



Fach der Vielfalt?

Bericht zu der „Umfrage zu Diversitätsförderung und Diskriminierung im Ethnologie-Studium“ im Sommersemester 2021, Goethe-Universität Frankfurt

Fach der Vielfalt?

Bericht zu der „Umfrage zu Diversitätsförderung und Diskriminierung im Ethnologie-Studium“ im Sommersemester 2021, Goethe-Universität Frankfurt

Diversität ist im Wahljahr 2021 ein politischer Mode- und Kampfbegriff. Als Vertreter*innen eines Fachs, das sich Vielfalt auf die Fahnen schreibt, tragen wir eine gesellschaftliche Verantwortung, Stellung zu beziehen, indem wir dieses Konzept hinterfragen, mitdefinieren und strategisch nutzen. Um das authentisch und nachhaltig tun zu können, hilft es, sich konkret mit der aktuellen Lage und historischen Entwicklung auseinanderzusetzen und diese aktiv mitzugestalten. Dazu gehört auch, sich mit der anhaltenden Kolonialität unserer Disziplin sowie ihrem dekolonialen Potenzial zu befassen.

In diesem Sinne wurde im Sommersemester 2021 am Institut für Ethnologie eine anonyme Umfrage zu Diskriminierung und Diversitätsförderung durchgeführt, die sich an alle Studierenden im Haupt- und Nebenfach am Institut für Ethnologie richtete. Sie sollte erstmalig ein **Stimmungsbild** dazu einholen, was Studierende **über das Thema Diversität** denken und wie sie es im Studium erleben. Wir wollten herausfinden, ob und wie Studierende am Institut Erfahrungen mit Diskriminierung machen, um frische Anregungen für die Diversitätsförderungs- und Anti-Diskriminierungsarbeit des IE zu sammeln und so das Studienerlebnis längerfristig verbessern zu können—für Alle.

Zu den **konkreten Zielen** der Umfrage zählte:

- Sensibilisierung für Formen der Ausgrenzung, Möglichkeiten des Empowerments und weitere diversitätsbezogene Themen
- Ideen zur Diversitätsförderung am IE sammeln
- Wertschätzung diverser Perspektiven, Erfahrungen und Ansätze in der Ethnologie
- Schaffung eines solidarischen Gesprächsraumes, in dem Wünsche und Beschwerden angehört und Veränderungen gemeinsam verwirklicht werden können
- Positionierung, Verantwortungsübernahme und konstruktive Zusammenarbeit
- Netzwerken, Bestandaufnahme, Ziele setzen, Maßnahmen erarbeiten und kommunizieren

In dem vorliegenden Bericht werden wir die verwendeten Begriffe klären und skizzieren, wie es zu dieser Umfrage kam, um dann eine Auswahl der wichtigsten Ergebnisse zu präsentieren und zu besprechen. Zum Schluss werden wir die nächsten geplanten Schritte bekanntmachen. **Disclaimer:** Die im Bericht und im Fragebogen gewählten Formulierungen spiegeln ausschließlich die Ansichten der Autorinnen wieder und sind keineswegs repräsentativ für das IE.

Problematische Begriffe

„**Diversitätsförderung**“ wird an verschiedenen Universitäten unterschiedlich definiert und praktiziert. In *On Being Included: Racism and Diversity in Institutional Life* argumentiert Sara Ahmed (2012), dass häufig eine große Lücke besteht zwischen symbolischer Diversitätsförderung und der gelebten Erfahrung derer, die „Diversität“ verkörpern. „Diversität“ wird an Universitäten solchen Menschen zugeschrieben, die nicht dem stereotypischen Bild des weißgelesenen deutschstämmigen heterosexuellen Akademikers entsprechen. In einer Ausgabe der Zeitschrift *Humboldt Kosmos* zum Thema „#ProgressDiversity. Weshalb Wissenschaft mehr Vielfalt braucht“ wird berichtet, dass unter deutschen Professor*innen weniger als zehn Prozent einen ausländischen Pass haben, drei Viertel Männer sind und die Mehrheit aus Akademikerhaushalten stammt (Wiarda 2021: 16).

Obwohl sie **strukturelle Ungleichheiten** sichtbar machen, sind solche Statistiken insofern problematisch, dass sie einen vermeintlichen Gegensatz zwischen dem „Normalprofessor“ und den „diversen“ Anderen konstruieren. Durch den Diversitätsbegriff riskiert man also, **Othering** zu institutionalisieren. Weil Anti-Diskriminierungsarbeit und Diversitätsförderungsmaßnahmen zudem oft auf eine performative Weise eingesetzt werden, um zu beweisen, dass eine

Institution nicht rassistisch ist, riskiert der Begriff „Diversität“ in der Praxis Rassismus oft eher zu verschleiern, als dass er ihn bekämpft (Ahmed 2012).

Als strukturelles Phänomen äußert sich Rassismus in vielen Situationen nicht in absichtlichen, hasserfüllten Handlungen, sondern auf routinemäßige, unscheinbare Weise. So beobachtet Patricia Matthew in *Written/Unwritten: Diversity and the Hidden Truths of Tenure*, „It is not exaggerating to say that every academic of color has a story about how their subject position clashed with an institution’s vision of itself“ (2016). Sie argumentiert, dass der **Leistungs-Mythos** an Universitäten eine Objektivität in der Bewertung verschiedener Personen suggeriert, die aber in Wirklichkeit nicht gegeben ist. Adjektive wie „exzellent“ oder „innovativ“ sind nicht an und für sich diskriminierend, doch es wird häufig vergessen, dass sie, so wie auch der „Rasse“-Begriff, **soziale Konstrukte** sind. Oft werden also Exzellenz und Innovationsgabe so konstruiert, dass diese (unbewusst) nur solchen Menschen zugeschrieben werden, deren Eigenschaften man selbst besitzt oder sich wünscht. Wenn solche Maßstäbe von Vertreter*innen der Dominanzkultur gesetzt werden, fällt es diesen entsprechend leichter, ihre Maßstäbe auch zu erfüllen. Aber weil die Maßstäbe als objektiv und fair gelten, wird Menschen, die an ihnen scheitern, die Schuld gegeben—sie seien einfach nicht qualifiziert genug.

Aus diesem strukturellen Umstand lässt sich ableiten, warum Begriffe wie

„Diversitätsförderung“ oft unbeliebt sind. Menschen, die sich mit den **Maßstäben der Dominanzkultur** identifizieren, finden es unfair, dass man versuche, Menschen, die vermeintlich weniger qualifiziert oder begabt seien, besondere Fördermaßnahmen zuteilwerden zu lassen. Andere sehen sich als von den Maßstäben der Dominanzkultur benachteiligt, sodass der Begriff „Förderung“ (anstelle von Gerechtigkeit oder Wiedergutmachung) zynisch anmutet. Beide ablehnende Einstellungen sind, wie die qualitativen Ergebnisse der Studierendenumfrage zeigen, auch am IE vertreten. Die große Mehrheit der Befragten äußerte sich hingegen positiv oder neutral zu dem Thema Diversitätsförderung.

In der Studierendenumfrage und in diesem Bericht geht es aber nicht darum,

abschließend zu bewerten, ob sich die strategische Verwendung des Diversitätsbegriffs lohnt oder vielleicht eher schadet. Hier wird er einfach dazu verwendet, einen **gemeinsamen Diskussionsrahmen** zu schaffen. Denn Vielfalt ist für die Weiterentwicklung von Universitäten unserem IE wichtig. Unter den richtigen Voraussetzungen kann Vielfalt für Dynamik, Innovation und gesteigerte Produktivität stehen. Aber dafür müssen wir gemeinsam überlegen und entscheiden, wie wir ein solidarisches und gewaltfreies Miteinander gestalten können, von dem letztlich **Alle am IE profitieren**. Das ist auch im Sinne des Leitbildes der Goethe-Universität (2014) als „weltoffene Werkstatt der Zukunft mitten in Europa“, die sich explizit „gegen Rassismus, Nationalismus und Antisemitismus“ wendet.



Mach mit bei unserer Umfrage zu
**Diskriminierung und
Diversitätsförderung**
am Institut für Ethnologie!

Die Umfrage richtet sich an alle
Studierenden im Haupt- und
Nebenfach.

Anlass der Umfrage

Da sich Catherine Whittaker in ihrer Forschung und Lehre viel mit den Themen Diversität, Intersektionalität und Diskriminierung auseinandersetzt, hat sie noch bevor ihre Professur offiziell begonnen hatte, angefangen, sich bei Kolleg*innen und Studierenden am IE über die Lage zu informieren. Die Fachschaft der Ethnologie berichtete ihr, dass einige queere Studierende sich im Fach **unwillkommen fühlten**, weil das Thema Gender oft zu wenig zur Sprache käme und dabei aber für viele Dinge eine maßgebliche Variable darstelle, etwa für die eigene Sicherheit während eines Feldforschungsaufenthalts. So könne sich das Gefühl einstellen, dass die Ethnologie im Gegensatz zu ihrem grenzgängerischen Image tatsächlich ein heteronormatives Fach sei, sodass man zwischen der eigenen Identität und einer ethnologischen Karriere wählen müsse. Unter Dozierenden und selbst in der Fachschaft seien queere Personen **unterrepräsentiert**. Außerdem können genderqueere Personen in der Universitätsverwaltung nur mit ihrem Deadname (Geburtsname) verzeichnet werden, was viele zu einem unfreiwilligen „Coming Out“ zwingt.

Schon an dem Thema Sexualität und Genderidentität als nur eines unter vielen Aspekten der Diversität zeigt sich also, dass es großen Rede- und vor allem Handlungsbedarf gibt. Um es aber nicht bei anekdotischen Erzählungen zu belassen, hat Catherine Whittaker eine Diversitätsumfrage erstellt, in Absprache

mit der Fachschaft, dem geschäftsführenden Direktor des IE, Mirco Göpfert, und der Anti-Diskriminierungsbeauftragten der Goethe-Universität, Jana Arnold. Diese Umfrage sollte ein **erstes Meinungsbild** erstellen, bei dem sich Studierende anonym äußern konnten. Ziel war es, zugleich auch einen Reflexionsprozess über sensible Fragen anzuregen und auf bestehende Unterstützungsangebote der Universität und des IEs aufmerksam zu machen. Konzeptuell wurde sie dabei von Ronja Metzger (Gleichstellungsrat des FB 08) unterstützt und Tamara Gupper hat die Umfrage technisch umgesetzt. Das Werbeplakat für Teilnahme an der Umfrage hat Loretta Schatz gestaltet. Sie war außerdem an der Auswertung der Umfrage sowie der Erstellung dieses Berichtes maßgeblich beteiligt. Insgesamt sind diese Umfrage und die daraus entstandenen Ergebnisse also ein **„Team Effort.“**

Gestaltung und Durchführung der Umfrage

Die (nicht repräsentative!) Umfrage bestand aus 33 Multiple-Choice-Fragen, die nach Diskriminierungserfahrungen in verschiedenen Bereichen fragten, sowie über Vorerfahrungen mit bereits existierenden Unterstützungsangeboten und nach Ideen für mögliche Lösungsansätze. Zudem gab es 10

Fragen, die freie Antworten in Textform zuließen. (Den verwendeten **Fragekatalog** finden Sie im Anhang.)

Die Ergebnisse umfassen neben den quantitativ auswertbaren Ergebnissen ca. 13 Seiten mit qualitativen Aussagen in Textform. Was genau mit den Ergebnissen passiert, möchten wir mit den Mitgliedern des IE gemeinsam überlegen. Die Ergebnisse sind aus Datenschutzgründen nicht dazu geeignet, komplett veröffentlicht zu werden. Allerdings wäre es denkbar, in einer Arbeitsgruppe der „**AG Vielfalt**“ an weiteren Möglichkeiten zu arbeiten, wie die Ergebnisse genutzt werden können.

Die Definition von „Diversität“ und „Diversitätsförderung“ wurde in der Umfrage vorerst offengelassen. Studierende hatten also die Möglichkeit, ihre **Definitionen** selbst in Textfeldern zu beschreiben. Allerdings brachte die Umfrage auch Reaktionen zum Vorschein, die Missmut mit früheren Erfahrungen mit bestimmten

Umsetzungen von „Diversitätsförderung“ zum Ausdruck brachten. In diesem Bericht soll es vor allem darum gehen, einen Überblick über die vielfältigen Perspektiven und Herausforderungen von Studierenden am IE zu geben.

Die Umfrage war im Sommersemester 2021 zwischen dem 01.06. und 31.07.2021 geöffnet. Insgesamt nahmen 62 Studierende an der Umfrage teil, davon 40 BA-Studierende, 12 MA-Studierende und 6 PhD-Studierende. An einer Testversion der Umfrage hatten außerdem 16 BA-Studierende aus einem Proseminar zu Migrationsethnologie teilgenommen. Von diesem ersten Durchlauf werden, um die Ergebnisse nicht zu verfälschen, nur die qualitativen Daten miteinbezogen. Jedoch sind die quantitativen Ergebnisse bei beiden Versionen vergleichbar. Auch zu bedenken ist, dass die Thematik eine selektive, also nicht repräsentative, für das Thema sensibilisierte Studierenden-Gruppe aktiviert haben könnte.

^{2,3)} Was bedeutet Diversitätsförderung für Sie? (max. 100 Wörter)

- Akzeptanz und Gleichheit aller
- Das bedeutet für mich, dass man sich für die Gleichberechtigung aller Studierenden einsetzt und jedem die gleichen Startmöglichkeiten gibt.
- Das der Schutz dieses Raum geschaffen wird, in dem man sich bedenkenlos über seine Vorzüge und Präferenzen auf bestimmten Kultur und Handlungssitten sowie Identitäten sprechen kann. Der gegenseitigen Respekt soll aufrecht erhalten werden.
- Das man auf Unterschiede aufmerksam macht, diese nicht als Schwächen abtut und diese verstärkt. Das man klarmacht das es auch in unterschieden, Gemeinsamkeiten geben kann und ein Unterschied nichts bedrohliches sieht.
- Den Menschen individuellen Support zugestehen, viele Hilfsangebote für Gleichberechtigung anbieten, sodass jeder aus seinem Erfahrungsschatz heraus einen positiven Beitrag leisten kann. Bsp: Förderung im Schreibzentrum vermehren, viele Termine seien belegt, das Schreiben jedoch essenziell für das Studium
- Die Unterstützung unsere Vielfalt zu verbessern und Menschen die eine Minderheit darstellen eine Plattform zu bieten und zu verhelfen sichtbar zu werden
- Diversitätsförderung bedeutet für mich Diversität akzeptanter zu machen und den Menschen Die Wahl geben sich diverser zu verhalten. D.h. dass diese keine Nachteile durch ihre Identität oder Meinung (oder anderem) zu bekommen.
- Diversitätsförderung bedeutet für mich, dass hierfür die geeigneten Bedingungen geschaffen werden. Beispiele: Räume (safe spaces) schaffen für den Austausch, vereinfachtes Starten von Projekten, Hürden für etwa Bewerbungen senken
- Diversitätsförderung ist dazu da, unsere Vielfältigkeit zu unterstützen und zu erweitern. Dies bedeutet offen für alle Menschen zu sein, niemanden oder keine Gruppe auszuschließen und aktiv jeden miteinzubeziehen.
- Ein politisches und soziales Fundament schaffen um die Vielfältigkeit zu fördern und zu ermöglichen.
- Erforschung, vor allem MIT den betreffenden Personen, welche Bedürfnisse vorherrschen. Aufklärung und Sichtbarmachung der Angebote.
Angebote für Awareness-Förderung (z.B. zum Thema Redeanteile im Seminar).

Die Ergebnisse

Die **quantitativen Ergebnisse** der Studie geben einen Einblick in die unterschiedlichen Hintergründe der befragten Studierenden am IE. Zum Teil werden hier auch vermeintlich kleine Zahlen vorgestellt werden, weil es im Falle mancher Gruppen wichtig ist, zu zeigen, dass es sie überhaupt gibt.

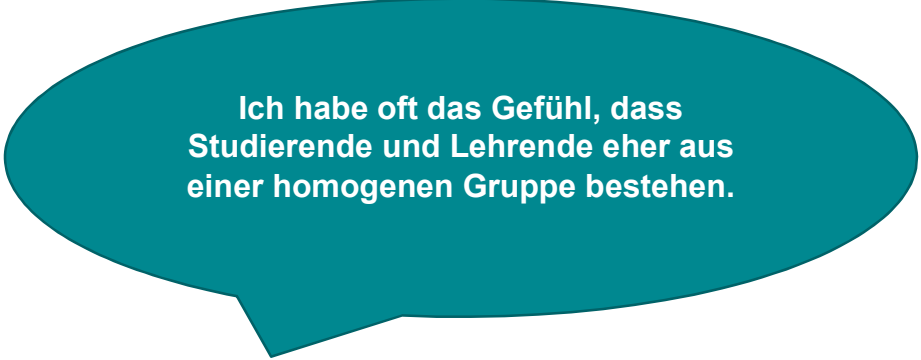
- 59% der Befragten arbeiten neben dem Studium
- 20 % haben Pflegeverantwortung
- 21% sprechen Deutsch nicht als Erstsprache
- 29% geben an, dass sie von anderen meistens nicht als Deutsch gelesen werden
- 27% identifizieren sich nicht (primär) als heterosexuell/ haben eine queere Identität
- 24% leben mit körperlichen oder psychischen Einschränkungen
- 39% studieren als erstes Mitglied in ihrer Familie

Das IE ist damit ein vielfältiger Ort. Die hier genannten Ergebnisse liegen in vielen Bereichen über dem universitären Mittelwert, wie ein Vergleich mit der universitätsweiten Studierendenbefragung der Goethe-Universität von 2018 zeigt, etwa im Bereich Pflegeverantwortung, Deutsch als Erstsprache, Leben mit Beeinträchtigungen. (Im Bereich Arbeiten neben dem Studium nicht. Außerdem wurden in der universitären Studie Parameter, wie „werden Sie als weiß gelesen“ nicht abgefragt.)

Allerdings geben manche Umfrageteilnehmer*innen auch besondere **Herausforderungen** in Ihrem Studienalltag an:

- 49% der Befragten fühlen sich aufgrund Ihres sozialen Hintergrundes manchmal fremd an der Universität
- 45% geben an, dass Sie an der Uni keine Vertrauensperson haben
- 13% betrachten sich selbst nicht als privilegiert
- 23% bleiben im Studienalltag lieber anonym
- 24% gaben an, dass es am IE keine Lehrperson gibt, die aussieht wie sie
- 15% können sich in Frankfurt nicht auf ein soziales Netzwerk verlassen

Einige Zitate aus dem **qualitativen Teil** der Umfrage sollen nun helfen, die gerade genannten Studienerfahrungen aus verschiedenen Perspektiven plastischer zu machen. Gemeint ist, dass Betroffene zu Wort kommen sollen, aber nicht, dass sie repräsentativ für bestimmte Gruppen stünden.



Ich habe oft das Gefühl, dass Studierende und Lehrende eher aus einer homogenen Gruppe bestehen.

„Ich selber bleibe lieber anonym - mit einer Angststörung und als trans Person ist es für mich so angenehmer.“

„Ich sehe mich als privilegiert, da ich hier als weiß gelesen werde. Auf der anderen Seite kann ich nicht ohne Angst die Hand meines Partners halten, oder auf die Unterstützung meiner Familie hoffen.“

„Ich lerne und reflektiere mehr, wenn ich mich in den Unterricht einbringe. Ich habe allerdings große Probleme mit zu viel Aufmerksamkeit.“

„Mir fällt es schwer, mich durch die Strukturen durchzuarbeiten und mich zurecht zu finden.“

„Ich habe leider keine Werbung oder Info-Material (z.B. Info-Flyer oder Plakate, Workshop-Angebote, Vorträge) vom Gleichstellungsrat des FB08, Gleichstellungsbüro oder Diversity Compact Portal gesehen oder erhalten.“

„Als jemand, der nur die Realschule abgeschlossen hat und sich dann raufgearbeitet hat, kann ich sagen, dass ich nicht immer alles sagen kann, was ich denke.“

„Die digitale Lehre war von enormen Nachteil für meine gesundheitliche Verfassung“

„Rassistische (auch wenn nicht absichtlich – na super) Bemerkungen fallen aufgrund fehlender Awareness allerdings schon ab und zu.“

“Es gibt viele Rechte an der Uni. Da ich nicht weißgelesen bin macht mir das Angst.”

Sehr gut, dass es diese Umfrage gibt. Ich denke, das ist ein Thema, bei dem sich immer noch viel zu viele Menschen nicht bewusst sind, wie groß und wichtig es ist.

Nächste Schritte

Die Umfrage belegt, dass vielen Befragten (81%) das Thema Chancengleichheit im Studium sehr wichtig ist und dass 55% bereit wären, bei einer „AG Vielfalt“ mitzumachen.

Ideen von Studierenden, was am IE getan werden sollte:

- Betroffenen Gehör schenken
- Diskriminierungserfahrungen ernst nehmen.
- Austausch fördern. Seminar und Workshops um aufzuklären und zu sensibilisieren, damit Betroffene sich frei äußern können.
- Dozierende mehr schulen.
- „Offene Vorlesung,“ in der Studierende Vorträge für alle vorbereiten.
- Stimmen von Studierenden sollten nicht als prinzipiell unerfahren eingeordnet werden.
- Wissenschaftliche Auseinandersetzung mit dem Thema Diskriminierung in Seminaren oder in niedrigschwelligen Themenabenden und Workshops.
- Auswahl der Dozierenden diverser gestalten.
- Bewusst auf Diversität in der Lehre achten.
- Nachforschen, ob und wie Diskriminierung vorkommt, indem man:
 - Regelmäßige Umfragen durchführt
 - Studierende besser kennen lernt und herausfindet, welche Belastungen es gibt.

- Vertrauenspersonen benennen, die nicht an Benotung beteiligt sind (z.B. Ombudspersonen) und bessere Bewerbung der Anlaufstellen.
- Stipendien (exklusiv z.B. für Personen aus Haushalten mit niedrigem Einkommen).
- Barrierefreiheit.
- Bessere und längere Kinderbetreuung.
- Mehr Sprachförderung.
- Einfache Namens-/ Pronomensänderung für transgender/genderqueere Studierende, ohne Coming-Out.
- Mehr Unterstützung vor und während der Forschungsphase:
- Statt „heroischer Ethnologentaufe“ mehr Sensibilität und Raum/ Akzeptanz für verschiedene Erfahrungsbedingungen während der Feldforschung.
- Mehr fachspezifische Informations-Angebote (z.B. Für Finanzierungsmöglichkeiten von Feldforschung)
- Klare Positionierung des Fachbereichs gegen Diskriminierung.



Dieser Bericht wird auf der Webseite des IE veröffentlicht und in einer Veranstaltung für Studierende am 24.11.2021 vorgestellt. Mit der dort geplanten Gründung einer AG Vielfalt ist der Grundstein dafür gelegt, dass eine **längerfristige Auseinandersetzung mit Diversität am IE** starten kann.

Schlussbemerkungen

Die Ergebnisse der ersten „Umfrage zu Diversitätsförderung und Diskriminierung im Ethnologie-Studium“ (Sommersemester 2021) an der Goethe-Universität Frankfurt zeigen, dass die Mehrheit der Befragten sich für mehr Anti-Diskriminierungsarbeit und Diversitätsförderung am IE ausspricht. Auch das Interesse an der geplanten AG Vielfalt war groß. Außerdem haben viele Studierende lehrreiche Einblicke in ihre Vorstellungen von Vielfalt und ihre Erfahrungen mit Diskriminierung gegeben.

An Alle, die mitgemacht haben: **herzlichen Dank!**

Anhang

Der Fragebogen

Seite 1:

1. Im wievielten Studiensemester sind Sie? (Zahl)

2a. Studieren Sie Ethnologie im Haupt- oder Nebenfach? (HF/NF)

2b. Sind Sie BA, MA, dt.-franz. MA, Promotionsstudierende*r? Bitte ankreuzen:
(BA/MA/dfMA/PhD/nA)

Seite 2:

3a. Wie wichtig ist Ihnen das Thema Chancengleichheit im Studium?

3b. Auf einer Skala von 1 bis 5: (1: unwichtig, 5: sehr wichtig; unentschlossen)

4a. Was bedeutet Diversität für Sie? (max. 100 Wörter)

4b. Was bedeutet Diversitätsförderung für Sie? (max. 100 Wörter)

Seite 3:

3a. Betrachten Sie sich selbst als privilegiert? (ja/nein/weiß nicht)

3b.

- Identifizieren Sie sich als _? (weiblich, männlich, nicht-binär, keine Antwort)
- Identifizieren Sie sich als (primär) heterosexuell? (ja/nein/kA)
- Müssen Sie neben dem Studium arbeiten? (ja/nein/kA)
- Wurden Sie vor dem Abitur gut auf Ihr Studium vorbereitet?
- Lesen Sie gerne in Ihrer Freizeit?

- Sind Sie der/die Erste, die/der in Ihrer Familie studiert?
- Haben Sie Pflegeverantwortung für Kinder oder andere Familienmitglieder?
- Leben Sie mit körperlichen oder psychischen Einschränkungen?
- Ist Deutsch Ihre Erstsprache?
- Sehen Sie sich selbst als deutsch?
- Sehen Andere Sie als deutsch?
- Werden Sie als weiß gelesen?
- Gibt es Lehrpersonen am Institut für Ethnologie, die wie Sie aussehen?
- Gibt es Lehrpersonen am Institut für Ethnologie, die Sie derselben sozialen Schicht wie Ihre Eltern zuordnen würden?
- Fühlen Sie sich im Lehrangebot repräsentiert?
- Wurden Sie dieses Semester mehrmals von Kommiliton*innen gelobt?
- Wurden Sie dieses Semester mehrmals von Lehrpersonen gelobt?
- Haben Sie an der Universität eine oder mehrere Vertrauensperson(en)?
- Können Sie Ihre Meinung in Seminaren frei äußern, ohne Nachteile oder Bestrafung zu befürchten?

4a. Würden Sie im Studienalltag lieber sichtbar oder anonym sein? (sichtbar/anonym)

4b. Warum? Bitte ausführen: (max. 50 Wörter)

Seite 4:

5a. Ist die Goethe Uni ein diversitätsfreundlicher Ort? (j/n/wn)

5b. Haben Sie in der vergangenen Woche an der Universität Erfahrungen gemacht oder Situationen beobachtet, die Sie mit Diskriminierung in Verbindung ziehen? (j/n)

6a. Haben Sie am Ethnologie-Institut Diskriminierung erlebt oder beobachtet? (Nie; einzelne Situationen; oft; ständig; weiß nicht)

6b. Hat die digitale Lehre Diskriminierungserfahrungen verändert? (Auf einer Skala von 1 bis 5: 1: deutlich verschlechtert; 5. Deutlich verbessert)

7. Möchten Sie uns mehr über ihre Erfahrungen und Beobachtungen schildern, Beispiele geben? (max. 150 Wörter)

Seite 5:

8. In welchen Bereichen wünschen Sie sich mehr Diversitätsförderung? Bitte alle, die relevant sind, ankreuzen:

- Auswahl von Lehrpersonen/Tutor*innen/studentischen Hilfskräften
- Lektürelisten
- Diversitätssensible Verhaltensregeln bzw. Code of Conduct
- Diversitätsbezogene Seminarinhalte und Veranstaltungen
- Kommunikation (z.B. gendergerechte Sprache)
- Technisch-administrativer Bereich (z.B. Flexibilität in der Namensnennung)
- Weitere Bereiche (bitte eingeben): (max. 50 Wörter)

Seite 6:

9a. Welche Angebote und Ansprechpartner*innen der Uni sind Ihnen bekannt? Bitte alle, die relevant sind, ankreuzen:

- Fachschaft der Ethnologie
- Ethnologische Schreibberatung
- Frankfurter Akademische Schlüsselkompetenz-Training
- Schulungen der Universitätsbibliothek
- Mentoring
- Fachstudienberatung
- Beratung zum barrierefreien Studium
- Psychotherapeutische Beratungsstelle
- Familien-Service
- Studentenwerk (z.B. psychosoziale Beratung)
- ASTA-Beratungsangebote
- Studien-Service-Center (SSC)
- Antidiskriminierungsstelle
- Gleichstellungsbüro
- Diversity-Tag
- Diversity Compact Portal
- Gleichstellungsrat des FB 08
- Ombudsperson für Studierende und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen
- Hochschulgemeinden

9b. Welche davon haben Sie bisher kontaktiert/ in Anspruch genommen? Bitte alle, die relevant sind, ankreuzen:

- Fachschaft der Ethnologie

- Ethnologische Schreibberatung
- Frankfurter Akademische Schlüsselkompetenz-Training
- Schulungen der Universitätsbibliothek
- Mentoring
- Fachstudienberatung
- Beratung zum barrierefreien Studium
- Psychotherapeutische Beratungsstelle
- Familien-Service
- Studentenwerk (z.B. psychosoziale Beratung)
- ASTA-Beratungsangebote
- Studien-Service-Center (SSC)
- Antidiskriminierungsstelle
- Gleichstellungsbüro
- Diversity-Tag
- Diversity Compact Portal
- Gleichstellungsrat des FB 08
- Ombudsperson für Studierende und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen
- Hochschulgemeinden

9c. Haben Sie hierzu Kommentare? (max. 50 Wörter)

Seite 7:

10. Was wünschen Sie sich, dass das Institut für Ethnologie für Diversitätsförderung und gegen Diskriminierung tun könnte? (max. 100 Wörter)

11. Was könnte die Goethe-Universität tun? (max. 100 Wörter)

12. Was könnten Studierende tun? (max. 100 Wörter)

13. Wären Sie bereit, bei einer AG Diversität mitzuwirken? (j/n)

Seite 8:

15. Vielen Dank für das Ausfüllen dieser Umfrage! Wir freuen uns über Ihr Feedback: (max. 100 Wörter)