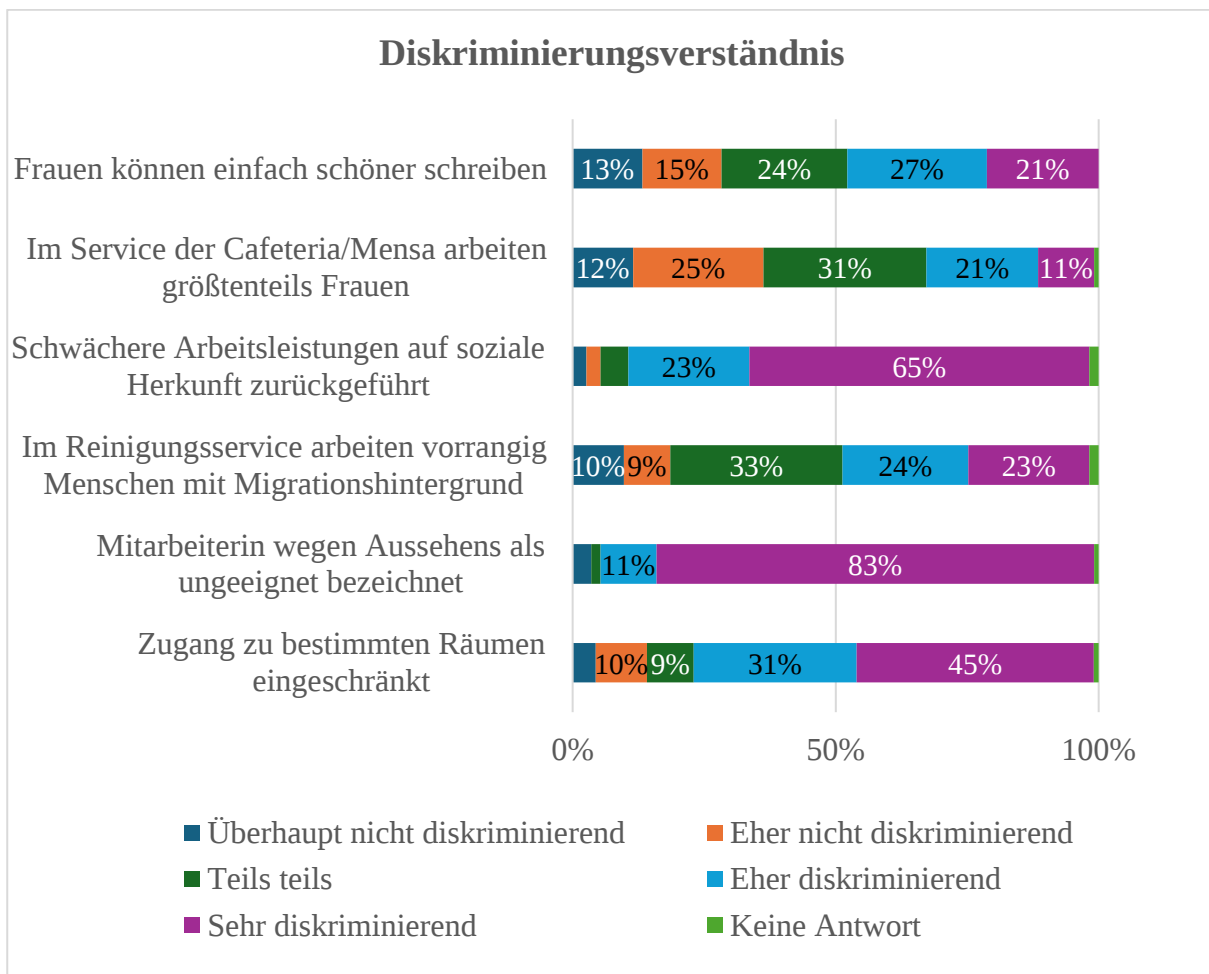


Abbildung 4: Diskriminierungsverständnis der Befragten (n = 113)

Es zeigt sich, dass die Wahrnehmung von Diskriminierung stark von der jeweiligen Situation abhängt. Einige Szenarien, wie das Zurückführen schwächerer Arbeitsleistungen auf die soziale Herkunft oder die Abwertung einer Mitarbeiterin aufgrund ihres Aussehens, werden von der Mehrheit als stark diskriminierend empfunden, während andere Situationen, wie die Geschlechterverteilung im Servicebereich, unterschiedlich bewertet werden.

Im Folgenden wird gezeigt, wie die Studierenden das allgemeine Miteinander und die Offenheit ihrer Hochschulen wahrnehmen und inwieweit sie diese als integrative und unterstützende Umgebungen erleben.

4.3 Soziales Klima an der Universität Innsbruck

„Wie bewerten Sie das soziale Klima an der Universität Innsbruck?“

Ziel dieses Teils der Erhebung war es, das subjektive Empfinden der Studierenden hinsichtlich ihres Wohlbefindens, ihres Sicherheitsgefühls sowie der Beziehungen innerhalb der Universitätsgemeinschaft zu erfassen.

Allgemeine Einschätzung des sozialen Klimas

Mehr als die Hälfte der befragten Studierenden (63 Personen, 56 %) gibt an, dass sie der Aussage *„Insgesamt herrscht an der Universität ein gutes Klima“* eher zustimmt. 31 Studierende (27 %) stimmen sogar voll zu. Nur sechs Studierende (5 %) äußern sich negativ, indem sie entweder überhaupt nicht (ein:e Studierende:r) oder eher nicht (fünf Studierende, 4 %) zustimmen. 13 Studierende (12 %) haben die Antwortoption *„teils teils“* gewählt. Diese Verteilung zeigt, dass die Mehrheit der befragten Studierenden (83 %) das soziale Klima an der Universität Innsbruck insgesamt als positiv bewertet.

Individuelles Wohlbefinden als Mitglied der Universität

Der Aussage *„Ich fühle mich als Mitglied der Universität sehr wohl“* stimmen 48 Studierende (43 %) eher zu und gut ein Drittel (39 Studierende, 35 %) voll. Lediglich ein:e Studierende:r lehnt die Aussage komplett ab, scheint sich also überhaupt nicht wohlfühlen. Weitere zehn Studierende (9 %) stimmen der Aussage eher nicht zu. 15 Studierende (13 %) haben die Antwortoption *„teils teils“* gewählt. Das Ergebnis zeigt, dass die Mehrheit der befragten Studierenden (78 %) die Universitätsgemeinschaft positiv erlebt. Dabei sollte jedoch nicht außer Acht gelassen werden, dass sich ungefähr jede:r Zehnte der Stichprobe als Mitglied der Universität eher nicht wohl fühlt.

Sicherheitsgefühl auf dem Universitätscampus

Die Aussage *„Ich fühle mich auf dem Universitätscampus sicher“* findet volle Zustimmung bei 77 Studierenden (68 %). Ein knappes Viertel der Studierenden (26 Personen, 23 %) stimmt dieser Aussage eher zu. Nur ein:e Studierende:r fühlt sich überhaupt nicht sicher und drei Studierende (3 %) stimmen eher nicht zu. Fünf Personen (4 %) antworten mit *„teils teils“*. Diese Ergebnisse zeigen, dass der Campus von den meisten der befragten Studierenden (91 %) als sicherer Ort empfunden wird – eine Grundbedingung für das allgemeine Wohlbefinden an der Universität.

Möglichkeiten zur Mitgestaltung

Die Aussage „*Ich habe ausreichende Möglichkeiten, mich an der Universität einzubringen*“ zielt darauf ab, die Mitgestaltungsmöglichkeiten der Studierenden zu erfassen. 48 Studierende (43 %) stimmen dieser Aussage eher zu und 29 Studierende (26 %) stimmen voll zu. Ein Fünftel der Studierenden (22 Personen, 20 %) gibt eine geteilte Einschätzung ab („teils teils“). Zehn Studierende (9 %) stimmen eher nicht zu und zwei Personen (2 %) stimmen nicht zu. Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass es eine positive Wahrnehmung der Mitgestaltungsmöglichkeiten gibt, aber auch Potenzial zur Verbesserung besteht, da insgesamt fast ein Drittel der Befragten (30 %) ausreichende Möglichkeiten der Partizipation für sich nicht oder nur in Teilen feststellen kann.

Beziehungen zwischen den Mitgliedergruppen

Die Bewertung der Beziehungen zwischen den verschiedenen Gruppen der Universitätsangehörigen wurde mit der Aussage „*Die Beziehungen zwischen den verschiedenen Mitgliedergruppen (Professor:innen, technisch-administrative Mitarbeiter:innen, Student:innen, wissenschaftliche Mitarbeiter:innen) sind gut*“ abgefragt. 44 Studierende (39 %) stimmen eher zu, 24 Studierende (21 %) stimmen voll zu. Ein knappes Viertel (27 Personen, 24 %) bewertet die Aussage mit „teils teils“. Acht Studierende (7 %) antworten eher bzw. ganz ablehnend (drei Personen stimmen überhaupt nicht zu). Diese Ergebnisse zeigen, dass das Verhältnis zwischen den Gruppen weitgehend positiv wahrgenommen wird. Dennoch besteht auch hier Potenzial für Verbesserungen, da ebenfalls fast ein Drittel der Befragten (30 %) die Beziehungen nicht oder nur eingeschränkt als gut empfindet. Zehn Personen (9 %) nahmen bei dieser Aussage keine Bewertung vor, sondern wählten die Option „Keine Angabe“ – in den übrigen Fällen waren dies nie mehr als zwei Personen.

Allgemeines Wohlbefinden

Auf die Aussage „*Insgesamt fühle ich mich an der Universität wohl*“ antworten 42 Studierende (37 %), dass sie eher zustimmen. Die Hälfte der Studierenden (57 Personen) stimmt dieser Aussage sogar voll zu. Lediglich zwei Studierende (2 %) stimmen überhaupt nicht zu, vier Studierende (4 %) stimmen eher nicht zu. Entsprechend fühlt sich die Mehrheit der befragten Studierenden (87 %) nach eigener Aussage an der Universität Innsbruck wohl.

Abbildung 5 fasst die abgefragten Aussagen sowie die prozentuale Verteilung der Antworten der Studierenden zusammen:¹¹

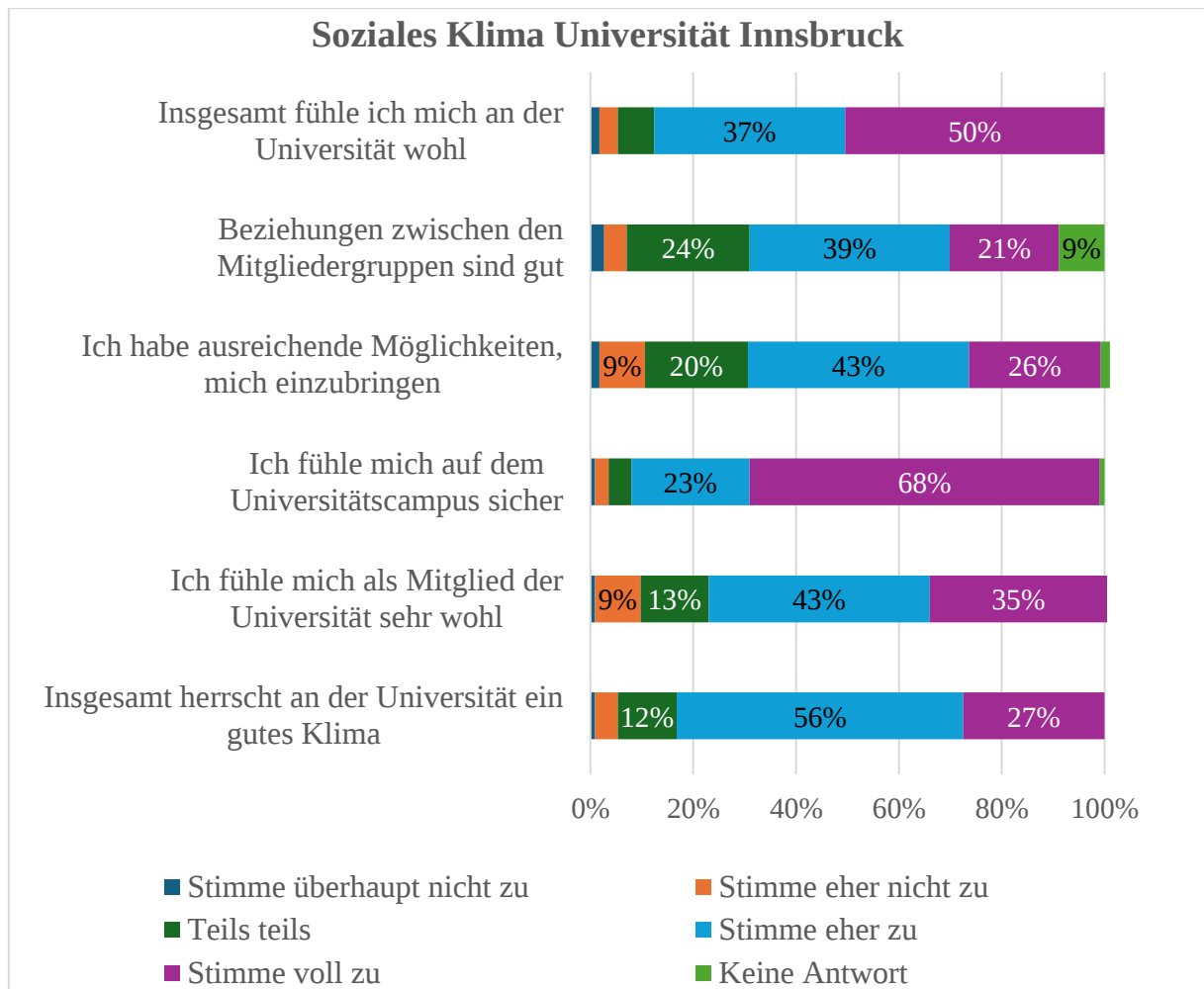


Abbildung 5: Bewertung soziales Klima an der Universität Innsbruck

¹¹ Einige besonders geringe Werte wurden zur Optimierung der Grafik entfernt.

4.4 Infrastruktur an der Universität Innsbruck

„Sehr viele Studierende verteilen sich auf zu wenigen Plätzen in der Bibliothek, Hallen, Räumen, Kantine etc. Kaum Möglichkeit ein Thema gemeinsam ungestört zu diskutieren und zu erarbeiten.“
(Interviewte:r)

„Wie bewerten Sie die Infrastruktur der Universität Innsbruck? Bitte wählen Sie aus, wie Sie die folgenden Aussagen einschätzen.“

In den Einzelinterviews mit Studierenden der UIBK (vgl. Kapitel 3) wurde die Infrastruktur der Universität als unzureichend oder verbesserungswürdig beschrieben. Diese Rückmeldungen machten deutlich, dass es an verschiedenen Stellen Mängel gibt, die das tägliche Leben auf dem Campus beeinträchtigen. Um diese Wahrnehmungen systematisch zu erfassen und zu bewerten, wurde im Rahmen des Fragebogens eine spezifische Frage zur Infrastruktur integriert. Hierzu gibt es entsprechend keine Vergleichszahlen aus Bielefeld oder Marburg. Ziel dieser Abfrage war es, die Meinungen der Studierenden zu zentralen Aspekten wie der Verfügbarkeit von Räumen, Barrierefreiheit und Notfallsystemen zu dokumentieren und den Handlungsbedarf in diesen Bereichen zu verdeutlichen.

Das gestapelte Säulendiagramm (Abbildung 6) zeigt die Verteilung der Antworten auf sechs verschiedene Aspekte der universitären Infrastruktur. Ein Blick auf die *Verfügbarkeit von Räumen für Gruppenarbeiten* zeigt, dass ein Drittel der Studierenden (36 Personen, 32 %) eher nicht zustimmen, dass es genügend Räume gibt, und weitere 16 Studierende (14 %) lehnen diese Aussage sogar ganz ab. Das bedeutet, dass insgesamt fast die Hälfte der Befragten (46 %) die Verfügbarkeit von Gruppenarbeitsräumen als unzureichend empfindet. Demgegenüber stimmt ein Fünftel der Studierenden (22 Personen) eher und 15 Studierende (13 %) voll zu, dass ausreichend Räume vorhanden sind. Ein weiteres Fünftel der Befragten (21 Personen, 19 %) hat die Antwortoption „teils teils“ gewählt. Drei Studierende (3 %) machten keine Angabe.

Bei der Frage nach der *Verfügbarkeit von Rückzugsräumen* zeigt sich eine noch deutlichere Unzufriedenheit. Von den befragten Studierenden stimmen insgesamt zwei Drittel (75 Personen, 66 %) nicht zu, dass es genügend Rückzugsräume an der Universität gibt – 41 Studierende (36 %) stimmen eher nicht zu und 34 Studierende (30 %) stimmen dieser Aussage überhaupt nicht zu. Lediglich sechs Studierende (5 %) stimmen voll zu und acht (7 %) stimmen eher zu. Ein Fünftel der Studierenden (22 Personen) gibt an, dass dies „teils teils“ der Fall ist. Zwei Studierende (2 %) machten keine Angabe.

Die *Erreichbarkeit des Sicherheitspersonals* wird von 29 Studierenden (26 %) als eher gut empfunden und 19 Studierende (17 %) stimmen der Aussage „Das Sicherheitspersonal ist leicht erreichbar“ sogar voll zu. Zehn Studierende (9 %) stimmen eher nicht zu und fünf Studierende (4 %) stimmen überhaupt nicht zu. Knapp ein Viertel der Studierenden (26 Personen, 23 %) wählen „teils teils“ als Antwortoption. Ein weiteres Viertel (24 Personen, 21 %) macht dazu keine Angabe.

Der Aussage „*Informationen zur Barrierefreiheit der Räume sind allgemein bekannt*“ stimmen 29 Studierende (26 %) eher nicht zu und 21 weitere (19 %) überhaupt nicht. Nur sieben Studierende (6 %) stimmen hingegen voll zu und 19 Studierende (17 %) stimmen eher zu. Weitere 20 Studierende (18 %) antworteten mit „teils teils“. 17 Studierende (15 %) machen keine Angabe.

Besonders negativ wird die Kennzeichnung der Standorte genderneutraler Toiletten bewertet: 46 Studierende (41 %) stimmen der Aussage „*Die Standorte genderneutraler Toiletten sind klar gekennzeichnet*“ überhaupt nicht zu. Ein Viertel der Studierenden (29 Personen, 26 %) stimmt eher nicht zu. Nur sechs Studierende (5 %) stimmen voll zu und vier (4 %) stimmen eher zu. Fünf Studierende (4 %) antworteten mit „teils teils“. Ein Fünftel der Studierenden (23 Personen, 20 %) macht keine Angabe dazu, ob die Standorte klar gekennzeichnet sind.

Bei der Sichtbarkeit der Notfallnummern sind die Antworten wie folgt verteilt: 14 Studierende (12 %) stimmen voll zu, dass die *Notfallnummern gut sichtbar ausgezeichnet* sind. Weitere 14 Studierende (12 %) stimmen eher zu. Auf der anderen Seite stimmen 34 Studierende (30 %) eher nicht zu und 14 Studierende (12 %) stimmen überhaupt nicht zu. 18 Studierende (16 %) wählen „teils teils“. 19 Studierende (17 %) machen keine Angabe.

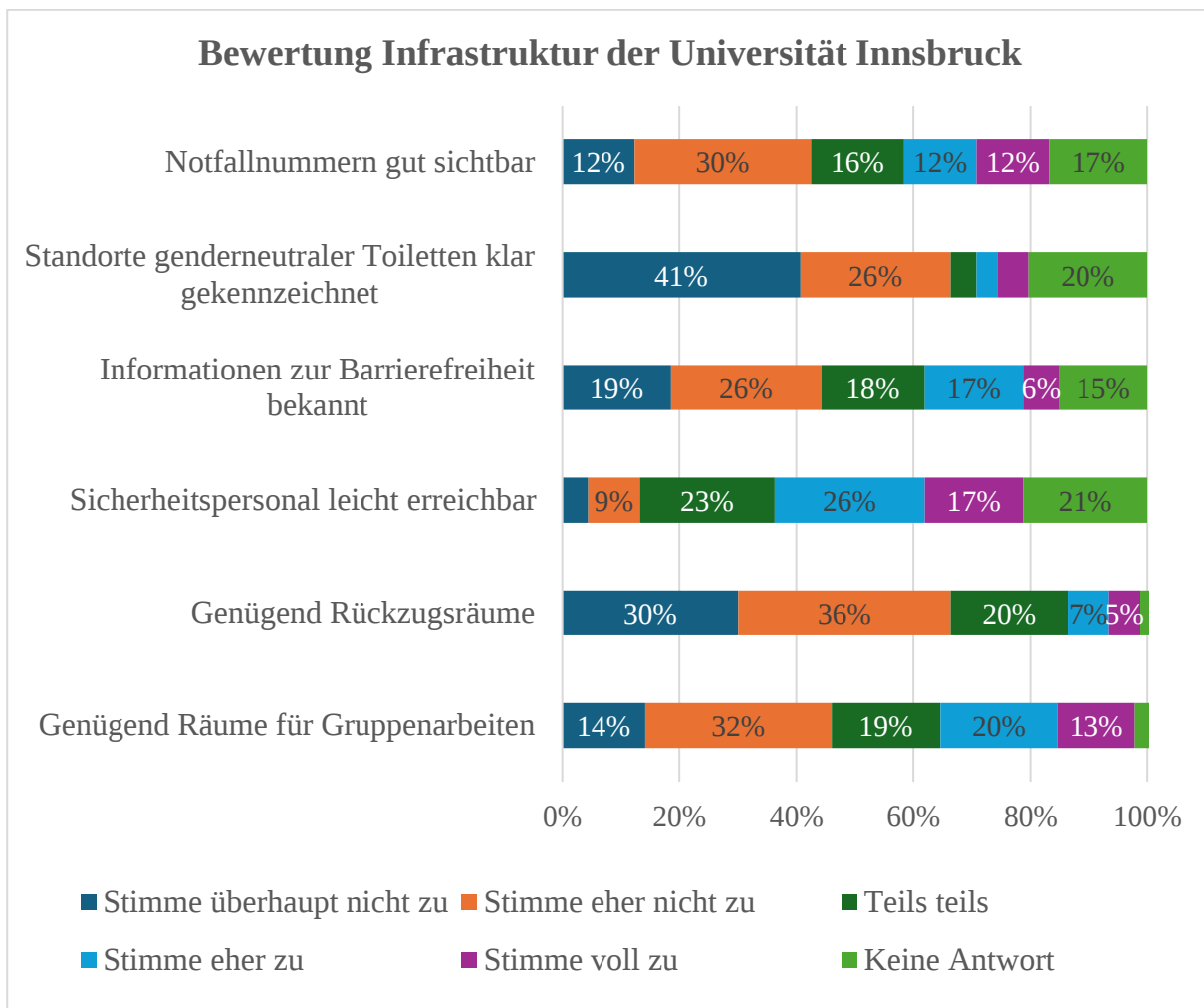


Abbildung 6: Bewertung Infrastruktur der Universität Innsbruck

Die Ergebnisse belegen, dass die Infrastruktur der Universität Innsbruck in mehreren Bereichen als unzureichend wahrgenommen wird, insbesondere hinsichtlich der Verfügbarkeit von Rückzugsräumen und der Kennzeichnung genderneutraler Toiletten.

4.5 Wahrnehmung der Entwicklung von Diskriminierung

„Wie hat sich Ihrer Meinung nach die Diskriminierung an der Universität Innsbruck in den letzten 12 Monaten entwickelt?“

Im Kontext der Veränderungen an der Universität Innsbruck, insbesondere im Hinblick auf den erfolgten Wechsel im Rektorat, kann es von besonderem Interesse sein, wie Studierende die Entwicklung der Diskriminierung an der Universität in den letzten 12 Monaten wahrgenommen

haben.¹² Von den 113 Befragten hat knapp die Hälfte (55 Personen, 49 %) angegeben, dass die Diskriminierung gleich geblieben sei. 13 Studierende (12 %) sind der Meinung, dass die Diskriminierung etwas abgenommen habe, drei Studierende (3 %) bemerken eine starke Abnahme. Auf der anderen Seite empfinden zehn Studierende (9 %), dass die Diskriminierung etwas zugenommen hat. Eine starke Zunahme wurde von keiner der befragten Personen wahrgenommen. 32 Studierende (28 %) machen keine Angabe zur Entwicklung der Diskriminierung. Es kann vermutet werden, dass diese Option von Personen gewählt wurde, die Diskriminierung weder selbst erfahren noch beobachtet haben, da sich in diesen Fällen keine Veränderung feststellen lassen kann. Wie im Tortendiagramm (Abbildung 7) dargestellt, hat die Mehrheit der Befragten keine wesentliche Veränderung wahrgenommen:

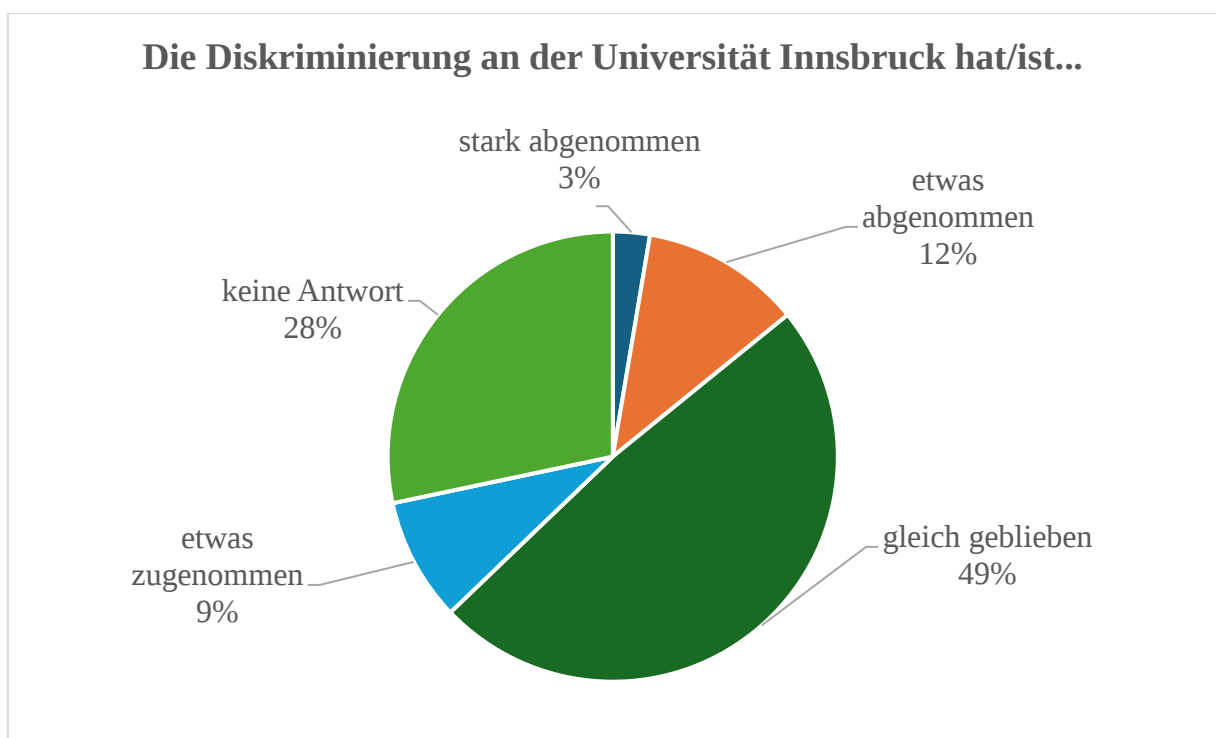


Abbildung 7: Wahrnehmung Entwicklung Diskriminierung

Ein Vergleich der Wahrnehmung der Entwicklung von Diskriminierung an den Universitäten Innsbruck und Bielefeld zeigt Gemeinsamkeiten, aber auch leichte Unterschiede. In beiden Umfragen gaben die meisten Studierenden an, dass sich das Ausmaß der Diskriminierung in den letzten 12 Monaten nicht verändert habe. Die Einschätzung, dass die Diskriminierung etwas abgenommen habe, ist mit 12 % in Innsbruck und 14 % in Bielefeld sehr ähnlich. Auch bei der

¹² Die Frage wurde auch an der Universität Bielefeld gestellt (s. u.). Sie wurde entsprechend nicht aufgrund des Rektoratswechsels entwickelt.

Wahrnehmung einer Zunahme der Diskriminierung sind die Ergebnisse ähnlich: In Innsbruck berichten 9 % von einer Zunahme, in Bielefeld sind es 8 %. Eine starke Zunahme der Diskriminierung wurde an keiner der Universitäten festgestellt.

Eine Besonderheit betrifft den hohen Anteil an Studierenden in Innsbruck, die keine Angabe gemacht haben: 28 %. In der Bielefelder Erhebung wurde dieser Wert nicht gesondert ausgewiesen. Es ist zu vermuten, dass der Fragebogen diese Option nicht enthielt. Dies würde den erhöhten Wert im Feld „gleich geblieben“ in der Bielefelder Studie erklären: 75 % gegenüber 49 % an der Universität Innsbruck.

In Abbildung 8 wird die Wahrnehmung der Entwicklung von Diskriminierung an den Universitäten Innsbruck und Bielefeld gegenübergestellt.

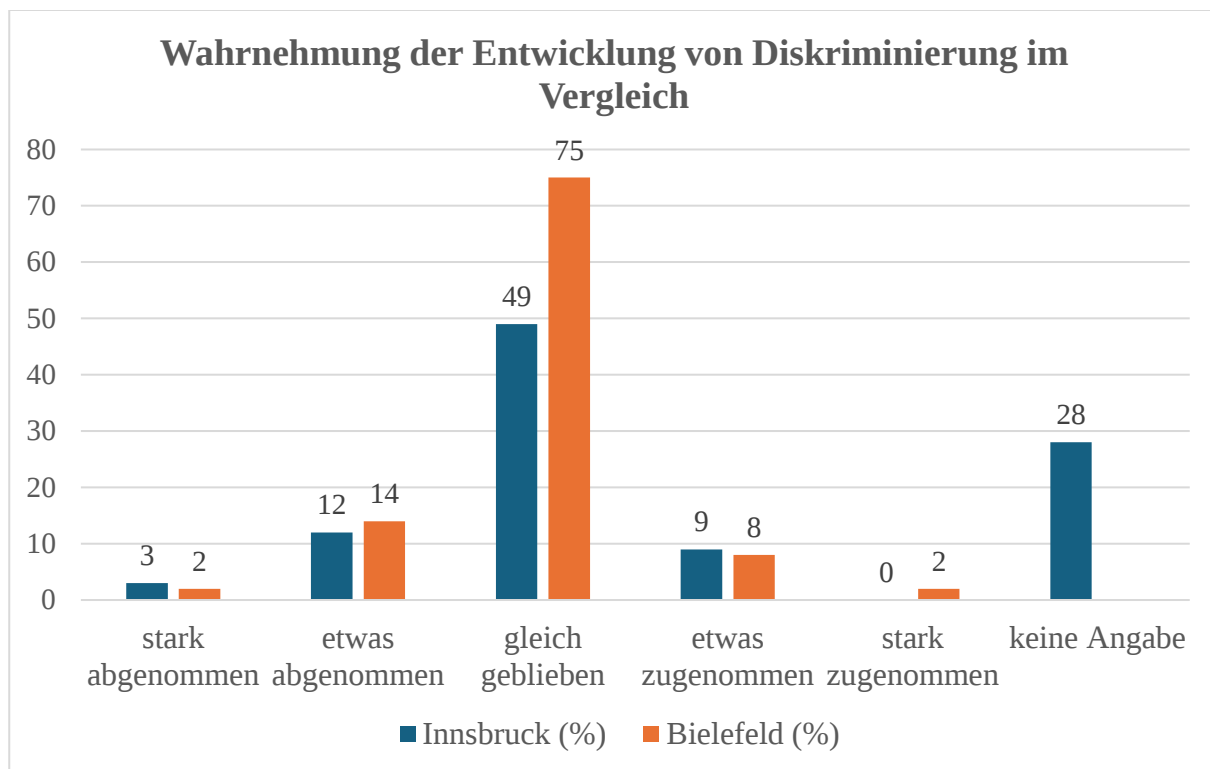


Abbildung 8: Vergleich Wahrnehmung Entwicklung Diskriminierung

Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass an beiden Universitäten die Mehrheit der Studierenden Diskriminierung als in den letzten 12 Monaten weitgehend unverändert wahrnimmt – mit vergleichbar wenigen Angaben zu einer Abnahme oder Zunahme des Diskriminierungsgeschehens.

4.6 Diskriminierungserfahrungen und -beobachtungen

„Haben Sie an der Universität Innsbruck Diskriminierung selbst erlebt?“

Im Mittelpunkt stehen nun die Antworten der Befragten, in denen sie angeben, ob und wie häufig sie Diskriminierung erfahren bzw. beobachtet haben. Dabei wird nicht nur erfasst, welche Merkmale der Diskriminierung eine Rolle spielen, sondern auch, in welchen Formen diese auftritt und wer oder was als Verursacher:in wahrgenommen wird. Ergänzend wird der Kontext der Diskriminierung betrachtet sowie beschrieben, ob und wie die Betroffenen das Verhalten anderer Anwesenden wahrgenommen haben. Auch der eigene Umgang mit der Situation und die Gründe für ein mögliches Ignorieren solcher Erlebnisse werden thematisiert. Abschließend werden in einem Freifeld geschilderte Aspekte und Details der Situationen beleuchtet.

4.6.1 Häufigkeit

Knapp zwei Drittel der befragten Studierenden (72 Personen, 64 %) gibt an, keine eigenen Diskriminierungserfahrungen gemacht zu haben – mehr als ein Drittel der Befragten hat indes mindestens einmal Diskriminierung an der Universität Innsbruck selbst erlebt: 16 Studierende (14 %) berichten von einem Vorfall, 19 Studierende (17 %) haben Diskriminierung mehrfach erlebt und vier (4 %) weitere der Befragten geben an, regelmäßig Diskriminierung erfahren zu haben. Zwei Studierende (2 %) machen keine Angaben zu dieser Frage. Die im Folgenden genauer beschriebenen Diskriminierungserfahrungen beziehen sich dementsprechend auf 41 der 113 befragten Personen.¹³ Sie nutzten die Möglichkeit, die der Fragebogen bot, bis zu drei Situationen selbst erlebter Diskriminierung zu schildern. Eine erste Situation wurde von allen 41 Personen beschrieben, eine zweite Situation von 14 Personen und eine dritte Situation von 5 Personen. Insgesamt wurden folglich 60 Diskriminierungssituationen erhoben.¹⁴ Wie eingangs erläutert, wird in der folgenden Darstellung keine Differenzierung nach Situationen vorgenommen.

Abbildung 9 veranschaulicht die genannten Quantitäten:

¹³ Wie zuvor ausgeführt haben 39 Personen die Frage nach eigenen Erfahrungen mit Diskriminierung bejaht und zwei machten hierzu keine Angabe, sodass potenziell Diskriminierung erfahren wurde. Dies war der Fall, wie die Auswertung der weiteren Antworten gezeigt hat.

¹⁴ Zum Vergleich: An der Universität Marburg (Gerhards et al. 2020: 19ff., 25) waren es 78 Diskriminierungserfahrungen, wobei 295 Personen den Fragebogen abgeschlossen hatten, darunter 255 Studierende. An der Universität Innsbruck waren es mit 113 vollständig abgeschlossenen Fragebögen (ausschließlich Studierender) zwar deutlich weniger, die Anzahl der erfassten Situationen unterscheidet sich mit 60 aber weit weniger stark.



Abbildung 9: Zusammensetzung Diskriminierungserfahrungen

„Haben Sie die Diskriminierung anderer an der Universität Innsbruck beobachtet?“

69 Befragte (61 %) geben an, keine Diskriminierung beobachtet zu haben. Entsprechend schildert wiederum knapp ein Drittel der befragten Studierenden, mindestens einmal Diskriminierung an der Universität Innsbruck *beobachtet* zu haben: 15 Personen (13 %) beobachteten einmal Diskriminierung, 19 (17 %) machten mehrfach Beobachtungen und drei (3 %) geben an, regelmäßig Diskriminierungssituationen beobachtet zu haben. Sieben Befragte (6 %) machen keine Angabe zu der Frage. Wie die Auswertung der weiteren Fragen zeigt, stammen die genauer geschilderten Beobachtungen von Diskriminierung an der Universität Innsbruck von 44 der befragten 113 Personen. Auch sie nutzten – wie im Fall der selbst erlebten Diskriminierung – die Möglichkeit, die der Fragebogen bot, bis zu drei Diskriminierungssituationen zu schildern. Eine erste Situation wurde von 44 Personen beschrieben, eine zweite Situation von 12 Personen und eine dritte Situation von fünf Personen. Insgesamt wurden folglich 61 beobachtete Diskriminierungssituationen erfasst. Abbildung 10 zeigt die genannten Quantitäten auf einen Blick:

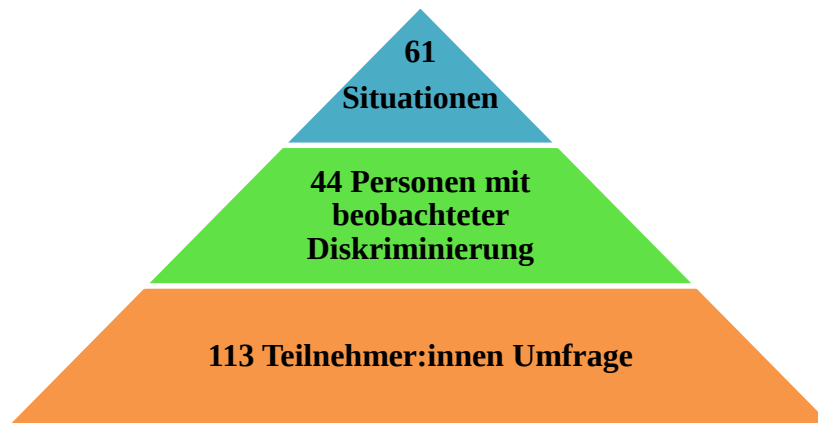


Abbildung 10: Zusammensetzung Diskriminierungsbeobachtungen

Abbildung 11 veranschaulicht das Verhältnis des Vorhandenseins von Diskriminierungserfahrungen bzw. -beobachtungen an der Universität Innsbruck gegenüber dem Nicht-Vorhandensein solcher Erlebnisse:

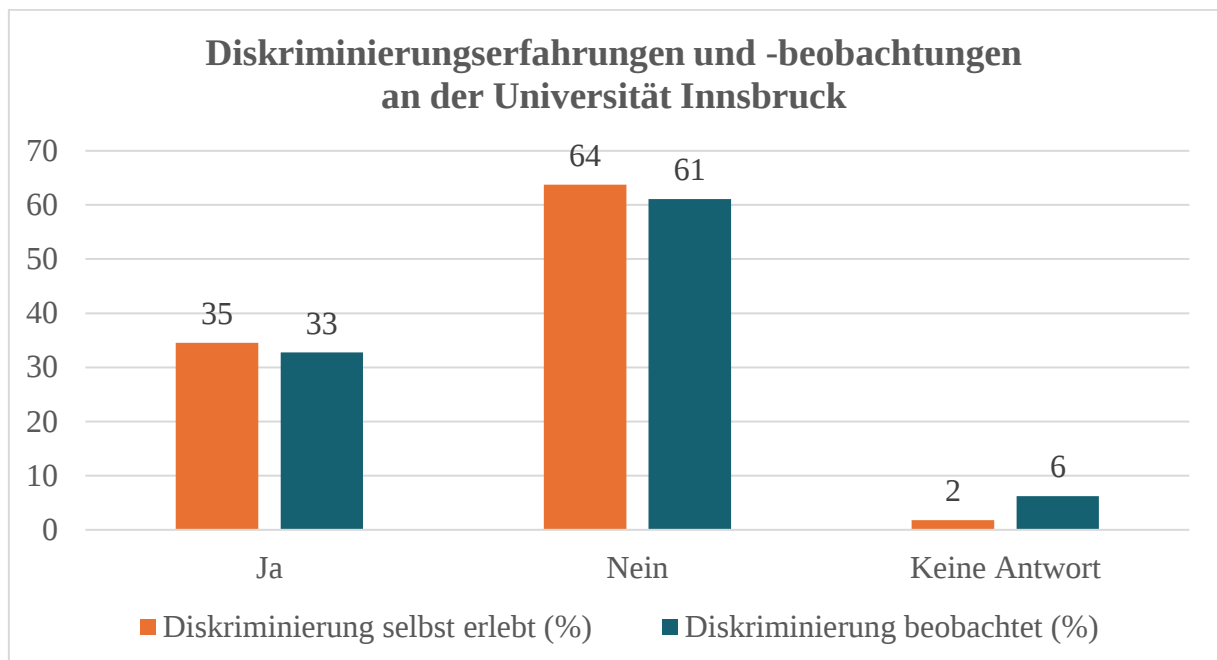


Abbildung 11: Diskriminierungserfahrungen und -beobachtungen (n = 113)

Wie sich diese Erfahrungen und Beobachtungen von Diskriminierung nach Häufigkeiten kategorisieren lassen, wird in Abbildung 12 erfasst:

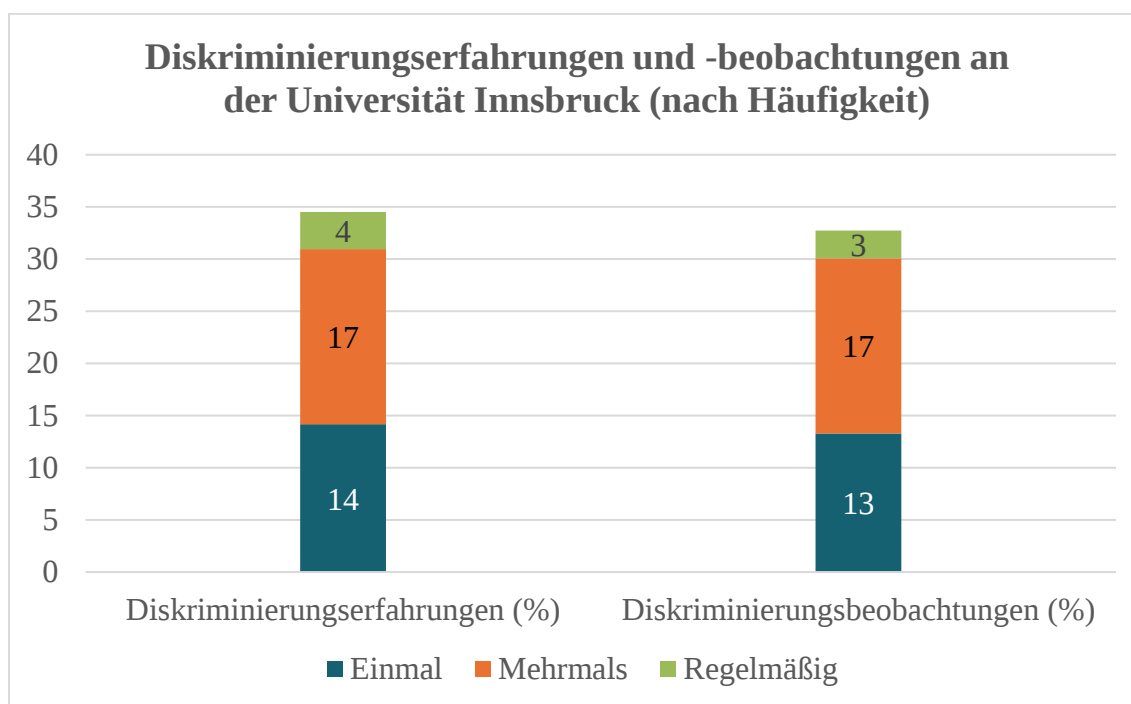


Abbildung 12: Diskriminierungserfahrungen und -beobachtungen nach Häufigkeit (n = 113)

4.6.2 Merkmale der Diskriminierung

„Auf welche(s) tatsächliche(n) oder zugeschriebene(n) Merkmal(e) bezog sich die Diskriminierung Ihrer Einschätzung nach?“ Mehrfachauswahl möglich.

Betrachtet man die Gesamtzahl der auf diese Frage hin benannten Diskriminierungsmerkmale ($n = 131$)¹⁵ für alle 60 geschilderten Situationen *selbst erlebter Diskriminierung*, steht das **Geschlecht** mit 16 % in Relation zu allen genannten Merkmalen an erster Stelle. Es spielt in jeder vierten der geschilderten Situationen ($n = 60$) eine Rolle. Danach folgen das **Aussehen** (13 Nennungen, 10 %) und das **Alter** (12 Nennungen, 9 %), die in jeder fünften Diskriminierungssituation relevant sind.

Sprache/Dialekt wurde neun Mal (7 %) als Diskriminierungsgrund angegeben. Fast ebenso oft wurde die soziale Herkunft (8 Nennungen, 6 %) genannt, gefolgt von der finanziellen Lage mit sieben Nennungen (5 %). Nationalität, Staatsangehörigkeit und Religion/Weltanschauung wurden jeweils sechs Mal (5 %) angegeben. Danach folgten ethnische Herkunft, Geschlechtsidentität sowie sexuelle Orientierung/Identität, die jeweils fünf Mal (4 %) als Ursache für Diskriminierungserfahrungen genannt wurden. Elternschaft und psychische Erkrankung wurden jeweils vier Mal bemerkt (3 %). Chronische Krankheit, körperliche Erkrankung und Behinderung wurden jeweils zwei Mal (2 %) als Diskriminierungsmerkmal genannt.

Unter „Sonstiges“ wurden neun Mal (7 %) weitere Gründe angeführt. Zu diesen Merkmalen zählen das Studienfach, unterschiedliche Lebensentwürfe sowie Barrieren, die verschleiert werden. Auch die Arbeitsleistung wurde als Diskriminierungsgrund genannt. Weitere Antworten umfassten die fehlende Gleichbehandlung durch Lehrpersonen und die Reproduktion rassifizierender Stereotype. Im Freifeld wurde zudem angegeben, aufgrund von „Charakter“, „Name“ (zwei Nennungen) sowie „Prätertiärer Bildungshintergrund/Bildungsabschlüsse“ diskriminiert worden zu sein. Diese Nennungen machen deutlich, dass Diskriminierungserfahrungen nicht immer ausschließlich an den „klassischen“ Merkmalen wie Geschlecht oder ethnische Herkunft festgemacht werden, sondern auch andere Aspekte angesprochen werden.

In vier Fällen wurde die Option „keine Angabe“ gewählt und folglich nicht spezifiziert, auf welche(-s) Merkmal(-e) sich die erfahrene Diskriminierung bezog.

Die Zahlen verdeutlichen die Komplexität der erfassten Diskriminierungserfahrungen. 41 Personen schilderten insgesamt 60 Situationen – einige der Studierenden haben Diskriminierung

¹⁵ Betrachtet werden hierbei nur die genannten Merkmale, d.h. „keine Angabe“ ist nicht Teil der Summe. Genannt werden diese Angaben hingegen im Fließtext sowie bei der Bezugnahme auf die Anzahl der geschilderten Fälle.

folglich wiederholt erfahren (vgl. Kapitel 4.6.1). Die 131 genannten Merkmale zeigen darüber hinaus, dass in vielen der beschriebenen Situationen mehrere Diskriminierungsmerkmale zusammenwirken. Diese Mehrfachnennungen verdeutlichen, dass Diskriminierungserfahrungen oft intersektional sind, also durch das Zusammenspiel verschiedener Merkmale geprägt werden.

Beobachtete Diskriminierung

Hinsichtlich der *beobachteten Diskriminierung* wird ebenfalls am häufigsten über das **Geschlecht** als Diskriminierungsmerkmal berichtet: 23 Nennungen. Dies entspricht einem relativen Anteil von 16 % der 140 genannten Merkmale beobachteter Diskriminierung. Bei 61 beobachteten Situationen war entsprechend in mehr als einem Drittel der Fälle (38 %) das Geschlecht ein Aspekt der Diskriminierung. Darauf folgt in einem Viertel der Situationen erneut das **Aussehen** mit 15 Nennungen (11 % aller Nennungen). Ebenso oft wurde die Kategorie „**ethnische Herkunft**“ berichtet. „Nationalität“ wurde 10 Mal angegeben (7 %). Die Geschlechtsidentität wurde neun Mal genannt (6 %). Die sexuelle Orientierung/Identität, das Alter, Behinderung und Religion/Weltanschauung wurden jeweils acht Mal (6 %) berichtet.

Danach folgten nach Häufigkeit „Sprache/Dialekt“ mit sieben Nennungen (5 %) und „psychische Erkrankung“ mit fünf Nennungen (4 %). Eine körperliche Erkrankung sowie die Staatsangehörigkeit wurden jeweils vier Mal angegeben, die finanzielle Lage, eine chronische Erkrankung und eine Elternschaft jeweils drei Mal (2 %).

In der Kategorie „Sonstiges“ wurden in drei Fällen weitere Gründe für die beobachtete Diskriminierung angegeben: Arbeitsleistung, Bildungsgrad sowie das Stillen im Hörsaal, das als unerwünscht empfunden wurde.

Die Gesamtanzahl der benannten Merkmale, aufgrund derer Diskriminierung anderer beobachtet wurde, beträgt 140. In vier Fällen wurde dazu keine Auskunft gegeben. Dies zeigt, dass in vielen Fällen mehrere Merkmale gleichzeitig als Grundlage für die beobachtete Diskriminierungssituation wahrgenommen wurden.

Fazit

Im Folgenden werden größere Kategorien gebildet, um die Vielzahl der genannten Merkmale übersichtlicher darzustellen und den Vergleich der Situationen selbst erlebter und beobachteter Diskriminierung zu erleichtern.

Die Auswertung des Fragebogens hat gezeigt, dass **Geschlecht/Sexualität** (einschließlich Geschlecht, Geschlechtsidentität, sexuelle Orientierung/Identität) in beiden Perspektiven am häufigsten als Diskriminierungsmerkmale wahrgenommen werden: Mit 32 Nennungen beeinflusst diese Kategorie *mehr als die Hälfte* der erlebten Diskriminierung (53 %) und sogar *zwei Drittel* der beobachteten Diskriminierung (40 Nennungen entsprechen 66 %), siehe Abbildung 13.

Ebenfalls zentral ist die **Herkunft/Migrationshintergrund** (inklusive ethnische Herkunft, Nationalität, Staatsangehörigkeit, Sprache/Dialekt): Mit 28 Nennungen ist diese übergeordnete Kategorie in *knapp der Hälfte* aller selbst erlebten Diskriminierungen relevant (46 %) und in *mehr als der Hälfte* der beobachteten Diskriminierungen (36 Nennungen entsprechen 59 %). Auffällig ist hier der Unterschied bei der **ethnischen Herkunft**, die in 12 % der erlebten Diskriminierungen, aber in 25 % der beobachteten Diskriminierungen benannt wird.

Sozioökonomische Merkmale (soziale Herkunft, finanzielle Lage, Elternschaft) stehen mit 19 Nennungen in *knapp einem Drittel* aller Situationen erlebter Diskriminierung (32 %) an dritter Stelle. In der beobachteten Perspektive wurden diese Merkmale nur 10 Mal genannt (16 % der Fälle). Diese Differenz weist auf eine geringere Sichtbarkeit von Diskriminierungen aufgrund des sozioökonomischen Status bei Nicht-Betroffenen hin.

Behinderung und **gesundheitliche Beeinträchtigungen** (körperliche Erkrankung, psychische Erkrankung, chronische Krankheit) wurden in der beobachtenden Perspektive häufiger wahrgenommen als sie in selbst erlebter Perspektive geschildert wurden: Sie waren in *einem Drittel* der beobachteten Diskriminierungen (20 Nennungen) und *einem Fünftel* (12 Nennungen) der selbst erlebten Diskriminierungen relevant.

Aussehen und **Alter** werden für diesen Überblick keiner größeren Kategorie zugeordnet. Beide spielen eine wesentliche Rolle und sind in jeweils *einem Fünftel* der Situationen selbst erlebter Diskriminierung vertreten. Beim Aussehen beträgt der Anteil bei beobachteter Diskriminierung 25 %, beim Alter 13 %.

Religion und **Weltanschauung** werden in 10 bzw. 13 % der Fälle selbst erlebter und beobachteter Diskriminierung benannt.

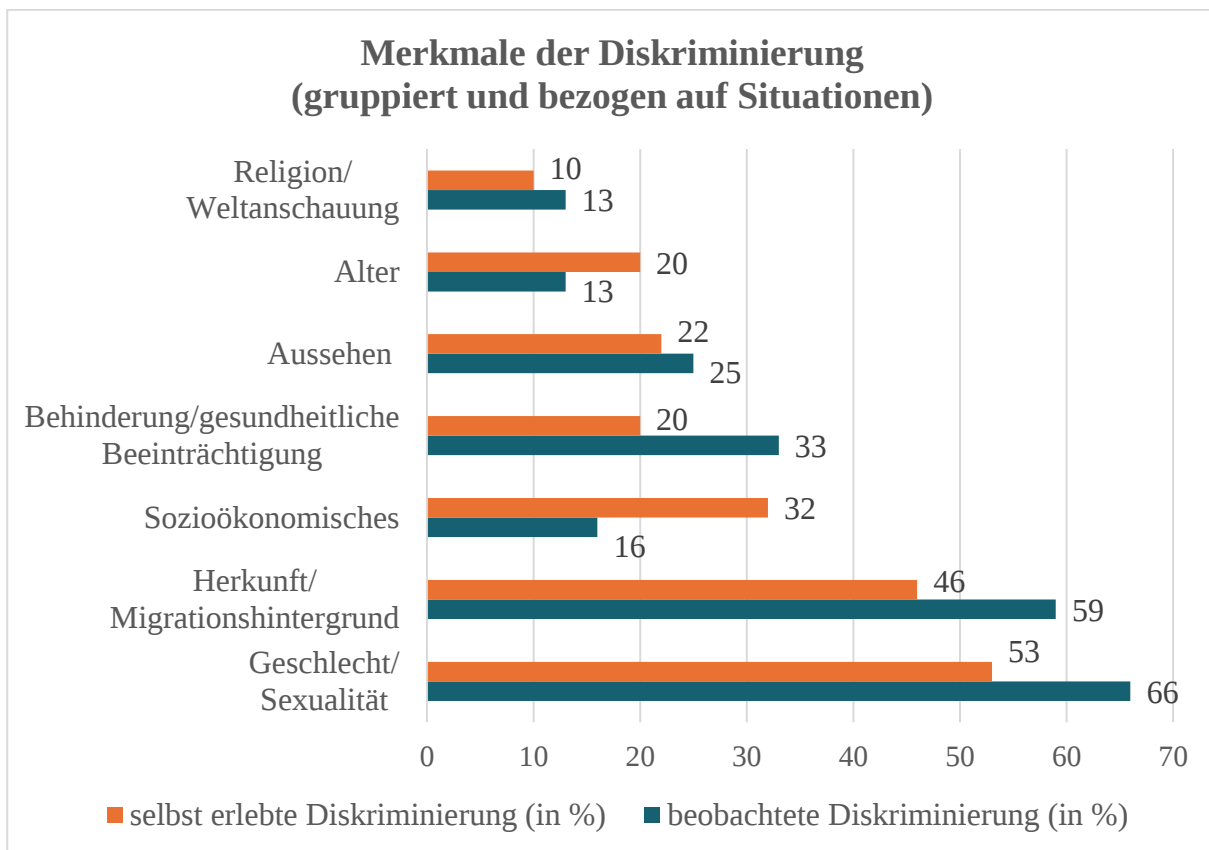


Abbildung 13: Merkmale der Diskriminierung gruppiert und bezogen auf Situationen; Mehrfachnennung möglich; selbst erlebt: n (Situationen) = 60 von 41 Befragten; beobachtet: n (Situationen) = 61 von 44 Befragten

Die Möglichkeit zur *Mehrfachnennung* wurde in vielen Fällen genutzt, was die Mehrdimensionalität von Diskriminierungserfahrungen hervorhebt. Die geringe Grundgesamtheit mit 60 (selbst erlebt) bzw. 61 (beobachtet) beschriebenen Situationen erlaubt jedoch nur begrenzte Aussagen über generelle Muster und Häufigkeiten. Eine größere repräsentative Untersuchung wäre erforderlich, um diese Ergebnisse zu bestätigen. Abbildung 14 fasst die Merkmale der erlebten und beobachteten Diskriminierung in Relation zueinander zusammen.

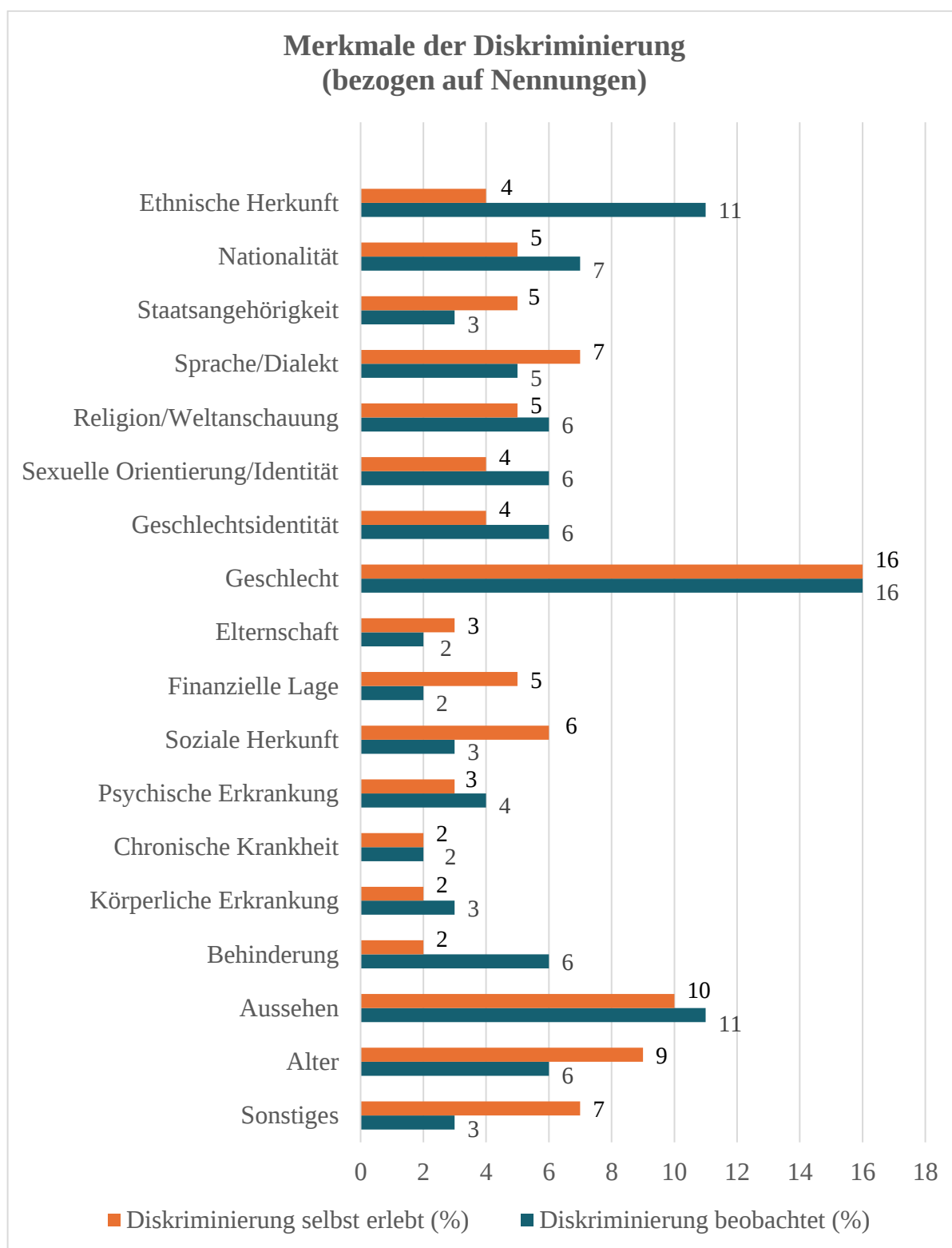


Abbildung 14: Merkmale der Diskriminierung relativ betrachtet; Mehrfachnennung möglich; selbst erlebt: n (Nennungen) = 131 von 41 Befragten; beobachtet: n (Nennungen) = 133 von 44 Befragten

Im Folgenden wird das individuelle Erleben der Betroffenen genauer beleuchtet.

„Bei Gruppenarbeiten finden sich oft keine Studierenden, die mit mir das Thema teilen und zusammenarbeiten möchten.“ (Interviewte:r)

4.6.3 Formen der Diskriminierung

*„Um welche Form der Diskriminierung hat es sich gehandelt?“
Mehrfachauswahl möglich.*

Wie bereits bei der vorausgehenden Frage nach Diskriminierungsmerkmalen sind auch hier Mehrfachantworten zur Beschreibung der erlebten Situationen möglich. Die häufigsten Formen betreffen **stereotype** oder **herabwürdigende Darstellungen**, die mit 29 Nennungen (20 % aller 149 Nennungen) an erster Stelle stehen. In fast *jeder zweiten* beschriebenen Situation ($n = 60$) handelt es sich demnach (auch) um diese Form der Diskriminierung. Ebenfalls häufig genannt wurden **Ausgrenzungen** oder das **Übergehen** (23 Nennungen, 15 %), gefolgt von Situationen, in denen **Leistungen nicht zugetraut** wurden (20 Nennungen, 13 %) und/oder **erbrachte Leistungen herabgesetzt** wurden (18 Nennungen, 12 %). Diese Formen der Diskriminierung treffen jeweils auf *ein Drittel* der geschilderten Situationen zu.

Eine Benachteiligung durch Regeln oder Verfahren wurde ebenfalls in mehreren Fällen wahrgenommen (17 Nennungen, 11 %). Abwertende Witze oder das Ausgelacht-Werden wurde 16 Mal (11 %) als Diskriminierungserfahrung genannt.

Weniger häufig berichten Studierende von unerwünschten sexualisierten Kommentaren sowie unangebrachten Bemerkungen zum Privatleben, die jeweils acht Mal genannt (5 %). Beleidigungen oder Beschimpfungen wurden fünf Mal (3 %) angegeben. Im Freifeld unter „Sonstiges“ (5 Mal gewählt) wurde „Misgendern“ genannt sowie ausgeführt, dass trotz Kindern kein Anspruch auf Beihilfe gewährt wurde. Als Begründung für das Verwehren der Beihilfe vermutet die Person ihr Alter. Dieser angenommene Zusammenhang wurde im Fragebogen nicht weiter ausgeführt. Angegeben wurde unter „Sonstiges“ zudem „strukturell nicht mitgedacht“ und „räumliche Ausstattung“ sowie „Fehlender Respekt“.

Körperliche Bedrohungen oder Angriffe und sexualisierte körperliche Übergriffe wurden von den befragten Studierenden nicht als Diskriminierungsformen erlebt.

Insgesamt wurden 149 Nennungen zu selbst erlebten Formen der Diskriminierung von 41 befragten Personen gemacht. Hinzu kamen vier Fälle, in denen keine näheren Angaben zur Art der erfahrenen Diskriminierung gemacht wurde. Dies zeigt, dass oft mehrere Diskriminierungsformen innerhalb einer Situation erlebt wurden.

Beobachtete Diskriminierung

Die *beobachteten Diskriminierungsformen* zeigen eine Vielzahl an negativen Erfahrungen, die Studierende bei anderen Personen wahrgenommen haben. Hier gab es insgesamt 133 Nennungen bezogen auf 61 Situationen. Die am häufigsten genannte Form der Diskriminierung waren **abwertende Witze oder das Ausgelacht-Werden**, was 22 Mal (17 % aller Nennungen) berichtet wurde. Nach Häufigkeit folgten darauf unmittelbar **„Leistungen nicht zugetraut“** (20 Nennungen, 15 %) und **stereotype oder herabwürdigende Darstellungen**, die in 19 Fällen (14 %) beobachtet wurden. Bei den benannten Formen der Diskriminierung bewegen wir uns demnach in einer Größenordnung von jeweils ca. *einem Drittel* der beschriebenen Fälle, wobei auch hier mehrere Formen in einer Situation zusammenkommen können.

Weitere häufig beobachtete Formen der Diskriminierung umfassen das Ausgrenzen oder Übergehen (15 Nennungen, 11 %) und das Benachteiligt-Werden durch Regeln oder Verfahren, was vierzehn Mal (11 %) angegeben wurde. In zwölf Fällen (9 %) wurde beobachtet, dass erbrachte Leistungen herabgesetzt wurden. Diese Formen betreffen jeweils zwischen *einem Viertel* und *einen Fünftel* der geschilderten Situationen.

Unerwünschte sexualisierte Kommentare wurden zehn Mal (8 %) und unangebrachte Bemerkungen zum Privatleben neun Mal (7 %) genannt. Beleidigungen oder Beschimpfungen wurden fünf Mal (4 %) beobachtet. Weniger häufig wurden körperliche Angriffe oder Bedrohungen (einmal, <1 %) sowie sexualisierte körperliche Übergriffe (zwei Mal) wahrgenommen.

In der Kategorie „Sonstiges“ wurden vier Mal weitere Gründe für beobachtete Diskriminierung angegeben. Genannt wurden spezifische Situationen, die besondere Herausforderungen für Betroffene aufzeigten, darunter mangelnde Unterstützung oder fehlende Anpassungen für Studierende mit Behinderungen oder ADHS, die fehlende Anerkennung diskriminierender Erfahrungen in Bezug auf Rassismus sowie das Ignorieren von klar gezogenen Grenzen.

Insgesamt wurden 133 Nennungen von 44 Befragten zu 61 Fällen beobachteter Diskriminierung gemacht, was zeigt, dass jeweils mehrere Formen der Diskriminierung innerhalb einer Situation beobachtet wurden. In fünf Fällen wurde die Form der beobachteten Diskriminierung nicht spezifiziert.

Fazit

Im Folgenden werden die elf spezifizierten Formen von Diskriminierung in größere Kategorien eingeordnet, um die Vielzahl der genannten Verhaltensweisen übersichtlicher darzustellen und den Vergleich der selbst erlebten und beobachteten Diskriminierung zu erleichtern. Dabei werden Unterschiede in der individuellen Betroffenheit und der Wahrnehmung anderer herausgestellt (vgl. Abbildung 15)¹⁶.

Die Auswertung zeigt, dass **verbale oder kommunikative Herabsetzungen** (abwertende Witze oder Auslachen, beleidigen oder beschimpfen, unangebrachte Bemerkungen zum Privatleben, stereotype/herabwürdigende Darstellungen) in beiden Perspektiven am häufigsten wahrgenommen wurden. Diese Formen wurden in *nahezu allen Fällen* selbst erlebter (95 %) und bei der beobachteten Diskriminierung *immer* genannt.

Soziale Ausgrenzung und Ignoranz (ausgrenzen oder übergehen, Leistungen nicht zugetraut) sind ebenfalls zentral in den beschriebenen Situationen. Diese Formen wurden in *über zwei Drittel* (70 %) der selbst erlebten und in *mehr als der Hälfte* (57 %) der beobachteten Diskriminierungen genannt.

Institutionelle und strukturelle Benachteiligungen (durch Regeln/Verfahren benachteiligt, erbrachte Leistungen herabgesetzt) spielen ebenfalls eine zentrale Rolle. Sie wurden in *mehr als der Hälfte* der Fälle selbst erlebter (57 %) und in 43 % beobachteter Diskriminierung genannt. Über das Freitextfeld wurde in beiden Perspektiven auf unzureichende Anpassungen und mangelnde Unterstützung für Studierende mit besonderen Bedürfnissen hingewiesen, etwa durch fehlende Maßnahmen bei Behinderungen oder neurodivergenten Anforderungen.

Sexualisierte Kommentare und sexualisierte körperliche Übergriffe sind unter den Befragten insgesamt selten, werden jedoch in Einzelfällen als gravierende Grenzüberschreitungen im universitären Kontext benannt. Sexualisierte Kommentare wurden in 13 % der selbst erlebten und in 16 % der beobachteten Fälle genannt (sprich acht bzw. zehn Nennungen). Sexualisierte körperliche Übergriffe wurden in zwei der beobachteten Fälle genannt.

Physische Bedrohungen und Gewalt (körperlich bedroht oder angegriffen) wurden nur in der beobachteten Perspektive in einem Fall benannt.

¹⁶ Zu berücksichtigen ist, dass die Kategorie „Sonstiges“ in dieser Darstellung nicht abgebildet wird. Sie ist hingegen in der nachfolgenden Abbildung 16 enthalten. Aus diesem Grund unterscheidet sich die Gesamtzahl der Nennungen: 144 bzw. 149 selbst erlebte und 129 bzw. 133 beobachtete Diskriminierung – bei 5 bzw. 4 Nennungen unter „Sonstiges“.

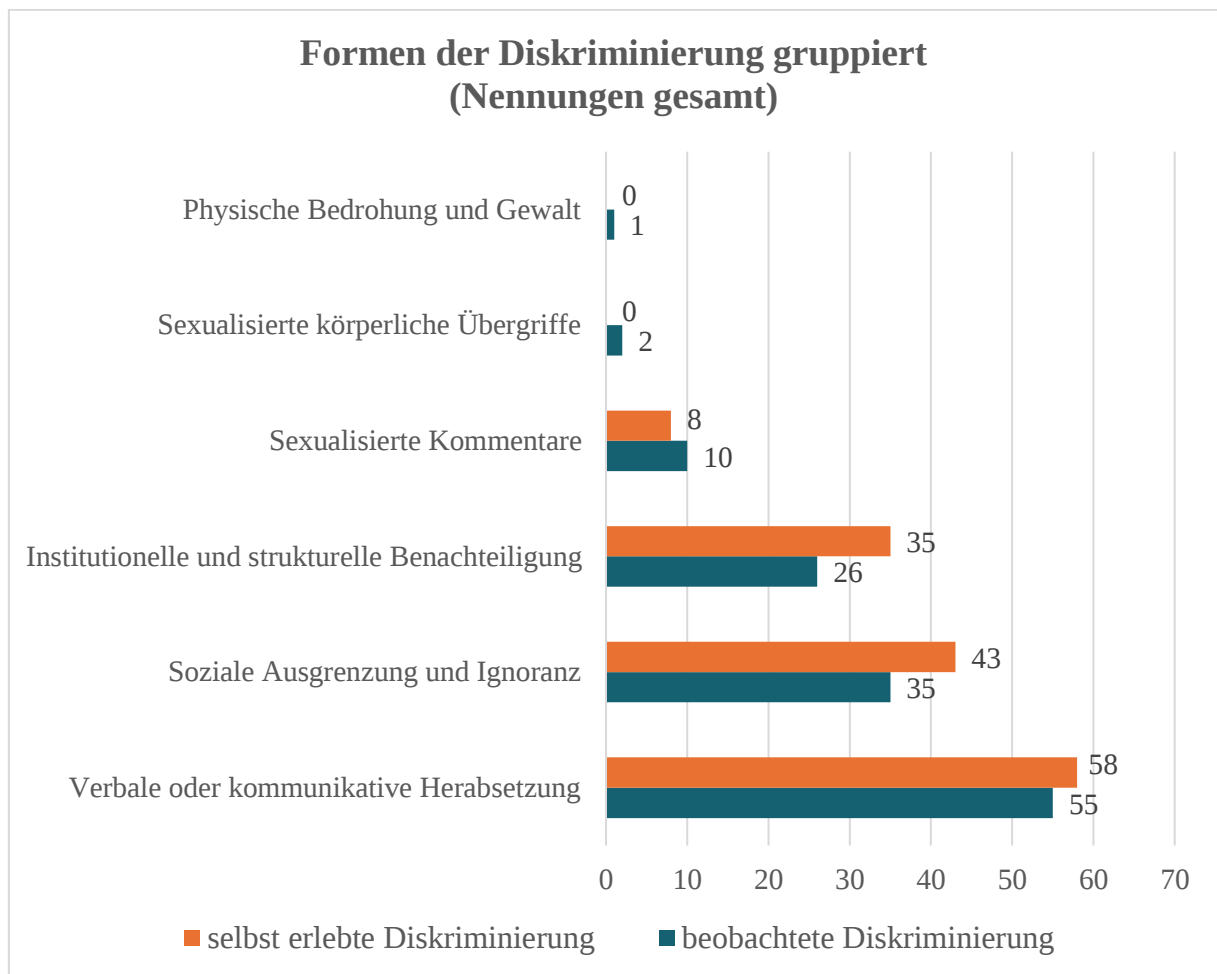


Abbildung 15: Formen der Diskriminierung gruppiert und bezogen auf Situationen; Mehrfachnennung möglich; selbst erlebt: n (Nennungen) = 144 von 41 Befragten; beobachtet: n (Nennungen) = 129 von 44 Befragten

Wie sich zeigt, werden sehr oft mehrere Formen der Diskriminierung innerhalb einer Situation wahrgenommen. Abbildung 16 zeigt die Ergebnisse im Detail.

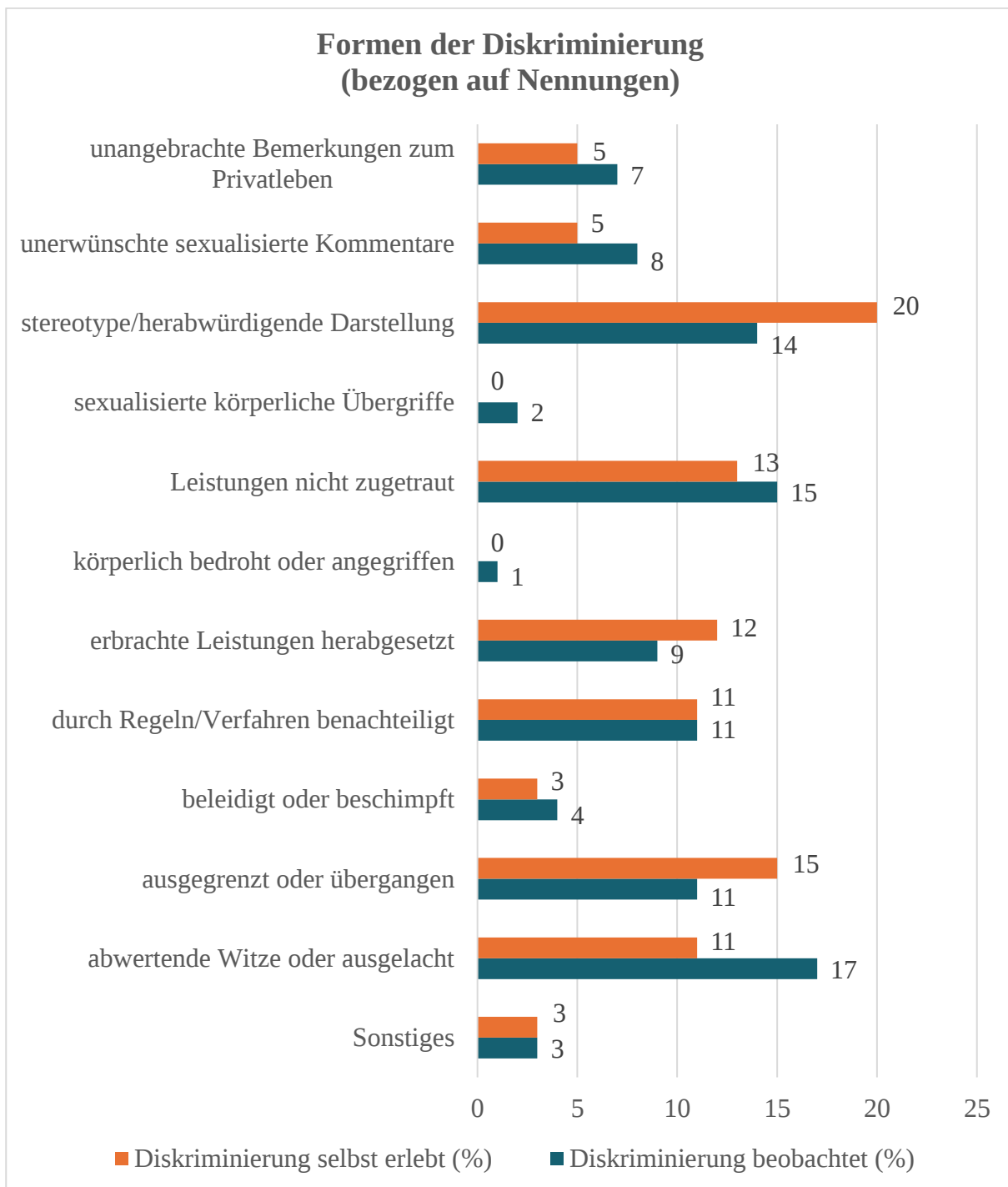


Abbildung 16: Formen der Diskriminierung relativ betrachtet; Mehrfachnennung möglich; selbst erlebt: n (Nennungen) = 149 von 41 Befragten; beobachtet: n (Nennungen) = 133 von 44 Befragten

Im folgenden Abschnitt wird näher betrachtet, wer oder was als Verursachende dieser Diskriminierungen wahrgenommen wurde.

4.6.4 Quellen der Diskriminierung

„Von wem oder was ging die genannte Diskriminierung aus?“
Mehrfachauswahl möglich.

Die befragten Studierenden nannten eine Vielzahl an Quellen für selbst *erlebte Diskriminierung*. Mehrfachangaben waren auch bei dieser Frage möglich. **Lehrpersonen** und **Mitstudierende** wurden nahezu gleich häufig als Verursachende wahrgenommen: 31 Nennungen (33 % der insgesamt 95 Spezifikationen) für Lehrpersonen und 30 Nennungen (32 %) für Mitstudierende. Dies entspricht jeweils ungefähr bzw. genau *der Hälfte* der geschilderten Situationen (n = 60).

Bildungsinhalte und **Lehrmaterialien** wurden neun Mal benannt (10 %). **Materielle Gegebenheiten** und **technische Ausstattung**, etwa unzureichende barrierefreie Zugänge oder veraltete Technik, wurden in acht Fällen (8 %) als diskriminierende Faktoren benannt. Ebenso oft wurden **institutionelle Verfahren** und **Regelungen** (8 %) als Ursache für Diskriminierung angegeben.

Technisch-administrative Mitarbeitende wurden in vier Fällen (4 %) und Vorgesetzte in zwei Fällen (2 %) als Verursachende genannt. Tutor:innen und externe Personen wurden jeweils einmal (je 1 %) angegeben. Eine Person war sich unsicher, wer die Diskriminierung ausgelöst hat. Sie gab im Freitextfeld an, dass nicht nachvollzogen werden könne, wer die Entscheidung getroffen habe.

Insgesamt wurden von den 41 Befragten 95 Nennungen zu Quellen erlebter Diskriminierung gemacht. Hinzu kamen drei Fälle, in denen keine näheren Angaben gemacht wurden (Wahl der Option „keine Angabe“).

Beobachtete Diskriminierung

In den Angaben der befragten Studierenden zu *beobachteten Diskriminierungen* werden **Lehrpersonen** am häufigsten als Auslöser genannt: 33 Mal, also bei 38 % aller Nennungen und in *mehr als der Hälfte* der geschilderten Situationen (n = 61). Andere **Studierende** wurden 21 Mal (24 %) für diskriminierendes Verhalten verantwortlich gemacht, also in gut *einem Drittel* der beschriebenen Fälle. **Bildungsinhalte** und **Lehrmaterialien** wurden neun Mal (10 %) genannt. Institutionelle Verfahren und Regelungen wurden acht Mal angegeben (9 %). Materielle Gegebenheiten oder technische Ausstattung wurden in fünf Fällen als ursächlich für

Diskriminierungen wahrgenommen, ebenso wie Vorgesetzte (6 %). Externe Personen, die nicht zur Universität gehören, wurden in drei Fällen (3 %) beobachteter Diskriminierung als Verursacher:innen benannt. Tutor:innen wurden zweimal (2 %) genannt. Bei den Angaben im Feld „Sonstiges“ erwähnte eine Person, dass die Diskriminierung strukturell verankert sei.

Insgesamt wurden 87 Nennungen von 44 Befragten zu Quellen beobachteter Diskriminierung vorgenommen. In fünf Fällen wählten Befragte „keine Angabe“, spezifizierten also nicht, wer oder was die Diskriminierung, die sie beobachtet haben, verursacht hat.

Fazit

Die befragten Studierenden benannten **Lehrpersonen** und **Mitstudierende** bei der selbst erlebten Diskriminierung nahezu *gleich häufig* als Verursachende. Bei der beobachteten Diskriminierung wurden hingegen **Lehrpersonen** mit 38 % am *häufigsten* als Auslöser wahrgenommen, Mitstudierende hingegen nur bei 24 % der Nennungen. Bildungsinhalte und Lehrmaterialien sowie institutionelle Verfahren und Regelungen wurden in beiden Perspektiven nahezu gleich häufig genannt. Materielle Gegebenheiten/technische Ausstattung wurden in 8 bzw. 6 % der Fälle genannt.

Abbildung 17 fasst die Quellen der erlebten und beobachteten Diskriminierung an der Universität Innsbruck zusammen.

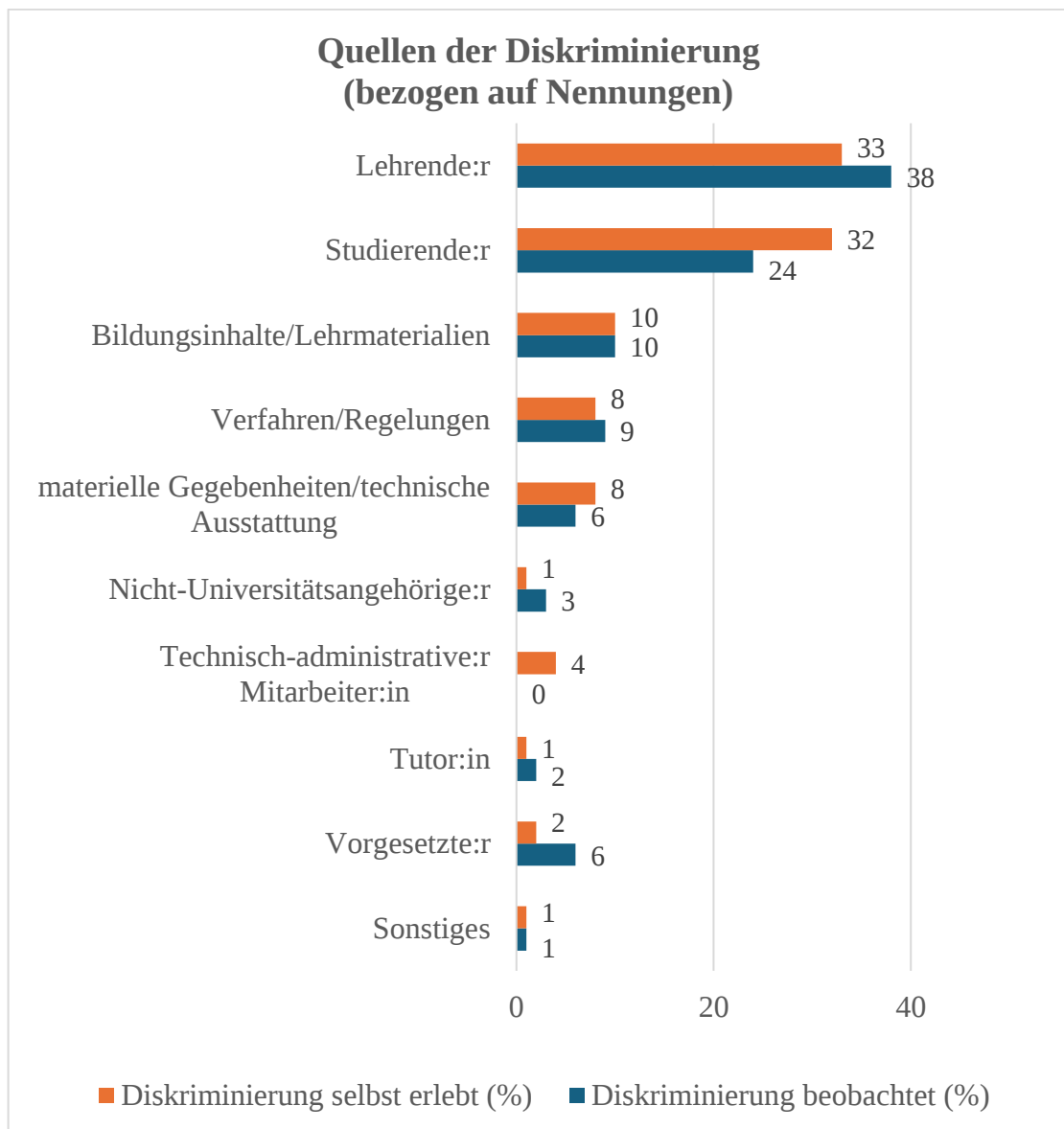


Abbildung 17: Quellen der Diskriminierung; Mehrfachnennung möglich; selbst erlebt: n (Nennungen) = 95 von 41 Befragten; beobachtet: n (Nennungen) = 87 von 44 Befragten

Eine Gruppierung in **Personen, strukturelle und institutionelle Gegebenheiten** (materielle Gegebenheiten/technische Ausstattung, Verfahren/Regelungen) sowie **Bildungsinhalte und Lehrmaterialien** eröffnet noch einmal eine neue Perspektive auf die verschiedenen Quellen von Diskriminierung:

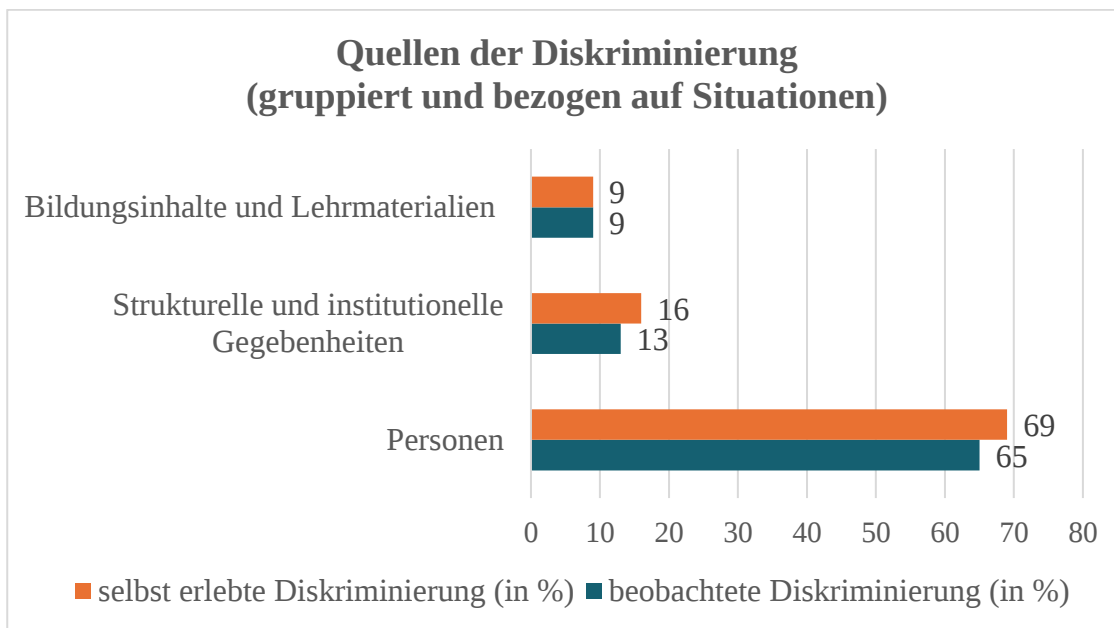


Abbildung 18: Quellen der Diskriminierung gruppiert und bezogen auf Situationen; Mehrfachnennung möglich; selbst erlebt: n (Situationen) = 60 von 41 Befragten; beobachtet: n (Situationen) = 61 von 44 Befragten

Im folgenden Abschnitt werden die universitären Kontexte betrachtet, in denen die jeweilige Diskriminierung stattfand.

4.6.5 Kontexte der Diskriminierung

„In welchem Kontext fand die Diskriminierung statt?“

Studierende *erlebten Diskriminierung* in unterschiedlichen Kontexten. In der Umfrage spezifizierten sie diese 56 Mal, wobei bei dieser Frage *keine* Mehrfachantworten zugelassen waren. Am häufigsten wurden **Lehrveranstaltungen** genannt: 32 Mal (57 % aller Nennungen). In mehr als der Hälfte der berichteten Situationen selbst erfahrene Diskriminierung (n = 60) fand diese entsprechend im Rahmen einer Lehrveranstaltung statt.

Infrastruktur, wie Gebäude oder Räumlichkeiten, und die **Verwaltung** wurden jeweils fünf Mal (jeweils 9 %) angegeben. Lern- und Arbeitsgruppen wurden drei Mal (5 %) genannt. Prüfungen und Sprechstunden wurden jeweils zwei Mal (jeweils 4 %) als Kontexte der diskriminierenden Situationen angegeben. Einzelne Nennungen (jeweils 2 %) gab es für Sportaktivitäten und universitäres Engagement.

Unter „Sonstiges“ wurde fünf Mal (9 %) spezifiziert, beispielsweise Diskriminierung im Arbeitsverhältnis zur Universität (2 Nennungen), in der Mensa oder im Zusammenhang mit der

Studienbeihilfe. Einmal wurde zudem die räumliche Ausstattung genannt, was über die Kategorie „Infrastruktur“ hätte erfasst werden können. In vier Fällen wurden keine Angaben zu den Kontexten der Diskriminierungserfahrungen gemacht.

Beobachtete Diskriminierung

Für Situationen, in denen *Diskriminierung beobachtet* wurde sind 50 Angaben gemacht worden. **Lehrveranstaltungen** wurden 33 Mal genannt (67 % der insgesamt 50 Nennungen). Dies entspricht *mehr als der Hälfte* der beschriebenen Situationen beobachteter Diskriminierung (n = 61). Die **Infrastruktur** wurde fünf Mal (10 %) angegeben. **Exkursionen**, **Prüfungen** und die **Verwaltung** wurden jeweils zweimal (jeweils 4 %) erwähnt. Einzelne Nennungen (jeweils 2 %) gab es für Lern- oder Arbeitsgruppen sowie universitäre Sportaktivitäten.

Unter der Kategorie „Sonstiges“ wurden vier Nennungen (8 %) vorgenommen, darunter das Arbeitsverhältnis zur Universität, Gruppenarbeiten in Lehrveranstaltungen und Gespräche auf dem Gang. Für elf Situationen wurde die Antwortoption „keine Angabe“ gewählt, folglich der Kontext der beobachteten Diskriminierung nicht spezifiziert.

Fazit

Die Ergebnisse zeigen, dass Diskriminierung überwiegend im Kontext von **Lehrveranstaltungen** auftritt – mit 57 % der Nennungen bei selbst erlebter und 67 % bei beobachteter Diskriminierung. Weitere Kontexte wie Infrastruktur, Verwaltung oder Prüfungen wurden deutlich seltener genannt (maximal 10 %). Auffällig ist die hohe Zahl der Fälle, bei denen **keine Angabe** erfolgte – fast jede fünfte Situation beobachteter Diskriminierung blieb damit unspezifiziert hinsichtlich ihres Kontexts. Die Kategorie „Sonstiges“ indes verweist auf spezifische Situationen wie das Arbeitsverhältnis zur Universität. Auch „Gruppenarbeiten“ wurden genannt, was ggf. durch die Antwortoption „Lern-/Arbeitsgruppe“ hätte erfasst werden können. Abbildung 19 stellt die Antworten zusammengefasst dar.

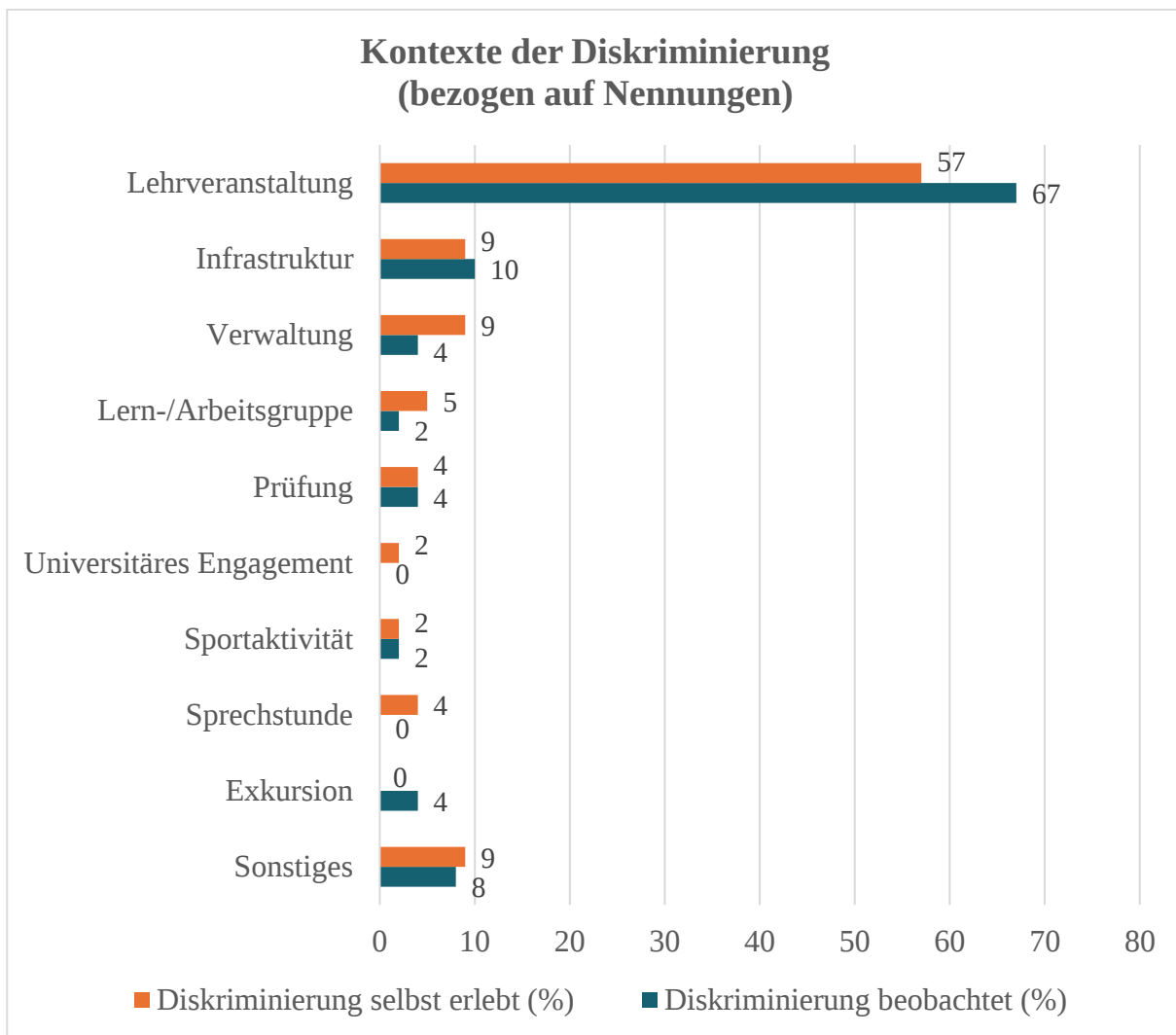


Abbildung 19: Kontexte der Diskriminierung; selbst erlebt: n (Nennungen) = 56 von 41 Befragten; beobachtet: n (Nennungen) = 50 von 44 Befragten

Das folgende Kapitel geht auf die Anwesenheit weiterer Personen in diesen Situationen ein und zeigt, wie diese auf die diskriminierenden Vorfälle reagiert haben.

„Es gibt Leute, die [...] sich wie Zuschauer [verhalten]. Und es gibt natürlich auch Leute, die [...] irgendwie helfen wollen. [...] Aber einfach [...] überfordert sind. Nicht wissen so recht, was tun.“ (Interviewte:r)

4.6.6 Anwesenheit weiterer

Personen und deren Reaktionen

„Hat eine Person/haben mehrere Personen beobachtet, dass Sie diskriminiert wurden?“

Bezogen auf 60 geschilderte Situationen *selbst erlebter Diskriminierung* wurde in 36 Fällen (60 %) angegeben, dass die diskriminierende Handlung von mindestens einer Person beobachtet wurde. In 14 Fällen (23 %) wurde die Anwesenheit weiterer Personen verneint. Für 10 Fälle (17 %) wurde hierzu keine Angabe gemacht.

„Diese Person(en) hat (haben) sich hauptsächlich so verhalten“

Für 38 Situationen wurde das Verhalten mindestens einer weiteren anwesenden Person spezifiziert. Dem Empfinden der diskriminierten Person nach unternahmen 24 Beobachtende nichts. Dies entspricht 63 % (bezogen auf 38 Spezifikationen des Verhaltens; die Option „keine Angabe“ wurde hierbei nicht berücksichtigt). Sechs Beobachtende (16 %) suchten nach der Situation das Gespräch mit der betroffenen Person. Vier Beobachtende (11 %) unterstützten aktiv die verursachende Person. Drei Beobachtende (8 %) leisteten direkte Unterstützung durch verbales Eingreifen. Eine Nennung unter „Sonstiges“ beschreibt, dass eine Person sowohl verbal eingeschritten als auch nach der Situation das Gespräch mit der diskriminierten Person gesucht habe. Diese Anmerkung zeigt, dass die Option der Mehrfachantwort auch für diese Frage relevant ist, was bei einer Überprüfung des Erhebungsinstruments für zukünftige Studien zu berücksichtigen wäre (vgl. Kapitel 5.2).

Die Befragung hat gezeigt, dass die Mehrheit der Beobachtenden in diskriminierenden Situationen passiv blieb. Direkte Unterstützung für die betroffenen Personen war selten, und Konfrontationen mit der verursachenden Person wurden vermieden, wie Abbildung 20 zusammenfasst:

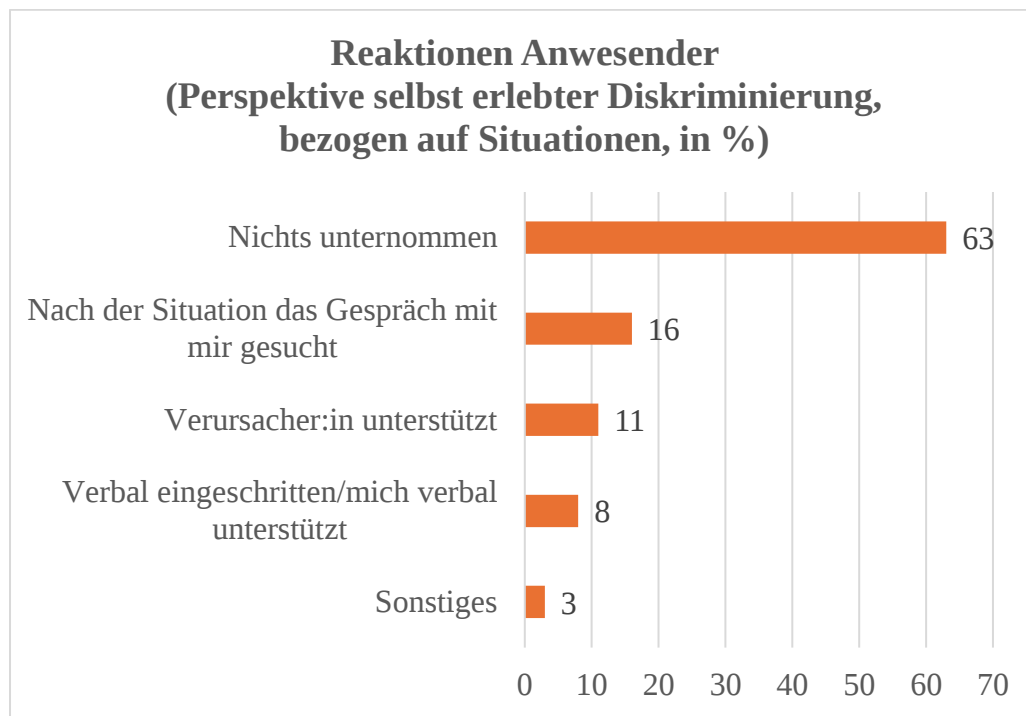


Abbildung 20: Reaktionen Anwesender (aus Perspektive selbst erlebter Diskriminierung); n (Situationen) = 38 von 41 Befragten

Beobachtete Diskriminierung

„Hat eine weitere Person/haben weitere Personen die Diskriminierung beobachtet?“

Bezogen auf 61 geschilderte Situationen *beobachteter Diskriminierung* wurde in 42 Fällen angegeben, dass mindestens eine weitere Person (neben der diskriminierten Person und der verursachenden Person hinaus) anwesend war. Für fünf Fälle wurde dies verneint und bei 14 Situationen mit der Option „keine Angabe“ keine Aussage zu der Frage getroffen. Es zeigt sich folglich, dass die Mehrheit der Diskriminierungsbeobachtungen nicht isoliert, sondern im Beisein weiterer Anwesender stattfand.

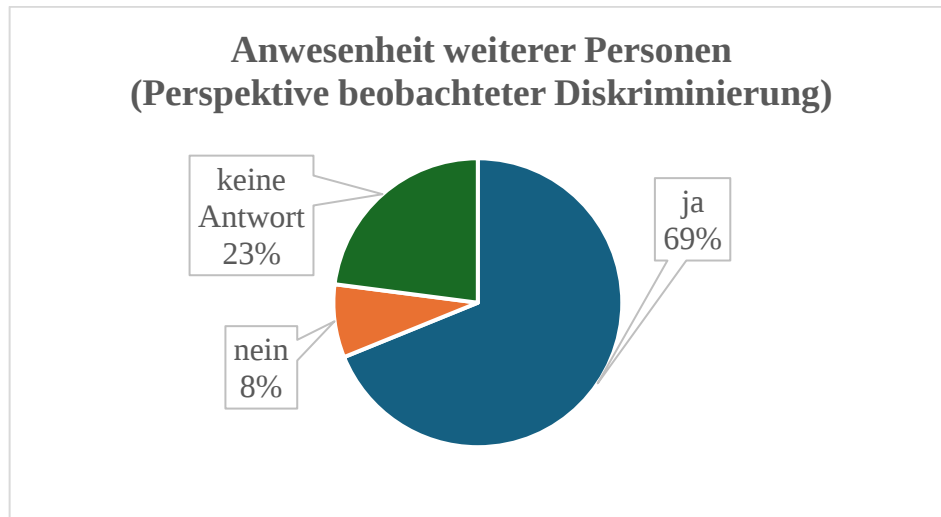


Abbildung 21: Anwesenheit weiterer Personen bei beobachteter Diskriminierung; n (Situationen) = 61 von 44 Befragten

Nun richtet sich der Fokus darauf, wie die Befragten selbst auf die erlebte und wahrgenommene Diskriminierung reagiert haben.

4.6.7 Persönliche Reaktionen auf Diskriminierungserfahrung und -beobachtung

„Wie sind Sie mit der Situation umgegangen?“
Mehrfachauswahl möglich.

Reaktionen der Befragten auf *selbst erlebte Diskriminierung* an der Universität Innsbruck zeigen eine breite Spannweite an Umgangsweisen mit den erlebten Situationen. Die Unterstützung durch das persönliche Umfeld spielte eine wichtige Rolle: In mehr als *der Hälfte* der 60 Fälle (35 Mal, entspricht 58 %) suchten die Studierenden das **Gespräch im privaten Umfeld** mit Freund:innen oder Familienmitgliedern. In mehr als *einem Drittel* der Fälle (22 Mal, entspricht 37 %) tauschten sich die Studierenden **mit Kommiliton:innen** über die Situation aus. Ebenfalls in *einem Drittel* aller Situationen entschieden sich die Befragten, das **Vorkommnis zu ignorieren** (20 Fälle). In neun Fällen (15 %) **sprachen sie die Diskriminierung direkt in der Situation** an.

Die Suche nach professioneller Unterstützung war weniger verbreitet: Nur in vier Fällen (7 %) wandten sich Studierende an eine universitäre Stelle. Ebenfalls in vier Fällen wurden externe Anlaufstellen aufgesucht. Die geringe Inanspruchnahme professioneller Unterstützung bei Diskriminierungserfahrungen deutet darauf hin, dass Betroffene nicht ausreichend über bestehende Unterstützungsangebote informiert sind. Diese Annahme bestätigen die Ergebnisse dieser Umfrage, wie in Kapitel 4.7 gezeigt wird. Zudem könnte ein fehlendes Vertrauen in die

Wirksamkeit solcher Stellen eine Rolle spielen, ein Aspekt, der in den Freitextfelden zur Frage nach Bekanntheit von Anlaufstellen oder Personen an der Universität ebenfalls angesprochen wird.

Bei den geschilderten individuellen Reaktionen wurde u. a. das Gespräch mit der Lehrveranstaltungsleitung oder eine spätere Rückmeldung an die Vorgesetzten nach Verlassen der Universität genannt. Auch das Gespräch mit Kolleg:innen wurde gesucht.

*„Wenn Sie die Diskriminierung ignoriert haben, können Sie hier Ihre Gründe nennen“
Mehrfachauswahl möglich.*

Es wurden 53 Begründungen für ein Ignorieren der Diskriminierung angegeben. Etwa gleich oft genannt wurden **„Ich dachte, dass es nichts bringen würde“** und **„Mir fehlte die Energie dafür“**, sie umfassen jeweils ca. *ein Fünftel* aller Nennungen (11 bzw. 10 Mal genannt). Dabei stellt besonders die erste Aussage einen wichtigen Ansatzpunkt für ein institutionelles Handeln dar (vgl. Kapitel 5.1, in dem eine klare Kommunikation und konsequente Durchsetzung von Konsequenzen bei diskriminierendem Verhalten gefordert werden).

An dritter Stelle mit neun Nennungen wurde **„Ich wollte schnell aus der Situation heraus“** angegeben (17 %). Mehrfach genannt wurden auch **„Ich hatte Angst vor negativen Folgen“** (13 % aller Nennungen) sowie **„Ich will wie alle anderen behandelt werden“** und **„Es war mir peinlich“** (8 %). Einige der Befragten dachte zudem, ihnen würde nicht geglaubt werden, oder sie erhielten den Rat, die Situation zu ignorieren.

Unter der Kategorie „Sonstiges“ wurden drei Mal weitere Gründe für das Ignorieren von Diskriminierung genannt, die auf individuelle Bewertungen der Situation und den Umgang damit hinweisen. Aussagen wie „Es ist ja nur Ihre Meinung, ich kenne mich besser“ oder „Es war ‚nur‘ eine Note schlechter, der Aufwand stand nicht dafür“ deuten darauf hin, dass einige Betroffene die Diskriminierung als subjektive Meinung oder geringfügig einstufen und daher keinen Handlungsbedarf sahen. Auch der Hinweis „Zu diesem Zeitpunkt wurde in der Uni nicht thematisiert, dass dies übergriffiges Verhalten ist. Ich habe damals nicht so viel darüber nachgedacht und es weggeschoben. Heute weiß ich viel mehr über sexuelle Belästigung und könnte es sicher besser begreifen, was damals passiert ist“, verdeutlicht die hohe Relevanz von präventiven Maßnahmen sowie einer offenen Kommunikation über Diskriminierung, um Betroffene zu stärken und Handlungsoptionen klarer aufzuzeigen.

„Ich habe das Studium nach dem 1. Studienabschnitt geändert.“
(Angabe in einem Freitextfeld zur Reaktion auf beobachtete Diskriminierung)

Beobachtete Diskriminierung

Bezogen auf die *Beobachtung* von Diskriminierung standen **Gespräche mit Kommiliton:innen** und **im privaten Umfeld** an erster Stelle. Sie wurden in ca. 40 % der 61 Fälle genannt (27 bzw. 24 Nennungen). In mehr als *einem Viertel* der Fälle (28 %) wurde nach der Situation das **Gespräch mit der diskriminierten Person** gesucht (17 Nennungen). In jedem fünften Fall wurde die Diskriminierung in der Situation offen angesprochen (12 Nennungen). Ignoriert wurde die beobachtete Situation demnach nur in vier Fällen. Vier Mal wurde nach der Situation mit der verursachenden Person gesprochen. Sehr selten – in jeweils einem Fall – wandte sich eine Person an eine universitäre bzw. eine externe Anlaufstelle.

Weitere Reaktionen wurden im Freitextfeld beschrieben. Darunter befand sich der Hinweis, dass zu dem Zeitpunkt keine Reflexion stattgefunden habe: „Nie darüber nachgedacht, dass es eine Form von Diskriminierung darstellt“. Genannt wurde zudem eine spontane Reaktion: „ein ‚wtf‘ in den Raum rufen“. Eine weitere Angabe lautet: „vor Schock hatte niemand wirklich reagiert in dieser Situation“. Letzteres verdeutlicht die lähmende Wirkung, die Diskriminierungssituationen auf Beobachtende haben können. Eine weitere Person gab an, dass sie das Studium nach dem 1. Studienabschnitt geändert hat, was auf weitreichende Konsequenzen und eine Exit-Strategie aus dem belastenden Umfeld hinweist.

„Wenn Sie die Diskriminierung ignoriert haben, können Sie hier Ihre Gründe nennen“
Mehrfachauswahl möglich.

Wurde die beobachtete Diskriminierung ignoriert, war Unsicherheit, wie in der Situation hätte reagiert werden sollen – **„Ich wusste nicht, was ich tun sollte“** – der häufigste Grund (4 Nennungen). In jeweils zwei Fällen, wurde auf **fehlende Energie** sowie **Angst vor negativen Folgen** verwiesen. Eine Person gab an, dass sie das Gefühl hatte, ein Eingreifen würde nichts bringen. In einem anderen Fall wurde spezifiziert, dass die Situation bereits von anderen Personen gemeldet worden war. In sechs Fällen wurde das Ignorieren nicht weiter erläutert.

Die Unsicherheit im Umgang mit beobachteten Diskriminierungsvorfällen verweist auf ein weiteres Handlungsfeld institutionellen Engagements.

Fazit

Diese Ergebnisse zeigen, dass die persönlichen Reaktionen auf Diskriminierung häufig von Unsicherheiten, einem Mangel an Vertrauen in bestehende Strukturen und in die Wirksamkeit institutioneller Maßnahmen geprägt sind. Bei selbst erlebter Diskriminierung suchten die

Betroffenen überwiegend Unterstützung im **privaten Umfeld** oder bei **Kommiliton:innen**. Das **Ignorieren** der Diskriminierung war ebenfalls eine häufige Reaktion, wobei Gründe wie der Zweifel an der Wirksamkeit eines Eingreifens, fehlende Energie und Angst vor negativen Folgen im Vordergrund standen. Die geringe Inanspruchnahme professioneller Hilfe – nur in vier Fällen wandten sich Studierende an universitäre oder externe Stellen – lässt sich teilweise auf mangelnde Bekanntheit und Unsicherheit hinsichtlich der Abläufe und Wirksamkeit zurückführen (vgl. Kapitel 4.7).

Bei der Beobachtung von diskriminierenden Situationen standen neben Gesprächen mit **Kommiliton:innen** und dem **privaten Umfeld** auch solche mit der **diskriminierten Person** im Vordergrund. Das direkte Ansprechen der Diskriminierung in der Situation war seltener, und nur ganz vereinzelt wurden professionelle Anlaufstellen einbezogen. Unter „Sonstiges“ genannte Reaktionen wie „vor Schock hatte niemand wirklich reagiert“ oder das Wechseln des Studiengangs weisen darauf hin, dass Diskriminierung auch bei Beobachtenden lähmende oder langfristige Auswirkungen haben kann.

Die häufig berichtete Unsicherheit im Umgang mit Diskriminierungserfahrungen, insbesondere bei Beobachtungen, und das Gefühl, nicht zu wissen, wie in der Situation angemessen zu reagieren wäre, unterstreichen den Handlungsbedarf. Eine bessere Sensibilisierung, niedrigschwellige Unterstützungsangebote und die Förderung eines offenen Umgangs mit Diskriminierung könnten dazu beitragen, die Reaktionsmöglichkeiten von Betroffenen und Beobachtenden zu stärken.

Abbildung 22 fasst die Reaktionen auf erlebte und beobachtete Diskriminierung an der Universität Innsbruck relativ in Bezug auf die Gesamtzahl der Nennungen zusammen. Abbildung 23 zeigt die Verteilung der Reaktionen bezogen auf die geschilderten Situationen.

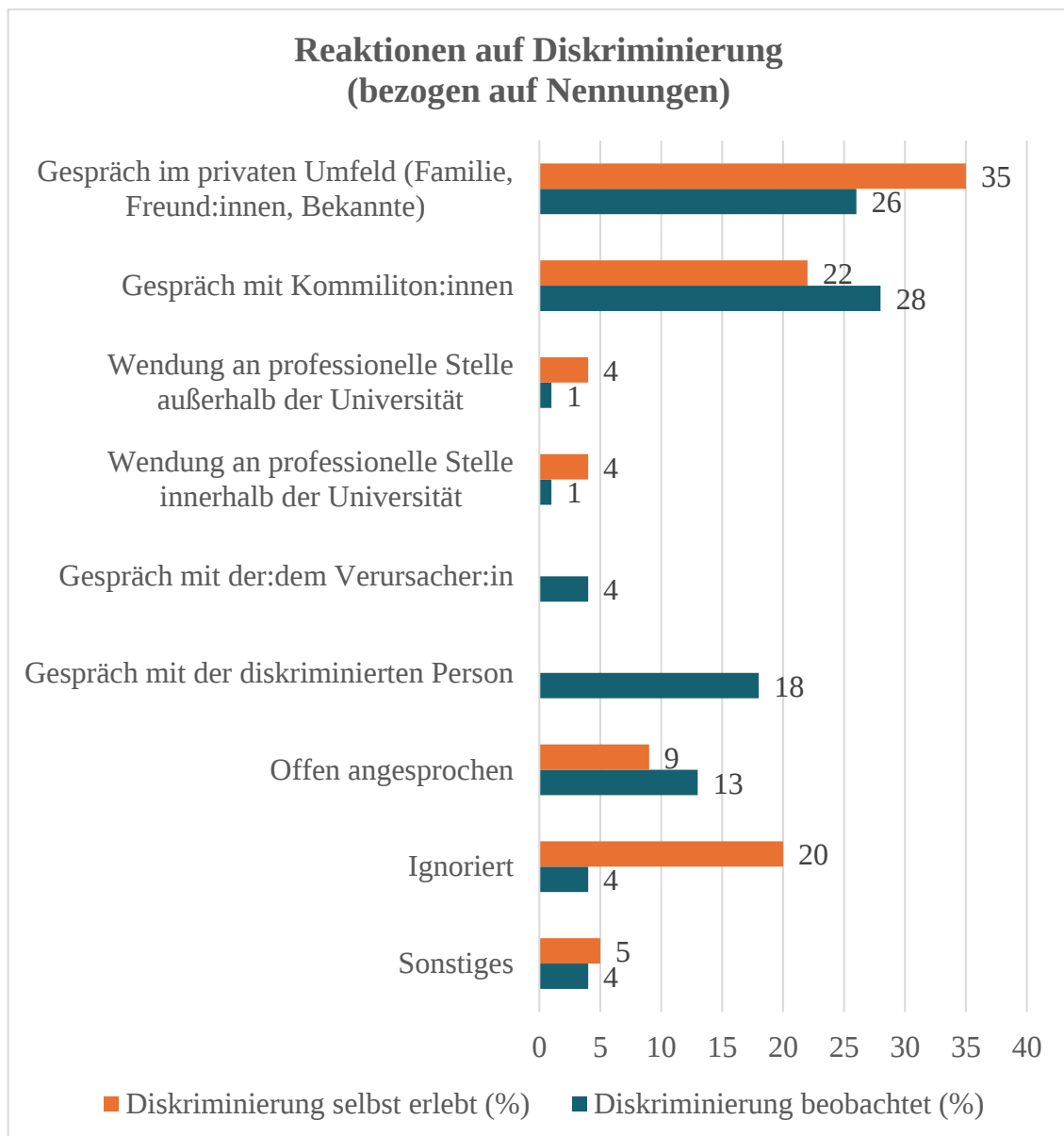


Abbildung 22: Reaktionen auf Diskriminierung; Mehrfachnennung möglich; selbst erlebt: n (Nennungen) = 99 von 41 Befragten; beobachtet: n (Nennungen) = 94 von 44 Befragten

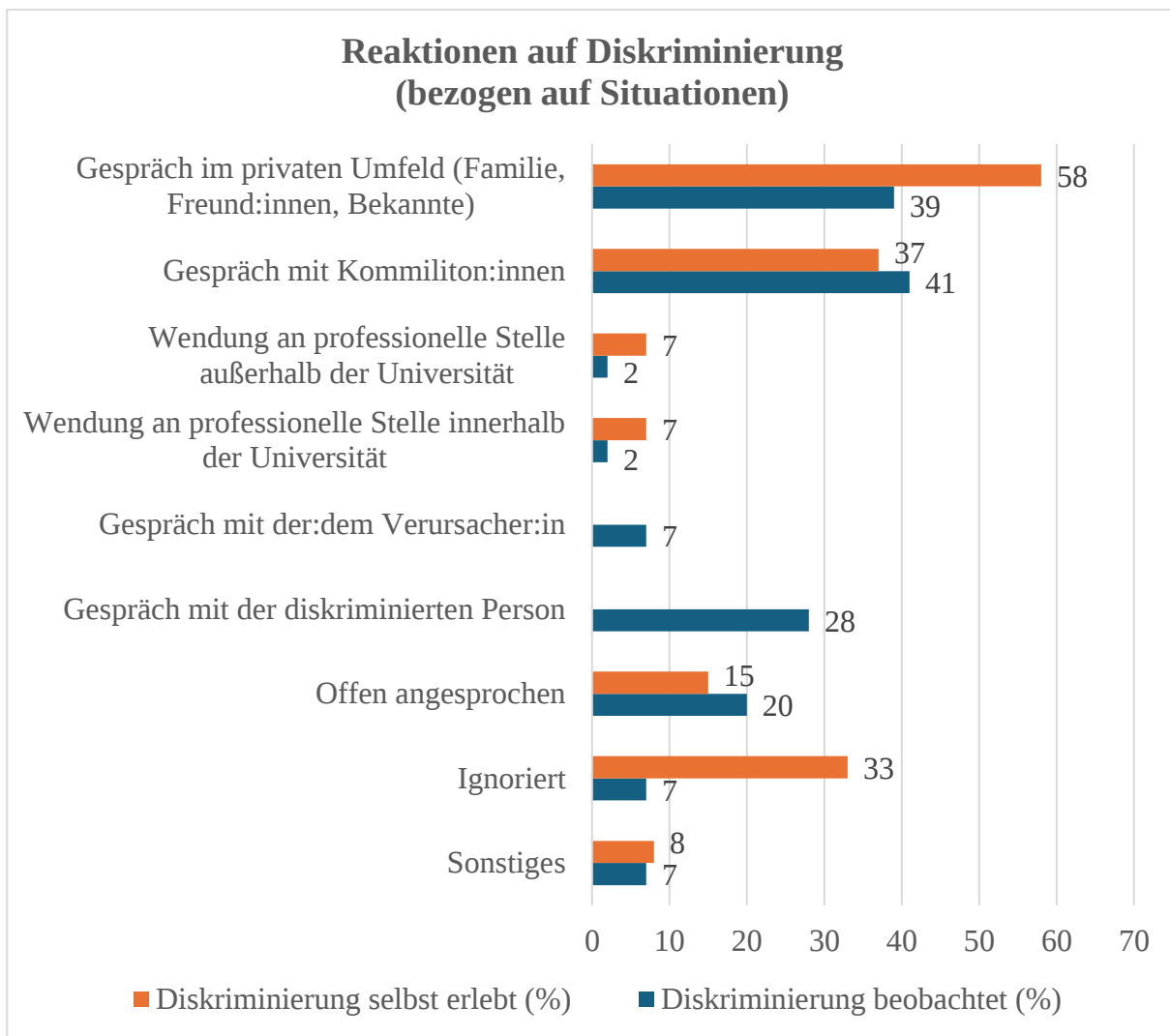


Abbildung 23: Reaktionen auf Diskriminierung bezogen auf Situationen; Mehrfachnennung möglich; selbst erlebt: n (Situationen) = 60 von 41 Befragten; beobachtet: n (Situationen) = 61 von 44 Befragten

Im Folgenden werden die Situationen anhand der Antworten in den Freitextfeldern detaillierter dargestellt.

4.6.8 Beschreibung der Diskriminierungserfahrungen

In Freitextfeldern hatten die befragten Studierenden die Möglichkeit, ihre persönlichen Diskriminierungserfahrungen detaillierter zu schildern. Um die Anonymität aller Beteiligten zu gewährleisten, wurden die Studierenden gebeten, keine Namen oder spezifischen Bezeichnungen zu verwenden. Falls die Befragten jedoch den Wunsch hatten, bestimmte Personen näher zu benennen, wurden sie auf alternative Anlaufstellen verwiesen, die am Ende des Fragebogens aufgeführt waren. Im Folgenden werden die Situationsbeschreibungen gemäß der angesprochenen Diskriminierungsmerkmale kategorisiert.

Geschlecht

Studierende berichten mehrfach von abwertender oder herablassender Behandlung aufgrund ihres Geschlechts – insbesondere durch Lehrpersonen und Kommilitonen. Weibliche Studierende schildern, wie ihre Beiträge in Lehrveranstaltungen als weniger wertvoll eingestuft oder ihre Meinungen ignoriert wurden. Es wurde das Beispiel einer Lehrperson gegeben, die Antworten von Frauen als „kurz gedacht/vereinfacht/falsch“ abwertet, vergleichbare Äußerungen von männlichen Studierenden hingegen positiv bewertet. Diese geschlechtsspezifische Abwertung zeigt sich auch in Präsentationssituationen, wie eine betroffene Person beschreibt: *„Eine männlich gelesene Person und ich haben gemeinsam ein Referat vorgetragen. Rückfragen sowie die Anerkennung unserer Arbeit wurde allerdings ausschließlich der männlich gelesenen Person zugesprochen.“* Diese Beispiele zeigen, dass die Bewertung von Leistung als nicht allein auf der inhaltlichen Qualität beruhend, sondern von geschlechtsbezogenen Stereotypen beeinflusst wahrgenommen wird.

An anderer Stelle wurde die Abwertung von Frauen durch einen Kommilitonen genauer beschrieben, der sich herablassend zur Kompetenz der Frauen in der Gruppe äußerte und keine Konsequenzen befürchten musste: *„Ein Kommilitone äußerte sich extrem abfällig über die Gruppenleistung von uns, da wir Frauen sind und deshalb inkompetent seien. Die ProfessorIN wies ihn darauf hin, solche Kommentare zu unterlassen. Er hat sich geweigert weiter zu arbeiten. Uns wurde gesagt, dass man nicht mehr machen kann als mit ihm zu reden und dass es keine Konsequenzen hat.“*

Sexistische Stereotype und Klischees prägen das Verhalten und die Erwartungen innerhalb des universitären Alltags. Einige Studierende schildern Erlebnisse, bei denen sie auf sexistische Rollen festgelegt wurden. Eine Studierende beschreibt, wie ein Kommilitone Frauen als *„zweiter Klasse und nur für das Kindergebären, Kochen und andere typisch weibliche Tätigkeiten“* ansah und eine geschlechterneutrale Sprache als Einschränkung seiner Freiheit betrachtete.

Auch Männer werden mit Rollenklischees konfrontiert. Ein Befragter beschreibt, dass ihm als Mann unterstellt wurde, *„von Gefühlen keine Ahnung zu haben bzw. nur ein Gefühl zu kennen, nämlich Wut.“* In der beschriebenen Situation wurde ausgeführt, dass es geheißen habe, *„das wäre auch gar nicht schlimm, weil Männer eben so sind, es wäre nur schade, weil sie so keinen Zugang zu ihren Emotionen und Wahrnehmungen hätten.“*

Weitere Beschreibungen beziehen sich auf die Verantwortung, die Frauen in Gruppenarbeiten zugeschrieben wird. Eine Studentin bemerkt: *„Als Frau wird einem meistens zugetragen, dass*

man z.B. bei Gruppenarbeiten immer den gesamten Überblick behalten soll. Für das Gelingen muss immer mehr Verantwortung übernommen werden.“ Auch bezogen auf technische Studiengänge wurden Rollenklischees angesprochen: „Es ging um ein technisches Fach. Es wurde immer wieder behauptet, dass Frauen dies nicht so gut können wie Männer, und die Person verwundert ist, warum Frauen überhaupt in so ein Fach studieren wollen.“

Neben diesen Schilderungen, wie Geschlecht und geschlechterbasierte Erwartungen an der Universität den Studienalltag prägen und Diskriminierung sowohl durch abwertende Beurteilungen als auch durch die Zuweisung bestimmter Rollen oder Erwartungen zum Ausdruck kommt, wurde zudem eine Situation beschrieben, in der eine Studentin im Rahmen einer Prüfung von einem Professor physisch bedrängt wurde, nachdem er „unangemessene Kommentare“ gemacht hatte: *„Er hat sich so positioniert, dass sein Oberschenkel während der Prüfung gegen meinen drückte.“*

Diese Schilderungen zeigen, wie geschlechtsspezifische Erwartungen und Verhaltensweisen nicht nur den Umgangston und die Leistungsbewertung im Studienalltag prägen, sondern auch in übergriffige Verhaltensweisen münden können. Die Erfahrungen belegen, dass Geschlecht in vielfacher Hinsicht eine Rolle spielt und in verschiedenen Formen von Diskriminierung zum Ausdruck kommt – sowohl verbal und subtil als auch durch direkte, körperliche Grenzüberschreitungen.

Geschlechtsidentität

Mehrere Beschreibungen thematisieren Diskriminierung aufgrund nicht-binärer oder transgeschlechtlicher Identität. Wiederholt berichten Betroffene von Erlebnissen, bei denen sie mit dem falschen Namen angesprochen („Deadnaming“) oder durch das falsche Geschlecht adressiert wurden („Misgendering“). Einige Studierende berichteten von Hürden bei der Namens- und Geschlechtseintragsänderung. Demnach bestehen Einschränkungen durch die Universitätsverwaltung bei der Anpassung des Namens oder Geschlechtseintrags. Eine Person schildert die Auswirkungen auf den Alltag, die durch die Verweigerung des Antrags entstehen: *„Antrag auf Änderung des Namens sowie des Geschlechtseintrags kann/darf seitens der Universitätsverwaltung nicht stattgegeben werden. Hierdurch ergeben sich vielfältigste Diskriminierungserfahrungen im universitären Alltag.“* Ein weiterer Beitrag beschreibt das Unverständnis einer Lehrperson gegenüber dem Namen und dem Geschlechtseintrag einer Befragten: *„Ich hab sie (freundlich) ausgebessert und sie meinte nur, dass sie das nicht nachvollziehen kann.“*

Die mangelhafte räumliche Ausstattung und das Fehlen von Hygieneartikeln im WC-Bereich, die auf das Geschlecht abgestimmt sind, wurden ebenfalls beschrieben. Besonders von trans- und nicht-binäre Personen wird der Mangel an geschlechtsneutralen Toiletten als belastend empfunden. Eine betroffene Person beschreibt, dass sie sich aufgrund der fehlenden Alternativen und der Reaktionen anderer Studierender oft entscheidet, während längerer Tage an der Universität gar nicht erst auf die Toilette zu gehen: *„Das schränkt mich schon ziemlich ein, da ich entweder ein sehr weit entferntes Klo aufsuche [...] oder einfach nicht aufs Klo gehe.“*

Diese Erfahrungen zeigen, wie strukturelle Barrieren und mangelndes Verständnis Diskriminierung im universitären Alltag manifestieren. Für trans- und nicht-binäre Studierende zeigen sich zahlreiche Hürden, von der räumlichen Infrastruktur über die universitären Verwaltungsvorgänge bis hin zur Akzeptanz innerhalb von Lehrveranstaltungen.

Herkunft/Migrationshintergrund

Einige Studierende berichteten, dass sie aufgrund ihrer Herkunft abwertenden oder ignoranten Äußerungen ausgesetzt waren. In einem Fall machte eine Kommilitonin explizit abwertende und rassistische Bemerkungen zur Herkunft einer Studierenden und assoziierte größere geographische Entfernung mit mangelnder Integrationsfähigkeit: *„Die Aussagen waren bewusst degradierend und waren so formuliert, dass die Entfernung eines Herkunftslandes mit weniger Integration assoziiert wird.“*

Solche Erfahrungen beschränken sich nicht nur auf das soziale Umfeld der Studierenden. In einer Lehrveranstaltung äußerte eine Lehrperson Vorurteile zur vermeintlichen Sprachkompetenz, indem sie die Sprachfertigkeit einer Studierenden überraschte und unangemessen kommentierte: *„Als ich vorgelesen habe, meinte die Lehrperson, dass ich aber sehr gut deutsch spreche. Ich denke, die Lehrperson hat es ‚gut gemeint‘, jedoch habe ich es als unpassend gefunden.“* Solche Äußerungen, auch wenn sie unabsichtlich erscheinen, führen zu stigmatisierenden Situationen, die Studierende als diskriminierend und demütigend erleben.

Einige Befragte berichteten zudem von Schwierigkeiten bei administrativen Prozessen. So schilderte eine Person, dass eine Studienplatzbewerbung trotz Erfüllung aller Voraussetzungen zunächst abgelehnt wurde und vermutet Diskriminierung aufgrund des Namens und der Herkunft: *„Solche Fehler scheinen bei mir (wohl aufgrund meiner Herkunft und meines Namens) sehr oft zu passieren und kosten mich sehr viel Zeit und Energie richtigzustellen.“* Eine weitere Person berichtete, dass ihr Name wiederholt falsch ausgesprochen oder geschrieben wurde, was

für sie den Eindruck verstärkte, dass ausländische Namen oft weniger genau und wertschätzend behandelt werden: „*Zwar können ja Flüchtigkeitsfehler passieren, aber solche Fehler scheinen bei ‚ausländischen‘ Namen sehr oft zu passieren.*“

Diskriminierende Vorurteile zeigen sich auch in den Inhalten und Materialien, die in Lehrveranstaltungen eingesetzt werden. So wurde Lehrmaterial verwendet, das die Problematik sexueller Gewalt auf bestimmte Ethnien projizierte. Eine betroffene Person schildert: „*Ein Professor hat bei einer Lehrveranstaltung zum Thema Gender Lehrmaterial verwendet, das u.a. sexuelle Gewalt eindeutig rassifiziert.*“ Eine ähnliche Problematik tritt auf, wenn Lehrpersonen historische oder aktuelle Ereignisse verharmlosen, die die Herkunft oder Geschichte der Studierenden direkt betreffen. Ein:e Studierende schildert eine Situation, in der eine Lehrperson kriegsbezogene Themen relativierte und Tatsachen abwies, die in direktem Zusammenhang mit der familiären Herkunft der betroffenen Person standen. Abschließend zeigt ein weiterer Bericht, dass Studierende mitunter in stereotype Rollen gedrängt werden, die ihre Herkunft oder ihren ethnischen Hintergrund überbetonen. Eine Person schildert eine Situation, in der eine Kommilitonin anmerkte, sie sei vermutlich studentische Mitarbeitende eines Dozierenden ähnlicher Herkunft.

Die Berichte zeigen, dass Diskriminierungserfahrungen nicht nur auf direkte Interaktionen beschränkt sind, sondern auch in den universitären Strukturen und Materialien verankert sein können.

Sozioökonomische Lage

Mehrfach wurde Diskriminierung aufgrund des sozialen und wirtschaftlichen Hintergrunds wurde angesprochen. Die Notwendigkeit, neben dem Studium zu arbeiten, wird oftmals nicht anerkannt oder als ungewöhnlich wahrgenommen. Eine Studierende schildert dies folgendermaßen: „*Es geht oft um Erfahrungen, in denen es quasi als unverständlich wahrgenommen wird, dass es Studentinnen gibt, die neben der Uni arbeiten MÜSSEN [...].*“ Dabei entstehen häufig Missverständnisse, etwa wenn Kommiliton:innen nach dem Kurs noch Zeit zum Verweilen haben, während für Arbeitende die direkte Weiterverpflichtung drängt. Zusätzlich schildert die Person die Herausforderungen in Projektarbeiten, bei denen Vollzeitstudierende eher gelassen agieren können, Personen mit Arbeitsverpflichtungen hingegen den Arbeitsaufwand sorgfältig aufteilen müssen, um den Anforderungen gerecht zu werden.

Ein weiteres Beispiel zeigt, wie mangelnde Rücksichtnahme auf berufliche Verpflichtungen zu zusätzlichen Belastungen führen kann. So schildert ein:e Befragte:r, dass im Kurs OLAT¹⁷-Materialien, Informationen und Prüfungsanforderungen fehlten und keine zugänglichen Unterlagen zur Verfügung standen, die eine Vorbereitung ermöglichten. Auf Nachfrage wurde der Person mitgeteilt, „*dass man sich eben mit einer guten Mitschrift vorbereiten müsse.*“ Dies stellte insbesondere für die Person als berufstätige:r Studierende:r eine Herausforderung dar, da der Anschluss zu anderen Studierenden, die Notizen teilen könnten, begrenzt war. Zwar konnte die Person dank Unterstützung der Studienvertretung die nötigen Materialien erhalten, doch weist das Beispiel darauf hin, dass grundlegende Studieninformationen besser durch Lehrpersonen bereitgestellt werden sollten, um Chancengleichheit zu gewährleisten.

Es zeigt sich außerdem eine zusätzliche Form der Diskriminierung, die auf die Bildungsbiografie der Studierenden abzielt und akademische sowie bildungspolitische Diskriminierung beinhaltet. Studierende, die nicht den typischen gymnasialen Weg durchlaufen haben, erleben Benachteiligung oder Herabsetzung, die subtil, jedoch spürbar wirken. Eine befragte Person beschreibt, wie Bildungsbiografien oft in einem abwertenden Vergleich dargestellt werden und berichtet: „*Des Öfteren, wenn zum Beispiel Dozierende/Studierende von ihrer eigenen Bildungsbiografie erzählen, [...] machen diese dies oft in Abgrenzung anderer Bildungsherkünfte (wobei es doch so viele andere Bildungsbiografien und Bildungssysteme gibt).*“ Besonders häufig wird demnach ein gymnasialer Bildungsweg von Studierenden mit österreichischer oder deutscher Nationalität als Standard gesetzt. Dies führe zu einem impliziten, aber dominanten „*elitär[en]*“ Anspruch innerhalb des universitären Diskurses. Die Person fragt, ob dieser exklusive Diskurs bewusst oder unbewusst geführt wird, weist aber darauf hin, dass die Konsequenzen für Studierende ohne gymnasialen Hintergrund tiefgreifend sind: „*Ich jedenfalls versuche immer, meinen Bildungshintergrund, meine soziale Herkunft so gut es geht zu verbergen.*“ Häufig empfindet sie den Diskurs zu diesen Themen als „*offensiv, polarisiert, einseitig und aufgeladen.*“ Auch wenn sie selbst über eine fundierte Kenntnis anderer Bildungssysteme verfügt, erlebt sie die universitäre Realität in Österreich als Herausforderung, die ihrer Meinung nach auf fest verankerten, bildungspolitischen Vorstellungen beruht. Diese Erfahrungen verweisen auf eine strukturelle Diskriminierung, die durch etablierte Erwartungen an den

¹⁷ OLAT (Online Learning And Training, auf Deutsch: Online-Lernen und -Training) ist eine webbasierte Plattform für E-Learning, die zur Verwaltung und Durchführung von Lehrveranstaltungen sowie zur Bereitstellung von Kursmaterialien und Prüfungen genutzt wird.

Bildungsweg der Studierenden verstärkt wird und Personen ohne gymnasialen Abschluss dazu drängt, ihre eigene Bildungsbiografie zu verschleiern oder von dieser abzulenken.

Die Herausforderungen und subtilen Formen der Abwertung, die Studierende aufgrund ihrer sozialen Herkunft oder ihres Bildungshintergrunds erfahren, zeigen, wie wirkmächtig universitäre Normen noch heute sind.

Behinderung, gesundheitliche Beeinträchtigungen und besondere Bedürfnisse

Studierende berichten von fehlendem Verständnis und mangelnder Unterstützung bei gesundheitlichen Einschränkungen oder besonderen Bedürfnissen, die ihren Studienalltag erheblich erschweren. Mehrere Befragte berichteten von Situationen, in denen ihre chronischen Krankheiten oder persönlichen Belastungen nicht berücksichtigt wurden. Eine Person schildert: *„Ich habe eine chronische Krankheit und es kommt deshalb durchaus vor, dass ich öfter fehle. [...] Die Lehrperson glaubte mir jedenfalls nicht und gab mir deshalb eine Note schlechter, weil ich quasi einmal zu oft gefehlt habe.“* In einem weiteren Fall beschreibt eine Person, wie ihre Bitte um Nachsicht wegen gesundheitlicher und privater Belastungen mit einer herablassenden Reaktion begegnet wurde.

Auch Lernschwächen führen zu teils unangebrachten Reaktionen: Eine betroffene Person berichtet, dass die Lehrperson sie zunächst *„scharf“* für ihre Leistung verurteilte und nach Bekanntgabe ihrer Lernschwäche in einen übertrieben rücksichtsvollen Ton verfiel, *„als würde sie mit einem Kind sprechen.“*

Diese Erfahrungen unterstreichen die Herausforderungen, die Studierende mit gesundheitlichen Einschränkungen oder besonderen Bedürfnissen erleben, verstärkt durch stereotype oder herablassende Reaktionen ihres Umfelds.

Alter

Sowohl jüngere als auch ältere Studierende berichten von stereotypen Kommentaren und Vorurteilen aufgrund ihrer Lebensphase. Eine befragte Person schildert die abwertende Haltung einer Lehrperson, die auf ihr junges Alter bezogen war: *„Als mit Abstand jüngste Person im Raum wurde mir der Kommentar gegeben, dass es offensichtlich sei, dass nur dieses Thema für mich sei, da die anderen zu seriös sind.“* In einer weiteren Situation berichtete ein:e Student:in von herablassenden Äußerungen während einer Prüfung, die auf ihr Alter abzielten: *„Die Prüferin betonte, dass sie nicht dafür da sei, den Senioren ihre Langeweile zu vertreiben.“*

Strukturelle und institutionelle Diskriminierung

Im Rahmen der Freitextantworten schilderten Studierende Diskriminierungserfahrungen aufgrund struktureller und institutioneller Barrieren. Strukturelle Diskriminierung bezieht sich dabei auf bauliche und gestalterische Elemente, die bestimmte Gruppen unbewusst benachteiligen. Ein:e linkshändige:r Student:in weist auf die fehlende Verfügbarkeit von geeigneten Tischen hin: *„Ich bin Linkshänder:in, und alle Stühle mit integriertem Tisch im alten Gebäude sind für Rechtshänder:innen ausgelegt, so dass ich nicht richtig sitzen konnte, um Notizen zu machen.“*

Institutionelle Diskriminierung umfasst systematische Regelungen und Richtlinien, die bestimmte Gruppen aktiv oder passiv benachteiligen können. Ein Beispiel für eine institutionelle Hürde stellt eine Regelung der Universitätsbibliothek dar, die eine Reservierung von Leseplätzen nur über ein Smartphone ermöglicht: *„Beispielweise die neue Regelung der Bib, die für eine Leseplatzreservierung voraussetzt, dass man ein funktionierendes Smartphone bzw. an den technischen Leistungen angepasstes Smartphone besitzt, sonst ist die Reservierung nicht einfach zu vollziehen.“*

Auch die im Abschnitt zu „Geschlechtsidentität“ erläuterte Problematik fehlender genderneutraler Toiletten ist zunächst ein Beispiel für eine strukturelle Diskriminierung. Da jedoch Möglichkeiten bestehen, die genderspezifische Zuordnung vorhandener Toiletten – die letztlich auf einer gesellschaftlich-institutionellen Regelung basiert – zu ändern, wird eine Überschneidung zur institutionellen Diskriminierung sichtbar: Es bedarf bewusster institutioneller Entscheidungen, um die Problematik anzugehen.

Weitere Erfahrungen

Einige der beschriebenen Erfahrungen lassen sich keiner spezifischen Kategorie zuordnen, verdeutlichen jedoch, dass diskriminierende Strukturen und Verhaltensweisen in verschiedenen Bereichen des universitären Umfelds präsent sind. Diese reichen von Formen der Ausgrenzung bis hin zu problematischen Hierarchien und bevorzugter Behandlung.

Studierende berichten beispielsweise von der Missachtung ihrer Meinungen und Ideen sowie von autoritären Führungsstilen, die in der Lehre und bei der Gruppenarbeit hinderlich wirken. Ein Vorfall beschreibt die Situation einer ausgegrenzten Person, die von ihren Mitstudierenden nicht in eine Arbeitsgruppe aufgenommen wurde. Die Lehrperson entschied daraufhin, dass das Projekt von der betroffenen Person alleine bearbeitet werden sollte. Weitere Berichte weisen

darauf hin, dass bei der Bildung von Arbeitsgruppen Heterogenität nur unzureichend berücksichtigt wird.

In einigen Fällen scheint das Verhalten von Vorgesetzten auf persönliche Konflikte oder Machtungleichgewichte zurückzuführen zu sein. Wiederholt wurde beobachtet, dass Vorgesetzte Mitarbeitende gegeneinander ausspielen oder subtil ausgrenzen. Weitere Berichte schildern die Bevorzugung bestimmter Studierender, die dem „Archetypen“ der Lehrenden entsprechen. Besonders in kleineren Studienbereichen wird kritisiert, dass Lehrende spezifische Studierende bevorzugen, wodurch andere vom Zugang zu wertvollen Informationen oder beruflichen Chancen ausgeschlossen werden.

Fazit

Unter den beschriebenen Kategorien wird vielfach *Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und der Geschlechtsidentität* benannt. So werden beispielsweise die Leistungen von Frauen im Vergleich zu Männern abgewertet. Trans-Personen werden mit dem falschen Namen und Pronomen angesprochen, selbst wenn sie ihren Namen und Personenstand offiziell geändert haben. Es fehlt an geschlechtsneutralen Toiletten. *Diskriminierung aufgrund von Herkunft, Nationalität und Sprache* zeigt sich u. a. in rassistischen Äußerungen und der wiederholten falschen Nennung „ausländischer“ Namen. *Diskriminierung aufgrund der sozialen Herkunft* wird u. a. über ein Unverständnis für die Situation von Studierenden, die neben dem Studium arbeiten müssen, und einem mangelnden Entgegenkommen bei der Bereitstellung von Lehrmaterialien außerhalb der festen Kurszeiten deutlich. *Diskriminierung aufgrund von Alter* zeigt sich in abwertenden Bemerkungen gegenüber älteren sowie jüngeren Studierenden. *Diskriminierung aufgrund von Behinderung und chronischer Krankheit* äußert sich u. a. darin, dass nicht geglaubt wird, wenn sie krankheitsbedingt vermehrt abwesend sind. Berichtet wird auch von einer mangelnden Barrierefreiheit, etwa bei Tischen, die nur für Rechtshänder:innen ausgelegt sind.

Anzumerken ist, dass die hier aufgeführten Kategorien nicht immer trennscharf sind und Diskriminierung überwiegend auf mehreren Faktoren gleichzeitig beruht. Die Angaben zeigen, dass Diskriminierung an der Universität sowohl von Lehrenden als auch von Studierenden ausgeht. Die Erfahrungen reichen von subtilen Formen der Ausgrenzung bis hin zu offenen Beleidigungen und Benachteiligungen.

Das folgende Kapitel geht darauf ein, wie Diskriminierung aus Perspektive der Beobachtenden wahrgenommen wird.

4.6.9 Beschreibung der Diskriminierungsbeobachtungen

Analog zur Beschreibung selbst erfahrener Diskriminierung (vgl. Kapitel 4.6.8) hatten die befragten Studierenden die Möglichkeit, in einem Freitextfeld diskriminierende Situationen zu schildern, die sie bei anderen beobachtet haben. Die folgende Darstellung der Antworten erfolgt erneut zusammenfassend über die bis zu drei möglichen Situationsbeschreibungen hinweg.

Geschlecht

In den Schilderungen zur beobachteten Diskriminierung wird deutlich, dass Studierende geschlechterbezogene Benachteiligungen vor allem in Form von abwertenden Kommentaren und ungleicher Wertschätzung von Beiträgen beobachten. Mehrfach wird berichtet, dass Wortmeldungen von Studentinnen in Lehrveranstaltungen ignoriert oder abgewertet wurden, während identische Aussagen männlicher Studierender positiv bewertet wurden. Eine beobachtende Person beschreibt diese Ungleichbehandlung: „*Wortmeldungen von Studentinnen wurden im Rahmen von Lehrveranstaltungen herabgesetzt, nicht ernst genommen, während Aussagen von Studenten im beinahe identen Wortlaut gelobt wurden.*“ Diese Wahrnehmung wird durch weitere Aussagen gestützt, die darauf hinweisen, dass männlich gelesene Studierende im Studium häufiger zu Wort kamen und ernster genommen wurden.

In anderen Fällen beobachteten Studierende sexistische Bemerkungen von Lehrenden. Ein Beispiel beschreibt einen Professor, der „Karrierefrauen“ abwertend als schwierig im Umgang und für Führungspositionen ungeeignet darstellte, jedoch ihre äußerliche Erscheinung lobte. Eine beobachtende Person schildert die Situation als „*übergriffig, sexualisierend, stereotyp und unangenehm*“ und fügt hinzu, dass der Professor eine Studentin, die seine Kommentare kritisierte, ebenfalls abwertend als „Karrierefrau“ bezeichnete und somit indirekt sexualisierte.

Eine weitere Situation beschreibt, wie ein Professor die Länge von Essays mit der Rocklänge von Frauen verglich und dabei anzügliche Bemerkungen machte. Die Aussage zeigt, wie scheinbar beiläufige sexistische Vergleiche in das akademische Umfeld eindringen können.

Eine besonders respektlose Äußerung wurde von einer Lehrperson gemacht, die eine Studentin vor der gesamten Lehrveranstaltung in stereotypisierender Weise in die Rolle einer Hausfrau drängte. Im Hörsaal war danach „*Stille zu hören außer dem Lachen der Leitung.*“

Auch außerhalb von Lehrveranstaltungen wurde Geschlechterdiskriminierung beobachtet. Ein Vorgesetzter „witzelte“ in einer Form, die die Gewaltandrohung eines Femizids implizierte.

Einige Berichte zeigen, dass Sexismus im universitären Umfeld auch Männer betrifft, was auf eine weit verbreitete Reproduktion geschlechterbezogener Vorurteile hindeutet. Eine Person beschreibt zudem, wie die Gender-Studies-Thematik selbst zum Ziel von Spott wurde: *„Im Zuge einer Gender-Studie Lehrveranstaltung wurde den Studierenden die Möglichkeit gegeben, anonym Formen der Diskriminierung anzugeben [...]. Dabei war eine anonyme Angabe nicht hilfreich, denn es wurde sich dabei über Gender Studies lustig gemacht.“* In diesem Zusammenhang wird angemerkt, dass es *„im Bereich der Gender Studies öfter ziemlich emotionale Reaktionen gibt, wenn z.B. jmd. [...] vergisst zu gendersn“*, was von manchen Personen bewusst provoziert werde, um von der wissenschaftlichen Auseinandersetzung abzulenken.

Weitere Anmerkungen betreffen die fehlende Unterstützung von stillenden Müttern im universitären Umfeld: *„Stillende Mütter sollten die Gewissheit haben, dass sie und ihr Kind, falls es die Situation erfordert, auch im Hörsaal willkommen sind.“*

Diese Beobachtungen zeigen, dass auch im universitären Umfeld geschlechtsspezifische Vorurteile und stereotype Rollenbilder sowohl unter Lehrenden als auch unter Studierenden fortbestehen.

Geschlechtsidentität und sexuelle Orientierung

Mehrere Personen schildern, dass trans- und nicht-binäre Studierende wiederholt mit falschen Pronomen angesprochen wurden. Es wird hervorgehoben, dass trans- und nicht-binäre Personen regelmäßig um die Anerkennung ihrer Identität kämpfen müssen. Dies betrifft nicht nur die korrekte Anrede im Alltag, sondern auch den offiziellen Umgang mit ihren Namen, der *„scheinbar nur bei Personenstandsänderung auch in z.B. der Masterarbeit angeführt werden darf.“*

Eine Person stellt fest, dass *„meine trans und non-binary Freundinnen täglich an der Uni diskriminiert werden, ob es sich dabei um die Toiletten-Situation, Kommentare oder darum handelt, dass man seine Namen und Pronomen nicht selbst wählen kann, die Erfahrungen sind täglich zu beobachten.“*

Weiterhin wird von einer Situation berichtet, in der eine Kommilitonin aufgrund ihrer Homosexualität nicht ernst genommen wurde und sich mit abwertenden Reaktionen konfrontiert sah, *„weil sie nicht der ‚Norm‘ der Gruppe entsprach.“*

Herkunft/Migrationshintergrund

In einem Fall berichtet eine beobachtende Person, dass ein:e Studierende:r mit türkischem oder arabischem Hintergrund vor einer Prüfung gewarnt wurde, dass der Prüfer Menschen aus dieser Region *„grundsätzlich nicht mag und durchfallen lässt.“* Die betroffene Person entschied sich daraufhin, nicht zur Prüfung anzutreten und musste mit den Konsequenzen des späteren Antritts leben.

Mehrere Aussagen beziehen sich auf rassistische Kommentare und abwertende Korrekturen durch Lehrpersonen. Ein Fall zeigt, wie eine Lehrperson eine Person of Color, die das Wort „race“ im Kontext von Diskriminierung verwendete, damit korrigierte, dass in Österreich der Terminus „Migrationshintergrund“ benutzt werden solle. Die beobachtende Person äußert, dass diese „Übersetzung“ die Erfahrung abgewertet habe und keine echte Entsprechung sei, *„sondern ein anderer Begriff mit anderer Bedeutung.“*

In einem weiteren Fall wurde beobachtet, wie eine Lehrperson Rassismus reproduzierte: *„In der Situation hat eine Lehrveranstaltungsleitung ein Beispiel herangezogen, was strukturellen Rassismus und Vorstellungen über biologisierte und rassifizierte Leistungszuschreibungen reproduziert hat.“*

Zusätzlich zeigen Erfahrungen, wie diskriminierende Ansichten auch von anderen Studierenden geäußert werden. Eine Person schildert eine Begegnung mit einem älteren Studierenden, der sich darüber beklagte, dass zu viele Menschen heutzutage ein Studium beginnen und dass die Gesellschaft *„verblöde“*. Zudem äußerte er, dass man in Österreich aufpassen müsse, dass nicht zu viele *„Ausländer die Gesellschaft infiltrieren“*.

Auch innerhalb von studentischen Gruppenarbeiten kommt es zu herkunftsbezogenen Ausgrenzungen. So berichten Studierende, dass *„südtiroler Studierende andere bei Gruppenarbeiten in einer LV übergangen oder ausschlossen“*.

Diese Beobachtungen geben einen Einblick, wie sich Rassismus im akademischen Umfeld äußern kann und sich auf die Studierenden auswirkt.

Behinderung, gesundheitliche Beeinträchtigungen und besondere Bedürfnisse

Die Beobachtungen zur Diskriminierung von Studierenden mit gesundheitlichen Einschränkungen oder besonderen Bedürfnissen zeigen, wie wenig Verständnis und Rücksichtnahme diesen Bedarfen teils entgegengebracht wird. In einigen Fällen führt dies zu einem impliziten oder sogar expliziten Ausschluss aus dem Studienalltag. Ein Beispiel beschreibt, wie einer Person mit Behinderung die Teilnahme an einer Exkursion verwehrt wurde, da Unsicherheiten im Umgang mit ihren Bedürfnissen bestanden und auch rechtliche Bedenken seitens der Universitätsverwaltung geäußert wurden. Statt aktiv an der Exkursion teilnehmen zu können, war die Person gezwungen, die Inhalte später durch Videos nachzuvollziehen.

In einem weiteren Fall wurde beobachtet, wie eine Lehrperson wiederholt eine Person mit Behinderung aufforderte, sich in den Stuhlkreis zu setzen, obwohl diese sich bewusst abseits positioniert hatte. Die wiederholte Aufforderung führte schließlich dazu, dass die betroffene Person das Seminar frühzeitig verließ.

Weitere Beobachtungen schildern, dass gesundheitliche Bedürfnisse oft nicht respektiert werden. So wurde eine Lehrperson beschrieben, die wiederholt die Situation eines:iner Studierenden belächelte und „*unangenehm kommentierte*“, der:die aufgrund gesundheitlicher Gründe häufig das Klassenzimmer verlassen musste, um die Toilette aufzusuchen. In einer weiteren Beschreibung beobachteter Diskriminierung wurde darauf verwiesen, dass psychische Erkrankungen teils abwertend dargestellt werden. Demnach wurden „*Personen mit einer ‚Borderline-PersönlichkeitsSTÖRUNG‘ sehr negativ dargestellt.*“

Religion und Weltanschauung

Beobachtungen zur Diskriminierung von Studierenden aufgrund ihrer religiösen oder spirituellen Überzeugungen zeigen, dass vom Mainstream abweichende Weltanschauungen im universitären Kontext abwertend behandelt werden können. In einem Fall berichtet eine beobachtende Person, dass ein:e spirituell orientierte Studierende:r im Vorlesungssaal belächelt wurde, als er:sie über die eigene spirituelle Weltanschauung sprach. Der Dozierende, „*ein bekennender Atheist*“, konterte die Ausführungen vor den übrigen Anwesenden und stellte die Überzeugungen in Frage: „*Der Lehrende [...] hat [die Person] im ganzen Vorlesungssaal belächelt und ihre Weltanschauung gegenargumentiert.*“ Diese Verhaltensweise war der Beschreibung nach kein Einzelfall.

Institutionelle Diskriminierung

Eine weitere Schilderung zeigt, dass Diskriminierung an der Universität nicht nur auf zwischenmenschlicher Ebene, sondern auch durch institutionelle Gegebenheiten, Regeln und Gepflogenheiten bestehen kann. Ein Beispiel hierfür betrifft Prüfungen, die handschriftlich absolviert werden müssen. Eine beobachtende Person schildert, dass eine:r Studierende:r mit Lese- und Schreibschwäche während einer Prüfung große Schwierigkeiten hatte und keine unterstützenden Maßnahmen vorgesehen waren: *„Uns wurde nie mitgeteilt, was Menschen in so einer Lage machen können. Insgesamt sind Prüfungen, die händisch zu schreiben sind, nicht nur altmodisch, sondern auch aus diversen Gründen diskriminierend.“*

Weitere Beobachtungen

Einige Beobachtungen lassen sich keiner spezifischen Kategorie zuordnen, zeigen jedoch, dass diskriminierende Verhaltensweisen und Strukturen auch über die bisher beschriebenen Bereiche hinaus bestehen. Die Berichte machen deutlich, dass es an der Universität immer wieder zu unangemessenen Kommentaren und unreflektierten sprachlichen Zuschreibungen kommt, die die Studierenden beeinträchtigen können.

In einigen Fällen wird berichtet, dass Studierende aufgrund ihrer Fähigkeiten oder ihres Auftretens in Lehrveranstaltungen abgewertet wurden. Eine Person beschreibt etwa eine Situation, in der eine schüchterne Person während eines Referats nicht nur stark kritisiert, sondern persönlich angegriffen wurde. *„Je stiller sie wurde, umso vernichtender wurde die Kritik. In der darauffolgenden LV, in der sie nicht anwesend war, wurde sogar noch über sie ‚gelästert‘.“* Dieses Beispiel zeigt, dass persönliche Angriffe und das Bloßstellen von Studierenden auch nach der eigentlichen Situation anhalten können und somit eine feindselige Lernumgebung schaffen. Eine weitere Person berichtet, dass *„Witze über die Fähigkeit von Studierenden“* gemacht wurden, wodurch ein Gefühl von Unsicherheit und fehlendem Schutz (*„kein safe space“*) im universitären Umfeld entstand. Darüber hinaus wird von einer Lehrveranstaltung berichtet, in der eine Studierende mehrfach aufgefordert wurde, ihre Frage zu konkretisieren. Als ihr dies nicht gelang, wies die Lehrperson sie an, den Hörsaal zu verlassen.

Schließlich beschreibt eine Person die Verwendung von *„internalisierter bewertender Sprache über Menschen mit unterschiedlichem Aussehen“* in der Lehre. Diese unreflektierten sprachlichen Zuschreibungen zeigen, dass Diskriminierung auch durch die Art und Weise, wie Lehrende über bestimmte Gruppen sprechen, reproduziert wird.

Weitere Beschreibungen beziehen sich auf die Herabwürdigung von Mitarbeitenden durch Vorgesetzte. In einem Beispiel wurde eine Arbeitskollegin wiederholt für ihre Arbeitsleistung kritisiert und lautstark herabgewürdigt, weil sie die Erwartungen nicht punktgenau erfüllte. Dies weist auf ein problematisches Machtgefälle hin, das den Umgangston beeinflusst und die berufliche Entwicklung behindern kann.

Fazit

Die Befragten berichten vor allem von Diskriminierung in Form von **Sexismus** und Benachteiligung aufgrund **ethnischer Zugehörigkeit** oder eines **Migrationshintergrunds**. Sexismus äußert sich dabei u. a. in *sexistischen Äußerungen und Witzen* und der *Herabsetzung von Frauen in Lehrveranstaltungen*. Diskriminierung aufgrund ethnischer Merkmale wird u. a. durch *stereotype Annahmen* über Leistung und Ausgrenzung sichtbar.

Weitere genannte Diskriminierungskategorien umfassen den **Ausschluss von Menschen mit Behinderungen** oder die *Ignoranz* gegenüber spezifischen Bedürfnissen, etwa bei Lese- und Rechtschreibschwächen. Auch die Abwertung **spiritueller Weltanschauungen** wurde berichtet. **Trans- und nicht-binäre Personen** sind den Beobachtungen nach regelmäßig Diskriminierung ausgesetzt, etwa beim *Zugang zu Toiletten* oder bei der *Anerkennung von Namen und Pronomen*.

Die Berichte machen deutlich, dass Diskriminierung an der Universität in vielfältigen Formen auftritt und sowohl von Lehrenden als auch von Studierenden ausgeht.

Im folgenden Abschnitt wird der Frage nachgegangen, ob die Studierenden der Universität Innsbruck wissen, an welche offiziellen Stellen sie sich im Fall von Diskriminierung wenden können und wie Beschwerdeverfahren an der Universität ablaufen.

4.7 Anlaufstellen und Beschwerdeverfahren

„Kennen Sie Anlaufstellen oder Personen an der Universität, an die Sie sich im Fall von Diskriminierung wenden können?“

73 der 113 Befragten (65 %) gaben an, dass ihnen Anlaufstellen, an die sie sich im Fall von Diskriminierung wenden können, nicht bekannt sind. Ca. ein Drittel der Befragten (38, entspricht 34 %) kennt nach eigener Auskunft entsprechende Stellen (vgl. Abbildung 24). 28 der Befragten (25 %) führten nicht aus, um welche Stellen oder Ansprechpersonen es sich handelt. Zehn Befragte (9 %) machten spezifische Angaben zu einzelnen Anlaufstellen. Dazu gehörten

Hinweise auf den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG), das Frauenreferat der Österreichischen Hochschüler_innenschaft (ÖH) Innsbruck sowie auf Bundesebene, den Betriebsrat, das Büro für Gleichstellung, die Ombudsstelle, die Behindertenbeauftragte, die Studienbeauftragte und spezifische Gleichbehandlungsbeauftragte. Zwei Personen haben zu dieser Frage keine Angabe gemacht.

Wie die Umfrage zeigt, sind institutionelle Unterstützungsmöglichkeiten bei Diskriminierung bei den Studierenden nur in geringem Maße bekannt. Da das Wissen um diese Möglichkeiten grundlegend für einen professionellen Umgang mit entsprechenden Situationen ist, besteht hier ein dringender Handlungsbedarf.

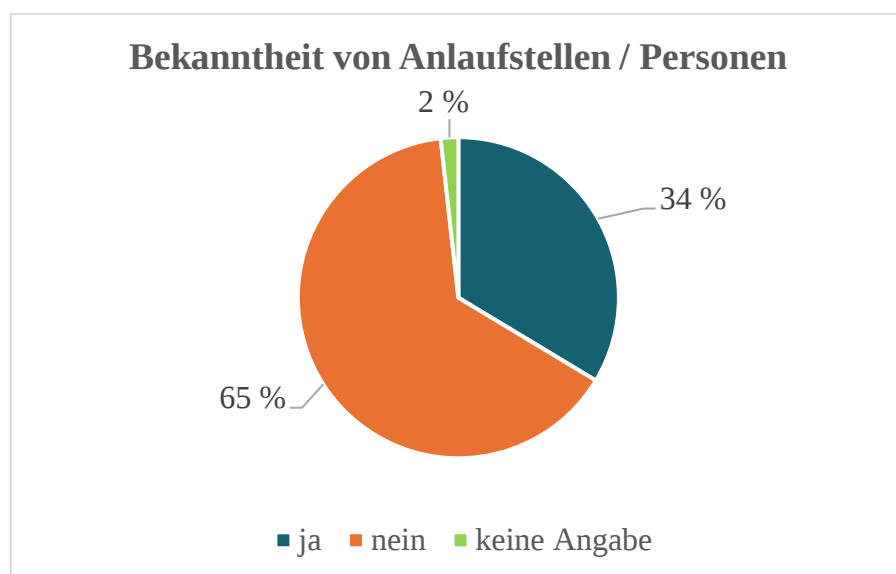


Abbildung 24: Bekanntheit von Anlaufstellen / Personen im Fall von Diskriminierung (n = 113)

Die zusätzlichen Anmerkungen der Studierenden im Bereich „Sonstiges“ zeigen, dass einzelne Anlaufstellen zwar bekannt sind, jedoch nicht immer als ausreichend zugänglich oder wirksam wahrgenommen werden. So wurde darauf hingewiesen, dass Betroffene das Gefühl haben, dass eine Meldung nicht zur Verbesserung ihrer Situation beitragen würde.

Kontaktaufnahme mit Anlaufstellen / Personen im Fall von Diskriminierung

„Haben Sie sich in einem Diskriminierungsfall bereits an eine Anlaufstelle oder Person an der Universität gewandt?“

Die überwiegende Mehrheit, 95 Befragte (84 %), gab an, sich bislang nicht an eine entsprechende Anlaufstelle gewandt zu haben. Acht Personen (7 %) haben im Fall von Diskriminierung bereits Kontakt aufgenommen (vgl. Abbildung 25). Drei dieser Befragten gaben

spezifischere Informationen dazu, an wen sie sich gewandt haben. Diese Antworten bezogen sich auf den Betriebsrat sowie auf individuelle Ansprechpersonen, wie eine Lehrperson, eine Sekretärin und eine studentische Mitarbeiterin. In einem Fall wurde dabei auch von einer negativen Erfahrung berichtet: Die Beschwerde sei übergangen und herabgesetzt worden. Zehn Personen (9 %) machten zu dieser Frage keine Angabe.

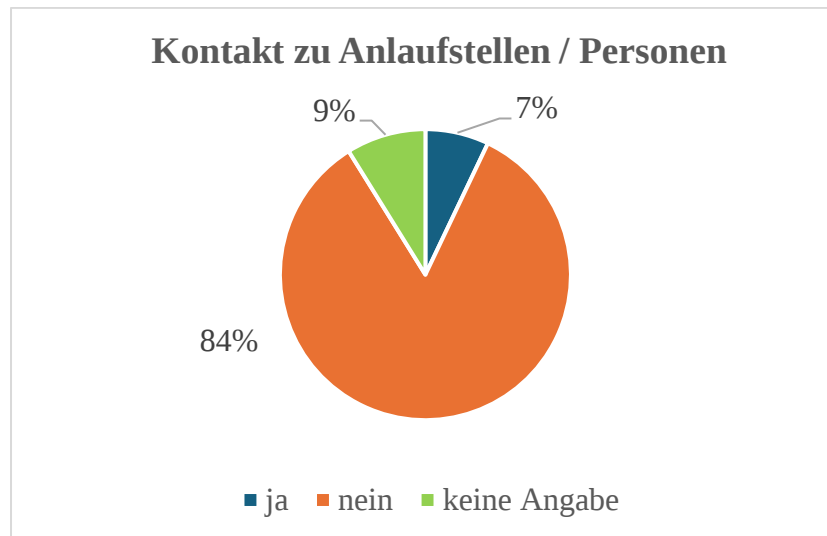


Abbildung 25: Kontakt zu Anlaufstelle / Person im Fall von Diskriminierung (n = 113)

Diese Ergebnisse leiten zur Frage über, wie bekannt die Abläufe von Beschwerdeverfahren im Fall von Diskriminierung an der Universität Innsbruck sind.

Bekanntheit Ablauf Beschwerdeverfahren im Fall von Diskriminierung

„Kennen Sie den Ablauf von Beschwerdeverfahren an der Universität?“

Die Umfrage zeigt sehr deutlich, dass Beschwerdeprozesse unter den Studierenden nicht bekannt sind. Fast alle der 113 Befragten (108 Personen, das entspricht 96 %) gaben an, diese nicht zu kennen (vgl. Abbildung 26). Nur fünf Personen kennen den Ablauf solcher Verfahren (4 %). Niemand ließ die Frage unbeantwortet, was von einem deutlichen Interesse zeugt. Diese Zahlen zeigen den Bedarf an klareren Informationen und leicht zugänglichen Erläuterungen zu Beschwerdeverfahren. Nur so kann sichergestellt werden, dass Studierende bei Bedarf Unterstützung finden.

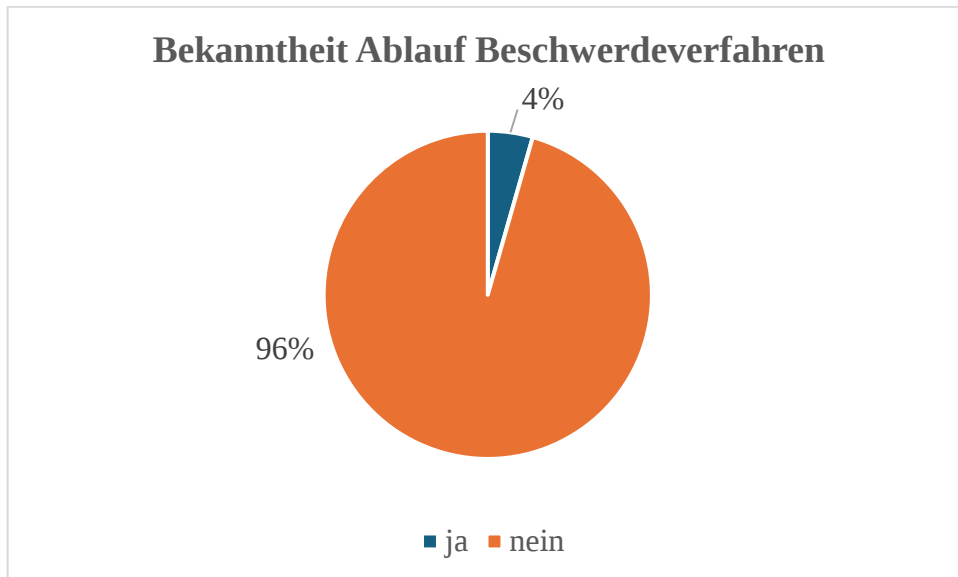


Abbildung 26: Bekanntheit Ablauf Beschwerdeverfahren im Fall von Diskriminierung (n = 113)

5 Bilanz und Impulse

Die Ergebnisse der vorliegenden Studie verdeutlichen die Notwendigkeit, institutionelle Verantwortung für ein diskriminierungsfreies Umfeld zu übernehmen. Die Unkenntnis von zwei Drittel der Befragten über Anlaufstellen oder zuständige Personen im Fall von Diskriminierung zeigt, dass Maßnahmen zur Verbesserung der Sichtbarkeit und des Zugangs zu Unterstützungsangeboten dringend erforderlich sind.

Ebenso alarmierend ist das fehlende Wissen der Studierenden über den Ablauf von Beschwerdeverfahren: 96 % der Befragten gaben an, diesen nicht zu kennen. Diese Wissenslücke weist auf eine Schwachstelle in der Kommunikation institutioneller Verfahren hin und könnte darauf hindeuten, dass viele Studierende im Bedarfsfall nicht wissen, wie sie sich schützen oder ihre Rechte wahrnehmen können. Die Universität sollte daher verstärkt darauf hinarbeiten, dass Informationen zu Beschwerde- und Unterstützungsverfahren klar und zugänglich vermittelt werden.

Die Schilderungen der Studierenden offenbaren, dass Diskriminierung auf verschiedenen Ebenen und in vielfältigen Formen auftreten kann: von Barrieren in der Infrastruktur oder unflexiblen Prüfungsmodalitäten bis hin zu verbaler Herabsetzung und abwertendem Verhalten durch Lehrende sowie Mitstudierende. Diskriminierung ist entsprechend ganzheitlich zu adressieren und institutionelle Maßnahmen sind so auszurichten, dass strukturelle und individuelle Ebenen erfasst werden. Gezielte Sensibilisierungsmaßnahmen für alle Universitätsmitglieder könnten ein respektvolles und diskriminierungsfreies Umfeld befördern. Sämtliche Maßnahmen erfordern eine kontinuierliche Reflexion und Anpassung.

Die Studie belegt, dass Diskriminierung oft mehrdimensional und häufig intersektional geprägt ist. Eine isolierte Betrachtung einzelner Merkmale wird den Erfahrungen der Betroffenen daher oftmals nicht gerecht. Für eine nachhaltige Verbesserung sollten Wechselwirkungen zwischen den Merkmalen einbezogen und Maßnahmen entwickelt werden, die diese Komplexität adressieren.

Insgesamt zeigt die Studie, dass die Universität Innsbruck institutionelle Verantwortung übernehmen muss, um die Bedürfnisse und Rechte ihrer Studierenden zu schützen. Dies beinhaltet nicht nur die Bereitstellung von Informationen und Anlaufstellen, sondern auch die Schaffung eines Bewusstseins für die unterschiedlichen Formen und Ebenen von Diskriminierung im universitären Alltag. Nur durch eine kritische Auseinandersetzung und konsequente Maßnahmen

kann die Universität eine inklusive Hochschulkultur gestalten, die das Wohlbefinden und die Chancengleichheit aller Studierenden in den Vordergrund stellt.

Im folgenden Abschnitt werden die Ideen und Wünsche der Studienteilnehmer:innen zu einer Verbesserung der Situation dargestellt.

5.1 Maßnahmen aus Sicht der Studierenden

„Welche Maßnahmen oder Initiativen würden Ihrer Meinung nach helfen, Diskriminierung an der Universität Innsbruck zu verringern?“

Sowohl in den Interviews als auch in der Umfrage wurde erhoben, welche Maßnahmen oder Initiativen aus Sicht der Studierenden dazu beitragen können, Diskriminierung an der Universität Innsbruck zu verringern. In der Umfrage machte mehr als die Hälfte der 113 Befragten (64 Personen, 57 %) konkrete Vorschläge. Die vielfältigen Anregungen aus beiden Teilen der Erhebung lassen sich in die folgenden zentralen Handlungsfelder gliedern:

1. Sensibilisierung und Aufklärung durch Schulungen und Kampagnen

Ein zentrales Anliegen ist die umfassende, systematische Sensibilisierung aller Universitätsmitglieder für Diskriminierungsformen, Inklusion und Diversität, u. a. auch im Hinblick auf chronische Krankheiten. Dabei werden verpflichtende Antidiskriminierungsschulungen für Lehrende, Mitarbeitende und Studierende als wesentlich erachtet. Besonders hervorgehoben wurde die Einführung von Awareness-Programmen in Lehrveranstaltungen sowie speziellen Schulungen für Führungspersonen. Zudem wurde der Wunsch nach Triggerwarnungen geäußert.

Es wird angeregt, regelmäßige Aufklärungskampagnen zu initiieren, um niedrigschwellige Informationsangebote bereitzustellen. Beispiele hierfür sind Plakate und Flyer an zentralen Orten, wie etwa auf Toilettentüren, sowie die Thematisierung von Unterstützungsangeboten in Einführungsveranstaltungen für neue Studierende und Mitarbeitende. Dies soll sicherstellen, dass wichtige Informationen leicht zugänglich und kontinuierlich präsent sind.

Besonders betont wurde die Notwendigkeit, die verfügbaren Anlaufstellen und Beschwerdeverfahren durch klare, kontinuierliche Kommunikation bekannter zu machen. Gleichzeitig wird die klare Kommunikation und konsequente Durchsetzung von Konsequenzen bei diskriminierendem Verhalten gefordert.

2. Externe Beschwerdestelle und Antidiskriminierungsbüro

Aus der Studie lässt sich das Erfordernis ableiten, zwei zentrale Stellen zur Bekämpfung von Diskriminierung einzurichten, die unterschiedliche Funktionen erfüllen:

Eine **unabhängige Beschwerdestelle**, die außerhalb der Universität angesiedelt ist, um objektiv und neutral agieren zu können. Diese Stelle würde insbesondere bei Fällen von Diskriminierung als Anlaufpunkt dienen und müsste über Handlungskompetenz verfügen, um Beschwerden wirksam bearbeiten zu können.

Ein **Antidiskriminierungsbüro**, das als zentrale Anlaufstelle für alle Formen von Diskriminierung fungiert. Dieses Büro sollte intersektionale Perspektiven einbinden und sowohl präventive Maßnahmen als auch die strategische Weiterentwicklung der universitären Antidiskriminierungsarbeit verantworten.

Die getrennte Einrichtung dieser beiden Stellen würde einerseits die unabhängige Bearbeitung konkreter Beschwerden gewährleisten und andererseits eine umfassende und nachhaltige Auseinandersetzung mit Diskriminierung an der Universität ermöglichen.

3. Barrierefreiheit und Anpassung der Infrastruktur

Häufig genannt wurden Maßnahmen zur Verbesserung der Barrierefreiheit, darunter genderneutrale Toiletten, barrierefreie Zugänge und die Schaffung von Ruhezeiten. Studierende fordern außerdem mehr Lernräume und Treffpunkte für Gruppenarbeiten. Technische und räumliche Barrieren müssten durch gezielte Investitionen und klare Verantwortlichkeiten abgebaut werden.

4. Anpassungen der Lehrinhalte und institutionellen Strukturen

Vorschläge in diesem Bereich zielen auf die Überarbeitung der Lehrinhalte ab, um diskriminierungssensible Perspektiven stärker zu integrieren. Studierende betonen, dass gesellschaftliche Machtverhältnisse, Diversität und strukturelle Diskriminierung in den Lehrplänen berücksichtigt werden sollten. Die Auseinandersetzung mit kritischen Perspektiven auf die Geschichte und die Konzepte/Theorien eines Fachbereichs könnte Gegenstand spezifischer Lehrstühle sein.

5. Respektvolle Kommunikation und Empowerment

Es besteht der Wunsch nach einer wertschätzenden und inklusiven Sprache. Vorgeschlagen wurde unter anderem, auf geschlechterdifferenzierende Anredeformen wie „Frau“ oder „Herr“ zu verzichten und stattdessen Vor- und Nachnamen zu verwenden. Dabei sollte es selbstverständlich sein, dass Namen und Pronomen frei gewählt werden

können. Angeregt wurde auch der Einsatz einfacher Sprache, um Informationen für alle zugänglich zu machen. Viel öfter sollte ein partizipativer Ansatz, bei dem Betroffene, Lehrende und Expert:innen gemeinsam Lösungen entwickeln, gewählt werden. Die aktive Einbindung in Entscheidungsprozesse sowie institutionalisierte Programme würden ebenfalls zum gezielten Empowerment beitragen.

6. Verbesserte Arbeits- und Studienbedingungen

Es werden faire Arbeitsbedingungen für universitäres Personal, etwa Reinigungskräfte, sowie die stärkere Integration migrantischer Mitarbeitender gefordert. Aufgegriffen wurde bei dieser Frage auch die Berücksichtigung der besonderen Herausforderungen von Studierenden, die neben dem Studium arbeiten, z. B. durch flexiblere Lernzeiten oder verbesserten Zugang zu Lernmaterialien. Die stärkere Berücksichtigung unterschiedliche Lebensrealitäten war ein mehrfach geäußelter Wunsch seitens der Studierenden.

„Haben Sie noch Anmerkungen und/oder Kommentare zu dieser Umfrage?“

In den *abschließenden Kommentaren* betonen viele Studierende das Bedürfnis, subtilere Formen von Diskriminierung im Alltag besser wahrnehmen und benennen zu können. Sie hoben die Bedeutung eines respektvollen Umgangs sowie gezielter Aufklärungsarbeit hervor. Zudem wurde darauf hingewiesen, dass Diskriminierung häufig tief in institutionellen Strukturen verankert ist. Gefordert wurde eine stärkere Förderung von Heterogenität und Vielfalt innerhalb der Universität.

Einige Kommentare zeigten explizit Unterstützung für die Studie und sprachen sich dafür aus, das Thema Diskriminierung an der Universität Innsbruck deutlicher sichtbar zu machen und öffentliche Diskussionen darüber zu fördern. Spezifische Vorschläge umfassten die Einführung von Regelungen zum Mitführen von Hunden auf dem Campus, wie sie an anderen Universitäten üblich sind, und die Etablierung von Ethikunterricht an Schulen und Hochschulen, um Werte wie Respekt und Toleranz nachhaltig zu stärken.

5.2 Limitationen der Studie und zukünftige Berücksichtigung

Die vorliegende Studie weist einige methodische Einschränkungen (Limitationen) auf, die bei der Interpretation der Ergebnisse berücksichtigt werden sollten. Diese betreffen vor allem die Art der Datenerhebung und die Subjektivität der Diskriminierungswahrnehmung.

Subjektive Wahrnehmung, unbemerkte Diskriminierung und Selbstberichte

Die Studie fokussiert subjektiv wahrgenommene Diskriminierungserfahrungen und -beobachtungen. Die individuelle Interpretation von Diskriminierung variiert jedoch stark und hängt vom persönlichen Kontext und der Sensibilisierung ab. Dies erschwert die Vergleichbarkeit der Antworten. Diskriminierung bleibt zudem oft unbemerkt, da sie subtil und tief im Alltag verwurzelt sein kann (vgl. Beigang et al. 2017: 20). Dadurch könnten bestimmte Erfahrungen in der Befragung unerwähnt geblieben sein. Um dies zu adressieren, könnten zukünftige Studien Methoden einsetzen, die auf die Erfassung von unbewusster oder subtiler Diskriminierung abzielen.

Die Daten beruhen auf Selbstberichten: Ihre Validität kann nicht unabhängig überprüft werden. In zukünftigen Studien könnte die subjektive Wahrnehmung von Diskriminierung durch die Einbeziehung objektiver Indikatoren ergänzt werden. Eine Methodentriangulation, d.h. die Kombination verschiedener Datenquellen, würde zudem die Validität der Selbstberichte erhöhen.

Soziale Erwünschtheit

Die Antworten könnten aufgrund der besonderen Sensibilität des Themas durch die Wahrnehmung sozial erwünschter Meinungen beeinflusst sein. Dies könnte dazu führen, dass diskriminierendes Verhalten häufiger beobachtet als selbst erlebt angegeben wird. Um diesen Effekt zu minimieren, könnten in zukünftigen Studien Methoden zur Kontrolle sozialer Erwünschtheit eingesetzt werden, z.B. die Verwendung von indirekten Fragetechniken.

Begrenzte Partizipation

Ein weiteres Optimierungspotenzial betrifft die Partizipation der Studierenden bei der Entwicklung des Fragebogens. Zwar wurden frühere Studien einbezogen, um den Fragebogen anzupassen, jedoch war die aktive Mitgestaltung durch die Zielgruppe eingeschränkt. Die Möglichkeit zur Teilnahme an Interviews zur Weiterentwicklung des Instruments wurde nur selten genutzt, was die Feinabstimmung auf die Perspektiven der Studierenden erschwerte. In zukünftigen

Studien sollte die aktive Mitgestaltung durch die Zielgruppe stärker gefördert werden, um den Fragebogen besser an ihre Bedürfnisse anzupassen.

Ein zweiter Aspekt betrifft die geringe Teilnahmequote. Da die Integration der Befragung in Lehrveranstaltungen an der Universität Marburg zu einer erhöhten Teilnahme führte, könnte dieser Ansatz in zukünftigen Studien an der Universität Innsbruck ebenfalls erprobt werden. Besonders bei Interviews wäre in zukünftigen Studien eine Erhöhung der Teilnehmendenzahlen wichtig, um vielfältige Perspektiven abzubilden. Es ist zu vermuten, dass die Anonymität der Online-Befragung, die bereits im Vorfeld der Interviews angekündigt worden war, von vielen als sicherer empfunden wurde. Trotz Pseudonymisierung birgt das Interviewformat ein Restriktionsrisiko der Identifizierbarkeit.

Um die Partizipation und ggf. auch Offenheit zu erhöhen, könnten in zukünftigen Studien alternative Interviewformate erprobt werden, z. B. Gruppeninterviews. Einige Teilnehmende haben zudem berichtet, ihren Platz im Interview Personen mit vermeintlich „schwereren“ Diskriminierungserfahrungen überlassen zu wollen, oder gaben an, selbst keine relevanten Diskriminierungen erlebt zu haben. Hier gilt es zukünftig besser zu informieren.

Naheliegender ist darüber hinaus eine Ausweitung der Zielgruppe auf weitere Universitätsangehörige, wie zum Beispiel Doktoratsstudierende, die spezifischen Herausforderungen begegnen – im Kontext universitärer Machtstrukturen, die Karrierechancen bedingen.

Grad der Abstraktion

Um Rückschlüsse auf die Teilnehmer:innen der Interviews zu verhindern, wurden bei der Transkription spezifische Angaben „geschwärzt“, also ausgelassen. Dies hob die Analyse auf eine abstraktere Ebene, sodass konkretere Aussagen und Kritikpunkte bei der Ergebnispräsentation nicht berücksichtigt werden konnten.

Gestaltung der Frageitems

Generell beeinflusst die Gestaltung der Fragen die Antworten, die auf sie gegeben werden. Die Auswertung des Fragebogens hat zwei konkrete Optimierungspotenziale ergeben, die die Genauigkeit und Inklusivität der Befragung verbessern könnten:

1. **Mehrfachantworten bei bestimmten Fragen zulassen:** Bei der Frage „*Diese Person(en) hat (haben) sich hauptsächlich so verhalten*“ wäre die Möglichkeit hilfreich, mehrere Antworten auszuwählen. Dies würde den Befragten erlauben, komplexe

Verhaltensweisen genauer darzustellen. Ein Beispiel aus den Kommentaren zeigt, dass eine Person sowohl verbal eingegriffen als auch nachträglich das Gespräch mit der diskriminierten Person gesucht hat. Durch Mehrfachantworten können Verhaltensweisen differenzierter abgebildet werden.

2. **Inklusive Formulierung zur Elternschaft erweitern:** Die Formulierung „Elternteil 1“ und „Elternteil 2“ wurde von einer befragten Person als positiv und inklusiv hervorgehoben. Gleichzeitig wurde darauf hingewiesen, dass diese Festlegung auf zwei Elternteile Menschen ausschließt, die nur ein Elternteil haben oder in Konstellationen mit mehr als zwei Elternteilen leben. Eine offenere Formulierung würde die Vielfalt moderner Familienstrukturen besser abbilden und so biologistische und (cis-)heteronormative Vorstellungen vermeiden.

Durch diese Anpassungen würde die Befragung präziser und repräsentativer für die Lebensrealitäten der Studierenden.

Die genannten Limitationen zeigen die Bedeutung einer gezielten Ansprache in zukünftigen Erhebungen. Eine stärkere Einbindung der Betroffenen in die Entwicklung und Durchführung der Erhebungsinstrumente könnte helfen, eine größere Bandbreite an Perspektiven einzubeziehen. Vor dem Hintergrund der geschilderten Limitationen dient die vorliegende Untersuchung als Grundlage zur Identifikation von Diskriminierungsmustern und als Ausgangspunkt für weiterführende Forschung.

5.3 Ausblick

Die zahlreichen Berichte der Befragten legen offen, dass institutionelle und zwischenmenschliche Diskriminierung noch immer Teil des universitären Alltags sind. Dies verdeutlicht den dringenden Handlungsbedarf, um eine gleichberechtigte und inklusive Hochschulkultur zu schaffen.

Einige besonders eindrückliche Beispiele unterstreichen diesen Handlungsbedarf: Wenn Lehrende über Femizide witzeln oder Menschen mit Behinderungen von Exkursionen ausgeschlossen werden, zeigt dies, dass bestehende Maßnahmen zur Sensibilisierung, Inklusion und Antidiskriminierung nicht ausreichen. Solche Vorfälle sind nicht nur Ausdruck individueller Unachtsamkeit oder Unwissenheit, sondern weisen auch auf strukturelle Defizite hin, die in der gesamten Hochschulorganisation adressiert werden müssen.

Ein zentraler Ansatzpunkt liegt in der Förderung einer diskriminierungssensiblen Hochschulkultur. Dies erfordert kontinuierliche Sensibilisierungsmaßnahmen, eine kritische Reflexion universitärer Inhalte und Praktiken sowie eine konsequente Durchsetzung von Antidiskriminierungsrichtlinien. Gleichzeitig sollten Betroffene besser unterstützt und gestärkt werden, indem sie sichere Räume und niedrigschwellige Beschwerdeverfahren vorfinden, die ihnen Gehör verschaffen und gezielte Lösungen ermöglichen.

Die Universität hat die Verantwortung, Diversität und Chancengleichheit aktiv zu fördern und als festen Bestandteil ihrer Kultur zu verankern. Der Weg dorthin erfordert eine kritische Auseinandersetzung mit bestehenden Strukturen und den Mut, transformative Veränderungen anzustoßen. Ziel sollte es sein, eine Hochschulgemeinschaft zu schaffen, in der sich alle Mitglieder gleichermaßen respektiert und wertgeschätzt fühlen – unabhängig von ihren individuellen Merkmalen oder Lebensrealitäten.

Diese Studie bietet eine Grundlage, um Diskriminierung an der Universität besser zu verstehen und weitere Schritte zur Verbesserung einzuleiten. Sie kann jedoch nur der Anfang sein. Eine kontinuierliche, langfristige Auseinandersetzung mit dem Thema ist notwendig, um die Universität als inklusiven und diskriminierungsfreien Ort zu gestalten, an dem alle die gleichen Chancen haben, ihr Potenzial zu entfalten.

6 Literatur

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2018a): *Erhebung von subjektiven Diskriminierungserfahrungen. Erste Ergebnisse von Testfragen in der SOEP-Innovations-Stichprobe 2016*. Berlin.
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2018b): *Mehrdimensionale Diskriminierung – Eine empirische Untersuchung anhand von autobiografisch-narrativen Interviews*. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes.
- Baumann, Anne-Luise/Egenberger, Vera/Supik, Linda (2018): *Erhebung von Antidiskriminierungsdaten in repräsentativen Wiederholungsbefragungen. Bestandsaufnahme und Entwicklungsmöglichkeiten*. Herausgegeben von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.
- Berghan, Wilhelm/Preuß, Madlen/Dubbert, Ulrich (2016): *Diskriminierungserleben an der Universität. Wahrnehmung von und Erfahrungen mit Diskriminierung an der Universität Bielefeld*. Bielefeld: Universität Bielefeld.
- Berghan, Wilhelm/Papendick, Michael/Wenk, Esra/Diekmann, Isabell/Pangritz, Johanna/Demir, Zeynep/Thießen, Ann-Kathrin/Meyer zur Heide, Swantje/Rees, Yann/Rees, Jonas (2020): „Kategorisch unterschätzt und ausgeschlossen“. *Wahrnehmung von und Erfahrungen mit Diskriminierung an der Universität Bielefeld 2019/2020*. Bielefeld. https://pub.uni-bielefeld.de/download/2946687/2951214/Uni%20ohne%20Vorurteile%20Diskriminierungsstudie_2019_2020.pdf (21.11.2024).
- Beigang, Steffen/Fetz, Karolina/Kalkum, Dorina/Otto, Magdalena (2017): *Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung*. Herausgegeben von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Baden-Baden: Nomos.
- Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) (2024). *Empowerment*. <https://www.bmz.de/de/service/lexikon/empowerment-14282> (22.11.2024).
- Büro für Öffentlichkeitsarbeit/Büro für Forschungsinformation und Wissensbilanz (2023): *Universität Innsbruck: Auf einen Blick 2023*. <https://www.uibk.ac.at/universitaet/profil/dokumente/uni-in-zahlen-2023.pdf> (17.11.2024).
- Cisco Systems (2024): *Webex*. <https://www.webex.com/de/index.html> (22.11.2024).
- El-Mafaalani, Aladin/Waleciak, Julian/Weitzel, Gerrit (2017): „Tatsächliche, messbare und subjektiv wahrgenommene Diskriminierung“. In: Scherr, Albert/El-Mafaalani, Aladin/Yüksel, Emine Gökçen (Hrsg.): *Handbuch Diskriminierung*. Wiesbaden: Springer VS, S. 173–189.

- Gerhards, Moritz/Hemati, Shayma/Landeck, Ronja/Leschzyk, Dinah/Pamir, Annika/Schenkel, Camilla/Wittekind, Louisa (2020): Diskriminierung am Fachbereich 03 Gesellschaftswissenschaften und Philosophie der Philipps-Universität Marburg. Marburg: Philipps-Universität Marburg. <https://archiv.ub.uni-marburg.de/es/2020/0020/pdf/afb03.pdf> (21.11.2024).
- Goethe-Universität, Gleichstellungsbüro (2018): *Grenzen wahren: Laut*Stark sexualisierter Diskriminierung und Gewalt entgegentreten*. Frankfurt am Main: Universitätsbibliothek Johann Christian Senckenberg.
- Gomolla, Mechthild (2017): „Direkte und indirekte, institutionelle und strukturelle Diskriminierung“. In: Scherr, Albert/El-Mafaalani, Aladin/Yüksel, Emine Gökçen (Hrsg.): *Handbuch Diskriminierung*. Wiesbaden: Springer VS, S. 133–155.
- Hasse, Raimund/Schmidt, Lucia (2012): „Institutionelle Diskriminierung“. In: Bauer, Ullrich/Bittlingmayer, Uwe H./Scherr, Albert (Hrsg.): *Handbuch Bildungs- und Erziehungssoziologie*. Wiesbaden: Springer VS, S. 883–900.
- Holzleithner, Elisabeth (2017): „EU-rechtliche Bestimmungen zum Diskriminierungsverbot“. In: Scherr, Albert/El-Mafaalani, Aladin/Yüksel, Emine Gökçen (Hrsg.): *Handbuch Diskriminierung*. Wiesbaden: Springer VS, S. 211–238.
- Hormel, Ulrike/Scherr, Albert (Hrsg.) (2010): *Diskriminierung. Grundlagen und Forschungsergebnisse*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kocher, Eva/Porsche, Stefanie (2015): *Sexuelle Belästigung im Hochschulkontext – Schutzlücken und Empfehlungen. Expertise*. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes.
- Mayring, Philipp (2015): *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*. 12. überarbeitete Auflage. Weinheim/Basel: Beltz Verlag.
- Lareau, Annette (2021): *Listening to People: A Practical Guide to Interviewing, Participant Observation, Data Analysis and Writing It All Up*. Chicago: University of Chicago Press.
- LimeSurvey (2024): *LimeSurvey – The free and open source survey software tool!* <https://www.limesurvey.org> (22.11.2024).
- LimeSurvey (2023): *Google Forms Alternative: Umfragetool von LimeSurvey*. <https://www.limesurvey.org/de/blog/wissen/google-forms-alternative-umfragetool-von-limesurvey> (01.11.2024).
- Meyer, Jasmin/Strauß, Susanne/Hinz, Thomas (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 (21.11.2024).

- Schaffer, Hans/Schaffer, Fabian (2019), *Empirische Methoden für soziale Berufe: Eine praxisorientierte Einführung*. Beltz Juventa.
- Scherr, Albert/Breit, Helen (2020): *Diskriminierung, Anerkennung und der Sinn für die eigene soziale Position. Wie Diskriminierungserfahrungen Bildungsprozesse und Lebenschancen beeinflussen*. Weinheim und Basel: Beltz Juventa.
- Schoch, Kerstin (2020), *Onlineerhebung zu Gleichstellung und Diversität an der Hochschule*. <https://osf.io/9wegt/> (21.11.2024).
- SOEP-IS Group (2017), *SOEP-IS 2016 – Fragebogen für die SOEP-Innovations-Stichprobe. SOEP Survey*. https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.583784.de/diw_ssp0515.pdf (21.11.2024).
- Sommer, Elisabeth/Thiessen, Barbara (2023), „Zwischen Wertschätzung und Diskriminierung: Umgang mit Vielfalt am Campus.“ In: Mittertrainer, Mina/Oldemeier, Kerstin/Thiessen, Barbara (eds.), *Diversität und Diskriminierung. Analysen und Konzepte*. Wiesbaden: Springer VS, 105–123.
- Supik, Linda (2017): „Statistik und Diskriminierung“. In: Scherr, Albert/ El-Mafaalani, Aladin/ Yüksel, Gökçen (eds.), *Handbuch Diskriminierung*. Wiesbaden: Springer VS, 191–207.
- VERBI Software (2018): *MAXQDA Analytics Pro (Version 24) [Computer Software]*. <https://www.maxqda.com/de/produkte/maxqda-analytics-pro>.
- Williams, Chidi (2024): *Buzz. GitHub-Repository*. <https://github.com/chidiwilliams/buzz> (22.11.2024).
- Zucha, Vlasta/Engleder, Judith/Haag, Nora/Thaler, Bianca/Unger, Martin/Zaussinger, Sarah (2024), *Studierenden-Sozialerhebung 2023 – Kernbericht*, Institut für Höhere Studien – Institute for Advanced Studies (IHS), Wien.

7 Anhang

7.1 Leitfaden für teilstrukturierte Einzelinterviews (deutsch)

Themenkomplex	Fragebeispiele
Beginn	<i>Begrüßung</i> - Kurze Vorstellung sowie Erklärung des Interviews (Ablauf, Inhalt) und seiner Zwecke, Dank für die Bereitschaft zum Interview (Zugehörigkeit zu beteiligten Fakultäten bzw. Master-Studium Gender als Teilnahmevoraussetzung abfragen); <i>Erläuterung von Datenschutz und Vertraulichkeit</i> - Zusicherung der Pseudonymisierung (Zuordnung verbleibt bei Studienleiterin, Transkripte werden bei Bedarf stellenweise geschwärzt), Hinweise auf Umgang mit Daten (Aufnahmen werden nach erfolgter Transkription gelöscht), auch: keine Nennung von Namen oder Funktionsbezeichnungen mit Personenbezug im Interview (Nennung von Beratungsstellen am Ende des Interviews); <i>Einwilligung zur Teilnahme</i> - Siehe Vorlage „Teilnahmeinformation“ <u>Wenn nein:</u> Abbruch des Interviews.
Einstieg	- Wie sind Sie auf die Umfrage aufmerksam geworden? <i>Motivation:</i> - Was hat Sie veranlasst, an der Studie teilzunehmen?
Allgemeines Klima an der Universität Innsbruck	- Wie würden Sie das allgemeine Klima an der Universität Innsbruck beschreiben? <i>Individuelle Erfahrungen:</i> - Wie würden Sie Ihre allgemeine Erfahrung an der Universität Innsbruck beschreiben? - Was sind positive Aspekte Ihres Universitätslebens?

	<i>Sicherheitsgefühl:</i> - Wie sicher fühlen Sie sich auf dem Campus? <u>Ggf. nachfragen:</u> Wie sicher fühlen Sie sich in Lehrveranstaltungen?
Diskriminierungserfahrungen an der Universität Innsbruck	<i>Diskriminierungsmerkmal:</i> - Haben Sie jemals das Gefühl gehabt, aufgrund eines bestimmten Merkmals/Identitätsaspekts, z.B. Geschlecht, Ethnie, Religion etc., an der Universität Innsbruck diskriminiert zu werden? <u>Wenn nein:</u> Weiter mit Frage zu <i>Intersektionalität</i>. <i>Diskriminierungsform:</i> - Können Sie ein spezifisches Ereignis beschreiben, bei dem Sie sich diskriminiert gefühlt haben? <i>Reaktionen auf Diskriminierungserfahrungen:</i> - Wie haben Sie auf diese Erfahrung reagiert? <u>Wenn nicht reagiert wurde:</u> Welche Gründe hatten Sie, auf diese Erfahrung nicht zu reagieren? <u>Wenn reagiert wurde:</u> Hatte Ihre Reaktion Konsequenzen? - Haben andere diese Situation beobachtet? <u>Wenn ja:</u> - Wie haben diese darauf reagiert? - Hatte(n) diese Reaktion(en) Konsequenzen? <i>Weitere Auswirkungen:</i> - Wie hat diese Erfahrung Ihr Bild von der Universität Innsbruck und Ihrem Studienplatz beeinflusst? <i>Intersektionalität:</i> - Können Sie Situationen oder Erfahrungen beschreiben, in denen Sie glauben, dass <u>mehrere</u> (tatsächliche oder zugeschriebene) Merkmale/Identitätsaspekte Ihre Diskriminierungserfahrung beeinflusst haben? <u>Ggf. nachfragen:</u> Reaktionen; Konsequenzen

	<i>Möglichkeit zur Schilderung weiterer Diskriminierungserfahrungen:</i> - Möchten Sie weitere Erfahrungen mit Diskriminierung an der Universität Innsbruck beschreiben?
Diskriminierungsbeobachtungen an der Universität Innsbruck	<i>Beobachtung ja/nein:</i> - Haben Sie jemals beobachtet, wie andere an der Universität Innsbruck diskriminiert wurden? <u>Wenn nein:</u> Weiter zum nächsten Block (<i>Institutionelle Wahrnehmung</i>). <i>Diskriminierungsform und -merkmal:</i> - Können Sie dieses Ereignis beschreiben? <u>Ggf. nachfragen:</u> Aufgrund welcher (tatsächlicher oder zugeschriebener) Merkmale/Identitätsaspekte erfolgte diese Diskriminierung Ihrer Einschätzung nach? <i>Reaktionen auf Diskriminierungsbeobachtung:</i> - Wie haben Sie auf diese Beobachtung reagiert? <u>Wenn nicht reagiert wurde:</u> Welche Gründe hatten Sie, auf diese Beobachtung nicht zu reagieren? <u>Wenn reagiert wurde:</u> Hatte Ihre Reaktion Konsequenzen? - Haben andere Personen diese Situation ebenfalls beobachtet? <u>Wenn ja:</u> - Wie haben diese darauf reagiert? - Hatte(n) diese Reaktion(en) Konsequenzen? <i>Auswirkungen:</i> - Wie hat diese Erfahrung Ihr Bild von der Universität Innsbruck beeinflusst? <i>Intersektionalität:</i> - Können Sie Situationen beschreiben, in denen Sie glauben, dass <u>mehrere</u> (tatsächliche oder zugeschriebene) Merkmale/ Identitätsaspekte die beobachtete Diskriminierung beeinflusst haben?

	<i>Möglichkeit zur Schilderung weiterer Beobachtungen:</i> - Möchten Sie weitere Beobachtungen von Diskriminierung an der Universität Innsbruck beschreiben?
Institutionelle Wahrnehmung	<i>Umgang mit Diskriminierung:</i> - Glauben Sie, dass die Universität Innsbruck genug tut, um Diskriminierung zu bekämpfen? <u>Ggf. nachfragen:</u> Warum oder warum nicht? - Welche Maßnahmen oder Initiativen würden Ihrer Meinung nach helfen, Diskriminierung an der Universität Innsbruck zu verringern? <i>Ansprechpartner:innen:</i> - Kennen Sie Stellen oder Personen an der Universität Innsbruck, an die Sie sich wenden können, wenn Sie Diskriminierung erleben? <u>Ggf. nachfragen:</u> - Welche? - Hatten Sie bereits Kontakt zu diesen Stellen? <u>Ggf. nachfragen:</u> Kennen Sie den Ablauf von Beschwerdeverfahren an der Universität Innsbruck? <u>Wenn ja:</u> Welche? <i>Empowerment:</i> - Sind Ihnen an der Universität Innsbruck Empowerment-Maßnahmen bekannt? <u>Ggf. nachfragen:</u> Welche? <i>Intersektionalität:</i> - Kennen Sie Ressourcen oder Angebote zur Unterstützung an der Universität Innsbruck, die speziell auf intersektionelle Erfahrungen ausgerichtet sind? - Wie könnten die Universität Innsbruck und ihre Mitarbeiter:innen besser auf die intersektionalen Bedürfnisse der Student:innen eingehen?

7.2 Leitfaden für teilstrukturierte Einzelinterviews (englisch)

Topic	Category of Questions
Start	<i>Greeting</i> - Brief introduction and explanation of the interview (procedure, content, and purpose), gratitude for willingness to participate in the interview (inquire about affiliation with involved faculties or enrollment in the Gender Studies Master's program as a participation requirement); <i>Explanation of data protection and confidentiality</i> - Assurance of pseudonymization (assignment remains with the study leader, transcripts will be partially redacted if necessary), guidance on data handling (recordings will be deleted after transcription), also: no mention of names or functional designations with personal reference in the interview (mention counseling services at the end of the interview); <i>Consent to Participation</i> - Refer to the "Participation Information" template <u>If no:</u> Terminate the interview.
Introduction	- How did you become aware of the survey? <i>Motivation:</i> - What prompted you to participate in the study?
General Atmosphere at the University of Innsbruck	- How would you describe the general atmosphere at the University of Innsbruck? <i>Individual Experiences:</i> - How would you describe your overall experience at the University of Innsbruck? - What are the positive aspects of your university life? <i>Sense of Safety:</i> - How safe do you feel on campus? <u>If necessary, ask:</u> How safe do you feel in classes?
Discrimination Experiences at the	<i>Discrimination Characteristic:</i> - Have you ever felt discriminated against at the University of Innsbruck based on a specific characteristic/identity aspect, e.g., gender, ethnicity, religion, etc.?

University of Innsbruck	<u>If no:</u> Proceed to question about <i>intersectionality</i>? <i>Form of Discrimination:</i> - Can you describe a specific event where you felt discriminated against? <i>Reactions to Discrimination Experiences:</i> - How did you react to this experience? <u>If no reaction occurred:</u> What were the reasons for not reacting to this experience? <u>If a reaction occurred:</u> Did your reaction have consequences? - Were others present during this situation? <u>If yes:</u> - How did they react? - Did their reaction(s) have consequences? <i>Further Impacts:</i> - How has this experience influenced your perception of the University of Innsbruck and your study environment? <i>Intersectionality:</i> - Can you describe situations or experiences where you believe that <u>multiple</u> (actual or attributed) characteristics/identity aspects influenced your discrimination experience? - <u>If necessary, ask:</u> Reactions; Consequences <i>Opportunity to Share Additional Discrimination Experiences:</i> - Would you like to describe additional experiences of discrimination at the University of Innsbruck?
Observations of Discrimination at the University of Innsbruck	<i>Observation yes/no:</i> - Have you ever witnessed others being discriminated against at the University of Innsbruck? - <i>If no:</i> Proceed to the next section (<i>Institutional Perception</i>). <i>Form and Characteristic of Discrimination:</i> - Can you describe this event? <u>If necessary, ask:</u> Based on which (actual or attributed) characteristics/identity aspects do you believe this discrimination occurred? <i>Reactions to Discrimination Observation:</i> - How did you react to this observation? - <u>If no reaction occurred:</u> What were the reasons for not reacting to this observation?

- If a reaction occurred: Did your reaction have consequences?
- Were other people also present during this situation?

If yes:

- How did they react?
- Did their reaction(s) have consequences?

Impacts:

- How has this experience influenced your perception of the University of Innsbruck?

Intersectionality:

- Can you describe situations in which you believe that multiple (actual or attributed) characteristics/identity aspects influenced the observed discrimination?

Opportunity to Share Additional Observations:

- Would you like to describe additional observations of discrimination at the University of Innsbruck?

7.3 Fragebogen

Diskriminierungserleben Studierender an der Universität Innsbruck

Herzlich willkommen zur Erhebung von Diskriminierungserfahrungen und -beobachtungen an der Universität Innsbruck!

Teilnahmeinformation

Zielsetzung: Das Hauptziel dieser Studie ist es, einen Einblick in die Diskriminierungserfahrungen und -beobachtungen von Studierenden der Fakultät für Betriebswirtschaft, der Fakultät für Bildungswissenschaften und der Philosophisch-Historischen Fakultät sowie des Master-Studiums Gender, Kultur und Sozialer Wandel an der Leopold-Franzens-Universität Innsbruck zu erhalten. Durch diese Erkenntnisse können institutionelle Verantwortlichkeiten definiert werden.

Das übergeordnete Ziel ist es, die Chancengleichheit an der Universität Innsbruck zu erhöhen und gezielte strukturelle Anpassungen voranzutreiben, um sich dem Ideal einer diskriminierungsfreien und inklusiven Universität anzunähern.

Projektverantwortlicher: Univ.-Prof. Mag. Dr. Dirk Rupnow

Studienleiterin: Dr. habil. Dinah Kristin Leschzyk

Vorgesehene Laufzeit: Oktober 2023 – Januar 2025

Finanzierung und Beauftragung der Studie: Leopold-Franzens-Universität Innsbruck

Mögliches Risiko bzw. Belastungen: Die Befragung zu Diskriminierungserfahrungen und -beobachtungen kann emotionale Reaktionen hervorrufen. Die Teilnahme ist freiwillig, und Sie können jederzeit ohne Angabe von Gründen aus der Studie aussteigen.

Art der Forschung: Es handelt sich um die erste Erhebung von Diskriminierungserfahrungen und -beobachtungen Studierender an der Leopold-Franzens-Universität Innsbruck.

Datenschutz: Nähere Ausführungen zum Datenschutz finden Sie in unserer Datenschutzhinweisung (Link unten).

Einwilligungserklärung

Sehr geehrte Teilnehmer:innen,

vielen Dank für Ihre Bereitschaft, den vorliegenden Fragebogen auszufüllen und damit die Studie zu unterstützen. Um einen detaillierten Überblick über die aktuelle Situation an der Universität Innsbruck zu erhalten, sind Ihre Erfahrungen und Meinungen von unschätzbarem Wert. Mit Ihrer Teilnahme leisten Sie einen wertvollen Beitrag zur Gestaltung einer inklusiveren und gerechteren Universität.

Wie läuft die Befragung ab?

Bitte lesen Sie die Fragen aufmerksam durch und beantworten Sie diese so, wie es Ihrer Meinung am ehesten entspricht. Es gibt hierbei keine „richtigen“ oder „falschen“ Antworten. Die Befragung wird etwa 15 bis 20 Minuten in Anspruch nehmen. Sie können die Umfrage zwischenspeichern und zu einem späteren Zeitpunkt fortfahren. Sie können die Umfrage jederzeit abbrechen.

Freiwilligkeit, Anonymität und Datensicherheit

Ihre Beteiligung an der Umfrage erfolgt auf freiwilliger Basis. Alle Ihre Daten werden streng vertraulich behandelt und anonymisiert. Alle Daten werden nur für den beschriebenen Zweck in der Teilnehmerinformation verwendet.

Nähere Ausführungen zum Datenschutz finden Sie in unserer Datenschutzhinweisung (Link unten).

Herzlichen Dank für Ihre Unterstützung!

Bei Fragen oder Rückmeldungen können Sie sich gerne an **studie.diskriminierung@posteo.de** wenden.

Mit besten Grüßen,

Dinah Leschzyk

Widerrufshinweis

Sie können Ihre Einwilligung jederzeit ohne Angabe von Gründen widerrufen, indem Sie die Umfrage abbrechen. Durch den Widerruf der Einwilligung wird die Rechtmäßigkeit der aufgrund der Einwilligung bis zum Widerruf erfolgten Verarbeitung nicht berührt.

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ☐ ja
- ☐ nein [die Umfrage wird automatisch beendet und es erscheint eine Übersicht von Anlaufstellen]

Datenschutzhinweisung

1. Zweck der Datenverarbeitung

Die Datenverarbeitung erfolgt zu dem in der Einwilligungserklärung beschriebenen Zweck(en).

2. Datenerhebung

Es werden grundsätzlich nur jene personenbezogenen Daten über Sie verarbeitet, die Sie uns zur Verfügung stellen.

3. Rechtsgrundlage

Die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten für den beschriebenen Zweck erfolgt auf Basis Ihrer Einwilligung gemäß Art. 6 Abs. 1 lit. a DSGVO. Sofern besondere Kategorien personenbezogener Daten betroffen sind, erfolgt die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten auf Basis Ihrer Einwilligung gemäß Art. 6 Abs. 1 lit. a iVm Art. 9 Abs. 2 lit. a DSGVO.

4. Empfänger oder Kategorie von Empfängern/Drittstaatenübermittlung

Es erfolgt keine Datenübermittlung in ein Drittland oder an eine Internationale Organisation. Auftragsverarbeiterin ist die universitätsexterne Studienleiterin.

5. Speicherdauer

Ihre personenbezogenen Daten werden für die Dauer, die für die Erreichung der oben dargestellten Zwecke notwendig ist, gespeichert.

6. Keine automatisierte Entscheidungsfindung (inklusive Profiling)

Eine Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten zum Zweck einer automatisierten Entscheidungsfindung (einschließlich Profiling) gemäß Art 22 Abs 1 und Abs 4 DSGVO findet nicht statt.

7. Ihre Rechte, Kontaktdaten, Datenschutzbeauftragter

Nähere Informationen dazu finden Sie unter <https://www.uibk.ac.at/datenschutz/> oder über den nebenstehenden QR-Code.



Zielgruppe der Studie

Dieser Fragebogen richtet sich an Studierende der Fakultät für Betriebswirtschaft, der Fakultät für Bildungswissenschaften und der Philosophisch-Historischen Fakultät sowie des Master-Studiums Gender, Kultur und Sozialer Wandel an der Leopold-Franzens-Universität Innsbruck.

Doktoratsstudierende sind in dieser ersten explorativen Erhebung zum Diskriminierungserleben an der Universität Innsbruck nicht angesprochen. Weitere Informationen zur Studie finden Sie auf der Projekthomepage: <https://www.uibk.ac.at/de/geschlechterforschung/projekte/diskriminierungserfahrungen-an-der-universitat-innsbruck/>

1. Bitte wählen Sie Ihre Fakultät bzw. Ihren Studiengang aus:

- ☐ Fakultät für Betriebswirtschaft
- ☐ Fakultät für Bildungswissenschaften
- ☐ Philosophisch-Historischen Fakultät
- ☐ Master-Studium Gender, Kultur und Sozialer Wandel
- ☐ eine der genannten Optionen, ich möchte aber nicht angeben, welche
- ☐ keine der genannten Optionen [die Umfrage wird automatisch beendet]

Diskriminierungsverständnis

2. Diskriminierung umfasst verschiedene Bereiche. Im Folgenden werden sechs Beispiele genannt. Bitte geben Sie an, wie Sie die beschriebenen Situationen einschätzen:

[Antwortskala: überhaupt nicht diskriminierend – eher nicht diskriminierend – teils teils – eher diskriminierend – sehr diskriminierend]

- a. Der Zugang zu bestimmten Räumen der Universität ist eingeschränkt (z. B.: bestimmte Räume sind nur über Treppen erreichbar).
- b. Eine Mitarbeiterin wird von ihrer/ihrem Vorgesetzten wegen ihres Aussehens als ungeeignet für die angestrebte Karriere bezeichnet.
- c. Im Reinigungsservice arbeiten vorrangig Menschen mit Migrationshintergrund.
- d. Schwächere Arbeitsleistungen werden auf die soziale Herkunft zurückgeführt.
- e. Im Service der Cafeteria/Mensa arbeiten größtenteils Frauen.

- f. Im Seminar bittet ein Student seine Sitznachbarin, das Plakat zu gestalten. Er sagt: „Frauen können einfach schöner schreiben.“

Allgemeines soziales Klima an der Universität Innsbruck

3. Wie bewerten Sie das soziale Klima an der Universität Innsbruck?

Bitte wählen Sie aus, wie Sie die folgenden Aussagen einschätzen:

[Antwortskala: stimme überhaupt nicht zu – stimme eher nicht zu – teils teils – stimme eher zu – stimme voll zu; keine Angabe]

- a. Insgesamt herrscht an der Universität ein gutes Klima.
- b. Ich fühle mich als Mitglied der Universität sehr wohl.
- c. Ich fühle mich auf dem Universitätscampus sicher.
- d. Ich habe ausreichende Möglichkeiten, mich an der Universität einzubringen.
- e. Die Beziehungen zwischen den verschiedenen Mitgliedergruppen (Professor:innen, technisch-administrative Mitarbeiter:innen, Student:innen, wissenschaftliche Mitarbeiter:innen) sind gut.
- f. Insgesamt fühle ich mich an der Universität wohl.

Infrastruktur an der Universität Innsbruck

4. Wie bewerten Sie die Infrastruktur der Universität Innsbruck?

Bitte wählen Sie aus, wie Sie die folgenden Aussagen einschätzen:

[Antwortskala: stimme überhaupt nicht zu – stimme eher nicht zu – teils teils – stimme eher zu – stimme voll zu; keine Angabe]

- a. Es gibt genügend Räume für Gruppenarbeiten.
- b. Es gibt genügend Rückzugsräume.
- c. Das Sicherheitspersonal ist leicht erreichbar.
- d. Informationen zur Barrierefreiheit der Räume sind allgemein bekannt.
- e. Die Standorte genderneutraler Toiletten sind klar gekennzeichnet.
- f. Notfallnummern sind gut sichtbar ausgezeichnet.

Wahrnehmung der Entwicklung von Diskriminierung an der Universität Innsbruck

5. Wie hat sich Ihrer Meinung nach die Diskriminierung an der Universität Innsbruck in den letzten 12 Monaten entwickelt?

Die Diskriminierung hat/ist...

- ☐ stark abgenommen
- ☐ etwas abgenommen
- ☐ gleich geblieben
- ☐ etwas zugenommen
- ☐ stark zugenommen

Diskriminierungserfahrungen: Betroffenenperspektive

Der erste Teil des Fragebogens bezieht sich auf Diskriminierung, die Sie persönlich an der Universität Innsbruck erlebt haben. Wenn Sie selbst keine Diskriminierung erfahren haben, werden Sie nach der folgenden Frage automatisch zum zweiten Teil des Fragebogens weitergeleitet. In diesem werden Fragen zu beobachteter Diskriminierung gestellt.

6. Haben Sie an der Universität Innsbruck Diskriminierung selbst erlebt?

- ☐ nie
- ☐ einmal
- ☐ mehrmals
- ☐ regelmäßig

[Filterfrage]

Nun haben Sie die Möglichkeit, nacheinander bis zu drei Situationen zu schildern, in denen Sie an der Universität Innsbruck Diskriminierung selbst erlebt haben.

Bitte achten Sie darauf, keine Namen oder konkrete Bezeichnungen wie beispielsweise „Der Professor/die Professorin für das Fach...“ zu verwenden, um die Anonymität der Umfrage zu gewährleisten. Falls Sie den Wunsch haben, sich auf bestimmte Personen zu beziehen, kontaktieren Sie bitte die am Ende des Fragebogens genannten Anlaufstellen.

Situation 1: [dieser Aufbau wiederholt sich für Situation 2 und 3, insofern zutreffend]

7. Auf welche(s) tatsächliche(n) oder zugeschriebene(n) Merkmal(e) bezog sich die Diskriminierung Ihrer Einschätzung nach?

Mehrfachauswahl möglich.

- | | |
|---|--|
| ☐ Alter | ☐ Nationalität |
| ☐ Aussehen | ☐ psychische Erkrankung |
| ☐ Behinderung | ☐ Religion/Weltanschauung |
| ☐ chronische Krankheit | ☐ sexuelle Orientierung/Identität |
| ☐ Elternschaft | ☐ soziale Herkunft |
| ☐ ethnische Herkunft | ☐ Sprache/Dialekt |
| ☐ finanzielle Lage | ☐ Staatsangehörigkeit |
| ☐ Geschlecht | |
| ☐ Geschlechtsidentität | |
| ☐ körperliche Erkrankung | ☐ anderes, und zwar _____ |
| ☐ keine Angabe | |

8. Um welche Form der Diskriminierung hat es sich gehandelt?

Mehrfachauswahl möglich.

- | | |
|---|--|
| ☐ abwertende Witze oder ausgelacht | ☐ Leistungen nicht zugetraut |
| ☐ ausgegrenzt oder übergangen | ☐ sexualisierte körperliche Übergriffe |
| ☐ beleidigt oder beschimpft | ☐ stereotype/herabwürdigende Darstellung |
| ☐ durch Regeln/Verfahren benachteiligt | ☐ unerwünschte sexualisierte Kommentare |
| ☐ erbrachte Leistungen herabgesetzt | ☐ unangebrachte Bemerkungen zum Privatleben |
| ☐ körperlich bedroht oder angegriffen | ☐ anderes, und zwar _____ |
| ☐ keine Angabe | |

9. Von wem oder was ging die genannte Diskriminierung aus?

Mehrfachauswahl möglich.

- | | |
|--|--|
| ☐ Lehrende:r | ☐ Nicht-Universitätsangehörige:r |
| ☐ Vorgesetzte:r | ☐ materielle Gegebenheiten/technische Ausstattung |
| ☐ Studierende:r | ☐ Verfahren/Regelungen |
| ☐ Tutor:in | ☐ Bildungsinhalte/Lehrmaterialien |
| ☐ Technisch-administrative:r Mitarbeiter:in | ☐ andere/s, und zwar _____ |
| ☐ keine Angabe | |

10. In welchem Kontext fand die Diskriminierung statt?

- | | |
|---|---|
| ☐ Exkursion | ☐ Sprechstunde |
| ☐ Infrastruktur (z. B. Gebäude, Räumlichkeiten, Hilfsmittel) | ☐ universitäres Engagement (z. B. hochschulpolitische Gremien) |
| ☐ Lehrveranstaltung | ☐ Verwaltung (z. B. Bearbeitung von Anträgen) |
| ☐ Lern-/Arbeitsgruppe | ☐ anderes, und zwar _____ |
| ☐ Prüfung | |
| ☐ Sportaktivität | |
| ☐ keine Angabe | |

11. Hat eine Person/haben mehrere Personen beobachtet, dass Sie diskriminiert wurden?

- ☐ ja
- ☐ nein
- ☐ keine Angabe

[Filterfrage]

12. Diese Person(en) hat (haben) sich hauptsächlich so verhalten:

- ☐ nichts unternommen
- ☐ den:die Verursacher:in unterstützt
- ☐ verbal eingeschritten/unterstützt
- ☐ körperlich eingeschritten/unterstützt
- ☐ nach der Situation das Gespräch mit mir gesucht
- ☐ nach der Situation das Gespräch mit dem:r Verursacher:in gesucht
- ☐ anderes, und zwar _____
- ☐ keine Angabe

13. An dieser Stelle können Sie Ihre Diskriminierungserfahrung genauer beschreiben. (Situation 1)

Bitte achten Sie darauf, keine Namen oder konkrete Bezeichnungen wie beispielsweise „Der Professor/die Professorin für das Fach...“ zu verwenden, um die Anonymität der Umfrage zu gewährleisten. Falls Sie den Wunsch haben, sich auf bestimmte Personen zu beziehen, kontaktieren Sie bitte die am Ende des Fragebogens genannten Anlaufstellen.

14. Wie sind Sie mit der Situation umgegangen?

Mehrfachauswahl möglich.

- ☐ Ich habe das Vorkommnis ignoriert. [Filterfrage]
- ☐ Ich habe die Diskriminierung in der Situation offen angesprochen.
- ☐ Ich habe mich an eine professionelle Stelle innerhalb der Universität gewendet.
- ☐ Ich habe mich an eine professionelle Stelle außerhalb der Universität gewendet.
- ☐ Ich habe mit Kommiliton:innen darüber gesprochen.
- ☐ Ich habe im privaten Umfeld (Familie, Freund:innen, Bekannte) darüber gesprochen.
- ☐ anderes, und zwar _____
- ☐ keine Angabe

15. Wenn Sie die Diskriminierung ignoriert haben, können Sie hier Ihre Gründe nennen.

Mehrfachauswahl möglich.

- | | |
|---|---|
| ☐ Ich wollte schnell aus der Situation heraus. | ☐ Ich hatte Angst vor negativen Folgen. |
| ☐ Mir fehlte die Energie dafür. | ☐ Ich will wie alle anderen behandelt werden. |
| ☐ Ich dachte, dass mir niemand glauben würde. | ☐ Ich erhielt den Ratschlag, es zu ignorieren. |
| ☐ Es war mir peinlich. | ☐ Ich dachte, dass es nichts bringen würde. |
| ☐ Ich wusste nicht, was ich tun sollte. | ☐ anderes, und zwar _____ |
| ☐ keine Angabe | |

16. Haben Sie in einer weiteren Situation an der Universität Innsbruck Diskriminierung selbst erlebt?

- ☐ ja
☐ nein
[Filterfrage]

Situationen 2/3 [Aufbau der Fragen entspricht Situation 1]

36. Haben Sie mehr als drei Situationen an der Universität Innsbruck erlebt, in denen Sie selbst Diskriminierung erfahren haben?

- ☐ ja
☐ nein

Leider können innerhalb dieser Umfrage nur bis zu drei Diskriminierungserfahrungen erfasst werden. Wenn Sie von mehr Diskriminierungserfahrungen berichten möchten, kontaktieren Sie bitte eine der am Ende des Fragebogens genannten Anlaufstellen.

Beobachtete Diskriminierung: Beobachtungsperspektive

Die folgenden Fragen beziehen sich auf Diskriminierung, die Sie an der Universität Innsbruck bei anderen beobachtet haben. Wenn Sie keine Diskriminierung beobachtet haben, werden Sie nach der folgenden Frage automatisch zum letzten Teil des Fragebogens weitergeleitet. In diesem werden Fragen zur institutionellen Verantwortung der Universität Innsbruck gestellt.

37. Haben Sie die Diskriminierung anderer an der Universität Innsbruck beobachtet?

- ☐ nie
☐ einmal
☐ mehrmals
☐ regelmäßig

Nun haben Sie die Möglichkeit, nacheinander bis zu drei Situationen zu schildern, in denen Sie an der Universität Innsbruck die Diskriminierung anderer beobachtet haben.

Bitte achten Sie darauf, keine Namen oder konkrete Bezeichnungen wie beispielsweise „Der Professor/die Professorin für das Fach...“ zu verwenden, um die Anonymität der Umfrage zu gewährleisten. Falls Sie den Wunsch haben, sich auf bestimmte Personen zu beziehen, kontaktieren Sie bitte die am Ende des Fragebogens genannten Anlaufstellen.

Situation 1 [dieser Aufbau wiederholt sich für Situation 2 und 3, insofern zutreffend]

38. Auf welche(s) tatsächliche(n) oder zugeschriebene(n) Merkmal(e) bezog sich die beobachtete Diskriminierung Ihrer Einschätzung nach

Mehrfachauswahl möglich.

- | | |
|---|--|
| ☐ Alter | ☐ Nationalität |
| ☐ Aussehen | ☐ psychische Erkrankung |
| ☐ Behinderung | ☐ Religion/Weltanschauung |
| ☐ chronische Krankheit | ☐ sexuelle Orientierung/Identität |
| ☐ Elternschaft | ☐ soziale Herkunft |
| ☐ ethnische Herkunft | ☐ Sprache/Dialekt |
| ☐ finanzielle Lage | ☐ Staatsangehörigkeit |
| ☐ Geschlecht | |
| ☐ Geschlechtsidentität | ☐ anderes, und zwar _____ |
| ☐ körperliche Erkrankung | |
|
☐ keine Angabe | |

39. Welche Form der Diskriminierung haben Sie beobachtet?

Mehrfachauswahl möglich.

- | | |
|---|--|
| ☐ abwertende Witze oder ausgelacht | ☐ Leistungen nicht zugetraut |
| ☐ ausgegrenzt oder übergangen | ☐ sexualisierte körperliche Übergriffe |
| ☐ beleidigt oder beschimpft | ☐ Stereotype/herabwürdigende Darstellung |
| ☐ durch Regeln/Verfahren benachteiligt | ☐ unerwünschte sexualisierte Kommentare |
| ☐ erbrachte Leistungen herabgesetzt | ☐ unangebrachte Bemerkungen zum Privatleben |
| ☐ körperlich bedroht oder angegriffen | ☐ anderes, und zwar _____ |
|
☐ keine Angabe | |

40. Von wem oder was ging die Diskriminierung aus, die sie bemerkt haben?

Mehrfachauswahl möglich.

- | | |
|--|--|
| ☐ Lehrende:r | ☐ Nicht-Universitätsangehörige:r |
| ☐ Vorgesetzte:r | ☐ materielle Gegebenheiten/technische Ausstattung |
| ☐ Studierende:r | ☐ Verfahren/Regelungen |
| ☐ Tutor:in | ☐ Bildungsinhalte/Lehrmaterialien |
| ☐ Technisch-administrative:r Mitarbeiter:in | ☐ andere/s, und zwar _____ |
- ☐ keine Angabe

41. In welchem Kontext fand die beobachtete Diskriminierung statt?

- | | |
|---|---|
| ☐ Exkursion | ☐ Sprechstunde |
| ☐ Infrastruktur (z. B. Gebäude, Räumlichkeiten, Hilfsmittel) | ☐ universitäres Engagement (z. B. hochschulpolitische Gremien) |
| ☐ Lehrveranstaltung | ☐ Verwaltung (z. B. Bearbeitung von Anträgen) |
| ☐ Lern-/Arbeitsgruppe | ☐ anderes, und zwar _____ |
| ☐ Prüfung | |
| ☐ Sportaktivität | |
- ☐ keine Angabe

42. Hat eine weitere Person/haben weitere Personen die Diskriminierung beobachtet?

- ☐ ja
☐ nein
☐ keine Angabe

43. An dieser Stelle können Sie Ihre Diskriminierungsbeobachtung genauer beschreiben. (Situation 1)

Bitte achten Sie darauf, keine Namen oder konkrete Bezeichnungen wie beispielsweise „Der Professor/die Professorin für das Fach...“ zu verwenden, um die Anonymität der Umfrage zu gewährleisten. Falls Sie den Wunsch haben, sich auf bestimmte Personen zu beziehen, kontaktieren Sie bitte die am Ende des Fragebogens genannten Anlaufstellen.

44. Wie sind Sie mit der Situation umgegangen?

Mehrfachauswahl möglich.

- ☐ Ich habe das Vorkommnis ignoriert. [Filterfrage]
- ☐ Ich habe die Diskriminierung in der Situation offen angesprochen.
- ☐ Ich habe mit der diskriminierten Person nach der Situation darüber gesprochen.
- ☐ Ich habe mit der:dem Verursacher:in nach der Situation darüber gesprochen.
- ☐ Ich habe mich an eine professionelle Stelle innerhalb der Universität gewendet.
- ☐ Ich habe mich an eine professionelle Stelle außerhalb der Universität gewendet.
- ☐ Ich habe mit Kommiliton:innen darüber gesprochen.
- ☐ Ich habe im privaten Umfeld (Familie, Freund:innen, Bekannte) darüber gesprochen.
- ☐ anderes, und zwar _____
- ☐ keine Angabe

45. Wenn Sie die beobachtete Diskriminierung ignoriert haben, können Sie hier Ihre Gründe nennen.

Mehrfachauswahl möglich.

- ☐ Eine andere Person hat der diskriminierten Person geholfen.
- ☐ Mir fehlte die Energie dafür.
- ☐ Ich dachte, dass mir niemand glauben würde.
- ☐ Ich wusste nicht, was ich tun sollte.
- ☐ Ich hatte Angst vor negativen Folgen.
- ☐ Ich erhielt den Ratschlag, es zu ignorieren.
- ☐ Ich dachte, dass es nichts bringen würde.
- ☐ anderes, und zwar _____
- ☐ keine Angabe

46. Haben Sie in einer weiteren Situation an der Universität Innsbruck Diskriminierung beobachtet?

- ☐ ja
 - ☐ nein
- [Filterfrage]

Situationen 2/3 [Aufbau der Fragen entspricht Situation 1. Es folgen dementsprechend 17 weitere Fragen, insofern drei Situationen beschrieben werden.]

64. Haben Sie mehr als drei Situationen an der Universität Innsbruck beobachtet, in denen eine andere Person diskriminiert wurde?

- ☐ ja
- ☐ nein

Leider können innerhalb dieser Umfrage nur bis zu drei Diskriminierungsbeobachtungen erfasst werden. Wenn Sie von mehr Diskriminierungsbeobachtungen berichten möchten, kontaktieren Sie bitte eine der am Ende des Fragebogens genannten Anlaufstellen.

Verantwortung der Universität Innsbruck

Im Folgenden werden noch einige allgemeine Fragen zur Verantwortung der Universität in Diskriminierungsfällen gestellt.

65. Kennen Sie Anlaufstellen oder Personen an der Universität, an die Sie sich im Fall von Diskriminierung wenden können?

- ☐ ja, und zwar _____
- ☐ ja (ohne weitere Ausführungen)
- ☐ nein
- ☐ keine Angabe

66. Haben Sie sich in einem Diskriminierungsfall bereits an eine Anlaufstelle oder Person an der Universität gewandt?

- ☐ ja, und zwar _____
- ☐ ja (ohne weitere Ausführungen)
- ☐ nein
- ☐ keine Angabe

67. Kennen Sie den Ablauf von Beschwerdeverfahren an der Universität?

- ☐ ja
- ☐ nein
- ☐ keine Angabe

68. Welche Maßnahmen oder Initiativen würden Ihrer Meinung nach helfen, Diskriminierung an der Universität Innsbruck zu verringern?

Soziodemografische Angaben

Abschließend folgen noch einige allgemeine Fragen zu Ihrer Person.

69. Ich gehöre zur Altersgruppe:

- ☐ 24 und jünger
- ☐ 25 bis 29
- ☐ 30 bis 39
- ☐ 40 bis 49
- ☐ 50 bis 59
- ☐ 60 und älter
- ☐ keine Angabe

70. Mein Studium finanziere ich mehrheitlich durch:

- ☐ Ersparnisse
- ☐ Erwerbstätigkeit
- ☐ Unterstützung von Verwandten
- ☐ Stipendium
- ☐ Studienbeihilfe
- ☐ Studienkredit
- ☐ anderes, und zwar _____
- ☐ keine Angabe

71. Ich bin erwerbstätig in:

- ☐ Vollzeit (wöchentliche Arbeitszeit 35 Stunden oder mehr)
- ☐ Teilzeit (wöchentliche Arbeitszeit 15 bis 34 Stunden)
- ☐ Teilzeit oder stundenweise (wöchentliche Arbeitszeit weniger als 15 Stunden)
- ☐ Ich bin in Mutterschutz/Elternkarenz oder in sonstiger Karenz
- ☐ keine Angabe

72. Ein Elternteil oder beide Elternteile haben einen Hochschulabschluss:

- ☐ ja
- ☐ nein
- ☐ keine Angabe

73. Ich habe die Staatsangehörigkeit des folgenden Landes/der folgenden Länder:

Staatsangehörigkeit 1:

- ☐ Österreich
- ☐ Deutschland
- ☐ Italien
- ☐ anderes, und zwar _____
- ☐ keine Angabe

Staatsangehörigkeit 2:

- ☐ nicht vorhanden
- ☐ Österreich
- ☐ Deutschland
- ☐ Italien
- ☐ anderes, und zwar _____
- ☐ keine Angabe

74. Ich bin in folgendem Land geboren:

- ☐ Österreich
- ☐ Deutschland
- ☐ Italien
- ☐ anderes, und zwar _____
- ☐ keine Angabe

75. Meine Eltern sind in folgendem Land/in den folgenden Ländern geboren:

Elternteil 1:

- ☐ Österreich
- ☐ Deutschland
- ☐ Italien
- ☐ anderes, und zwar _____
- ☐ keine Angabe

Elternteil 2:

- ☐ Österreich
- ☐ Deutschland
- ☐ Italien
- ☐ anderes, und zwar _____
- ☐ keine Angabe

76. Ich ordne mich folgender Religion oder Weltanschauung zu:

- ☐ Atheismus
- ☐ Buddhismus
- ☐ Christentum
- ☐ Hinduismus
- ☐ Islam
- ☐ Judentum
- ☐ andere, und zwar _____
- ☐ keine Zugehörigkeit
- ☐ keine Angabe

77. Bei mir liegt eine Behinderung/chronische Krankheit/gesundheitliche Beeinträchtigung vor:

- ☐ ja
- ☐ nein
- ☐ keine Angabe

78. Ich zähle mich zu folgendem Geschlecht:

- ☐ weiblich
- ☐ männlich
- ☐ divers
- ☐ anderes, und zwar _____
- ☐ keine Angabe

79. Ich habe folgende sexuelle Orientierung:

- ☐ heterosexuell
- ☐ homosexuell
- ☐ bisexuell
- ☐ andere, und zwar _____
- ☐ unsicher/weiß nicht
- ☐ keine Angabe

80. Ich habe Kinder und/oder zu pflegende Angehörige:

- ☐ ja
- ☐ nein
- ☐ keine Angabe

Ergänzungen

81. Gibt es noch etwas, das Sie zum Thema hinzufügen möchten?

82. Haben Sie noch Anmerkungen und/oder Kommentare zu dieser Umfrage?

Vielen Dank für Ihre Zeit und Offenheit.

Weitere Informationen zur Studie finden Sie auf der Projekt-Homepage:

<https://www.uibk.ac.at/de/geschlechterforschung/projekte/diskriminierungserfahrungen-an-der-universitat-innsbruck/>

7.4 Ressourcen und Kontakte

Im Folgenden finden Sie einige Links zu Ressourcen und Kontakten. Leider können hier keine ausführlichen Informationen zu den einzelnen Angeboten bereitgestellt werden. Bitte nutzen Sie die entsprechenden Links, um mehr zu erfahren. Es ist darauf hinzuweisen, dass einige Einschränkungen bestehen. Zum Beispiel sind viele der Seiten nur auf Deutsch verfügbar, und es gibt bisher nur sehr wenige intersektionale Angebote. Einige Seiten werden zudem nicht regelmäßig aktualisiert.

Universität Innsbruck:

- **Amtliche Namensänderung:** Hier finden Sie Informationen und Anleitungen zur Durchführung einer amtlichen Namensänderung im Zusammenhang mit Ihrem Studium an der Universität Innsbruck. [Link](#) (deutsch/englisch)
- **Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen:** Der Arbeitskreis bietet Unterstützung und Beratung in Fragen der Gleichbehandlung sowie bei Belästigung an der Universität. [Link](#) (deutsch)
- **Behindertenbeauftragte:** Die Behindertenbeauftragte steht Studierenden mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen zur Seite, um ein barrierefreies Studium zu ermöglichen. [Link](#) (deutsch)
- **Büro für Gleichstellung und Gender Studies:** Hier finden Sie Ressourcen und Informationen zu Geschlechtergleichstellung und Gender Studies an der Universität Innsbruck. [Link](#) (deutsch)
- **Familienservice:** Der Familienservice bietet Unterstützung und Beratung für Studierende mit Familienverantwortung. [Link](#) (deutsch/englisch)
- **Informationen und Hilfe bei Belästigung:** Hier erhalten Sie Unterstützung und Informationen im Umgang mit Belästigungssituationen an der Universität Innsbruck. [Link](#) (deutsch)
- **Kosten & Förderungen:** Informationen zu Studiengebühren, Fördermöglichkeiten und finanzieller Unterstützung während des Studiums. [Link](#) (deutsch/englisch)
- **Mobbing:** Das Büro für Gleichstellung bietet Unterstützung und Beratung im Umgang mit Mobbing am Studienort. [Link](#) (deutsch)
- **Psychologische Studentenberatung:** Hier können Studierende psychologische Unterstützung und Beratung in verschiedenen Lebenssituationen in Anspruch nehmen. [Link](#) (deutsch/englisch)
- **Studieren mit Betreuungspflichten:** Informationen und Unterstützung für Studierende, die Studium und Betreuungspflichten vereinbaren müssen. [Link](#) (deutsch)
- **Studienberatung:** Die Studienberatung bietet Unterstützung bei der Studienwahl, -organisation und -planung. [Link](#) (deutsch)

- **Studium und Kind:** Informationen und Unterstützung für Studierende, die ein Studium mit Kinderbetreuungspflichten kombinieren. [Link](#) (deutsch/englisch)

Seitens Studierender:

- **ÖH (Österreichische Hochschülerinnen- und Hochschülerschaft):** Die ÖH ist die offizielle Vertretung der Studierenden und bietet verschiedene Serviceleistungen und Unterstützungsmöglichkeiten an. [Link](#) (deutsch)
- **ÖH-Referat für Ausländische Studierende:** Das Referat bietet Unterstützung und Beratung für internationale Studierende an der Universität Innsbruck. [Link](#) (deutsch sowie ein englischer „short guide for scholarships“)
- **ÖH-Referat für Frauen, Gleichbehandlung und Queer:** Das Referat setzt sich für die Gleichstellung von Frauen, queeren Studierenden und gegen Diskriminierung ein. [Link](#) (deutsch)
- **ÖH-Referat für Rechtsberatung:** Hier erhalten Studierende rechtliche Beratung und Unterstützung zu verschiedenen Studien- und Rechtsfragen. [Link](#) (deutsch)
- **ÖH-Referat für Studierende mit Beeinträchtigung(en):** Das Referat bietet Unterstützung und Beratung für Studierende mit Beeinträchtigungen an der Universität. [Link](#) (deutsch)
- **ÖH-Referat Studien- und MaturantInnenberatung:** Hier finden Studierende Unterstützung bei Fragen zur Studienwahl und -planung sowie zur Matura. [Link](#) (deutsch)
- **ÖH-Sozialreferat:** Das Sozialreferat bietet Studierenden Unterstützung und Beratung zu sozialen Themen und finanziellen Fragen. [Link](#) (deutsch)

Weitere Ressourcen und Kontakte:

- **Antirassismus-Arbeit Tirol – ARA Tirol:** Bietet Unterstützung und Beratung in Fällen von Diskriminierung und Rassismus. [Link](#) (deutsch/englisch/türkisch/serbokroatisch/russisch/arabisch)
- **Arbeiterkammer Tirol:** Beratung zu verschiedenen arbeitsrechtlichen und sozialrechtlichen Fragen, einschließlich Arbeits- und Mietsverträgen. [Link](#) (deutsch)
- **Courage* Beratungsstelle:** Bietet Beratung zu den Themen Sexualität, Genderidentitäten, Gewalt und sexualisierte Übergriffe. [Link](#) (deutsch/englisch/französisch/türkisch/serbokroatisch/italienisch)
- **Frauen gegen VerGEWALTigung:** Bietet Unterstützung und Beratung für Betroffene sexualisierter Gewalt und deren Bezugspersonen sowie Sensibilisierung zum Thema. [Link](#) (deutsch sowie ein englischer „Info folder“)
- **Frauenhaus Tirol:** Ambulante (telefonische und persönliche) psychosoziale und rechtliche Beratung und Unterstützung für Frauen, die zu Hause Gewalt erleben. Die Beratung kann in verschiedenen Sprachen erfolgen, auch eine Gebärdendolmetscherin kann hinzugezogen werden. [Link](#) (deutsch sowie Flyer auf englisch/spanisch/serbokroatisch/arabisch/französisch/russisch/türkisch)

- **Initiative „Frauen helfen Frauen“:** Soziale, juristische, psychosoziale und finanzielle Beratung in verschiedenen Konflikt- und Problemsituationen. [Link](#) (deutsch/englisch/türkisch/serbokroatisch)
- **Integration Tirol:** Bietet Unterstützung und Beratung für Personen, die aufgrund einer Behinderung diskriminiert wurden. [Link](#) (deutsch)
- **Männerberatung Mannsbilder:** Bietet Beratung zu verschiedenen Themen, darunter Gewalterfahrungen sowie Sexualität. [Link](#) (deutsch)
- **Ombudsstelle für Studierende:** Die Ombudsstelle bietet unabhängige Beratung und Unterstützung für Studierende bei Problemen und Konflikten im Studium. [Link](#) (deutsch/„The Office of the Austrian Student Ombudsman is currently working on the English version of parts of its homepage“)

