



Workshop:

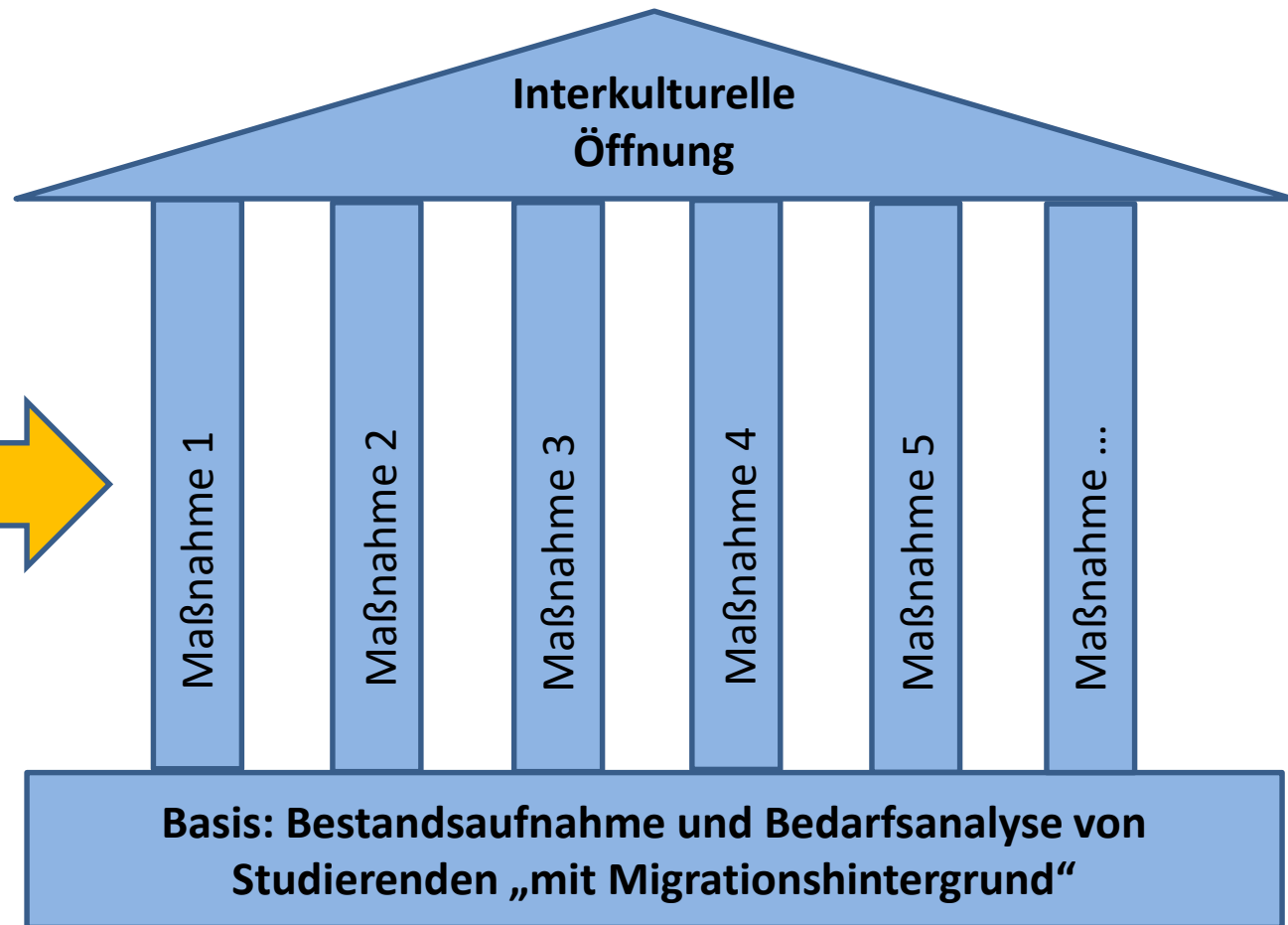
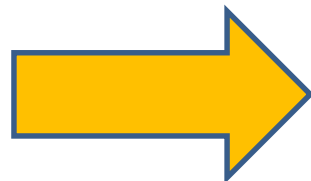
Allyship nicht an der „Zielgruppe“ vorbei – Die eigene
Datengrundlage schaffen

Bukof, Bad Hersfeld, 29./30.9.2022

Von der Idee zum Projekt



2010



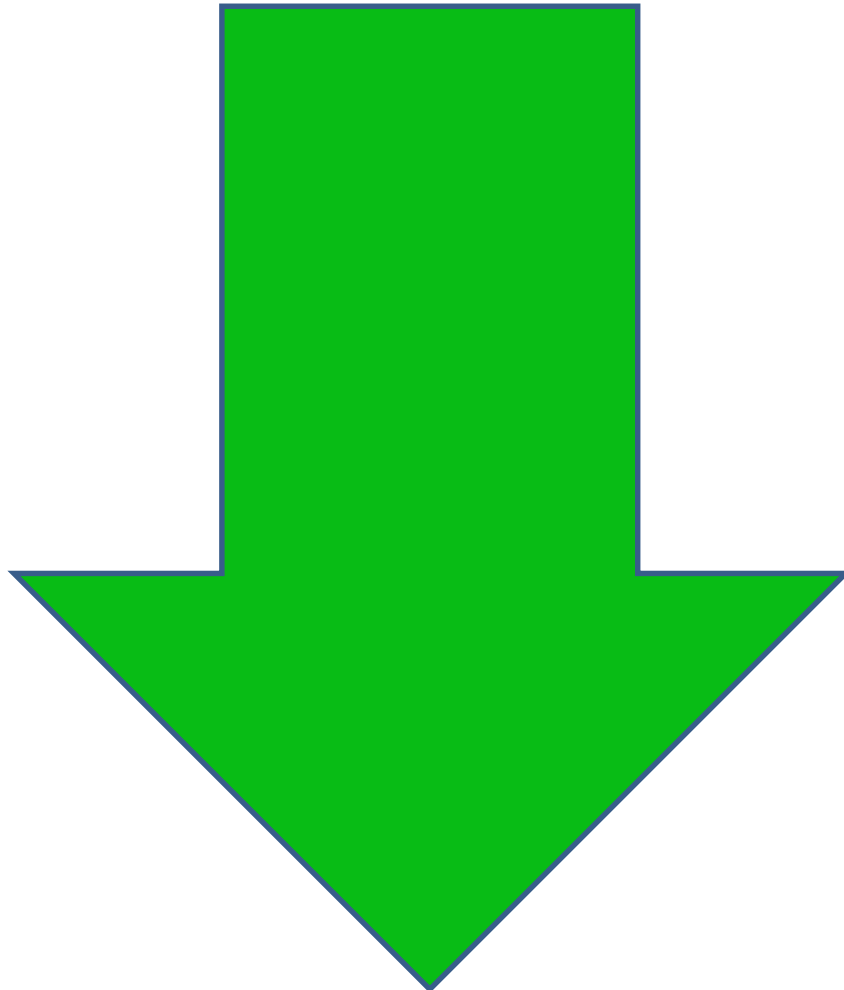
Thema „Migration“ trifft auf „Management Attention“ (2010)

„Migration(shintergrund)“

=

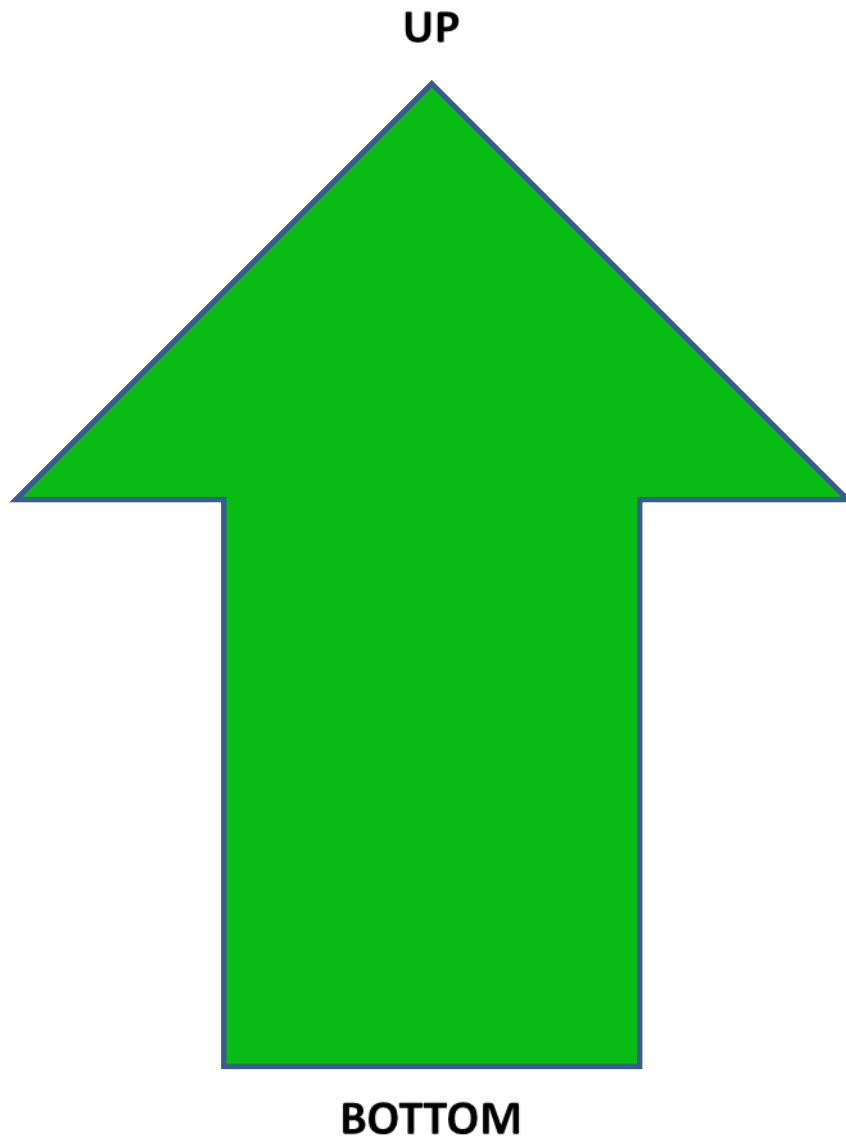
Defizit

TOP



DOWN

Prämisse:
Studierende mit
„Migrationshintergrund“
haben Probleme im
Studium. Maßnahmen
müssen ergriffen werden,
um diese zu beseitigen.



Perspektivwechsel!

- **Struktur vs. Individuum**
- **Betrachtung der Hochschule und nicht der Studierenden im Kontext Migrationsgesellschaft**

Eigene Datengrundlage schaffen und strukturelle Veränderungen in der Organisation bewirken

**Erfahrungen
Internationaler Studierender und
Studierender mit „Migrationshintergrund“
an der THM**

**Ergebnisse und Handlungsempfehlungen aus der qualitativen und
quantitativen Studierendenbefragung**

Verfasserinnen

Irene Bleicher-Rejditsch, Andrea Härtel, Rebecca Bahr, Michaela Zalucki

Vorgelegt vom

Projekt Hochschule in der Migrationsgesellschaft - Interkulturelle Öffnung der THM
(ProMi)

Gießen, 13. Oktober 2014

Gefördert von



2014

Ressourcen

finanziell



personell



Projektteam +

- Projektleitung 0,5 VZÄ
- Wiss. MA/StV 0,5 VZÄ
- Wiss. MA 0,5 VZÄ
- Wiss. MA 0,5 VZÄ
- stud. Aushilfe 0,25 VZÄ

EXTERNE EXPERTISE auf Honorarbasis



- Studienstrukturprogramm
- Innovationsbudget
- QSL-Mittel



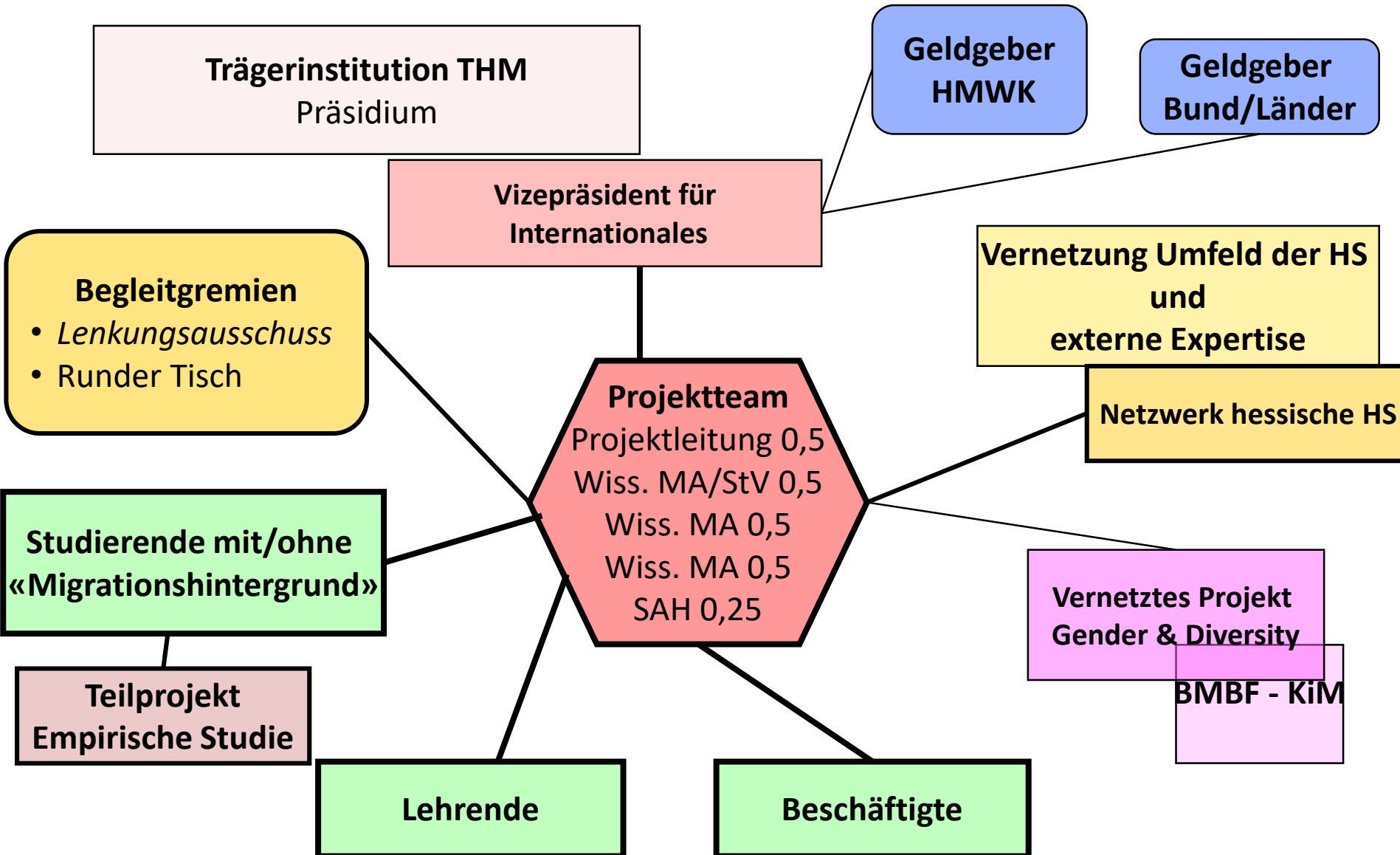
Bund/Länder: Hochschulpaktmittel



Externe Expertise...

... zur Qualitätssicherung:

- Fragebogen- und Leitfadenenentwicklung (vorhandene Quellen einbeziehen: Uni Kiel, SQM, FH Kiel, Uni Oldenburg)
- Auswertungsmethoden quali- und quantitativ
- Diskriminierungssensible Ansprache der Zielgruppe
- generell: Reflexion des Vorhabens und des theoretischen Grundgerüsts



Fragestellung

„Welche Erfahrungen machen Internationale Studierende und Studierende mit „Migrationshintergrund“ in ihrem Studienleben an der THM, wie gehen sie mit diesen Erfahrungen um und welche Handlungsbedarfe ergeben sich daraus?“

→ Fokus auf Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen

Fragestellung

- Analytische Unterscheidung in
 - Studierende mit „Migrationshintergrund“ und
 - Internationale Studierende
- Beide Gruppen existieren nicht „an sich“, sondern es handelt sich um konstruierte, in sich wiederum sehr heterogene Gruppen

Dilemmata in der Auseinandersetzung mit Differenz

- Einerseits: Gefahr, die „Anderen“ durch das Zuschreiben kultureller Differenz auf diese festzulegen und Differenz evtl. erst zu konstruieren
- Andererseits: Nichtbeachtung von Differenz kann auch diskriminierend sein; u.a. da eine Gleichbehandlung und eine Leugnung von Differenzen zu einem Ignorieren von Chancenungleichheit führen kann und diese dadurch fortschreibt (vgl. Kalpaka 2004: 17ff., Mecheril / Klingler 2010: 109).

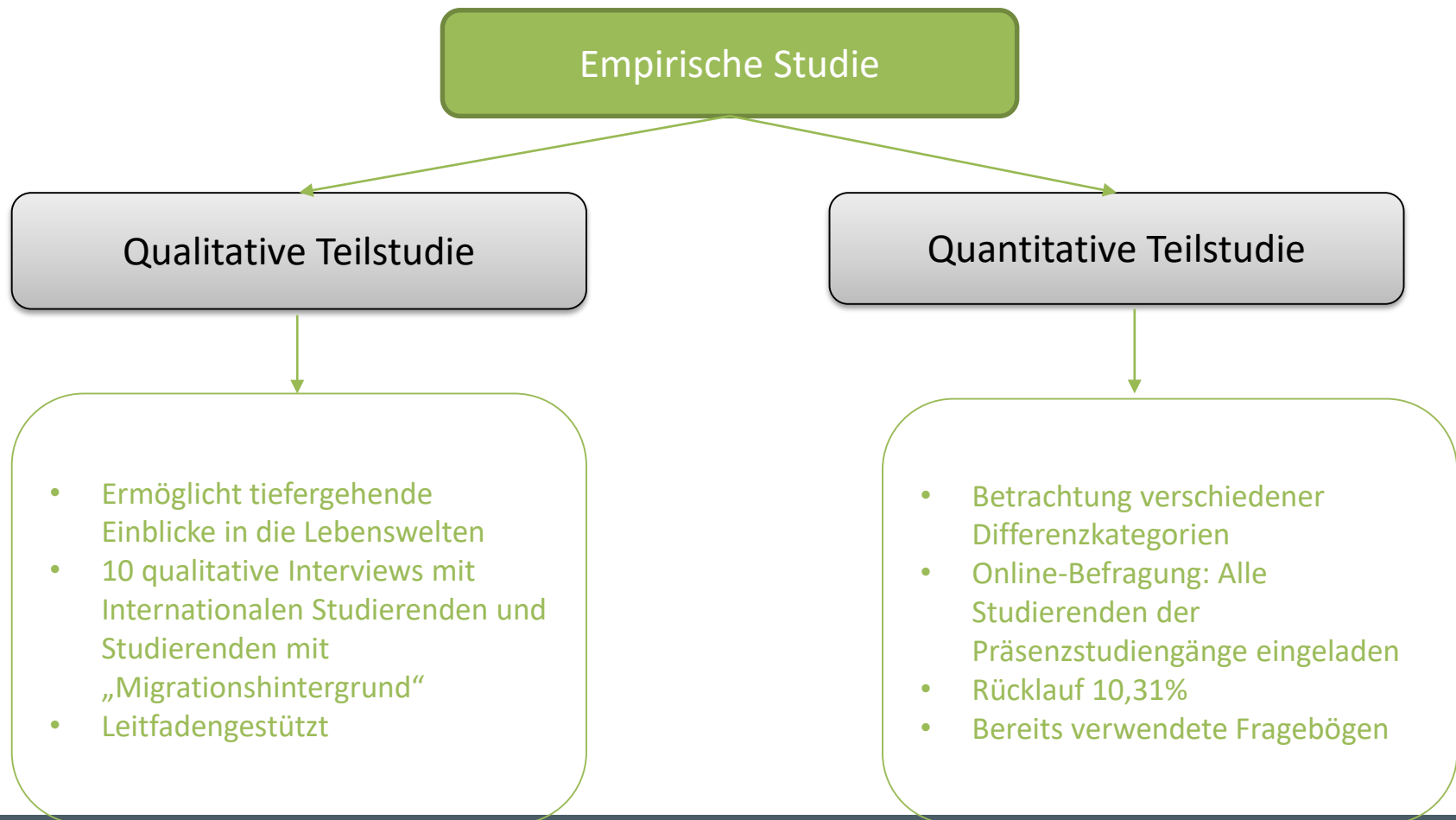
→ Reflexiver Umgang (vgl. Mecheril 2010a: 190f.)

→ Berücksichtigung ggf. anderer relevanter Differenzlinien

Theoretischer Hintergrund: Zum Diskriminierungsverständnis

- Im Vordergrund steht die Frage, welche Erfahrungen **subjektiv als diskriminierend wahrgenommen** werden und nicht die Intention bzw. Motive der handelnden Personen.
- Auch **strukturelle** und **mittelbare Diskriminierung** (Gleichbehandeln von Ungleichen) verstehen wir als Diskriminierung (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2013, Kalpaka 2004).

Methodischer Hintergrund: Studiendesign



Methodischer Hintergrund: Ansprache von Studierenden

- Quantitative Teilstudie:
 - E-Mail: Alle Studierende der Präsenzstudiengänge
 - Zusätzlich postalisch 4000 Studierende per Zufallsprinzip
 - Personalisierter Zugangscode, um mehrfache Teilnahme zu verhindern
 - Zusammenarbeit mit IT, um Datenschutz zu gewährleisten
- Qualitative Teilstudie:
 - Ausschreibung zum Thema:
„Migration – Interkulturalität – Diskriminierung“
 - Flyer, Homepage, Newsletter, Mail-Verteiler, Ansprache in Lehrveranstaltungen, ...



TECHNISCHE HOCHSCHULE MITTELHESSEN | ProMi
Projekt Hochschule in der Migrationsgesellschaft
Interkulturelle Öffnung der THM

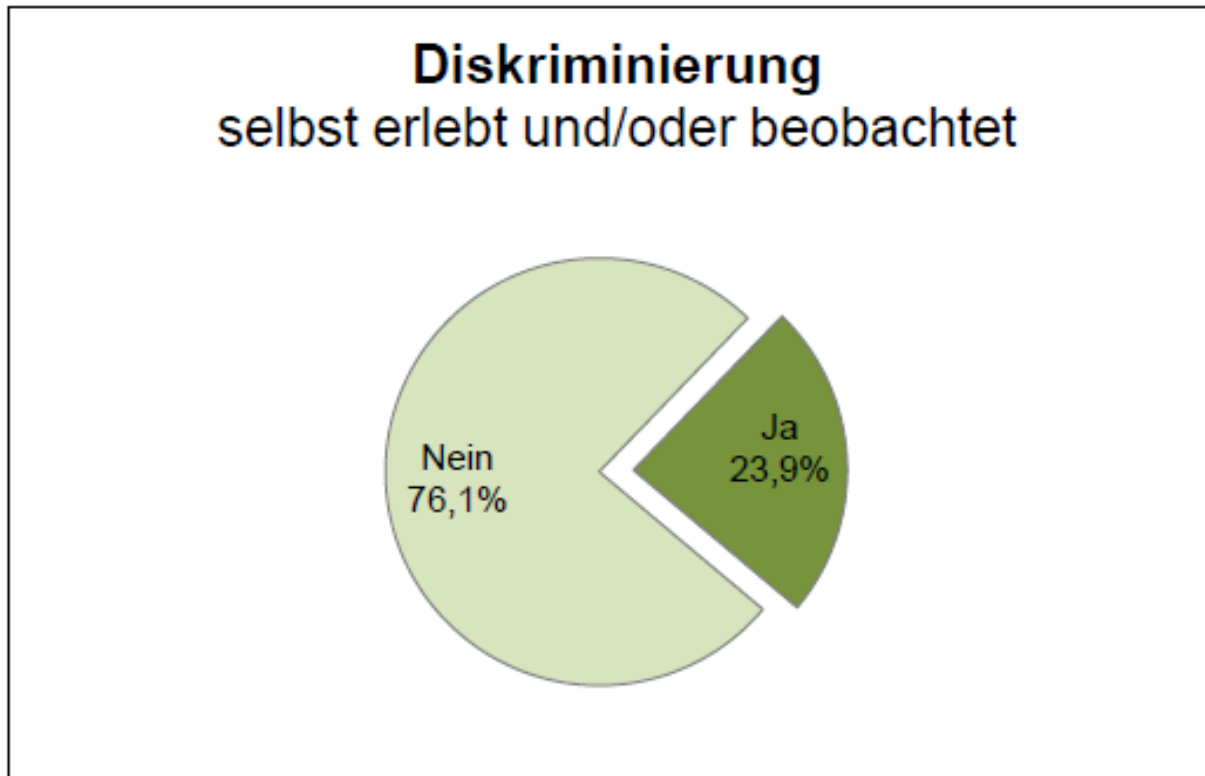
**THM-Studierende für
Interviews zum Thema
Migration – Interkulturalität
– Diskriminierung gesucht**

Methodischer Hintergrund: Reflektion eigener Positioniertheit

- persönlichen Einstellungen, Lebensumstände und institutionelle Rahmen, in dem die Arbeit entsteht, können Forschungsbericht beeinflussen (Nadig 1992: 152f.)
- Reflektion hinsichtlich eigener Funktionen an der Hochschule und bezüglich Wahrnehmung der eigenen natio-ethno-kulturellen Zugehörigkeit(en)

Quantitative Studie: Zentrale Ergebnisse

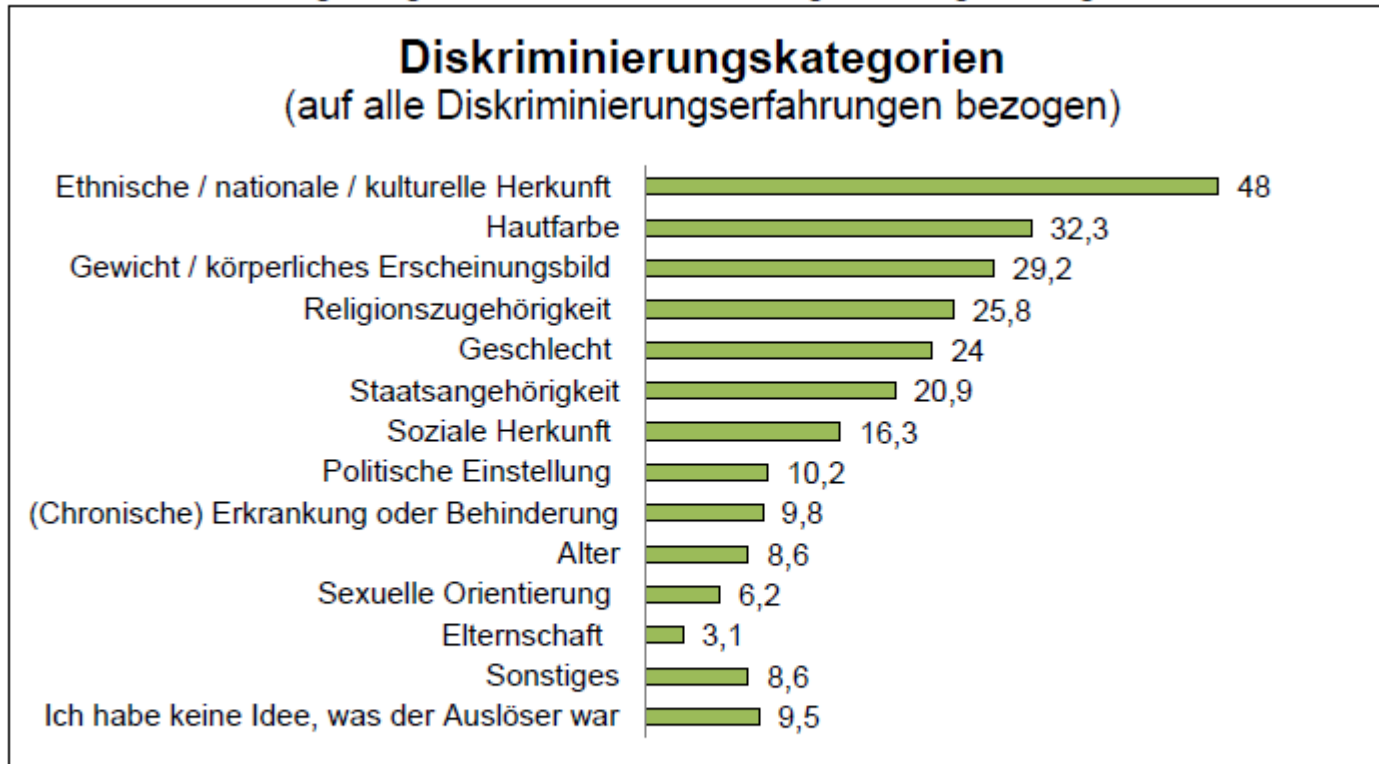
Abb.8: Diskriminierungserfahrungen (selbst erlebt und/oder beobachtet)



Die zugrunde liegenden Fragen finden sich in Abbildung 9 und Abbildung 10, n=1362, Quelle: eigene Darstellung

Quantitative Studie: Zentrale Ergebnisse

Abb.11: Diskriminierungskategorien: auf alle Diskriminierungserfahrungen bezogen



Frage: „In Bezug auf welches tatsächlich vorhandene oder zugeschriebene Merkmal erfolgte(n) die Diskriminierung(en)?“, Mehrfachnennung möglich, Angaben in Prozent, n=325, Quelle: eigene Darstellung

Quantitative Studie: Zentrale Ergebnisse

- Relevanteste selbst erlebte oder beobachtete Diskriminierung hat in einer **Lehrveranstaltung** stattgefunden (63,8%)
- **Kommiliton*innen** am häufigsten als diskriminierende Personen genannt (63,5%), dann: **Dozent*innen** (45,3%) und **Tutor*innen** (7,5%)
- Diskriminierungen in **sozialen Interaktionen** werden häufig berichtet.
Äußerung durch:
 - Herabwürdigungen / Bloßstellungen (44,8%)
 - negativen Äußerungen über gesellschaftliche (Minderheiten-) Gruppen (35,1%)
 - darin, dass Leistungen nicht zugetraut werden (34,2%)
 - oder zum Beispiel in Form von Beleidigungen / Beschimpfungen (32,9%)

Qualitative Studie: Zentrale Ergebnisse

strukturelle & mittelbare Formen von Diskriminierung / Rassismus:

- Auch **strukturelle Formen** der (rassistischen) Diskriminierung spielen eine Rolle im Studienleben
 - Insbesondere **aufenthaltsrechtliche Bestimmungen** für **Internationale Studierende aus „Drittstaaten“** haben i.d.R. **erhebliche negative Auswirkungen** auf den Studienalltag
 - Folgen sind eine **permanente existenzielle Druck- und Angstsituation**

Qualitative Studie: Zentrale Ergebnisse

strukturelle & mittelbare Formen von Diskriminierung/Rassismus II

- **Gleichbehandlung von Ungleiche**m (mittelbare Diskriminierung) stellt für einige Internationale Studierende eine Beeinträchtigung ihres Studiums dar
 - z.B. wenn in Lehrveranstaltungen **perfekte Deutschkenntnisse** gefordert werden oder **schwierige aufenthaltsrechtliche Situationen nicht ausreichend berücksichtigt** werden

Qualitative Studie: Zentrale Ergebnisse

(rassistische) Diskriminierungserfahrungen in sozialen Interaktionssituationen:

- Internationale Studierende berichten von **Schwierigkeiten, Lern- und Arbeitsgruppen** zu finden
 - Erfahrungen gehen mit **offenen Ausgrenzungen** und z.T. auch **rassistischen Herabwürdigungen** einher
 - **Mangel an Unterstützung und Solidarität** bei Erfahrung der Ausgrenzung und Bloßstellung

Qualitative Studie: Zentrale Ergebnisse

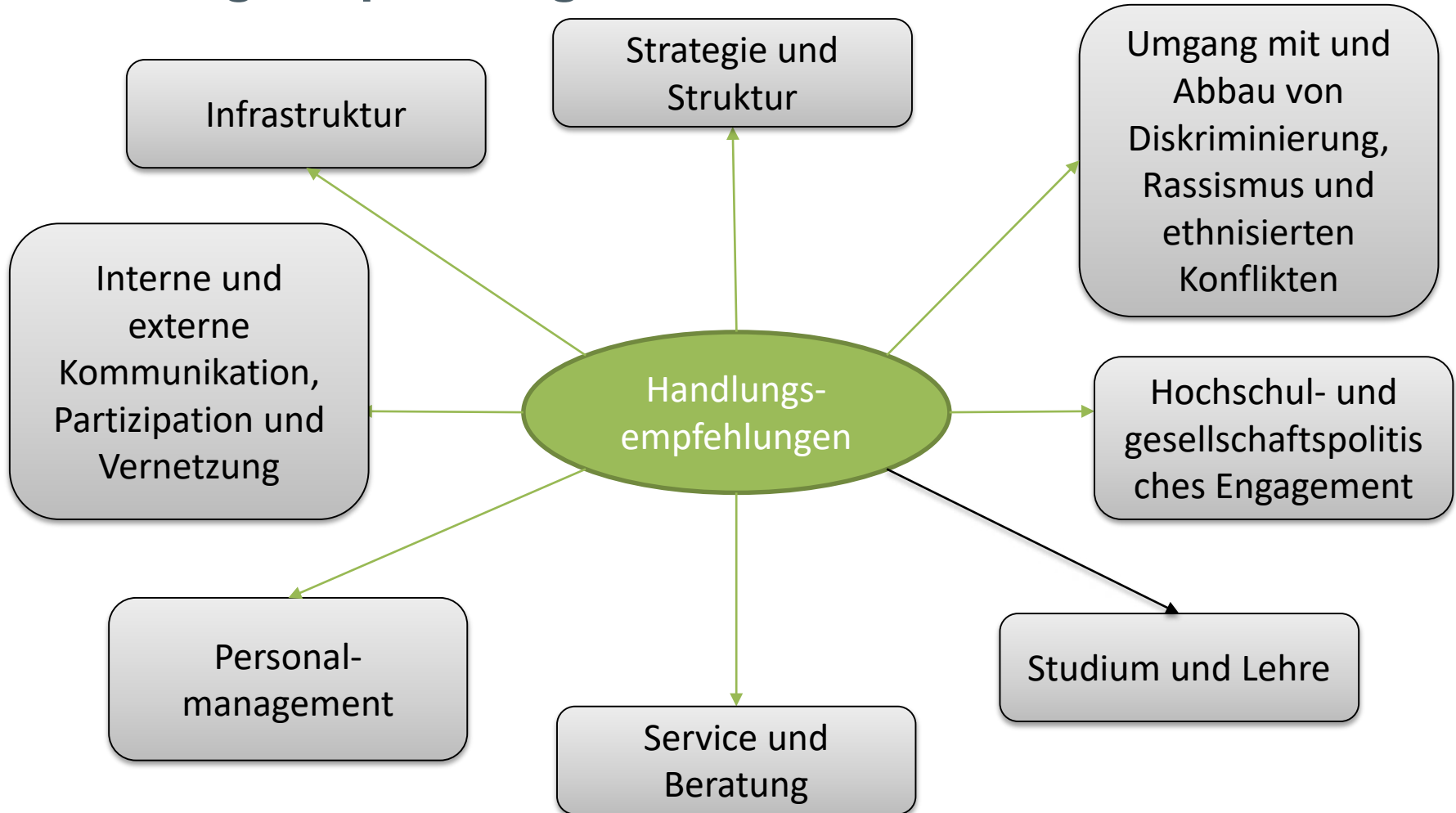
(rassistische) Diskriminierungserfahrungen in sozialen Interaktionssituationen:

- Studierende mit „Migrationshintergrund“ berichten vor allem von **subtileren Formen** der Zuschreibung, Stereotypisierung und Ausgrenzung
 - Erfahrung, aufgrund von Zuschreibungen zum äußerlichen Erscheinungsbild, zum Namen etc. **nicht als selbstverständlicher Teil der deutschen Gesellschaft** angesehen zu werden
 - Erfahrung, dass ihnen **weniger Leistungen zugetraut** werden als ihren Kommiliton_innen ohne „Migrationshintergrund“

Handlungsempfehlungen:

- Ableitung aus der empirischen Studie
- Hinweise und Vorschläge aus der einschlägigen aktuellen (wissenschaftlichen) Literatur
- Gespräche mit und Erfahrungen von weiteren Hochschulangehörigen → Studierendenforen
- Fokus: Weiterentwicklung der Organisation als Ganzes und Abbau von Diskriminierung
- Gliederung der Handlungsempfehlungen orientiert sich an den Handlungsfeldern des vom Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft erstellten Diversity-Audits für Hochschulen

Handlungsempfehlungen: Aktionsfelder



Nachhaltigkeit 1

- Handlungsempfehlungen analog zu Aktionsfeldern Diversity Audit
- Studiendesign: SQM und Diversityfragebogen für Follow up/ Monitoring
- Leitbildentwicklung: Vielfalt und Antidiskriminierung mit aufgenommen
- AG Chancengerechtigkeit/ Präsidialausschuss: Präsident trifft sich alle 2 Monate mit Akteur*innen der HS zu Diversity und Antidiskriminierung
- Sachgebiet IKÖ als Nachfolgestruktur: in 2019 aufgelöst
- Beauftragung zur IKÖ (beratender Funktion im Senat) (war in Personalunion mit Sachgebiet IKÖ)
- Hochschulpaktentwicklung/Zielvereinbarungen mit Land Hessen: Zentrale Forderungen mit eingeflossen
- Interkulturelle Öffnung und Antidiskriminierung als Teil der Internationalisierungsstrategie (verbunden mit Maßnahmenkatalog)

Nachhaltigkeit 2

- durch neue Projekte mit anderen Inhalten konnten Ziele umgesetzt werden: REACH, ESF-Projekt Career Service, Integra: DaF ab DSH 2
- Rechtsberatung internationale Studierende ASTA
- Raum der Stille: Konzeption mit Studierenden und Antidiskriminierungsakteur*innen, Raum wurde inzwischen wieder geschlossen (wegen Pandemie und Umbaumaßnahmen)
- Tutor*innenqualifizierung: interkulturelles Modul eingeführt
- Unterzeichnung der Charta der Vielfalt
- Mitglied bei Weltoffene Hochschule
- Einrichtung Antidiskriminierungsstelle, Code of Conduct

- Empowermentworkshops für von Diskriminierung betroffene Studierende mit externer Moderation

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Fragen?

Literaturangaben

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) (2013): Leitfaden: Diskriminierungsschutz an Hochschulen. Ein Praxisleitfaden für Mitarbeitende im Hochschulbereich. Großbeeren.

Kalpaka, Annita (2004): Wie die Elefanten auf die Bäume kommen. Chancen interkulturellen und pädagogischen Handelns in der Einwanderungsgesellschaft. Villigst.

Mecheril, Paul (2009): Was Sie schon immer über Rassismuserfahrungen wissen wollten...In: Leiprecht, Rudolf / Kerber, Anne (Hrsg.): Schule in der Einwanderungsgesellschaft. Ein Handbuch. 3. Auflage. Schwalbach/Ts., S. 462-471.

Nadig, Maja (1992): Der ethnologische Weg zur Erkenntnis. Das weibliche Subjekt in der feministischen Wissenschaft. In: Knapp, Gudrun-Axeli / Wetterer, Angelika (Hrsg.): Traditionen Brüche. Entwicklungen feministischer Theorie. Freiburg, S. 151-200.

Scharathow, Wiebke (2011): Zwischen Verstrickung und Handlungsfähigkeit. Zur Komplexität rassismuskritischer Bildungsarbeit. In: Dies. / Leiprecht, Rudolf (Hrsg.): Rassismuskritik Band 2. Rassismuskritische Bildungsarbeit. 2. Auflage. Schwalbach/Ts., S. 12-22.

Scharathow, Wiebke / Melter, Claus / Leiprecht, Rudolf / Mecheril, Paul (2009): Rassismuskritik. In: Melter, Claus/ Mecheril, Paul (Hrsg.): Rassismuskritik Band 1. Rassismustheorie und -forschung. Schwalbach/Ts., S. 10-12.

Kontakt:

Michaela Zalucki, Tel: 0641-309 1322,
Michaela.Zalucki@admin.thm.de

Irene Bleicher-Rejditsch, 0641-309 1039,
Irene.Bleicher-Rejditsch@admin.thm.de

Download

- Ergebnisbericht der empirischen Studie abrufbar unter:
https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjGk4OSwMj6AhXPGewKHWMceAQFnoECAoQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.thm.de%2Fsite%2Fimages%2Fstories%2FInternational%2FProMi%2FTHM_ProMi-Ergebnisbericht_Studbefrag102014.pdf&usg=AOvVaw3cChGWdBWmcSQVpvrzDWia
- Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse abrufbar unter:
https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwizwu6Z7cj6AhVhX_EDHWmTAJwQFnoECAYQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.thm.de%2Fsite%2Fimages%2Fstories%2FInternational%2FProMi%2FProMi_Zusammenfassung_Ergebnisbericht.pdf&usg=AOvVaw3fMR8vjOOvpFEzdx6jhaXM
- Handlungsempfehlungen abrufbar unter:
https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjGk4OSwMj6AhXPGewKHWMceAQFnoECAMQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.thm.de%2Fsite%2Fimages%2Fstories%2FInternational%2FProMi%2FTHM_ProMi-Ergebnisbericht_Handlungsempfehlungen.pdf&usg=AOvVaw1z4v2qHn-XhsAVKk4WhIHG

Stand: 07.10.2022

Definition des Begriffes „Migrationshintergrund“ in der quantitativen Teilstudie

- *Orientierung an der Definition der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks. Diese Definition umfasst*
 - *„[...] die sogenannten Bildungsinländer(innen), also Studierende mit ausländischer Staats-angehörigkeit, die ihre Hochschulzugangsberechtigung im deutschen Bildungssystem er-worben haben*
 - *eingebürgerte Studierende, die ihre ursprüngliche Staatsangehörigkeit zugunsten der deutschen aufgegeben haben*
 - *Studierende mit einer doppelten Staatsangehörigkeit (deutsche und andere)*
 - *deutsche Studierende mit mindestens einem Elternteil, der [sic] eine ausländische Staatsangehörigkeit besitzt*
 - *deutsche Studierende, deren Eltern beide die deutsche Staatsangehörigkeit haben und von denen mindestens ein Elternteil (und ggf. der Studierende selbst) im Ausland geboren wur-de“ (DSW / HIS 2013: 522).*

Erhebung von Diskriminierungserfahrungen im Rahmen der quantitativen Befragung

Unter Diskriminierung verstehen wir die benachteiligende Behandlung von Menschen in Bezug auf vermutete oder tatsächliche Merkmale, z.B.

- die **ethnische / nationale / kulturelle Herkunft**
- die **Hautfarbe**
- die **Religionszugehörigkeit**
- die **Staatsangehörigkeit**
- das **Geschlecht**
- die **soziale Herkunft**
- die **Elternschaft**
- eine **(chronische) Erkrankung oder Behinderung**
- das **Alter**
- die **sexuelle Orientierung**
- die **politische Einstellung**
- das **Gewicht / das körperliche Erscheinungsbild**

Diskriminierungen können auf sehr unterschiedliche Weise ausgeübt werden: z.B. durch erschwerte Zugangsmöglichkeiten (z.B. zu Finanzierungsmöglichkeiten, Arbeitsgruppen, zum Wohnungsmarkt), Zugangsbarrieren (z.B. zu Gebäuden / Räumen der THM, zu Materialien), aber auch durch ablehnende Blicke, Auslachen, Ausgrenzungen bis hin zu körperlicher Gewalt.

2.1 Wurden Sie an der THM oder im Umfeld der Hochschule (z.B. Campus, Hochschulsport) schon einmal selbst diskriminiert?

- Nein, niemals
- Ja, einmal
- Ja, mehrmals
- Ja, regelmäßig