

Offener Brief: Antidiskriminierungsberatung retten!

Sehr geehrtes Präsidium der Universität Göttingen,

vielleicht haben Sie die Schlagzeile schon gelesen:

Anfragen auf Grund von erlebter oder beobachteter Diskriminierung an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes sind um 78% gestiegen (im Vergleich von 2019 zu 2020). Passend zu dieser Meldung kam bei uns die Neuigkeit an, dass Sie die an der Uni für solche Vorfälle vorgesehene Antidiskriminierungsstelle für Studierende zum 15. August komplett einstellen.

Für uns eine schwer nachvollziehbare Entscheidung, denn: Universitäten sind nicht frei von Diskriminierung und es braucht beständige Stellen und Projekte, die diese sichtbar machen und Betroffene unterstützen!

Nur um einmal das Ausmaß von Diskriminierung an deutschen Hochschulen zu skizzieren: Eine Studie der CAU Kiel wies 2012 nach, dass 15,3% der Studierenden Diskriminierungserfahrungen im Hochschulkontext gemacht haben. Eine deutschlandweite Studie zu sexualisierter Belästigung ergab, dass 54,7% der Studentinnen dieser ausgesetzt waren. Und gerade Ihnen als Vorsitzenden der Uni Göttingen sollte bewusst sein, in welchem Maße Diskriminierung in universitären Räumen stattfindet: 2019 liefen zeitgleich zwei Disziplinarverfahren gegen Göttinger Dozenten, die Mitarbeiterinnen und Studentinnen zum Teil massiv sexuell belästigt haben; transfeindliche und rechtsextreme Schmierereien auf dem Campus werden immer regelmäßiger gefunden; Dozent*innen weigern sich, rassistische Fremdzuschreibungen in ihren Veranstaltungen auf mehrmaliges Bitten von Studierenden zu unterlassen.

Eine fakultätsübergreifende Antidiskriminierungsstelle kann zwar kein Wundermittel gegen solche Vorkommnisse sein, aber sie kann wichtige Bausteine im Kampf gegen Diskriminierung an Hochschulen liefern.

Vier dieser, für Studierende unverzichtbarer, Bausteine wollen wir hier einmal benennen:

- Die Beratung und Begleitung von Studierenden im Umgang mit erlebter oder beobachteter Diskriminierung:

Neben der Möglichkeit Vorfälle von Diskriminierung anonym zu melden, bietet die Antidiskriminierungsstelle persönliche Beratungsgespräche an. Hier kann sie individuell auf die vorliegenden Erfahrungen reagieren, ob mit Infos über offizielle Beschwerden oder auch Unterstützung im weiteren Umgang mit beteiligten Personen oder Strukturen. Fallübergreifend ist hierbei ihre wichtigste Eigenschaft, Berichte von Diskriminierung zu bestätigen und Betroffene nicht alleine im Umgang mit dieser zu lassen.

- Die Entwicklung und Umsetzung von Handlungskonzepten:

Antidiskriminierungsarbeit sollte nicht erst dort beginnen, wo Diskriminierung von Betroffenen benannt wird, vielmehr sollte sie präventiv versuchen, diese zu verhindern. Beispielsweise kann dies durch Handreichungen zur Durchführung von sensiblen O-Phasen passieren. Eine feste Stelle kann hier Workshops mit Tutor*innen durchführen, für Fragen zu den Konzepten zur Verfügung stehen und diese immer wieder erneuern, anpassen und auf die Tagesordnung setzen.

- Die Unterstützung der Sensibilisierung von Dozent*innen:

Die Antidiskriminierungsstelle ist nicht nur ansprechbar für Studierende, sondern auch für Dozent*innen und bietet, wie wir wissen, auch immer wieder intern Angebote an den Fakultäten für Lehrende an.

- Neben all den direkten Unterstützungsangeboten ist für uns ein Baustein auf der abstrakten Ebene in dieser Aufzählung unabdingbar: **Die Existenz der Stelle ist ein Eingeständnis, dass die Universität kein Elfenbeinturm ist und somit auch in ihren Strukturen Machtgefälle und Diskriminierung existieren.** Ihre Streichung lässt den Anschein erwecken, dass Ihnen egal ist, welchen Diskriminierungen vor allem die Studierenden unter uns in Ihren Räumen ausgesetzt sind oder von Ihren Angestellten erdulden müssen.

Aus diesen Gründen ist es wichtig, dass die Antidiskriminierungsberatung bestehen bleibt. Es wäre ein fatales Signal, wenn die Universität angesichts der steigenden Zahlen an Beleidigungen, Diskriminierung und Übergriffen nun diese Stelle schließt. Die Antidiskriminierungsberatung hat auch überregionale Bedeutung: Sie wird wiederholt von anderen Unis bundesweit als Positiv Beispiel genannt, als Pilotprojekt, aus dem auch weitere Kooperationen entstanden sind. Insbesondere vor dem Hintergrund, dass unsere Universität in allen Strategiepapieren immer ihre Diversität hervorhebt und diese fördern will, müssen auch entsprechende Stellen gefördert werden und nicht abgebaut.

Wir erwarten eine öffentliche Stellungnahme des Präsidiums zu dieser aus unserer Sicht völlig unzumutbaren Streichung, diese können Sie gerne stellvertretend für uns alle an diversitaet@asta.uni-goettingen.de senden

Vereint für den Erhalt der Antidiskriminierungsberatung,

AStA der Uni Göttingen

Ausländischer Studierendenrat der Uni Göttingen

IKG Fachgruppe

Fachgruppe Komparatistik

Fachgruppe Ethnologie

Fachgruppe Biochemie

Fachschaftsrat Biologie & Psychologie

Basisgruppenbündnis

Basisgruppe Medizin

Fachschaftsrat der Philosophischen Fakultät

Basisgruppe/Fachgruppe Germanistik

Basisgruppe/Fachgruppe Geschichte

Basisgruppe Umweltwissenschaften

Basisgruppe Skandinavistik

Fachgruppe Geschlechterforschung

FSR Physik

FSR Mathematik, Informatik, Data Science

Fachgruppe Kulturanthropologie/Europäische Ethnologie

Fachschaftsrat der Sozialwissenschaftlichen Fakultät

Fachgruppe Mathematik

Fachgruppe Kunstgeschichte

Fachgruppe Biologie und Biodiversität

Fachgruppe Informatik

Fachschaft Medizin

Fachgruppe Digital Humanities

Arbeitskreis Antirassismus UMG

aqut*

Bündnis Anti-Sparmaßnahmen

VJSNord (Verband Jüdischer Studierender Nord e.V.)

Hochschulgruppe Amnesty International Göttingen

AsJ (Arbeitsgemeinschaft sozialdemokratischer Juristinnen und Juristen)

Refugee Law Clinic Göttingen

Uni Göttingen Unbefristet

TVStud Göttingen

Enactus Göttingen e.V.

Grün-Soziale Liste

Grüne Hochschulgruppe

Juso Hochschulgruppe

Schwarz Rot Kollabs

Alternative Linke Liste

Nordcampus Hochschulgruppe

Volt Hochschulgruppe

Dr. Cornelia Schlarb, Koordinatorin M.A.programme Intercultural Theology

Dr. Christina Gabbert, akademische Rätin, Institut für Ethnologie

Dr. Hans Reithofer, Studiengangsbeauftragter der Ethnologie

Dr. Julia Koch, Institut für Ethnologie

Dr. Peter Birke, Institut für Soziologie

Prof. Dr. Sabine Hess, Direktorin des Centers for Global Migration Studies

Prof. Dr. Silke Schickanz, Professorin für Kultur und Ethik der Biomedizin an der UMG

Dr. Nadine Sieveking, Institut für Ethnologie

Johanna Kühn, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Ethnologie

Johanna El Ouardy, Wissenschaftliche Mitarbeiterin Interkulturelles Lernlabor

Friedemann Yi-Neumann, Research Assistant & Scientific Coordinator at the Institute of Social and Cultural Anthropology

Katrin Lux, Beauftragte für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen

studentisches Gleichstellungsteam der Fachschaft Medizin Göttingen

Dr. phil. Dana Ionescu, Gleichstellungsbeauftragte des Studienfachs Geschlechterforschung

Karina Meyer, Institutsvergleichstellungsbeauftragte am Institut für Erziehungswissenschaft

Annemieke Munderloh, Gleichstellungsbeauftragte des Instituts für Demokratieforschung

Julia Zilles, Gleichstellungsbeauftragte des Instituts für Demokratieforschung

Laura Sophie Neubauer, Gleichstellungsbeauftragte des Instituts für Demokratieforschung

Anna Sabrina Friedrich, Gleichstellungsbeauftragte IMS

Sonja Hoffmann, Gleichstellungsbeauftragte der ZESS

Kristina Schneider, Institutsvergleichstellungsbeauftragte Ethnologie

Jenny Rademann, Institutsvergleichstellungsbeauftragte am Institut für Politikwissenschaft

Antonie Fuhse, Institutsvergleichstellungsbeauftragte am Institut für Ethnologie

Christina Klöckner, Gleichstellungsbeauftragte der Sozialwissenschaftlichen Fakultät

Katharina Teutenberg, Institutsvergleichstellungsbeauftragte am Methodenzentrum Sozialwissenschaften

Jana Pasch, Gleichstellungsbeauftragte an der Philosophischen Fakultät

Victoria Taboada Gómez, Institutsvergleichstellungsbeauftragte am Methodenzentrum für Sozialwissenschaften (MZS)

Emma Wagemann, Anna Wolf, Aileen Thomas und Katrin Kranz - Geo-Gleichstellungsteam

Mimansa Bhardwaj, Institutsvergleichstellungsbeauftragte am Center for modern Indian Studies

Andrea Bencsik, Gleichstellungsbeauftragte im Theologicum

Rosa Reinisch, Gleichstellungsbeauftragte am Institut für Erziehungswissenschaft

Quellen:

[Unbekannte sprühen rechte Parolen an der Uni | Göttingen \(hna.de\)](#)

[Antidiskriminierungsstelle - Diskriminierung an Hochschulen - Bausteine für einen systematischen Diskriminierungsschutz an Hochschulen](#)

[Anfragen wegen Diskriminierung: Alle Leitungen belegt - taz.de](#)

[Sexuelle Belästigungen: Zwei Göttinger Professoren sollen ihre Posten verlieren | Göttingen \(hna.de\)](#)

ENGLISH

Open letter: Save Anti-Discrimination Counselling for Students !

Dear Presidium of the University of Göttingen,

you may have already read the headline: Inquiries to the Federal Anti-Discrimination Agency due to experienced or observed discrimination increased by 78% (compared to 2019 and 2020). In line with this message, we received news that you will be closing the anti-discrimination office for students at the university for such incidents on August 15th once and for all. For us it's hard to understand this decision because: Universities are not free from discrimination and permanent bodies and projects are needed to make this visible and support those affected!

Just to outline the extent of discrimination at German universities: A study done by University of Kiel in 2012 showed that 15.3% of students had experiences of discrimination in the university context. A nationwide study on sexual harassment found that 54.7% of female students were exposed to it. And you, as the president of the University of Göttingen, should be aware of the extent to which discrimination takes place in university spaces:

In 2019 two disciplinary enquiries were running simultaneously against Göttingen lecturers, whom have sexually harassed employees and students; trans-hostile and right-wing extremist graffiti are found on campus and lecturers refuse to refrain from attributing racist descriptions in their courses even during repeated requests from students to refrain from doing so.

A cross-faculty Anti-Discrimination Office cannot be a miracle cure for such incidents, but it can provide important building blocks in the fight against discrimination at universities.

We would like to name four of these components, which are essential for students:

- Advice and support for students in dealing with discrimination they have experienced or observed:

In addition to the option of reporting incidents of discrimination anonymously, the anti-discrimination office also offers personal counseling.

Here the staff can react individually to the experiences made, whether with information about official complaints or support in dealing with the people or structures involved. Across all cases, their most important quality is to confirm reports of discrimination and not leave those affected alone to deal with them.

- The development and implementation of concepts for action:

Anti-discrimination work should not only begin where discrimination against those affected is mentioned, rather it should try and help to prevent it. This can be done through handouts about

carrying out sensitive orientation-weeks (=german O-Phase). A permanent position can hold workshops with tutors here, be available for questions about the concepts and also constantly renew, adapt and put the topic on the agenda.

- Supporting the sensitization of lecturers:

The anti-discrimination office is not only a contact point for students but also for lecturers and provides internal trainings and counselling at the faculties in a teach-the-teacher setting.

In addition to all the immediate offers of support, one element on the abstract level is indispensable for us in this list:

The existence of the position is the confession that the university is not an ivory tower and thus also has power gaps and discrimination in its structures. Your discontinuation makes it seem that you do not care what discrimination, above all, the students among us are exposed in the halls of the university or have to endure from your employees.

For these reasons, it is important that anti-discrimination counselling continues. In view of the increasing numbers of insults, discrimination and assault it would be a fatal sign to close it. Anti-discrimination counselling is also of supraregional importance: it is repeatedly cited by universities nationwide as a positive example, as a pilot project from which further collaborations have emerged. Particularly in view of the fact that our university always emphasizes its diversity in all strategy papers and wants to promote it, corresponding positions must also be promoted and not cut.

We expect a public statement from the Presidium on this, from our point of view, completely unreasonable reduction .

United for the preservation of the Anti-Discrimination Counselling for Students

AStA der Uni Göttingen

Ausländischer Studierendenrat der Uni Göttingen

IKG Fachgruppe

Fachgruppe Komparatistik

Fachgruppe Ethnologie

Fachgruppe Biochemie

Fachschaftsrat Biologie & Psychologie

Basisgruppenbündnis

Basisgruppe Medizin

Fachschaftsrat der Philosophischen Fakultät

Basisgruppe/Fachgruppe Germanistik

Basisgruppe/Fachgruppe Geschichte

Basisgruppe Umweltwissenschaften

Basisgruppe Skandinavistik

Fachgruppe Geschlechterforschung

FSR Physik

FSR Mathematik, Informatik, Data Science

Fachgruppe Kulturanthropologie/Europäische Ethnologie

Fachschaftsrat der Sozialwissenschaftlichen Fakultät

Fachgruppe Mathematik

Fachgruppe Kunstgeschichte

Fachgruppe Biologie und Biodiversität

Fachgruppe Informatik

Fachschaft Medizin

Fachgruppe Digital Humanities

Arbeitskreis Antirassismus UMG

aqut*

Bündnis Anti-Sparmaßnahmen

VJSNord (Verband Jüdischer Studierender Nord e.V.)

Hochschulgruppe Amnesty International Göttingen

AsJ (Arbeitsgemeinschaft sozialdemokratischer Juristinnen und Juristen)

Refugee Law Clinic Göttingen

Uni Göttingen Unbefristet

TVStud Göttingen

Enactus Göttingen e.V.

Grün-Soziale Liste

Grüne Hochschulgruppe

Juso Hochschulgruppe

Schwarz Rot Kollabs

Alternative Linke Liste

Nordcampus Hochschulgruppe

Volt Hochschulgruppe

Dr. Cornelia Schlarb, Koordinatorin M.A.programme Intercultural Theology

Dr. Christina Gabbert, akademische Rätin, Institut für Ethnologie

Dr. Hans Reithofer, Studiengangsbeauftragter der Ethnologie

Dr. Julia Koch, Institut für Ethnologie

Dr. Peter Birke, Institut für Soziologie

Prof. Dr. Sabine Hess, Direktorin des Centers for Global Migration Studies

Prof. Dr. Silke Schickanz, Professorin für Kultur und Ethik der Biomedizin an der UMG

Dr. Nadine Sieveking, Institut für Ethnologie

Johanna Kühn, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Ethnologie

Johanna El Ouardy, Wissenschaftliche Mitarbeiterin Interkulturelles Lernlabor

Friedemann Yi-Neumann, Research Assistant & Scientific Coordinator at the Institute of Social and Cultural Anthropology

Katrin Lux, Beauftragte für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen

studentisches Gleichstellungsteam der Fachschaft Medizin Göttingen

Dr. phil. Dana Ionescu, Gleichstellungsbeauftragte des Studienfachs Geschlechterforschung

Karina Meyer, Institutsvergleichstellungsbeauftragte am Institut für Erziehungswissenschaft

Annemieke Munderloh, Gleichstellungsbeauftragte des Instituts für Demokratieforschung

Julia Zilles, Gleichstellungsbeauftragte des Instituts für Demokratieforschung

Laura Sophie Neubauer, Gleichstellungsbeauftragte des Instituts für Demokratieforschung

Anna Sabrina Friedrich, Gleichstellungsbeauftragte IMS

Sonja Hoffmann, Gleichstellungsbeauftragte der ZESS

Kristina Schneider, Institutsvergleichstellungsbeauftragte Ethnologie

Jenny Rademann, Institutsvergleichstellungsbeauftragte am Institut für Politikwissenschaft

Antonie Fuhse, Institutsvergleichstellungsbeauftragte am Institut für Ethnologie

Christina Klöckner, Gleichstellungsbeauftragte der Sozialwissenschaftlichen Fakultät

Katharina Teutenberg, Institutsvergleichstellungsbeauftragte am Methodenzentrum Sozialwissenschaften

Jana Pasch, Gleichstellungsbeauftragte an der Philosophischen Fakultät

Victoria Taboada Gómez, Institutsvergleichstellungsbeauftragte am Methodenzentrum für Sozialwissenschaften (MZS)

Emma Wagemann, Anna Wolf, Aileen Thomas und Katrin Kranz - Geo-Gleichstellungsteam

Mimansa Bhardwaj, Institutsvergleichstellungsbeauftragte am Center for modern Indian Studies

Andrea Bencsik, Gleichstellungsbeauftragte im Theologicum

Rosa Reinisch, Gleichstellungsbeauftragte am Institut für Erziehungswissenschaft