



Universität Potsdam

Haltung zeigen!

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

Erste Hauptfassung

Vorwort

Liebe Leser*innen, liebe Kolleg*innen
und Mitglieder der Universität Potsdam,

die „AG gegen Rechtsextremismus“ wurde 2023 als Reaktion auf rassistische, queerfeindliche und rechtsextreme Vorfälle an der Universität Potsdam vom akademischen Senat der UP eingesetzt. Von Mitgliedern der AG und zahlreichen Kolleg*innen wurde in den letzten Jahren vermehrt der Wunsch nach Informationsmaterialien und Handlungsempfehlungen geäußert, die alle an der Lehre Beteiligten befähigen und motivieren, rassistischen, queerfeindlichen und rechtsextremen Vorfällen in der Lehre angemessen und entschlossen zu begegnen und Betroffene zu schützen. Die vorliegende Handreichung reagiert auf diesen Wunsch.

Mit der Ausarbeitung dieser Handreichung handeln wir in Übereinstimmung mit der „Antidiskriminierungsrichtlinie der UP“. Diese legt fest, dass bestimmte Personengruppen in besonderem Maße dafür zuständig sind, dass Diskriminierung unterbleibt. Als Rahmen für die Veröffentlichung dieser Handreichung drängte sich der Start des Wintersemesters 2025/2026 aufgrund verschiedener Ereignisse auf. Zu nennen ist einerseits die Einstufung des AfD-Landesverbandes Brandenburg als gesichert rechtsextrem. Außerdem gibt es immer mehr Anlass, verstärkte Aktivitäten rechtsextremer Akteur*innen und eine zunehmende Diskursverschiebung in einen inakzeptablen, demokratie- und menschenrechtsfeindlichen Bereich zu befürchten.

Um Lehrende rechtzeitig darauf vorzubereiten, finden Sie hier eine **erste Fassung** von Informationen

und Empfehlungen zum Umgang mit Rechtsextremismus in der universitären Lehre. Dabei handelt es sich um die ausführliche Hauptfassung; eine stark reduzierte Kurzfassung wird zeitgleich publiziert. An den Inhalten wird ständig weiter gearbeitet - auch wenn wir überzeugt sind, dass Ihnen die jetzt vorliegenden Inhalte eine hilfreiche Unterstützung und wichtige Erkenntnisse bieten können.

Der Handreichung liegt der Grundgedanke eines **work in progress** zugrunde. Die rechtlichen Rahmenbedingungen wie auch die rechtsextremen Diskussions- und Handlungsmuster sind höchst dynamisch, was eine fortlaufende Aktualisierung erfordert. Zudem konnten wir in der vorliegenden Fassung der Handreichung zwar viele, aber nicht alle Themen (ausreichend) aufgreifen. Beispielsweise wurden wichtige externe Akteur*innen bislang nicht konsultiert (beispielsweise die Opferperspektive). Dennoch hoffen wir, Ihnen mit der Handreichung eine Hilfestellung geben zu können, damit Sie herausfordernde Situationen im Lehrbetrieb bewältigen können und das nötige Hintergrundwissen dazu kennen. Sollten Ihnen wichtige Elemente fehlen, nehmen wir Ihre Ideen gerne auf und versuchen diese in zukünftigen Versionen zu berücksichtigen. Zögern Sie nicht, sich mit uns in Verbindung zu setzen www.uni-potsdam.de/de/hochschule-gegen-rechtsextremismus oder sich selbst in der AG gegen Rechtsextremismus zu engagieren!

Inhaltsverzeichnis

EINLEITUNG UND ZEILSETZUNG	6
I. TEIL: AUSGANGSLAGE UND GRUNDLAGE	8
Warum sollten sich Lehrende mit Rechtsextremismus und Rassismus auseinandersetzen?	9
Warum für Betroffene Partei ergriffen werden sollte	11
Die Verantwortung der Universitäten.....	12
Was ist Rechtsextremismus und woran erkennt man ihn?	14
Begriffsbestimmung.....	14
Weltbild & Einstellungen.....	14
Verhalten & Indikatoren	15
Grundlegende rechtliche Rahmenbedingungen	17
Handeln im Rahmen des Neutralitätsgebot	18
Lehrkräfte an Schulen	18
Hochschullehrkräfte.....	19
2. TEIL: HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN ZUR PÄDAGOGISCHEN INTERVENTION UND REFLEXION.....	23
Direkte Methoden.....	24
I. Der Entscheidungsbaum für Gespräche	24
II. Das Argumentationsdreieck	26
III. Die 5-Satz-Technik	29
IV. Hallo, komm rein	30
V. Wer fragt, führt	32
Reflexive Methoden	34
I. Toleranzgrenze.....	34
II. Die Fall-Lupe: diskursive Abrüstung.....	38
3. TEIL MELDESTELLEN & HILFSANGEBOTE.....	40
Universität Potsdam.....	42
Stadt Potsdam	44
Land Brandenburg	46
Überregional	48
Beispiele guter Praxis & Literaturhinweise	50
Literatur	52

Einleitung und Zielsetzung

Die vorliegende Handreichung bietet Informationen und Empfehlungen zum Umgang mit Rechtsextremismus und diskriminierendem Verhalten im Lehrkontext an der Universität Potsdam. Zentrales Ziel ist es, Hochschullehrende zu befähigen, souverän und entschieden auf rechtsextremes Verhalten in Lehrveranstaltungen zu reagieren, mögliche Betroffene zu schützen und eine aktive Auseinandersetzung mit der eigenen Position und Lehre zu fördern.

Die Handreichung unterstreicht die wachsende Relevanz des Themas Rechtsextremismus im universitären Umfeld. Die gesamte Gesellschaft sieht sich zunehmend mit rechtsextremen Handlungen konfrontiert, was unweigerlich auch den universitären Raum betrifft. Rechtsextreme Personengruppen versuchen, ihre Ideologien in der „Mitte der Gesellschaft“ zu verankern. Die Universität Potsdam trägt hier als wichtige Akteurin in der Region sowie als Forschungs- und Bildungseinrichtung mit Multiplikatorfunktion im gesamtgesellschaftlichen Gefüge eine besondere Verantwortung. Ihre Beschäftigten, im Falle dieser Handreichung insbesondere die Dozierenden, sollen daher befähigt werden, demokratische Werte aktiv zu vermitteln und zu verteidigen.

Rechtsextremismus wird verstanden als „die Gesamtheit von demokratischen, antipluralistischen, geschichtsrevisionistischen und autoritaristischen Einstellungen, Verhaltensweisen, politischen Aktivitäten und Handlungen 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). Die Ideologie legitimiert Gewalt und steht im Widerspruch zu den Werten der Toleranz und universellen Menschenrechten. In der Handreichung führen wir aus, dass derartige Einstellungen nicht notwendigerweise in Form eines geschlossenen Weltbildes auftreten müssen, sondern als einzelne Einstellungsmuster überall in der Gesellschaft auftreten können.

Darauf aufbauend gibt die Handreichung Handlungs-

empfehlungen für den Umgang mit alltagsdiskriminierenden und rechtsextremistisch motivierten Konflikten in der Lehre. Denn Hochschullehrende stehen in der Verantwortung, für einen störungsfreien Ablauf ihrer Veranstaltungen zu sorgen. Die Handreichung klärt über das Hausrecht auf, das es Lehrenden ermöglicht, bei Störungen einzugreifen und Personen aus dem Veranstaltungsraum zu verweisen. Darüber hinaus stellt die Handreichung verschiedene Methoden zur Verfügung, um auf rechtsextreme Äußerungen oder Handlungen zu reagieren. Diese Methoden helfen, eine klare Argumentation zu entwickeln und die eigene pädagogische Haltung zu reflektieren. Die Handreichung betont die Bedeutung einer diskriminierungskritischen Gestaltung der Lehre. Hochschullehrende werden dabei unterstützt, Lehrinhalte kritisch zu hinterfragen, rassismuskritische Perspektiven zu integrieren und eine intersektionale Aufmerksamkeit zu fördern. Dazu gehören die Reflexion der eigenen Position, die Auswahl und Gestaltung von Lehrmaterialien sowie die Auseinandersetzung mit rassistischen und diskriminierenden Strukturen. Die Auflistung zahlreicher interner und externer Beratungs- und Meldestellen, die bei Diskriminierungsfällen oder rechtsextremen Vorfällen Unterstützung bieten, soll Lehrende zudem ermutigen, entsprechende Vorfälle nicht hinzunehmen, sondern entweder selbst aktiv zu werden oder sich bei geeigneten Stellen Unterstützung zu holen.

Zusammenfassend bietet die Handreichung eine Orientierungshilfe für Hochschullehrende im Umgang mit Rechtsextremismus und Diskriminierung. Er regt zu einer reflektierten und entschiedenen Haltung gegen Ungleichbehandlung an und gibt praktische Hinweise zur Gestaltung eines möglichst diskriminierungsfreien Bildungsumfeldes. Dies ist zwingend erforderlich, denn **„Demokratie muss gestaltet werden und braucht Engagement – auch das der Universität Potsdam, ihrer Mitarbeiter*innen und Student*innen“** (AG gegen Rechtsextremismus, 2024). *Für dieses Engagement in der Lehre danken wir Ihnen.*

1. Teil: Ausgangslage und Grundlagen

WARUM SOLLTEN SICH LEHRENDE MIT RECHTSEXTREMISMUS UND RASSISMUS AUSEINANDERSETZEN?

Die Zahl politisch motivierter Kriminalität-rechts („PMK-rechts“) hat im Land Brandenburg ein trauriges Niveau erreicht. 2023 erfasste die Landespolizei Brandenburg insgesamt 2.475 Straftaten, die sie dem Phänomenbereich PMK-rechts zuordnete. Im Jahr 2024 erhöhte sich die Zahl der Straftaten auf 3.626 (+46,5%). Damit haben sich die erfassten Straftaten dieses Phänomenbereiches seit 2015 mehr als verdoppelt. Besonders zugenommen haben Sachbeschädigungen, Propagandadelikte und Beleidigungsdelikte (PMK, Polizeipräsidium des Landes Brandenburg, 2025, 1. Aufl.). Neben rassistisch motivierten Taten ist der Anstieg von Angriffen auf politische Gegner*innen und Menschen aus der LGBTIQ*-Community besonders auffällig (Neumann, 2024).

Sachbeschädigungen/Vandalismus, Drohungen und verbale Angriffe sind – vor allem im eher ländlichen Raum – beinahe alltägliche Ereignisse im Land Brandenburg. Auch unterschwellige Kommentare und Bemerkungen seitens rechter Akteur*innen gehören dazu. Aber auch geplante Aktionen in Form von strukturierten Störaktionen können Lehrveranstaltungen und den Hochschulalltag betreffen sowie latente Phänomene, beispielsweise abwertende Bemerkungen gegenüber marginalisierten Gruppen in allen Situationen auf dem Campus. Über das Koordinationsbüro für Chancengleichheit und direkt an die Emailadresse der AG gehen laufend Hinweise ein über rechtsextreme, rassistische oder queerfeindliche Statements, Sticker, Tafelaufschriften oder schriftliche Kommentare auf Plakaten und Aushängen, die das Bild einer Zunahme von PMK-rechts auch an der Universität nahelegen.

Die rechtsextremen Personengruppen, von denen diese Taten ausgehen, lassen sich nicht immer voneinander abgrenzen, vielmehr bewegen sie sich auf einem Spektrum. Ihr erklärtes Ziel jedoch ist es, in der „Mitte der Gesellschaft“ Fuß zu fassen und dort an Bedeutung zu gewinnen (Heitmeyer et al., 2020). Dieses „Einnehmen“ des öffentlichen Raumes spielt eine große Rolle. In den letzten Jahren wurden an

allen Standorten der Universität Potsdam gehäuft Sticker und Plakate an Laternen und Mülleimern gefunden, welche ausgrenzende, potenziell neonazistische und fremdenfeindliche Symbole wie die Schwarze Sonne und Schriftzüge wie „Make Europe White Again“ oder „#FreeShlomo“ zeigen. Außerdem lassen sich auf dem Gelände der Universität vermehrt Hakenkreuzschmierereien auffinden. So wurde an den Kolonnaden des Neuen Palais beispielsweise ein in den Stein gemeißeltes Hakenkreuz festgestellt. Darüber hinaus missbrauchen rechtsextreme Gruppen die Universitätsgebäude für politische Kampagnen. Dies geschah im Juni 2023 am Neuen Palais: Eine Gruppe von Menschen mit Deutschlandflaggen und Flaggen der „Jungen Alternative“ fotografierten sich auf den Treppen von Haus 9 am Campus Neues Palais. Die Jugendorganisation „Junge Alternative“ der AfD wurde, wie auch der gesamte Landesverband der Partei, inzwischen vom Brandenburger Verfassungsschutz als gesichert rechtsextrem eingestuft (vgl. Land Brandenburg, Ministerium des Innern und für Kommunales, 14.08.2025). Die „Junge Alternative“ veröffentlichte die Fotos später in den Sozialen Medien auf Instagram und betitelte diese unter anderem mit den Hashtags „Uni, Potsdam, Stolzmonat, Hochschulpolitik“.

Solche öffentlichkeitswirksamen Ereignisse beeinflussen einerseits die Attraktivität der Universität Potsdam als internationalen Studien- und Arbeitsort negativ, andererseits erhöhen sie das Gefühl von Angst und Unbehagen bei potenziell betroffenen Personen. Insgesamt betrifft Rechtsextremismus die Universität Potsdam als Institution und Ort freier Bildung unmittelbar. Die Vermittlung von und das Entstehen für demokratische Werte in Bezug auf einen offenen Umgang zwischen allen gesellschaftlichen Gruppen wird in den Antidiskriminierungsrichtlinien der Universität Potsdam von allen am Hochschulleben beteiligten Akteur*innen gefordert und ist somit auch ein relevanter Bezugspunkt für Hochschullehrkräfte (Universität Potsdam, 2022b).

WARUM FÜR BETROFFENE PARTEI ERGRIFFEN WERDEN SOLLTE

Der folgende Abschnitt basiert auf einem Auszug des Handlungskonzepts der BTU Cottbus-Senftenberg gegen eine extrem rechte Einflussnahme (Radvan & Dyhr, 2023). Hier lassen sich auch weitere wichtige Ausführungen zum Schutze Betroffener finden.

Personengruppen, die potenziell von rechter, rassistischer, antisemitischer und queerfeindlicher Gewalt und Diskriminierung betroffen sind, müssen geschützt werden. Ängste vor Gewalt und Diskriminierungserfahrungen verursachen Stress, was negative Auswirkungen sowohl auf die psychische als auch physische Gesundheit haben kann (vgl. Schmitt, Branscombe et. al., 2014; Carter & Forsyth, 2010; Ziegler & Beelmann, 2009). In ihrer Studie „Reaktionsmöglichkeiten bei Rassismus“ kamen Rausch et al. (2021, S. 39) zu dem Ergebnis, dass ein fehlender Betroffenenenschutz an Institutionen dazu führt, dass generell das Vertrauen der Betroffenen in potenzielle Beratungs- und Beschwerdestellen sowie in die Institutionen sinkt. Insbesondere in Potsdamer Randbezirken, kleineren Städten oder ländlichen Regionen ist von einer erhöhten Bedrohungslage (potenziell)

Betroffener auszugehen, da Wohnadressen und alltägliche Wege von dort lebenden Universitätsangehörigen leichter nachzuvollziehen sind. Besonders häufig treffen Meldungen über Bedrohungsszenarien am und um den Campus Golm an Wochenenden und Abendstunden ein. In der Freizeit gibt es weniger Möglichkeiten, potenziellen Gefahren oder Personen auszuweichen, die bereits durch Gewaltbereitschaft und -tätigkeiten aufgefallen und ggf. bekannt sind. Diskriminierungs- und Gewalterfahrungen haben darüber hinaus negative Auswirkungen auf die Atmosphäre innerhalb der Hochschule; im Besonderen können sie einschränkend auf das Lern- und Arbeitsklima wirken. Es entstehen ungleiche Bildungsvoraussetzungen für Studierende, aber auch ungleiche und Zugangsvoraussetzungen für Akademiker*innen in der Forschung. Wenn Personen mit extrem rechter Gewalt und Ungleichheitsvorstellungen konfrontiert werden, ist es dringend geboten, dass die Universität diese Personen auf allen Ebenen unterstützt und Haltung bezieht.

DIE VERANTWORTUNG DER UNIVERSITÄTEN

Diskriminierungserfahrungen gehören zum Alltag vieler Studierender. Dies hat u.a. eine interne Umfrage zu Diversität und Diskriminierungserfahrungen an der Universität Potsdam im Jahr 2024 ergeben, die aufzeigte, wie stark Studierende (und Mitarbeitende) u.a. von rassistischer, antisemitischer sowie queer- und transfeindlicher Diskriminierung betroffen sind. Die Ergebnisse dieser Umfrage stehen den Werten Chancengleichheit und Toleranz des Leitbildes der Universität Potsdam diametral entgegen (Universität Potsdam, o. D.). Die Studierendenbefragung des DZWH von 2021, an der rund 18.000 Studierende teilnahmen, kam zu ähnlichen Ergebnissen in Bezug auf die Anzahl derjenigen, die angaben, schon einmal Diskriminierung an einer Universität erlebt zu haben (Meyer et al., 2022).

Der Blick auf Rassismus als eine Form von Diskriminierung verdeutlicht u.a., wie sich durch exkludierende und abwertende Praktiken und Denkweisen langfristig erworbene rassistische Wissensbestände fortschreiben und sich in „Habitus, Körper und Handlungen“ (Sternfeld, 2014, S. 9) einprägen. Rassistische Handlungen durch Lehrende, Mitstudierende oder Kolleg*innen treten entweder bewusst, zumeist aber unbewusst in sehr unterschiedlichen Formen auf. Sie können kontinuierlich zu Verletzungen führen, die die Betroffenen in ihrer Studier- oder Arbeitsfähigkeit einschränken und zu Konflikten beitragen (Heitzmann & Houda, 2020; Ngubia Kuria, 2015; Simon, 2020).

Das Ziel der Universität als akademische Bildungseinrichtung sollte jedoch sein, Studierenden das Recht auf Lernen und Lehrenden das Recht auf Arbeit in maximal diskriminierungs- und rassismussensiblen Räumen zu gewährleisten. Die Antidiskriminierungsrichtlinie der Universität Potsdam (2022b) dient u. a. als Stütze für den „Abbau von und der Prävention gegen Diskriminierung [...] mit dem Ziel der Durchsetzung der Chancengleichheit [sowie] Beschäftigte, Studierende und sonstige Angehörige der Universität Potsdam über ihre Verantwortlichkeiten in diesem Zusammenhang zu informieren“ (Universität Potsdam, 2022b, S. 1). Um sich diesem Ziel zu nähern, liegt

es in der Verantwortung der Universität, die Professionalisierung der Lehrenden hinsichtlich Rassismus und struktureller Ungleichheit zu verankern, indem nachhaltige Ansätze geschaffen werden, die von allen Lehrenden mitverantwortet und umgesetzt werden. Zur Prävention von Diskriminierung bedarf es laut der Antidiskriminierungsstelle des Bundes vielfältiger Weiterbildungs- und Aufklärungsformate, die „das Wissen zu Diskriminierung, den eigenen Vorurteilsstrukturen“ bei allen Akteur*innen der Universität erhöhen „und für den Umgang mit heterogenen Lerngruppen [...] sensibilisieren“ (vgl. (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2024, S. 21).

Grundsätzlich verfügen Universitäten als wichtige gesellschaftliche Bildungsinstitution über das Potenzial, Diskriminierungen und demokratiefeindlichen Tendenzen Einhalt zu gebieten, emanzipative Alternativen aufzeigen und eine Vorbildfunktion im demokratischen Denken und Handeln einzunehmen. Gerade weil lebenslanges Lernen hier gelebt wird, kann sich an Universitäten der geeignete Raum öffnen, um „die eigene gesellschaftliche Positionierung mit den entsprechenden Privilegien zu reflektieren“ (Debus, 2018). Zu diesen Privilegien gehört es auch, der weißen Mehrheit anzugehören. Sich mit den eigenen Privilegien des Weißseins auseinanderzusetzen bedeutet jedoch nicht, Schuld und Scham ob den historisch konstruierten und in der Gegenwart fortwirkenden Ungleichheiten auszulösen bzw. zu erwarten. Vielmehr wäre es im Rahmen der emanzipativen Auseinandersetzung mit Rassismus wichtig, auch Weißsein als soziale und politische Kategorie zu begreifen, die im Gegensatz zum Schwarz- oder of Color Sein mit Herrschaftsansprüchen), Normsetzungen und eben auch mit Privilegien, die vielleicht auf den ersten Blick nicht sichtbar sind, einhergehen. Die Auseinandersetzung mit der historisch konstruierten Norm des Weißseins ist mittlerweile sogar in etablierten und öffentlich-rechtlichen Medien fest verankert und gilt als Teil der Demokratiebildung. Davon zeugen Dokumentationen in der Reihe „Planet Schule“ der ARD oder der Glossareintrag der

Deutschen Gesellschaft für Demokratiepädagogik.¹ Um eine rassismuskritische Perspektive auf die eigene Lehre entwickeln zu können, werden Lehrenden auf Basis eines an der Universität Potsdam angebotenen Weiterbildungsprogramms folgende Schritte der Selbstreflexion empfohlen:

„... Privilegien, die mit dem eigenen Weißsein verbunden sind, kritisch-reflexiv zu hinterfragen und ihre Bedeutung für die Planung und Durchführung von Lehre sowie für damit verbundene Bewertungssituationen zu verstehen,

... rassistische Sprachhandlungen erkennen und rassismussensible Alternativen anzuwenden,

... mithilfe ausgewählter Fallbeispiele Rassismus im Lehrkontext zu erkennen und zu verstehen,

... eine rassismuskritische Haltung zu entwickeln und diese im Austausch mit anderen Lehrenden kritisch-reflexiv zu diskutieren.“ (Universität Potsdam, 2022a)

Es besteht eine den demokratischen Prinzipien verpflichtende Notwendigkeit, rassismuskritische/diskriminierungskritische Perspektiven auch in der Planung und Durchführung von Lehrveranstaltungen konsequent mitzudenken und Lehr- und Lernmedien kritisch dahingehend zu prüfen. Bildungsinhalte sind auf ihre vielfach unbewußt enthaltenen Perspektiven einer heteronormativen Dominanzgesellschaft, die hegemoniale Strukturen, Stereotypisierungen und Exklusionsmechanismen verstärken können, zu befragen. Dies ist besonders kritisch in Lehramtsstudiengängen zu betrachten, da diese potenziell diskriminierenden und rassistischen Inhalte dann von den Studierenden unkritisch in die Schulen weitergetragen werden (vgl. Derman et al., 2020, S. 81f.; Fereidooni & Massumi, 2015, S. 2018). Kritische Bildung in der Hochschule möchte folglich erreichen, dass Dozierende Rassismen und Stereotypisierungen in den

von ihnen ausgewählten Materialien erkennen und ihre Studierenden darauf hinweisen.

Die Universität Potsdam setzt bei der Gestaltung einer diskriminierungsfreien und weltoffenen Hochschule auch auf die Möglichkeit für Mitarbeitende und Studierende sich zu Aspekten der Diversität und Antidiskriminierung weiterbilden und professionalisieren zu lassen (Universität Potsdam, 2024). Diesbezüglich hat die Universität Potsdam in der Vergangenheit bereits Weiterbildungen in Form von Workshops angeboten, die Lehrende für den Themenverbund Rassismus und Diskriminierung sensibilisieren können. Hierzu zählten beispielsweise: „Einführung in eine rassismuskritische Hochschullehre“ (Netzwerk Studienqualität Brandenburg); „Rassismuskritisch Denken und Handeln - für einen professionellen Umgang im Arbeitskontext“ (Koordinationsbüro für Chancengleichheit); „Rassismus, rassistische Diskriminierung & die (psychische) Gesundheit“ (Koordinationsbüro für Chancengleichheit); „Critical Whiteness – was Rassismus mit mir zu tun hat – ein Einführungsworkshop in rassismuskritisches Denken und Handeln“ (Koordinationsbüro für Chancengleichheit); „Diversitätsgerecht Lehren – kooperative Lernatmosphäre gestalten“ (Netzwerk Studienqualität Brandenburg). Darüber hinaus können sich Lehrende der Universität am Zentrum für Qualitätsentwicklung in Lehre und Studium zum Thema „Rassismuskritische Lehre“ im Rahmen eines Einzelberatungsangebots beraten lassen.

Rassismus und andere Vorstellungen von Ungleichwertigkeit sind in der gesamten Gesellschaft verbreitet. Sie bilden allerdings auch den Kern rechtsextremen Denkens. Da Erscheinungen des Rechtsextremismus auch auf dem Campus der Universität Potsdam sichtbar geworden sind, folgt eine kurze Einführung, um ein grundlegendes Verständnis zu ermöglichen.

¹Vgl. ARD alpha: Rassistisch? Ich doch nicht... Was Weißsein ausmacht. <https://www.planet-schule.de/schwerpunkt/demokratie-wie-funktioniert-unsere-gesellschaft/rassistisch-ich-doch-nicht-was-weiss-sein-ausmacht-film-100.html>, vgl. <https://degede.de/dks/critical-whiteness/>. Für beide Quellen: Letzter Zugriff am 10.10.2025

WAS IST RECHTSEXTREMISMUS UND WORAN ERKENNT MAN IHN?

BEGRIFFSBESTIMMUNG

Um Rechtsextremismus zu erkennen, ist es zunächst notwendig, eine kurze Begriffsklärung vorzunehmen. Rechtsextremismus ist kein einheitliches Phänomen und umfasst verschiedene Strömungen. In der Forschungsliteratur werden die Begriffe Rechtsextremismus, Rechtsradikalismus, Rechtspopulismus, Neonazismus und Neofaschismus in ihren Nuancen differenziert diskutiert (Salzborn, 2018; Virchow, 2016). Auch die laufenden Publikationen der Emil Julius Gumbel Forschungsstelle am Moses Mendelssohn Zentrum der Universität Potsdam sind hier einschlägig.

In Anbetracht einer langen, stetigen Entwicklung erlebt der Rechtsextremismus durch neuere Bewegungen wie die „Neue Rechte“ in den letzten Jahrzehnten ein Wiedererstarken, auch im akademischen Umfeld. Dies stellt eine besondere Herausforderung für die universitäre Lehre dar (Salzborn, 2018; Schulze, 2021; Stöss, 2010). Als Beispiele können Initiativen wie die digitale Akademie „GegenUni“, das angestrebte Stipendienprogramm der Desiderius Erasmus-Stiftung sowie die starke Mobilisierung der „Jungen Alternative“ (JA) angeführt werden. Letztere wurde 2023 unter anderem in Brandenburg vom Verfassungsschutz als gesichert rechtsextrem eingestuft (MIK Brandenburg 2024: 68ff.) und löste sich im März 2025 selbst auf, nachdem die AfD im Januar 2025 eine Trennung von der JA beschlossen hatte.

Im Forschungsdiskurs zum Thema Rechtsextremismus existiert eine Vielzahl an Definitionen (siehe u. a. Jaschke, 2001; Stöss, 2007; Virchow, 2016). Da die Verfasser*innen dieser Handreichung ein einheitliches Problemverständnis an Brandenburger Hochschulen u. a. für ein gemeinsames Vorgehen gegen Rechtsextremismus als sinnvoll erachten, orientieren wir uns an der Begriffsbestimmung, die im Handlungskonzept gegen (extrem) rechte Einflussnahme an der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus-Senftenberg formuliert wurde:

„Unter Rechtsextremismus wird die Gesamtheit von undemokratischen, antipluralistischen, geschichtsrevisionistischen und autoritaristischen Einstellungen, Verhaltensweisen, politische Aktivitäten und Aktionen von (nicht-) organisierten Einzelpersonen und Gruppen gefasst, die eine Ungleichheit von Menschen proklamieren und entsprechende Macht- und Herrschaftsverhältnisse etablieren bzw. verstärken (Jaschke, 2001, S. 30; Virchow, 2016, S. 13-17). Extrem rechte Ideologie legitimiert Gewalt, bereits die Vorstellung einer Ungleichwertigkeit von Menschen impliziert dies“ (Radvan & Dyhr, 2023, S. 4).

**RECHTSEXTREMISMUS
proklamiert die Ungleich-
heit von Menschen**

WELTBILD & EINSTELLUNGEN

Ein rechtsextremes Weltbild zeichnet sich durch zentrale Bestandteile aus, insbesondere Nationalismus und völkisches Denken, Autoritarismus, Demokratiefeindlichkeit sowie Antisemitismus und Rassismus. Dies schließt auch antimuslimischen Rassismus und Gadjé-Rassismus gegen Sinti*zze und Rom*nja (Antiziganismus) ein. Weitere Elemente sind rigide Geschlechter- und Familienvorstellungen, einschließlich Biologismus, Chauvinismus, Homo- und Transsexuellen-Feindlichkeit (Heterosexismus), sowie Sexismus und Antifeminismus. Zudem können auch Ableismus (Behindertenfeindlichkeit) und Klassismus (Sozialchauvinismus) zum rechtsextremen Weltbild gezählt werden.

Im Kern steht die Einteilung von Menschen in Gruppen auf Grundlage einer Ideologie der Ungleichwertigkeit und Hierarchisierung. Diese Einteilung steht diametral zu Werten wie Toleranz, Diversität, Weltoffenheit, Gleichberechtigung, Chancengerechtigkeit und Menschenrechten, wie sie grundlegend für das Zusammenleben und -arbeiten in der demokratischen Gesellschaft wie auch der Hochschule sind (bspw. www.uni-potsdam.de/diskriminierungsfreie-hochschule/).

In der öffentlichen Debatte wird häufig ein geschlossenes, konsistentes rechtsextremes Weltbild mit einzelnen rechtsextremen Positionen gleichgesetzt. Eine Unterscheidung zwischen diesen Polen ist jedoch wichtig (Salzborn, 2018). Ein konsistentes rechtsextremes Weltbild ist widerspruchsfrei strukturiert und beantwortet alle politischen Fragen gemäß der zugrunde liegenden rechtsextremen Ideologie. Es ist in sich stimmig und lässt keine Abweichungen zu. Rechtsextreme Positionen hingegen sind ein Konglomerat verschiedener Ansichten, von denen manche als rechtsextrem einzustufen sind, andere jedoch nicht, und die auch unzusammenhängend und widersprüchlich sein können. Diese Einstellungen sind zumindest prinzipiell revidierbar und teilweise für Fakten und Argumente zugänglich. Im Gegensatz zum starren rechtsextremen Weltbild können solche diskriminierenden Einstellungsmuster überall in der Gesellschaft auftreten – sie sind nicht auf einen „extrem rechten Rand“ begrenzt.

**DISKRIMINIERENDE Einstellungsmuster
können überall in der Gesellschaft auftreten
– sie sind nicht auf einen „extremen rechten
Rand“ begrenzt.**

VERHALTEN & INDIKATOREN

Eine besondere Herausforderung besteht darin, dass rechtsextreme Einstellungen oft nicht offen sichtbar sind oder auch latent sein können. Was lässt also auf eine rechtsextreme Orientierung schließen? Rechtsextremismus äußert sich meistens auch in konkretem Verhalten wie der Verwendung diskriminierender Sprache, Symbole und Codes sowie Gewalt gegenüber den ausgegrenzten Gruppen. Einstellungen sind den Verhaltensweisen in der Regel vorgelagert (Stöss, 2010). Es ist wichtig, solche Verhaltensweisen und Merkmale zu kennen, um rechtsextremes Gedankengut zu erkennen und angemessen darauf reagieren zu können.

Die Sprache und die Verwendung bestimmter Begriffe, bspw. „Remigration“, können erste Hinweise geben. Dieser beispielhafte Begriff wurde (u.a.) zuletzt durch ein Treffen von rechtsextremen Akteur*innen in Potsdam im Januar 2024 öffentlich reflektiert (vgl. CORRECTIV 2024; Ott 2024). Die gewählte Rhetorik zielt oft darauf ab, die menschenverachtende Ideologie zu verharmlosen und in gemäßigter und kodierter Sprache zu verpacken, um sie gesellschaftsfähig zu machen. (u. a. Gießelmann et al., 2019; Courage e.V., 2022). Weitere Indikatoren bestehen im bereits erwähnten Verbreiten von Zeichen, Symbolen und Codes (z.B. die Ziffernfolgen „444“ oder „18“ oder codierte Aufdrucke auf T-Shirts) oder dem Tragen bestimmter Modemarken (z.B. „Thor Steinar“). Rechtsextreme nutzen häufig codierte Symbolik, Zahlen und Abkürzungen, um ihr Weltbild zu verbreiten, ohne offen strafbare Symbole zu verwenden. Gleichzeitig können sich Gleichgesinnte an diesen Codes erkennen. Es gibt zahlreiche Publikationen, die solche Indikatoren auflisten und erläutern (u. a. Gesicht Zeigen! e.V., 2020; JFDA, 2021; LfV MV, 2015; LfV SN, 2019).

Es ist wichtig, bei der Einschätzung von Aussagen und Verhaltensweisen zu differenzieren. Hierbei ist zwischen intendierten, zielgerichteten und provokanten Diskriminierungen und nichtintendierten, „alltagsdiskriminierenden“ Äußerungen oder Mikroaggressionen zu unterscheiden, also vermeintlichen ‚Kleinigkeiten‘, wie Fragen, verbale oder non-verbale Handlungen und Kommentare, die überwiegend marginalisierte Gruppen treffen und zeigen, dass eine Gruppe oder Person vermeintlich anders ist und nicht dazugehört. Obgleich beide Diskriminierungsformen gleichermaßen Anlass für eine Intervention bieten, bleibt fraglich, ob eine solche Rückschlüsse auf ein geschlossen rechtsextremes Weltbild gibt, häufig gepaart mit einem Organisationsgrad, oder eher auf eine partielle Einstellung im Sinne einer Orientierung hinweist (Radvan & Dyhr, 2023).

RECHTSEXTREMISMUS äußert sich in Einstellungen sowie der Verwendung diskriminierender Sprache, Symbole, Codes und Gewalt.

GRUNDLEGENDE RECHTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN

Wenn man rechtsextreme Muster und Verhaltensweisen erkennt, stellt sich die Frage, wie diesen in der Lehre an der Universität Potsdam begegnet werden kann. Eine Fürsorgepflicht gegenüber Studierenden im Sinne einer Schutzpflicht vor rechtsextremistischen Störungen existiert nämlich grundsätzlich nicht. Jedoch ist die Lehrkraft für die störungsfreie Durchführung der Lehre verantwortlich.

Den maßgeblichen rechtlichen Rahmen hierfür bildet die Hausordnung der Universität Potsdam, insbesondere §2 Hausrecht. Diese hält fest, dass der*die Präsident*in der Universität Inhaber des Hausrechtes ist, dieses aber an „Leiter von Lehrveranstaltungen der Universität in den von diesen benutzten Räumen für die Dauer der Lehrveranstaltung“ (§2, Abs.2, g) widerruflich überträgt (Anm. die Hausordnung benutzt das generische Maskulinum, die Regelungen gelten selbstverständlich für alle Geschlechtsidentitäten). Das Hausrecht befugt deshalb, gegen die Hausordnung handelnde Personen des Raumes zu verweisen (§3 Abs.3). Dies gilt für sämtliche Räumlichkeiten und Liegenschaften der Universität, sofern ein dienstlicher Bezug bei dem*derjenigen vorliegt, der*die das Hausrecht ausübt.

Jemanden im Rahmen des Hausrechts der Universität Potsdam aus dem Raum zu verweisen, ist dann angezeigt und geboten, wenn Veranstaltungen, in welcher Form auch immer, in ihrem Verlauf gestört werden oder Störungen zu befürchten sind, die unmittelbar bevorstehen. Für letzteren Fall gilt, dass hinreichend konkrete Tatsachen vorliegen müssen, die begründen, dass eine Störung unmittelbar bevorsteht (z. B. die Ankündigung einer Störung). Allein die Anwesenheit einschlägiger Personen ist hierfür nicht ausreichend. Im Rahmen des Hausrechts kann ein Hausverbot gegen einzelne Personen oder auch ganze Personengruppen ausgesprochen werden. Mündliche Hausverbote sollten nach Möglichkeit in Anwesenheit von Zeug*innen ausgesprochen werden. Außerdem sollten Anlass und Inhalt vermerkt und dokumentiert werden. Eine Vorlage hierfür existiert jedoch nicht, d.h. die Dozierenden müssen dies nach eigenem Ermessen tun.

Den Anordnungen des*der Hausrechtsbeauftragten ist Folge zu leisten (§4 Abs.2). Wenn Personen, die des Raumes verwiesen wurden, der Aufforderung nicht nachkommen, sollte entweder die Hausverwaltung, das Justizariat oder (am besten) **direkt die Polizei kontaktiert** werden (siehe [Meldestellen & Hilfsangebote Stadt Potsdam](#)). (Der lokale Wachdienst Securitas fungiert hingegen nur als Schließdienst.)

Die Universität Potsdam hat bereits Kontakt zu den Revierpolizist*innen mit Verantwortlichkeit für die jeweiligen Campi aufgebaut. Sie hat auch dafür gesorgt, dass Polizeikräfte in der Leitstelle über Englischkenntnisse verfügen, um eine niederschwellige Kommunikation mit allen Angehörigen der Universität zu ermöglichen. Weitere Kontaktmöglichkeiten finden sich in den Gebäudeinformationen (Intranet) der Lehrräume.

Wenn man die Polizei aufgrund eines Vorfalls im Rahmen der Lehrtätigkeit hinzuzieht, empfiehlt es sich, Strafanzeige zu erstatten oder über das Justizariat erstatten zu lassen. Dies gilt insbesondere, wenn ein Verdacht auf eine mögliche Straftat (z. B. Beleidigungen, Bedrohung, Nötigung etc.) im Raum steht. Auch bei einer privaten Anzeige sollte das Justizariat bzw. das Dezernat 5 über den Vorfall informiert werden, da der Arbeitgeber in diesem Fall nicht automatisch einbezogen wird. Zudem sollte im Anschluss an den Vorfall eine formlose Meldung der Ereignisse an die AG gegen Rechtsextremismus (ag-gegen-rex@uni-potsdam.de), das Sicherheitswesen (ulf.lepszy@uni-potsdam.de) und das Büro des Kanzlers (nadine.brockhaus@uni-potsdam.de) erfolgen.

Neben einer direkten Störung der Lehre sind weitere Tätigkeiten, die in Zusammenhang mit rechtsextremistischen Handlungen von Relevanz sind, zustimmungspflichtig (§5). Dies betrifft beispielsweise das Verteilen von Flugblättern oder das Fotografieren, Filmen und Anfertigen von Tonaufzeichnungen in den Veranstaltungen der Universität. Auch hier kann und sollte das Hausrecht angewendet werden.

HANDELN IM RAHMEN DES STAATLICHEN NEUTRALITÄTSGEBOTS

Als ein vermeintliches Hindernis für eine konsequente Begegnung rechtsextremer Handlungen und Äußerungen wird immer wieder das staatliche Neutralitätsgebot (s.u.) angeführt. In den vergangenen Jahren wurde die Frage nach der Existenz dieses Gebotes für Lehrkräfte, insbesondere im Kontext der politischen Bildung, intensiv und kontrovers diskutiert. Dabei standen häufig Lehrkräfte im schulischen Kontext sowie die Förderpraxis für außerschulische Bildungsträger im Zentrum der Debatte, jedoch vermehrt auch der Bildungsort Hochschule (u.a. Cremer 2019; Gundling 2017; Otto 2016; Hufen 2018).

Viele Lehrkräfte, Studierende und andere Akteur*innen in der politischen Bildung stehen vor erheblichen Herausforderungen, da rassistische und rechtsextreme Positionen im öffentlichen und politischen Raum deutlich zugenommen haben. Wenn sie gegen solche Positionen Stellung beziehen, wird ihnen häufig vorgeworfen, das staatliche Neutralitätsgebot zu verletzen. Seit dem Aufkommen von Online-Meldeportalen sind sie besonders verunsichert. Falsche Vorstellungen von rechtlichen Rahmenbedingungen sind weit verbreitet (Reinhardt 2018; Heil 2021).

Dabei besteht weitgehender Konsens unter Fachverbänden, Gewerkschaften und Wissenschaftler*innen, dass die Annahme, Lehrkräfte seien zur vollständigen politischen Neutralität verpflichtet, ein Missverständnis darstellt, das sich jedoch hartnäckig hält (u.a. DVPB 2024; GEW 2024; Overwien 2018; Wrase 2020). Doch gilt dies nur für den Bildungsort (allgemeinbildende) Schule oder auch für Lehrkräfte an Hochschulen? Obgleich eine erschöpfende Diskussion der komplexen rechtlichen Lage nicht geleistet werden kann, soll diese Handreichung einen einführungsblick bieten.

Da der Lernort Schule eine zentrale Rolle in der gesellschaftlichen Auseinandersetzung mit Demokratiefeindlichkeit, Diskriminierung und Extremismus spielt, integrieren wir absichtlich einen eigenen Abschnitt in die Handreichung zur Situation von Lehrkräften an Schulen. Dies gilt insbesondere im Land Brandenburg, wo die Universität Potsdam als ein-

zige Universität für die Ausbildung künftiger Lehrkräfte verantwortlich ist. Hochschullehrkräfte tragen somit eine besondere Verantwortung, angehende Lehrer*innen auf den professionellen Umgang mit gesellschaftlichen Herausforderungen im schulischen Kontext vorzubereiten. Zudem zeigt sich, dass in den vergangenen Jahren rechtsextreme und diskriminierende Vorfälle an Brandenburger Schulen zugenommen haben, was auch verstärkt öffentlich diskutiert wird (vgl. Der Spiegel, 2024). Auch Lehramtsstudierende berichten im Rahmen ihrer Schulpraktika zunehmend von problematischen Situationen im Klassenzimmer bis zu verbalen, oftmals rassistisch motivierten Ausfällen ihnen gegenüber, die sie als belastend oder herausfordernd empfinden. Dass die Handreichung im Folgenden einen eigenen schulbezogenen Abschnitt enthält, trägt dem Umstand Rechnung, dass Hochschullehre und schulische Praxis eng miteinander verknüpft sind – und eine reflektierte Vorbereitung auf reale schulische Herausforderungen bereits im Studium beginnen muss.

LEHRKRÄFTE AN SCHULEN

In der Debatte werden neben dem Beamtenstatusgesetz (BeamStG), dem staatlichen Neutralitätsgebot und dem Recht der Parteien auf Chancengleichheit gemäß Art. 21 Grundgesetz (GG), sowie dem Recht auf Meinungsfreiheit gem. Art. 5 GG insbesondere auch der „Beutelsbacher Konsens“ als zentrale Bezugsrahmen, herangezogen. Rechtlich verankert ist der Grundsatz, dass Beamt*innen „ihre Aufgaben unparteiisch [...] zu erfüllen haben“, sich „durch ihr gesamtes Verhalten zu der freiheitlichen demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bekennen und für deren Erhaltung einsetzen“ (§ 33 Abs. 1 Sätze 2 und 3 BeamStG). Sie haben aber „bei politischer Betätigung diejenige Mäßigung und Zurückhaltung zu wahren, die sich aus ihrer Stellung gegenüber der Allgemeinheit und aus der Rücksicht auf die Pflichten ihres Amtes ergibt“ (§ 33 Abs. 2 BeamStG). Dies gilt sowohl für verbeam-

tete Lehrkräfte als auch für angestellte Lehrpersonen. Die Pflicht gründet auf dem staatlichen Bildungs- und Erziehungsauftrag, den Lehrkräfte an Schulen umsetzen. Sie soll verhindern, dass persönliche politische Überzeugungen die Amtsführung beeinflussen. Die strengen Anforderungen an die parteipolitische Neutralität von Amtsträger*innen in Ministerien und Behörden sind allerdings nicht direkt auf das Mäßigungsgebot für Lehrkräfte in Schulen übertragbar. Wie die Rechtsprechung zeigt, bedeutet Mäßigung nicht, dass Lehrkräfte ihre politische Überzeugung im Unterricht vollständig verbergen müssen. Sie können sich auf ihr Grundrecht auf Meinungsfreiheit nach Art. 5 Abs. 1 GG berufen, das auch in der Schule gilt.

LEHRKRÄFTE, die menschenverachtende oder verfassungsfeindliche Ansichten äußern oder demokratische Institutionen herabsetzen, verstoßen gegen das Mäßigungsgebot.

Die genannten Pflichten werden verletzt, wenn objektiv der Eindruck entsteht, dass sie einseitig für eine politische Partei werben, eine solche diffamieren oder ihre Stellung zur Durchsetzung eigener Auffassungen missbrauchen. In diesen Fällen gilt, dass Lehrkräfte eine neutrale Amtsführung nicht mehr gewährleisten können. Das Mäßigungsgebot gilt auch, wenn auch in abgeschwächter Form, außerhalb des Schulbetriebs. Lehrkräfte, die menschenverachtende oder verfassungsfeindliche Ansichten innerhalb oder außerhalb des Schuldienstes äußern oder demokratische Institutionen herabsetzen, verstoßen dagegen. Solches Verhalten zieht disziplinarische oder arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich und führt in der Regel zu Kündigung oder Entlassung.

Wer politische Parteien und ihre Positionen in der Schule behandelt, muss das parteipolitische Neutralitätsgebot von Staatsorganen, abgeleitet aus dem

Rechtsstaatsprinzip sowie Recht der Parteien auf Chancengleichheit im politischen Wettbewerb gemäß Art. 21 Abs. 1 GG beachten. Die Pflicht zur staatlichen Neutralität bei hoheitlichen Aufgaben wie der Bildung wird rechtlich so interpretiert, dass politische Auseinandersetzungen sachlich geführt werden müssen. Zudem darf die Chancengleichheit der Parteien im politischen Wettbewerb nicht durch einseitige, staatlich vorgegebene Meinungsbilder beeinträchtigt werden (LASUB 2024). Eine kritische Auseinandersetzung mit rassistischen und rechtsextremen Positionen verstößt jedoch weder gegen Art. 21 GG noch gegen Regelungen des Beamten- oder Schulrechts oder didaktische Prinzipien wie das Kontroversitätsgebot. Es lässt sich also in keinem Fall ableiten, dass Lehrkräfte gegenüber menschen- oder demokratiefeindlichen Äußerungen, auch seitens Politiker*innen, neutral bleiben müssen (DVPB 2024).

Eine wichtige Grundlage des pädagogischen Handelns von Lehrkräften bildet der „Beutelsbacher Konsens“ aus den 1970er Jahren, der als breit diskutierte didaktische Leitlinie für die politische Bildung in Deutschland dient (Frech & Richter 2017; Widmayer & Zorn 2016; Wehling 1977). Er definiert drei zentrale didaktische Prinzipien: Das Überwältigungs- bzw. Indoktrinationsverbot, das Kontroversitätsgebot und das Prinzip, Schüler*innen zur politischen Mündigkeit und Teilhabe zu befähigen. Lehrkräfte dürfen ihre persönliche Meinung äußern, jedoch nicht als universell gültig darstellen.

ES LÄSST SICH AUS KEINER VORSCHRIFT ableiten, dass Lehrkräfte gegenüber menschen- oder demokratiefeindlichen Äußerungen, auch seitens Politiker*innen, neutral bleiben müssen.

Ein Bekenntnis zu Grund- und Menschenrechten ist in einer demokratischen Gesellschaft nicht als Überwältigung zu verstehen, sondern als Ausdruck eines demokratischen Grundprinzips. Das Kontroversitätsgebot besagt, dass alle Themen, die in Gesellschaft und Wissenschaft kontrovers sind, auch im Unterricht aus multiperspektivischer Sicht diskutiert werden müssen. Dies bedeutet aber nicht, dass sie immer als gleichwertig darzustellen sind, da es nicht zu einer „falschen Balance“ führen sollte, die unseriösen oder extremistischen Positionen unangemessen viel Raum gibt (Pohl 2015). Die Differenzierung zwischen legitimen Kontroversen und solchen Positionen, die einer sachlichen Auseinandersetzung nicht zugänglich sind, stellt eine zentrale pädagogische Herausforderung dar.

Lehrkräfte sind also nicht zur politischen Neutralität verpflichtet, sondern vielmehr dazu, die demokratischen Grundwerte der Bundesrepublik zu verteidigen. Der demokratische Bildungsauftrag verlangt Engagement für die grundlegenden Werte unserer Gesellschaft, insbesondere die Förderung von Grund- und Menschenrechten, Toleranz und Gleichberechtigung. Angesichts populistischer und extremistischer Tendenzen ist es besonders wichtig, dass Lehrkräfte eine klare Haltung gegen Diskriminierung und für die Verteidigung demokratischer Prinzipien einnehmen. Demokratiebildung ist ein integraler Bestandteil des staatlichen Bildungs- und Erziehungsauftrags. Sie sollte als übergreifendes Prinzip alle Bildungsbereiche durchdringen. Schulische Bildung und Erziehung sind niemals neutral, sondern stets an Werte gebunden. Sie basieren auf dem Grundgesetz, der Landesverfassung sowie dem jeweiligen Schulgesetz.

HOCHSCHULLEHRKRÄFTE

Auch für Hochschullehrende ist die Frage des Neutralitätsgebots ein Thema, das im Kontext der rechtlichen und institutionellen Rahmenbedingungen von Hochschulen, öffentlichen Aufrufen zu Demonstrationen sowie der spezifischen Rolle von Lehrenden

diskutiert wird (Gundling 2017; Otto 2016). Während einige rechtliche Grundlagen wie das Beamtenstatusgesetz für Lehrkräfte an Schulen und Hochschullehrende im Grundsatz gleichermaßen gelten, gibt es einige Unterschiede. Diese sind insbesondere im besonderen Schutz der Wissenschaftsfreiheit durch das Grundgesetz begründet.

DAS GRUNDRECHT AUF FREIHEIT von Wissenschaft, Forschung und Lehre ermöglicht eine akademische Auseinandersetzung auch mit politischen Fragestellungen, entbindet aber nicht von Verfassungstreue.

Art. 5 Abs. 3 Satz 1 des Grundgesetzes garantiert die Freiheit von Forschung und Lehre. Dieses Grundrecht bildet die Grundlage für die Tätigkeit an Hochschulen und ermöglicht eine ungehinderte wissenschaftliche Auseinandersetzung mit Themen, die auch Fragestellungen mit politischer Bedeutung umfassen können. Durch Art. 5 Abs. 3 erfährt die akademische Lehre gegenüber derjenigen an allgemeinbildenden Schulen besonderen Schutz. Dieser reicht weiter als derjenige der Meinungsfreiheit, weil die wissenschaftliche Lehrfreiheit ihre Schranken nur in der Bindung an die Verfassungstreue gem. Art. 5 Abs. 3 Satz 2 GG und sonstigen Gütern von Verfassungsrang findet, mit denen sie in Ausgleich zu bringen ist. Zu den letzteren gehören neben der Menschenwürde und den Grundrechten anderer Personen über Art. 33 Abs. 4 und 5 GG auch die Verpflichtungen zur Treue gegenüber dem Dienstherrn und der Verfassung (BVerfGE 39, 334 (346 ff.); Dreier/Brosius-Gersdorf GG Art. 33 Rn. 186 m.w.N.) sowie zur Mäßigung (Dürig/Herzog/Scholz/Gärditz GG Art. 5 Abs. 3 Rn. 176 m.w.N.). Diese Verpflichtung wird allerdings für den Bereich der wissenschaftlichen Lehre durch die speziellere und äußerungsfreundlichere verstandene Bestimmung des Art. 5 Abs. 3 Satz 2 GG überlagert. Diese betrifft nicht allein die kritische Auseinandersetzung mit Bestimmungen des Grundgesetzes, sondern

auch etwa die Agitation gegen oder das bewusste, scheinwissenschaftliche Verächtlichmachen der Verfassung (Dürig/Herzog/Scholz/Gärditz GG Art. 5 Abs. 3 Rn. 176; Dreier GG/Krüper GG Art. 5 Abs. 3 Artikel 5 III (Wissenschaft) Rn. 149, 150). Entsprechendes gilt für die durch parlamentarische Gesetzgebung für verbeamtete Hochschullehrer*innen wie für sonstige verbeamtete Lehrende aus § 33 Beamten-StG sich ergebenden Verpflichtungen. Der darin begründete weiterreichende Schutz aus Art. 5 Abs. 3 GG kommt jedoch nur wissenschaftsspezifischen Tätigkeiten von Hochschullehrenden zu. Äußerungen im privaten Kontext oder ohne Bezug zum Fachgebiet der äussernden Person, allgemeinpolitische Aussagen ohne wissenschaftliche Fundierung werden in der Regel nicht als von Art. 5 Abs. 3 Satz 1 GG geschützte Lehre, sondern als durch Art. 5 Abs. 1 GG geschützte Meinungsäußerung einzuordnen sein. Der Schutz von Meinungen findet gem. Art. 5 Abs. 2 GG in den allgemeinen gesetzlichen Bestimmungen zum Schutze der Jugend und in dem Recht der persönlichen Ehre seine Schranken, zudem gem. Art. 33 Abs. 5 GG in den beamtenrechtlichen Pflichten zur Loyalität und Mäßigung. Zudem unterliegen Hochschulen als öffentliche Institutionen dem Gebot der Chancengleichheit gemäß Art. 21 GG und damit der Pflicht zu parteipolitischer Neutralität, die die Chancengleichheit der politischen Parteien und deren Vertreter*innen im Wettbewerb gewährleisten.

DAS NEUTRALITÄTSGEBOT bezieht sich explizit auf die Gleichbehandlung politischer Parteien und deren Vertreter*innen, nicht jedoch auf Sachthemen oder wissenschaftliche Positionen.

Das Spannungsfeld von Neutralitätsgebot und Freiheit von Forschung und Lehre ist Gegenstand reger Diskussion und auch noch nicht höchstrichterlich ausgelotet. Daher können hier nur sehr zurückhaltend Leitlinien an die Hand gegeben werden. Die Lehr-

freiheit 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 Art. 21 GG ist allerdings auch 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 (BVerfG, Urt. v. 15. Juni 2022 - 2 BvE 4/20, 2 BvE 5/20 -, Rn. 116), wie sie auch in § 33 Abs. 1 S. 3 BeamtenStG Ausdruck gefunden hat.**

2. Teil: Handlungsempfehlungen zur pädagogischen Intervention und Reflexion

Antidemokratische Äußerungen oder Handlungen im Seminar, in der Vorlesung und an der Universität generell können Dozierende und andere Beschäftigte durchaus verunsichern: Wie kann ich oder muss ich (pädagogisch) handeln, wenn es etwa zu diskriminierenden Aussagen kommt? In Teil 1 haben wir die rechtlichen Grundlagen erörtert und diskutiert, ob es rechtliche Rahmenbedingungen gibt, die Sie zu einer Positionierung zwingen oder daran hindern. Im Folgenden stellen wir einige Methoden vor, mit denen Sie direkt reagieren können, wenn es zu beispielsweise rassistischen oder sexistischen Äußerungen im Kontext der Lehre kommt. „Direkte Methoden“ bieten Ihnen Hilfestellungen beim Aufbau einer eigenen Argumentation; „reflexive Methoden“, helfen Ihnen – allein oder mit Kolleg*innen – auf herausfordernde Situationen zurückzublicken, deren Hintergründe in den Blick zu nehmen und hierauf aufbauend Handlungsstrategien zu entwickeln. Abschließend finden Sie eine Diskussion fortgeschrittener Handlungsmöglichkeiten für gezielte rechtsextremistische Störaktionen. Insgesamt möchten wir eine Hilfestellung anbieten, wie Sie in herausfordernden Begegnungen mit antidemokratischen Tendenzen eine stärkere Handlungssicherheit erlangen können. Es wird angeregt, die Methoden in Teamsitzungen oder -klausuren zu besprechen und zu erproben, sie weiterzuentwickeln und zu ergänzen.

DIREKTE METHODEN 16

II. Der Entscheidungsbaum für Gespräche.....	24
II. Das Argumentationsdreieck.....	26
III. Die 5-Satz-Technik.....	29
IV. Hallo, komm rein	30
V. Wer fragt, führt.....	32

REFLEXIVE METHODEN 34

II. Toleranzgrenze	34
II. Die Fall-Lupe: diskursive Abrüstung.....	38

Anmerkung: Mehrere Methoden sind nach Absprache mit den Herausgeber*innen und mit Anpassungen dem folgenden Titel entnommen: Behrens, R., Besand, A. & Breuer, S. (2021). Politische Bildung in reaktionären Zeiten: Plädoyer für eine standhafte Schule. Wochenschau Verlag. Die Fall-Lupe ist im Modellprojekt Starke Lehrer*innen – starke Schüler*innen in Brandenburg von Udo Dannemann und Eric Angermann entwickelt worden, vgl. <https://www.uni-potsdam.de/de/politische-bildung/1/modellprojekt-starke-lehrerinnen-starke-schuelerinnen-in-brandenburg/die-fall-lupe>

DIREKTE METHODEN

I. DER ENTSCHEIDUNGSBAUM FÜR GESPRÄCHE

Herausfordernde Situationen stellen sich in pädagogischen Kontexten meist nicht nur als emotional und kognitiv, sondern auch als kommunikativ schwierig dar. Zu einem gelingenden Gespräch gehören bekanntlich immer mindestens zwei Seiten. Insofern hängt das fruchtbare Gestalten von Kommunikation nie nur von Pädagog*innen allein ab. Sie tragen aber in ihrer Rolle als Dozierende eine besondere Verantwortung dafür, dass die Gesprächsbedingungen aus professioneller Perspektive optimal gestaltet werden. Für solche Situationen hat Detlef Kölln den sogenannten Entscheidungsbaum für Gespräche entwickelt (Kölln, 2014; 2001, S.1ff).

In der Praxis kann mitunter beobachtet werden, wie schwierig es ist, konflikthafte Gespräche zu gestalten, unabhängig davon, ob es sich um Gespräche mit Studierenden, Kolleg*innen oder Vorgesetzten handelt. Das Problem besteht zumeist darin, dass zu viele verschiedene Kommunikationspfade gleichzeitig eröffnet werden und viele davon im „Nirgendwo“ enden. Kölln verweist zudem auf die häufig übertriebene Erwartung, dass Haltungs- oder Verhaltensänderungen während oder direkt im Anschluss an pädagogische Gespräche erfolgen (vgl. Kölln, 2001, S. 12). Der von Kölln entwickelte Entscheidungsbaum ist geeignet, solche Sackgassen zu vermeiden. Er unterstützt Klarheit und Zielorientierung in der Vorbereitung sowie Stringenz in der Durchführung von Gesprächen (vgl. ebd., 2001, S. 2).

Das Grundelement hierfür heißt „Entscheidung“ oder vielmehr im Plural „Entscheidungen“. Primär geht es z. B. um die Frage, was in einem bestimmten Gespräch Raum und was vielleicht keinen Raum mehr erhalten kann bzw. wofür ein weiteres oder anderes Gesprächssetting notwendig wäre.

Wie ist der Entscheidungsbaum zu nutzen?

Der erste Schritt der Gesprächsplanung besteht darin, danach zu fragen, wessen Anliegen dem Gespräch zugrunde liegt. Durch diese Frage wird sichtbar, auf welcher Seite ein größerer Veränderungs- bzw. Problemdruck liegt (vgl. ebd., S. 11). Ein Thema lässt sich zwar nicht immer zweifelsfrei der Dualität von „mein Anliegen/Problem“ und „fremdes Anliegen/Problem“ zuordnen. Für die konkrete Gesprächsführung ist es aber meist notwendig, sich auf eine Seite zu konzentrieren oder diese strikt getrennt voneinander ablaufen zu lassen, um die Steuerung des Gesprächs nicht aus dem Auge zu verlieren. Geht es um ein eigenes Anliegen, sollte man dieses möglichst klar benennen können.

BEISPIEL | Anliegen festlegen

„Ich möchte, dass Sie sexistisch konnotierte Äußerungen in meinem Seminar unterlassen.“

Im zweiten Schritt gilt es zu klären, in welcher Personenkonstellation das Gespräch stattfinden soll. Soll ein Vieraugengespräch mit dem*der betreffenden Student*in geführt werden – oder doch in einem größeren Rahmen?

Im dritten Schritt ist zu überlegen, wie das eigene Anliegen formuliert werden kann. In einem Gespräch, das später zustande kommt, ist es essentiell, dass die Botschaft zum eigenen Anliegen zweifelsfrei und klar geäußert, bzw. die Gesprächsführung so gewählt wird, dass der eigene Standpunkt klar und die Erwartung/Vorgabe eindeutig ausgesprochen wird.

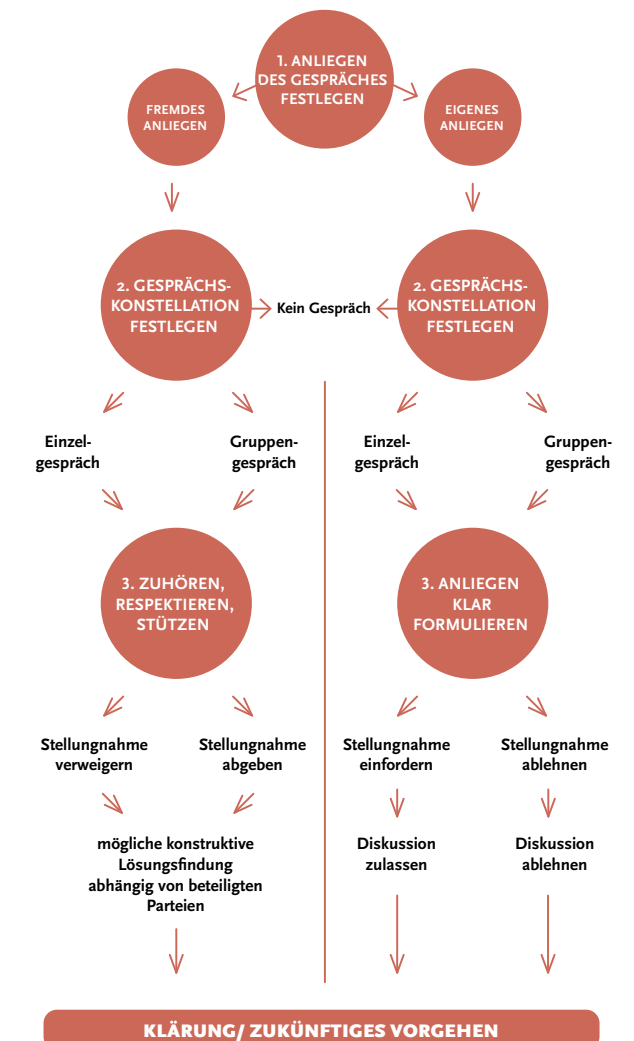
Der vierte und fünfte Schritt betrifft die Frage, ob dazu eingeladen oder aufgefordert werden soll, die/das eigene Botschaft/Anliegen/Entscheidung zu kommentieren bzw. sie zu diskutieren. Im genannten Beispiel könnte es sein, dass die*der Dozierende nach-

fragen möchte, ob die Forderung, die abwertende Verwendung sexistischer Äußerungen zu unterlassen, im Gespräch verstanden wurde. Darüber hinaus möchte sie aber keine Diskussion zum Gegenstand zulassen, die die Äußerungen relativieren. In anderen Fällen kann es aber auch notwendig sein, die konkrete Ausgestaltung von gemeinsamen Schritten oder Lösungen mit weiteren Akteur*innen wie Gleichstellungsbeauftragten zu entwickeln. In einem letzten Schritt sind dann im Idealfall Absprachen und Vorgehensweisen festzuhalten, auf die man sich einigt.

Geht es eher um **fremde Anliegen**, sieht der Ablauf zwar auf den ersten Blick gleich aus, es gibt aber wichtige Unterschiede: Denn in diesem Fall ist die Frage, ob ein Gespräch überhaupt zustande kommt, mit wem es geführt wird, und wie intensiv/detailliert die Information zum Anliegen erfolgen. Ob eine Diskussion oder Stellungnahme oder konkrete Hilfe gewollt wird, ist in diesem Fall vom Gegenüber und seinen Entscheidungen bzw. Signalen abhängig. In einem solchen Gespräch geht es dann vor allem darum, Grenzen, Entscheidungen, aber auch Verantwortungsbereiche des Gegenübers zu achten. Die Gesprächshaltungen sollen hier im Besonderen von Kongruenz (Authentizität) und Empathie geprägt sein (vgl. ebd., S. 16f.). Auch die Frage, ob konkrete Lösungsansätze erarbeitet werden sollen, hängt vom „Auftrag“ (aber natürlich auch vom eigenen Willen) ab. Möglicherweise ergeben sich aus einem solchen Gespräch aber auch eigene Anliegen, die dann gesondert bearbeitet werden müssen.

Auch wenn der Entscheidungsbaum für Gespräche hier in einer klaren Schrittfolge dargestellt wurde, muss sich dieses Schema natürlich dem tatsächlichen Gesprächsfluss bzw. der sozialen Situation anpassen, um nicht künstlich und rein technisch zu wirken. Sie sollten auch damit rechnen, dass ein in dieser Weise strukturiertes und regelgeleitetes Vorgehen emotionale Reaktionen auf der Gegenseite auslösen kann.

ENTSCHEIDUNGSBAUM FÜR GESPRÄCHE



Allerdings vermittelt die Orientierung an der Schrittfolge Sicherheit und hilft, die eigentliche Intention des Gesprächs nicht aus dem Blick zu verlieren. So lässt sich das Gespräch dann beispielsweise auch mit einem verbalen Hinweis auf das eigene Anliegen zurückführen (z.B. „Ich möchte und werde hier nicht darüber diskutieren, ob der Ausspruch s.o. sexistisch ist.“). Zusammenfassend lassen sich Gesprächsformen idealtypisch einordnen, je nachdem, ob eher eigene Anliegen im Vordergrund stehen oder fremde Anliegen bearbeitet werden (vgl. ebd., S. 19).

II. DAS ARGUMENTATIONSDREIECK

Viele Unsicherheiten im Umgang mit menschenfeindlichen Aussagen oder Stammtischparolen entstehen daraus, dass sie sich spontan ereignen und eine unmittelbare Reaktion nötig machen. In der Regel besteht keine Möglichkeit, länger über das Argument des Gegenübers oder die eigene Antwort nachzudenken – es bedarf einer Ad-hoc-Reaktion. Mit dem Argumentationsdreieck existiert ein Instrument, das entweder in der direkten Situation oder in der reflexiven Nachbereitung eine schnelle Unterstützung bietet und damit Ad-hoc-Reaktionen auch vorbereiten und trainieren kann.

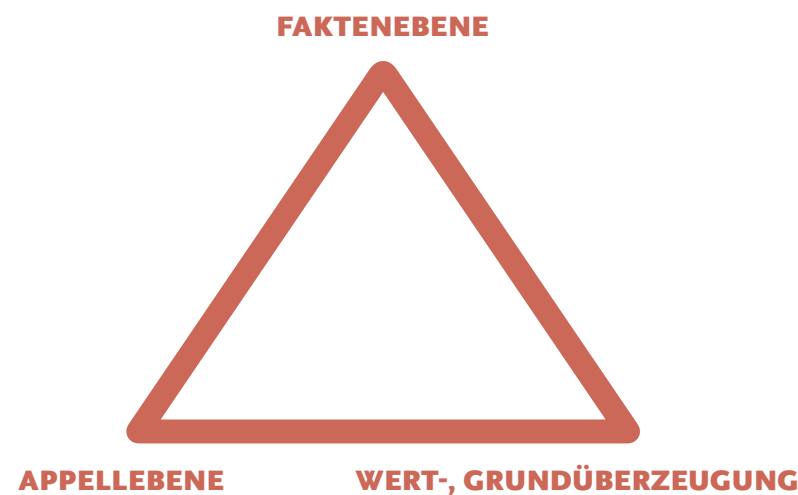


Abbildung nach: Behrens et al., 2021, S. 301.

1. Eine Faktenebene:

Sie betrachtet die empirischen Hintergründe der Aussage. Auf welcher Faktenbasis wird eine Aussage getroffen? Welche Informationen werden in der Situation genutzt, sind sie korrekt? Welche fehlen vielleicht?

2. Eine Appellebene:

Sie beschreibt, was die Aussage bei anderen Menschen bezwecken soll. Aus welchem Grund wird sie getätigt bzw. wozu ruft sie explizit oder implizit auf?

3. Eine Ebene der Grundüberzeugung (Motiv):

Sie beinhaltet die Wertvorstellungen, die in einer Aussage zum Tragen kommen.

BEISPIEL

„Die eigenen Leute verhungern auf der Straße und den Flüchtlingen wird alles auf dem Silbertablett serviert.“

Analyse der Faktenebene:

- Asylsuchende bekommen höhere/bessere Zuwendungen als deutsche Hilfsbedürftige.
- Asylsuchende werden proaktiv mit allem versorgt, während es für deutsche Hilfsbedürftige keinerlei Initiativen gibt.

Analyse der Grundüberzeugungen:

- Ungleichwertigkeit: Bedürftige Deutsche müssten mehr bekommen, Asylsuchende weniger/gar nichts.

Appellebene:

- Lesart 1: „Kümmert euch mehr/auch um deutsche Hilfsbedürftige!“
- Lesart 2: „Stellt die Hilfe und Versorgung für Asylsuchende ein!“

Strukturierung Faktenebene – Falsche Informationen dekonstruieren:

- Konkrete finanzielle Ausstattung liegt bei Asylsuchenden unter den Grundsicherungsleistungen zum Teil werden auch Anteile wie Mieten oder Verpflegung einbehalten und stehen nur als Sachleistung in Gemeinschaftsunterkünften zur Verfügung.

Strukturierung der Grundüberzeugung:

- Hilfsbedürftigkeit: Bei der Frage der Sicherung des minimalen Lebensunterhalts dürfen keine Abstriche gemacht werden.
- Gleichwertigkeit: Keine Diskriminierung aufgrund von Herkunft und Geschlecht.

Strukturierung der Appell-Ebene:

- Versorgung von Geflüchteten ist eine humanitäre Pflicht.

Es ist nicht notwendig, in einer Replik auf eine Aussage immer alle Ecken des Dreiecks auch kommunikativ in die Antwort zu integrieren. Man kann sich beispielsweise auch auf die implizite (vielleicht klar abzulehnende) Abwertungshaltung konzentrieren. In anderen Fällen beschränkt man sich darauf, die Informationslage zu prüfen. Die drei Ecken des Dreiecks bieten aber einen schnellen Einstieg, um sich zu orientieren, und stehen immer zur Argumentation zur Verfügung.

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

III. DIE 5-SATZ-TECHNIK

Während das Argumentationsdreieck insbesondere auf einer analytisch-inhaltlichen Ebene ansetzt, ist die sogenannte 5-Satz-Technik eher ein rhetorisches Mittel (vgl. Thiele, 1991). Für einen überzeugenden Auftritt in Gesprächs- oder Konfrontationssituationen kann mit dieser Hilfe die eigene Argumentation zielführend gestaltet und strukturiert werden. Der Technik liegt folgendes Schema zugrunde (vgl. ebd.):

- Benennung des eigenen Standpunktes, 1. Satz
- Argument, 2. Satz
- Beispiel zur Veranschaulichung oder zweites Argument, 3. Satz
- Fazit/Schlussfolgerung, 4. Satz
- Appell, 5. Satz

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, DEM ENTGEGENTRETEN WERDEN SOLLTE:

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

Standpunkt, Satz 1:

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

Erstes Argument, Satz 2:

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

Beispiel bzw. Zweites Argument, Satz 3:

„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.“

Fazit, Satz 4:

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

Appell, Satz 5:

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

IV. HALLO, KOMM REIN

Ziele der Methode:

Die folgende 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.

Ablauf:

In konflikträchtiger Kommunikation besteht stets die Gefahr des Diskursabbruchs, der zur Bildung unversöhnlicher Lager und zur Entstehung argumentativer Echokammern führen kann. Viele radikalisierte Positionen streben eine solche Polarisierung sogar dezidiert an, da sie aufgrund der häufig schwachen Faktenlage an einer nüchternen Auseinandersetzung und abwägenden Meinungsbildung gar nicht interessiert sind. Um der unterdrückten Sachebene im Diskurs Geltung zu verschaffen, muss folglich die Beziehungsebene vor der konfrontativen Lagerbildung geschützt werden.

Das kann dadurch geschehen, 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.

Sich diesem „zwanglosen Zwang“ des positiven Beziehungsangebotes zu entziehen, ist deutlich schwerer, als es auf den ersten Blick scheinen mag, erst recht, wenn das Angebot in einem unerwarteten Moment unterbreitet wird.

Hinweise zum Einsatz der Methode

Richtig eingesetzt kann „Hallo, komm rein“ eine überraschend effiziente Art sein, konfrontative Situationen aufzulösen und im Diskurs das Heft in der Hand zu behalten. Damit dies wirklich gelingt, muss das positive Beziehungsangebot wirklich ernst gemeint sein. Fühlen sich die Störenden veralbert statt verstanden, kann das die Konfrontation sogar anheizen, statt sie abzukühlen. Aus diesem Grund ist es enorm wichtig, die positiven Beziehungsangebote nicht nur vorzutauschen, sondern persönlich zu erleben. Dafür hat es sich bewährt, sich im kommunikativen Gegenüber gezielt Aspekte (im Aussehen, im Auftreten, im Charakter etc.) zu suchen, zu denen man persönlich eine positive Einstellung entwickeln kann, und sich diese gezielt vor Augen zu führen. In der Regel kommen solche positiven Einstellungen beim kommunikativen Gegenüber an und schaffen unwillkürliche Verbindlichkeit, der man sich schwer entziehen kann. Zu bedenken ist, dass die Unversehrtheit aller Beteiligten höchste Priorität genießt. Sollte dies auf Seiten der Teilnehmer*innen oder Dozierenden zu einem Zeitpunkt gefährdet sein, sollte die Methode nicht zur Anwendung kommen.

BEISPIEL

Eine Gruppe politisch radikaler Aktivist*innen „stürmt“ unangekündigt den Seminarraum und versucht, die Kommunikation an sich zu reißen, indem sie Parolen skandiert, Banner präsentiert und den Fortgang des Seminars stört.

Statt die Konfrontation anzunehmen, ggf. mit Hausverweis oder Sicherheitsdienst zu drohen und damit erwartbar zu handeln, nutzt die Hochschullehrkraft die erste sich bietende Gelegenheit, um die Einladung auszusprechen, das vorgebrachte Anliegen genauer zu erläutern. Dazu behandelt sie die Gruppe, als seien es willkommene Gäste, zeigt Interesse am Thema, bietet Sitzgelegenheiten an und fordert die Wortführer*innen auf, ihr Anliegen detailliert vorzubringen.

Im weiteren Verlauf des Gesprächs, das nun schon deutlich geordneter ablaufen dürfte, können konkrete Rückfragen gestellt, Argumente vorgebracht und Positionen ausgehandelt werden, wobei die Hochschullehrkraft genau darauf achtet, auf der Sachebene der eigenen Position treu zu bleiben, aber die Beziehungsebene davon als gänzlich unberührt zu betrachten – gerade so, als diskutiere man mit einem guten Freund über Geschmacksfragen.

Indem die Eindringlinge von der Verbindlichkeit der Beziehungspflege überrascht werden, fällt es ihnen zunehmend schwer, ihren konfrontativen Kurs aufrecht zu erhalten, sodass sie sich voraussichtlich bei sich bietender Gelegenheit zurückziehen. Die Hochschullehrkraft nutzt das Ende der Störung, um die Thematik auch im Seminar abzuschließen, indem sie die regulären Seminar Teilnehmer*innen zur gemeinsamen Fortführung der Diskussion anregt.

V. WER FRAGT, FÜHRT

Ziel der Methode

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.

Ablauf

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.), hinterfragt diese Methode die vom kommunikativen Gegenüber vorgebrachten Behauptungen, Argumente und Beispiele. Auch offenkundig falsche Aussagen werden dabei nicht mit Widerlegungsversuchen beantwortet, sondern ausschließlich mit Fragen auf die Probe gestellt. Als Reaktion auf gegebene Antworten sind sowohl vertiefende Nachfragen als auch thematische Wechsel zurück zu einem vorherigen Thema möglich. 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.

Hinweise zum Einsatz der Methode

Gerade im Hochschulkontext bietet die Methode „Wer fragt, führt“ große Vorteile, weil es die allgemein anerkannte Aufgabe von Forschung und Lehre ist, den Tatsachen auf den Grund zu gehen. Aus diesem Grund lassen sich konkretisierende Rückfragen, nach Fakten nach Quellen für diese Fakten und nach der Glaubwürdigkeit dieser Quellen im akademischen Kontext schwer zurückweisen. Indem man sich gleichzeitig offen und interessiert zeigt, bleibt auch die Beziehungsebene gewahrt (siehe Methode „Hallo, komm rein“) und das kommunikative Gegenüber sieht sich verpflichtet, die Grundlagen seiner Auffassung offen zu legen, was in der Regel zu einer raschen Enttarnung einer höchst dürftigen Sach- und Datenlage führt.

Wie bei „Hallo, komm rein“ ist es für „Wer fragt, führt“ erforderlich, an der Auffassung des kommunikativen Gegenübers echtes Interesse zu haben. 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.

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 der 60er Jahre für Sie noch dazu? Und die polnischen Gastarbeiter Anfang des 20. Jahrhunderts auch?“
- „Wie viele Ausländer würden Sie für akzeptabel halten?“
- „Wendet sich Ihr Protest auch gegen Griechen, Italiener und Inder, die in unseren Städten Restaurants betreiben?“ etc.

REFLEXIVE METHODEN

Im Folgenden sind Methoden aufgelistet, mit denen zurückliegende Situationen analysiert werden können, um in Zukunft besser zu reagieren oder um eine längerfristige Handlungsstrategie zu entwickeln.

I. TOLERANZGRENZE

Mit der Toleranzgrenze wird im Folgenden ein Reflexions-Tool vorgestellt, mit dem eine schnelle und fallbezogene Kommunikation initiiert werden kann. Sie kann dabei helfen, unterschiedliche bzw. stark kontroverse Standpunkte sichtbar und bearbeitbar zu machen. In den Mittelpunkt der Betrachtung werden persönliche Erlebnisse und Erfahrungen gerückt und einer (kollegialen) Reflexion zugänglich gemacht. Die Toleranzgrenze kann z. B. in einem vertraulichen Kreis unter Kolleg*innen bzw. Lehrenden durchgeführt werden; je nach Kontext kann sie auch in einem Seminar angewendet werden. An Material benötigen Sie Moderationskarten, Stifte sowie ein Seil oder Kreppband.

PHASE 1: Einführung der Methode

Die Methode beginnt mit einer Erläuterung des Arbeitsauftrags. Dabei werden die Teilnehmenden aufgefordert, an Situationen in ihrer wissenschaftlichen und pädagogischen Laufbahn zu denken, in denen sie mit Ungleichwertigkeitsvorstellungen (u.a.: menschenfeindliche, rassistische, geschichtsrevisionistische o. ä. Äußerungen oder Verhalten) konfrontiert waren bzw. entsprechende Situationen beobachtet haben. Wichtig dabei ist, dass es sich um Situationen handelt, in denen eine eigene Handlungsunsicherheit bestand. Im Anschluss werden Moderationskarten und Stifte verteilt. Die Teilnehmenden werden gebeten, ihre Fälle auf den Karten zu verschriftlichen. Dazu bekommen sie ca. 10 Minuten Zeit. Da im weiteren Verlauf der Methode die Fälle den anderen Teilnehmenden vorgestellt werden sollen, ist es an dieser Stelle wichtig, die Teilnehmenden darauf hinzuweisen, dass das gesamte Setting ein Vertrauensraum ist – eingebrachte Fälle oder die Kommunikation darüber dürfen diesen nicht verlassen.

Wichtige Hinweise zum Ablauf:

- Die Teilnehmenden können mehrere Fälle einbringen. Pro Moderationskarte darf nur ein Fall festgehalten werden.
- Die Fälle müssen so konkret, aber auch so knapp wie möglich beschrieben sein.
- Es geht nur um die Darstellung der erlebten/beobachteten Situation. Begründungen oder Beschreibungen von Handeln oder Nicht-Handeln werden nicht in die Beschreibung des Falls miteinbezogen.
- Für die bessere Nachvollziehbarkeit müssen die Fälle kurz, prägnant (möglichst ein Stichpunkt) und gut lesbar auf den Karten festgehalten werden.
- Sollte den Teilnehmenden die Bearbeitung der Fragestellung schwerfallen, kann die Beschränkung auf die pädagogische Laufbahn aufgehoben werden.

PHASE 2: Vorstellung der Fälle

Die Teilnehmenden präsentieren der Reihe nach ihre Fälle. Die Moderation achtet darauf, dass die Fallbeschreibungen so konkret wie möglich erfolgen, aber nicht über die Situationsbeschreibung hinausgehen. Fallbewertungen, Lösungsschilderungen oder -Einschätzungen sind an dieser Stelle nicht gefragt.

Bei großen Runden kann es erforderlich sein, dass die Zahl der Fälle reduziert werden muss. So können Teilnehmende, die mehrere Fälle einbringen, gebeten werden, sich für den für sie dringenden Fall zu entscheiden.

PHASE 3: Einordnung der Fälle

Nach der Präsentation der Fälle wird durch die Moderation eine sichtbare Linie im Raum – die Toleranzgrenze – gezogen (Seil, Kreppband o. Ä.). Sie bittet die Teilnehmenden, einen Kreis darum zu bilden. Für alle Teilnehmenden sichtbar teilt die Moderation die Seiten der Grenze in die Pole „tolerierbar“ und „nicht tolerierbar“ ein. Danach werden die Teilnehmenden aufgefordert, die eigenen Fälle einzuordnen. Dies muss ohne Kommentierung seitens der Teilnehmenden erfolgen.

PHASE 4: Stille Diskussion

Die Moderation fordert die Teilnehmenden nun auf, die Fälle der anderen Teilnehmenden in den Blick zu nehmen und dabei zu schauen, welche Karten aus ihrer Sicht nicht am richtigen Platz liegen. Für diese Phase gelten folgende Regeln:

- Falls eine Karte „unpassend“ liegt, darf sie verschoben werden.
- Bereits verschobene Fallkarten dürfen beliebig oft wieder verschoben werden.
- Es darf nicht gesprochen werden. Während des Schiebeprozesses beobachtet die Moderation, welche Fälle besonders häufig verschoben werden, und markiert diese gegebenenfalls.

Wichtige Hinweise zum Ablauf:

- Zu Beginn sollte konsequent daran erinnert werden, dass das Verschieben der Karten still stattfindet. Im Laufe der Phase kann es aber sein, dass sich der Drang zur Diskussion stetig verstärkt und sich die Teilnehmenden kaum zurückhalten können. Diese Zeitpunkte eignen sich gut für einen Übergang in die sich anschließende Diskussions-Phase.
- Gelegentlich haben Teilnehmende ein Problem, den Begriff der Toleranz fassen zu können. Diese Kontingenz sowie die daraus entstehende Unsicherheit bei den Teilnehmenden ist durchaus gewollt und kann für die späteren Verständigungsprozesse zwischen den Teilnehmenden auch fruchtbar sein. Dennoch kann es in Gruppen aus diesem Grund passieren, dass die „stille Diskussion“ nicht in die Gänge kommt. Als Impuls kann an solchen Stellen auf die Etymologie des Wortes verwiesen werden. Das lateinische *tolerare* umfasst Bedeutungen wie: erdulden, ertragen, aushalten.
- Sollte sich insgesamt nur ein schleppender stiller Diskussionsprozess entwickeln, weil sich die Teilnehmer*innen scheinbar einig sind oder Scheu haben, die Karten der Kolleg*innen zu verschieben, kann man auch eigene vorbereitete Fälle nachträglich in die stille Diskussion einbringen. Diese sollten dann natürlich von ihrer Anlage kontrovers sein.

PHASE 5: Diskussion besonders kontroverser Fälle

Die Phase der Diskussion kann auf unterschiedliche Art und Weise eingeleitet werden:

- In einigen Fällen kann es, wie oben schon erwähnt, dazu kommen, dass die Phase der „stillen Diskussion“ fließend den Übergang zur offenen Diskussion findet, indem die Moderation nach einiger Zeit auf intervenierende Hinweise bezüglich der „Nicht-Sprechen“-Regel verzichtet.
- In anderen Fällen kann die Moderation bei „Abflauen“ des Schiebeprozesses mit gezielten Fragen zu oft verschobenen Karten Gesprächsimpulse liefern und die Diskussion eröffnen.

PHASE 6: Meta-Reflexion und Abschluss der Methode

In einem passenden Moment (z.B.: Abflachen der Diskussion, Diskussionsbeiträge werden redundant) bittet die Moderation die Teilnehmenden, die Diskussion zu unterbrechen und sich einen Schritt aus dem Kreis herauszubewegen. Im nächsten Schritt stößt die Moderation eine Reflexion über den gerade erlebten Prozess an, indem sie die Teilnehmenden bittet, diesen zu beschreiben. Die Moderation kann hier unterstützen, indem sie Sichtweisen vom Standpunkt ihrer externen Beobachtung anbietet:

Ausgehend von einer solchen Reflexion können dann weitere Schritte für die inhaltliche Vertiefung oder weitere kollegiale Beschäftigung mit dem Themenbereich abgeleitet werden.

Hinweise zur Anwendung

Die Methode entwickelt eine hohe Dynamik und die Teilnehmenden steigen in der Regel sehr schnell in Diskussions- und Austauschprozesse ein, die oft auch hochkontrovers verlaufen. Die Methode ist auch deshalb gut für den Einsatz unter Kolleg*innen, da gerade in diesem Kontext ein dynamischer Einstieg wichtig ist, weil oft Zeit und grundlegende Kommunikationsbereitschaft fehlen, um konflikthafte Zustände oder Ereignisse grundlegend zu besprechen. Die Methode kann einerseits dabei unterstützen, ein Bewusstsein über divergierende Perspektiven unter Kolleg*innen oder im Seminar zu entwickeln. Zum anderen kann sie auch dazu beitragen, stillschweigende Annahmen und Konsense aufzubrechen („Das ist doch klar, dass man da so handelt“). Sie bietet daher weniger einen Zugang zur Harmonisierung oder Klärung von Konflikten, sondern vielmehr die Möglichkeit, Konflikt- und „Bruchlinien“ aufzudecken und überhaupt bearbeitbar zu machen. Die Methode eröffnet so Optionen, sich mit eigenen Handlungsgrundsätzen und Überzeugungen auseinanderzusetzen und diese zu hinterfragen.

Für die Durchführung der Methode ist ein kommunikativer Schutzraum unabdingbar. Mitunter kann es hilfreich sein, die Fallkarten nach Beendigung der Methode gemeinsam zu vernichten, um den Teilnehmenden eine Distanzierung zu ermöglichen und einen Verbleib der Informationen im Kreis der Teilnehmenden zu unterstreichen. Des Weiteren ist auch darauf zu achten, dass im Teilnehmendenfeld immer auch Betroffene anwesend sein können.

II. DIE FALL-LUPE: DISKURSIVE ABRÜSTUNG

Die Fall-Lupe ist ein pädagogischer Zugang, mit dem die Ursachen für antidemokratische Handlungen oder Äußerungen analysiert werden können. Die Analyse bildet anschließend die Basis für eine langfristig gedachte aufklärerische Intervention als Strategie gegen antidemokratische Tendenzen. Hierbei wird an das Grundverständnis angeknüpft, dass diesen nur entgegengewirkt werden kann, wenn individuelle und gesellschaftliche Ursachen thematisiert, diskutiert und irritiert werden – sofern die geäußerten Positionen nicht auf einem weitgehend geschlossenen autoritären Weltbild beruhen. Die Methode ist besonders für ein überlegtes Vorgehen nach antidemokratischen Vorfällen geeignet, auf die kurz- wie langfristig reagiert werden muss.

PHASE I: Setting und Einordnung

Zunächst wird ein Fall genauer untersucht: Was war die konkrete Aussage? Welche Situation und welche Rahmenbedingungen lagen vor? Wer war wie beteiligt? Was war die besondere Herausforderung im Umgang mit dem Geschehen? Lagen Diskriminierungen vor, und wenn ja, welche?

PHASE II: Ursachenanalyse

Hinter einer antidemokratischen Position oder Einstellung stecken unterschiedliche individuelle und gesellschaftliche Ursachen. Zunächst werden mögliche Gründe gesammelt, die für den Fall eine Rolle spielen könnten. Welche sozioökonomischen Ursachen, welche Aspekte der Sozialisierung, welche zeithistorischen Entwicklungen können sich im Fall abbilden? Hier kann auf eigenes Vorwissen zurückgegriffen werden; eventuell sind für die Analyse weitere Recherchen nach wissenschaftlichen Erkenntnissen notwendig.

PHASE III: Zielsetzung und Handlungsempfehlung

Aus der Analyse heraus wird erarbeitet, welche Schritte und damit verbundene Ziele anstehen: Welche kurzfristigen Ziele kann ich in der Situation verfolgen? Welche langfristigen Ziele können sich aus dem Fall und seiner Analyse ergeben? Am Ende wird eine konkrete Handlungsempfehlung festgelegt, die das weitere Vorgehen fundiert.

Hinweise zur Anwendung

Mit dem Zugang verbunden ist das Ziel einer diskursiven Abrüstung. Öffentliche Diskurse dürfen nicht aus-, sondern müssen einschließen! Keineswegs sollten akademisch geprägte Kosmopolit*innen ihre moralischen Werte und kulturellen Errungenschaften aufgeben, sondern vielmehr an ihrer „Hybris“ arbeiten (Breuer, 2019). Es ist notwendig, miteinander im Gespräch zu bleiben, auch wenn man die Werteposition des Gegenübers für falsch hält. Wenn aus Wertegegner*innen sofort Feinde werden, verhärtet dies die zumindest gefühlte Polarisierung in der Gesellschaft, in der gemeinsame Debattenräume rar werden. Zu beachten ist: Wenn hinter einer antidemokratischen Position bereits eine verfestigte Einstellung liegt, ist ein diskursiver Zugang der Aufklärung nicht mehr möglich.

Mögliche Bezugspunkte, damit Ursachen hinter antidemokratischen Tendenzen erfragt werden können, sind:

- **Verteilungskampf:** Welche ökonomischen Ursachen liegen einer Aussage zu Grunde?
- **Kulturkonflikt:** Welche kulturellen Wertvorstellungen führen zu Irritationen/ Unsicherheiten?
- **Repräsentationskrise:** Welche Rolle spielt gesellschaftliche Anerkennung für antidemokratische Tendenzen (bspw. Stadt/Land), wie ist das Verhältnis zu politischen Institutionen?
- **Sozialisierung:** Welche Sozialisationserfahrungen führen zu einer Entwicklung oder Verstärkung von antidemokratischen Tendenzen?
- **Zeithistorische Ursachen:** Welche früheren Ereignisse und gesellschaftlichen Strukturen können bei antidemokratischen Tendenzen, die sich heute zeigen, eine Rolle spielen?

DIE FALL-LUPE SCHRITT FÜR SCHRITT:

SCHRITTE	ZENTRALE FRAGEN ZUR ENTWICKLUNG EINER HANDLUNGSSTRATEGIE
Setting	Was sind die Rahmenbedingungen des Falls?
	Welche Personengruppen sind in den Fall involviert?
Einordnung	Welche antidemokratischen Positionen und Einstellungen wurde(n) im Fall geäußert?
Ursachenanalyse	Welche individuellen Ursachen stecken hinter dem Fall?
	Welche gesellschaftlichen Ursachen liegen dem Fall zugrunde?
Zielsetzung	Welche kurzfristigen Ziele kann ich in der Situation verfolgen?
	Welche langfristigen Ziele können sich aus dem Fall und ihrer Analyse ergeben?

3. Teil Handlungsempfehlungen zur pädagogischen Intervention und Reflexion

UNIVERSITÄT POTSDAM

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 HGP, des Wachschutzes und/oder die Polizei.
Beratungsstellen an der Universität Potsdam	www.uni-potsdam.de/diskriminierungsfreie-hochschule/beratung-und-unterstuetzung/beratungsangebote-an-der-universitaet-potsdam	Spezialisierte Diskriminierungs- fragen 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-)Stal- king	E-MAIL beschwerdestelle @uni-potsdam.de ADRESSE Koordinationsbüro für Chancengleichheit Am Neuen Palais 10 Haus 6 14469, Potsdam	Termin nach Vereinbarung per Mail	Keine parteiliche Antidiskriminierungsberatung, sondern Aufnahme und Sachverhaltsprüfung von Beschwerden auf Grundlage der Antidiskriminierungs- richtlinie der UP und des AGG..
AG gegen Rechtsextremismus	https://www.uni-potsdam.de/de/senat/kommissionen-des-senats/ag-gegen-rechtsextremismus	Rechts- extremismus	ag-gegen-rex @uni-potsdam.de		
Externe Beratungsstellen; Empfohlen durch die UP Dopplungen mit unteren Einträgen möglich	https://www.uni-potsdam.de/de/diskriminierungsfreie-hochschule/beratung-und-unterstuetzung/externe-beratungsstellen				Liste von externen Beratungsstellen für verschiedene spezielle Diskriminierungsfälle/ und -arten

STADT POTSDAM

NAME	INTERNETSEITE	ZUSTÄNDIGKEIT	KONTAKT	ÖFFNUNGSZEITEN	WEITERE INFORMATIONEN
Polizeihauptmeister Harry Wenzel		Universität Potsdam	TELEFONNUMMER 0331/ 5508 1044 E-MAIL harry.wenzel@ polizei.brandenburg.de ADRESSE Henning-von-Tresckow- Straße 9–13, 14467 Potsdam	8:00–16:00 Uhr	Die Mitarbeiter*innen nehmen den Sachverhalt entgegen und informieren je nach Tag und Uhrzeit die Mitarbeiter*innen des HGP, des Wachschutzes und/oder die Polizei.
Hauptwache der Polizei	https://polizei.brandenburg.de/standorte_und_erreichbarkeiten/id/66353	Stadt Potsdam	TELEFONNUMMER 0331/5508 -1224 oder 0331/5508 -1225 E-MAIL harry.wenzel@ polizei.brandenburg.de ADRESSE Henning-von-Tresckow-Straße 9–13, 14467 Potsdam	16:01–7:59 Uhr	Selbes Kontaktverfahren wie mit Herrn Wenzel. Bitte erst nach 16 Uhr und vor 8 Uhr diesen Kontakt nutzen!

LAND BRANDENBURG

NAME	INTERNETSEITE	ZUSTÄNDIGKEIT	KONTAKT	ÖFFNUNGSZEITEN	WEITERE INFROMATIONEN
Mobiles Beratungsteam Brandenburg	https://www.gemeinwesenberatung-demos.de/mobile-beratungsteams/	Brandenburg an der Havel/ Havelland/ Potsdam/ Potsdam-Mittelmark	TELEFONNUMMER 0331 58 10 7676 E-MAIL mbt-potsdam@big-demos.de ADRESSE Großbeerenstr. 62, 14482 Potsdam		
Antidiskriminierungs-beratung Brandenburg für Betroffene rassistischer Diskriminierung und deren Angehöriger	https://www.antidiskriminierungsberatung-brandenburg.de/homeseite/		TELEFONNUMMER 0331 58 10 7676 E-MAIL antidiskriminierung@opferperspektive.de ADRESSE Rudolf-Breitscheid-Str. 164, 14482 Potsdam		
Landesstelle für Chancengleichheit und Antidiskriminierung	https://msgiv.brandenburg.de/msgiv/de/ministerium/landesantidiskriminierungsstelle/#	Diskriminierungsfälle durch öffentliche Verwaltung	TELEFONNUMMER 0331 866-5181 E-MAIL gudrun.lange@msgiv.brandenburg.de ADRESSE Referat 16 Breitscheid-Str. 164, 14482, Potsdam		
Opferperspektive – Solidarisch gegen Rassismus, Diskriminierung und rechte Gewalt e.V. Beratung für Betroffene rechter Gewalt	https://www.opferperspektive.de/home	Rechte, rassistische und antisemitische Gewalt	TELEFONNUMMER 0331 817 00 00 E-MAIL online@opferperspektive.de ADRESSE Rudolf-Breitscheid-Str. 164, 14482 Potsdam	24/7	
Fachstelle Antisemitismus Brandenburg	https://antisemitismus.uwazi.io/en/page/ezsj66ho42r/meldeformular-fab	antisemitische Gewalt	TELEFONNUMMER 0331 581 112 59 E-MAIL fachstelle.antisemitismus@kiga-brandenburg.org ADRESSE Postfach 60 06 08, 14406 Potsdam	24/7	Meldung über ein Kontaktformular auf der Website!

ÜBERREGIONAL

NAME	INTERNETSEITE	ZUSTÄNDIGKEIW	KONTAKT	ÖFFNUNGSZEITEN	WEITERE INFROMATIONEN
Kompetenznetzwerk Rechtsextremismus Prävention (KompRex)	https://infoportal.komprex.de/search			24/7	Suchmaschine für Beratungs-, Bildungs- und Präventionsstellen aus der Zivilgesellschaft in ganz Deutschland.
Bundesweite Meldestelle Antifeminismus	https://antifeminismus-melden.de/	Sexistische, frauenfeindliche, FLINTA-feindliche, queer-feindliche Delikte & Straftaten	TELEFONNUMMER 030 240 886 10 E-MAIL antifeminismus@amadeu-antonio-stiftung.de oder info@amadeu-antonio-stiftung.de ADRESSE Novalisstraße 12, 10115 Berlin	24/7	Meldung über ein Kontaktformular auf der Website!
Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) Diskriminierung im privaten Bereich	https://www.antidiskriminierungsstelle.de		TELEFONNUMMER 0800 546 546 5 E-MAIL presse@claim-allianz.de ADRESSE Friedrichstraße 206, 10969 Berlin	24/7	Meldung über ein Kontaktformular auf der Website!
I-Report – Meldestelle für antimuslimische Vorfälle	https://www.i-report.eu/fall-melden/	Antimuslimische Delikte und Straftaten	TELEFONNUMMER 030 28 87 456 77 E-MAIL online@opferperspektive.de ADRESSE Rudolf-Breitscheid-Str. 164, 14482 Potsdam	24/7	Meldung über ein Kontaktformular auf der Website!
OFEK – Beratungsstelle bei antisemitischer Gewalt und Diskriminierung	https://ofek-beratung.de/	Antisemitische Gewalt und Diskriminierung	TELEFONNUMMER 0331 581 112 59 E-MAIL fachstelle.antisemitismus@kiga-brandenburg.org ADRESSE Postfach 60 06 08, 14406 Potsdam	24/7	
Recherche- und Informationsstelle Antisemitismus (RIAS) zum Melden antisemitischer Vorfälle	https://report-antisemitism.de/	AntisemitischeDelikte und Straftaten	TELEFONNUMMER 030 50 93 119 10 E-MAIL info@report-antisemitism.de ADRESSE Gleimstraße 31, 10437 Berlin		Meldung über ein Kontaktformular auf der Website!

BEISPIELE GUTER PRAXIS & LITERATUREMPFEHLUNGEN

FOKUS HOCHSCHULE

Radvan, H. & Dyhr, S. | 2023, 16. Juni
Anlage zur Handreichung zum Umgang mit (extrem) rechten und diskriminierenden Erscheinungsformen in der Lehre Handreichung
BRANDENBURGISCHE TECHNISCHE UNIVERSITÄT COTTBUS-SENFTENBERG
https://www-docs.b-tu.de/ffg-methoden-theorien-sozialearbeit/public/PDF/Anlage_HK_Empfehlungen_f%C3%BCr_die_Lehre_BTU_Cottbus.pdf

Amelina, A., Friesen, H., Schäfer, J., Pflücke, V. K., Petersen, C., Klimczak, P., Breidenbach, S., Nowack, K., Peters, M., Friz Trzeciak, M., Laaser, K., Noack, A., Jacobsen, H. & Ihl, J. | 2021, 05. JULI
Zum Umgang mit rechtsextrem organisierten Studierenden: Stellungnahme von Lehrenden im Studiengang „Kultur und Technik“ der Fakultät 5. Pressemeldung
<https://www-docs.b-tu.de/fakultaets/public/IPS%20-%20Positionspapier%20Rechtsextremismus.pdf>

Radvan, H. & Dyhr, S. | 2023
Handlungskonzept gegen (extrem) rechte Einflussnahme an der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus-Senftenberg
BRANDENBURGISCHE TECHNISCHE UNIVERSITÄT COTTBUS-SENFTENBERG
[https://www-docs.b-tu.de/presse/public/Handlungskonzept-gegen\(extrem\)rechte-Einflussnahme-an-der-BTU_RZ.pdf](https://www-docs.b-tu.de/presse/public/Handlungskonzept-gegen(extrem)rechte-Einflussnahme-an-der-BTU_RZ.pdf)

AG Lehre des Zentrums für transdisziplinäre Geschlechterstudien. | 2016
Diskriminierungskritische Lehre Denkanstöße aus den Gender Studies.
GESCHÄFTSSTELLE DES ZENTRUMS FÜR TRANSDISZIPLINÄRE GESCHLECHTERSTUDIEN DER HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN
<https://www.gender.hu-berlin.de/de/studium/diskriminierungskritik-1/broschuere-der-ag-lehre-diskriminierungskritische-lehre-denkanstoesse-aus-den-gender-studies>

Petermann, F., Georgi, V. B. & Lange, S. | 2023
Rassismus in Lehrkontexten: Wie äußert er sich? Was können wir tun?
UNIVERSITÄT HILDESHEIM
https://www.uni-hildesheim.de/media/gleichstellung/diversity_und_chancengleichheit/Handreichung_Rassismus_in_Lehrkontexten_UHi_Divisity_u_Chancengleichheit_2023.pdf

AG Diversität am IMIS. | 2023
Diversitätssensible und diskriminierungskritische Lehre gestalten. Handreichung für Lehrende
INSTITUT FÜR MIGRATIONSFORSCHUNG UND INTERKULTURELLE STUDIEN DER UNIVERSITÄT OSNABRÜCK
https://osnadocs.ub.uni-osnabrueck.de/bitstream/ds-202305169079/4/IMIS_WP16_AGDiversitaet_Handreichung.pdf

Omar, E., Sagir, D., Ostermeier, S., Kurth, S., Wiebidke, J. & Thielen, M. | 2021
Handreichung für rassismus- und antisemitismuskritische Lehre von Studierenden & Lehrenden der Sonderpädagogik
UNIVERSITÄT HANNOVER
https://www.chancenvielfalt.uni-hannover.de/fileadmin/chancenvielfalt/Omar_et_al._2021_Handreichung_Rassismus_Antisemitismuskritische_Lehre-1.pdf

Sievers, I., Krey, J. & Diversity Rat der Leibniz Universität Hannover | 2020
Diversitätsgerechte Lehre, Handreichung für Hochschullehrende
LEIBNIZ UNIVERSITÄT HANNOVER HOCHSCHULBÜRO FÜR CHANCENVIELFALT
https://www.chancenvielfalt.uni-hannover.de/fileadmin/chancenvielfalt/pdf/Handreichung_Diversitaetsgerechte_Lehre.pdf

Schuh, Melissa | 2024
Leitfaden Rassismuskritische Lehre der Philosophischen Fakultät der Universität Kiel
DIVERSITÄTSBEAUFTRAGTE DER PHILOSOPHISCHEN FAKULTÄT DER CHRISTIAN-ALBRECHTS-UNIVERSITÄT ZU KIEL
<https://www.phil.uni-kiel.de/de/fakultaet/beauftragte/diversitaetsbeauftragte/aktuelles/projekte-und-massnahmen/leitfaden-fuer-rassismuskritische-lehre-1>

Büro für Chancengerechtigkeit der Goethe-Universität Frankfurt | 2023
Handlungsempfehlung: Umgang mit Diskriminierung in der Lehre
https://www.uni-frankfurt.de/146516646/Handlungsempfehlung_Umgang_mit_Diskriminierung_in_der_Lehre_2023

Antidiskriminierungsstelle des Bundes | 2019
Leitfaden Diskriminierungsschutz an Hochschulen. Ein Praxisleitfaden für Mitarbeitende im Hochschulbereich
https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Diskriminierungsfreie_Hochschule/leitfaden-diskriminierung_hochschule_20130916.pdf?__blob=publicationFile&v=3

Eicken, Sigrid | 2021
Diversity in der Lehre – Leitfaden für Lehrende. Erarbeitet von der AG Diversity in der Lehre des Runden Tisches Diversity der Universität Stuttgart
<https://www.beschaeftigte.uni-stuttgart.de/lehre/studienorganisation/diversity-in-der-lehre/dokumente/diversity-in-der-lehre-Leitfaden2021.pdf>

Gozalbez Cantó, Patricia | 2023
Leitfaden Diversitätsorientierte Lehre: Anregungen für Lehrende zur Förderung einer diversitätssensiblen Lehr-Lernkultur
AG „DIVERSITÄT IN STUDIUM UND LEHRE“ DER HOCHSCHULE OSNABRÜCK
https://www.hs-osnabrueck.de/fileadmin/HSOS/Homepages/LearningCenter/Dateien/HSOS_Diversitaetsorientierte_Lehre_Januar_2023_Print_mA_final..pdf

Eickelmann, Jennifer; Einwächter, Sophie G.; Gregor, Felix T.; Hanstein, Ulrike; Kero, Sandra; Linseisen, Elisa | 2021
Handreichung zur Gewaltprävention in Lehr- und Lernkontexten online
DOI: <https://doi.org/10.25969/mediarep/15780>.

Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität der Universität Göttingen | 2022
Handreichung für Lehrende zum Umgang mit Diskriminierung in der Sprache, Selbst- und Fremdbezeichnungen.
https://www.uni-goettingen.de/de/document/download/b6d2ed260303e232587bd8a8f127ae93.pdf/Handreichung_Diskr-Sprache-Selbst-Fremdbez_2022_11_30.pdf

FOKUS ALLGEMEINBILDENDE SCHULE

Hebel, Udo | 2023
Handlungsleitfaden zum Umgang mit Diskriminierung und Konflikten an der Universität Regensburg
https://www.uni-regensburg.de/assets/diversity/UR_Handlungsleitfaden_Umgang_mit_Diskriminierung_Konflikten_2023_o6.pdf

Behrens, R., Besand, A. & Breuer, S. | 2021
Politische Bildung in reaktionären Zeiten: Plädoyer für eine standhafte Schule 1. Auflage
WOCHENSCHAU-VERLAG
<https://www.wochenschau-verlag.de/Politische-Bildung-in-reaktionaeren-Zeiten/41136>

MBJS | 2023
Handlungsleitlinien für Schulleitungen und Lehrkräfte im Umgang mit antidemokratischen Verhaltensweisen und Positionen an Brandenburger Schulen. Eine Fallbeispielsammlung
MBJS BRANDENBURG
https://mbjs.brandenburg.de/sixcms/media.php/140/broschuere_handlungsleitlinien-fuer-schulleitungen-und-lehrkraefte-im-umgang-mit-antidemokratischen-verhaltensweisen.pdf

Universität Potsdam, Lehrstuhl für politische Bildung | 2023
*Angebotskatalog Starke Lehrer*innen – starke Schüler*innen. Programm zur Förderung der pädagogischen Handlungs- und Urteilskompetenz im Umgang mit antidemokratischen Tendenzen an Schulen in Brandenburg*
BILDUNGSSERVER BERLIN-BRANDENBURG
https://bildungsserver.berlin-brandenburg.de/fileadmin/bbb/themen/Demokratiebildung/Starke_Lehrer_starke_Schueler/Angebotskatalog_2023_SL_-_sS.pdf

LITERATUR

AG gegen Rechtsextremismus 2024

Positionspaper zur Gründung der AG. Abgerufen am 11.09.2024, von <https://www.uni-potsdam.de/de/hochschule-gegen-rechtsextremismus/positionierung>

Arndt, S. & Hornscheidt, A. (Hrsg.) 2001

Afrika und die deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagwerk. Unrast.

Aygün, D., Freieck, L., Kasatschenko, T. & Zitzelberger, O. (2020)

Vielfalt bildet: Rassismuskritische Bildung an Hochschulen etablieren. Zeitschrift für Hochschulentwicklung, 15(3), 77–93. <https://doi.org/10.3217/zfhe-15-03/05>

Behrens, R., Besand, A. & Breuer, S. 2021

Politische Bildung in reaktionären Zeiten: Plädoyer für eine standhafte Schule. Wochenschau Verlag.

Bonefeld, M. & Dickhäuser, O. 2018

(Biased) Grading of Students' Performance: Students' Names, Performance Level, and Implicit Attitudes. Frontiers in Psychology, 9(481). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00481>

Breuer, I. 2019, 28. MÄRZ

Ungleichheit in Deutschland: Die alten Konfliktlinien gelten nicht mehr. Deutschlandfunk. Abgerufen am 3. September 2024, von <https://www.deutschlandfunk.de/ungleichheit-in-deutschland-die-alten-konfliktlinien-gelten-100.html>

Carter, Robert T.; Forsyth, Jessica 2010

Reactions to racial discrimination: Emotional stress and helpseeking behaviors. In: Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy, Bd. 2, S. 183–191.

Castro Varela, M. D. M. 2017

(Un-)Wissen: Verlernen als komplexer Lernprozess. Migrazine. Abgerufen am 3. September 2024, von <https://www.migrazine.at/artikel/un-wissen-verlernen-als-komplexer-lernprozess>

Castro Varela, M. D. M. & Mecheril, P. 2016

Die Dämonisierung der Anderen. Rassismuskritik der Gegenwart. transcript.

Courage - Werkstatt für demokratische Bildungsarbeit e.V. 2022

Achtungszeichen! Begriffe und Sprache der Neuen Rechten. In Vielfalt Mediathek. https://www.vielfalt-mediathek.de/wp-content/uploads/2023/05/Rechtsextremismus_Begriffe-und-Sprache-der-Neuen-Rechten.pdf

CORRECTIV – Recherchen für die Gesellschaft gemeinnützige GmbH 2024

„Geheimplan gegen Deutschland“. Online unter: <https://correctiv.org/aktuelles/neue-rechte/2024/01/10/geheimplan-remigration-vertreibung-afd-rechtsextreme-november-treffen>

Cremer, H. 2019

Das Neutralitätsgebot in der Bildung. Neutral gegenüber rassistischen und rechtsextremen Positionen von Parteien?. Deutsches Institut für Menschenrechte. Abgerufen am 13. September 2024, von <https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/publikationen/detail/das-neutralitaetsgebot-in-der-bildung>.

Czollek, L. C., Perko, G., Kaszner, C. & Czollek, M. 2019

Praxishandbuch Social Justice and Diversity: Theorien, Training, Methoden, Übungen (2. Auflage). Beltz Juventa.

Debatte um „Neutralität“ im Klassenzimmer. Lehrkräfte müssen nicht neutral sein. (2024, 25. APRIL)

GEW – Die Bildungsgewerkschaft. <https://www.gew.de/aktuelles/detailseite/lehrkraefte-muessen-nicht-neutral-sein>

Deutscher Hochschulverband (DHV). 2019

Zur Verteidigung der freien Debattenkultur an Universitäten. Resolution des 69. DHV-Tages 2019 in Berlin. https://www.hochschulverband.de/fileadmin/redaktion/download/pdf/resolutionen/Resolution_Verteidigung_der_Debattenkultur-final.pdf

Der Spiegel (online) 2024

Rechtsextreme Vorfälle an Schulen in Brandenburg steigen. Angaben des Bildungsministeriums. 22.07.2024. Online verfügbar unter <https://www.spiegel.de/panorama/bildung/brandenburg-rechts-extreme-vorfaelle-an-schulen-steigen-a-daeb3c1-cef7-438b-ab66-10odef49a042>, zuletzt geprüft am 08.04.2025.

Eggers, M. M. 2005

Rassifizierte Machtdifferenz als Deutungsperspektive in der kritischen Weißseinsforschung in Deutschland: Zur Aktualität und Normativität diskursiver Vermittlungen von hierarchisch aufeinander bezogenen rassifizierten Konstruktionen. In M. M. Eggers, G. Kilomba, P. Piesche & S. Arndt (Hrsg.), Mythen, Masken und Subjekte. Kritische Weißseinsforschung in Deutschland (2. Auflage, S. 56–72). Unrast

Essed, P. 1991

Die Niederländer als Alltagsproblem: Einige Anmerkungen zum Charakter des Weißen Rassismus. In P. Essed, C. Mullard & H. Essinger (Hrsg.), Antirassistische Erziehung. Grundlagen und Überlegungen für eine antirassistische Erziehungstheorie (S. 11–44). Migro-Verlag.

Fereidooni, K. & Massumi, M. 2015

Rassismuskritik in der Ausbildung von Lehrerinnen und Lehrern. Aus Politik und Zeitgeschichte, 65(40), 38–43. <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/212364/rassismuskritik-in-der-ausbildung-von-lehrerinnen-und-lehrern/>

Fereidooni, K. & Simon, N. (Hrsg.). 2021

Rassismuskritische Fachdidaktiken: Theoretische Reflexionen und fachdidaktische Entwürfe rassismuskritischer Unterrichtsplanung. Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-37168-5>

Fiene, F., Shirchinbal, D. & Itulu, S. 2024

Empfehlung zum geschlechterinklusiven Sprachgebrauch an der Universität Potsdam (C. Wolff, Universität Potsdam & Koordinationsbüro für Chancengleichheit, Hrsg.). https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/gleichstellung/Dokumente/KfC-Empfehlung_zum_geschlechterinklusiven_Sprachgebrauch_WEB1.pdf

Fofana, K. & Golly, N. 2022

Cutachten in Form einer Machbarkeitsstudie zu verpflichtenden rassismuskritischen Modulen in der universitären Lehrkräfteausbildung an Berliner Hochschulen. In Koordinierungsstelle Gesamtstädtischer Aufarbeitungsprozess zu Berlins kolonialer Vergangenheit bei Decolonize Berlin e.V. (Hrsg.), Was weiß denn ich?: Erziehung, Bildung und Bildungsinstitutionen in antikolonialer Kritik (S. 45–78). Decolonize Berlin e.V. https://decolonize-berlin.de/wp-content/uploads/2022/06/Was-weiss-denn-ich_web-Decolonize_Berlin.pdf

Frech, S. & Richter, D. 2017

Der Beutelsbacher Konsens. Bedeutung, Wirkung, Kontroversen (1. Aufl.). Wochenschau Verlag. <https://elibrary.utb.de/doi/book/10.46499/978374404375>

Gärditz, K. 2018

Wieviel Freiheit darf sich ein Wissenschaftler nehmen? Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen stehen als Beamte in einem besonderen Treueverhältnis und tragen eine besondere Verantwortung. Forschung & Lehre, 18(2). <https://www.forschung-und-lehre.de/recht/wieviel-freiheit-darf-sich-ein-wissenschaftler-nehmen-329>

Generation Adefra. 2020

Powervolle Lesende: Ein Lese(ab)zeichen. Adefra and Friends. <https://www.adepra.com/index.php/blog/89-powervolle-lesende-ein-lese-ab-zeichen-2>

Gießelmann, B., Kerst, B., Richterich, R. & Suermann, L. (Hrsg.). (2019)

Handwörterbuch rechtsextremer Kampfbegriffe (2., komplett überarbeitete und ergänzte Auflage). Wochenschau Verlag.

Gundling, L. C. 2017

Die Neutralitätspflicht an Hochschulen und der Protest gegen extreme Parteien. Illustriert anlässlich der und bezogen auf die Ereignisse vom 14. Juni 2017 an der Universität Erfurt. Eine rechtliche Einordnung mit Darlegungen zum Versammlungsrecht an Hochschulen (Vol. 1). Erfurter Gesellschaft für deutsches Landesrecht. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:gbv:27-dbt-20201106-142649-009>

Habermas, J. 1981

Theorie des kommunikativen Handelns (1. Auflage, Bde. 1–2). Suhrkamp Taschenbuch Wissenschaft.

Haraway, D. J. 2018

Unruhig bleiben: Die Verwandtschaft der Arten im Cthulhu-Zän (K. Harrasser, Übers.). Campus Verlag.

Heil, M. 2021

Die Forderung nach Neutralität von Lehrkräften als Entpolitisierung des Lehramts. Implikationen für die Lehrer:innenbildung. heiEDUCATION Journal, 7, 97–119. <https://doi.org/10.17885/heiup.hei-ed.2021.7.24441>

Heitmeyer, W., Freiheit, M. & Sitzer, P. 2020

Rechte Bedrohungsalianzen (1. Auflage). Suhrkamp.

Heitzmann, D. & Houda, K. (Hrsg.) 2020

Rassismus an Hochschulen. Analyse · Kritik · Intervention. Beltz Juventa.

Hufen, F. 2018

Das Neutralitätsgebot – ein rechtlicher Maulkorb für die politische Bildung? RdJB Recht der Jugend und des Bildungswesens, 216–221. <https://doi.org/10.5771/0034-1312-2018-2-216>

Jaschke, H.-G. 2001

Rechtsextremismus und Fremdenfeindlichkeit: Begriffe · Positionen · Praxisfelder (2. Auflage). VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Jüdisches Forum für Demokratie und gegen Antisemitismus e.V. (JFDA) (Hrsg.). 2021

Modemarken und Symbole in der rechten Szene. https://www.jfda.de/_files/ugd/d64e45_ccef789b890a46ff90a1fa7011d3435a.pdf?index=true

Kölln, D. 2001

Entscheidungsbaum für Gespräche. Ein Kommunikations-Diagnose-Instrument, in: Raabe Fachverlag für Bildungsmanagement [Hrsg.]: Das Lehrerhandbuch. Berlin, Abschnitt B 7.6.

Kölln, D. 2014

Führen durch Entscheidungen in Gesprächen: Der Entscheidungsbaum für Gespräche in der Praxis. In A. Bartz, H. Brandes & S. Engelke (Hrsg.), Praxishandbuch mittlere Führungsebene in der Schule. Basiswissen für Lehrkräfte mit Führungs- und Koordinationsaufgaben (S. 163–174). Carl Link Verlag.

Land Brandenburg/Ministerium des Innern und für Kommunales 2025

AfD Brandenburg ist gesichert rechtsextremistisch. <https://mik.brandenburg.de/mik/de/service/presse/pressemitteilungen/detail-pm-und-meldungen/-14-08-2025-einstufungsvermerk-lv-afd#>

Landesamt für Schule und Bildung (LASUB) 2024

„Neutralität“ der Schule in einem demokratischen Rechtsstaat: Chancen und Grenzen. <https://publikationen.sachsen.de/bdb/artikel/44582>

Landesamt für Verfassungsschutz Sachsen [LfV SN] (Hrsg.). 2019

Rechtsextremismus · Augen auf! Sehen · Erkennen · Handeln: Rechtsextremistische Symbole, Kennzeichen und Organisationen. In Qucosa. <https://slub.qucosa.de/api/qucosa%3A72150/attachment/ATT-0/>

Meyer, J., Strauß, S., & Hinz, T. 2022

Die Studierendenbefragung in Deutschland: Fokusanalysen zu Diskriminierungserfahrungen an Hochschulen (DZHW Brief Nr. 08/2022). Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung. https://www.dzhw.eu/pdf/pub_brief/dzhw_brief_o8_2022.pdf

Ministerium für Inneres und Kommunen Land Brandenburg [MIK Brandenburg] 2024

Verfassungsschutzbericht des Landes Brandenburg 2023: Pressefassung. Online unter: https://mik.brandenburg.de/sixcms/media.php/9/VSB_Pressefassung_2023.pdf

Ministerium für Inneres und Sport Mecklenburg-Vorpommern Abteilung Verfassungsschutz [LfV MV] (2015)

Rituale und Symbole der rechtsextremistischen Szene (Ministerium für Inneres und Sport Mecklenburg-Vorpommern, Hrsg.). https://www.verfassungsschutz-mv.de/static/VERF/Dateien/Broschueren/Rituale_und_Symbole_der_rechtsextremistischen_Szene_2016.pdf

Mörsch, C. 2022

Diskriminierungskritische Perspektiven an der Schnittstelle Bildung/Kunst: Einführung (Kunsthochschule Mainz, Hrsg.). <https://diskrit-kubi.net/wp-content/uploads/2022/02/Einfuehrung.pdf>

Neumann, P. 2024

Alarmierender Anstieg rechter Gewalttaten in Brandenburg: Höchste Zahl rechter Gewalttaten seit 2016 - Sprunghafte Zunahme bei Körperverletzungsdelikten - Rechte Mobilisierung führt zu vermehrten Attacken auf politische Gegner:innen (Opferperspektive. Beratung für Betroffene rechter Gewalt, Hrsg.). https://www.opferperspektive.de/wp-content/uploads/2024/03/240314_hintergrundpapier_2023_web.pdf

Ngubia Kuria, E. 2015

Eingeschrieben. Zeichen setzen gegen Rassismus an deutschen Hochschulen. w_orten & meer.

Ogette, T. 2017

exit RACISM. rassismuskritisch denken lernen (11. Aufl.). Unrast.

Ott, Susanna. 2024

“Volksverhetzung oder nicht? Umgang mit dem Begriff „Remigration“ im Wahlkampf“. SWR Aktuell. Online unter: <https://www.swr.de/swraktuell/baden-wuerttemberg/stuttgart/warum-ist-der-begriff-remigration-problematisch-afd-kommunalwahl-stuttgart-100.html>

Otto, P. C. 2016

Aufruf zu (Gegen-)Demonstrationen durch Hochschulen – Zu Existenz und Umfang eines universitären Neutralitätsgebots. WissR, 49(2), 135–151. <https://doi.org/10.1628/094802116X14797298360201>

Overwien, B. 2019

Politische Bildung ist nicht neutral. Demokratie gegen Menschenfeindlichkeit, 4 (1), 26–38. <https://doi.org/10.46499/1275-1039>

Pohl, K. 2015, 19.MÄRZ

Kontroversität: Wie weit geht das Kontroversitätsgebot für die politische Bildung?. Bundeszentrale für politische Bildung. <https://www.bpb.de/lernen/politische-bildung/193225/kontrovertaet-wie-weit-geht-das-kontrovertaetsgebot-fuer-die-politische-bildung/>.

Popal, K. 2016

Akademische Tabus: Zur Verhandlung von Rassismus in Universität und Studium. Movements. Journal für Kritische Migrations- und Grenzregimeforschung, 2(1), 237–252.

Polizeipräsidium des Landes Brandenburg 2025

Politisch motivierte Kriminalität 2024. <https://mik.brandenburg.de/PMK2024>.

Radvan, H. & Dyhr, S. 2023

Handlungskonzept gegen (extrem) rechte Einflussnahme an der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus-Senftenberg. Brandenburgische Technische Universität Cottbus-Senftenberg. [https://www-docs.b-tu.de/presse/public/Handlungskonzept-gegen\(extrem\)rechte-Einflussnahme-an-der-BTU_RZ.pdf](https://www-docs.b-tu.de/presse/public/Handlungskonzept-gegen(extrem)rechte-Einflussnahme-an-der-BTU_RZ.pdf), zuletzt abgerufen am 07.10.2025

Rausch, D.; Hotait, N.; Beigang, S. 2021

Reaktionsmöglichkeiten bei Rassismus Die Bedeutung von Kontextfaktoren für Handlungsstrategien bei rassistischer Diskriminierung. DeZIM Project Report, Berlin: Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM). Online unter: https://www.dezim-institut.de/fileadmin/user_upload/Demo_FIS/publikation_pdf/FA-5267.pdf, zuletzt abgerufen am 12.09.2024.

Reinhardt, S. 2018

Jagd auf Lehrer statt Beutelsbacher Konsens – Kommentar zum Portal „Neutrale Schulen“ der AfD in Hamburg. GWP – Gesellschaft. Wirtschaft. Politik, 68 (1), 13–19. <https://doi.org/10.3224/gwp.v68i1.01>

Salzborn, S. 2020

Rechtsextremismus: Erscheinungsformen und Erklärungsansätze (4., aktualisierte und erweiterte Auflage). Nomos Verlagsgesellschaft. <https://doi.org/10.5771/9783748908319>

Schmitt, Michael T.; Branscombe et. al. 2014

The consequences of perceived discrimination for psychological well-being: a meta-analytic review. In: Psychological bulletin 140 (4), S. 921–948.

Schulz von Thun, F. 1981

Miteinander reden (Bde. 1–4). Rowohlt Taschenbuch.

Schulze, C. 2021

Rechtsextremismus: Gestalt und Geschichte. Marix Verlag.

Simon, N. 2020

Wissensbestände (be)herrschen(d). Zur (Un)Möglichkeit herrschaftskritischer (Deutsch)(Hochschul)Didaktik. Springer VS.

Spivak, G. C. 1996

The Spivak Reader: Selected Works of Gayatri Chakravorty Spivak (D. Laundry & G. McLean, Hrsg.). Routledge.

Sternfeld, N. 2014

Kunstpädagogische Positionen: Verlernen vermitteln (A. Sabisch, T. Meyer & E. Sturm, Hrsg.; Bd. 30). REPRO LÜDKE Kopie + Druck. https://kunst.uni-koeln.de/_kpp_daten/pdf/KPP3o_Sternfeld.pdf

Stöss, R. 2010

Rechtsextremismus im Wandel (Friedrich-Ebert-Stiftung Forum Berlin, Hrsg.; 3., aktualisierte Auflage). <https://library.fes.de/pdf-files/do/08223.pdf>

Thiele, A. 1991

Rhetorik: Sicher auftreten, überzeugend argumentieren. Gabler Sekretariat.

United - Gemeinsam gegen Rechtsextremismus. 2020
Braune Wäsche: Über rechtsextreme Symbole und ihre Bedeutung (Gesicht Zeigen! Für ein weltoffenes Deutschland e.V., Hrsg.), https://www.gesichtzeigen.de/wp-content/uploads/2020/06/201218_gesichtzeigen_united_pocketbroschuere_braunewaesche.pdf

Universität Potsdam o. D.
Leitbild der Universität Potsdam. https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/gleichstellung/Downloads/Downloadbereich/Hochschulplaene_vertraege/leitbild-uni-potsdam.pdf (letzter Aufruf: 16.09.2025).

Universität Potsdam. 2022a
Einführung in eine rassismuskritische Hochschullehre. Zentrum für Qualitätsentwicklung in Lehre und Studium. <https://www.uni-potsdam.de/en/zfq/lehre-und-medien/weiterbildung/hochschuldidaktische-angebote/einfuehrung-in-eine-rassismuskritische-hochschullehre>

Universität Potsdam. 2022b
Richtlinie der Universität Potsdam zum Schutz vor Diskriminierung, (Cyber-)Mobbing und (Cyber-)Stalking (Antidiskriminierungsrichtlinie). https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/gleichstellung/Downloads/Antidiskriminierungsrichtlinie_Universit%C3%A4t_Potsdam.pdf

Universität Potsdam. 2022c
Hausordnung: für die Gebäude, Gebäudeteile und Liegenschaften der Universität Potsdam. https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/ambek/Amtliche_Bekanntmachungen/2022/Ausgabe_06/ambek-2022-06-157-159.pdf

Universität Potsdam 2024
Hochschulentwicklungsplan 2025-2029. Erreichtes sichern, Perspektiven erweitern: Hochschulentwicklung im Wandel. https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/up-entdecken/docs/UP_kompakt/Hochschulentwicklungsplan_2025-2029.pdf (Abgerufen am: 16.09.2025).

Universität zu Köln 2023, 19. DEZEMBER
White Privilege. vielfalt.uni-koeln. <https://vielfalt.uni-koeln.de/antidiskriminierung/glossar-diskriminierung-rassismuskritik/white-privilege>

UNO-Flüchtlingshilfe. 2023
Zahlen & Fakten zu Menschen auf der Flucht. Abgerufen am 3. September 2024, von <https://www.uno-fluechtlingshilfe.de/informieren/fluechtlingszahlen>

Urbach, T., Khan, N. & Donau, F. 2024
Umfrage zu Diversität und Diskriminierungserfahrungen an der Universität Potsdam (Koordinationsbüro für Chancengleichheit & Universität Potsdam, Hrsg.). <https://www.uni-potsdam.de/de/diskriminierungsfreie-hochschule/diversitaet/diversity-audit/umfrage-zu-diversitaet-und-diskriminierungserfahrungen>

Van Hüllen, R. o. D.
Wie unterscheiden sich Rechtsextremisten von rechten Demokraten? Konrad Adenauer Stiftung - Extremismus: Unsere Demokratie Muss Wehrhaft und Wachsam Sein. Abgerufen am 2. September 2024, von <https://www.kas.de/de/web/extremismus/rechtsextremismus/wie-unterscheiden-sich-rechtsextremisten-von-rechten-demokraten>

Virchow, F. 2016
Rechtsextremismus<: Begriffe - Forschungsfelder - Kontroversen. In F. Virchow, A. Häusler & M. Langebach (Hrsg.), Handbuch Rechtsextremismus (S. 5–42). Springer VS.

Watzlawick, P. 1976
Wie wirklich ist die Wirklichkeit?: Wahn, Täuschung, Verstehen (1. Auflage). R. Piper.

Watzlawick, P., Beavin, J. H. & Jackson, D. D. 1969
Menschliche Kommunikation: Formen, Störungen, Paradoxien. (1. Auflage). Huber.

Wehling, H.-G. 1977
Konsens à la Beutelsbach? Nachlese zu einem Expertengespräch. In S., Schiele & H., Schneider (Hrsg.), Das Konsensproblem in der politischen Bildung (S. 173–184).

Widmaier, B., & Zorn, P. (Hrsg.). 2016
Brauchen wir den Beutelsbacher Konsens (1783). Bundeszentrale für Politische Bildung. https://www.bpb.de/system/files/dokument_pdf/1793_Beutelsbacher_Konsens_ba.pdf

Wrase, M. 2020
Wie politisch dürfen Lehrkräfte sein? Rechtliche Rahmenbedingungen und Perspektiven. Aus Politik und Zeitgeschichte, 70(14-15), 10–15. <http://hdl.handle.net/10419/248548>

Ziegler, Petra; Beelmann, Andreas 2009
Diskriminierung und Gesundheit. In: Beelmann, Andreas; Jonas, Kai J. (Hg.): Diskriminierung und Toleranz: Psychologische Grundlagen und Anwendungsperspektiven. Springer, S. 357–376.

