



**Hochschule  
für nachhaltige Entwicklung  
Eberswalde**

# Antirassismus-Konzept der Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde

2021

Bearbeitung: Maria Seidel, Dörte Beyer, Helga Thomé,

Das vorliegende Antirassismus-Konzept ist am 19.05.2021 im Präsidium bestätigt und am 26.05.2021 in der vorliegenden Form vom Senat verabschiedet worden.

## Inhaltsverzeichnis

Einleitung.....	3
1. Begriffsklärung: Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Diskriminierung.....	4
2. Die Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde – Bestandsanalyse.....	5
3. Handlungsfelder, Ziele und Maßnahmen eines Antirassismus-Konzeptes an der HNEE.....	6
3.1 Strategie, Struktur und Institutionalisierung.....	6
3.2 Vernetzung und Engagement.....	8
3.3 Beratung und Unterstützung.....	9
3.4 Öffentlichkeits- und Informationsarbeit .....	11
3.5 Prävention, Sensibilisierung und Empowerment.....	12
3.5.1 Lehrende.....	12
3.5.2 Beschäftigte.....	13
3.5.3 Studierende .....	14
4. Zusammenfassung.....	16
Glossar.....	17
Quellenangabe .....	19
Anlage I: Veranstaltungen im Jahresverlauf (beispielhaft) .....	20
Anlage II: Erreichbarkeit, Aufwand und voraussichtliche Kosten einzelner Maßnahmen.....	21
Anlage III: Kommentare aus den Umfragen.....	23
Anlage IV: Gesetzesgrundlagen.....	26
Internationales Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung der UN .....	26
Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (UN-Menschenrechtscharta).....	26
Europäische Menschenrechtskonvention.....	26
Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland.....	26
Brandenburgisches Hochschulgesetz.....	27

## Abkürzungsverzeichnis

ADS	Antidiskriminierungsstelle des Bundes
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
BbgHG	Hochschulgesetz des Landes Brandenburg
BIPoC	Black, Indigenous and People of Colour (siehe Glossar)
GBA	Gleichstellungsbeauftragte
HNEE	Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde
HoKo	Hochschulkommunikation
KARa	Koordination Anti-Rassismuarbeit
ITSZ	IT-Servicezentrum (IT – Information Technology, Informationstechnik)

## Einleitung

Im Leitbild und in den Nachhaltigkeitsgrundsätzen bekennt sich die Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde (HNEE) zu den Werten des Grundgesetzes, zur Freiheit von Forschung und Lehre, der Vielfalt von Meinungen und Methoden, zu zwischenmenschlicher Toleranz, Solidarität und gesellschaftlicher Verantwortung. Um die vielen bereits bestehenden Initiativen einer diskriminierungssensiblen Arbeit sowie neue Ansätze zur Umsetzung der Grundsätze zu koordinieren, zu strukturieren und weiterzuentwickeln, wurde 2017 ein partizipativ erstelltes Diversity-Konzept durch das Präsidium und den Senat der (HNEE) beschlossen.

In Ergänzung und Vertiefung zum Diversity-Konzept liegt nun ein Antirassismus-Konzept vor. Hierin wird der Fokus auf Diskriminierung im Zusammenhang mit Herkunft, Hautfarbe, Religion und/oder Sprache gelegt. Im Rahmen der Konzeptentwicklung waren im Sommersemester 2019 zwei Online-Umfragen zu **„Diskriminierungserfahrungen der Internationalen Studierenden“** sowie zum **„Bedarf der Beschäftigten an rassismuskritischen Argumentationstrainings“** durchgeführt worden.

Für die HNEE besteht eindeutig Handlungsbedarf: Nicht nur, weil sich die Hochschule die Internationalisierung auf die Fahnen geschrieben hat und aktiv einen Austausch im globalen Maßstab fördert, sondern auch, weil es zwingend nötig ist, eine migrationsbedingte Heterogenität als Alltagsrealität anzuerkennen.

Ziel des Konzeptes ist die Etablierung eines systematischen Diskriminierungsschutzes an der Hochschule. Die im Folgenden vorgestellten Maßnahmen sollen zur Sensibilisierung zu (unbewusstem) Alltagsrassismus und der Förderung von rassismuskritischem Denken und Handeln aller Hochschulangehöriger beitragen. Des Weiteren sollen sich alle Mitarbeiter\*innen und Studierende sicher sein, dass sie vor rassistischer Diskriminierung geschützt werden und bei Vorfällen die bestmögliche Unterstützung und Organisation von Solidarität erhalten. Sie werden durch Vernetzung sowie rassismus- und diskriminierungskritische Bildungsangebote gestärkt, um dem Gefühl der Macht- und Einflusslosigkeit zu entgehen und eigene Handlungsspielräume zu erweitern. Weiterhin macht das Konzept die Sinnhaftigkeit und Dringlichkeit einer Institutionalisierung der Anti-Rassismuarbeit an der HNEE durch die kontinuierliche Besetzung der Stelle „Koordination Anti-Rassismuarbeit“ deutlich.

# 1. Begriffsklärung: Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Diskriminierung

In Deutschland hat sich früh durchgesetzt, von Ausländer- oder Fremdenfeindlichkeit zu sprechen, wenn Menschen aufgrund ihrer Hautfarbe, Abstammung, Sprache, Heimat, Herkunft oder ihrer religiösen Anschauungen diskriminiert werden. Der Begriff „Fremden- und Ausländerfeindlichkeit“ trifft das Problem jedoch nicht ganz. „Fremd“ oder „Ausländer“ sind viele der Diskriminierten nicht. Viele von ihnen sind in Deutschland geboren, hier sozialisiert, haben einen deutschen Pass und sprechen die deutsche Sprache.

Diskriminierung geht immer mit einer Benachteiligung der betroffenen Personen einher. Die Zuordnung einer Person zu einer Personengruppe in Kombination mit der pauschalen Zuschreibung entsprechender Eigenschaften aufgrund ihres Aussehens ist rassistische Diskriminierung. Über die Nutzung von zum großen Teil aus der Kolonialzeit stammenden Begriffen und kategorischen Zuschreibungen werden Formen von (Nicht-) Zugehörigkeit immer wieder re-/produziert.

Dass Rassismus als solcher oft nicht erkannt wird, liegt unter anderem daran, dass rassistische Handlungen nicht immer mit einer bösen Absicht verbunden sind. Rassistische Zuordnungen werden unreflektiert aufgrund der gesellschaftlichen Prägung übernommen. Doch nicht der oder die Sprechende entscheidet, ob eine Aussage rassistisch ist, entscheidend ist die Wirkung auf die betroffene Person.

Die häufigen Reaktionen von Personen auf einen Rassismus-Vorwurf sind Erklärungen wie zum Beispiel, dass es nicht abwertend gemeint sei, dass es übertriebene politische Korrektheit sei und die betroffene Person überempfindlich und zu emotional reagieren würde. Mitunter sind die Reaktionen auch Feindseligkeit oder Wut, häufig kombiniert mit der rhetorischen Frage: „Was darf man denn überhaupt noch sagen!“ Gleichzeitig wird den Betroffenen ihre Wahrnehmung abgesprochen, sie werden zum Problem gemacht, ihre Diskriminierungserfahrung wird personalisiert und somit heruntergespielt.

Rassistische Diskriminierung findet oftmals in Kombination mit anderen Diskriminierungen (z.B. aufgrund des Geschlechts, der Religion etc.) statt. In diesem Falle spricht man von Intersektionalität.

Basis für ein rassismusfreies Zusammenleben bilden das Internationale Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung der UN (ICERD)<sup>1</sup>, die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der UN<sup>2</sup>, die Europäische Menschenrechtskonvention<sup>3</sup>, Artikel 1 und 3 des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland<sup>4</sup>, das Brandenburgische Hochschulgesetz<sup>5</sup>, die Kampagne „Weltoffene Hochschulen – gegen Fremdenfeindlichkeit“ der Hochschulrektorenkonferenz<sup>6</sup>, das

---

<sup>1</sup> [https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg\\_no=IV-2&chapter=4&clang=\\_en](https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-2&chapter=4&clang=_en)

<sup>2</sup> <https://www.un.org/depts/german/menschenrechte/aemr.pdf>

<sup>3</sup> <https://www.menschenrechtskonvention.eu>

<sup>4</sup> <https://www.gesetze-im-internet.de/gg/BJNR000010949.html>

<sup>5</sup> <https://bravors.brandenburg.de/gesetze/bbghg>

<sup>6</sup> <https://www.hrk.de/weltoffene-hochschulen>

Positionspapier zu Demokratie, Vielfalt und Toleranz der Brandenburger Hochschulen<sup>7</sup> sowie das Leitbild<sup>8</sup> und die Nachhaltigkeitsgrundsätze<sup>9</sup> der Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde. Hochschulen haben aus ethisch-moralischen, rechtlichen und ökonomischen Gründen die Pflicht, Diskriminierungen zu vermeiden.

- **ethisch-moralische Gründe:** Chancengerechtigkeit ist ein Grundprinzip der nachhaltigen Entwicklung.
- **rechtliche Gründe:** Die Hochschule unterliegt als staatliche Institution dem Gebot des Artikel 3 des Grundgesetzes sowie dem AGG, welches jede Form von Diskriminierung verbietet.
- **ökonomischen Gründe:** Ein erfolgreiches Studium und eine erfolgreiche Arbeit an der Hochschule ist abhängig von einer uneingeschränkten Chancengleichheit.

## 2. Die Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde – Bestandsanalyse

An der HNEE waren zum Zeitpunkt der Umfragen (Sommersemester 2019) etwa 2.200 Studierende als Hochschulangehörige registriert, davon 150 internationale Studierende, 58 Professor\*innen, 288 Beschäftigte und 8 Auszubildende tätig.

Eine Angabe, wie viele deutsche Studierende der HNEE einen Migrationshintergrund haben, liegt nicht vor, da eine derartige Abfrage bei den Stammdaten der Studierenden an sich schon diskriminierend wäre. Die Diversity-Umfrage aus dem Jahr 2017 richtete sich an alle Studierenden. Die internationalen Studierenden nahmen jedoch kaum an dieser Umfrage teil. Um deren Perspektive stärker im Konzept der Hochschule berücksichtigen zu können, war die Umfrage im Jahr 2019 zu Rassismus-Erfahrungen gezielt für internationale Studierende entworfen und an diese verteilt worden. Die Umfrage unter den internationalen Studierenden hat gezeigt, dass das International Office, darin angegliedert das Welcome Center und Buddy-Team, positiv und als sehr hilfreich aufgenommen werden.

Engagierte Studierende bringen sich sowohl an der HNEE als auch in lokalen städtischen und überregionalen Netzwerken ein, um für eine solidarische und tolerante Gesellschaft einzustehen. Der aus der Studierendenschaft gegründete Verein Horizonte e.V. besteht bereits seit den frühen 2000er Jahren und setzt sich für interkulturellen Austausch und die aktive Einbindung ausländischer Studierender ein. Die Hochschulgruppe Eberswalde Postkolonial beschäftigt sich mit den langfristigen Nachwirkungen der Kolonialzeit. Das Referat Antirassismus und Antidiskriminierung (RADAR) des AStA unterstützt Studierende und arbeitet u.a. mit der Gleichstellungbeauftragten zusammen.

Es fehlen jedoch Ressourcen, um kontinuierlich Anti-Rassismusarbeit zu leisten. Besonders die Präventionsangebote bedürfen einer dauerhaften Bearbeitung, um langfristig eine Sensibilisierung der Hochschulbeschäftigten zu erreichen. Die Umfrage hat an einzelnen Beispielen gezeigt, dass Rassismus auch an der HNEE durchaus „Alltag“ ist. (Siehe dazu auch die Original-Aussagen im Anhang)

---

<sup>7</sup> <https://www.blrk.de/downloads/pdfs/positionspapier-blrk2013.pdf>

<sup>8</sup> <https://www.hnee.de/de/Hochschule/Portrt/Leitbild/Leitbild-der-Hochschule-E1093.htm>

<sup>9</sup> <https://www.hnee.de/nachhaltigkeitsgrundsaeetze>

### 3. Handlungsfelder, Ziele und Maßnahmen eines Antirassismus-Konzeptes an der HNEE

Erfahrungen aus der Beratungsarbeit, qualitative Ergebnisse der Umfragen zu Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen und der Umfrage zum Fortbildungsbedarf der Mitarbeitenden der HNEE bilden die Grundlage für die im Folgenden beschriebenen Handlungsfelder, Ziele und Maßnahmen.

#### 3.1 Strategie, Struktur und Institutionalisierung

##### **Ziele:**

Die Organisationskultur und die Strukturen an der Hochschule für nachhaltige Entwicklung fördern ein Verständnis für individuelle, soziale und kulturelle Vielfalt als Bereicherung und Qualitätsmerkmal. Hochschulen als Teil der Gesellschaft tragen zu Vielfalt- und Demokratiebildung bei. Hochschulmitglieder und -angehörige sowie Absolvent\*innen der HNEE sind sich dieser Verantwortung und Vorbildrolle bewusst. Sie sind sensibel auch für inneruniversitäre Entwicklungen, die gegen demokratische Grundsätze verstoßen. Politischer Extremismus, Antisemitismus, Rassismus und Nationalismus finden an der Hochschule keinen Platz. Diskriminierungsschutz wird im Leitbild der HNEE sowie in den Dienstvereinbarungen aller Beschäftigten und Lehrenden festgehalten und etabliert. Ein Verhaltenskodex zum Diskriminierungsschutz sensibilisiert alle Hochschulangehörige für Chancen(un)gleichheit in Bezug auf Hautfarbe, Sprache, Herkunft, Glauben oder Religion. Die Einrichtung einer Koordinationstelle für Anti-Rassismusbearbeitung ermöglicht die Dokumentation und Registrierung von rassistischen Vorfällen an der Hochschule und in Eberswalde und macht Diskriminierung im (Hochschul)alltag sichtbar. Institutionelle Diskriminierungsrisiken werden kontinuierlich durch Umfragen und Monitoring identifiziert. Hierfür werden z.B. Checklisten aus dem Projekt „Diskriminierungsfreie Hochschulen“, entwickelt von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, herangezogen. Eine Stelle zur Koordination der Anti-Rassismusbearbeitung ist etabliert und kontinuierlich besetzt. Diese verfolgt die mit Diskriminierungsschutz und Anti-Rassismus verbundenen Maßnahmen langfristig an der Hochschule.

##### **Rahmenbedingungen und Status Quo:**

Aussagen zur Chancengerechtigkeit, Toleranz und Vielfalt finden sich bereits in folgenden Dokumenten der HNEE:

- im Leitbild
- in den Nachhaltigkeitsgrundsätzen
- im Gleichstellungs- und Diversity-Konzept
- in der Grundordnung
- im Hochschulentwicklungsplan
- in den Zielvereinbarungen
- im Positionspapier der Brandenburger Hochschulen zu Toleranz, Vielfalt und Demokratie (2013)

An der HNEE arbeiten im Tätigkeitsfeld „Chancengleichheit“ die Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsbeauftragte sowie zwei stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte, eine

Schwerbehindertenvertretung und eine Koordinatorin für die familienfreundliche Hochschule. (Stand Januar 2021) Diese Mitarbeiterinnen haben originär neben den genannten Funktionen auch andere Aufgaben an der Hochschule. Die Gleichstellungsbeauftragte wurde im Zeitraum vom 01.03.2019 bis 29.02.2020 von einer Koordinatorin der Anti-Rassismuserarbeit unterstützt, die aus persönlichen Gründen den Wohn- und Arbeitsort wechselte. Seit November 2020 bis Januar 2021 ist erneut eine Koordinatorin für Anti-Rassismuserarbeit tätig. Die Hochschule besetzt diese Stelle freiwillig. Trotz der Forderungen nach einer Ausweitung der rassistischen Anti-Diskriminierungsarbeit im Hochschulvertrag gibt es dafür keine zusätzliche finanzielle Unterstützung in der Mittelzuweisung.

#### Defizitanalyse:

- Die Erweiterung des Aufgabenspektrums hin zu einem rassismussensiblen Ansatz ist personell und finanziell (Ressourcen, Ausstattung, Budget) ungeklärt.
- Die Aussagen aus den Umfragen der Studierenden zu Diskriminierungserfahrungen lassen vermuten, dass eine Anerkennung von migrationsbedingter Heterogenität als Alltagsrealität nicht bei allen Hochschulangehörigen und Partner\*innen gegeben ist.
- Des Weiteren lassen die Aussagen aus den Umfragen vermuten, dass das Verständnis von institutionellem Rassismus in unterschiedlichen Prozessen wie dem Zugang zum Studium, im Studium selbst, bei der Personalgewinnung, in Berufungsverfahren als auch im Bereich der Hochschulverwaltung stattfinden kann, unterschiedlich ausgeprägt ist.
- Zur Förderung der Internationalisierung der Hochschule bedarf es weiterer begleitender Maßnahmen auf strukturellen zentralen und dezentralen Ebenen.

#### Maßnahmen:

Priorität	Maßnahme/ Inhalt	Zweck der Maßnahme	Zeitraum	Verantwortlich
I	Institutionalisierung der Anti-Rassismuserarbeit (personell und finanziell)	Kontinuierliche Ansprache nach innen und außen zu Fragen der Rassismussensibilität gewährleisten	Ab 2021	Hochschulleitung, International Office
II	Evaluation vergangener Berufungs- und Einstellungsverfahren	Überprüfung struktureller Diskriminierung in Berufungsverfahren	Ab 2022	Berufungsmanagement, Personalabteilung
II	Berichtswesen, Monitoring und Testing-Verfahren	Erkennen von Diskriminierungsrisiken, Förderung von Vielfalt	Fortlaufend	KARa
II	Dokumentation und Registrierung antirassistischer Vorfälle	Analyse von Vorfällen, Sichtbarmachen von Diskriminierung um Alltag	Ab 2021	KARa
II	Umfragen und Studien zu Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen	Erfahrungen sichtbar machen, Sensibilisierung, Grundlage für Entwicklung von Maßnahmen	Fortlaufend, im 4-jahres-rhythmus, bei Bedarf	KARa

Tabelle 1: Maßnahmen im Handlungsfeld „Strategie, Struktur und Institutionalisierung“

## 3.2 Vernetzung und Engagement

### Ziele:

Akteur\*innen der Hochschule, die im Kontext von Antidiskriminierung und Antirassismus aktiv sind, stimmen ihre Arbeit aufeinander ab und entwickeln gemeinsame Maßnahmen zur Prävention und zur Unterstützung von Betroffenen im Hochschulkontext. Die Maßnahmen werden langfristig und nachhaltig als Querschnittsaufgabe an der HNEE etabliert. Interessensvertretungen von Personen/Gruppen, die selbst von Rassismus betroffen sind, werden dabei mit einbezogen. Darüber hinaus erfolgt eine aktive Vernetzungsarbeit mit Organisationen und Vereinen aus Eberswalde und Umgebung. Die Hochschule wirkt in die sie umgebende Stadtgesellschaft als Vorbild und als Mitgestalterin der Gesellschaft.

### Rahmenbedingungen und Status Quo:

Die HNEE hat sich in ihrem Leitbild und mit der Kampagne „Weltoffene Hochschulen – Gegen Fremdenfeindlichkeit“ bereits klar dazu bekannt, für eine demokratische Wertegesellschaft, Vielfalt und Toleranz einzutreten. Die Hochschule engagiert sich in der Stadtgesellschaft für eine vielfältige und tolerante Gesellschaft, beispielsweise im *Integrationsnetzwerk Barnim*, im Bündnis *#unteilbar Eberswalde*, im *Netzwerk für ein tolerantes Eberswalde*. Sie positioniert sich deutlich gegen rassistische Übergriffe und benennt diese auch, wie in dem Fall einer Studentin, die in der Stadt einem rechtsextremen Angriff ausgesetzt war. Beschäftigte unterstützen Betroffene im Falle von Übergriffen auch öffentlich.

### Defizitanalyse:

- Kontinuierliche Vernetzung und Austausch innerhalb der Stadtgesellschaft durch Beschäftigte der HNEE ist personell und finanziell (Ressourcen, Ausstattung, Budget) ungeklärt und damit nur unregelmäßig möglich.
- Akteur\*innen der Hochschule arbeiten in keinen fest institutionalisierten Strukturen zum Thema Antidiskriminierung und Anti-Rassismus zusammen.
- Veranstaltungen, Aktionen und Kampagnen zum Thema Anti-Rassismus finden nur unregelmäßig und teilweise unkoordiniert statt.

## Maßnahmen:

Priorität	Maßnahme/ Inhalt	Zweck der Maßnahme	Zeitraum	Verantwortlich
I	Institutionalisierung der Anti-Rassismuarbeit (personell und finanziell)	Gewährleistung kontinuierlicher Vernetzung, Ansprechperson für interne und externe Initiativen, Koordination von Veranstaltungen	Ab 2021	Hochschulleitung, International Office
II	Vernetzung und Austausch mit Akteur*innen der Stadt	Wirken der Hochschule nach Außen, Zusammenarbeit mit Akteur*innen der Stadt stärken	Fortlaufend	KARa, AStA – RADAR
II	Einführung und Etablierung regelmäßiger Formate zu Anti-Rassismuarbeit an der Hochschule	Inneruniversitäre Vernetzung und Austausch zwischen Akteur*innen der HNEE, Weiterentwicklung von Maßnahmen, Etablierung von Antidiskriminierung und Antirassismus als Querschnittsaufgabe	Ab 2021, Fortlaufend	KARa, International Office, psychologische Studienberatung, Personalrat, AG Internationalisierung, AStA – RADAR, Eberswalde Postkolonial
II	Austauschforum „Rassismuskritisches Denken und Handeln“	Rassismuskritisches Denken und Handeln an der Hochschule fördern	Fortlaufend, 1 Veranstaltung pro Semester	KARa in Zusammenarbeit mit HoKo
II	Veranstaltung von öffentlichen Aktionstagen und Kampagnen	Information, Aufklärung, Prävention und Unterstützung für Betroffene	Fortlaufend	KARa, AStA – RADAR

Tabelle 2: Maßnahmen im Handlungsfeld „Vernetzung und Engagement“

## 3.3 Beratung und Unterstützung

### Ziele:

Von Rassismus, Benachteiligung und Diskriminierung betroffene Hochschulangehörige finden eine in Zeit und Ort bekannte und etablierte Anlauf- und Beratungsstelle an der Hochschule vor. Diese unterstützt die Betroffenen in ihren Interessen und Anliegen, unabhängig davon, ob die Vorfälle an der Hochschule oder außerhalb der Hochschule stattfinden. Als niedrigschwellige Erstberatung dient sie dazu, die Situation und den Beratungsbedarf zu klären und über Möglichkeiten der Unterstützung sowie die Rechte der Betroffenen zu informieren. Die Anlauf- und Beratungsstelle an der HNEE verweist darüber hinaus an spezialisierte Antirassismus-Beratungsstellen, vermittelt bei Bedarf Mediation und begleitet bei Beschwerdeverfahren. Gleichzeitig werden Peer-Studierende und Multiplikator\*innen aus Lehre und Forschung durch regelmäßige Fortbildungen in der Funktion als Vertrauenspersonen und Unterstützer\*innen gestärkt und ausgebildet.

### Rahmenbedingungen und Status Quo:

Beratung und Unterstützung im Falle von Diskriminierung gewährleistet aktuell das Büro für Chancengleichheit. Hier steht die Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsbeauftragte allen Hochschulangehörigen als Ansprechperson zur Verfügung. Im Falle von Rassismus berät und hilft die Stelle der Koordination Anti-Rassismusbearbeitung noch bis Ende Januar 2021. Das Referat Antirassismus und Antidiskriminierung (RADAR) der HNEE unterstützt Studierende, die Diskriminierungserfahrungen erleben oder mitbekommen aus einer Peer-Perspektive. Außerdem können mit dem International Office Beratungstermine vereinbart werden. Eine (englischsprachige) psychologisch-soziale Beratung ist über das Studentenwerk Frankfurt/Oder möglich. Das kostenfreie Buddy-Programm des Welcome Center der Abteilung Studierendenservice & International Office unterstützt internationale Studierende beim „Ankommen“ in Deutschland, u.a. auch bei Behördengängen. Der Horizonte e.V. schafft Formate für Begegnungen und Austausch.

### Defizitanalyse:

- Internationale Studierende und Studierende mit Migrationshintergrund sind sich nicht immer bewusst, an wen sie sich im Falle eines Übergriffes oder einer rassistischen Diskriminierung wenden können. Die kurzzeitige Besetzung der Koordinationsstelle für Anti-Rassismusbearbeitung kann diesen Mangel nicht beseitigen.
- Es arbeiten an der HNEE kaum BIPOC (Black, Indigenous and People of Colour) oder Personen mit Migrationserfahrungen, die ihre Erfahrungen in die Beratung einbringen könnten.

### Maßnahmen:

Priorität	Maßnahme/ Inhalt	Zweck der Maßnahme	Zeitraum	Verantwortlich
I	Sicherung der Beratungsstelle oder Verweis auf Beratungsstellen	Kontinuierliche Unterstützung für Betroffene gewährleisten	Fortlaufend	KARa, International Office, AStA – RADAR, Studierendenwerk
II	Antidiskriminierungsrichtlinie erstellen	Orientierung für von Diskriminierung Betroffene	2021	KARa, GBA, Hochschulleitung
I	Transparente und effektive Beschwerdeverfahren etablieren	Systematischer Umgang und Prozess mit Vorfällen	2021	KARa, Hochschulleitung
II	Besetzung von Beratungsstellen möglichst durch BIPOC, Menschen mit Migrationshintergrund (Grundsatz der Bestenauswahl wird berücksichtigt)	Betroffenen Peers an die Seite stellen, Beratung auf Augenhöhe	2021	Personalstelle, KARa
III	Beratungsangebote für pädagogische Fachkräfte, Lehrende und Mitarbeitende	Sensibilisierung und Stärkung im Umgang mit rassistischer Diskriminierung	Fortlaufend	KARa

Tabelle 3: Maßnahmen im Handlungsfeld „Beratung und Unterstützung“

### 3.4 Öffentlichkeits- und Informationsarbeit

#### Ziele:

Hochschulangehörige finden auf der Website der Hochschule eine Definition von Rassismus und wie sich Rassismus im Alltag auswirken kann. Von Rassismus betroffene Personen finden dort die Kontaktdaten der zuständigen Ansprechpersonen der HNEE. Informationen über vorhandene Beratungs- und Beschwerdestellen innerhalb und außerhalb der HNEE sind für alle zugänglich. Betroffene werden dabei unterstützt, über ihre Erfahrungen zu sprechen und dagegen vorgehen zu können.

#### Rahmenbedingungen und Status Quo:

Die HNEE informiert auf der Internet-Seite des Büros für Chancengleichheit über Antidiskriminierung und das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Es werden die Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsbeauftragten sowie die Ansprechperson für die Anti-Rassismuserbeit mit Kontakt und Bild vorgestellt. Weiterhin erhalten die Besucher\*innen der Seite Informationen zu Beratungsstellen. Betroffene oder Beobachter\*innen können in einem Online Meldeformular eine Diskriminierung anonym oder mit Angabe von Kontaktdaten schildern. Außerdem existiert auf dem Stadt- und Waldcampus jeweils eine Vitrine für Aushänge.

#### Defizitanalyse:

- Internationale Studierende und Studierende mit Migrationshintergrund sind die Beratungsmöglichkeiten nicht immer bekannt.
- Die Internetseite mit den entsprechenden Beratungsangeboten ist nicht gut zu finden.
- Es existiert keine Veranstaltungsseite, die explizit und gesammelt über aktuelle Projekte und Veranstaltungen zum Thema Anti-Rassismus informiert, es gibt kaum Social Media Aktivitäten.

#### Maßnahmen:

Priorität	Maßnahme/ Inhalt	Zweck der Maßnahme	Zeitraum	Verantwortlich
I	Aktualisierte und verlinkte Website, Aktivität in Sozialen Medien	Bekanntmachung der Beratungsstelle, Ansprechpersonen und Angebote/Veranstaltungen im Bereich Anti-Rassismus	Fortlaufend	KARa in Zusammenarbeit mit HoKo
II	Vorstellung von Angeboten bei Einführungsveranstaltungen und Orientierungswochen	Studierende kennen das Angebot der Hochschule	Fortlaufend	KARa
II	Plakate, Flyer und Aushänge in Fachbereichen	Sensibilisierung und Empowerment, Beratungsangebot ist allen Hochschulangehörigen bekannt	Nach Bedarf	KARa

Tabelle 4: Maßnahmen im Handlungsbereich „Öffentlichkeits- und Informationsarbeit“

## 3.5 Prävention, Sensibilisierung und Empowerment

**Grundsätzliche Ziele:** Studieren, Arbeiten, Forschen und Lehren an der HNEE finden rassismussensibel statt. Hochschulangehörige sind für das Thema Rassismus, die eigenen Vorurteilsstrukturen und mögliche Interventionsansätze sensibilisiert und tragen in ihrem alltäglichen Tun ein Bild einer vorurteilsbewussten Hochschule nach außen. Sie kennen und leben die Nachhaltigkeitsgrundsätze, in denen sich die HNEE unter anderem zu den Werten des Grundgesetzes, zu zwischenmenschlicher Toleranz, Solidarität und gesellschaftlicher Verantwortung bekennt. Alle Hochschulangehörige repräsentieren die HNEE als weltoffene Hochschule. Es gibt regelmäßige Vorträge, Workshops, Trainings und Fortbildungen für alle Hochschulangehörigen. Von Diskriminierung und Rassismus betroffene Hochschulangehörige finden Austauschmöglichkeiten und Angebote zum Empowerment an der Hochschule.

### 3.5.1 Lehrende

#### **Ziele:**

Lehrkräfte sind das Aushängeschild der Hochschule und geben neben dem Fach- und Forschungswissen ein Bild einer aufgeklärten und offenen Hochschulkultur ab. Sie tragen zur Chancengerechtigkeit bei, indem sie unter anderem den vielfältigen Lebensumständen der Studierenden offen gegenüber treten. Genauso offen stehen sie den Lebens- und Arbeitsbedingungen in den Herkunftsländern der internationalen Studierenden gegenüber und werten diese nicht ab. Überdies sind sie in der Lage, auf rassistische, menschenverachtende und auf Ungleichwertigkeit beruhende Aussagen von Studierenden während der Vorlesungen und Seminare angemessen zu reagieren und sich für eine offene Hochschulkultur einzusetzen. Damit wirken sie mit an einer kritischen Hochschulkultur, in der diskriminierende Strukturen gemeinsam nachhaltig abgebaut werden.

#### **Rahmenbedingungen und Status quo:**

Im Leitbild der Hochschule für nachhaltige Entwicklung ist eindeutig festgehalten, dass „[...] Intoleranz, Fremdenfeindlichkeit und Rassismus an [der] Hochschule keinen Platz [haben].“ Einzelne Lehrende und Hochschulangehörige engagieren sich informell an der Hochschule und formell in der Stadtgesellschaft für eine Gesellschaft der Vielfalt und Heterogenität. Wie das Leitbild der Hochschule in den einzelnen Fachbereichen gelebt wird, bleibt vom Engagement Einzelner abhängig.

#### **Defizitanalyse:**

- Lehrkräfte sind zum Teil unsicher, wie sie auf rassistische Äußerungen oder Vorfälle in Lehrveranstaltungen oder bei Praxispartnern reagieren können.
- Einzelne Lehrende und Studierende äußern sich mehr oder weniger bewusst rassistisch oder diskriminierend.
- Rassistische Äußerungen oder Handlungen werden als solche nicht immer erkannt.

## Maßnahmen:

Priorität	Maßnahme/ Inhalt	Zweck der Maßnahme	Zeitraum	Verantwortlich
I	Ansprechpartner*innen (Multiplikator*innen) in Fachbereichen stärken	Diskriminierende und rassistische Strukturen gemeinsam abbauen	Fortlaufend	KARa, GBA, International Office
I	Fortbildung für Lehrende (Professioneller Umgang mit heterogenen, interkulturellen Gruppen)	Stärkung im Umgang mit rassistischen oder diskriminierenden Äußerungen, interkulturelle Kompetenz stärken	Fortlaufend, mind. eine Veranstaltung pro Jahr	KARa, GBA, International Office
I	Empowerment-Training	Empowerment für Betroffene	Bei Bedarf	KARa, Personalabteilung
I	Argumentationstraining gegen Rechts (-Populismus) und rechte Parolen	Stärkung im Umgang mit rassistischen oder diskriminierenden Äußerungen, Haltung zeigen	Fortlaufend, mind. eine Veranstaltung pro Jahr	KARa
II	Open Source – mehrsprachige Informationsmaterialien	Zugang und Verständnis für alle gewährleisten	Fortlaufend	ITSZ (technisch), KARa (inhaltlich)
I	Fachbereichsbezogene Vortragsreihe*	Fachbereichsspezifische Sensibilisierung	Fortlaufend, eine Vorlesung pro Semester	Fachbereiche, in Zusammenarbeit mit KARa

Tabelle 5: Maßnahmen im Handlungsfeld „Prävention, Sensibilisierung und Empowerment“ – Lehrende

### \*Fachbereichsbezogene Vortragsreihe – mögliche Themen:

- Vereinnahmung von Naturschutz/Landwirtschaftsthemen durch Rechtsextreme (Ökologie in der Neuen Rechten)
- Der Deutsche Wald als ideologisch aufgeladenes Motiv
- Auswirkungen des Kolonialismus auf das heutige Wirtschaftssystem
- Un-Vergleichbarkeit von Rasse bei Flora und Fauna und Menschen
- Leugnung des Klimawandels
- Verkürzte Kapitalismuskritik in Verbindung mit Antisemitismus
- Die Siedler\*innen der Anastasia-Bewegung im ländlichen Raum

## 3.5.2 Beschäftigte

### Ziele:

Zwischen den Hochschulmitgliedern herrscht eine offene und grundsätzlich wertschätzende Kommunikationskultur. Internationale und deutsche Studierende und Mitarbeitende werden gleichwertig behandelt, da eine kontinuierliche Auseinandersetzung mit (Alltags-)Rassismus stattfindet. Die in Deutschland vorherrschende migrationsbedingte Heterogenität spiegelt sich in der Studierenden- und Mitarbeiterschaft wieder.

### Rahmenbedingungen und Status quo:

Mitarbeitende haben an der Hochschule sehr unterschiedliche Kontakte zu internationalen Studierenden und Kolleg\*innen. Ein Verständnis für die Belange der internationalen Studierenden oder auch Vorbehalte und Vorurteile bezüglich der Kompetenzen internationaler Studierender sind bei Hochschulmitgliedern und –angehörigen unterschiedlich ausgeprägt.

### Defizitanalyse:

- Ungleichbehandlung von BIPOC-Studierende (z.B. häufigere Aufforderung, sich auszuweisen)
- Unverständnis von Mitarbeitenden, dass internationale Studierende kein Deutsch sprechen.
- In der E-Mail-Kommunikation werden relevante Informationen an alle Studierende teilweise nur auf Deutsch versandt.

### Maßnahmen:

Priorität	Maßnahme/ Inhalt	Zweck der Maßnahme	Zeitraum	Verantwortlich
I	Sensibilisierung: interkulturelle Trainings, Anti-Bias-Trainings, Angebote zu Vielfalts- und Demokratiebildung	Prävention, Sensibilisierung, Auseinandersetzung mit Alltagsrassismus	Fortlaufend, mind. eine Veranstaltung pro Semester	KARa, Personalabteilung
I	Empowerment-Training	Empowerment für Betroffene	Bei Bedarf	KARa, Personalabteilung
I	Argumentationstraining gegen Rechts (-Populismus) und rechte Parolen	Stärkung im Umgang mit rassistischen oder diskriminierenden Äußerungen, Haltung zeigen	Fortlaufend, mind. eine Veranstaltung pro Jahr	KARa
I	Erarbeitung eines Verhaltenskodex	Gemeinsame Einigung auf Verhaltensnormen und Regeln zur Orientierung	Ab 2021	KARa, Runder Tisch Nachhaltigkeit
II	Verhaltenskodex mit Arbeitsvertrag unterschreiben	Informationsarbeit, Sensibilisierung, Orientierung	Ab 2022	Personalabteilung

Tabelle 6: Maßnahmen im Handlungsfeld „Prävention, Sensibilisierung und Empowerment“ – Beschäftigte

### 3.5.3 Studierende

#### Ziele:

Studierende treten gemeinsam für demokratische Werte ein und bringen sich aktiv für eine tolerante und wertschätzenden Gesellschaft ein. Egal ob in Seminaren, Vorlesungen, auf dem Campus oder in ihrem Privatleben solidarisieren sie sich mit von Rassismus und Diskriminierung betroffenen Personen und Gruppen. Sie treten nationalistisch-völkischem und demokratiefeindlichem Gedankengut entschieden entgegen. Durch ihr Engagement schaffen sie ein gewaltfreies, vielfältiges und offenes Miteinander und stärken die Zivilgesellschaft. Studierende, die ihre Praxisphase in Ländern des globalen Südens absolvieren, setzen sich aktiv mit Kolonialismus, kolonialen Kontinuitäten, Machtverhältnissen, ihrer Positionierung und den eigenen Privilegien auseinander. Für die Auseinandersetzung gibt es regelmäßig stattfindende Angebote.

## Rahmenbedingungen und Status Quo:

An der HNEE engagieren sich kleine Gruppen Studierender für demokratische Grundwerte und gegen den in der Gesellschaft zunehmenden Rassismus und Rechtsextremismus. Sie bringen sich in lokalen Netzwerken ein, organisieren Veranstaltungen mit fachlichem Bezug zu den Studienrichtungen und unterstützen BIPOC-Studierende im Falle von rassistischen oder diskriminierenden Vorfällen. Das Referat für Anti-Diskriminierung und Anti-Rassismus (RADAR) des AstA leistet Präventionsarbeit mit der Organisation von Vorträgen und Seminaren in Zusammenarbeit mit der Hochschule oder außerhalb der HNEE. Die studentische Initiative „Eberswalde Postkolonial“ setzt sich mit postkolonialen Strukturen auseinander und der Integration dieser Auseinandersetzung in Lehre und Forschung an der HNEE. Es gibt jedoch auch einzelne Studierende, die sich öffentlich zu ihrem nationalistisch-völkischem, demokratiefeindlichem Gedankengut bekennen. Studierende stehen insgesamt in einem Abhängigkeitsverhältnis zu ihren Professor\*innen, was in vielfältiger Hinsicht dazu führt, dass die Mehrheit nicht in konfrontative Situation mit den Lehrenden geraten möchte. Dies gilt in einem besonderen Maße für BIPOC-Studierende.

## Defizitanalyse:

- Besonders bei unbewusst formulierten (Alltags-)Rassismen durch Lehrende oder Studierende in Vorlesungen fühlen sich BIPOC-Studierende von Kommiliton\*innen alleingelassen.
- Für BIPOC-Studierende sind die angebotenen Weiterbildungen zum Umgang mit Rassismus und Diskriminierung nicht relevant. Sie benötigen andere Austauschforen und Weiterbildungen.

## Maßnahmen:

Priorität	Maßnahme/ Inhalt	Zweck der Maßnahme	Zeitraum	Verantwortlich
I	Studentische Ansprechpartner*innen in Fachbereichen stärken	Solidarität und Unterstützung für Betroffene gewährleisten	Fortlaufend	KARa, International Office
I	Sensibilisierung: politische Bildungsangebote mit inhaltlichem Schwerpunkt auf Antirassismus	Achtsamer und Wertschätzender Umgang miteinander, Sensibilisierung	eine Veranstaltung pro Semester	KARa, AstA - RADAR
I	Austauschforum „Empowerment-Training“ für internationale Studierende	Schutzräume schaffen, Vernetzung von Betroffenen, Ressourcen stärken	Fortlaufend, Nach Bedarf	KARa, Studentische Gruppen, AstA - RADAR
I	Argumentationstraining gegen Rechts (-Populismus) und rechte Parolen	Stärkung im Umgang mit rassistischen oder diskriminierenden Äußerungen, Haltung zeigen	Fortlaufend, 1 Veranstaltung pro Jahr	KARa, Studentische Gruppen, AstA - RADAR
I	Angebote zur Auseinandersetzung mit Kolonialismus und kolonialen Kontinuitäten,	Sensibilisierung, Auseinandersetzung mit eigener Positionierung und Privilegien	Ab 2021	KARa (mit Lehrkräften), Eberswalde Postkolonial
II	Stärkung von studentischen Selbstorganisationen	Multiplikator*innen und Verbündete fördern	Fortlaufend	KARa, AstA - RADAR

Tabelle 7: Maßnahmen im Handlungsfeld „Prävention, Sensibilisierung und Empowerment“ – Studierende

## 4. Zusammenfassung

Der Status Quo zeigt, dass die HNEE bereits gute Ansätze und erste Ergebnisse aufweisen kann, Diskriminierungsschutz, Antidiskriminierungs- und Antirassismuarbeit in der Hochschulstruktur zu verankern. Die aus den Umfragen abgeleiteten Defizitanalysen machen jedoch auch deutlich, dass Diskriminierung und (Alltags)Rassismus an der Hochschule vorkommen und ein Thema sind.

Das Antirassismus-Konzept kann als Untersetzung und Konkretisierung des Diversity-Konzeptes der Hochschule verstanden werden. Antirassismus, Antidiskriminierung und Diskriminierungsschutz sind Kernthemen eines Diversity-Managements einer Hochschule.

Die einzelnen Handlungsfelder in diesem Konzept sind nicht losgelöst voneinander zu betrachten, sondern können als eine Antirassismus-Strategie an der Hochschule funktionieren. Diese sollte darauf zielen, dass Betroffene Hilfe und Unterstützung erhalten. Dazu gehört auch, das Wissen über Rassismus, die Sensibilisierung und ein Empowerment bei allen Hochschulangehörigen sicherzustellen. Darüber hinaus soll das Antirassismus-Konzept ermöglichen, Rassismus, insbesondere institutionellen Rassismus, zu identifizieren.

Für die Umsetzung der Maßnahmen ist die finanzielle und personelle Institutionalisierung der Antirassismus-Arbeit von großer Bedeutung.

## Glossar

### Diskriminierung

„Werden Personen aufgrund eines persönlichen Merkmals wie Alter, Geschlecht, Herkunft u.ä. benachteiligt, spricht man von Diskriminierung. Benachteiligungen entstehen, wenn Menschen mit gleichen Merkmalen ungleich oder Menschen mit ungleichen Voraussetzungen gleichbehandelt werden. Ob diese Benachteiligung aus Gedankenlosigkeit oder mit Vorsatz erfolgt, spielt dabei keine Rolle.“<sup>10</sup>

### Rassismus

Im klassischen Konzept von *Rassismus* wurden Menschen in „Rassen“ eingeteilt, die sich durch genetisch vererbte Eigenschaften abgrenzen lassen. Damit einher ging eine hierarchische Einteilung der Rassen. Die pseudo-biologische Ideologie ermöglichte eine Rechtfertigung von Kolonialismus, Sklaverei, Apartheid und in der deutschen Geschichte die Verbrechen der Nationalsozialisten.<sup>11</sup>

Heute wird mit *Rassismus* die Praxis bezeichnet, nach der Menschen diskriminiert, verletzt und verleumdet werden „aufgrund

- gruppenbezogener körperlicher Merkmale [beispielsweise Hautfarbe, Haarfarbe]
- und/ oder ihrer ethischen bzw. nationalen Herkunft
- und/ oder bestimmter kultureller Merkmale [beispielsweise Sprache, Religion, Lebensstil, Namen].“<sup>12</sup>

Menschen werden nicht nach ihren persönlichen Eigenschaften und Fähigkeiten beurteilt, sondern in vermeintlich homogene Gruppen eingeteilt. Besonders die Neue Rechte<sup>13</sup> greift das Konzept der „ethnischen Gruppen“ auf, um nicht mehr nach biologischen, sondern jetzt nach kulturellen Unterschieden einzuteilen und zu verurteilen. Den rassistisch diskriminierten Personen wird eine „vermeintlich unveränderliche kulturelle Identität“ zugesprochen.

«Der Rassismus ist die verallgemeinerte und verabsolutierte Wertung tatsächlicher oder fiktiver Unterschiede zum Nutzen des Anklägers und zum Schaden seines Opfers, mit der seine Privilegien oder seine Aggressionen gerechtfertigt werden sollen.»<sup>14</sup>

### PoC – People of Colour

Von Rassismus Betroffene führten die Selbstbezeichnung „People of Colour“ (auch „Person of Colour“) ein. Mit dem Begriff einhergehend machen PoC auf bestehende Machtverhältnisse zwischen der Mehrheitsgesellschaft und der diskriminierten Minderheit aufmerksam. Nicht nur die Hautfarbe wird damit thematisiert, sondern auch die soziale Zugehörigkeit. Auch wenn es mitunter nicht bewusst

---

10 Diversity-Konzept der HNEE (2017), Seite 3

11 Begriffsgeschichte des Begriffs „Rasse“ in Cremer, Hendrik (2009), ... und welcher Rasse gehören Sie an?, Deutsches Institut für Menschenrechte, Berlin.

12 [https://www.humanrights.ch/cms/upload/pdf/061123\\_arbeitsblatt\\_rassismus.pdf](https://www.humanrights.ch/cms/upload/pdf/061123_arbeitsblatt_rassismus.pdf)

13 Geistige und politische Strömung, die sich auf die Konservative Revolution der Weimarer Republik bezieht. Durch eine intellektuelle, öffentliche Debatte in der Gesellschaft soll eine „Kulturrevolution von rechts“ vorangetrieben werden.

14 Memmi, Albert (1987): Rassismus. Frankfurt am Main, S. 164

geschieht, profitiert die Mehrheitsgesellschaft von Rassismus und Angehörige der Minderheit werden durch Rassismus benachteiligt (Furore machten bereits mehrere Studien, die nachwiesen, dass Schulkinder mit ausländisch klingenden Namen in der Zensurenvergabe bei gleicher Fehleranzahl in der Regel eine halbe Note schlechter bewertet werden – Beispiel Studie am Lehrstuhl Pädagogische Psychologie, Universität Mannheim).

Der Ausdruck „People of Colour“ wurde mittlerweile erweitert um:

„Black People of Colour (**BPOC**) und

„Black, Indigenous and People of Colour (**BIPoC**)“.

### **Extremismus**

Politische Extremisten lehnen den demokratischen Verfassungsstaat ab und arbeiten an der Abschaffung oder Einschränkung demokratischer Elemente. Sie lehnen beispielsweise das Mehrparteiensystem und das Recht auf Opposition ab. Sie denken in Freund-Feind-Stereotypen und sind geprägt durch ein hohes Maß an ideologischer Kommunikation. Sie sprechen sich häufig für eine gewaltvolle Durchsetzung ihrer Ideologie aus und setzen diese entweder selbst um oder ermutigen ihre Anhänger\*innen, Gewalt anzuwenden.

Rechtsextremisten zeigen ein hohes Maß an Intoleranz, Rassismus, Antisemitismus und Fremdenfeindlichkeit. Ihr Ziel ist die Zersetzung des gesellschaftlichen Zusammenhalts und die Errichtung einer stark hierarchiegeprägten, nationalistisch-völkischen Ordnung. Ihr größtes Feindbild sind „die Fremden“ und Amerika. Linksextremisten wenden sich gegen die kapitalistische Klassengesellschaft oder lehnen den Staat als solches ab (Anarchisten). Linksextremisten stellen die Gleichheit des Menschen nicht grundsätzlich in Frage, ihr größtes Feindbild ist der Faschist und der kapitalistische Staat.

Im religiös ausgerichteten Extremismus ist die Errichtung eines Gottesstaates oberstes Ziel.

### **Rechtspopulismus**

Rechtspopulisten geben vor, die einzigen zu sein, die dem Volk nahe sind. Sie agieren mit Emotionen, schüren Ängste und Vorurteile. Aus dieser Stimmung heraus stilisieren sie sich als diejenigen, die einzig Lösungen für Probleme anbieten können. In ihrer Kommunikation gibt es keine Heterogenität der Gesellschaft.

## Quellenangabe

Antidiskriminierungsstelle des Bundes	Vorlage für den Kabinettsbeschluss zur Bekämpfung von Rechtsextremismus und Rassismus  Abgerufen am 05.09.2020 unter <a href="https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/Dokumente_ohne_anzeige_in_Publikationen/Kabinettsausschuss_Rassismus.pdf?__blob=publicationFile&amp;v=4">https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/Dokumente_ohne_anzeige_in_Publikationen/Kabinettsausschuss_Rassismus.pdf?__blob=publicationFile&amp;v=4</a>
Bundeszentrale für politische Bildung	Transkript zum Ethnopluralismus  Abgerufen am 05.09.2020 unter <a href="https://www.bpb.de/politik/extremismus/rechtsextremismus/230862/transkript-zum-ethnopluralismus">https://www.bpb.de/politik/extremismus/rechtsextremismus/230862/transkript-zum-ethnopluralismus</a>
Middendorff, Elke, Beate Apolinarski et al. (2017)	Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2016. Zusammenfassung zur 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks – durchgeführt vom Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung. Berlin: Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF).
Kirsch, Laura (2012)	Familienlandsitz-Siedlungen als Nachhaltigkeitskonzept - eine Betrachtung der Bereiche Landwirtschaft und Stoffkreisläufe.
Universität Köln	DiVers – Didaktik und Diversity in der Hochschullehre  Abgerufen am 08.09.2020 unter <a href="http://divers.uni-koeln.de/Das_Self-Assessment-Tool.html#Inhaltlicher_Aufbau">http://divers.uni-koeln.de/Das_Self-Assessment-Tool.html#Inhaltlicher_Aufbau</a>
Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft (2012):	Vielfalt gestalten. Kernelemente eines Diversity Audits für Hochschulen. Edition Stifterverband
Wielepp, Franziska (2015)	Heterogenität – Herausforderung der Hochschulbildung im demografischen Wandel  Abgerufen am 08.09.2020 unter <a href="https://www.hof.uni-halle.de/dateien/pdf/14_Wielepp_Sammelband.pdf">https://www.hof.uni-halle.de/dateien/pdf/14_Wielepp_Sammelband.pdf</a>

## Anlagen

I Beispielhafter Jahresplan von Veranstaltungen

II Erreichbarkeit, Aufwand und voraussichtliche Kosten einzelner Maßnahmen

III Kommentare aus den Umfragen (O-Töne)

IV Gesetzesgrundlagen

## Anlage I: Veranstaltungen im Jahresverlauf (beispielhaft)

	Jan	Feb	März	April	Mai	Juni	Juli	Aug	Sep	Okt	Nov	Dez
<b>Veranstaltungen der HNEE</b>												
			Kinder-Uni							Immatrikulationsfeier		
<b>Städtische/ Landes- oder Bundesveranstaltungen</b>												
			Intern. Wochen gegen Rassismus						Interkulturelle Wochen		Internationaler Welttag der Toleranz (16.11.); Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen (25.11.)	Gedenktag Amadeu Antonio Kiowa (06.12.)
<b>Informationsveranstaltungen/ Vorlesungen/ Einmalige Veranstaltungen</b>												
Fachbereichsbezogene Vorträge			*						*			*
Fortbildung für Lehrende			*						*			
<b>Fortlaufende Seminare</b>												
Sensibilisierungstraining			*						*			
Argumentationstraining gegen rechte Parolen				*						*		
Austauschforum „Rassismuskritisches Denken und Handeln“					*						*	
Empowerment-Forum / Training			—————		—————				—————		—————	

Tabelle 8: Veranstaltungen im Jahresverlauf (beispielhaft)

## Anlage II: Erreichbarkeit, Aufwand und voraussichtliche Kosten einzelner Maßnahmen

Maßnahme	Aufwand/ Kosten	Vermutete erreichbare Personenzahl	Wirkung	Mögliche Hindernisse/ Fragen
<b>Koordination Antirassismusarbeit 50%/E11</b>	30.000 EUR/Jahr	Alle Hochschulmitglieder und -angehörigen	Umsetzung der Maßnahmen gewährleistet mit allen positiven Effekten auf die Arbeitsbedingungen, das Studium und das Außenbild der HNEE	Fördermittel dafür sind beantragt
<b>Bekennnis zu weltoffener Hochschule</b>	Gering/ keine	hoch	Haltung zeigen im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen: Website, Print-Produkte, zentrale öffentliche Veranstaltungen	Ggf. offener interner Diskurs nötig. Vereinzelt wird das demokratiepolitische Engagement der Hochschule durch Beschäftigte als nicht für die HNEE relevant kritisiert.
<b>Sensibilisierungstraining Beschäftigte</b>	Mittel/ ca. 500-1.000 EUR pro Training	10-20 direkt 30-50 indirekt	Haltung zeigen; Sensibilisierungstrainings kommen in aller Regel insgesamt einem verbesserten Miteinander zugute.	Ist es möglich, die Trainings für interessierte Beschäftigte, Lehrende und Studierende gemeinsam durchzuführen?
<b>Empowerment-Training Studierende</b>	Mittel/ ca. 2.000 EUR pro Training (3 Tage)	10-20 direkt	Strategien im Umgang mit alltäglichem Rassismus entwickeln	
<b>Argumentationstraining gegen Rechts</b>	Mittel/ ca. 500 EUR pro Training	10-20 direkt 30-50 indirekt	Haltung zeigen	
<b>Austauschforum „Rassismuskritisches Denken und Handeln“</b>	Mittel/ keine	10-15 direkt	Ggf. hier bestehende Strukturen vor Ort nutzen oder für Stadtgesellschaft öffnen	Ist ggf. nur für eine kleine Anzahl an Personen interessant. Ggf. nur Raum zur Verfügung stellen und bei Bedarf finanzielle Unterstützung für Referent*innen
<b>Fortbildung für Lehrende (Umgang Heterogenität und Interkulturalität)</b>	Mittel/ ca. 1.000 EUR pro Ganztagesveranstaltung	10 direkt 1.000 indirekt	Zukunftsorientierung, Haltung zeigen	Lehrende für ein „Randthema“ begeistern ist erfahrungsgemäß nicht einfach

<b>Open Source – mehrsprachige Informationsmaterialien</b>	<b>Mittel/ Arbeitszeit</b>	<b>150 Studierende</b>	<b>Hochschule zeigt sich auf Internationalität vorbereitet</b>	
<b>Fachbereichsbezogene Vortragsreihe</b>	Mittel/ 250-500 EUR pro Vortrag	100-150 Studierende	Fachbereichsspezifische Sensibilisierung	Ggf. schwierig in Curriculum einzubinden
<b>Peer-Ausbildung Studierende</b>	Mittel/ ca. 1.000 EUR	10 Studierende direkt 100 Studierende indirekt	Ansprechbarkeit bei rassistischer Diskriminierung erhöhen	Ggf. wechselnde Personen durch Struktur des Studienaufbaus
<b>Austauschforum „Empowerment“</b>	Gering/ keine	5-10 Studierende	Studierende mit Migrationshintergrund und Bildungsausländer*innen fühlen sich ernst genommen, stärkt das Zugehörigkeitsgefühl zur HNEE	Bei Bedarf punktuell fachliche Begleitung einladen

Tabelle 9: Erreichbarkeit, Aufwand und voraussichtliche Kosten einzelner Maßnahmen

## Anlage III: Kommentare aus den Umfragen

Im Jahr 2019 waren internationale Studierende eingeladen, an der Online-Umfrage zu Diskriminierungserfahrungen an der HNEE teilzunehmen. An dieser Stelle sollen O-Töne aus der Umfrage exemplarisch verdeutlichen, welche Erfahrungen mit (Alltags)Rassismus beschrieben worden waren.

### **Cluster: Abwertung anderer Länder und die Überhöhung Deutschlands als nachhaltig und kompetent:**

*„People from african and south american countries are no able to care about their life or nature and need the organization of the german system“*

*„In seminars or classes when teachers talk about people of color or and how are desorganized and unable to solve problems without help, sometimes they talk about invasion of foreigner like invasion of no wanted plants, everywhere in germany or europe and that is a problem.“*

*„more valuation of international students at the university. It's not only about integration: it's also about giving german/ european students; staff; teachers the opportunity to learn from their fellow international students.“*

*„many professors would say be mentioning a list of countries like ,Germany, the UK, or Africa‘.“*

### **Cluster: Einordnung von BIPOC und vorurteilsbehaftete Kommunikation:**

*“When a professor talked about Chinese technology, he was always looking at me. (I am not a Chinese)”*

*“One of the professors would make jokes about "people in Africa and Asia having multiple wives”*

*“Also, some talked about how India and Pakistan are disliking each other again and again even though we have Indian and Pakistani fellows.”*

*"I don't know more people to talk about this small things when I get sad about it. No teachers criticizing my country I feel stupid and the others also believe what the teacher say.“*

*“in the Mensa they ask me often for my student card but they dont ask nobody else. They look anoyed when I speak english sometimes they ignore me or dont look at my face but are friendly with other people”*

### **Cluster: Gewünschte Sensibilisierung/ interkulturelle Kompetenz Lehrkörper/Personal und Studierende an der Hochschule:**

*„workshops to talk about what it [racism] is and especially what dail[y] racism can be“*

*“Es sollte eine Pflichtveranstaltung für alle Studierenden und DozentInnen sein, um das eigene Verhalten und die eigenen Aussagen kritisch reflektieren zu können.”*

*„dass die andere Studierende vielleicht ein Workshop mit dem Thema "Rassismus in dem Alltag" besuchen“*

*„More interactions from the local students, as well as by professors.”*

*“understanding or try to understand what is the problem and how difficult is for me sometimes.”*

*„It would be great to have more support from the Professors and Lecturers, that they were more open about combatting discrimination.”*

*“not everything at the HNEE is translated in english: not all staff can speak english; the graduation celebration was almost entirely in german; many books in the library are only in german”*

*“After living almost 5 years in Germany I am able to speak and understand german. During my study period at HNEE, I have heard many times my fellow students from other countries complaining because the majority of the emails we daily receive from the HNEE groups are in german language and they could not understand a word. Since HNEE offers international study programs, it would be better if an english version would be included at these emails so our fellow students from other countries would feel part of the HNEE and be able to participate more at the events of the university and activities.”*

### **Cluster: Austauschformate sowohl in den Lehrveranstaltungen (als Signalwirkung) als auch unter den Studierenden**

*“I think the border of racism depends on people and backgrounds, so it would be difficult to have a common border. However, discussing the topic more will make people be more careful or aware of other points of view.”*

*“Specially because there are some[ ]far-right students at HNEE.”*

*„more student jobs for non-German speaking students“ „more international and or female teachers and professors would help too.”*

### **Empowerment**

*“Es gibt schon einige Veranstaltungen über Rechtsextremismus und Rechte Gruppen in Brandenburg und in Deutschland und auch einige über Rassismus. Diese sind gut aber vll. zu viel an "Deutsche" gerichtet. Eine Veranstaltung wie "Argumentieren gegen Rechtsparolen" hat sehr nützliche Informationen, aber die Art und Weise, wie eine Deutsche gegen Rechte argumentieren kann und wie eine Ausländerin es machen könnte, sind sehr unterschiedlich.“*

*“Rassismus als Thema lebe ich hier in der HNEE als Tabu (für viele Menschen mindestens). Andere merken selber nicht, wenn sie sich rassistisch verhalten. Für die Meistens ist Rassismus nur etwas, das*

*eine Partei sagt oder macht. Es kann auch sein, dass die Leute bisher über ihre Privilegien nicht daran gedacht. Vielleicht ein Workshop mit dem Thema "Identität und Privilegien" kann es nützlich sein. Ich glaube auch, dass es wichtig wäre, dass wir die ausländische Studierende auch ein Raum für uns haben, wo wir darüber reden können und merken, ob es ein allgemeines Problem ist, oder nur punktuelle Wahrnehmungen. Ich finde es gut, dass die HNEE mit dem Thema sich beschäftige und ich bin dafür dankbar. Ihr macht eine tolle Arbeit!!!*

### **Geschlechtstypische Diskriminierung**

*"girls should not be in the nature alone or have something to do to forests."*

## Anlage IV: Gesetzesgrundlagen

### **Internationales Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung der UN**

#### Art. 1

1. In diesem Übereinkommen bezeichnet der Ausdruck «Rassendiskriminierung» jede auf der Rasse, der Hautfarbe, der Abstammung, dem nationalen Ursprung oder dem Volkstum beruhende Unterscheidung, Ausschliessung, Beschränkung oder Bevorzugung, die zum Ziel oder zur Folge hat, dass dadurch ein gleichberechtigtes Anerkennen, Geniessen oder Ausüben von Menschenrechten und Grundfreiheiten im politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen oder jedem sonstigen Bereich des öffentlichen Lebens vereitelt oder beeinträchtigt wird.

### **Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (UN-Menschenrechtscharta)**

#### Artikel 1

Alle Menschen sind frei und gleich an Würde und Rechten geboren. Sie sind mit Vernunft und Gewissen begabt und sollen einander im Geiste der Brüderlichkeit begegnen.

#### Artikel 2

Jeder hat Anspruch auf alle in dieser Erklärung verkündeten Rechte und Freiheiten, ohne irgendeinen Unterschied, etwa nach Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Sprache, Religion, politischer oder sonstiger Anschauung, nationaler oder sozialer Herkunft, Vermögen, Geburt oder sonstigem Stand.

Des Weiteren darf kein Unterschied gemacht werden auf Grund der politischen, rechtlichen oder internationalen Stellung des Landes oder Gebietes, dem eine Person angehört, gleichgültig ob dieses unabhängig ist, unter Treuhandschaft steht, keine Selbstregierung besitzt oder sonst in seiner Souveränität eingeschränkt ist.

### **Europäische Menschenrechtskonvention**

#### Artikel 14 – Diskriminierungsverbot

Der Genuss der in dieser Konvention anerkannten Rechte und Freiheiten ist ohne Diskriminierung insbesondere wegen des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der Sprache, der Religion, der politischen oder sonstigen Anschauung, der nationalen oder sozialen Herkunft, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt oder eines sonstigen Status zu gewährleisten.

### **Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland**

#### Art 1

(1) Die Würde des Menschen ist unantastbar. Sie zu achten und zu schützen ist Verpflichtung aller staatlichen Gewalt.

(2) Das Deutsche Volk bekennt sich darum zu unverletzlichen und unveräußerlichen Menschenrechten als Grundlage jeder menschlichen Gemeinschaft, des Friedens und der Gerechtigkeit in der Welt.

(3) Die nachfolgenden Grundrechte binden Gesetzgebung, vollziehende Gewalt und Rechtsprechung als unmittelbar geltendes Recht.

#### Art 3

(1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.

(2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

(3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

## **Brandenburgisches Hochschulgesetz**

(zuletzt geändert durch Gesetz vom 23. September 2020)

### **§ 3 Aufgaben; Verordnungsermächtigungen**

(5) Die Hochschulen fördern die internationale, insbesondere die europäische Zusammenarbeit im Hochschulbereich; sie fördern den Austausch mit ausländischen Hochschulen und anderen wissenschaftlichen oder künstlerischen Einrichtungen. Sie berücksichtigen die besonderen Bedürfnisse der ausländischen Studierenden.

### **§ 16 Studierendenschaft**

(1) Die Studierenden einer Hochschule bilden die Studierendenschaft. Sie ist eine rechtsfähige Teilkörperschaft der Hochschule. Sie verwaltet ihre Angelegenheiten selbst. Aufgaben der Studierendenschaft sind:

2. die Förderung der politischen Bildung einschließlich des staatsbürgerlichen Verantwortungsbewusstseins und der Bereitschaft ihrer Mitglieder zur aktiven Toleranz sowie zum Eintreten für die Grund- und Menschenrechte auf der Grundlage der verfassungsmäßigen Ordnung.

### **§ 17 Ziel des Studiums; Studienreform**

(1) Lehre und Studium sollen die Studierenden [...] zu selbständigem Denken und zu verantwortlichem Handeln in einem freiheitlichen, demokratischen und sozialen, den natürlichen Lebensgrundlagen verpflichteten Rechtsstaat befähigt werden.