

DISKRIMINIERUNG AN DER OHM

Ein Projekt des AK Pride

DAS PROJEKT

- Die Idee für das Projekt entstand nach der E-Mail-Debatte um den Genderleitfaden, nachdem einige Studierende auf den AK Pride zugekommen sind und von teilweise gravierenden Diskriminierungsvorfällen erzählt haben
- Ziel war es Diskriminierung an der Hochschule sichtbar(er) zu machen.
- Die Umfrage wurde schließlich im Wintersemester 2023/24 durchgeführt.
- Abgefragt wurden sowohl unterschiedliche Aspekte der eigenen Diskriminierungserfahrung als auch (gewünschte) Umgangsweisen damit

ERFAHRUNGEN DES AK PRIDE

- Regelmäßige E-Mails mit der Bitte aus dem Verteiler genommen zu werden wenn wir E-Mails verschicken (das kommt bei fast keiner anderen Hochschulorganisation so vor)
- Flyer wurden zerrissen und in den Mülleimer geworfen
- Sabotage der Kneipentour indem das Pad zur Anmeldung immer wieder gelöscht oder verunglimpfende Namen eingetragen wurden
- Störung von Onlinetreffen während der Pandemie
- Hassmails & Kommentare online

ZITATE AUS E-MAILS AN DEN AK PRIDE

„Ist euch die letzte Mail zu dem Leitfaden nicht peinlich? Warum melden sich wohl keine Betroffenen? Vllt liegt es daran, dass es so gut wie keine gibt? Dass sich so eine Minderheit sich so aufführt ist wirklich peinlich. Sogas hat an einer technischen Hochschule keine Daseinsberechtigung.“

“P.S: Ihr könnt euer Weltbild nicht Anderen aufzwingen und durch eure radikale, unangenehme Art und „Opfermentalität“ werdet ihr euch auch in Zukunft keinen Respekt in der Allgemeinheit verschaffen. Respekt muss man sich verdienen.“

„Sie und die Fraktion der "Gendersensiblen" erschafft ganz offensichtlich eine Atmosphäre der Angst, Einschüchterung und Diskriminierung an der Hochschule. Die Leute haben Angst vor dienstlichen Konsequenzen, schlechten Bewertungen, sozialer Ächtung usw. Wenn Sie von Offenheit und Toleranz reden müssen Sie auch diese Tatsache anerkennen.“

ZITATE AUS E-MAILS AN DEN AK PRIDE

“Für mich gibt es immer noch nur 3 Geschlechter. Männlich, weiblich und divers (für die 0.00043% der deutschen Bevölkerung, die nicht in das gesellschaftliche Gerüst von Mann und Frau passen, wie z.B. Hermaphroditen). Für alle Anderen gilt: Wenn du mit einem Penis auf die Welt gekommen bist, einen hohen Testosteron-Spiegel im Blut hast, eine gewisse Knochenstruktur aufweist, etc. bist und bleibst du immer noch biologisch und medizinisch gesehen ein Mann.“

“It is your way of operating, spreading the word, your intolerance to different opinions and your moral high horse stance that is burning more bridges than it destroys on a societal level. Every reaction has a counterreaction. Make sure you can bear what you draw onto yourself because those who oppose you strongly will not stay silent forever as you have seen in the e-mails this week.“

DISKRIMINIERUNG DEFINITION

Unter Diskriminierung wird jede Form von Benachteiligung verstanden, die eine Person oder Gruppe ohne sachliche Rechtfertigung aufgrund bestimmter Merkmale erfährt.

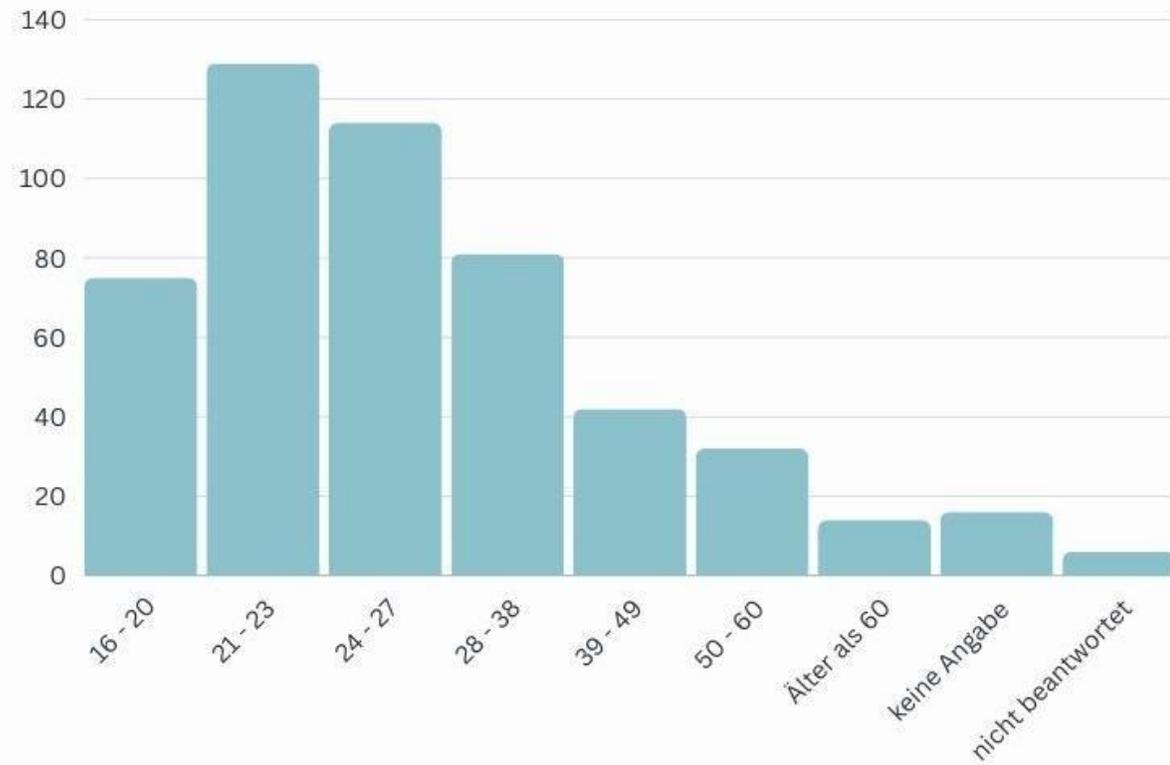
DATENSATZ

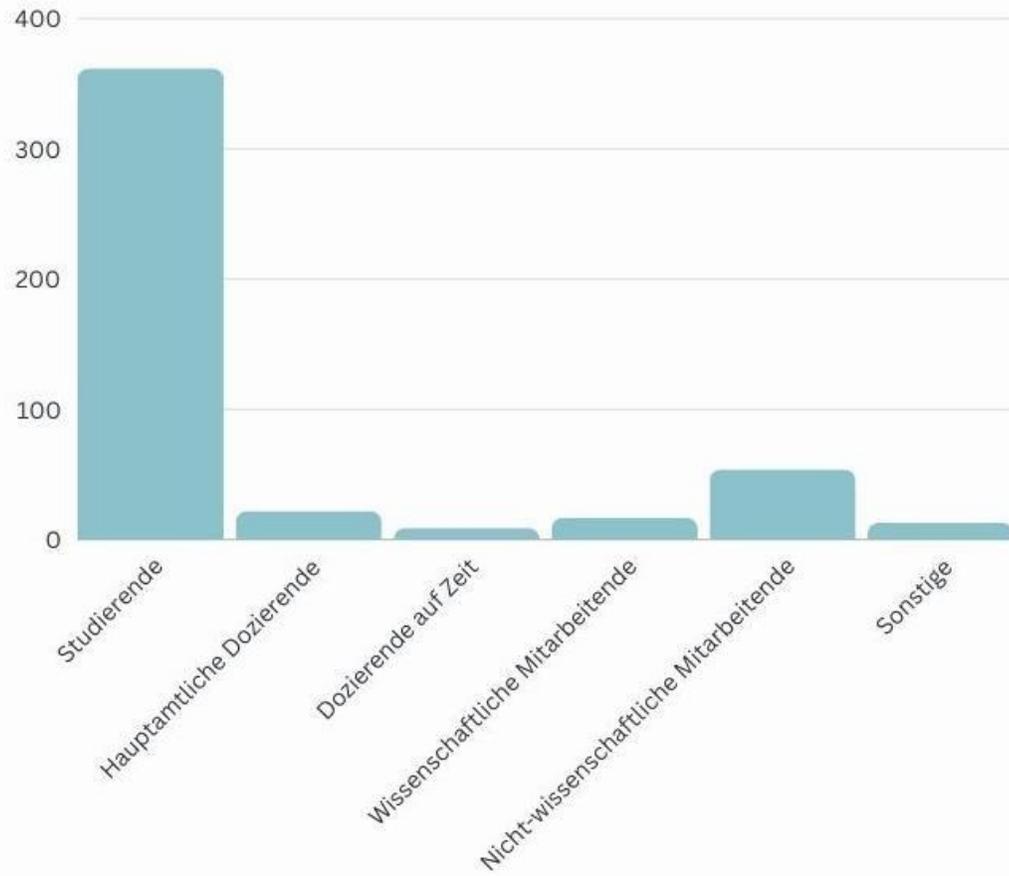
- Es wurden insgesamt 556 Datensätze rückgemeldet
- Nach der Bereinigung ergaben sich insgesamt 509 zu berücksichtigende Datensätze
- Gründe für das Aussortieren bestimmter Datensätze:
 - Entsprachen nicht der Forschungsfrage
 - Inkonsistente oder leere Fragebögen
 - Die geschilderte „Diskriminierung“ entsprachen nicht unserer Definition von Diskriminierung bzw. stellten keine Diskriminierung dar z.B. Gleichstellungsmaßnahmen oder All-Gender Toiletten

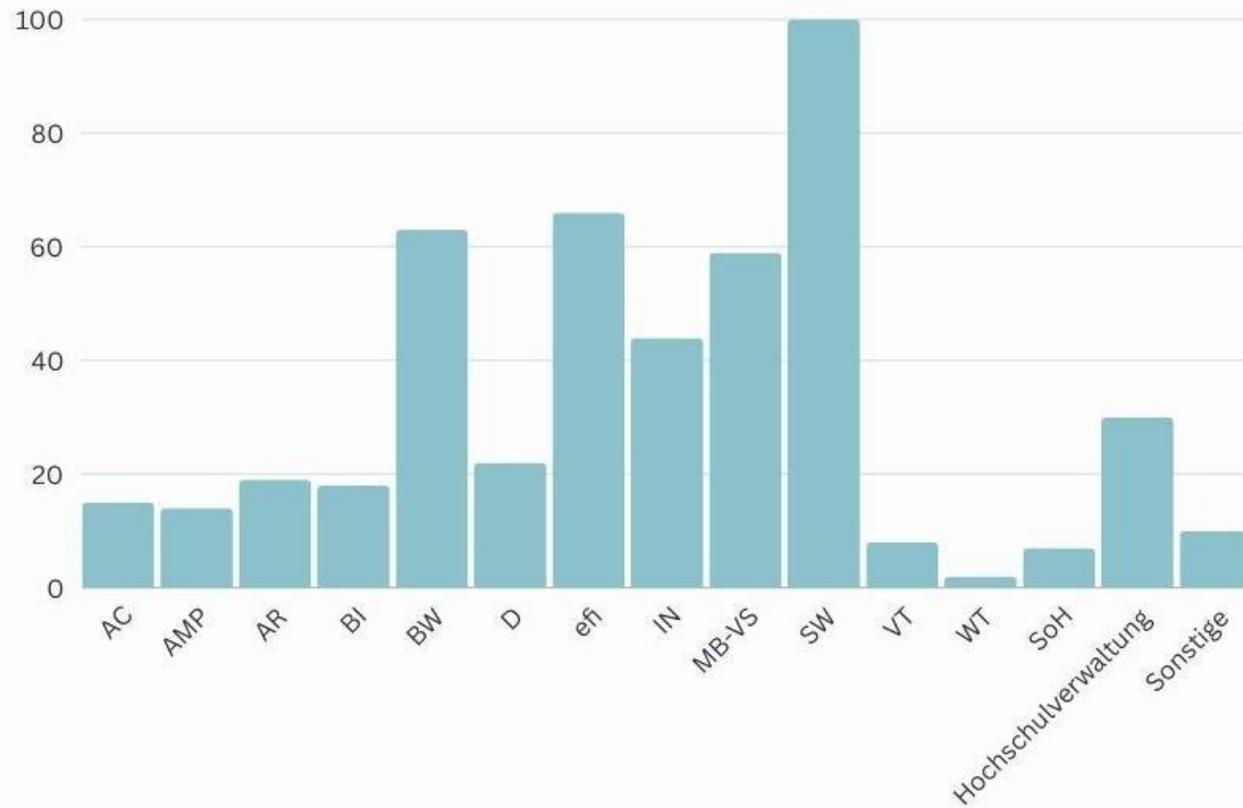
ANTIFEMINISTISCHE & QUEERFEINDLICHE AUSSAGEN IM RAHMEN DER UMFRAGE

- „Rundmails mit Gendersprache, Gender neutrale Toiletten. Lasst den Quatsch!“ - Student*in
- „Gendersprache verpflichtend abschaffen! Jeder soll und darf lieben und leben wie er möchte, aber wegen einer Geistesverwirrung wird ein Männlein nicht zu einem Weiblein, aber das Männlein soll und darf sich kleiden und lieben wen es möchte. Ich sollte aber nicht "gezwungen" werden das Männlein dann als Weiblein anzusehen. Genderneutrale Toiletten wieder abschaffen.“ - Student*in
- „Ich musste mit einer Frau auf die gleiche Toilette gehen, da auf die "Männertoilette" jetzt jeder gehen darf. Stell dir vor, dein Schwarm kommt dir entgegen wenn du richtig einen abgeseilt hast oder deren Freundin.“ - Student*in
- „Ausgeschlossen von der Teilnahme an manchen sinnvollen Events. (Gründerinnen Gettogether)“ - Student*in
- „Es gibt immer mehr Veranstaltungen die ausschließlich für geschlechterspezifische Gruppen gilt. GirlsDay oder Förderprogramme ausschließlich für promotionsinteressierte Frauen...“ - Wissenschaftliche*r Mitarbeiter*in
- „Durch die aktuelle Thematik der Gender"neutralität" findet ein Frauen Empowerment statt, welches oft ein herabstufen von männlichen Studenten im Umgang mit Dozenten oder Betreuern mit sich bringt.“ - Student*in

ERGEBNISSE

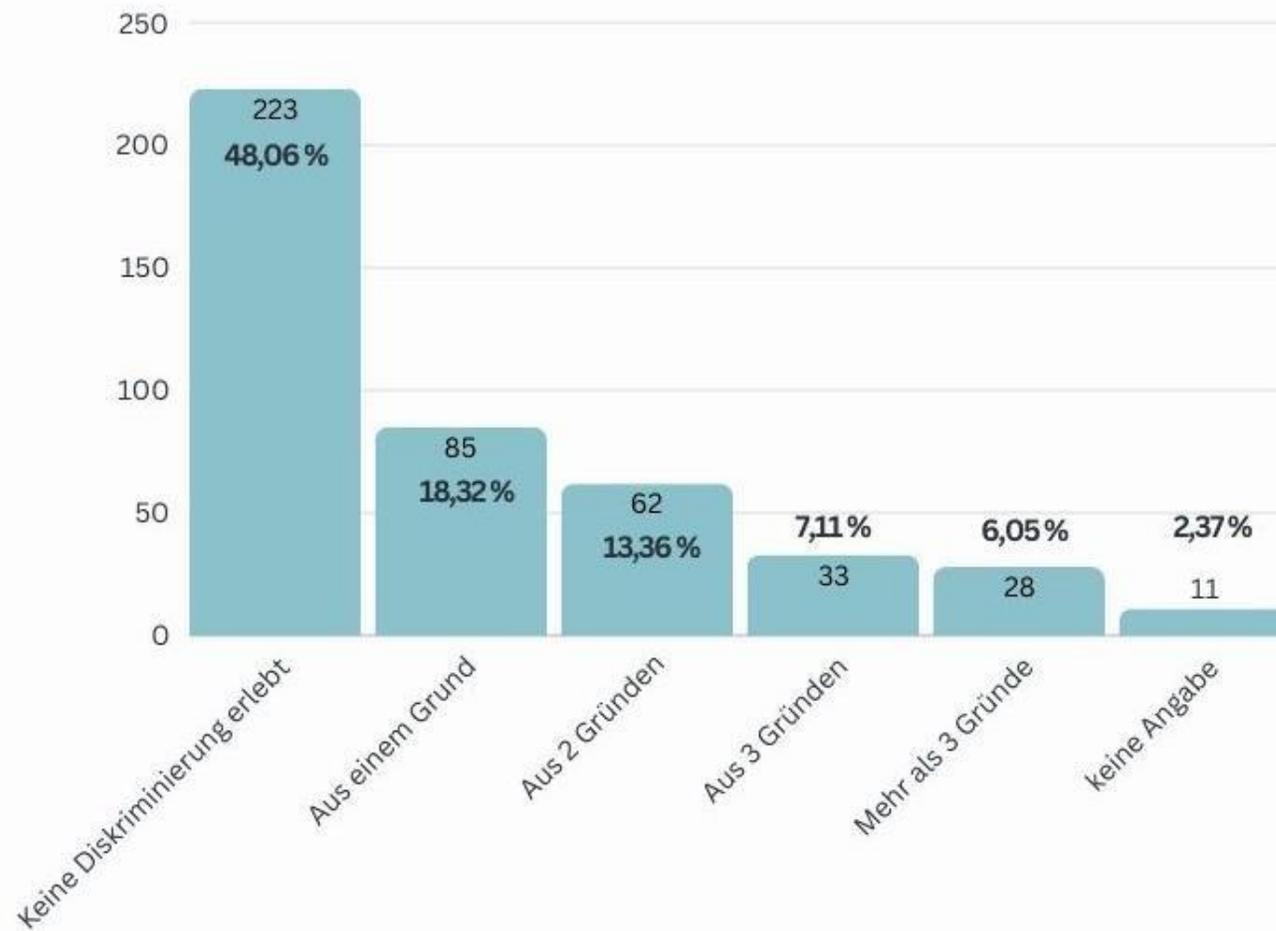




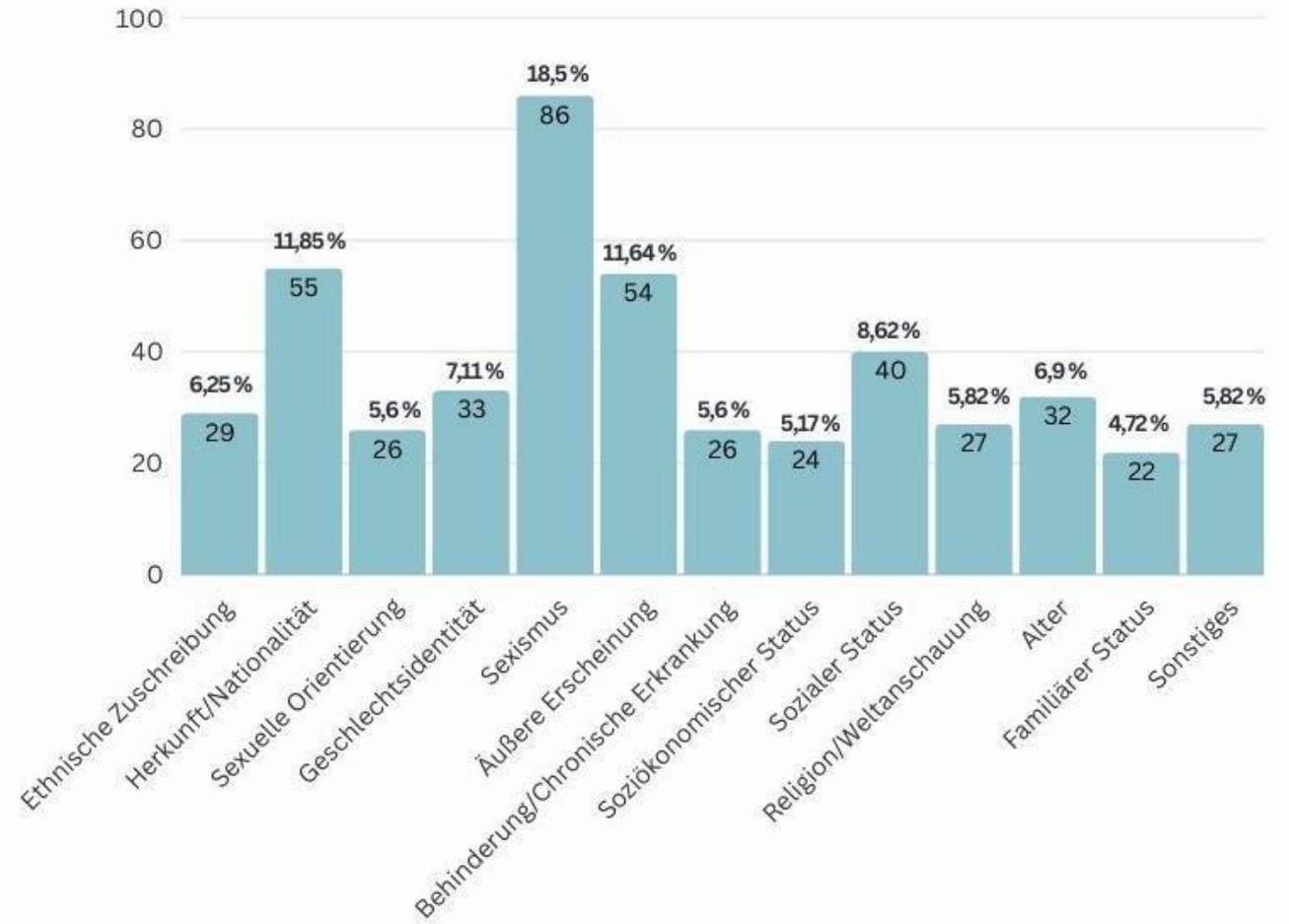


FAKULTÄT

GRUND DER DISKRIMINIERUNG - HÄUFIGKEIT



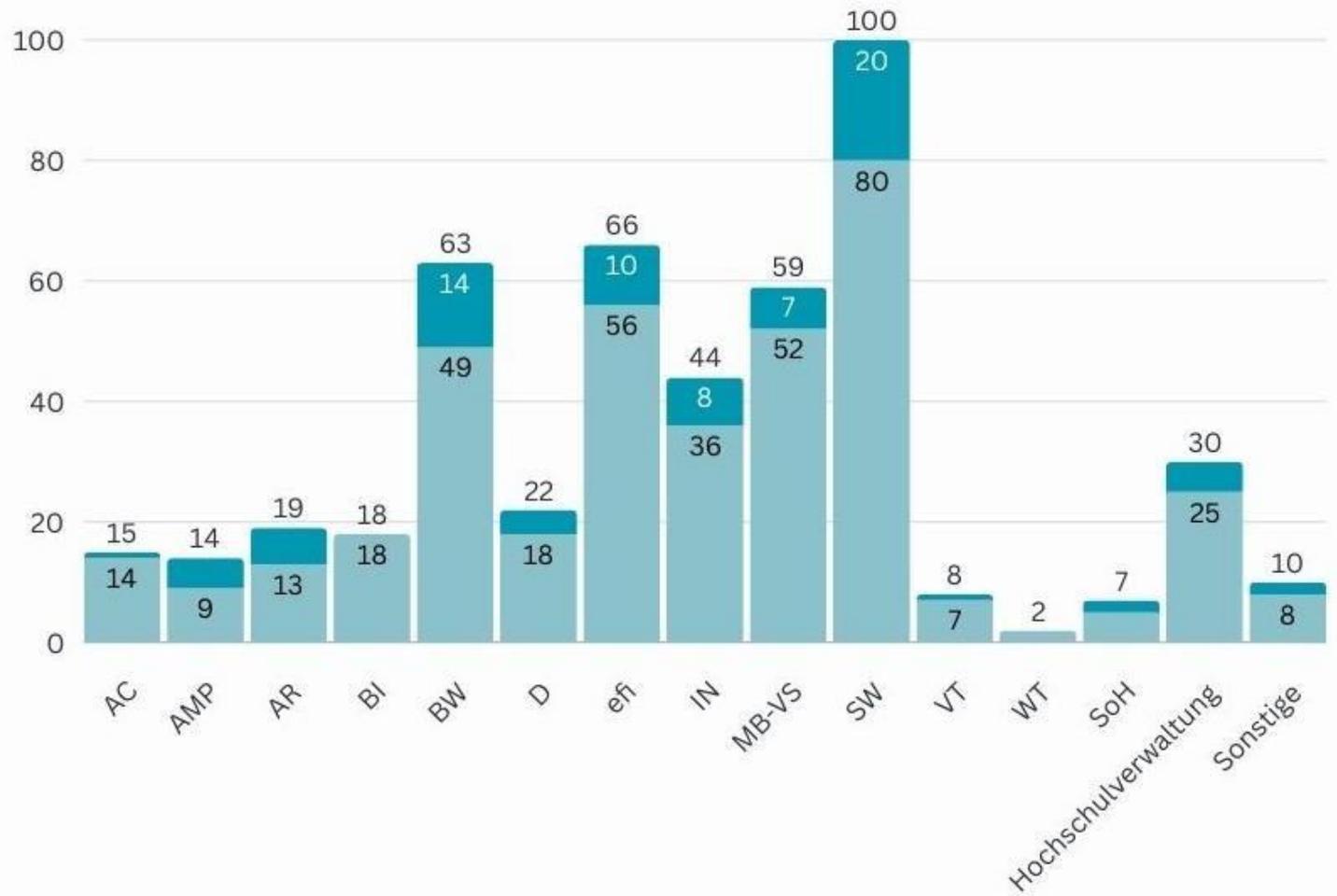
GRUND DER DISKRIMINIERUNG



GRUND DER
DISKRIMINIERUNG &
FAKULTÄT AM
BEISPIEL VON
SEXISMUS

Türkis: Menschen, die innerhalb ihrer
Fakultät Sexismus erlebt haben

Blau: Menschen, die innerhalb ihrer
Fakultät keinen Sexismus erlebt haben



„Dozent hat weiblichen Kursteilnehmerinnen gesagt, dass sie zur mündlichen Prüfung (im Sommer bei über 30 Grad) bitte nichts mit Ausschnitt, nichts, was die Schultern zeigt, keine Röcke oder kurzen Hosen tragen sollen, da er sonst abgelenkt ist. Auf Nachfrage, ob es für die männlichen Kursteilnehmer auch Regeln bezüglich der Kleidung für die Prüfung gibt, wurde dies verneint und gesagt sie könnten auch in Badehose auftauchen.“

- Student*in

„Ein Professor hat mich mit Blondchen und Mäuschen angesprochen und mich bloßgestellt, indem er mir sehr schwere Fragen direkt vor allen stellte, die ich nicht beantworten hätte können, weil wir den Stoff dazu noch nicht hatten. Er hat mein Unwissen abwertend kommentiert. Er hat auch sehr abfällig über ehemalige Studentinnen gesprochen und da auch abwertende Spitznamen verwendet. Per Mail lief es ähnlich ab.“

- Student*in

„Selbst: Anzügliche Kommentare; Abwertung als Frau durch Kollegen. Mehrfach Professoren bei anzüglichen Kommentaren gegenüber Studierenden selbst mitbekommen.“

-

Nichtwissenschaftliche*r
Mitarbeiter*in

„Sexistische Kommentare von männlichem Kollegen aus der Fakultät BW in Bezug auf weibliche Studierende und in der E-Mail-Diskussion um den Leitfaden zu geschlechtersensibler Sprache.“

- Dozierende*r

„Aufgrund meiner südländischen Herkunft wurde mir unterstellt, durch mich würde eine Bedrohung ausgehen, dies führte zu - bis heute andauernden Repressalien. Folge sind begrenzte Dienstfähigkeit meiner Person durch körperliche und psychische Beeinträchtigungen. Eine Versetzung in einen anderen, berufsfremden Fachbereich war die Folge dieser Diskriminierung. Der derzeitige Personalrat ist involviert, hat aber das Thema der Diskriminierung vorsätzlich verschleppt, verschleiert und unter den "Teppich" gekehrt. Auch der Antidiskriminierungsbeauftragte relativierte das Thema und ignorierte es.“
- Nichtwissenschaftliche*r Mitarbeiter*in

„Es wurde zu meiner Herkunft von einem Dozierenden gefragt, woher denn mein Nachname stamme und dass ich für meine "Umstände" ja sehr gut deutsch sprechen kann. Obwohl ich dem Dozenten gesagt habe, dass ich ja hier geboren wurde, jedoch meine Eltern nicht. Verstehe nicht wieso man sich das Recht nimmt solche Kommentare zu äußern.“
- Student*in

„Es wurden mehrfach herabwürdigende Kommentare über meine Wurzeln gemacht und darüber „diskutiert“, wie dumm alle Leute aus jenen Ländern sind. Auf mich wurde herabgeschaut ab dem Moment wo erfahren wurde, dass ich Muslima bin.“ - Student*in

Das Architekturstudium ist so unglaublich zeitintensiv, gemischt mit hohem Konkurrenz- und Erwartungsdruck, gefördert durch die Profs. Ich habe eine chronische Erkrankung, die sehr stresssensibel ist und ich stand schon oft vor dem gesundheitlichen Ruin, weil so hohe Leistung von uns erwartet werden. Uns wird nach einem ganzen Tag in der Hochschule von morgens bis abends um 18 Uhr von Profs gesagt, dass wir doch noch nicht heimgehen können und wir weiterarbeiten müssen. Durchgearbeitete Nächte und 36h wach sein für das Studium wird glorifiziert bei Präsentationen mit einem "hat sich doch gelohnt".

Mich haben Profs dafür ausgelacht, als ich meinte, dass ich aus gesundheitlichen Gründen nicht die Nächte durcharbeiten kann und sie reagierten mit einem "so ist das im Architekturstudium eben.". Ich könnte hier noch dutzende ähnliche Situationen schildern. Wer soll bei diesen Zuständen eine einigermaßen intakte Gesundheit vorweisen und wer soll das erst, wenn Erkrankungen vorliegen?

- Student*in

Mir wurde gesagt, dass ich, wenn ich aufgrund der Symptome meiner chronischen Erkrankung es nicht schaffe in den Vorlesungen aufzupassen, doch lieber zuhause bleiben soll. -
Student*in

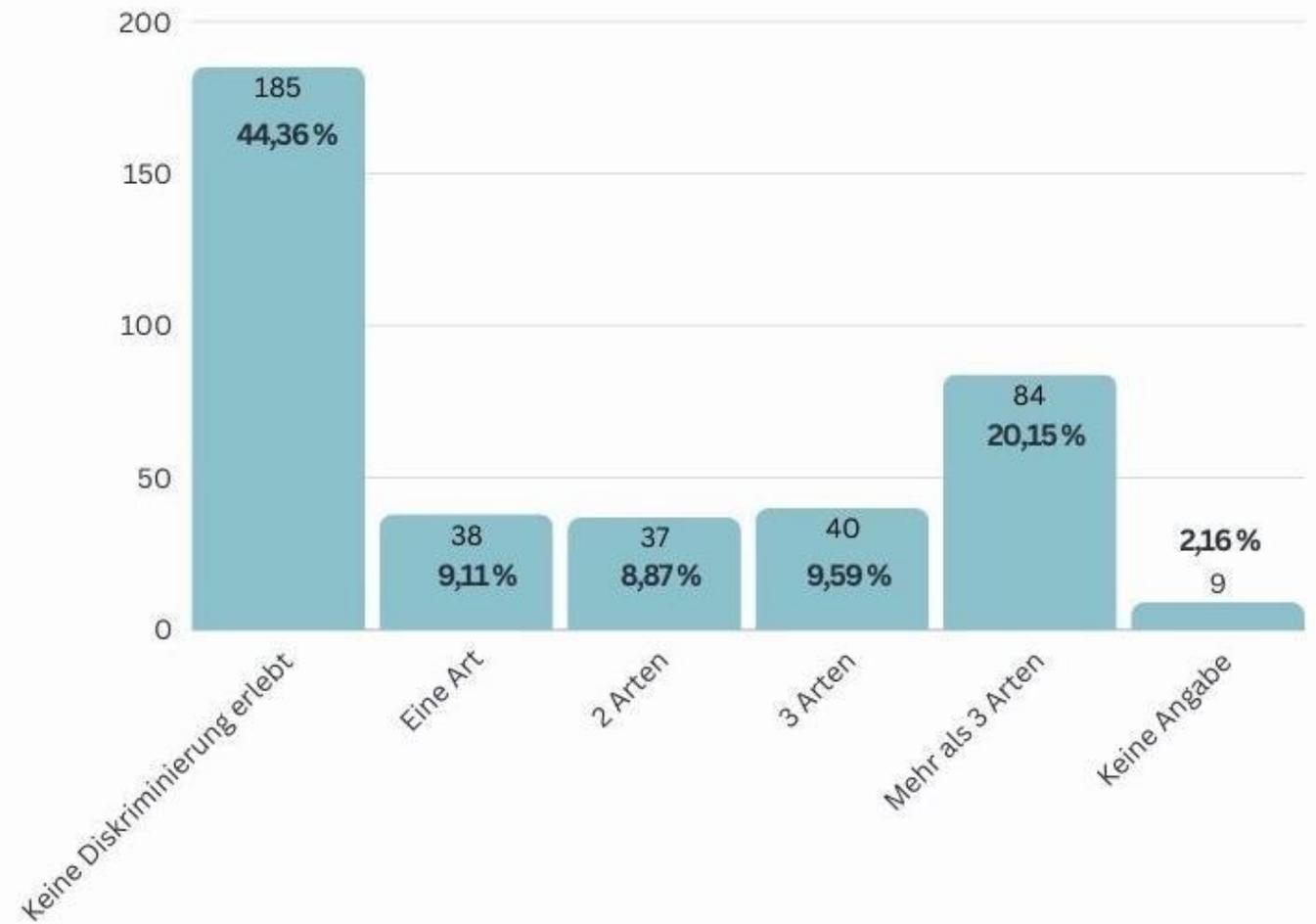
Das Architekturstudium ist unfassbar teuer und wer sich das nicht leisten kann, der verliert automatisch. Viele hatten schon Burnout oder Depressionen. Wer sich eine Exkursion ins Ausland mit unvermeidlichem Flug und Sicherheitsbedenken aufgrund der politischen Lage dort nicht leisten kann oder will, dem wird gesagt, dass "man sich überlegen soll, ob man in dem Studium richtig sei, wenn man dazu nicht bereit ist". - Student*in

„Diskriminierung durch eine Dozentin: Mehrere Kommentare, ausschweifende Erläuterung im Kurs darüber, wie unprofessionell es sei und anschließend eine schlechte Note wegen 2-3cm bauchfrei bei einem Vortrag. Eine Einsichtnahme für die Note gab es nicht.“
- Student*in

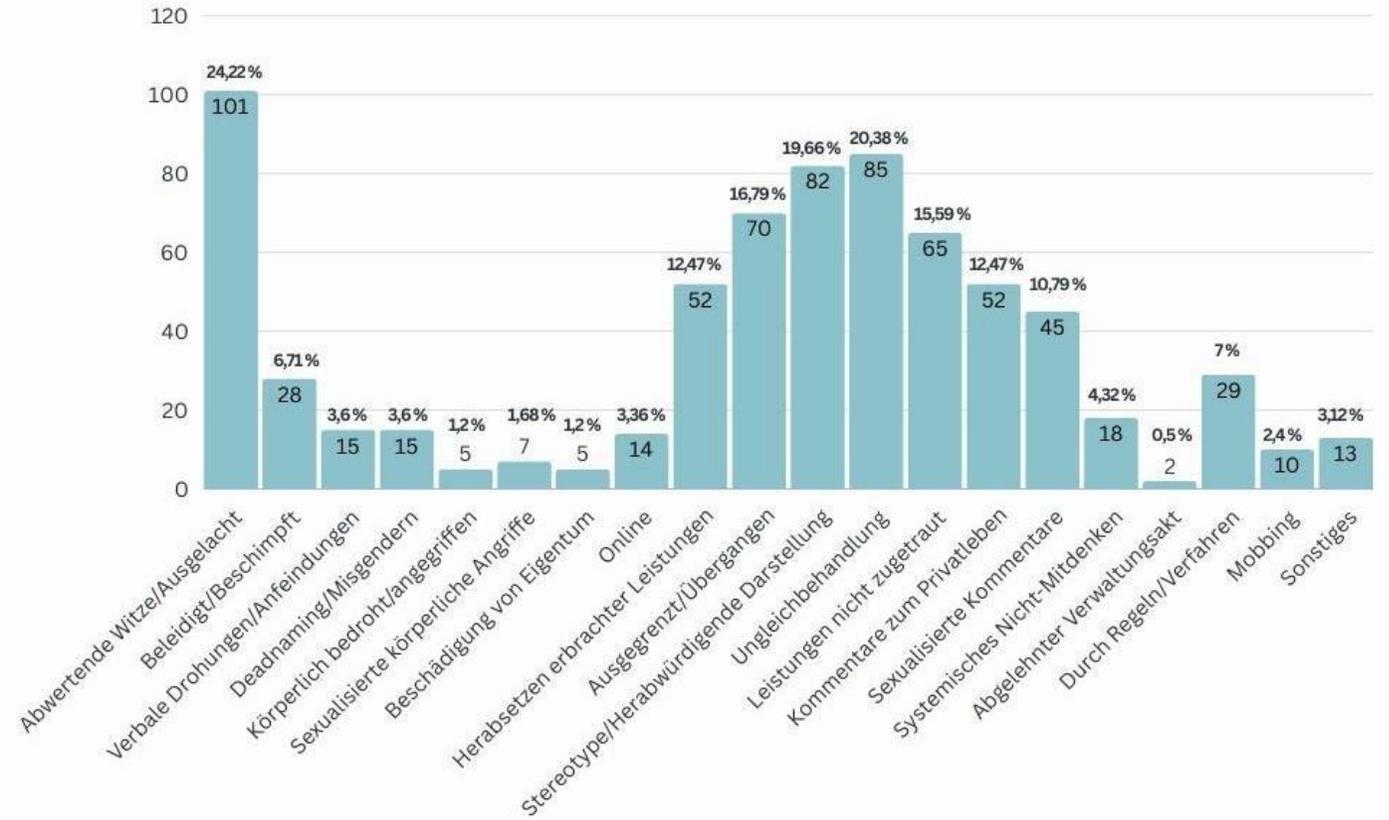
„Personen über 30 Jahren sollten nicht mehr studieren, da diese nicht mehr dafür geeignet sind.“
- Student*in

„Solche Leute wie ich ohne jegliches Abitur haben nichts an einer Hochschule verloren.“
- Student*in

ART DER
DISKRIMINIERUNG
- HÄUFIGKEIT



ART DER DISKRIMINIERUNG



„Kommentare wie "Ausziehen! Ausziehen!" während ich vor der vorgesetzten Person (männlich) bergauf gelaufen bin. Kommentare wie, dass meine Vorgesetzten wegen meinem Aussehen (Geste über meine Körper) eher für mich Zeit haben für Termine als für meine männlichen Kollegen. (Vorgesetzter zu Kollegen beide männlich).“

-
Wissenschaftliche*r
Mitarbeiter*in

„Oft wurde mir gesagt, dass mein Studiengang nicht zu mir als Frau passt, ich studiere EGT.“ -
Student*in

Sexualisierende
Kommentare von
Kommilitonen zu Brüsten,
Outfits, Nippeln weil BH-
los, Po, Ausschnitt usw. -
bei mir und auch anderen
Kommiliton*innen.

- Student*in

„Ein Professor hat wiederholt seine Ansichten und "gut gemeinten" Ratschläge zum Umgang mit schwangeren Studierenden und deren Kindern, insbesondere mit Bezug auf Vereinbarkeit und das Stillen, kommuniziert. Sie waren stets unangebracht, ungefragt geäußert und haben meine Probleme mit der Hochschule und der Vereinbarkeit eines Studiums als Schwangere/Stillende verzwert.“ -
Student*in

„In unserem Studiengang ist es üblich im ersten Semester eine bestimmte Messe zu besuchen, letztes Jahr war auch alles gut und ich habe selbst keine diskriminierenden Erfahrungen gemacht. Allerdings kam es in unteren Semestern dieses Jahr zu sexuellen Übergriffen von Messeaussteller gegenüber weiblichen Studierenden, sei es Handgreiflichkeiten, Blicke, Worte und eine generell fast schon feindliche Atmosphäre auf der Messe, wenn man diese als Frau alleine besucht hat, gerade im Kontext der Belächelung von Frauen in Naturwissenschaften.

Diese Vorfälle haben Betroffene entweder direkt oder über Mitstudierende an den die Person weitergeleitet, die den jährlichen Messebesuch organisiert bzw. durchführt. Diese reagierte leider nicht verständnisvoll oder ergriff Initiative für die Studierenden, sondern sagte "dass das (also derartige Übergriffe) zur Branche dazugehört" - Student*in

„Ungefragte Berührungen an Schulter und Rücken.“

-

Wissenschaftliche*r
Mitarbeiter*in

„Es wurden Bilder von mir gemacht (ohne mein Wissen & Einverständnis) und mit sexualisierenden Kommentaren weitergeschickt.“

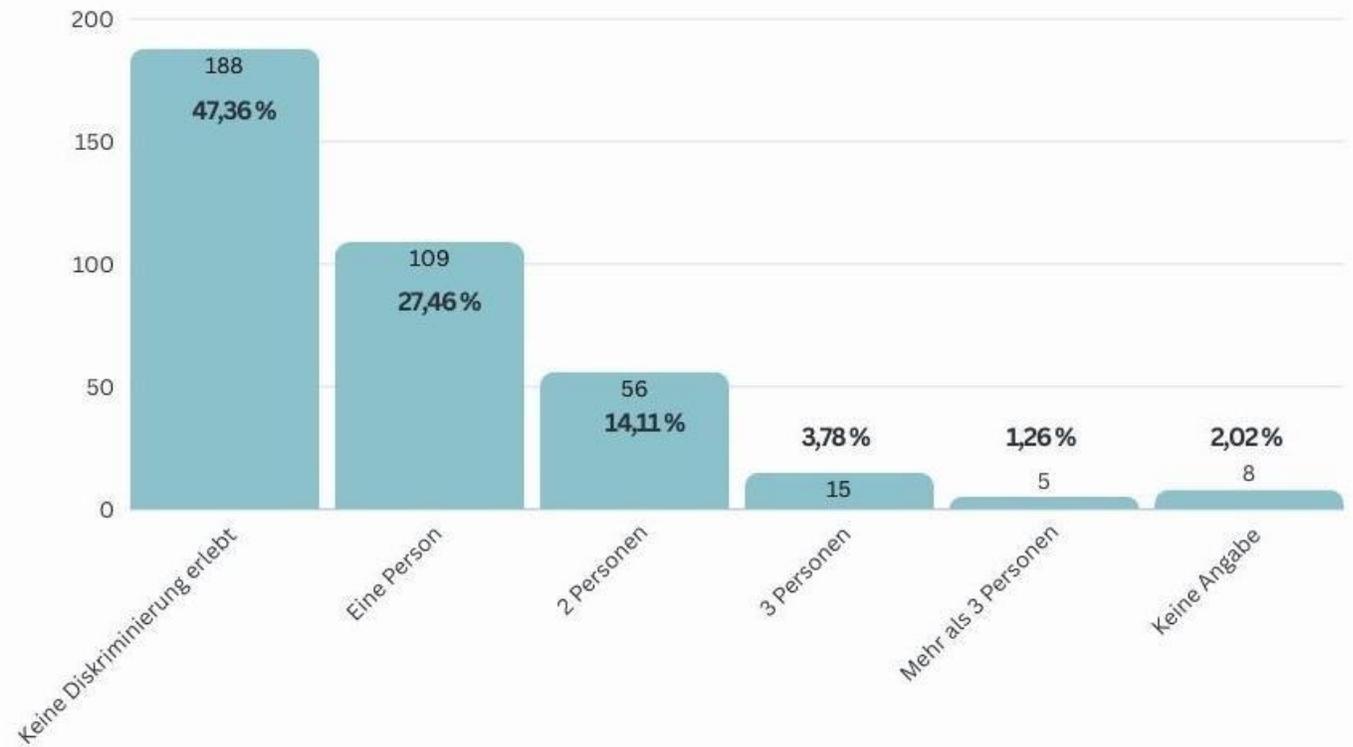
- Student*in

„Ein männlicher Dozent hat mich als Frau respektlos und von oben herab behandelt, meine Leistung und alle je erbrachten Leistungen (die er nie gesehen hat) in Frage gestellt, mir gesagt ich hätte in diesem Studium nichts verloren, mir gesagt ich kann nichts und bin ein niemand, mir unterstellt zu lügen, mich in Beisein aller somit beleidigt und angegriffen, mich nicht aussprechen lassen und alle meine Aussagen übergangen, mir gedroht mich durchfallen zu lassen, mir gesagt was ich tun und lassen soll, mir gesagt das ich im Leben nicht bestehen könnte, gesagt meine Probleme interessieren ihn nicht. Er hat es geschafft mich völlig herabzuwürdigen und mich wie Dreck fühlen zu lassen, bloßgestellt und erniedrigt vor meinem Kommilitonen.“ - Student*in

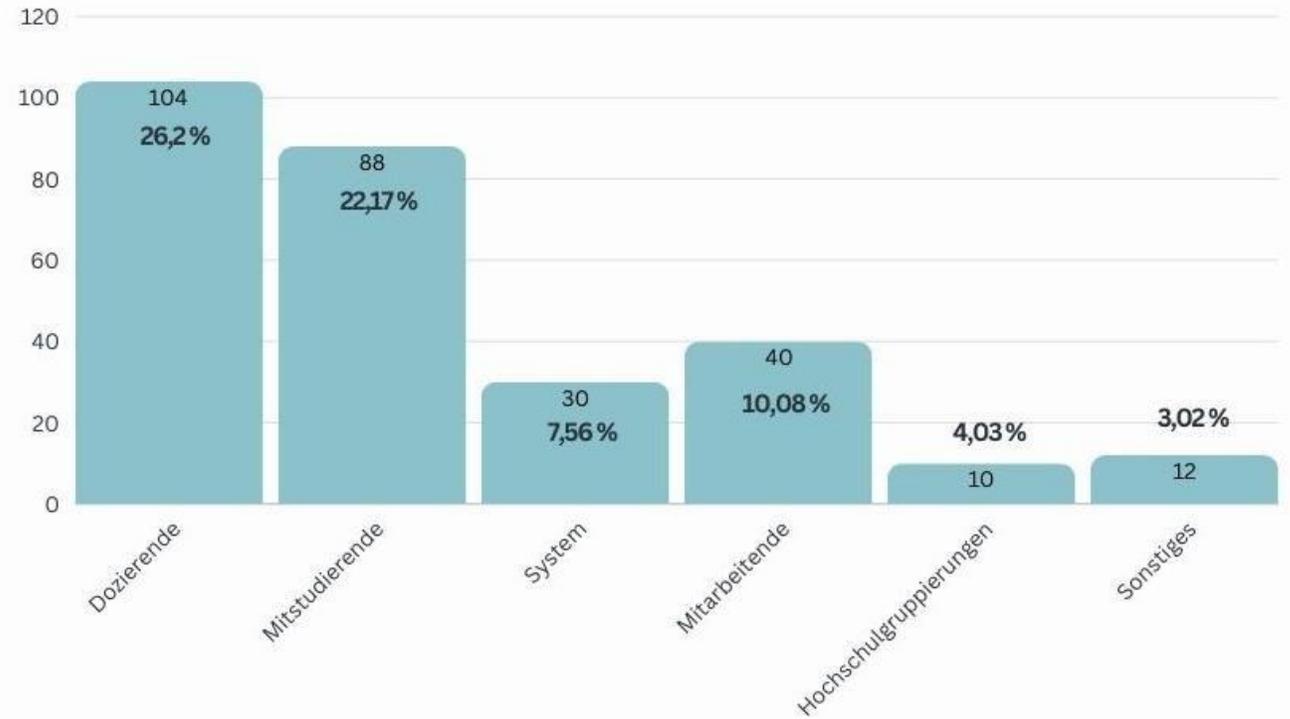
„Eine Dozierende hat mich trotz mehreren höflichen E-Mails mit der Bitte mich genderneutral anzusprechen und -zusprechen weiter als Frau angesprochen.“ - Student*in

„Unangebrachte Fragen zu meiner Privatsphäre & Transphobe Kommentare“
- Student*in

WER DISKRIMINIERT - HÄUFIGKEIT



WER DISKRIMINIERTE



Dozierender: "Diversity und Inklusion ist Zeit und Geldverschwendung"

Dozierender: "Frauen erreichen keine Führungspositionen, weil ihnen wahrscheinlich einfach das Alpha-Gen fehlt."

Dozierender: "Frauen, die bei einem Mann bleiben, der sie schlägt, sind selbst schuld."

Dozierender zu einer anderen Studierenden in einer Vorlesung: "Ist eigentlich schade, Sie haben schöne Augen aber nichts dahinter."

Dozierender zu einer anderen Studierenden in einer Vorlesung: "Hmm, Sie tragen das gleiche Parfüm wie meine Frau"
- Student*in

„Ein Dozent hat mir aufgrund meiner Leistung während eines Praktikums unangebrachte Fragen gestellt bezüglich meiner mentalen Gesundheit. Beispielsweise ob ich oft an Suizid denke, in Therapie bin wegen Angststörungen/Depressionen und auch wieso ich überhaupt studiere wenn es mir denn so schlecht gehe. Danach hatte ich Angst vor dem Praktikum, bin auch nicht mehr hingegangen.“

- Student*in

„Ein Lehrbeauftragter erzählte von dem Studium seiner Tochter und wie diese Lebensmittelverpackungen designen muss. Er sagte er sehe den Sinn darin nicht, aber "vielleicht können sich die Frauen davon ja wenigstens einen Tipp für ihre nächste Dinnerparty holen". - Student*in

In einer Vorlesung im Bachelor Studiengang wurde im Laufe einer Diskussion die Themen "Transgender" und "Homosexualität" angesprochen und die Dozentin der damaligen Vorlesung meinte dann, dass das alles nur eine Modeerscheinung ist und total unmenschlich. Meine Kommilitonen und ich die zu dieser Gruppe von Menschen gehören waren damals kurz davor die Vorlesung einfach zu verlassen, weil wir uns dort wirklich nicht wohl gefühlt haben.

- Student*in

„Frauen werden von männlichen Professoren nicht gleichwertig behandelt; oft gibt es sexistische Kommentare und die Professoren der Fakultät helfen sich oft untereinander bzw. stacheln sich gegenseitig auf.“

- Nichtwissenschaftliche*r Mitarbeiter*in

„Sexistische Äußerungen/Witze von Dozierenden während der Vorlesung kommen häufiger vor, ich kann mich leider kaum an konkrete Wortlaute erinnern, "ach Frauen und Technik" ist auf jeden Fall als abwertender Kommentar gefallen, was während einer Vorlesung eines technischen Studiengangs nochmal unangebrachter gewirkt hat, als es sowieso ist.“

- Student*in

„In Vorlesungen geht es fast nie um weibliche Architektinnen, geschweige denn um queere Architekt*innen oder BIPOC Architekt*innen. Als ich mal ein Projekt über sichere Räume gemacht habe, konnten mir meine männlichen Profs in diesem Kurs NICHTS dazu sagen, obwohl es viel Literatur gibt. Ich musste die Aufklärungsarbeit leisten und bekam keinerlei fachliche wie zwischenmenschliche Unterstützung.“

- Student*in

„Ich habe als Mitglied von Berufungsausschüssen mehrfach miterlebt, dass Frauen als Bewerberinnen auf eine Professur weniger zugetraut wird als Männern. Ihre Kompetenz wird viel stärker hinterfragt. Teilweise waren die Fragen an Bewerberinnen sogar sexistisch. Ich habe mich für meine Kollegen geschämt, die auch gar nicht eingesehen haben, dass das nicht in Ordnung ist.“

-
Hauptamtliche*r
Dozierende*r

„Bei Berufungsverfahren: Aus einem Feld von 6 Kandidat*innen (5 Frauen, 1 Mann) wurden 1 Frau und 1 Mann gemischt und gleich zwischen Platz 1 und 2 gerankt. Es wurde lang diskutiert und trotz Widerspruch von der Frauenbeauftragten, bekam der Mann das Berufsangebot. Dabei hörte ich Begründungen wie 'wenn ein gefleckter Hund der am besten Qualifiziert wäre, würde ich es wählen.' Der systemische Sexismus würde nicht mitigiert.“

-
Nichtwissenschaftliche*r
Mitarbeiter*in

„Eine ehemals Vorgesetzte kritisierte ständig meinen Wunsch nach einer Teilzeittätigkeit und die Fürsorge für meine Familie. "Alle normalen Menschen arbeiten 8 Stunden am Tag" Nachdem ich dort den Arbeitsvertrag nicht verlängern wollte, gab es mehrere heftige verbale Auseinandersetzungen mit Aussagen wie:

"Dich als Hausfrau wird nie wieder einer einstellen"

"Deinem Wunsch nach Vormittagsarbeit kannst du nur als Sekretärin nachkommen, aber nicht mehr in einer verantwortungsvollen Position"

"Sei dankbar, dass ich dich eingestellt habe nach deiner unnötig langen Elternzeit"

"Du warst ein Risiko für die Hochschule, die Hochschule wollte dich nicht, aber durch meine gute Argumentation haben die dich dann doch eingestellt und nun bist du so undankbar und willst wechseln"

- Nichtwissenschaftliche*r Mitarbeiter*in

„Von männlichen Mitstudierenden habe ich während Vorlesungen öfter sexistische Bemerkungen gehört, negative Bemerkungen über mein Aussehen (Haarfarbe, Klamotten...) und auch über meine Sexualität und queere Menschen generell.“

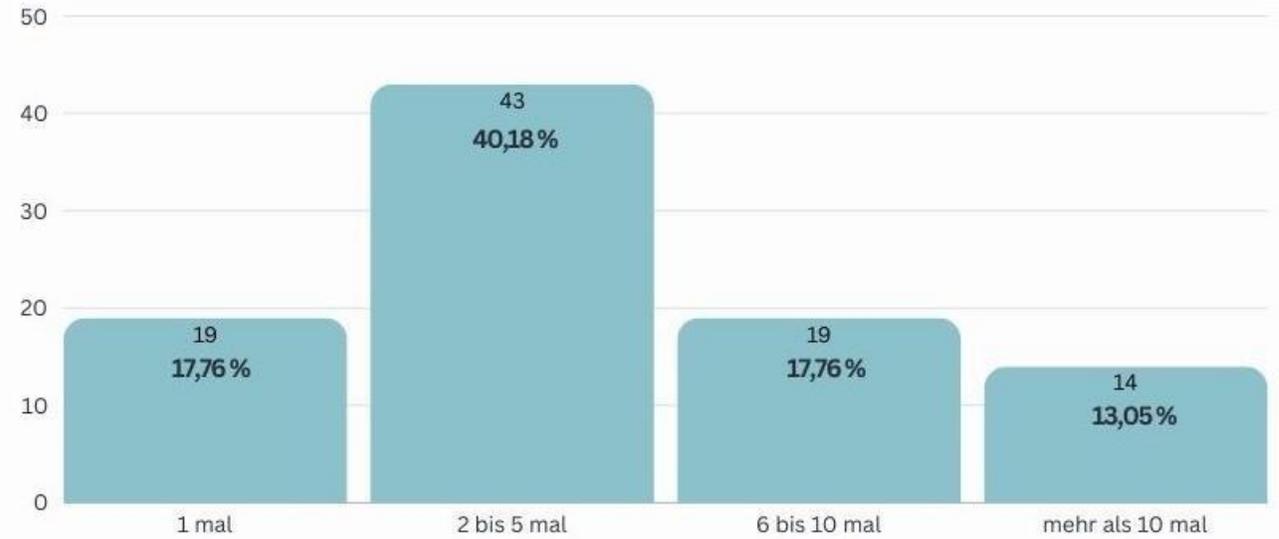
- Student*in

"Wenn so eine wie du Schulsozialarbeit machen würde, würden die Jungs Schlange stehen.“ - Student*in

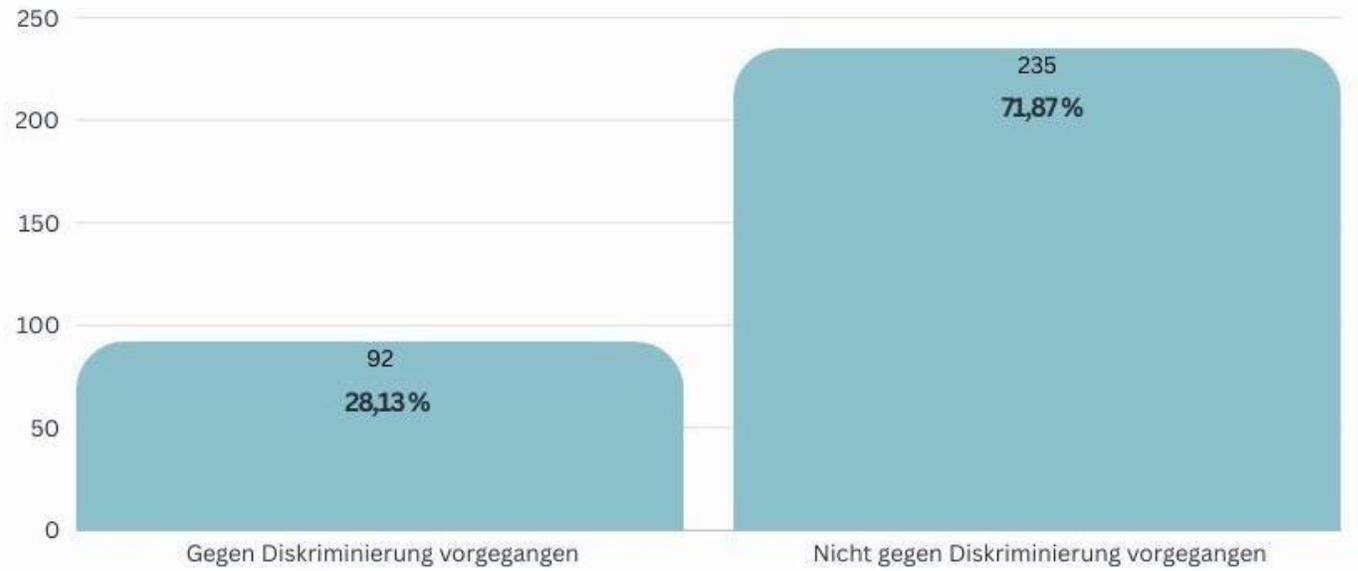
DIR EKTE/
INDIREKTE
DISKRIMINIERUNG



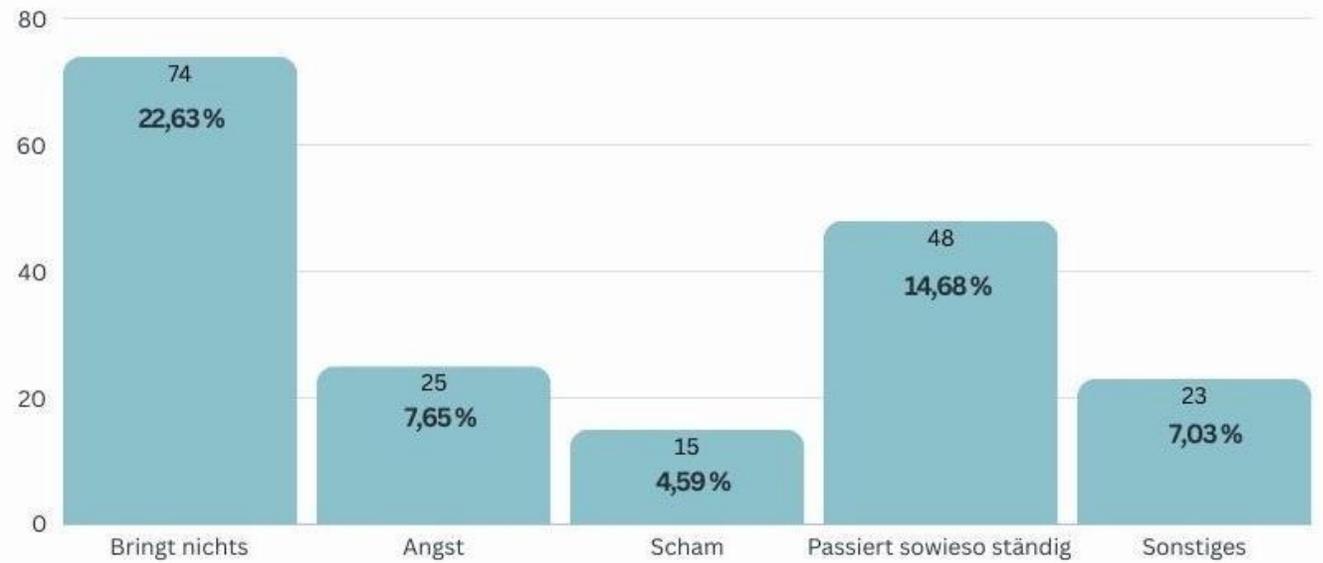
HÄUFIGKEIT DER DISKRIMINIERUNG



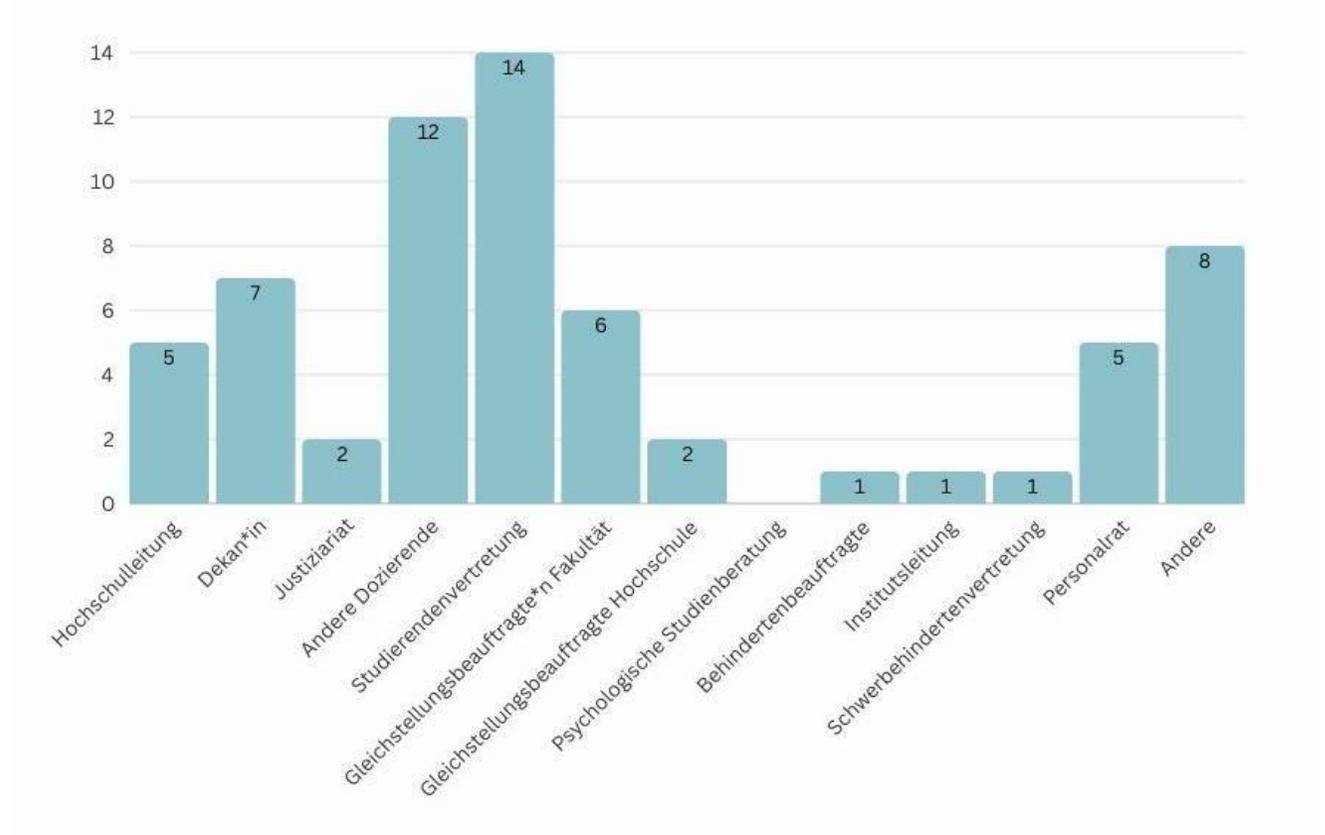
VORGEHEN GEGEN DISKRIMINIERUNG



GRÜNDE FÜR
NICHT VORGEHEN
GEGEN
DISKRIMINIERUNG



WO WURDE SICH BESCHWERT



„Im ersten Semester wurde einer Dame in meinem Kurs bis in die Lehrveranstaltung gefolgt und als sie danach rausgegangen ist, um sich zu beruhigen, wurde mit dem Hausmeister oder einer anderen Fachkraft in dem Bereich (ich bin nicht mehr sicher) gesprochen. Diese Fachkraft meinte, dass der Verfolger es "bestimmt nicht so gemeint hatte", was ich absolut unakzeptabel finde.“
- Student*in

„Schlechtere Benotung wegen Gendern (angeblicher Rechtschreibfehler), Witze und Beleidigung von Menschen mit Übergewicht (ich habe eine Stoffwechselerkrankung, wegen der ich übergewichtig bin und daran leider auch nichts ändern kann).

Die Dozenten machen Witze darüber und sagen öffentlich, dass ihnen aber nichts passieren wird und sie das ja frei äußern können, weil sie niemand feuern kann.“
- Student*in

„Die Gender-Email-Diskussion war für mich so schlimm und herabwürdigend. Es passieren viele kleine Dinge immer wieder, aber das war so groß und trotzdem gab es keine Sanktionen und nichts wurde berichtet.“
- Student*in

„Ich wurde durch einen Mitarbeitenden einer Einrichtung, die als Kooperationspartner der Ohm gilt, sexuell belästigt. Ich habe das Ganze angezeigt und ein Ergebnis (Verurteilung) steht noch aus.

Sowohl die Einrichtung als auch die TH erkennen das nicht an/behaupten es wäre nicht passiert und verbieten mir darüber zu sprechen. (Man hat mir geraten, es an der TH niemanden zu erzählen, da mir dort keiner glauben wird und ich mich, um meine Karriere nicht zu zerstören, nicht mit den führenden Dozent*innen anlegen soll).

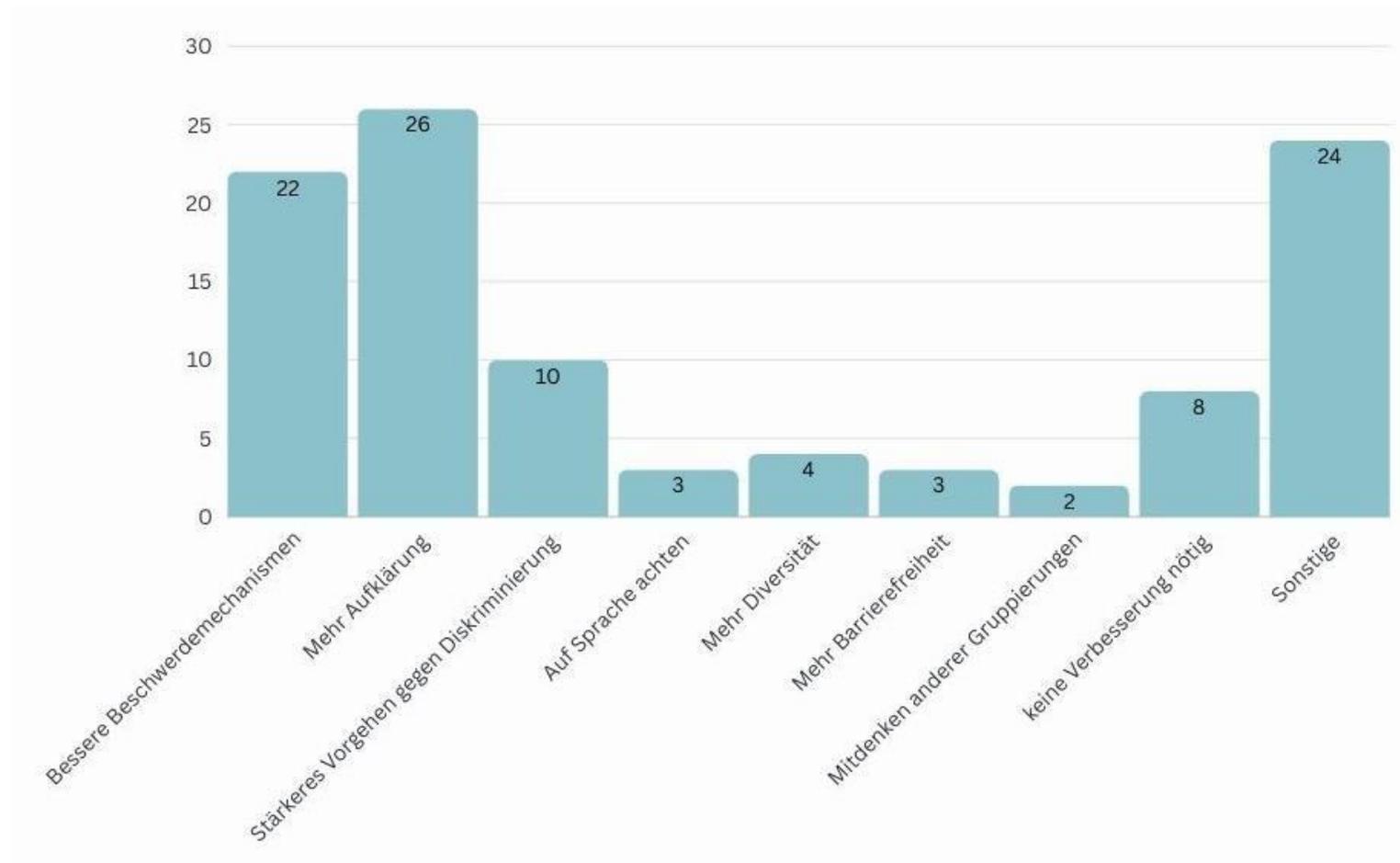
Weiterhin ist diese Einrichtung Kooperationspartner der TH und es werden weiterhin Student*innen dorthin für ihre Praktika vermittelt. Man bewirbt diese Einrichtung sowohl bei Infoveranstaltungen der Ohm als auch auf dem Praxismarkt.“

- Student*in

„Man hat das Gefühl, dass Professoren eine Immunität haben und sich alles erlauben können. Bei manchen Professoren ist es unter den Studierenden sowie den Mitarbeitenden bekannt, dass sie sich nicht korrekt verhalten.“

-

Nichtwissenschaftliche*r
Mitarbeiter*in



VERBESSERUNGEN

VERBESSERUNGEN - BESSERE BESCHWERDEMECHANISMEN

- „Die Strukturen müssen transparenter und "nutzerfreundlicher" werden.“
- „Dokumentationssystem, damit Beschwerden über bestimmte Dozierende gesammelt werden können.“
- „Meldeportal anonym (!!!) für Studierende (trauen sich wegen des Machtgefälles oft nichts sagen)“
- „Transparente gut wahrnehmbare Anlaufstellen. Feste Schilder/Poster/im Studiführer eine Liste mit Anlaufstellen und Rechten.“
- „Die Möglichkeit, von Studierendenseite gegen das Machtgefälle der Professorinnen vorgehen zu können, bzw. in irgendeiner Form die Chance zu haben, verantwortlichen Lehrenden Konsequenzen zukommen zu lassen.“
- „Strukturen/ Einrichtungen schaffen, die Betroffenen die Aufklärung erleichtern. Ich habe mich in den jeweiligen Situationen hilflos gefühlt, weil ich Angst vor dem direkten Konflikt mit der diskriminierenden Person hatte (auch aus Angst vor anschließender schlechterer Behandlung und Noten) aber gleichzeitig alle indirekten Aufklärungsmöglichkeiten ins Leere liefen oder mir keine weiteren Möglichkeiten bekannt waren.“

VERBESSERUNGEN - SENSIBILISIERUNG / AUFKLÄRUNG

- „Bessere Abklärung der Inhalte der Vorlesungen und Unterweisung von Fremddozierenden bezüglich angemessener Sprache und Sensibilität gegenüber Studierenden (Themen wie Suizid, sozialer Status und Grenzen).“
- „Bitte Sensibilisierungseinheit für alle Dozierenden :D Allein die Gender- Debatte war ein Armutszeugnis.“
- „Dozierende regelmäßig in dem Themenbereich Anti-Diskriminierung und Herausforderungen für Studierende schulen und vielleicht zu Beginn des Semesters verpflichtende Workshops zu dem Thema Diskriminierung für alle Studierenden anbieten.“
- „Es kommt immer drauf an um welche Art von Diskriminierung es geht. Ich würde sagen man müsste im Allgemeinen mehr über Themen aufklären. Ich hatte schon Erfahrungen mit Menschen, die immer noch dachten, dass Homosexualität und Transgender sein ansteckend ist und dann auf Abstand gegangen sind "damit sie nicht auch so werden". Viel Diskriminierung wurzelt in Nichtwissen um was es eigentlich geht. Ich habe schon mitbekommen, wie Personen schnell ihre Meinung geändert haben einfach auf Grund, dass man sie über die Themen aufgeklärt hat und Ihnen vorher einfach das nötige Verständnis gefehlt hat.“
- Als damals wiss. MA hätte ich mich als Neue/Unbekannte an der Hochschule gegen die sehr dominant auftretende Professorin nicht behaupten können. Die Person hielt nichts von Mitarbeitergesprächen und so hatte niemand einen Blick darauf, wie diese Vorgesetzte bis heute mit wiss. MA umgeht. Es sollte Pflicht sein, dass auch jede Person an der HS, die MA-Verantwortung hat, darin auch geschult wird. Die wiss. MA sind auch Multiplikatoren und nach derartigen Erlebnissen fällt es schwer, die HS als Arbeitgeberin weiterzuempfehlen.

VERBESSERUNGEN - MEHR KONSEQUENZEN

- "Da kann man nichts machen" darf nicht die einzige Antwort sein. Am Besten auch wenn ich weiß, dass die TH alleine da nichts ändern kann, muss es auch für Professor*innen Abmahnungen geben, um ihre Unantastbarkeit aufzulösen.“
- „Die Strukturen und Ansprechpartner sind ja bereits vorhanden, das sich diese jedoch nicht aktiv für die Mitarbeiter bzw. Studenten einsetzen liegt in der Feigheit bzw. zu großer Hörigkeit. Diskriminierungen wird durch diesen Personenkreis aktiv gefördert.“
- „Konsequenter gegen Professoren vorgehen, die diskriminieren.“
- „Die Dozenten machen Witze darüber und sagen öffentlich, dass ihnen aber nichts passieren wird und sie das ja frei äußern können, weil sie niemand feuern kann.“
- „Präzedenzfälle sollten einem zeigen, dass es sich wirklich lohnt, sich zu beschweren.“
- „Auch Maßnahmen sichtbar machen, die auf Fälle hin ergriffen wurden/ präventiv gemacht werden etc. Sichtbarkeit ist mehr als ein Link in einer Mail o.ä.“

VERBESSERUNGEN - SPRACHE, DIVERSITÄT & INKLUSION

- „Vermeiden von Reproduktion rassistischer, diskriminierender Aussagen (werden manchmal gefühlt für den Schock Faktor gerne genutzt, für Betroffene aber Mikroaggressionen)“
- „Es sollte dringend auf eine inklusive Sprache geachtet werden.“
- „Eventuell wäre es auch gut, wenn die Hochschule aktiv versuchen würde mehr Diversität auch bei den Mitarbeitern etc. zu schaffen.“
- „Nach meiner Erfahrung ist Ableismus in der Ohm nach wie vor ein großes Problem, welches von vielen nicht behinderten/chronisch kranken Menschen, aber einfach nicht als Problem wahrgenommen wird. Deshalb müsste es hier meiner Meinung nach deutlich inklusivere Strukturen schon ab Beginn des Studiums geben an dem Personen die Hilfe gebrauchen können ein Stück weit unterstützt werden und wo sie sich auch hinwenden können, wenn sie irgendwie benachteiligt werden. Sätze wie "dies ist eine Präsenzhochschule" mögen für die einen eine valide Rechtfertigung sein, niedrigschwelligere Bildungsangebote wie hybrid und online Methoden links liegen zu lassen. Für einige Studierende bedeutet dies aber eine deutlich größere Schwelle als für andere und eine gewisse Flexibilität diesbzgl. wäre oft wünschenswert. Es sollte außerdem mehr Möglichkeiten für kranke/behinderte Menschen geben einen Ausgleich im Studienleben zu erhalten als "nur" eine Schreibzeitverlängerung bei Prüfungen was viel zu häufig das einzige ist, was einem gerade so gewährt wird.“

VERBESSERUNGEN - SONSTIGES

- „Opfer "Wirklich" ernst nehmen. Opfern zuhören. Zeitnah Hilfe anbieten, nicht 1 Woche später etc.“
- “Standhaft bleiben bei Entscheidungen, z.B. dass die geschlechtsneutrale Toilette da bleibt, wo sie ursprünglich angedacht war und sie nicht nach zwei Beschwerden ins letzte Eck verbannt wird, wo man sie kaum findet und ewig hinlaufen muss (bezieht sich auf den Standort Hohfederstraße, wo sich innerhalb der ersten paar Tage, also noch in der Eingewöhnungszeit, weibliche Mitarbeitende beschwert haben, obwohl es genug andere geschlechtergetrennte Toiletten gibt).“
- “Den Slogan "Familienfreundliche Hochschule" ernst nehmen und auch in den Alltag von Dozierenden bringen mit klaren Vorgaben für Fakultäten bezüglich Termin- und Stundenplanung.“

ZEIT FÜR DISKUSSION ;)