

## Diskriminierende Angriffe im Hochschulkontext – Handlungsempfehlungen für Hochschulleitungen

15.05.23

Antifeministische und diskriminierende Angriffe bzw. (digitale) Gewalt kommen in allen gesellschaftlichen Bereichen vor. Hochschulen sind – ungeachtet ihrer jeweiligen Größe und fachlichen Ausrichtung – nicht frei von derlei Übergriffen. Die Angriffe beziehen sich sowohl auf die Wissenschaftsfreiheit, das Recht auf gute Arbeitsbedingungen und auf Bildung, als auch auf die Qualität von Wissensproduktion, Lehre und Forschung, Verwaltung und Wissenstransfer. Hochschulangehörige, insbesondere Wissenschaftler\*innen werden zunehmend persönlich angegriffen, um ihre wissenschaftliche Position, ihr Forschungsfeld oder ihre Forschungsergebnisse bzw. ihr Aufgabenfeld und ihre Aktivitäten zu delegitimieren. Sie werden in unterschiedlichen Kontexten, insbesondere in Lehre und Forschung, auf Tagungen, über Social Media oder in der Presse mit antifeministischen, sexistischen, queer- und transfeindlichen, rassistischen und/oder antisemitischen Äußerungen beleidigt, diffamiert, verächtlich gemacht, angefeindet oder bedroht. Solche Angriffe werden meist strategisch eingesetzt und sind häufig regelrecht choreografiert.

Von Hassbotschaften und Angriffen betroffene Personen sollten Unterstützung und Solidarität erfahren – zuvorderst von ihren Hochschulleitungen, aber auch ihrem direkten Arbeitsumfeld, von den Pressestellen, Justizariaten oder dafür eingerichtete Ansprechstellen.

Diese Angriffe – ob in digitalen Räumen oder in der analogen Welt – sind Angriffe auf eine geschlechtergerechte und vielfältige Wissenschaft, also den Kern des Hochschul- und Wissenschaftssystems. Denn die Förderung von Geschlechtergerechtigkeit und Diversität ist systemimmanente Querschnittsaufgabe und Qualitätskriterium von Forschung und Lehre. Umso wichtiger ist es, antifeministischen und rechtspopulistischen Stimmen etwas entgegenzusetzen. Dies muss aus Sicht der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. (bukof) und der Arbeitsgemeinschaft der Frauen- und Geschlechterforschungseinrichtungen Berliner Hochschulen (afg) immer wieder deutlich gemacht werden.

Hochschulen sind ein Teil von Gesellschaft und darin besonders bedeutsame Orte. Sie haben einen Bildungs- und Forschungsauftrag und produzieren vielfältiges Wissen. Hochschulen sind zudem Orte der persönlichen und gesellschaftlichen Entwicklung (Stichwort: Third Mission). Als „Stätten der Selbstreflexion, des kritischen Dialogs sowie der fachlichen und akademischen Integration“<sup>1</sup> nehmen Hochschulen eine Vorreiterinnen- und Vorbildfunktion ein. Das Selbstverständnis von Hochschulen und Hochschulangehörigen ist es, reflektiert und aufgeklärt zu sein. Dieses Selbstverständnis darf einer Anerkennung diskriminierender Angriffe als solcher nicht im Wege stehen, sondern sollte gerade eine

---

<sup>1</sup> „Empfehlungen für eine zukunftsfähige Ausgestaltung von Studium und Lehre“ des Wissenschaftsrats vom 29.04.2022 <https://www.wissenschaftsrat.de/download/2022/9699-22.pdf?blob=publicationFile&v=17>

kritische Reflexion über den Umgang mit diesen fördern. Das grundgesetzlich verankerte Recht auf Freiheit von Wissenschaft, Forschung und Lehre darf nicht dazu genutzt werden, diskriminierendes Verhalten an Hochschulen zu dulden oder zu legitimieren. Angriffe müssen sichtbar gemacht und ernst genommen werden, gerade um Wissenschaftler\*innen die Freiheit von Wissenschaft, Forschung und Lehre zu garantieren.

## Verantwortung und Fürsorgepflicht

Wer Zielscheibe solcher Angriffe wird, fühlt sich oft ohnmächtig und isoliert. Im schlimmsten Fall wird dieses Gefühl durch gleichgültiges, verharmlosendes und auch hilfloses Agieren von Hochschulen verstärkt.

Als Hochschulleitung haben Sie gegenüber Ihren Mitgliedern und Angehörigen eine Fürsorgepflicht. Deshalb sollten Sie verletzenden, verleumderischen und rechtswidrigen Angriffen auf Mitarbeiter\*innen, Studierende und Gastwissenschaftler\*innen Ihrer Hochschule professionell und entschieden entgegenzutreten. Es obliegt Ihrer Verantwortung, Anfeindungen ernst zu nehmen und für einen professionellen Umgang damit zu sorgen.

## Unterstützung und Verfahrensweisen

Es geht darum, betroffene Personen nicht allein zu lassen, sondern solidarisch und konsequent zu unterstützen. Dafür benötigen Hochschulen ein transparentes, gesichertes Verfahren, wie mit Anfeindungen und Angriffen umgegangen wird. Zudem sollten Schutzkonzepte für Wissenschaftler\*innen in Forschungsfeldern erarbeitet werden, die besonders häufig diskriminierenden Angriffen ausgesetzt sind.

Dafür stehen den Hochschulleitungen bereits Instrumentarien zur Verfügung: Sie können Verfahren und Instrumente aus dem Beschwerde- und Konfliktmanagement, dem Arbeitsschutz und weiteren angrenzenden Bereichen sowie das Hausrecht im Hinblick auf die Eignung für den professionellen Umgang mit diskriminierenden Angriffen prüfen und entsprechend anpassen.

Die folgenden Maßnahmen sollen Handlungssicherheit im Umgang mit einem konkreten Angriff für alle Beteiligten und besonders die Betroffenen bieten:

- Verfahrensabläufe festlegen und Verfahrenssicherheit herstellen durch klar definierte Informationsflüsse und Handlungsschritte (analog zu Antidiskriminierungsrichtlinien, Beschwerdemanagement, Hausordnung und Arbeitsschutzbestimmungen)
- Transparenz des Verfahrens für die Betroffenen sicherstellen: Information zu und Einbindung in alle Verfahrensschritte seitens der Hochschule
- Geeignete Sanktionen festlegen und konsequent anwenden, insbesondere bei hochschulinternen Verfahren
- Hochschulintern Ansprechpersonen und für Angriffe zuständige Stellen etablieren sowie transparent und breit kommunizieren. Von besonderer Bedeutung für Hochschulleitung und auch Betroffene sind:
  - Ansprechpersonen in der Hochschulkommunikation/Pressestelle/Social-Media-Teams, die auf Krisenkommunikation vorbereitet sind und entsprechende Vorkommnisse von Angriffen in *geeigneten* Medien und *zielgruppengerecht* kommunizieren
  - Ansprechpersonen in der Rechtsabteilung/im Justizariat, die bei strafrechtlich und/oder medienrechtlich relevanten Angriffen kompetent und zeitnah unterstützen und begleiten (vgl. § 194 Abs. 3 StGB)

- Ansprechpersonen in der IT-Abteilung, die bei informationstechnischen Schutzmaßnahmen kompetent und zeitnah unterstützen; auch Unterstützung durch Datenschutzbeauftragte
- Schulungen für Ansprechpersonen und zuständige Stellen zur sensiblen, kompetenten und transparenten Kommunikation und Beratung regelmäßig durchführen
- Interne Kommunikationswege abstimmen und festlegen
- Zusammenarbeit von Beauftragten und Interessenvertretungen (Gleichstellungs- bzw. Frauenbeauftragte, Personalrat, Studierendenvertretung etc.) und mit überregionalen fachlichen Netzwerken anregen und fördern
- Angebote für betroffene Personen bereitstellen, insbesondere
  - interne und ggf. externe juristische Unterstützung
  - Unterstützung durch (vertrauliche) interne Beratung oder Finanzierung externer Beratung

### Prävention und Kulturwandel

Neben Interventionsmaßnahmen (Aufbau Verfahren, Schulung Organisationsbereiche und breite Kommunikation) bedarf es auch Maßnahmen der Prävention, die auf einen langfristigen Kulturwandel in den Hochschulen ausgerichtet sind. Hierzu gehören:

- Veranstaltungen, die sich bspw. mit den besonders stark angegriffenen Forschungsfeldern und den Motiven hinter den Angriffen beschäftigen
- Finanzierung von Weiterbildungen für Forscher\*innen im Bereich Wissenschaftskommunikation mit Schwerpunkt auf den Umgang mit derlei Angriffen
- Hochschulische Debatten bspw. über Wissenschaftsfreiheit vor dem Hintergrund von Angriffen und Diskriminierung
- Gezielte Ansprache von gefährdeten Wissenschaftler\*innen, Forschungsfeldern und Struktureinheiten mit dem Ziel, Unterstützungsmaßnahmen zu entwickeln.
- Ermöglichung von Angeboten zu Empowerment und Vernetzung für gefährdete Wissenschaftler\*innen

### Keine Bühne für Angreifende

Die vorliegenden Handlungsempfehlungen geben Impulse für einen Umgang mit Angriffen auf einzelne Wissenschaftler\*innen und Akteur\*innen im Rahmen von Hochschulen. Daneben darf nicht vergessen werden, dass Angriffe auf Genderforschung und Gleichstellungsarbeit auch auf struktureller Ebene stattfinden. Zudem sind nicht alle Angriffe notwendigerweise als solche sichtbar.

In jedem Fall ist es wichtig, den Personen, von denen die Angriffe ausgehen, entschlossen und kompetent zu begegnen und zu intervenieren – ohne jedoch Angreifenden damit eine Bühne zu bieten. Es muss darum gehen, den Betroffenen mehr Raum und Unterstützung zu geben als den angreifenden Personen. Eine Opfer-Täter-Umkehr gilt es zu verhindern. Denn die Strategie der Angreifenden beruht nicht selten darauf, sich in der eigenen Freiheit eingeschränkt zu sehen bzw. darzustellen.

Deutsche Hochschulen haben als Bildungsinstitutionen, aber auch als Körperschaften öffentlichen Rechts eine besondere (historische) Verantwortung, Angriffe ernst zu nehmen, ihnen schon in ihren Anfängen zu begegnen und Angegriffene zu schützen.

## Mehr zum Thema

- **bukof-Positionspapier** „[Gemeinsam für eine geschlechtergerechte, vielfältige Wissenschaft: Antifeministischen Positionen entgegenreten!](#)“
- **bukof-Handlungsempfehlungen** „[Diskriminierende Angriffe im Hochschulkontext – Handlungsempfehlungen für Wissenschaftler\\*innen und ihr Umfeld](#)“
- [Zielscheibe für Hassbotschaften? Ein Interview mit Anneliese Niehoff](#) im Toolbox-Blog „Gender- und Diversitykompetenz in der Lehre“ der Freien Universität Berlin

## Impressum

### Herausgeberinnen

Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. (bukof)  
Goßlerstraße 2 - 4  
14195 Berlin

[www.bukof.de](http://www.bukof.de)

Arbeitsgemeinschaft der Frauen- und Geschlechterforschungseinrichtungen Berliner Hochschulen (afg)  
Technische Universität Berlin  
Fraunhoferstr. 33 - 36  
10587 Berlin

[www.afg-berliner-hochschulen.de](http://www.afg-berliner-hochschulen.de)

### bukof-Vorstand

Dr.<sup>in</sup> Uschi Baaken, Birgit Fritzen, Dr.<sup>in</sup> Sybille Jung, Anneliese Niehoff, Christina Wolff

### afg-Sprecher\*innen

Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Sabine Hark, Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Jutta Hartmann

### bukof-Geschäftsstelle

Canan Denli und Kristina Bode  
[geschaeftsstelle@bukof.de](mailto:geschaeftsstelle@bukof.de) | 030 838-59210

### afg-Geschäftsstelle

Dr.<sup>in</sup> Magdalena Beljan  
[magdalena.beljan@tu-berlin.de](mailto:magdalena.beljan@tu-berlin.de) | 030 314 28481

### Autor\*innen:

Tanja Böhm, Dr.<sup>in</sup> Sylke Ernst, Nina Hackmann, Dr.<sup>in</sup> Doris Hayn, Anneliese Niehoff

### Redaktion:

bukof-Vorstand, bukof-Arbeitsgruppe Antifeminismus, bukofGeschäftsstelle