



Universität Potsdam

Haltung zeigen!

Informationen und Empfehlungen
zum Umgang mit Rechtsextremismus
und Rassismus in der universitären Lehre

Kurzfassung

Dieses Dokument ist eine stark gekürzte Version der dreiteiligen Handreichung mit "Informationen und Empfehlungen zum Umgang mit Rechts-extremismus und Rassismus in der universitären Lehre". Die verwendeten Quellen, sowie weitere Informationen, darunter Meldestellen, Hilfsangebote, Praxisbeispiele, Literatur und Lehrmethoden, finden Sie in der Hauptfassung.

Rechtsextremismus in der Lehre

Die Universität Potsdam ist von rechtsextremer Einflussnahme und Intervention betroffen und sollte auf weitere derartige Aktivitäten vorbereitet sein. Dies betrifft auch die Lehre. **Rechtsextremismus wird hier verstanden als „die Gesamtheit von undemokratischen, antipluralistischen, geschichtsrevisionistischen und autoritaristischen Einstellungen, Verhaltensweisen, politischen Aktivitäten und Aktionen von (nicht) organisierten Personen und Gruppen, die eine Ungleichheit von Menschen proklamieren und entsprechende Macht- und Herrschaftsverhältnisse etablieren bzw. verstärken“ (Radvan & Dyhr, 2023, S. 4).** Rechtsextreme Positionen sind ein Konglomerat verschiedener Ansichten. Im Gegensatz zu einem starren rechtsextremistischen Weltbild können diskriminierende Sprach- und Verhaltensmuster überall in der Gesellschaft auftreten und an etablierte Vorurteile gegen marginalisierte Gruppen anschließen (vgl. Decker et al., 2016, S. 10). Problematisch sind von daher nicht nur rechtsextreme Aktionen in Form von geplanten und strukturierten Störaktionen, die den Hochschulalltag betreffen, sondern auch latente Phänomene wie abwertende Bemerkungen gegenüber marginalisierten Gruppen. Das Erkennen solcher Verhaltensweisen und Merkmale ist wichtig, um angemessen darauf reagieren zu können und die Hochschule als freien Diskursraum zu sichern (vgl. HRK, 2024). So zielt beispielsweise Rhetorik (bspw. „Remigration“) oft darauf ab, die menschenverachtende Ideologie zu verharmlosen und kodiert zu verpacken. Dabei ist jedoch zwischen intendierten Diskriminierungen und nichtintendierten, „alltagsdiskriminierenden“ Äußerungen oder Mikroaggressionen gegen marginalisierte Gruppen zu unterscheiden. Bei letzterem bleibt offen, ob dies Rückschlüsse auf ein geschlossen rechtsextremes Weltbild erlaubt. Jedoch bieten beide gleichermaßen Anlass für eine Intervention, denn Lehrende sind dafür verantwortlich, einen diskriminierungssensiblen Lernraum für alle Studierenden zu ermöglichen und die Hochschule als Ort des kritischen Diskurses und der wissenschaftlichen

und gesellschaftlichen Auseinandersetzung zu erhalten. **Die Vermittlung von demokratischen Werten und das Entstehen dafür in Bezug auf einen offenen Umgang zwischen allen gesellschaftlichen Gruppen wird in der „Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung, (Cyber-)Mobbing und (Cyber-)Stalking“** kurz: **„Antidiskriminierungsrichtlinie der Universität Potsdam“ von allen am Hochschulleben beteiligten Akteur*innen gefordert.** Vorliegende Empfehlungen verstehen sich als Ergänzung zur „Antidiskriminierungsrichtlinie der UP“, die festlegt, dass bestimmte Personengruppen in besonderem Maße dafür zuständig sind, dass Diskriminierung unterbleibt.

Rechtliche Rahmenbedingungen

Die Lehrkraft ist für die **störungsfreie Durchführung der Lehre verantwortlich**. Gemäß Hausordnung der UP wird das Hausrecht an Lehrende für die Dauer der Lehrveranstaltung übertragen. Hieraus erwächst die Befugnis, gegen die Hausordnung handelnde Personen des Raumes zu verweisen. Dies gilt für sämtliche Räumlichkeiten und Liegenschaften der Universität, sofern ein dienstlicher Bezug bei dem*derjenigen vorliegt, der*die das Hausrecht ausübt. Darüber hinaus gehende Befugnisse stehen den Lehrkräften nicht zu (bspw. das Verweisen aus dem Gebäude oder vom Gelände der Universität).

Die Ausübung des Hausrechts im Sinne eines Raumverweises ist dann angezeigt und erforderlich, wenn Veranstaltungen, in welcher Form auch immer, in ihrem Verlauf gestört werden oder unmittelbar bevorstehende Störungen zu befürchten sind.

Für den Fall einer bevorstehenden Störung gilt, dass hinreichend konkrete Tatsachen vorliegen (z.B. die Ankündigung einer Störung). Zudem sollten mündliche Hausverbote nach Möglichkeit in Anwesenheit von Zeug*innen ausgesprochen werden sowie Anlass und Inhalt schriftlich dokumentiert werden.

Den Anordnungen des*der Hausrechtsbeauftragten ist Folge zu leisten (§4 Abs.2). Kommen des Raumes verwiesene Personen dieser Aufforderung nicht nach, kann die Hausverwaltung, das Justizariat oder **am besten direkt die Polizei kontaktiert** werden. Weitere Kontaktmöglichkeiten finden sich in den **Gebäudeinformationen (Intranet)** der Lehrräume. Neben einer direkten Störung der Lehre sind weitere Tätigkeiten, die in Zusammenhang mit rechtsextremistischen Handlungen Relevanz besitzen, zustimmungspflichtig (§5). Das gilt beispielsweise für das Verteilen von Flugblättern oder das Fotografieren, Filmen und Anfertigen von Tonaufzeichnungen in den Veranstaltungen der Universität. Auch hier sollte das Hausrecht angewandt werden.

Das Spannungsfeld von Neutralitätsgebot und Freiheit von Forschung und Lehre ist Gegenstand reger Diskussion und noch nicht höchstrichterlich ausgelotet. Daher können im Folgenden nur sehr zurückhaltend Leitlinien an die Hand gegeben werden. Die Lehrfreiheit nach Art. 5 Abs. 3 Satz 1 GG schützt die wissenschaftliche Darstellung, Analyse und Diskussion auch kontroverser Positionen und die wissenschaftlich fundierte Stellungnahme zu Themen, die auch von politischer Relevanz sind. Vor dem Hintergrund des staatlichen Neutralitätsgebots für öffentliche Hochschulen nach Art. 21 GG ist allerdings Hochschullehrenden parteipolitische Neutralität angeraten. Es dürfen weder positive noch negative Werturteile über eine Partei abgegeben werden, weder offen noch verdeckt. **Das Neutralitätsgebot steht aber nicht einem Recht und auch einer Pflicht entgegen, für die freiheitlich-demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes einzustehen, wie sie auch in § 33 Abs. 1 S. 3 BeamStG Ausdruck gefunden hat.**

Handlungsempfehlungen zur eigenen Lehre

Im Idealfall gilt es die eigene Lehre so zu gestalten, dass sie von vornherein möglichst wenig Raum für rechtsextremistische oder diskriminierende Störungen bietet. Denn bewusst oder unbewusst diskriminierende (z. B. rassistische, antisemitische, islamophobe, sexistische, misogynie, homophobe, transphobe, klassistische oder ableistische) Handlungen durch Lehrende oder durch Mitstudierende führen kontinuierlich zu Verletzungen, die die Betroffenen in ihrer Studierfähigkeit einschränken und im Studienverlauf zu Konflikten führen können. Folglich sollte es das Ziel der Universität sein, Studierenden das Recht auf Lernen, und Lehrenden das Recht auf Arbeit in (höchstmöglich) diskriminierungsfreien Räumen zu gewährleisten. Exemplarisch möchten wir dies hier für den Problemkomplex des Rassismus skizzenhaft aufzeigen.

Rassismus ist weit mehr als rechtsradikale und terroristische Aggression und Gewalt gegen Minorisierte. Rassismus findet im Alltag, im Denken und in institutionalisierter Form statt und ist auf eine Weise habitualisiert, dass sich Menschen der Mehrheitsgesellschaft oftmals eines rassistischen Handelns und ihrer Privilegien nicht bewusst sind. Dies betrifft insbesondere strukturelle Privilegien wie Herkunft oder Hautfarbe. Für eine emanzipative Auseinandersetzung mit Rassismus ist es wichtig, auch Herkunft oder Hautfarbe als soziale und politische Kategorie zu begreifen. Zu reflektieren ist, dass sich viele Lehrende an unserer Universität selbst in einer gesellschaftlich privilegierten und dominierenden, rassismusunerfahrenen, Position befinden und ohne eine entsprechende Sensibilisierung diese unbeabsichtigt reproduzieren könnten. So soll diese Handreichung auch helfen, eine rassismuskritische Perspektive auf die eigene Lehre entwickeln zu können. Dazu sind folgende Schritte der Selbstreflexion zu empfehlen: Die eigene (*privilegierte*) Positionierung kritisch reflektieren, und „[...] ihre Bedeutung für die Planung und Durchführung von Lehre sowie für damit verbundene Bewertungssituationen verstehen, [...] rassistische Sprachhandlungen

erkennen und rassismussensible Alternativen anwenden [...], [...] eine rassismuskritische Haltung entwickeln und diese im Austausch mit anderen Lehrenden kritisch-reflexiv diskutieren.“ (<https://www.uni-potsdam.de/de/zfq/lehre-und-medien/weiterbildung/hochschuldidaktische-angebote/einfuehrung-in-eine-rassismuskritische-hochschullehre,08.10.2025>)

Kritische Bildung in der Hochschule möchte folglich erreichen, dass Dozierende mögliche Rassismen und Stereotypisierungen in den von ihnen ausgewählten Materialien, in ihrem Verhalten, Bewertungen und in ihrer Sprache erkennen und ihre Studierenden darauf hinweisen. Um dies zu ermöglichen, können Lehrende an der UP die Weiterbildungen des Koordinationsbüros für Chancengleichheit, des Zentrums für Qualitätsentwicklung in Lehre und Studium (ZfQ) und des Netzwerks Studienqualität Brandenburg nutzen oder sich am ZfQ zum Thema „Rassismuskritisch lehren“ im Rahmen eines Einzelberatungsangebots beraten lassen.

Handlungsempfehlungen zur Intervention

Antidemokratische Äußerungen oder Handlungen im universitären Raum können Dozierende und andere Beschäftigte durchaus verunsichern: Wie kann ich oder muss ich handeln, wenn es etwa zu diskriminierenden und menschenverachtenden Aussagen kommt? Im Folgenden finden Sie einen Auszug der in der Hauptfassung der Handreichung vorgestellten Methoden.

I. DIE 5-SATZ-TECHNIK:

STANDPUNKTE SICHTBAR MACHEN

Die sogenannte 5-Satz-Technik ist ein rhetorisches Mittel. Für einen überzeugenden Auftritt in Gesprächs- oder Konfrontationssituationen kann mit dieser Hilfe die eigene Argumentation zielführend gestaltet und strukturiert werden. Der Technik liegt folgender Ablauf zugrunde: Die Argumentation bzw. der Gesprächsbeitrag wird durch die **Sichtbarmachung eines eigenen Standpunktes** eröffnet. Zur Untermauerung der Position wird ein **Argument für die eigene Position** angeführt. Dieses wird in einem weiteren Schritt durch ein **Beispiel** oder ein **zweites Argument** vertieft. Im vierten Schritt wird daraus eine **Schlussfolgerung** generiert, die im fünften Satz in einen **Appell** mündet.

BEISPIEL

„Wir sollten keine Fremden/Geflüchteten mehr aufnehmen, wir nehmen ohnehin schon die meisten auf.“

1. Satz – Standpunkt:

„Ich finde, Deutschland sollte weiterhin geflüchtete Menschen aufnehmen.“

2. Satz – Argument (1):

„Die Zahlen der UNO-Flüchtlingshilfe zeigen eindeutig, dass die meisten Menschen innerhalb ihres Herkunftslands fliehen oder in einem Entwicklungsland leben, und nur ein Bruchteil der Menschen kommt überhaupt nach Europa.“

3. Satz – Beispiel/Argument (2):

„Deutschland hingegen ist eines der wirtschaftlich stärksten Länder dieser Welt und verfügt über ausreichend Ressourcen, um Menschen in Not zu helfen und seine humanitären Pflichten zu erfüllen.“

4. Satz – Fazit:

„Der Appell und die Aussage, Deutschland solle und könne niemanden mehr aufnehmen, ist deshalb eindeutig verkürzt bzw. falsch.“

5. Satz – Appell:

„Von daher muss Deutschland auch weiterhin Menschen in Not helfen und Asyl gewähren.“

Die 5-Satz-Technik wirkt simpel, hilft aber nachdrücklich, Standpunkte sichtbar zu machen, und kann auf diese Weise auch mit Student*innen oder Kolleg*innen gut geübt werden.

II. WER FRAGT, FÜHRT:**FRAGEN STATT GEGENARGUMENTE**

Konfrontative Diskurse sind häufig davon geprägt, dass der Sachebene des Konfliktes ein deutlich zu geringer Stellenwert eingeräumt wird, da die Diskussionsgegner*innen ohnehin nicht davon ausgehen, das kommunikative Gegenüber mit einem besonders beweiskräftigen Argument überzeugen zu können. Deshalb entfalten gute Argumente oft keineswegs die Schlagkraft, die ihnen aufgrund der Faktenlage eigentlich zukommen sollte. Die Methode „Wer fragt, führt“ dient deshalb nicht dazu, die eigene Auffassung mit faktischen Argumenten zu stützen, sondern die gegnerische auf Faktizität abzuklopfen, argumentative Leerstellen zu enttarnen und dabei kommunikativ die Oberhand zu behalten.

Statt sich in einer konflikträchtigen kommunikativen Situation auf die Gründe für die eigene Auffassung zu besinnen und diese rhetorisch möglichst geschickt vorzutragen (z. B. mit der 5-Satz-Technik, s. o.), werden die vom kommunikativen Gegenüber vorgebrachten Behauptungen, Argumente und Beispiele hinterfragt. Auch offenkundig falsche Aussagen werden dabei nicht mit Widerlegungsversuchen beantwortet, sondern ausschließlich mit Fragen auf die Probe gestellt. Wichtig ist, dass sich das kommunikative Gegenüber im Zugzwang sieht, weil es die Relevanz der Frage akzeptiert. Das passiert genau dann, wenn die Frage so gestellt wird, dass sie von einer Person stammen könnte, die sich gern von der radikalen Meinung überzeugen lassen würde.

BEISPIEL

„In Deutschland leben schon zu viele Ausländer“

Mögliche Fragen:

- „Ich weiß gar nicht genau, wie viele Ausländer in Deutschland leben. Wie viele sind es denn?“
- „Wen zählen Sie alles zu den ‚Ausländern‘? Gehören die türkischen Gastarbeiter*innen der 1960er Jahre für Sie noch dazu? Und die polnischen Gastarbeiter*innen Anfang des zwanzigsten Jahrhunderts auch?“
- „Wie viele Ausländer würden Sie für akzeptabel halten“, etc.

HINWEISE ZUM EINSATZ DER METHODE

Gerade im Hochschulkontext ist die Methode passend/angemessen, weil es die allgemein anerkannte Aufgabe von Forschung und Lehre ist, den Tatsachen auf den Grund zu gehen. Es ist dafür erforderlich, an der Auffassung des kommunikativen Gegenübers Interesse zu zeigen. Die beste Herangehensweise besteht oft darin, sich selbst einmal probeweise überzeugen lassen zu wollen, da so automatisch diejenigen Fragen auftauchen, die der Überzeugung noch im Wege stehen.

III. HALLO, KOMM REIN:

DEESKALATION

Diese Methode zielt darauf ab, konfrontative sprachliche Auseinandersetzungen zu beschwichtigen und auf Eskalation angelegte Kommunikationsangebote gezielt zu deeskalieren. Dazu wird der kontrovers erlebten Sachebene eine einvernehmliche Beziehungsebene entgegengestellt.

In konflikträchtiger Kommunikation besteht stets die Gefahr des Diskursabbruchs, der zur Bildung unveröhnlicher Lager und zur Entstehung argumentativer Echokammern führen kann. Viele radikalisierte Positionen streben eine solche Polarisierung sogar explizit an, da sie aufgrund der häufig schwachen Faktenlage an einer nüchternen Auseinandersetzung und abwägenden Meinungsbildung gar nicht interessiert sind und einzig das Ziel verfolgen, diskursiv Raum einzunehmen. Um der unterdrückten Sachebene im Diskurs Geltung zu verschaffen, muss folglich die Beziehungsebene vor der konfrontativen Lagerbildung geschützt werden. Dies kann erreicht werden, indem das diskursive Gegenüber auf der Beziehungsebene überrascht und die vorausgesetzte Wirkung der Störung unterminiert wird: Konfrontation benötigt zwar keine sachlichen Argumente, wohl aber ein Gegenüber, das die Konfrontation mit Gegenkonfrontation beantwortet. Bleibt diese aus und werden stattdessen gezielt kommunikative Praktiken des Einbezugs gezeigt (willkommen heißen, Platz anbieten, Befinden und Anliegen erfragen etc.), läuft die Konfrontation ins Leere.

BEISPIEL

*Eine Gruppe politisch radikaler Aktivist*innen stört den Lehrablauf und versucht, die Kommunikation an sich zu reißen und den Fortgang des Seminars zu stören. Statt die Konfrontation anzunehmen, nutzt die Hochschullehrkraft die erste sich bietende Gelegenheit, um dazu einzuladen, das vorgebrachte Anliegen genauer zu erläutern. Sie behandelt die Gruppe, als sei sie ein willkommener Gast und fordert die Wortführer*innen auf, ihr Anliegen vorzubringen, wobei die Hochschullehrkraft genau darauf achtet, auf der Sachebene der eigenen Position treu zu bleiben, aber die Beziehungsebene davon unberührt zu lassen. Die Hochschullehrkraft nutzt das Ende der Störung, um die Thematik im Seminar abzuschließen, indem sie die regulären Seminarteilnehmer*innen zur Fortführung der Diskussion anregt.*

HINWEISE ZUM EINSATZ DER METHODE

Damit die Methode gelingt, muss das positive Beziehungsangebot ernst gemeint sein. Fühlen sich die Störenden veralbert statt verstanden, kann das die Konfrontation sogar anheizen. Aus diesem Grund ist es enorm wichtig, die positiven Beziehungsangebote nicht nur vorzutäuschen, sondern persönlich zu erleben. Dafür hat es sich bewährt, sich im kommunikativen Gegenüber gezielt Aspekte (im Aussehen, im Auftreten, etc.) zu suchen, zu denen man persönlich eine positive Einstellung entwickeln kann. Zu bedenken ist, **dass die Unversehrtheit aller Beteiligter höchste Priorität genießt**. Sollte dies auf Seiten der Teilnehmer*innen oder Dozierenden zu einem Zeitpunkt gefährdet sein, sollte die Methode nicht zur Anwendung kommen/abgebrochen werden. Dies gilt auch, sobald der Eindruck entstehen muss, dass es sich beim Gegenüber vor allem um den Versuch diskursiver Raumeinnahme handelt, um auf dieser Bühne rechtsextreme, rassistische oder menschenverachtende Positionen zu verbreiten.

Ausführlichere Darstellungen sowie weitere, auch reflexive Methoden finden Sie im Teil „Handlungsempfehlungen“ der Hauptfassung dieser Handreichung.

Kontakt | Information

NAME	INTERNETSEITE	ZUSTÄNDIGKEIT	KONTAKT	ÖFFNUNGSZEITEN	WEITERE INFORMATIONEN
Technische Leitzentrale TLZ		Kontaktaufnahme und Weiterleitung	TELEFONNUMMER 0331/ 977 -2010	24/7	Die Mitarbeiter*innen nehmen den Sachverhalt entgegen und informieren je nach Tag und Uhrzeit die Mitarbeiter*innen des HCP, des Wachschutzes und/oder die Polizei.
Beratungsstellen an der Universität Potsdam	www.uni-potsdam.de/diskriminierungsfreie-hochschule/beratung-und-unterstuetzung/beratungsangebote-an-der-uni-versitaet-potsdam	Spezialisierte Diskriminierungsfragen an der UP		siehe jeweilige Anlauf- und Beratungsstelle	Liste mit spezialisierten Beratungsstellen und Kontaktadressen, darunter die Antidiskriminierungsberatung und ScienceAid zu digitaler Gewalt in der Wissenschaft.
Beschwerdestelle gegen Diskriminierung, (Cyber-) Mobbing und (Cyber-) Stalking der Universität Potsdam	www.uni-potsdam.de/diskriminierungsfreie-hochschule/beschwerdestelle	Diskriminierung, (Cyber-)Mobbing und (Cyber-)Stalking	E-MAIL beschwerdestelle@uni-potsdam.de	Termin nach Vereinbarung per Mail	Keine partielle Antidiskriminierungsberatung, sondern Aufnahme und Sachverhaltsprüfung von Beschwerden auf Grundlage der Antidiskriminierungs- richtlinie der UP und des AGG..
Externe Beratungsstellen; Empfohlen durch die UP	www.uni-potsdam.de/diskriminierungsfreie-hochschule/beratung-und-unterstuetzung/externe-beratungsstellen		ADRESSE Koordinationsbüro für Chancengleichheit Am Neuen Palais 10 Haus 6 14469, Potsdam		Liste von externen Beratungsstellen für verschiedene spezielle Diskriminierungsfälle-/ und Arten

Quellen

QUELLEN

Decker, O., Kiess, J., & Brähler, E. (Hrsg.) 2016

Die enthemmte Mitte. Autoritäre und rechtsextreme Einstellungen in Deutschland.
Gießen: Psychosozial-Verlag.

HRK 2024

Hochschulen als freien Diskursraum sichern, Entschließung der 38. HRK-Mitgliederversammlung am 14.5.2024

<https://www.hrk.de/positionen/beschluss/detail/hochschulen-als-freien-diskursraum-sichern/>

letzter Zugriff: 05.02.2025

Radvan, H. & Dyhr, S. 2023

Handlungskonzept gegen (extrem) rechte Einflussnahme an der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus-Senftenberg. Brandenburgische Technische Universität Cottbus-Senftenberg.

www-docs.b-tu.de/fg-methoden-theorien-sozialarbeit/public/handlungskonzept/Handlungskonzept-gegen_extrem_rechte-Einflussnahme-an-der-BTU_RZ-14.pdf

letzter Zugriff: 07.10.2025

