



LUDWIG-
MAXIMILIANS-
UNIVERSITÄT
MÜNCHEN

STUDIENDENVERTRETUNG (STUVE)
QUEER-REFERAT



Queeres Leben im universitären Raum

Ergebnisse einer repräsentativen Umfrage unter queeren Studierenden an der Ludwig-Maximilians-Universität München

Im Zeitraum vom 28.04. bis 17.05.2020 haben wir, das Queer-Referat der Studierendenvertretung an der LMU, eine Umfrage unter queeren¹ Studierenden zu deren Wahrnehmung der LMU als Ort und Institution, zu möglichen Diskriminierungserfahrungen im universitären Kontext sowie zu deren Wünschen und Anliegen durchführen. Insgesamt wurden 780 vollständig ausgefüllte Fragebögen dokumentiert, wovon wir 151 Fragebögen aus den Berechnungen ausschließen mussten. Der mit Abstand häufigste Grund, der zu einem Ausschluss führte, waren unangebrachte, beleidigende und feindselige Kommentare. Somit belief sich die endgültige Stichprobe, auf der die Ergebnisse beruhen, auf 629 Fragebögen.

Wir konnten durch diese hohe Zahl an Teilnehmer*innen sowie durch eine repräsentative Studierenden-Stichprobe (bspw. durch eine ähnliche prozentuale Verteilung nach Fakultäten sowie nach Abschlussarten/Studienverläufen, durch unterschiedliche Identitäten) eine hohe Aussagekraft unserer Umfrage erreichen.

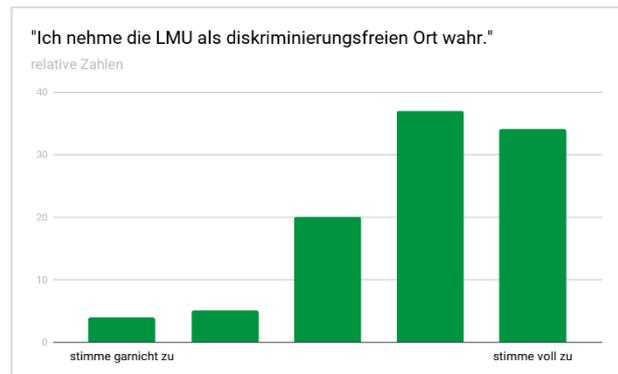
Bei den nachstehenden Ergebnissen ist zu beachten, dass diese teilweise stark unterschiedlich ausfielen, wenn Untergruppen miteinander verglichen wurden. Manche Gruppen (bspw. trans* oder nicht-binäre Studierende) waren zudem unterrepräsentiert, weshalb eine gesonderte, quantitative Analyse für nicht sinnvoll erachtet wurde. Detaillierte Ergebnisse oder weiterführende Informationen können via queer@stuve.uni-muenchen.de angefragt werden.

¹ Menschen, die sich außerhalb eines cis-/heteronormativen Konzeptrahmens hinsichtlich ihrer geschlechtlichen und sexuellen Identität verorten (bspw. lesbisch, bi, schwul, trans*, inter*, nicht-binär)

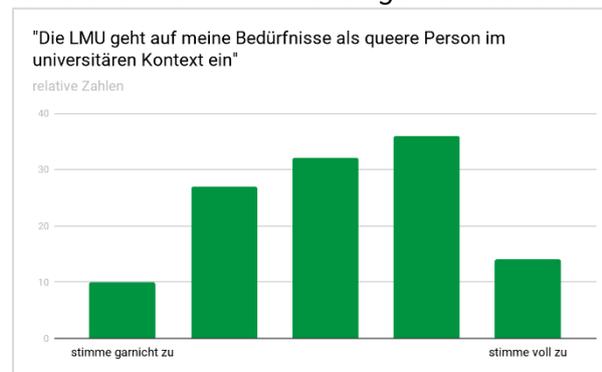
Ergebnisse

Wahrnehmung der Universität

Zusammenfassend zeigt sich bezüglich der Wahrnehmung der LMU ein durchwachsenes Bild. Die LMU wird als Ort größtenteils als sicher zum Studieren und Arbeiten wahrgenommen. Dennoch gibt es eine hohe Anzahl an Teilnehmer*innen, die dem nur bedingt oder gar nicht zustimmen. Auch gibt es einen mittelstarken



negativen Zusammenhang zwischen der Häufigkeit an Diskriminierungserfahrungen und der Wahrnehmung der LMU. Die LMU wurde auch größtenteils als diskriminierungsfrei bezeichnet, wobei hierbei die Antworten einer

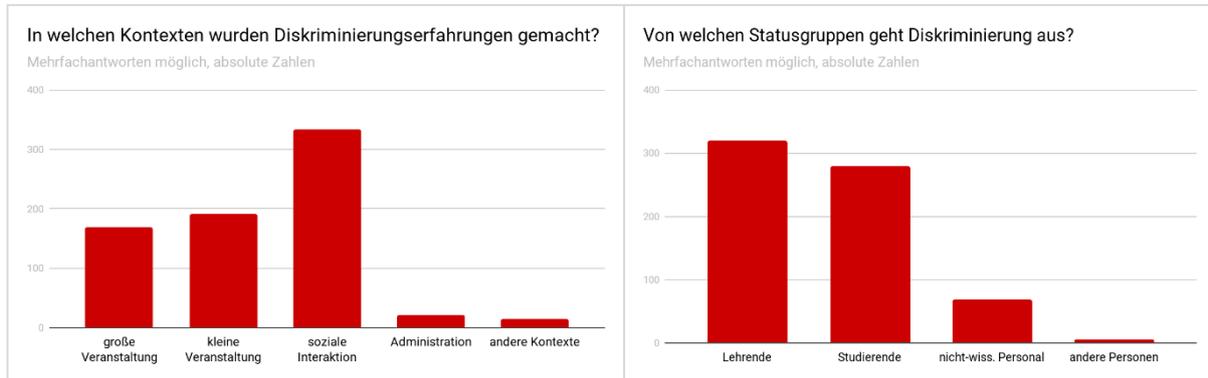


breiten Streuung unterlagen. Nachholbedarfs sahen die Teilnehmer*innen bei der Sichtbarkeit von geschlechtlicher und sexueller Vielfalt im universitären Raum. Auch lehnten unsere Teilnehmer*innen die Aussage größtenteils ab, dass die LMU sich für Belange queerer Menschen engagiere. Teilweise würden die Bedürfnisse queerer Personen an der LMU vernachlässigt. Gemischt fiel ebenso die Antwort zur Frage aus, ob sich die LMU klar gegen die Diskriminierung queerer Menschen positioniere.

Diskriminierungserfahrungen

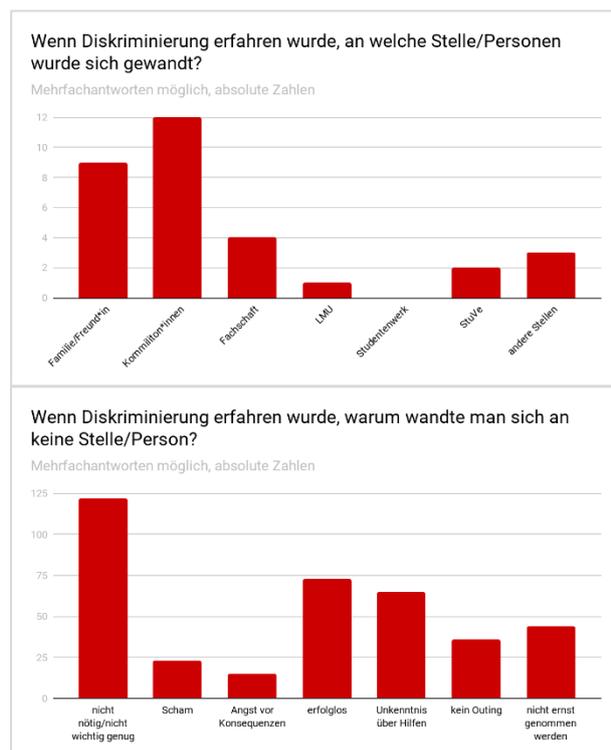
Rund 38 Prozent unserer teilnehmenden Studierenden haben bereits Diskriminierung aufgrund ihrer geschlechtlichen und/oder sexuellen Identität im universitären Kontext erlebt. Dabei haben wir verschiedene Facetten von Diskriminierungserfahrungen erfragt (bspw.): soziale Exklusion, Vorteile, Beleidigungen, Drohungen, Gewalt. 113 Teilnehmer*innen (18 %) gaben an, mit Vorurteilen konfrontiert worden zu sein, wohingegen 73 Studierende (12 %) angaben, dass sie nicht ernst genommen worden seien. Fünf Teilnehmer*innen gaben sogar an, wegen ihrer geschlechtlichen/sexuellen Identität,

Gewaltandrohungen erfahren zu haben; eine Person wurde sogar körperlich angegriffen.



Wichtig zu betonen ist hier, dass ein Großteil der Diskriminierungserfahrungen in Lehrveranstaltungen gemacht wurde. An zweiter Stelle folgten direkt danach Diskriminierungserfahrungen im zwischenmenschlichen Kontakt. Die häufigsten Diskriminierungserfahrungen gingen dabei von wissenschaftlichem Personal in seiner Funktion als Lehrende aus, dahinter kommen andere Studierende. Die zusätzlich in Textform geschilderten Diskriminierungserfahrungen spiegelten eine große Bandbreite an Erfahrungen, Kontexten und Bezugspersonen sowie nach Intensität und Häufigkeit wider.

Als äußerst problematisch erachten wir es, dass sich die meisten von Diskriminierung betroffenen Teilnehmer*innen (76 %) nicht an die entsprechenden Stellen der Universität, des Studentenwerks München oder der Studierendenvertretung wandten. Ein Großteil der Teilnehmer*innen hielt es nicht für nötig bzw. wichtig genug, sich Hilfe zu holen und sah auch geringe Aussichten auf Erfolg. Mehr noch, viele befürchteten negative Konsequenzen für sich oder nicht ernst genommen zu werden. Weitere Gründe, die genannt wurden, waren Scham oder die Problematik eines unfreiwilligen (Zwangs-)Outings bei einer Beratung oder Hilfesuche. Einem zu großen Teil unserer Teilnehmer*innen waren die Beratungsangebote/-stellen an verschiedenen Stellen im universitären Raum auch nicht bekannt: Etwa 1/3 der Teilnehmer*innen wusste nicht, an wen sie sich bei Diskriminierung an der Universität wenden könnten.



Handlungsempfehlungen

Angesichts der repräsentativen Ergebnisse unserer Umfrage wollen wir eine Reihe von Handlungsempfehlungen vorstellen, die notwendig sind, um Diskriminierung vorzubeugen und zu einem positiveren Klima an der LMU beizutragen. Die hier vorgestellten Empfehlungen setzen sich dabei aus Vorschlägen zusammen, die in der Umfrage selbst abgefragt wurden und von uns selbst entwickelten Konzepten, resultierend aus dieser.

Wir empfehlen, dass die LMU sich selbst als universitäre Einrichtung ein zentrales Anti-Diskriminierungskonzept gibt und dieses durchsetzt. Konkret sieht diese Empfehlung vor, Beschwerdeprozesse zu etablieren und transparenter zu gestalten, also übergeordnete und fakultätsübergreifende Stellen zu schaffen, die entsprechend zu benennen, und damit Klarheit über Zuständigkeit schafft. Aufgabe der LMU wäre es hier, finanzielle Mittel zur Verfügung zu stellen und hauptamtliches und entsprechend ausgebildetes Fachpersonal einzustellen.

Wir sprechen uns dafür aus, Fortbildungen für wissenschaftliches und nicht-wissenschaftliches Personal zu Diversität und Antidiskriminierung, spezifisch zu geschlechtlicher und sexueller Vielfalt, anzubieten. Dies ist generell zu empfehlen, da ein umfassendes Fortbildungsangebot in dieser Hinsicht noch nicht existiert und die Personalentwicklung an der LMU bereichern würde.

Wir betonen, die Relevanz geschlechtergerecht- und neutraler Sprache in der Innen- und Außenkommunikation. Die LMU sollte sich selbst Konzepte und Handreichungen geben, die keine Verbotsfunktion erfüllen sollen, sondern vielmehr Studierende, Lehrende und nicht-wissenschaftliche Mitarbeiter*innen für die Notwendigkeit inklusiver Sprache sensibilisieren. Auf strukturell-institutioneller Ebene sollte von Seiten der LMU angestoßen werden, dass Einrichtungen in Verwaltung und Leitung geschlechtergerechte Sprache einheitlich verwenden und sowohl in Druckerzeugnissen wie Formularen, Zeugnissen, Flyern, Broschüren oder Publikationen sowie auf der Website, den Social-Media-Kanälen und in internen Kommunikationskanälen integriert sind. Damit sollte auch die gewünschte Anrede bzw. die Möglichkeit, der Wahl eines passenden Geschlechtseintrags und einer entsprechenden Namensänderung, gegeben werden. Die aktuelle Regelung, macht dies beides nicht möglich ohne erheblich Probleme im Verwaltungsablauf: Trans* Studierende können ohne amtliche Personenstandsänderung weder ihren gewünschten Namen noch ihr empfundenes Geschlecht an der LMU eintragen lassen. Dies, keine aktive Diskriminierung, führt jedoch zu Zwangs-Outings und erheblichen Nachteilen und vernachlässigt strukturell die Lebensrealität dieser Menschen. Studierende können auch nicht den Geschlechtseintrag

‘divers’ zu wählen oder die Eingabe komplett freizulassen. In unseren dazu entwickelten Handreichungen zu beiden Themen finden sich dazu erste Anreize.

Wir stellen heraus, dass geschlechterneutrale Toiletten eine notwendige und sinnvolle Ergänzung zu den herkömmlichen binär-geschlechtlichen Toiletten sind. Unser dazu entwickeltes Konzeptpapier kann als Referenz hierfür hinzugezogen werden.

Wir empfehlen darüber hinaus, eine ganzheitliche Diversitätsförderung in Form eines Diversity-Managements an der LMU. Dies ist insofern zu befürworten, als dass positive Anreize, die über die Anti-Diskriminierung hinausgehen und Stimuli für das gesamte Hochschulleben setzen sollen und verschiedene Diversity-Dimensionen integrieren, die LMU nachhaltig und positiv verändern würden.

Die LMU als öffentliche Einrichtung und zentrale Figur des Lebens zahlreicher Studierender, Lehrender, Forschender und nicht-wissenschaftlicher Mitarbeiter*innen sollte sich ihrer Rolle als Akteurin gewahr werden und sich zu Werten wie Toleranz, Akzeptanz, Diversität, Offenheit und Inklusion noch stärker öffentlich bekennen.

Zusammenfassend kann man sagen, dass diese Empfehlungen teils umgesetzt bzw. in der Umsetzung sind; die LMU aus Sicht des Queer-Referats in einer positiven Entwicklung ist, das aber noch weitere Maßnahmen erfordert.