

## Diversity-Klima-Befragung

Chancengerechtigkeit, gleichberechtigte Teilhabe und Anti-Diskriminierung sind grundlegende Werte an der Universität Münster. Sie strebt an, strukturelle Ausschlussmechanismen aufzuspüren und institutionelle Barrieren abzubauen. Wie weit verbreitet Diskriminierung an deutschen Hochschulen ist lässt sich aufgrund der dünnen Studienlage nicht zuverlässig bestimmen. Um besser zu verstehen, inwieweit Mitglieder der Universität von Diskriminierungserfahrungen betroffen sind, und die unterschiedlichen Perspektiven auf und Wahrnehmungen von Diversität und Ungleichbehandlung sichtbar zu machen, hat die Uni Münster eine anonyme Diversity-Klima-Befragung unter allen Mitgliedern der Universität durchgeführt. Langfristiges Ziel ist, eine wissenschaftlich fundierte Datengrundlage zur Wahrnehmung von Diskriminierungserfahrungen und Chancengerechtigkeit unter Beschäftigten und Studierenden an der Universität Münster zu erheben, um damit zielgerichtet und nachhaltig Diskriminierung vorzubeugen und auf eine gleichberechtigte Teilhabe von Menschen in Forschung, Studium und Lehre hinzuarbeiten.

Erarbeitet wurde die Datenerhebung in einem partizipativen Prozess, geleitet von Prof. Dr. Stefanie Ernst und ihrem Team vom Institut für Soziologie unter Einbeziehung sachkundiger Expert\*innen (bspw. der universitären Vertretungs- und Mitbestimmungsorgane wie AStA, Schwerbehindertenbeauftragte, Personalräte, Lenkungskreis für das Diversity Audit, Steuerungsgruppe Diversity-Audit, Prorektorat für akademische Karriereentwicklung und Diversity, Koordination Diversity, Zentrale Studienberatung, Zukunftslabor)

Weiterführende Literatur und Links zum Thema Diversity-Klima:

Durchführung und Ablauf:

- Anonyme online Befragung auf Deutsch und Englisch (Softwareprogramm Unipark)
  - o alle Mitarbeitenden (inkl. Lehrbeauftragte, ohne Emeriti) = 8.741
  - o alle Studierenden = 44.432 Empfänger\*innen
- Unterstützung des Projekts durch das Rektorat in der Sitzung am 15.12.2023
- Projektstart: Februar 2023, Planung und Konzeption der Umfrage
- Klärung der datenschutzrechtlichen Konformität mit der Datenschutzbeauftragten
- Einladung per E-Mail mit Versendung des Links am 23. Oktober
- Weitere Bekanntmachung über Social Media Kanäle und Webseite der Uni Münster
- Befragungszeitraum: 23. Oktober bis 13. November
- Erinnerungsmail am 2. November und erneute Werbung über Social Media und Webseite
- Beteiligung nach der 1. Woche n = 2000, Steigerung nach Erinnerungsmail am 2. November auf über n = 3000 auf schließlich n = 4691 Befragte
- Rücklaufquote knapp unter 10%

Inhalte:

Gemäß anerkanntem Standard zur diversitätssensiblen Erforschung von Organisationskulturen lag der Fokus der Diversity-Klima-Befragung auf den folgenden Themenfeldern. Sie wurden mit dem „Lenkungskreis Diversity-Audit“ abgestimmt und je nach

Zielgruppe weiter spezifiziert und soweit in der Befragung bzw. Auswertung anonymisiert, dass keine Rückschlüsse auf die einzelnen Befragten möglich sind:

**A. Demographische Angaben zu Person:**

- Lebenssituation
- Ausbildung
- Alter
- Geschlecht
- gesundheitliche Beeinträchtigungen
- Herkunft
- Religion
- sexuelle Orientierung
- sozioökonomischer Hintergrund
- Elternschaft oder andere Fürsorgeverantwortung

**B. Organisationsklima:**

- Arbeits-, Lehr- und Lernklima; Anerkennung; Wertschätzung

**C. Diversitätsklima**

**D. Diskriminierungserfahrungen:**

- Erfahrungen, Wahrnehmungen und Beobachtungen von Diskriminierung
- Erlebte Benachteiligung/Beobachtete Benachteiligung: Orte, subjektive Einschätzungen, Erscheinungsformen
- Kontexte von Diskriminierung

**E. Umgang mit Diskriminierung**

**F. Zukünftige Entwicklungspotentiale**

Ergebnisse:

**Diversität der Befragten** (um die Anonymität der Befragten an jedem Punkt zu gewährleisten wurde in der Auswertung nicht zwischen den Studierenden und Mitarbeitenden differenziert)

**Statusgruppe:** 65 % der Befragten gehören der Gruppe der Studierenden. 16 % der Befragten ordnen sich der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten zu während 13 % der Befragten als Beschäftigte in Technik und Verwaltung an der Universität Münster tätig sind. Professor\*innen sind mit lediglich mit einem relativ kleinen Anteil von 3 % in der Befragung vertreten.

**Alter:** In der Umfrage sind überwiegend junge Studierende und Beschäftigte vertreten. Hier gilt es zu berücksichtigen, dass 65% der Befragten angeben zur Gruppe der Studierenden zu gehören. Fast die Hälfte der Befragten (49%) gibt an zwischen 15-25 Jahren alt zu sein. Weitere 27 % sind zwischen 26 und 36 Jahre, ca. 12 % zwischen 37 und 47 Jahre, 7 % zwischen 48-58

Jahre und rund 4 % zwischen 59 und 67 Jahre alt. Weniger als 1 % der Befragten sind älter als 67 Jahre.

**Geschlechtsidentität (offene Abfrage):**

Bei der Frage nach der Geschlechtsidentität machten knapp 30 % der Befragten keine Angabe. In der Gruppe der Befragten, die eine Angabe machten kann mit 57% der Befragten, die sich dem weiblichen Geschlecht zuordnen ein leicht erhöhter Frauenanteil festgestellt werden. Weitere 40 % identifizieren sich als männlich und 3 % als nicht-binär. Für die Mehrheit der Befragten (97%) stimmt die gewählte Bezeichnung mit dem Geschlecht überein, das ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde. Für 3 % entspricht sie nicht dem bei der Geburt zugeordneten Geschlecht. Das Verhältnis zwischen Männern und Frauen ist vergleichbar mit den vom Büro für Gleichstellung der Uni Münster zur Verfügung gestellten Daten <https://www.uni-muenster.de/Gleichstellung/statusgruppen.html>

**Sexuelle Orientierung (offene Abfrage):** Ähnlich wie bei der Frage nach der Geschlechtsidentität gaben 35% der Befragten auf die Frage nach der sexuellen Orientierung keine Auskunft. Von den Antwortenden gaben 78% an, „heterosexuell“ zu sein. Weitere 14% beschreiben ihre sexuelle Orientierung als „bi- bzw. pansexuell“ und 6 % geben an, „homosexuell“ zu sein. Ein kleiner Teil, 2% der Befragten sind „a- bzw. demisexuell“. Damit liegt der Anteil der Menschen an der Uni Münster, die sich als bisexuell oder homosexuell bezeichnen über dem Bundesdurchschnitt. In Deutschland" identifizieren sich rund 96,9 Prozent der befragten Männer und 96,2% der befragten Frauen als heterosexuell. Als bisexuell identifizieren sich 1,8% der Befragten und als homosexuell 4% Befragten.

**Beeinträchtigung:** Insgesamt 22% der Befragten geben an, eine Beeinträchtigung zu haben. Aus dieser Gruppe nennen 9% der Befragten eine psychische Beeinträchtigung, 7,5 % eine chronische Erkrankung und 3% eine körperliche Beeinträchtigung. Hinsichtlich der Sichtbarkeit im Studien- und Arbeitsalltag geben Befragte an, dass ihre Beeinträchtigung überwiegend unsichtbar, aber (mit Ausnahme der psychischen Beeinträchtigung) im Arbeitsumfeld bekannt sei.

**Staatsangehörigkeit:** 88% der Befragten geben an, nur die deutsche Staatsangehörigkeit zu haben. Weitere 7% führen neben der deutschen auch mindestens eine nicht-deutsche Staatsangehörigkeit. 6% aller Befragten besitzen mindestens eine oder mehrere nicht-deutsche Staatsangehörigkeit(en). 81% der Befragten geben an, keinerlei internationalen Hintergrund zu haben.

**Migrationsgeschichte:** Hier wurde auf die Definition des Statistischen Bundesamtes zurückgegriffen. Demzufolge hat eine Person eine Migrationsgeschichte, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren wurde. Von den Befragten geben 6% an selbst migriert zu sein. Bei 7% ist ein Elternteil und bei 5% der befragten Personen sind beide Elternteile migriert.

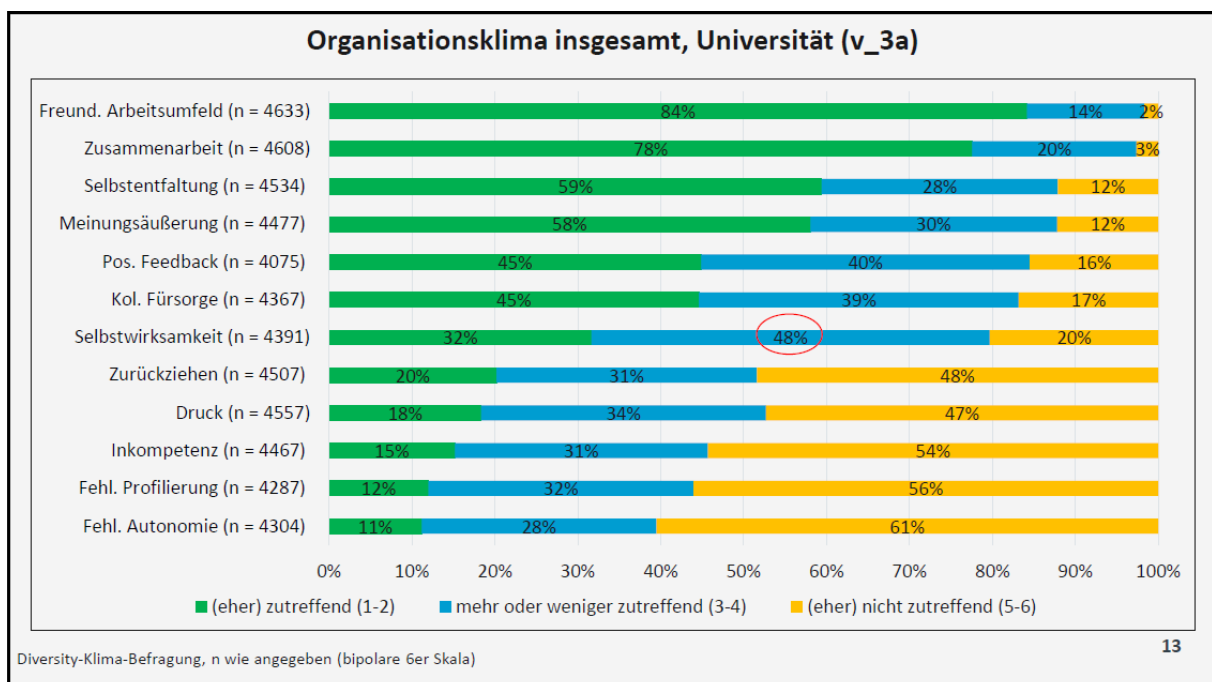
**Religion / Weltanschauung (offene Abfrage):** weniger als ein Drittel aller Befragten (32 %) haben die Frage zur Religionszugehörigkeit beantwortet. Von denjenigen, die die Frage beantworteten, haben 93 % der Befragten das Christentum und ca. 4 % den Islam als ihre Religionsgemeinschaft ausgewählt. Von diesen Befragten gaben 12 % an, dass sie regelmäßig sichtbare religiöse Symbole tragen. Die geringe Zahl anderer angekreuzter

Glaubensrichtungen wurde unter „Sonstige“ zusammengefasst und macht einen Anteil von einem Prozent der Befragten aus.

**Elternschaft / Fürsorgeverantwortung:** Von den Personen, die eine Fürsorgeverantwortung für Kinder haben, geben 16 % an, diese für mindestens ein eigenes Kind zu haben. 2 % der Personen tragen dagegen Verantwortung für mindestens ein Kind einer anderen Person, wie bspw. des/der Partner\*in. Lediglich ca. 6 % der Befragten geben an, verantwortlich für die Pflege einer oder mehrerer eigener Angehörigen (5 %) oder Angehöriger von Partner\*innen (1 %) zu sein.

### Organisationsklima:

Das Organisations- bzw. Arbeitsklima an der Universität Münster wurde von den Befragten in der Tendenz positiv bewertet. Weit mehr als die Hälfte der Befragten (84%) stimmen der Aussage zu, dass Sie in einem freundlichen Arbeitsumfeld studieren bzw. arbeiten und dass sie gut mit ihren Arbeitskolleg\*innen/ Kommiliton\*innen auskommen (78%). 59 % der Befragten stimmen der Aussage „Ich finde, ich kann an der Universität Münster ich selbst sein“, voll und ganz zu und weitere 58 % geben an, ihre Ideen und Meinungen an der Universität Münster frei äußern zu können.



In den offenen Fragen werden das freundlich-kollegiale Miteinander, die kollegiale Unterstützung und Hilfe, das offen-tolerante und familienfreundliche Studien- und Arbeitsumfeld sowie die Unterstützungsangebote seitens der Universität positiv bewertet.

Es werden jedoch auch kritische Perspektiven zum Ausdruck gebracht. Von 116 Kommentierenden empfinden n = 33 das Organisationsklima eher positiv und n = 83 eher negativ. Negativ bewertet werden die strukturellen Missstände im Mittelbau, die exkludierenden Strukturen für Studierende und (Nachwuchs-)Wissenschaftler und die hierarchischen Machtbeziehungen oder auch die hohen Leistungs- und Wettbewerbserwartungen. 20% der Befragten geben an sich an der Universität eher zurückzuziehen. 18% fühlen sich „an der Universität Münster unter Druck gesetzt“ und

weitere 15%, geben an, sich „nicht kompetent“ zu fühlen. Zusätzlich stimmen 12% der Aussage zu, sich „selten“ profilieren zu können und weitere 11% sehen „Mangelnde Autonomiespielräume“.

### **Organisationsklima nach Statusgruppen:**

#### **Studierende:**

Auch die statusgruppenspezifischen Auswertungen zeigen positives Gesamtbild. Von den befragten **Studierenden** geben 83% an, dass ihre Kommiliton\*innen sich ihnen gegenüber freundlich verhalten. 7 % stimmen der Aussage zu, dass sie mit ihren Kommiliton\*innen gut auskommen und ca. 60% geben an, an der Uni Münster voll und ganz „sie selbst sein“ zu können. Für 57% gilt, dass sie ihre „Ideen und Meinungen frei äußern“ können. Während 42% Fürsorge durch ihre Kommiliton\*innen erfahren, berichten 38% der befragten Studierenden positives Feedback zu erhalten und das Gefühl zu haben, „an der Universität Münster [an den meisten Tagen] etwas erreicht“ zu haben (28%). Dahingegen ziehen sich ca. 24% eher zurück und 21% fühlen sich unter Druck gesetzt. Der Aussage, sich „nicht wirklich kompetent“ zu fühlen, stimmen 19% zu. „Fehlende Autonomiespielräume“ werden von 13% der Studierenden für sich reklamiert und 11% meinen, sich „selten“ profilieren zu können.

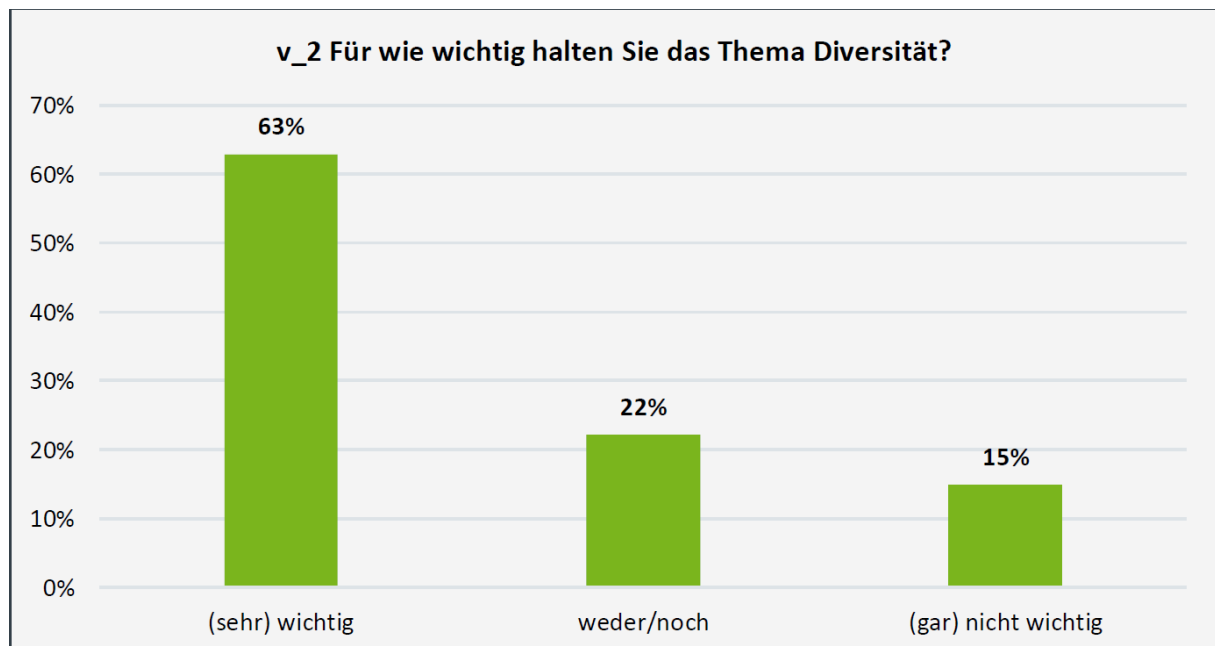
Auch in der Gruppe der **wissenschaftlichen Beschäftigten zeigt sich eine durchaus positive Bewertung des Organisationsklimas.** Rund 79% der Professor\*innen, 89% der Wissenschaftlich Beschäftigten und 81% der Lehrbeauftragten geben an, in einem freundlichen Arbeitsumfeld zu arbeiten und ähnlich viele Professor\*innen (78%) sowie 84% der Wissenschaftlich Beschäftigten und 83% der Lehrbeauftragten stimmen der Aussage zu, gut mit ihren Arbeitskolleg\*innen auszukommen. Der Aussage, ihre Meinung frei äußern zu können, stimmen 68% der Professor\*innen und jeweils 61% der Wissenschaftlich Beschäftigten und Lehrbeauftragten zu. Fast genauso viele geben an (67% der Professor\*innen und 65% der Lehrbeauftragten und 60% der wissenschaftlichen Beschäftigten), an der Universität „sie selbst sein“ zu können. Weitere 61% der Professor\*innen, 56% der Wissenschaftlich Beschäftigten und 47% der Lehrbeauftragten stimmen der Aussage zu, positives, kollegiales Feedback zu erhalten. Dass Befragte das Gefühl haben, „an den meisten Tagen, etwas erreicht“ zu haben, wird von 52% der Professor\*innen und 64% Lehrbeauftragten bestätigt. Von der Gruppe der Wissenschaftlich Beschäftigten stimmen dieser Aussage jedoch lediglich 36% zu. Der Aussage, kollegiale Hilfe zu erfahren, stimmen Professor\*innen (37%), Wissenschaftlich Beschäftigte (52%) und Lehrbeauftragte (33%) unterschiedlich zu. 14% der Professor\*innen, 12% der Lehrbeauftragten und sogar 18% der Wissenschaftlich Beschäftigten fühlen sich unter Druck gesetzt und ziehen sich an der Universität eher zurück. Jeweils unter 10% der Wissenschaftlichen Beschäftigten stimmen den Aussagen zu, selten performen zu können, keine Autonomiespielräume zu haben und sich „nicht wirklich kompetent“ zu fühlen.

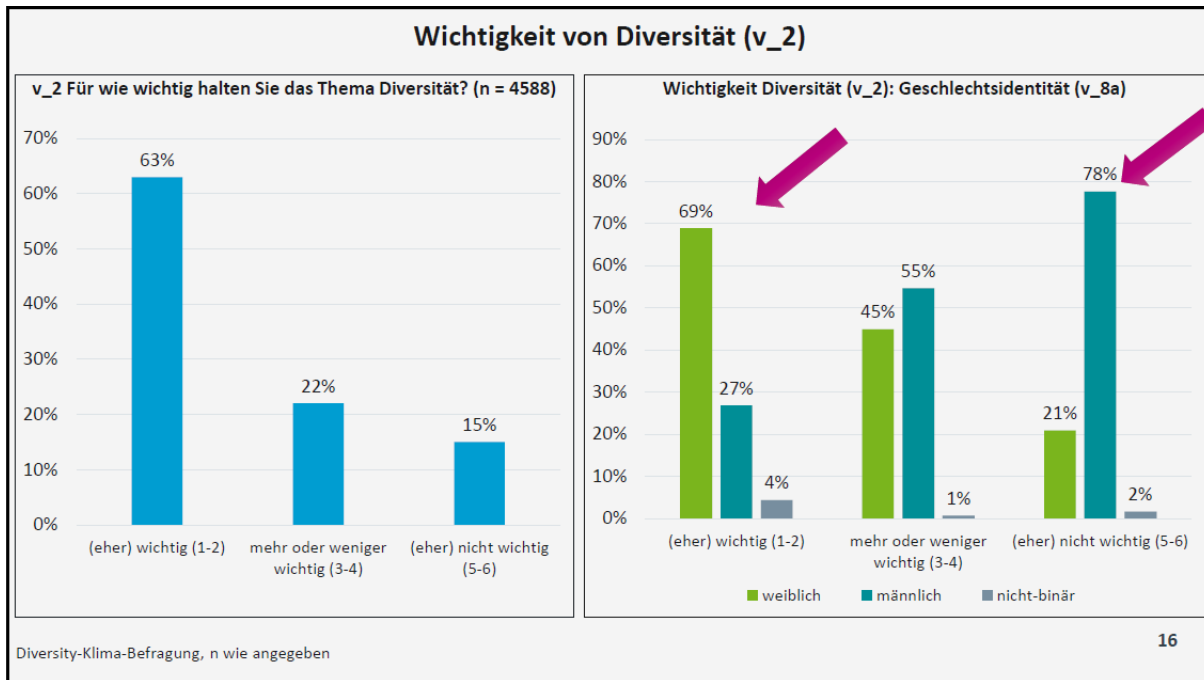
Bei den **Beschäftigten und Auszubildenden in Technik und Verwaltung** zeigt sich ein ähnliches Bild: 84% der Beschäftigten und 96% der Auszubildenden geben an, in einem freundlichen Arbeitsumfeld zu arbeiten und gut mit ihren Arbeitskolleg\*innen auszukommen. 59% der Beschäftigten und 57% der Auszubildenden berichten von einer positiven Feedbackkultur in ihrem Arbeitsumfeld und davon, ihre Meinung frei äußern zu können (58% der Beschäftigten; 83% der Auszubildenden). Der Aussage, „ich kann an der Universität ich selbst sein“, stimmen 56 % der Beschäftigten und 63% der Auszubildenden zu. Ebenso erleben

Beschäftigte (52%) und Auszubildende (68%) eine gute kollegiale Fürsorge und 35% der Beschäftigten bzw. 42 % der Auszubildenden berichten von dem Gefühl, „an den meisten Tagen, etwas erreicht“ zu haben. Aber auch 19% der Beschäftigten stimmen zu, sich selten profilieren zu können. Sowohl 13% der Beschäftigten als auch 21% der Auszubildenden ziehen sich an der Universität zurück. Gleichfalls berichten Beschäftigte (11 %) und Auszubildende (4%) von fehlender Autonomie. Ebenso fühlen sich 10% der Beschäftigten und 4% der Auszubildenden unter Druck gesetzt und jeweils unter 10% (6% der Beschäftigten; 9% der Auszubildenden) „nicht wirklich kompetent“ an der Universität Münster.

### Diversitätsklima

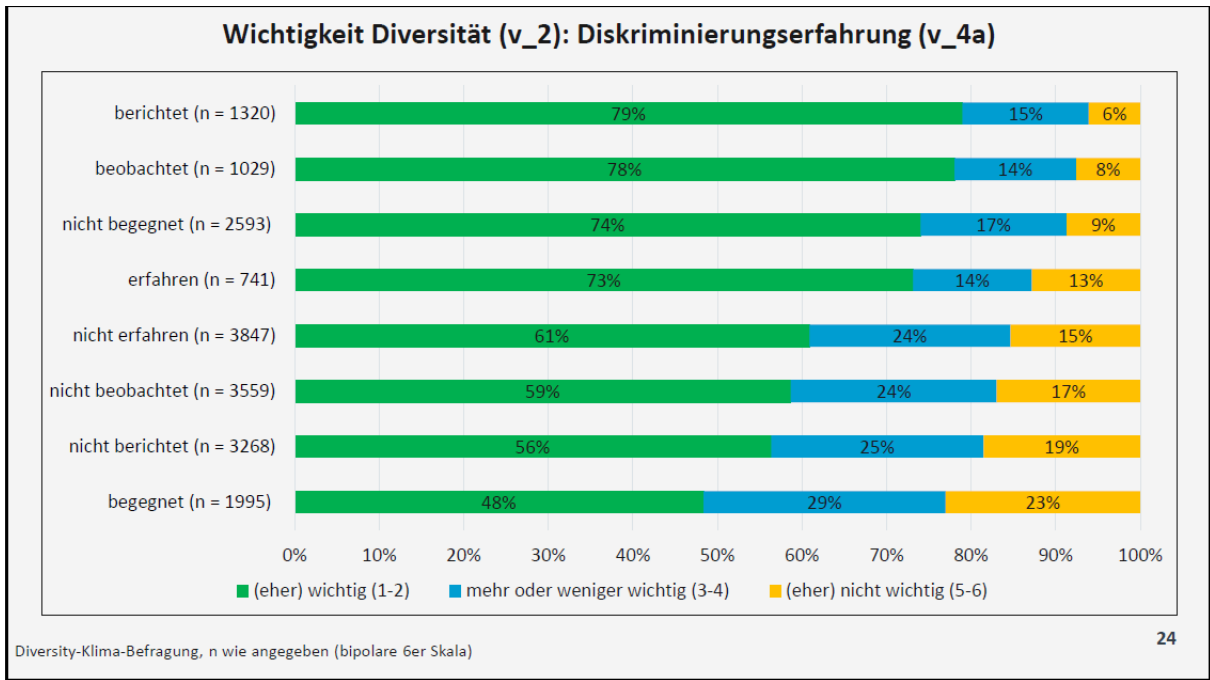
Mit der Frage nach dem Diversitätsklima sollte das Diversitätsmanagement der Universität Münster sowohl aus der Binnenperspektive der Beschäftigten und Studierenden innerhalb der Fachbereiche als auch insgesamt an der Universität Münster erfasst werden. Es wurde unter anderem mit der Frage erhoben, für wie wichtig befragte Personen das Thema Diversität auf einer Skala von „sehr wichtig“ bis „gar nicht wichtig“ einstufen. Von denjenigen Befragten, die diese Frage beantworteten, sind 63% der Meinung, dass das Thema Diversität (sehr) wichtig ist. Wiederum 15% stufen das Thema als (gar) nicht wichtig ein, und 22% geben an, dass das Thema weder (sehr) wichtig, noch (gar) nicht wichtig ist. Interessant ist der signifikante Unterschied in der Einschätzung der Wichtigkeit von Diversität von Frauen und Männern. Während 69% der befragten Frauen das Thema Diversität als sehr wichtig oder wichtig empfinden, schätzen lediglich 27% der Männer das Thema als sehr wichtig oder wichtig ein.





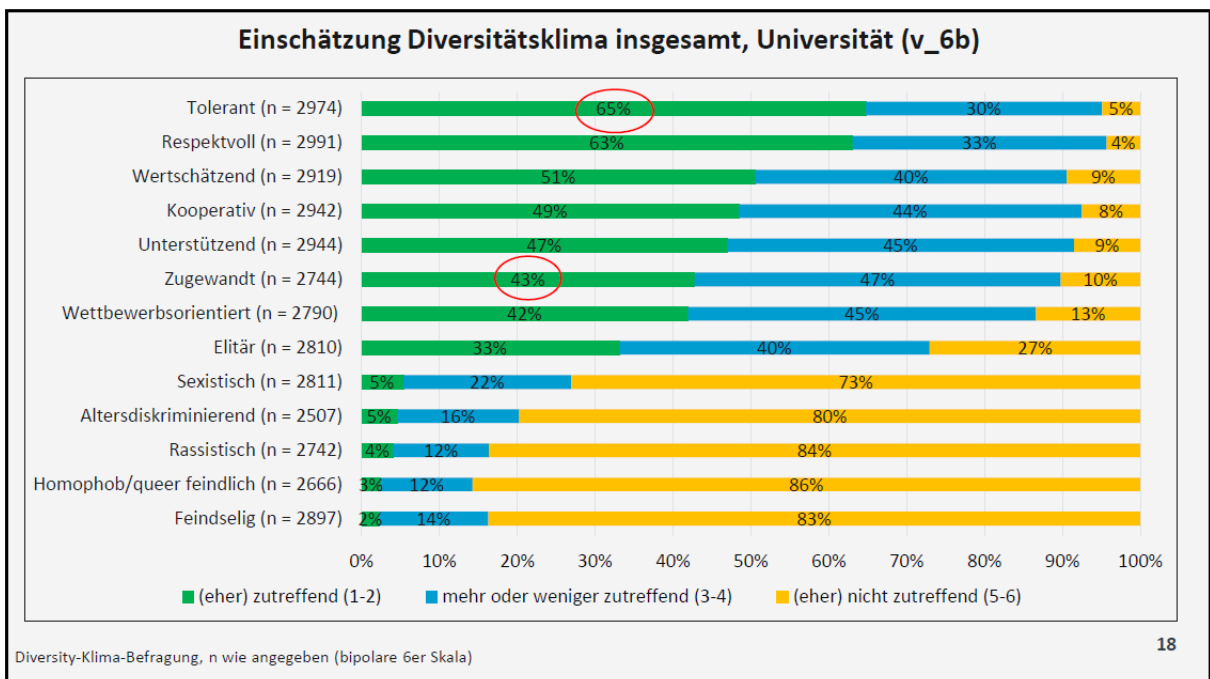
### Zusammenhang von Diskriminierungserfahrungen und Diversitätsbewusstsein:

Weiterhin wurde die Hypothese zum Zusammenhang von Diversitätsbewusstsein und erfahrener Diskriminierung geprüft. Die Daten bestätigen, dass das Thema Diversität eher von Personen mit Diskriminierungserfahrungen im Kontext der Universität Münster als wichtig eingestuft wird. So erachten 73% der Personen, die persönlich Diskriminierung erfahren haben, das Thema als (sehr) wichtig, während 14% es weder als „wichtig noch unwichtig“ und 13% es als „(gar) nicht wichtig“ bewerten. Interessanterweise bewerten Personen, denen von Diskriminierung berichtet wurde, das Thema Diversität mit einem noch höheren Prozentsatz von 79% als (sehr) wichtig, wohingegen 15% dieser Gruppe dem Thema ambivalent gegenüberstehen und nur 6% es als (gar) nicht wichtig einstufen. Ähnlich dazu halten 78% der Personen, die Diskriminierung beobachtet haben, das Thema Diversität für (sehr) wichtig und 8% für (gar) nicht wichtig. Aber auch 74% der Personen, denen noch nie Diskriminierung im Kontext der Universität Münster begegnet ist, finden Diversität (sehr) wichtig; für 17% ist es weder wichtig noch unwichtig und 9% stufen es als (gar) nicht wichtig ein. Weiterhin zeigen Personen, die keine Diskriminierung beobachtet haben, eine ähnliche Tendenz, wobei 59% das Thema Diversität als (sehr) wichtig erachten, während 24% Diversität weder wichtig noch unwichtig finden und 17% es als (gar) nicht wichtig betrachten. Schließlich bewerten 56% der Personen, denen kein diskriminierendes Verhalten berichtet wurde, das Thema als „(sehr) wichtig“, während insgesamt 44% das Thema als „weder/noch“ bis „(gar) nicht wichtig“ empfinden.



### Einschätzung des gesamtorganisatorischen Diversitätsklimas

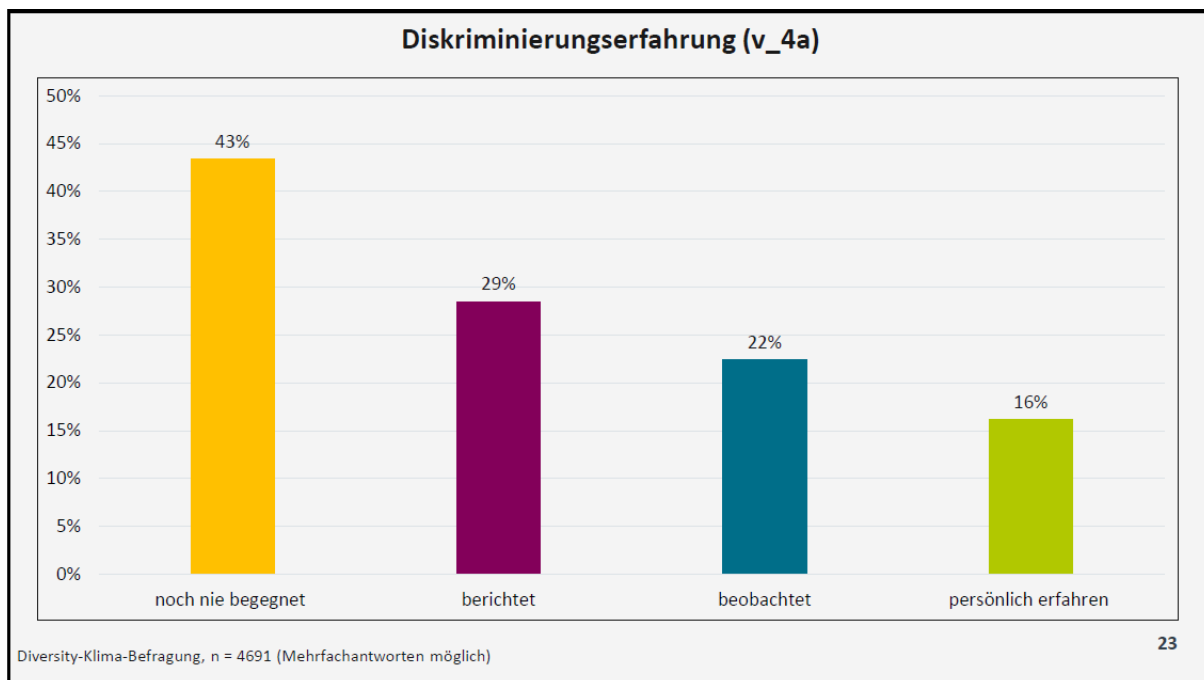
Für mehr als zwei Drittel der Befragten trifft hier die Beschreibung des Diversitätsklimas als „tolerant“ (65%) und „respektvoll“ (63%) sehr zu. Weiterhin charakterisiert eine knappe Mehrheit (51%) das Klima als wertschätzend. Die Beschreibung als „kooperativ“ und „unterstützend“ empfinden jeweils 49% bzw. 47% der Befragten als sehr zutreffend und weitere 43% nehmen das Klima als eher zugewandt wahr. Für 42% ist die Beschreibung des Klimas als „wettbewerbsorientiert“ sehr zutreffend und ein Drittel der Befragten (33%) benennt dies sogar als „elitär“. Der Wahrnehmung des Klimas als sexistisch, altersdiskriminierend, rassistisch, homophob/queer-feindlich oder feindselig wird lediglich von jeweils unter 5% der Befragten zugestimmt.





## Vorkommen von Diskriminierung an der Uni Münster

Auf die Frage, ob Studierende und Beschäftigte im Kontext der Universität Münster bereits mit Diskriminierung bzw. diskriminierendem Verhalten in Berührung gekommen seien, geben 16% der Befragten an, Diskriminierung persönlich erfahren zu haben. 22% aller Befragten haben Diskriminierung beobachtet und 29% wurde von diskriminierendem Verhalten berichtet. Demgegenüber haben 43% noch keine Berührungspunkte mit Diskriminierung im Kontext der Universität Münster gehabt.



## Diskriminierungsmerkmale

Diskriminierung aufgrund der Geschlechtsidentität ist die am häufigsten wahrgenommene Diskriminierungsform. 6% der Personen, die in der Umfrage angaben, Diskriminierung persönlich erfahren oder beobachtet zu haben oder denen davon berichtet wurde, geben an aufgrund der Geschlechtsidentität Diskriminierung wahrgenommen zu haben. Aufgrund des äußeren Erscheinungsbildes (bspw. Größe, Gewicht, Aussehen, Kleidung), der ethnischen / nationalen / kulturellen Herkunft oder der politischen Anschauung haben jeweils 3% Diskriminierung wahrgenommen. Als weitere Diskriminierungsmerkmale führen jeweils 2% der Befragten das Alter, die soziale Herkunft, eine Elternschaft, eine Migrationsgeschichte, eine psychische Beeinträchtigung, die Staatsangehörigkeit oder die sexuelle Orientierung an. Diskriminierung aufgrund von Sprachkenntnissen, körperlicher Beeinträchtigung, Religionszugehörigkeit oder der regionalen Herkunft haben nur wenige Befragte (ca. 1%) erlebt bzw. wahrgenommen. Unter der offenen Antwortoption werden zusätzlich von ca. 2% der Befragten weitere Diskriminierungsmerkmale vorgetragen. Von denjenigen, die eine offene Antwort abgegeben haben, führen 39% die Diskriminierungserfahrung auf den (universitären) Status zurück, 18% hätten Diskriminierung im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie und 12% aufgrund der Geschlechtsidentität der (eigenen) Person wahrgenommen.

### **Arten von Diskriminierung**

Die häufigste Art von Diskriminierung, die Personen im Kontext der Universität regelmäßig erfahren, ist, dass „Menschen wie mir“ mit Vorurteilen begegnet wurde (45%). Weitere Formen von regelmäßig stattfindender Diskriminierung manifestieren sich für jeweils 32 % der Befragten in der Erfahrung, ausgegrenzt zu werden und darin, dass Verfahren / Regeln / Zugänge benachteiligend gestaltet seien. Des Weiteren geben 30% der Befragten an, regelmäßig herabgewürdigt worden zu sein. Zusätzlich sehen sich 26% der Umfrageteilnehmenden regelmäßig mit unangebrachten Fragen zu ihrem Privatleben konfrontiert. Jeweils 21% machen dagegen regelmäßig Erfahrung damit, dass ihre Leistung ungerechtfertigt schlechter bewertet oder ihnen Rechte vorenthalten werden. Bis zu 19% der Befragten erfahren abwertende Witze über sich oder Mobbing (15%). Von regelmäßiger Diskriminierung in Form von verbalen und/oder körperlichen Übergriffen (inkl. sexualisierter Formen) sind 4% der Personen mit Diskriminierungserfahrung betroffen. Die große Mehrheit der Befragten gibt an, nie körperliche Bedrohungen (94%) oder sexualisierte Übergriffe (93 %) im Kontext der Universität Münster erfahren zu haben.

### **Kontexte von Diskriminierung**

Die Frage danach, in welchen Kontexten Diskriminierung(en) persönlich erfahren und/oder beobachtet sowie davon berichtet wurde, erlaubte ebenfalls Mehrfachantworten und verweist auf folgende Kontexte: am häufigsten genannt wird von 6% der Befragten das „Informelle Gespräch (Mittagspause oder zwischen Lehrveranstaltungen)“. Des Weiteren geben 5% die Lehrveranstaltung als Kontext von Diskriminierung an. Weitere 4% der Umfrageteilnehmenden wählten jeweils „Besprechung / Meeting“, „Organisation / Verwaltung“ und „Verfahren / Regelungen“ aus. Jeweils 2% der Umfrageteilnehmenden geben an, in Kontexten der E-Mail-Kommunikation, in Prüfungssituationen oder in der Infrastruktur (Gebäude, Wege, Zugänge, Hilfsmittel etc.) Diskriminierung erfahren zu haben. Orte wie Sprechstunden, Tutorien / Übungen, Freizeit-/Sportaktivitäten an der Universität, Vergabe von SHK-/SHB-/WHK-Stellen / Praktika / Stipendien, Online-Meetings, (Labor-)Praktika an der Universität Münster, Ausübung von SHK-/SHB-/WHK-Stellen /Praktika, materielle Gegebenheiten / technische Ausstattung (bspw. in Laboren u. Ä.), Lehrmaterialien, Infomaterial / Broschüren / Ratgeber / Werbematerial oder E-Learning-Plattformen (bspw. Learnweb) werden nur von jeweils 1% der Befragten als Kontexte von Diskriminierung identifiziert.

### **Diskriminierende Personengruppen**

Auf die Frage, von wem die Diskriminierung ausging, weisen jeweils 9% der Befragten mit Diskriminierungserfahrung (Mit-)Studierende oder Lehrpersonen aus. Weitere 6 % geben an, durch Führungskräfte und 5% durch Kolleg\*innen diskriminierendes Verhalten wahrgenommen zu haben. Verwaltungsmitarbeitende werden von 3% der Befragten als diskriminierende Personengruppe ausgewiesen, und lediglich 1% gibt an, dass sie Diskriminierung durch Beratungsstellen der Universität Münster erfahren haben.

### **Umgang mit Diskriminierungen**

Zusätzlich zu den Fragen nach Diskriminierungsmerkmalen und Kontexten von diskriminierendem Verhalten wurden Personen, die Diskriminierung selbst erfahren oder beobachtet haben, nach ihren Bewältigungsstrategien gefragt. Im Ranking zeigt sich, dass der überwiegende Umgang das persönliche Gespräch über die gemachte Erfahrung ist (10%). Es fällt auf, dass häufiger Verhaltensweisen angeführt wurden, bei denen die

Diskriminierungserfahrung vermutlich eher nicht aufgearbeitet wurde: 7% der Befragten haben versucht, der Situation bzw. Person zukünftig auszuweichen und 5% haben das Vorkommnis ignoriert. Jeweils 4% der Befragten verharmlosten das Vorkommnis sogar oder überlegten, ihr Studium / ihre Stelle an der Universität Münster aufzugeben. Weitere Befragte geben aber auch an, dass sie versuchten, die Situation zu klären (4%). Schließlich geben 2% an, mit Wut oder Provokation reagiert zu haben. Mit Blick auf die Nutzung existierender *Anlaufstellen* weisen die Zahlen in diesem Kontext darauf hin, dass nur sehr wenige Befragte die Vorkommnisse innerhalb der Universität gemeldet (1%) oder innerhalb der Universität Hilfe/Beratung in Anspruch genommen haben (2%). Zum gleichen Teil werden externe Anlaufstellen aufgesucht (2 %).

## **Entwicklungspotentiale**

### **Top 5 Wünsche der Befragten:**

1. Keine neuen Beratungs- und Unterstützungsangebote, sondern zentral aufgeführter Überblick über bestehende Beratungs- und Unterstützungsangebote sowie ihre Kompetenzen
2. Ausbau sozialer Angebote, die Befragte bei der Vereinbarkeit von Studium/ Beruf oder sonstigen Lebenslagen unterstützen können
3. Verstärkung von Interessensvertretungen, die Befragte mehr Unterstützung bei der Vertretung persönlicher Belange im Arbeits- oder Studienkontext anbieten
4. Erweiterte Angebote zum Arbeitsplatz, wobei Hilfeleistungen zum Abbau von (beruflichen) Spannungsverhältnissen am Arbeitsplatz sowie Orientierungshilfen für Beschäftigte im Umgang mit dem Thema Diversität gewünscht werden
5. Anonyme Anlaufstellen für Diskriminierung/Belästigung