

Diskriminierende Angriffe im Hochschulkontext – Handlungsempfehlungen für Hochschulleitungen

Aktualisierte Fassung vom 14.07.2026

Erstveröffentlicht am 15.03.2023

Antifeministische und diskriminierende Angriffe bzw. (digitale) Gewalt kommen in allen gesellschaftlichen Bereichen vor. Die Angriffe im Hochschulkontext beziehen sich dabei verstärkt auf die Wissenschaftsfreiheit und die Freiheit von Forschung und Lehre. Ganzen Forschungszweigen wird ihre Wissenschaftlichkeit abgesprochen und Antidiskriminierungsstrukturen in der Verwaltung werden in Frage gestellt. Hochschulangehörige werden zunehmend persönlich angegriffen, um ihre wissenschaftliche Position, ihr Forschungsfeld oder ihre Forschungsergebnisse bzw. ihr Aufgabenfeld und ihre Aktivitäten zu delegitimieren. Sie werden in unterschiedlichen Kontexten, insbesondere in Lehre und Forschung, auf Tagungen, über Social Media oder in der Presse mit antifeministischen, sexistischen, queerfeindlichen, ableistischen, rassistischen oder antisemitischen Äußerungen beleidigt, diffamiert, verächtlich gemacht, angefeindet oder bedroht. Die Angriffe werden meist strategisch eingesetzt und sind häufig regelrecht choreografiert.

Von Hassbotschaften und Angriffen betroffene Personen sollten Unterstützung und Solidarität erfahren – zuvorderst in ihrem direkten Arbeitsumfeld, aber auch von ihren Hochschulleitungen, von den Pressestellen, Justizariaten oder entsprechende Ansprechpersonen und Beratungsstellen.

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

Hochschulen sind ein Teil von Gesellschaft und darin besonders bedeutsame Orte. Sie haben einen Bildungs- und Forschungsauftrag und produzieren vielfältiges Wissen. Hochschulen sind zudem Orte der persönlichen und gesellschaftlichen Entwicklung. Als „Stätten der Selbstreflexion, des kritischen Dialogs sowie der fachlichen und akademischen Integration“¹ nehmen Hochschulen eine Vorreiterinnen- und Vorbildfunktion ein. Das an Hochschulen vorherrschende Selbstverständnis schließt ein reflektierendes und aufgeklärtes Denken und Handeln und somit auch eine diskriminierungssensible Perspektive mit ein. Das im Grundgesetz verankerte Recht auf Freiheit von Wissenschaft, Forschung und Lehre darf nicht dazu genutzt werden, diskriminierendes Verhalten an Hochschulen zu dulden oder zu legitimieren. Angriffe müssen sichtbar gemacht und ernst genommen werden, gerade um diese grundgesetzlichen Freiheitsrechte zu garantieren.

Verantwortung und Fürsorgepflicht

Wie aktuelle Studien belegen, fühlen sich Personen, die solche Angriffe erleben müssen, oft ohnmächtig und isoliert.² Im schlimmsten Fall wird dieses Gefühl durch gleichgültiges, verharmlosendes und auch hilfloses Agieren von Hochschulmitgliedern und Hochschulleitungen verstärkt.

Als Hochschulleitung haben Sie gegenüber Ihren Mitgliedern und Angehörigen eine Fürsorgepflicht.

Deshalb sollten Sie verletzenden, verleumderischen und rechtswidrigen Angriffen auf Mitarbeiter*innen, Studierende und Gastwissenschaftler*innen Ihrer Hochschule professionell und entschieden entgegentreten. Es obliegt Ihrer Verantwortung, Anfeindungen ernst zu nehmen und für einen professionellen Umgang damit zu sorgen.

Unterstützung und Verfahrensweisen

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

Dafür stehen den Hochschulleitungen bereits Instrumentarien zur Verfügung: Sie können Verfahren und Instrumente aus dem Beschwerde-, Risiko- und Konfliktmanagement, dem Arbeitsschutz und weiteren angrenzenden Bereichen sowie das Hausrecht im Hinblick auf die Eignung für den professionellen Umgang mit diskriminierenden Angriffen prüfen und entsprechend anpassen. Ein abgestimmtes Verfahren sorgt für Sicherheit in der Situation, Reaktionsschnelligkeit und setzt ein deutliches Zeichen gegen den Angriff.

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

- Verfahrensabläufe festlegen und Verfahrenssicherheit herstellen durch klar definierte Informationsflüsse und Handlungsschritte (analog zu Antidiskriminierungsrichtlinien, Beschwerdemanagement, Hausordnung und Arbeitsschutzbestimmungen) inklusive Herstellung weitestgehender Verfahrenstransparenz gegenüber den Betroffenen
- Angebote für betroffene Personen intern und/oder extern sicherstellen, insbesondere
 - Vertrauliche Beratung
 - Juristische Beratung
 - Psychologische Begleitung
- Geeignete Sanktionen festlegen und konsequent anwenden, insbesondere bei hochschulinternen Verfahren
- Hochschulintern Ansprechpersonen und für Angriffe zuständige Stellen etablieren sowie transparent und breit kommunizieren. Von besonderer Bedeutung für Hochschulleitung und auch Betroffene sind:
 - Ansprechpersonen in der Hochschulkommunikation/Pressestelle/Social-Media-Teams, die auf Krisenkommunikation vorbereitet sind und entsprechende Vorkommnisse von Angriffen in *geeigneten* Medien und *zielgruppen-gerecht* kommunizieren
 - Ansprechpersonen in der Rechtsabteilung/im Justizariat, die bei strafrechtlich und/oder medienrechtlich relevanten Angriffen kompetent und zeitnah unterstützen und begleiten
 - Ansprechpersonen in den IT-Abteilungen, die bei informationstechnischen Schutzmaßnahmen kompetent und zeitnah unterstützen; auch Unterstützung durch Datenschutzbeauftragte
- Regelmäßige Schulungen für Ansprechpersonen und zuständige Stellen zur sensiblen, kompetenten und transparenten Kommunikation und Beratung durchführen
- Zusammenarbeit mit Beauftragten und Interessenvertretungen (Antisemitismus-, Diversitäts-, Frauen-/ Gleichstellungs-, Schwerbehindertenbeauftragte, Personalrat, Studierendenvertretung etc.) suchen
- Zusammenarbeit der Beauftragten und Interessenvertretungen untereinander in Bündnissen und Netzwerken fördern und unterstützen

- Wissenschaftler*innen aller Fachrichtungen auffordern, wenn einzelne Fachdisziplinen oder Forschungsthemen angegriffen werden, sich gemeinsam aktiv diesen Angriffen entgegenzustellen.

Prävention und Kulturwandel

Neben Interventionsmaßnahmen bedarf es auch einer Haltung und Maßnahmen der Prävention, die auf einen langfristigen Kulturwandel in den Hochschulen ausgerichtet sind. Hierzu gehören:

- Integration der Thematik in Leitbilder, Verhaltenskodizes und strategische Grundsätze
- Veranstaltungen, die sich bspw. mit den besonders stark angegriffenen Forschungsfeldern und den Motiven hinter den Angriffen beschäftigen
- Finanzierung von Weiterbildungen für Forscher*innen im Bereich Wissenschaftskommunikation mit Schwerpunkt auf den Umgang mit derlei Angriffen
- Hochschulische Debatten bspw. über Wissenschaftsfreiheit vor dem Hintergrund von Angriffen und Diskriminierung
- Gezielte Ansprache von gefährdeten Wissenschaftler*innen, Forschungsfeldern und Struktureinheiten mit dem Ziel, Unterstützungsmaßnahmen zu entwickeln
- Ermöglichung von Angeboten zu Empowerment und Vernetzung für gefährdete Wissenschaftler*innen
- Gezielte Ansprache von Wissenschaftler*innen, die antidemokratische, extrem rechte und diskriminierende Positionen öffentlich vertreten, teilen und legitimieren

Keine Bühne für Angreifende

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

Daneben muss beachtet werden, dass Angriffe auf Geschlechterforschung, Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsarbeit auch auf struktureller und diskursiver Ebene stattfinden. Nicht alle Angriffe sind notwendigerweise als solche erkennbar. So können auch Forderungen nach weniger Bürokratie antifeministische oder gleichstellungsfeindliche Argumentationen stützen, wenn es um den Abbau von Strukturen der Gleichstellungs- sowie Diversitäts- und Antidiskriminierungsarbeit geht.

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

Mehr zum Thema

- bukof-Positionspapier: „[Gemeinsam für eine geschlechtergerechte, vielfältige Wissenschaft: Antifeministischen Positionen entgegenreten!](#)“
- bukof-Handlungsempfehlungen: „[Diskriminierende Angriffe im Hochschulkontext – Handlungsempfehlungen für Wissenschaftler*innen und ihr Umfeld](#)“
- „[Zielscheibe für Hassbotschaften? Ein Interview mit Anneliese Niehoff](#)“ (2022) im Toolbox-Blog „Gender- und Diversitykompetenz in der Lehre“ der Freien Universität Berlin
- Scicomm-Support-Leitfaden (2023): „[Umgang mit Angriffen und unsachlichen Konflikten in der Wissenschaftskommunikation](#)“
- Gutsche, Steinfeldt-Mehrtens & Völsch (2025): „[Hochschulen als Orte queerfeindlicher Angriffe. Politische Analyse und Handlungsempfehlungen](#)“
- Forschungsverbund GERDEA & Bundesverband Mobile Beratung (2025): Handreichung „[Umgang mit rechten Anfeindungen gegen die Wissenschaft](#)“
- [KOMREX: Resiliente Wissenschaft](#)

Impressum

Herausgeberinnen

Bundeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e. V. (bukof)

Anklamer Straße 38

10115 Berlin

www.bukof.de

bukof-Vorstand

Dr. Sybille Jung, Katja Kraft, Alexandra Kühnen, Nina Lawrenz, Christina Wolff

bukof-Geschäftsstelle

Stephanie Wittenburg, Kristina Bode

E-Mail: geschaeftsstelle@bukof.de

Tel.: 0176 1521-1702

Arbeitsgemeinschaft der Frauen- und Geschlechterforschungseinrichtungen Berliner Hochschulen (afg)

Technische Universität Berlin

Fraunhoferstr. 33 - 36

10587 Berlin

www.afg-berliner-hochschulen.de

afg-Sprecher*innen

Prof. Dr. Sabine_ Hark, Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Jutta Hartmann

afg-Geschäftsstelle

Dr.in Magdalena Beljan

E-Mail: magdalena.beljan@tu-berlin.de

Tel.: 030 314 28481

Autor*innen

Dr.ⁱⁿ Magdalena Beljan, Tanja Böhm, Dr.ⁱⁿ Sylke Ernst, Peps Gutsche, Nina Hackmann, Dr.ⁱⁿ Doris Hayn, Anneliese Niehoff, Hannah Seeger, Dr.ⁱⁿ Uta Wagner

Redaktion

bukof-Vorstand, bukof-Kommission Antifeminismus an Hochschulen, bukof-Geschäftsstelle

¹ „[Empfehlungen für eine zukunftsfähige Ausgestaltung von Studium und Lehre](#)“ des Wissenschaftsrats vom 29.04.2022

² Vgl. bspw. Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung: „[Anfeindungen gegen Forschende. Eine repräsentative Studie des Projektes KAPAZ Kurzdossier für die Berichterstattung](#)“