

30. Oktober 2024

## Ein Appell des Rats für Migration

### Für einen starken Schutz vor Antisemitismus, Rassismus und allen Formen von Diskriminierung an Hochschulen

Der Rat für Migration ist ein unabhängiger Verein von über 230 Migrationsforschenden, die vielfach an Querschnittsthemen wie Antirassismus, Antisemitismus, Chancengerechtigkeit und Bildung an Hochschulen arbeiten. Unterstützt wird dieser Appell des RfM durch den Rat muslimischer Studierender und Akademiker RAMSA e.V.. Wir begrüßen die Ankündigung vieler Hochschulen, den Diskriminierungsschutz durch die Berufung von Beauftragten zum Schutz vor Antisemitismus auszubauen, wie dies auch das [Netzwerk Jüdischer Hochschullehrender](#) fordert. Der dringende Appell des Rats bezieht sich auf die praktische Umsetzung.

Der Bedarf an der Stärkung von Antidiskriminierungsstrukturen an deutschen Hochschulen besteht seit geraumer Zeit. Auch wenn aktuelle Landtagswahlen und die Auseinandersetzungen an Hochschulen um Antisemitismus, die massive Gewalt, Terror und Kriegsverbrechen in Israel/Palästina und die Rolle Deutschlands dabei die Dringlichkeit steigern, so sind doch Antisemitismus und (Antimuslimischer) Rassismus bereits länger und konstant Teil der Gesellschaft. Daher sind auch Hochschulen keine "Schonräume" (Springsgut 2021). Die aktuelle Befragung des Netzwerks Jüdischer Hochschullehrender und die 2019 in Kooperation mit dem Rat Muslimischer Studierender und Akademiker [RAMSA](#) durchgeführte Befragung ([Supik 2019](#)) zeigen dies. Was sich heute in lauten Protesten und Aktionen äußert, findet bereits seit langem Ausdruck in alltäglichen, jedoch kaum skandalisierten Erfahrungen von Diskriminierung, Benachteiligung und Belästigung an Hochschulen. 2021 befragte etwa das [Deutsche Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung](#) 18.000 Studierende bundesweit zu ihren Diskriminierungserfahrungen und zu beobachteter Diskriminierung. Gut jede vierte befragte Person hatte bereits Diskriminierung erlebt, die sich auf eines oder mehrere der Merkmale Geschlecht, sprachliche Ausdrucksweise, soziale Herkunft, Migrationshintergrund, körperliches Erscheinungsbild, sexuelle Orientierung, religiöse Zugehörigkeit, Elternschaft bezog;

Diskriminierung beobachtet hatte jede:r Zweite. Besonders Studierende mit Migrationshintergrund machen signifikant häufiger als andere negative Erfahrungen an Hochschulen und haben unverhältnismäßig oft sogar körperliche Gewalt und Beleidigungen erlebt.

Zu berücksichtigen ist dabei, dass Diskriminierung sich zwar auf individueller Ebene und interaktionell äußern kann, aber nicht darauf zu reduzieren ist. Um Mechanismen und Formen von Diskriminierung begreifen und ihnen entgegen wirken zu können, müssen institutionelle und strukturelle Bedingungen an unseren Hochschulen eingebunden werden. Nur mit einem umfassenden horizontalen und intersektionalen Blick auf alle diese Diskriminierungsdimensionen kann angemessene Antidiskriminierungsarbeit geleistet werden. Daher sollten für den wirksamen und nachhaltigen Schutz vor Antisemitismus an Hochschulen nicht in einer isolierten, kurzfristig öffentlichkeitswirksamen („Feigenblatt“)-Maßnahme Beauftragte berufen werden. Stattdessen muss der Schutz vor Antisemitismus, wie an einigen Hochschulen bereits konzipiert, als integraler Bestandteil von Antidiskriminierungsarbeit gesehen und in bestehende Antidiskriminierungs- und Diversityinfrastrukturen an den Hochschulen aufgenommen werden. Wie wir im Rat für Migration in unserer aktuellen Debatte diskutieren, sollte Antisemitismus wie Rassismus und andere Formen von Diskriminierung und jedwede Menschenfeindlichkeit dabei auf institutioneller Ebene verstanden, bearbeitet und bekämpft werden. Damit gewährleisten, stärken und sichern die Hochschulen Diskriminierungsschutz dauerhaft für all ihre Angehörigen - Studierende, Wissenschaftliches und nicht wissenschaftliches Personal - und können professionell Studienerfolg und Arbeitszufriedenheit aller Hochschulangehörigen verbessern. Dies wäre gelebter und konkreter Grund- und Menschenrechtsschutz, dessen Gewährleistung für Alle eine Bedingung für erfolgreiches Studium und exzellentes Forschen und Lehren ist.

### **1. Hauptamtliche & professionelle Beauftragte für institutionell nachhaltigen Diskriminierungsschutz**

Professionelle Antidiskriminierungsarbeit kann nicht durch Neben- oder ehrenamtliche Beauftragte ersetzt werden, auch nicht an kleineren Hochschulen. Es braucht feste Planstellen, die innerhalb der horizontal (d.h. für alle Diskriminierungsdimensionen) und intersektional arbeitenden Diversity- und Gleichstellungsbüros nicht nur personenbezogen bestehen. Hochschulen ohne Diversitystellen oder Antidiskriminierungsbeauftragtenstellen sollten diese Stellen mit den erforderlichen Befugnissen, im Bestfall unabhängig einrichten und mit Mitteln für Büros und Personal versehen und ein kontinuierliches qualifiziertes Beratungsangebot zu allen Diskriminierungsdimensionen sicherstellen. Damit werden Insellösungen durch ein ehrenamtliches Beauftragtenwesen überflüssig. Professionalisierung beugt der Gefahr vor, dass Personen mit rechten Einstellungen versuchen, ehrenamtliche Stellen als Beauftragte zum Schutz vor Antisemitismus zu besetzen, um selbst Diskriminierungen zu verstärken und Hochschulangehörige unterschiedlich marginalisierter Communities gegeneinander auszuspielen.

Neben einer niedrigschwelligen, anonym zugänglichen, vertraulichen Beratungsinfrastruktur für alle Statusgruppen und alle Diskriminierungsdimensionen, empfiehlt sich separat dringend die Einrichtung und der Ausbau der Beschwerdestellen nach AGG und deren Öffnung für Studierende. Auf Grundlage des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (§ 13 AGG) sind Hochschulen verpflichtet, entsprechende Beschwerdestellen für Beschäftigte einzurichten, zudem müssen in der Mehrheit der Bundesländer auf Grundlage der Landeshochschulgesetze auch Beschwerdestellen für Studierende verfügbar sein. Diese Stellen müssen bekannt und erreichbar sein und das Beschwerdeverfahren transparent und strukturiert aufgebaut sein. Aktuell ist das einer [Bestandsaufnahme des Antidiskriminierungsstelle des Bundes](#) zufolge bei weitem nicht an allen Hochschulen der Fall. Ehe Betroffene als letzten Ausweg zu einer Klage schreiten müssen, können die Hochschulen bereits viele Beschwerdeanlässe (auch unterhalb der justiziablen Schwelle) in den dafür vorgesehenen AGG-Beschwerdestellen bearbeiten und durch professionell aufzubauende Strukturen der wertschätzenden Konfliktbearbeitung für ein Hochschulklima wirken, das für das Studieren,

Lehren und Forschen aller Hochschulmitglieder förderlich ist. Empfehlenswert ist darüber hinaus ein (anonymisiertes) Melde- und Berichtswesen für Beschwerdefälle, mit einer regelmäßigen Berichtspflicht gegenüber der Hochschulöffentlichkeit und einer Weitermeldung der Fälle zum Zweck der Dokumentation und Berichterstattung an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

## **2. Vernetzung und Austausch von Diversity- und Gleichstellungsbüros fördern**

Diversity Policies an Hochschulen sollten auf festen rechtlichen Füßen stehen - da, wo es bereits Gesetzesvorgaben gibt: Für die Arbeitnehmer:innen an den Hochschulen gilt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Hochschulen müssen jedoch nicht auf die (Landes-)Gesetzgeber warten (siehe Punkt 4). Die bestehenden Diversity-, Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsbüros sollen in ihrer Arbeit durch Vernetzung gestärkt werden. Einige Hochschulen gehen bereits diesen Weg und binden auch Schwerbehindertenbeauftragte ein. Auch die nach AGG verpflichtende Beschwerdestelle für Arbeitnehmer:innen und Antidiskriminierungsberatungsstellen, die an einzelnen Hochschulen bestehen, sollten zentraler Teil dieses Netzes sein. Es ist wünschenswert, dass sich diese Netzwerke verstärkt der Antidiskriminierungsarbeit zuwenden. Wo Schutz vor Antisemitismus dabei noch nicht mitgedacht ist, muss er einbezogen und als Diskriminierungsdimension deutlich sichtbar gemacht werden. Der Schutz vor Antisemitismus und (anti-Muslimischem) Rassismus muss in den Rahmen bestehender Antidiskriminierungs- und Diversitystrukturen an allen Hochschulen integriert werden. Notwendig ist eine gute Vernetzung aller mit Diversity und Gleichstellung befassten Stellen, damit Verweissysteme funktionieren und Synergien intersektional (Geschlecht, Herkunft, Ableism und weitere) nutzbar gemacht werden.

Das Beauftragtenwesen sollte dazu zentral organisiert sein. Nur so kann lähmende Konkurrenz zwischen Antidiskriminierung und (Geschlechter-)Gleichstellung um Ressourcen vermieden werden. Gesetzliche Grundlagen dafür sind zu schaffen.

## **3. Diverse Besetzungspraxis für Teams der Diversity- und Gleichstellungsbüros**

Was für die Hochschulen eine Richtlinie sein sollte, ist für die Diversity-, Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsbüros ein Muss: Die Diversität der Mitarbeitenden muss alle vulnerablen marginalisierten Gruppen repräsentieren. Ratsuchende in Fällen von Diskriminierung wenden sich eher vertrauensvoll an professionelle Personen, die den gleichen vulnerablen Communities angehören, dies zeigt die Praxis. Im Hochschulalltag können Diskriminierungserfahrungen intersektional sein, und seitens der Betroffenen ist im Falle von Belästigung, Benachteiligung oder Ausgrenzung nicht immer klar, ob dahinter Antisemitismus, Rassismus, Sexismus, Klassismus oder eine Mischung davon stehen.

Offensichtlich kann nicht eine Antidiskriminierungsbeauftragte alle Diskriminierungsmerkmale in sich vereinen. Genauso wenig können alle Ausschlussdimensionen mit je einer Stelle besetzt werden, umso wichtiger ist die Arbeit im Team und enge Vernetzung. Ein positives Beispiel ist die Universität Köln, in der mehrere Posten für verschiedene Diskriminierungsdimensionen eingerichtet wurden.

## **4. Religiöse Hochschulangehörige, Theologien und Hochschulgemeinden einbeziehen, aber die Themen Antisemitismus und anti-Muslimischen Rassismus nicht bei den Theologien „abladen“**

Vielerorts findet [gute Zusammenarbeit religiöser Studierendengemeinden](#) statt, wie zum Beispiel studentische [Cafe Abraham Initiativen](#). An der Universität Münster stehen der Beauftragte gegen Antisemitismus und das Zentrum für Islamische Theologie im regelmäßigen Austausch und führen eine gemeinsame [Ringvorlesung](#) durch. Beim Schutz vor Diskriminierung stehen jedoch Hochschulen als Ganze in der Pflicht und dürfen die Theologien nicht allein lassen, denn die Aufgabe ist weit mehr als „interreligiöser Dialog“. Es gilt, religiöse und säkulare Hochschulangehörige gleichermaßen zu adressieren. Nicht alle Juden:Jüdinnen an Hochschulen sind religiös und erreichbar über Angebote aus der Theologie, ebenso wenig wie Hochschulangehörige muslimischer oder christlicher Familienherkunft. Von Antisemitismus betroffen sind jedoch alle Menschen jüdischer Herkunft, egal

ob religiös oder nicht. Ebenso sind nahezu alle Menschen von anti-Muslimischem Rassismus betroffen, die als Muslim:innen wahrgenommen werden.

### **5. Rechtliche Grundlage für Diskriminierungsschutz an Hochschulen über Landesantidiskriminierungsgesetze ausbauen**

Die Gesetzgeber:innen müssen dafür sorgen, Diskriminierungsschutz auch für Studierende in Hochschulgesetzen zu verankern (wie in zehn Bundesländern bereits geschehen), und Landesantidiskriminierungsgesetze in allen Ländern (bisher nur Berlin) zu verabschieden. Aufgrund der fehlenden Gesetzesgrundlage auf Länderebene setzt Deutschland europäische Antidiskriminierungsrichtlinien beklagenswerter Weise bisher nur unzureichend um. Hochschulpersonal ist bereits durch das AGG geschützt, es fehlt jedoch ein einfaches Gesetz im öffentlichen Recht auf Landesebene, das explizit das Diskriminierungsverbot zwischen Staat und Bürger:innen, z.B. im öffentlichen Bildungswesen, wie den Hochschulen regelt. Antidiskriminierung muss in den Hochschulgesetzen der Länder und auf Bundesebene durch das Hochschulrahmengesetz verankert werden.

### **6. Weiterbildungsprogramm für wissenschaftliches und administratives Personal, Hochschullehrende und Führungskräfte**

Empfehlenswert sind zudem die

- Sensibilisierung aller Hochschulangehörigen für diskriminierungskritische Perspektiven, Haltungen, Sprech- und Vorgehensweisen und Aufnahme entsprechender Angebote in etablierte Fortbildungskataloge für Mitarbeiter\*innen und Lehrende.
- Verzahnung entsprechender Weiterbildungsprogramme und Angebote des Personalmanagements zu Diskriminierungskritik und Diversitätsreflexivität mit hochschulischen Organisationsentwicklungsprozessen. Personalentwicklung als Teil von Organisationsentwicklung gestalten, um konkrete Prozesse diskriminierungskritischer Transformation von Hochschulen anzustoßen und zu ermöglichen.
- Integration eines Beratungs- und Unterstützungsangebotes für diskriminierungserfahrene Hochschulangehörige in vorhandene Angebote des Personalmanagements (unabhängige Beratung durch den\*die Antidiskriminierungsbeauftragte\*n, Integration in die Peer-to-Peer-Strukturen für Studierende und Beschäftigte bzw. in den „Beratungs- und Unterstützungsnavigator“, Initiierung von Austausch- und Gesprächsforen).