



Befragung an der Juristenfakultät zu Gleichstellung und Benachteiligungserfahrungen

Zusammenfassung der Befragungsergebnisse

Zwischen dem 12. Januar und dem 5. Februar 2021 wurde an der Juristenfakultät der Universität Leipzig eine Befragung zu Gleichstellung und Benachteiligungserfahrungen durchgeführt. Angesprochen waren alle Fakultätsangehörigen, d. h. Studierende, wissenschaftliches sowie nichtwissenschaftliches Personal sowie Professor:innen. Die Teilnahme war anonym über die Plattform <https://umfrage.uni-leipzig.de/> (Lime Survey) möglich. Die Umfrage war in drei Bereiche unterteilt:

- Diskriminierung bzw. Benachteiligung aufgrund verschiedener Merkmale wie Geschlechtsidentität, Beeinträchtigung etc.,
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie,
- Wünsche an die Gleichstellungsarbeit der Juristenfakultät.

Nachfolgend sollen die wesentlichen Ergebnisse der Umfrage zusammengefasst werden, zunächst ohne notwendige bzw. mögliche Maßnahmen abzuleiten.

Fehlende Prozentangaben zu 100 sind fehlende Werte.

Inhaltsübersicht

Allgemein	2
1. Fragenkomplex: Diskriminierungs- und Benachteiligungserfahrungen	3
Diskriminierung aufgrund der Geschlechtsidentität	3
Allgemeine Erfahrungen	4
Partizipation in Lehrveranstaltungen	6
Benutzung gendergerechter Sprache	8
Rassistische Diskriminierung	14
Diskriminierung aufgrund der sozialen Herkunft/finanziellen Situation	16
Diskriminierung aufgrund von Behinderung/Beeinträchtigung	18
Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung	20
2. Fragenkomplex: Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Betreuungsaufgaben	22
3. Fragenkomplex: Angebote zur Gleichstellung und Diversität an der Juristenfakultät	28

Allgemein

Teilgenommen haben 774 Personen. Von den vorliegenden Fragebögen konnten **664 ausgewertet** werden. Nicht ausgewertet wurden Fragebögen von Personen, die

- keine Angaben machten (12),
- ausschließlich ihre Statusgruppe angaben (96) oder
- ihre Statusgruppe angaben, die Einstiegsfrage aber nur unvollständig beantworteten (2).

Statusgruppen:

Von den 664 ausgewerteten Fragebögen wurden 593 von Studierenden abgegeben. Bei 3053 im Wintersemester 20/21 eingeschriebenen Studierenden sind das 19,4% der Studierendenschaft. 53 Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen, also 52%, des wissenschaftlichen Personals haben teilgenommen und 28 % (7 von 25 Personen) des nichtwissenschaftlichen Personals. Von 24 besetzten Lehrstühlen im Wintersemester 20/21 haben 11 Professor:innen (45,8%) einen Fragebogen abgegeben. Die geringen absoluten Teilnehmerzahlen unter den zwei letztgenannten Statusgruppen sind bei der Bewertung von Befragungsergebnissen, die nach Statusgruppen aufgeteilt sind, bzgl. der Repräsentativität zu berücksichtigen. Abb. 1 zeigt die relative Verteilung der teilnehmenden Statusgruppen unter allen Teilnehmenden.

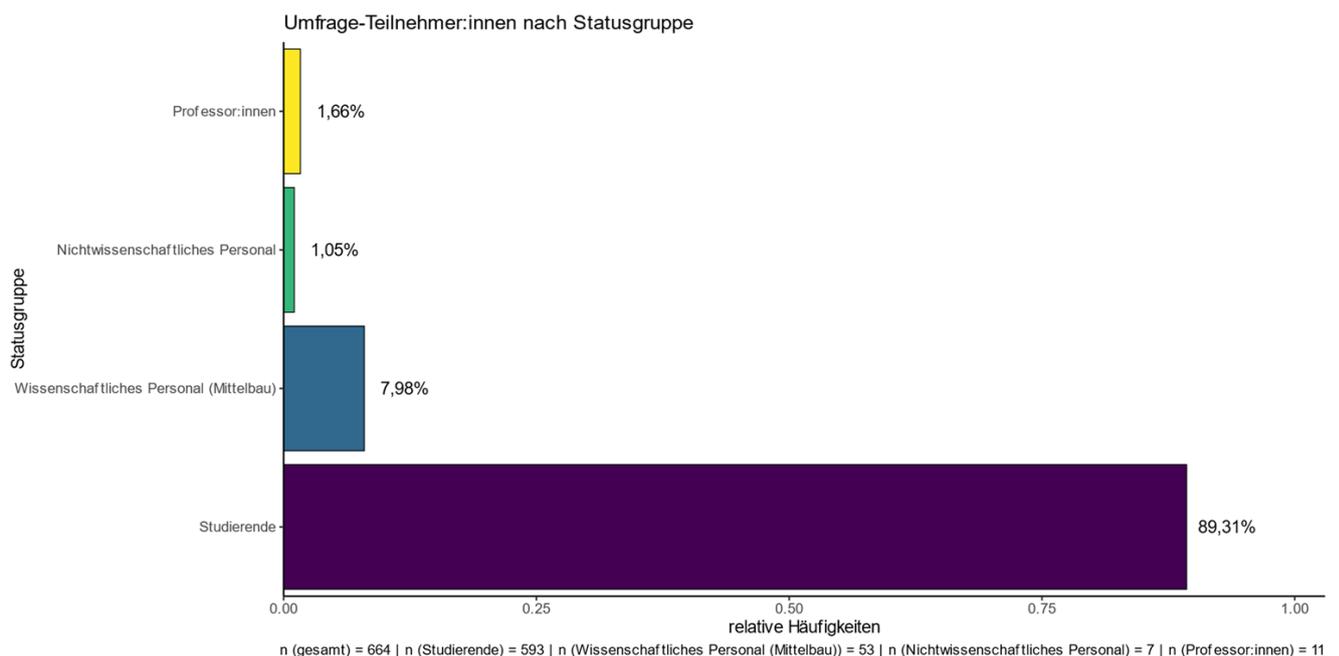


Abb. 1: relative Häufigkeiten der teilnehmenden Statusgruppen

Geschlecht:

Von den Teilnehmer:innen haben 33,4 % „*männlich*“ als Geschlechtsidentität angegeben, 65,6 % „*weiblich*“ und 1% „*divers*“. Damit haben **deutlich mehr Frauen** an der Befragung teilgenommen, mit Blick auf den Frauenanteil unter allen Fakultätsangehörigen von 56,9%.

1. Fragenkomplex: Diskriminierungs- und Benachteiligungserfahrungen

Eingangs wurden alle Teilnehmer:innen zu ihren Diskriminierungserfahrungen an der Fakultät in verschiedenen Kategorien (siehe Abb. 2) befragt. In den Kategorien:

- Geschlecht/Geschlechtsidentität
- Rassistische Gründe
- Soziale Herkunft/finanzielle Situation
- Behinderung/Beeinträchtigung
- Sexuelle Orientierung

wurden anschließend vertiefende Fragen gestellt, wenn eine Antwort-Form von „ja“ (häufig/gelegentlich/selten) gewählt wurde. Eine Ausnahme bildeten die Fragen zur Benachteiligung aufgrund des Geschlechts und zu Beeinträchtigungen, die allen Befragten angezeigt wurde.

Die Eingangsfrage wurde in absoluten Zahlen folgendermaßen beantwortet:

Haben Sie während Ihrer Zeit an der Juristenfakultät aufgrund folgender Merkmale bzw. Umstände Diskriminierung selbst erlebt?

Merkmal	häufig	gelegentlich	selten	Form von Ja	nie	keine Angabe
Alter	7	38	62	107 (16,1)	547 (82,4)	10
Geschlecht/Geschlechtsidentität	27	79	104	210 (31,6)	445 (67,0)	9
Religiöse Überzeugung	3	15	31	49 (7,4)	592 (89,2)	23
Politische Ansichten	31	82	113	226 (34,0)	428 (64,5)	10
Rassistische Gründe	3	25	29	57 (8,6)	590 (88,9)	17
Soziale Herkunft/finanzielle Situation	27	60	83	170 (25,6)	482 (72,6)	12
Behinderung/Beeinträchtigung	2	11	12	25 (3,8)	602 (90,7)	37
Sexuelle Orientierung	1	19	30	50 (7,5)	587 (88,4)	27
Familiengründung/familienbedingte Aufgaben	9	30	39	78 (11,7)	553 (83,3)	33
Anderes	5	10	16	31 (4,7)	494 (74,4)	139

Anmerkungen: n = 664. In Klammern: relative Häufigkeiten in Prozent.

Abb. 2: Absolute (und teils relative) Häufigkeiten zur Eingangsfrage

Thema: Diskriminierung aufgrund der Geschlechtsidentität

Das Thema wurde allen Befragten angezeigt und war in drei Bereiche gegliedert:

- Allgemeine Erfahrungen: Hier wurde vor allem das Erleben von negativen Verhaltensweisen im Zusammenhang mit dem eigenen Geschlecht abgefragt.
- Benutzung gendergerechte Sprache: Die Beteiligten wurden im Hinblick auf die Wichtigkeit der Benutzung gendergerechter Sprache und ihrem Eindruck von der (ausreichenden) Benutzung an der Juristenfakultät befragt.
- Beteiligung an Lehrveranstaltungen: Die Befragung sollte außerdem ermitteln, ob und wieweit sich Personen aufgrund ihres Geschlechts in der Partizipation von Lehrveranstaltungen eingeschränkt fühlen.

Allgemeine Erfahrungen

Die Auswertung der Eingangsfrage nach einer **geschlechtsbezogenen Diskriminierung** ergab, aufgeschlüsselt nach angegebenen Geschlechtern, klare Unterschiede zwischen diesen. So erlebte **jede zweite Frau** (56,4 %) mindestens selten geschlechtsbezogene Diskriminierung, aber nur **14,7 % der Männer**. Am häufigsten von geschlechtsbezogener Diskriminierung betroffen sind divers geschlechtliche Personen, von denen bereits zwei Drittel der an der Befragung Teilnehmenden mindestens selten eine solche Benachteiligung erlebt haben, die Hälfte der Betroffenen gab, an, dass dies „häufig“ passiert sei.

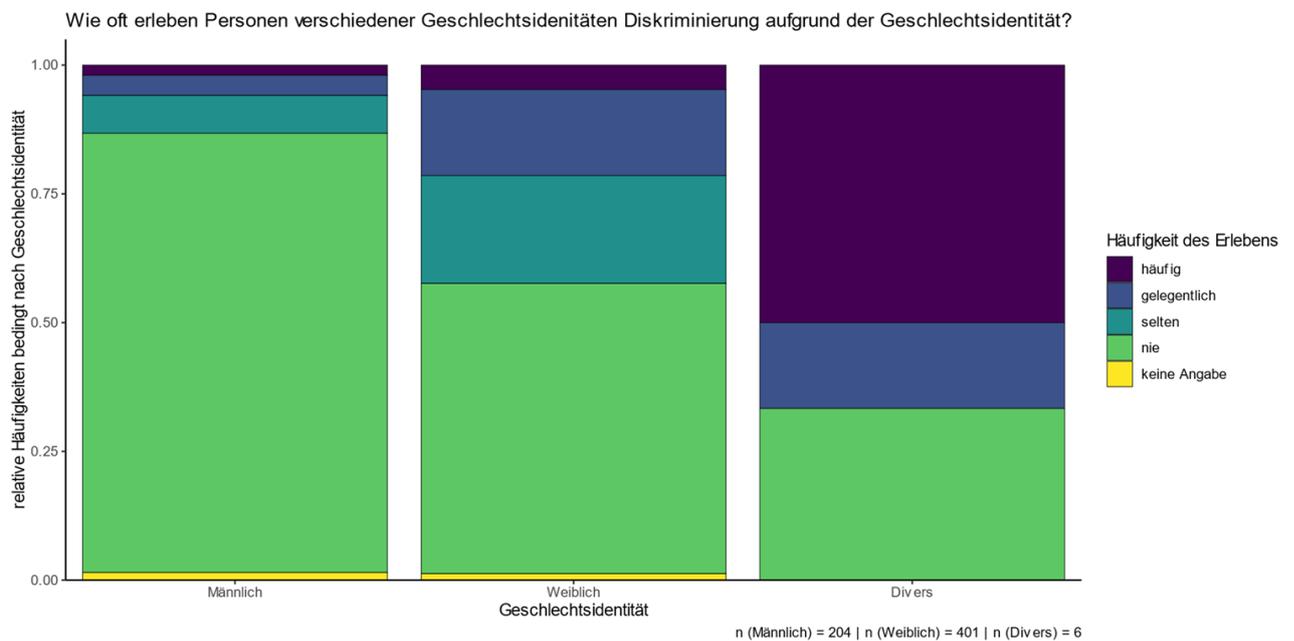


Abb. 3: Diskriminierung aufgrund der Geschlechtsidentität aufgeschlüsselt nach Geschlechtern

Im Rahmen allgemeiner Erfahrungen zu geschlechtsbezogener Diskriminierung war es Ziel, auch die Häufigkeit **konkreter diskriminierender Verhaltensweisen** zu erfassen. Die Befragung hat dazu folgendes ergeben:

Diskriminierung aufgrund der Geschlechtsidentität - Haben Sie während Ihrer Zeit an der Juristenfakultät (persönlich) die folgenden negativen Verhaltensweisen erfahren?

Verhaltensweise	häufig	gelegentlich	selten	mindestens selten	nie	gesamt
Unerwünschte aufdringliche Blicke	13	81	143	237	354	591
Unerwünschte Bemerkungen über meine Kleidung oder meinen Körper	6	44	91	141	448	589
Unerwünschtes Erzählen sexueller Witze und unerwünschte Kommentare	29	81	121	231	361	592
Unerwünschte Bemerkungen über Stereotypen	71	146	140	357	239	596
Unerwünschte Kontaktaufnahme mit sexuellem Bezug (direkt oder per E-Mail, SMS, Fotos, Moodle, Soziale Netzwerke)	4	12	34	50	539	589
Unerwünschte Berührungen	0	3	24	27	559	586
Sonstige Formen sexueller Belästigungen	0	5	14	19	524	543

Abb. 4: absolute Zahlen zu Erfahrungen zu konkreten geschlechtsbezogenen Verhaltensweisen

Eine Mehrfachauswahl der vorgegebenen Verhaltensweisen war möglich. Insgesamt berichteten 416 Personen von dem Erleben mindestens einer der abgefragten negativen Verhaltensweisen. Insbesondere **oft verharmloste Verhaltensweisen** zählen dabei zu den **häufigsten Diskriminierungsformen**. So berichten knapp 60 % der Antwortenden über unerwünschte Bemerkungen zu Stereotypen und 39 % über das Erzählen unerwünschter sexueller Witze bzw. Kommentare sexueller Art. Aber auch konkretere, auf die antwortende Person bezogene Verhaltensweisen wurden vergleichsweise häufig erlebt. So berichten 40,1 % aller auf die Frage Antwortenden von unerwünschten, aufdringlichen Blicken und 23,9 % von unerwünschten Bemerkungen über Kleidung oder Körper.

Die **Kontexte des Erlebens** der genannten Verhaltensweisen waren jedoch sehr verschieden. Dazu wurden die 416 Personen, die zuvor das Erleben eines genannten Verhaltens mit mindestens „selten“ bejaht hatten, befragt. Am häufigsten (52,4 %) wurden diese Verhaltensweisen außerhalb von Lehrveranstaltungen im Umfeld der Fakultät erlebt. **40,1 %** der Antwortenden gab an, solche Verhaltensweisen auch **in Lehrveranstaltungen durch die Lehrkraft** erlebt zu haben, immerhin 7,5 % der Antwortenden erlebten geschlechtsbezogene negative Verhaltensweisen in der Bewertung der eigenen Arbeit.

Diskriminierung aufgrund der Geschlechtsidentität - In welchem Kontext haben Sie diese negativen Verhaltensweisen erfahren?

Kontext	ja	nicht gewählt
außerhalb von Lehrveranstaltungen im Umfeld der Fakultät	218	198
in Lehrveranstaltung durch Studierende	189	227
in Lehrveranstaltung durch Lehrkraft	167	249
im Internet mit universitärem Bezug	58	358
am Arbeitsplatz in der Fakultät	47	369
in Bewertung der eigenen Arbeit/ Prüfung/ Votum	31	385

Anmerkung: Frage mit Mehrfachauswahl. Insgesamt berichteten 416 Personen von dem Erleben mindestens einer der abgefragten negativen Verhaltensweisen in mindestens einem der Kontexte.

Abb. 5: absolute Zahlen zu den Kontexten des Erlebens negativer Verhaltensweisen

Partizipation in Lehrveranstaltungen:

Ziel des Fragebereichs war es, zu ermitteln, ob in Lehrveranstaltungen ein **ausreichend offenes Klima** herrscht, das es allen Geschlechtern gleichermaßen ermöglicht, an der Lehrveranstaltung teilzunehmen.

Insgesamt fühlen sich 17,4 % der Antwortenden aufgrund ihrer Geschlechtsidentität in der Partizipation von Lehrveranstaltungen eingeschränkt.

Fühlen Sie sich aufgrund Ihrer Geschlechtsidentität in der Partizipation an Lehrveranstaltungen eingeschränkt?

häufig	gelegentlich	selten	nie	n
8	40	47	450	545
1,47%	7,34%	8,62%	82,57%	100%

Abb. 6: absolute und relative Häufigkeiten zur Partizipation an Lehrveranstaltungen

Aufgeschlüsselt nach Geschlechtern (Abb. 7) ergibt sich ein klares Bild, dass dieses Gefühl der eingeschränkten Partizipationsmöglichkeit ganz überwiegend weibliche und divers geschlechtliche Menschen betrifft.

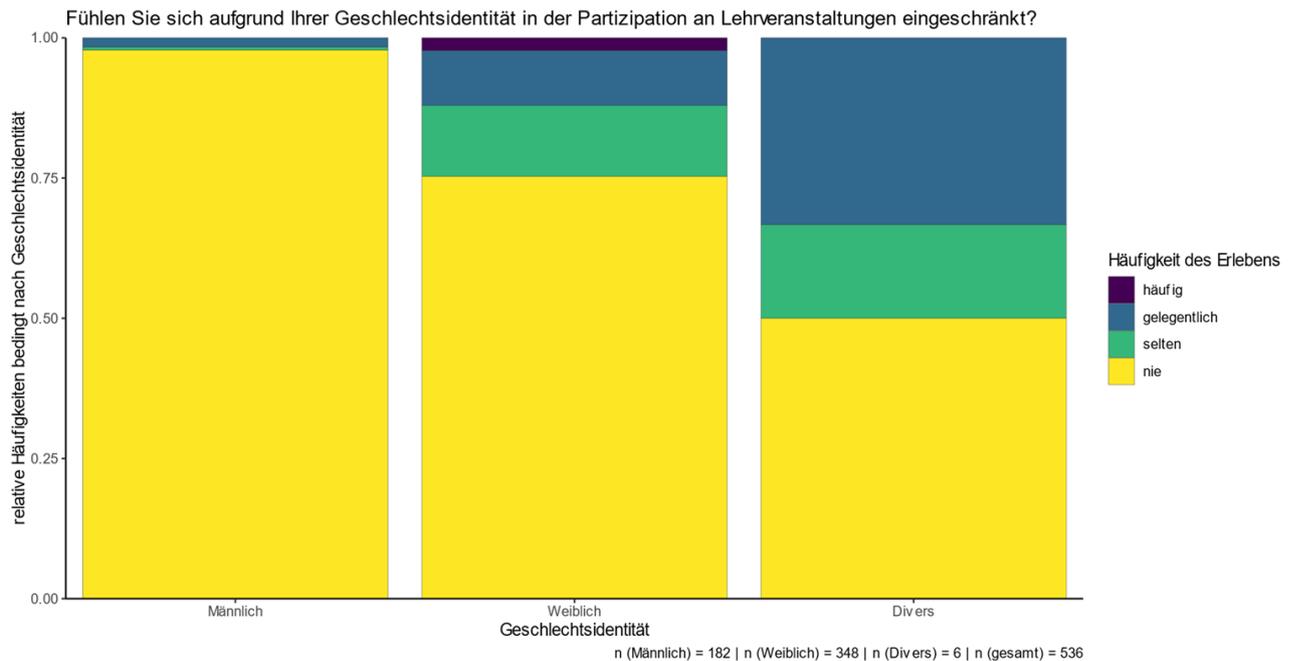


Abb. 7: Verteilung der Geschlechtsidentität bzgl. des Gefühls, in der Partizipation von Lehrveranstaltungen eingeschränkt zu sein

Jede vierte Studentin und **jede zweite divers geschlechtliche Person** fühlen sich **mindestens selten eingeschränkt bei der Teilnahme an Lehrveranstaltungen**. Gründe dafür bzw. die erzeugte beschränkende Stimmung illustrieren die folgenden Kommentare, die in einem Freifeld zum Fragenbereich „Partizipation bei Lehrveranstaltungen“ abgegeben werden konnten:

“Es folgten Kommentare in Vorlesungen von Dozenten wie: „keine Ahnung warum Sie als Frauen überhaupt so ein langes Studium anstreben, wenn dann doch eh die Mehrheit nach wenigen paar Jahren Kinder bekommt und sowieso nicht mehr in dem Berufsfeld arbeitet... Man muss dazu sagen, dass dieser Professur zuvor meinte, dies zu bedauern da wir Frauen meist besser in unserem Job wären. Aber auch hier muss ich sagen, hängt es sehr wohl von der Persönlichkeit und dem Ehrgeiz ab.“

Es fällt mir als Frau auf, dass die meisten KommilitonInnen, die sich in Zivilrechtsveranstaltungen melden oder anders beteiligen, männlich sind. Gelegentlich war ich die einzige Frau unter zehn sich beteiligenden Studierenden. In Strafrechtsveranstaltungen hingegen erscheint mir der Frauenanteil an den sich Beteiligten etwa ausgeglichen. Ich halte es für möglich, dass dieser Zustand sich auf die Kommilitoninnen auswirkt, dass also Studentinnen sich wenig motiviert fühlen, sich in Zivilrechtsveranstaltungen zu beteiligen. Meine männlichen Kommilitonen reagieren auf diese Beobachtung nur mit Schulterzucken. Ich persönlich habe mich schon für Beiträge in Zivilrechtsveranstaltungen entschieden, nur damit nicht nur Männer sich beteiligen.

Das Kollegium der Professor*innen besteht zum größten Teil aus Männern

Mir wird häufig abgesprochen eine Meinung zu einem Thema haben zu dürfen oder zu äußern, weil ich weiß, männlich und heterosexuell bin. Dafür kann ich nichts.

häufiges Ungleichgewicht zwischen Wortmeldungen von Männern vs. Frauen, die von den Dozierenden nahezu nie versucht wird auszugleichen oder zu hinterfragen. Dieses Ungleichgewicht wirkt einschüternd auf mich und hemmt mich darin, als Frau selbst Raum einzunehmen.

”

Benutzung gendergerechter Sprache:

Beim Themenkomplex gendergerechte Sprache ergibt sich ein gespaltenes Bild.

Auf die Eingangsfrage, ob ihnen die Verwendung gendergerechter Sprache wichtig sei, antworteten von 482 Antwortenden 230 Personen (47,7 %) die Frage mit „ja“, 252 Personen (52,3 %) verneinten. Unterteilt nach Statusgruppen ergibt sich, dass dem **Mittelbau** die Verwendung **am wichtigsten** ist (55,6 % Wichtigkeit), während das Thema im Professorium (16,7 % Wichtigkeit) kaum eine Rolle zu spielen scheint.

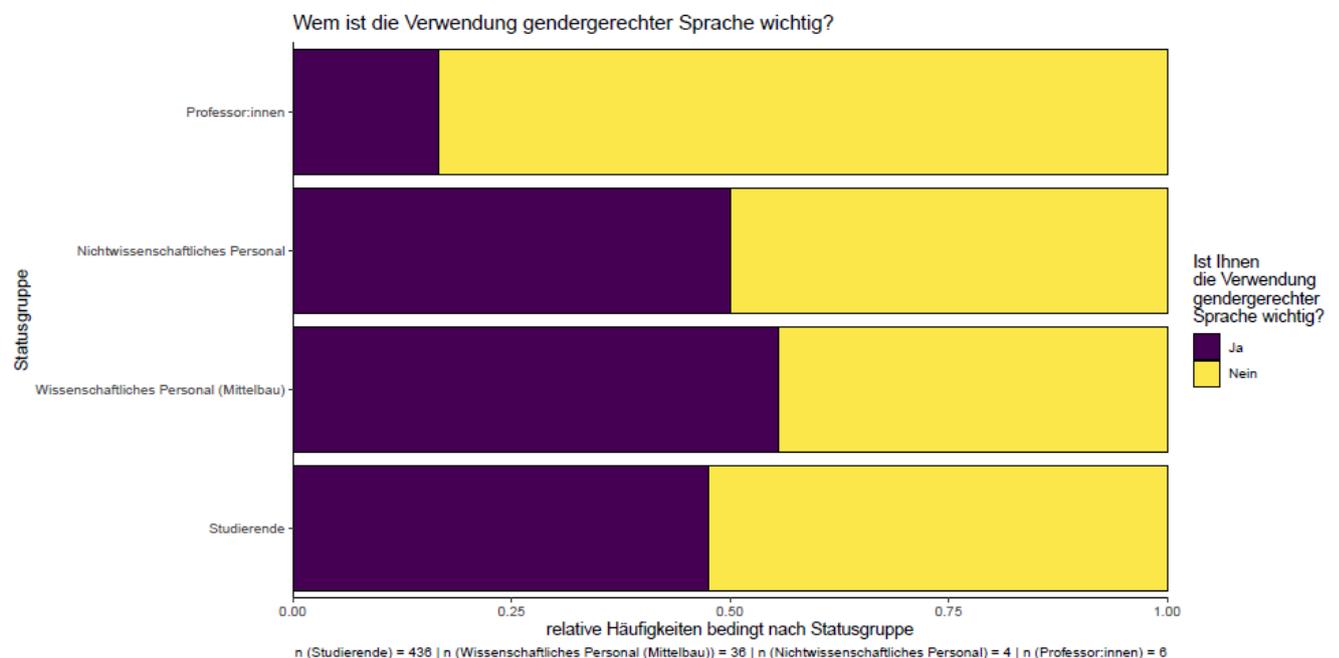


Abb. 8: relative Häufigkeiten zur Bedeutung gendergerechter Sprache nach Statusgruppen

Unterteilt nach **Geschlechtern** in allen Statusgruppen, ist das Thema divers geschlechtlichen Personen besonders wichtig (83,3 %), Frauen zu 55,4 %, Männern zu 32,2 %; d. h. jedem dritten männlichen Teilnehmer ist die Verwendung gendergerechter Sprache wichtig.

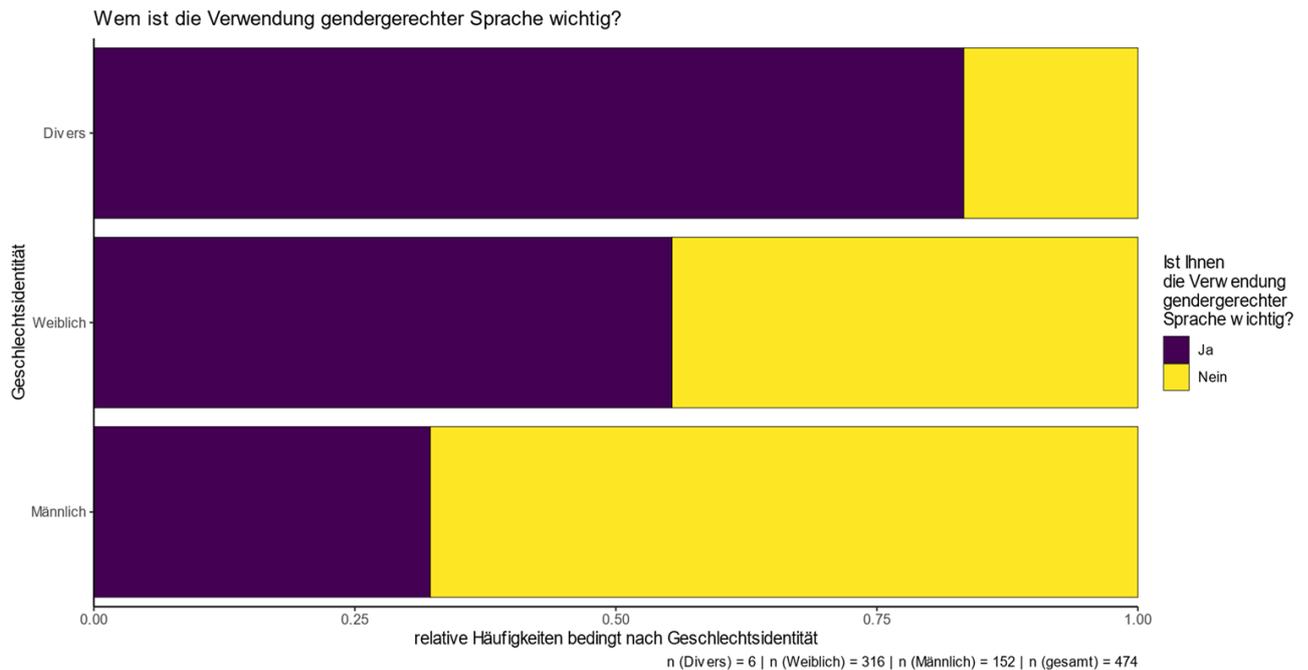


Abb. 9: relative Häufigkeiten zur Bedeutung gendergerechter Sprache nach Geschlechtern

Unter den **Studierenden** ist die Verteilung nach Geschlechtern **ähnlich**: 30,5 % der männlichen Studierenden, 54,6 % der weiblichen Studierenden und 83,3 % der divers geschlechtlichen Studierenden finden die Benutzung gendergerechter Sprache wichtig.

Weiter wurde gefragt, wie die **Verwendung gendergerechter Sprache an der Juristenfakultät** wahrgenommen wird. Hierbei geht nur ein kleiner Teil der Befragten (14,4 % bis 18,5 % je nach Kontext) davon aus, dass gendergerechte Sprache an der Juristenfakultät zu viel verwendet wird.

Das Bild ist bzgl. der Antworten, die Verwendung sei „*genau richtig*“ bzw. „*zu wenig*“ wiederum geteilt. In Lehrmaterialien wünschen sich mehr Menschen (42,1 % der Antwortenden) eine gendergerechtere Sprache als Angehörige der Fakultät mit dem Ist-Zustand zufrieden wären (40,4 %). In den Lehrveranstaltungen selbst sowie in der Kommunikation mit Lehrkräften und Studierenden empfindet der größte Teil der Befragten die Benutzung gendergerechter Sprache als „*genau richtig*“ (zwischen 45,2 % und 53,2 % je nach Kontext), zwischen 32 % und 37,7 % der Antwortenden wünscht sich mehr gendergerechte Sprache, je nach Kontext (Abb. 10).

Wie nehmen Sie die Verwendung gendergerechter Sprache an der Juristenfakultät wahr?

	zu viel	genau richtig	zu wenig	gesamt
in Lehrmaterialien	95	220	229	544
in Lehrveranstaltungen	94	248	207	549
in der Kommunikation mit Lehrkräften	75	277	168	520
in der Kommunikation mit Studierenden	99	265	171	535

Abb. 10: absolute Häufigkeiten zur Wahrnehmung gendergerechter Sprache in verschiedenen Kontexten an der Juristenfakultät

Eine genauere Betrachtung der Antworten auf die Frage nach der Verwendung gendergerechter Sprache in **Lehrmaterialien**, aufgeschlüsselt **nach betroffenen Statusgruppen**, ergibt eine klare Korrelation zur vorher gestellten Frage der Wichtigkeit gendergerechter Sprache im Allgemeinen. Das wissenschaftliche Personal (Wichtigkeit gendergerechter Sprache: 55,6 %) geht zu 52,2 % davon aus, dass die bisherige Verwendung gendergerechter Sprache in Lehrmaterialien nicht ausreichend ist, währenddessen das nur 14,3 % der antwortenden Professor:innen (Wichtigkeit gendergerechter Sprache: 16,7 %) das so sehen.

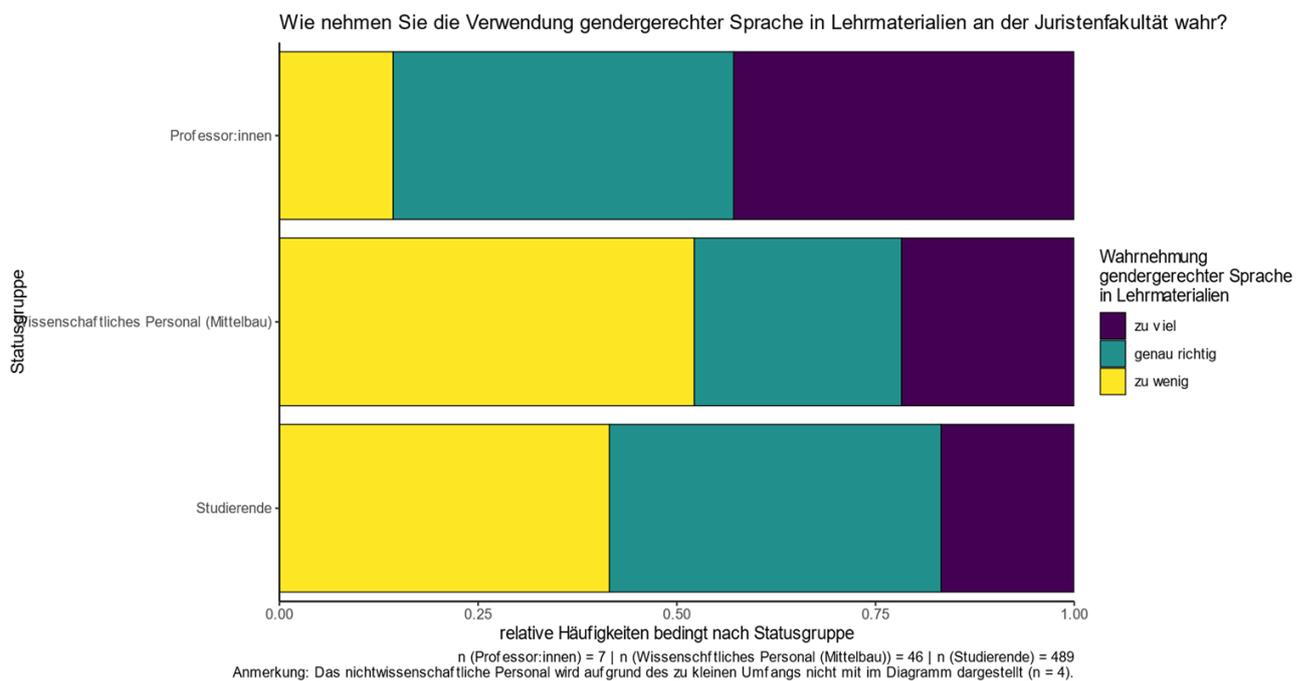


Abb. 11: relative Häufigkeiten zur Verwendung gendergerechter Sprache in Lehrmaterialien nach Statusgruppen ohne nichtwissenschaftliches Personal

Eine weitere Frage in diesem Themenkomplex betraf die Wahrnehmung von **Stereotypen in Lehrmaterialien**. Gute zwei Drittel aller Antwortenden nimmt die Verwendung von Stereotypen wahr, ein gutes Drittel fühlt sich zudem gestört durch die Verwendung von Stereotypen.

Nehmen Sie eine Verwendung von Stereotypen in Lehrmaterialien wahr?

Ja, sie stört mich	Ja, aber kein Problem	Nein	gesamt
192	185	185	562
34,2%	32,9%	32,9%	100%

Abb. 12: absolute und relative Häufigkeiten zur Wahrnehmung der Verwendung von Stereotypen in Lehrmaterialien

Auch hier ist bei der Gruppierung der Antworten **nach Statusgruppen** eine Korrelation feststellbar zur Wichtigkeit der Verwendung gendergerechter Sprache. Während im Mittelbau die Verwendung von Stereotypen am ehesten wahrgenommen wird (81,8 %), fühlen sich gleichzeitig 56,8 % des wissenschaftlichen Personals von der Verwendung gestört. Das Bild ist bei den Studierenden geteilt mit etwa einem Drittel je möglicher Antwort („Ja, stört mich“: 32,2 %, „Ja, aber kein Problem“: 33,5 %, „Nein, nehme ich nicht wahr“: 34,3 %). Die überwiegende Zahl der Antwortenden unter den Professor:innen stört die wahrgenommene Verwendung von Stereotypen nicht (44,4 %), 33,3 % hingegen fühlen sich in dieser Statusgruppe von der Verwendung gestört.

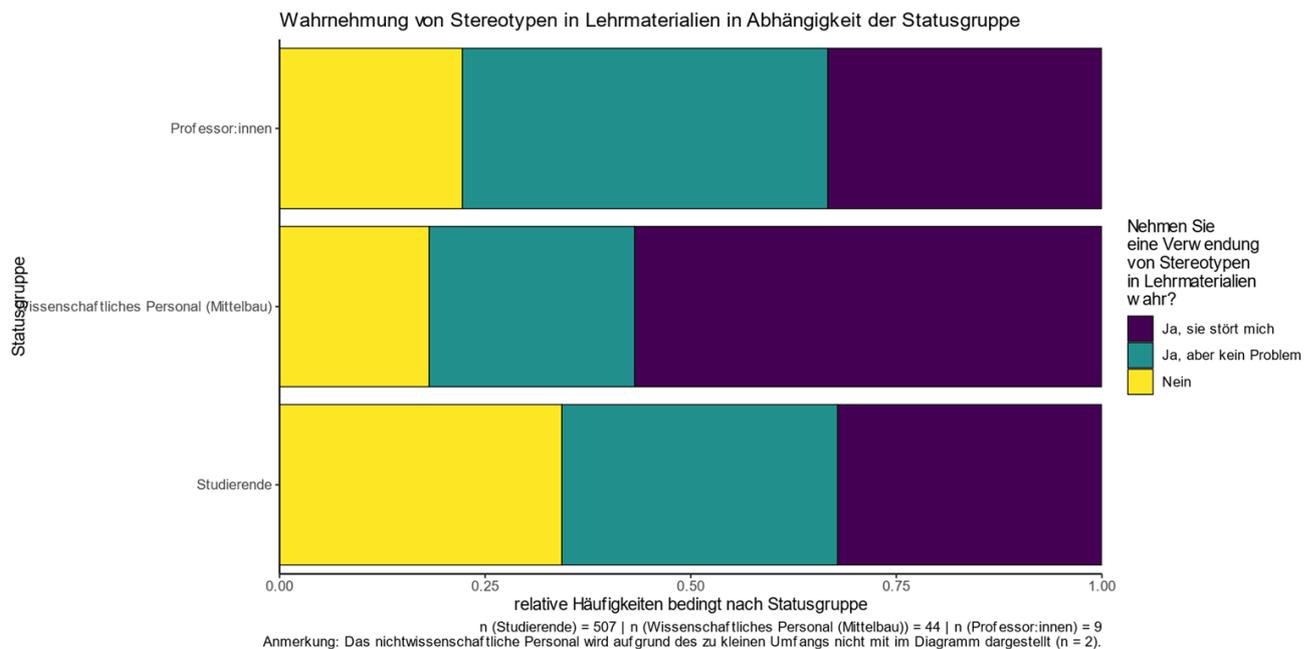


Abb. 13: relative Häufigkeiten zur Verwendung von Stereotypen in Lehrmaterialien nach Statusgruppen ohne nichtwissenschaftliches Personal

Die Wahrnehmung von Stereotypen sowie das dadurch verursachte Störgefühl differiert auch unter den Geschlechtern. Während alle divers geschlechtlichen Personen solche Stereotype wahrnehmen und diese in der Gruppe auch das größte Störgefühl auslösen (zwei Drittel der Antwortenden), nehmen 45,4 % der Männer solche Stereotype nicht wahr (Abb. 14).

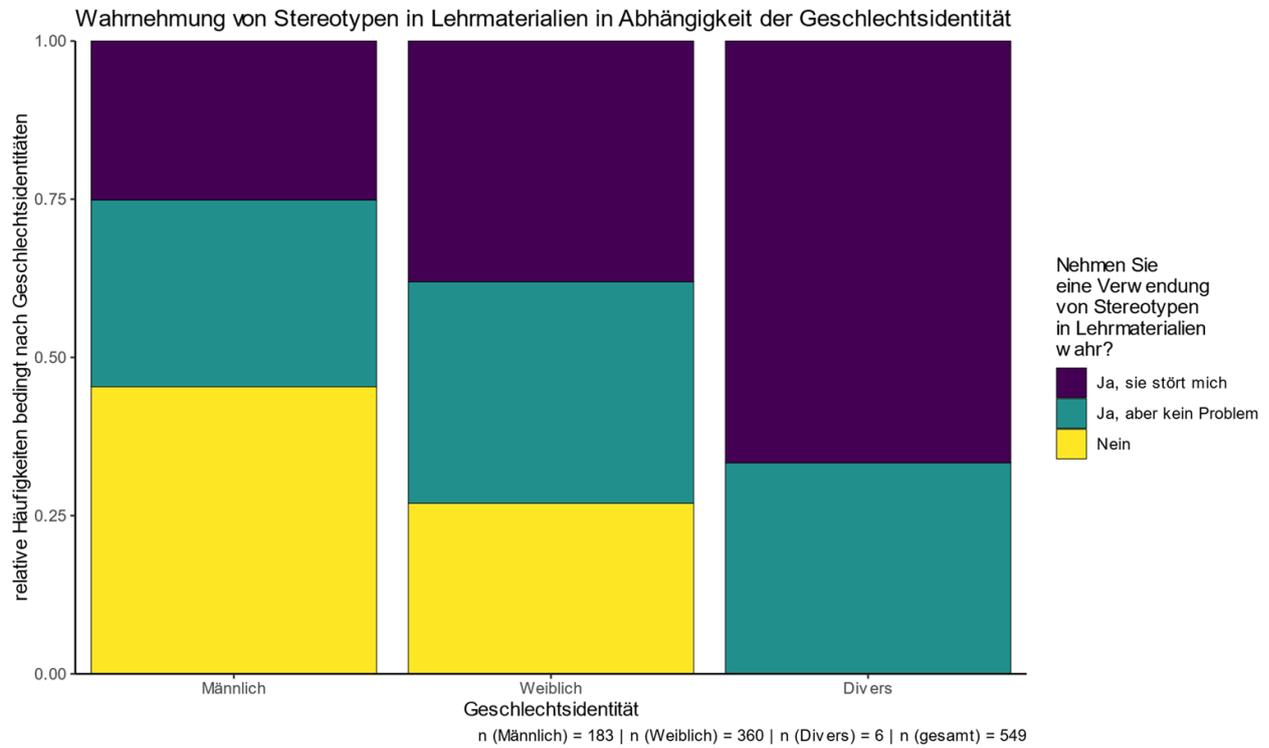


Abb. 14: relative Häufigkeiten zur Verwendung von Stereotypen in Lehrmaterialien nach Geschlechtern

Eine ähnliche Verteilung ergibt sich innerhalb der Statusgruppe der **Studierenden**: Hier nehmen 49 % der männlichen Studierenden Stereotype nicht wahr, gegenüber 27,4 % der weiblichen Studierenden. Beim Störgefühl gibt es die größten Abweichungen: Während sich nur 21,9 % der männlichen Studierenden von in Lehrmaterialien wahrgenommenen Stereotypen gestört fühlen, betrifft das 36,3 % der weiblichen und zwei Drittel der divers geschlechtlichen Studierenden (siehe Abb. 15).

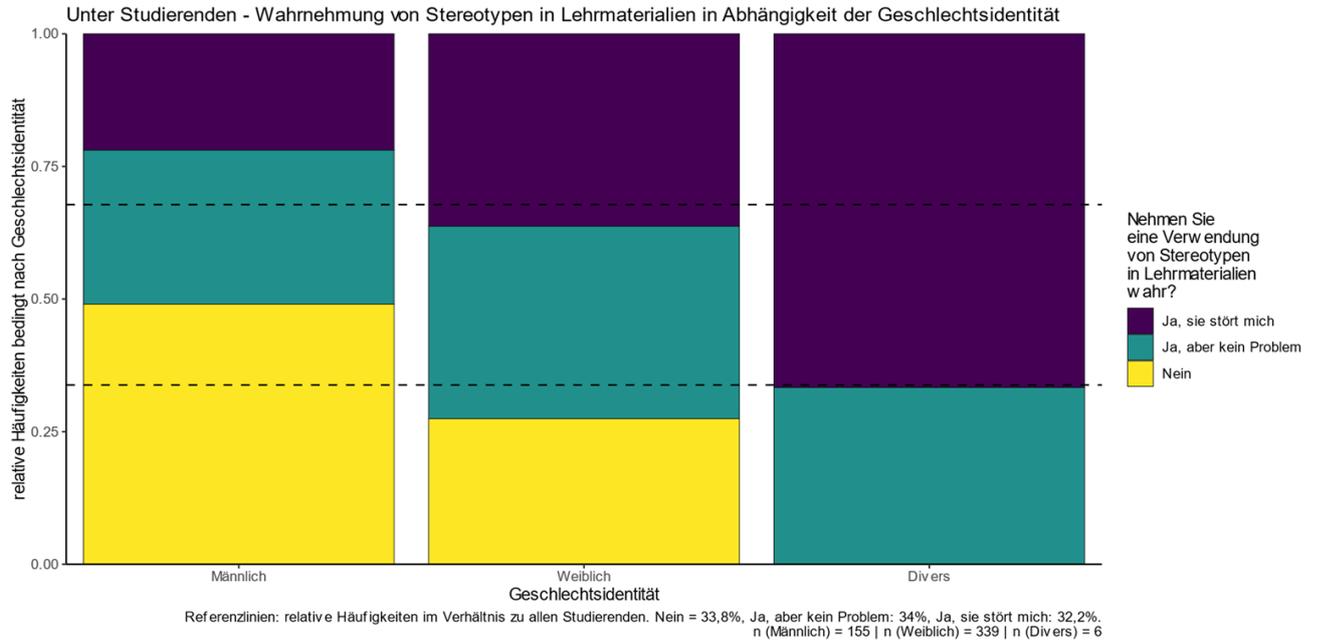


Abb. 15: relative Häufigkeiten zur Wahrnehmung von Stereotypen in Lehrmaterialien unter Studierenden, aufgeschlüsselt nach Geschlecht

Thema: Rassistische Diskriminierung

Vertiefende Fragen zum Komplex der rassistischen Diskriminierung wurden nur den Personen angezeigt, die zu Beginn der Befragung bei der Abfrage von Diskriminierungserfahrungen in verschiedenen Kategorien in dieser Kategorie eine Form von „ja“ (häufig/gelegentlich/selten) angegeben hatten. Dies betraf 58 von 664 Personen. Durch diese Auswahl sollten unnötig lange Befragungen von Nichtbetroffenen vermieden werden.

Als Eingangsfrage in diesem Komplex wurde die Frage nach dem Erleben persönlicher rassistischer Diskriminierung erneut gestellt („Haben Sie persönlich rassistische Diskriminierung erlebt?“). Hierauf antworteten nur noch 18 der 58 Personen mit „ja“, 23 Personen dagegen mit „nein“. Erfahrungen von rassistischer Diskriminierung wurden in allen vorgeschlagenen **Kontexten** gemacht:

B20 – In welchem Kontext haben Sie (verbale) rassistische Diskriminierung erlebt?	
Kontext	Nennungen
in Lehrveranstaltungen durch Lehrkraft	5
in Lehrveranstaltungen durch Studierende	5
in Bewertung der eigenen Arbeit/Prüfung/Votum	5
außerhalb von Lehrveranstaltungen im Umfeld der Fakultät	7
im Internet mit universitärem Bezug	3
in Bewerbungsverfahren	1
am Arbeitsplatz in der Fakultät	1

Abb. 16: absolute Häufigkeiten der Kontexte rassistischer Diskriminierungen

Zu den abgefragten Kontexten waren Mehrfachantworten möglich, die absoluten Zahlen der angegebenen Diskriminierungsfälle sind gleichwohl gering. Aufschlussreich sind in diesem Zusammenhang daher die von Studierenden abgegebenen Kommentare:

Betroffene; Kontext	Kommentar
<i>Studentin; in LV durch andere Studierende/am Arbeitsplatz in der Fakultät</i>	Verbindung mit nationalsozialistischen Denkern, nur weil die eigene Haarfarbe blond ist und die Augenfarbe blau.
<i>Student; außerhalb von LV im Umfeld der Fakultät</i>	Schlitzaugen-Geste aufgrund halbasiatischer Herkunft
<i>Studentin; in Bewertung der eigenen Arbeit/Prüfung/Votum</i>	Ein Kommilitone hat eine Hausarbeit für mich abgeholt und dafür meine Vollmacht samt meinem Studierendenausweis vorgezeigt. Die

	Sekretärin meinte daraufhin, dass ich für diesen (ausländischen) Nachnamen aber schön deutsch aussehe.
<i>Student; in Bewertung der eigenen Arbeit/Prüfung/Votum</i>	Prüfungsleistungen gebe ich nach schlechteren Bewertungen nur noch mit meinem europäischen Mittelnamen, statt meines persischen Rufnamen, ab.
<i>Studentin; in Lehrveranstaltungen durch Lehrkraft, in Bewertung der eigenen Arbeit/Prüfung/Votum, im Internet mit universitärem Bezug, in Bewerbungsverfahren</i>	"Sie können Deutsch sprechen?" "Dürfen Sie sich ohne ihre Verwandten nach draußen begeben?"
<i>Studentin; in LV durch Lehrkraft</i>	Rassistische/verallgemeinernde Aussagen über türkischstämmige Menschen

Die sich in der Befragung anschließende Frage nach anderen Diskriminierungserfahrungen konnte in einem Freifeld beantwortet werden und lässt auf intersektionale Diskriminierung schließen. So gaben neun Studierende in Kommentaren an, zusätzlich von sexistischer und sozialer Diskriminierung betroffen zu sein, sowie trans- und homophoben Reaktionen ausgesetzt zu sein.

Thema: Diskriminierung aufgrund der sozialen Herkunft/finanziellen Situation

Vertiefende Fragen zum Komplex der Diskriminierung aufgrund der sozialen Herkunft und der finanziellen Situation wurden nur denjenigen Personen angezeigt, die zu Beginn der Befragung bei der Abfrage von Diskriminierungserfahrungen in verschiedenen Kategorien für diese Kategorie eine Form von „ja“ (häufig/gelegentlich/selten) angegeben hatten. Dies betraf 170 (also 25,6 %) von 664 Personen. Durch diese Auswahl sollten unnötig lange Befragungen von Nichtbetroffenen vermieden werden.

Von 170 Befragten beantworteten 129 Personen eingangs die Frage, ob sie Benachteiligung aufgrund ihrer sozialen Herkunft erfahren hätten. 66 Personen bejahten, wobei sich 64 Personen davon zuvor als einer Gruppe zugehörig erklärten, die aufgrund ihrer sozialen Herkunft Benachteiligung erfahren kann, z. B. mangels finanzieller Unterstützung durch die Eltern oder als erste studierende Person in der Familie.

Anschließend waren **konkrete Bereiche** anzugeben, in denen eine Benachteiligung erlebt wurde (siehe Abb. 17; Mehrfachauswahl war möglich). Häufig angegeben wurden vor allem Bereiche, welche die finanziellen (Lebens-)Grundlagen betreffen, wie die **Beschaffung von Büchern und Lehrmaterialien** aufgrund der eigenen finanziellen Situation (betrifft 85,9 % der Personen, die soziale Benachteiligung erfahren haben), und der fehlenden Zeit, da der **Lebensunterhalt** durch einen weiteren Job bestritten werden muss (betrifft 84,4 %).

Aber auch die Auswirkung eines begrenzten finanziellen Rahmens bei der **Anerkennung innerhalb der Fakultät** erfahren die ganz überwiegende Zahl der Betroffenen als Benachteiligung, etwa bei der Gruppenbildung unter Kommiliton:innen (betrifft 79,7 % der Personen, die Benachteiligung erfahren haben) oder bei Kleidung und anderen Statussymbolen (76,6 % der Betroffenen).

Psychischen Druck aufgrund finanzieller Sorgen und Kredite bejahten 93,6 % der Betroffenen.

B25 – Wenn ja, in welchem Bereich haben Sie die Benachteiligung erlebt?						
Bereich	häufig	gelegentlich	selten	nie	mind. selten	keine Angabe
Beschaffung von Lehrmaterialien/Büchern	31	18	6	9	55	0
Teilnahme an Exkursionen	9	9	7	27	25	4
bei der Gruppenbildung unter den Kommiliton:innen/Kolleg:innen	13	17	21	13	51	0
Kleidung/Statussymbole	19	18	12	16	49	0
Prüfungssituationen	5	13	10	32	28	4

Bereich	Ja	Nein	keine Angabe
Kommerzielle Examensvorbereitung	42	5	6
Einschränkung bei der Länge der Studienzeit durch BaFöG-Bezug	43	9	7
psychischer Druck aufgrund finanzieller Sorgen oder Kredite	60	3	0
zu wenig Zeit für das Studium aufgrund von Job zur Bestreitung des Lebensunterhalts	54	3	1
Vergabe von SHK-/WHK-Stellen/Praktika/Stipendien	21	15	15

Abb. 17: Absolute Häufigkeiten bei den abgefragten Bereichen sozialer Benachteiligung

In den Kommentaren zu diesem Thema wurde ergänzend auf die Kosten allein der Loseblattsammlungen für das Examen hingewiesen und kritisiert, dass andere Ausgaben nicht zugelassen seien. Auch die sehr begrenzten Möglichkeiten, Skripte für die Examensvorbereitung in der Bibliothek zu entleihen, wurde als Benachteiligung herausgestellt. Ergänzend zu den vorgegebenen Bereichen wurde kritisiert, dass berufliche Ausbildungen und Erfahrungen zu wenig Anerkennung im Rahmen der Scheine an der Fakultät (z. B. Schlüsselqualifikation) erfahren würden. Eine Studentin gab an, nicht die notwendige Technik für die Online-Lehre zur Verfügung zu haben.

Thema: Diskriminierung aufgrund von Behinderung/Beeinträchtigung

Zum Thema Beeinträchtigung wurden alle Teilnehmenden eingangs gefragt, ob sie sich einer Gruppe zugehörig fühlen, die aufgrund von Beeinträchtigungen Diskriminierung erfahren kann. Als Beispiele für Beeinträchtigungen wurden psychische und chronisch-somatisch Beeinträchtigungen, Teilleistungsstörung sowie Seh- oder Hörschwäche genannt. Die Frage wurde von knapp **12 % der Befragten** (66 von 551 Personen) mit „ja“ beantwortet.

Den betroffenen 66 Personen wurden anschließend vertiefende Fragen zum Ausgleich bzw. der Diskriminierung aufgrund der Beeinträchtigung gestellt.

So gaben 9 von 66 Personen, also 13,6 % der Betroffenen an, die Angebote der Juristenfakultät **nicht barrierefrei** nutzen zu können. Dies ist in absoluten Zahlen zwar gering, gleichfalls aber nicht hinnehmbar, da der Zugang zu den Angeboten der Fakultät für alle in gleicher Weise nutzbar gestaltet sein sollte.

Die betroffenen Teilnehmer:innen wurden zudem zu einem bestehenden **Nachteilsausgleich** befragt. Nur fünf von betroffenen 66 Personen erhalten nach den Ergebnissen der Umfrage einen solchen Nachteilsausgleich (7,6 %). Personen, denen kein Nachteilsausgleich gewährt wird (44) gaben auf die Frage nach dem Grund größtenteils (zu 36,4 %) an, dass ein für ihre jeweilige Beeinträchtigung passender Nachteilsausgleich nicht zur Verfügung stünde. Zu den Gründen für einen nicht gewährten Nachteilsausgleich wurde weiterhin folgendes angegeben:

B37 – Wenn nein: Warum wird Ihnen kein Nachteilsausgleich gewährt?	
Grund	Nennungen
keinen Antrag gestellt aus Angst vor Diskriminierung	5
keinen Antrag gestellt aufgrund fehlender Information	10
kein verfügbarer Nachteilsausgleich	16
kein Bedarf	15
Sonstiges	4

Abb. 18: absolute Zahlen zu den Gründen eines nichtgewährten Nachteilsausgleichs

Herauszuheben ist, dass bedenkliche 11,4 % angaben, einen Antrag auf Nachteilsausgleich **aus Angst vor Diskriminierung** nicht gestellt zu haben. Hierzu sind wiederum die hinterlassenen Kommentare aufschlussreich:

Betroffene	Kommentar
<i>Studentin</i>	persönliche Angst davor, dass die Leistungen aufgrund des Wissens über meine Depression schlechter bewertet werden und angesichts des Nachteilsausgleichs ggf. strenger bewertet werden/ höhere Anforderungen gestellt werden zB. aufgrund einer verlängerten Abgabefrist
<i>Student</i>	Ich habe Angst für ungeeignet befunden zu werden aufgrund meiner Beeinträchtigung.

Ebenfalls bedenklich ist die Zahl derer, die angaben, aufgrund **fehlender Informationen** einen Antrag auf Nachteilsausgleich nicht gestellt zu haben. Das betrifft **22,7 %** der von einer Beeinträchtigung betroffenen Teilnehmer:innen. Aus den Kommentaren wird ersichtlich, dass insbesondere bei Betroffenen mit psychischer Beeinträchtigung Unklarheit herrscht, ob und in welcher Form hierfür Nachteilsausgleiche gewährt werden.

Die Frage, ob die Betroffenen das Gefühl haben, ggf. besondere Bedürfnisse im Rahmen von Lehrveranstaltungen äußern zu können, beantworteten 42,4 % der Betroffenen mit „*nein, das ist ein Problem*“. Für 22,7 % war das kein Problem, während nur 19,7 % das Gefühl hatten, entsprechende Bedürfnisse kommunizieren zu können.

Thema: Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung

Vertiefende Fragen zum Komplex der Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung wurden nur denjenigen Personen angezeigt, die zu Beginn der Befragung bei der Abfrage von Diskriminierungserfahrungen in verschiedenen Kategorien für diese Kategorie eine Form von „ja“ (häufig/gelegentlich/selten) angegeben hatten. Dies betraf 50 von 664 Personen. Durch diese Auswahl sollten unnötig lange Befragungen von Nichtbetroffenen vermieden werden.

Eingangs wurde die Frage nach Diskriminierungserfahrungen aufgrund der sexuellen Orientierung erneut gestellt, jedoch zur Abschtichtung auf verbale Diskriminierungen beschränkt. Diese Frage wurde nur noch von zehn Personen mit „ja“ beantwortet. Zu den Kontexten der Diskriminierungserfahrung können die folgenden absoluten Zahlen dargestellt werden:

B14 – In welchem Kontext haben Sie verbale Diskriminierungserfahrungen aufgrund Ihrer sexuellen Orientierung erlebt? (Mehrfachnennungen möglich)	
Kontext	Nennungen
in Lehrveranstaltungen durch Lehrkraft	5
in Lehrveranstaltungen durch Studierende	4
in Bewertung der eigenen Arbeit/Prüfung/Votum	0
außerhalb von Lehrveranstaltungen im Umfeld der Fakultät	5
im Internet mit universitärem Bezug	2
in Bewerbungsverfahren	0
am Arbeitsplatz in der Fakultät	1

Abb. 19: Absolute Häufigkeiten zu den Kontexten von Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung

Eine Mehrfachauswahl war bzgl. der Kontexte möglich. Die absoluten Zahlen sind gleichwohl gering. Anzumerken ist, dass keine Erfahrungen im Zusammenhang mit der Bewertung einer Prüfungsleistung und im Bewerbungsverfahren bekannt geworden sind. Für einen Eindruck von den Sachverhalten helfen die von Betroffenen hinterlassenen Kommentare:

Betroffene; Kontext	Kommentar
<i>Student; in LV durch andere Studierende</i>	Ausschließen von Gruppenaktivitäten
<i>Studierende:r, divers; in Lehrveranstaltungen durch Lehrkraft, in Lehrveranstaltungen durch Studierende,</i>	In Sachverhalten besteht eine Ehe in 99,9% (eine Ausnahme gab's nur mal vom LS Beckemper) der Fälle aus einem Mann und einer Frau. Meine Beziehungsform bleibt

<i>außerhalb der Lehrveranstaltungen im Umfeld der Fakultät</i>	damit unerwähnt und eine heterosexuelle Norm wird reproduziert.
<i>Wissenschaftlicher Mitarbeiter; am Arbeitsplatz in der Fakultät</i>	Gleichgeschlechtliche Orientierung wird unterschwellig als falsch dargestellt.
<i>Wissenschaftlicher Mitarbeiter; in Lehrveranstaltungen durch Lehrkraft, außerhalb der Lehrveranstaltungen im Umfeld der Fakultät</i>	Stereotypisierung/Vorurteile/abwertende Bemerkungen, die allerdings in dem jeweiligen Kontext allgemein und nicht direkt auf mich bezogen waren.

2. Fragenkomplex: Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Betreuungsaufgaben

In diesem Bereich der Befragung sollte vor allem ermittelt werden, ob und wie viele Angehörige der Fakultät Betreuungsaufgaben zu erledigen haben und ob ihre Tätigkeit an der Fakultät damit gut zu vereinbaren ist, auch um herauszufinden, wo evtl. noch Verbesserungsbedarf besteht.

Auf die Eingangsfrage: „Arbeiten oder studieren Sie in **Teilzeit**?“, antworteten insgesamt 21,2 % der Befragten mit „ja“. Bezogen auf die Statusgruppen, gab kein:e Professor:in an, in Teilzeit zu arbeiten, aber 80 % des nichtwissenschaftlichen Personals (von 4 Antwortenden in dieser Statusgruppe), 59,6 % des wissenschaftlichen Personals und 17 % der Studierenden.

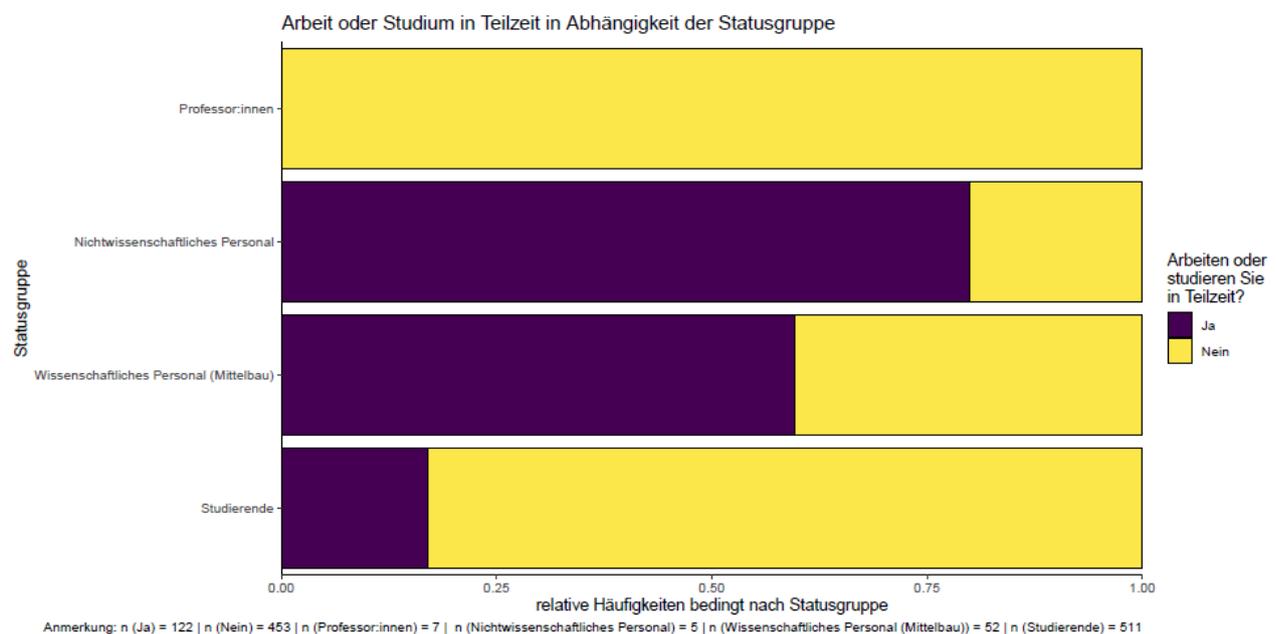


Abb. 20: relative Häufigkeiten der in Teilzeit Arbeitenden oder Studierenden nach Statusgruppen

Anschließend wurde nach den **Betreuungsaufgaben** gefragt. Hierzu gaben 100% der Professor:innen an, Betreuungsaufgaben zu erledigen, wobei alle teilnehmenden Professor:innen in Vollzeit arbeiten. Im Mittelbau gaben 17,6 % der Antwortenden an, Betreuungsaufgaben erledigen zu müssen. Immerhin knapp 8% der Studierenden an der Juristenfakultät hat Kinder oder pflegebedürftige Angehörige zu betreuen, das ist **jede:r 12. Studierende** (Abb. 21).

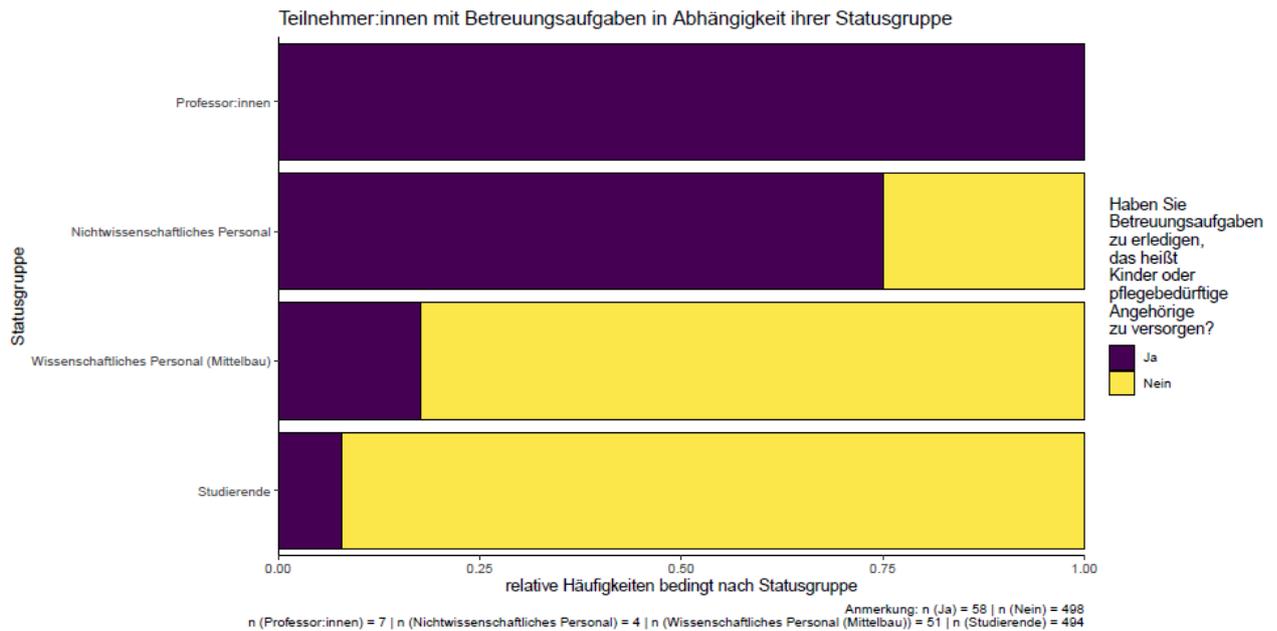


Abb. 21: relative Häufigkeiten der Teilnehmer:innen mit Betreuungsaufgaben nach Statusgruppen

Im ersten Themenkomplex (Diskriminierungserfahrungen) wurden alle Teilnehmer:innen eingangs zu ihren **Diskriminierungserfahrungen** in verschiedenen Kategorien befragt. Dazu gehörte auch die Kategorie „**Familiengründung/familienbedingte Aufgaben**“. Werden die dort gegebenen Antworten (häufig/gelegentlich/selten/nie) zu den Antworten der Frage nach Betreuungsaufgaben (ja/nein) gruppiert, ergibt sich folgendes Bild:

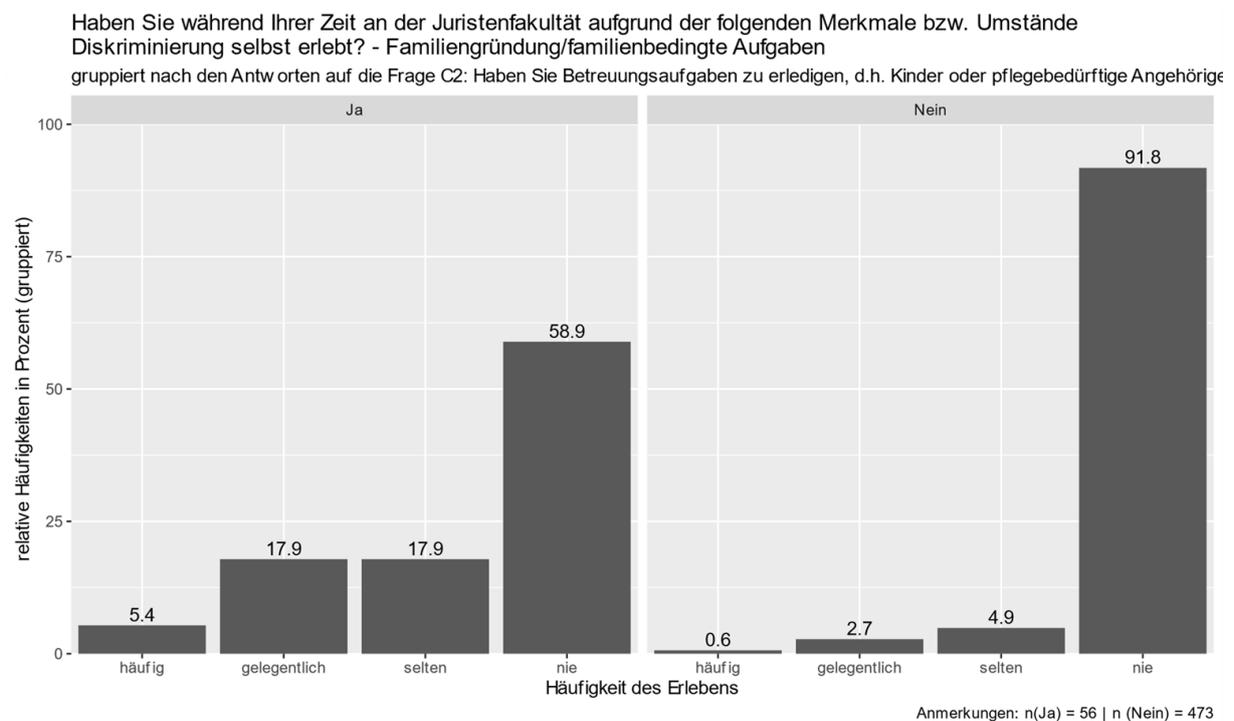


Abb. 22: relative Häufigkeiten des Erlebens von Diskriminierung aufgrund familienbedingter Aufgaben unterteilt nach zu erledigenden Betreuungsaufgaben

Danach haben 58,9 % der Personen mit Betreuungsaufgaben nie Diskriminierungserfahrungen an der Fakultät in diesem Zusammenhang gemacht, 41,1 % dagegen mindestens selten.

Allen Teilnehmer:innen, die angegeben haben, regelmäßig Betreuungsaufgaben zu erledigen, wurden anschließend zu ihrem Eindruck der **Vereinbarkeit** dieser Aufgaben mit ihrer Tätigkeit an der Juristenfakultät befragt. Das betraf 58 Personen.

Auf die Eingangsfrage: „Haben Sie das Gefühl, dass Ihnen insgesamt an der Juristenfakultät eine Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Ihrer Betreuungsaufgabe ermöglicht wird?“ antworteten 26 (44,8 %) mit „ja“, 25 Personen (43,1 %) mit „nein“. Dieses gespaltene Bild besteht unabhängig von einer Teil- oder Vollzeittätigkeit der Befragten.

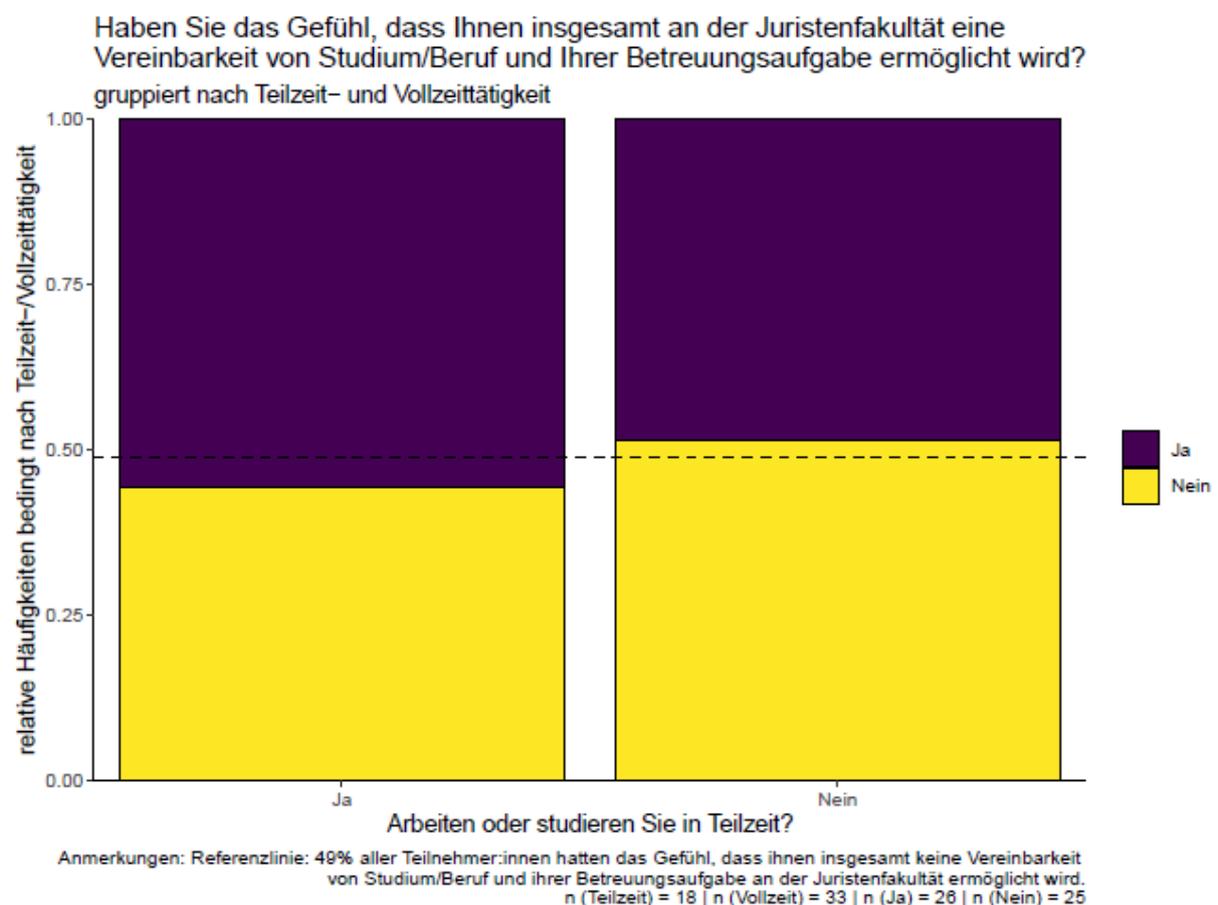


Abb. 23: relative Häufigkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Betreuungsaufgaben insgesamt, aufgeschlüsselt nach Voll- und Teilzeittätigkeit

Eine große Differenz ergibt sich jedoch bei der **Zufriedenheit** innerhalb einzelner Statusgruppen (Abb. 24). Während der ganz überwiegende Teil der Professor:innen, des wissenschaftlichen und des nichtwissenschaftlichen Personals von einer Vereinbarkeit ihrer Betreuungsaufgaben ausgeht, gehen nur 30,8 % der betroffenen Studierenden von einer Vereinbarkeit aus. 59 % der betroffenen Studierenden haben insgesamt das Gefühl, dass ihr Studium mit ihrer Betreuungsaufgabe nicht gut zu vereinbaren ist. Bei der Gruppierung der Antworten nach Geschlechtern ergeben sich dagegen keine nennenswerten Unterschiede.

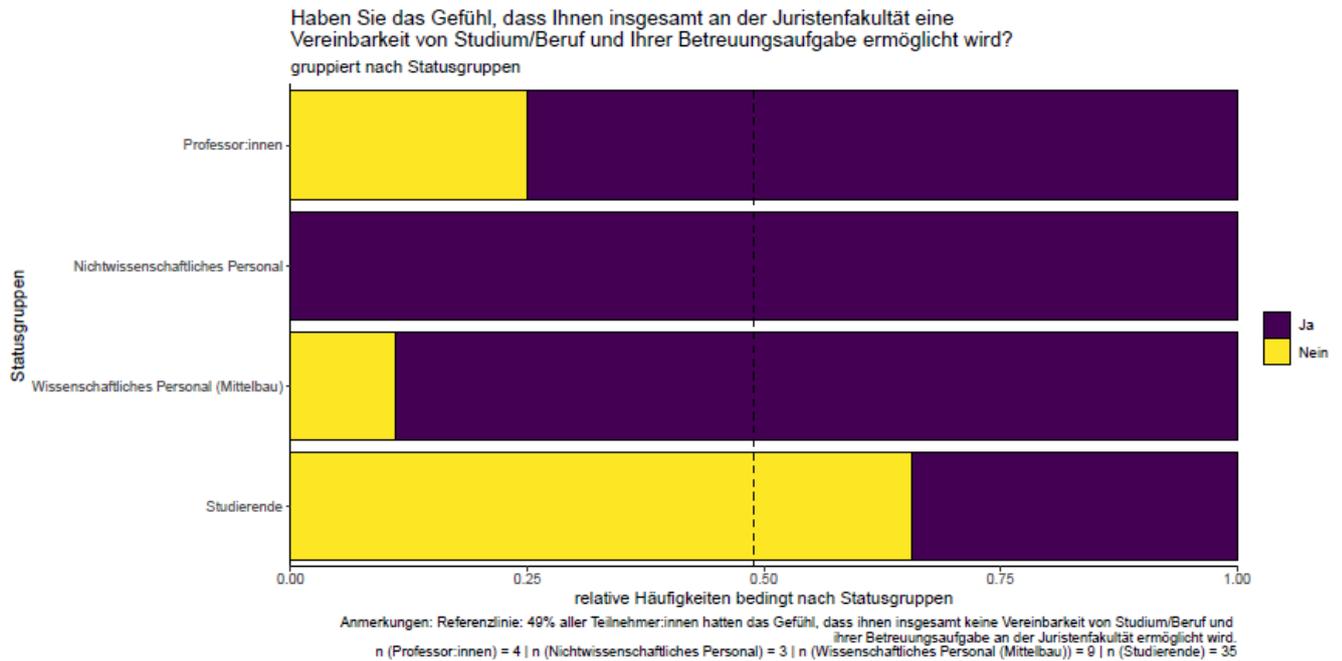


Abb. 24: relative Häufigkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Betreuungsaufgaben insgesamt aufgeschlüsselt nach Statusgruppen

Anschließend wurden die Befragten, die auch angegeben hatten, Betreuungsaufgaben zu erledigen (58 Personen) darum gebeten, **verschiedene Aussagen** nach deren Zutreffen zu **bewerten**. Im Ergebnis wurden folgende Antworten gegeben:

C4 – Bitte bewerten Sie die folgenden Aussagen, je nachdem, inwieweit diese auf Ihre Situation zutreffen. → nur angezeigt, wenn C2 mit Ja beantwortet wurde						
	zustimmen d	indifferent	ablehnend	betrifft mich nicht	fehlend	n
Bei der Verwirklichung meiner beruflichen Ziele sehe ich familienbedingt Schwierigkeiten oder Verzögerungen auf mich zukommen.	33	13	10	0	2	58
Ich habe unfreiwillig mein Studium/meine Beschäftigung an der Juristenfakultät zur Wahrnehmung von Betreuungsaufgaben unterbrochen.	10	7	24	12	5	58
Die Zeiten von Arbeits- und/oder Studienaufgaben und -veranstaltungen kann ich gut mit meinen Betreuungsaufgaben vereinbaren.	21	15	19	1	2	58
Ich kenne universitäre Angebote für Familien (z.B. Feriencampus, Familienfrühstück).	21	7	10	13	7	58
Ich nutze universitäre Angebote für Familien (z.B. Feriencampus, Familienfrühstück).	1	4	30	14	9 (15,5%)	58
Ich werde von anderen Universitätsangehörigen (z.B. Kommiliton:innen, Dozierenden, Kolleg:innen, Vorgesetzten etc.) bzgl. meiner Betreuungsaufgaben unterstützt.	13	3	26	7	9 (15,5%)	58
Die Ausstattung der Fakultät bzgl. der Betreuung von Kindern vor Ort (Barrierefreiheit, Wickeltisch, Stilmöglichkeit) halte ich für gut.	6	5	20	15	12 (20,7%)	58

Abb. 25: absolute Zahlen zur Bewertung verschiedener Vereinbarkeits-Aussagen

Hervorzuheben sind die Antworten zu den Aussagen die **universitären Familienangebote** betreffend. Danach kennt zwar ein großer Teil der Betroffenen (28 von 38 Personen = 73,7 %) die Angebote der Universität wie Familienfrühstück und Feriencampus. Die Angebote werden aber nur von einer sehr kleinen Zahl der Betroffenen (hier 35 Personen), nämlich von fünf Personen (14,3 %), genutzt.

Die **Ausstattung der Fakultät** bzgl. der Betreuung von Kindern vor Ort wird vom überwiegenden Teil der Betroffenen als **nicht ausreichend** angesehen.

Abschließend wurde in diesem Komplex nach konkreten Erfahrungen zur Vereinbarkeit gefragt. Zusammenfassend ist den Kommentaren der Wunsch nach mehr Anerkennung der Betreuungssituation sowie flexibleren Möglichkeiten, wie Hybrid-Lehrformate oder kurzzeitiger Kinderbetreuung, zu entnehmen. Einige Aussagen sollen nachfolgend wiedergegeben werden:

Betroffene	Kommentar
<i>Student</i>	Ich bin in der Corona Zeit Vater geworden und habe seither mit den wenigen Personen, mit denen ich an der Fakultät zu tun hatte nur gute Erfahrungen gemacht. Die betreffenden Profs und WissMits waren jeweils verständnisvoll und kooperativ, auch die Sekretariate. Dass es in diesen Zeiten allgemein trotzdem schwer ist, ist klar.
<i>Studentin</i>	Die Möglichkeit ein Teilzeitstudium in Jura absolvieren zu können ist dringend nötig. Es ist leider auch nicht möglich, Leitungen in einem (familienbedingten) Urlaubssemester zu erbringen (da sind andere Studiengänge weiter). Es ist aktuell nicht (bzw. sehr schwer) möglich, Familie, Job und Studium unter einen Hut bringen und die Prüfungsfristen nicht zu reißen. Man muss sich aktuell entscheiden, ob man Leistungen erbringen möchte (reguläres Semester), oder nicht (Urlabssemester). Es wäre schön, wenn man kontinuierlich, mit reduziertem Umfang Leistungen erbringen könnte.
<i>Studentin</i>	Die Vorlesungen und Seminare sind mit dem Lockdown trotzdem weitergegangen und es wurde in den Seminaren gefragt, ob das okay ist. Wer da gefehlt hat, aufgrund von Betreuungsarbeit wurde nicht gehört. Außerdem finden zahlreiche AGs und Seminare nach 16 Uhr statt. Diese kann ich ohne Online-Angebot nicht wahrnehmen. Ich wünsche mir das die hybriden Varianten bleiben. Das vereinfacht die Teilnahme ungemein, außer, meine Tochter muss Zuhause Schule machen.

<i>Student</i>	Prof. nehmen wenig bis keine Rücksicht auf diese Problematik. So erhält man Antworten wie, das ist ihr Problem; sie müssen wissen was Ihnen wichtiger ist; es findet keine Berücksichtigung ihre Berufliche Belastung statt, da dies nicht vorgesehen ist...
<i>Nichtwissenschaftliches Personal, weiblich</i>	notwendige Überstunden aufgrund des hohen Arbeitsvolumens sorgen dafür, dass ich meine familiären Aufgaben nicht so gut wahrnehmen kann wie ich möchte.
<i>Professorin</i>	Es müsste Betreuung auch für Kinder von Professor:innen geben. Zumindest stundenweise während der Vorlesungen, für Notfälle.

3. Fragenkomplex: Angebote zur Gleichstellung und Diversität an der Juristenfakultät

Ziel der Fragen im dritten Komplex der Umfrage war es, auszuloten, ob und wie die Gleichstellungsarbeit an der Juristenfakultät intensiviert werden muss und kann.

Auf die Eingangsfrage „Kennen Sie das Angebot der Beratung und Information durch die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät?“ antworteten nur ein Drittel der Befragten mit „ja“, zwei Drittel war das Angebot unbekannt.

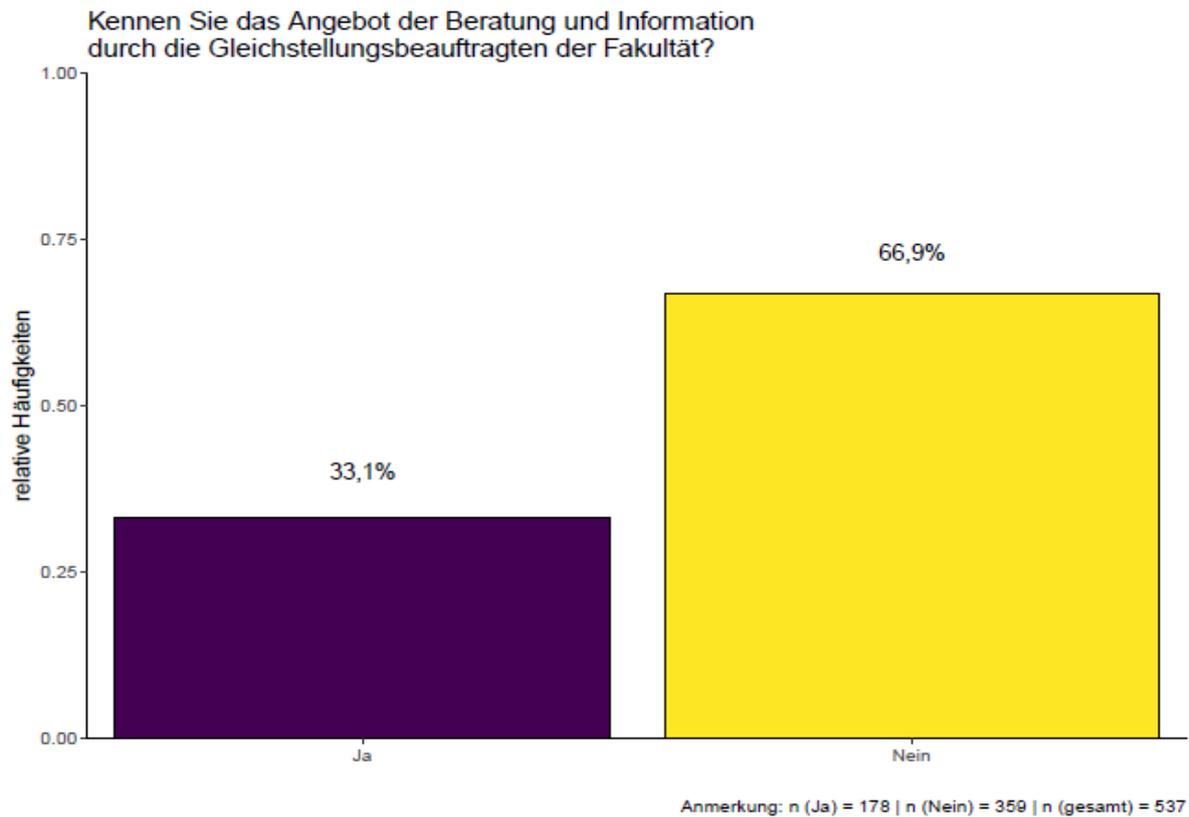


Abb. 26: absolute und relative Häufigkeiten zum Kennen der Gleichstellungsangebote

Zur Frage, ob **mehr Angebote zum Thema Gender, Diversität und Inklusion** gewünscht sind, waren die Teilnehmer:innen gespalten. 47,9 % antworteten hierauf mit „ja“, 52,1 % mit „nein“. Gruppiert nach verschiedenen Merkmalen der Teilnehmer:innen wünschen sich vor allem nicht-männliche Studierende mehr Angebote (Abb. 27).

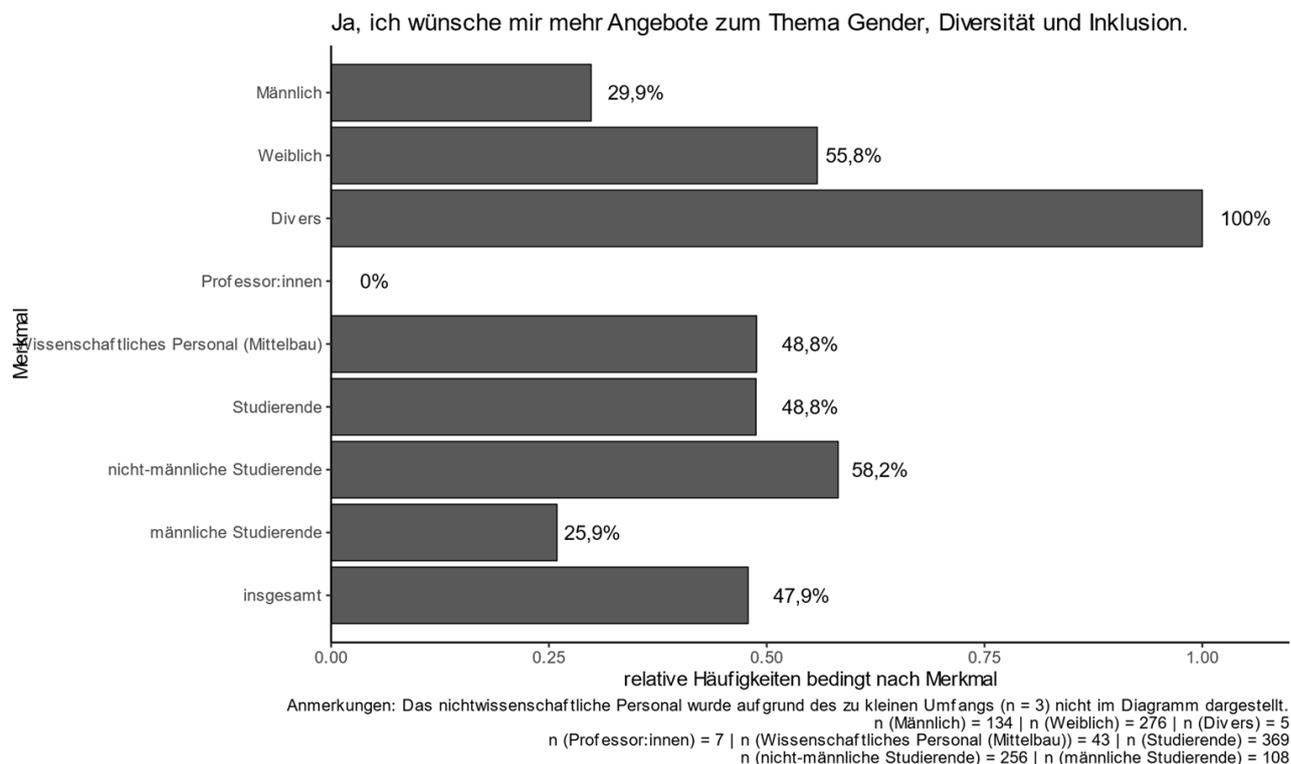


Abb. 27: relative Häufigkeiten zum Wunsch von mehr Angeboten gruppiert nach verschiedenen Merkmalen

Zur weiterführenden Frage, in welcher **Form** weiterführende Angebote gewünscht sind, ergibt sich folgendes Bild:

Wünschen Sie sich mehr Angebote zum Thema Gender, Diversität und Inklusion?	Nennungen	relative Häufigkeiten *	relative Häufigkeiten **
Ja, in Form von:			
seperaten Lehrveranstaltungen	53	12,6%	26,2%
integriert in reguläre Veranstaltungen	111	26,3%	55,0%
Vorträgen	109	25,8%	54,0%
Workshops	98	23,2%	48,5%

Anmerkungen: *: im Verhältnis zu allen Befragten, **: im Verhältnis zu allen Befragten, die sich mehr Angebote wünschten. n (gesamt) = 422 | n (Ja) = 202 | n (Nein) = 220

Abb. 28: Häufigkeiten zu den Formen gewünschter weiterführender Angebote zum Thema Gleichstellung.

Bzgl. separater Lehrveranstaltungen, Vorträge und Workshops wurden beispielhaft Veranstaltungen zum Thema Gender und Recht, zur Rechtsgeschichte mit Genderbezug sowie zur Diskriminierung im Recht genannt. Der Großteil der Antwortenden (55 % der Personen, die sich ein größeres Angebot wünschen) sprach sich jedoch für eine **Integration des Themas in reguläre Veranstaltungen** aus. In den Kommentaren wurde vor allem auf die Möglichkeit hingewiesen, das Thema Chancengleichheit so zu entpolitisieren und alle damit zu erreichen. Einige Kommentare präzisieren zudem die Vorstellungen von der Einbindung. Eine Auswahl an Kommentaren lautet:

Betroffene	Kommentar
<i>Wissenschaftlicher Mitarbeiter</i>	Gendersensibilität nach meiner Wahrnehmung oft entweder grds. aus Prinzip abgelehnt wird (nach meiner Wahrnehmung abnehmendes Problem) oder sehr dogmatisch und damit ggf. abschreckend angegangen wird. Mit Integration in reguläre Veranstaltungen würde die größte Breite an Zuhörenden erreicht und die "Gefahr" von beiderseitig dogmatischer Aufladung reduziert.
<i>Studentin</i>	Alle Studierenden sollen diese Themen als etwas grundsätzliches und wichtiges über die Pflichtveranstaltungen wahrnehmen.
<i>Studentin</i>	um nicht nur diejenigen zu erreichen, die ohnehin schon sensibilisiert sind
<i>Student</i>	durch Blick auf die Kontexte in denen Recht entsteht/entstand
<i>Student</i>	Dozierende aller Art sollten einmal zu diesem Thema geschult werden.
<i>Studentin</i>	Ich denke diese Themen sollten in den allgemeinen Lehrveranstaltungen Platz finden. Erfahrungsgemäß kommen zu separaten Veranstaltungen meist eh nur die Personen die sich schon viel mit diesen Themen auseinandersetzen und nicht mehr zwingend so viel Nachholbedarf haben.
<i>Studentin</i>	dies könnte auch diejenigen Personen erreichen, die sich zB. für ihre Erkrankung schämen und daher nicht zu separaten Veranstaltungen gehen würden, um ihre "Tarnung" nicht aufgeben zu müssen

In diesem Fragenkomplex wurden insgesamt die meisten Kommentare hinterlassen, die u. a die vielfältigen Gründe, die für die Teilnehmer:innen gegen mehr Gleichstellungsarbeit sprechen (von „ausreichend abgedeckt“ bis „unnötig“), sowie den starken emotionalen Bezug zum Thema in Form unsachlicher Kommentare aufzeigen.

In der gesamten Umfrage finden sich auch 17 Kommentare, die sich ausdrücklich auf den Namen der Fakultät beziehen. Zwölf sprachen sich für eine Umbenennung aus, fünf dagegen. Zudem wurden Wünsche geäußert und Vorschläge für die zukünftige Gleichstellungsarbeit der Fakultät gemacht.

In einem nächsten Schritt sollten diese Anregungen und die erhobenen Diskriminierungsformen (1. Themenkomplex) in konkrete Maßnahmenvorschläge und deren Umsetzung münden.