

Gruppendiskussionen als Element eines Antidiskriminierungsmonitorings

Nilay Bayirti (n.bayirti@tu-berlin.de) , Aline Oloff 

Abstract: Vor dem Hintergrund gesetzlicher Vorgaben und dem Bemühen um eine strukturelle Verankerung von Diversitäts- und Antidiskriminierungspolitiken an deutschen Hochschulen gewinnt die Frage nach Grundlagen und praktischer Ausgestaltung von Antidiskriminierungsarbeit an Bedeutung. Was Hochschulen über ihre Mitglieder und deren Wohlbefinden wissen und wie sie Handlungsnotwendigkeiten erkennen (können), ist dabei zentral. Während quantitative Datenerhebungen, meist als Online-Befragungen, zuletzt einen regelrechten Boom erleben, werden auf qualitativen Methoden basierende Alternativen weitaus weniger genutzt. Im vorliegenden Beitrag stellen wir eine Pilotstudie vor, die Gruppendiskussionen als Baustein eines Antidiskriminierungsmonitorings entwickelt und diskutiert. Dabei gehen wir vor allem auf die methodischen und forschungsethischen Überlegungen ein, die die Konzeption und Umsetzung der Gruppendiskussionen angeleitet haben. Das entwickelte Instrument wird als Handreichung bereitgestellt.

Schlagworte: Antidiskriminierung, Antidiskriminierungsdaten, Diversität, Hochschule, Monitoring

Eingereicht: 12. Dezember 2025

Angenommen: 16. März 2026

Veröffentlicht: 29. Oktober 2026

DOI: <https://doi.org/10.17169/ogj.2026.428>

Ergänzendes Material: Das Erhebungsinstrument für die Durchführung von Gruppendiskussionen im Rahmen eines systematischen Antidiskriminierungsmonitorings an Hochschulen ist zu finden unter doi: [10.5281/zenodo.20554364](https://doi.org/10.5281/zenodo.20554364)

Forschungsförderung: Der Beitrag ist im Kontext der Nachwuchsforschungsgruppe „Fix the Institution!“ entstanden. Die Arbeit der Gruppe wurde durch die Berlin University Alliance im Querschnittsthema Gender und Diversity finanziert.

Dieser Beitrag ist Teil der Special Issue „Institutionalizing Gender and Diversity: Interdisciplinary Perspectives“, herausgegeben von Sarah Bellow-Blakeley, Aline Oloff, Pichit Buspavanich, Mirjam Fischer und Celine Vallender, und wurde redaktionell betreut von Mirjam Fischer und Anita Runge.

Gruppendiskussionen als Element eines Antidiskriminierungsmonitorings

Einleitung

In Leitbildern, Mission-Statements und Selbstverpflichtungen versprechen Hochschulen in Deutschland und anderen Ländern seit längerem Chancengleichheit, Schutz vor Diskriminierung und einen wertschätzenden Umgang mit Vielfalt beziehungsweise Diversität. Im Kontext von Wettbewerb und Exzellenzanspruch sind Gleichstellung und Diversität längst Prestigethemen geworden, die jede Universität für sich beansprucht. Doch wie Gülay Çağlar und Jennifer Chan de Avila (2021) attestieren, ging es dabei bislang meist um die „sonnige Seite“ von Diversität; die darunterliegenden strukturellen Diskriminierungs- und Machtverhältnisse, die an Universitäten wirken, wurden größtenteils ausgespart (Çağlar/Chan de Avila 2021, 320; Thompson/Vorbrugg 2018). In jüngster Zeit bringen neue Regelungen in Hochschulgesetzen etwas Bewegung in die Angelegenheit. In einzelnen deutschen Bundesländern sind mittlerweile Diversitäts- und/oder Antidiskriminierungsbeauftragte an Hochschulen vorgesehen, zusätzlich zur auf das Geschlechterverhältnis fokussierenden Gleichstellungsarbeit. Im Zusammenhang mit dem hier entstehenden hochschulischen Aufgaben- und Arbeitsfeld stellt sich die Frage nach der praktischen Ausgestaltung von Antidiskriminierungsarbeit und nach den Grundlagen, auf denen diese basiert. Ein wichtiger Aspekt dabei sind die Informationen, die Hochschulen über ihre Mitglieder und deren Erfahrungen zur Verfügung stehen und die häufig als Voraussetzung wie Grundlage der Antidiskriminierungsarbeit ausgewiesen werden. Diese Informationen werden gegenwärtig meist über Befragungen ermittelt. Besonders Online-Befragungen zu Diversität, Diskriminierungserfahrungen und/oder Einschätzungen des sozialen Klimas an der jeweiligen Einrichtung haben in den letzten Jahren einen regelrechten Boom erfahren. An Methoden der qualitativen Sozialforschung orientierte Formate werden hingegen im Bereich der Antidiskriminierungsarbeit selten eingesetzt.¹ Dabei können diese ein wichtiger Bestandteil im Antidiskriminierungsmonitoring an Hochschulen sein, so unsere Ausgangsthese im vorliegenden Beitrag.

¹ Grundlage dieser Feststellung sind die Ergebnisse einer weiteren Studie, die wir im Rahmen der Forschungsgruppe „Fix the Institution!“ zur Erhebung von Diversitäts- und Antidiskriminierungsdaten an bundesdeutschen Universitäten in den letzten zwei Jahren durchführten. An dieser Forschungsarbeit waren Madita Hardegen, Tarunai Lamb und Paula Leitenberger beteiligt. Die Publikation der Studienergebnisse ist in Vorbereitung.

Als Antidiskriminierungsmonitoring verstehen wir die systematische Erfassung und Verarbeitung von Informationen, die Aufschluss über das Diskriminierungsgeschehen an einer Einrichtung geben und zur Grundlage einer auf Struktur- wie Kulturveränderung zielenden Antidiskriminierungsarbeit werden. Ein Antidiskriminierungsmonitoring sollte in unserem Verständnis vielfältige Daten umfassen: Daten aus sich wiederholenden, differenziert und reflektiert angelegten qualitativen und quantitativen Befragungen, die Erfahrungen, Einschätzungen sowie Repräsentation erfassen, ebenso wie Informationen aus der standardisierten Falldokumentation der hochschulischen zentralen wie dezentralen Antidiskriminierungsberatung sowie weiterer Anlaufstellen, die Meldungen erfassen. Wir verwenden den Begriff des Monitorings folglich bewusst in einem breiteren Verständnis als im üblicherweise engeren, eine quantitative Datengrundlage voraussetzenden Gebrauch.

Im vorliegenden Artikel stellen wir nach einer einführenden Betrachtung zur Erhebung von Antidiskriminierungsdaten im Hochschulkontext eine Pilotstudie vor, in deren Rahmen wir Gruppendiskussionen mit Studierenden durchführten. Unser zentrales Anliegen dabei war, die Methode der Gruppendiskussion als Element eines Antidiskriminierungsmonitorings zu erproben und auf Grundlage unserer spezifischen methodischen Vorüberlegungen sowie unserer Erfahrungen in der Durchführung und Auswertung ein Erhebungsinstrument zu entwickeln. Dieses Instrument stellen wir in Form einer Handreichung im Anhang zur weiteren Verwendung bereit.

Vielfalt und Diskriminierung ‚messen‘? Antidiskriminierungsdaten an Hochschulen

Aus dem Bereich der auf das Geschlechterverhältnis bezogenen Gleichstellungsarbeit ist das Argumentieren mit Zahlen und prozentualen Anteilen vertraut. Das zugrundeliegende Datenmonitoring, auch Gender- oder Gleichstellungscontrolling, stützt sich auf Verwaltungsdaten, die systematisch bei der Einstellung oder Immatrikulation erfasst werden. Die Ausweitung des Datenmonitorings auf weitere diskriminierungsrelevante Kategorisierungen ist gegenwärtig kontroverser Diskussions- und Forschungsgegenstand in gleichstellungsbezogener Hochschulforschung wie Gleichstellungspraxis.² Im Hochschulkontext wird sich dabei in der Regel an den im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) formulier-

2 Beispielhaft sei an dieser Stelle auf die Tagung „Diversität an Hochschulen erheben“ im November 2024 an der Goethe-Universität Frankfurt am Main (<https://www.uni-frankfurt.de/154348793/tagungsankundigung-diversitat-an-hochschulen-erheben.pdf>) sowie auf die im Kontext des Netzwerks Diversity an Hochschulen (<https://netzwerk-diversity.de>) arbeitende Arbeitsgruppe Daten und Monitoring verwiesen. (Letzter Zugriff jeweils am 05.12.2025.)

ten Schutzkategorien orientiert, die um die Kategorien soziale Herkunft und/oder ökonomische Lage erweitert werden. Verwaltungsdaten können hier allerdings nur sehr begrenzt Auskunft geben. Neben der Geschlechtszugehörigkeit³ stehen lediglich Angaben zum Alter und der Nationalität zur Verfügung. Für die Erfassung von Diversität beziehungsweise Repräsentationsverhältnissen wird daher gegenwärtig auf eigens erhobene Daten, sogenannte Befragungsdaten, gesetzt.

Während das Gleichstellungscontrolling in seiner regelhaften Form seit längerem zum festen Bestandteil hochschulischer Gleichstellungsarbeit gehört, befindet sich die Erhebung von Antidiskriminierungsdaten⁴ über Befragungen jedoch noch ganz am Anfang; einheitliche Instrumente oder Vorgehensweisen liegen (noch) nicht vor. Fest steht, dass eine einfache Erweiterung des herkömmlichen Gleichstellungscontrollings um den Aspekt Diversität nicht ausreicht, sondern dass komplett neue Erhebungsinstrumente entwickelt, aber auch neue Wege der Daten- und Informationsermittlung beschritten werden müssen – vor allem, wenn im Unterschied zum Gleichstellungscontrolling, das sich auf Grundlage von Verwaltungsdaten ausschließlich auf der Ebene der Repräsentation bewegt, über Befragungen auch Informationen zum Diskriminierungsgeschehen erfasst werden sollen, wie es häufig der formulierte Anspruch ist.

In diesem Zusammenhang halten wir die Entwicklung eines systematischen und nachhaltigen Antidiskriminierungsmonitorings für dringend geboten, das

- über das rein numerische Erfassen von konstruierten Gruppenzugehörigkeiten hinausgeht und vor allem Diskriminierungsgeschehen adressiert,
- die Erhebung von Daten breiter fasst und neben quantitativen auch qualitative Erhebungsmethoden sowie Informationen und Wissen aus der Antidiskriminierungsberatung einbezieht,
- in regelmäßigen, auf Qualitätsstandards basierenden und reflexiv begleiteten Erhebungszyklen besteht und
- grundlegender Bestandteil nachhaltig ausgestatteter und auf strukturelle wie kulturelle Veränderung zielender Antidiskriminierungsarbeit ist.

3 In den Verwaltungsdaten der Hochschulen basiert die Erfassung der Kategorie Geschlecht in der Regel auf dem Eintrag im Personenstandsregister. Mit der Änderung des Personenstandsgesetzes im Jahr 2018 wurde die Erfassung auf vier Kategorien erweitert: weiblich, männlich, divers, keine Angabe. Die bukoF empfiehlt darüber hinaus, den amtlichen Geschlechtseintrag von der hochschulinternen Kommunikation zu entkoppeln und in Befragungen zusätzlich die geschlechtliche Selbstidentifikation zu erfassen, da der Registereintrag nicht für alle Personen mit ihrer Geschlechtsidentität übereinstimmt (vgl. bukoF 2022).

4 Wir haben uns hier für die Bezeichnung Antidiskriminierungsdaten als Oberbegriff entschieden in Analogie zum oben eingeführten Verständnis eines Antidiskriminierungsmonitorings. Antidiskriminierungsdaten sind in unserer Verwendung folglich Daten verschiedener Typen sowie unterschiedlicher Herkunft und Form. In den von uns untersuchten Befragungen (siehe Fußnote 1) werden sehr unterschiedliche Daten in sehr unterschiedlichen Formen und Itemkonstruktionen abgefragt; häufig handelt es sich um eine Kombination aus Items, die Identifikationen und Zugehörigkeiten entlang geschützter Kategorien abfragen, sowie aus Items, die Erfahrungen **beziehungsweise** Einschätzungen erfassen.

Wichtige Orientierung für die Entwicklung eines solchen hochschulischen Antidiskriminierungsmonitorings bieten die von Selbstorganisationen und Communities entwickelten Erhebungsstandards. Stellvertretend seien hier die von Nasiha Ahyoud et al. (2018) „in einem Konsultationsverfahren mit diskriminierungs- und rassismuserfahrenen Communities“ (Gyamerah et al. 2022, 5) entwickelten sieben Kernprinzipien für die Erhebung von „Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten“ (ADGD)“ (ebd.) erwähnt: die Aufklärung über den Sinn und Zweck der Datenerhebung; die Freiwilligkeit der Teilnahme; die Selbstidentifikation der Befragten (anstatt Fremdzuschreibung); das Recht, multiple und intersektionale Identitäten wählen und angeben zu können; die durchgängige Beteiligung von Vertretenden der befragten Gruppen während des gesamten Prozesses der Befragung und das Prinzip der Nichtschädigung, was unter anderem eine Rückkopplung der Ergebnisse mit den befragten Communitys voraussetzt (vgl. Gyamerah et al. 2022, 6). Diese Standards sollten ebenfalls handlungsleitend für die Entwicklung eines Antidiskriminierungsmonitorings an Hochschulen sein.⁵

Gruppendiskussionen können in unseren Augen ein relevanter Baustein eines solchen, an forschungsethischen Standards orientierten Antidiskriminierungsmonitorings sein. Interessanterweise wird die Methode der Gruppendiskussion in der Erforschung von Diskriminierung in Bildungskontexten insbesondere in der Erziehungswissenschaft bereits überzeugend eingesetzt, vor allem, um tiefgehende Erkenntnisse über Diskriminierungsmechanismen, aber auch neue Ideen für Umgangsweisen mit Ausgrenzungserfahrungen zu gewinnen (vgl. Theuerl 2024; Springsgut 2021; Karabulut 2020; Böhringer 2017). Der Transfer dieser Methode in die Antidiskriminierungspraxis an Hochschulen liegt nahe, steht allerdings bislang noch aus. Mit der im Anhang zur Verfügung gestellten Handreichung möchten wir diesen Transfer unterstützen. In der Konzeption und Durchführung der Gruppendiskussionen, die wir hier vorstellen, haben wir uns ebenfalls an den oben genannten Standards orientiert.

„Wie geht es dir an der Universität?“ Gruppendiskussionen als Element eines Antidiskriminierungsmonitorings

Die Gruppendiskussionen mit Studierenden, über die wir im Folgenden berichten, fanden im Frühjahr 2024 an einer Fakultät einer Universität in einer deutschen Großstadt statt. Wir, zwei Wissenschaftlerinnen in unterschiedlichen

5 Zu den Herausforderungen bei der Anwendung der Standards im Forschungsprozess siehe Luttenberger/Akgöz in dieser Special Issue (doi: [10.17169/ogj.2026.414](https://doi.org/10.17169/ogj.2026.414))

Qualifizierungsphasen, haben diese Gruppendiskussionen gemeinsam mit der Referentin für Antidiskriminierung der Fakultät konzipiert und durchgeführt. Diese besondere Konstellation steht in engem Zusammenhang mit der Zielstellung der Forschungsarbeit: Die Methode der Gruppendiskussion sollte als ein Erhebungsinstrument im Kontext eines Antidiskriminierungsmonitorings überprüft werden. Dabei standen folgende Fragen im Mittelpunkt:

- [1] Welche Informationen lassen sich mittels Gruppendiskussionen erhalten und welche Aussagekraft haben diese Informationen? Lassen sich Hinweise auf strukturelle Problemlagen und damit auf notwendige Veränderungen ableiten?
- [2] Wie erleben die Teilnehmenden die Erhebungssituation?
- [3] Worin bestehen Grenzen, wo liegen Herausforderungen für den Einsatz der Methode im Antidiskriminierungsmonitoring?

Insbesondere für die Beantwortung der ersten Frage war die enge Zusammenarbeit mit einer Person aus der Antidiskriminierungspraxis von großer Bedeutung, da auf diese Weise Zielstellung, Erkenntnisgewinn und Aufwand des Vorgehens von Beginn an reflektiert werden konnten. Außerdem konnten die Einsichten aus den Gruppendiskussionen direkt in die Antidiskriminierungsarbeit einfließen. Diese enge Zusammenarbeit zwischen Forschung und Antidiskriminierungspraxis von Beginn an ist ein entscheidender Mehrwert der Studie.

Im Folgenden stellen wir unsere Überlegungen in der Vorbereitung der Gespräche sowie unser Vorgehen bei der Gewinnung von Teilnehmenden, in der Durchführung sowie in der Auswertung dar und teilen unsere Erfahrungen. Die Ergebnisse der Gruppendiskussionen fassen wir anschließend entlang der oben gestellten Forschungsfragen zusammen.

Konzeption und Vorbereitung der Gespräche

Methodologische Vorüberlegungen und Leitfadenentwicklung

In unserer Konzeption der Gruppendiskussionen war die Frage zentral, auf welche Weise Antidiskriminierungsdaten erhoben werden können und sollten: Wie können wir forschungsethisch sorgsam bei der Erhebung von Informationen vorgehen, die für die am Forschungsprozess Teilnehmenden schmerzhaft und emotional belastend sein können? Uns war eine Forschungspraxis wichtig, in der wir das hierarchische Machtgefüge der Hochschule mitdenken, unsere eigene Rolle als Forschende darin berücksichtigen und die Ambivalenz anerkennen, dass die Stimmen marginalisierter Gruppen in Hochschulen wenig gehört, zum

Teil aber auch instrumentalisiert werden. Unser Anliegen war es, eine vertrauens- und verantwortungsvolle Beziehung zu den Studienteilnehmenden zu entwickeln und die hochschulischen Machtstrukturen im Forschungsprozess möglichst wenig zu reproduzieren (vgl. McCoy et al. 2024, 5). Unser Nachdenken über die Gestaltung des Leitfadens, die Zusammensetzung der Gruppen und die Begleitung der Gespräche durch das Forschungsteam orientierte sich an dieser Zielsetzung.

Wir entschieden, die Gespräche in Zweierteams zu begleiten, wobei die Person in der Prä-Doc-Phase die Gesprächsführung in allen Gruppen übernehmen sollte. Ausschlaggebend für diese Entscheidung war ihr kürzer zurückliegender eigener Studienabschluss. Wir gingen davon aus, dass diese größere Nähe zur Lebenswirklichkeit der Studierenden ein offenes Erzählen begünstigen würde. Die beiden anderen Personen aus dem Forschungsteam waren jeweils in einem Gespräch als Begleitung anwesend.

Bei den Gruppendiskussionen stand die Frage nach Diskriminierungserfahrungen und Bewältigungsstrategien von Studierenden im Zentrum. Aus den Schilderungen sollten Informationen über besonders anfällige Konstellationen und Orte sowie über die Mechanismen von Diskriminierung gesammelt und darauf aufbauend Erkenntnisse für die Entwicklung von Angeboten und über die Formen und Funktionsweisen von Antidiskriminierungsstrukturen gewonnen werden. Eine der Vorüberlegungen betraf in diesem Zusammenhang die Zusammensetzung der Diskussionsgruppen. Wir entschieden uns, neben zwei Gruppen ohne Vorgaben jeweils einen Termin exklusiv für FLINTA⁶ und für BIPOC⁷ anzubieten. Wir nahmen an, dass ein gemeinsamer Erfahrungshorizont das Sprechen über (Diskriminierungs-)Erfahrungen erleichtern und für den Gesprächsverlauf entscheidend sein könnte (vgl. Greenwood/Elmiers/Holley 2014; Kühn/Koschel 2017, 47ff., 71). Unsere Erwartung bestand darin, dass Themen wie sexistische und/oder rassistische Diskriminierung ohne den Vertrauensvorschuss, der sich durch den gemeinsamen Erfahrungshorizont der Gruppe ergibt, weniger offen angesprochen würden. Offenheit im Gespräch ist jedoch entscheidend für die Qualität der Ergebnisse solcher Gruppendiskussionen und war damit zentral für das Erkenntnisinteresse der Studie. Hier ist zu bedenken, dass exklusive Gruppen die Positioniertheit von Personen nie vollständig abdecken können, da diese immer individuell und intersektional ist. Dennoch können sie für die Herstellung eines vertrauensvollen Gesprächsrahmens ein hilfreiches Instrument sein, das spezifische Sprechhürden abbauen kann.

6 Das Akronym FLINTA steht für Frauen, Lesben, inter, nichtbinäre, trans und agender Personen.

7 Das Akronym BIPOC steht für Black, Indigenous und People of Color.

Wir planten die Durchführung der Gespräche nach dem Vier-Augen-Prinzip, um den Raum gut im Blick zu haben und die Verfassung der Teilnehmenden im Verlauf der Gespräche besser erfassen zu können. Durch die Zusammensetzung der Zweierteams mit ebenfalls als FLINTA- und/oder BIPOC positionierten Personen wollten wir sicherstellen, dass der oben genannte Vertrauensvorschluss des gemeinsamen Erfahrungshorizonts nicht gestört würde (vgl. McCoy et al. 2024, 5). Die Entscheidung für exklusive FLINTA- und BIPOC-Gruppen hat sich daher maßgeblich an den im Forschungsteam vertretenen Identitätspositionen orientiert. Im Forschungsteam waren wir alle FLINTA, aber nur eine BIPOC, weshalb wir für die Begleitung der BIPOC-Gruppe eine weitere externe Expert*in of Color aus der Diversitätsforschung hinzuzogen. Außerdem spielte die Abwägung, wie viele Gruppen angesichts von Teamgröße und Ressourcen sorgsam und angemessen begleitet werden können, eine Rolle in unserer Entscheidung zur Anzahl der Termine und Gruppen.

Wir wägen zudem die Steuerung der Gruppenzusammensetzung mit dem Wert der Selbstidentifizierung ab. Auf der einen Seite stand die Annahme, dass ein gemeinsamer Erfahrungshintergrund für den Gesprächsverlauf entscheidend sein könnte. Auf der anderen Seite wollten wir die Entscheidung zu Identifizierung und Positionierung in den Händen der Teilnehmenden belassen. Aus dieser Überlegung heraus entschieden wir, dass die Teilnehmenden sich durch ihre Anmeldung zu einem der angegebenen Termine selbst zuordnen und positionieren können sollten. Des Weiteren legten wir fest, keine über die Selbstzuordnung zu einer Gruppe hinausgehenden Angaben zu erheben. Bei der Anmeldung wurden lediglich Studiengang und Fachsemester abgefragt, um die Verteilung der Studierenden auf Studienfächer und Qualifikationsebene (Bachelor und Master of Arts) zu erfassen.

Eine andere Vorüberlegung betraf die Gestaltung des Leitfadens. Hier wägen wir das Erkenntnisinteresse – Informationen über Diskriminierungsgeschehen – und forschungsethische Überlegungen – Risiko von Grenzüberschreitung, Aktualisierung des Erlebten, Retraumatisierung – ab und entschieden, nicht explizit nach persönlichen Diskriminierungserfahrungen zu fragen. Damit wollten wir den Teilnehmenden freistellen, ob, was und wie viel sie von belastenden Situationen erzählen möchten. Hier war es uns wichtig, die Belastung für die Teilnehmenden während der Gruppendiskussionen möglichst gering zu halten. Zudem sollten die Teilnehmenden als Expert*innen für ihre Studiensituation adressiert werden.

Der Leitfaden und damit die Gesprächsführung wurden in der Folge entlang von drei Stationen aufgebaut: Im ersten Teil des Gesprächs sollte es darum gehen, wie die Teilnehmenden die Aktivitäten der Hochschule im Bereich von

Gleichstellung, Diversität und Antidiskriminierung einschätzen (Einschätzung). Im zweiten Teil standen Vorschläge und Wünsche an die hochschulische Antidiskriminierungsarbeit sowie konkrete Unterstützungsbedarfe im Mittelpunkt (Bedarfe). Im letzten Teil des Gesprächs sollten Bewältigungsstrategien besprochen werden (Strategien).

Wir testeten den Leitfaden innerhalb der Forschungsgruppe Fix the Institution!⁸ und entwickelten ihn entlang der Ergebnisse und des Feedbacks der Testperson weiter. In dieser Situation wurde unsere Verantwortung als Forschungsteam für die teilnehmenden Personen und die Notwendigkeit von Fürsorge (durch Gestaltung des Raumes, Möglichkeit des Abbruchs, Auffangen durch das Forschungsteam) noch einmal sehr deutlich. In der Vorbereitung der Gespräche besprachen wir im Team, wie wir mit schwierigen Situationen umgehen würden. Zudem konnten wir einen zusätzlichen Raum als Rückzugsort in der Nähe des Ortes der Gruppendiskussionen anbieten.

Gewinnung der Teilnehmenden

Zur Ansprache der Teilnehmenden gestalteten wir einen Flyer mit einem QR-Code. Der Flyer stellte die offene Frage „Wie geht es dir an der Universität?“, um die Aufmerksamkeit der Studierenden zu erregen, lud zur Teilnahme an den Gruppendiskussionen ein und deutete bereits an, dass es dabei um ihre Erfahrungen und persönlichen Einschätzungen gehen würde. Auf dem Flyer waren zudem Hintergrundinformationen zum Forschungsprojekt sowie Kontaktinformationen angeführt. Außerdem wurden konkrete Termine angegeben, sodass Personen von vornherein ihre Verfügbarkeit prüfen und sich einer Gruppe zuordnen konnten. Diese Einladung verschickten wir sowohl über E-Mail-Verteiler als auch direkt an Lehrende und Studierende der Fakultät sowie über die Autonomen Referate des Allgemeinen Studierendenausschusses. Wir stellten das Projekt zusätzlich in Lehrveranstaltungen vor und luden über Kontaktpersonen Studierende persönlich zur Teilnahme ein. Diese persönliche Vorstellung in Lehrveranstaltungen und Vermittlung via Kontaktpersonen erwiesen sich als besonders hilfreiche Strategien zur Gewinnung von Teilnehmenden.

Studierende meldeten sich per E-Mail für einen konkreten Termin und damit für eine bestimmte Gruppe an (Selbstzuordnung). Die jeweiligen Kontakt-

8 Die von der Berlin University Alliance (BUA) geförderte Nachwuchsforschungsgruppe (Mai 2023–Dezember 2026) fragt danach, wie Diversitätspolitiken und Antidiskriminierungsarbeit an Universitäten entstehen, wessen Wissen/Expertise einfließt und wie sie sich diskriminierungskritisch, kollaborativ und wissensbasiert gestalten lassen. Einen Forschungsschwerpunkt bilden dabei Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten und Monitoring und die Fragen, wie sich Diversität und Diskriminierung an Hochschulen ‚messen‘ lassen sowie ob und wie sie gemessen werden sollten. Ein weiterer Schwerpunkt sind die Antidiskriminierungsberatung und Beschwerdeverfahren an Hochschulen.

informationen waren nur der Person aus dem Team, die die Anmeldungen koordinierte, bekannt. Von den 20 angemeldeten Personen nahmen 16 teil: vier Personen in der FLINTA-Gruppe, sechs in der offenen Gruppe und sechs in der BIPOC-Gruppe. Den zweiten Termin für eine weitere offene Gruppe sagten wir aufgrund zu geringer Anmeldezahlen ab; stattdessen fassten wir alle Personen, die sich für eine offene Gruppe angemeldet hatten, in einer Gruppe zusammen.

Durchführung der Gruppendiskussionen

Die Gespräche fanden im Sommer 2024 in einem Konferenzraum der Universität statt. Wir arrangierten die Stühle in Kreisform und boten Snacks und Getränke an, um eine offene Gesprächsatmosphäre zu schaffen (vgl. Gläser/Laudel 2010, 159). Wir legten großen Wert auf einführende Worte, die den Teilnehmenden ein Gefühl der Sicherheit und des Vertrauens geben sollten. Dabei besprachen wir die Ziele und Grenzen des Vorhabens und ordneten unser Projekt in den universitären Kontext ein (vgl. McCoy et al. 2024, 6). Außerdem vermittelten wir macht- und diskriminierungssensible Kommunikations- und Verhaltensregeln. Damit wollten wir berücksichtigen, dass solche Gruppen immer heterogen und ihre Erfahrungen, ihr Verhalten und ihre Kommunikation von verschiedenen, intersektionalen Faktoren abhängig sind. Gleichzeitig sollten die aufgestellten Regeln Vertrauen herstellen und einen Bezugspunkt sowohl für die gesprächs-führende Person als auch die Teilnehmenden schaffen. Die Gesprächsführung verstanden wir als zurückhaltende Rolle, die möglichst wenig eingreift und einen natürlichen Gesprächsfluss zwischen den Teilnehmenden entstehen lässt (vgl. Kühn/Koschel 2017, 141). Gleichzeitig war uns wichtig, dass die gesprächs-führende Person wann nötig rechtzeitig interveniert und den Raum als Safer Space für alle Teilnehmenden hält (vgl. Kühn/Koschel 2017, 236ff.). Wir animierten die Teilnehmenden außerdem dazu, auch selbst auf die eigenen Grenzen zu achten. Sie sollten wissen, dass sie die Kontrolle darüber hatten, was und wie viel sie preisgeben, und dass sie die Situation jederzeit verlassen konnten.

Wir führten die Gespräche leitfadengestützt und halbstandardisiert durch (vgl. Gläser/Laudel 2010, 41ff.) und zeichneten sie auf, wobei der Beginn der Aufzeichnung deutlich angekündigt wurde. Zum Gesprächseinstieg diente ein Ausschnitt aus dem Diversitätskonzept der Hochschule, zu dem wir die Teilnehmenden um eine Einschätzung baten. Anschließend leiteten wir die Gespräche entlang der Etappen des Leitfadens (Einschätzung, Bedarfe und Strategien) und formulierten dabei möglichst offene Fragen, um eine allzu große Beeinflussung der Gesprächsteilnehmenden zu verhindern und sie zum freien Erzählen einzuladen (vgl. Bohnsack 2014, zitiert nach Kurz 2022, 106).

Der Umgang der Teilnehmenden untereinander war während der drei Gespräche grundsätzlich respektvoll und zugewandt. Die Teilnehmenden ergänzten einander und wiesen einander auf Unterstützungsmöglichkeiten hin. Darüber hinaus gab es in der offenen sowie in der BIPoC-Gruppe Versuche, in der Gruppe Rederecht und -anteile eigenständig zu moderieren, sodass alle gleichmäßig zu Wort kommen konnten. Wir interpretieren das als Hinweis darauf, dass unsere Anmoderation bei den Teilnehmenden Bewusstsein geschaffen hatte, was die Bedeutung der vorbereitenden Einführung für Dynamik und Verlauf der Gespräche unterstreicht.

In der FLINTA-Gruppe waren die Teilnehmenden zunächst zurückhaltend, konkrete Missstände oder eigene Diskriminierungserfahrungen zu benennen. Inhaltlich standen strukturelle und bürokratische Hürden im Vordergrund, besonders im Kontext von chronischen Erkrankungen und Neurodiversität sowie im Hinblick auf Alter und Deutsch als Zweitsprache. Sexistische Diskriminierung war ebenfalls vereinzelt Thema. Die FLINTA-Gruppe hob universitäre Angebote auch positiv hervor, insbesondere in Bezug auf das Studieren als Elternteil.

In der offenen Gruppe wurden unter anderem starre Verwaltungsstrukturen, nicht durchdachte Unterstützungsangebote und Machtkonzentration bei Professor*innen problematisiert. Barrieren und Diskriminierungserfahrungen wurden vor allem im Zusammenhang mit sozialer Herkunft, mit chronischen Erkrankungen und Schwerbehinderung sowie mit Sexismus thematisiert. Vereinzelt äußerten Teilnehmende hier im Nachgespräch, dass sie das Ausmaß eigener Diskriminierungserfahrungen erst im Laufe der Diskussion vollständig erfasst hätten, ohne diese jedoch im Gruppenrahmen ansprechen zu können. Das deutet darauf hin, dass die Zusammensetzung der Gruppe die Artikulation bestimmter Erfahrungen erschweren kann. Trotz sorgfältiger Vorbereitung und Hinweise auf Kommunikationsregeln ließ es sich nicht vermeiden, dass sozial erlernte Verhaltensweisen bezüglich Redeanteilen, Grad des Unterbrechens und anderer kommunikativer Dominanzverhältnisse in den Gruppendiskussionen reproduziert wurden (vgl. Kühn/Koschel 2017, 236). In der gemischten Gruppe griffen wir als Moderierende zweimal mit dem Hinweis auf die Kommunikationsregeln ein, was von den betreffenden Personen verständnisvoll hingenommen wurde. Entsprechende Rückmeldungen bestätigten unsere Annahme, dass exklusive Gruppenformate für manche Teilnehmende einen sichereren Gesprächsrahmen bieten können.

Die BIPoC-Gruppe übte gleich zu Beginn scharfe Kritik an dem ausgeprägten Mangel institutionellen Handelns im Bereich Antidiskriminierung; konkrete Diskriminierungsfälle kamen in dieser Gruppe schnell zur Sprache. Dabei ging es vorrangig um rassistische Diskriminierung in Seminaren und im direkten

Kontakt mit Professor*innen, Lehrpersonen und anderen Studierenden, um das Fehlen von Anlaufstellen sowie um wahrgenommene Inkompetenz bei vorhandenen Stellen. Die Teilnehmenden bestärkten einander während des Gesprächs verbal und zeigten ein hohes Maß an gegenseitiger Fürsorge.

Um die Erhebungssituation gemeinsam mit den Teilnehmenden zu reflektieren, führten wir nach Abschluss der Gespräche und Beendigung der Aufnahme jeweils eine Feedback-Runde durch, bei der wir nach Ergänzungen, offengebliebenen Fragen sowie nach einer Einschätzung des Gesprächs fragten. Damit wollten wir nicht nur einen ersten Eindruck vom Erleben der Teilnehmenden erhalten, sondern auch sicherstellen, dass wir sie in einer stabilen Verfassung und möglichst positiven Stimmung entlassen konnten.

Auswertung und Ergebnisse

Die Audio-Aufzeichnungen der Gruppengespräche wurden transkribiert und im Sinne der Qualitativen Inhaltsanalyse nach Philipp Mayring (2022) ausgewertet. Angelehnt an den Leitfaden arbeiteten wir mit den Bereichen „Einschätzung“, „Bedarfe“ und „Strategien“ als Oberkategorien. In einem ersten Analyseschritt wurden die Transkripte unter deduktiver Anwendung der Kategorien einer strukturierenden Inhaltsanalyse unterzogen. Im zweiten Schritt nahmen wir innerhalb dieser Oberkategorien eine zusammenfassende Inhaltsanalyse vor und bildeten induktiv neue Kategorien, um die erfassten Themen innerhalb der Oberkategorien zu analysieren (vgl. Mayring 2022, 104). Dieses Vorgehen ermöglichte eine Auswertung, die sowohl an den Forschungsfragen orientiert als auch offen für im Material entstandene Kategorien war. Das Vorgehen und die Ergebnisse besprachen wir anschließend in zwei Interpretationswerkstätten mit externen Expert*innen aus der Diversitätsforschung sowie der Antidiskriminierungspraxis. Dabei wurden Interpretationen kritisch hinterfragt und unterschiedliche Lesarten diskutiert. Die Rückmeldungen aus diesen Werkstätten wurden in weiteren Auswertungsrunden in die Analyse einbezogen. Zudem wurden die Ergebnisse mit den Teilnehmenden besprochen, was der „kommunikativen Validierung“ (Mayring 2022, 122) unserer Auswertung und Interpretation diene. Bei diesem Termin ging es uns zudem darum, gemeinsam mit den Teilnehmenden die Gespräche zu reflektieren und eine Einschätzung der Methode aus Teilnehmendenperspektive zu erhalten.

Im Folgenden stellen wir die Auswertungsergebnisse entlang unserer Forschungsfragen nach konkreten Informationen zum Diskriminierungsgeschehen und nach dem Erleben der Teilnehmenden dar. Abschließend teilen wir unsere

Einschätzung zum Mehrwert der Methode im Kontext von Antidiskriminierungsarbeit und konkret eines Antidiskriminierungsmonitorings an Hochschulen.

Informationen zum Diskriminierungsgeschehen

Detaillierte und kontextreiche Erlebnisberichte

Die durchgeführten Gruppendiskussionen lieferten konkrete und tiefgreifende Informationen zum Diskriminierungsgeschehen an der Fakultät und der Hochschule. Die Situationsbeschreibungen der Studierenden ließen Rückschlüsse auf Bedingungen, Situationen und Konstellationen zu, die Diskriminierung im Hochschulalltag begünstigen. So kamen in den Gesprächsrunden beispielsweise die Verwendung von diskriminierender Sprache oder Narrativen in Seminaren durch Lehrende und Studierende, Abwehr und unangemessener Umgang mit Kritik, öffentliche Diskussionen und das Bloßstellen von Betroffenen durch Lehrende zur Sprache. Erschwerend kommt hinzu, dass Lehrende maßgeblich die Dynamiken im Seminarraum beeinflussen, was zum einen einschüchtern kann, zum anderen dazu ermutigen kann, diskriminierende Inhalte der Lehrenden zu reproduzieren.

Die Gruppendiskussionen ermöglichten zudem Einblicke in Diskriminierungserfahrungen entlang verschiedener Dimensionen. Rassistische Diskriminierung wurde besonders in Form von diskriminierender Sprache in Seminaren, Curricula und Lehrinhalten thematisiert. Kritik von Studierenden wird oft nicht ernst genommen und mit dem Argument abgewehrt, dass Betroffenheit eine wissenschaftliche Auseinandersetzung ausschließe. Auch Klassismus zeigt sich in Seminarkontexten, beispielsweise anhand klassistischer Fallbeispiele. Außerdem lässt ein Mangel an Informationen und Angeboten für Erstakademiker*innen Rückschlüsse auf Benachteiligung und fehlende institutionelle Unterstützung zu. Sexismus wird unter anderem durch die Reproduktion sexistischer Inhalte durch Lehrende relevant. Ableismus zeigt sich besonders in Verwaltungsprozessen sowie in undurchdachten Unterstützungsangeboten, die zu Mehrbelastung führen. Darüber hinaus wurden Sprachbarrieren als Exklusionsmechanismus thematisiert, der Menschen mit Deutsch als Zweitsprache systematisch benachteiligt.

Diskriminierende Strukturen und Exklusionsmechanismen

Die Gruppendiskussionen lieferten wertvolle Erkenntnisse im Hinblick auf strukturelle Diskriminierungsmuster und Exklusionsmechanismen sowie ent-

sprechende notwendige strukturelle Veränderungen. Die Teilnehmenden berichteten von fehlenden oder inkonsistenten Informationen und mangelnder Kommunikation. Das betrifft sowohl Informationen rund um die Studienorganisation im Allgemeinen als auch (fehlende) Unterstützungsangebote und Antidiskriminierungsstellen im Spezifischen. Dies kann eine erhebliche Hürde im Studienalltag der Studierenden darstellen, insbesondere für Erstakademiker*innen, Studierende mit chronischen Erkrankungen und (von der Institution) behinderte Studierende. Ebenso zeigte sich, wie chronische Erkrankungen oder Behinderungen im Verwaltungssystem nicht mitgedacht werden, Unterstützungsangebote oft nicht bedarfsgerecht gestaltet sind und die Inanspruchnahme solcher Angebote unklar geregelt ist. Nachteilsausgleiche werden von Lehrenden teils nicht anerkannt oder als ungerechte Bevorteilung behandelt. Daneben fehlt diskriminierungskritisches Wissen als fester Bestandteil des Curriculums, der Lehrqualifikation und der allgemeinen Hochschulkultur. Der fehlende Einbezug von betroffenen studentischen Stimmen bei Antidiskriminierungsmaßnahmen (beispielsweise jüdischen Studierenden bei antisemitismuskritischen Maßnahmen) wurde ebenfalls kritisiert.

Es zeigte sich, dass für einige Diskriminierungsaspekte (etwa Rassismus, Klassismus, Ableismus und Queerfeindlichkeit) keine geeigneten Anlaufstellen existierten, und dass vorhandene Stellen und Antidiskriminierungsbeauftragte nicht über notwendige Expertise und Ressourcen verfügen. Außerdem zeigen die Daten, dass bestehende Angebote nicht intersektional konzipiert sind und keine Verbindung zwischen den Anlaufstellen besteht. Hinzu kommen unklare Zuständigkeiten, fehlende Erreichbarkeit von Personen und Anlaufstellen sowie das Gefühl von Betroffenen, innerhalb der Institution hin- und hergeschoben zu werden.

Eine besondere Problematik zeigte sich in Form der Machtkonzentration bei Professor*innen. Die Situation um Professor*innen, deren diskriminierendes Verhalten durch vielfache Beschwerden allgemein bekannt ist, jedoch ohne Konsequenzen bleibt, während sie weiterhin an zentralen Machtpositionen (zum Beispiel als Dekan*in oder Modulverantwortliche) verbleiben, wurde von den Teilnehmenden gruppenübergreifend problematisiert und vereinzelt als Phänomen der „üblichen Verdächtigen“ beschrieben.

Was sich für die Studierenden in den Gruppendiskussionen wie institutionelle Gleichgültigkeit anfühlt, lässt sich mithilfe der Fachliteratur zu Hochschulforschung erklären. Diese beschreibt Hochschulen als hochgradig hierarchische und träge Institutionen, deren Probleme sich aus ihrer Organisationsstruktur ergeben (vgl. Hark/Hofbauer 2018 und 2023; Laufenberg et al. 2018; Münch 2009; Stölting/Schimank 2001). Das Zusammenspiel aus zentraler Steuerung,

dezentraler Fachautonomie und einer zunehmend bürokratisierten Verwaltung führt zu widersprüchlichen Ziellogiken, unklaren Zuständigkeiten und Verantwortungsdiffusion (vgl. Hark/Hofbauer 2023, 24; Schimank 2001, 235). Strukturelle Veränderungen vollziehen sich dadurch nur schwerfällig (vgl. Hark/Hofbauer 2023, 12, 22; Schimank 2001, 232). Das Ergebnis sind häufig Scheinlösungen und Symbolpolitik (vgl. Hark/Hofbauer 2023, 12; Schimank 2001, 231). Dass Fehlverhalten von Professor*innen folgenlos bleibt, ist ebenfalls Ausdruck der institutionellen Logik. Hochschulen sind maßgeblich auf die wissenschaftliche Leistungserbringung in Forschung und Lehre sowie die Drittmittelakquise durch Professor*innen angewiesen. Um die institutionelle Stabilität nicht zu gefährden, versuchen Hochschulleitungen daher oft, Konflikte mit Professor*innen zu vermeiden (vgl. Hark/Hofbauer 2023, 109ff.). Dies begünstigt nicht nur Machtmissbrauch, sondern sorgt auch für die paradoxe Situation, dass Professor*innen eine enorme Machtposition im Gefüge der Hochschulen einnehmen, dabei aber kaum Rechenschaft für ihr Handeln ablegen müssen (vgl. Schimank 2001, 233). Die Gruppendiskussionen machten genau diese Einbettung deutlich und wiesen auf komplexe Zusammenhänge und spezifisches Kontextwissen zu hochschulischem Diskriminierungsgeschehen hin.

Prozesse und Abläufe

Die Gruppendiskussionen machten Diskriminierungsgeschehen in seiner Prozesshaftigkeit nachvollziehbar. Sie zeigten, wie institutionelle Barrieren und Lücken sowie individuelles Versagen auf unterschiedlichen Handlungsebenen zusammenwirken, und lieferten Erkenntnisse darüber, was in konkreten Situationen passiert, wie unterschiedliche Akteur*innen reagieren, wie Betroffene mit den Fällen umgehen, welche Wege sie dabei beschreiten, wo sie auf Widerwilligkeit, Unzulänglichkeit, Unzuständigkeit (serklärungen), das Fehlen von Anlaufstellen oder institutionelle Gleichgültigkeit stoßen und wie sie schließlich aufgeben, meist nach wiederholten Versuchen, sich Gehör zu verschaffen, und nach erheblichem persönlichen Aufwand.

Erfahrungsdimension und Auswirkungen

Darüber hinaus wurden in den Gruppendiskussionen die emotionalen und handlungsbezogenen Auswirkungen von Diskriminierungserfahrungen sichtbar. Teilnehmende zeigten eine starke Erschöpfung und Orientierungslosigkeit, verstärkte Krankheitssymptome, Frustration, Verzweiflung und Resignation. Betroffene Studierende fühlen sich von der Institution aktiv am Studienerfolg

gehindert und erleben die Hochschule als einen Ort, an dem sie keine Unterstützung erhalten. Die Beweislast für Diskriminierung wird meist auf Einzelne verschoben, was Betroffene zusätzlich belastet. Daraus ergibt sich ein Vertrauensverlust in die Institution, der Rückzug, Ohnmacht und Abbruchgedanken zur Folge haben kann. Die Einsichten in subjektive Erfahrungen und ihre Auswirkungen, die die Gruppendiskussionen liefern, sind zentral für Erkenntnisse über Diskriminierung, da sie zeigen, wie solche Erfahrungen mit den oben genannten Aspekten zusammenwirken und Teilhabe und Studienerfolg blockieren können. Diese Einsichten unterstreichen die Bedeutung von Vertrauen im Kontext von Antidiskriminierungspraxis (einschließlich beim Einsatz der Methode der Gruppendiskussionen).

Gründe für die Nichtmeldung von Diskriminierung

Die Gruppendiskussionen ließen auch erkennen, aus welchen Gründen Studierende Diskriminierungsfälle nicht melden. Bereits vorhandene Belastungen durch hohe Studienanforderungen verstärken sich bei Studierenden, die von Diskriminierung betroffen sind. Ein zentraler Faktor für das Nichtmelden von Diskriminierung ist fehlende Energie. Studierende müssen abwägen, wofür sie Kraft aufbringen, insbesondere in Fällen chronischer Erkrankung. Ein weiterer Ermüdungsfaktor ergibt sich aus der Häufigkeit der Vorfälle. So beschreibt beispielsweise eine Teilnehmende: „Ich kann nicht nach jedem Seminar so einen Bericht schreiben.“ Darüber hinaus demotiviert die Erfahrung, dass Konsequenzen ausblieben; der Aufwand für Beschwerdeverfahren steht in keinem Verhältnis zur erwarteten Wirkung. Hinzu kommen die fehlende Kenntnis von geeigneten Anlaufstellen und die Intransparenz von Beschwerdeverfahren. Auch Orientierungslosigkeit im Studium kann sich auf die Meldebereitschaft auswirken – wer Strukturen und Abläufe (noch) nicht kennt und versteht, traut sich weniger, Missstände anzusprechen. Schließlich kann auch fehlender Anschluss zu anderen im Studium ein Grund sein: Studierende sehen sich nicht in der Lage, allein gegen Diskriminierung vorzugehen.

Hinweise auf konkreten Veränderungsbedarf und gezielte Angebote

Aus den Gruppendiskussionen lassen sich konkrete und handlungsrelevante Gestaltungsmaßnahmen für die Antidiskriminierungsarbeit ableiten. Dazu gehören Veränderungen in der Organisation von Pflichtlehre bei Diskriminierungs-

fällen (zum Beispiel durch das Angebot alternativer Veranstaltungen oder einen Wechsel der Modulverantwortung), einschlägige Weiterbildungen und Professionalisierungsworkshops für Fakultätsmitglieder, mobile Beratungseinrichtungen, regelmäßige Evaluationen mit Kontrolle, einfache Möglichkeiten zur Suche nach Anlaufstellen, Verwendung einer einheitlichen Sprache, Übersichtlichkeit auf Webseiten und einheitliche Modalitäten bei der Prüfungsanmeldung. Dabei wird die Notwendigkeit einer diskriminierungskritischen Professionalisierung des akademischen Personals klar, auch im Hinblick auf das Ziel, dass Hilfsangebote wie Nachteilsausgleiche reibungslos anerkannt werden.

Die Gruppendiskussionen lieferten somit konkrete Handlungsimpulse für die Antidiskriminierungsarbeit am Standort. Bessere – auch barrierefreie – Aufbereitung von Informationen auf zentralen wie dezentralen Webseiten, verstärkte und regelmäßige Kommunikation zur Anwendung von Nachteilsausgleichen und Veränderungen in der Organisation von Pflichtlehre (etwa Rotation der Lehre von Pflichtveranstaltungen, insbesondere Einführungsveranstaltungen) waren nur einige der Punkte, die in der Folge von der Projektpartnerin aus der Antidiskriminierungspraxis aufgenommen wurden.

Feedback zur Erhebungssituation

Die Rückmeldungen der Teilnehmenden verdeutlichen, dass die Gruppendiskussionen von ihnen als eine Erhebungssituation erlebt wurden, die eine Anerkennung ihrer Erfahrungen ermöglichte. Die Teilnehmenden berichteten nach den Gesprächen und in der kommunikativen Validierung, dass sie sich wohl und sicher genug gefühlt hatten, um offen sprechen zu können. Insbesondere Aussagen wie „Das ist ja hier ein Safe Space.“ vor Berichten von sensiblen Situationen verdeutlichten, dass die Gruppendiskussionen als geschützter Rahmen wahrgenommen wurden. Die Studierenden lobten das Vorgehen und die offenen Fragen; die Art der Fragen habe ihnen freies Erzählen unabhängig von Fachwissen, Diskriminierungswissen und vorgefertigten Begrifflichkeiten ermöglicht. Besonders direkt nach den Diskussionsrunden wurde in den Gruppen allgemeine Dankbarkeit und Wertschätzung für den Raum und den Austausch ausgedrückt. In der kommunikativen Validierung hoben die Teilnehmenden zudem explizit die Diskrepanz zwischen dem, wozu sie von der Hochschule üblicherweise befragt werden, und den Bereichen, in denen sie sich mehr Teilhabe und Mitbestimmung wünschen, hervor. Die Teilnehmenden beschrieben die Gruppendiskussionen sowohl als aufwühlende als auch wohltuende und stärkende Erfahrung. Sie regten an, die Erhebung auch in anderen Fakultäten

durchzuführen und regelmäßig zu wiederholen. Zudem schlugen sie für zukünftige Erhebungen weitere exklusive Gruppen vor, beispielsweise für Studierende mit chronischen Erkrankungen und Behinderungen.

Diese Reaktion der Teilnehmenden unterstreicht das besondere Potenzial der gewählten Methode für die Thematisierung sensibler Inhalte wie Diskriminierung, die emotional herausfordernd und retraumatisierend sein können. Die gewonnenen Erkenntnisse über Diskriminierungsgeschehen entlang unterschiedlicher Diskriminierungsdimensionen bestätigen unsere Überlegungen zur Gestaltung eines vertrauensvollen Gesprächsrahmens. Der Einsatz von offenen Fragen und einer auf Selbstbestimmung abzielenden Gesprächsführung ist ein entscheidender Mehrwert der Methode, die Einblicke in das Erleben der Teilnehmenden unabhängig von vorgefertigten Antwortformaten ermöglicht. Die Anregung, mehr exklusive Gruppen anzubieten, bestätigt die Überlegung, dass exklusive Räume die Hemmschwelle, über bestimmte Erfahrungen zu sprechen, senken können. Dass die Teilnehmenden die Gruppendiskussionen auch als aufwühlend beschrieben, unterstreicht die Bedeutung einer sorgfältigen Vorbereitung und eines sorgsamsten Umgangs. Die Anwendung dieser Methode, so wie auch alle anderen Datenerhebungen zu Diskriminierung, setzt eine besondere Sensibilität im Umgang mit potenziell belastenden Themen voraus.

In forschungsethischer Hinsicht ist an dieser Stelle relevant, dass das Wissen der Teilnehmenden nicht auf ihre Kosten ‚angezapft‘ wird und sie anschließend mit ihren Gefühlen allein gelassen werden. In fürsorglichen und diskriminierungssensibel gestalteten Gruppendiskussionen, wie wir sie im Rahmen dieser Erhebung umsetzten, ist es möglich, einen Raum zu schaffen, in dem Teilnehmende Entlastung erfahren. Die gemeinsame Auseinandersetzung in einem geschützten Rahmen ermöglichte es den Teilnehmenden, sich in ihren Erfahrungen wiederzuerkennen, einander zu bestärken und das Gefühl zu gewinnen, mit ihren Erlebnissen nicht allein zu sein. Damit erfüllt die Methode Bedürfnisse, die in den Gruppendiskussionen zugleich als grundlegend sichtbar wurden: Austausch; Vernetzung; kollektive Einordnung von Erfahrungen; das Gefühl, gehört zu werden, und Raum für das eigene Erleben jenseits von hochschulischer Leistungslogik. Auf diese Weise wird die qualitative Methode der Gruppendiskussion zu einem ersten Schritt hochschulischer Antidiskriminierungspraxis, auf dem aufbauend konkrete Antidiskriminierungsmaßnahmen entwickelt werden können.

Herausforderungen und Grenzen

In der vorliegenden Pilotstudie wurden Gruppendiskussionen mit Studierenden einer Fakultät durchgeführt, in denen zum Teil sehr konkrete Hinweise auf Herausforderungen in den jeweiligen Studiengängen deutlich wurden. Dass auch universitätsweite, also fakultätsübergreifende Settings im Hinblick auf ähnliche Ziele produktiv sein können, hat eine vergleichbare Erhebung an der Goethe-Universität Frankfurt am Main gezeigt (Goethe-Universität 2022). Allerdings geben die Befunde in der genannten Studie weniger direkt Aufschluss über Bezüge zu einzelnen Fächern und Fachgruppen, sondern richten den Fokus eher auf die Erfassung von Erfahrungen und Bedarfen einzelner Studierendengruppen.

Eine methodische Begrenzung könnte darin liegen, dass sich an solchen Gruppendiskussionen eher Personen beteiligen, die sich bereits mit (Anti-)Diskriminierung auseinandergesetzt haben. Zudem ist bei der Interpretation der Ergebnisse zu berücksichtigen, dass die Diskussion von Diskriminierungserfahrungen durch gruppendynamische Prozesse verstärkt oder in spezifischer Weise gerahmt werden kann. Diese Aspekte sind jedoch nicht ausschließlich für Gruppendiskussionen relevant, sondern können in ähnlicher Form auch bei (Online-)Befragungen auftreten.

Eine weitere Herausforderung ist die Anwendung der Methode der Gruppendiskussion, die auf einem vertrauensvollen Rahmen basiert, in einem Kontext, der von Vertrauensverlust geprägt ist. Bedenken hinsichtlich des Zeitaufwands, der Anonymität und Vertraulichkeit sowie bereits erlebte Enttäuschung über den institutionellen Umgang mit Diskriminierung könnten Personen von einer Teilnahme abhalten. In unserem Fall war die Zusammenarbeit zwischen den Bereichen Forschung, die ohne vorangegangene Enttäuschungserfahrung einen externen Blick auf die Antidiskriminierungspraxis einbringen konnte, und Antidiskriminierungspraxis, die auf Prozesse am Standort einwirken konnte, eine besondere Konstellation. In zukünftigen Erhebungen dieser Art ist demnach gezielt zu adressieren, wie das Vertrauen von (potenziellen) Teilnehmenden unter anderem mithilfe spezifischer Akteur*innenkonstellationen gewonnen und durch regelmäßiges Informieren über Ergebnisse und abgeleitete Maßnahmen aufrechterhalten werden kann.

Während sich diese Methode für die Arbeit mit Studierenden als sehr gewinnbringend erwiesen hat, steht die Erprobung mit anderen Mitgliedergruppen aus. Die zentrale Herausforderung bleibt die Übertragung eines einmal entwickelten Erhebungsformats in eine regelmäßige Anwendung. Langfristiges Ziel sollte dabei ein systematisches Monitoring sein, das aus verschiedenen,

sich wechselseitig ergänzenden Bausteinen besteht – darunter regelmäßig wiederholte Befragungen, an qualitativen Methoden orientierte Formate wie Gruppendiskussionen und Interviews sowie standardisierte Falldokumentationen von Beratungsstellen. Dieses Monitoring sollte selbst regelmäßig evaluiert und weiterentwickelt werden. Dabei ist es wichtig, nicht zu vergessen, dass Monitoring kein Selbstzweck ist. Die Ergebnisse solcher Studien müssen Grundlage für Maßnahmen- wie Organisationsentwicklung sein, die wiederum regelmäßig überprüft und weiterentwickelt werden sollten. Dies ist insbesondere vor dem Hintergrund des Vertrauensverlusts in die Institution als Befund der Gruppendiskussionen sowie der Tatsache, dass die Methode in einem vertrauensvollen Rahmen verankert ist, von Bedeutung. Ein systematisches Monitoring mit Gruppendiskussionen sieht demnach die Zusammenarbeit unterschiedlicher Akteur*innen und Beratungsstellen, die Kombination von wissenschaftlicher und Antidiskriminierungsexpertise sowie die Beteiligung der von Diskriminierung betroffenen Hochschulmitglieder, insbesondere Studierender, vor.

Fazit und Ausblick

Angesichts der großen methodischen Herausforderungen und forschungsethischen Anforderungen an Befragungen zu Antidiskriminierungsdaten wollen wir an dieser Stelle dafür plädieren, in der Entwicklung eines systematischen Antidiskriminierungsmonitorings Datenquellen und Erhebungsmethoden in Betracht zu ziehen, die über die bereits etablierten hinausgehen. Diese sollten zum einen die über Befragungen gewonnenen Daten ergänzen und Erkenntnisse zum Diskriminierungsgeschehen an Hochschulen vertiefen und zum anderen Alternativen insbesondere zum Abfragen von Diskriminierungserfahrungen über Online-Fragebögen darstellen können.

Die hier vorgestellte Pilotstudie hat gezeigt, dass die Methode der Gruppendiskussion einen wichtigen Beitrag zur Entwicklung von Antidiskriminierungsarbeit an Hochschulen leisten kann. Sie kann nicht nur wichtige Informationen über Hochschulmitglieder liefern, sondern Hinweise auf Diskriminierungslagen und typische Konstellationen, Situationen und Bedingungen geben, in denen diese vorkommen. Dadurch lassen sich strukturelle Lücken und Missstände identifizieren, die gezielt adressiert werden können – im besten Fall durch ganzheitliche und aufeinander abgestimmte Angebote, die die Komplexität der hochschulischen Realität berücksichtigen und über kurzfristige und unzusammenhängende Maßnahmen hinausgehen.

Zudem bietet das Format der qualitativen diskriminierungssensiblen Gruppendiskussion Teilnehmenden die Möglichkeit, Selbstwirksamkeit zu erleben, hochschulische Prozesse mitzugestalten und sich gehört zu fühlen. Solche Gruppendiskussionen ermöglichen es, den Zustand der Antidiskriminierungsarbeit abzubilden und Entwicklungsprozesse zu erfassen. Sie sollten daher regelmäßig durchgeführt werden. Veränderungen in den Themen, Einschätzungen und Bedarfen, die in den Gruppendiskussionen geäußert werden, geben Hinweise darauf, ob und inwieweit Fortschritte erzielt werden. Vor dem Hintergrund der Behäbigkeit des Hochschulapparats und der relativ kurzen Verweildauer von Studierenden an Universitäten, die die Wahrnehmung von (langfristigen) Veränderungen nur schwer möglich macht, sind Transparenz im Umgang mit Diskriminierung und eine Sichtbarmachung von Veränderungen durch Methoden wie die hier vorgestellte von besonderer Bedeutung. Damit erfüllen Gruppendiskussionen sowohl kurzfristige als auch langfristige Ziele: Durch Begegnung und Austausch können Gruppendiskussionen zur direkten Verbesserung des Wohlbefindens von Hochschulmitgliedern beitragen. Zugleich ermöglichen sie eine Bewertung der Qualität von bereits getroffenen Maßnahmen und können so zu strukturellen Veränderungen und zur Entwicklung einer chancengerechteren Institution beitragen.

Vor diesem Hintergrund sollten Gruppendiskussionen aus der Forschung in die Antidiskriminierungspraxis transferiert werden und als qualitative Ergänzung in ein systematisches und nachhaltiges Antidiskriminierungsmonitoring an Hochschulen integriert werden. Die besprochene Studie hat gezeigt, dass Studierende trotz aller Hürden, die sie bewältigen müssen, einen starken Veränderungswillen und eine Bereitschaft zur Mitgestaltung ihres Studienortes aufweisen. Verantwortliche Personen in Hochschulleitungen und Fakultäten sollten sich nicht auf diesem Umstand ausruhen, sondern proaktiv dazu beitragen, Hochschulen inklusiver zu gestalten. Um Diskriminierungserfahrungen an Universitäten strukturell und wirksam zu verringern, braucht es robuste und nachhaltig ausgestattete Antidiskriminierungsstrukturen, die über Lippenbekenntnisse und Imagepolitik hinausgehen, für (marginalisierte) Hochschulangehörige spürbare Auswirkungen haben und Hochschulen nachhaltig zu gerechteren Orten machen.

Literatur

- Ahyoud, Nasiha/Aikins, Joshua Kwesi/Bartsch, Samera/Bechert, Naomi/Gyamerah, Daniel/Wagner, Lucienne (2018): Wer nicht gezählt wird, zählt nicht. Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten in der Einwanderungsgesellschaft. Eine anwendungsorientierte Einführung. Berlin: Citizens For Europe. www.vielfaltentscheidet.de/publikationen (06.08.2026).
- Böhringer, Daniela (2017): „Gut gemacht, Mädchen!“ Geschlechterdifferenz und Geschlechterungleichheit an Hochschulen. In: Baader, Meike Sophia/Freytag, Tatjana (Hg.): Bildung und Ungleichheit in Deutschland. Wiesbaden: Springer Fachmedien, 495–512. doi: [10.1007/978-3-658-14999-4_24](https://doi.org/10.1007/978-3-658-14999-4_24)
- Bundeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. (bukof) (2022): Handlungsempfehlungen für Geschlechtervielfalt an Hochschulen. <https://bukof.de/inhalte/geschlechtervielfalt/> (30.07.2026).
- Çağlar, Gülay/Chan de Avila, Jennifer (2021): Das Inklusionsversprechen oder „the dark side of diversity“? Diversitätspolitiken an Universitäten. In: Dilger, Hansjörn/Warstat, Matthias (Hg.): Umkämpfte Vielfalt. Affektive Dynamiken institutioneller Diversifizierung. Frankfurt am Main, New York: Campus, 318–334. doi: [10.12907/978-3-593-44772-8](https://doi.org/10.12907/978-3-593-44772-8)
- Gläser, Jochen/Laudel, Grit (2010): Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse. Lehrbuch. Wiesbaden: VS Verlag. doi: [10.1007/978-3-531-91538-8_4](https://doi.org/10.1007/978-3-531-91538-8_4)
- Goethe-Universität (2022): „Sich beweisen müssen, dass man dahin gehört ...“ Ergebnisse der qualitativen Diversity-Studie zu Studenerfahrungen an der Goethe-Universität Frankfurt am Main. <https://www.uni-frankfurt.de/131785858/qualitative-diversity-studie-zu-studenerfahrungen-an-der-goethe-universitat-frankfurt-am-main-kurz-und-kompakt-2022.pdf> (21.04.2026).
- Greenwood, Nan/Ellmers, Theresa/Holley, Jess (2014): The influence of ethnic group composition on focus group discussions. In: BMC Medical Research Methodology 14 (1), 107. doi: [10.1186/1471-2288-14-107](https://doi.org/10.1186/1471-2288-14-107)
- Gyamerah, Daniel/Bartel, Daniel/Yıldırım-Calıman, Deniz/Andrades, Eva Maria/Bremberger, Teresa/Aikins, Joshua Kwesi (2022): Diskriminierung, Repräsentation und Empowerment. 12 Methoden zur Erhebung von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten auf dem Weg zu Communities-basierten Monitorings (CBM). Citizens For Europe (CFE) und Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd), Berlin. <https://www.antidiskriminierung.org/publikationen/12methodenaufdemwegzumcommunitybasiertenmonitoring> (06.08.2026).

- Hark, Sabine/Hofbauer, Johanna (2023): Die ungleiche Universität. Diversität, Exzellenz und Anti-Diskriminierung. Wien: Passagen. doi: [10.5771/9783709250594](https://doi.org/10.5771/9783709250594)
- Hark, Sabine/Hofbauer, Johanna (2018): Vermessene Räume, gespannte Beziehungen. Unternehmerische Universitäten und Geschlechterdynamiken. Berlin: Suhrkamp. doi: [10.1515/fs-2019-0040](https://doi.org/10.1515/fs-2019-0040)
- Karabulut, Aylin (2020): Rassismuserfahrungen von Schüler*innen. Institutionelle Grenzziehungen an Schulen. Pädagogische Professionalität und Migrationsdiskurse. Wiesbaden: Springer Fachmedien. doi: [10.1007/978-3-658-31181-0](https://doi.org/10.1007/978-3-658-31181-0)
- Kurz, Eliane (2022): Intersektionalität in feministischer Praxis. Differenzkonzepte und ihre Umsetzung in feministischen Gruppen. Bielefeld: transcript. doi: [10.14361/9783839462188-005](https://doi.org/10.14361/9783839462188-005)
- Kühn, Thomas/Koschel, Kay-Volker (2017): Gruppendiskussionen. Ein Praxis-Handbuch, 2. Auflage. Wiesbaden: Springer VS. doi: [10.1007/978-3-658-18937-2](https://doi.org/10.1007/978-3-658-18937-2)
- Laufenberg, Mike/Erlemann, Martina/Norkus, Maria/Petschik, Grit (2018): Prekäre Gleichstellung, Geschlechtergerechtigkeit, soziale Ungleichheit und unsichere Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft. Wiesbaden: Springer VS. doi: [10.1007/978-3-658-11631-6](https://doi.org/10.1007/978-3-658-11631-6)
- Luttenberger, Lea/Akgöz, Selin (2026): Participatory knowledge under constraint: Contingency in anti-discrimination data work. In: Open Gender Journal Special Issue 4. doi: [10.17169/ogj.2026.414](https://doi.org/10.17169/ogj.2026.414)
- Mayring, Philipp (2022): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. [13. Aufl.] Weinheim, Basel: Beltz Juventa.
- McCoy, Whitney N./Morton, Terrell R./White, Angela M./Burnett, Marketa (2024): Focus groups as counterspaces for Black girls and Black women. A critical approach to research methods. In: Contemporary Educational Psychology 78 (102298). doi: [10.1016/j.cedpsych.2024.102298](https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2024.102298)
- Münch, Richard (2009): Wissenschaft unter dem Regime des akademischen Kapitalismus. https://www.leibniz-institut.de/archiv/muench_17_07_09.pdf (26.03.2025).
- Schimank, Uwe (2001): Festgefahrene Gemischtwarenläden. Die deutschen Hochschulen als erfolgreich scheiternde Organisationen. In: Stölting, Erhard/Schimank, Uwe (Hg.): Die Krise der Universitäten. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 223–242. doi: [10.1007/978-3-663-12044-5_11](https://doi.org/10.1007/978-3-663-12044-5_11)

- Springsgut, Katrin (2021): Zwischen Zugehörigkeit und Missachtung. Empirische Rekonstruktion zu studentischen Diskriminierungserfahrungen. Weinheim, Basel: Beltz Juventa.
- Stölting, Erhard/Schimank, Uwe (Hg.) (2001): Die Krise der Universitäten. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. doi: [10.1007/978-3-663-12044-5](https://doi.org/10.1007/978-3-663-12044-5)
- Theuerl, Marah (2024): Studienerfahrungen im Spannungsfeld von Differenz und Zugehörigkeit. Zur Umgangsweise von Studierenden mit Rassismus und Diskriminierung. Weinheim: Beltz Juventa. doi: [10.24452/sjer.47.2.12](https://doi.org/10.24452/sjer.47.2.12)
- Thompson, Vanessa Eileen/Vorbrugg, Alexander (2018): Rassismuskritik an der Hochschule. Mit oder trotz Diversity-Policies? In: Laufenberg, Mike/Erlemann, Martina/Norkus, Maria/Petschik, Grit (Hg.): Prekäre Gleichstellung, Geschlechtergerechtigkeit, soziale Ungleichheit und unsichere Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft. Wiesbaden: Springer VS, 79–99. doi: [10.1007/978-3-658-11631-6_4](https://doi.org/10.1007/978-3-658-11631-6_4)