



Universität Hamburg
DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

FAKULTÄT
FÜR RECHTSWISSENSCHAFT

Evaluationsbericht zur Umfrage „Gleichstellung und Diversität an der Fakultät Rechtswissenschaft 2024“

Marlene Massmann & Rebecca Endtricht

*Gleichstellungsreferat der Fakultät
Rechtswissenschaft*



INHALT

Abbildungsverzeichnis	3
Zusammenfassung	5
01 Einleitung	8
01.1 Relevanz	8
01.2 Das Gleichstellungsreferat und seine Aufgaben	9
01.3 Verantwortlich durchführende Personen, Mitwirkende und Datenschutz	11
02 Begriffe und Definitionen	12
02.1 Diskriminierung	12
02.2 Diversität	12
02.3 Intersektionalität	13
02.4 Care-Arbeit	13
02.5 LGBTIQ+	13
02.6 Transgeschlechtlichkeit	13
02.7 Cis-Geschlechtlichkeit	14
02.8 Misgendern	14
03 Die Umfrage „Gleichstellung und Diversität an der Fakultät Rechtswissenschaft“	15
04 Ergebnisse	17
04.1 Die Teilnehmer:innen	17
04.2 Arbeitsbedingungen und Arbeitsatmosphäre	22
04.3 Vereinbarkeit von Pflegeaufgaben und Beruf/Studium	33
04.4 Individuelle Beeinträchtigungen und Diskriminierungserfahrungen	40
04.5 Wahrnehmung von Diversität an der Fakultät	58
04.6 Wahrnehmung von Beratungs- und Unterstützungsangeboten und Bedarfe	66
05 Schlussfolgerungen	76
06 Kontakt	84
07 Literaturverzeichnis	85
08 Anhang	86
08.1 Teilgruppenauswertungen	86
08.2 Fragebogen	96

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1: Altersverteilung der Befragten nach Funktion (in %)	18
Abbildung 2: Geschlecht der Befragten nach Funktion (in %)	18
Abbildung 3: Geschlecht der Befragten nach Karrierestufen (in %)	19
Abbildung 4: Semesteranzahl der eingeschriebenen Studierenden (in %)	20
Abbildung 5: Durchschnittliche Anzahl an Semestern, die Studierende je Studiengang an der Fakultät eingeschrieben sind	20
Abbildung 6: Zeit an der Fakultät in Jahren nach Funktion (Angaben in %)	21
Abbildung 7: Antwortverhalten zur Arbeitsatmosphäre an der Fakultät im Allgemeinen (in %)	23
Abbildung 8: Antwortverhalten zur Arbeitsatmosphäre am Arbeitsplatz für Mitarbeitende mit Vorgesetzten (in %)	24
Abbildung 9: Antwortverhalten zur Arbeitsatmosphäre am Arbeitsplatz: Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen (WiMi) und Angestellte der Verwaltung im Vergleich (in %)	25
Abbildung 10: Angaben zu unfairer Behandlung oder Machtmissbrauch durch Vorgesetzte (in %)	26
Abbildung 11: Antwortverhalten zur Diversität in der Lehre (in %)	27
Abbildung 12: Anteil Zustimmung (in %) zur Diversität in der Lehre nach Semestern	29
Abbildung 13: Antwortverhalten zur allgemeinen Atmosphäre an der Fakultät (in %)	30
Abbildung 14: Antwortverhalten zur Frage nach ausreichenden Unternehmungen der Fakultät gegen Ungleichheiten / Ungleichbehandlungen im Statusgruppenvergleich (in %)	31
Abbildung 15: Antwortverhalten zur Atmosphäre in einem Betreuungsverhältnis (in %)	32
Abbildung 16: Anteil Personen mit Kindern oder Pflege-/Betreuungsaufgaben unter Student:innen und Mitarbeiter:innen (inkl. WiMis, Verwaltung und Professor:innen) (in %)	33
Abbildung 17: Antwortverhalten zur Vereinbarkeit von Pflege- und Betreuungsaufgaben mit dem Beruf (in %)	34
Abbildung 18: Wünsche und Bedürfnisse zur Vereinbarung von Pflege- und Betreuungsaufgaben mit dem Beruf (Anteile in absoluten Zahlen)	35
Abbildung 19: Antwortverhalten zur Vereinbarkeit von Pflege- und Betreuungsaufgaben mit dem Studium (in %)	37
Abbildung 20: Wünsche und Bedürfnisse zur Vereinbarung Pflege- und Betreuungsaufgaben mit dem Studium (Anteile in absoluten Zahlen)	38
Abbildung 21: Angaben zum (zugeschriebenen) Bezugspunkt der Diskriminierung (in %)	41
Abbildung 22: Angaben (in %) zur Art der Diskriminierung/unangemessenen Behandlung	43
Abbildung 23: Angaben (in %) zum Ausgangspunkt der Diskriminierung (N=71)	44
Abbildung 24: Angaben (in %) zum Kontext der Diskriminierung (N=71)	45
Abbildung 25: Angaben (in %) zum Zeitpunkt der Diskriminierung (N=71)	46
Abbildung 26: Angaben zum Umgang mit dem diskriminierenden Vorfall (in %)	47
Abbildung 27: Angaben (in %) zum Grund warum der Vorfall nicht gemeldet oder angezeigt wurde (N=65)	48
Abbildung 28: Unterstützungswünsche seitens der Fakultät nach Diskriminierungserfahrungen (Anteile in absoluten Zahlen)	49

Abbildung 29: Antwortverhalten (in %) zur Kenntnis von Meldeprozessen von Diskriminierung	50
Abbildung 30: Angaben "Ja" je Statusgruppe (in %) zur Kenntnis von Meldeprozessen von Diskriminierung	51
Abbildung 31: Antwortverhalten zu Arbeitsbedingungen und -atmosphäre von Mitarbeitenden mit Behinderung oder Beeinträchtigung (in %)	53
Abbildung 32: Antwortverhalten zu Studienbedingungen und -atmosphäre von Studierenden mit Behinderung oder Beeinträchtigung (in %)	54
Abbildung 33: Anmerkungen der Studierenden zu Studienbedingungen und -atmosphäre (Anteile in absoluten Zahlen)	55
Abbildung 34: Antwortverhalten (in %) zur Wahrnehmung der Gleichstellung aller Geschlechter an der Fakultät	58
Abbildung 35: Antwortverhalten (in %) zur Wahrnehmung der Gleichstellung aller Geschlechter an der Fakultät nach Geschlecht	59
Abbildung 36: Antwortverhalten (in %) zur Wahrnehmung von Diversität an der Fakultät	60
Abbildung 37: Antwortverhalten (in %) zur Wahrnehmung von Diversität an der Fakultät nach Geschlecht	61
Abbildung 38: Offene Antworten zu Maßnahmen für ein diskriminierungsarmes Umfeld (Anteile in absoluten Zahlen)	62
Abbildung 39: Antwortverhalten (in %) zu den Fragen zu Beratungs- und Unterstützungsangeboten an der Universität	66
Abbildung 40: Antwortverhalten (in %) zu Beratungs- und Unterstützungsangeboten an der Universität bei Personen mit und ohne Behinderung/Beeinträchtigung	67
Abbildung 41: Antwortverhalten (in %) zu Beratungs- und Unterstützungsangeboten an der Universität nach Funktion	68
Abbildung 42: Antwortverhalten (in %) zu Beratungs- und Unterstützungsangeboten der Fakultät	69
Abbildung 43: Antwortverhalten (in %) zu Veranstaltungsangeboten des Gleichstellungsreferats	70
Abbildung 44: Wunsch nach Angeboten zum Thema Gender, Diversity und Inklusion (in %)	72
Abbildung 45: Wunsch nach Angeboten zum Thema Gender, Diversity und Inklusion (in %) nach Geschlecht	72
Abbildung 46: Wunsch nach Angeboten zum Thema Gender, Diversity und Inklusion (in %) nach Funktion	73
Abbildung 47: Wünsche zum Thema "Gender, Diversity und Inklusion" (Anteile in absoluten Zahlen)	74

ZUSAMMENFASSUNG

Dieser Bericht befasst sich mit den Ergebnissen einer Befragung, die vom Gleichstellungsreferat der Fakultät Rechtswissenschaft zum Thema „Gleichstellung und Diversität an der Fakultät Rechtswissenschaft“ durchgeführt wurde. Ziel der Befragung war es, Einblicke in die Lebenswelten der Fakultätsangehörigen zu erhalten, um zu evaluieren, welche Bedürfnisse und Problemlagen bestehen.

Die Befragung wurde im Januar und Februar 2024 durchgeführt. Es nahmen 475 Personen aus allen Statusgruppen der Fakultät (Studierende, wissenschaftliche Mitarbeiter:innen, Mitarbeiter:innen der Verwaltung und Professor:innen) an der Befragung teil. Dies entspricht 11,3% aller Fakultätsangehörigen.

In der Befragung wurden vier Themenbereiche abgedeckt. Zunächst wurden Fragen zu **Arbeitsbedingungen und Arbeitsatmosphäre** gestellt, gefolgt von Fragen zu individuellen **Erfahrungen mit Diskriminierung, Benachteiligung oder unfairer Behandlung** sowie deren Hintergründen und Häufigkeiten. Der dritte Themenblock beinhaltete Fragen zur **Wahrnehmung von Diversität an der Fakultät**. Im letzten Themenblock wurde die **Wahrnehmung von Beratungs- und Unterstützungsangeboten seitens der Universität, der Fakultät und des Gleichstellungsreferats** evaluiert.

1. Arbeitsbedingungen und Arbeitsatmosphäre

Die allgemeine Arbeitsatmosphäre an der Fakultät wird von den befragten wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen, Mitarbeiter:innen in der Verwaltung sowie Professor:innen überwiegend positiv bewertet. Besonders positiv wird das Verhalten der Mitarbeiter:innen untereinander sowie die Frage nach der Akzeptanz durch andere an der Fakultät wahrgenommen. Allerdings werden auch Unterschiede zwischen den Statusgruppen deutlich, wobei Mitarbeiter:innen der Verwaltung meist negativere Einschätzungen abgeben.

Die Einschätzungen von Studierenden im Hinblick auf Arbeitsatmosphäre und Diversität in der Lehre fällt sehr durchmischt aus. Die allgemeine Atmosphäre an der Fakultät wird von Studierenden hingegen überwiegend positiv wahrgenommen.

Nur wenige Studierende, aber mehr als ein Drittel der Mitarbeiter:innen geben an, Kinder zu haben. Auch übernehmen einige Befragte zusätzliche Pflege- oder Betreuungsaufgaben neben der Arbeit. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird unter den Mitarbeiter:innen mit einigen Ausnahmen positiv wahrgenommen. Im Vergleich dazu gibt es in der Statusgruppe der Studierenden negativere Bewertungen in Bezug auf die Vereinbarkeit von Pflege- und Betreuungsaufgaben mit dem Studium.

2. Erfahrungen mit Diskriminierung

Die Ergebnisse zum Thema Diskriminierungserfahrungen und zur Frage der Wahrnehmung von Meldeprozessen machen deutlich, dass Diskriminierungserfahrungen keine Einzelfälle sind. Sie treten gleichermaßen bei Studierenden wie bei Beschäftigten der Fakultät auf und

erstrecken sich über eine große Bandbreite an Bezugs- und Ausgangspunkten, Arten und Kontexten. Die häufigsten Nennungen betreffen hierbei sexistische und stereotypisierende Äußerungen und Darstellungen im Kontext von Lehrveranstaltungen, von denen vor allem weibliche Studierende und Personen mit einer bestimmten (zugeschriebenen) ethnischen Herkunft betroffen sind. Aber auch Diskriminierung am Arbeitsplatz und durch Verwaltungsvorgänge sind keine Seltenheit. Die betroffenen Befragten berichten überwiegend von einem eher passiven, vermeidenden Umgang mit solchen Erlebnissen. Wenige Befragte wissen, welche Anlaufstellen es gibt und wie ein Meldeprozess verlaufen würde.

Mitarbeitende mit Beeinträchtigung bewerten ihr Arbeitsumfeld in dieser Hinsicht überwiegend positiv. Im Gegensatz dazu werden die Studienbedingungen und -atmosphäre hinsichtlich einer Beeinträchtigung oder Behinderung bei Studierenden eher negativ wahrgenommen. Auch hier konnte ein weites Feld von Verbesserungspotenzialen ausgemacht werden.

3. Wahrnehmung von Diversität an der Fakultät

Die Ziele und Bemühungen der Fakultät in Bezug auf Geschlechtergleichstellung werden überwiegend positiv wahrgenommen. Auch glauben drei Viertel der Befragten, dass an der Fakultät etwas gegen diesbezügliche Ungleichheiten bzw. Ungleichbehandlungen unternommen wird. Die Wahrnehmung von Diversität an der Fakultät fällt ebenfalls eher positiv aus. Ein Großteil der Teilnehmer:innen spricht sich für die Verwendung von diskriminierungsarmer Sprache im universitären Kontext aus.

Die von den Teilnehmer:innen vorgeschlagenen Maßnahmen für Diversitätsbemühungen betreffen vor allem den Bereich *aktive Inklusion in der Lehre und durch Lehrende*. Kritik und Wünsche beziehen sich auf Stereotype bzw. klischeehafte Darstellungen aus den Ausbildungsfällen, die verändert werden sollten, um diskriminierungsarme Lehrmaterialien zu schaffen. Häufig wird zudem der Wunsch nach *Schulungen für Lehrpersonen* geäußert, da sich diese in der Wahrnehmung der Befragten ihrer diskriminierenden Äußerungen nicht bewusst zu sein scheinen.

4. Wahrnehmung von Beratungs- und Unterstützungsangeboten

Die Beratungs- und Unterstützungsangebote der Universität, die fakultätsübergreifend in Anspruch genommen werden können (z.B. Nachteilsausgleich, psychologische Beratung, Schwerbehindertenvertretung), sind in sehr unterschiedlichem Maß bekannt, wobei die Schwerbehindertenvertretung und die Beauftragte für die Belange von Studierenden mit Behinderungen den geringsten Bekanntheitsgrad aufweisen. Auch die meisten Unterstützungsangebote der Fakultät (z.B. Wickelgelegenheiten, Tampon- und Bindenspender (TuBs)) sind der Mehrheit der Befragten nicht bekannt. Das Veranstaltungsangebot des Gleichstellungsreferats kennen insgesamt etwas weniger als der Hälfte der Befragten.

Zum Thema Gender, Diversity und Inklusion wünscht sich mehr als ein Drittel der Befragten erneut interne Schulungen bzw. Fortbildungen für Lehrende. Jeweils ein Drittel der

Befragten gab darüber hinaus an, sich Vorträge bzw. Workshops zum Thema Gender, Diversity und Inklusion zu wünschen. Insgesamt spiegeln die Kommentare den Wunsch nach Sensibilisierung und transparentem Umgang mit Diversitätsthemen wider.

Auf Basis dieser und weiterer Ergebnisse werden in diesem Bericht abschließend mögliche Maßnahmen aufgezeigt, die an den Beschreibungen, den Wünschen und der Kritik der Befragten ansetzen. Diese beziehen sich auf fünf Bereiche: 1) Veranstaltungsangebote, 2) Verbesserung von Meldeprozessen von Diskriminierungserfahrungen, 3) Barrierefreiheit und (bauliche) Integration an der Fakultät, 4) Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Pflegeaufgaben und 5) Beratungsangebote. Die beschriebenen Maßnahmen können sowohl durch das Gleichstellungsreferat als auch andere Akteure der Fakultät bzw. der Universität umgesetzt werden, um die Wahrnehmung von Gleichstellung und Diversität längerfristig zu verbessern.

01 EINLEITUNG

Der Gleichstellungsplan der Fakultät für Rechtswissenschaft für die Jahre 2021-2025 sieht eine regelmäßige Evaluation an der Fakultät vor:

*§ 37 Evaluation: Die regelmäßige Evaluation geschlechts- und diversitätsspezifischer Bedürfnisse und Problemlagen ist Voraussetzung für eine adäquate Umsetzung und Anpassung der im vorliegenden Gleichstellungsplan dargelegten Fördermaßnahmen. Diese Evaluation in Form einer standardisierten Befragung der Studierenden sowie Nachwuchswissenschaftler*innen erfolgt jedes zweite Jahr durch das Gleichstellungsreferat.*

Hintergrund des Passus ist einerseits, dass das Gleichstellungsreferat zwar bereits ein breites, unten genauer beschriebenes Maßnahmenpaket für die unterschiedlichen Statusgruppen anbietet, aber nicht ausreichend Einblick in die Lebenswelten der verschiedenen Fakultätsangehörigen hat, um abzusehen, welche Bedarfe darüber hinaus bestehen und gezielt angesprochen werden sollten. Andererseits soll eine Evaluation der Überprüfung der Notwendigkeit der bestehenden Maßnahmen dienen und Grundlage für möglicherweise notwendige Änderungen sein. Seit November 2023 wurden daher Vorbereitungen getroffen, um Anfang des Jahres 2024 (24.01.2024 bis zum 11.02.2024) die Befragung durchzuführen.

01.1 RELEVANZ

Der Handlungsbedarf des Gleichstellungsreferats der Fakultät für Rechtswissenschaft und anderen Akteur:innen ergibt sich zudem aus verschiedenen Erhebungen und Betrachtungen zum Thema der Evaluation. Diese weisen auf Defizite in der Rechtswissenschaft und der juristischen Ausbildung im Bereich der Geschlechtergerechtigkeit und Diversität hin. So beleuchtet beispielsweise der Essay „Diversität in der Rechtswissenschaft und Rechtspraxis“ verschiedene Faktoren, die dazu führen, dass die Rechtswissenschaft und die juristische Praxis weniger divers ist als die Gesellschaft und zeigt auf, welche Probleme damit einhergehen.¹ Zudem zeigen Sacksofsky und Stix in ihrer Erhebung von 2018, wie weitreichend die Unterrepräsentanz von Frauen in der Rechtswissenschaft reicht. Sie beziehen sich dabei auf den fehlenden institutionellen Einfluss von Frauen an juristischen Fakultäten (mit einer Quote von 17% Juraprofessorinnen in Deutschland) und den geringen Frauenanteil innerhalb der

¹ Grünberger/Mangold/Markard/Payandeh/Towfigh, Diversität in Rechtswissenschaft und Rechtspraxis – Ein Essay, 2021.

juristischen Fachliteratur.² Eine Studie von Towfigh, Traxler und Glöckner zeigt darüber hinaus, dass Frauen und Personen mit zugeschriebenem Migrationshintergrund signifikant schlechter in den mündlichen Staatsexamensprüfungen abschneiden.³ Der Arbeitsstab Ausbildung und Beruf des Deutschen Juristinnenbundes untersuchte einige Jahre später in einer Studie von Heppner, Wienfort und Härtel konkrete Diskriminierungspotentiale der mündlichen Prüfung und fragte nach den Möglichkeiten, diese zu verringern. Dazu analysierten die Autorinnen die Ausbildungsgesetze und -verordnungen der Länder und befragten zudem die Prüfungsämter aller Bundesländer zu ihren diskriminierungskritischen Maßnahmen.⁴ Nicht zuletzt zeigt auch die Studie "(Geschlechter)Rollenstereotype in Juristischen Ausbildungsfällen" von 2016 grundlegende Probleme in der Fallgestaltung an der Universität Hamburg auf und gab Anregungen für eine konstruktive Reflexion.⁵

Die vorliegende Evaluation soll vor dem Hintergrund dieser wissenschaftlich adressierten Defizite dazu dienen, die diesbezüglichen Wahrnehmungen der Fakultätsangehörigen zu erfragen.

01.2 DAS GLEICHSTELLUNGSREFERAT UND SEINE AUFGABEN

In jede Fakultät der Universität Hamburg sind fakultäre Gleichstellungsreferate bzw. Gleichstellungsbeauftragte eingebettet, deren Arbeit unter anderem der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags aus dem Hamburger Hochschulgesetz (§ 3 Abs. 5 HmbHG) dienen soll. Die Gleichstellungsbeauftragten werden durch den jeweiligen Fakultätsrat gewählt. Zur Zeit führen an der juristischen Fakultät vier wissenschaftliche Mitarbeiter:innen das Amt der Gleichstellungsbeauftragten gemeinsam aus. Dabei werden sie unterstützt durch eine wissenschaftliche Mitarbeiterin und studentische Hilfskräfte.

Eine Kernaufgabe der Gleichstellungsbeauftragten ist das Mitwirken in Einstellungsverfahren wissenschaftlicher Mitarbeiter:innen und in Berufungsverfahren von Professor:innen. In diesen Verfahren achten sie auf die Einhaltung der Gleichstellungsvorschriften. Auch im Promotionsausschuss und in § 17-Verfahren sind die Gleichstellungsbeauftragten anwesend und weisen auf gleichstellungs- und diversitätsspezifische Aspekte hin.

² Sacksofsky/Stix, Daten und Fakten zur Repräsentanz von Frauen in der Rechtswissenschaft, 2018.

³ Towfigh/Traxler/Glöckner, ZDRW 2018/2, 115 ff.

⁴ Heppner/Wienfort/Härtel, ZDRW 2022/1, 23 ff.

⁵ Valentiner, (Geschlechter)rollenstereotype in juristischen Ausbildungsfällen – Eine hamburgische Studie, 2017.

Die Gleichstellungsbeauftragten unterstützen und beraten zudem als erste Anlaufstelle bei Problemen, die durch (sexistische, homophobe, ableistische, rassistische, klassistische o.a.) Diskriminierungen an der Fakultät entstehen. Diese können etwa in einem konkreten Verhalten gegen eine Person oder Personengruppe bestehen oder durch strukturelle Hindernisse verursacht werden.

Im wissenschaftlichen Betrieb fördert das Gleichstellungsreferat insbesondere FLINTA, die nach wie vor in den obersten Qualifikationsstufen der Rechtswissenschaft unterrepräsentiert sind.

Bezeichnung FLINTA

FLINTA ist eine Abkürzung und steht für Frauen, Lesben, intergeschlechtliche, nicht-binäre, trans und agender Personen. Das Akronym ist historisch entstanden und verweist unter anderem auf die Verbindungen zwischen Kämpfen gegen die Diskriminierung aufgrund von Geschlecht(sidentitäten) und aufgrund sexueller Orientierung. Gruppenbeschreibungen wie diese sind ständig im Wandel und eine abschließende Version ist nicht benennbar.

Die Förderung geschieht zum einen in Form von Preisausschreibungen und der Vergabe von Promotions- und Habilitationsstipendien: Zur gezielten Förderung begabter Frauen vergibt das Gleichstellungsreferat der Fakultät für Rechtswissenschaft der Universität Hamburg jährlich den Magdalene-Schoch-Preis für herausragende wissenschaftliche Arbeiten von Studentinnen der Fakultät. Um die wissenschaftliche Debatte zu gender- und gleichstellungsrelevanten Fragen in der Rechtswissenschaft zu fördern, wird alle zwei Jahre – unabhängig vom Geschlecht der promovierenden Person – ein Promotionspreis für ein abgeschlossenes Promotionsvorhaben an der Fakultät für Rechtswissenschaft der Universität Hamburg mit Genderbezug vergeben. Zudem wird, wenn die finanzielle Lage der Fakultät es erlaubt, das Promotionsstipendium für Mütter oder alleinerziehende Eltern und das Magdalene-Schoch-Habilitationsstipendium ausgeschrieben.

Speziell für Studentinnen gibt es das regelmäßig stattfindende Prüfungstraining. Daneben bestehen Angebote zur zusätzlichen Übernahme von Reisekosten und die Organisation informeller Vernetzung von FLINTA aller Statusgruppen. Für Erstakademiker:innen gab es bisher einen Stammtisch mit monatlich stattfindenden Treffen. Das Format wird mit Beginn des WiSe 2024/25 in ein Mittagspausenformat mit Gäst:innen umgewandelt. Für Studierende und Mitarbeitende mit Kind gibt es die Möglichkeit der Kostenerstattung einer Kinderbetreuung und erleichterte Ausleihbedingungen bei der Bibliothek.

Zusätzlich organisiert das Referat ein breites Tableau von Veranstaltungen, bei denen alle Fakultäts- und Universitätsangehörige willkommen sind. Dazu gehören die regelmäßig stattfindenden Juristischen Lebenswege (JLW) und der Studentag. Alle Maßnahmen mit aktuellen Informationen sind auf der Webseite des Gleichstellungsreferats zu finden.⁶

Auch wenn sich die meisten Maßnahmen und Veranstaltungen des Gleichstellungsreferats in seinen Kernaufgaben an FLINTA richten, können sich selbstverständlich auch cis-Männer an das Gleichstellungsreferat wenden. Auch sie können von Diskriminierung betroffen sein, Care-Tätigkeiten nachgehen oder ein Interesse an unseren Veranstaltungen haben.

01.3 VERANTWORTLICH DURCHFÜHRENDE PERSONEN, MITWIRKENDE UND DATENSCHUTZ

Verantwortlich für die Überprüfung und Weiterentwicklung von Maßnahmen zur Gleichstellung an der Fakultät für Rechtswissenschaft ist das Team des Gleichstellungsreferats. Hauptverantwortlich wurde die Evaluation von Rebecca Endtricht und Marlene Massmann durchgeführt. Die Gleichstellungsbeauftragte Rebecca Endtricht war maßgeblich für die Konzeption, Durchführung und Auswertung der Evaluationen verantwortlich. Marlene Massmann, bis Oktober 2024 wissenschaftliche Mitarbeiterin im Referat, übernahm die Koordination der Verbreitung, Bewerbung und Auswertung der Evaluation. Nach der Feldphase der Erhebung wurden die Datenaufbereitung und -auswertung von der für dieses Projekt eingestellten wissenschaftlichen Hilfskraft, Jennifer Hauschildt, durchgeführt.⁷ Die studentischen Hilfskräfte des Gleichstellungsreferats, Lilian Langer, Rina Chakas und Lisa Herbrich, unterstützten zudem die Berichts- und Präsentationserstellung.

Um den Datenschutzerfordernungen bei Befragungen zu entsprechen, wurde der Datensatz mit den Antworten aller Befragten im UHH-Sharepoint gespeichert und war ausschließlich den die Evaluation durchführenden Teammitgliedern zugänglich. Bei der Arbeit mit dem Datensatz wurden keine individuellen Auswertungen durchgeführt. Die Auswertung offener Antworten erfolgte in einem getrennten Datensatz, in dem nur die zufällig vergebenen IDs und die Funktion der Befragten enthalten waren, um auch hier Rückschlüsse auf einzelne Personen zu vermeiden.

⁶ [Webseite](#) des Gleichstellungsreferats Rechtswissenschaft.

⁷ Die Beschäftigung von Jennifer Hauschildt in diesem Projekt wurde durch den Frauenförderfonds der Stabsstelle Gleichstellung der Universität Hamburg mitfinanziert (Fördernummer 4-FFF-2024).

Bei der Arbeit wurde zu jedem Zeitpunkt darauf geachtet, dass gruppenspezifische Auswertungen, z.B. getrennt nach Geschlecht, nur stattfanden und in den Bericht aufgenommen wurden, wenn ausreichend Daten vorlagen, um eine Identifizierung von Einzelpersonen zu verhindern.

O2 BEGRIFFE UND DEFINITIONEN

In der gleichstellungsbezogenen Arbeit werden einige wichtige Grundbegriffe verwendet, deren Bedeutung im Folgenden definiert wird. Dabei ist anzumerken, dass es für viele Begriffe weitere Variationen gibt. Es wird hier nur auf diejenigen Begriffe eingegangen, die in diesem Bericht verwendet werden.

O2.1 DISKRIMINIERUNG

In der Befragung wird im zweiten Block nach Erfahrungen mit *Diskriminierung*, *Benachteiligung* oder *Machtmissbrauch* gefragt. Die Mehrfachnennung dieser sich teilweise überschneidenden Begriffe wurde gewählt, um möglichst viele nach der Wahrnehmung der Betroffenen in möglicherweise verschiedene Kategorien einzuordnende Erfahrungen zu erfassen.

Diskriminierung bezeichnet dabei die Benachteiligung oder Ungleichbehandlung von Gruppen oder einzelnen Personen aufgrund wahrnehmbarer Merkmale wie z.B. Alter, Geschlecht oder Hautfarbe. Diskriminierung kann auf Wertvorstellungen der Ungleichheit basieren, aber auch aus unbewussten Einstellungen, Vorurteilen oder emotionalen Assoziationen resultieren.⁸ *Benachteiligungen* und *Machtmissbrauch* können als spezifische Ausdrucksformen der Diskriminierung gesehen werden.

Im Bericht verwenden wir zudem den Begriff *diskriminierungsarm*. Dieser steht explizit im Kontrast zum oft verwendeten Begriff *diskriminierungsfrei*, da davon auszugehen ist, dass ein diskriminierungsfreies Umfeld zur Zeit kein realistisches Ziel in der Gesellschaft darstellt.

O2.2 DIVERSITÄT

Diversität oder Diversity beschreibt im Allgemeinen die Vielfalt von Personen oder Personengruppen. Dies bedeutet, dass sich individuelle Unterschiede wie auch

⁸ Hillmann, Wörterbuch der Soziologie, 1994, S. 155; Scherr, Handbuch Diskriminierung, 2017, S. 40 ff.

Gemeinsamkeiten, die in einer Gesellschaft vorhanden sind, auch in einer Organisation wie der Universität Hamburg abbilden. Bezogen auf die Merkmale innerhalb einer Organisation kann dies z.B. Dimensionen wie sexuelle Orientierung, ethnische Herkunft, Nationalität, Religion, Behinderung, Lebensalter, soziale Herkunft und äußere Erscheinung umfassen.⁹

O2.3 INTERSEKTIONALITÄT

Intersektionalität bezieht sich auf die gleichzeitige Betroffenheit von verschiedenen Diskriminierungsarten, durch die eine Qualität von Diskriminierung entsteht, die über die bloße Summierung der einzelnen Faktoren hinausgeht. Der Begriff wird in aktivistischen Kontexten und als Analysekategorie genutzt und wurde insbesondere durch die amerikanische Juristin Kimberlé Crenshaw geprägt.¹⁰

O2.4 CARE-ARBEIT

Care-Arbeit oder Sorgearbeit beschreibt die Tätigkeiten des Sorgens und Sich-Kümmerns. Darunter fällt sowohl die Kinderbetreuung als auch die Altenpflege, aber auch familiäre Unterstützung, häusliche Pflege oder Hilfe unter Freund:innen. Diese Arbeiten werden überwiegend von Frauen geleistet – oft als unbezahlte Hausarbeit – und gesellschaftlich als notwendig und selbstverständlich angesehen.¹¹

O2.5 LGBTIQ+

Die englische Abkürzung LGBTIQ ("Lesbians, Gays, Bisexuals, Transgender, Intersex & Queers") steht für Lesbians, Gays, Bisexuals, Transgender, Intersex & Queers. Manchmal wird auch das deutsche Akronym LSBTIQ+ (für Lesben, Schwule, Bisexuelle, Trans*, Inter* und Queers) benutzt. Ein dem Akronym hinzugefügtes Pluszeichen (+) oder Asterisk (*) dient als Platzhalter der Inklusion weiterer, nicht benannter Identitäten (LSBTIQ+ oder LSBTIQ*¹²).

O2.6 TRANSGESCHLECHTLICHKEIT

Menschen, die sich nicht mit dem Geschlecht identifizieren, das ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde, bezeichnen sich regelmäßig, jedoch nicht immer, als trans.

⁹ [Diversity-Konzept der UHH](#), S. 3, zuletzt abgerufen am 24.06.2024.

¹⁰ *Crenshaw*, The University of Chicago Legal Forum 1989, S. 139–167.

¹¹ [Care-Arbeit | bpb.de](#), abgerufen am 02.07.2024.

¹² [LSBTIQ / LGBTIQ | Geschlechtliche Vielfalt - trans* | bpb.de](#), abgerufen am 02.07.2024.

Das Label soll als Selbstbezeichnung und -identifikation fungieren und nicht anderen Menschen übergestülpt werden. Trans Menschen können sich sowohl binären Geschlechtskategorien (also Mann oder Frau) zugehörig fühlen als auch non-binär sein. Der Begriff ‚trans‘ wird als Adjektiv verwendet, d.h. es wird beschreibend vor das Substantiv gestellt und klein geschrieben (z.B. ‚trans Mann‘ oder ‚trans Frau‘).¹³

02.7 CIS-GESCHLECHTLICHKEIT

‚Cis‘ ist das Gegenstück zu ‚trans‘. Die Beschreibung ‚cis-‘, wird benutzt, um auszudrücken, dass eine Person sich mit dem Geschlecht identifiziert, das ihr bei der Geburt zugewiesen wurde.¹⁴

02.8 MISGENDERN

Misgendern bedeutet, dass eine Person einem Geschlecht zugeordnet und/oder über sie mit Pronomen oder vergeschlechtlichten Bezeichnungen (wie ‚Frau‘) gesprochen wird, mit dem/denen sie sich nicht identifiziert. Dies kann unabsichtlich passieren, aber auch gezielt, z. B. als Abwertung oder Ablehnung, intendiert sein. Misgendering betrifft vor allem trans und nichtbinäre Menschen und kann Dysphorie, also ein Gefühl von körperlichem oder sozialem Unwohlsein,¹⁵ auslösen oder verstärken.¹⁶

¹³ [Trans | Queer Lexikon \(queer-lexikon.net\)](#), abgerufen am 16.07.2024.

¹⁴ [Cis | Queer Lexikon \(queer-lexikon.net\)](#), abgerufen am 16.07.2024.

¹⁵ [Dysphorie | Queer Lexikon \(queer-lexikon.net\)](#), abgerufen am 29.07.2024.

¹⁶ [Misgendern | Queer Lexikon \(queer-lexikon.net\)](#), abgerufen am 16.07.2024.

O3 DIE UMFRAGE „GLEICHSTELLUNG UND DIVERSITÄT AN DER FAKULTÄT RECHTSWISSENSCHAFT“

Die Evaluation wurde anhand einer standardisierten Online-Befragung in der Zeit vom 24.01.2024 bis zum 11.02.2024 durchgeführt. Die Befragung hatte das Ziel, die Wahrnehmungen, Erfahrungen und Wünsche aller Statusgruppen der Fakultät (Student:innen, Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen (Prä- und Postdoc), Mitarbeiter:innen in der Verwaltung sowie Professor:innen) im Hinblick auf vier Themenbereiche zu ermitteln: (1) Arbeitsbedingungen und Arbeitsatmosphäre, (2) Individuelle Erfahrungen von Diskriminierung, Benachteiligung oder unfairer Behandlung, (3) die Wahrnehmung von Diversität an der Fakultät sowie (4) die Wahrnehmung des Gleichstellungsreferats durch die Befragten und Bedarfe für zukünftige Maßnahmen.

1. **Arbeitsbedingungen und Arbeitsatmosphäre:** Hier wurden neben Fragen zur allgemeinen Arbeitsatmosphäre an der Fakultät insbesondere Fragen zur Vereinbarkeit von Pflege- und Betreuungsaufgaben mit dem Beruf und/oder dem Studium gestellt. Zudem wurde erfragt, inwiefern eine (bessere) Unterstützung der Betroffenen in Bezug auf Vereinbarkeit gewährleistet werden könnte. Vereinbarkeitsfragen schwerpunktmäßig zu adressieren war besonders wichtig, weil Menschen mit Pflege- und Betreuungsaufgaben oft nur in begrenzten Zeiträumen an der Fakultät physisch anwesend sein können, wodurch es oft an Vernetzung mit Peers und institutionellen Akteur:innen sowie Kenntnis von Unterstützungsangeboten, wie jenen des Gleichstellungsreferats, fehlt. Die Evaluation sollte Erkenntnisse darüber liefern, wie Unterstützungsangebote wahrgenommen werden und wie sie am besten ausgeweitet werden können.
2. Danach folgten Fragen zu individuellen **Erfahrungen mit Diskriminierung**, Benachteiligung oder unfairer Behandlung an der Fakultät sowie deren Hintergründen und Häufigkeiten. Hiervon erhofften wir uns eine Konkretisierung möglicherweise bestehender Sensibilisierungsbedarfe. Darüber hinaus sollten in diesem Block Kenntnis über die offiziellen Meldewege und Hürden einer Meldung solcher Vorfälle erfragt werden. Die Antworten sollten helfen, möglicherweise notwendige Hilfsangebote zu präzisieren.
3. Der Themenblock **Wahrnehmung von Diversität an der Fakultät** sollte über die unter 2. erfragte Betroffenenperspektive hinaus aufzeigen, wie die Befragten Diversität individuell wahrnehmen und bewerten.
4. Zuletzt wurde die **Wahrnehmung des Gleichstellungsreferats und seiner Maßnahmen** abgefragt. Hierbei ging es darum, festzustellen, ob Beratungs- und

Unterstützungsangebote sowie Veranstaltungsangebote des Gleichstellungsreferats bekannt sind und genutzt werden. Hinzu kamen Fragen nach Wünschen, Ideen oder Vorschlägen für Workshop- oder Vortragsangebote. Dieser Fragenblock zielte darauf ab, den aktuellen Bekanntheitsgrad des Gleichstellungsreferats und seiner Angebote zu evaluieren und ggf. bisher offen gebliebene Bedarfe und Wünsche zukünftig berücksichtigen zu können.

Zusammenfassend diente die Umfrage der Abfrage geschlechts- und diversitätsspezifischer Bedürfnisse und Problemlagen, um eine adäquate Umsetzung und Anpassung der im vorliegenden Gleichstellungsplan dargelegten Fördermaßnahmen zu gewährleisten.

Im Durchschnitt verbrachten Teilnehmer:innen 12 Minuten mit der Beantwortung des Fragebogens.

Um möglichst viele Angehörige aller Statusgruppen zu erreichen, wurden verschiedene E-Mail-Verteiler aktiviert (die Verteiler der Professor:innen und der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen, der TVP-Verteiler und der Studierendenverteiler auf Stine). Alle Lehrpersonen wurden in diesem Zuge gebeten, in ihren Lehrveranstaltungen auf die Umfrage aufmerksam zu machen. Daneben wurde auf Instagram auf die Umfrage hingewiesen, wobei die Instagram-Accounts der Fakultät und des Fachschaftsrates die Verbreitung der Befragung unterstützten. Außerdem wurden Poster und Flyer gedruckt, um auch Menschen zu erreichen, die nicht auf Social Media aktiv sind. Als Anreiz für die Teilnahme an der Evaluation wurden unter den studentischen Teilnehmer:innen fünf Buchgutscheine im Wert von jeweils 20 € verlost.

O4 ERGEBNISSE

O4.1 DIE TEILNEHMER:INNEN

Insgesamt haben 475 Personen an der Befragung teilgenommen, davon sind 369 Studierende (77,7%), 36 wissenschaftliche Mitarbeitende¹⁷ (Prä- und Postdocs; 7,6%; im Folgenden auch als „WiMis“ bezeichnet), 37 Mitarbeitende der Verwaltung (7,8%) sowie 16 Professor:innen (3,4%). 3,6% der Teilnehmer:innen geben ihre Funktion an der Fakultät nicht an.

Die Fakultät besteht aus insgesamt ca. 4.000 Studierenden, 34 Professor:innen, 80 wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen und 75 Mitarbeiter:innen in der Verwaltung.¹⁸ Damit liegt die Rücklaufquote insgesamt bei 11,3%. Während nur 9% der Studierenden teilnahmen, war die Beteiligung bei den übrigen Statusgruppen deutlich höher. 45% der wissenschaftlichen Mitarbeitenden, 49% der Verwaltungsangestellten und 47% der Professor:innen nahmen an der Befragung teil. Nichtsdestotrotz ist hervorzuheben, dass in absoluten Zahlen die mit Abstand meisten Teilnehmer:innen Studierende sind. Im Folgenden werden zentrale Charakteristika der Personen, die an der Befragung teilgenommen haben, dargestellt.

Das Durchschnittsalter der Befragten liegt bei 27 Jahren. Studierende sind wie zu erwarten mit einem Altersdurchschnitt von 24 Jahren die jüngste Gruppe (vgl. Abbildung 1). 76% von ihnen sind zwischen 20 und 29 Jahren alt, knapp 14% der Studierenden sind jünger als 20 Jahre. Das Durchschnittsalter der wissenschaftlich Beschäftigten ist mit 30 Jahren leicht höher. Hier liegen 61% in der Alterskategorie 20-29 Jahre und ein weiteres Drittel ist zwischen 30 und 39 Jahre alt. Das Durchschnittsalter der Mitarbeiter:innen in der Verwaltung sowie der Professor:innen liegt jeweils bei 50 Jahren. Der größte Anteil liegt in beiden Gruppen mit 35% bzw. 38% in der Alterskategorie 50-59 Jahre, dicht gefolgt von der Kategorie 40-49 Jahre.

¹⁷ Im Fragebogen wurden die Teilnehmer:innen gefragt, was ihre Hauptfunktion an der Fakultät ist. Die Befragten konnten mit ihrer Angabe selbst entscheiden, welche Funktion ihre Hauptfunktion ist. Student:innen, die als Nebentätigkeit als studentische/wissenschaftliche Hilfskraft arbeiten, wurden hier nicht als Mitarbeitende erfasst. Auch wissenschaftliche Mitarbeitende, die ggf. zeitgleich als Doktorand:innen an der Fakultät eingeschrieben sind, gehen nur als WiMis in die Auswertung ein.

¹⁸ [Fakultät für Rechtswissenschaft: Universität Hamburg \(uni-hamburg.de\)](https://www.uni-hamburg.de), zuletzt abgerufen am 22.07.2024

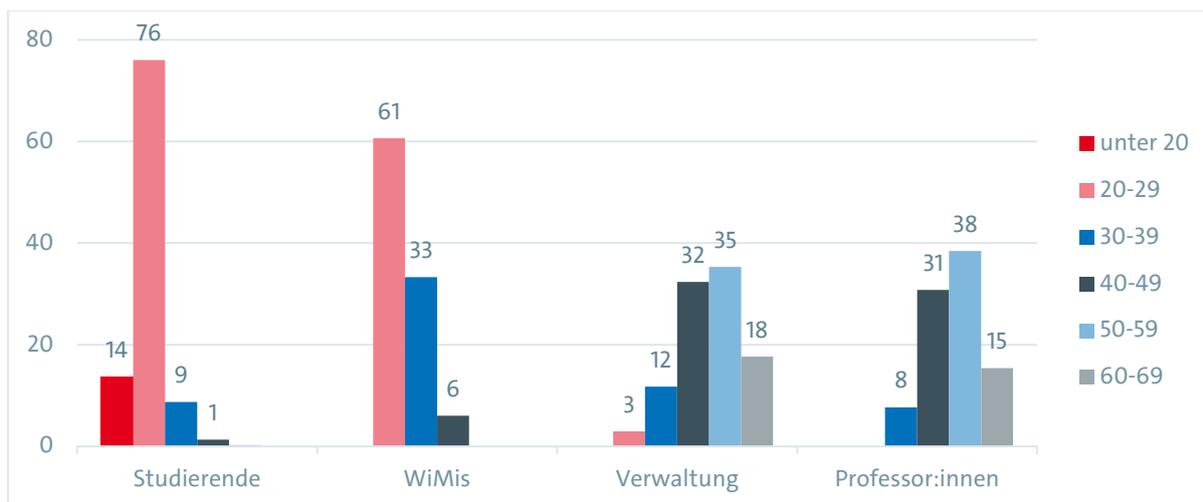


Abbildung 1: Altersverteilung der Befragten nach Funktion (in %)

Bezüglich des Geschlechts der Befragten zeigt sich, dass insgesamt zwei Drittel (66%) der Teilnehmer:innen weiblich und 32% männlich sind. Knapp 2% identifizieren sich als divers bzw. non-binär¹⁹. Diese Gesamtverteilung spiegelt sich auch in den Gruppen der Studierenden und der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen wider (vgl. Abbildung 2). Von den Beschäftigten in der Verwaltung sind sogar 94% der Studienteilnehmer:innen weiblich. Ein gänzlich anderes Bild zeigt sich hingegen auf professoraler Ebene. Hier sind fast 70% der Teilnehmenden männlich. Dies überrascht bei einem Verhältnis von 77% Professoren zu 23% Professorinnen an der Fakultät nicht.²⁰

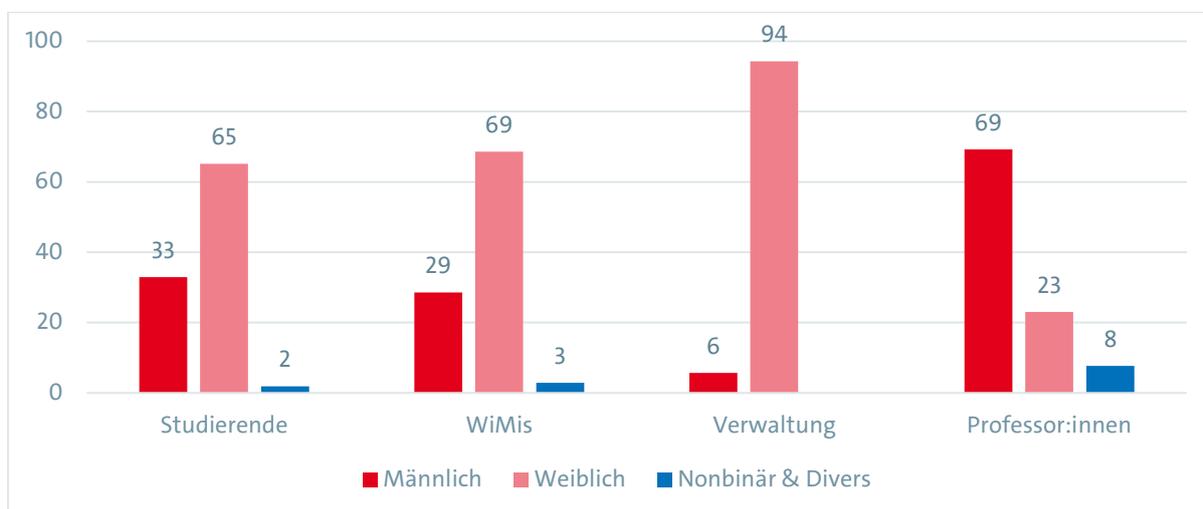


Abbildung 2: Geschlecht der Befragten nach Funktion (in %)

¹⁹ Aufgrund der geringen Fallzahl werden im weiteren Bericht keine geschlechtsspezifischen Auswertungen für diese Gruppe vorgenommen, um die Anonymität der Teilnehmenden zu wahren.

²⁰ [Professuren der Fachgruppe Grundlagen des Rechts: Fakultät für Rechtswissenschaft: Universität Hamburg \(uni-hamburg.de\)](https://www.uni-hamburg.de), zuletzt abgerufen am 22.07.2024.

Abbildung 3 zeigt die Geschlechterverteilung für den klassischen akademischen Karriereweg von Studium über wissenschaftliche Mitarbeit bis hin zur Professur. Es wird deutlich, dass unter Studierenden und WiMis mit 65% und 69% deutlich mehr Frauen an der Befragung teilgenommen haben. Auf professoraler Ebene dreht sich dieses Verhältnis mit 69% männlichen Teilnehmern. Dieses Scherenbild der Befragung deckt sich mit Abbildungen, die das sogenannte ‚Leaky Pipeline-Phänomen‘ beschreiben. Dieses Phänomen beschreibt eine Entwicklung, bei der der Frauenüberschuss in früheren akademischen Karrierestufen nicht über die gesamte Karrierespanne aufrechterhalten wird, sondern in höheren Karrierestufen eine Umkehrung stattfindet.²¹ Frauen sind somit in höheren Karrierestufen unterrepräsentiert, obwohl mehr potenzielle Professorinnen ausgebildet werden als Professoren.

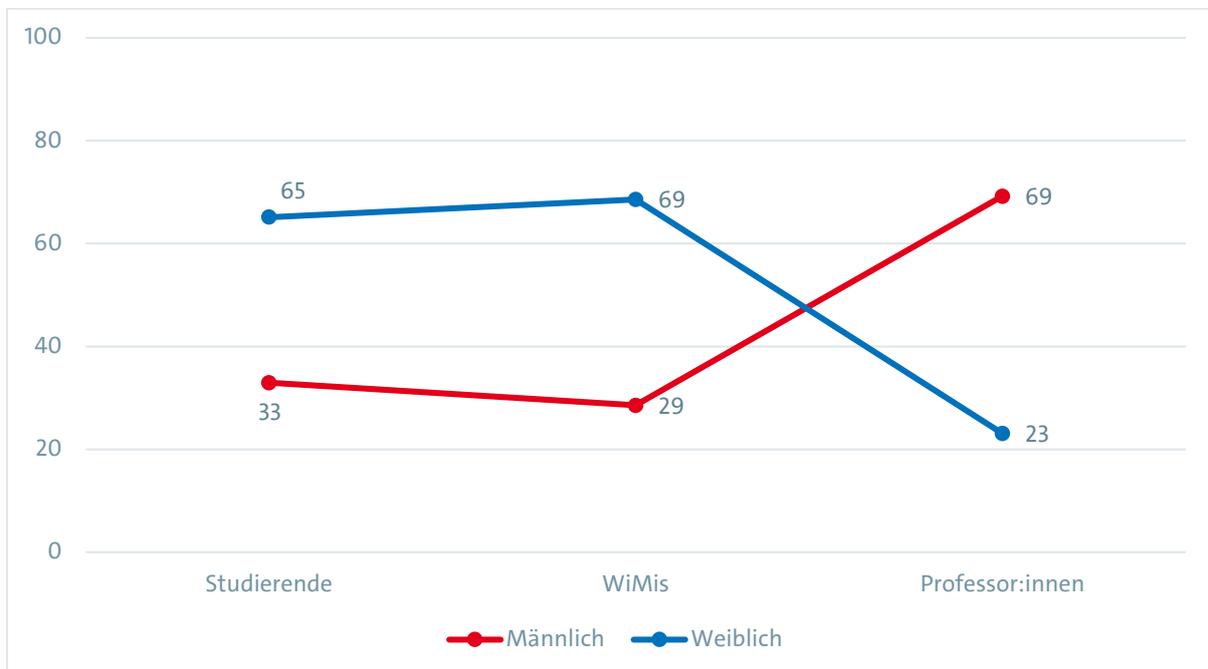


Abbildung 3: Geschlecht der Befragten nach Karrierestufen (in %)

Ein Drittel (33%) der befragten Studierenden gibt an, Erstakademiker:in zu sein. Bezüglich der aktuellen Verweildauer an der Fakultät zeigt sich, dass Studierende seit durchschnittlich 6 Semestern an der Fakultät eingeschrieben sind. Aufgeteilt in Kategorien wird jedoch deutlich, dass der Großteil der Studierenden (38%) erst seit 1-3 Semestern an der Fakultät studiert (vgl. Abbildung 4). Die übrigen Studierenden verteilen sich zu jeweils 13% bis 16% auf 4 bis 14 Semester. 5% aller teilnehmenden Studierenden studieren seit mindestens 15 Semestern an der Fakultät.

²¹ Roloff/Schultz, Vom Studium zur Juraprofessorin – ein Werdegang aus statistischer Sicht, 2016, S. 84ff.

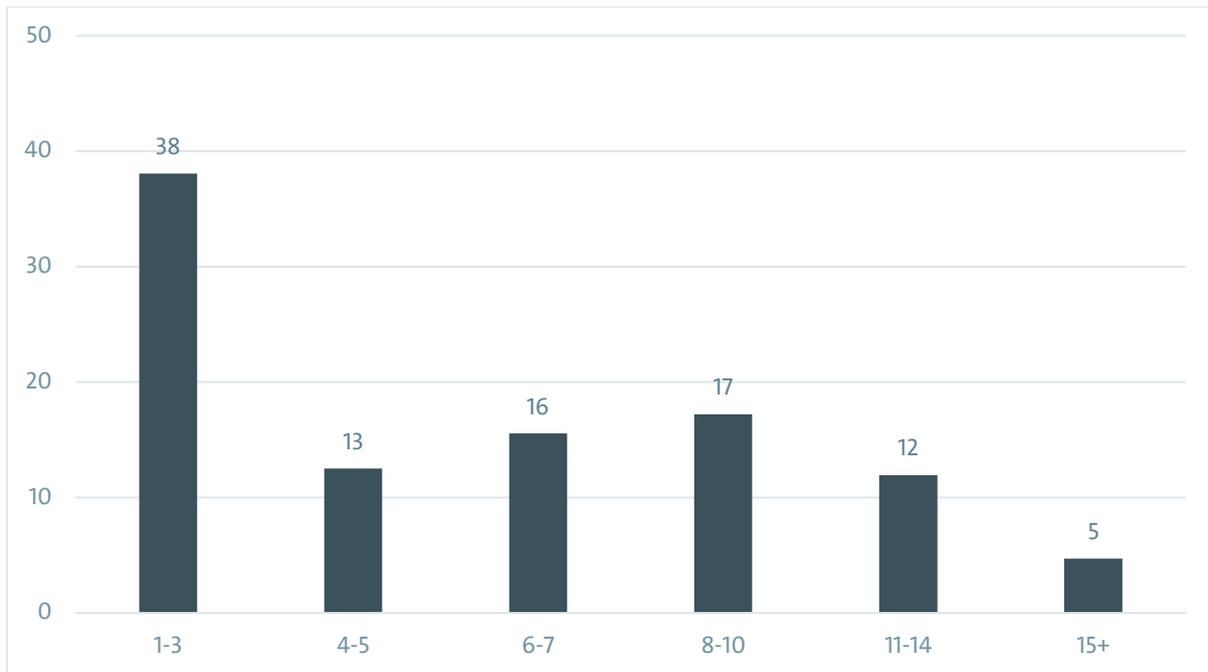


Abbildung 4: Semesteranzahl der eingeschriebenen Studierenden (in %)

Die meisten Studierenden stehen vor ihrem ersten Staatsexamen (96%). Die übrigen 4% teilen sich auf in Promovierende, Personen, die im Nebenfach an der Fakultät studieren sowie Studierende des gemeinsamen Studiengangs Hamburg/Istanbul. Stellt man den jeweiligen Studienzielen die Anzahl der Semester gegenüber (vgl. Abbildung 5), zeigt sich, dass Doktorand:innen mit durchschnittlich 12 Semestern am längsten an der Fakultät studieren. Mit durchschnittlich 4 Semestern sind Student:innen des gemeinsamen Studiengangs Hamburg/Istanbul am kürzesten eingeschrieben.

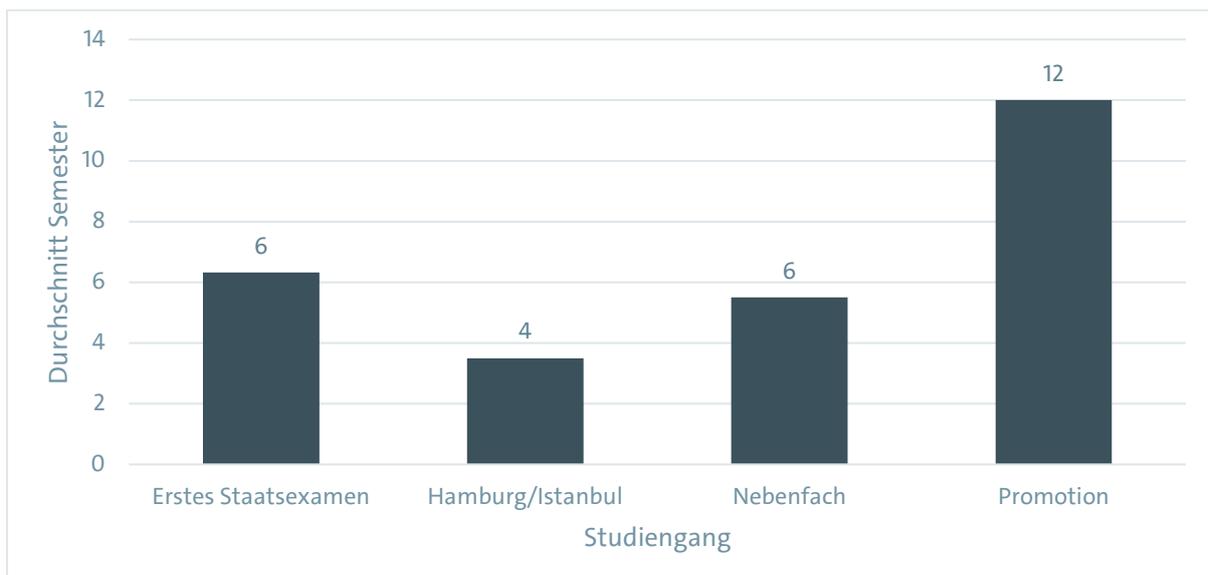


Abbildung 5: Durchschnittliche Anzahl an Semestern, die Studierende je Studiengang an der Fakultät eingeschrieben sind.

Die aktuelle Beschäftigungsdauer der befragten Angestellten der Fakultät liegt bei durchschnittlich 8,5 Jahren. Sie unterscheidet sich deutlich je nach Funktion (vgl. Abbildung 6). Während mehr als die Hälfte (56%) der wissenschaftlich Beschäftigten seit weniger als 3 Jahren an der Fakultät arbeiten, sind zwei Drittel der Verwaltungsangestellten (67%) seit mehr als 10 Jahren beschäftigt. Bei Professor:innen ist die Verteilung etwas ausgeglichener – jeweils etwa ein Drittel ist seit 3-6 (31%) bzw. 7-10 Jahren (38%) an der Fakultät beschäftigt.

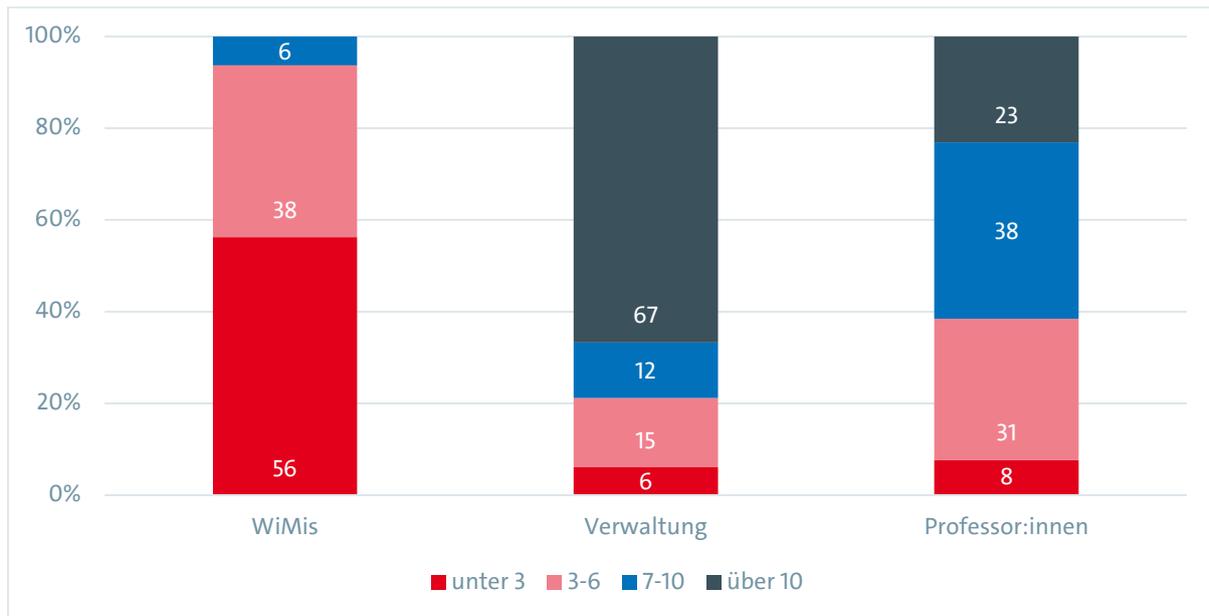


Abbildung 6: Zeit an der Fakultät in Jahren nach Funktion (Angaben in %)

O4.2 ARBEITSBEDINGUNGEN UND ARBEITSATMOSPHERE

Der erste Themenblock der Befragung, „Arbeitsbedingungen und Arbeitsatmosphäre“, beinhaltet allgemeine Fragen zur Atmosphäre an der Fakultät. Darüber hinaus wurden den unterschiedlichen Statusgruppen weitere Fragen gestellt, die an ihre spezifische Situation und Rolle innerhalb der Fakultät angepasst sind. Dies beinhaltet u.a. Fragen zu Machtmissbrauch durch Vorgesetzte für Befragte im Angestelltenverhältnis, Fragen zur Arbeitsatmosphäre mit Betreuer:innen für Personen in einem Betreuungsverhältnis, oder Fragen zur Wahrnehmung von Diversität in der Lehre für Studierende. Zusätzlich zu standardisierten Fragen, zu denen die Teilnehmer:innen jeweils ihre Zustimmung bzw. Ablehnung angeben konnten, beinhaltete jeder Themenbereich abschließend auch die Möglichkeit, freie Kommentare einzufügen. Im Folgenden werden die Ergebnisse vergleichend für alle Statusgruppen dargestellt. Eine Einzelbetrachtung entfällt, wenn aufgrund der Spezifität der Fragen keine Vergleichsgruppe vorliegt oder die Anzahl derjenigen Personen, die die jeweilige Frage beantwortet haben, zu gering ist, um die Anonymität der Befragten zu gewährleisten.

O4.2.1 ARBEITSATMOSPHERE AN DER FAKULTÄT

Bezüglich der allgemeinen Arbeitsatmosphäre an der Fakultät wurde mit den standardisierten Fragen ein Fokus auf die Wahrnehmung einer von Fairness, Respekt und Gleichbehandlung geprägten Umgebung gelegt. Die im Folgenden aufgeführten Fragen wurden wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen, Mitarbeiter:innen in der Verwaltung sowie Professor:innen gleichermaßen gestellt.

Wie Abbildung 7 deutlich macht, wird die Arbeitsatmosphäre insgesamt überwiegend positiv bewertet. Die höchste Zustimmung erhalten die Aussagen „An der Fakultät werden alle Mitarbeiter:innen so akzeptiert, wie sie sind“ und „Das Verhalten der Mitarbeiter:innen untereinander ist fair und respektvoll“, denen 93% bzw. 96% „eher“ oder „auf jeden Fall“ zustimmen. Zudem fühlen sich 92% aller Mitarbeitenden auch persönlich an der Fakultät akzeptiert. Jeweils etwas mehr als 20% geben jedoch an, dass es an respektvoller Sprache und gleichwertiger Anerkennung von Leistungen mangelt. Am kritischsten wird die Aussage „An der Fakultät wird genug gegen Ungleichheiten bzw. Ungleichbehandlungen unternommen“ gesehen. Hier stimmen 36% der Befragten „eher nicht“ oder „auf keinen Fall“ zu. Die Wahrnehmung, dass (weitere) Handlungsbedarfe in Bezug auf Ungleichbehandlungen bestehen, ist demnach recht weit verbreitet.

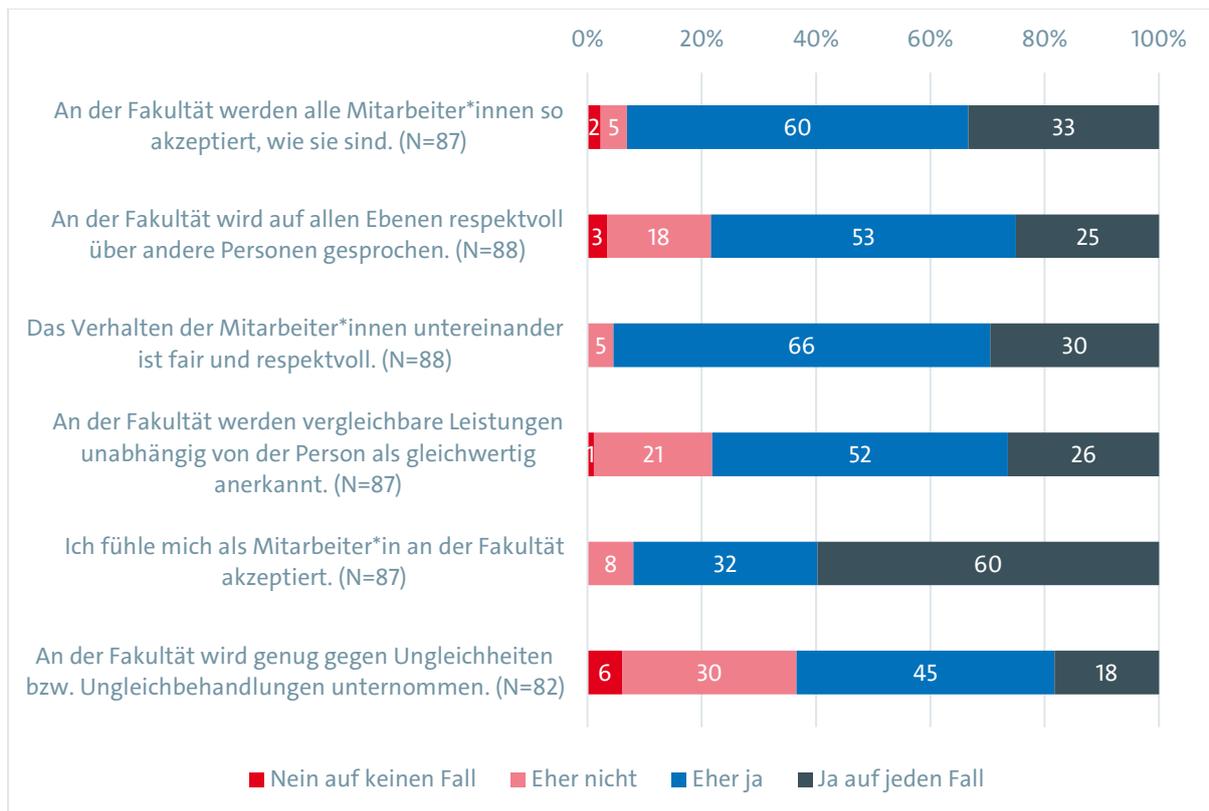


Abbildung 7: Antwortverhalten zur Arbeitsatmosphäre an der Fakultät im Allgemeinen (in %)

Während es für die meisten der hier dargestellten Fragen keine Unterschiede in den Antworttendenzen zwischen den drei Statusgruppen gibt,²² fällt auf, dass Mitarbeiter:innen der Verwaltung nochmals deutlich häufiger angeben, dass an der Fakultät nicht genug gegen Ungleichheiten unternommen werde – mit einem Anteil von 45% sieht hier fast die Hälfte dieser Personengruppe noch Verbesserungsbedarf.

04.2.2 ARBEITSATMOSPHERE AM ARBEITSPLATZ

Mitarbeitende mit Vorgesetzten (d.h. wissenschaftliche Mitarbeiter:innen und Mitarbeiter:innen in der Verwaltung) wurden neben der allgemeinen Arbeitsatmosphäre auch zur Arbeitsatmosphäre an ihrem Arbeitsplatz befragt. Die Fragen fokussieren sich vor allem auf das Verhalten der eigenen Führungskraft und den Umgang im Team.

Die Arbeitsatmosphäre am Arbeitsplatz wird allgemein positiv wahrgenommen (siehe Abbildung 8). Ca. 84% der Befragten stimmen „eher“ oder „auf jeden Fall“ zu, dass ihre Führungskraft alle Mitarbeitenden gleichbehandle. Am unzufriedensten sind Befragte hingegen mit der Förderung ihrer beruflichen Weiterentwicklung durch ihre Führungskraft. 19% der hierzu

²² Für die jeweiligen Einzelauswertungen siehe Anhang, Abschnitt 8.1.1.

Befragten geben an, von ihrer Führungskraft „auf keinen Fall“ oder „eher nicht“ gefördert zu werden.

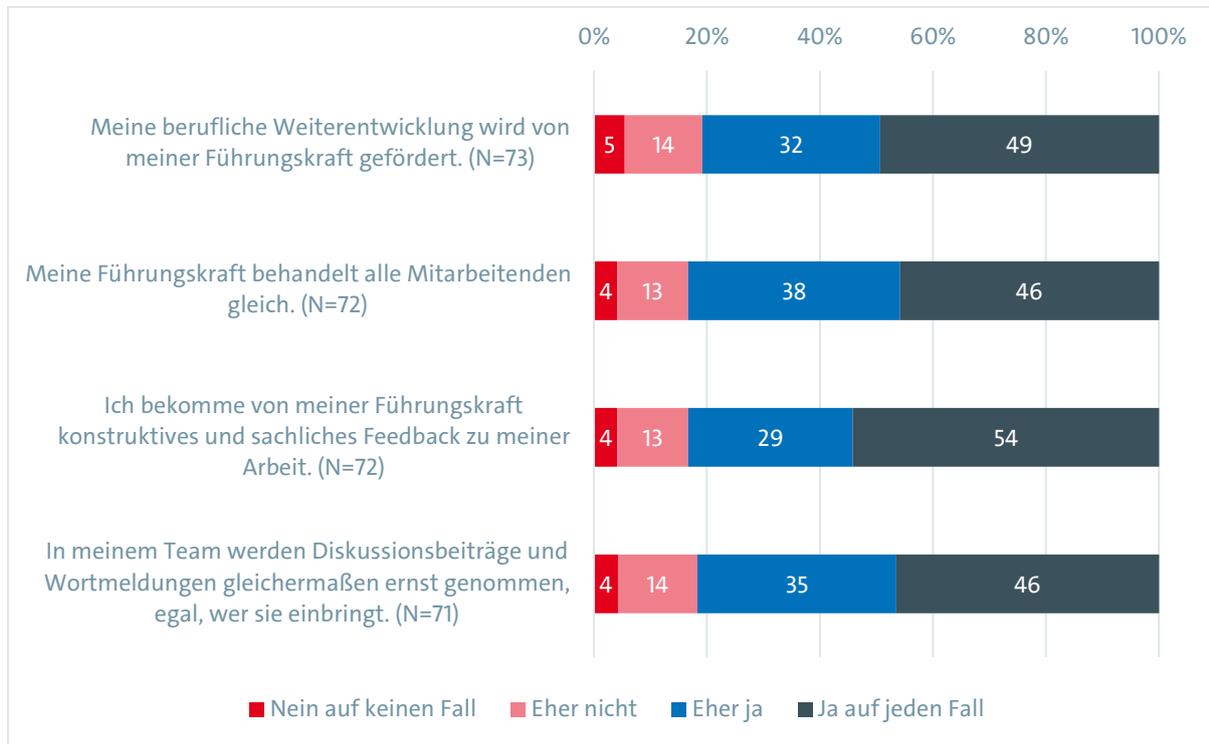


Abbildung 8: Antwortverhalten zur Arbeitsatmosphäre am Arbeitsplatz für Mitarbeitende mit Vorgesetzten (in %)

Auffällig ist, dass Befragte, die in der Verwaltung arbeiten, die Arbeitsatmosphäre an ihrem Arbeitsplatz durchweg schlechter bewerten als wissenschaftliche Mitarbeiter:innen (siehe Abbildung 9). Während insgesamt jeweils zwischen 9 und 14% der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen die Aussagen zur positiven Arbeitsatmosphäre verneinen, sind es bei Mitarbeiter:innen in der Verwaltung jeweils mindestens 20%. Beispielsweise sind nur ca. 9% der wissenschaftlichen Mitarbeitenden „auf keinen Fall“ bis „eher nicht“ der Meinung, dass ihre berufliche Weiterentwicklung von ihrer Führungskraft gefördert werde, bei Mitarbeitenden in der Verwaltung sind dies ca. 30%.

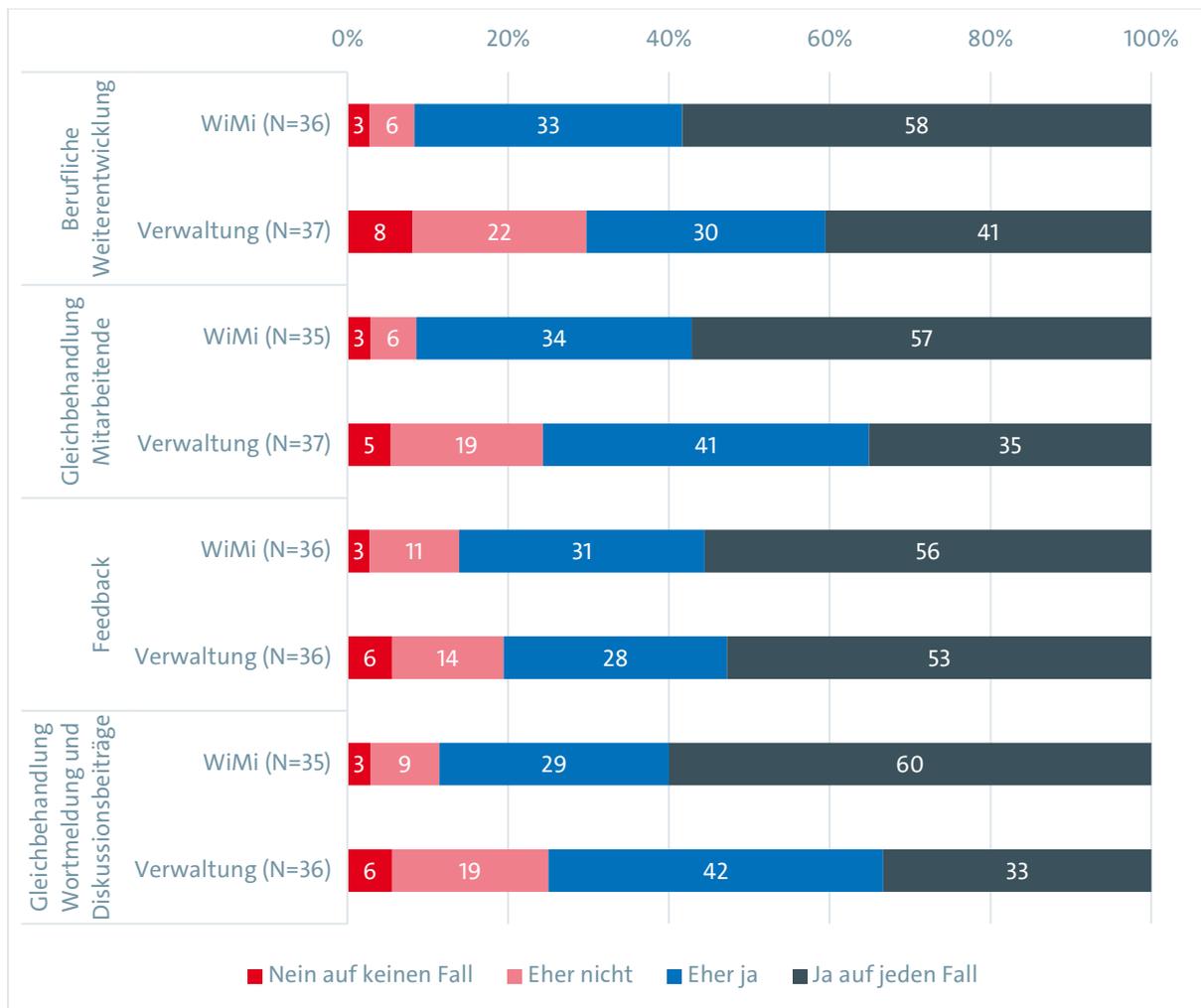


Abbildung 9: Antwortverhalten zur Arbeitsatmosphäre am Arbeitsplatz: Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen (WiMi) und Angestellte der Verwaltung im Vergleich (in %)

Darüber hinaus wurden Mitarbeitende mit Vorgesetzten befragt, ob sie schon einmal selbst unfaire Behandlungen oder Machtmissbrauch durch ihre Vorgesetzten erlebt haben. Neben zehn vorgegebenen Arten von Machtmissbrauch, die angekreuzt werden konnten, hatten Befragte auch die Möglichkeit, eigene Erfahrungen in einem freien Textfeld zu schildern.

Insgesamt gibt jede dritte Person (33% der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen und 39% der Verwaltungsmitarbeiter:innen) an, schon einmal Machtmissbrauch oder unfaire Behandlungen am Arbeitsplatz durch Vorgesetzte erlebt zu haben. Dabei sticht vor allem die ungleiche Behandlung im Vergleich zu Kolleg:innen heraus, die bereits 21% der Befragten erfahren haben (vgl. Abbildung 10). Auch die Zuteilung von lästigen oder unwichtigen Aufgaben (14%), abwertende Bemerkungen (12%) – wozu eine befragte Person spezifizierte, dass darunter sexuelle Belästigung fiel – und die Verweigerung von Anerkennung der Leistung (12%) kommen an der Fakultät vor. Mit einem Anteil von 4% stellt die negative Arbeitsbeurteilung an der Fakultät die seltenste Form einer unfairen Behandlung dar. Es zeigt sich insgesamt, dass alle

Formen der im Fragebogen zur Auswahl stehenden unfairen Behandlung oder des Machtmissbrauchs an der Fakultät bereits vorgekommen sind.



Abbildung 10: Angaben zu unfairen Behandlung oder Machtmissbrauch durch Vorgesetzte (in %)

Ergänzend zu diesen standardisierten Angaben berichten mehrere Befragte im Rahmen des offenen Antwortfeldes, dass es zu Verweigerung von Verantwortungsübernahme im eigenen Fachgebiet, sowie auf verschiedenen Ebenen zu unsachgemäß hierarchisch ausschließendem Verhalten gekommen sei.

04.2.3 ARBEITSATMOSPHERE UND DIVERSITÄT IN DER LEHRE

Befragte, die angaben, hauptsächlich Studierende zu sein, wurden zu ihrer Meinung über die Diversität in der Lehre befragt. Insgesamt ist die Wahrnehmung der Diversität in der Lehre an der Fakultät für Rechtswissenschaften sehr durchmischt (vgl. Abbildung 11). Während über 75% der Studierenden „eher“ bis „auf jeden Fall“ der Meinung sind, dass die Lehrenden sensibel für Diskriminierung seien und dieser entgegenwirken, gibt fast die Hälfte (47%) an, dass die Lehrmaterialien „eher“ bzw. „auf jeden Fall“ Menschen stereotyp darstellen. Auch die Verwendung diskriminierungsarmer Sprache in Lehrmaterialien sowie der Einbezug diverser Lebensrealitäten in Lehrveranstaltungen wird nur von knapp der Hälfte der Befragten (55% bzw. 51%) bejaht. Am wenigsten Zuspruch bekommt die Aussage „Es finden Bemühungen statt, dass die in Lehrveranstaltungen zur Verfügung gestellte oder empfohlene Literatur von einer diversen Auswahl an Autor:innen stammt“, der nur 45% der Befragten „auf jeden Fall“ oder „eher“ zustimmen.

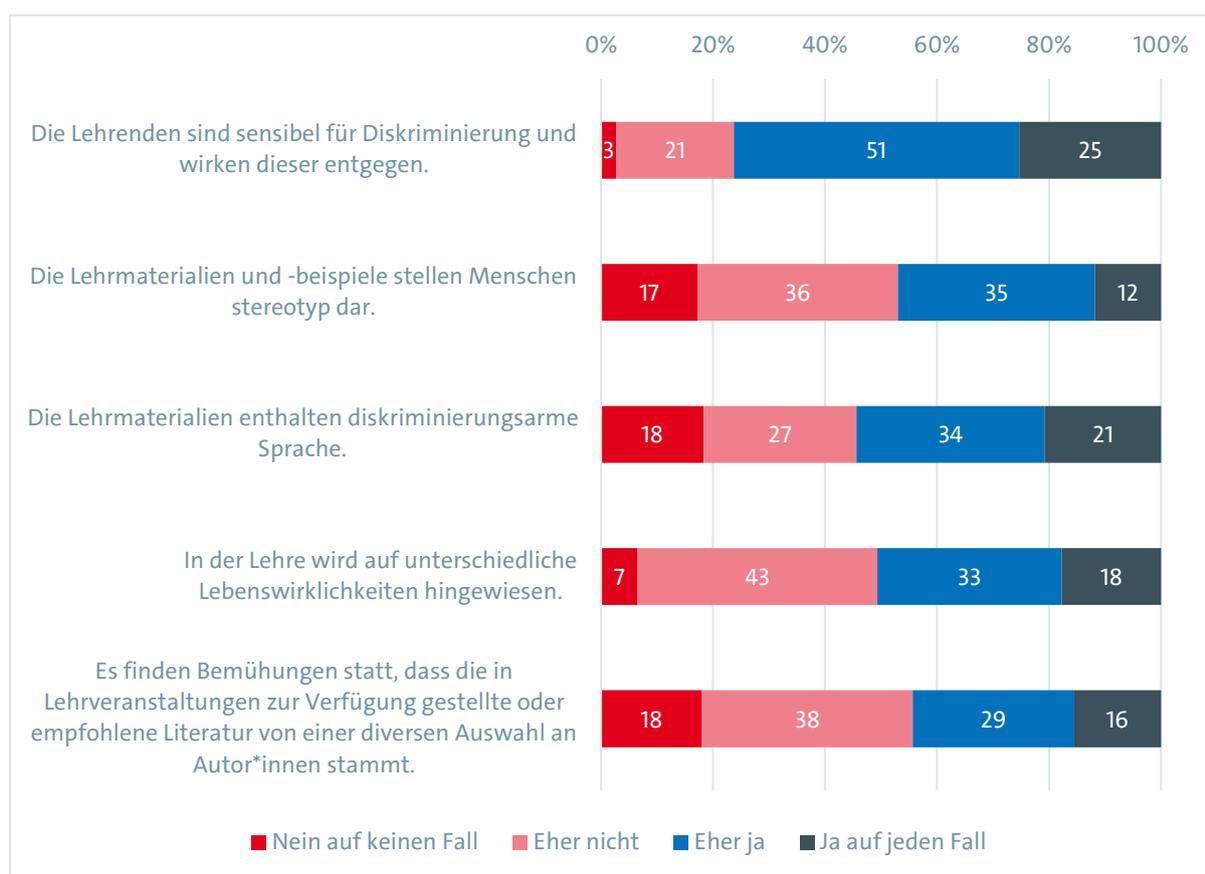


Abbildung 11: Antwortverhalten zur Diversität in der Lehre (in %)

Dass es hier noch Handlungsbedarf gibt, hat bereits eine Studie zu "(Geschlechter)Rollenstereotype[n] in Juristischen Ausbildungsfällen"²³ von 2016 gezeigt. Behandelt wurden Stereotype in der Fallgestaltung als rechtsdidaktische Herausforderung, auf Basis dessen eine exemplarische Auswertung juristischer Examensübungsklausuren durchgeführt wurde. Dabei wurde unter anderem festgestellt, dass Frauen in den untersuchten Fällen stark unterrepräsentiert sind und häufig über Männer definiert werden.

Infolge der dort beschriebenen Lage hat das Gleichstellungsreferat das Projekt „S:TEREO“ entwickelt. Im Rahmen dieses Projekts können alle Fakultätsangehörigen, denen ein diskriminierender oder stereotyper Sachverhalt auffällt, diesen einsenden, damit das Gleichstellungsreferat daraufhin gemeinsam mit der zuständigen Lehrperson an einer Lösung arbeiten kann.²⁴

Die Wahrnehmung der Diversität in der Lehre unterscheidet sich teilweise stark in Abhängigkeit von der Zeit, die Studierende an der Fakultät eingeschrieben sind.²⁵ Zum Beispiel wird der Aussage, dass die Lehrenden sensibel für Diskriminierung seien und dieser entgegenwirken, von 85% der Studierenden im ersten bis dritten Semester „eher“ bis „auf jeden Fall“ zugestimmt (siehe Abbildung 12). Die Zustimmung zu dieser Aussage nimmt mit zunehmender Semesterzahl stetig ab. In ähnlichem Muster nimmt die Zustimmung zur Aussage, dass die Lehrmaterialien und -beispiele Menschen stereotyp darstellen, mit zunehmender Semesterzahl zu. Während nur 39% der Studierenden aus dem ersten bis dritten Semester dieser Aussage „eher“ bzw. „auf jeden Fall“ zustimmen, sind es ab dem sechsten Semester stets über 50%. Es scheint, als würde mit mehr Studienerfahrung bzw. mehr besuchten Lehrveranstaltungen ein zunehmend kritischer Blick bezüglich der verwendeten Lehrmaterialien einhergehen. Das kann daran liegen, dass die Wahrnehmung der Befragten sensibler wird, aber auch daran, dass die Befragten mehr Lehrveranstaltungen besuchen, in denen tatsächlich nicht bzw. weniger sensibel für Diskriminierung und stereotype Darstellungen agiert wird als in den Veranstaltungen, die in früheren Semestern angeboten werden.

²³ *Valentiner*, (Geschlechter)rollenstereotype in juristischen Ausbildungsfällen – Eine hamburgische Studie, 2017.

²⁴ [Projekt S:TEREO: Fakultät für Rechtswissenschaft: Universität Hamburg \(uni-hamburg.de\)](https://www.uni-hamburg.de), zuletzt abgerufen am 27.08.2024.

²⁵ Für die vollständige Einzelauswertung siehe Anhang 8.1.2.

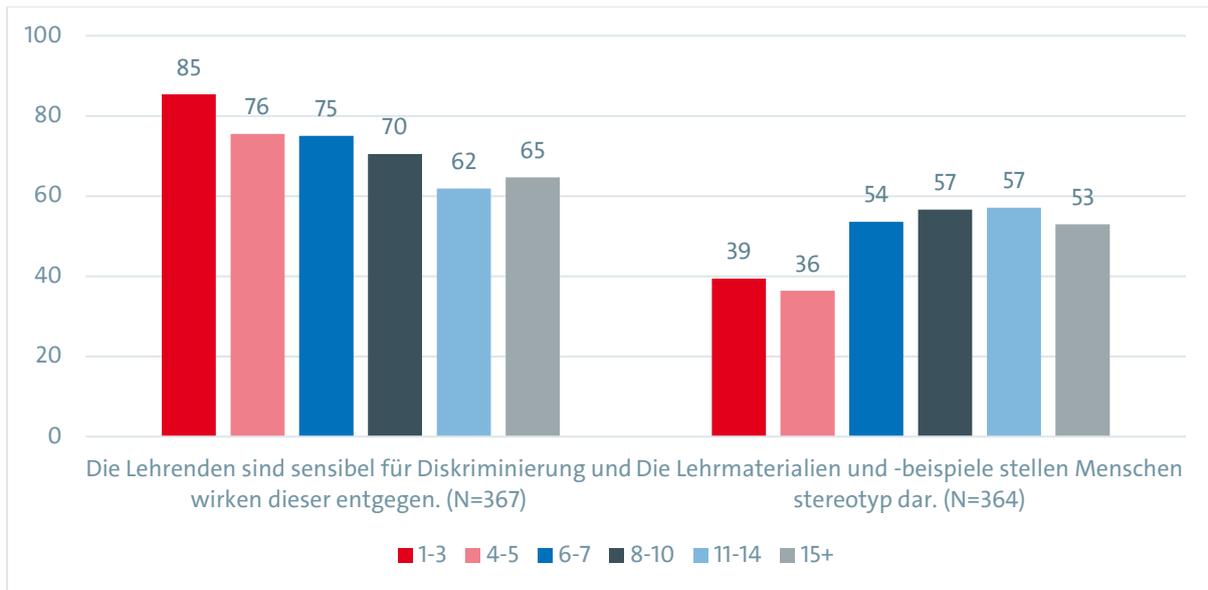


Abbildung 12: Anteil Zustimmung (in %) zur Diversität in der Lehre nach Semestern

In den offenen Antworten zur Diversität in der Lehre wird von 17 Personen nochmals explizit der Wunsch nach diskriminierungsfreien Lehrmaterialien betont. Dabei wird auch angemerkt, dass Professor:innen in der Vorlesung „ruhig etwas kreativer werden könnten mit ihren Beispielfällen“. Bezüglich des Verhaltens in Lehrveranstaltungen wird beschrieben, dass die Gesprächsanteile in den Vorlesungen ausgewogener auf die Geschlechter verteilt werden könnten, weibliche Studierende also aktiv inkludiert werden sollten. Ein wichtiges Anliegen ist außerdem die Diversität des Lehrkörpers. 14 Personen wünschen sich im offenen Textfeld mehr Diversität bei der Einstellung von Lehrpersonal. Dieser Wunsch wird auch in Bezug auf Prüfer:innen geäußert. Nicht zuletzt formulieren Befragte auch einen generellen Wunsch nach Sensibilisierung und Schulungen für Lehrende.

Über ihre Eindrücke bezüglich der Lehre hinaus wurden den Studierenden Fragen zur allgemeinen Atmosphäre an der Fakultät gestellt. Die Studierenden nehmen diese überwiegend positiv wahr (siehe Abbildung 13). 88% der Befragten fühlen sich als Student:in „eher“ bis „auf jeden Fall“ an der Fakultät akzeptiert. Jeweils mehr als 70% der Studierenden empfinden zudem, dass alle Studierenden an der Fakultät so akzeptiert werden, wie sie sind, dass auf allen Ebenen respektvoll über andere Personen gesprochen wird, dass die Studierenden sich untereinander fair und mit Respekt behandeln und dass an der Fakultät vergleichbare Leistungen unabhängig von der Person als gleichwertig anerkannt werden.

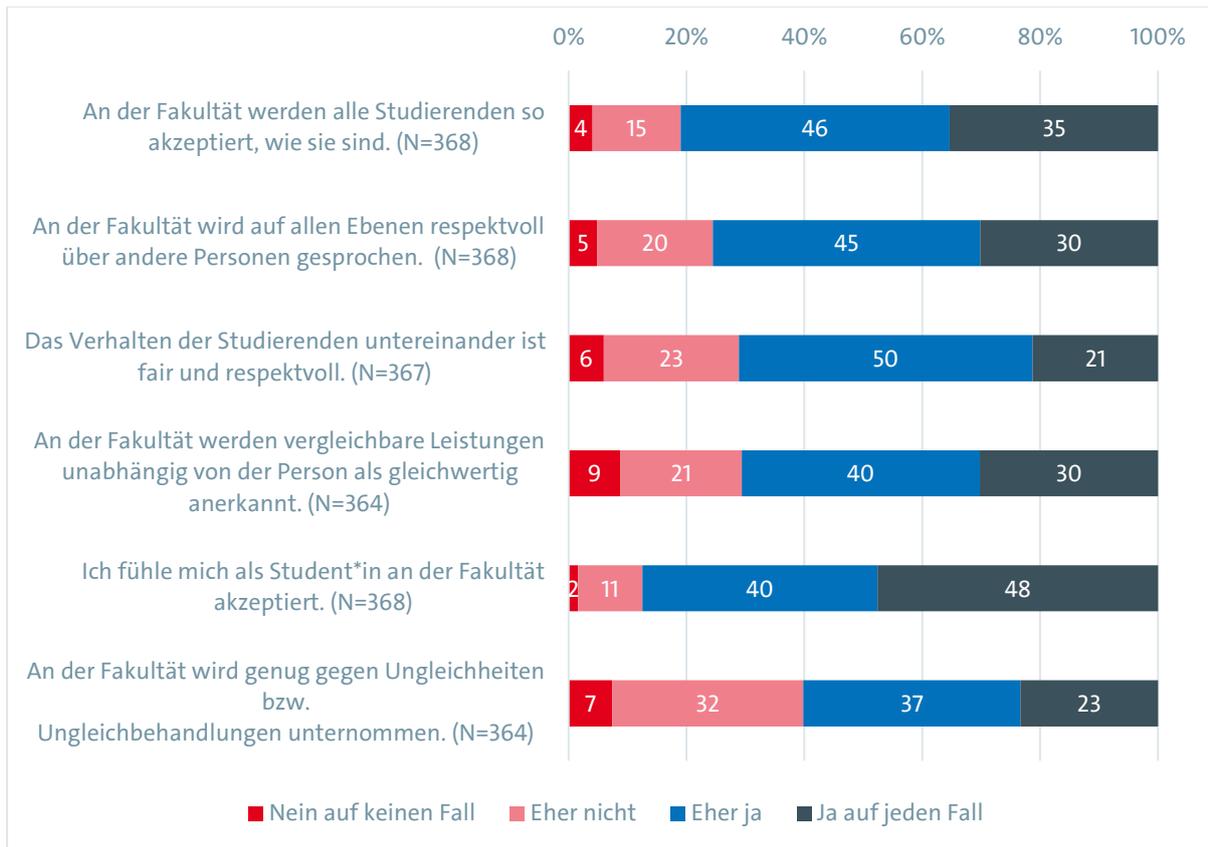


Abbildung 13: Antwortverhalten zur allgemeinen Atmosphäre an der Fakultät (in %)

Am wenigsten zufrieden sind Studierende mit Maßnahmen zur Verhinderung von Ungleichbehandlungen. Der Aussage „An der Fakultät wird genug gegen Ungleichheiten bzw. Ungleichbehandlungen unternommen“ stimmen nur 60% der Studierenden „eher“ bis „auf jeden Fall“ zu. Da diese Frage – wie in den vorherigen Abschnitten bereits gezeigt wurde – in gleicher Weise auch den übrigen Statusgruppen gestellt wurde, sind hier Vergleiche möglich (siehe Abbildung 14): Im Vergleich zu Professor:innen, die zu 80% der Aussage zustimmen, fällt die Zufriedenheit mit den Maßnahmen gegen Ungleichheiten bzw. Ungleichbehandlungen bei Studierenden eher gering aus. Verglichen mit Mitarbeitenden aus der Verwaltung (54%) scheinen Studierende hingegen etwas zufriedener mit entsprechenden Maßnahmen der Fakultät zu sein. Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen schätzen die Maßnahmen mit 65% Zustimmung ähnlich zufriedenstellend wie Studierende ein.

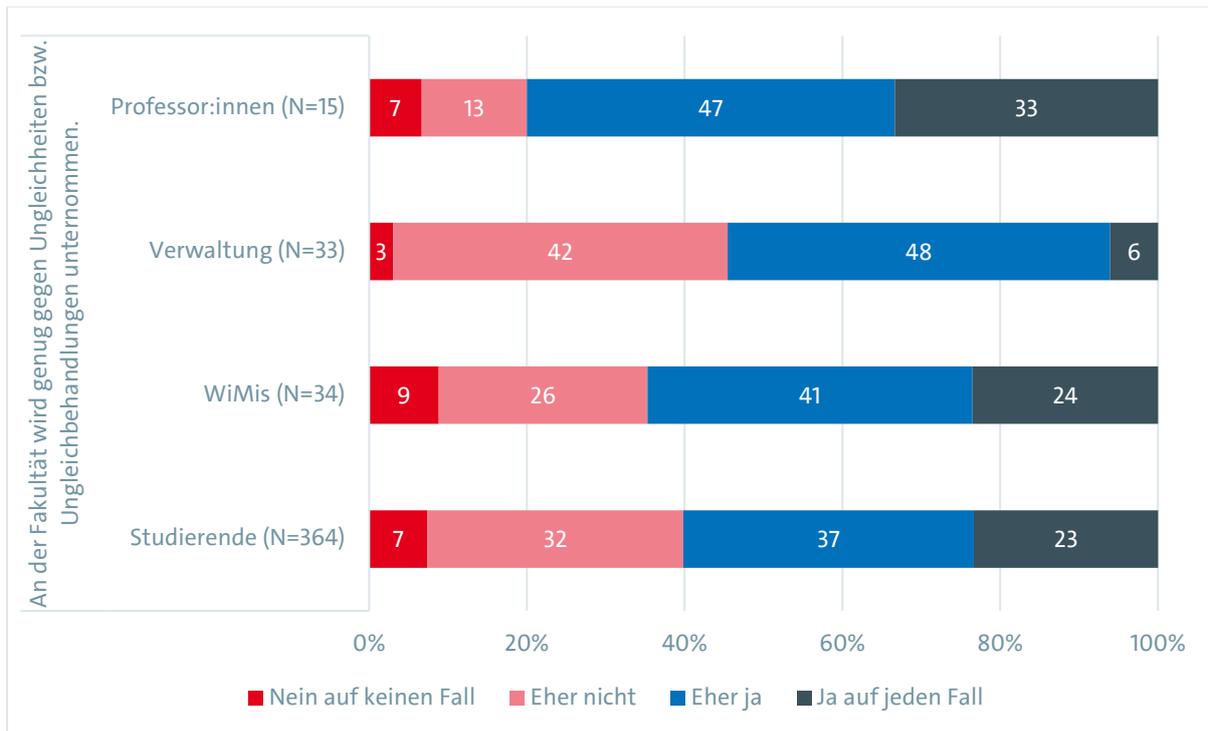


Abbildung 14: Antwortverhalten zur Frage nach ausreichenden Unternehmungen der Fakultät gegen Ungleichheiten / Ungleichbehandlungen im Statusgruppenvergleich (in %)

04.2.4 ARBEITSATMOSPHERE IM BETREUUNGSVERHÄLTNIS

Von allen Befragten befinden sich 8% in einem Betreuungsverhältnis zu einer Person an der Fakultät (Abschlussarbeit oder Promotion). Dabei geben 75% der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen, aber nur 2% der Studierenden an, in einem Betreuungsverhältnis zu stehen. Dies überrascht nicht, da direkte Betreuungsverhältnisse im Jura-Studium generell eher unüblich sind. Darunter fallen ggf. Schwerpunkt-Hausarbeiten oder Masterarbeiten. Bei wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen hingegen besteht oftmals eine Promotionsbetreuung.

Befragte in einem Betreuungsverhältnis wurden zusätzlich zu ihrer Wahrnehmung der Arbeitsatmosphäre in ihrem Betreuungsverhältnis befragt. Die Atmosphäre wird über alle Fragen hinweg sehr positiv wahrgenommen (vgl. Abbildung 15).²⁶

²⁶ Auswertungen über eventuelle Unterschiede in der Bewertung der Arbeitsatmosphäre im Betreuungsverhältnis zwischen wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Studierenden konnten aufgrund der geringen Fallzahl von Studierenden in einem Betreuungsverhältnis aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht durchgeführt werden.

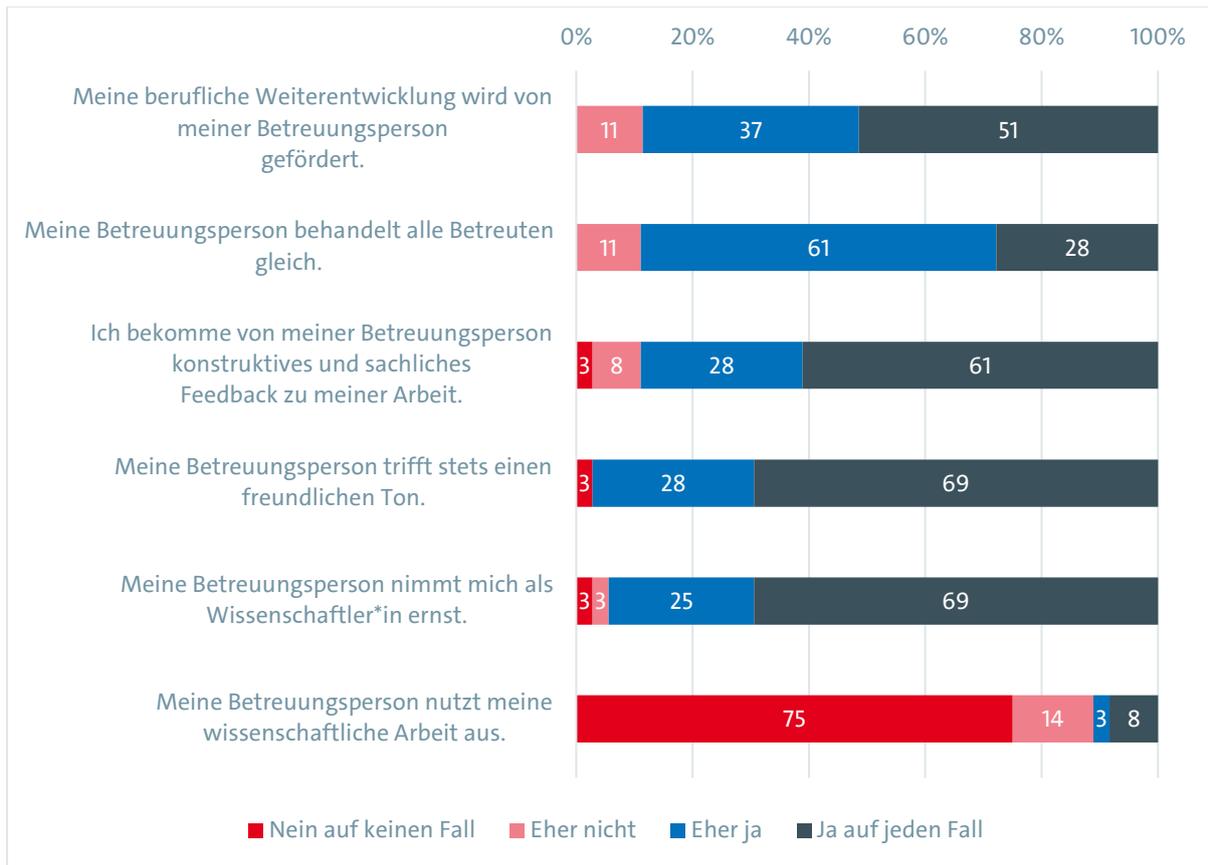


Abbildung 15: Antwortverhalten zur Atmosphäre in einem Betreuungsverhältnis (in %)

Über 90% der Befragten fühlen sich von ihrer Betreuungsperson als Wissenschaftler:in ernst genommen (94%) und empfinden den Ton der Betreuungsperson stets als freundlich (97%). Umgekehrt geben ca. 11% der Befragten aber an, dass (eher) keine Förderung ihrer beruflichen Weiterentwicklung, Gleichbehandlung aller Betreuten oder konstruktives und sachliches Feedback vonseiten ihrer Betreuungsperson stattfindet. Zudem geben 11% der Befragten an, eine Ausnutzung der eigenen wissenschaftlichen Arbeit durch ihre Betreuungsperson zu erleben.

O4.3 VEREINBARKEIT VON PFLEGEAUFGABEN UND BERUF/STUDIUM

Der Themenblock „Arbeitsbedingungen und Arbeitsatmosphäre“, der im vorherigen Kapitel 4.2 vorgestellt wurde, beinhaltet über die Fragen zu Arbeitsbedingungen und Arbeitsatmosphäre hinaus auch Fragen zur Vereinbarkeit von Pflegeaufgaben mit dem Beruf bzw. dem Studium.

3% der Student:innen und 37% der Mitarbeiter:innen geben an, Kinder zu haben (siehe Abbildung 16). Zudem geben 13% der Mitarbeitenden an, zusätzliche Pflege- oder Betreuungsaufgaben zu übernehmen. Der Anteil der befragten Studierenden mit zusätzlichen Pflege- und Betreuungsaufgaben neben dem Studium liegt bei ca. 10%.

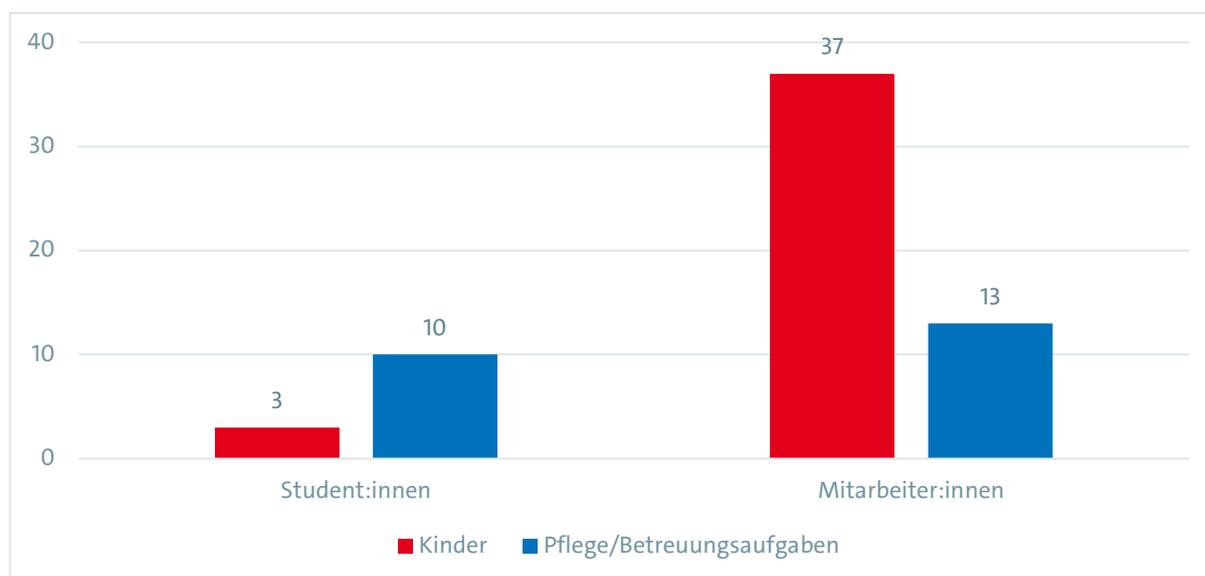


Abbildung 16: Anteil Personen mit Kindern oder Pflege-/Betreuungsaufgaben unter Student:innen und Mitarbeiter:innen (inkl. WiMis, Verwaltung und Professor:innen) (in %)

Die hier genannten Befragten, die angaben, Kinder und/oder zusätzliche Pflege- oder Betreuungsaufgaben zu haben, wurden weiter zur Vereinbarkeit ihrer Pflege- und Betreuungsaufgaben mit ihrem Beruf bzw. Studium befragt. Die Antworten zu diesen Fragen werden im Folgenden aufgeteilt nach Mitarbeiter:innen (Kapitel 4.3.1) und Studierenden (Kapitel 4.3.2) vorgestellt.²⁷

²⁷ Eine vergleichende Auswertung der Wahrnehmung der Vereinbarkeit zwischen Männern und Frauen findet sich in Anhang 8.1.3.

04.3.1 VEREINBARKEIT VON PFLEGEAUFGABEN UND BERUF BEI MITARBEITENDEN

Die Vereinbarkeit von Pflege- und Betreuungsaufgaben und dem Beruf wird unter den Mitarbeiter:innen überwiegend positiv wahrgenommen (siehe Abbildung 17).²⁸ 95% der Befragten gibt an, dass ihnen Angebote zur flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit zu Verfügung stehen (z.B. mobiles Arbeiten). Auch die Vereinbarkeit der Betreuungs-/Pflegeaufgaben mit der Karriere in der aktuellen Position sowie die Unterstützung seitens der Führungskraft bzw. des Teams bei der Inanspruchnahme entsprechender Angebote wird von ca. 90% positiv bewertet.

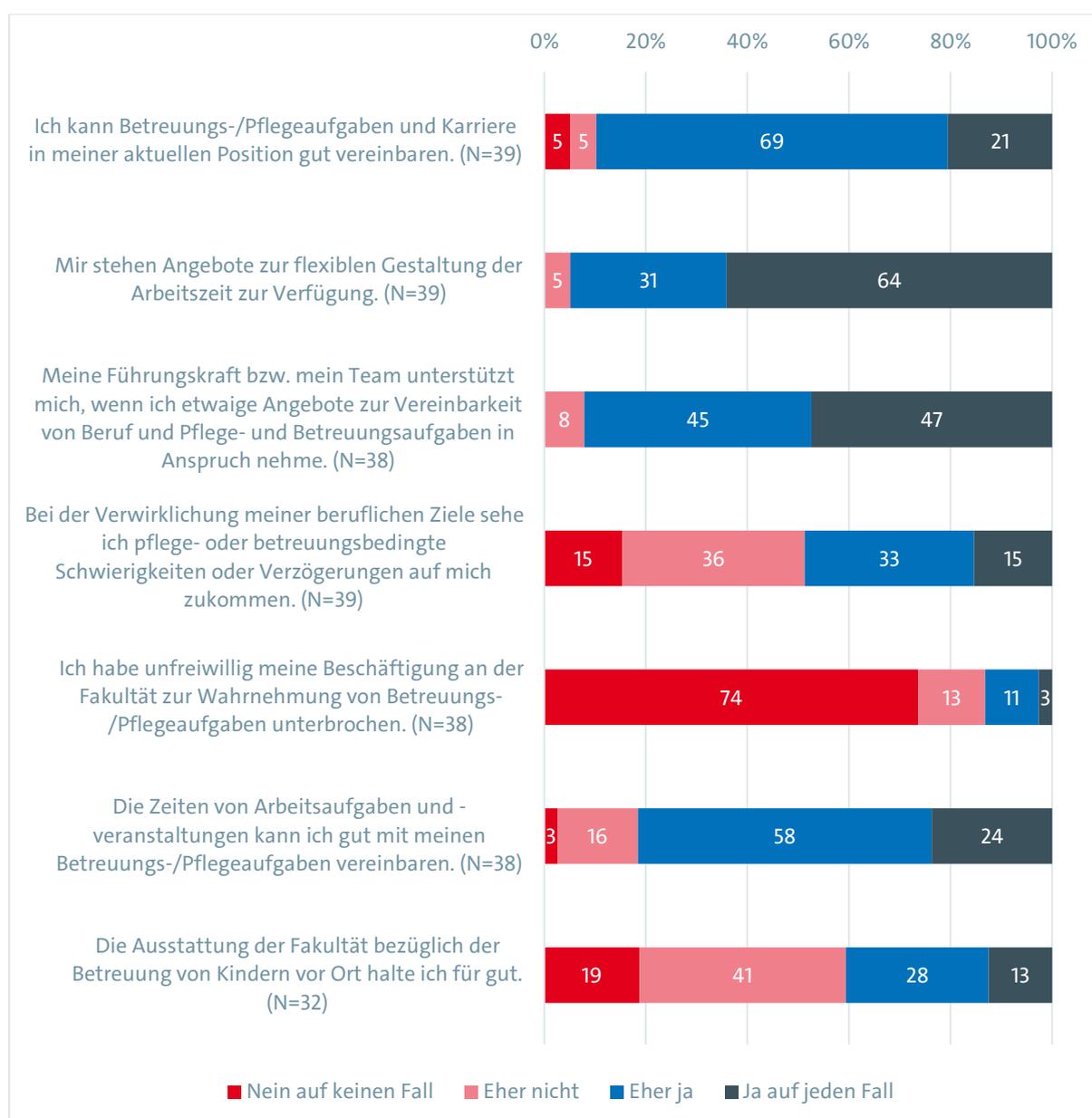


Abbildung 17: Antwortverhalten zur Vereinbarkeit von Pflege- und Betreuungsaufgaben mit dem Beruf (in %)

²⁸ Auswertungen über eventuelle Unterschiede zwischen den verschiedenen Statusgruppen konnten aufgrund der geringen Fallzahl von wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Professor:innen mit Pflege- und Betreuungsaufgaben zur Wahrung der Anonymität nicht durchgeführt werden.

Trotz dieser insgesamt positiven Bewertung ihrer aktuellen Situation stimmen 48% der Aussage „Bei der Verwirklichung meiner beruflichen Ziele sehe ich pflege- oder betreuungsbedingte Schwierigkeiten oder Verzögerungen auf mich zukommen“ zu. Damit wird deutlich, dass fast bei der Hälfte dieser Personen bezüglich der zukünftigen Vereinbarkeit Unwägbarkeiten bestehen, die belastend sein können.

Am negativsten wird die Ausstattung der Fakultät bezüglich der Betreuung von Kindern vor Ort (z.B. Barrierefreiheit, Wickeltische, Stillmöglichkeiten) bewertet. Nur 41% der hierzu Befragten stimmen der Aussage zu, dass die Ausstattung gut sei. Hier offenbart sich ein großes Potenzial für Verbesserungsmöglichkeiten zur Unterstützung von Angestellten mit Kindern an der Fakultät.

Zu solchen etwaigen Verbesserungsmöglichkeiten – auch in Bezug auf weitere Pflege- und Betreuungsaufgaben – hatten die Befragten die Möglichkeit, konkrete Wünsche und Hinweise zu formulieren. Ein Viertel der zu diesem Thema Befragten führten auf diese Weise ihre zuvor gegebenen Antworten weiter aus. Aus allen Kommentaren konnten vier Kategorien gebildet werden, die die Wünsche und Bedürfnisse der Befragten mit Pflege- und Betreuungsaufgaben nach Themenbereichen zusammenfassen (siehe Abbildung 18).

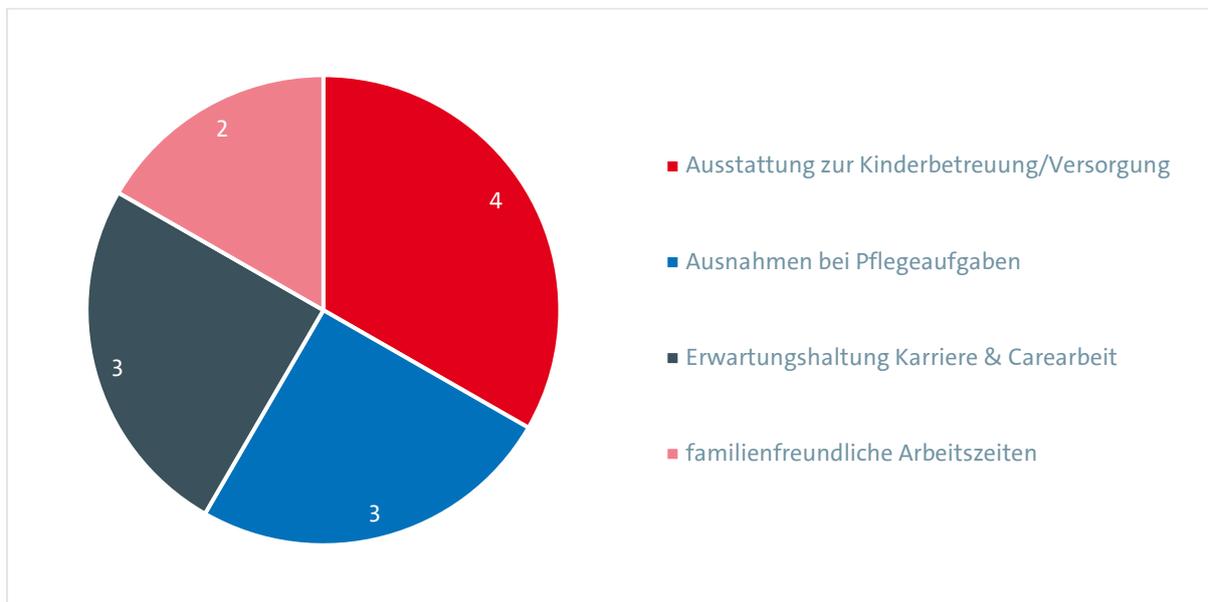


Abbildung 18: Wünsche und Bedürfnisse zur Vereinbarung von Pflege- und Betreuungsaufgaben mit dem Beruf (Anteile in absoluten Zahlen)

Die offenen Antworten umfassen zunächst Vorschläge bezüglich der *Ausstattung zur Kinderbetreuung bzw. Versorgung für Mitarbeitende mit Kindern*. Diese beziehen sich beispielsweise auf eine Kindernotfallbetreuung am Arbeitsplatz (z.B. bei Kitastreiks) sowie

Spielmöglichkeiten für Kinder jeden Alters. Weitere Anregungen betreffen Ruheräume für Schwangere und Stillende, da der bisher bereitgestellte Sanitätsraum „keine gute Ruh- oder Stillumgebung“ bietet. Auch der Wunsch nach einem Ausbau der Wickelmöglichkeiten auf den Toiletten (für alle Geschlechter) an der Fakultät wird vermehrt erwähnt. Nicht zuletzt beinhaltet diese Kategorie Anforderungen an die Barrierefreiheit des Gebäudes. Zum Beispiel würden automatische Türen Mitarbeiter:innen mit Kinderwagen sehr entlasten.

Im Hinblick auf *Ausnahmen bei Pflege- und Betreuungsaufgaben* wünschen sich die Mitarbeitenden zum einen mehr Möglichkeiten, im Home-Office zu arbeiten, um ihren Pflege- und Betreuungsaufgaben leichter nachkommen zu können. Des Weiteren wären Sonderurlaub oder die Genehmigung von Sabbaticals während der Schulferien eine Entlastung für Mitarbeitende mit Kindern im Schulalter. Auch die Entlastung von Lehrverpflichtungen würde vielen Mitarbeitenden mit Pflege- und Betreuungsaufgaben helfen, diese mit ihrem Beruf zu vereinbaren. Bei dem Wunsch nach Ausnahmen bei Pflege- und Betreuungsaufgaben wurde auch an die Solidarität von Kolleg:innen appelliert, zum Beispiel hinsichtlich der Übernahme von Aufgaben sowie durch generelles Entgegenkommen des Teams und der Führungskraft bei kurzfristigem Ausfall durch die notwendige Pflege erkrankter Kinder. Dabei ist anzumerken, dass Mitarbeitende mit Kind ihrerseits Bereitschaft zeigen, Kolleg:innen solidarisch zu unterstützen und mehr Arbeit zu übernehmen, wenn die Pflegeaufgaben es zulassen.

Kommentare im Freifeld bezüglich der *Vereinbarkeit von Karriere und Care-Arbeit* umfassten den Wunsch nach Disziplinarmaßnahmen für abwertende Kommentare von Führungspersonen an der Fakultät über wissenschaftliches Personal mit Kindern. Dies solle insbesondere für Kommentare bezüglich der Eignung und/oder Motivation für die wissenschaftliche Arbeit neben Pflege- und Betreuungsaufgaben gelten. Zusätzlich besteht der Wunsch, die Eignung für Führungspositionen nicht von der Arbeitszeit abhängig zu machen, sondern Führungstätigkeit auch in Teilzeit zu ermöglichen, um die Vereinbarkeit von beruflicher Perspektive und Pflege- sowie Betreuungsaufgaben gewährleisten zu können.

Dafür wären auch *familienfreundliche Arbeitszeiten* hilfreich. Befragte geben an, dass mobiles Arbeiten zwar bereits eine große Entlastung biete, generelle Arbeitszeiten an der Universität allerdings häufig am späten Nachmittag in den Zeitraum fielen, in dem Fremdbetreuung von Kindern oft nicht gewährleistet werden könne. Daher regen Befragte an, abgesehen von notwendigen Besprechungsterminen flexiblere Arbeitszeiten zu ermöglichen, um z.B. arbeiten zu können, nachdem das Kind im Bett ist.

Der Gleichstellungsplan der Fakultät sieht diesbezüglich vor, auf familienfreundliche Sitzungszeiten hinzuwirken. Sitzungen sollen daher vor 16 Uhr enden, um Fakultätsangehörigen mit Kindern die Teilnahme zu erleichtern.²⁹

04.3.2 VEREINBARKEIT VON PFLEGEAUFGABEN UND STUDIUM

Im Vergleich zur Einschätzung der Mitarbeitenden fällt die Bewertung der Vereinbarkeit von Pflege- und Betreuungsaufgaben mit dem Studium deutlich negativer aus (siehe Abbildung 19).

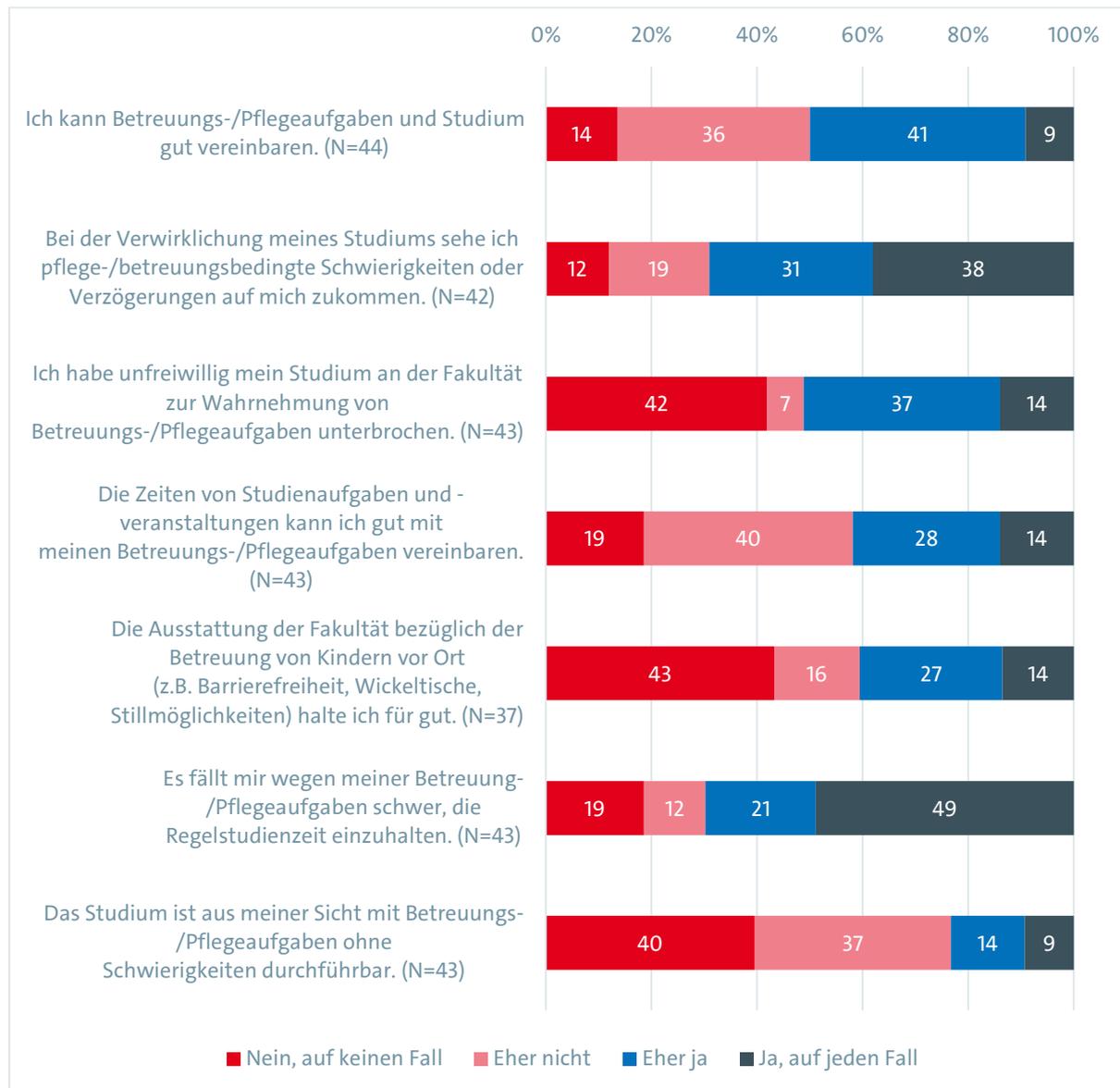


Abbildung 19: Antwortverhalten zur Vereinbarkeit von Pflege- und Betreuungsaufgaben mit dem Studium (in %)

²⁹ [Gleichstellungsplan 2021-25](#), III. Sitzungszeiten § 36, zuletzt abgerufen am 27.08.2024.

Die größte Zustimmung erhält mit einem (im Vergleich zu den Mitarbeitenden geringen) Anteil von 50% die Aussage „Ich kann Betreuungs-/Pflegeaufgaben und Studium gut vereinbaren“. Gleichzeitig geben aber auch mehr zwei Drittel der Personen mit Care-Aufgaben an, dass sie bei der Durchführung des Studiums pflege- bzw. betreuungsbedingte Schwierigkeiten auf sich zukommen sehen (69%) und dass es ihnen schwerfällt, die Regelstudienzeit einzuhalten (70%). Hier gibt es offensichtlich große individuelle Unterschiede in der Wahrnehmung der Vereinbarkeit, die ggf. auch stark von den Lebensumständen der Personen und damit zusammenhängenden Ressourcen und Unterstützungsangeboten abhängt.

Auch Studierende hatten die Möglichkeit, ihre Antworten zur Vereinbarkeit von Pflege- und Betreuungsaufgaben mit dem Studium weiter zu erläutern, Verbesserungsvorschläge zu machen oder sonstige Hinweise zu geben. 27% der Befragten nahmen dieses Angebot an und führten ihre Antworten weiter aus. Aus diesen Kommentaren konnten vier Kategorien gebildet werden, die die Kritik, Wünsche und Bedürfnisse der Studierenden mit Pflege- und Betreuungsaufgaben zusammenfassen (siehe Abbildung 20).

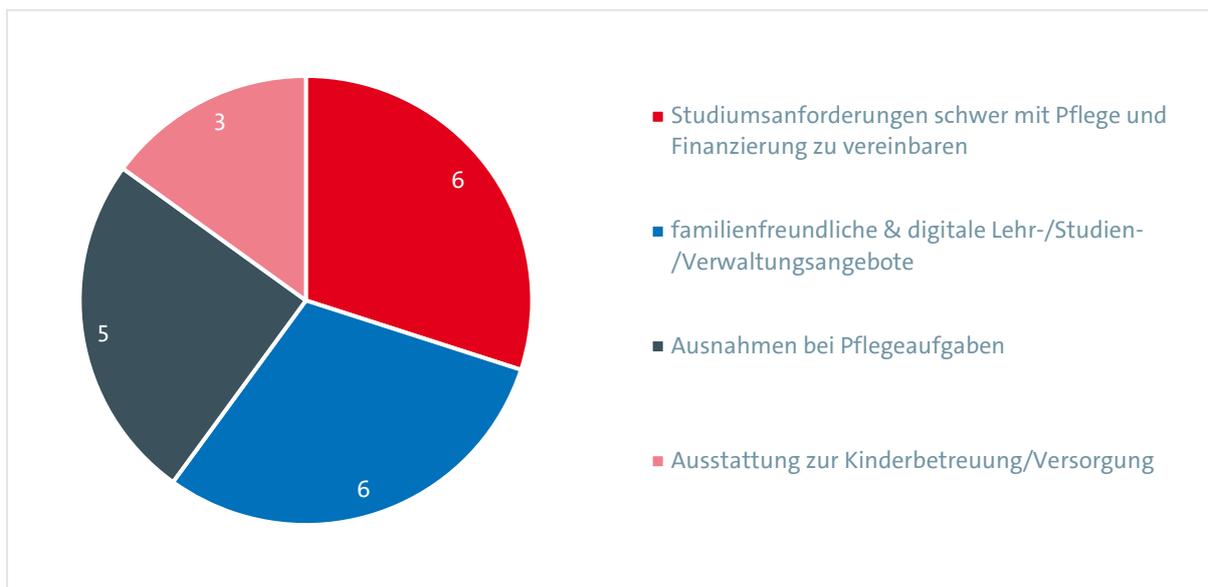


Abbildung 20: Wünsche und Bedürfnisse zur Vereinbarung Pflege- und Betreuungsaufgaben mit dem Studium (Anteile in absoluten Zahlen)

Die meisten Befragten machen darauf aufmerksam, dass die *Studiumsanforderungen schwer mit Pflege- und Betreuungsaufgaben zu vereinbaren* seien; insbesondere, wenn Studierende gleichzeitig noch einer Arbeit nachkommen müssen, um ihr Studium zu finanzieren. Dieses Übermaß an Verpflichtungen führe häufig zu einer Leistungsverschlechterung und einer starken Verlängerung der Studienzeit. Insbesondere wurde darauf hingewiesen, dass finanzielle Unterstützungsangebote für Eltern von

Schulkindern fehlten, da sich die meisten bereits bestehenden Unterstützungsformate auf Kleinkinder bezögen. Stipendien für alleinerziehende Eltern oder Studierende mit Pflegeaufgaben werden hier als Beispiele für zukünftige Verbesserungen genannt, um die Anforderungen des Studiums mit den Pflege- und Betreuungsaufgaben besser zu vereinbaren.

Zudem schlagen viele Studierende mit Kind eine Ausweitung der *digitalen sowie familienfreundlichen Lehr- und Studienangebote* vor. Besonders der Besuch von Veranstaltungen am Nachmittag und Abend sei für Studierende mit Kind häufig nicht zu realisieren. Daher wird angeregt, den Hauptteil der Veranstaltungen auf den Vormittag zu legen und Veranstaltungen am Nachmittag hybrid durchzuführen. Dasselbe wünschen sich Studierende mit Kind von anderen Terminen im Rahmen des Studiums, die keine Lehrveranstaltungen sind. Sind hybride Formate nicht umsetzbar, fänden Studierende es hilfreich, zwecks eigenständiger Nacharbeit Video- oder Audioaufzeichnungen der entsprechenden Veranstaltungen zu erhalten. Auch *Verwaltungsangebote sollten digital* nutzbar sein. Die Möglichkeit, Gruppenraumreservierungen in der Bibliothek und andere Verwaltungsvorgänge online durchzuführen, würde viele Studierende mit Kind entlasten, da sie somit nicht eigens (mit ihren Kindern) den Weg zur Universität antreten müssten, um diese zu tätigen.

Kommentare bezüglich *Ausnahmen bei Pflegeaufgaben* beziehen sich unter anderem auf Verlängerungen von Hausarbeitsfristen oder die Möglichkeit, etwa im Falle einer Erkrankung des Kindes, Prüfungen zu verschieben. Auch eine häufigere Duldung von entschuldigtem Fehlen bei Veranstaltungen mit Anwesenheitspflicht würde viele Studierende mit Kind entlasten. In diesem Sinne wünschen sich die Studierenden auch mehr Verständnis für ihre Situation, insbesondere von Lehrenden.

Befragte geben zudem an, dass ihnen bei der *Ausstattung zur Kinderbetreuung und -versorgung* vor allem Still- und Wickelmöglichkeiten sowie ein Kinderspieleraum an der Fakultät fehlen. Auch der Zugang zu einer Küche sollte für Studierende mit Kind gewährleistet sein, um Kinderessen erwärmen zu können. Wie bereits bei den Mitarbeitenden werden auch von Studierenden Defizite in der Barrierefreiheit angemerkt, die sich vor allem auf die Zugänglichkeit des Rechtshauses beziehen. Schwere Türen und defekte Türöffner beeinträchtigen demnach auch Studierende mit Kinderwagen. Auch die Dienstleistungen der Bibliothek seien durch fehlende barrierefreie Zugänge teilweise schwer wahrzunehmen.

04.4 INDIVIDUELLE BEEINTRÄCHTIGUNGEN UND DISKRIMINIERUNGSERFAHRUNGEN

Der Themenblock „Individuelle Beeinträchtigungen und Diskriminierungserfahrungen“ beinhaltete Fragen zu persönlichen Erfahrungen an der Fakultät. Personen, die angaben, selbst diskriminiert, belästigt oder unfair bzw. unangemessen behandelt worden zu sein, wurden weitere Fragen zum Kontext, Bezugspunkt und Umgang mit dem Vorfall bzw. den Vorfällen, gestellt. Zusätzlich zu den vorgegebenen Antwortmöglichkeiten, die von den Teilnehmer:innen ausgewählt werden konnten, beinhalteten die meisten Fragen auch die Möglichkeit, andere Gründe oder Situationen in einem freien Textfeld zu schildern. Darüber hinaus wurden allen Teilnehmer:innen unabhängig von persönlicher Diskriminierungserfahrung allgemeine Fragen zum Thema Diskriminierung und dem potenziellen Umgang damit gestellt.

Des Weiteren wurde im Fragebogen erfasst, ob Teilnehmer:innen eine Behinderung oder länger andauernde bzw. dauerhafte Beeinträchtigung (z.B. somatische Krankheiten, psychische Krankheiten, Sprechbeeinträchtigungen) haben. Befragte, die diese Aussage bejahten, bekamen weitere Fragen zu den Arbeitsbedingungen und der Arbeitsatmosphäre bzw. den Studienbedingungen und der Studienatmosphäre an der Fakultät hinsichtlich ihrer Behinderung/Beeinträchtigung gestellt. Im Folgenden werden zunächst die Ergebnisse zur individuellen Diskriminierungserfahrung an der Fakultät (Kapitel 4.4.1) und darauffolgend die allgemeine Wahrnehmung von Prozessen zur Meldung von Diskriminierung (Kapitel 4.4.2) ausgewertet. Anschließend folgt die Auswertung der Erfahrungen von Personen mit Behinderungen bzw. Beeinträchtigungen (Kapitel 4.4.3).

04.4.1 INDIVIDUELLE DISKRIMINIERUNGSERFAHRUNGEN

Etwa 15% der Befragten geben an, schon einmal selbst an der Fakultät diskriminiert, belästigt oder unfair bzw. unangemessen behandelt worden zu sein. 75% verneinen die Frage. Die übrigen 10% machen hierzu keine Angabe.

Diskriminierungserfahrungen scheinen für Studierende ähnlich häufig vorzukommen wie für Mitarbeitende der Fakultät. Etwa 15% der Studierenden und 16% der Mitarbeitenden geben an, entsprechende Erfahrungen gemacht zu haben. Bei einer vergleichenden Betrachtung der Diskriminierungserfahrungen je nach Geschlecht werden größere Unterschiede deutlich. Ca.

10% der Teilnehmer, aber 20% der Teilnehmerinnen geben an, eigene Erfahrungen gemacht zu haben³⁰.

Bezugspunkte der Diskriminierung

Im Weiteren wurden die Teilnehmer:innen nach dem (zugeschriebenen) Bezugspunkt ihrer Diskriminierungserfahrung(en) befragt (siehe Abbildung 21). Über die Hälfte der Befragten (55%) gibt das Geschlecht bzw. die Geschlechtsidentität als den Bezugspunkt ihrer Diskriminierungserfahrung an. Weitere häufig genannte Bezugspunkte sind die ethnische Herkunft, das Aussehen (je 28%) und die soziale Herkunft (24%). Etwa 47% geben mindestens zwei Bezugspunkte an.

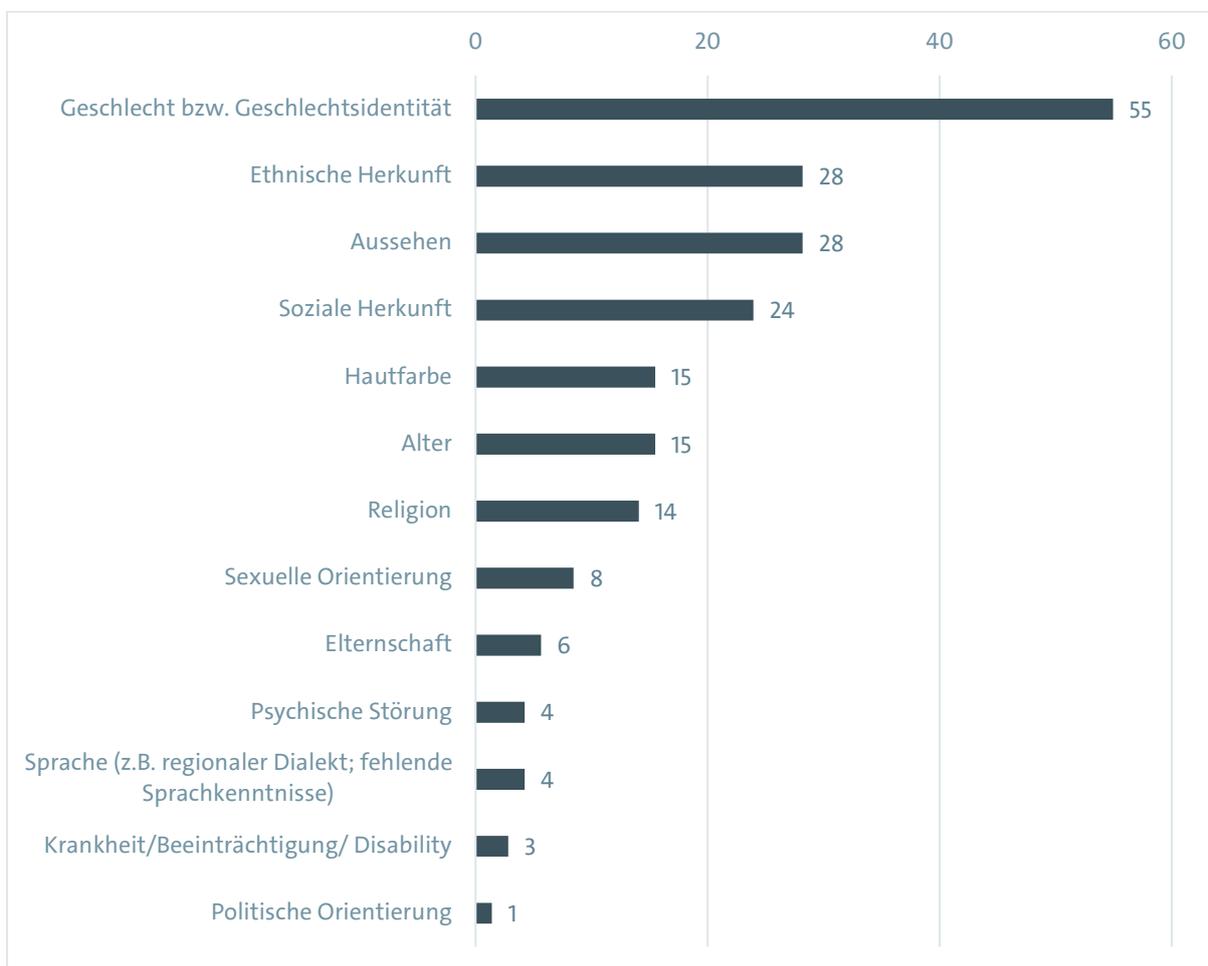


Abbildung 21: Angaben zum (zugeschriebenen) Bezugspunkt der Diskriminierung (in %)

Wertet man die Angaben getrennt nach den für den jeweiligen Bezugspunkt relevanten Merkmalen aus, zeigt sich, dass 63% der Frauen, die selbst Diskriminierungserfahrungen

³⁰ Zur Wahrung der Anonymität werden die weiteren Fragen zur Diskriminierung nicht gesondert nach Geschlecht oder Funktion ausgewertet.

gemacht haben, als Bezugspunkt ihr Geschlecht bzw. ihre Geschlechtsidentität angeben. Bei Männern sind es deutlich weniger, was die vermehrte Diskriminierung von Frauen aufgrund ihres Geschlechts verdeutlicht.

Darüber hinaus zeigen sich relevante Unterschiede in der Erfahrung von Altersdiskriminierung je nach Alter der Befragten: 18% der unter 40-Jährigen geben an, wegen ihres Alters diskriminiert worden zu sein, während dieser Bezugspunkt bei Befragten über 40 Jahren keine Relevanz hat. Dies deutet darauf hin, dass sich einige junge Menschen an der Fakultät (darunter vor allem Studierende und WiMis) nicht ernst genommen fühlen und ggf. wegen eines wahrgenommenen Mangels an Erfahrung oder Status eine diesbezügliche Abwertung erfahren.

Der Anteil der Personen, die wegen ihrer sozialen Herkunft diskriminiert werden, ist bei Erstakademiker:innen um 18 Prozentpunkte höher als bei Befragten mit akademischem Hintergrund (44% vs. 26%). In den offenen Kommentarfeldern geben Studierende hierzu weiter an, dass die Anforderungen des Prüfungsamtes sprachlich sehr komplex formuliert seien, sodass vor allem Erstakademiker:innen Schwierigkeiten hätten, diese zu verstehen. Zusätzlich gebe es auch zwischenmenschliche „ungeschriebene Regeln“ im Jurastudium, die insbesondere Personen ohne akademisches Elternhaus nicht bekannt seien und somit für Nachteile sorgten.

Arten der Diskriminierung

Personen, die angaben, Diskriminierungserfahrungen gemacht zu haben, wurden zudem nach der Art der Diskriminierung bzw. unangemessenen Behandlung gefragt. Es wurden 11 Kategorien im Fragebogen vorgegeben, von denen die betroffenen Befragten alle ankreuzen konnten, die auf ihre Situation zutrafen. Darüber hinaus konnte im Feld „Anderes, nämlich“ die Art der Diskriminierung beschrieben werden, wenn sie nicht in den vorgegebenen Kategorien enthalten war. Diese offenen Angaben wurden anschließend den bestehenden Kategorien zugeordnet, zu denen sie inhaltlich die größten Ähnlichkeiten aufwiesen. Im Folgenden wird unter Rückgriff auf die offenen Antworten beschrieben, welche Arten der Diskriminierung mit den jeweiligen Kategorien umfasst sind. Die jeweiligen Häufigkeiten der Nennungen pro Kategorie sind in Abbildung 22 dargestellt.

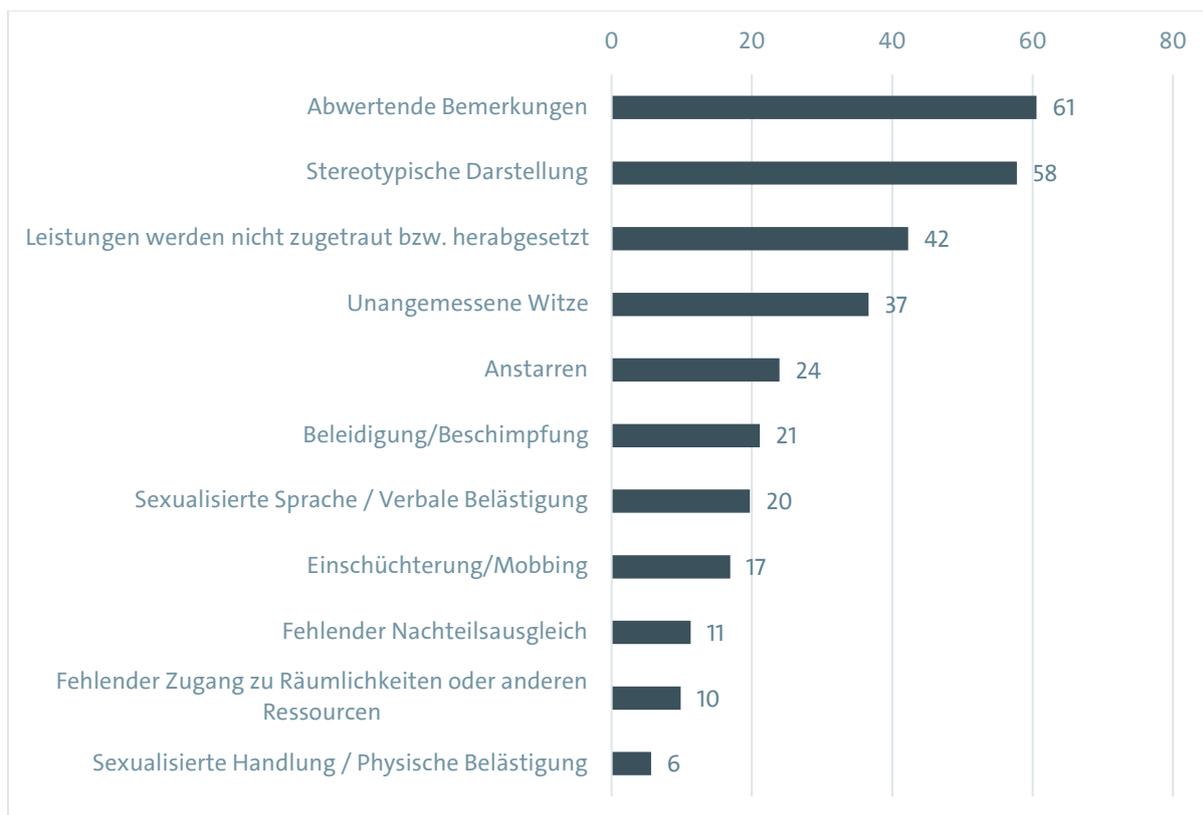


Abbildung 22: Angaben (in %) zur Art der Diskriminierung/unangemessenen Behandlung

Mehr als die Hälfte der von Diskriminierung betroffenen Teilnehmer:innen (61%) gibt an, zum Ziel abwertender Bemerkungen geworden zu sein; hierzu zählen auch rassistische und queerfeindliche Aussagen. Fast genauso häufig werden stereotype Darstellungen (58%) genannt. 42% geben an, dass ihnen Leistungen nicht zugetraut bzw. ihre Leistungen herabgesetzt werden. Befragte erläutern, dass dies in ihrer Wahrnehmung teilweise auch aus rassistischen Gründen erfolge.

Diese Häufigkeiten zeigen insgesamt auch, dass viele Mehrfachnennungen erfolgen, Personen also aus mehreren Gründen diskriminiert werden. 76% der Befragten, die hierzu Angaben machen, geben mindestens zwei verschiedene Diskriminierungsarten an. Dies wird als Mehrfachdiskriminierung³¹ bezeichnet, die für Betroffene besonders belastend ist.

Ausgangspunkte der Diskriminierung

Weiter wurden die Teilnehmer:innen nach dem Ausgangspunkt der Diskriminierung befragt. Wie bei der Diskriminierungsart konnten auch hier alle zutreffenden Kategorien angekreuzt, also mehrere Antworten gegeben werden. 52% der Befragten geben mehr als einen

³¹ Weitere Informationen zu diesem Begriff finden sich z.B. bei Holzleithner, in: *Hormel/Scherr* (Hrsg.), *Diskriminierung*, 2010, S. 95–113.

Ausgangspunkt an. Hauptausgangspunkte der Diskriminierung sind (Mit-)Studierende (61%) und Professor:innen (49%; siehe Abbildung 23).

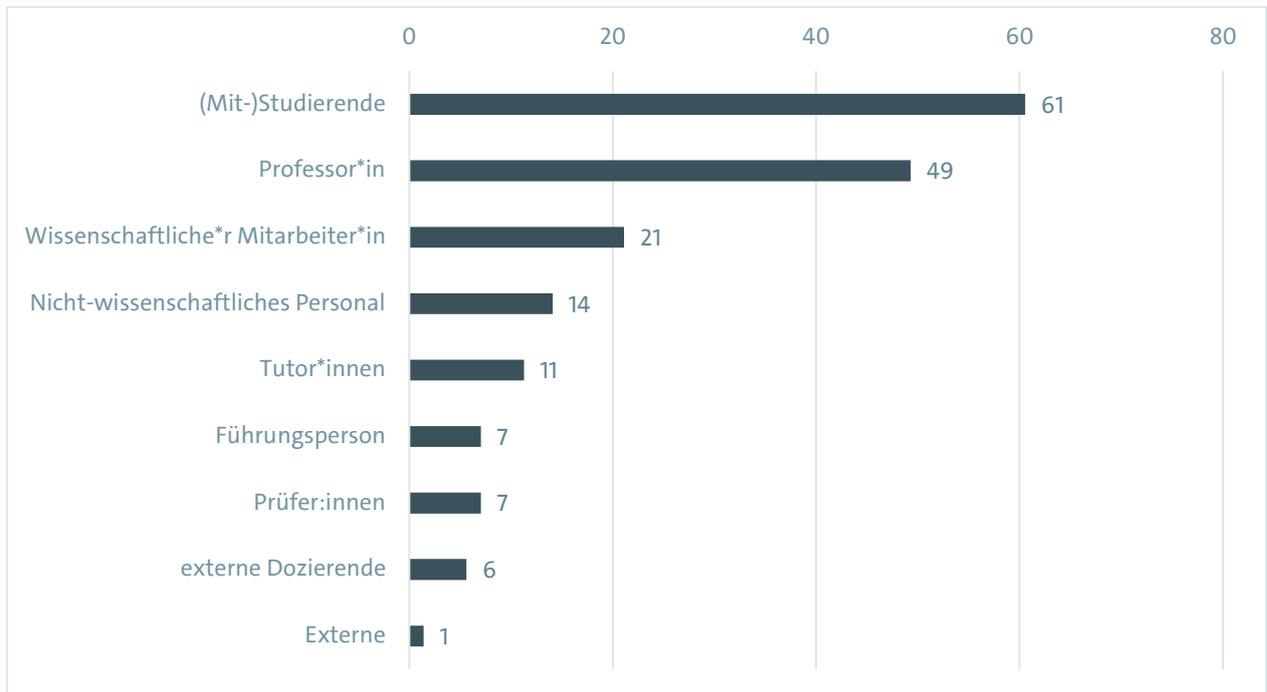


Abbildung 23: Angaben (in %) zum Ausgangspunkt der Diskriminierung (N=71)³²

Als Beispiel für eine von Professor:innen ausgehende Diskriminierung wird eine an das Erscheinungsbild einer Studentin anknüpfende und die juristischen Fähigkeiten der Person abwertende Bemerkung während einer mündlichen Prüfung genannt, die durch einen weiteren anwesenden Professor nicht eingeordnet wurde. Die betroffene Person hätte sich hier zumindest das Einschreiten der zweiten prüfenden Person gewünscht. Auch werden sexistische Kommentare in Vorlesungen, insbesondere durch männliche Professoren, sowie die dort besprochenen Fälle als Negativbeispiele benannt.

Als Beispiel in der Kategorie „nicht-wissenschaftliches Personal“ wird in den offenen Kommentaren unter anderem das Facility Management genannt, wobei regelmäßig das Erscheinungsbild von Personen kommentiert werde.

³² Die Kategorie „Prüfer:innen“ beinhaltet auch Korrektor:innen und Prüfungskommissionen. Die Kategorie „Tutor:innen“ umfasst auch AG-Leiter:innen.

Kontext der Diskriminierung

Auch bezüglich des Kontexts der Diskriminierungserfahrung, also dem Ort bzw. der Situation der Diskriminierung, bestand die Möglichkeit, mehrere Kategorien anzugeben und die Antworten ggf. in einem offenen Textfeld weiter zu beschreiben. 49% der Befragten geben mindestens zwei verschiedene Kontexte an. Die meisten Diskriminierungsvorfälle werden im Kontext einer Vorlesung (39%) oder einer AG (28%) erlebt (vgl. Abbildung 24). Diskriminierung in Verwaltungsvorgängen, die von 21% der Befragten genannt wird, kann laut einer offenen Nennung auch sehr subtil geschehen, indem beispielsweise promovierte Frauen, anders als ihre männlichen Kollegen, von der Personalabteilung nicht als Dr., sondern lediglich als Frau XY angesprochen würden. Bezüglich der Infrastruktur, die von 11% der Befragten als Diskriminierungskontext genannt wird, werden u.a. fehlende barrierefreie Zugänge zur Bibliothek bemängelt.



Abbildung 24: Angaben (in %) zum Kontext der Diskriminierung (N=71)

Der Universitätskontext allgemein wird von 4% der Befragten als Diskriminierungskontext angegeben. Dieser umfasst auch Räume und Einheiten außerhalb der Fakultät, in denen gegebenenfalls sogar ein Abhängigkeitsverhältnis besteht, wie zum Beispiel das Rechenzentrum. Unter den allgemeinen Universitätskontext fallen darüber hinaus auch Berichte über Diskriminierung im digitalen Raum, wie zum Beispiel in studentischen WhatsApp-Gruppen, in denen diskriminierende Aussagen oder Umfragen verbreitet würden.

Die Zuordnung solcher Vorfälle im privaten digitalen Raum zum Universitätskontext und die damit implizierte Verantwortlichkeit seitens der Universität kann diskutabel sein. Jedoch macht die Antidiskriminierungsrichtlinie der UHH deutlich, dass auch bei derartigen Erfahrungen Maßnahmen gegen verantwortliche Studierende vorgesehen sind.³³ Es wäre wünschenswert, die Universität hier als proaktive Akteurin aufzustellen, die die im Rahmen der Richtlinie vorgesehenen Maßnahmen effektiv umsetzt und ihren Angehörigen entsprechende Anlaufstellen bietet.

Zeitpunkte der Diskriminierung

Im Weiteren konnten Befragte den Zeitpunkt der ihnen widerfahrenen Diskriminierung angeben. Auch hier waren Mehrfachnennungen möglich. Abbildung 25 macht diesbezüglich deutlich, dass die Erfahrung mit Diskriminierung über die Zeit hinweg stabil ist (jeweils 31% bzw. 32% der Angaben). Somit lässt sich keine Verbesserung – aber auch keine Verschlechterung – der Situation in den letzten Monaten und Jahren feststellen. Ein Drittel der Betroffenen hat erst kürzlich, in den letzten 6 Monaten vor der Befragung, Diskriminierung erlebt, was zeigt, dass dieses Thema anhaltend relevant ist³⁴.

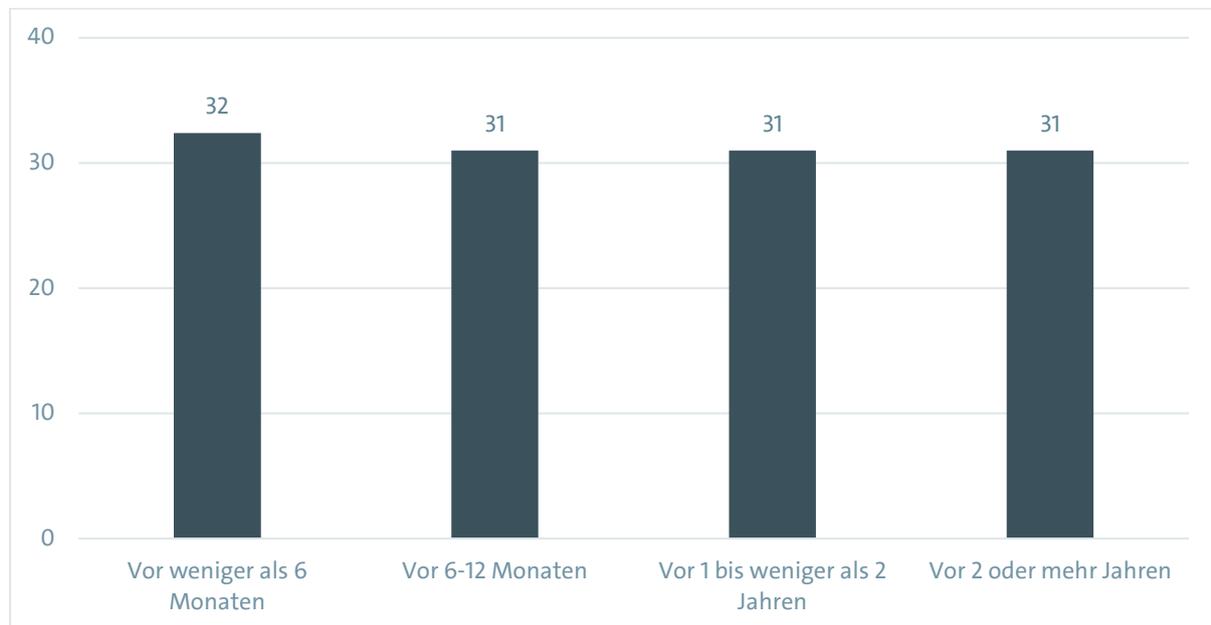


Abbildung 25: Angaben (in %) zum Zeitpunkt der Diskriminierung (N=71)

³³ [Antidiskriminierungsrichtlinie der Universität Hamburg \(uni-hamburg.de\)](https://www.uni-hamburg.de/antidiskriminierungsrichtlinie), § 7 Maßnahmen und Sanktionen, zuletzt abgerufen am 27.08.2024.

³⁴ Wie viele konkrete Fälle und welche Arten von Diskriminierung dies im Einzelnen betrifft, kann nicht benannt werden, da dies im Fragebogen nicht erfasst wurde.

Umgang mit Diskriminierung

Anschließend wurde der Umgang mit den erlebten diskriminierenden Vorfällen abgefragt. Wieder bestand die Möglichkeit, mehrere Kategorien anzugeben, und/oder ein freies Textfeld auszufüllen. Dementsprechend geben 37% der Teilnehmenden mehr als eine Art des Umgangs mit ihrer Diskriminierungserfahrung an.

Wie Abbildung 26 zeigt, gibt die Mehrheit der Befragten an, den Vorfall ignoriert zu haben (61%). Aus den Ausführungen der Befragten hier geht hervor, dass ein Ignorieren des Vorfalls häufig aus Unkenntnis anderer Möglichkeiten resultierte.

Knapp ein Drittel (34%) gibt an, versucht zu haben, die Situation bzw. die Person zukünftig zu meiden. 18% erwogen sogar, auf Grund des diskriminierenden Vorfalls die Fakultät oder die Universität zu verlassen. Ein Zehntel der Befragten gibt an, den Vorfall an eine offizielle Stelle der Universität gemeldet zu haben. Aus den Kommentaren wird zusätzlich ersichtlich, dass einige Menschen den Vorfall auch an mehrere Stellen meldeten.

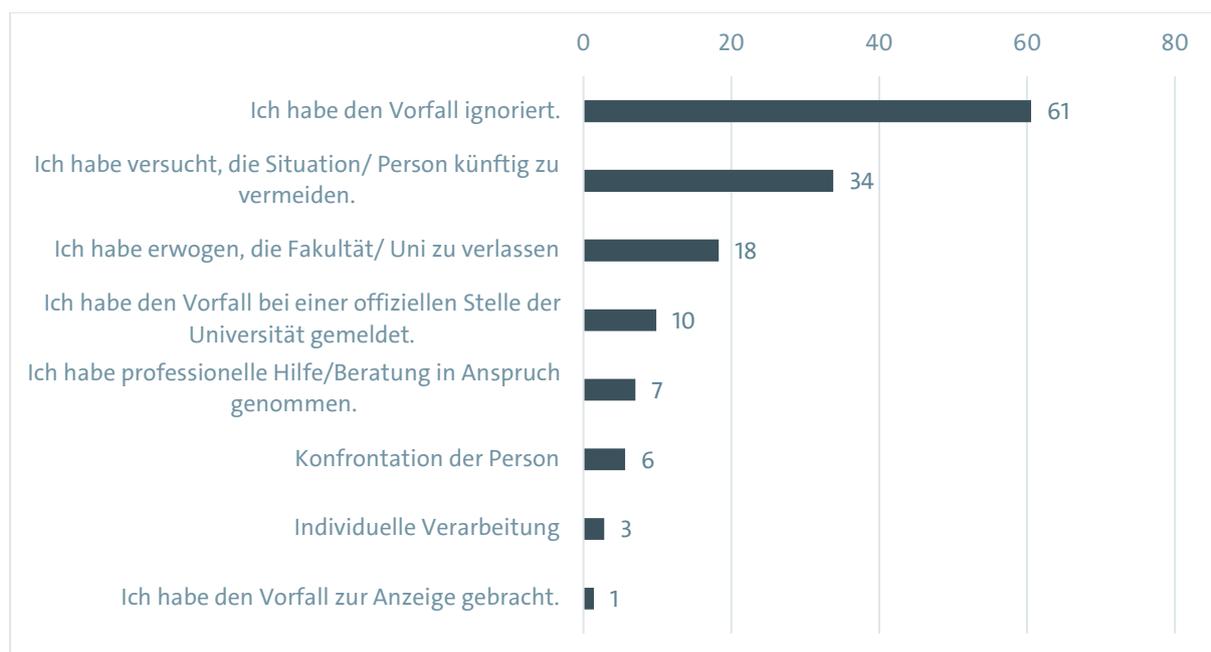


Abbildung 26: Angaben zum Umgang mit dem diskriminierenden Vorfall (in %)

Etwa 90% der Befragten mit Diskriminierungserfahrung gibt an, den Vorfall nicht angezeigt oder bei einer offiziellen Stelle der Universität gemeldet zu haben. Diese Personen wurden anschließend nach dem Grund für diese Entscheidung befragt (siehe Abbildung 27). 44% der Befragten geben mindestens zwei Gründe für ihre Nicht-Meldung der erlebten Vorfälle an.

Die Mehrheit (66%) der Teilnehmer:innen gibt an, dass eine Meldung nichts gebracht hätte. Jeweils 26% der Befragten kannte keine Anlaufstelle oder hatte Angst vor den Folgen einer

Meldung. 17% geben an, den Vorfall im Nachhinein nicht mehr als so schlimm empfunden zu haben. Aus den Kommentaren der Befragten ergibt sich hierzu, dass dies bei einigen Menschen daraus resultierte, dass ihnen zum Zeitpunkt der Diskriminierung nicht bewusst war, dass ihre Erfahrung diskriminierend war. 14% der betroffenen Befragten geben an, dass ihnen von anderen davon abgeraten wurde, den Vorfall zu melden. Aus den offenen Kommentaren hierzu geht hervor, dass dies auch die aktive Unterbindung der Meldung durch Vorgesetzte beinhaltet.

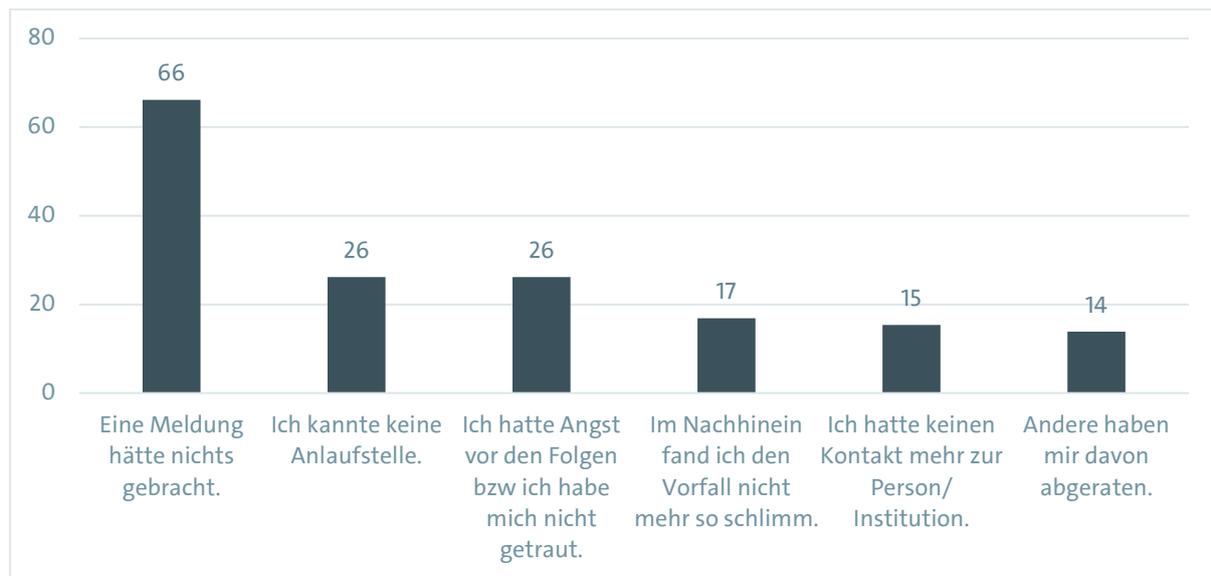


Abbildung 27: Angaben (in %) zum Grund warum der Vorfall nicht gemeldet oder angezeigt wurde (N=65)

Wünsche nach Unterstützung durch die Fakultät

Zum Abschluss der Fragen zur eigenen Diskriminierungserfahrung wurden die Teilnehmer:innen gebeten, anzugeben, welche (zusätzliche) Unterstützung sie sich seitens der Fakultät gewünscht hätten. Alle Kommentare wurden ausgewertet und in thematischen Kategorien zusammengefasst, die in Abbildung 28 dargestellt sind.

Die häufigsten Nennungen betreffen die *aktive, sensibilisierte Diskriminierungsbekämpfung*. Viele Befragte wünschen sich hier vor allem, „ernst genommen“ zu werden und dass Angestellte und vor allem Lehrkräfte der Fakultät für das Thema sensibilisiert werden. Zur Sensibilisierung gehört hierbei auch das Verstehen der Breite des Themas und dass auch nicht-sichtbare Merkmale von Personen, z.B. psychische Erkrankungen, die Basis für Diskriminierung sein können.

Von vielen Befragten werden zudem *Anlaufstellen und Beratungsangebote* gewünscht. Die Befragten bemängeln hier eine fehlende Zugänglichkeit und/oder Präsenz bestehender

Anlaufstellen im Universitätsalltag und ergänzen zudem die Idee eines Online-Meldeforums sowie unabhängiger und vor allem anonymer Beschwerdestellen.

Im Bereich *Vernetzung/Austausch* kommen Wünsche nach mehr LGBTIQ+ Angeboten zur Sprache, aber auch die Bitte um eine Möglichkeit, Lehrpersonen die eigene Geschlechtsidentität auf einfachem Wege mitzuteilen, um Misgendering zu verhindern.

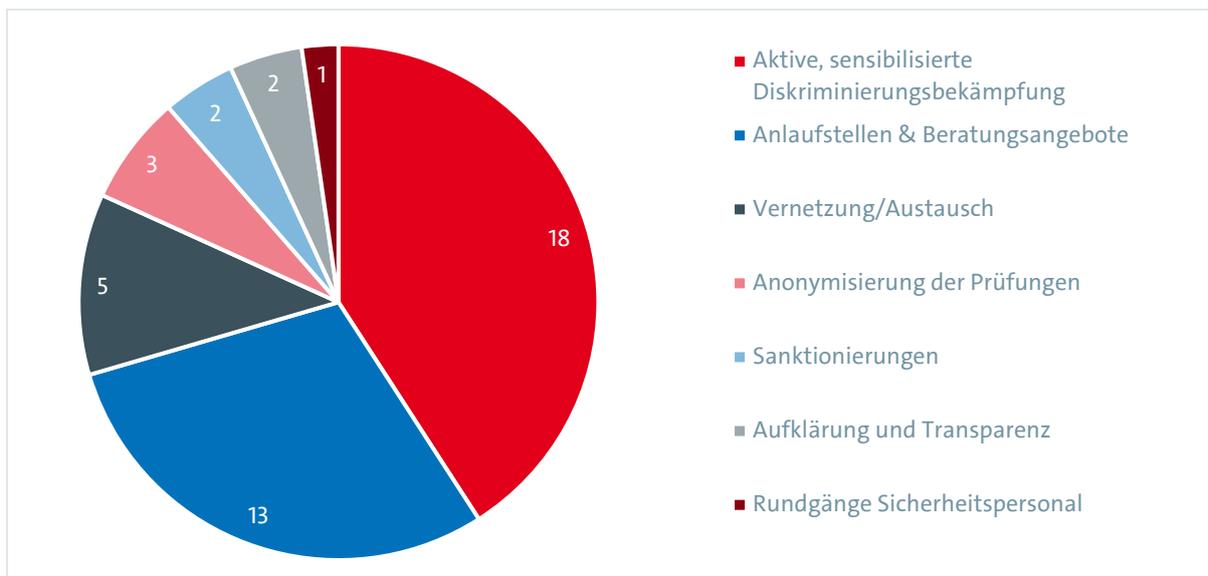


Abbildung 28: Unterstützungswünsche seitens der Fakultät nach Diskriminierungserfahrungen (Anteile in absoluten Zahlen)

04.4.2 ALLGEMEINE WAHRNEHMUNG VON PROZESSEN BEI MELDUNG VON DISKRIMINIERUNG

Unabhängig von eigenen Diskriminierungserfahrungen wurden alle Teilnehmer:innen nach ihrer allgemeinen Wahrnehmung von Prozessen zur Meldung von Diskriminierung an der Fakultät befragt. Der Eindruck zu diesen Prozessen fällt überwiegend negativ aus (vgl. Abbildung 29). Nur etwas mehr als ein Viertel der Befragten (28%) wüsste, an welcher Stelle der Universität ein Diskriminierungsvorfall gemeldet werden kann; 30% sind sich diesbezüglich unsicher. Des Weiteren geben 67% an, dass ihnen der Prozess zur Meldung von Diskriminierung, Belästigung oder Missbrauch an der Universität nicht klar sei. 72 % geben an, dass ihnen der auf die Meldung folgende Prozess der Nachverfolgung und Bearbeitung solcher Fälle an der Universität unklar sei.

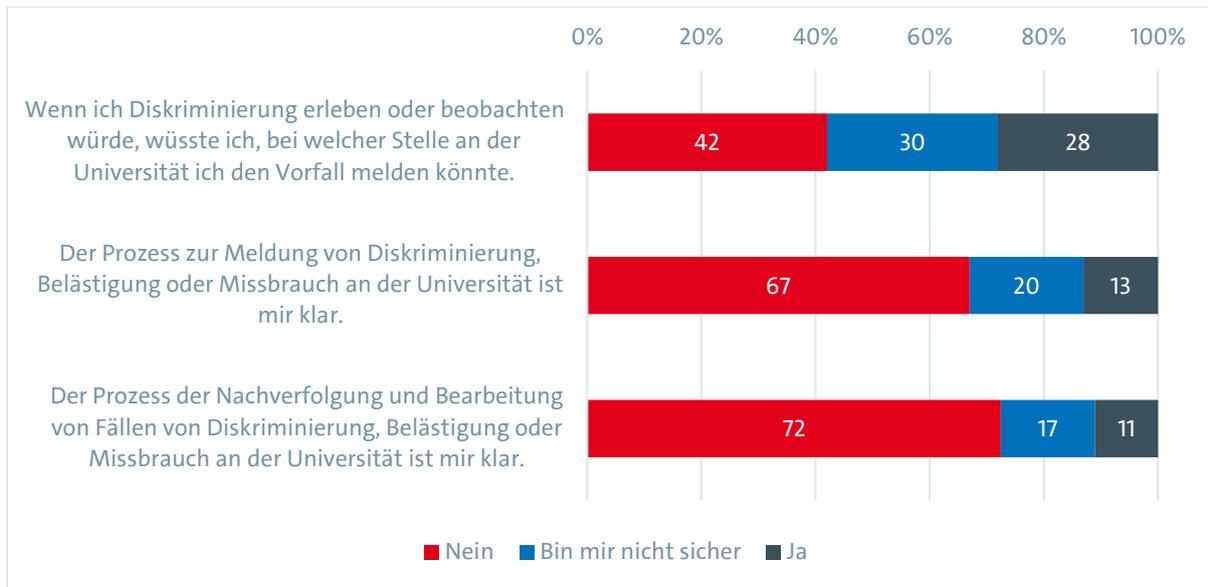


Abbildung 29: Antwortverhalten (in %) zur Kenntnis von Meldeprozessen von Diskriminierung

Betrachtet man diese Antworten getrennt nach der Funktion der Befragten, wird deutlich, dass vor allem Studierende nicht über die Möglichkeiten zur Meldung von Diskriminierung an der Universität Bescheid wissen (vgl. Abbildung 30). Während 77% der Professor:innen angeben, sie wüssten, bei welcher Stelle an der Universität sie Diskriminierungsfälle melden könnten, sind es bei Studierenden nur 22%.

Klarheit über die Prozesse zur Meldung sowie zur Nachverfolgung von gemeldeten Fällen besteht nur bei einem kleinen Teil der Studierenden, WiMis und Mitarbeiter:innen der Verwaltung (10% bis 19%). Unter den Professor:innen ist der Anteil mit 42% bzw. 33% deutlich höher, wenn auch insgesamt ebenfalls eher gering – deutlich weniger als die Hälfte aller Befragten kennt sich also mit den Meldeprozessen aus.

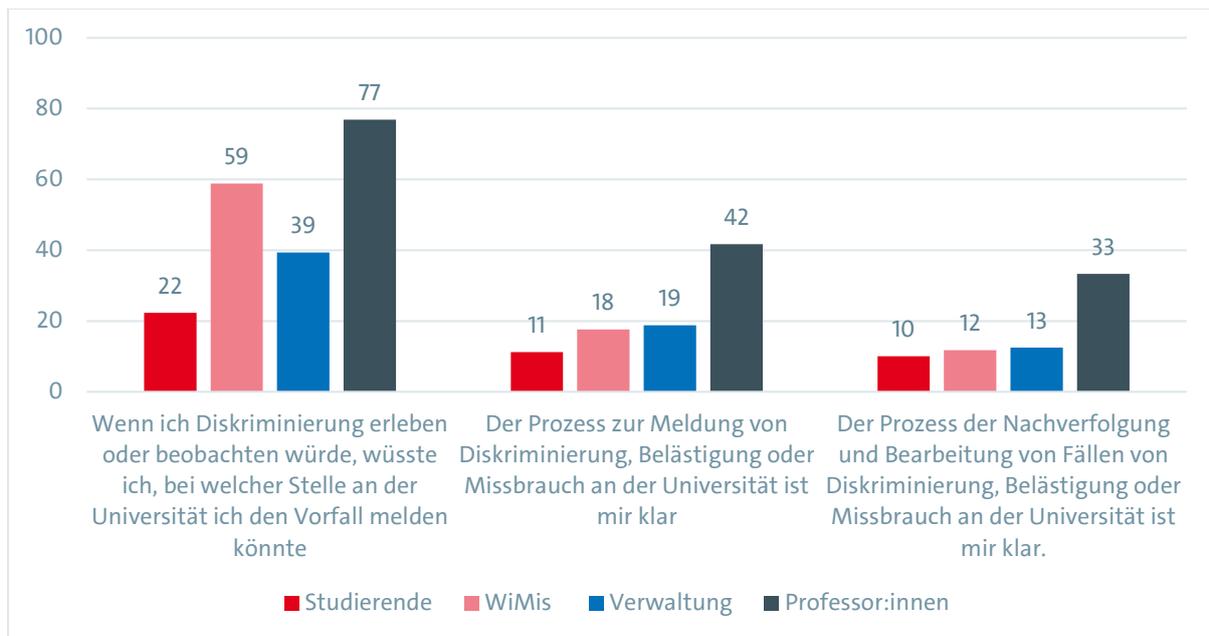


Abbildung 30: Angaben "Ja" je Statusgruppe (in %) zur Kenntnis von Meldeprozessen von Diskriminierung

Die Ergebnisse zum Thema „Individuelle Diskriminierungserfahrungen“ und zur Frage der Wahrnehmung bzw. Kenntnis von Meldeprozessen machen insgesamt deutlich, dass Diskriminierungserfahrungen keine Einzelfälle sind. Sie treten gleichermaßen bei Studierenden wie bei Beschäftigten der Fakultät auf und erstrecken sich über eine große Bandbreite an Bezugs- und Ausgangspunkten, Arten und Kontexten. Die wichtigsten Bereiche scheinen hierbei sexistische und stereotypisierende Äußerungen und Darstellungen im Kontext von Lehrveranstaltungen zu sein, von denen vor allem weibliche Studierende und Personen mit einer bestimmten (zugeschriebenen) ethnischen Herkunft betroffen sind. Aber auch Diskriminierung am Arbeitsplatz und/oder durch Verwaltungsvorgänge sind keine Seltenheit. Hier besteht, wie auch in den offenen Kommentaren der Befragten deutlich wird, ein Bedarf an aktiver Kommunikation und Aufarbeitung sowie Sensibilisierung aller Fakultätsangehörigen.

Darüber hinaus zeigt sich bei den Befragten ein bisher eher passiver, vermeidender Umgang mit entsprechenden Erlebnissen. Dies liegt wohl auch darin begründet, dass kaum jemand darüber Bescheid weiß, welche Anlaufstellen es gibt und wie ein Meldeprozess bei Diskriminierungserfahrungen verlaufen würde. Ein Abbau dieser Hürde, die durch das aktive Verbreiten entsprechender Informationen erreicht werden könnte, wäre eine wichtige erste Verbesserung in der Unterstützung Betroffener.

04.4.3 BEEINTRÄCHTIGUNGEN

15% der Mitarbeitenden und 18% der Studierenden geben an, eine Behinderung oder länger andauernde bzw. dauerhafte Beeinträchtigung³⁵ zu haben. Darunter fallen nicht nur Schwerbehinderungen, sondern z.B. auch somatische Krankheiten, psychische Krankheiten (z.B. Depressionen), motorische Beeinträchtigungen, Sinnesbeeinträchtigungen oder Sprechbeeinträchtigungen. Daher besteht die Möglichkeit, dass Teilnehmende hier Beeinträchtigungen angegeben haben, die der Universität nicht bekannt sind und sich somit nicht in offiziellen Zahlen widerspiegeln.

Die Befragten, die eine Beeinträchtigung angegeben haben, wurden anschließend zu ihrer Wahrnehmung der Arbeits- bzw. Studienbedingungen und Arbeits- bzw. Studienatmosphäre an der Fakultät hinsichtlich ihrer Beeinträchtigung befragt. Die Ergebnisse für Mitarbeiter:innen (Kapitel 4.4.3.1) und Student:innen (Kapitel 4.4.3.2) werden im Folgenden getrennt dargestellt.³⁶

04.4.3.1 BEEINTRÄCHTIGUNGEN VON MITARBEITENDEN

Abbildung 31 stellt die Bewertung der Arbeitsatmosphäre und -bedingungen von Mitarbeitenden mit Beeinträchtigung dar.³⁷ 92% der Befragten geben an, ihrer Beschäftigung generell gut nachgehen zu können. Allerdings sehen 69% der Teilnehmer:innen mit Beeinträchtigungen Schwierigkeiten bei der Verwirklichung ihrer beruflichen Ziele. Die Wahrnehmung der Unterstützung seitens ihres Teams bzw. ihrer Führungskraft ist aber tendenziell positiv: Etwa 60% geben an, dass ihr Team bzw. ihre Führungskraft ihre Beeinträchtigung anerkenne und sie diesbezüglich unterstütze. Ähnlich geben 63% der Befragten an, dass die Ausstattung der Fakultät in Bezug auf ihre Behinderung bzw. Beeinträchtigung gut sei.

³⁵ Aus Gründen der Lesbarkeit wird im Folgenden hauptsächlich der Begriff „Beeinträchtigung“ verwendet.

³⁶ Eine vergleichende Auswertung dieser beiden Gruppen ist in Anhang 8.1.4 dargestellt.

³⁷ Eine vertiefende Auswertung nach Funktion der Mitarbeitenden (z.B. wissenschaftliche Mitarbeiter:innen oder Professor:innen) findet aus Gründen der Anonymitätswahrung nicht statt.

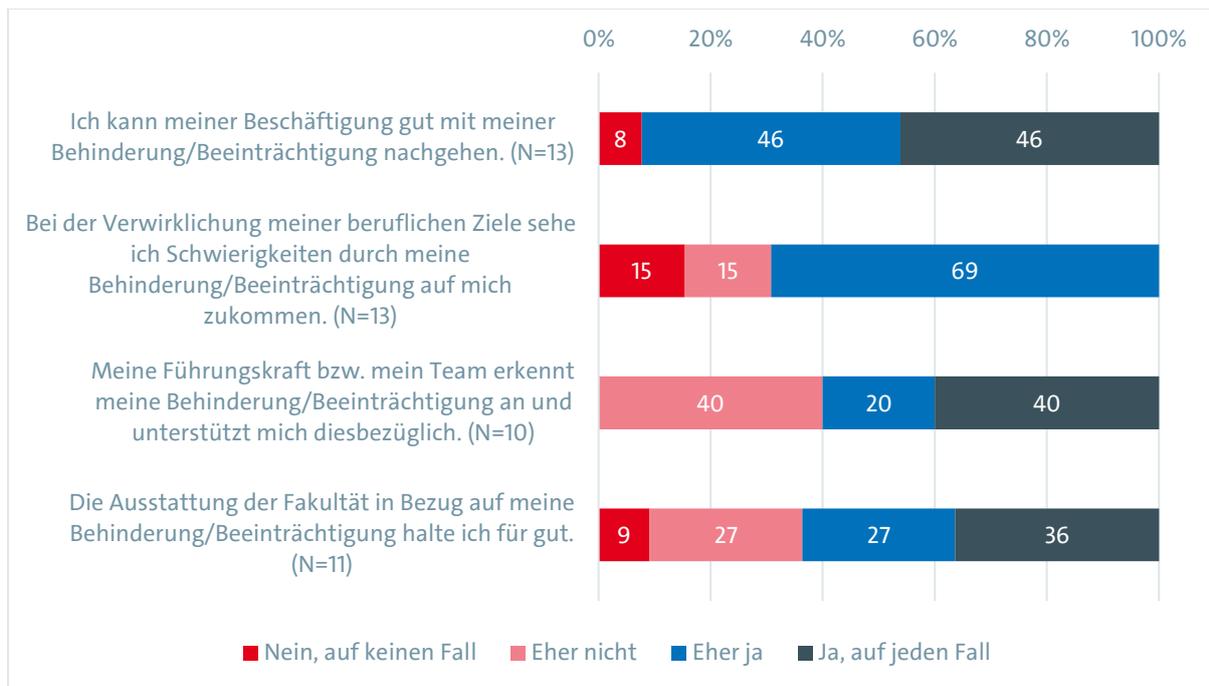


Abbildung 31: Antwortverhalten zu Arbeitsbedingungen und -atmosphäre von Mitarbeitenden mit Behinderung oder Beeinträchtigung (in %)

Im Anschluss an diese Fragen hatten Befragte die Möglichkeit, in einem freien Textfeld ihre Antworten weiter zu erläutern, Verbesserungsvorschläge zu machen oder sonstige Hinweise zu geben. Dabei kommen vor allem Fragen der Barrierefreiheit zur Sprache. Diese wird an der Universität weitestgehend als gut empfunden, allerdings wird auch angemerkt, dass beispielsweise noch nicht alle Flurtüren automatisch zu öffnen sind. Es wird zudem darauf hingewiesen, dass es im direkten Umfeld der Universität noch Verbesserungsbedarf gibt und ein barrierefreier Zugang zum Universitätsgelände (z.B. aufgrund nicht barrierefreier Fußwege oder Ampelanlagen) nicht immer gegeben ist.

04.4.3.2 BEEINTRÄCHTIGUNGEN VON STUDIERENDEN

Ähnlich wie die Mitarbeitenden der Fakultät wurden auch Studierende zu ihrer Wahrnehmung der Studienbedingungen sowie der Studienatmosphäre bezüglich ihrer Beeinträchtigung befragt. Insgesamt nehmen Studierende die Studienbedingungen und -atmosphäre hinsichtlich ihrer Beeinträchtigung eher negativ wahr (siehe Abbildung 32).

71% der Befragten sehen bei der Verwirklichung ihres Studiums im Hinblick auf ihre Behinderung bzw. Beeinträchtigung Schwierigkeiten auf sich zukommen. Die meisten Probleme sehen Studierende mit dem Nachteilsausgleich für ihre Behinderung bzw. Beeinträchtigung. 68% geben an, dass die Beantragung „eher nicht“ bis „auf keinen Fall“ leicht sei. Zudem halten nur

42% der Studierenden den Nachteilsausgleich für ihre Behinderung bzw. Beeinträchtigung für angemessen.

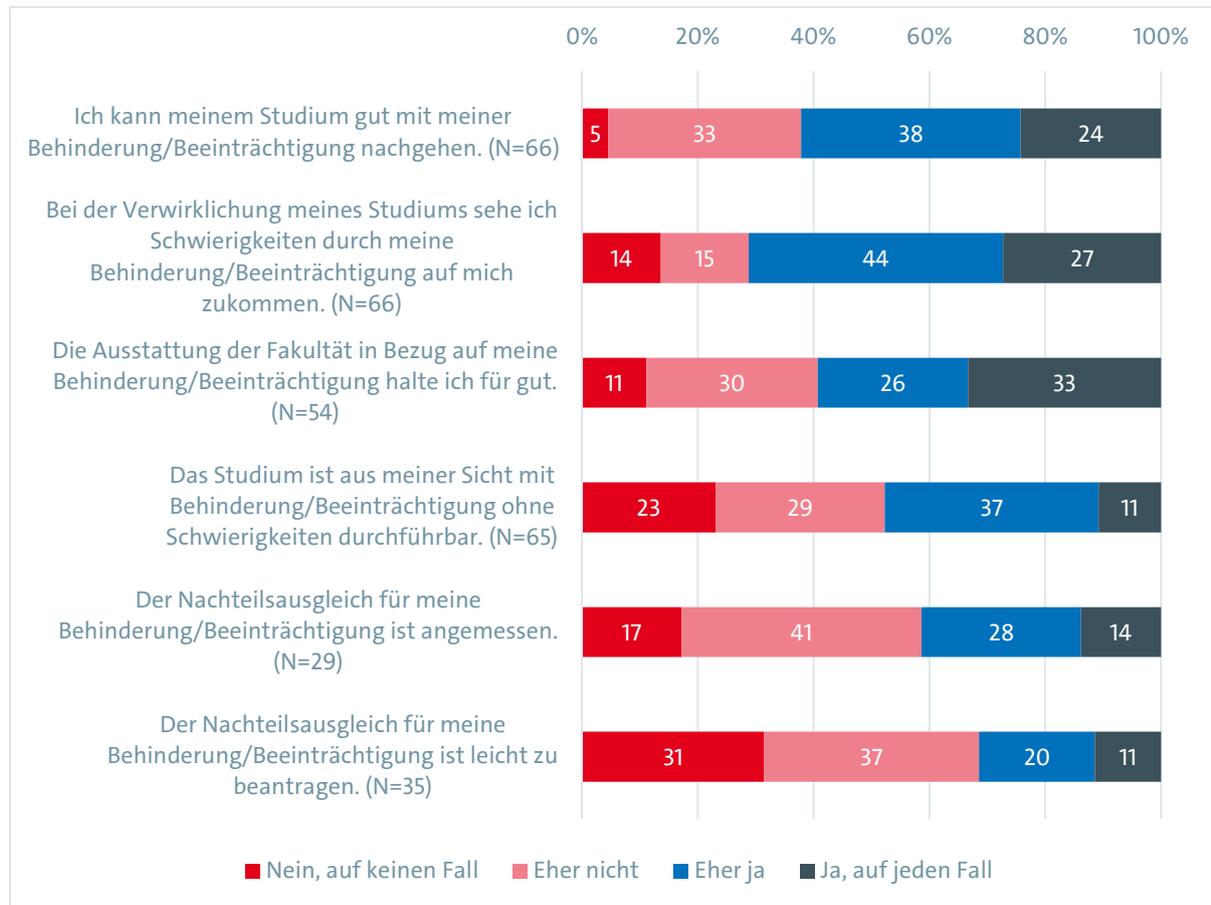


Abbildung 32: Antwortverhalten zu Studienbedingungen und -atmosphäre von Studierenden mit Behinderung oder Beeinträchtigung (in %)

Auch Studierende hatten im Anschluss an diese Fragen die Möglichkeit, in einem freien Textfeld ihre Antworten weiter zu erläutern, Verbesserungsvorschläge zu machen oder sonstige Hinweise zu geben. Etwa 29% der Studierenden mit Beeinträchtigung nahmen diese Möglichkeit wahr. Damit bestand in dieser Gruppe deutlich größerer Bedarf, weitere Anmerkungen zu machen als bei Mitarbeiter:innen. Insgesamt fallen diese Anmerkungen, wie schon die Antworten auf die standardisierten Fragen, zudem deutlich negativer aus. Die Kommentare der Studierenden können in sechs Kategorien zusammengefasst werden (siehe Abbildung 33).

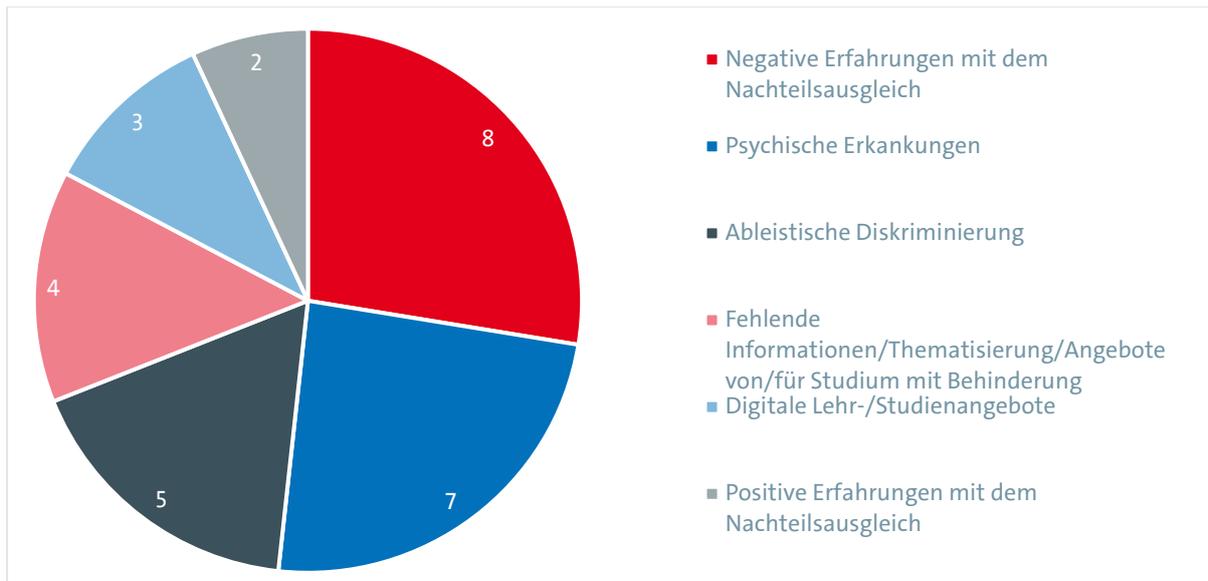


Abbildung 33: Anmerkungen der Studierenden zu Studienbedingungen und -atmosphäre (Anteile in absoluten Zahlen)

Die meisten der Studierenden berichten von *negativen Erfahrungen mit dem Nachteilsausgleich*. Beispielsweise wird bemängelt, dass viele Fragen der Studierenden vom Prüfungsamt nicht beantwortet werden könnten. Zudem sei ihre Beeinträchtigung bzw. Behinderung nicht ernst genommen worden. Generell berichten einige Studierende frustriert, dass es „unmöglich“ sei, einen Nachteilsausgleich an der Fakultät zu erhalten. Dies gelte insbesondere für einen Nachteilsausgleich aufgrund psychischer Erkrankungen. Bei bewilligten Nachteilsausgleichen bemängelten Studierende, dass zum Beispiel teilweise empfohlene Maßnahmen aus dem Schreiben des zuständigen ‚Büros für Belange von Studierenden mit Beeinträchtigung‘ seitens des Prüfungsamts abgelehnt würden.

Am zweithäufigsten nutzten Studierende das offene Textfeld, um über Beeinträchtigungen durch *psychische Erkrankungen* zu berichten. Studierende beschreiben unter anderem, dass sie erst durch das Studium und die hohen Anforderungen psychisch krank geworden seien. Zudem sei es schwer, den Studienanforderungen mit einer psychischen Erkrankung gerecht zu werden, was dafür Sorge, dass Studierende „durchs Raster“ oder „hinten runter“ fielen. Beispielsweise seien die strengen Fristen für Studierende mit psychischen Erkrankungen teils schwer einzuhalten. Zusätzlich fehle es der Fakultät an Ruheräumen, um vor allem bei einer Überstimulation der Sinne, Angstzuständen oder starker (psychisch bedingter) Müdigkeit Erholung zu bieten, ohne dass Studierende die Fakultät verlassen müssten.

Des Weiteren beschreiben Studierende *ableistische Diskriminierung* (d.h. die Diskriminierung oder Ausgrenzung von Menschen aufgrund ihrer Behinderung bzw. Beeinträchtigung). Beispielsweise seien Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen nicht in der Lage, alle

Vorlesungen zu besuchen, da diese nicht barrierefrei zugänglich seien. Eine Person beschreibt vor allem die fehlende barrierefreie Erreichbarkeit aller Räume im Rechtshaus und Probleme mit der Klappbestuhlung in Hörsälen als zentrales Problem für gehbehinderte Angehörige der Fakultät.

In dieser Kategorie werden auch fehlende oder defekte hygienische Sanitäranlagen genannt, die nicht nur für alle unangenehm seien, sondern für Menschen mit chronischen Erkrankungen, die auf hohe Hygienestandards angewiesen sind, eine zusätzliche Diskriminierung darstellten. Darüber hinaus berichten in dieser Kategorie Menschen mit psychischen Erkrankungen von Diskriminierung, weil sie durch ihre Beeinträchtigung nicht in der Lage seien, jede Veranstaltung in Präsenz wahrzunehmen.

Die vierte Kategorie umfasst das Fehlen von *allgemeiner Thematisierung, Angeboten sowie Informationen zum Studium mit Behinderung*. Studierende merken hierzu an, dass es in vielen Veranstaltungen und Angeboten rund um Gleichstellung überwiegend um Geschlechtergleichheit und selten um körperliche Beeinträchtigungen und Behinderung gehe. Zudem wird angegeben, dass die Hilfsangebote der Universität bzw. der Fakultät nicht genug beworben würden, weshalb einigen Studierenden lange nicht bewusst gewesen sei, welche Angebote es für sie gibt. So sollte z.B. die Möglichkeit der Beantragung eines Nachteilsausgleichs offener kommuniziert werden (zum Beispiel in Vorlesungen), damit mehr Studierende von diesem Angebot erfahren. Insgesamt besteht zudem der Wunsch nach einer offiziellen Stelle, die sich um den Umgang mit sensiblen Daten im Kontext von Behinderungen bzw. Beeinträchtigungen kümmert, damit diese nicht am Infotresen von Personal ohne entsprechende Schulung, Sensibilisierung und Erfahrung behandelt würden.

Ähnlich wie Studierende mit Pflege- und Betreuungsaufgaben fordern auch Studierende mit Behinderung und Beeinträchtigungen eine bessere Vereinbarkeit des Studiums mit ihren Lebensumständen durch mehr *digitale Lehr-/Studienangebote*. Insbesondere bei Beurlaubungen und krankheitsbedingten Ausfällen sollte es möglich sein, Veranstaltungen (inklusive AGs und Seminare) online wahrzunehmen.

Abschließend wurden aber auch *positive Erfahrungen mit dem Nachteilsausgleich* berichtet. Zum Beispiel seien sowohl das Prüfungsamt als auch der Fachschaftsrat (FSR) in Bezug auf mögliche Nachteilsausgleiche leicht zu kontaktieren gewesen und hätten aktiv daran mitgewirkt, den Nachteilsausgleich zu ermöglichen. Zusätzlich seien Studierende von der Fakultät auf nahende

Fristen zur Beantragung des Ausgleichs für Klausuren hingewiesen worden, was im „Uni-Stress“ leicht untergehen könne.

Insgesamt sind diese Ergebnisse ein wichtiger Hinweis auf die Zielgruppe künftiger Angebote. Während eine barrierefreie Gestaltung des Rechtshauses allen Fakultätsangehörigen unabhängig von ihrem Status zugutekommen würde, sind Studierende mit Beeinträchtigungen sich der noch fehlenden Barrierefreiheit bewusster – vermutlich auch, weil sie mehr verschiedene Räume in der Fakultät besuchen als Mitarbeitende. Auch die Berücksichtigung von psychischen Erkrankungen im Kontext des Studiums ist ein wichtiger Ansatzpunkt für mögliche Verbesserungen. Darüber hinaus besteht bei Studierenden offenbar ein großer Bedarf an leicht(er) zugänglichen Informationen, die sie so aktuell noch nicht erreichen. Eine zielgerichtete Ausrichtung künftiger Informationskampagnen könnte hier Abhilfe schaffen.

04.5 WAHRNEHMUNG VON DIVERSITÄT AN DER FAKULTÄT

Der dritte thematische Block der Befragung beinhaltete Fragen zur Wahrnehmung von Diversität an der Fakultät. Hier wurden Fragen zur Gleichstellung der Geschlechter im Besonderen und der Diversität an der Fakultät im Allgemeinen gestellt. Zusätzlich zu standardisierten Fragen, die die Teilnehmenden entweder zustimmend oder ablehnend beantworten konnten, beinhaltete der Themenblock abschließend die Möglichkeit, eigene Vorschläge für Maßnahmen für ein diskriminierungsärmeres Umfeld an der Fakultät zu nennen.

04.5.1 WAHRNEHMUNG DER GLEICHSTELLUNG ALLER GESCHLECHTER

Die Ziele und Bemühungen der Fakultät zur Geschlechtergleichstellung werden überwiegend positiv wahrgenommen (vgl. Abbildung 34). 71% der Befragten geben an, dass sie „eher“ oder „auf jeden Fall“ glauben, dass die Gleichstellung von der Fakultät als wichtiges Ziel angesehen wird. Auch glauben 72%, dass an der Fakultät etwas gegen diesbezügliche Ungleichheiten bzw. Ungleichbehandlungen unternommen wird.³⁸

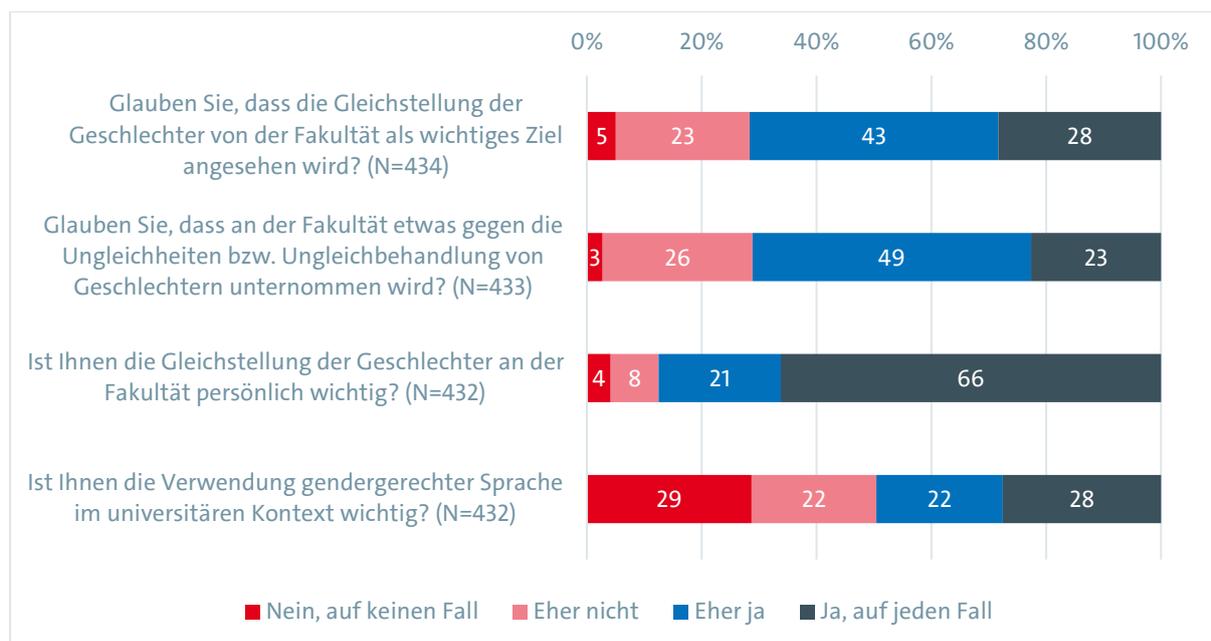


Abbildung 34: Antwortverhalten (in %) zur Wahrnehmung der Gleichstellung aller Geschlechter an der Fakultät

Mit 87% Zustimmung gibt ein Großteil der Befragten zudem an, dass ihnen persönlich die Gleichstellung der Geschlechter an der Fakultät „eher“ oder „auf jeden Fall“ wichtig sei. Andererseits ist nur der Hälfte der Befragten (50%) die Verwendung von gendergerechter Sprache im universitären Kontext wichtig.

³⁸ Für eine vergleichende Auswertung nach Statusgruppen siehe Anhang 8.1.5.

In Abbildung 35 werden die Antworten auf diese vier Fragen für männliche und weibliche Befragte getrennt ausgewertet³⁹. Es wird sichtbar, dass Männer die Gleichstellungsziele und -bemühungen an der Fakultät etwas positiver bewerten als Frauen. Dies zeigt sich insbesondere in Bezug auf die Frage, ob Gleichstellung von der Fakultät als wichtiges Ziel angesehen wird. Hier stimmen 47% der Männer, aber nur 19% der Frauen „auf jeden Fall“ zu.

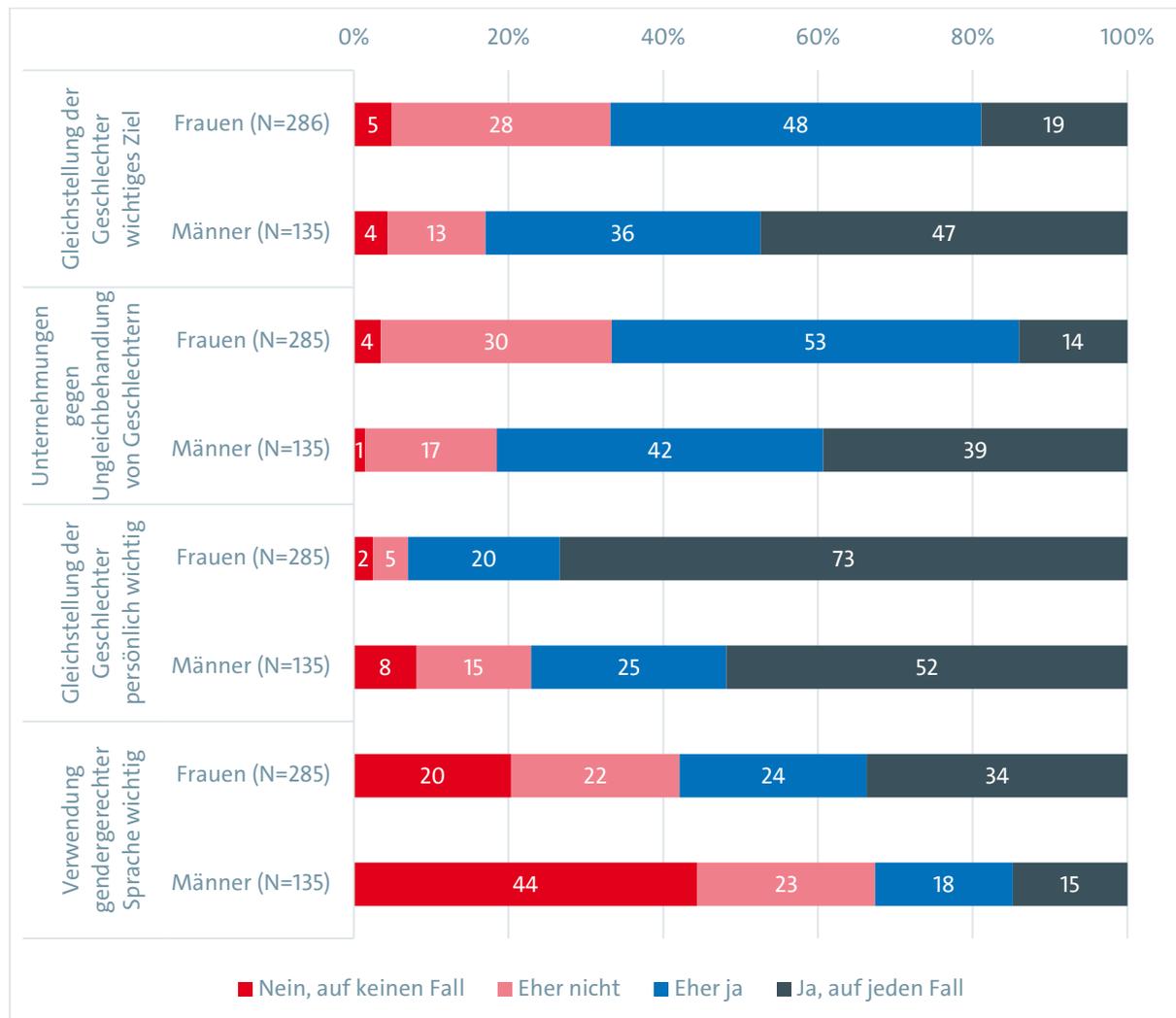


Abbildung 35: Antwortverhalten (in %) zur Wahrnehmung der Gleichstellung aller Geschlechter an der Fakultät nach Geschlecht

Auf persönlicher Ebene ist die Gleichstellung der Geschlechter für 93% der Frauen ein wichtiges Anliegen, während es bei Männern mit 77% deutlich weniger – wenn auch ebenfalls die Mehrheit – sind. Die Verwendung gendgerechter Sprache halten 58% der Frauen, aber nur 33% der Männer für wichtig. Insgesamt scheinen sich weibliche Befragte an der Fakultät der

³⁹ Die Auswertungen zum Antwortverhalten getrennt nach Statusgruppen findet sich im Anhang, Abschnitt 8.1.5.

Thematik damit deutlich bewusster zu sein und halten diese auch persönlich für relevanter. Zugleich sehen sie die bisherigen Ergebnisse der Bemühungen an der Fakultät etwas kritischer.

04.5.2 WAHRNEHMUNG VON DIVERSITÄT AN DER FAKULTÄT

Die Wahrnehmung von Diversität an der Fakultät fällt insgesamt eher positiv aus (vgl. Abbildung 36). Etwa 58% der Befragten glauben, dass Diversität von der Fakultät als wichtiges Ziel angesehen wird und ca. 65% sind der Meinung, dass die Fakultät etwas gegen Ungleichheiten aller Art unternimmt. Des Weiteren geben 79% der Befragten an, dass ihnen Diversität an der Fakultät persönlich wichtig sei.⁴⁰

70% der Teilnehmer:innen sprechen sich außerdem für die Verwendung von diskriminierungsarmer Sprache im universitären Kontext aus. Interessanterweise geben aber nur 49% der Befragten, die sowohl die im vorherigen Abschnitt beschriebene Frage zur gendergerechten Sprache als auch die Frage zur Verwendung diskriminierungsarmer Sprache im universitären Kontext beantwortet haben, an, dass ihnen beides „eher“ bis „auf jeden Fall“ wichtig sei. Das deutet darauf hin, dass viele dieser Befragten sprachliche Ungerechtigkeiten basierend auf dem Geschlecht nicht als Diskriminierung wahrnimmt.

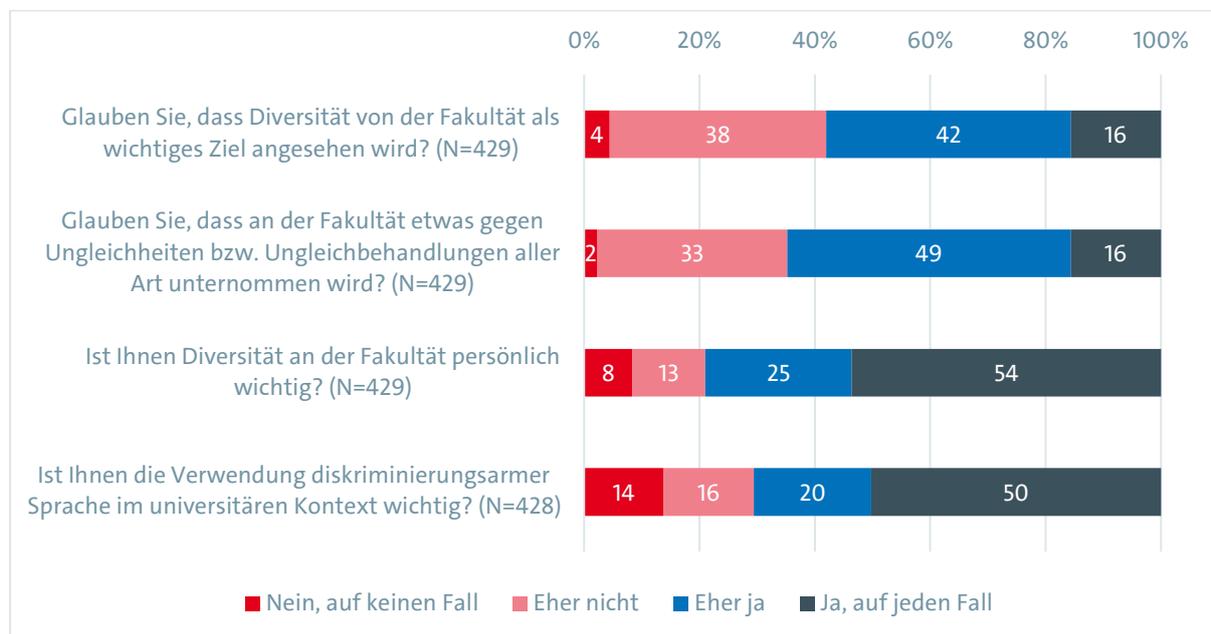


Abbildung 36: Antwortverhalten (in %) zur Wahrnehmung von Diversität an der Fakultät

Im Vergleich des Antwortverhaltens zwischen Männern und Frauen zeigen sich erneut teilweise deutliche Unterschiede (siehe Abbildung 37). Die Wahrnehmung, dass Diversität für die Fakultät

⁴⁰ Für eine vergleichende Auswertung nach Statusgruppen siehe Anhang 8.1.6.

„auf jeden Fall“ ein wichtiges Ziel sei und dass die Fakultät etwas gegen Ungleichbehandlungen unternehme, ist bei Männern jeweils knapp drei Mal häufiger vertreten als bei Frauen, von denen nur 10% bzw. 9% diesen beiden Aussagen „auf jeden Fall“ zustimmen. Auf persönlicher Ebene geben 86% der Frauen an, dass ihnen Diversität an der Fakultät wichtig sei. Bei Männern ist es zwar mit 66% ebenfalls die Mehrheit, aber ein deutlich geringerer Anteil. Auch die Verwendung diskriminierungsarmer Sprache ist Frauen (80%) wichtiger als Männern (54%).

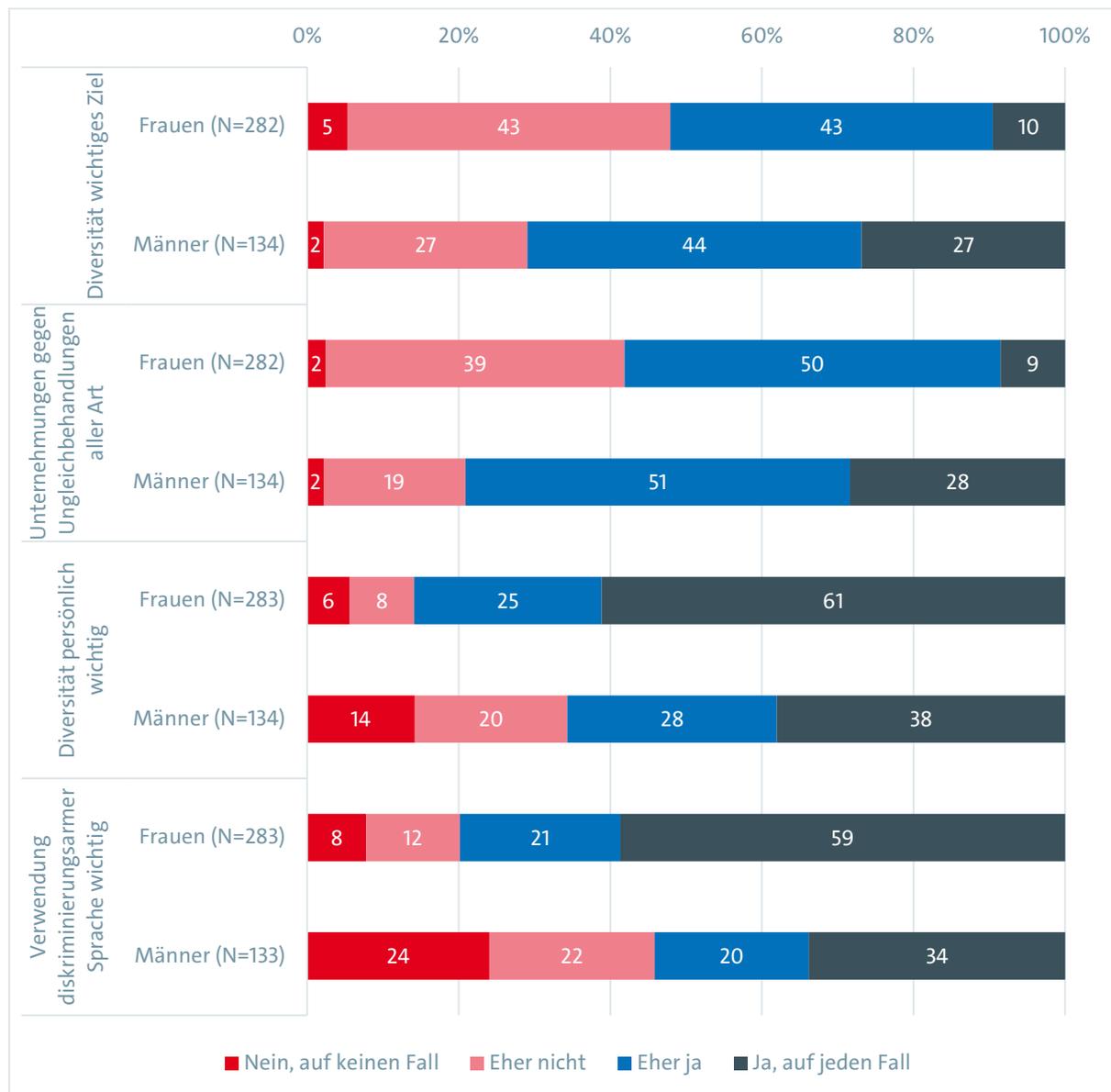


Abbildung 37: Antwortverhalten (in %) zur Wahrnehmung von Diversität an der Fakultät nach Geschlecht

O4.5.3 MAßNAHMEN FÜR EIN DISKRIMINIERUNGSARMES UMFELD AN DER FAKULTÄT

Zum Abschluss dieses Themenbocks wurden die Teilnehmer:innen im Rahmen einer Freifeldoption gefragt, welche Maßnahmen ihrer Meinung nach ergriffen werden sollten, um ein diskriminierungsarmes Umfeld an der Fakultät zu schaffen. Teilweise überschneiden sich die in diesem Themenblock erfolgten Angaben mit denen aus vorherigen Bereichen des Fragebogens. Da dies auf eine hohe subjektive Wichtigkeit seitens der Befragten hindeutet und die Nennungen der Befragten je nach Antwortfeld unterschiedlich ausführlich dargestellt wurden, erfolgte hier eine weitere, von vorherigen Nennungen unabhängige Auswertung. Die Antworten konnten in 11 thematische Kategorien einsortiert werden, die in Abbildung 38 dargestellt sind.

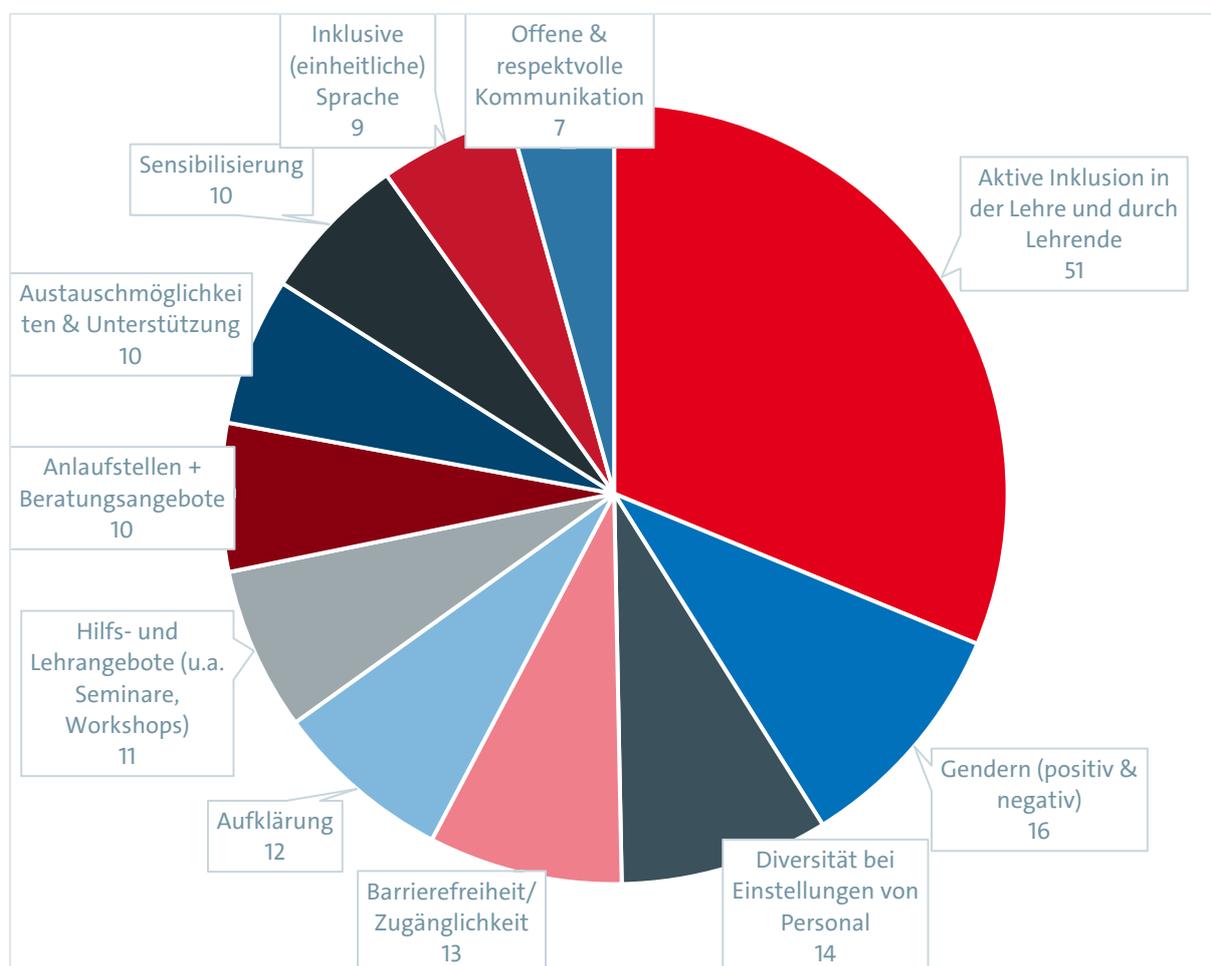


Abbildung 38: Offene Antworten zu Maßnahmen für ein diskriminierungsarmes Umfeld (Anteile in absoluten Zahlen)

51 Personen gaben Antworten, die in die Oberkategorie *aktive Inklusion in der Lehre und durch Lehrende* eingeordnet werden können. Zwei recht große Untergruppen von Kommentaren bilden in dieser Kategorie die Bitte um *diskriminierungsfreie Lehrmaterialien* (18 Nennungen) und um *Schulungen für Lehrpersonen* (16 Nennungen).

Bezüglich der *diskriminierungsfreien Lehrmaterialien* wird geäußert, dass stereotype bzw. klischeehafte Darstellungen aus den Ausbildungsfällen verändert werden sollten, vereinzelt wird ein Verbot gefordert. Die Kommentierenden bemerken, dass viele Sachverhalte den Bechdel-Test nicht bestünden.⁴¹ Bei der Überarbeitung sollte auf die Einbeziehung diverserer Lebensrealitäten geachtet werden. Das Bedürfnis nach Empfehlungen für diskriminierungsarme Fallbücher wird geäußert.

Der Wunsch nach *Schulungen für Lehrpersonen* richtet sich insbesondere an das „alte, weiße“ Lehrpersonal, das sich teilweise seiner diskriminierenden Äußerungen nicht bewusst zu sein scheine. Daneben werden explizit feministische Trainings für Lehrende vorgeschlagen, die eine feministisch-rechtswissenschaftliche Perspektive auf das unterrichtete Material ermöglichen. Auch seien Trainings für Lehrende wichtig, damit diese entsprechende (hier explizit genannt: rassistische) Äußerungen von Studierenden in Lehrveranstaltungen schnell einordnen und das Gespräch suchen könnten. So könnten Lehrende auch ihrer Vorbildfunktion gerecht werden.

Einige Kommentierenden konstatieren, dass sich die Fallgestaltung zwar schon etwas verbessert habe, sich aber in spontanen Beispielen des Lehrpersonals immer noch Diskriminierungen einschlichen. Auch wurde bemerkt, dass „Professoren in der Vorlesung auch gern etwas kreativer werden dürfen mit ihren Jahrzehnte alten Beispielfällen“. Studierende wünschen sich außerdem ein stärkeres Augenmerk auf die gleichmäßige Verteilung geschlechterspezifischer Gesprächsanteile in Vorlesungen.

Als weitere Maßnahme der aktiven Inklusion wird in Bezug auf Prüfungen der Wunsch nach diverseren Prüfungskommissionen geäußert. Besonders häufig kommt auch der Wunsch nach anonymisierten Prüfungsformaten auf.

Darüber hinaus gibt es den Wunsch nach aktiver Förderung und Inklusion von Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind, z.B. Menschen mit Behinderung und mit verschiedenen sozialen Hintergründen. Der Wunsch nach mehr Diversität an der Fakultät wird auch generell in Bezug auf *Personaleinstellungen* in allen Bereichen der Fakultät geäußert.

⁴¹ Der Bechdel-Test ist kein wissenschaftlicher Test, wird jedoch herangezogen, um Stereotypisierungen weiblicher Figuren in Spielfilmen wahrzunehmen und zu beurteilen. Der Bechdel-Test besteht aus drei einfachen Fragen: Gibt es mindestens zwei Frauenrollen? Sprechen sie miteinander? Unterhalten sie sich über etwas anderes als einen Mann? Werden sie positiv beantwortet, hat der Film den Test bestanden. ([Bechdel-Test – Wikipedia](#), abgerufen am 24.07.2024). Die antwortende Person schlägt hier offenbar eine auf juristische Ausbildungsfälle übertragene Anwendung vor.

In Bezug auf das *Gendern* und *inklusive Sprache* zeigt die Auswertung der offenen Kommentarfelder eine Polarisierung auf: Einige Befragte bringen hier ihren Unmut über Gendersprache zum Ausdruck. Im Freifeld gibt es 16 Nennungen einer ablehnenden Haltung gegenüber des Genderns. Die meisten Kommentare wie „kein Genderzwang“ oder „kein Genderwahn“ brachten dabei keine weiteren Begründungen an, einige Personen bemerkten jedoch ergänzend, dass die Auseinandersetzung mit Gendersprache von „tatsächlicher Diskriminierung“ ablenke oder dass das männliche Geschlecht „durch Gendersterne und -doppelpunkte“ diskriminiert werde. In diesem Kontext werden teilweise Äußerungen gegen eine linke Ideologie, für traditionelle Geschlechterrollen und für eine Sprache nach dem Duden bzw. „richtige“ Rechtschreibung getätigt. Es wird zudem die Befürchtung geäußert, dass es zu Punktabzug führen könne, nicht zu gendern.

Demgegenüber beinhalten 9 Nennungen den Wunsch nach einer *einheitlichen, inklusiven Sprache*. Einzelne geben an, in Bezug auf Prüfungsleistungen bei der Verwendung von geschlechtergerechter Sprache „weniger Seiten“ zur Verfügung zu haben. Es wird angeregt, für die Nutzung von geschlechtergerechter Sprache einen „Platz- und Zeitbonus“ einzuräumen. In anderen Kommentaren äußern sich Befragte ausführlicher zur Thematik, diskutierten Pro- und Contra-Argumente und lassen deutlich werden, dass es Raum sowohl für das Gendern als auch für das Nicht-Gendern geben solle, solange es klare Regeln, z.B. für Prüfungssituationen, gebe. Insgesamt wird in diesem Bereich deutlich, dass eine offene Kommunikation über die Gründe und Ziele gendergerechter Sprache notwendig ist, im Rahmen derer kritische Personen und ihre Ansichten einbezogen werden, Sorgen geäußert werden können und verbindliche Regeln kommuniziert werden.

Tatsächlich gibt es an der Universität Hamburg kein Gebot zur Nutzung geschlechtergerechter Sprache. Die Stabstelle Gleichstellung der Universität Hamburg hat lediglich „Empfehlungen für eine geschlechtergerechte Sprache“ veröffentlicht, die von einem Expert:innengremium erarbeitet wurden.⁴²

In der Kategorie der *Barrierefreiheit/Zugänglichkeit* wurde die Neuanschaffung der Tampon- und Bindenspender (TuBs) von einigen Befragten positiv hervorgehoben. Bemängelt wurde aber, dass sich diese ausschließlich auf den Frauentoiletten befänden und menstruierende trans Männer trotz Bedarfs keinen Zugriff hätten. Die Einrichtung dieser Spender, die als Pilotprojekt

⁴² [Geschlechtergerechte Sprache: Stabsstelle Gleichstellung: Universität Hamburg \(uni-hamburg.de\)](https://www.uni-hamburg.de/stabsstelle-gleichstellung/), zuletzt abgerufen am 25.07.2024.

begann, scheint somit ein wichtiges Angebot zu sein.⁴³ Das Problem der Zugänglichkeit sollte bei einer potenziellen Ausweitung bzw. Verstetigung des Projekts berücksichtigt werden.

Angeregt wird zudem, dass Waschbecken in den Toilettenräumen gerade für menstruierende Personen einen großen Fortschritt bringen würden, vermutlich um einen hygienischen Wechsel der Menstruationsprodukte zu ermöglichen. Auch wird darauf hingewiesen, dass viele Männertoiletten nicht funktionierten der Wunsch nach Unisex bzw. all Gender Toiletten geäußert. Gerade für trans Personen am Anfang der Transition stellten die aktuellen Angebote Angsträume dar und könnten die Lernumgebung beeinträchtigen.

Recht häufig wird auch das Bedürfnis nach *Aufklärung* (12 Nennungen) und *Sensibilisierung* (10 Nennungen) in Hinblick auf diversitätsspezifische Themen geäußert. Unter Aufklärung wird u.a. der Wunsch nach Aufarbeitung von Machtmissbrauch gefasst. Dies könnte auch durch *Hilfs- und Lehrangebote* unterstützt werden. Im Speziellen wünschen sich die Kommentierenden (mehr) Vorlesungen und Seminare zu Antidiskriminierungsrecht, Legal Gender Studies und generell zum Thema „Ungleichheit der Geschlechter“.

Auch könnte dem Wunsch nach Aufklärung und Sensibilisierung durch *Anlaufstellen und Beratungsangebote* gerecht werden, die sich ebenfalls in den Freifeldern gewünscht werden. Konkret benannt wird der Wunsch nach Gesprächsmöglichkeiten und Transparenz hinsichtlich der Antidiskriminierungsstelle. Daneben steht auch die Bitte nach einer Meldestelle, teilweise mit der Ergänzung, dass dort diskriminierendes Verhalten von Lehrpersonen anonym gemeldet werden könne, sodass die betreffende Person darauf aufmerksam gemacht werde, welches Verhalten diskriminierend sei.

Auch wenn nur 7 Nennungen der Kategorie der *offenen, rücksichtsvollen und respektvollen Kommunikation* zugeordnet werden, wird in vielen der hier genannten Kommentare der Wunsch und Appell nach einer solchen Kommunikation deutlich. Darunter wird nicht zuletzt auch die Bitte nach mehr Lockerheit und Freundlichkeit gefasst. Gute Kommunikation, wie sie durchaus schon in Bereichen des Rechtshauses zu finden sei, sei die Voraussetzung für Veränderungen. In Bezug auf die von der Befragung berührten Themenfelder sei gerade auch die Kommunikation in den Teams der Lehrstühle entscheidend – die Vorgesetzten spielten dabei als Vorbilder eine entscheidende Rolle.

⁴³ [Projekt TuBs](#) auf der Webseite der Stabstelle Gleichstellung, zuletzt abgerufen am 27.08.2024.

04.6 WAHRNEHMUNG VON BERATUNGS- UND UNTERSTÜTZUNGSANGEBOTEN UND BEDARFE

Im letzten Themenblock der Befragung beantworteten alle Teilnehmer:innen Fragen zur Bekanntheit von Beratungs- und Unterstützungsangeboten der Universität und der Fakultät (darunter auch Angebote des fakultären Gleichstellungsreferats) sowie zu ihrer Wahrnehmung des Gleichstellungsreferats und seiner Veranstaltungsangebote. Ein abschließender Fokus lag dabei auf dem Erfragen von Wünschen und Bedarfen für weitere Angebote zum Thema Gender, Diversity und Inklusion. Im Folgenden werden die Ergebnisse hierzu einzeln dargestellt.

04.6.1 BERATUNGS- UND UNTERSTÜTZUNGSANGEBOTE DER UNIVERSITÄT

Die Beratungs- und Unterstützungsangebote der Universität, die fakultätsübergreifend in Anspruch genommen werden können, sind sehr unterschiedlich bekannt (siehe Abbildung 39). Während über 70% der Befragten die psychologische Beratung (79%) und den Nachteilsausgleich bei Prüfungsleistungen (75%) kennen, sind die Schwerbehindertenvertretung (51%) und die Beauftragte für die Belange von Studierenden mit Behinderungen (46%) weniger bekannt.

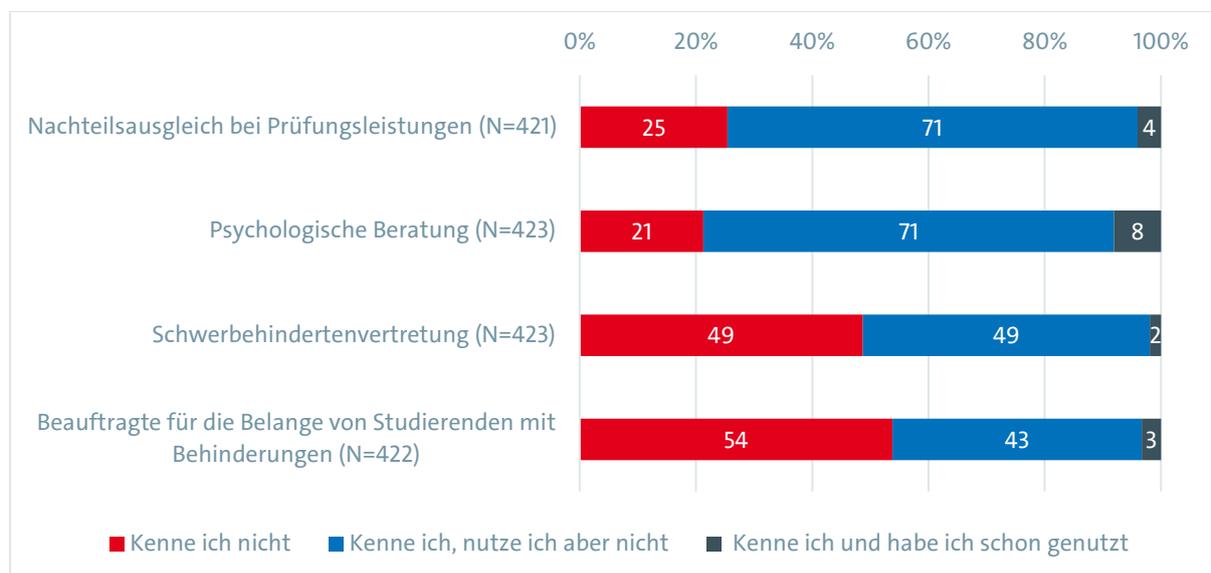


Abbildung 39: Antwortverhalten (in %) zu den Fragen zu Beratungs- und Unterstützungsangeboten an der Universität

Aufgrund der hohen Wichtigkeit der hier abgefragten Angebote für Personen mit Behinderung wird die Bekanntheit dieser Angebote zudem getrennt für Personen mit und ohne Behinderung/Beeinträchtigung ausgewertet (vgl. Abbildung 40). In Bezug auf Nachteilsausgleiche und die psychologische Beratung sind die Anteile derjenigen Personen, die dieses Angebot kennen, gleichermaßen hoch. Personen, die im Fragebogen von einer Behinderung bzw. Beeinträchtigung berichten, geben zu diesen beiden Punkten häufiger an,

diese schon genutzt zu haben. Die Schwerbehindertenvertretung und die Beauftragte für die Belange von Studierenden mit Behinderungen kennen hingegen mehr als die Hälfte der Personen (54% bzw. 56%), für die diese beiden Stellen relevant sein könnten, nicht.

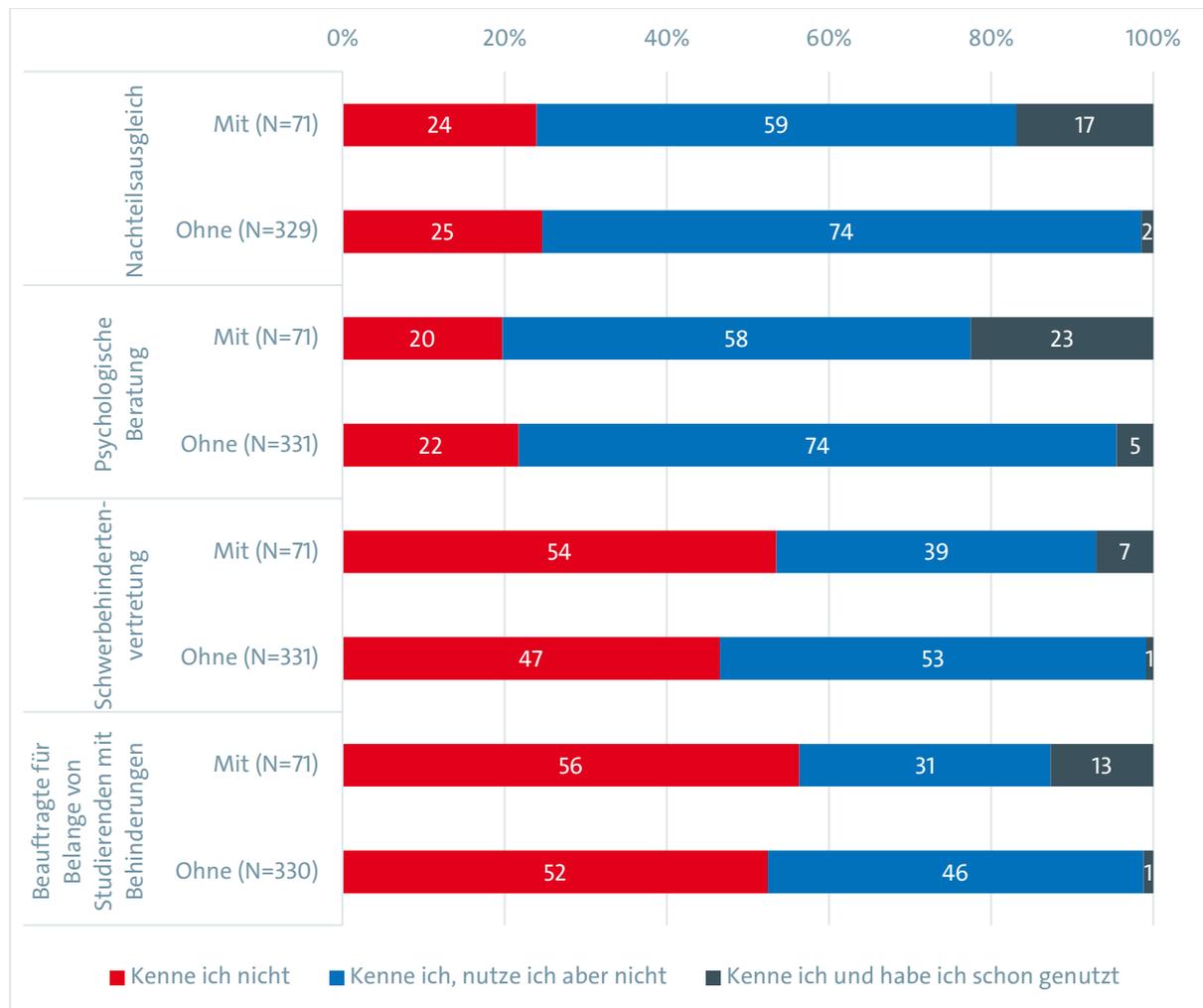


Abbildung 40: Antwortverhalten (in %) zu Beratungs- und Unterstützungsangeboten an der Universität bei Personen mit und ohne Behinderung/Beeinträchtigung

Um das mögliche zukünftige Bewerben dieser Angebote etwas spezifischer auf relevante Zielgruppen auszurichten, erfolgt zuletzt eine Auswertung der Bekanntheit dieser vier Angebote nach Statusgruppen der Befragten (vgl. Abbildung 41). Hier zeigt sich zunächst durchgehend, dass Professor:innen sehr gut über das universitäre Angebot informiert sind. Auch bei Mitarbeiter:innen der Verwaltung sind alle Angebote überwiegend bekannt, auch wenn sie selten genutzt werden. Ein deutlich anderes Bild zeigt sich unter wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen, von denen zwischen 15% und 48% das bestehende Angebot nicht kennen. Auch wenn z.B. das Angebot der Beauftragten für die Belange von Studierenden mit Behinderungen für diese Gruppe nicht persönlich relevant ist, wäre eine breitere Bekanntheit hilfreich in der Kommunikation mit bzw. Beratung von Studierenden – z.B. im Rahmen der Lehre

oder Sprechstunden – um Studierende bei Bedarf auf diese Möglichkeiten hinweisen zu können. Dieses Potenzial einer größeren Bekanntheit zeigt sich nicht zuletzt daran, dass unter den Studierenden alle vier Angebote bzw. Anlaufstellen am unbekanntesten sind: Zwischen 23% und 59% kennen die Angebote gar nicht.

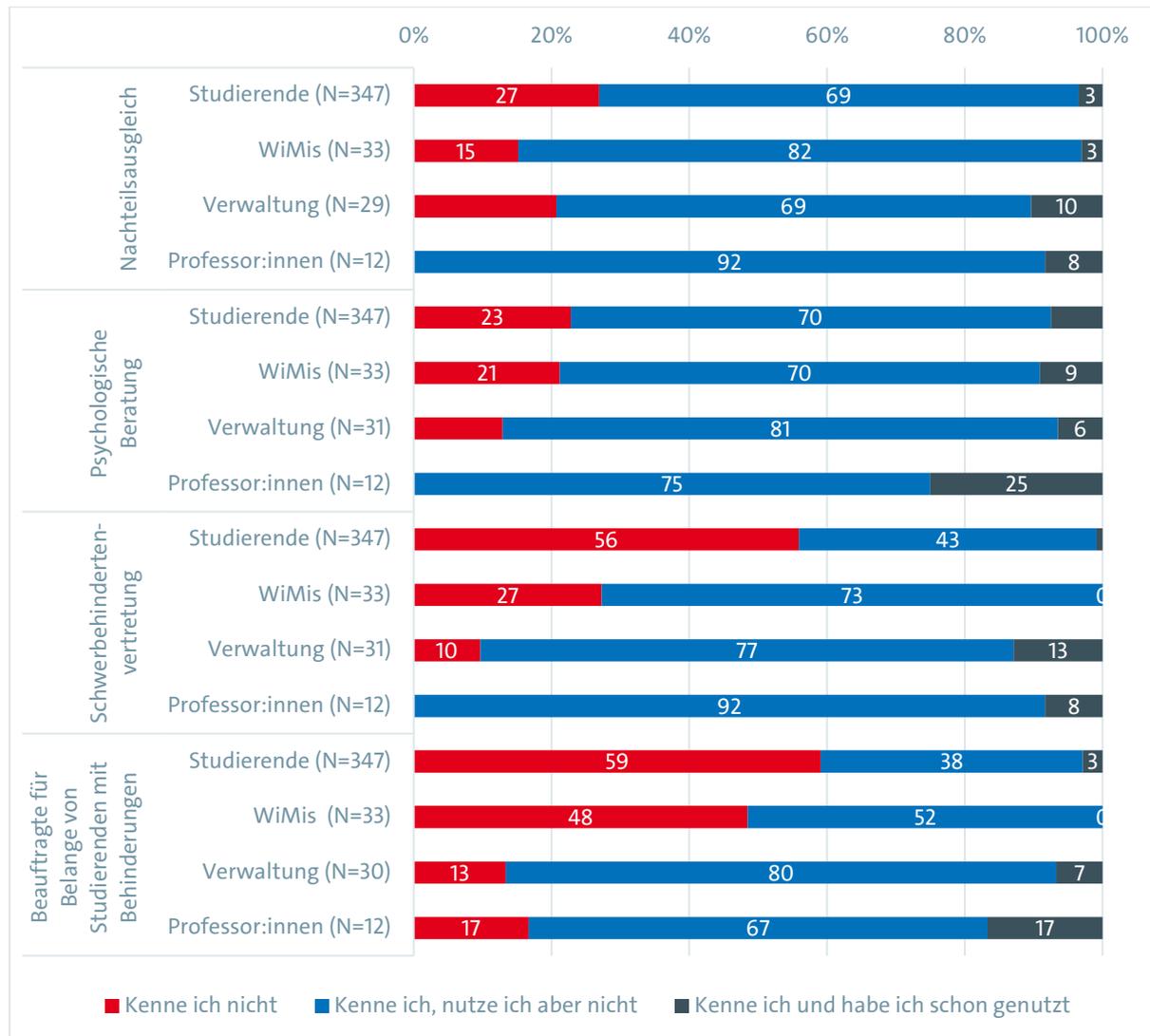


Abbildung 41: Antwortverhalten (in %) zu Beratungs- und Unterstützungsangeboten an der Universität nach Funktion

04.6.2 BERATUNGS- UND UNTERSTÜTZUNGSANGEBOTE DER FAKULTÄT

Zum Angebot der Fakultät gehören einerseits Ausstattungen wie z.B. Wickelgelegenheiten zur Unterstützung von Fakultätsangehörigen mit Kindern oder das Bereitstellen von Tampon- und Bindenspendern für menstruierende Personen. Darüber hinaus bietet das Gleichstellungsreferat weitere Unterstützung, insb. für FLINTA, in Form von Informationsangeboten (u.a. Website und persönlicher Kontakt), diversen Stipendien und finanzieller Unterstützung bei Reisekosten.

Die meisten dieser Beratungs- und Unterstützungsangebote der Fakultät sind der Mehrheit der Befragten nicht bekannt (vgl. Abbildung 42).⁴⁴ In Bezug auf die Ausstattung kennt mehr als drei Viertel (77%) der Teilnehmer:innen keine Wickelgelegenheiten an der Fakultät. Auch wenn dies für viele Befragten nicht relevant ist, zeigt eine Teilgruppenauswertung, dass auch von den Befragten mit Kindern mehr als die Hälfte (58%) keine Wickelgelegenheit im Rechtshaus kennt. Die Tampon- und Bindenspender hingegen sind am bekanntesten (69%) und werden auch mit Abstand am häufigsten genutzt (34%). Die geschlechtsspezifische Auswertung dieser Frage zeigt, dass mehr als die Hälfte der weiblichen Befragten (51%) dieses Angebot nutzt.

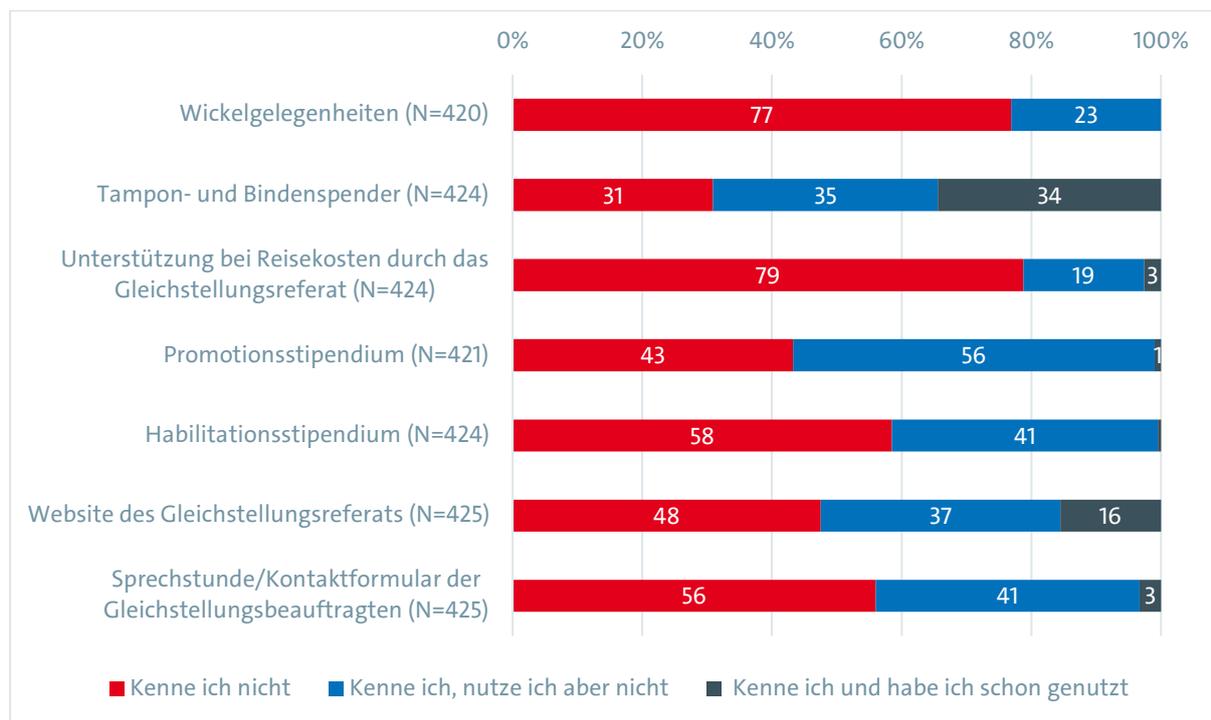


Abbildung 42: Antwortverhalten (in %) zu Beratungs- und Unterstützungsangeboten der Fakultät

Die Angebote des Gleichstellungsreferats sind überwiegend eher unbekannt. Die mögliche Unterstützung bei Reisekosten kennen nur 22% der Befragten und nur 3% von diesen haben diese Unterstützung bereits genutzt. Die geschlechtsspezifische Auswertung macht ebenfalls deutlich, dass nur ein geringer Anteil an Frauen, für die dieses Angebot gedacht ist, dieses kennt (17%) oder in Anspruch nimmt (4%).

Die Promotions- und Habilitationsstipendien sind bei etwa der Hälfte der Befragten bekannt, wobei etwas mehr Personen das Promotionsstipendium kennen. Auch die Kontaktmöglichkeiten des Referats kennt etwa die Hälfte der Befragten (Website: 52%,

⁴⁴ Für die vollständige Auswertung der im Nachfolgenden stellenweise beschriebenen Gruppenunterschiede bei spezifischen Angeboten siehe Anhang 8.1.7.

Sprechstunde: 44%). Die Website wird zudem recht häufig genutzt, während der persönliche Kontakt sehr selten in Anspruch genommen wird.

Allgemeint fällt auf, dass selbst bei Bekanntheit von Beratungs- und Unterstützungsangeboten diese nur sehr selten genutzt werden. Das könnte zum Teil daran liegen, dass die Angebote nicht benötigt werden, allerdings könnten auch ein erschwerter Zugang oder andere Hindernisse Gründe für die geringe Nutzung sein.

04.6.3 VERANSTALTUNGSANGEBOTE DES GLEICHSTELLUNGSREFERATS

Das Veranstaltungsangebot des Gleichstellungsreferats ist insgesamt etwas weniger als der Hälfte der Befragten bekannt (vgl. Abbildung 43). Am bekanntesten sind der FLINTA-Stammtisch (FLINTA§TISCH; 56%) und das Prüfungstraining für Studentinnen* (49%). Am wenigsten bekannt ist der Studientag, den insgesamt nur 36% der Befragten kennen bzw. bereits besucht haben.

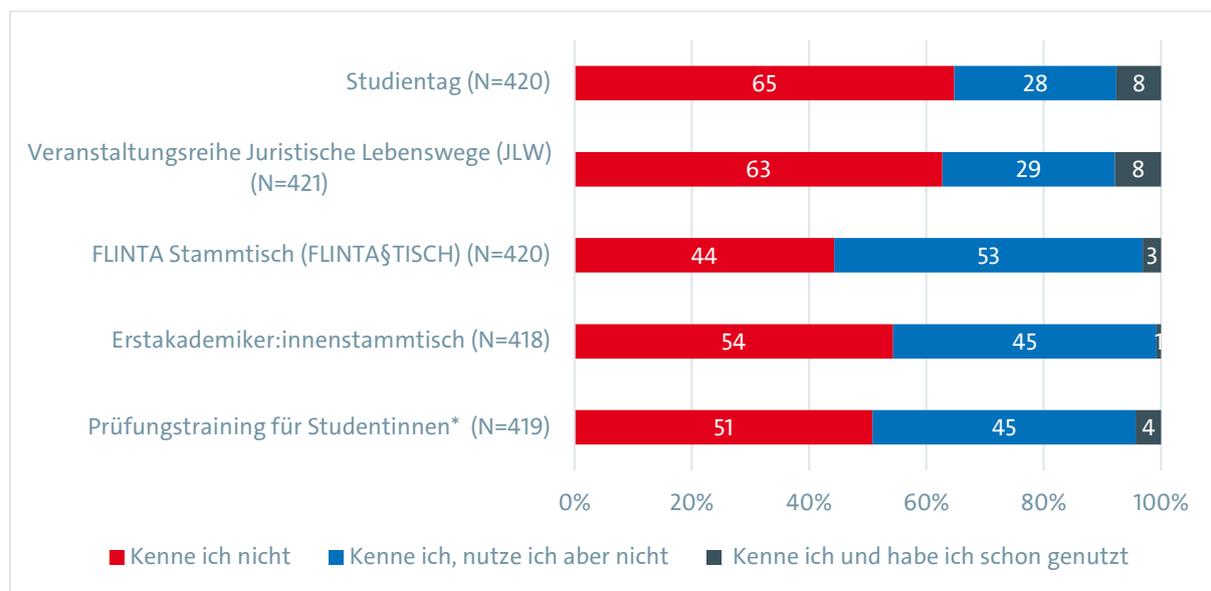


Abbildung 43: Antwortverhalten (in %) zu Veranstaltungsangeboten des Gleichstellungsreferats

Die Auswertung dieser Angaben nach dem Geschlecht der Befragten zeigt, dass es kaum Unterschiede im Bekanntheitsgrad der Veranstaltungen zwischen Männern und Frauen gibt⁴⁵. Insbesondere der FLINTA§TISCH und das Prüfungstraining, die beide für FLINTA gedacht sind, sind dieser Gruppe nicht häufiger bekannt als männlichen Befragten.

Die Auswertung nach der Funktion der Befragten zeigt außerdem auf, dass die Angebote des Gleichstellungsreferats bei Studierenden oftmals am unbekanntesten sind. Den Studientag und

⁴⁵ Für die vollständige Auswertung der im Nachfolgenden stellenweise beschriebenen Gruppenunterschiede bei spezifischen Veranstaltungen siehe Anhang 8.1.8.

die Veranstaltungsreihe „Juristische Lebenswege“ kennen beispielsweise zwei Drittel der Studierenden nicht. Bezüglich des Erstakademiker:innen-Stammtisches zeigt sich, dass dieser bei der relevanten Zielgruppe der Erstakademiker:innen gleichermaßen unbekannt ist wie bei Studierenden, die nicht Erstakademiker:innen sind (jeweils 54%).

Insgesamt wird deutlich: Selbst, wenn bestimmte Veranstaltungen zu einem gewissen Grad bekannt sind, wird kaum daran teilgenommen. Hinweise aus offenen Kommentarfeldern hierzu beziehen sich auf den Wunsch nach breiter aufgestellter Werbung für das Gleichstellungsreferat (z.B. anhand von mehr Postern) und einem größeren Fokus auf Social-Media-Beiträge, in denen die Veranstaltungen detaillierter präsentiert werden könnten, damit Personen eine bessere Vorstellung davon erhalten, was sie erwartet. Diese und weitere Vorschläge werden im nachfolgenden Kapitel 4.6.4 ausführlicher beschrieben.

04.6.4 WÜNSCHE FÜR ANGBOTE ZUM THEMA GENDER, DIVERSITY UND INKLUSION

Zusätzlich zur Bekanntheit der bereits bestehenden (Veranstaltungs-)Angebote des Gleichstellungsreferats wurden die Teilnehmer:innen zu weiteren Wünschen für Angebote zum Thema Gender, Diversity und Inklusion befragt. Es wurden drei Veranstaltungskategorien vorgegeben (separate Lehrveranstaltungen, Vorträge, Workshops) und zudem bestand die Möglichkeit, weitere Angebotswünsche zu benennen. Da in diesem Freifeld sehr häufig interne Schulungen bzw. Fortbildungen für Lehrende vorgeschlagen wurden, werden diese als neue, vierte Kategorie in die Auswertung aufgenommen.

In Abbildung 44 ist erkennbar, dass diese Veranstaltungsart der internen Schulungen bzw. Fortbildungen von 38% der Befragten als Wunsch angegeben wird. Jeweils ein Drittel der Befragten gibt darüber hinaus an, sich Vorträge bzw. Workshops zum Thema Gender, Diversity und Inklusion zu wünschen. Am wenigsten Zuspruch bekommen separate Lehrveranstaltungen (21%).

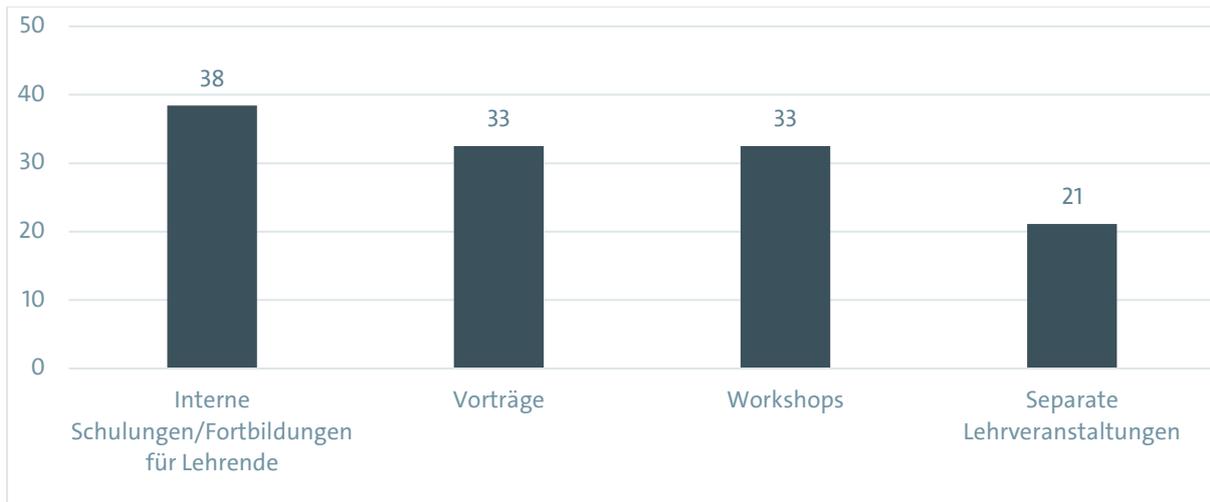


Abbildung 44: Wunsch nach Angeboten zum Thema Gender, Diversity und Inklusion (in %)

Um mögliche Angebote gezielter ausrichten zu können, werden diese Wünsche zudem nach Geschlecht und Funktion der Befragten ausgewertet. Die Auswertung nach Geschlecht (siehe Abbildung 45) macht deutlich, dass vor allem bei Frauen der Wunsch nach mehr Veranstaltungen besteht, insbesondere in Form interner Schulungen/Fortbildungen für Lehrende (48%). Auch Vorträge und Workshops wünschen sich jeweils mehr als 40% der Frauen, aber weniger als 20% der Männer.

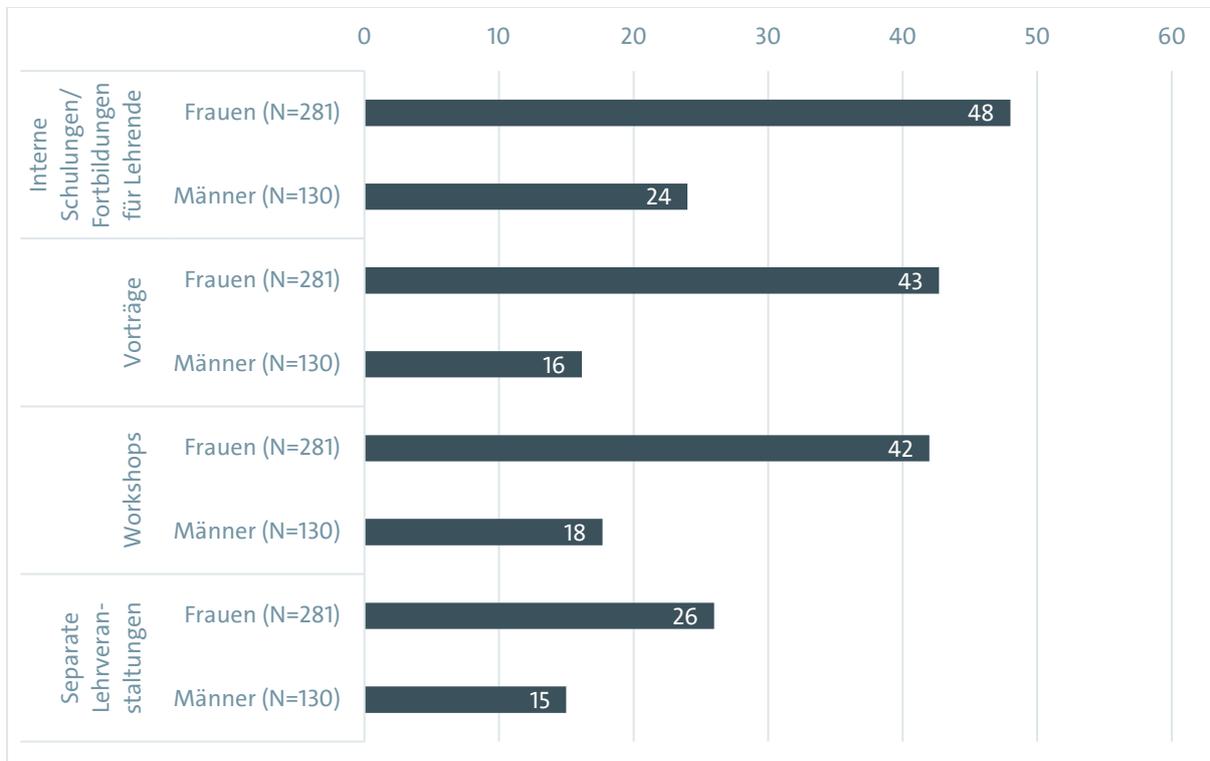


Abbildung 45: Wunsch nach Angeboten zum Thema Gender, Diversity und Inklusion (in %) nach Geschlecht

Die Auswertung nach der Funktion der Befragten (siehe Abbildung 46) zeigt darüber hinaus, dass die größte Zielgruppe für interne Schulungen/Fortbildungen sowie Workshops

wissenschaftliche Mitarbeiter:innen sind. Jeweils mehr als die Hälfte (64% bzw. 55%) dieser Gruppe wünscht sich ein derartiges Angebot. Aber auch bei den übrigen Statusgruppen besteht ein Interesse an internen Schulungen, die von jeweils mehr als einem Drittel der Befragten befürwortet werden (36% bis 39%). Interessant ist hierbei, dass sich vor allem auch viele Studierende solche Schulungen für Lehrende wünschen.

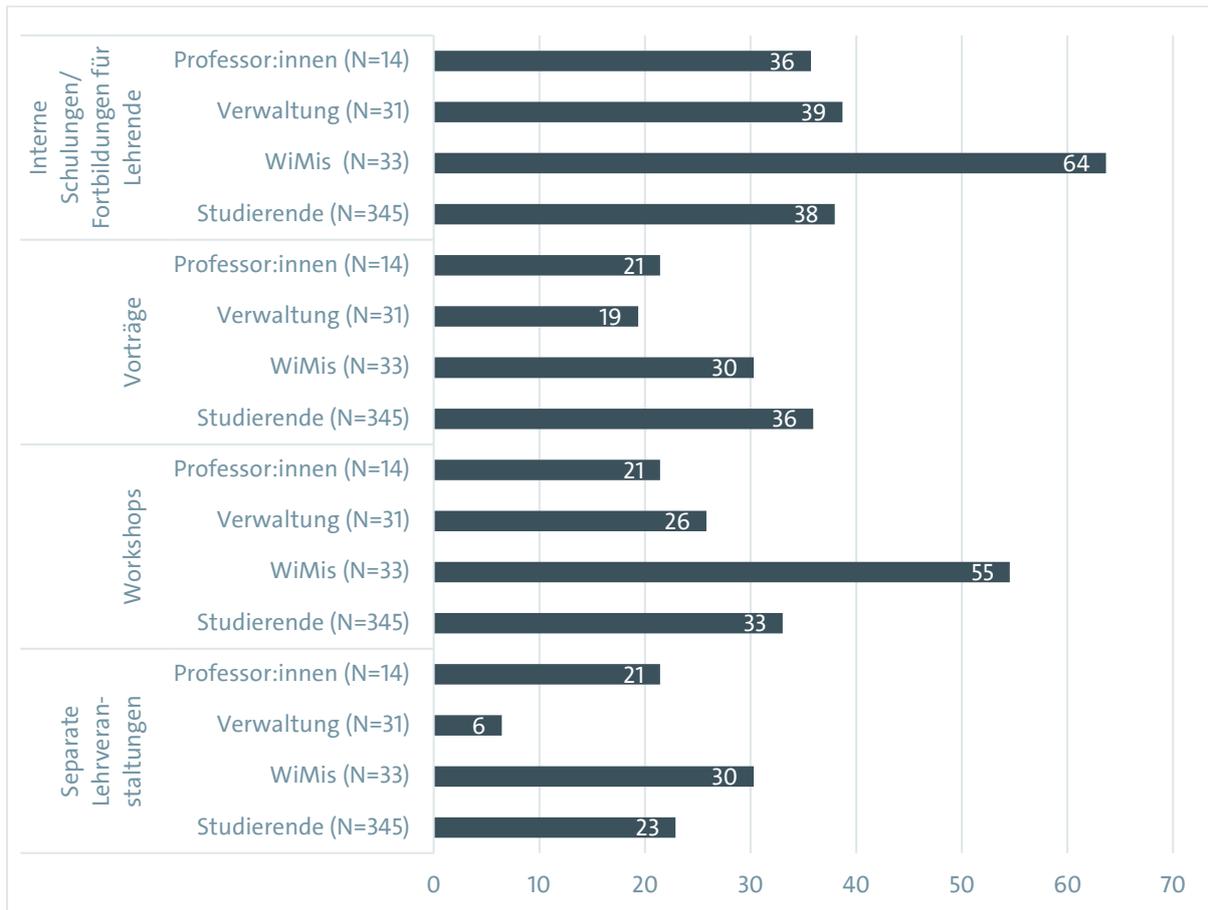


Abbildung 46: Wunsch nach Angeboten zum Thema Gender, Diversity und Inklusion (in %) nach Funktion

Die weitere Auswertung der offenen Kommentare zu den Wünschen für Angebote zum Thema Gender, Diversity und Inklusion hilft bei der Spezifizierung dieser vier Kategorien und lässt konkrete Vorschläge und Ideen in insgesamt sieben Bereichen erkennen (siehe Abbildung 47).

Als Beispiele für die zuvor abgefragten *Veranstaltungs- und Lehrangebote* wird angeregt, die Vorlesung „Legal Gender Studies“ jedes Semester anzubieten und eine (intensivierte) Lehrveranstaltung zu Sexualstrafrecht und Schwangerschaftsabbrüchen einzuführen. Auch Informationsveranstaltungen, z.B. zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, werden hier genannt. Zusätzlich zu solch spezifischen Veranstaltungen wünschen sich Befragte in dieser Kategorie aber vor allem eine Integration von Diversitätsthemen in bereits bestehende Veranstaltungen und in den Lehrplan.

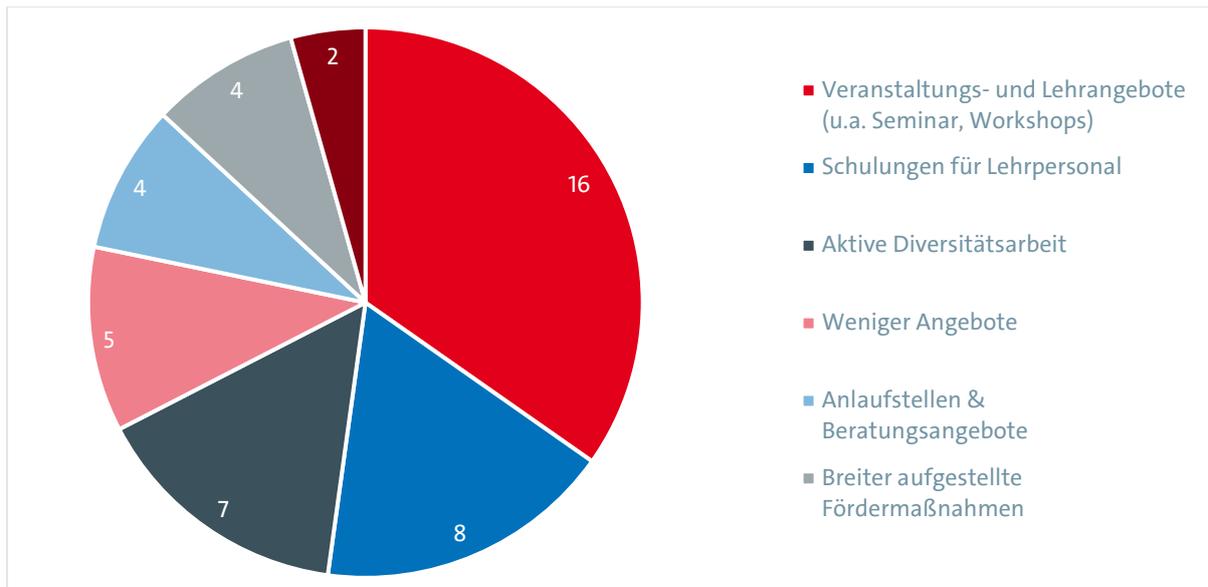


Abbildung 47: Wünsche zum Thema "Gender, Diversity und Inklusion" (Anteile in absoluten Zahlen)

Der bereits beschriebene Wunsch nach *Schulungen für Lehrpersonal* bezieht sich vor allem auf die Awareness bezüglich Gleichstellungsthemen. Die angeregten Schulungen könnten laut der Kommentare dabei helfen, Lehrpersonen zu sensibilisieren und eine Hilfestellung für die Integration entsprechender Inhalte in ihre Veranstaltungen sein.

Auch die Kommentare zu *aktiver Diversitätsarbeit* spiegeln den Wunsch nach Sensibilisierung und transparentem Umgang mit Diversitätsthemen wider. Angeregt wird beispielsweise ein aktiver Einsatz gegen rassistisches und rechtes Gedankengut an der Fakultät und eine allgemein respektvolle Kommunikation. Auch wird gewünscht, Maßnahmen konkret umzusetzen „statt nur zu reden“.

Einige Teilnehmer:innen nutzen die Kommentarspalte auch, um sich für *weniger Angebote* an der Fakultät auszusprechen. Die Befragten äußern, dass es schon zu viele Angebote gebe, und verneinen in diesem Zuge die Relevanz von Gleichstellungsthemen. Im Gegensatz dazu werden von einer ähnlichen Anzahl an Personen Wünsche nach *breiter aufgestellten Fördermaßnahmen* geäußert, also Fördermaßnahmen, die für eine umfassende Inklusionsarbeit über das Geschlecht hinaus stehen.

Anlaufstellen und Beratungsangebote sind ein Wunsch, der immer wieder in den verschiedenen offenen Kommentarfeldern auftaucht (für eine detaillierte Beschreibung der entsprechenden Kommentare siehe Kapitel 4.5.3). Auch im Themenblock zu Gender, Diversity und Inklusion wird dieser Wunsch erneut geäußert.

Zuletzt werden auch, wie im vorherigen Abschnitt bereits aufgegriffen wurde, Hinweise zur besseren *Sichtbarkeit und Ansprechbarkeit des Gleichstellungsreferats* gegeben. Diesbezügliche Ideen beziehen sich auf das Verteilen von Flyern, die über die Ziele und Kontaktmöglichkeiten aufklären, sowie auf umfassendere Darstellungen über Angebote des Referats auf Social Media, z.B. via Instagram.

05 SCHLUSSFOLGERUNGEN

Die Auswertung der Befragung zeigten teilweise sehr positive Wahrnehmungen, teilweise aber auch deutliches Verbesserungspotenzial der Gleichstellungs- und Diversitätsarbeit an der Fakultät Rechtswissenschaft auf. Im Folgenden werden mögliche Maßnahmen und Verbesserungsmöglichkeiten, die auf den Antworten und Kommentaren der Befragten beruhen, in fünf zentralen Punkten zusammengefasst: 1) Veranstaltungsangebote, 2) Verbesserung von Meldeprozessen von Diskriminierungserfahrungen, 3) Barrierefreiheit und (bauliche) Integration an der Fakultät, 4) Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Pflegeaufgaben und 5) Beratung und Vernetzung. Die vorgestellten Vorschläge zielen darauf ab, die Wahrnehmung der Befragten nachhaltig zu verbessern und ein inklusives Umfeld an der Fakultät zu fördern.

1. Veranstaltungsangebote

Um das Bewusstsein für und das Wissen über Diversität und Gleichstellung an der Fakultät zu stärken, wird vorgeschlagen, verschiedene Veranstaltungen einzuführen und zu erweitern. Der Fokus liegt hier einerseits auf der (wiederholten) Durchführung von Lehrveranstaltungen für die Zielgruppe der Studierenden und andererseits auf dem Anbieten von Schulungen für Lehrpersonen, also z.B. wissenschaftliche Mitarbeiter:innen und Professor:innen.

a. Lehrveranstaltungen

Konkrete Wünsche der Befragten betrafen das regelmäßige Anbieten der Vorlesung „Legal Gender Studies“. Hier wäre eine Verankerung im Grundlagenprogramm der juristischen Ausbildung vorstellbar. Die ebenfalls gewünschte sensible Behandlung von § 218 StGB (Schwangerschaftsabbrüche) sowie eine Einführung in das Gebiet „Sexualstrafrecht“ könnte zu einem passenden Zeitpunkt als nicht klausurrelevanter Stoff in Strafrechtsvorlesungen erfolgen, um die damit zusammenhängenden relevanten rechtlichen und gesellschaftlichen Fragen zu thematisieren. Zur weiterführenden diversitätssensiblen Gestaltung des Lehrplans in der juristischen Ausbildung werden zudem Lehrveranstaltungen zum Thema Antirassismus und die generelle Einbettung dekolonialer Perspektiven vorgeschlagen. Auch eine Integration solcher Themen in bereits bestehende Veranstaltungen wäre zu begrüßen, was zudem mit einem geringeren Aufwand in der Neukonzeption ganzer Veranstaltungsformate verbunden wäre.

b. Schulungen und Workshops

Nicht nur für das Bewusstsein für die Integration von diversitätsspezifischen Themen in die Lehre, sondern auch zur allgemeinen Sensibilisierung von Lehrpersonal wurden in der Befragung Schulungen und Workshops für verantwortliche Personen vorgeschlagen. Dieser Wunsch war sowohl bei den Studierenden als auch bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen recht verbreitet. Die Schulungen sollten für diskriminierungsfreies bzw. -armes Auftreten, Sprechen und Verhalten sensibilisieren.

Für die Mitarbeitenden könnten – initiiert durch das GSR, ggf. auch universitätsübergreifend in Zusammenarbeit mit anderen dezentralen Gleichstellungsbeauftragten oder/und der Stabstelle Gleichstellung – regelmäßig Schulungen und Workshops angeboten werden, die von (auch externen) Fachpersonen themenspezifisch durchgeführt werden. Die Bewerbung solcher Veranstaltungen sollte idealerweise in Kooperation mit der Fakultätsverwaltung erfolgen, z.B. durch offizielle Einladung des Dekanats, um die Wichtigkeit der Teilnahme für die Angestellten der Fakultät zu betonen. Damit Angebote wie dieses tatsächlich angenommen werden können, wäre es denkbar, dass feste Kontingente der Arbeitszeit dafür bereitgestellt werden, damit eine Teilnahme in der regulären Arbeitszeit ermöglicht wird. Das Angebot könnte einerseits der Wahrnehmung vieler Befragten entgegenwirken, dass die Fakultät noch nicht genug gegen Ungleichheiten unternehme (vgl. Kapitel 4.2) und andererseits vor allem diskriminierendem Verhalten an der Fakultät vorbeugen (vgl. Kapitel 4.4).

Gezielte Angebote für Führungskräfte werden bereits von Einrichtungen wie dem Hamburger Zentrum für Universitäres Lehren und Lernen (HUL)⁴⁶ und dem Zentrum für Weiterbildung (ZfW)⁴⁷ angeboten. Auch hier könnte eine aktive Aufforderung bzw. Unterstützung der Teilnahme an entsprechenden Schulungen durch das Dekanat ggf. die Teilnahmebereitschaft erhöhen und auf diese Weise zu einem vertieften Auseinandersetzen mit diversitätsbezogenen Themen führen, wie z.B. der Umgang mit Diskriminierung in Teamstrukturen oder eine offene und sensibilisierte Kommunikation hinsichtlich möglicher Beschwerden.

⁴⁶ [Webseite](#) des Hamburger Zentrum für Universitäres Lehren und Lernen (HUL).

⁴⁷ [Webseite](#) des Zentrum für Weiterbildung (ZfW).

2. Umgang mit Diskriminierung: Verbesserung von Meldeprozessen

Der Umgang mit Diskriminierung an der Fakultät, aber auch an der Universität als Ganzes, sollte transparenter gestaltet werden. Dies umfasst mehrere zentrale Maßnahmen:

a. Transparente Meldeprozesse

Der aktuelle Prozess zur Meldung und Nachverfolgung von diskriminierenden Vorfällen ist den meisten Mitarbeitenden und Studierenden nicht klar (vgl. Kapitel 4.4.2). Hier besteht ein dringender Bedarf an mehr Transparenz. In einem ersten Schritt ist es daher nötig, dass verantwortliche universitäre Stellen die Informationen transparent bereit stellen. Falls entsprechende Stellen noch nicht existieren, müssen sie zunächst eingerichtet werden.

Im zweiten Schritt könnte dann seitens der Fakultätsakteur:innen ein Informationsblock auf der Fakultäts- oder Gleichstellungswebseite erstellt werden, der zentrale Anlaufstellen sichtbar macht und Informationen zu den jeweiligen Prozessen bereitstellt. Die Informationsverbreitung kann zudem über weitere (digitale) Kanäle oder über Posteraushänge gestärkt werden. Die Fakultät sollte hier als Sprachrohr fungieren und relevante Anlaufstellen gut sichtbar präsentieren.

b. Vertrauensbildung

Die verantwortlichen Stellen sollten im gleichen Zuge daran arbeiten, Vertrauen in die Meldeprozesse zu schaffen, da viele Betroffene glauben, dass eine Meldung diskriminierender Erlebnisse keinen Effekt hat. Um dies zu fördern, könnten schematisch Prozessbeispiele aufgezeigt und in Form von Informationsgrafiken zur Verfügung gestellt werden. Dies würde nicht zuletzt auch der Transparenz der Meldeprozesse zugutekommen. Im Einklang mit dem vorherigen Punkt 2a könnte die Informationsverbreitung auch hier durch Fakultätsakteur:innen unterstützt werden. Es sollte darüber hinaus die Schaffung unabhängiger Stellen in Betracht gezogen werden, die die Prozesse und deren Verlauf prüfen, um ggf. Schwachstellen im Prozessverlauf zu erkennen und nötige Veränderungen anzustoßen.

c. Anonyme Meldestellen

Der mehrfach in der Befragung aufgekommene Vorschlag zur Einrichtung anonymer Melde- bzw. Beschwerdestellen sollte geprüft werden. Solche Anlaufstellen könnten den Komfort und die Sicherheit für Betroffene erhöhen und somit zu einer höheren Meldungsrate führen. Zugleich könnte eine stärkere Digitalisierung und Strukturierung solcher Prozesse geprüft werden, was auch die Effizienz in der Bearbeitung steigern könnte.

Ziel sollte es insgesamt sein, die Prozesse in zwei wesentlichen Punkten zu optimieren: sowohl die Bekanntheit als auch die Effizienz der Verfahren sollten erhöht werden. Dies könnte nicht zuletzt auch durch gezielte Sensibilisierung und Informationsveranstaltungen zum Thema Diskriminierung und dessen Meldemöglichkeiten geschehen (siehe hierzu auch Punkt 5).

3. Barrierefreiheit und (bauliche) Integration an der Fakultät

Die Schaffung einer möglichst barrierearmen Umgebung an der Fakultät ist nicht nur für Personen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen, sondern auch für Personen mit Kindern und LGBTQ+ Personen relevant. Folgende Maßnahmen werden auf Basis der Befragungsergebnisse vorgeschlagen:

a. Bauliche Verbesserungen

Ein wichtiger Punkt in diesem Bereich sind bauliche Veränderungen, wie die Installation zuverlässig funktionierender automatischer Türöffner, um den Zugang zu allen Gebäudeteilen zu erleichtern. Bei der Umsetzung solcher Maßnahmen wäre es zu begrüßen, wenn Personen mit entsprechenden Bedürfnissen in die Überlegungen zur Barrierefreiheit einbezogen werden, z.B. in Form einer themenbezogenen Arbeitsgruppe.

Das „Mitdenken“ von Personen, die auf einen barrierefreien Zugang zum Rechtshaus angewiesen sind, sollte aber auch unabhängig von ggf. geplanten baulichen Maßnahmen bereits jetzt umfassend erfolgen. So sollte z.B. ein Prozess zur Informationsweitergabe festgelegt werden, wenn der Zugang erschwert ist (z.B. beim Ausfall von Aufzügen), um betroffene Personen schnell und verlässlich darüber zu informieren.

b. Toiletten, TuBs und Wickelgelegenheiten

Die Fakultät sollte die Einrichtung von All-Gender-Toiletten umsetzen. Aktuell liegt dazu ein Konzept vor, das durch die Stabsstelle Gleichstellung und dem Liegenschaftsmanagement erarbeitet wurde. In einigen Gebäuden der Universität wurden in den letzten Jahren bei Umbau- und Sanierungsmaßnahmen bereits WC-Anlagen realisiert, welche grundsätzlich nicht mehr Geschlechter-spezifisch genutzt werden sollen. Dazu zählt z.B. der Entfall des Urinals und geschlechtsspezifischer Piktogramme. Die Umsetzung solcher Änderungen im Rechtshaus sollte in diesem Rahmen ebenfalls aktiv verfolgt werden.

Unabhängig von der weiteren Umsetzung dieser Maßnahme sollte das Projekt TuBs ausgeweitet werden, damit alle menstruierenden Personen Zugang zu Tampon- und Bindenspendern erhalten.

Ein weiterer Bedarf besteht in leicht zugänglichen und sichtbaren Wickelgelegenheiten. Zwar befindet sich im Erdgeschoss des Rechtshauses ein Wickelraum, dieser ist jedoch nicht frei zugänglich. Auch kennen mehr als die Hälfte der Befragten mit Kind diesen Raum nicht. Ein erster Schritt könnte hier eine gut sichtbare Beschilderung sein.

c. Rückzugsräume und Ausstattung

Die Einrichtung von Rückzugsräumen soll zur Verbesserung der Integration von Student:innen und Mitarbeiter:innen mit Kindern beitragen. In einem Eltern-Kind-Raum können Arbeitsplätze zu Verfügung gestellt werden, bei gleichzeitiger kindgerechter Ausstattung wie die Möglichkeit zur Erhitzung von Speisen, Still- und Wickelmöglichkeiten oder eine Spielecke. Ein solcher Raum kann die flexible Tagesgestaltung in Situationen, in denen keine anderweitige Betreuung des Kindes möglich ist, erleichtern.

Zusätzlich sollte ein Ruheraum eingerichtet werden, um Mitarbeitenden und Studierenden die Möglichkeit zu geben, sich zurückzuziehen. Insbesondere für neurodivergente Personen kann eine solche Rückzugsmöglichkeit wichtig sein, um einen Ausgleich zu den Anforderungen des Studiums bzw. Berufs zu schaffen.

Die Verantwortung für diese Räume könnte beim Raummanagement der Fakultät liegen. Auch eine Buchung des Eltern-Kind-Raumes über das Raumbuchungsportal – wie es in einigen anderen Forschungsinstituten und Universitäten in Deutschland bereits gehandhabt wird – ist vorstellbar. Aufgabe des Gleichstellungsreferats und der Fakultät wäre es dabei, regelmäßig u.a. auf Social Media oder anhand von Posteraushängen im Rechtshaus auf entsprechende Angebote aufmerksam zu machen. Auch die Verantwortung für die Einrichtung bzw. Ausstattung der Räume ist in Absprache zwischen Gleichstellungsreferat und Fakultät vorstellbar.

4. Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Pflegeaufgaben

Um die Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Pflegeaufgaben weiter zu erleichtern, werden *hybride Lehrformate* und/oder die Aufzeichnung von Veranstaltungen vorgeschlagen,

um Studierenden die Teilnahme an bzw. die Nacharbeitung von Veranstaltungen auch bei anderweitigen persönlichen Verpflichtungen zu ermöglichen.

Die Einführung bzw. Ausweitung *flexibler Arbeitszeiten* ist ebenfalls ein wichtiger Punkt, um den Bedürfnissen von Studierenden und Mitarbeitenden Rechnung zu tragen, die Pflegeaufgaben übernehmen müssen. Diesbezüglich sollte z.B. bei der Terminplanung – sowohl von Lehrveranstaltungen als auch anderen Terminen – verstärkt darauf geachtet werden, dass wichtige Termine möglichst nicht früh morgens oder am späten Nachmittag/abends angesetzt werden, um den Bedürfnissen von Personen mit Care-Aufgaben gerecht zu werden.

In Bezug auf *Prüfungen* machte die Umfrage deutlich, dass Studierende mit Kind bei Erkrankung des Kindes ihre Prüfungsleistung nicht immer fristgerecht einreichen oder an Prüfungen teilnehmen können. Hierzu sollten klare Regelungen bestehen bzw. entwickelt werden, die Studierenden in solchen Situationen Handlungssicherheit geben, ohne auf individuelle Absprachen mit Prüfenden angewiesen zu sein.

5. Informationen, Beratung und Vernetzung

Zuletzt zeigte die Befragung, dass es oft an Beratungsangeboten bzw. dem Wissen über bestehende Angebote zu Diversitätsthemen und damit verbundenen Problemlagen fehlt. Darauf beruhend wird ein Ausbau von Informationsveranstaltungen vorgeschlagen. Zudem wäre mit gleichem Themenbezug auch der Ausbau von Vernetzungsangeboten sinnvoll, um Wissen auch untereinander stärker zu verbreiten. Abschließend wird auch die Ausweitung der thematischen Ausrichtung des Gleichstellungsreferat vorgeschlagen, um die zuvor genannten Punkte eindeutiger in die Gleichstellungsarbeit zu integrieren und Zuständigkeiten zu klären.

a. Informationsveranstaltungen

Die Befragung ergab, dass es vor allem Studierenden an Thematisierungen, Angeboten und Informationen zum Thema „Studieren mit Behinderung/Beeinträchtigung“ fehlt. Es sollten daher schon frühzeitig im Studium relevante Informationsveranstaltungen angeboten werden, um Beratungsstellen und spezifische Angebote wie den Nachteilsausgleich bekannter zu machen. Hierfür könnte eine Kooperation des Planungsteams der Orientierungseinheit für Erstsemester mit der Stelle für den Nachteilsausgleich und dem Referat für chronisch kranke und behinderte Studierende sinnvoll sein. Ähnliche Formate sind auch für Studierende mit Kind denkbar, wobei ein Einbezug des zuständigen Verwaltungspersonals in solche Veranstaltungen

nötig und hilfreich ist. In beiden Fällen sollte darauf geachtet werden, dass die Formate leicht für die Zielgruppen zugänglich sind, also zum Beispiel hybrid gestaltet werden.

Aufgrund der hier beschriebenen Umfrageergebnisse hat das Gleichstellungsreferat eine solche Informationsveranstaltung bereits im Rahmen der OE 2024 erstmalig initiiert, die dann durch das Studienmanagement der Fakultät als hybrides Informations- und Beratungsformat durchgeführt wurde.

b. Vernetzungsangebote

An verschiedenen Stellen der Befragung thematisierten die Teilnehmer:innen, dass neben der Gleichstellung von Männern und Frauen auch weitere Diversitätsmerkmale für die Lebensrealität an der Fakultät wichtig sind. Unter diesbezügliche Wünsche fallen z.B. mehr Angebote für Erstakademiker:innen und für Studierende mit Migrationshintergrund. Ein erster Schritt seitens des Gleichstellungsreferats kann hier darin bestehen, die Personen miteinander zu vernetzen und einen ersten Austausch zu ermöglichen. Nach einem solchen Aufbau von Kontakten und ggf. der Organisation erster Treffen ist auch eine weitestgehend eigenständige und selbstverantwortliche Weiterführung solcher Vernetzungen vorstellbar. Nichtsdestotrotz kann das Gleichstellungsreferat solche Vernetzungsgruppen strukturell längerfristig begleiten, z.B. anhand von Raumbuchungen, Werbung und dem regelmäßigen Aufmerksam machen auf bereits bestehende Angebote.

Beispiele für ein solches Vorgehen sind der FLINTA-Stammtisch (FLINTA§TISCH) und die WhatsApp-Gruppe für WiMis mit Kind, in denen bereits ein längerfristiger Austausch stattfindet, wobei das Gleichstellungsreferat beratend unterstützt.

Die häufige Nennung des Wunschs nach Vernetzung mit Erstakademiker:innen bestätigt darüber hinaus die aktuelle Planung des Gleichstellungsreferats, den schon länger bestehenden, aber leider wenig bekannten, Stammtisch in ein neues Format zu überführen. Dieses Format, das als Mittagspause mit Input durch eine:n Fakultätsangehörige:n ohne akademischen Sozialisationshintergrund aufgebaut ist, beginnt im Wintersemester 2024/25.

c. Ausweitung des thematischen Angebots des GSR

Die Befragung macht insgesamt deutlich, dass Gleichstellungsarbeit nicht lediglich aus der Gleichstellung von Männern und Frauen besteht und bestehen sollte. Das Thema Diversität hat sich in den letzten Jahren deutlich verändert und vor allem erweitert. Auch die Stabstelle Gleichstellung berücksichtigt diese Entwicklung mit ihrem umfassenden Diversity-Konzept.

Daraus folgt, dass auch die dezentralen Gleichstellungsakteur:innen ihre Konzepte und Angebote über die Frage der Geschlechtergleichstellung hinaus erweitern sollten, um für alle derartigen Belange verlässliche Ansprechpartnerin zu sein.

Grundlegend ist es dafür zunächst notwendig, die Ausrichtung des Gleichstellungsreferats der Fakultät zu aktualisieren. Dies soll mit Blick auf die Breite des Themas Diversität im neuen Gleichstellungsplan, der ab 2026 gültig sein wird, erfolgen und reflektiert die Entwicklung der Universität und in der Gesellschaft insgesamt.

Aufgrund dieser großen Vielfalt an Diversitätsthemen muss zudem über strukturelle Veränderungen in der Gleichstellungsarbeit nachgedacht werden. Vorstellbar wäre, die Funktion einer: s Rassismus- bzw. Diversity-Beauftragte: n, ggf. mit Angliederung an das bestehende Gleichstellungsreferat, zu schaffen.⁴⁸ Dies würde einerseits Zuständigkeiten und Ansprechpersonen klarer machen und andererseits die Möglichkeit bieten, durch die Aufgabenteilung die Arbeit des Gleichstellungsreferats – auch unter Berücksichtigung aller hier vorgestellten zukünftigen Maßnahmen – effizienter zu gestalten.

Nicht zuletzt betrifft das Thema Vernetzung auch die Gleichstellungsarbeit. Eine engere Zusammenarbeit und Austausch mit anderen Hochschulen oder Institutionen, v.a. in Hamburg, bietet viele Möglichkeiten in Bezug auf die in diesem Bericht angesprochenen Themen. So kam beispielsweise eine Befragung an der Bucerius Law School im Jahr 2023 zum Thema Diversität zu ähnlichen Ergebnissen wie den hier vorgestellten, z.B. in Bezug auf die Verbreitung von Diskriminierungserfahrungen und zur allgemeinen Wahrnehmung der Diversität an der Hochschule.⁴⁹ Ein vertiefender Austausch zu solchen Problemlagen und möglichen Lösungen kann hier einen deutlichen Mehrwert bieten. Zudem bietet sich die Organisation gemeinsamer Veranstaltungen an, was insgesamt die Gleichstellungsarbeit stärken kann und zudem das Angebot der hier genannten Punkte effizienter und nachhaltiger machen würde.

⁴⁸ An anderen Universitäten wurden derartige Funktionen bereits etabliert, z.B. [Universität Kiel](#).

⁴⁹ *Bucerius Law School, Diversity Matters!?*, interne Präsentation, 2024.

06 KONTAKT

INFORMATIONEN ZUR KONTAKTAUFNAHME

- Das Gleichstellungsreferat bietet eine Sprechstunde nach Vereinbarung an, dies ist auch virtuell möglich. Wenden Sie sich hierzu bitte per E-Mail an uns oder nutzen Sie das unten verlinkte Kontaktformular. Auch können die Gleichstellungsbeauftragten für vertrauliche Angelegenheiten über ihre persönliche E-Mail-Adresse individuell angeschrieben werden.
- Das Büro des Referats ist in A 427.

KONTAKT UND ANSPRECHPARTNER:INNEN

Universität Hamburg

Gleichstellungsreferat

Fakultät für Rechtswissenschaften

Rothenbaumchaussee 33

20148 Hamburg

Website: <https://www.jura.uni-hamburg.de/die-fakultaet/gremien-beauftragte/gleichstellungsbeauftragte/kontakt.html>

Mail: gleichstellung.jura@uni-hamburg.de

VERENA KAHL

Gleichstellungsbeauftragte

verena.kahl@uni-hamburg.de

JONATHAN WILD

Gleichstellungsbeauftragter

jonathan.wild@uni-hamburg.de

PATRICIA BERKMANN

Gleichstellungsbeauftragte

patricia.berkmann@uni-hamburg.de

REBECCA ENDTRICHT

Gleichstellungsbeauftragte

rebecca.endtricht@uni-hamburg.de

07 LITERATURVERZEICHNIS

Crenshaw, Kimberlé, Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, The University of Chicago Legal Forum 1989, 139-167.

Grünberger, Michael/Mangold, Anna-Katharina/Markard, Nora/Payandeh, Mehrdad/Towfigh, Emanuel V., Diversität in Rechtswissenschaft und Rechtspraxis - Ein Essay, 1. Auflage Baden-Baden 2021.

Heppner, Charlotte/Wienfort, Nora/Härtel, Sophia, Die mündliche Prüfung in den juristischen Staatsexamina – eine Blackbox mit Diskriminierungspotential, ZDRW 2022, 23-40.

Hillmann, Karl-Heinz, Wörterbuch der Soziologie, 4. Auflage Stuttgart 2007.

Hormel, Ulrike/Scherr, Albert (Hrsg.), Diskriminierung, 1. Auflage Wiesbaden 2010.

Roloff, Juliane/Schultz, Ulrike, Vom Studium zur Juraprofessorin – ein Werdegang aus statistischer Sicht, Hamburg 2016.

Sacksofsky, Ute/Stix, Carolin, Daten und Fakten zur Repräsentanz von Frauen in der Rechtswissenschaft, 3. bereinigte Fassung 2018, [https://www.jura.uni-frankfurt.de/73356125/Daten und Fakten zur Repräsentanz von Frauen in der Rechtswissenschaft Sacksofsky Stix 2018.pdf](https://www.jura.uni-frankfurt.de/73356125/Daten_und_Fakten_zur_Repraesentanz_von_Frauen_in_der_Rechtswissenschaft_Sacksofsky_Stix_2018.pdf) (zuletzt abgerufen: 22.08.2024).

Scherr, Albert/Reinhardt, Anna Cornelia/El-Mafaalani, Aladin, Handbuch Diskriminierung, 2. Auflage Wiesbaden 2023.

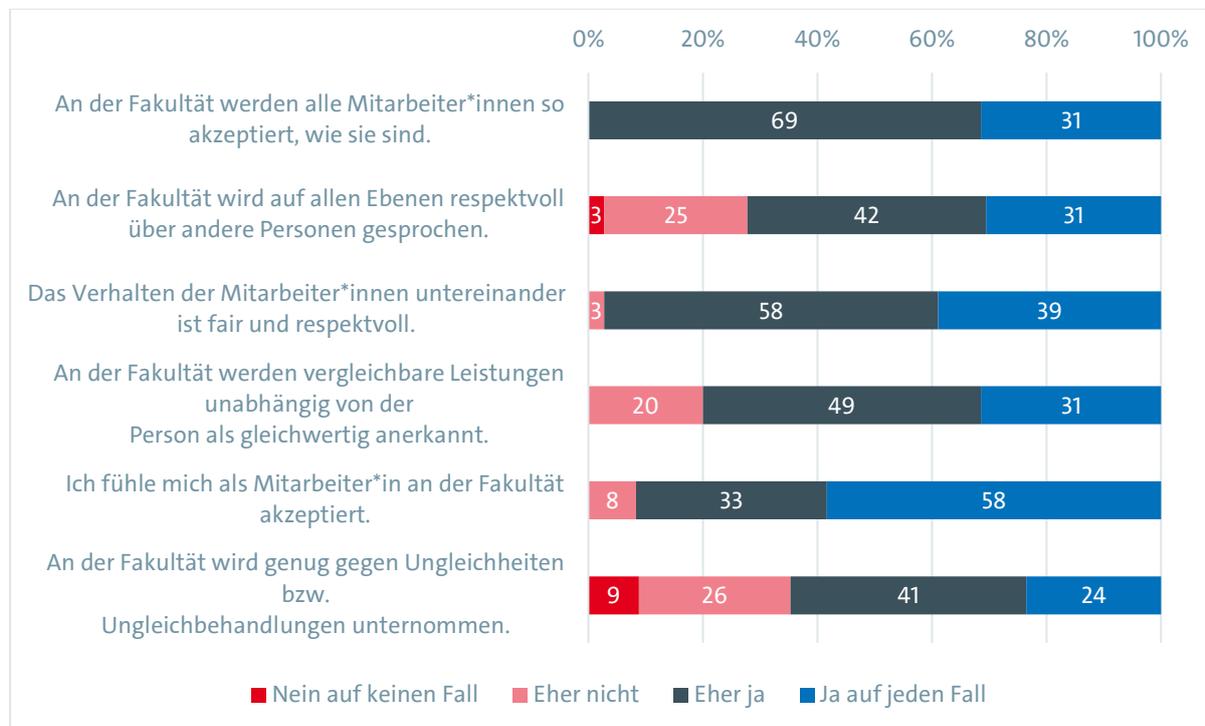
Towfigh, Emanuel V./Traxler, Christian/Glückner, Andres, Geschlechts- und Herkunftseffekte bei der Benotung juristischer Staatsprüfungen, ZDRW 2018, 115-142.

Valentiner, Dana-Sophia, (Geschlechter)rollenstereotype in juristischen Ausbildungsfällen- Eine hamburgische Studie, Hamburg 2017, <https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/download/studie-rollenstereotypen-geschlechterforschung-1.pdf> (zuletzt abgerufen: 22.08.2024).

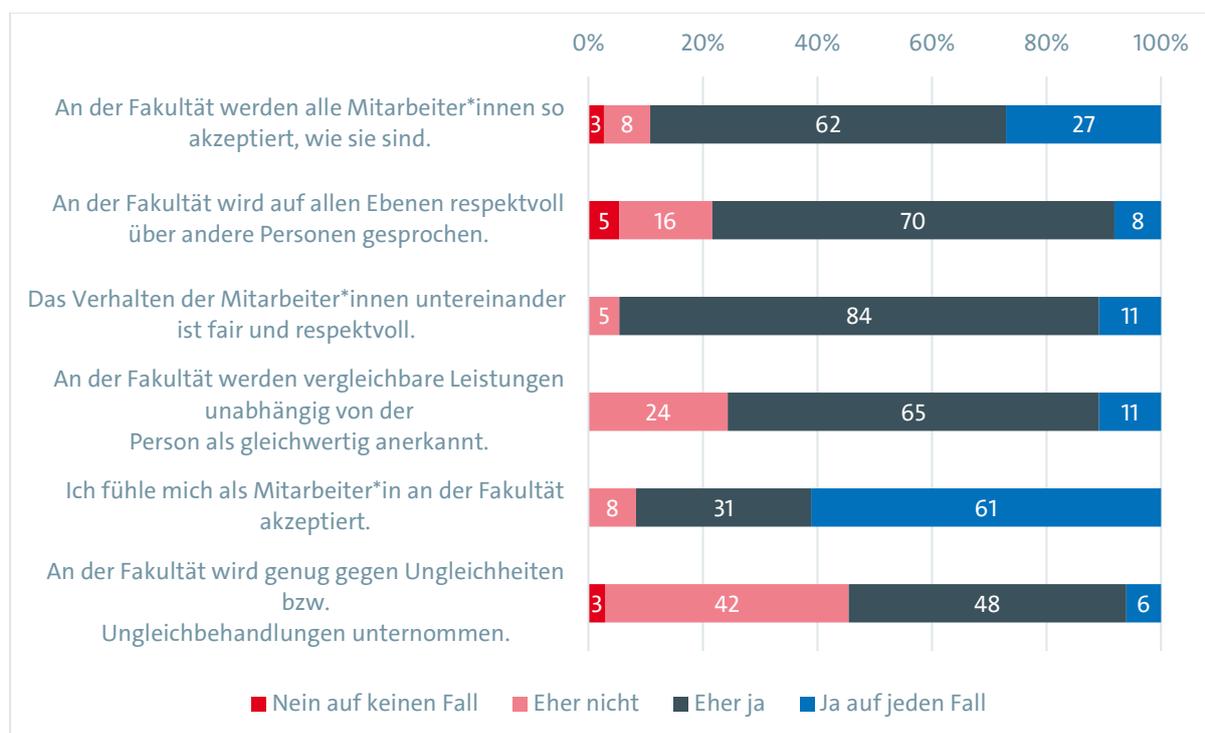
08 ANHANG

08.1 TEILGRUPPENAUSWERTUNGEN

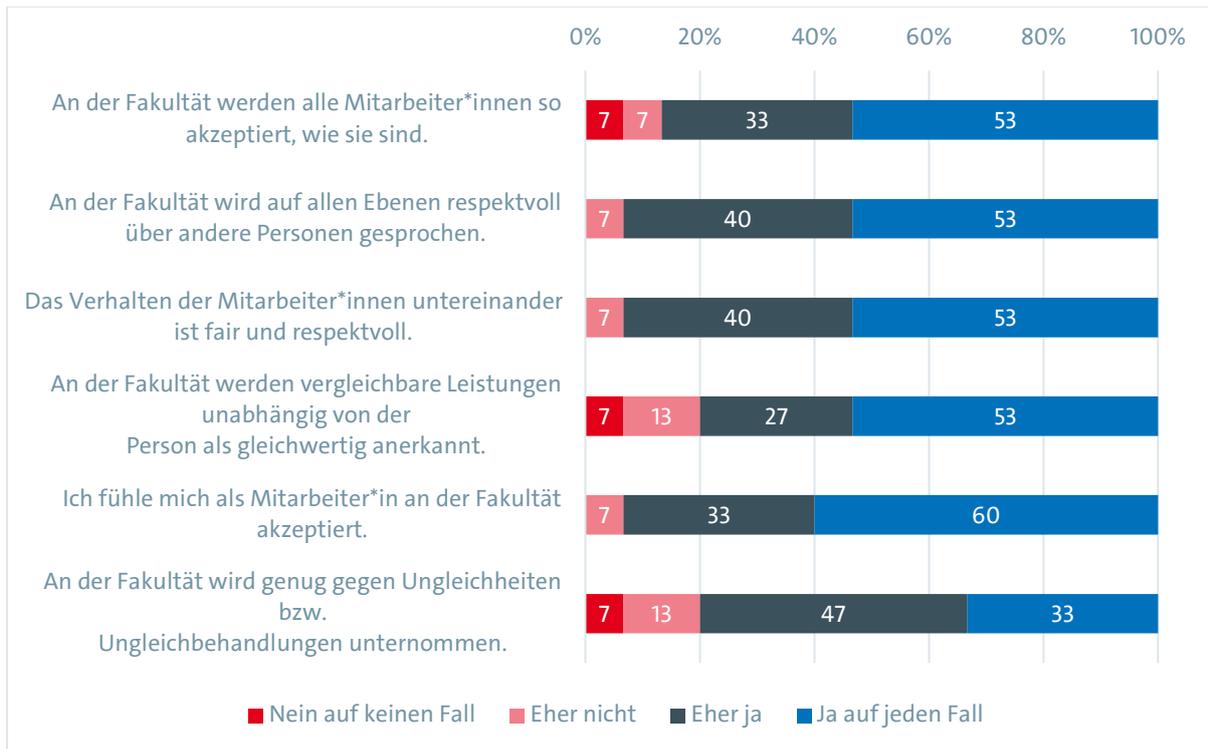
08.1.1 ARBEITSATMOSPHERE AN DER FAKULTÄT



Anhang a: Antwortverhalten zur Arbeitsatmosphäre an der Fakultät im Allgemeinen (in %) - WiMis

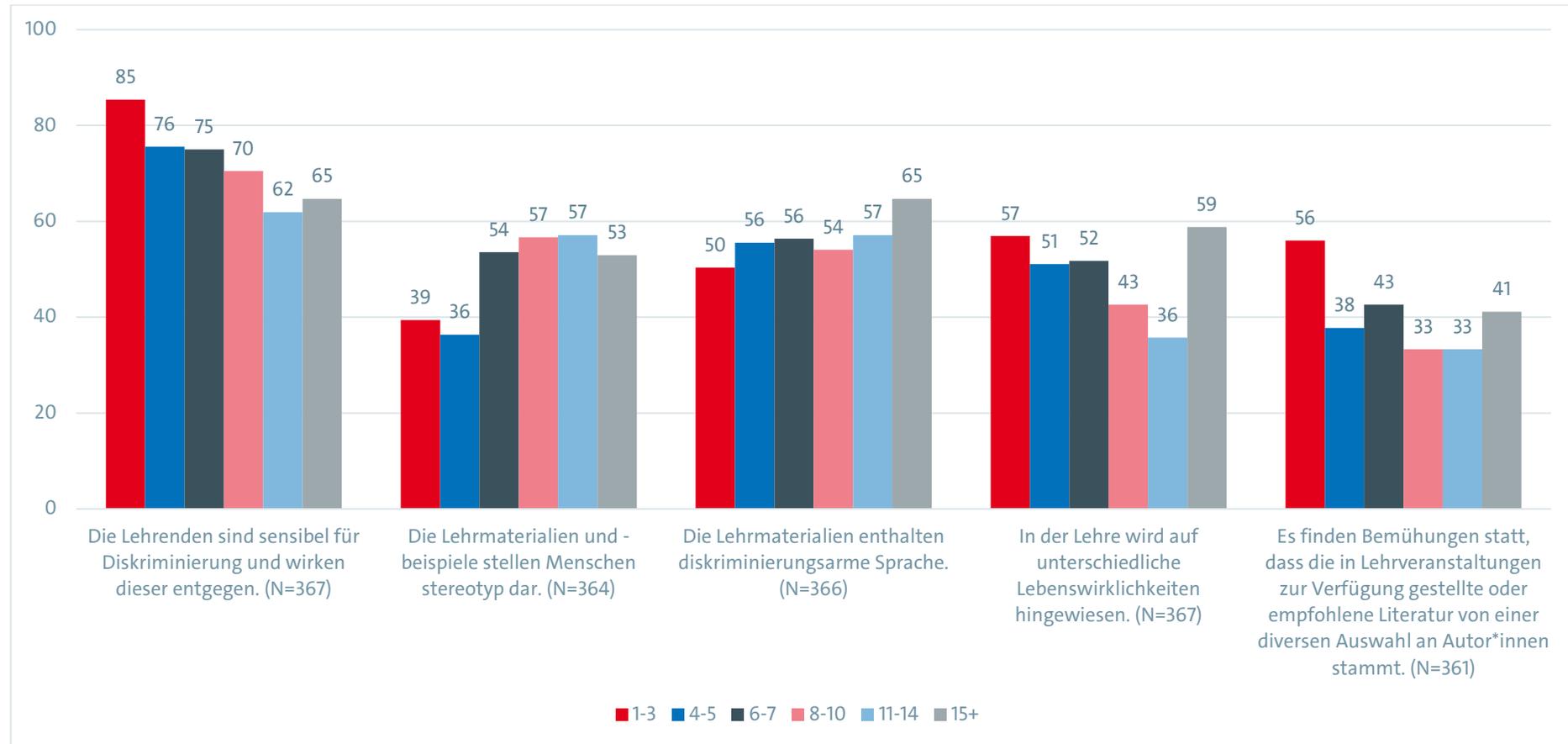


Anhang b: Antwortverhalten zur Arbeitsatmosphäre an der Fakultät im Allgemeinen (in %) - Verwaltung



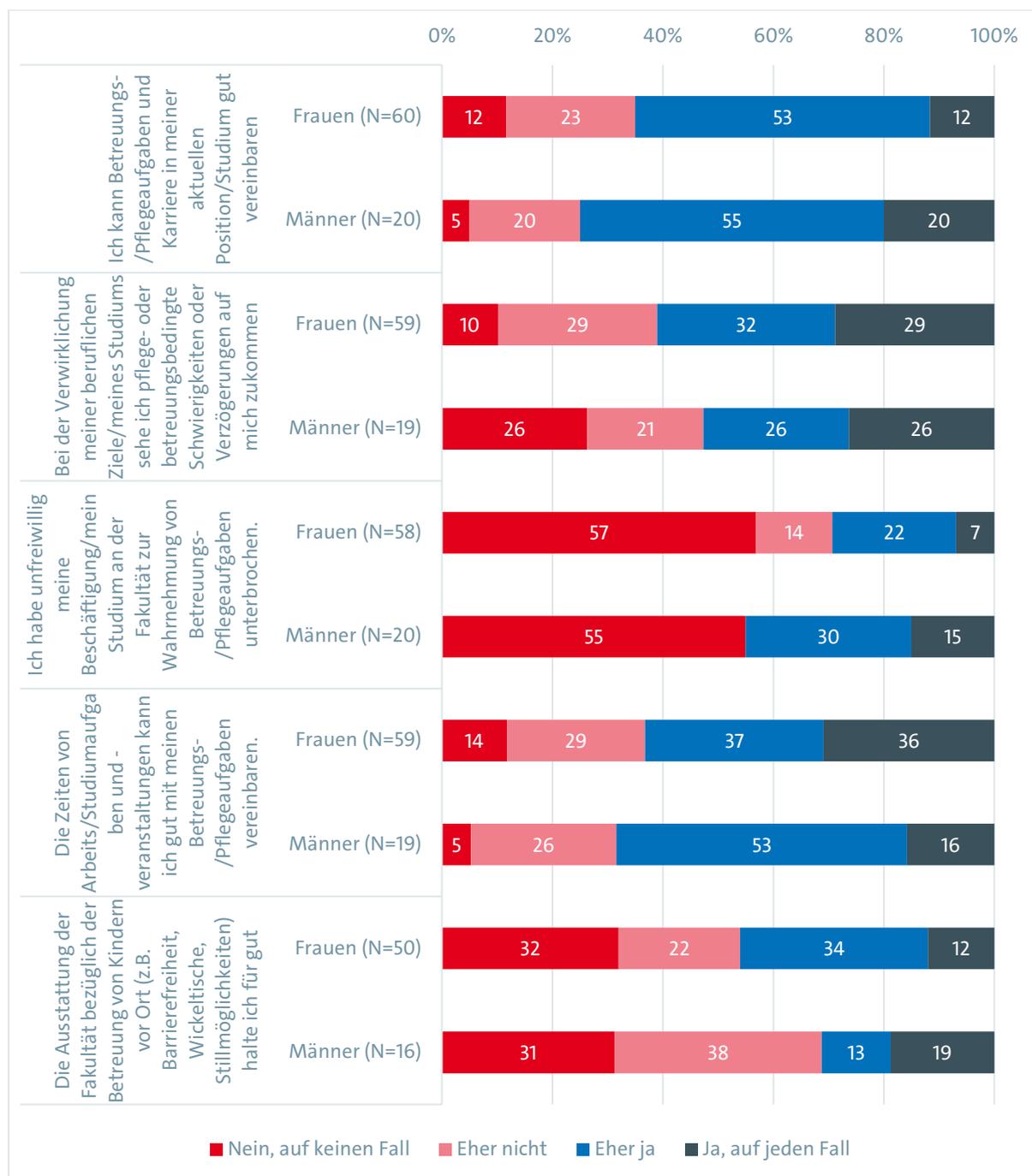
Anhang c: Antwortverhalten zur Arbeitsatmosphäre an der Fakultät im Allgemeinen (in %) - Professor:innen

08.1.2 DIVERSITÄT IN DER LEHRE



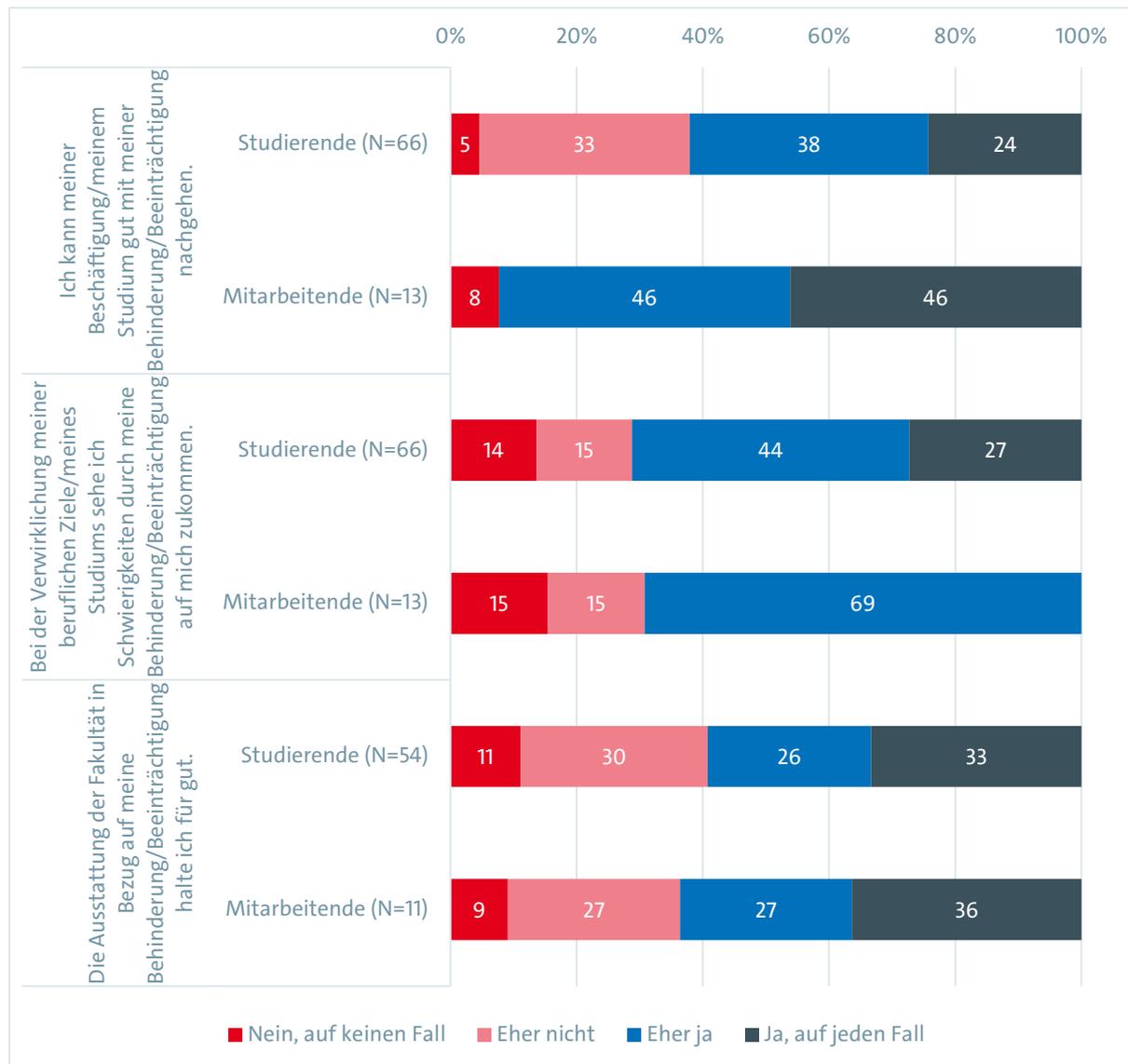
Anhang d: Anteil Zustimmung (in %) zur Diversität in der Lehre nach Semestern - alle Items

08.1.3 VEREINBARKEIT VON PFLEGE- UND BETREUNGSAUFGABEN



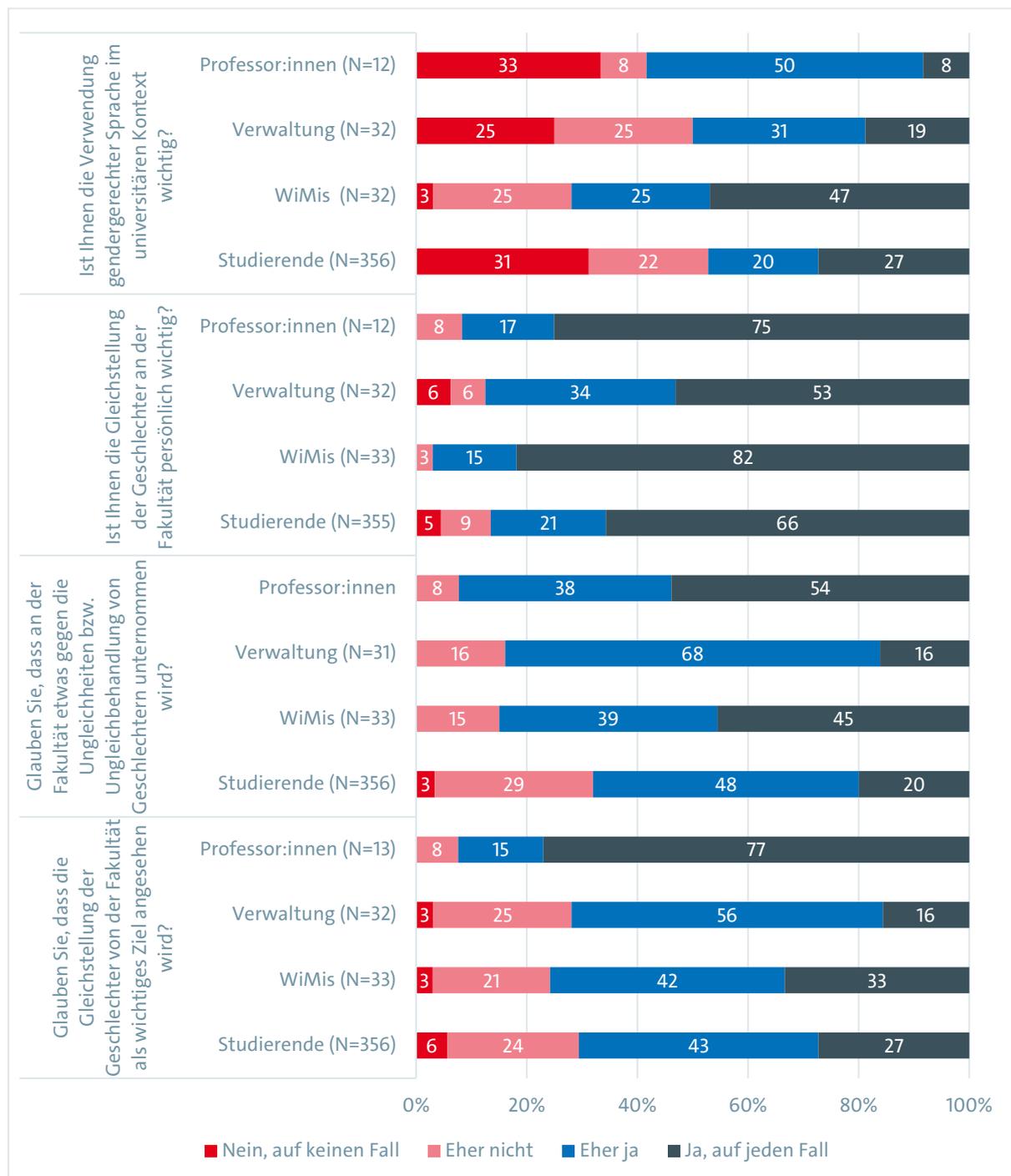
Anhang e: Antwortverhalten (in %) zur Vereinbarkeit von Betreuungs- und Pflegetätigkeiten mit dem Studium/Beruf nach Geschlecht

08.1.4 WAHRNEHMUNG DER ARBEITS-/STUDIENBEDINGUNGEN MIT BEEINTRÄCHTIGUNGEN



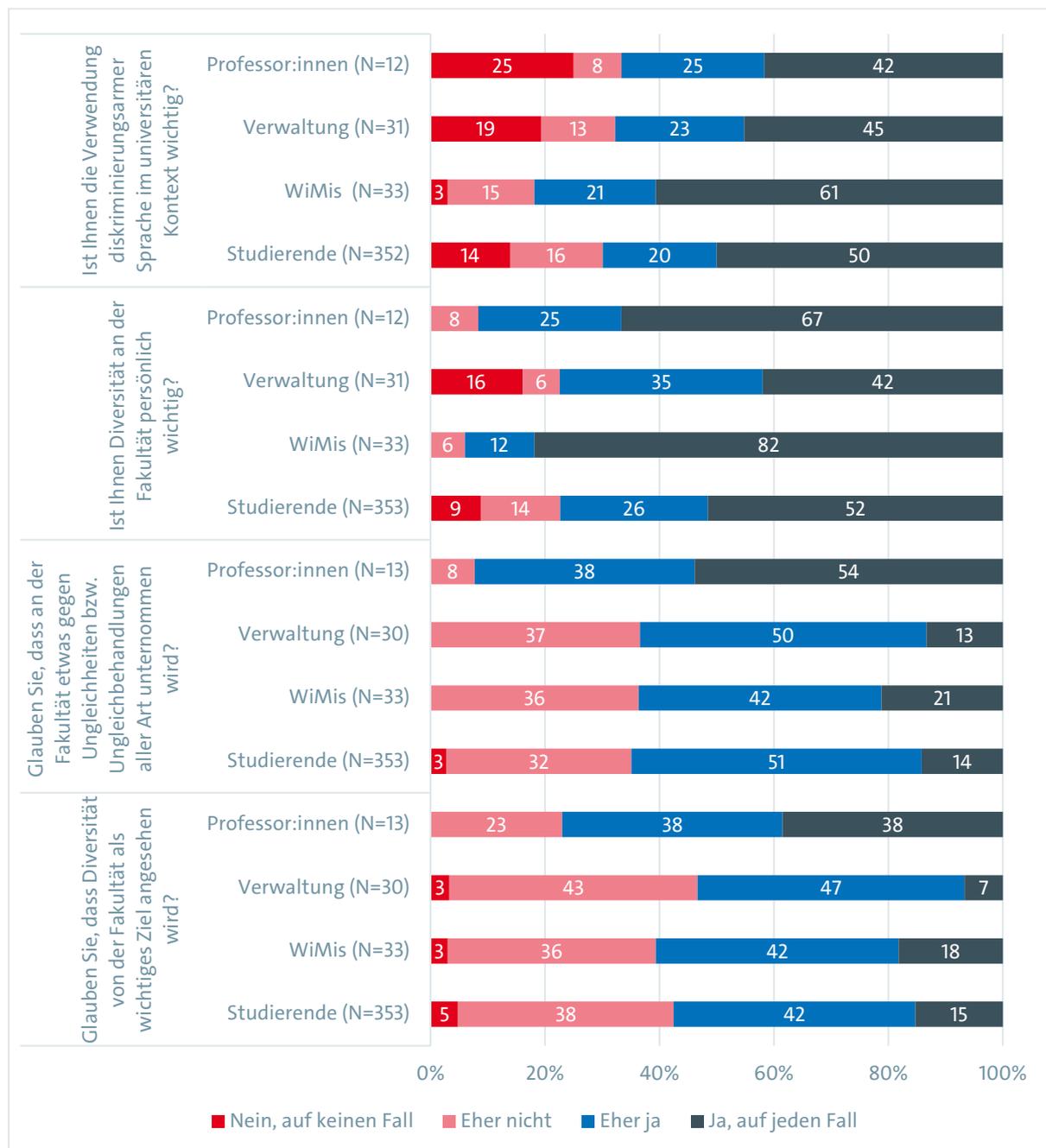
Anhang f: Antwortverhalten (in %) zu Arbeits- bzw. Studienbedingungen und -atmosphäre - Mitarbeitende und Studierende

08.1.5 GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER



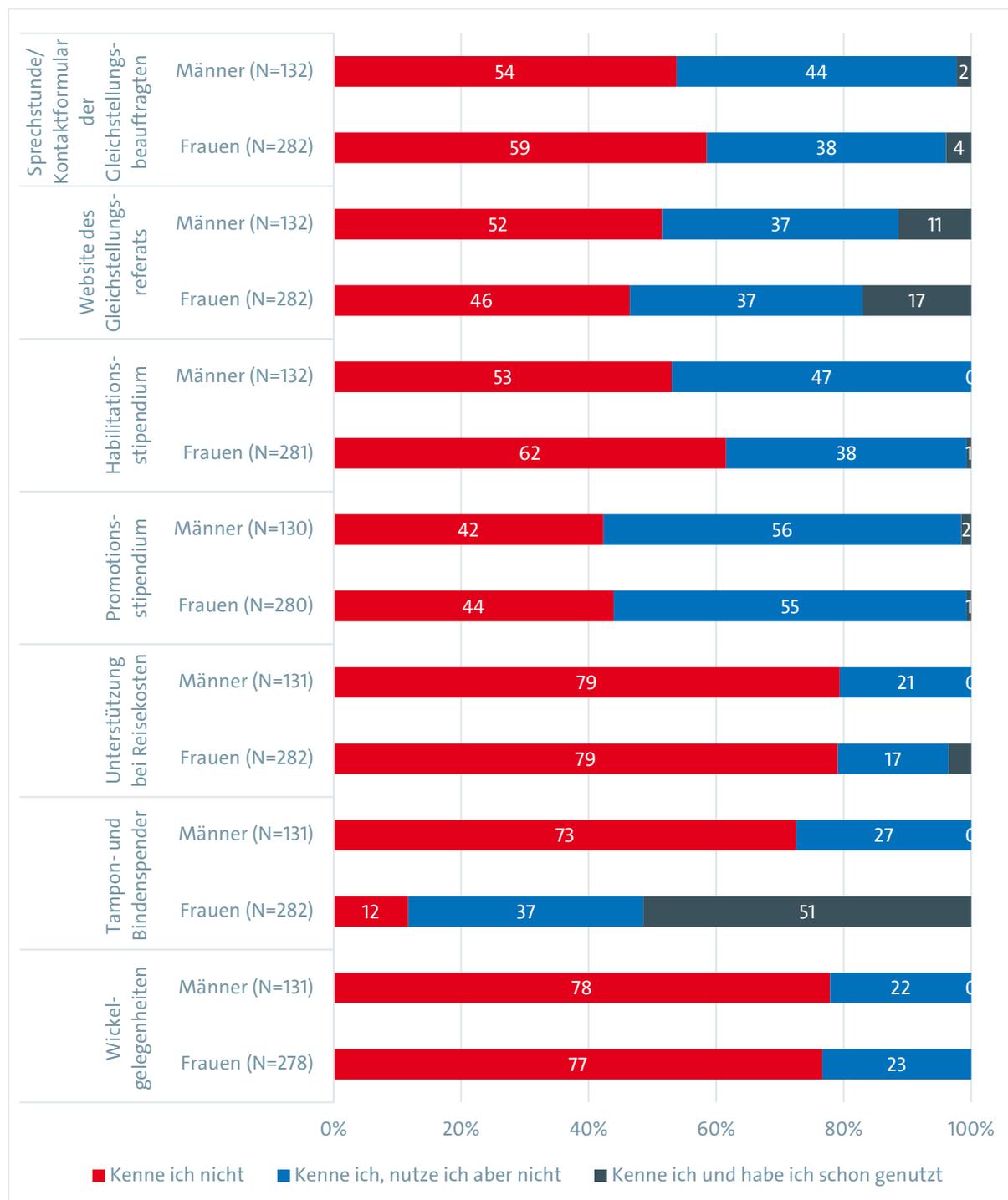
Anhang g: Antwortverhalten (in %) zur Wahrnehmung der Geschlechtergleichstellung an der Fakultät nach Funktion

08.1.6 DIVERSITÄT AN DER FAKULTÄT



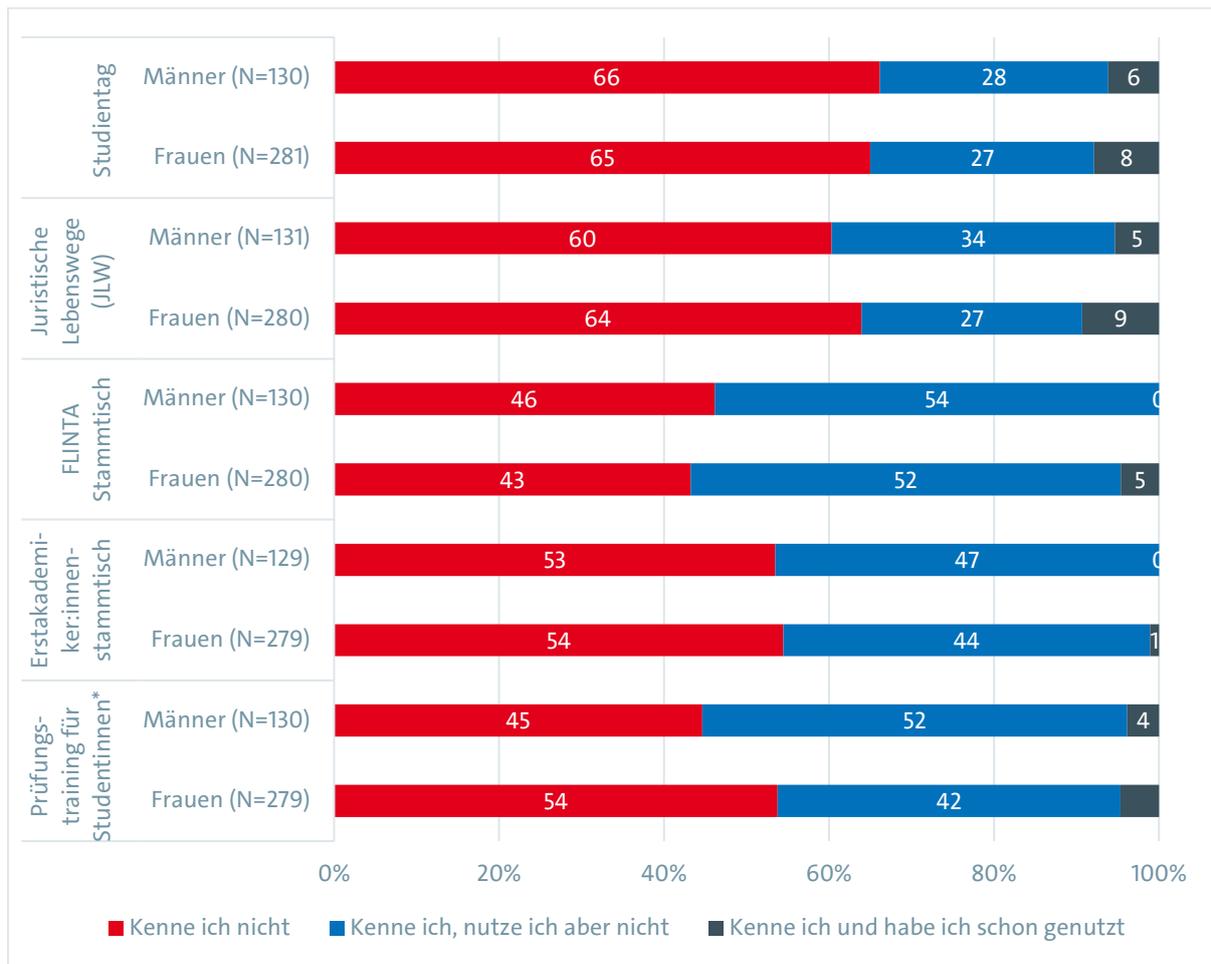
Anhang h: Antwortverhalten (in %) zur Wahrnehmung von Diversität an der Fakultät nach Funktion

08.1.7 BEKANNTHEIT VON BERATUNGS- UND UNTERSTÜTZUNGSANGEBOTEN AN DER FAKULTÄT

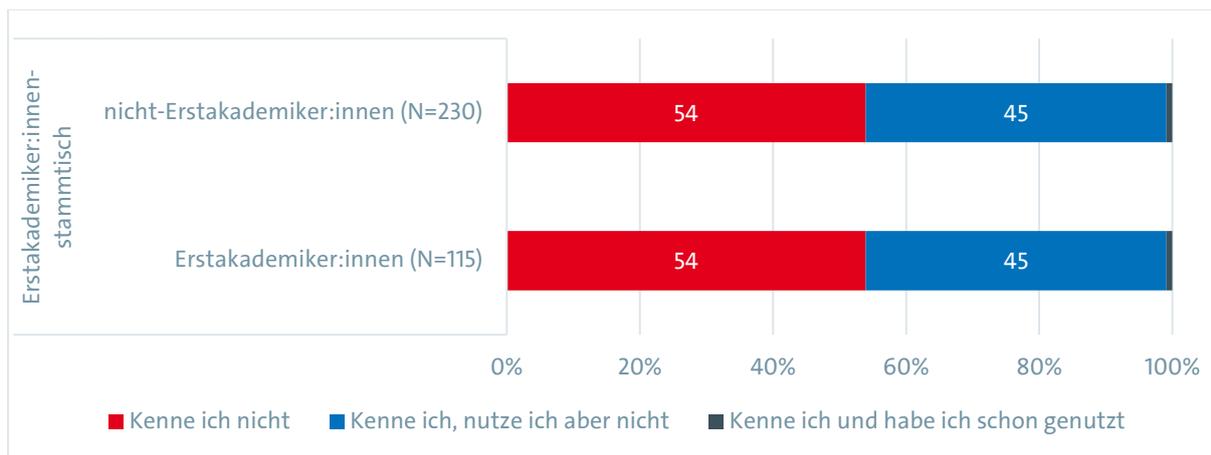


Anhang i: Antwortverhalten (in %) zu Beratungs- und Unterstützungsangeboten der Fakultät nach Geschlecht

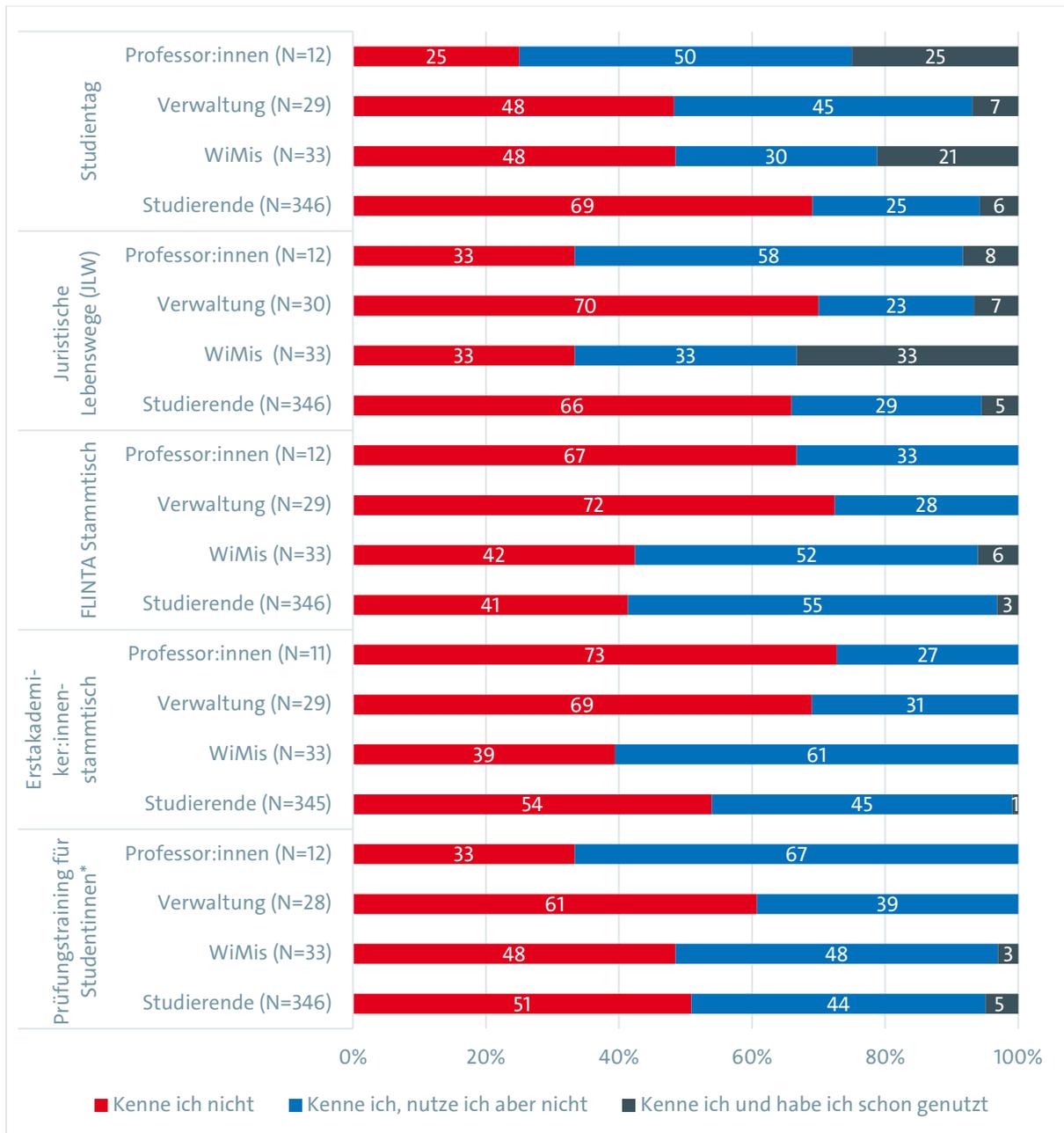
08.1.8 BEKANNTHEIT VON VERANSTALTUNGSANGEBOTEN DES GLEICHSTELLUNGSREFERATS



Anhang j: Bekanntheit (in %) von Veranstaltungsangeboten des Gleichstellungsreferats nach Geschlecht



Anhang k: Bekanntheit Erstakademiker:innen-Stammtisch (in %) nach eigenem akademischen Hintergrund



Anhang I: Bekanntheit (in %) von Veranstaltungsangeboten des Gleichstellungsreferats nach Funktion



Liebe Professor*innen, liebe Mitarbeiter*innen, liebe Studierende der Fakultät,

das Gleichstellungsreferat möchte geschlechts- und diversitätsspezifische Bedürfnisse und Problemlagen aller Mitglieder der Fakultät evaluieren. Mit dieser Befragung möchten wir mehr über Ihre Meinungen, Erfahrungen und Wahrnehmungen zu diesem Themenbereich erfahren. Insbesondere geht es dabei um Fragen der Geschlechtergerechtigkeit, Diversität, und der Vereinbarkeit von Familie mit Beruf und Studium. Ihre Meinung ist uns wichtig, um Bedürfnisse besser zu verstehen und unser Angebot entsprechend auszurichten.

Wir würden uns freuen, wenn Sie sich die Zeit nehmen, den Fragebogen zu beantworten. Die Bearbeitungszeit des Fragebogens beträgt circa 15 Minuten.

Wir werden Ihnen im Laufe des Fragebogens auch persönliche Fragen (z.B. zu Diskriminierungserfahrungen) stellen. Wenn Sie auf eine dieser Fragen nicht antworten möchten, können Sie diese auslassen. Es würde uns jedoch sehr helfen, wenn Sie alle Fragen beantworten. Wir versichern Ihnen, dass jede Information, die Sie uns mitteilen, streng vertraulich behandelt und nur im Rahmen unseres Evaluationsvorhabens verwendet wird. Ihre Angaben sind dabei selbstverständlich anonym und können mit Ihrer Person nicht in Zusammenhang gebracht werden.

Bei Rückfragen kontaktieren Sie uns gerne unter gleichstellung.jura@uni-hamburg.de.

Teil A: Einwilligung zur Teilnahme

A1. Ich bestätige, dass ich die Informationen auf der vorherigen Seite verstanden habe und erkläre meine Einwilligung zur Teilnahme an der Studie.

Ja

Nein



B8. In welchem Studiengang studieren Sie?

Erstes Staatsexamen

Masterstudiengang

Gemeinsamer Studiengang (Hamburg/Istanbul)

Nebenfach Rechtswissenschaft

Promotionsstudiengang (z.B. AMBSL)

Teil C: Arbeitsbedingungen und Arbeitsatmosphäre

C1. Nun geht es um Ihre Wahrnehmung der Arbeitsatmosphäre an der Fakultät allgemein. Bitte geben Sie jeweils an, wie sehr Sie den nachfolgenden Aussagen zustimmen.

	Nein, auf keinen Fall	Eher nicht	Eher ja	Ja, auf jeden Fall
An der Fakultät werden alle Mitarbeiter*innen so akzeptiert, wie sie sind.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
An der Fakultät wird auf allen Ebenen respektvoll über andere Personen gesprochen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Das Verhalten der Mitarbeiter*innen untereinander ist fair und respektvoll.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
An der Fakultät werden vergleichbare Leistungen unabhängig von der Person als gleichwertig anerkannt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich fühle mich als Mitarbeiter*in an der Fakultät akzeptiert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
An der Fakultät wird genug gegen Ungleichheiten bzw. Ungleichbehandlungen unternommen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C2. Nun geht es um Ihre Wahrnehmung der Arbeitsatmosphäre an Ihrem Arbeitsplatz. Bitte geben Sie jeweils an, wie sehr Sie den nachfolgenden Aussagen zustimmen.

	Nein, auf keinen Fall	Eher nicht	Eher ja	Ja, auf jeden Fall
Meine berufliche Weiterentwicklung wird von meiner Führungskraft gefördert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Meine Führungskraft behandelt alle Mitarbeitenden gleich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich bekomme von meiner Führungskraft konstruktives und sachliches Feedback zu meiner Arbeit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In meinem Team werden Diskussionsbeiträge und Wortmeldungen gleichermaßen ernst genommen, egal, wer sie einbringt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C3. Im Arbeitsverhältnis kann es auch zu unfairer Behandlung oder Machtmissbrauch durch Vorgesetzte kommen. Haben Sie eine oder mehrere der folgenden Arten unfairer Behandlung am Arbeitsplatz selbst schon einmal erlebt?

Nein

Beförderung verwehrt oder "übersehen"



- Unfaire/ungerechte Einstellungspraxis
- Unfaire/ungerechte Disziplinarmaßnahme
- Entwicklungs-/Weiterbildungsmöglichkeiten verwehrt oder "übersehen"
- Negative Arbeitsbeurteilung
- Zuteilung von lästigen oder unwichtigen Aufgaben
- Verweigerung von geplanter Abwesenheit (auch Urlaub)
- Ungleiche Behandlung im Vergleich zu Kolleg*innen
- Abwertende Bemerkungen
- Verweigerung von Anerkennung der Leistung
- Anderes, nämlich

Anderes, nämlich

C4. Haben Sie Kinder?

- Ja
- Nein
- Keine Angabe

C5. Haben Sie zusätzliche regelmäßige Pflege- oder Betreuungsaufgaben neben der Arbeit (z.B. Pflege/Betreuung Angehöriger)?

- Ja
- Nein
- Keine Angabe

C6. Haben Sie eine Behinderung/länger andauernde oder dauerhafte Beeinträchtigungen? (z.B. somatische Krankheiten, psychische Krankheiten, motorische Beeinträchtigungen, Sinnesbeeinträchtigungen, Sprechbeeinträchtigungen)

- Ja
- Nein
- Keine Angabe



C7. Nun geht es um die Vereinbarkeit von Pflege- und Betreuungsaufgaben und Beruf. Bitte geben Sie jeweils an, wie sehr Sie den nachfolgenden Aussagen zustimmen.

→ Mit “Pflege- und Betreuungsaufgaben” sind im Folgenden auch familiäre Aufgaben, Kinderbetreuung u.ä. gemeint.

	Nein, auf keinen Fall	Eher nicht	Eher ja	Ja, auf jeden Fall
Ich kann Betreuungs-/Pflegeaufgaben und Karriere in meiner aktuellen Position gut vereinbaren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mir stehen Angebote zur flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit zur Verfügung (z.B. mobiles Arbeiten).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Meine Führungskraft bzw. mein Team unterstützt mich, wenn ich etwaige Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege- und Betreuungsaufgaben in Anspruch nehme.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bei der Verwirklichung meiner beruflichen Ziele sehe ich pflege- oder betreuungsbedingte Schwierigkeiten oder Verzögerungen auf mich zukommen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe unfreiwillig meine Beschäftigung an der Fakultät zur Wahrnehmung von Betreuungs-/Pflegeaufgaben unterbrochen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Zeiten von Arbeitsaufgaben und -veranstaltungen kann ich gut mit meinen Betreuungs-/Pflegeaufgaben vereinbaren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Ausstattung der Fakultät bezüglich der Betreuung von Kindern vor Ort (z.B. Barrierefreiheit, Wickeltische, Stillmöglichkeiten) halte ich für gut.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C8. Hier haben Sie die Möglichkeit, Ihre Antworten zum Thema “Pflege- und Betreuungsaufgaben und Beruf” weiter zu erläutern, Verbesserungsvorschläge zu machen oder sonstige Hinweise zu geben.



C9. Nun geht es um die Arbeitsbedingungen und Arbeitsatmosphäre an der Fakultät hinsichtlich Ihrer Behinderung/ Beeinträchtigung.

Bitte geben Sie jeweils an, wie sehr Sie den nachfolgenden Aussagen zustimmen.

	Nein, auf keinen Fall	Eher nicht	Eher ja	Ja, auf jeden Fall	Trifft nicht zu.
Ich kann meiner Beschäftigung gut mit meiner Behinderung/Beeinträchtigung nachgehen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bei der Verwirklichung meiner beruflichen Ziele sehe ich Schwierigkeiten durch meine Behinderung/Beeinträchtigung auf mich zukommen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Meine Führungskraft bzw. mein Team erkennt meine Behinderung/Beeinträchtigung an und unterstützt mich diesbezüglich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Ausstattung der Fakultät in Bezug auf meine Behinderung/Beeinträchtigung halte ich für gut.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C10. Hier haben Sie die Möglichkeit, Ihre Antworten zum Thema "Behinderung/Beeinträchtigungen und Beruf" weiter zu erläutern, Verbesserungsvorschläge zu machen oder sonstige Hinweise zu geben.

C11. Nun geht es um Ihre Wahrnehmung der Diversität in der Lehre. Bitte geben Sie jeweils an, wie sehr Sie den nachfolgenden Aussagen zustimmen.

	Nein, auf keinen Fall	Eher nicht	Eher ja	Ja, auf jeden Fall
Die Lehrenden sind sensibel für Diskriminierung und wirken dieser entgegen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Lehrmaterialien und -beispiele stellen Menschen stereotyp dar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Lehrmaterialien enthalten diskriminierungsarme Sprache.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In der Lehre wird auf unterschiedliche Lebenswirklichkeiten hingewiesen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es finden Bemühungen statt, dass die in Lehrveranstaltungen zur Verfügung gestellte oder empfohlene Literatur von einer diversen Auswahl an Autor*innen stammt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



C12. Nun geht es um Ihre Wahrnehmung der Atmosphäre an der Fakultät allgemein. Bitte geben Sie jeweils an, wie sehr Sie den nachfolgenden Aussagen zustimmen.

	Nein, auf keinen Fall	Eher nicht	Eher ja	Ja, auf jeden Fall
An der Fakultät werden alle Studierenden so akzeptiert, wie sie sind.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
An der Fakultät wird auf allen Ebenen respektvoll über andere Personen gesprochen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Das Verhalten der Studierenden untereinander ist fair und respektvoll.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
An der Fakultät werden vergleichbare Leistungen unabhängig von der Person als gleichwertig anerkannt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich fühle mich als Student*in an der Fakultät akzeptiert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
An der Fakultät wird genug gegen Ungleichheiten bzw. Ungleichbehandlungen unternommen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C13. Nun geht es um Ihre Wahrnehmung der Arbeitsatmosphäre in Ihrem Betreuungsverhältnis. Bitte geben Sie jeweils an, wie sehr Sie den nachfolgenden Aussagen zustimmen.

	Nein, auf keinen Fall	Eher nicht	Eher ja	Ja, auf jeden Fall
Meine berufliche Weiterentwicklung wird von meiner Betreuungsperson gefördert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Meine Betreuungsperson behandelt alle Betreuten gleich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich bekomme von meiner Betreuungsperson konstruktives und sachliches Feedback zu meiner Arbeit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Meine Betreuungsperson trifft stets einen freundlichen Ton.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Meine Betreuungsperson nimmt mich als Wissenschaftler*in ernst.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Meine Betreuungsperson nutzt meine wissenschaftliche Arbeit aus.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C14. Haben Sie Kinder?

Ja

Nein

Keine Angabe

C15. Haben Sie zusätzliche regelmäßige Pflege- oder Betreuungsaufgaben neben der Arbeit (z.B. Pflege/Betreuung Angehöriger)?

Ja

Nein

Keine Angabe



C16. Haben Sie eine Behinderung/länger andauernde oder dauerhafte Beeinträchtigungen? (z.B. somatische Krankheiten, psychische Krankheiten, motorische Beeinträchtigungen, Sinnesbeeinträchtigungen, Sprechbeeinträchtigungen)

Ja
 Nein
 Keine Angabe

C17. Nun geht es um die Vereinbarkeit von Pflege- und Betreuungsaufgaben und dem Studium. Bitte geben Sie jeweils an, wie sehr Sie den nachfolgenden Aussagen zustimmen.

→ Mit “Pflege- und Betreuungsaufgaben” sind im Folgenden auch familiäre Aufgaben, Kinderbetreuung u.ä. gemeint.

	Nein, auf keinen Fall	Eher nicht	Eher ja	Ja, auf jeden Fall
Ich kann Betreuungs-/Pflegeaufgaben und Studium gut vereinbaren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bei der Verwirklichung meines Studiums sehe ich pflege-/betreuungsbedingte Schwierigkeiten oder Verzögerungen auf mich zukommen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe unfreiwillig mein Studium an der Fakultät zur Wahrnehmung von Betreuungsaufgaben unterbrochen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Zeiten von Studienaufgaben und -veranstaltungen kann ich gut mit meinen Betreuungsaufgaben vereinbaren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Ausstattung der Fakultät bezüglich der Betreuung von Kindern vor Ort (z.B. Barrierefreiheit, Wickeltische, Stillmöglichkeiten) halte ich für gut.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es fällt mir wegen meiner Betreuungsaufgaben schwer, die Regelstudienzeit einzuhalten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Das Studium ist aus meiner Sicht mit Betreuungsaufgaben ohne Schwierigkeiten durchführbar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C18. Hier haben Sie die Möglichkeit, Ihre Antworten zum Thema „Pflege- und Betreuungsaufgaben und Studium“ weiter zu erläutern, Verbesserungsvorschläge zu machen oder sonstige Hinweise zu geben.



C19. Nun geht es um die Studienbedingungen und Studienatmosphäre an der Fakultät hinsichtlich Ihrer Behinderung/Beeinträchtigung.

Bitte geben Sie jeweils an, wie sehr Sie den nachfolgenden Aussagen zustimmen.

	Nein, auf keinen Fall	Eher nicht	Eher ja	Ja, auf jeden Fall	Trifft nicht zu.
Ich kann meinem Studium gut mit meiner Behinderung/Beeinträchtigung nachgehen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bei der Verwirklichung meines Studiums sehe ich Schwierigkeiten durch meine Behinderung/Beeinträchtigung auf mich zukommen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Ausstattung der Fakultät in Bezug auf meine Behinderung/Beeinträchtigung halte ich für gut.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Das Studium ist aus meiner Sicht mit Behinderung/Beeinträchtigung ohne Schwierigkeiten durchführbar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Der Nachteilsausgleich für meine Behinderung/Beeinträchtigung ist angemessen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Der Nachteilsausgleich für meine Behinderung/Beeinträchtigung ist leicht zu beantragen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C20. Hier haben Sie die Möglichkeit, Ihre Antworten zum Thema "Behinderung/Beeinträchtigungen und Studium" weiter zu erläutern, Verbesserungsvorschläge zu machen oder sonstige Hinweise zu geben.

Teil D: Individuelle Erfahrungen

D1. Nun geht es um Ihre eigenen Erfahrungen mit Diskriminierung, Belästigung oder Machtmissbrauch. Wurden Sie selbst an der Fakultät schon einmal diskriminiert, belästigt oder unfair bzw. unangemessen behandelt?

Ja

Nein

Keine Angabe

D2. Welcher Art war die Diskriminierung bzw. unangemessene Behandlung, die Sie selbst erlebt haben? (Mehrfachantwort möglich)

Stereotypische Darstellung

Abwertende Bemerkungen

Unangemessene Witze



Beleidigung/Beschimpfung

Einschüchterung/Mobbing

Anstarren

Sexualisierte Sprache / Verbale Belästigung

Sexualisierte Handlung / Physische Belästigung

Fehlender Zugang zu Räumlichkeiten oder anderen Ressourcen

Fehlender Nachteilsausgleich

Leistungen werden nicht zugetraut bzw. herabgesetzt

Anderes, nämlich

Anderes, nämlich

D3. Wer war Ausgangspunkt der Diskriminierung?

(Mehrfachantwort möglich)

(Mit-)Studierende

Wissenschaftliche*r Mitarbeiter*in

Professor*in

externe Dozierende

Nicht-wissenschaftliches Personal

Führungsperson

Tutor*innen

Anderes, nämlich

Anderes, nämlich

D4. Was war der Kontext der Diskriminierung?

(Mehrfachantwort möglich)

Infrastruktur



Aktivitäten an der Hochschule (z.B. Exkursionen, OE)

Verwaltungsvorgänge

Vergabe oder Ausführung von Arbeitsstellen

Praktika o.a.

Seminar

Vorlesung

AG

Arbeitsplatz

Anderes, nämlich

Anderes, nämlich

D5. Was war der (zugeschriebene) Bezugspunkt der Diskriminierung?

(Mehrfachantwort möglich)

Geschlecht bzw. Geschlechtsidentität

Soziale Herkunft

Ethnische Herkunft

Hautfarbe

Alter

Sprache (z.B. regionaler Dialekt; fehlende Sprachkenntnisse)

Religion

Krankheit/Beeinträchtigung/ Disability

Psychische Störung

Elternschaft

Sexuelle Orientierung

Aussehen



Anderes, nämlich



Anderes, nämlich

D6. Wann hat der diskriminierende Vorfall bzw. haben die diskriminierenden Vorfälle stattgefunden? (Mehrfachantwort möglich)

Vor weniger als 6 Monaten Vor 6-12 Monaten Vor 1 bis weniger als 2 Jahren Vor 2 oder mehr Jahren

D7. Wie sind Sie mit dem letzten diskriminierenden Vorfall umgegangen?

(Mehrfachantwort möglich)

Ich habe professionelle Hilfe/Beratung in Anspruch genommen. Ich habe den Vorfall bei einer offiziellen Stelle der Universität gemeldet. Ich habe den Vorfall zur Anzeige gebracht. Ich habe versucht, die Situation/ Person künftig zu vermeiden. Ich habe den Vorfall ignoriert. Ich habe erwogen, die Fakultät/ Uni zu verlassen Anderes, nämlich

Anderes, nämlich

D8. Aus welchem Grund haben Sie den Vorfall nicht offiziell gemeldet oder angezeigt?

(Mehrfachantwort möglich)

Eine Meldung hätte nichts gebracht. Ich kannte keine Anlaufstelle. Ich hatte Angst vor den Folgen bzw ich habe mich nicht getraut.



Im Nachhinein fand ich den Vorfall nicht mehr so schlimm.

Ich hatte keinen Kontakt mehr zur Person/ Institution.

Andere haben mir davon abgeraten.

Anderes, nämlich

Anderes, nämlich

D9. Unabhängig von Ihrer persönlichen Erfahrung: Bitte geben Sie an, inwiefern Sie den folgenden Aussagen zustimmen.

	Ja	Nein	Bin mir nicht sicher.
Wenn ich Diskriminierung erleben oder beobachten würde, wüsste ich, bei welcher Stelle an der Universität ich den Vorfall melden könnte.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Der Prozess zur Meldung von Diskriminierung, Belästigung oder Missbrauch an der Universität ist mir klar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Der Prozess der Nachverfolgung und Bearbeitung von Fällen von Diskriminierung, Belästigung oder Missbrauch an der Universität ist mir klar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Teil E: Wahrnehmung von Diversität an der Fakultät

E1. In den folgenden Fragen geht es um Ihre persönlichen Wahrnehmungen der Gleichstellung aller Geschlechter. Bitte geben Sie jeweils an, wie sehr Sie den Aussagen zustimmen.

	Nein, auf keinen Fall	Eher nicht	Eher ja	Ja, auf jeden Fall
Glauben Sie, dass die Gleichstellung der Geschlechter von der Fakultät als wichtiges Ziel angesehen wird?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Glauben Sie, dass an der Fakultät etwas gegen die Ungleichheiten bzw. Ungleichbehandlung von Geschlechtern unternommen wird?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ist Ihnen die Gleichstellung der Geschlechter an der Fakultät persönlich wichtig?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ist Ihnen die Verwendung gendgerechter Sprache im universitären Kontext wichtig?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



E2. In den folgenden Fragen geht es um Ihre persönlichen Wahrnehmungen von Diversität. Bitte geben Sie jeweils an, wie sehr Sie den Fragen zustimmen.

Diversität oder Diversity beschreibt im Allgemeinen die Vielfalt von Personen oder Personengruppen. Dies bedeutet, dass sich individuelle Unterschiede wie auch Gemeinsamkeiten, die in einer Gesellschaft vorhanden sind, auch in einer Organisation wie der Universität Hamburg abbilden.

Bezogen auf die Merkmale innerhalb einer Organisation können dies z.B. Dimensionen wie sexuelle Orientierung, ethnische Herkunft, Nationalität, Religion, Behinderung, Lebensalter, soziale Herkunft und äußere Erscheinung sein.

	Nein, auf keinen Fall	Eher nicht	Eher ja	Ja, auf jeden Fall
Glauben Sie, dass Diversität von der Fakultät als wichtiges Ziel angesehen wird?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Glauben Sie, dass an der Fakultät etwas gegen Ungleichheiten bzw. Ungleichbehandlungen aller Art unternommen wird?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ist Ihnen Diversität an der Fakultät persönlich wichtig?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ist Ihnen die Verwendung diskriminierungsarmer Sprache im universitären Kontext wichtig?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

E3. Welche Maßnahmen sollten Ihrer Meinung nach ergriffen werden, um ein diskriminierungsarmes Umfeld an der Fakultät zu schaffen?



Teil F: Wahrnehmung des Gleichstellungsreferats und Bedarfe

F1. Welche der folgenden Beratungs- und Unterstützungsangebote an der Fakultät kennen Sie?

	Kenne ich nicht.	Kenne ich, nutze ich aber nicht.	Kenne ich und habe ich schon genutzt.
Wickelgelegenheiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tampon- und Bindenspender	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unterstützung bei Reisekosten durch das Gleichstellungsreferat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Promotionsstipendium	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Habilitationsstipendium	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Website des Gleichstellungsreferats	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sprechstunde/Kontaktformular der Gleichstellungsbeauftragten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

F2. Welche der folgenden Beratungs- und Unterstützungsangebote an der Universität generell kennen Sie?

	Kenne ich nicht.	Kenne ich, nutze ich aber nicht.	Kenne ich und habe ich schon genutzt.
Nachteilsausgleich bei Prüfungsleistungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Psychologische Beratung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schwerbehindertenvertretung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beauftragte für die Belange von Studierenden mit Behinderungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

F3. Welche der folgenden Veranstaltungsangebote des Gleichstellungsreferats kennen Sie?

	Kenne ich nicht.	Kenne ich, habe aber bisher nicht teilgenommen.	Kenne ich und habe schon teilgenommen.
Prüfungstraining für Studentinnen*	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Erstakademiker*innenstammtisch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
FLINTA Stammtisch (FLINTA§TISCH)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Veranstaltungsreihe Juristische Lebenswege (JLW)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Studientag	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



F4. Wünschen Sie sich mehr Angebote zum Thema Gender, Diversity und Inklusion? Wenn ja, welche?

(Mehrfachantwort möglich)

Separate Lehrveranstaltungen

Vorträge

Workshops

Anderes, nämlich

Anderes, nämlich

F5. Würden Sie an folgenden Veranstaltungen teilnehmen?

Ja Vielleicht Nein

Einzelcoaching für FLINTA* (z.B. Karriereplanung, Bewerbungscoaching)

Mentoring-Programm für FLINTA*

Vortragstrainings für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen*

F6. Haben Sie konkrete Wünsche, Ideen oder Vorschläge für Workshop- oder Vortragsangebote des Gleichstellungsreferats?

Teil G: Abschluss

G1. Haben Sie abschließend noch Anmerkungen zur Befragung insgesamt oder zu einzelnen Themen, die Sie uns mitteilen möchten?



Vielen Dank für Ihre Teilnahme an unserer Befragung zum Thema “Gleichstellung und Diversität an der Fakultät für Rechtswissenschaft”!

Wir sind Ihnen sehr dankbar für Ihre Bereitschaft, uns dabei zu helfen, Maßnahmen und Instrumente zur Schaffung eines vielfältigen, gerechten und unterstützenden Umfelds an der Fakultät zu verbessern.

Zuständig für diese Umfrage ist das Gleichstellungsreferat der Fakultät für Rechtswissenschaft. Das Referat kann unter der E-Mail-Adresse gleichstellung.jura@uni-hamburg.de kontaktiert werden. Falls Sie weitere Fragen zur Umfrage haben, kontaktieren Sie uns gerne unter dieser Adresse.

Wichtig: Auf das genannte Postfach hat das gesamte Team des Gleichstellungsreferats Zugriff. Wenn Sie vertraulich Kontakt aufnehmen möchten, melden Sie sich daher gerne auch individuell bei einem*einer unserer Gleichstellungsbeauftragten (<https://www.jura.uni-hamburg.de/die-fakultaet/gremien-beauftragte/gleichstellungsbeauftragte/teamvorstellung.html>).

Wenn Sie einen Vorfall von Diskriminierung oder Belästigung melden möchten, den Sie bisher noch nicht gemeldet haben, können Sie dies bei den folgenden Stellen tun:

**AGG-Beschwerdestelle für Beschäftigte (über das KUS-Portal erreichbar): <https://www.kus.uni-hamburg.de/themen/gesundheits-familie-soziales-gleichstellung/soziale-beratungsangebote/agg-beschwerdestelle.html>. AGG-Beschwerdestelle für Studierende: <https://www.uni-hamburg.de/campuscenter/beratung/beschwerdestellen/beschwerdestelle-studierende.htm>
AStA Antidiskriminierungsreferat: <https://www.asta-uhh.de/0-kontakt/1-kontakt/07-antidiskriminierung.html>**

Das Gleichstellungsreferat steht Ihnen bei Bedarf gern als erste Anlaufstelle und als Unterstützung zur Verfügung.

Weitere Ressourcen zum Thema Vielfalt und Gleichberechtigung finden Sie hier:

Übergreifend für die Universität Hamburg: <https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung.html>

Webseite des fakultäten Gleichstellungsreferats: <https://www.jura.uni-hamburg.de/die-fakultaet/gremien-beauftragte/gleichstellungsbeauftragte.html>

Wir danken Ihnen nochmals herzlich für Ihre Teilnahme an dieser Umfrage!