

UNIVERSITÄT HAMBURG

AG Rassismuskritische Beratung und Information

Projekt "Collective Responsibility. Rassismus(kritik) an Hochschulen"

Anonymisierte Befragung zu rassismuskritischer Beratung und Information an der Universität Hamburg

Befragung der Mitarbeitenden in den Beratungsstellen

Ort: Hamburg

Datum: August 2025

Abstract

DE Der vorliegende Bericht analysiert den aktuellen Stand (2024) der rassismuskritischen Beratung an der Universität Hamburg und zeigt Handlungsbedarfe auf, um Diskriminierung wirksamer zu bekämpfen und eine inklusivere Hochschulkultur zu fördern. Im Rahmen einer quantitativen Befragung wurden Mitarbeitende verschiedener Beratungsstellen der Universität Hamburg (UHH) zu ihren Ressourcen, Kenntnissen und Unterstützungsangeboten im Umgang mit Rassismus befragt. Die Befragung umfasste insgesamt 38 Fragen. Die Ergebnisse offenbaren erhebliche Defizite in der Sichtbarkeit, Ausstattung und Expertise der Beratungsangebote. Es besteht ein hoher Bedarf an Weiterbildungen, Vernetzung und rassismuskritischen Inhalten, um die Beratungsqualität nachhaltig zu verbessern. Die Analyse liefert konkrete Empfehlungen, darunter die Erweiterung von Schulungsangeboten, die Entwicklung einer Feedbackkultur sowie eine stärkere Verknüpfung mit externen Stellen. Die Studie bildet die Grundlage für die Entwicklung einer strategischen, inklusiven und rassismussensibleren Hochschulkultur an der UHH und soll dazu beitragen, Diskriminierung effizienter zu verhindern und Betroffene besser zu unterstützen.

EN This report analyzes the current state (2024) of anti-racism advising at the University of Hamburg (UHH) and identifies areas for action to more effectively combat discrimination and promote a more inclusive university culture. As part of a quantitative survey, staff from various advising services at UHH were asked about their resources, knowledge, and support offerings related to dealing with racism. The survey consisted of 38 questions. The results reveal significant gaps in the visibility, capacity, and expertise of existing support services. There is a high demand for further training, networking, and anti-racism content to sustainably improve advising quality. The analysis provides concrete recommendations, including the expansion of training programs, the development of a feedback culture, and stronger links with external organizations. The study forms the basis for the development of a strategic, inclusive and more racism-sensitive university culture at UHH and is intended to help prevent discrimination more effectively and provide better support for those affected.

Inhaltsverzeichnis

1. Chancengerechtigkeit und Rassismuskritik an der Hochschule	2
2. Die Notwendigkeit von rassismuserlevanten Kenntnissen und Sensibilisierung in Beratungsfunktionen: Grundlagen für effektive Unterstützung.....	3
3. Thema und Zielsetzung der Befragung "Anonymisierte Befragung zu rassismuskritischen Beratungen und Informationen an der Universität Hamburg"	5
4. Analyse der Daten/Darstellung der Analyse-Stränge	6
4.1 Hauptaussagen - Zusammenfassung.....	6
4.2. Inwiefern haben Mitarbeitende und Studierende bereits rassismussensible Beratung gesucht?.....	6
4.3. Bisheriges Angebot und Ressourcen bezüglich Beratung rassistischer Diskriminierung an der UHH.....	7
4.3.1 Aktuelles Angebot der Beratungen.....	7
4.3.2 Ressourcen und Kenntnisse von Anlaufstellen für Weitervermittlung der Befragten.....	11
4.4 Wünsche nach Unterstützung in der Beratung.....	16
4.5 Soziodemografische Merkmale im Zusammenhang mit der Auseinandersetzung mit Rassismus.....	18
5. Empfehlungen zur Verbesserung der Beratungsangebote an der UHH im Kontext von rassistischer Diskriminierung.....	19
6. Fazit	21
Anmerkungen und Referenzen	22
Anhang	

1. Chancengerechtigkeit und Rassismuskritik an der Hochschule

In den letzten Jahren ist das Bewusstsein für Rassismus und rassistische Diskriminierung in der Gesellschaft gestiegen. Dies ist nicht zuletzt auf eine Zunahme von öffentlich bekannt gewordenen rassistischen Vorfällen und Übergriffe zurückzuführen, die eine breite gesellschaftliche Debatte ausgelöst haben. Bewegungen wie Black Lives Matter haben weltweit für Aufmerksamkeit gesorgt. In Deutschland hat unter anderem der Anschlag in Hanau, die Sichtbarmachung dessen durch die Angehörigen und der „Initiative 19. Februar Hanau“ das Bewusstsein für gesellschaftlichen und strukturellen (sowie institutionellen) Rassismus geschärft.¹ Spezifische Erfahrungswerte zu institutionellem Rassismus im deutschen Bildungssystem zeigte u.a. der Afrozensus 2020 auf. Ein Großteil der Befragten erlebte sowohl als teilnehmende Person als auch als Bezugsperson rassistische Diskriminierung innerhalb von deutschen Schulen und Universitäten oder anderen Bildungseinrichtungen.² Es wird im Zuge dieser Entwicklungen zunehmend anerkannt, dass Rassismus tief in vielen gesellschaftlichen Strukturen verankert ist und vielfältige Formen annimmt – von offener Diskriminierung bis hin zu subtilen, alltäglichen Rassismen.³

Hochschulen streben verstärkt danach, vielfältige und inklusive Lernumgebungen zu schaffen. Das Thema Diversität ist heutzutage aus den Diskursen an und über die Hochschule nicht mehr wegzudenken. Nicht nur an Hochschulen wird das Thema in Diversity-Papieren reflektiert, auch in den Behörden und den Leistungsvereinbarungen zur Mittelbewirtschaftung sowie in den hochschulnahen Förderinstitutionen landet „Diversität“ auf der Tagesordnung und soll dabei in den Hochschulen bundesweit Impulse setzen, sich eindringlicher mit der Thematik zu beschäftigen.⁴ Dabei sollen Chancen und Potenziale von Menschen gleichermaßen gefördert werden, in dem Chancengerechtigkeit in Form von Zugängen und Teilhabe geschaffen werden. Es gibt unterschiedliche Ansätze, die das Thema Diversität und Inklusion in den Leitlinien der Hochschulen verankern. Ansätze und Konzept-Papiere sind vorhanden, jedoch selten sind diese konkret und vermischen sich oft mit Maßnahmen zur Gleichstellung⁵. Ergänzend hierzu existiert eine Beratungslandschaft, die Unterstützung in Bezug auf verschiedene Diskriminierungskategorien bietet, darunter Gender, psychische Gesundheit und sexualisierte Übergriffe. Rassismuskritische und –sensible Beratung, die als solche auch eindeutig erkennbar und mit entsprechenden Angeboten und Inhalten zum Einsatz kommt ist bislang noch die Ausnahme an Hochschulen⁶. Zumeist sind vorhandene Angebote auf studentische Initiativen zurückzuführen und werden auf Ehrenämtern getragen anstatt institutionell eingebettet und mit Ressourcen ausgestattet zu sein.

Mehrere deutsche Hochschulen haben bereits spezifische Beratungsstellen oder Programme entwickelt bzw. sind dabei,⁷ und setzen sich mit rassistischen Diskriminierungserfahrungen ihrer Angehörigen auseinander, indem sie den Betroffenen Unterstützung bieten. Hochschulen wie u.a. die Freie Universität Berlin, die Humboldt-

Universität zu Berlin, die Universität Bonn und die Universität Bremen haben spezielle Beratungsstellen oder Projekte, die sich explizit mit rassismuskritischer Beratung befassen. Diese Stellen bieten Informationsmaterialien, persönliche Beratungsgespräche, Workshops oder Seminare an, um Studierende und Mitarbeitende zu unterstützen. Darüber hinaus werden z.B. an der Universität Bremen Veranstaltungen zu Unterdrückung, Rassismus und Sexismus in der Wissenschaft angeboten. Auch haben einzelne Hochschulen interdisziplinäre Forschungsprojekte und Lehrveranstaltungen zu rassismuskritischen und -sensiblen Themen in ihren Curricula integriert. Diese Bemühungen zielen darauf ab, ein Bewusstsein für Rassismus zu schaffen, Diskriminierung zu bekämpfen und einen offenen Diskurs darüber zu fördern. Sie zeigen, dass sich Hochschulen bewusst mit den komplexen Dimensionen von Rassismus auseinandersetzen. Trotz dieser vereinzelt Bemühungen lässt sich insgesamt erkennen, dass die Sensibilisierung für Rassismus eine entscheidende Rolle spielt, um Diskriminierung wirksam zu bekämpfen und eine integrative Bildungslandschaft zu fördern⁸. Daher ist es wichtig, dass Hochschulen nicht nur einzelne Beratungsangebote schaffen, sondern auch ganzheitliche Konzepte entwickeln, die Mitarbeitenden und Studierenden zugutekommen und sie unterstützen.

2. Die Notwendigkeit von rassismusrelevanten Kenntnissen und Sensibilisierung in Beratungsfunktionen: Grundlagen für effektive Unterstützung

Gesellschaftlichen Entwicklungen spiegeln sich auch an Hochschulen wider. Universitäten sind Mikrokosmen der Gesellschaft und damit ebenfalls von rassistischen Strukturen in denen rassistische Vorfälle passieren können, betroffen. Hochschulen haben nicht nur die Verantwortung, sich aktiv mit Diskriminierung und deren Ausprägungen auseinanderzusetzen, sondern auch entsprechende Maßnahmen zur Prävention und Bekämpfung zu ergreifen. Dazu gehören unter anderem die Sensibilisierung und Schulung von Mitarbeitenden und Studierenden, die Förderung von Diversität und Inklusion sowie die Schaffung von Anlaufstellen für Betroffene. Ein ganzheitlicher Ansatz, der zeitgemäß und inklusiv ist, ist unerlässlich, um ein Umfeld zu schaffen, das für die von Diskriminierung Betroffenen (adäquate) Unterstützung und Hilfe bietet⁹.

Ein Wissen über Diskriminierung im Allgemeinen und über Rassismus im Besonderen ist in Beratungsfunktionen von zentraler Bedeutung, da Berater:innen häufig die ersten (institutionellen) Ansprechpartner:innen für Personen sind, die rassistische Diskriminierung erfahren haben. Eine rassismuskritische Sensibilität ermöglicht es den Beratenden, die Anliegen der Ratsuchenden empathisch und kompetent zu verstehen, um zielgerichtete Unterstützung zu bieten. Dies trägt dazu bei, das Vertrauen in Beratungsstellen zu stärken und den Betroffenen konkrete Hilfe und Orientierung zu geben.¹⁰

In diesem Zusammenhang ist es wichtig zu erwähnen, dass die Unterrepräsentation von BIPoC (Schwarze, Indigene, People of Color) an vielen Hochschulen – ebenso wie in

anderen Arbeitsbereichen - auf ein strukturelles Problem hinweist.¹¹ Diese hat weitreichende Auswirkungen, sowohl auf die verfügbaren Beratungsangebote als auch auf die Perspektiven, die in den Beratungen eingenommen werden. Deshalb wird eine fundierte Kenntnis über rassismusrelevante Themen unerlässlich, da sie die Entwicklung präventiver Maßnahmen fördert, um ein diskriminierungsfreieres Umfeld zu schaffen. Letztendlich erfahren Betroffene nur dann gute Unterstützung, wenn ihren Bedürfnissen einfühlsam, fachlich kompetent und mit den notwendigen Hilfestellungen begegnet wird. Ein solches Vorgehen ist entscheidend, um nachhaltig positive Veränderungen herbeizuführen.

An der Universität Hamburg wurde jüngst (Oktober 2024) ein Zentrum für Antidiskriminierung (ZAD) geschaffen, das die Beratung von Betroffenen im Rahmen aller Dimensionen von Diskriminierung abdecken soll.¹²

Die Universität Hamburg verfolgt mit dem Zentrum für Antidiskriminierungsarbeit (ZAD) einen horizontalen, zielgruppenübergreifenden Ansatz, der Mehrfachdiskriminierungen und Intersektionalität/intersektionale Diskriminierungen berücksichtigt. Dieser Ansatz ermöglicht die Bearbeitung von Fällen über Kategorien hinweg und schafft Synergieeffekte in der Vertretung der Betroffenen. Dennoch ist es notwendig, diesen Ansatz durch spezifische Strukturen zu ergänzen, die auf individualisierte Merkmale ausgerichtet sind, um eine tiefergehende, merkmalspezifische Expertise zu gewährleisten und die Bedarfe verschiedener Betroffenenengruppen („Peer-to-Peer“) besser zu adressieren.

Im Bereich der Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Geschlechtsidentität und sexueller Orientierung arbeitet das ZAD bereits mit spezialisierten Akteuren aus den Bereichen Gleichstellung und Diversität zusammen. Für das Thema Rassismus und Diskriminierung auf Grund der ethnischen oder nationalen Herkunft ist es ebenso notwendig, eigenständige, merkmalspezifische Strukturen zu etablieren. Diese würden die bestehenden Schnittstellen zum ZAD ergänzen und eine gezieltere Prävention, Beratung und Sensibilisierung ermöglichen. Im Kontext der Antidiskriminierungsrichtlinie ist die Qualifizierung aller Beratenden und Mitarbeitenden essenziell, um Rassismus wirksam zu erkennen, zu benennen und adäquat zu bekämpfen. Darüber hinaus betont die Antidiskriminierungsrichtlinie die Notwendigkeit, dass verschiedene Beratungseinrichtungen und Verantwortliche speziell im Bereich Rassismus geschult werden, um eine effektive Unterstützung Betroffener sicherzustellen. Die Etablierung spezialisierter Strukturen für Rassismus an der Universität würde somit die bestehende Arbeit des ZAD sinnvoll ergänzen und die Handlungsfähigkeit in diesem sensiblen Bereich deutlich stärken. Das Referat Antidiskriminierung des AStA (Allgemeiner Studierendenausschuss) berät ebenfalls zu Diskriminierungserfahrungen und bietet so

eine niedrigschwellige und anonyme Kontaktmöglichkeit für Studierende, vorausgesetzt es sind Kapazitäten zur Beratung vorhanden.

Was passiert jedoch, wenn Betroffene sich an andere Stellen wenden? Sind die Mitarbeitenden geschult darin, Diskriminierung zu erkennen und ggf. zu benennen? Wie ist das Thema der rassistischen Diskriminierung im Studiums- oder Berufsalltag verankert? In welcher Form werden die eigenen Zugehörigkeiten und Erfahrungen reflektiert und welche Auswirkungen kann die eigene Positionierung auf die persönliche oder die professionelle Haltung haben? Welche Angebote zur Antidiskriminierungsberatung stellt die Arbeitgeberin UHH zur Verfügung? In der Befragung, die im Zentrum dieses Berichts steht, soll diesen Fragen in den folgenden Abschnitten auf den Grund gegangen werden.

3. Thema und Zielsetzung der Befragung "Anonymisierte Befragung zu rassismuskritischen Beratungen und Informationen an der Universität Hamburg"

Im Rahmen der Arbeitsgruppe „Rassismuskritische Beratung und Information“ an der Universität Hamburg (UHH) wurde 2023/2024 eine Umfrage durchgeführt, um zu ermitteln, ob und inwiefern Mitarbeitende oder Studierende bereits Beratung bzw. Unterstützung in Bezug auf rassismussensible Anliegen und Inhalte gesucht und/oder erhalten haben. Ziel dieser Umfrage war es, vorhandene Beratungsangebote und Ressourcen innerhalb der Universitätsstrukturen sichtbar zu machen und die Wünsche der beratenden Mitarbeitenden zu erfassen. Es sollte demnach untersucht werden, inwieweit Mitarbeitende der Beratungsstellen Zugang zu Ressourcen und Unterstützung, wie z.B. Austauschmöglichkeiten und Fort- und Weiterbildungen, erhalten, um bisherige Anfragen zu rassistischer Diskriminierung zu begegnen und welche Wünsche sich daraus für zukünftige Unterstützungsformate ableiten. Da bislang keine Daten vorlagen, die für eine rassismuskritische und antirassistische Arbeit an der Universität unabdingbar sind, wurde ein umfassender Fragenkatalog erstellt. Dieser richtete sich an nahezu alle Beratungsstellen der UHH sowie an für die Beratung relevante Personen und Bereiche.

Die Vorbereitung der Befragung umfasste die Überprüfung und Übersetzung des Fragebogens ins Englische, das Erstellen einer Email-Liste und das Einpflegen des finalen Fragebogens in LimeSurvey im Oktober 2023. Dem voran gingen eine längere Phase der Freigabe und Platzierung der Befragung im Präsidium sowie die Freigabe der Personalräte. Nach mehrmaligem Testen und Adjustieren des Fragebogens und der Kontaktliste wurde der Link zum aktivierten Fragebogen am 14. November 2023 versendet. Erinnerungsschreiben wurden am 18. Dezember 2023, 15. Januar 2024, 30. Januar 2024 und am 7. Februar 2024 versendet. Die Umfrage wurde Ende Februar 2024 abgeschlossen und die Auswertung begann im März 2024.

Die Umfrage wurde in zwei Sprachversionen (Englisch und Deutsch) bereitgestellt und bestand aus sechs Frageblöcken mit insgesamt 38 Fragen, die etwa 20 Minuten

Bearbeitungszeit in Anspruch nehmen. Die Antworten sind anonymisiert eingegangen. Insgesamt wurden 310 Mitarbeitende, die alle in Beratungszusammenhängen tätig sind per E-Mail zur Teilnahme an der Befragung eingeladen. Nach Bereinigung des Datensatzes konnten schließlich 103 Fragebögen identifiziert werden, die ausgewertet wurden.¹³ Die vorliegende Stichprobe kann nicht als repräsentativ erachtet werden, auch wenn die Erhebung erstmals relevante Daten liefert, um an der Universität Hamburg einen Raum zu fördern, der rassistischer Diskriminierung entgegenwirkt und die Grundlage für die Weiterentwicklung einer vorurteilsärmeren und rassismussensibleren Beratungs- und Unterstützungsstruktur schafft.

Mitarbeitende, die an Schnittstellen in der Verwaltung zwischen Vorgesetzten, Mitarbeitenden und Studierenden arbeiten, sind mehr denn je gefordert (siehe aktuelle Ergebnisse der Mitte-Studie und SHELL-Jugendstudie),¹⁴ eine klare Haltung zu entwickeln. Sie sollten befähigt werden, eine deutliche Positionierung zu Fragen von Ungleichwertigkeiten einzunehmen, um adäquate Beratungsangebote anzubieten und über die notwendige Sicherheit in der inhaltlichen Beratung bei Anfragen zu rassismusrelevanter Diskriminierung zu verfügen.

4. Analyse der Daten/Darstellung der Analyse-Stränge

4.1 Hauptaussagen - Zusammenfassung

Anhand der durchgeführten Mitarbeitendenbefragung konnte ermittelt werden, dass die Mehrheit der Befragten in der Regel ca. 1-5 Anfragen pro Jahr von Studierenden bezüglich Vorfälle von rassistischer Diskriminierung erhält (s. Abb. X1 in Anhang). Den Ergebnissen nach deckt das Beratungsangebot diese Anfragen derzeit nicht ab, denn 86,3% der Befragten verneinten eine Abdeckung (s. Abb. 1, S. 8). Diese Leerstelle ergibt sich daraus, dass es bisher wenig bis keine Ressourcen oder Möglichkeiten für Mitarbeitende zur Weiterbildung im Hinblick auf rassismuskritisches und –sibles Handeln an der Universität Hamburg gibt. Zudem fehlt insbesondere bei Befragten, die sich bisher beruflich nicht mit Rassismus auseinandergesetzt haben, das Wissen über mögliche Stellen zur Weitervermittlung im Falle eine Anfrage aufgrund von rassistischer Diskriminierung. Um die aufgezeigten Defizite zu verringern, wünschen sich 34% der Befragten Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten, 30% wünschen sich Workshops und 23% Supervision (s. Abb. 12, S. 16).

4.2 Inwiefern haben Mitarbeitende und Studierende bereits rassismussensible Beratung gesucht?

Zu Beginn der Befragung wird festgehalten, ob es bisher ratsuchende Personen gab, die sich an Beratungsstellen der UHH aufgrund von Rassismuserfahrungen gewandt haben und ob es sich dabei vorwiegend um Studierende oder Mitarbeitende handelt. Tatsächlich gaben 77,8% (n=28) der Befragten an, dass sie jährlich 1 bis 5 Anfragen bezüglich Rassismus

erhalten, während 2,8% (n=1) angaben, mehr als 20 Anfragen pro Jahr zu bekommen (s. Abb. X1 in Anhang). Die Mehrheit dieser Anfragen kam von Studierenden (s. Abb. X2 in Anhang) während ein im Vergleich deutlich geringerer Teil der Anfragen von Mitarbeitenden stammte (s. Abb. X3 in Anhang). Die Studierenden wendeten sich in der Regel persönlich an die Beratenden und baten um Unterstützung (80% (n=28), s. Abb. X4 in Anhang). Die Rassismuserfahrungen, die zur Beratung führten, äußerten sich vorwiegend verbal, in Form struktureller Benachteiligung oder als Mikroaggressionen (48,7%, s. Abb. X5 in Anhang).¹⁵ Zudem ereigneten sie sich hauptsächlich zwischen Lehrenden und Studierenden.

Kurzfasit: Den Ergebnissen zufolge wurde somit bereits häufiger Beratung aufgrund von rassistischer Diskriminierung an verschiedenen Beratungsstellen der UHH in Anspruch genommen. Es besteht demnach eine Nachfrage nach rassistuskritischer und -sensibler Beratung, die in der Regel von Studierenden ausgeht.

4.3 Bisheriges Angebot und Ressourcen bezüglich Beratung rassistischer Diskriminierung an der UHH

Ziel der Befragung war es nicht nur herauszufinden, ob Beratung an der Universität Hamburg aufgrund von rassistischen Ereignissen aufgesucht wurde und von wem, sondern auch ob es überhaupt ein solches Angebot für ratsuchende Personen gibt und ob die beratenden Personen dafür entsprechende Ressourcen erhalten oder gegebenenfalls weitervermitteln können.

4.3.1 Aktuelles Angebot der Beratungen

Im Rahmen der Befragung wurde untersucht, ob das aktuelle Beratungsangebot aus Sicht der Befragten spezifische Inhalte für Menschen mit Rassismuserfahrungen enthält. Laut der Mehrheit (86,3%, n=63) der Rückmeldungen gibt es kein Beratungsangebot für Menschen mit Rassismuserfahrungen an der Universität Hamburg (s. Abb. 1). Interessant ist an dieser Stelle aber, dass über die Hälfte der Befragten angab, ihr Beratungsangebot würde Diskriminierung aufgrund von Ethnie und Nationalität abdecken (55,2%, n=32 und 53,4%, n=31 s. Abb. X6 in Anhang).

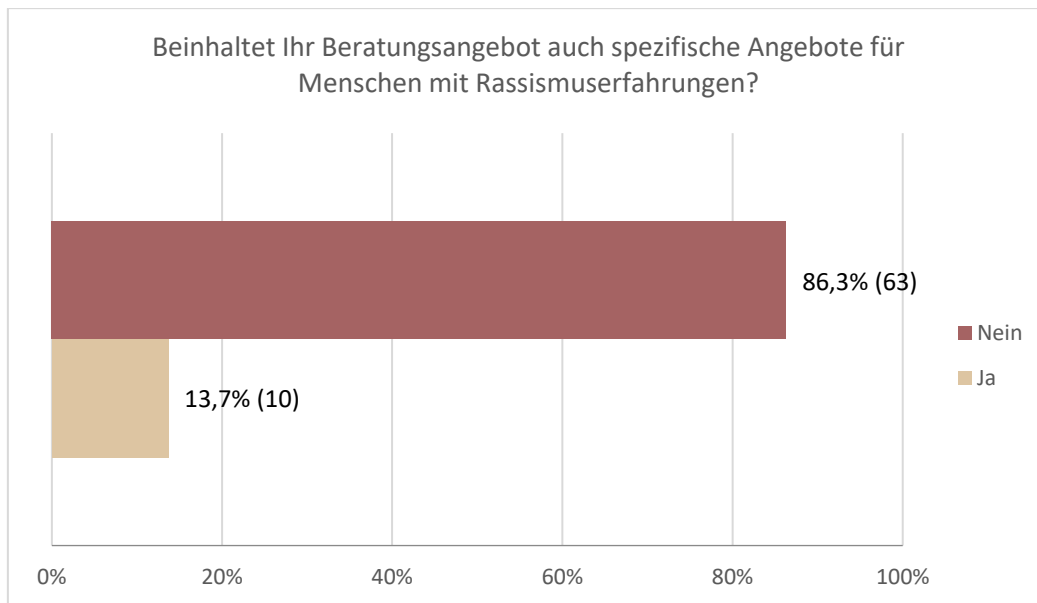


Abbildung 1: Abfrage nach Vorhandensein von spezifischen Inhalten für Menschen mit Rassismuserfahrungen im Beratungsangebot der Befragten (n=73).

In der Befragung haben wir ermittelt, ob die Befragten sich bereits im beruflichen Kontext mit Rassismus beschäftigt haben. Denn eine Hypothese war es, dass je nach Beschäftigungsausmaß auch die Angaben unterschiedlich ausfallen könnten. Die Mehrheit der Befragten beschäftigte sich bereits in ihrem Berufskontext mit Rassismus, wobei die Auseinandersetzung sehr unterschiedlich ausfiel (s. Abb. 2). Der hier angegebene Stand zum Erwerb von Kenntnissen zum Thema reicht von „selbst betroffen (z.B. durch Äußerungen von Mitarbeitenden (Professor:innen, Kolleg:innen))“ über „Gespräche mit Mitarbeitenden, Kolleg:innen“, „Besuch von Demos, Veranstaltungen, Lesen von Literatur“ bis hin zu „Teilnahme an Fortbildungen und Schulungen“ und „eigene Forschung, Lehrangebote“. Diejenigen, die sich mit dem Thema Rassismus bisher noch nicht auseinandergesetzt haben, gaben als Grund an, dass sie „bisher keine Anfragen“ erhalten haben, dass, das Thema „außerhalb des Aufgabenbereiches“ angesiedelt ist oder sie „geringes Interesse“ an der Thematik haben.

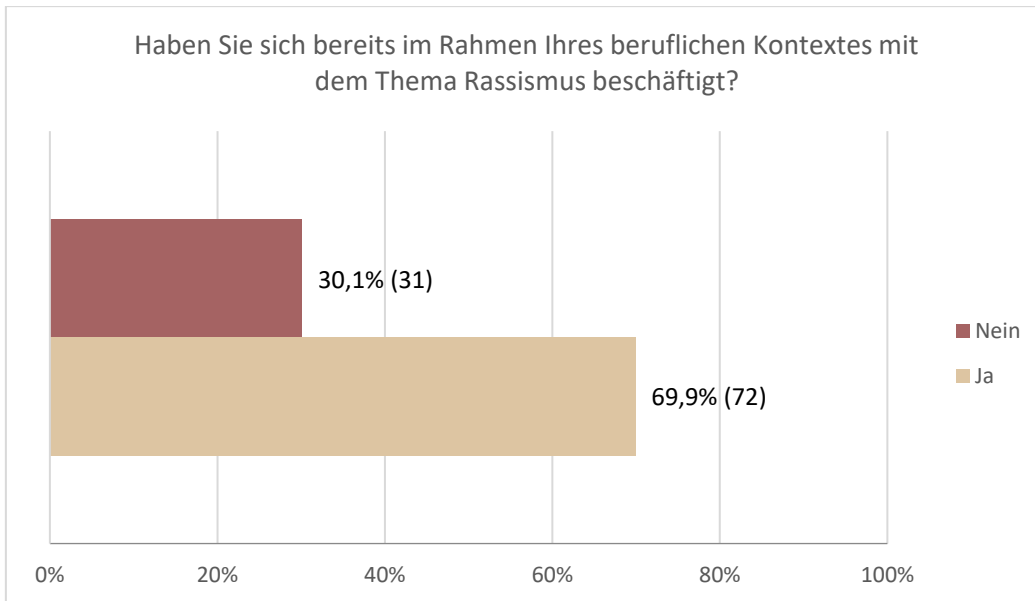


Abbildung 2: Abfrage nach der bisherigen Beschäftigung mit dem Thema Rassismus im beruflichen Kontext (n=103).

Dennoch zeigen die Ergebnisse der bivariaten (zweidimensionalen) Analyse ein deutliches Bild: Rassismus wird in den Beratungsangeboten der meisten Befragten nicht abgedeckt, unabhängig davon, ob sie sich bereits mit dem Thema Rassismus auseinandergesetzt haben oder nicht. Lediglich 13,7% (n=10) der Befragten, die sich mit Rassismus beschäftigt haben, geben an, dass ihr Angebot entsprechende Ressourcen beinhaltet (s. Abb. 3). Diese geringe Zahl widerlegt die Annahme, dass Beratende, die sich bereits mit Rassismus im beruflichen Kontext auseinandergesetzt haben, ein größeres Vertrauen in ihre Fähigkeit haben, Rassismus in ihrer Beratung abzudecken. Im Gegenteil, die Mehrheit der Befragten sieht eine Leerstelle in ihren Angeboten in Bezug auf das Thema Rassismus.

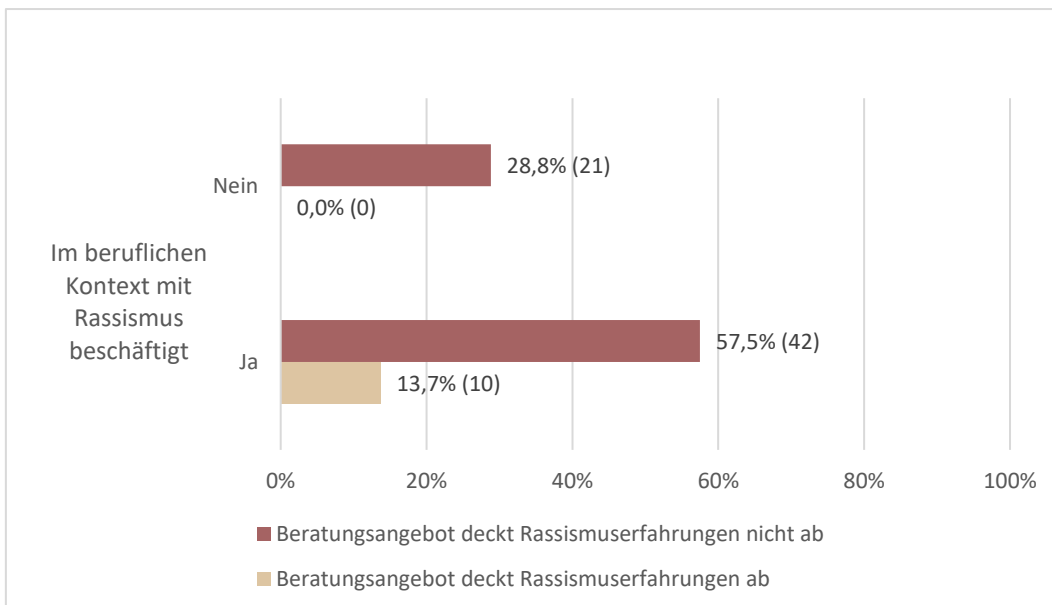


Abbildung 3: Angaben der Befragten, ob Ihr Beratungsangebot Rassismuserfahrungen abdeckt, vor dem Hintergrund, ob sie sich bereits im beruflichen Kontext mit dem Thema Rassismus beschäftigt haben (n=73).

Ein ähnliches Bild zeigt sich, wenn die Daten zum rassismuskritischen Beratungsangebot und Anfragen aufgrund von Rassismuserfahrungen gemeinsam betrachtet werden. Unter den Befragten, die Anfragen aufgrund von Rassismus erhalten, geben lediglich 11% (n=10) an, dass ihr Beratungsangebot Rassismus abdeckt (s. Abb.4). Dagegen gibt auch hier der Großteil der Befragten, unabhängig von ihrer Auseinandersetzung mit Rassismus an, ihr Angebot würde kein Rassismus abdecken. Die Leerstelle bezüglich von Angeboten in Bezug auf das Thema Rassismus wird somit erneut bestätigt.

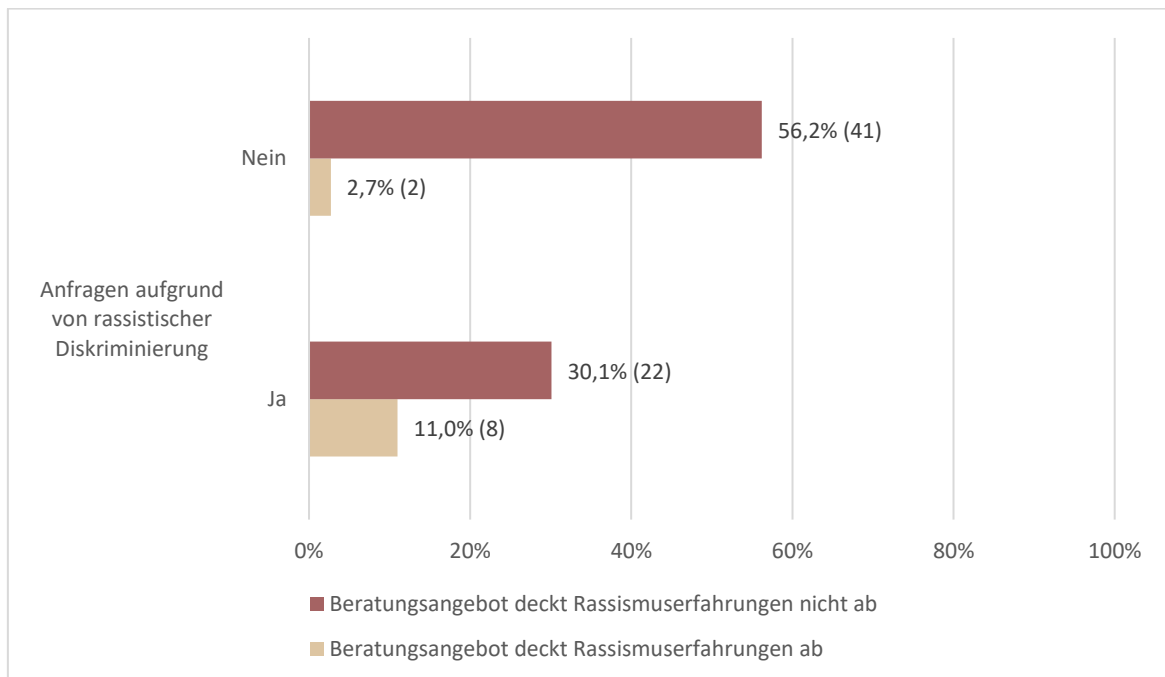


Abbildung 4: Angaben der Befragten, ob ihr Beratungsangebot Rassismuserfahrungen abdeckt, vor dem Hintergrund, ob sie eine Anfrage aufgrund eines rassistischen Vorfalls erhielten (n=73).

Die Befragten äußerten zu diesen Themen auch vermehrt ihre Wünsche und Bedenken, so schreibt eine Person, dass die Universität „regulär auch Angebote zu diesem Thema haben und entsprechende Mitarbeiter:innen einstellen [sollte], die geschult sind“. Bislang musste sich die Person „irgendwie selbst helfen“, was nicht ideal sei. Eine andere Person fordert:

„[w]ir brauchen Fortbildungen zu Awareness/White Fragility (auch für Prof:innen!), die wirklich stattfinden und Empowerment-Workshops für Betroffene. Wir brauchen auch in der Lehre ein Angebot für Studierende aller Fakultäten, in denen Rassismus/Rassismuskritik etc. Raum bekommen und Empowerment und Awareness gleichermaßen stattfinden kann“.

Weiterhin sollte es „Pflichtveranstaltungen [geben], die in allen Besoldungsstufen und in den Fakultäten, Stabs[s]tellen, sowie [...] [der] Verwaltung Platz finden müssen“.

Hinzu kommt, dass Informationen zum Beratungsangebot für Ratsuchende nur schwer einsehbar sind (s. Abb. 5). Der einfachste Weg, Informationen zu erhalten, wäre aus Sicht

der Befragten der Besuch der UHH-Website. Andere Informationswege werden dagegen kaum genutzt. Zusätzlich zur Schaffung eines rassismussensiblen Beratungsangebots müsste künftig sichergestellt werden, dass ratsuchende Personen einen besseren Einblick in die Beratungslandschaft der UHH erhalten.

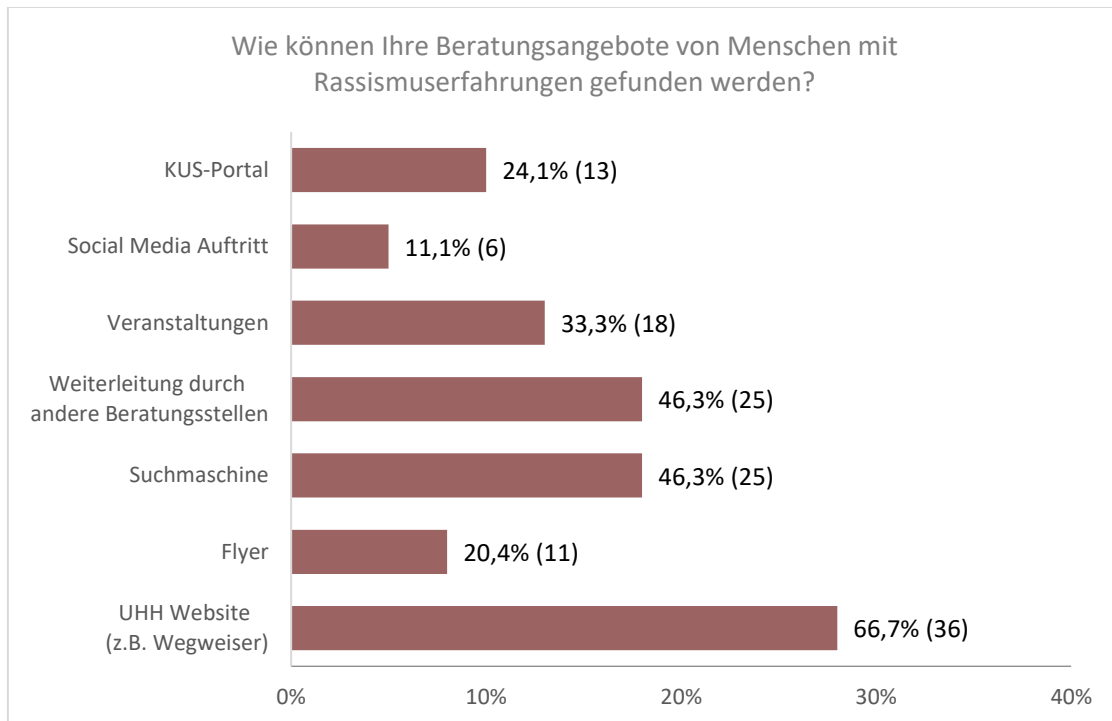


Abbildung 5: Wege wie Beratungsangebote der Befragten von Menschen mit Rassismuserfahrungen gefunden werden können (n=54; Mehrfachantworten möglich).

Kurzfasit: Diese Ergebnisse verdeutlichen prägnant, dass das Thema Rassismus in den aktuellen Beratungsangeboten nur unzureichend adressiert wird. Es besteht ein dringender Bedarf, diese Leerstelle zu schließen und die Beratungsangebote sowie die Informationswege gezielt zu erweitern und sie inklusiver und sichtbarer zu gestalten, um den Anforderungen und Erfahrungen von Menschen mit Rassismuserfahrungen zu begegnen.

4.3.2 Ressourcen und Kenntnisse von Anlaufstellen für Weitervermittlung der Befragten

Über die Hälfte der Befragten (57,7%, s. Abb. 6) erhielten bisher keine Ressourcen und Möglichkeiten zur Weiterbildung im Hinblick auf rassismussensibles und -kritisches Handeln.

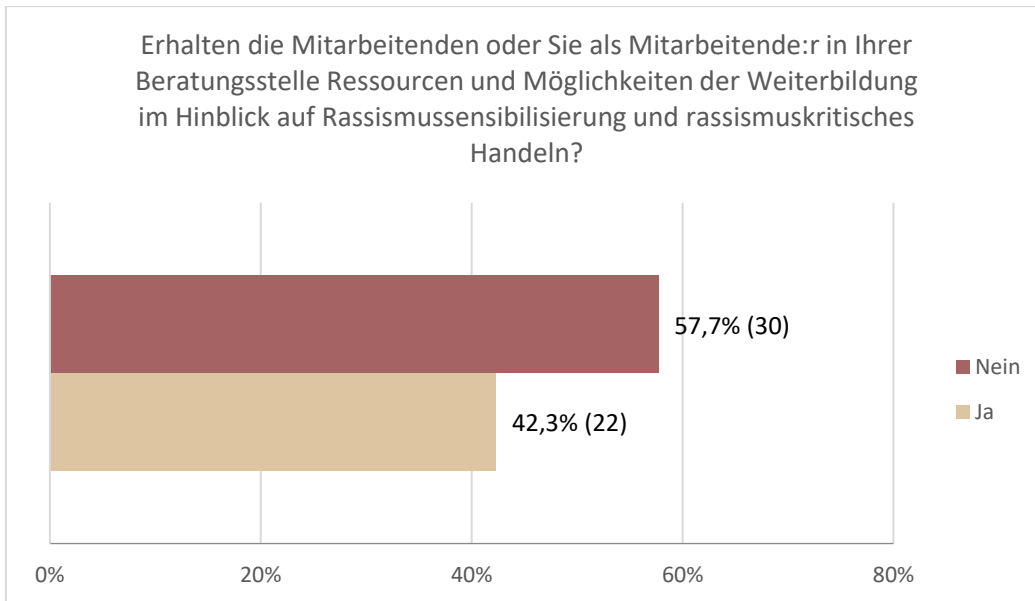


Abbildung 6: Abfrage nach Ressourcen und Möglichkeiten der Weiterbildung im Hinblick auf Rassismussensibilisierung und rassismuskritisches Handeln der Befragten (n=52).

Ein Großteil derer, die sich beruflich mit Rassismus auseinandergesetzt haben, klagen über fehlende Ressourcen (38,5%, s. Abb. 7).

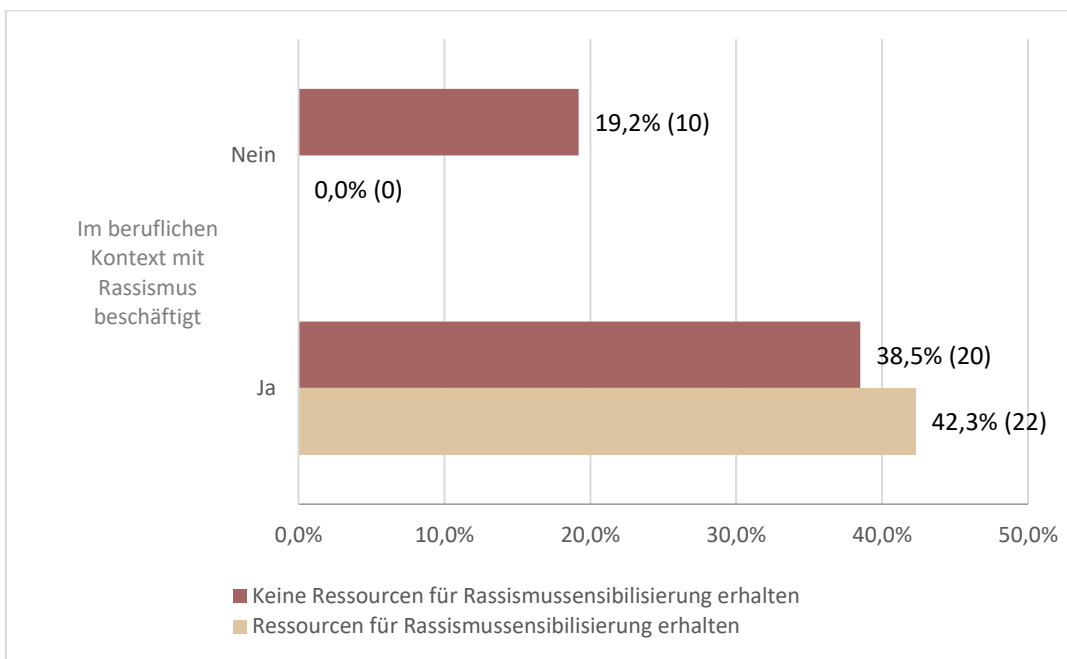


Abbildung 7: Angaben der Befragten, ob sie Ressourcen für Rassismussensibilisierung und rassismuskritisches Handeln erhalten, vor dem Hintergrund, ob sie sich bereits im beruflichen Kontext mit dem Thema Rassismus beschäftigt haben (n=52).

Falls Ressourcen und Möglichkeiten zur Weiterbildung zur Verfügung standen, umfassen diese in erster Linie Fort- und Weiterbildungen, Workshops sowie eigenen Recherchen (s. Abb. 8). Die vorhandenen Angebote sind breit gefächert, was darauf hindeutet, dass eine grundsätzliche theoretische Basis, wenn auch sehr begrenzt, für Weiterbildung im Bereich

rassismuskritischen Handelns vorhanden ist. Durch den gezielten Ausbau dieser Grundlagen könnten die vorhandenen Potenziale genutzt werden, um das Angebot an rassismussensibler Beratung deutlich zu verbessern.

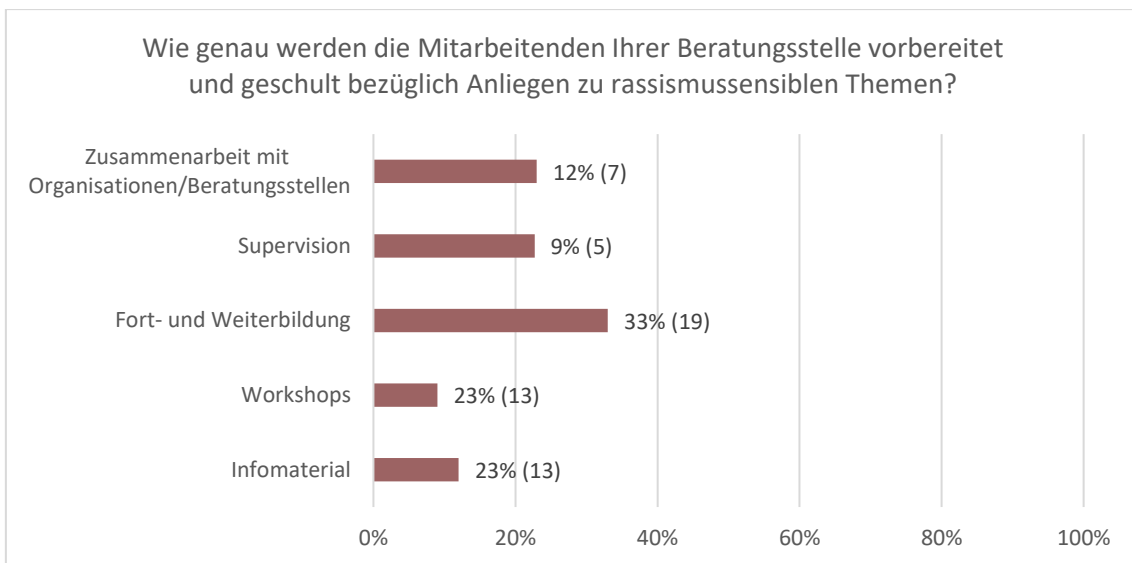


Abbildung 8: Bisherige Möglichkeiten der Befragten sich bezüglich rassismussensibler Themen zu schulen (n=52, Mehrfachantworten möglich).

Ebenfalls bedingt durch fehlende Ressourcen für rassismuskritisches und -sensibles Handeln, kennen nur 39,3% der Befragten Institutionen und Anlaufstellen zur Weitervermittlung, die zum Thema rassistischer Benachteiligung und Empowerment arbeiten (s. Abb.9).

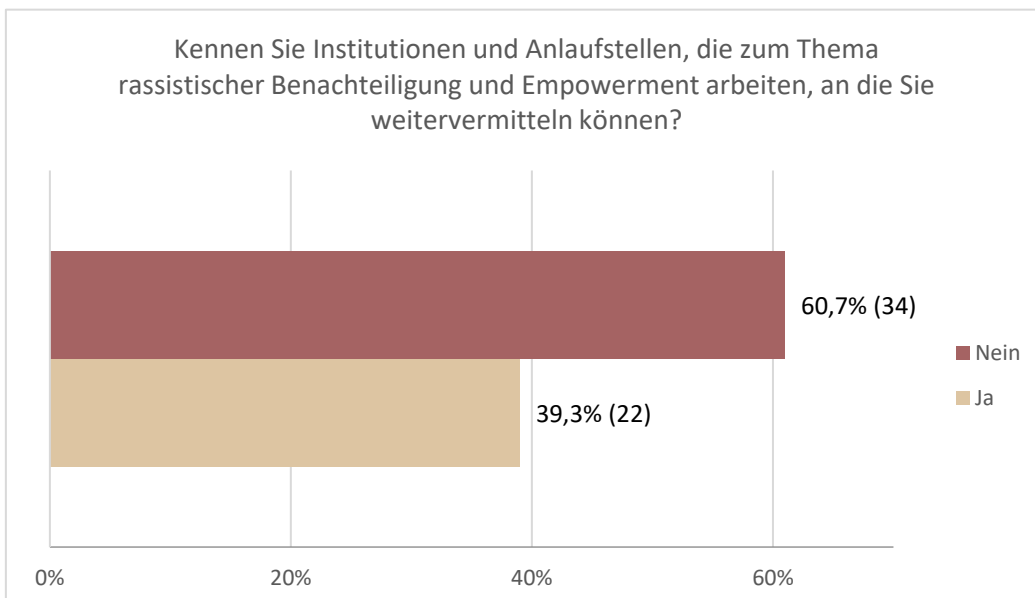


Abbildung 9: Abfrage der Kenntnis von Institutionen und Anlaufstellen zur Weitervermittlung, die zum Thema rassistischer Benachteiligung und Empowerment arbeiten, an die weitervermitteln können (n=56).

Unter den Personen, die tatsächlich eine Anfrage aufgrund von Rassismuserfahrungen erhalten haben, kannten 21,4% eine Anlaufstelle zur Weitervermittlung, während 23,3% keine Kenntnisse über relevante Stellen hatte (s. Abb. 10). Ein fehlendes Ressourcenangebot und ein daraus resultierendes Wissensdefizit lassen sich demnach auch aus diesen Daten ableiten.

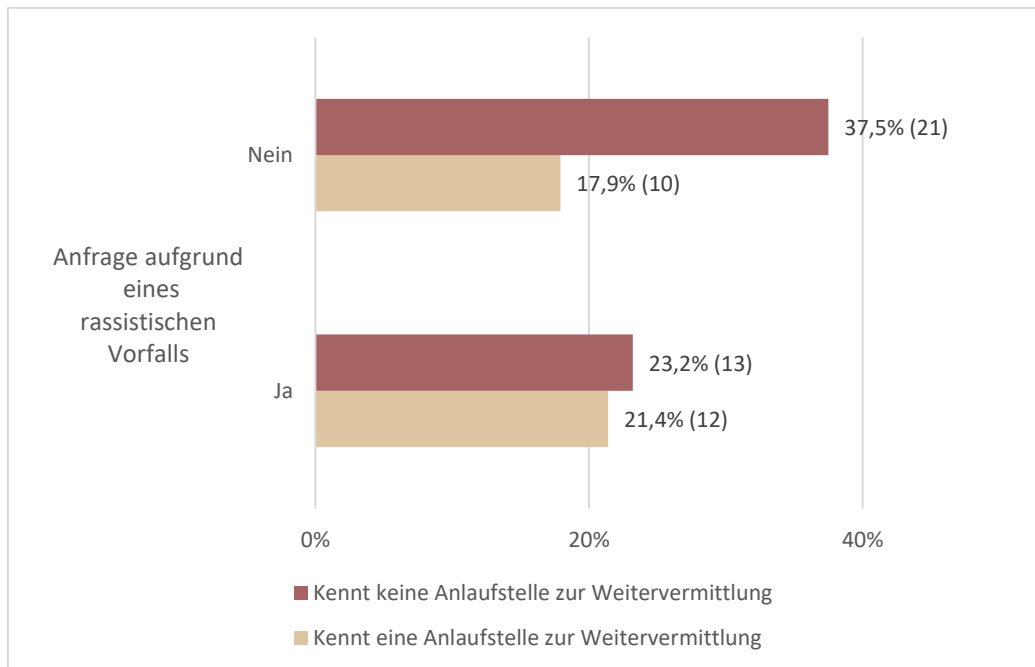


Abbildung 10: Angaben der Befragten, ob sie eine Anlaufstelle zur Weitervermittlung kennen, vor dem Hintergrund, ob sie eine Anfrage aufgrund eines rassistischen Vorfalls erhielten (n=56).

Interessant ist, dass an dieser Stelle tatsächlich zusätzlich ein Zusammenhang mit der Auseinandersetzung mit Rassismus besteht. Die Ergebnisse der bivariaten Analyse zeigen, dass Befragte, die sich aktiv mit Rassismus auseinandergesetzt haben, signifikant besser über Anlaufstellen informiert sind als ihre Kolleg:innen, die sich nicht damit auseinandergesetzt haben (s. Abb. 11). Ein Bereitstellen von rassismuskritischen Ressourcen und Weiterbildungsmöglichkeiten kann somit zu einem erhöhten Wissensstand der Beratenden über Anlaufstellen zur Weitervermittlung und damit auch zu einem verbesserten Beratungsangebot beitragen. Eine Auseinandersetzung mit dem Thema Rassismus und das damit verbundene Bereitstellen von Ressourcen können durch diese Erkenntnis als essentiell angesehen werden, um Leerstellen im Kontext von rassismuskritischer und -sensibler Beratung zu schließen.

Die bivariate Analyse zeigt allerdings auch auf, dass trotz des höheren Wissensstands 37,5% der Befragten, die sich mit Rassismus beschäftigt haben, angaben, bestimmte Anlaufstellen nicht zu kennen (s. Abb. 11). Dies deutet darauf hin, dass es möglicherweise an gezielter Information und Vernetzung fehlt, selbst bei denjenigen, die in ihrem beruflichen Umfeld mit Rassismus konfrontiert sind. Neben den Ressourcen ist daher auch eine Vernetzung von Beratungsstellen erstrebenswert.

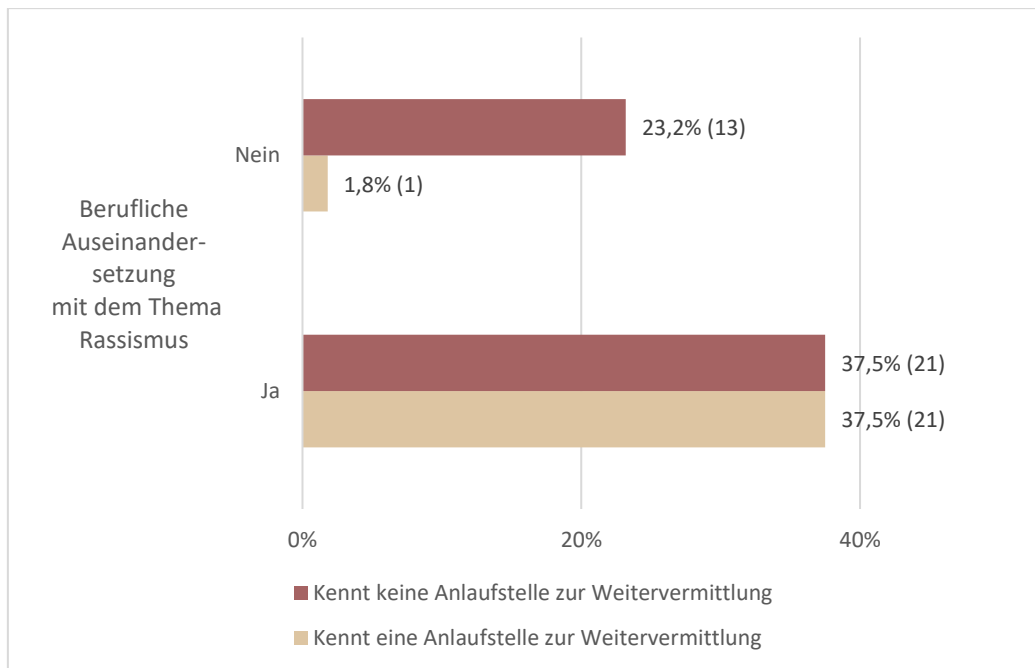


Abbildung 11: Angaben der Befragten, ob sie eine Anlaufstelle zur Weitervermittlung kennen, vor dem Hintergrund, ob sie sich bereits im beruflichen Kontext mit dem Thema Rassismus beschäftigt haben (n=56).

Diese Ergebnisse verdeutlichen die Notwendigkeit, Ressourcen zur Weiterbildung im Hinblick auf Rassismuskritik sowie Informations- und Sensibilisierungsmaßnahmen zu verstärken, um auch das Wissen über geeignete Unterstützungseinrichtungen zu fördern. Neben der aktiven Auseinandersetzung mit Rassismus braucht es zusätzlich eine Stärkung des Bewusstseins für existierende Ressourcen und Anlaufstellen. Es sind Maßnahmen erforderlich, die dazu beitragen, Beratende für Rassismus zu sensibilisieren, ihr Wissen über Anlaufstellen zur Weitervermittlung zu erweitern und gleichzeitig die Vernetzung von Beratungsstellen auszubauen.

Die Befragten wünschen sich ebenfalls, „dass eigenständige Beratungsstellen an der Universität und den Fakultäten mit eigenen Ressourcen für rassismussensible Beratung und Schaffung von Awareness implementiert werden oder zumindest andere Beratungsstellen, wie bspw. Gleichstellungsakteur:innen entsprechend mit Ressourcen und Weiterbildungsmöglichkeiten ausgestattet werden, um dem Thema angemessen begegnen zu können.“ Eine Person in einem Studienbüro wies darauf hin, dass [das Studienbüro] „als Beratungsstelle [...] (noch) nicht ausreichend qualifiziert“ sei, um zu rassistischen Vorfällen zu beraten.

Kurzfasit: Über die Hälfte der Befragten haben bislang keine Ressourcen zur Weiterbildung im Bereich rassismussensibles Handeln erhalten, was die Qualität und das Angebot rassismuskritischer Beratung einschränkt. Personen, die sich aktiv mit Rassismus auseinandergesetzt haben, sind besser über unterstützende Anlaufstellen informiert, doch Wissensdefizite bestehen weiterhin. Um die Beratungssituation zu verbessern, sind verstärkte Weiterbildungsangebote, Sensibilisierung sowie eine stärkere Vernetzung von

Beratungsstellen notwendig. Zudem besteht der Wunsch nach eigenständigen, ressourcenstarken Beratungsstellen an der Universität, um den Anforderungen im Umgang mit Rassismus gerecht zu werden.

4.4 Wünsche nach Unterstützung in der Beratung

Wie in 3.3.1 und 3.3.2 dargestellt, erhielten die Befragten bisher sehr wenige Ressourcen oder Möglichkeiten zur Weiterbildung im Hinblick auf rassismuskritisches Handeln oder Rassismussensibilisierung. Allerdings gab ein Großteil der Befragten an, dass sie sich Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten wünschen würden, um Anfragen bezüglich rassistischer Diskriminierung angemessener bearbeiten zu können (s. Abb. 12). Knapp 75% wünschen sich Unterstützung durch Workshops, und über 50% durch Supervision (s. Abb. 12).

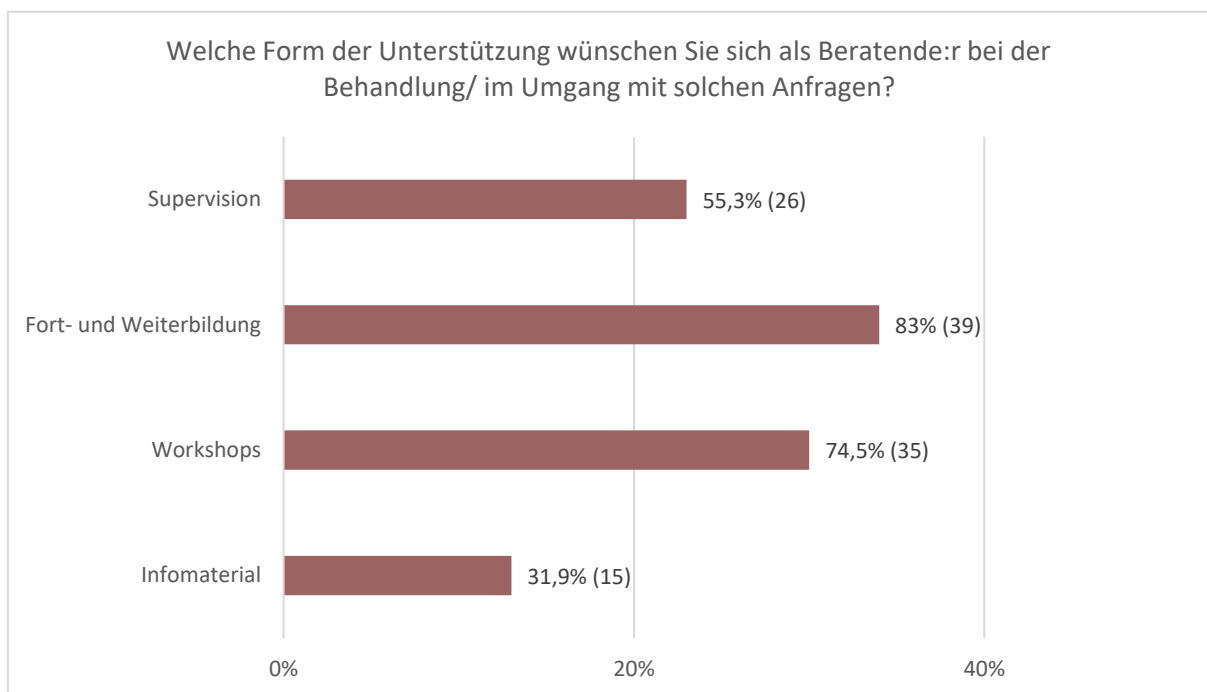


Abbildung 12: Wünsche der Befragten bezüglich Unterstützungsbedarfe bei der Behandlung/ im Umgang mit rassistischen Vorfällen (n=47, Mehrfachantworten möglich).

Auch hier zeigt sich ein bivariater Zusammenhang zwischen der Auseinandersetzung mit Rassismus und dem Wunsch nach Unterstützung bei Anfragen zu rassistischer Diskriminierung. Die Analyse der Antworten zeigt, dass vor allem Befragte, die angaben, sich bereits mit Rassismus beschäftigt zu haben, spezifische Wünsche hinsichtlich der Unterstützung formulierten. Bei den drei meist gewünschten Unterstützungsformen zeichnet sich ein ähnliches Ergebnis bei der bivariaten Analyse ab. 72,3% der Befragten, die sich bereits mit Rassismus auseinandergesetzt haben, wünschen sich Fortbildungen, 63,8% von ihnen Workshops und 48,9% Supervision (s. Abb. 13). Dagegen gaben lediglich zwischen 6% (Workshops) und 10% (Supervision) der Befragten, je nach Format, die sich

bislang noch nicht intensiver mit Rassismus beschäftigt haben an, dass sie sich diese Unterstützungsformen wünschen (s. Abb. 13).

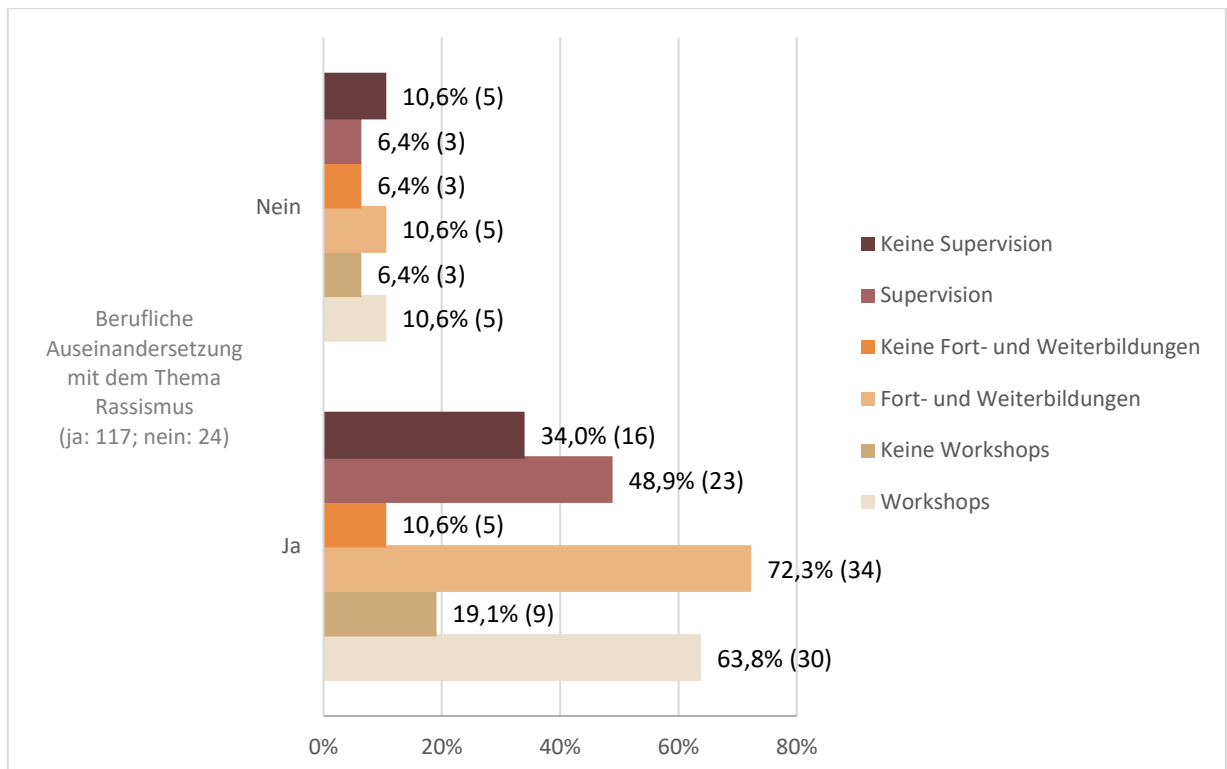


Abbildung 13: Angaben der Befragten, welche Unterstützungsbedarfe sie sich wünschen, vor dem Hintergrund, ob sie sich bereits im beruflichen Kontext mit dem Thema Rassismus beschäftigt haben (n=47).

Bei Menschen, die sich bereits mit Rassismus beschäftigt haben, besteht ein eindeutiger Wunsch nach Weiterentwicklung und Professionalisierung. Dies deutet darauf hin, dass das Bewusstsein und die Auseinandersetzung mit dem Thema Rassismus einen Einfluss darauf haben, welche Art von Unterstützung als notwendig erachtet wird. Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass die Auseinandersetzung mit Rassismus nicht nur zu einem erhöhten Bedarf an Unterstützung und Ressourcen führt, sondern auch zu einem differenzierteren Verständnis der Anforderungen und Herausforderungen, die beratende Tätigkeiten im Kontext rassismuskritischer Anfragen mit sich bringen.

Kurzfasit: Die Befragten erhielten bisher kaum Ressourcen zur rassismuskritischen Weiterbildung, wünschen sich aber deutlich Unterstützung durch Workshops und Supervision. Besonders jene, die sich bereits mit Rassismus beschäftigt haben, äußern einen starken Bedarf an Weiterentwicklung und professionellen Unterstützungsformaten. Dies zeigt, dass die Auseinandersetzung mit Rassismus den Bedarf an gezielter Unterstützung erhöht. Insgesamt besteht ein klarer Wunsch nach verbesserten Bildungsangeboten, um rassismuskritische Beratung kompetent gestalten zu können.

4.5 Soziodemografische Merkmale im Zusammenhang mit der Auseinandersetzung mit Rassismus

Durch die Betrachtung der soziodemografischen Merkmale der Befragten und ihrer Auseinandersetzung mit Rassismus zeichnen sich mögliche Zusammenhänge ab. Ein erheblicher Anteil der Befragten, die sich mit Rassismus beschäftigt haben, identifizieren sich als weiblich (61,2%, n=30; s. Plot 13 in Anhang). Dies könnte darauf hindeuten, dass sich als weiblich identifizierende Personen möglicherweise häufiger in Beratungskontexten an der UHH tätig sind, die eine Auseinandersetzung mit Diskriminierung und rassistischen Themen erfordern. Der höchste Anteil an Personen, die sich mit Rassismus auseinandergesetzt haben, befindet sich in der Altersgruppe der 30-39-jährigen, mit 25,5% (n=13). Auf die nächstälteren Gruppen folgen die 40-49-jährigen mit 23,5% (n=12) und die 50-59-jährigen mit 21,6% (n=11; s. Plot 14 in Anhang). Diese Daten legen eine Tendenz nahe, dass das Engagement mit Rassismus nicht eindeutig an ein jüngeres Alter gebunden ist, sondern eher einen mittleren Altersbereich betrifft. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist der Zusammenhang zwischen Bildung und der Auseinandersetzung mit Rassismus (s. Plot 15 in Anhang). Die Daten zeigen, dass mit steigendem Bildungsgrad auch der Anteil derjenigen, die angeben, sich mit dem Thema Rassismus beschäftigt zu haben, wächst. Besonders auffällig ist, dass 33,3% (n=17) der Befragten mit einem Master-Abschluss und 23,5% (n=12) der Doktorand:innen sich aktiv mit dem Thema Rassismus beschäftigt haben.

Kurzfasit: Die Analyse zeigt, dass sich ein größerer Anteil der Befragten, die sich mit Rassismus auseinandersetzen, als weiblich und im mittleren Alter (30-59 Jahre) identifiziert. Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass diese Personen sowie Personen mit höherem Bildungsabschluss häufiger rassismuskritische Themen in ihren Beratungskontexten wahrnehmen. Insgesamt legen die Daten nahe, dass soziodemografische Faktoren das Interesse und die Auseinandersetzung mit Rassismus beeinflussen.

5. Empfehlungen zur Verbesserung der Beratungsangebote an der UHH im Kontext von rassistischer Diskriminierung

Basierend auf den Ergebnissen der durchgeführten Befragung zur Auseinandersetzung mit Rassismus und den damit verbundenen Beratungsangeboten ergeben sich mehrere Handlungsbedarfe, die an die Universität Hamburg gerichtet werden. Der nachfolgende Punkteplan soll dazu beitragen, die Beratenden besser zu unterstützen und die Sensibilisierung für rassismuskritische Themen zu stärken:

- **Institutionalisierung rassismuskritischer Beratungsstellen**
Die Universität sollte eine dauerhafte Einrichtung für Antirassismus mit eigenem Budget, Personal und Berichtspflicht einrichten, die strategisch Beratungs- und Sensibilisierungsangebote steuert, evaluiert und als zentrale Anlaufstelle bei rassistischen Vorfällen fungiert.
- **Verbindliche Mindeststandards für Beratungseinrichtungen**
Alle Beratenden sollten verpflichtend an rassismuskritischen Schulungen teilnehmen, begleitet von festgelegten Qualitätsstandards wie Leitfäden, Checklisten und Bewertungsbögen, um eine rassismussensible Beratung sicherzustellen.
- **Kommunikationsstrategie entwickeln**
Eine zentrale, regelmäßig aktualisierte Beratungslandkarte sowie zielgruppengerechte Informationen und Awareness-Kampagnen sollten implementiert werden, um die Sichtbarkeit der Angebote zu steigern und ihre Zugänglichkeit für alle Zielgruppen zu verbessern.
- **Verfahrenssicherheit bei Diskriminierungsvorfällen schaffen**
Klare, transparente Beschwerdeverfahren sollen etabliert werden, die einfach zugänglich sind und Verfahrenswege, Reaktionszeiten, Beteiligte sowie Schutzmechanismen (z.B. Anonymität, Vertraulichkeit) eindeutig kommunizieren. Zudem müssen Konsequenzen für diskriminierendes Verhalten verbindlich festgelegt und kommuniziert werden.
- **Verankerung rassismuskritischer Bildung in Lehre und Verwaltung**
Rassismuskritische Perspektiven sollten systematisch in Studien- und Weiterbildungsangebote integriert werden, etwa durch verpflichtende Module zu Antirassismus, Interkultureller Kompetenz und Diversität. Lehrende und das Verwaltungspersonal sollten durch gezielte Weiterbildungen darin unterstützt werden, rassismuskritische Inhalte aktiv in Lehre, Beratung und Verwaltungsprozesse zu integrieren.

- **Monitoring & Indikatoren**

Die Universität sollte ein regelmäßiges Monitoring rassismusbezogener Vorfälle etablieren, inklusive standardisierter Erhebungen und Berichte. Dabei sind quantitative Indikatoren (Menge der Vorfälle, Verfahrensdauer, Reaktionszeiten) sowie qualitative Bewertungen (Feedback von Betroffenen und Mitarbeitenden) zu berücksichtigen, um Fortschritte zu messen und Maßnahmen gezielt anzupassen.

- **Kooperation mit externen Expert:innen**

Langfristige Partnerschaften mit zivilgesellschaftlichen Organisationen, Antirassismus-Forschungsinstituten und Beratungsstellen sollen aufgebaut werden, um gemeinsame Veranstaltungen, Weiterbildungen und Austauschformate zu entwickeln, die die Expertise der Hochschule im Bereich Rassismus kontinuierlich stärken.

Die vorgestellten Maßnahmen bilden eine wichtige Grundlage für eine umfassende Strategie gegen Rassismus an der Universität. Sie sollten als praktische Impulse verstanden werden, um die Wirksamkeit der strategischen Ansätze zu erhöhen und eine konkrete Umsetzung sicherzustellen.

6. Fazit

Die Befragungen unter Mitarbeitenden an der Universität Hamburg verdeutlichen signifikante (strukturelle) Lücken im aktuellen Beratungsangebot bezüglich Rassismus und den Umgang mit Rassismuserfahrungen. Eine große Mehrheit der Teilnehmenden, nämlich 86,3%, identifiziert kein spezifisches Beratungsangebot für Menschen, die Rassismus erlebt haben. Während einige der Befragten angeben, dass ihre Beratungsstelle Angebote zu rassistischer Diskriminierung abdecken, zeigt sich in der Praxis, dass Rassismus in den Beratungen weitgehend unadressiert bleibt. Nur 13,7% derjenigen, die sich mit Rassismus beschäftigt haben, berichten von entsprechenden Ressourcen in ihren Beratungsangeboten. Die Daten zeigen zudem, dass ein erheblicher Wissens- und Ressourcenmangel hinsichtlich existierender Anlaufstellen zur Unterstützung besteht. Nur 34% der Teilnehmenden sind mit entsprechenden Institutionen vertraut, wobei bei denen, die bereits Anfragen zu Rassismuserfahrungen erhalten haben, ebenfalls nur ein geringer Kenntnisstand über Unterstützungseinrichtungen zu verzeichnen ist.

Insgesamt lässt sich sagen, dass Diskriminierungsschutz stark abhängig davon ist, welches Verständnis von (rassistischer) Diskriminierung die Verantwortlichen der Beratungsstellen haben. Somit besteht ein deutlicher Zusammenhang zwischen der aktiven Auseinandersetzung mit Rassismus und dem Wissen über relevante Anlaufstellen. Teilnehmende, die sich bereits mit dem Thema beschäftigt haben, wünschen sich gezielte Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie Workshops und Supervision, um besser auf rassistische Diskriminierung reagieren zu können. Denn nur wenn Personen sich Wissen zum Thema Rassismus aneignen und Fähigkeiten erlernen, um Rassismus zu erkennen, sind sie in der Lage adäquat auf Anfragen von Betroffenen mit rassistischer Diskriminierung eingehen zu können.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass es Handlungsbedarf gibt, um die bestehenden Defizite zu schließen. Dies umfasst die Bereitstellung von Ressourcenausbildung und die Sensibilisierung der Beratenden für Rassismus, die Stärkung des Bewusstseins für vorhandene Unterstützungseinrichtungen und die Verbesserung der Vernetzung zwischen Beratungsstellen. Somit ist es entscheidend, die Beratungsangebote an der Universität Hamburg zu erweitern und gezielt zu optimieren, um den Bedürfnissen und Erfahrungen von Menschen mit Rassismuserfahrungen gerecht zu werden.

In diesem Zusammenhang wird im Sommersemester 2025 ebenfalls eine Studierendenbefragung durchgeführt. Diese ist besonders wichtig, da 33,3% der Befragten angeben, dass sämtliche Anfragen zu Rassismus von Studierenden stammen. Die Ergebnisse der Studierendenbefragung werden weitere wertvolle Erkenntnisse liefern, die es ermöglichen, gezielte Maßnahmen zu entwickeln, um den Bedürfnissen der Studierendenschaft gerecht zu werden und eine aktivere Auseinandersetzung mit rassismusrelevanten Themen an der UHH zu fördern.

Anmerkungen und Referenzen

- ¹ Initiative 19. Februar Hanau. Verfügbar unter: <https://19feb-hanau.org/> (zuletzt aufgerufen am: 23.11.2024).: <https://19feb-hanau.org/>
- ² Each One Teach One (EOTO) e.V. "Afrozensus 2020. Verfügbar unter: <https://afrozensus.de/> (letzter Zugriff am: 10.06.2025)
- ³ DeZiM Institut. 202 „Rassistische Realitäten. Wie setzt sich Deutschland mit Rassismus auseinander?“. Verfügbar unter: https://www.dezim-institut.de/fileadmin/user_upload/Demo_FIS/publikation_pdf/FA-5331.pdf (letzter Zugriff am: 10.06.2025)
- ⁴ DAAD. (Oktober 2022). Deutscher Akademischer Austauschdienst (Hrsg.), Diversität durch Austausch, Diversitätsagenda des DAAD. DAAD Perspektiven, [online] https://static.daad.de/media/daad_de/pdfs_nicht_barrierefrei/derdaad/daad_diversitaetsagenda_dt_extern.pdf (letzter Zugriff: 03.03.2025)
- DFG. (Juli 2022). Deutsche Forschungsgemeinschaft e. V. Die Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards: Zusammenfassung und Empfehlungen 2022, [online]. https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/fog_empfehlungen_2022.pdf (letzter Zugriff: 03.03.2025)
- ⁵ Aikins, Joshua Kwesi; Bartsch, Samera; Gyamerah, Daniel; Wagner, Lucienne. 2018. „Diversität in öffentlichen Einrichtungen: Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten in der Praxis.“ Citizens For Europe gemeinnützige UG.
- ⁶ Birte Klingler und Paul Mecheril. 2024. „Rassismuskritik der Hochschule“. In: „*Differenzkritische Perspektiven auf Fachhochschulen und Universitäten Analysen und Interventionen.*“ Springer VS
- ⁷ Beratungsstellen bzw. -positionen im Kontext der Universität Hamburg meint hier Personen, die z.B. in Studienbüros, International Offices, Beratungsstellen (AGG) etc. Studierende beraten und erste institutionelle Anlaufstelle von hilfesuchenden Menschen im Falle einer (rassistischen) Diskriminierung sein können. Für das Einladungsmanagement der Befragung wurden diese Personen identifiziert und eine Liste erstellt (vgl. Abschnitt 2.)
- ⁸ Sensibilisierung für rassistische Diskriminierung in akademischen Einrichtungen, Kumar Ashish; In: (Un-)Sichtbarkeiten: Diversität an Hochschulen: https://www.kcsachsen.de/fileadmin/user_upload/Veroeffentlichungen/Publikationen/2024_KCS__Un-_Sichtbarkeiten_Diversitaet_an_Hochschulen_Reihe-Band-2.pdf
- ⁹ Differenzverhältnisse an Hochschulen neu denken: Von diversitätsaffirmativen zu differenzreflexiven Ansätzen im (Fach-)Hochschulkontext, Susanne Burren, Carolina Toletti und Maritza Le Breton. In: Differenzkritische Perspektiven auf Fachhochschulen und Universitäten: Analysen und Interventionen. Maritza Le Breton, Susanne Burren, Susanne Bachmann (Hrsg.), 2024.
- ¹⁰ Antidiskriminierung des Bundes. 2022. „Leitfaden: Beratung bei Diskriminierung: erste Schritte und Weitervermittlung. Verfügbar unter: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/leitfaeden_verweisberatung_20121109.html (letzter Zugriff: 28.04.2025)
- ¹¹ Andreas Blätte, Laura Dinnebier und Merve Schmitz-Vardar. „Vielfalt sucht Repräsentation Amts- und Mandatsträger*innen in der Kommunalpolitik“. Heinrich Böll Stiftung (Hrsg.) Verfügbar unter: https://www.boell.de/sites/default/files/2023-10/vielfalt-sucht-representation_vielfaltsstudie-teil-3_0.pdf (Zugriff: 10.06.2025)
- ¹² Zentrum für Antidiskriminierung an der Universität Hamburg. Verfügbar unter: <https://www.uni-hamburg.de/antidiskriminierung> (letzter Zugriff: 10.07.2025)

¹³ die Zahl der ausgewerteten Antworten beträgt N=103. Von dieser Gesamtzahl leiten sich die prozentualen Angaben in diesem Bericht ab. Es wurden mehrere Plausibilitätschecks in den Daten gemacht, um zu eruieren, welche unvollständigen Antworten in die Analyse einfließen können. Die Personen (unvollständige Antworten), die die Fragen “Haben Sie sich bereits in Rahmen Ihres beruflichen Kontext mit dem Thema Rassismus beschäftigt” und “Erhalten Sie als Beratungsstelle Anfragen aufgrund von rassistischer Diskriminierung beziehungsweise rassistischen Vorfällen” beantwortet haben, wurden hier zunächst untersucht. Einige fehlenden Antworten, wurden mit den offenen Angaben, die es zu vielen Items gab, ergänzt.

¹⁴ Albert, Mathias, de Moll Verian, Frederick, Quenzel, Gudrun. 2024. „Jugend 2024. Pragmatisch zwischen Verdrossenheit und gelebter Vielfalt.“ Verfügbar unter .: <https://www.shell.de/ueber-uns/initiativen/shell-jugendstudie-2024.html>; <https://www.fes.de/referat-demokratie-gesellschaft-und-innovation/gegen-rechtsextremismus/mitte-studie-2023>. (letzter Zugriff: 10.06.2025)

¹⁵ Mikroaggressionen sind kurz gefasst verletzend und herabwürdigende (non-)verbale Botschaften, die minorisierte und marginalisierte Gruppen im Berufs- und Lebensalltag erfahren. Bildlich betrachtet sind Mikroaggressionen die wiederholt kleinen und großen, subtilen und offensichtlich erlebten Stiche und Seitenhiebe, welches sie erleben. Beispiele wären als Person of Color nach der eigenen Herkunft gefragt zu werden. (Nguyen 2013, S. 22). Nguyen, Toan Quoc: "Es gibt halt sowas wie einen Marionettentäter.". Schulisch-institutionelle Rassismuserfahrungen, kindliche Vulnerabilität und Mikroaggression - In: ZEP: Zeitschrift für internationale Bildungsforschung und Entwicklungspädagogik 36 (2013) 2, S. 20-24 - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-106206 - DOI: 10.25656/01:10620

Anhang

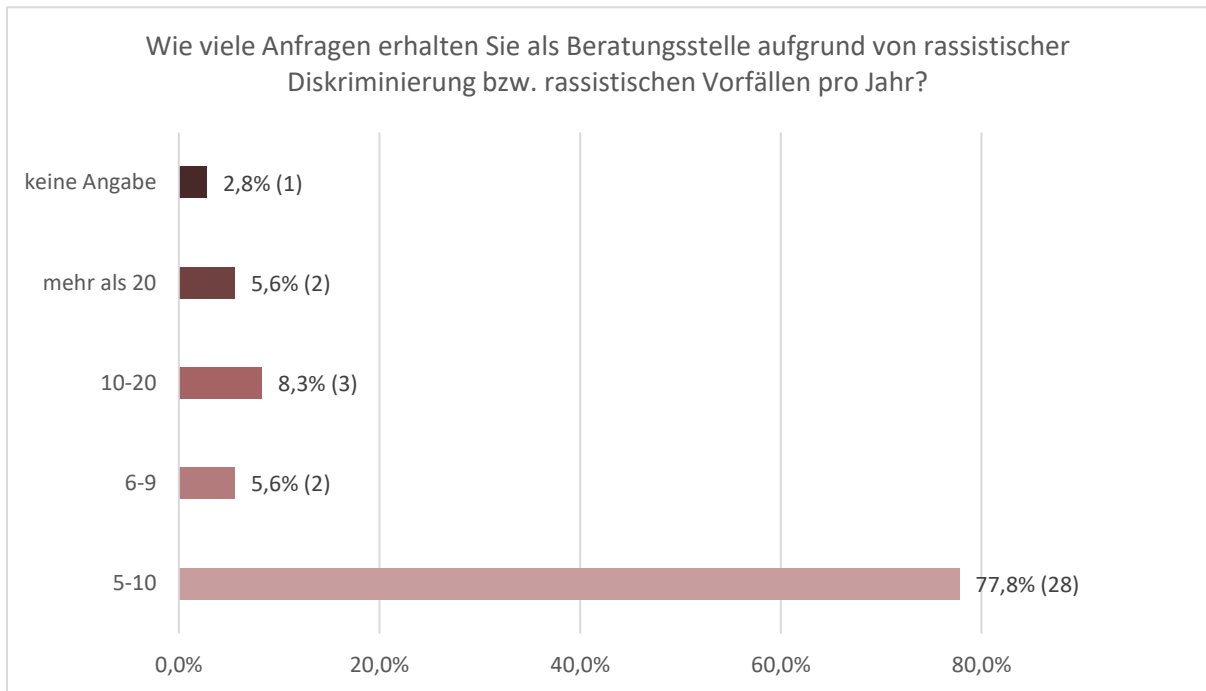


Abbildung (X1): Angaben der Befragten, wie häufig ihre Beratungsstellen pro Jahr eine Anfrage aufgrund von rassistischer Diskriminierung oder eines rassistischen Vorfalls bekommen (n=36).

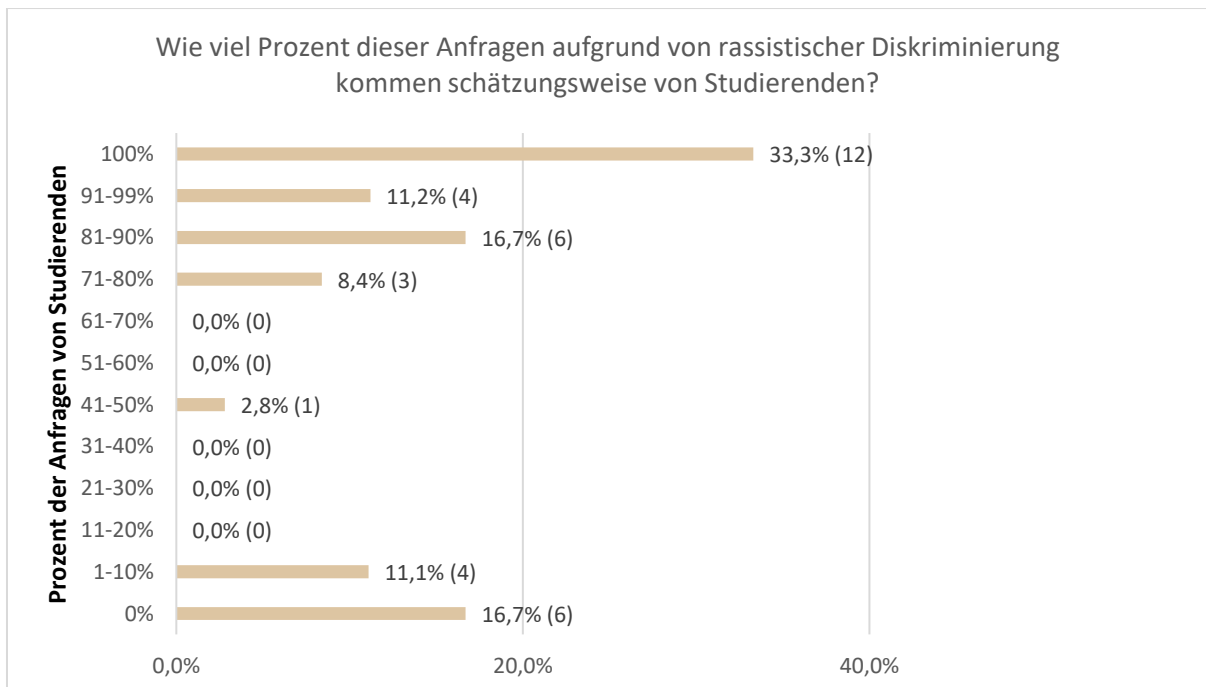


Abbildung (X2): Angaben der Befragten, wie häufig Studierende eine Anfrage aufgrund von rassistischer Diskriminierung oder eines rassistischen Vorfalls bei ihren Beratungsstellen bisher gestellt haben (n=36).

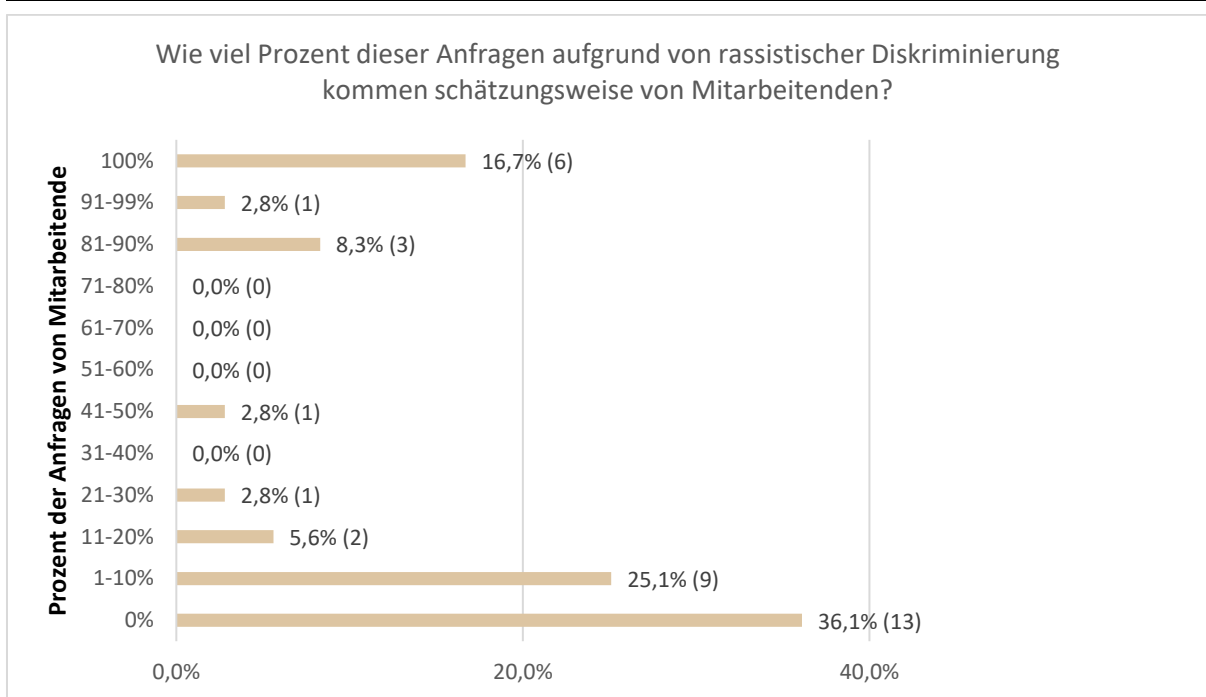


Abbildung (X3): Angaben der Befragten, wie häufig Mitarbeitende eine Anfrage aufgrund von rassistischer Diskriminierung oder eines rassistischen Vorfalls bei ihrer Beratungsstelle bisher gestellt haben (n=36).

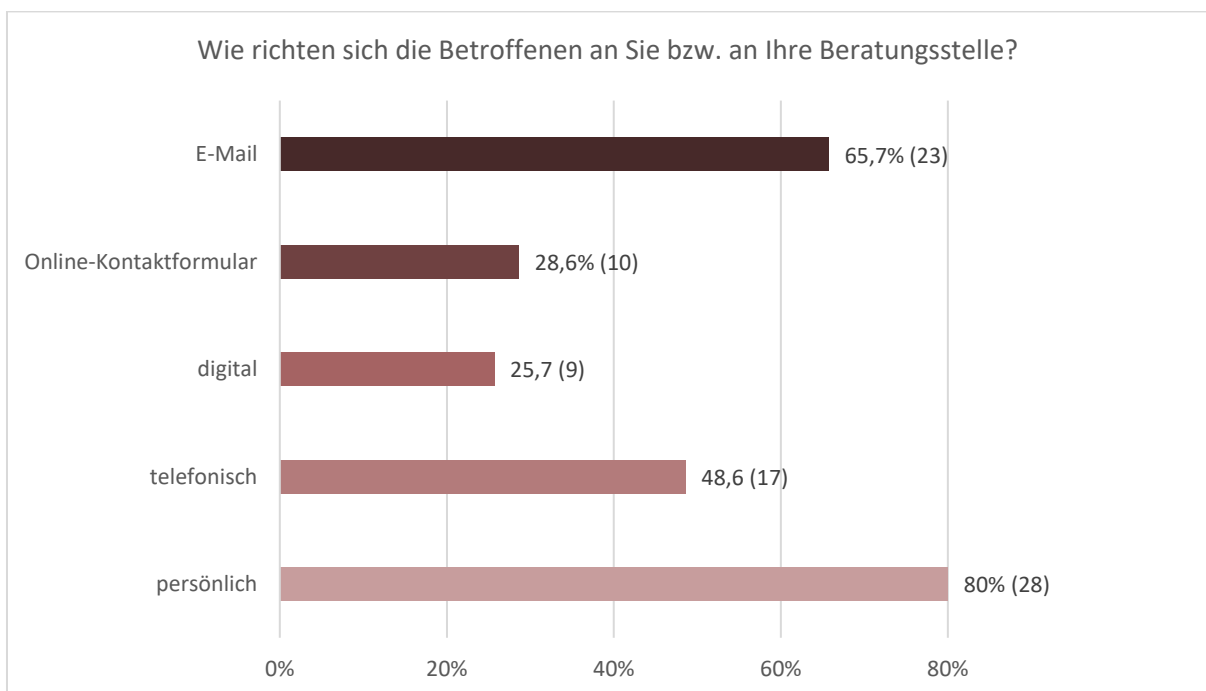


Abbildung (X4): Angaben der Befragten, welche Zugänge es gibt, eine Anfrage aufgrund von rassistischer Diskriminierung oder rassistischer Vorfälle bei einer Beratungsstelle zu stellen (n=35).

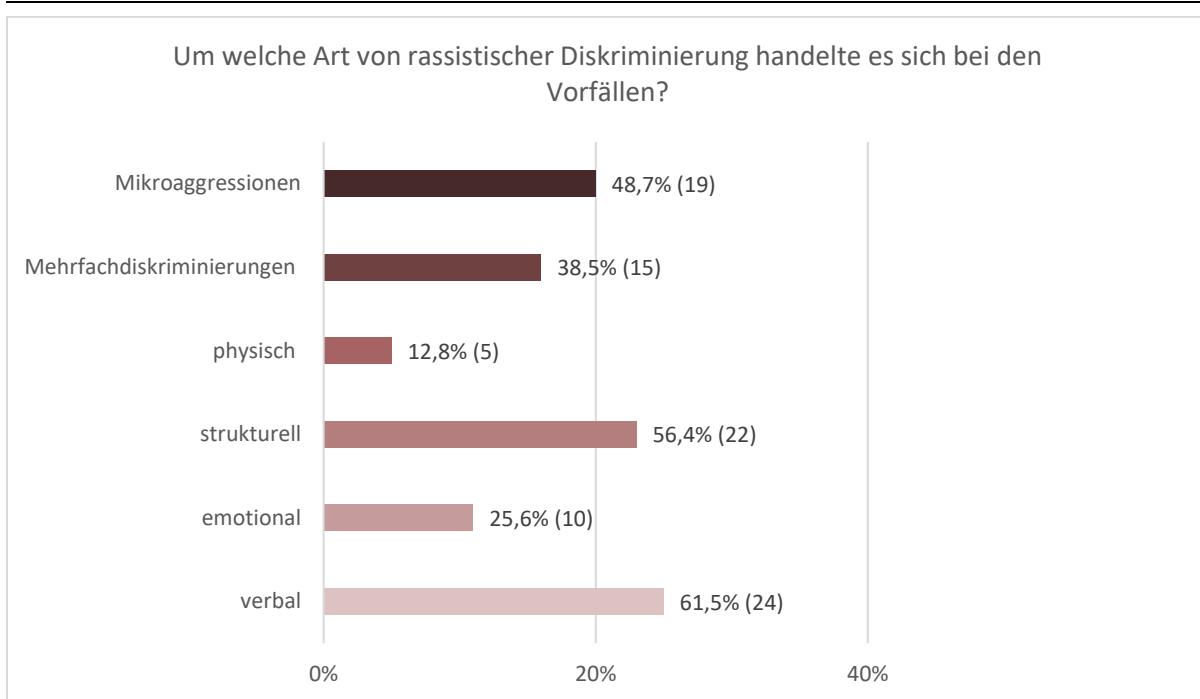


Abbildung (X5): Angaben der Befragten, um welche Art der rassistischen Diskriminierung es sich bei bisherigen Anfragen handelte (n=39).

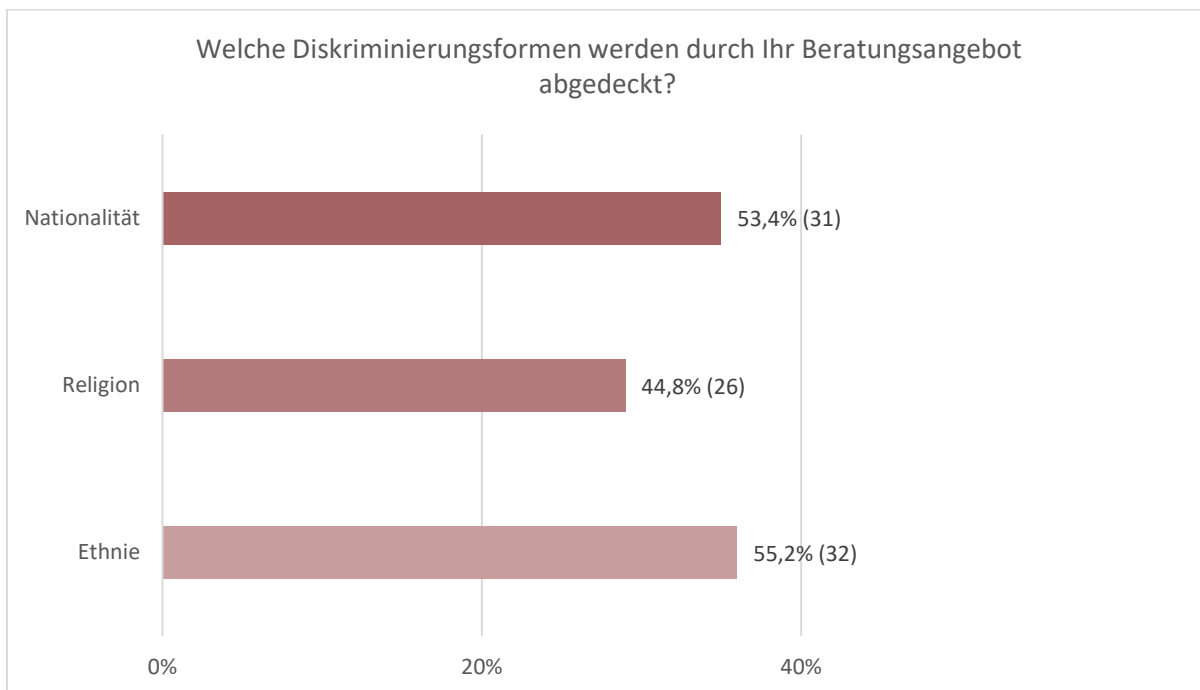


Abbildung (X6): Angaben der Befragten, welche verschiedenen Diskriminierungsformen aus ihrer Sicht durch ihr Beratungsangebot abgedeckt werden (n=58).

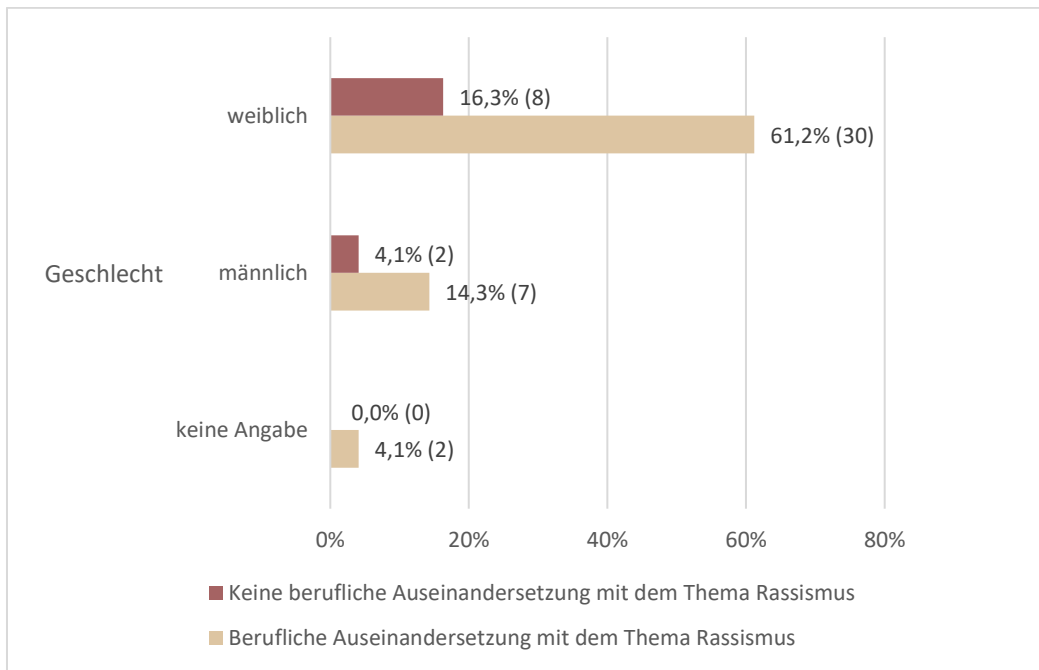


Abbildung (Plot 13): Angaben der Befragten bezüglich ihres Geschlechts, vor dem Hintergrund, ob sie sich bisher im beruflichen Kontext mit dem Thema Rassismus beschäftigt haben (n=49).

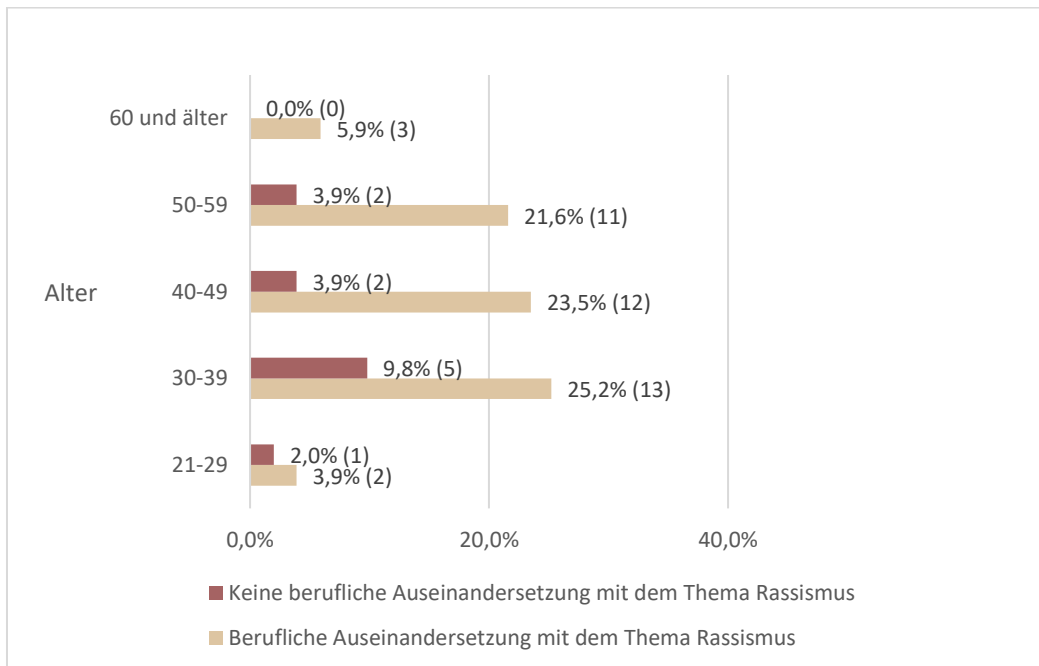


Abbildung (Plot 14): Angaben der Befragten bezüglich ihres Alters, vor dem Hintergrund, ob sie sich bisher im beruflichen Kontext mit dem Thema Rassismus beschäftigt haben (n=51).

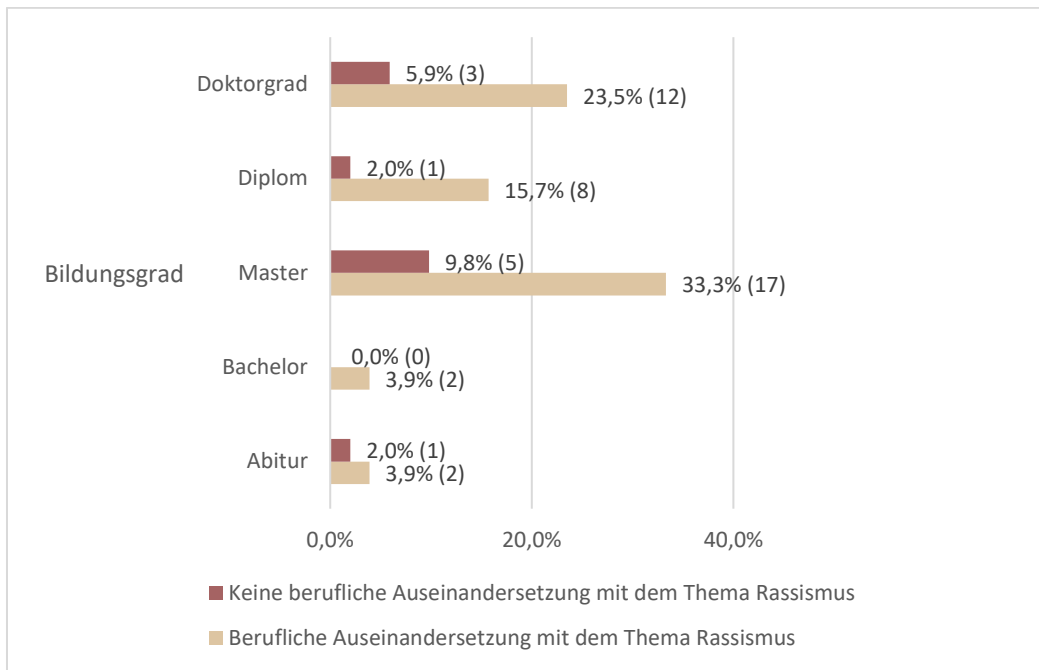


Abbildung (Plot 15): Angaben der Befragten bezüglich ihres Bildungsgrades, vor dem Hintergrund, ob sie sich bisher im beruflichen Kontext mit dem Thema Rassismus beschäftigt haben (n=51).

Herausgebende

AG Rassismuskritische Beratung und Information



Projektteam

Anne Beetz, Jin Jlussi, Sonja Kanemaki