



Diskriminierung und geschlechtsbasierte Gewalt im Hochschulkontext am Beispiel der Philipps Universität Marburg

*Annette Henninger,
Marion Näser-Lather
& Shayma Hemati*

Philipps-Universität Marburg
Juli 2023

Kurzzusammenfassung

Das Projekt hat am Beispiel von fünf Fächern (Betriebswirtschaft, Biologie, Geographie, Germanistik und Informatik) an der Philipps-Universität Marburg (UMR) aus intersektionaler Perspektive untersucht, inwiefern Studierende, insbesondere Angehörige marginalisierter Gruppen (Frauen, LGBTI*Q¹, ethnisierte/rassifizierte Personen, Menschen mit Behinderung, sozial benachteiligte Studierende) im akademischen Bereich von Diskriminierung und geschlechtsbasierter Gewalt durch Peers betroffen sind, welche Rolle dabei institutionelle Faktoren und Fachkulturen spielen und wie Betroffene, Zeug*innen und die Universität als Institution mit diesen Vorfällen umgehen. Die Studie basiert auf einer quantitativen Online-Befragung sowie auf vertiefenden Expert*innen-Interviews mit Anlaufstellen zur Unterstützung bei Diskriminierung und geschlechtsbasierter Gewalt.

Die Ergebnisse bestätigen die Befunde anderer Befragungsstudien: Auch an der UMR tritt Diskriminierung und Gewalt v.a. in verbaler Form (z.B. unerwünschte Kommentare oder Witze) oder in Form differenzierenden sozialen Verhaltens (z.B. Nicht-Anerkennung von Leistungen, Ungleichbehandlung, Ausgrenzung) auf. (Sexualisierte) physische Gewalt ist zwar selten, hat aber gravierende Auswirkungen für die Betroffenen. Frauen, LGBTI*Q-Personen, Studierende mit Migrationshintergrund und Studierende, deren Muttersprache nicht Deutsch ist, sind überdurchschnittlich von Diskriminierung und Gewalt betroffen. Die Übergriffe finden zu gleichen Teilen in unmittelbar universitären Kontexten – etwa in den Räumen der Universität, bei Exkursionen oder in studentischen Arbeitsverhältnissen – und in stark studentisch geprägten privaten Kontexten statt (z.B. Wohnheim, Parties). Die Verursacher*innen sind fast durchgängig cis-männlich und stammen häufig aus dem (studentischen) Bekanntenkreis des Opfers. Eine Sensibilisierung für die Problematik ist entscheidend dafür, dass Betroffene und Zeug*innen ihre Erlebnisse einordnen und Gegenmaßnahmen ergreifen können. Aus Sicht der Betroffenen schritten Zeug*innen jedoch nur selten ein oder unterstützten sogar die verursachende Person. Erlebte oder beobachtete Fälle werden nur selten gemeldet, obwohl die universitären Ansprechstellen weitgehend bekannt sind. Der Hauptgrund hierfür scheint zu sein, dass für die Betroffenen, aber auch für Zeug*innen die Vorfälle häufig schwer einzuordnen sind. Weitere häufig von den Betroffenen genannte Gründe waren Scham, der Wunsch, Aufwand oder Aufregung zu vermeiden, aber auch die Sorge vor negativen Konsequenzen für das Studium oder die Annahme, dass sie keine Unterstützung erfahren würden.

In allen untersuchten Fächern wurden je spezifische Ermöglichungskontexte für Diskriminierung und geschlechtsbezogene Gewalt beobachtet, z.B. in Form einer cis-männlich dominierten Fachkultur, Normalisierung von Sexismus und/oder Rassismus oder Ausschlüsse gegenüber Nicht-Muttersprachler*innen. Die dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sind häufig die ersten Anlaufstellen für Fälle von (geschlechtsbasierter) Diskriminierung und Gewalt in ihrem Fach(bereich). Sie verfügen über wertvolle Expertise zu Diskriminierung und Gewalt an der Hochschule sowie zum institutionellen Umgang mit diesem Problem.

Auf der Basis der Ergebnisse wurden Vorschläge für Sensibilisierungsmaßnahmen an Hochschulen erarbeitet: Sensibilisierungsbemühungen müssen bei allen Statusgruppen ansetzen und sollten idealerweise kontinuierlich in Maßnahmen zur Personalentwicklung, in der hochschuldidaktischen Weiterbildung sowie in der Lehre aller Fächer verankert werden. Neben Angeboten für Betroffene, Lehrende und Personalverantwortliche sollte auch ein Sensibilisierungs- und Interventionstraining für Zeug*innen entwickelt werden. Vorhandene Angebote der Ansprechstellen an der UMR, die neben einer persönlichen Beratung auch ein anonymisiertes Meldeverfahren für Diskriminierungsvorfälle umfassen, müssen noch stärker bekannt gemacht und miteinander verzahnt sowie durch Weiterbildungsmaßnahmen, infrastrukturelle und personelle Maßnahmen unterstützt werden. Dabei sollte über die geschlechtsneutrale Formulierung von Informationsmaterialien hinaus auch explizit benannt werden, wer sich an die Ansprechstellen wenden kann, um Hürden der Inanspruchnahme

¹ In diesem Text wird das Akronym LGBTI*Q benutzt; es steht für lesbian, gay, bisexual, trans, inter und queere Personen. Wo aus anderen Studien zitiert wird, werden die dort genutzten Akronyme referiert.

weiter zu senken. Zudem sollte die Bearbeitung gemeldeter Vorfälle transparenter gemacht werden, um das Vertrauen in die vorhandenen institutionellen Strukturen zu stärken.

1. Forschungsstand

In den letzten Jahren hat sich im akademischen und politischen Diskurs das Verständnis von Gewalt und Diskriminierung verändert. Unter geschlechtsbasierter Gewalt werden Gewaltformen (physische und psychische sowie durch ökonomische und infrastrukturelle Bedingungen bedingte Gewalt) gefasst, die mit der Geschlechtlichkeit von Opfer und Täter*innen verknüpft sind und als sexualisierte Gewalt auftreten können² (University of London SOAS 2015; UN Women 2018). Zudem wird davon ausgegangen, dass Phänomene von Diskriminierung und geschlechtsbasierter Gewalt ineinander übergehen. Dabei geht es um Verhaltensweisen, die von den Betroffenen unerwünscht sind, als unangenehm, abwertend, benachteiligend oder bedrohlich erlebt werden und sich im Kontinuum von Ausgrenzung und Belästigung bis hin zu Zwang oder expliziter Gewalt bewegen (bukof 2018, Krebs et al. 2007, Boyle 2019, SOEP-IS 2016: 43). Zwar entspricht nicht jede subjektiv wahrgenommene Diskriminierung einem sozialwissenschaftlichen oder juristischen Diskriminierungsbegriff; die subjektive Wahrnehmung ist jedoch für die Betroffenen handlungsleitend und kann beispielsweise den weiteren Verlauf ihres Studiums beeinflussen.

Hochschulen sind kein diskriminierungs- und gewaltfreier Raum. Organisationen können generell als vergeschlechtlichte und heteronormativ strukturierte ‚inequality regimes‘ begriffen werden (Acker 2006, Musselin 2006, Wroblewski 2014) und sind zudem nicht frei von rassistischen Diskriminierungen (Thompson/Vorbrugg 2018). Dies gilt auch für Hochschulen: Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) wies bereits vor einigen Jahren darauf hin, dass etwa ein Drittel der Anfragen (ca. 190 von 584) zwischen 2013 und 2016 Vorfälle von Diskriminierung in staatlichen Hochschulen betraf (ADS 2017: 149). Erfasst wurden nur Diskriminierungsformen, die das Allgemeine Gleichstellungsgesetz (AGG) von 2006 sanktioniert (Diskriminierung aufgrund von Rassismus, ethnischer Herkunft, Geschlecht oder sexueller Identität, Religion oder Weltanschauung, Behinderung oder Alter). Hemati (2021: 9) weist darauf hin, dass Diskriminierung aufgrund der sozialen Herkunft und/oder der sozioökonomischen Lage, die im Bildungsbereich hoch relevant ist, hier nicht erfasst wird. Die Häufigkeit von Anfragen wegen Diskriminierung bei der ADS ist umso problematischer, als der Bildungsbereich eine der zentralen Institutionen ist, die den Zugang zu privilegierten (oder benachteiligten) gesellschaftlichen Positionen regelt; dies wird legitimiert durch ein meritokratisches Leistungsprinzip, das scheinbar von individuellen Unterschieden absieht (Scherr 2017: 53f.).

In den letzten Jahren wurden eine Reihe von Befragungen zum subjektiven Diskriminierungserleben an einzelnen Hochschulen (z.B. Müller/Kellmer 2011; Klein/Rebitzer 2012; Berghan et. al. 2016)³ oder Fachbereichen (Stern et al. 2018; Gerhards et. al. 2020) durchgeführt, die verschiedene Zielgruppen adressierten, mit unterschiedlichen Definitionen des untersuchten Phänomens und mit verschiedenen Kategorien operierten. Wie Hemati (2021) in ihrem Forschungsüberblick herausarbeitet, zeichnen sich dabei folgende Trends ab: Zwar sind die Prävalenzwerte in Abhängigkeit vom Forschungsdesign unterschiedlich hoch; jedoch zeichnet sich ab, dass Hochschulangehörige verhältnismäßig häufig Diskriminierung erleben (Berghan et. al. 2016:18; Stern et. al. 2018:21; Klein/Rebitzer 2012: 128; Müller/Kellmer 2011: 4, 8; für den Fachbereich Gesellschaftswissenschaften und Philosophie

² Daneben ist im Feld der Begriff ‚sexualisierte Diskriminierung und Gewalt‘ im Gebrauch; er bezeichnet jedes psychische, physische oder verbale Verhalten mit sexuellem Bezug, das von der betroffenen Person als grenzüberschreitend, d.h. unerwünscht und entwürdigend oder verletzend empfunden wird oder darauf gerichtet ist, diese Wirkung zu erzielen (<https://bukof.de/inhalte/sexualisierte-diskriminierung-und-gewalt/>). Da nicht jede Form von Diskriminierung an der Hochschule sexualisiert ist, wurde hier zugunsten einer intersektionalen Perspektive bewusst ein offeneres Begriffsverständnis gewählt.

³ Diese Hochschul-Befragungen werden aufgrund ihrer etwas größeren Stichproben auch bei Meyer/Strauß/Hinz (2022) referiert. Eine Schlagwortsuche z.B. bei google scholar mit den Begriffen „Befragung Diskriminierung Hochschule“ wirft jedoch noch deutlich mehr Ergebnisse aus.

der Philipps-Universität Marburg vgl. Gerhards et. al. 2020: 26-27). Die häufigsten Diskriminierungsformen sind soziale Ausgrenzung, Herabwürdigung, Bloßstellung, Herabsetzung erbrachter Leistungen und Beleidigungen/Mobbing (vgl. Klein/Rebitzer 2012:132; Müller/Kellmer 2011:6, 10, 16-17, Gerhards et. al. 2020: 28). Als Verursacher*innen werden vor allem Studierende und Lehrende genannt.

Hemati (2021: 11) weist darauf hin, dass die Matrix des gegenwärtigen gesellschaftlichen „Dominanzgeflechts“ (Rommelspacher 2009) – mit der Privilegierung der Kategorien weiß, cis-männlich, christlich, heterosexuell, nicht-behindert, mittleren Alters, hoher Bildungsgrad, finanziell wohlhabend – deutlichen Einfluss auf die Diskriminierungsbelastung hat, welcher ein Individuum bzw. eine soziale Gruppe an der Hochschule ausgesetzt ist. Gesellschaftlich marginalisierte Gruppen weisen eine erhöhte Prävalenz für Diskriminierung und geschlechtsbasierte Gewalt auf: So haben weibliche Studierende ein höheres Risiko, sexualisierten Angriffen ausgesetzt zu sein (List/Feltes 2015: 119). Das Diskriminierungsrisiko steigt auch entlang der häufig intersektional verschränkten Kategorien Behinderung, (als nicht-weiß gelesene) ethnische Herkunft und Homosexualität; dies betrifft auch Inter- und Transpersonen und marginalisierte Männlichkeiten (Bondestam/Lundqvist 2020; Kaasa et al. 2016; List/Feltes 2015: 121f., ADS 2015: 53, ADS 2017: 150; Klein/Rebitzer 2012; bukof 2018). Auch Studierende mit nicht-akademischer sozialer Herkunft geben häufiger an, von Diskriminierung betroffen zu sein (Gerhards et al. 2020: 3, 44).

In jüngster Zeit wurden bundesweite und europäisch vergleichende Befragungsstudien mit größeren Samples durchgeführt, die die zuvor herausgearbeiteten Trends im Wesentlichen bestätigen. Auch hier wurden unterschiedliche Schwerpunkte gesetzt:

- Zum Zeitpunkt der Antragstellung lag lediglich eine Erhebung zu einem Teilaspekt des Phänomens vor: Eine Sondererhebung des EU-Projekts „Gender-based Violence, Stalking and Fear of Crime“, bei der im Winter 2010/11 über 12.000 Student*innen an 16 deutschen Hochschulen befragt wurden (Feltes et al. 2012), konzentrierte sich auf Stalking, sexualisierte Belästigung und Gewalt gegen *Frauen*. 55% der befragten Studentinnen hatten während ihres Studiums sexualisierte Belästigung erfahren (Feltes et al. 2012: 17), 23% waren mit Stalking konfrontiert, und 3% waren sexualisierter Gewalt ausgesetzt (Feltes et al. 2012: 19 und 21). Die Täter waren fast durchgängig männlich; häufig handelte es sich um Mitstudierende, die den Betroffenen persönlich bekannt waren, seltener um Lehrende. Peergewalt an Hochschulen tritt im Vergleich zu statusgruppenübergreifender Gewalt häufiger auf und äußert sich gravierender (Feltes et al. 2012: 26). 11% der Betroffenen von sexualisierter Belästigung gaben an, dass dies negative Effekte auf ihr Studium hatte; bei den Opfern von Stalking waren es 26%, bei sexualisierter Gewalt sogar 45% (Feltes et al., 2012: 30). Die meisten Betroffenen sprachen mit niemand über das Erlebte; Hauptgründe waren, dass sie sich selbst die Schuld gaben, oder Gefühle von Scham (ebd.: 33f.).
- Im Sommer 2021 wurde im Rahmen der bundesweiten „Studierendenbefragung in Deutschland“ eine Zufallsstichprobe von 1.800 Studierenden zu erlebter und beobachteter Diskriminierung befragt (Meyer/Strauß/Hinz 2022). Abgefragt wurde Diskriminierung aufgrund der Merkmale Geschlecht, sprachliche Ausdrucksweise, soziale Herkunft, Migrationshintergrund, körperliches Erscheinungsbild, sexuelle Orientierung, religiöse Zugehörigkeit und Elternschaft; zudem wurden mit Hilfe von 12 Items mögliche herabsetzende Erfahrungen erhoben. 26% der Befragten gaben an, im Studium bereits Diskriminierung erfahren zu haben, am häufigsten aufgrund des Geschlechts (14%). 46% hatten Diskriminierungsvorfälle beobachtet, zumeist wegen eines Migrationshintergrunds (27%), des Geschlechts (24%) oder der sprachlichen Ausdrucksweise der Betroffenen (22%). 60% der Befragten (vor allem Frauen, LGB+ und Studierende mit Migrationshintergrund) berichteten von herabsetzenden Erfahrungen. Dabei ging es zumeist um ihre Studienleistungen: 19% hatten erlebt, dass erbrachte Leistungen herabgesetzt wurden, 17% waren Leistungen nicht zugetraut worden. Jeweils etwa 10% der Befragten gaben an, dass Menschen wie sie an der Hochschule stereotyp oder herabwürdigend dargestellt werden, dass sie unangebrachten Bemerkungen zu ihrem Privatleben ausgesetzt sind oder z.B. in Arbeitsgruppen ausgegrenzt und übergangen

werden. Beleidigungen und Beschimpfungen (3%), sexualisierte körperliche Übergriffe (1,4%) und körperliche Bedrohungen oder Angriffe (0,8%) sind dagegen im Hochschulkontext vergleichsweise selten. Studierende, die Herabsetzung erfahren hatten, waren unzufriedener mit der Atmosphäre in ihrem Studiengang und häufiger gestresst als Studierende ohne solche Erlebnisse (Meyer/ Strauß/Hinz 2022).

- Die bislang größte europaweite Befragung fand 2022 im Rahmen des EU-geförderten UniSAFE-Projekts statt (GESIS 2022). Dabei wurden mehr als 42.000 Studierende und Beschäftigte von 46 Hochschulen und Forschungseinrichtungen in Europa zu geschlechtsbezogenen Gewalterfahrungen befragt; erhoben wurden körperliche, sexuelle, psychologische oder wirtschaftliche Gewalt sowie Online-Gewalt. Erfasst wurden auch intersektionale Merkmale der Befragten. Die ersten Ergebnisse deuten auf ein erschreckendes Ausmaß von Gewalt im Wissenschaftsbereich hin: Zwei von drei Befragten haben mindestens eine der abgefragten Gewaltformen erlebt. Nicht-binäre Menschen (74%), Befragte mit einer Behinderung oder chronischen Krankheit (72%), Angehörige einer ethnischen Minderheit (69%), LGBTQ+ (68%) und Frauen (66%) sind einem erhöhten Gewaltrisiko ausgesetzt. Am häufigsten ist psychische Gewalt (57%). Ein Drittel der Befragten erlebten sexuelle Belästigung, 6% körperliche Gewalt und 3% sexualisierte Gewalt. Abgefragt wurde auch das Meldeverhalten: Nur 13% der Befragten, die geschlechtsbezogene Gewalt erlebten, wandten sich an eine Ansprechstelle. Knapp die Hälfte der Betroffenen war sich unsicher, ob der Vorfall schwerwiegend genug war; ein Drittel gab an, das übergriffige Verhalten zum Tatzeitpunkt nicht als Gewalttat erkannt zu haben (GESIS 2022).

Diskriminierung kann auf unterschiedlichen Ebenen – unmittelbar-individuell wie mittelbar-institutionell – erlebt werden. Institutionelle Rahmenbedingungen können Diskriminierung und geschlechtsbasierte Gewalt begünstigen (vgl. z.B. DeKeseredy et al. 2019); dies gilt auch für hierarchische Strukturen in Lehr-Lernsituationen, die durch androzentrische oder auch weiß-zentrische Logiken geprägt sind (vgl. Akbaba 2021). Machtmissbrauch wird durch unterschiedliche Machtressourcen und Abhängigkeitsverhältnisse begünstigt. Auch Fachkulturen begünstigen die Normalisierung von Sexismus (z.B. Knorr-Cetina 2002; Cogoni et al. 2018); in einzelnen Fächern finden sich bei Befragungsstudien hohe Fallzahlen (Whitley/Page 2015; Leon-Ramirez et al. 2018). Eine explorative Fragebogenerhebung an drei Fachbereichen der Philipps-Universität Marburg (Nüthen et al. 2018) zeigte, dass 17% der Betroffenen ihre Erlebnisse mit sexualisierter Gewalt als irrelevant einordneten (zu ähnlichen Befunden vgl. auch Gerhards u.a. 2020) – dies deutet auf mangelnde Sensibilisierung für und Normalisierung der Problematik an Hochschulen hin.

Dennoch ist der Zusammenhang von strukturellen Bedingungen und Fächerkulturen an der Hochschule, der Situation marginalisierter Gruppen, Peergewalt sowie der Art und Weise, wie geschlechtsbasierte Diskriminierung und Gewalt mit anderen Diskriminierungsformen zusammenwirkt, weitgehend unbeleuchtet (vgl. z.B. Brubaker et al. 2017, List/Feltes 2015: 121). Die meisten vorhandenen Studien weisen eine unzureichende Theoretisierung und ein binäres Verständnis von Geschlecht auf (Phipps 2018). Zudem lag der Schwerpunkt bisheriger Forschung auf quantitativen Erhebungen (GESIS 2020). Die Interpretationen und Bewältigungsstrategien der Betroffenen können damit nur begrenzt abgefragt werden, sind jedoch überaus wichtig für die Entwicklung von Gegenmaßnahmen (El-Mafaalani/Kemper 2017: 174). Bislang noch unerforscht sind schließlich auch veränderte infrastrukturelle Bedingungen, wie sie insbesondere im Zuge der COVID-Pandemie auftreten. Digitale Formate können neue und erweiterte Formen von Diskriminierung und Gewalt, beispielsweise Cyber-Mobbing, heimliches Filmen, oder Shitstorms in den sozialen Medien, hervorbringen.

Hochschulinterne Maßnahmen zum Umgang mit geschlechtsbasierter Gewalt sind nach wie vor defizitär (ADS 2015: 53). Schüz et al. (2021) untersuchten die rechtliche und institutionelle Verankerung des Umgangs mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt. Lediglich die Hälfte der 90 untersuchten Hochschulen verfügte über eine Richt- oder Leitlinie zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt; 74 hatten ein Beratungsangebot, das fast immer bei den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten angesiedelt war. Acht Universitäten im Sample stellten weder Informationen bereit, noch wurden Ansprechpartner*innen benannt. Die

Philipps-Universität Marburg (UMR) ist vor diesem Hintergrund vergleichsweise gut aufgestellt: hier gibt es seit 2008 eine Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Belästigung und Gewalt⁴ und einen Vertrauensrat, der für die Bearbeitung gemeldeter Vorfälle zuständig ist.⁵ Der Vertrauensrat bearbeitet gemeldete Vorfälle vertraulich in Rücksprache mit den Betroffenen in Form von Einzelgesprächen und berät gegebenenfalls die Hochschulleitung bezüglich der Veranlassung weiterer Maßnahmen.

Auch der Begriff und das Konzept von Diskriminierung sind an Hochschulen oftmals nicht verankert (Klein/Rebitzer 2012:162). Das 2006 in Kraft getretene Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) galt zunächst nur für Beschäftigte an Hochschulen, nicht aber für Studierende (vgl. AGG §2; Czock et. al. 2012:124). Derzeit gibt es Bestrebungen, über die Novellierung der Hochschulgesetze der Länder den Diskriminierungsschutz des AGG auf Studierende auszuweiten. In Hessen ist dies seit der HHG-Novelle 2021 der Fall: §3 Abs. 5 legt fest, dass Hochschulen für ein diskriminierungsfreies Studium sorgen und dafür eine Diversity Policy installieren sollen; nach §6 Abs. 2 sollen die Hochschulen überdies eine Ansprechperson für Antidiskriminierung benennen. Einzelne Hochschulen hatten bereits vorher weitergehende Regelungen; so schuf die Philipps-Universität Marburg 2019 dauerhaft eine Antidiskriminierungsstelle für Studierende und verabschiedete eine Antidiskriminierungsrichtlinie.⁶ Ergänzend wurde im letzten Jahr ein anonymes Meldeverfahren über ein Internet-Formular eingeführt.⁷

2. Ziel der Studie

Ziel der Studie, die vom Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst (HMWK) gefördert wurde,⁸ war es, am Beispiel von ausgewählten Fächern bzw. Fachbereichen an der Philipps-Universität Marburg (UMR) zu eruieren, inwiefern marginalisierte Studierende besonders von Diskriminierung und geschlechtsbezogener Peergewalt betroffen sind, welche Kategorien, Mechanismen und Faktoren dabei wie zusammenwirken und wie Betroffene, Zeug*innen und die Universität als Institution mit diesen Vorfällen umgehen. Zudem sollten bislang unterbeleuchtete infrastrukturelle und fachkulturelle Aspekte in die Analyse miteinbezogen werden: es sollte untersucht werden, an welchen online- und offline-Orten Diskriminierung und geschlechtsbezogene Peergewalt stattfindet und wo entsprechende Machträume eröffnet werden. Bislang nicht erforschte Aspekte von Peergewalt und verdeckten Hierarchien aufgrund intersektionaler Positionierungen sollten so beleuchtet werden. Die Studie basiert auf einer quantitativen Online-Befragung sowie auf vertiefenden Expert*innen-Interviews mit Anlaufstellen zur Unterstützung bei Diskriminierung und geschlechtsbasierter Gewalt.

Die Ergebnisse sollen genutzt werden, um die Beratungs- und Unterstützungsarbeit der Ansprechstellen (Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Antidiskriminierungsstelle, Vertrauensrat) an der UMR zu optimieren und gemeinsam mit diesen sowie mit der Universitätsleitung eine Sensibilisierungs- und Informationskampagne zu Diskriminierung und

⁴ <https://www.uni-marburg.de/de/universitaet/administration/recht/satzung/rl-schutz-vor-sexueller-belaestigung-2021.pdf>

⁵ <https://www.uni-marburg.de/de/universitaet/administration/gremien/kommissionen/vertrauensrat/infos>

⁶ <https://www.uni-marburg.de/de/universitaet/administration/amtliche-mitteilungen/jahrgang-2020/14-2020.pdf>

⁷ <https://forms.uni-marburg.de/de/uv/diskriminierung-melden>

⁸ Das Projekt wurde von Juli 2021 bis März 2022 von Marion Näser-Lather bearbeitet; nach ihrem Wechsel an die Universität Innsbruck war Shayma Hemati von April bis Nov 2022 als wissenschaftliche Mitarbeiterin beschäftigt. Wir danken unseren studentischen Hilfskräften Rebecca Klöckner und Deniz Aytac sowie den Forschungspraktikant*innen Anne Fitzke und Merlin Wagler für ihre engagierte Mitarbeit. Unserer Mittragstellerin Dr. Denise Bergold-Caldwell, die zum 01.04.22 ebenfalls an die Universität Innsbruck wechselte, und den Mitgliedern des Projektbeirates, der sich aus Mitgliedern der Philipps-Universität (Dr. Nina Schumacher, Zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte; Katharina Völsch, Antidiskriminierungsbeauftragte; Prof. Antje Röder, Soziologie) und externen Expert*innen (Dr. Heike Pantelmann, Margaretha von Brentano-Zentrum, FU Berlin, und Dr. Anke Lipinski, GESIS) zusammensetzte, danken wir für hilfreiches Feedback zu Zwischenergebnissen des Projekts. Dr. Nina Schumacher gebührt zudem besonderer Dank für hilfreiche Anmerkungen zum Projektbericht.

geschlechtsbasierter Gewalt an der UMR zu erarbeiten. Diese sollte geschlechtsbasierte Gewalt als Problem sichtbar machen und verhindern helfen und den Umgang damit erleichtern, d.h. Betroffene ermutigen, sich an Ansprechstellen zu wenden. Die Module dieser Kampagne sollten möglichst so aufbereitet werden, dass sie anderen Hochschulen zur Verfügung gestellt werden können. Zudem sollten die Ergebnisse in den Austausch und die Vernetzung mit anderen Projekten und Hochschulen im Hinblick auf Gleichstellungsarbeit, Prävention und Strategien gegen Diskriminierung und geschlechtsbasierte Gewalt einfließen (u.a. auch LaKoF, bukoF). Die Kampagne sollte dazu beitragen, emanzipative Rahmenbedingungen und Genderkompetenz innerhalb der Universität zu fördern. Zudem wurde durch eine Untersuchung des akademischen Kontextes eine kritische Reflexion der universitären Organisationskultur sowie der Implikationen der in unterschiedlichen Fächern herrschenden Geschlechterverhältnisse und potentieller diesbezüglicher Machtasymmetrien und Ungleichheiten vorgenommen.

3. Forschungsdesign

Das Zusammenwirken von Gewalt und Macht, die Verschränkungen bzw. Überschneidungen verschiedener Positionen und Kategorien sozialer Ungleichheit sowie Implikationen für das Auftreten diskriminierender und gewaltförmiger Handlungen wurde durch eine an Foucault (1983: 94; 2005: 251-57) angelehnte machttheoretische Perspektive und mittels eines intersektionalen Ansatzes analysiert, der die Zusammenhänge von power, race, class und gender perspektiviert und ins Zentrum der Betrachtung rückt (vgl. Degele/Winker 2007).

Diskriminierung wurde im Projekt in Anlehnung an das AGG definiert als „Benachteiligung von Menschen aufgrund eines schützenswerten Merkmals“ (vgl. ADS 2014: 8). Als mögliche Diskriminierungsdimensionen wurden Geschlechtsidentität, geschlechtliche Orientierung, Disability, Migrationshintergrund bzw. ethnische Herkunft und soziale Herkunft ausgewählt. Unter geschlechtsbasierter Gewalt verstehen wir Gewaltformen (physische, psychische sowie durch ökonomische und infrastrukturelle Bedingungen bedingte Gewalt), die mit der Geschlechtlichkeit von Opfer und Täter*innen verknüpft sind und als sexualisierte Gewalt auftreten können (vgl. UN Women 2018; University of London SOAS 2015).

Zur Untersuchung des Themenfelds war vorgesehen, Studierende zu ihren Erfahrungen mit Diskriminierung und geschlechtsbasierter Gewalt zu befragen, zunächst durch eine quantitative online-Befragung, um Art und Umfang des Vorkommens von Phänomenen von Diskriminierung und geschlechtsbasierter Gewalt zu ermitteln. Unter Phänomenen von Diskriminierung und geschlechtsbasierter Gewalt verstehen wir in diesem Zusammenhang Verhaltensweisen, die von den Betroffenen unerwünscht sind, als unangenehm, abwertend, benachteiligend oder bedrohlich erlebt werden und sich im Kontinuum von Ausgrenzung und Belästigung bis hin zu Zwang bzw. expliziter Gewalt bewegen (bukof 2018, Krebs et al. 2007, Boyle 2019, SOEP-IS 2016: 43). In der zweiten empirischen Phase sollten themenzentrierte Interviews (s. Witzel 2000, Schorn 2000) mit Betroffenen durchgeführt werden, um Details zum Problemfeld von Diskriminierung und geschlechtsbasierter Gewalt im akademischen Kontext zu erschließen beziehungsweise Anhaltspunkte und relevant erscheinende Aspekte aus der Fragebogenuntersuchung zu vertiefen.

Abweichend vom Forschungsdesign zum Zeitpunkt der Antragsstellung wurden die Fachbereiche Biologie, Geographie, Germanistik sowie die Fächer Betriebswirtschaft und Informatik ausgewählt, da sich zwischenzeitlich herausstellte, da Studierende der drei ursprünglich vorgesehenen Fächer – Erziehungswissenschaft, Rechtswissenschaften und Physik – bereits teilweise im Rahmen von anderen an der UMR durchgeführten Untersuchungen befragt wurden. Zudem sollte so den Auflagen des HMWK entsprochen werden, die Übertragbarkeit der Ergebnisse auf andere Fachkulturen sicherzustellen.

Zu Beginn des Projektes wurde eine vertiefende Literaturrecherche durchgeführt. Unter Einbeziehung ähnlicher Untersuchungen (Australian Human Rights Commission 2017; Baumann/ Egenberger/Supik 2018; Bundesverband Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe/Prasad 2021; Bhana/Singh/Msibi 2021; Campus Technical Assistance and Resource Project 2017; Cantor/Townsend/Sun 2016a, 2016b; FRA – European Union Agency for Fundamental Rights 2014; Kaasa et al. 2016; Krebs et al. 2007; Walby et al. 2017) wurde

ein erster Entwurf für einen Fragebogen konzipiert. Das Forschungsdesign und der Fragebogen wurden am 30.09.2021 beim Auftaktworkshop mit dem wissenschaftlichen Beirat vorgestellt, dem Vertreterinnen der Marburger Ansprechstellen (Zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte; Antidiskriminierungsstelle; Vertrauensrat) sowie Forscher*innen angehörten, die zu ähnlichen Projekten arbeiteten (Antje Röder, Institut für Soziologie, Marburg; Heike Pantelmann, Margarete Brentano Zentrum der FU Berlin; Anke Lipinski, GESIS Mannheim).

Der Fragebogen wurde schließlich auf der Basis von zwei Pretests und Konsultationen innerhalb des Projektteams, mit der Rechtsabteilung der UMR (Datenschutz), und auf Basis des Feedbacks aus dem Projektbeirat modifiziert. Der finale Fragebogen bestand aus offenen Fragen nach selbst erlebten und beobachteten Ereignissen und der Abfrage von 10 erlebten oder beobachteten Situationen, die sich an unserer Definition orientierten.⁹ Dabei wurden jeweils Kontext, Ort und Informationen über die Täter*innen erhoben, das Klima innerhalb des Studienganges und sozioökonomische Daten der Befragten. Die online-Befragung fand mit der Software SoSci Survey statt. Für die Teilnahme wurde durch einen Aufruf über die Studierenden-Mailinglisten der beteiligten Fachbereiche geworben. Eine persönliche Vorstellung der Studie und Werbung für die Teilnahme in großen Vorlesungen der beteiligten Fachbereiche war aufgrund der zum Erhebungszeitpunkt (Winter 2022) nach wie vor bestehenden Corona-Einschränkungen (die meisten Veranstaltungen fanden online statt) leider nicht möglich.

Leider beteiligten sich insgesamt nur 71 Studierende an der online-Befragung. Oft wurde die Befragung nach Bejahung der ersten Frage nach eigenen Erfahrungen mit Diskriminierung und geschlechtsbasierter Gewalt abgebrochen. Aufgrund der geringen Anzahl von nur 22 vollständig ausgefüllten Fragebögen war eine statistische Auswertung nicht möglich. Wir haben uns daher entschieden, sowohl die vollständig als auch die nicht vollständig ausgefüllten Fragebögenrückläufer zu nutzen. Dabei haben wir die quantitativen Daten wie qualitative Daten behandelt, also etwa so, als hätten wir teilstrukturierte Interviews mit einem unterschiedlichen Umfang beantworteter Fragen durchgeführt, die vergleichend ausgewertet werden. Dazu haben wir Häufigkeitstabellen erstellt. Zudem haben wir die Rohdaten aus den offenen Fragen der Fragebögenrückläufer mit Hilfe der Analysesoftware Maxqda qualitativ mittels Codiervorgang der Grounded Theory analysiert. Dadurch konnten zumindest Schlaglichter auf das Phänomen Diskriminierung und geschlechtsbasierte Gewalt an der Philipps-Universität Marburg geworfen werden.

Unter Einbeziehung des vorhandenen Forschungsstandes, basierend auf der Analyse der online-Befragung und der sich daraus ergebenden Kategorien wurde in einem zweiten Schritt ein Leitfaden für die themenzentrierten Interviews mit Studierenden konstruiert. Die Gewinnung von Interviewpartner*innen sollte durch Abfrage nach Interesse an einem vertiefenden Interview im Fragebogen erfolgen. Jedoch konnten wir zunächst nur drei Studierende der Informatik für Interviews rekrutieren, davon war nur eine Person Betroffene.

Zum 01.04.22 fand im Projekt ein Personalwechsel von Marion Näser-Lather zu Shayma Hemati statt. Um weitere Daten zu gewinnen, wurden in Abweichung vom ursprünglichen Forschungsdesign nun zusätzliche Expert*inneninterviews mit Vertreter*innen von Ansprechstellen der Universität Marburg durchgeführt. Aus den untersuchten Fächern Biologie, Betriebswirtschaftslehre, Germanistik, Geographie und Informatik wurden dabei nochmals 16 Personen befragt, davon drei Fachschaftsangehörige, fünf (ehemalige) studentische Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, vier Fachbereichs-Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte aus anderen Statusgruppen und vier Betroffene von Diskriminierung, die uns von den Expert*innen vermittelt wurden. Thema der Interviews waren berichtete oder erlebte Vorfälle, der Umgang mit diesen durch die Expert*innen, die Nutzung der Ansprechstellen und Desiderate im Hinblick auf das Handeln der Universität zur Verbesserung der Beratungspraxis.¹⁰ Die Expert*inneninterviews wurden mit der

⁹ Der Fragebogen ist in Anhang 1 ab S. 20 dokumentiert.

¹⁰ Der Interviewleitfaden für die Expert*innen-Interviews ist in Anhang 2 ab S. 35 dokumentiert.

Inhaltsanalyse nach Mayring (2010) ausgewertet, um das Projekt in den letzten neun Monaten der Laufzeit erfolgreich zu Ende führen zu können.

4. Ergebnisse der Studie

4.1 Ergebnisse Forschungsphase I (Online-Survey)

Die Auswertung der Fragebogenuntersuchung ergab insgesamt 25 erlebte und 18 beobachtete Vorfälle (vgl. Tab. 1). Aufgrund des geringen Rücklaufs der Fragebogenuntersuchung und der kleinen Fallzahlen sind die Ergebnisse nicht repräsentativ, sondern können allenfalls erste Eindrücke vermitteln. Die Auswertung der Detailfragen ergab, dass es sich bei den beschriebenen Vorfällen zumeist um herabsetzende und sexualisierte Kommentare handelte. Aber auch unerwünschte Annäherungsversuche und einige schwerere Fälle physischer sexualisierter Gewalt wurden berichtet. Nur in drei Fällen wurde von Cyber-Gewalt berichtet, obwohl die Lehrveranstaltungen zum Befragungszeitpunkt (Winter 2022) aufgrund der Corona-Pandemie weitgehend online stattfanden.

Tab. 1: Erlebte und beobachtete Fälle (Basis: Online-Befragung)

Art des Vorfalls	erlebt	beobachtet
herabsetzende Kommentare oder Gesten	11	4
Andere Behandlung aufgrund des Geschlechts	5	2
Komplimente/Fragen zur Sexualität	3	3
Sexuell aufgeladene Kommentare		3
Ausgeh-Anmache	2	3
unangemessene Berührung/Bedrängung/Festhalten	3	2
Sexuelle Handlungen ohne consent	1	
Cyber-Spionage		1
n	25	18

Bei den aus Sicht der Betroffenen gleichzeitig zur geschlechtsbasierten Diskriminierung und Gewalt stattfindenden Diskriminierungen gab es eine starke Häufung bei Diskriminierung aufgrund der Geschlechtsidentität und der sexuellen Orientierung sowie beim Aussehen. Auch nicht als weiß gelesene Studierende waren häufiger von Diskriminierung betroffen. Die Vorfälle ereigneten sich mehrheitlich in universitären Räumen und Kontexten (Veranstaltungsräume, vereinzelt auch andere Orte an der Universität, Exkursionen), aber auch an nicht universitären öffentlichen wie privaten Orten, an denen sich viele Studierende aufhalten (Wohngemeinschaften, Wohnheime, Parties).

Wenig überraschend wurden bei berichteten Vorfällen innerhalb der Peergroup andere Studierende, bei Statusgruppen-übergreifenden Vorfällen v.a. Lehrende als Täter*innen benannt. Im letztgenannten Fall wurden neben Mit-Studierenden auch Personen zum Opfer von Diskriminierung, die zwar durch höheren akademischen Status, aber niedrigen Geschlechtsstatus positioniert sind (z.B. Tutorinnen). Die Täter*innen wurden fast ausnahmslos als cis-männlich gelesen. Viele Vorfälle spielten sich zwischen Bekannten ab. Auch Personengruppen, die häufig als Opfer gelesen werden, können zu Täter*innen werden. Das zeigt ein berichtetes Beispiel einer sexuellen Belästigung durch einen homosexuellen Studierenden.

Sehr häufig wurde von Seiten des Opfers auf Erlebnisse nicht reagiert, z.T. aus mangelndem Wissen und daraus resultierender Verhaltensunsicherheit (Tab. 2). Das Verhalten von Studierenden, die zu Zeug*innen von Vorfällen von Diskriminierung und geschlechtsbasierter Gewalt wurden, war sehr heterogen und reichte vom verbalen Einschreiten über das Ausbleiben einer Reaktion bis hin zur aktiven Unterstützung der Täter*innen. Ähnlich wie bei den Berichten über eigene Erfahrungen zeigt sich hier eine große Handlungsunsicherheit, die

teilweise auf mangelndem Verständnis der Phänomene von Diskriminierung und geschlechtsbasierter Gewalt beruht, teilweise auch auf Scham und Harmoniebestreben.

Tab. 2: Fragebogenrückläufer: Eigene Reaktion als...

	...Betroffene*r	...Zeug*in
Ich habe dem keine Bedeutung beigemessen	2	1
Ich habe den Täter zur Rede gestellt	2	1
Ich habe nichts gesagt, aber es hat mich gestört	14	1
Ich habe nichts getan, weil ich mir nicht sicher war, was ich tun sollte	7	4
Ich habe aus einem anderen Grund nichts unternommen	1	2
Ich habe auf andere Art und Weise gehandelt	2	2
n	28	11

Keine*r der Befragten aus der online-Studie wandte sich an Ansprechstellen, obwohl deren Existenz weitgehend bekannt war (Tab. 3). Als Gründe wurden überwiegend Scham oder Unsicherheit über die Einordnung des Vorfalls genannt. Einige Studierende wollten es auch vermeiden, aufzufallen oder hatten Angst vor Konsequenzen für das Studium oder davor, nicht ernst genommen zu werden.

Tab. 3: Warum wandten sich die Befragten nicht an vorhandene Ansprechstellen?

	Als Betroffene*r	Als Zeug*in
Es war mir peinlich/ich habe mich geschämt	11	1
Ich war mir unsicher, wie ich den Vorfall einordnen sollte	14	3
Ich hatte Angst vor negativen Konsequenzen für mein Studium	4	1
Ich hatte Angst vor dem Täter	1	1
Ich habe den Vorfall nicht gemeldet, da ich mir keine Unterstützung erwartet habe.	4	1
Ich dachte, es sei emotional zu belastend	2	11
Ich wollte keine Aufregung verursachen	5	
Es war mir zu viel Aufwand	8	
Ich dachte, dass ich Beweise für den Vorfall liefern müsste	2	2
Ich wusste nicht, an wen ich mich wenden sollte bzw. dass es die Ansprechstellen gibt	3	1
Andere Gründe	4	3

4.2 Ergebnisse Forschungsphase II (Expert*innen-Interviews)

In der zweiten Forschungsphase wurden abweichend zum ursprünglichen Forschungsdesign Expert*innen-Interviews mit Fachbereichsfrauenbeauftragten und Fachschaftsmitgliedern in den beteiligten Fächern geführt. Von diesen Expert*innen wurden uns Kontakte zu weiteren Diskriminierungsbetroffenen vermittelt, die ebenfalls befragt wurden. Zudem schilderten die Expert*innen z.T. eigene Diskriminierungserfahrungen. Aus den Interviewfragen wurden für die inhaltsanalytische Auswertung der Interviews fünf Hauptkategorien deduktiv abgeleitet: 1. Klima/Umgang miteinander am Fachbereich; 2. Beratungspraxis (bzw. eigene Diskriminierungserlebnisse); 3. Kenntnis und Nutzung von Hilfsangeboten im Fall von (gemeldeter/erlebter) Diskriminierung und geschlechtsbasierter Gewalt; 4. Zusammenspiel von Beratungsstellen an der Philipps-Universität; 5. Verbesserungsvorschläge. Diese Hauptkategorien werden nachfolgend zur Strukturierung der Ergebnisdarstellung genutzt.

Im Hinblick auf das allgemeine *Klima im Studiengang* und den Umgang miteinander schilderten die Befragten sowohl positive als auch negative Aspekte. Der Umgangsstil wurde in allen untersuchten Fächern als partizipativ und harmonisch und überwiegend als kollegial beschrieben. Für die Biologie wurde auf der anderen Seite aber auch von z.T. dominanzkulturellem Verhalten und harschen Umgangsformen der Lehrenden berichtet, die von den Studierenden kopiert würden. Zudem behinderten aus Sicht der Befragten die unpolitische Fachkultur sowie biologistische Ansichten über Geschlecht und die vermeintliche Existenz von ‚Rassen‘ die Sensibilisierung für Diskriminierung. Ähnlich ambivalent gestalteten sich die Aussagen über das Klima in der Informatik: während einige Befragte den Umgang als respektvoll beschrieben, berichteten andere über eine männlich dominierte Fachkultur, die ‚spezielle Charaktere‘ anziehe, die Schwierigkeiten hätten, soziale Interaktionen zu interpretieren, sowie über ein unsensibles, teils übergriffiges Verhalten männlicher Kommilitonen. Befragte aus der BWL berichteten von einer geringen Sensibilisierung und der ‚Normalität‘ sexistischer Bemerkungen im Studiengang. Befragte aus der Biologie und der Informatik, aber auch aus der Germanistik berichteten, dass Interaktionen zwischen Peers von einer fachlichen Überidentifikation und besserwisserischem Verhalten einiger Studierender geprägt sei, das Hierarchien zwischen Peers begünstige. Erfahrungen aus dem Fachbereich Germanistik zeigten überdies, dass die Germanistik als weiß dominiert wahrgenommen wird und dass Nicht-Muttersprachler*innen sowie Personen aus marginalisierten Gruppen es dort aufgrund von Diskriminierungen schwerer haben, ihr Studium zu bewältigen. Über die Studiengänge hinweg verhielten sich bei den berichteten Vorfällen von Diskriminierung und geschlechtsbasierter Gewalt Kommiliton*innen und Lehrende nur teilweise solidarisch. Lehrende waren nur teilweise sensibilisiert; dies zeigte sich daran, dass diskriminierendes Verhalten zwischen Studierenden etwa im Rahmen von Seminaren nicht bemerkt und/oder nicht sanktioniert wurde. Die statusübergreifenden Beziehungen sowie der Umgang der Studierenden untereinander wurde zudem durch die Pandemiesituation (Distanzlehre, Hybridsemester) erschwert. Auch die Arbeit der Fachschaften und der dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten wurde hierdurch eingeschränkt.

Beratungspraxis: Die befragten Fachschaftsangehörigen sahen ihre Hauptzuständigkeit in der Beratung und Vertretung von Studierenden in Angelegenheiten, die das Studium betreffen (z.B. Prüfungen, Neubesetzung von Professuren, Beratung bei fachlichen Schwierigkeiten); Diskriminierung zählte ihrer Sicht nach nicht zu diesen Themen, da es universitätsintern andere Stellen gibt, an die in solchen Fällen vermittelt werden kann. Allenfalls wird in Orientierungsveranstaltungen für Erstsemester-Studierende in Kooperation mit den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche über bestehende Angebote informiert. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche stellen eine bislang in vergleichbaren Untersuchungen noch nicht berücksichtigte, relevante Stakeholder*innengruppe dar, die über wertvolles Expert*innen-Wissen verfügt. Als hilfreich erwies es sich zudem, dass drei der studentischen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten gleichzeitig als Betroffene befragt werden konnten, sie also eigene Erfahrungen bzgl. Diskriminierung und geschlechtsbasierter Gewalt schilderten.

Insbesondere die ehrenamtlich tätigen studentischen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten befinden sich in einer ‚Sandwich-Position‘ zwischen studentischen Peers und ihrer institutionellen Rolle. Aufgrund der sozialen Nähe zu ihren Kommiliton*innen sind sie häufig die ersten Ansprechpersonen für Fälle von Diskriminierung und geschlechtsbasierter Gewalt am Fach(-bereich). Dies ist jedoch nur ein kleiner Teil ihres Aufgabenspektrums: Neben Öffentlichkeitsarbeit und der Verbreitung von Informationen über bestehende Anlaufstellen bearbeiten sie z.T. weitere Anliegen (z.B. Forderungen nach Ausweisung von All-Gender-Toiletten, Anbringung von Hygieneartikelspendern auf den Toiletten) und wirken an den Frauenförder- und Gleichstellungsplänen der Fachbereiche mit. Angesichts ihres umfangreichen Aufgabenkatalogs beklagen die dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten mangelnde eigene Ressourcen und Kompetenzen für die Bearbeitung von Fällen von Diskriminierung und geschlechtsbasierter Gewalt.

Nutzung von Hilfsangeboten und Zusammenspiel von Beratungsstellen: Entsprechende Fälle werden von den dezentralen an die zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bzw. an die Antidiskriminierungsstelle der Universität weitergeleitet, wenn das Problem ‚zu groß‘

wird. Da die dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten über zweimonatliche Treffen vor allem miteinander und mit den zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, nicht aber mit den anderen zentralen Anlaufstellen vernetzt sind, ist ihnen wenig darüber bekannt, wie dort mit gemeldeten Fällen umgegangen wird. Die befragten dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten hatten den Eindruck, dass die Problematik auf universitärer Ebene vor allem symbolisch bearbeitet wird. Da die gemeldeten Fälle vertraulich behandelt werden und nicht (universitäts-)öffentlich über Konsequenzen für diskriminierendes Verhalten und eventuelle Sanktionen berichtet wird, schien aus ihrer Sicht keine institutionelle Verantwortungsübernahme mit wahrnehmbaren Konsequenzen für Täter*innen zu erfolgen.

In den Expert*inneninterviews mit den dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche wurden folgende *Verbesserungsvorschläge* für den Umgang der Universität mit Diskriminierung und geschlechtsbasierter Gewalt entwickelt:

- *Verbesserung des Klimas an der Universität:* Das soziale Miteinander der Studierenden sollte gefördert und mehr Vernetzungsmöglichkeiten für Angehörige marginalisierter Gruppen geschaffen bzw. vorhandene Maßnahmen besser bekannt gemacht werden. Zudem sollten spezifische Maßnahmen für marginalisierte Gruppen verstärkt werden (z.B. genderneutrale Toiletten, Abbau von Sprachbarrieren). Marginalisierte Gruppen sollten zudem in der Lehre besser repräsentiert sein.
- *Veränderung cis-männlich dominierter Fachkulturen:* Zum einen seien zur Veränderung diskriminierender Strukturen mehr weibliche Role-Models bzw. Frauen in höheren Positionen hilfreich, z.B. Professorinnen. In der Informatik gebe es z.B. trotz Bemühungen zur Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren bislang kaum weibliche Dozentinnen als Vorbilder. Frauen in MINT-Bereichen müssten stärker empowert werden. Viele Frauen seien zwar fachlich kompetent, entwickeln jedoch aufgrund männlich dominierter Fachkulturen nur ein geringes Selbstvertrauen und brächen häufig auch das Studium deswegen ab.
- *Bewusstseinsbildung:* Die Universität müsse anerkennen, dass Diskriminierung und geschlechtsbasierte Gewalt im von Hierarchien und Machtverhältnissen durchwirkten Hochschul-Alltag keine Einzelfälle, sondern strukturelle Probleme darstellen. Diese Machtverhältnisse müssten reflektiert werden, damit statt eines Fokus auf einzelne Schuldige gegen strukturelle Ermöglichungsbedingungen und Formen der Gewalt vorgegangen werden kann (z.B. durch Sensibilisierung für die Effekte gesellschaftlicher Differenzkategorien im Hochschulkontext, Offenlegung und Abbau von hierarchischen Strukturen, Einbeziehung von Studierenden in die Entwicklung von Maßnahmen). Zudem müsse proaktiv sensibilisierende Antidiskriminierungsarbeit in allen Statusgruppen und Fachbereichen geleistet werden. Der Themenkomplex Diskriminierung und geschlechtsbasierte Gewalt sollte als Grundkompetenz in den Curricula verankert werden.
- *Konsequentes Handeln der Universität:* Dem Eindruck eines symbolischen Beschwerdemanagements ohne reale Konsequenzen muss entgegengewirkt werden, indem auf die Meldung von Vorfällen eine sichtbare und wirksame Reaktion erfolgt. Allen Universitätsangehörigen müsse deutlich gemacht werden, dass diskriminierendes Handeln Konsequenzen habe. Zudem sind Maßnahmen erforderlich, um Hemmungen bei Betroffenen abzubauen, Anlaufstellen zu konsultieren. Insbesondere müsse deutlich gemacht werden, wie betroffene Studierende vor negativen Konsequenzen für ihr Studium geschützt werden können, wenn sie diskriminierende Übergriffe melden. Reagieren Institutionen unzureichend auf diskriminierende/gewaltvolle Vorfälle, kann das als weitere diskriminierende/gewaltvolle Situation erlebt werden und das Vertrauen ganzer Personengruppen in die (vermeintlich nicht unterstützenden) Institutionen verringern (vgl. zu Prozessen der sog. sekundären Viktimisierung z.B. Geschke/Quent, 2021; Porath, 2013). Dieser Vertrauensverlust wird auch in den Interviews der aktuellen Studie beschrieben.
- *Arbeit der Ansprechstellen:* Das Vorhandensein und die Handlungsmöglichkeiten von Ansprechstellen müsse unter Studierenden stärker bekannt gemacht werden, auch auf Social Media. Das anonyme Meldeverfahren auf der Uni-Homepage müsse besser auffindbar werden. Der vermeintlich beschränkte Zuständigkeitsbereich der

Ansprechstellen für Frauen sollte dabei erkennbarer auf andere intersektionale Diversity-Kategorien und damit Gruppen ausgeweitet werden, die in besonderem Maße vulnerabel für Diskriminierung und geschlechtsbasierte Gewalt sind. Zugleich sollte die Kommunikation zwischen den dezentralen und der zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten intensiviert werden. Parallelstrukturen zwischen der Gleichstellungs- und der Antidiskriminierungsarbeit sollten abgebaut und die Arbeit besser koordiniert werden. Die dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten wünschen sich überdies Schulungen zur Verbesserung ihrer Kompetenz im Umgang mit Diskriminierung und geschlechtsbasierter Gewalt. Sie sollten zudem finanziell und kapazitär bei der Wahrnehmung von Fortbildungen und in der Beratungsarbeit unterstützt und entlastet werden, da sie ihre Funktion nebenberuflich bzw. neben dem Studium im Rahmen der universitären Selbstverwaltung wahrnehmen und unter Ressourcenmangel leiden.

In den Interviews mit den befragten Fachbereichs-Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zeigt sich im Hinblick auf die Problematik von Diskriminierung und sexualisierter Gewalt zudem der Wunsch nach gesamtgesellschaftlichen Veränderungen, die in direktem Zusammenhang mit den notwendigen Veränderungen an Universitäten gesehen werden. Dieses Bild zeichnet sich auch in anderen Studien zu Diskriminierung am Arbeitsplatz ab: Betroffene wünschen sich, dass die eigene Organisation mit gutem Beispiel vorausgeht, und sehen gleichzeitig die Notwendigkeit nach gesamtgesellschaftlichen Verbesserungen (z.B. Schröttle/Meskova/Lehmann 2019). Um an Hochschulen die besten Talente zu fördern, sollten zudem Diskriminierungs- und Marginalisierungseffekte ausgeglichen werden, um zunehmender gesellschaftlicher Diversität Rechnung zu tragen und die besten Entfaltungsmöglichkeiten für alle zu bieten. Dies setzt jedoch voraus, nicht nur Schulabgänger*innen mit Potenzial aus bislang unterrepräsentierten sozialen Gruppen so anzusprechen, dass sie den Weg an die Hochschule finden, sondern dass Studierende mit unterschiedlichen Hintergründen an der Universität eine möglichst diskriminierungsfreie Umgebung und Unterstützung vorfinden, um das Studium auch erfolgreich abschließen zu können.

4.3 Sensibilisierungsmaßnahmen zu Diskriminierung und geschlechtsbasierter Peergewalt

Die Ergebnisse der zweiten Forschungsphase wurden auf dem Abschluss-Workshop am 01.11.22 vorgestellt, an dem neben den Mitgliedern des wissenschaftlichen Projektbeirats auch Mitarbeiterinnen einschlägiger Anlaufstellen anderer Hochschulen sowie Mitglieder der Kommission sexualisierte Diskriminierung und Gewalt der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof) teilnahmen. Dieser Workshop diente dazu, die Ergebnisse des Projektes in einen Dialog mit Erfahrungen und Bedürfnissen aus der Beratungsarbeit universitärer Ansprechstellen zu bringen und von ihnen ausgehend gemeinsam Erfordernisse, Möglichkeiten und Ansatzpunkte für Sensibilisierungsmaßnahmen zum Thema „Diskriminierung und geschlechtsbasierte Peergewalt“ zu diskutieren.

Zudem wurde vom Projektteam auf Basis der Ergebnisse der Expert*innen-Interviews, einer Bestandsaufnahme bisheriger Maßnahmen an der UMR (z.B. für Flinta, BIPoC, Personen mit Disabilities, zu Antisemitismus und Klassismus), von Handreichungen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADG o.J., 2019, 2020) und internationaler Literatur (Drew/Canavan 2021, Ehrke et al. 2020) eine Liste von Vorschlägen für Sensibilisierungsmaßnahmen zur Verbesserung der Antidiskriminierungsarbeit an Hochschulen entwickelt. In den Befunden des Projekts wurde deutlich, dass singuläre Sensibilisierungskampagnen lediglich als flankierende Maßnahme sinnvoll sind. Zentral ist vielmehr die institutionelle Verantwortungsübernahme durch die Universität und Transparenz über die Konsequenzen von Fehlverhalten. Sensibilisierungsbemühungen müssen zudem kontinuierlich bei allen Statusgruppen ansetzen und sollten idealerweise in Maßnahmen zur Personalentwicklung, in der hochschuldidaktische Weiterbildung sowie in der Lehre aller Fächer verankert werden.

Der vorgeschlagene Maßnahmenkatalog wurde am 28.11.22 bei einem Treffen des Projektteams mit der Zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und der

Antidiskriminierungsbeauftragten der Philipps-Universität besprochen. Dabei wurden folgende Maßnahmenbündel beschlossen:

Bestehendes Informations- und Beratungsangebot verbessern:

- Informationsmaterial und Beratungsangebote sollten in verschiedenen Sprachen zur Verfügung gestellt werden (derzeit ist eine Beratung auf deutsch und englisch möglich, die Homepage des Gleichstellungsbüros wird gegenwärtig ins Englische übersetzt).
- Über geeignete Informationsmaßnahmen sollten Interventionsmöglichkeiten bei (vermeintlich) uneindeutigen Fällen von Diskriminierung und geschlechtsbasierter Gewalt transparenter gemacht werden; hierfür könnten fiktive Fallvignetten als Beispiele genutzt werden.
- Es sollen Möglichkeiten geprüft werden, die Ergebnisse der Bearbeitung von Beratungs- und Beschwerdefällen anonymisiert zu veröffentlichen, z.B. im Rahmen des geplanten Diversitätsmonitorings der Universität. Da hiervon möglicherweise Persönlichkeitsrechte der Betroffenen berührt werden, muss dies vorher rechtlich geprüft werden.
- Das Angebot von Workshops zur Privilegien-Reflexion für Verwaltungspersonal, wissenschaftliches Personal und Lehrende über Maßnahmen zur Personalentwicklung, die Marburg Research Academy (MARA) und/oder die Hochschuldidaktik sollte ausgebaut werden. Dabei sollten unterschiedliche Formate (z.B. explizite Ansprache im Titel und Integration in bestehende Konzepte z.B. zu ‚moderner Lehre‘) gewählt werden, um unterschiedliche Zielgruppen anzusprechen und so auch Personen zu erreichen, die nicht schon ohnehin für das Thema sensibilisiert sind.
- Die Zielgruppe der Studierenden sollte über interdisziplinäre Angebote in der Lehre (z.B. „MarSkills“, BA-Nebenfach Gender Studies und feministische Zukunftsforschung) adressiert werden (s.u.).

Bestehendes Angebot sichtbarer machen:

- Die dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche sollten ermuntert werden, die bisherige Praxis fortzusetzen, in den Orientierungsveranstaltungen für Erstsemester-Studierende über bestehende Anlaufstellen und Beratungsangebote zu informieren. Informationen zu bestehenden Angebote sollten in kostenlose Informationsbroschüren für Studieninteressierte („Studier mal Marburg“) integriert werden.
- Informationen zu Anlaufstellen sowie bestehenden Beratungs- und Vernetzungsangeboten für (potenziell) diskriminierungsbetroffene Gruppen sollen über die Einstiegs-Webseite der Universität leicht auffindbar gebündelt und untereinander verlinkt werden.

Am 05.05.23 fand ein Workshop für die Fachbereichs-Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der UMR statt. Dort wurden die Ergebnisse des Forschungsprojekts präsentiert und gemeinsam Handlungsbedarfe und -möglichkeiten diskutiert. Zentrale Ergebnisse waren, dass auch bei den dezentralen Beauftragten Handlungsunsicherheit über den Umgang mit gemeldeten bzw. beobachteten Fällen besteht (ab wann ist ein Vorfall ‚schwerwiegend‘ genug, um intervenieren zu können?). Es wurde eine intensivere Auseinandersetzung mit den jeweiligen fachkultur-spezifischen Ermöglichungskontexten für Diskriminierung und geschlechtsbasierte Gewalt angeregt. Fortbildungsangebote sollten die dezentralen Beauftragten zu einer Verweisberatung befähigen; zudem sollten Workshops zum Thema Bystander Support angeboten werden. Nochmals wurde mehr Transparenz über den Umgang mit gemeldeten Fällen und Konsequenzen für die Täter*innen angemahnt und regelmäßige Vernetzungstreffen aller einschlägigen Beratungsstellen an der UMR angeregt.

Insgesamt führte das Projekt somit – wie vorgesehen – zu einer umfangreichen Bestandsaufnahme und zu konkreten Verbesserungsvorschlägen für die Gleichstellungs- und

Antidiskriminierungsarbeit an der UMR. Von der im Projektantrag anvisierten (einmaligen) Sensibilisierungskampagne wurde abgesehen, da Konsens darüber bestand, dass dauerhafte strukturelle Maßnahmen notwendig sind, um eine nachhaltige Sensibilisierung der Universität als Institution sowie in allen Statusgruppen zu erreichen. Die Ergebnisse des Projekts wurden über Workshops und Publikationen (s.u.) auch anderen Universitäten zugänglich gemacht.

4.4 Methodologische Ergebnisse

Die geschilderten Schwierigkeiten beim Feldzugang haben wir durch eine methodologische Reflexion produktiv gemacht, die dazu dienen kann, das Forschungsdesign bei zukünftigen sozialwissenschaftlichen Forschungen in sensiblen Feldern zu optimieren. Im Folgenden möchten wir unsere diesbezüglichen Überlegungen in Kurzform darstellen. Ein wesentliches Ergebnis ist, dass sich sowohl die Auswahl der Erhebungsmethoden als auch der Durchführenden der Forschung bei sensiblen Themen nicht primär nach dem Erkenntnisinteresse und der erwünschten Repräsentativität der Daten, sondern nach den Dynamiken des Feldes richten muss, um einen Feldzugang überhaupt zu ermöglichen.

Wir haben eine quantitative online-Erhebung als ersten Schritt gewählt, da sich dies bei einem studentischen Lehrforschungsprojekt an der Universität Marburg zum gleichen Thema als praktikabel herausgestellt hatte und da sich Online-Befragungen bei sensiblen Themen als geeignet erwiesen haben, da das anonyme Setting der Tendenz zu sozial erwünschten Antworten bzw. zur Nichtbeantwortung ‚kritischer‘ Fragen entgegenwirkt (vgl. Schnell 2012: 58). Der dennoch schwierige Feldzugang sowohl bei der Fragebogenuntersuchung als auch bei den Betroffenen-Interviews hat aus unserer Sicht mehrere Gründe. Erstens: Anonymität erwies sich hier eben gerade nicht als Vor-, sondern als Nachteil. Dies zeigt der Vergleich mit der bereits erwähnten erfolgreichen Erhebung der Studierenden: Sie hatten (vor der Pandemie) die Möglichkeit, als Gäste in Lehrveranstaltungen aufzutreten und für ihre Studie zu werben; die Studierenden konnten die Fragebögen direkt in den Lehrveranstaltungen ausfüllen. Durch die persönliche Ansprache, die einen ganz anderen Aufforderungscharakter besaß, hatten sie einen wesentlich leichteren Feldzugang. Wir konnten den Weg, persönlich in Lehrveranstaltungen zu gehen, unter Corona-Bedingungen nicht gehen. Die Aufrufe auf den Fach-Mailinglisten sind eventuell unter der Flut ähnlicher Aufrufe untergegangen oder wurden vielleicht sogar nicht von allen Studierenden wahrgenommen. Hinzu kam, dass die Studierenden aus dem Marburger Lehrforschungsprojekt Peers der Zielgruppe waren – es gelang also durch soziale Nähe besser, Vertrauen aufzubauen, was bei sensiblen Themen zentral ist (hierzu vgl. auch Shelton/Rianon 2004).

Die Wahrnehmung einer ähnlichen sozialen Positionierung der Forschenden durch die Beforschten, speziell im Hinblick auf Geschlechtsidentität, race bzw. ethnicity und class, lassen es ratsam erscheinen lassen, als Feldforscher*innen Mitglieder der erforschten Gruppen auszuwählen. Zudem sollte einer quantitativen Erhebung eine qualitative, explorative Phase vorgeschaltet werden, z.B. in Form von Expert*inneninterviews, um Vertrauen zu der zu erforschenden Gruppe aufzubauen, was bei sensiblen Themen unabdingbar ist und einen längeren, komplexeren Prozess des Herstellens sozialer Beziehungen erfordert.

Betroffene und andere Stakeholder wie lokale Expert*innen (in unserem Fall v.a. die Fachbereichs-Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten) sollten daneben z.B. durch Fokusgruppen im Sinne einer dialogischen Wissensproduktion in die Forschung einbezogen werden. Eine solche Vorgehensweise ist zum einen aus erkenntnislogischen Erwägungen heraus und zum anderen aus forschungsethischer Perspektive wünschenswert: Auf diese Weise kann aus der emischen Perspektive der Betroffenen eine dichte Beschreibung des Phänomens erreicht werden. Ein polyphones Forschen transzendiert zudem Hierarchien zwischen Forscher*innen und Beforschten (feministischen epistemologischen Ansätzen entsprechend) und ermöglicht potenziell eine neue Perspektive jenseits weißer, cis-männlicher Epistemologien. Zusätzlich kann dialogisches Forschen zum Empowerment der Akteur*innen beitragen und Sensibilisierungsprozesse fördern.

Anhang 1: Literatur

- Acker, Joan (2006): Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations. *Gender & Society* 20 (4), S. 441-464. <https://doi.org/10.1177/0891243206289499> (zuletzt abgerufen am 02.11.2020).
- Akbaba, Yalız (2021): Die gegensätzliche Positionierung erforschen: Ideen für eine politisch literate Methodologie. In: Gensluckner, Lisa/ Ralsler, Michaela/Thomas-Olalde, Oscar/Yildiz, Erol (Hrsg.): *Die Wirklichkeit lesen – politische Literalität und politische Bildung in der Migrationsgesellschaft*. transcript. S. 51-68. <https://www.transcript-verlag.de/978-3-8376-5614-5>
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (o.J.): Zeit für einen Kulturwandel. TU Berlin. <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/praxisbeispiele/DE/praxisbeispiel-tu-berlin.html>
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes ADS (2013): Diskriminierung im Bildungsbereich und im Arbeitsleben. Zweiter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/BT_Bericht/gemeinsamer_bericht_zweiter_2013.pdf?__blob=publicationFile&v=7stelle.
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes ADS (2014): Leitfaden: Diskriminierungsschutz an Hochschulen. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes.
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) (Hg.) (2015): Sexuelle Belästigung im Hochschulkontext - Schutzlücken und Empfehlungen. Unter Mitarbeit von Eva Kocher und Stefanie Porsche. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Sexuelle_Belaestigung_im_Hochschulkontext.pdf?__blob=publicationFile (zuletzt abgerufen am 02.11.2020).
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) (2017): Diskriminierung in Deutschland. Dritter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes.
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2019): Leitfaden: Diskriminierungsschutz an Hochschulen. Ein Praxisleitfaden für Mitarbeitende im Hochschulbereich, 3.Auflage. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes.
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2020): Bausteine für einen systematischen Diskriminierungsschutz an Hochschulen, 2. Auflage. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes.
- Australian Human Rights Commission (Hg.) (2017): Change the course: National report on sexual assault and sexual harassment at Australian universities. https://humanrights.gov.au/sites/default/files/document/publication/AHRC_2017_ChangeTheCourse_UniversityReport.pdf
- Baumann, Anne-Louise/Egenberger, Vera/Supik, Linda (2018): Erhebung von Antidiskriminierungsdaten in repräsentativen Wiederholungsbefragungen Bestandsaufnahme und Entwicklungsmöglichkeiten. Hg. v. Antidiskriminierungsstelle des Bundes. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/erhebung_von_antidiskr_daten_in_repr_wiederholungsbefragungen.pdf?__blob=publicationFile&v=2
- Berghan, Wilhelm; Preuß, Madlen; Dubbert, Ulrich (2016): Diskriminierungserleben an der Universität. Wahrnehmung von und Erfahrungen mit Diskriminierung an der Universität Bielefeld. Bielefeld: Institut für Interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung (IKG). <https://pub.unibielefeld.de/download/2904829/2904834/Projektbericht%20Diskriminierungserleben%20an%20der%20Uni%20Bielefeld.pdf>.
- Bhana, Deevia/Singh, Shakila/Msibi, Thabi (Hg.) (2021) *Gender, Sexuality and Violence in South African Educational Spaces*. Palgrave Macmillan. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-69988-8>
- Bogner, Alexander/Littig, Beate/Menz, Wolfgang (Hg.) (2002): *Das Experteninterview: Theorie, Methode, Anwendung*. Opladen: Leske + Budrich.
- Bondestam, Fredrik/Lundqvist, Maja (2020): Sexual harassment in higher education – a systematic review. *European Journal of Higher Education* 24, S. 1-23.
- Boyle, Karen (2019): What's in a name? Theorising the Inter-relationships of gender and violence. *Feminist Theory* 20 (1), S. 19-36. doi:10.1177/1464700118754957
- Brubaker, Sarah Jane/Keegan, Brittany/Guadalupe-Diaz, Xavier L. /Beasley, Bre'Auna (2017): Measuring and reporting campus sexual assault: Privilege and exclusion in what we know and what we do. *Sociology compass* 11, S. 1-19.

- bukof (2018): Grundsatzpapier zu Sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen. <https://bukof.de/wp-content/uploads/2018-Grundsatzpapier-SDG.pdf> (zuletzt abgerufen am 02.11.2020).
- Bundesverband Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe/Prasad, Nivedita (Hg.) (2021): Geschlechtsspezifische Gewalt in Zeiten der Digitalisierung Formen und Interventionsstrategien. Bielefeld: transcript Verlag.
- Campus Technical Assistance and Resource Project (2017): Progress on Campus Climate Surveys. <http://changingourcampus.org/wp-content/uploads/2017/01/Progress-on-Campus-Climate-Surveys.pdf>
- Cantor, David/Townsend, Reanne/Sun, Hanyu (2016a): Methodology Report for the AAU Campus Climate Survey on Sexual Assault and Sexual Misconduct. Rockville, Maryland: WESTAT. https://www.aau.edu/sites/default/files/%40%20Files/Climate%20Survey/Methodology_Report_for_AA_U_Climate_Survey_4-12-16.pdf
- Cantor, David/Townsend, Reanne/Sun, Hanyu (2016b): Campus Climate Survey on Sexual Assault and Sexual Misconduct – Survey Questionnaire. Rockville, Maryland: WESTAT. <https://www.aau.edu/sites/default/files/%40%20Files/Climate%20Survey/Survey%20Instrument.pdf>
- Cogoni, Carlotta/Carnaghi, Andrea/Silani, Giorgia (2018): Reduced empathic responses for sexually objectified women. An fMRI investigation. *Cortex; a journal devoted to the study of the nervous system and behavior* 99, S. 258-272.
- Czock, Heidrun; Donges, Dominik; Heinzelmann, Susanne (2012): Diskriminierungsfreie Hochschule. Mit Vielfalt Wissen schaffen. Projekt im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Hg. v. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS). Berlin.
- Degele, Nina/Winker, Gabriele (2007): Intersektionalität als Mehrebenenanalyse. Arbeitspapier. DOI: Intersektionalität als Mehrebenenanalyse
- DeKeseredy, Walter S./Schwartz, Martin D./Harris, Bridget/Woodlock, Delanie/Nolan, James/Hall-Sanchez, Amanda (2019): Technology-Facilitated Stalking and Unwanted Sexual Messages/Images in a College Campus Community. The Role of Negative Peer Support. In: *SAGE Open* 9 (1). <https://doi.org/10.1177/2158244019828231> (zuletzt abgerufen am 12.11.2020).
- Drew, Eileen & Canavan, Siobhán (eds.) (2021): *The Gender-Sensitive University. A contradiction in terms?* London & New York: Routledge.
- Ehrke, Franziska, Ashoee, Aysan, Steffens, Melanie C. & Louvet, Eva (2020): A brief diversity training: Raising awareness of ingroup privilege to improve attitudes towards disadvantaged outgroups. In: *International Journal of Psychology*, 55(5), 732–742. DOI:10.1002/ijop.12665
- El-Mafaalani, Aladin; Kemper, Thomas (2017). Bildungsteilhabe geflüchteter Kinder und Jugendlicher im regionalen Vergleich. Quantitative Annäherungen an ein neues Forschungsfeld. In: *Z'Flucht : Zeitschrift für Flucht- und Flüchtlingsforschung* 1 (2017) 2, S. 173-217
- Feltes, Thomas, List, Katrin, Schneider, Rosa, & Höfker, Susanne (2012). Gender-based violence, stalking and fear of crime: Country report Germany. EU-Project 2009-2011. Ruhr-Universität Bochum. http://www.gendercrime.eu/pdf/gendercrime_country_report_germany_english.pdf (Abruf: 14.11.2022).
- Foucault, Michel (1983): *Der Wille zum Wissen. Sexualität und Wahrheit I.* Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Foucault, Michel (2005): *Subjekt und Macht.* In: Ders.: *Analytik der Macht*, Frankfurt a.M.: Suhrkamp, S.240-263.
- FRA – European Union Agency for Fundamental Rights (Hg.) (2014): *Violence against women: an EU-wide Survey. Methodology, sample and fieldwork.* Luxembourg: Publications Office of the European Union. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-technical-report-1_en.pdf
- Gerhards, Moritz/Hemati, Shayma/ Landeck, Ronja/ Leschzyk, Dinah/Pamir, Annika/Schenkel, Camilla/Wittekind, Louisa Katharina (2020): *Diskriminierung am Fachbereich 03 Gesellschaftswissenschaften und Philosophie der Philipps-Universität Marburg.* <https://archiv.ub.uni-marburg.de/es/2020/0020/pdf/afb03.pdf> (zuletzt abgerufen am 11.11.2020).
- Geschke, Daniel und Matthias Quent. 2021. *Zwei Opfer werden. Sekundäre Viktimisierung durch Polizei und Justiz.* In: *Unentbehrlich. Solidarität mit Betroffenen rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt.*, hg. von Harpreet Kaur Cholia und Christin Jänicke, 74–80. Münster: edition assemblage, 01.02.2021. url: <https://www.edition-assemblage.de/buecher/unentbehrlich/>
- GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften (Hg.) (2020): *Geschlechtsbezogene und sexualisierte Gewalt in der Wissenschaft. Zusammenestellt von Anke Lipinsky, CEWS (Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung).* <https://www.gesis.org/cews/themen/geschlechtsbezogene-und-sexualisierte-gewalt> (zuletzt abgerufen am 02.11.2020).

- GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, 2022: Umfrage über geschlechtsbezogene Gewalt in 46 Hochschulen und Forschungseinrichtungen in Europa. Pressemitteilung, 07.11.22 <<https://www.gesis.org/cews/news-events/detailanzeige/article/umfrage-ueber-geschlechtsbezogene-gewalt-in-46-hochschulen-und-forschungseinrichtungen-in-europa-1>> (zuletzt abgerufen am 31.05.23)
- Hemati, Shayma, 2021: Diskriminierung im Hochschulkontext. Eine qualitative Forschung zu Diskriminierungserfahrungen Studierender an der Philipps-Universität Marburg. Masterarbeit an der Philipps-Universität Marburg, Institut für Politikwissenschaft. (unveröffentlichtes Manuskript).
- Kaasa, Suzanne/Fisher, Bonnie/Cantor, David/Townsend, Reanne (2016): Recurring Victimization in the AAU Climate. Survey on Sexual Assault and Sexual Misconduct. Rockville: Westat. <https://www.aau.edu/sites/default/files/%40Files/ClimateSurvey/RecurringVictimizationintheAAUClimateSurveyonSexualAssaultandSexualMisconduct.pdf> (zuletzt abgerufen am 12.11.2020).
- Klein, Uta/Rebitzer, Fabian A. (2012): Diskriminierungserfahrungen von Studierenden: Ergebnisse einer Erhebung. In: Heitzmann, Daniela/Klein, Uta (Hg.): Diversity konkret gemacht. Wege zur Gestaltung von Vielfalt an Hochschulen. Weinheim: Beltz Juventa, S. 120-137.
- Knorr-Cetina, Karin (2002): Wissenskulturen. Ein Vergleich naturwissenschaftlicher Wissensformen. Frankfurt am Main.
- Krebs, Christopher P./Lindquist, Christine H./Warner, Tara D./Fisher, Bonnie S./Martin, Sandra L. (2007): The Campus Sexual Assault (CSA) Study. Final Report. Prepared for National Institute of Justice. <https://www.ncjrs.gov/pdffiles1/nij/grants/221153.pdf> (zuletzt abgerufen am 11.11.2020).
- Leon-Ramirez, Beatriz/ Sanvicén-Torné, Paquita/Molina-Luque, Fidel (2018): Gender Stereotypes within the University. Does Sexism Determine the Choice of Degree amongst University Students? RES (Revista Española de Sociología) 27, S. 434-449.
- List, Katrin/Feltes, Thomas (2015): Sexuelle Gewalt an Hochschulen. Die Hochschule: Journal für Wissenschaft und Bildung 4, S. 115-128.
- Maschke, Sabine/Stecher, Ludwig (2018): Sexuelle Gewalt: Erfahrungen Jugendlicher heute. Weinheim, Basel: Beltz.
- Meyer, Jasmin/ Strauß, Susanne/Hinz, Thomas (2022): Die Studierendenbefragung in Deutschland: Fokusanalysen zu Diskriminierungserfahrungen an Hochschulen. In: DZHW Brief, 08/2022. <https://kops.uni-konstanz.de/server/api/core/bitstreams/b7368d6e-0f1c-4630-a0c9-21800f05ab68/content> (letzter Zugriff: 31.05.23)
- Mayring, Philipp (2010): Qualitative Inhaltsanalyse. In: Mey, Günther & Mruck, Katja (Hrsg.): Handbuch Qualitative Forschung in der Psychologie. Wiesbaden: VS, S. 604.
- Müller, Ursula; Kellmer, Ariana (2011): Diskriminierungserfahrungen von Studierenden. Ergebnisse der großen UDE-Studierendenbefragung. Universität Duisburg-Essen, Duisburg-Essen: Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung. https://www.uni-due.de/imperia/md/content/zfh/studierendenbefragung/udestudierendenbefragung_diskriminierung_20122011_f.pdf.
- Musselin, Christine (2006): Are Universities specific organisations? In: Krücken Georg/Kosmützky, Anna/Torka, Marc (Hg.): Towards a Multiversity? Universities between Global Trends and national Traditions. Bielefeld: Transcript, S. 63-84.
- Nüthen, Inga/Habibova, Aygün (2018) (unveröffentlicht): Pre-Test: Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an der Universität Marburg.
- Pflüger, Sarah (2018): Sexualisierte Diskriminierung im Hochschulkontext. Bachelorarbeit. Hrsg. von Martina Weber, Carsten Müller (Hrsg.). Emden: Hochschule Emden/Leer. <https://opus.hs-emden-leer.de/frontdoor/deliver/index/docId/22/file/Schriftenreihe+Band+19.pdf>
- Phipps, Alison (2018): 'Lad culture' and sexual violence against students. In: Anitha, Sundari/Lewis, Ruth (Hg.): Gender based violence in university communities. Bristol: Policy Press, S. 41-59.
- Porath, Judith (2013): Beratung für Betroffene rechter Gewalt. Spezifik des Arbeitsansatzes und der Beratungskonzepts. In: Opferperspektive e.V. (Hrsg.). Rassistische Diskriminierung und rechte Gewalt. An der Seite der Betroffenen beraten, informieren, intervenieren. S. 227-242. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Rommespacher, Birgit (2009): Intersektionalität – Über die Wechselwirkung von Machtverhältnissen. In: Ingrid Kurz-Scherf (Hg.): Feminismus: Kritik und Intervention. Münster: Westfälisches Dampfboot (11), S. 81-96.
- Scherr, Albert (2017): Soziologische Diskriminierungsforschung. In: Albert Scherr, Aladin El-Mafaalani und Gökçen Yüksel (Hg.): Handbuch Diskriminierung. 1. Auflage. Wiesbaden: Springer-Verlag, S. 39-58.

- Schnell, Rainer (2012): Survey-Interviews. Methoden standardisierter Befragungen. Wiesbaden: Springer VS.
- Schorn, Ariane (2000): Das „themenzentrierte Interview“. Ein Verfahren zur Entschlüsselung manifester und latenter Aspekte subjektiver Wirklichkeit. In: Forum Qualitative Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research, 1(2), Art. 23. <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0002236> (zuletzt aufgerufen am 05.11.2020).
- Schröttle, Monika, Meskova, Ksenia & Lehmann, Clara (2019): Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention. Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Berlin.
- Schüz, Hannah-Sophie; Pantelmann, Heike; Wälty, Tanja; Lawrenz, Nina (2021): Der universitäre Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt. Eine Bestandsaufnahme, in: Open Gender Journal, Jg. 5 (2021). DOI: <https://doi.org/10.25595/2214>.
- Shelton, A.J./Rianon, N.J. (2004): Recruiting Participants for a Community of Bangladeshi Immigrants for a Study of Spousal Abuse: An Appropriate Cultural Approach. Qualitative Health Research 14 (3): 369-80.
- SOEP-IS (2016): SOEP-Innovationssample (SOEP-IS), Daten der Jahre 1998-2016. PrimärforscherInnen: Jan Goebel, Stefan Liebig, David Richter, Carsten Schröder, Jürgen Schupp, Knut Wenzig. DOI: 10.5684/soep.is.2016.
- Stern, Alex; Lindemeyer, Mirjan; Tezcan-Güntekin, Hürrem (2018): "Rassistische Witze" - Diskriminierungserfahrungen von Studierenden. In: *interculture journal* 17 (30), S. 11-27.
- Schüz, Hannah-Sophie; Pantelmann, Heike; Wälty, Tanja; Lawrenz, Nina (2021): Der universitäre Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt. Eine Bestandsaufnahme, in: Open Gender Journal, Jg. 5 (2021). DOI: <https://doi.org/10.25595/2214>.
- Thompson, Vanessa/Vorbrugg, Alexander (2018): Rassismuskritik an der Hochschule. Mit oder trotz Diversity Management? In: Laufenberg, Mike/Erlemann, Martina/ Norkus, Maria/Petschick, Grit (Hg.): *Prekäre Gleichstellung: Geschlechtergerechtigkeit, soziale Ungleichheit und unsichere Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft*. Wiesbaden: VS Verlag, S. 79-99.
- University of London SOAS (2015): Guidance to prevent and respond to gender based violence on campus. <http://https://www.soas.ac.uk/equalitydiversity/gender-based-violence/file107475.pdf> (zuletzt abgerufen am 02.11.2020).
- UN Women (Hg.) (2018): UN Women Annual Report 2017-2018. <https://www.unwomen.org/-/media/annual%20report/attachments/sections/library/un-women-annual-report-2017-2018-en.pdf?la=en&vs=2849> (zuletzt abgerufen am 11.11.2020).
- Walby, Sylvia/Towers, Jude/Balderston, Susie/ Corradi, Consuelo/ Francis, Brian/Heiskanen, Markku/Helweg-Larsen, Karin/Mergaert, Lut/ Olive, Philippa/ Palmer, Emma/Stöckl, Heidi/Strid, Sofia (2017): *The Concept and Measurement of Violence against Women and Men*. Bristol: The University of Chicago Press.
- Whitley, Leila/Page, Tiffany (2015): Sexism at the centre: locating the problem of sexual harassment. *New Formations* 86, S. 34-53. https://www.lwbooks.co.uk/sites/default/files/nf86_03whitley_page.pdf
- Witzel, Andreas (2000): Das Problemzentrierte Interview. In: *Forum Qualitative Sozialforschung* 1 (1), <http://www.qualitative-research.net/fqs-texte/1-00/1-00witzel-d.htm>, (zuletzt aufgerufen am 06.11.2020).
- Wroblewski, Angela (2014): Gender Bias in Appointment Procedures for Full Professors: Challenges to Changing Traditional and Seemingly Gender Neutral Practices. *Advances in Gender Research* 19, S. 291-313. DOI: 10.1108/S1529-212620140000019013.

Anhang 1: Fragebogen der Online-Befragung (Forschungsphase I)

Text	Umsetzungsinstruktionen
<p>Liebe Studierende,</p> <p>im Uni-Alltag passiert es häufiger, dass Personen aufgrund ihres Geschlechts Diskriminierung in Form von Abwertungen, Ausgrenzungen, Belästigungen bis hin zu Zwang oder expliziter Gewalt erfahren. Studien zeigen, dass dies sowohl Frauen* als auch Männern* zustoßen kann wie auch Personen, die sich nicht binär definieren. Ein Beispiel wäre etwa, wenn jemand Komplimente wegen des Aussehens macht, Sie die Situation aber als unangenehm oder bedrohlich empfinden oder sich herabgewürdigt fühlen. Wenn sich eine solche Situation ereignet und die unangenehme Situation/ Gewalterfahrung entsteht wegen des Geschlechts, wird das geschlechtsbasierte Gewalt genannt.</p> <p>In unserer Online-Studie untersuchen wir momentan, inwiefern auch Studierende geschlechtsbasierte Gewalt beziehungsweise Diskriminierung durch andere Studierende erfahren. Uns interessiert unter anderem, ob Studierende, die weitere Diskriminierungsmerkmale haben (zum Beispiel eine Behinderung oder ein sog. Migrationshintergrund), davon mehr und anders betroffen sind oder nicht.</p> <p>Das Ausfüllen des Fragebogens dauert etwa 10-20 Minuten, je nachdem, ob Sie eigene Erlebnisse schildern.</p> <p>Die Befragung richtet sich an Studierende der Informatik, Geographie, BWL und Germanistik.</p> <p>Die Teilnahme ist freiwillig und anonym. Die Daten werden anonymisiert und ausschließlich zu Forschungszwecken verwendet. Weitere Informationen zur Studie und zum Datenschutz finden Sie vor Beginn des Fragebogens.</p> <p>Mit Ihrer Teilnahme können Sie dabei helfen, geschlechtsbasierte Gewalt und Diskriminierung an der Philipps-Universität zu untersuchen und entsprechende Maßnahmen und Unterstützungsangebote zu verbessern. Als Dankeschön können Sie am Ende des Fragebogens an einer Verlosung über 4 Buchgutscheine im Wert von je 25€ teilnehmen.</p> <p>Zur Studie gelangen Sie über den folgenden Link: -----</p> <p>Wir freuen uns sehr über Ihre Teilnahme!</p> <p>PD Dr. Marion Näser-Lather (Studienleitung)</p> <p>Kontakt: Institut für Europäische Ethnologie/Kulturwissenschaft Deuschhausstr. 3, 35032 Marburg GDGUMR@uni-marburg.de</p> <p>Weitere Projektverantwortliche: Prof. Dr. Annette Henninger Institut für Politikwissenschaft Wilhelm-Röpke-Str. 6G, 35032 Marburg</p>	

Dr. Denise Bergold-Caldwell
 Zentrum für Gender Studies
 Wilhelm-Röpke-Str. 6F
 35032 Marburg

Fragebogenfragen

Bereich	Frage/Text	Umsetzungsinstruktionen
T0: Informed Consent, Hilfsangebote	<p>Liebe Teilnehmer*innen,</p> <p>herzlich willkommen zur Online-Befragung zum Thema "Diskriminierung und geschlechtsbasierte Gewalt unter Studierenden". Wir bedanken uns sehr, dass Sie an der Studie teilnehmen! Die Studie findet im Rahmen eines vom Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst (HMWK) geförderten Projektes statt und wird am Zentrum für Genderstudies der Philipps-Universität Marburg durchgeführt.</p> <p>Der Fragebogen enthält Fragen zu Ihren Erfahrungen mit geschlechtsbasierter Gewalt und Diskriminierung, die von Studierenden ausgeht. Zudem werden Fragen zum sozialen Miteinander in Ihrem Studiengang und zu Ihrer Person gestellt. Zu einzelnen Fragen/Begriffen finden Sie jeweils neben den Fragen einen Informationsbutton. Wenn Sie darauf klicken, finden Sie Erläuterungen.</p> <p>Bitte beantworten Sie alle Fragen sorgfältig und ernsthaft – mit Ihren Antworten helfen Sie uns dabei, das Auftreten und die Formen geschlechtsbasierter Gewalt und Diskriminierung an der Universität zu untersuchen und diesbezügliche Hilfsangebote und Maßnahmen zu verbessern.</p> <p>Ihre Teilnahme an dieser Studie ist freiwillig. Sie können jederzeit und ohne Angabe von Gründen die Teilnahme beenden, ohne dass Ihnen daraus Nachteile entstehen.</p> <p>Die im Rahmen dieser Studie erhobenen Daten werden gemäß DSGVO vertraulich behandelt. Die Erhebung, Auswertung und Veröffentlichung der Ergebnisse erfolgen in anonymisierter Form, d.h. ohne dass Ihre Daten Ihrer Person zugeordnet werden können. Die Onlineplattform SoSci Survey überträgt die Daten nach gängigen Verschlüsselungsstandards auf einen Server in Deutschland; dabei wird keine IP-Adresse gespeichert. Die ausführlichen Hinweise zum Datenschutz finden Sie auf folgender separater Internetseite: https://www.soscisurvey.de/Datenschutz</p> <p>Falls das Ausfüllen des Fragebogens Sie emotional belasten sollte oder bei konkreten Problemen im</p>	

	<p>Kontext geschlechtsbezogener Gewalt und Diskriminierung können Sie sich an die folgenden Ansprechstellen wenden:</p> <p>Psychosoziale Beratungsstelle für Studierende der UMR Dipl.- Psych. Peter Martin Nord E-Mail: psychotherapeut.beratung@uni-marburg.de Telefon: 06421/28-65240</p> <p>Frauennotruf Marburg Telefon: 06421-21438 Vertrauliche Emailberatung: https://beratung-frauennotruf-marburg.beranet.info/e-mailberatung/service/emailberatung/anfrage.html</p> <p>Weitere Ansprechstellen sind hier aufgeführt: <link></p> <p>Wenn Sie Fragen zur Studie haben, kontaktieren Sie mich gerne per E-Mail: GDGUMR@uni-marburg.de</p> <p>Herzlichen Dank!</p> <p>Marion Näser-Lather</p>	<p>Der Link ist noch nicht vorhanden, wird noch bereitgestellt</p>
<p>T1: offene Fragen</p>	<p>1. Haben Sie schon einmal eine Situation erlebt, in der Sie selbst zum Ziel von Diskriminierung bis hin zu geschlechtsbasierter Gewalt geworden sind, die von einer_einem anderen Studierenden (BA, MA; Promovierende) ausging? Ja/nein</p> <p>2.1 Bitte schildern Sie das/die prägnanteste(n) Ereignis(se) (Ort, Anlass und Zeitpunkt, Hergang, Beteiligte; Sie können bis zu drei Vorfälle schildern)</p> <p>2.1.1 Vorfall 1_____</p> <p>2.1.2 Wie haben Sie reagiert _____</p> <p>2.1.3 An wen haben Sie sich ggf. gewandt?_____</p> <p>2.1.4 Haben andere (Kommiliton*innen, Dozent*innen, andere Universitätsangehörige) den Vorfall beobachtet? ja/nein</p> <p>2.1.5 wie haben diese Personen reagiert? _____</p>	<p>wenn bei Frage 1 = ja, Weiterleitung zu Frage 2.1; Nein: weiter zu 3</p> <p>Bei 2.1 Infobutton einfügen: Infobutton – wenn Sie die Vorfälle besprechen wollen, können Sie sich an unsere Beratungsstellen wenden [hier soll der Link von der Startseite noch einmal eingefügt werden]</p> <p>Bei 2.1.1 und allen Fragen, wo eine Textantwort eingegeben werden kann, möglichst Textfelder ohne Zeichenbegrenzung wählen!</p> <p>Wenn bei 2.1.4= Ja: weiter zu 2.1.5 Nein: weiter zu 2.2</p> <p>Bei 2.2=Ja: weiter zu 2.2.1 analog zum ersten Vorfall -> Möglichkeit, noch einen dritten Vorfall zu schildern, dann weiter zu 3.1; Nein: weiter zu 3</p>

	<p>2.2 Möchten Sie noch einen weiteren Vorfall schildern? Ja/Nein</p> <p>3. Haben Sie schon einmal eine solche Situation beobachtet? Ja/nein</p> <p>3.1 Bitte schildern Sie das/die jüngste(n)/prägnanteste(n) beobachteten Ereignis(sse) (Ort, Anlass und Zeitpunkt, Hergang, Beteiligte; Sie können bis zu drei Vorfälle schildern)</p> <p>_____</p> <p>3.1.1 Wie haben Sie reagiert, ggf. an wen haben Sie sich gewandt? _____</p> <p>3.1.2 Haben andere (Kommiliton*innen, Dozent*innen, andere Universitätsangehörige) den Vorfall beobachtet? Ja/nein</p> <p>3.1.3 wie haben diese Personen reagiert?</p> <p>_____</p> <p>3.2 Möchten Sie noch einen weiteren Vorfall schildern? Ja/nein</p>	<p>Bei 3=Ja: weiter zu Frage 3.1; Nein: weiter zu T2</p> <p>Bei 3.1.2 = Ja: weiter zu 3.1.3; Nein: weiter zu 3.2</p> <p>Bei 3.2=Nein: weiter zu T2; Ja: weiter zu Eingabemaske und Fragen analog zum ersten Vorfall]</p> <p>Am Schluss Möglichkeit einfügen, noch einen dritten Vorfall zu schildern, dann weiter zu T2</p>
T2: Beispiele	<p>Im Folgenden werden verschiedene Situationen mit Bezug auf Diskriminierung und geschlechtsbasierte Gewalt beschrieben. Die Frage bezieht sich jeweils auf den Hochschulkontext der Philipps-Universität Marburg.</p> <p>5. Ich habe es schon einmal erlebt und es war mir unangenehm, dass ein*e andere*r Studierende*r...</p> <p>5.1 ... mir gegenüber herabsetzende oder abwertende Kommentare oder Gesten aufgrund meines Geschlechtes an den Tag gelegt hat Ja/nein</p> <p>5.1.1 der Vorfall fand an folgendem Ort statt:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Seminarraum/Hörsaal ○ sonstige Orte in Universitätsgebäuden: _____ ○ Exkursionen ○ virtueller Seminar-/Vorlesungsraum ○ Chatraum/Forum der Universität (z.B. in ILIAS) ○ Mensa ○ Uni-Sportstätte ○ Studierendenwohnheim ○ WG/private Wohnung ○ Kneipe, Restaurant, Kino, oder andere Freizeiteinrichtung 	<p>Wenn 5.1=ja, weiter zu 5.1.1, wenn nein, weiter zu 5.2</p> <p>Bei 5.1.1 bis 5.1.3 und 5.1.5 jeweils Kästchen zum ankreuzen</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Öffentliche Verkehrsmittel ○ Park/öffentlicher Platz/Straße ○ Social Media/Messenger ○ sonstiges:_____ <p>5.1.2 das Ereignis fand in folgendem Kontext statt:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Lehre (z.B. Lehrveranstaltungen, Lerngruppen) ○ Studentisches Arbeitsverhältnis ○ studentisches Engagement (z.B. Fachschaften, Initiativen) ○ Freizeit <p>5.1.3 Wurden Sie bei diesem Vorfall wegen mehrerer tatsächlichen oder zugeschriebenen Eigenschaften diskriminiert? Wenn ja, weswegen (Mehrfachnennungen möglich)?</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Alter ○ Aussehen ○ Behinderung ○ psychische Erkrankung ○ chronische Krankheit ○ Soziale Herkunft (z.B. Schicht, finanzielle Lage, die Tatsache, dass Sie der_die erste in der Familie sind, die_der studiert) ○ Geschlecht/Geschlechtsidentität (cis, trans, genderfluide etc.) ○ Sexuelle Orientierung (hetero-, homo-, asexuell etc.) ○ Religion/Weltanschauung ○ Hautfarbe ○ Ethnische Herkunft ○ Anderes, und zwar:_____ <p>5.1.4 Wie würden Sie die handelnde Person beschreiben?</p> <ul style="list-style-type: none"> - im Hinblick auf ihr Alter: schätzungsweise bis 20 Jahre alt/ zwischen 21 und 25 Jahre alt /zwischen 26 und 30/ zwischen 31 und 35/ über 35 Jahre alt/ weiß nicht - hatte sie eine Behinderung? ja, nein, weiß nicht - hatte sie eine psychische Erkrankung? ja, nein, weiß nicht - hat sie eine chronische Krankheit? ja, nein, weiß nicht - wie ist ihr sozialer Hintergrund? Ober, Mittel, Unterschicht, Erstakademiker*in, weiß nicht - welche Geschlechtsidentität hatte sie? Cis-Mann, Cis-Frau, Trans-Mann, Trans-Frau, genderfluide, nichtbinär, weiß nicht - welche sexuelle Orientierung hatte sie? heterosexuell, homosexuell, bi-/pansexuell, asexuell, weiß nicht - welcher Religion/Weltanschauung gehörte sie an? Christentum, Islam, Judentum, Atheismus, Agnostizismus, weiß nicht - welche Hautfarbe hatte sie? weiß/nichtweiß keine Angabe 	<p>Bei 5.1.3 Info-Erklärbutton einfügen: „Häufig erfahren Personen geschlechtsbasierte Gewalt oder Diskriminierung, die sie gleichzeitig als Angehörige einer Minderheit diskriminiert. Transpersonen erfahren beispielsweise oft sexualisierte Gewalt, die sich gleichzeitig transfeindlich äußert. Als Transfeindlichkeit wird eine Abneigung oder Feindseligkeit gegen Personen bezeichnet, die als Transident gelesen werden.“</p>
--	--	--

	<p>– welche ethnische Herkunft hatte sie? _____ weiß nicht</p> <p>5.1.5 In welchem Verhältnis standen Sie zu der_dem Täter*in? Bitte alles Zutreffende ankreuzen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ unbekannte*r Kommiliton*in ○ Bekannte*r/befreundete*r Kommilitone/in ○ Tutor*in, Studentische Hilfskraft ○ Sex- oder Beziehungspartner*in ○ Ehemaliger Sex- oder Beziehungspartner*in <p>5.1.6 Wie haben Sie auf die Situation reagiert? Bitte alles Zutreffende ankreuzen.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Ich habe dem keine weitere Bedeutung beigemessen. ○ Ich habe nichts gesagt, aber es hat mich gestört. ○ Ich habe den_die Täter*in zur Rede gestellt. ○ Ich habe nichts getan, weil ich mir nicht sicher war, was ich tun sollte ○ Ich habe aus einem anderen Grund nichts unternommen:_____ ○ Ich habe auf andere Art und Weise gehandelt _____ ○ Ich habe mich an eine Ansprechstelle oder an eine Person innerhalb der Universität gewandt <p>5.1.6.1 An wen bzw. welche (Mehrfachnennungen möglich)?</p> <ul style="list-style-type: none"> – Kommiliton*in am Fachbereich ja/nein, ich wusste nicht, dass man sich an diese Person/Ansprechstelle wenden kann – Dozent*in am Fachbereich ja/nein, ich wusste nicht, dass man sich an diese Person/Ansprechstelle wenden kann – Sekretär*in, Bibliotheksangestellte*r oder andere*r technisch-administrative*r Mitarbeiter*in an Ihrem Fachbereich ja/nein, ich wusste nicht, dass man sich an diese Person/Ansprechstelle wenden kann – Fachschaft ja/nein, ich wusste nicht, dass man sich an diese Person/Ansprechstelle wenden kann – Personalrat ja/nein, ich wusste nicht, dass man sich an diese Person/Ansprechstelle wenden kann – Rechtsabteilung ja/nein, ich wusste nicht, dass man sich an diese Person/Ansprechstelle wenden kann – Autonomes FrauenLesben-Referat ja/nein, ich wusste nicht, dass man sich an diese Person/Ansprechstelle wenden kann – InterTrans*-Referat ja/nein, ich wusste nicht, dass man sich an diese Person/Ansprechstelle wenden kann 	<p>Wenn bei der letzten Aussage von 5.1.6 =ja, weiter zu 5.1.6.1, wenn nein, weiter zu 5.1.6.3</p> <p>Bei 5.1.6.2 Kästchen zum Ankreuzen</p> <p>Als pop-up jeweils, wenn bei 5.1.6.1 ja angekreuzt wird; jeweils Kästchen zum Ankreuzen als Antwortmöglichkeit</p>
--	---	--

	<ul style="list-style-type: none"> – Schwulen Referat ja/nein, ich wusste nicht, dass man sich an diese Person/Ansprechstelle wenden kann – BIPOC-Referate ja/nein, ich wusste nicht, dass man sich an diese Person/Ansprechstelle wenden kann – Gleichstellungsbeauftragte der Universität ja/nein, ich wusste nicht, dass man sich an diese Person/Ansprechstelle wenden kann – Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs ja/nein, ich wusste nicht, dass man sich an diese Person/Ansprechstelle wenden kann – Vertrauensrat ja/nein, ich wusste nicht, dass man sich an diese Person/Ansprechstelle wenden kann – Antidiskriminierungsstelle für Studierende ja/nein, ich wusste nicht, dass man sich an diese Person/Ansprechstelle wenden kann – andere:_____ <p>Wie hat diese Person/Ansprechstelle reagiert (Mehrfachnennungen möglich)?</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Sie hat mich unterstützt:_____ ○ Sie hat mir geglaubt. ○ Sie hat mir empfohlen, nicht weiter darüber zu sprechen. ○ Sie hat mich ermutigt, den Vorfall der Universitätsleitung zu melden. ○ Sie hat mich ermutigt, Anzeige bei der Polizei zu erstatten. <p>5.1.6.2 Wie zufrieden waren Sie insgesamt mit der Unterstützung oder Hilfe, die Sie von der Universität erhalten haben? Sehr unzufrieden, eher unzufrieden, teils-teils, eher zufrieden, sehr zufrieden</p> <p>5.1.6.3 Warum nicht (Mehrfachnennungen möglich)?</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Es war mir peinlich/ich habe mich geschämt ○ Ich war mir unsicher, wie ich den Vorfall einordnen sollte j ○ Ich hatte Angst vor negativen Konsequenzen für mein Studium ○ Ich hatte Angst vor dem/der Täter*in ○ Ich dachte, dass ich Beweise für den Vorfall liefern müsste ○ Ich habe den Vorfall nicht gemeldet, da ich mir keine Unterstützung erwartet habe. ○ Ich dachte, es sei emotional zu belastend ○ Ich wusste nicht, an wen ich mich wenden sollte bzw. dass es die Ansprechstellen gibt ○ Es war mir zu viel Aufwand ○ Ich wollte keine Aufregung verursachen ○ Ich habe mich an eine Ansprechstelle oder eine Person außerhalb der Universität gewandt:_____ ○ Andere Gründe:_____ 	<p>Wenn 5.1.7 = ja, weiter zu 5.1.7.1; wenn nein, weiter zu 5.2</p> <p>Die Einleitung („Ich habe...“) bitte jeweils wiederholen, da sie nach dem Ausfüllen aller relevanten Unterfragen bereits wieder in Vergessenheit geraten sein dürfte.</p> <p>Sämtliche Unterfragen werden bei einer Ja-Antwort analog zu 5.1 gestellt => bitte im Fragebogen so einfügen!</p>
--	--	---

	<p>5.1.7 Haben andere (Kommiliton*innen, Dozent*innen, andere Universitätsangehörige) den Vorfall mitbekommen? Ja/Nein</p> <p>5.1.7.1 wie haben diese Personen reagiert? Bitte kreuzen Sie alles Zutreffende an:</p> <p><input type="checkbox"/> Sie haben nichts unternommen.</p> <p><input type="checkbox"/> Sie sind verbal eingeschritten.</p> <p><input type="checkbox"/> Sie haben nach der Situation das Gespräch mit mir gesucht.</p> <p><input type="checkbox"/> Sie haben nach der Situation das Gespräch mit dem_r Täter_in gesucht.</p> <p><input type="checkbox"/> Sie sind körperlich eingeschritten.</p> <p><input type="checkbox"/> Sie haben den/die Täter_in unterstützt.</p> <p><input type="checkbox"/> Anderes: _____</p> <p>5.2 Ich habe es schon einmal erlebt und es war mir unangenehm, dass ein*e andere*r Studierende*r mich aufgrund meines Geschlechtes schlechter als andere Kommiliton*innen behandelt hat ja/nein</p> <p>5.3 mir gegenüber einen sexuell aufgeladenen Kommentar gemacht hat ja/nein</p> <p>5.4... mir aufdringliche Komplimente gemacht oder mir Fragen über meine Sexualität/mein Sexualeben gestellt hat Ja/nein</p> <p>5.5... mich weiterhin aufgefordert hat, mit ihm_ihr auszugehen oder eine Beziehung mit ihm_ihr einzugehen, obwohl ich „nein“ gesagt habe ja/nein</p> <p>5.6... mich unangemessen berührt, bedrängt oder festgehalten hat ja/nein</p> <p>5.7... an mir ohne meine Zustimmung sexuelle Handlungen vorgenommen oder mich zu solchen Handlungen genötigt hat bzw. dies versucht hat ja/nein</p> <p>5.8...mir unerwünscht seinen_ihren Körper oder Bilder/Texte/Video- bzw. Audioaufnahmen mit sexualisiertem Inhalt gezeigt oder digital übermittelt hat ja/nein</p> <p>5.9...auf mein Sexualeben bezogene Informationen oder Gerüchte ins Netz gestellt/gepostet hat ja/nein</p> <p>5.10...mich ausspioniert, beobachtet oder verfolgt hat ja/nein</p> <p>6. Ich habe es schon einmal erlebt, dass ein*e Studierende*r...</p>	<p>Wenn 6.1=ja, weiter zu 6.1.1, wenn nein, weiter zu 6.2</p>
--	---	---

	<p>6.1... einem_einer anderen Studierenden gegenüber herabsetzende oder abwertende Kommentare oder Gesten aufgrund ihres_seines Geschlechtes an den Tag gelegt hat ja/nein</p> <p>6.1.1 der Vorfall fand an folgendem Ort statt:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Seminarraum/Hörsaal ○ sonstige Orte in Universitätsgebäuden: _____ ○ Exkursionen ○ virtueller Seminar-/Vorlesungsraum ○ Chatraum/Forum der Universität (z.B. in ILIAS) ○ Mensa ○ Uni-Sportstätte ○ Studierendenwohnheim ○ WG/private Wohnung ○ Kneipe, Restaurant, Kino, oder andere Freizeiteinrichtung ○ Öffentliche Verkehrsmittel ○ Park/öffentlicher Platz/Straße ○ Social Media/Messenger ○ sonstiges:_____ <p>6.1.2 das Ereignis fand in folgendem Kontext statt:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Lehre (z.B. Lehrveranstaltungen, Lerngruppen) ○ Studentisches Arbeitsverhältnis ○ studentisches Engagement (z.B. Fachschaften, Initiativen) ○ Freizeit <p>6.1.3 Wie würden Sie die betroffene Person beschreiben? Sie</p> <ul style="list-style-type: none"> – War schätzungsweise bis 20 Jahre alt/ zwischen 21 und 25 Jahre alt /zwischen 26 und 30/ zwischen 31 und 35/ über 35 Jahre alt, weiß nicht – hatte eine Behinderung ja, nein, weiß nicht – hatte eine psychische Erkrankung ja, nein, weiß nicht – hatte eine chronische Krankheit ja, nein, weiß nicht – hatte folgenden sozialen Hintergrund Ober, Mittel, Unterschicht, Erstakademiker*in Weiß nicht – hatte folgende Geschlechtsidentität Cis-Mann, Cis-Frau, Trans-Mann, Trans-Frau, genderfluide, nichtbinär, weiß nicht – hatte folgende sexuelle Orientierung heterosexuell, homosexuell, bi-/pansexuell, asexuell weiß nicht – gehörte folgender Religion/Weltanschauung an Christentum, Islam, Judentum, Atheismus, Agnostizismus weiß nicht – war <i>weiß/nichtweiß</i> keine Angabe 	<p>Wenn bei der letzten Aussage von 6.1.5 =ja, weiter zu 6.1.5.1, wenn nein, weiter zu 6.1.5.3</p>
--	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> - hatte folgende ethnische Herkunft _____ weiß nicht - war Mitstudierende*r, Tutor*in, Studentische Hilfskraft weiß nicht <p>6.1.4 Wie würden Sie den_ die Täter*in beschreiben? Der/die Täter*in:</p> <ul style="list-style-type: none"> - War schätzungsweise bis 20 Jahre alt/ zwischen 21 und 25 Jahre alt /zwischen 26 und 30/ zwischen 31 und 35/ über 35 Jahre alt weiß nicht - hatte eine Behinderung ja, nein, weiß nicht - hatte eine psychische Erkrankung ja, nein, weiß nicht - Hatte eine chronische Krankheit ja, nein, weiß nicht - hatte folgenden sozialen Hintergrund Ober, Mittel, Unterschicht, Erstakademiker*in Weiß nicht - hatte folgende Geschlechtsidentität Cis-Mann, Cis-Frau, Trans-Mann, Trans-Frau, genderfluide, nichtbinär, weiß nicht - hatte folgende sexuelle Orientierung heterosexuell, homosexuell, bi-/pansexuell, asexuell, weiß nicht - gehörte folgender Religion/Weltanschauung an Christentum, Islam, Judentum, Atheismus, Agnostizismus, weiß nicht - war weiß/nichtweiß keine Angabe - hatte folgende ethnische Herkunft _____ weiß nicht - war Mitstudierende*r, Tutor*in, Studentische Hilfskraft, weiß nicht <p>6.1.5 Wie haben Sie auf die Situation(en) reagiert? Bitte alles Zutreffende ankreuzen.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Ich habe dem keine weitere Bedeutung beigemessen. ○ Ich habe nichts gesagt, aber es hat mich gestört. ○ Ich habe den_ die Täter*in zur Rede gestellt. ○ Ich habe nichts getan, weil ich mir nicht sicher war, was ich tun sollte ○ Ich habe aus einem anderen Grund nichts unternommen: _____ ○ Ich habe auf andere Art und Weise gehandelt _____ ○ Ich habe mich an eine Ansprechstelle oder an eine Person innerhalb der Universität gewandt <p>6.1.5.1 An wen bzw. welche (Mehrfachnennungen möglich)?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kommiliton*in am Fachbereich ja/nein, ich wusste nicht, dass man sich an diese Person/Ansprechstelle wenden kann - Dozent*in am Fachbereich ja/nein, ich wusste nicht, dass man sich an diese Person/Ansprechstelle wenden kann 	<p>Als pop-up jeweils, wenn bei 6.1.5.1 ja angekreuzt wird; jeweils Kästchen zum Ankreuzen als Antwortmöglichkeit</p> <p>Wenn 6.1.6 = ja, weiter zu 6.1.6.1; wenn nein, weiter zu 6.2</p>
--	--	---

	<ul style="list-style-type: none"> – Sekretär*in, Bibliotheksangestellte*r oder andere*r technisch-administrative*r Mitarbeiter*in an Ihrem Fachbereich ja/nein, ich wusste nicht, dass man sich an diese Person/Ansprechstelle wenden kann – Fachschaft ja/nein, ich wusste nicht, dass man sich an diese Person/Ansprechstelle wenden kann – Personalrat ja/nein, ich wusste nicht, dass man sich an diese Person/Ansprechstelle wenden kann – Rechtsabteilung ja/nein, ich wusste nicht, dass man sich an diese Person/Ansprechstelle wenden kann – Autonomes FrauenLesben-Referat ja/nein, ich wusste nicht, dass man sich an diese Person/Ansprechstelle wenden kann – InterTrans*-Referat ja/nein, ich wusste nicht, dass man sich an diese Person/Ansprechstelle wenden kann – Schwulen Referat ja/nein, ich wusste nicht, dass man sich an diese Person/Ansprechstelle wenden kann – BIPOC-Referate ja/nein, ich wusste nicht, dass man sich an diese Person/Ansprechstelle wenden kann – Gleichstellungsbeauftragte der Universität ja/nein, ich wusste nicht, dass man sich an diese Person/Ansprechstelle wenden kann – Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs ja/nein, ich wusste nicht, dass man sich an diese Person/Ansprechstelle wenden kann – Vertrauensrat ja/nein, ich wusste nicht, dass man sich an diese Person/Ansprechstelle wenden kann – Antidiskriminierungsstelle für Studierende ja/nein, ich wusste nicht, dass man sich an diese Person/Ansprechstelle wenden kann – andere:_____ <p>Wie hat diese Person/Ansprechstelle reagiert (Mehrfachnennungen möglich)?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> Sie hat mich unterstützt:_____ <input type="radio"/> Sie hat mir geglaubt. <input type="radio"/> Sie hat mir empfohlen, nicht weiter darüber zu sprechen. <input type="radio"/> Sie hat mich ermutigt, den Vorfall der Universitätsleitung zu melden. <input type="radio"/> Sie hat mich ermutigt, Anzeige bei der Polizei zu erstatten. <p>6.1.5.2 Wie zufrieden waren Sie insgesamt mit der Unterstützung oder Hilfe, die Sie von der Universität erhalten haben? Sehr unzufrieden, eher unzufrieden, teils-teils, eher zufrieden, sehr zufrieden</p> <p>6.1.5.3 Warum nicht (Mehrfachnennungen möglich)?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> Es war mir peinlich/ich habe mich geschämt 	<p>Die Einleitung („Ich habe...“) auch hier bitte jeweils wiederholen.</p> <p>Und: auch hier: Sämtliche Unterfragen werden bei einer Ja-Antwort analog zu 6.1 gestellt => bitte im Fragebogen so einfügen!</p>
--	---	---

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ich war mir unsicher, wie ich den Vorfall einordnen sollte j ○ Ich hatte Angst vor negativen Konsequenzen für mein Studium ○ Ich hatte Angst vor dem/der Täter*in ○ Ich dachte, dass ich Beweise für den Vorfall liefern müsste ○ Ich habe den Vorfall nicht gemeldet, da ich mir keine Unterstützung erwartet habe. ○ Ich dachte, es sei emotional zu belastend ○ Ich wusste nicht, an wen ich mich wenden sollte bzw. dass es die Ansprechstellen gibt ○ Es war mir zu viel Aufwand ○ Ich wollte keine Aufregung verursachen ○ Ich habe mich an eine Ansprechstelle oder eine Person außerhalb der Universität gewandt: _____ ○ Andere Gründe: _____ <p>6.1.6 Haben andere (Kommiliton*innen, Dozent*innen, andere Universitätsangehörige) den Vorfall mitbekommen? Ja/Nein</p> <p>6.1.6.1 wie haben diese Personen reagiert? Bitte kreuzen Sie alles Zutreffende an:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sie haben nichts unternommen. • Sie sind verbal eingeschritten. • Sie haben nach der Situation das Gespräch mit mir gesucht. • Sie haben nach der Situation das Gespräch mit dem_r Täter_in gesucht. • Sie sind körperlich eingeschritten. • Sie haben den/die Täter_in unterstützt. • Anderes: _____ <p>Ich habe es schon einmal erlebt, dass ein*e Studierende*r...</p> <p>6.2 eine_n andere_mn Studierende_n aufgrund ihres_seines Geschlechtes schlechter als andere Kommiliton*innen behandelt hat</p> <p>6.3 einem_einer anderen Studierenden gegenüber einen sexuell aufgeladenen Kommentar gemacht hat</p> <p>6.4 ... einem/einer anderen Studierenden aufdringliche Komplimente gemacht oder Fragen über seine_ihre Sexualität/sein_ihr Sexualleben gestellt hat</p> <p>6.5 ... einen/eine andere Studierende weiterhin aufgefordert hat, mit ihm/ihr auszugehen oder eine Beziehung mit ihm_ihr einzugehen, obwohl er_sie „nein“ gesagt hat</p>	
--	--	--

	<p>6.6... eine_n andere_n Studierende_n unangemessen berührt, bedrängt oder festgehalten hat</p> <p>66... an einem_einer anderen Studierenden ohne seine_ihre Zustimmung sexuelle Handlungen vorgenommen vorgenommen oder sie_ihn zu solchen Handlungen genötigt hat bzw. dies versucht hat</p> <p>6.7... einem_einer anderen Studierenden unerwünscht seinen_ihren Körper oder Bilder/Texte/Video- bzw. Audioaufnahmen mit sexualisiertem Inhalt gezeigt oder online übermittelt hat,</p> <p>6.8...eine/n andere_n Studierende_n gegen seinen_ihren Willen fotografiert oder gefilmt hat</p> <p>6.9...auf das Sexualeben eines_einer anderen Studierenden bezogene Informationen/Gerüchte ins Netz gestellt/gepostet hat</p> <p>6.10... eine_einen anderen Studierenden ausspioniert, beobachtet oder verfolgt hat,</p> <p>7. Wie viele solcher Vorfälle haben Sie bereits als Betroffene*r erlebt? ____</p> <p>8. Wie viele solcher Vorfälle haben Sie bereits beobachtet? ____</p>	
T3: Fachkultur	<p>9. Wir möchten gerne von Ihnen wissen, wie Sie den Umgang miteinander in dem Studiengang, den Sie (hauptsächlich) studieren, allgemein einschätzen.</p> <ul style="list-style-type: none"> - In meinem Studiengang herrscht ein angenehmes Lern- bzw. Arbeitsklima. ja, eher ja, teils/teils, eher nein, nein - Die Beziehungen zwischen den verschiedenen Statusgruppen (Student_innen, Dozent_innen, Professor_innen, technisch-administrative Mitarbeiter_innen) sind gut. ja, eher ja, teils/teils, eher nein, nein - Meinen Kommiliton*innen ist ein respektvoller Umgang wichtig. ja, eher ja, teils/teils, eher nein, nein - Sexistische Bemerkungen oder entsprechendes Verhalten werden im Studiengang als normal betrachtet ja, eher ja, teils/teils, eher nein, nein - Minderheiten diskriminierende Bemerkungen oder entsprechendes Verhalten werden im Studiengang als normal betrachtet ja, eher ja, teils/teils, eher nein, nein - Die Dozierenden versuchen, die Lehrveranstaltungen geschlechtersensibel zu gestalten ja, eher ja, teils/teils, eher nein, nein 	Bitte beachten, dass sich bei den Unterfragen die Antwortkategorien 2x ändern => es müssen drei verschiedene „Fragebatterien“ erstellt werden

	<p>20.1 aus welchem Land/Ländern kommen Sie bzw. Ihr Elternteil/ Ihre Eltern? _____</p> <p>21. Haben Sie eine Behinderung? Ja/nein keine Angabe</p> <p>22. Haben Sie eine psychische Erkrankung? Ja/nein keine Angabe</p> <p>23. Haben Sie eine chronische Erkrankung? Ja/nein, keine Angabe</p> <p>24. Welches ist der höchste Bildungsabschluss Ihres ersten Elternteils? keiner, Hauptschulabschluss, Realschulabschluss, Abitur, Hochschulstudium, unbekannt</p> <p>25. Welches ist der höchste Bildungsabschluss Ihres zweiten Elternteils keiner, Hauptschulabschluss, Realschulabschluss, Abitur, Hochschulstudium, unbekannt</p> <p>26. Welcher Glaubensrichtung gehören Sie an? Christentum, Agnostizismus, Atheismus, Islam, Judentum, andere:_____ keine Angabe</p>	<p>wenn Sie sich zum gleichen Geschlecht hingezogen fühlen. Asexuelle Menschen sind nicht an sexuellen Handlungen interessiert. Bi- und pansexuelle Menschen fühlen sich zu mehreren Geschlechtern hingezogen.“</p> <p>Wenn Frage 20=ja, weiter zu 20.1, wenn nein, weiter zu 21</p>
T5: Evaluation Fragebogen	<p>Nun noch ein paar abschließende Fragen.</p> <p>27. Wie schwer waren die Fragen zu verstehen? Sehr leicht, eher leicht, teils/teils, eher schwer, sehr schwer</p> <p>28. Raum für Bemerkungen (bitte teilen Sie uns hier Bedenkenswertes zum Fragebogen mit und/oder Dinge, die Sie eventuell noch ansprechen beziehungsweise vertiefen möchten) _____</p> <p>29. Wären Sie bereit, an einem vertiefenden Interview zum Thema teilzunehmen? Ja/nein</p> <p>29.1 bitte kontaktieren Sie uns unter: GDGUMR@uni-marburg.de</p> <p>30. Bitte erstellen Sie hier einen selbstgewählten Code zur Verschlüsselung des Fragebogens: [Erste Stelle: Letzter Buchstabe des Geburtsmonats; Zweite Stelle: Zweiter Buchstabe des Vornamens der Mutter; Dritte und vierte Stelle: Die ersten beiden Buchstaben des Geburtsorts]:_____</p> <p>Vielen Dank für Ihre Zeit und für Ihre Unterstützung. Sie haben einen wertvollen Beitrag zum Gelingen dieses wichtigen Projekts geleistet!</p>	<p>Wenn 29=ja, weiter zu 29.1, wenn nein, weiter zu 30</p>

	<p>Wenn Sie weitere Informationen über dieses Projekt wünschen, können Sie uns eine Email schreiben unter: GDGUMR@uni-marburg.de</p> <p>Wenn die Umfrage für Sie belastend war oder Sie Rat zum Thema Diskriminierung und geschlechtsbasierter Gewalt benötigen, können Sie sich an folgende Ansprechstellen wenden: <link></p> <p>Wenn Sie an der Verlosung teilnehmen möchten, können Sie nach diesem Link Ihre Emailadresse hinterlassen: <link></p>	<p>Auch das müssen wir noch einrichten (machen wir am Schluss)</p>
--	---	--

Anhang 2: Leitfaden für die Interviews mit Expert*innen und Betroffenen (Forschungsphase II)

*Expert*innen*

1. Klima/Umgang: Wie ist in Ihrem Studiengang oder in Ihrem Fachbereich generell der Umgang miteinander – zum einen zwischen den Studierenden, zum anderen zwischen Studierenden und Lehrenden?
2. Beratungspraxis: Können Sie mir bitte erzählen, was Sie in ihrer Beratungspraxis tun, insbesondere wer sich mit welchen Anliegen an Sie wendet?
3. Nutzung von Hilfsangeboten: Welche Hilfsangebote können Betroffene von intersektionaler Diskriminierung und geschlechtsbasierter Gewalt im Rahmen Ihrer Beratung wahrnehmen und welche Angebote werden besonders oft genutzt?
4. Zusammenspiel von Beratungsstellen: Was ist Ihrer Meinung nach, für Ihre Berater*innenpraxis, bei der Arbeit mit Betroffenen von Diskriminierung und geschlechtsbasierter Gewalt besonders wichtig?
5. Verbesserungsvorschläge: Was muss die Uni Marburg Ihrer Ansicht nach angehen, damit sich für Betroffene wirklich etwas verbessert?
6. Demografische Daten

Betroffene

1. Umgang in der Peergroup: Wie würden Sie den Umgang Ihrer Kommiliton*innen miteinander in Ihrem Studiengang beschreiben?
2. Umgang Lehrende & Studierende: Wie würden Sie den Umgang der Dozierenden mit den Studierenden in Ihrem Studiengang beschreiben?
3. Eigene Erlebnisse: Inwiefern haben Sie schon einmal eine Situation erlebt, in der Sie Diskriminierung und geschlechtsbasierte Gewalt durch einen anderen Studierenden erfahren haben (ob verbal oder nicht verbal, ob subtil oder manifest)?
4. Beobachtungen: Inwiefern haben Sie schon einmal eine Situation beobachtet, in der Sie Diskriminierung und geschlechtsbasierte Gewalt zwischen Studierenden eine Rolle spielte?
5. Nutzung von Hilfsangeboten: Kennen Sie Hilfsangebote bzw. Anlaufstellen? Haben Sie sich überlegt an eine Anlaufstelle zu wenden?
6. Demografische Daten