



UNIVERSITÄT ZU LÜBECK

Aktionsplan

gegen Rassismus

IM FOCUS DAS LEBEN



Aktionsplan gegen Rassismus I

05.06.2023 bis 04.06.2028

Inhaltsverzeichnis

Präambel	4
Der Aktionsplan gegen Rassismus in der universitären Diversity-Arbeitsstruktur.....	5
Was ist Rassismus und wie wird er definiert?	6
Rassismus im Kontext Universität – historisch und aktuell.....	7
Bereits umgesetzte Maßnahmen	9
Ziele und Monitoring des Aktionsplans gegen Rassismus.....	10
1 <i>Aktionsfeld: Sensibilisierung aller Universitätszugehörigen.....</i>	<i>12</i>
1.1 Jährlicher Aktionstag	12
1.2 Workshops im Rahmen der Internen Weiterbildung	12
1.2.1 Workshops für Beratende.....	12
1.2.2 Schwerpunktsetzung Interkultureller Trainings.....	12
1.2.3 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG): Schulungen	12
1.3 Verpflichtende Inhalte zu Rassismus in allgemeinen Einführungsveranstaltungen	13
1.4 Leitfaden zu rassismuskritischen Handlungsempfehlungen.....	13
1.5 Erinnerungskultur	13
1.6 Öffentlichkeitsarbeit.....	13
2 <i>Aktionsfeld: Unterstützung direkt betroffener Personen.....</i>	<i>14</i>
2.1 Verbesserte Öffentlichkeitsarbeit und Ausbau der Beratungsstellen.....	14
2.2 Meldung von Diskriminierungsvorfällen	14
2.3 Empowerment-Workshops für Studierende	14
2.4 Handreichung Empowerment und Allyship.....	14
2.5 Ausbau der Unterstützung für Universitätsangehörige mit anderen Erstsprachen als dem Deutschen.....	15
2.6 Einrichtung eines regelmäßigen Dialogforums für Diskriminierungsbetroffene	15
3 <i>Aktionsfeld: Reformen auf struktureller Ebene</i>	<i>15</i>
3.1 Prüfung der Aufnahme in einen entsprechenden Hochschulverband.....	15
3.2 Verbesserung der Kennzahlen	16
3.3 Veränderung der Gremienzusammensetzungen	16
3.4 Turnusmäßige Umfragen	16
3.5 Berufungen	16
3.6 Curricula.....	17



4	<i>Aktionsfeld: Wissenschaftlicher Outreach und gesamtgesellschaftliche Wirkung</i>	17
4.1	Studium Generale.....	17
4.2	Postkoloniale Stadtführung.....	18
4.3	Eingliederung in bestehende Strukturen.....	18
	Abschluss und Ausblick	18
	Literaturverzeichnis	19



Präambel

Die Universität zu Lübeck ist eine von Offenheit und Toleranz geprägte Bildungseinrichtung und verurteilt jede Form von Diskriminierung und Rassismus. Die Vielfalt der Universitätszugehörigen wird als selbstverständlich sowie als Gewinn für die Hochschule gesehen und soll erhalten und gefördert werden.

Im Jahr 2019 wurde zum wiederholten Mal unter allen Studierenden der Universität zu Lübeck eine Befragung zu rassistischen Übergriffen¹ durchgeführt. Die Ergebnisse bestätigten, dass das Thema Rassismus große Relevanz auf dem Campus und in Lübeck hat. Infolgedessen wurde 2021 die AG gegen Rassismus mit Vertreter*innen aus der Verwaltung, Dozierenden und Studierenden ins Leben gerufen. In Einklang mit dem [Landesaktionsplan gegen Rassismus des Landes Schleswig-Holstein](#) realisiert die AG eine langfristige Strategie gegen Rassismus an der Universität zu Lübeck.

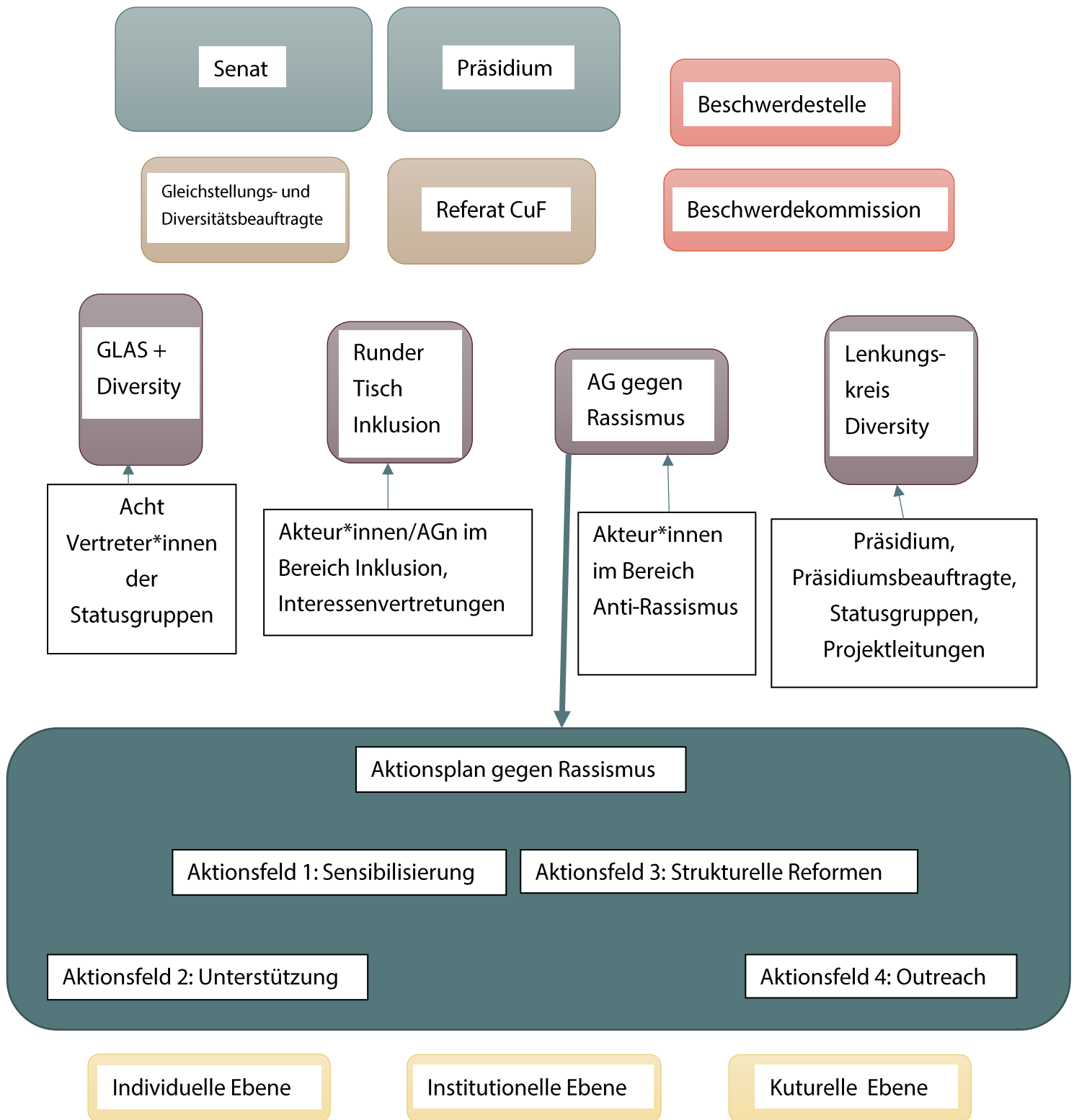
Der vorliegende Aktionsplan gegen Rassismus enthält einen Zielkatalog aller Maßnahmen, anhand dessen die Umsetzung kontrolliert wird. Für eine effektive Berichterstattung wird der Aktionsplan und das Erreichen der Zielvorgaben jährlich durch die AG gegen Rassismus geprüft und über den aktuellen Umsetzungsstand im Präsidium 2023 ff. berichtet.

Das Präsidium der Universität fordert alle Organe und Gremien sowie die Verwaltung der Universität auf, ihren Teil zu der erfolgreichen Umsetzung der im Folgenden dargelegten Maßnahmen beizutragen und die AG gegen Rassismus bei ihren Vorhaben zu unterstützen.

Der Aktionsplan gegen Rassismus I wurde am 04.04.2023 von der AG gegen Rassismus in Abstimmung mit dem Gleichstellungs-Diversity-Ausschuss der Universität beschlossen und am 05.06.2023 durch das Präsidium verabschiedet.

¹ [Follow-up Studierendenbefragung zu fremdenfeindlichen Übergriffen \(WiSe 2018/19\)](#)

Der Aktionsplan gegen Rassismus in der universitären Diversity-Arbeitsstruktur²



² vgl. auch [Diversitätsstrategie der Universität zu Lübeck](#)

Was ist Rassismus und wie wird er definiert?

Rassismus ist ein System der Unterdrückung, das Menschen und Gruppen nach konstruierten biologischen und/oder kulturellen Merkmalen voneinander abgrenzt, diese in eine Rangordnung bringt und einer Bewertung (unterschiedliche Valenz) unterzieht. Struktureller Rassismus meint das Zusammenwirken verschiedener gesellschaftlicher Mechanismen, das zu Ungerechtigkeit hinsichtlich Anerkennung, Ressourcenverteilung und Lebensmöglichkeiten führt.

Bei Strukturellem Rassismus handelt es sich um „historisch und sozial gewachsene Machtverhältnisse, die tief in den Strukturen, Diskursen oder Bildern einer Gesellschaft verankert sind. Solche Strukturen können auch dazu führen, dass bestimmte Bevölkerungsgruppen wie Menschen mit Migrationsgeschichte oder People of Color nicht entsprechend ihrem Anteil an der Gesamtbevölkerung in wichtigen Positionen in Politik, Verwaltung oder der Wirtschaft vertreten sind.“ (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2023)

Struktureller Rassismus spielt somit auch im universitären Kontext eine relevante Rolle. Er realisiert sich individuell, institutionell und kulturell (Feagin, 1977). Um einzuschätzen, ob ein Verhalten oder ein Phänomen strukturell rassistisch ist, muss geklärt werden, ob es Ungerechtigkeit im Kontext von Rassifizierung reproduziert und perpetuiert und dabei die genannten Ebenen zusammenwirken.

Struktureller Rassismus, der sich auf der *individuellen Ebene* realisiert, umfasst bewusste oder unbewusste Handlungen in der direkten Interaktion, durch die Ungleichheiten im Kontext von Rassifizierung reproduziert werden. Dies kann, muss aber nicht intentional geschehen (Bonilla-Silva, 1997). Nicht die Frage der Intention, sondern die der Wirkung ist entscheidend für die Einschätzung eines Verhaltens als strukturell rassistisch.

Wenn durch die Eigenlogik einer Institution bestimmte Bevölkerungsgruppen, wie z.B. BIPoC (Black, Indigenous and People of Color), benachteiligt und *Weiß*e privilegiert werden, spricht man von *institutionellem Rassismus*. Dies kann bedeuten, dass bestimmte Praktiken einer Institution, wie beispielsweise bestimmte Auswahlkriterien, die Partizipation von BIPoC in dieser Institution erschweren und jene von *Weiß*en erleichtern. Auch Praktiken einer Institution, die die Thematisierung von Rassismus erschweren oder verhindern, sind institutionell rassistisch, da auch dies zu einer Reproduktion und Perpetuierung von Ungleichheiten führt.

Auf *kultureller Ebene* manifestiert sich struktureller Rassismus in Form von Wissen, Sprache und Normen, die die Anerkennbarkeit sozialer Positionen im Kontext von Rassifizierung

sowie die Sichtbarkeit von Ungleichheiten regulieren. So können beispielsweise bestimmte Begriffe oder kulturelle Figuren BIPoC symbolisch abwerten. Oft bleibt die privilegierte Position selbst unbenannt, erscheint dadurch als Norm und ist damit schwerer zu problematisieren.

Rassismus im Kontext Universität – historisch und aktuell

Generell durchzieht die wissenschaftliche Praxis, insbesondere in der medizinischen Forschung, eine lange Geschichte rassistischer Verbrechen, z.B. in Form von Experimenten an rassifizierten Körpern. Nachwirkungen dessen sehen wir bis heute: die erste unsterbliche menschliche Zelllinie HeLa, die noch immer in der medizinischen Forschung eingesetzt wird, wurde ohne ihr Wissen oder Kompensation einer Schwarzen Frau, Henrietta Lacks, entnommen (Skloot, 2013). Das gynäkologische Spekulum wurde von einem US-amerikanischen *weißen* Arzt entwickelt, indem er es ohne Narkose an versklavten Afroamerikanerinnen testete (Spettel & White, 2011). Als medizinisch geprägte Hochschule steht die Universität zu Lübeck daher in einer besonderen Verantwortung zum Thema Rassismus. Es darf außerdem nicht vergessen werden, dass es Rassismus war, der zum Holocaust führte und dazu, dass 80 Menschen aus der Heilanstalt Strecknitz von unserem heutigen Campus deportiert wurden, für die es seit 2021 die Stolperschwelle vor dem Turmgebäude gibt.

Die Förderung und Umsetzung einer gelebten Erinnerungskultur zum Holocaust ist eine fundamentale und dauerhafte Pflicht der Bundesrepublik Deutschland. Dahingegen ist die seit Jahrhunderten existierende Verbindung zwischen Lübeck und Kolonialismus³ einem Großteil der Gesellschaft weitgehend unbekannt. Vom Drehbrückenplatz über die Behn-Figuren bis zum Marzipan-Handel: überall in Lübeck ist das koloniale Erbe der Hansestadt vorhanden. Erstmals die 2022 konzipierte Ausstellung der Lübecker Völkerkundesammlung „Afrika in Lübeck“ beleuchtet verschiedene Facetten dieser Wechselwirkungen (Frühsorge, 2022).

Unter anderem wurde bekannt, dass der deutsche Feldzug gegen die Herero und Nama, der zum ersten Genozid des 20. Jahrhunderts führte (Zimmerer & Zeller, 2003), auch in Lübeck viel Zuspruch erfuhr und nicht wenige Personen sich dafür freiwillig meldeten oder die sogenannte Schutztruppe wohlwollend unterstützten. Dieses und weitere Verbrechen der Maafa unter deutscher Beteiligung müssen aufgearbeitet und erinnert werden und hierin

³ vgl. Eintrag *Kolonialismus* im [zugehörigen Glossar \(Website\)](#)



auch die Rolle Lübecks. Zum Beispiel sind bereits 1777 vier versklavte Kinder in Lübeck an Land gegangen. Auch die Mutter der Lübecker Mann-Brüder, Julia, brachte aus Brasilien eine Sklavin mit nach Lübeck. Das erste Schiff Großbritanniens für den Handel mit versklavten Personen war die „Jesus von Lübeck“, die hier gebaut wurde. Auch für die profitablen Kolonialwaren war Lübeck ein Umschlagplatz, unter anderem auch wegen der hier erfundenen Konservenindustrie (Frühsorge, 2022).

Auch die jüngere Lübecker Geschichte ist mit den rassistischen Anschlägen auf eine Asylunterkunft in der Hafestraße im Jahr 1996 gekennzeichnet. Unabhängig von solchen Gewalttaten ist das rassistisch tradierte System strukturell so tief in uns verankert, dass wir selbst (unbewusst) zu einem diskriminierenden Umfeld beitragen. Dagegen müssen alle aktiv ihren Beitrag leisten - nicht zu handeln führt zur Reproduktion und einem Weitertragen von strukturellem Rassismus. Ziel des Aktionsplans ist es, den Weg zu einer diskriminierungsärmeren Universität und damit Gesellschaft zu ebnen. Rassismus zu dekonstruieren ist Aufgabe jeder einzelnen Person und Institution. Die Universität zu Lübeck leistet dazu mit ihrem ersten Aktionsplan gegen Rassismus einen wichtigen Schritt.

Der vorliegende Aktionsplan gegen Rassismus sieht Rassismus als in der Struktur der Gesellschaft, und damit auch in der Universität zu Lübeck, realisiert. Struktureller Rassismus zeigt sich dabei in vielerlei Hinsicht, zum Beispiel als (unbewusste) Vorurteile, Stereotype, Ausgrenzung, institutionelle Diskriminierung bzgl. Regeln, Gewohnheiten oder Abläufen einer Institution (z.B. Auswahlkriterien, Bewertungskriterien, Förderkriterien) oder in der Art der entstandenen Normen und Regeln (Arbeitsteilung, Rechte, Anerkennung, Privilegierung etc.). Diskriminierte Personen oder Gruppen von Personen, denen bestimmte Merkmale zugeschrieben werden, gelten als „fremd“ und werden – oft unterbewusst – ausgeschlossen oder stigmatisiert.

Die Universität zu Lübeck ist sich ihrer Rolle in der Gesellschaft bewusst und stellt sich ihrer Verantwortung zum Abbau von Diskriminierung und zur Verhinderung einer Reproduktion rassistischer Strukturen. Dies ist bereits im Diversity-Profil⁴ der Universität zu Lübeck verankert:

„Chancengleichheit in Studium und Beruf sind Kernanliegen der Universität. Durch den Abbau von diskriminierenden, sexistischen oder rassistischen Strukturen und durch die Integration vielfältiger Perspektiven und Kompetenzen fördert die Universität ein wertschätzendes und tolerantes Miteinander.“

⁴ [Diversity-Profil der Universität zu Lübeck](#)



Barrierefreiheit, Gleichstellung und ein Zugang zu universitärer Bildung und Weiterbildung unabhängig von der sozialen und kulturellen Herkunft bereichern die Universität und sind Teil ihrer gesellschaftlichen Verantwortung.“

Dieses Bekenntnis und die daraus abgeleiteten Anliegen haben bereits an verschiedenen Stellen Eingang in die Strukturen der Universität zu Lübeck gefunden: Unter anderem wurde die *Richtlinie der Universität zu Lübeck zum Schutz vor Belästigung, Diskriminierung und Gewalt* sowie die Diversitätsstrategie⁵ erarbeitet, die Teil des Struktur- und Entwicklungsplans sind. Zudem wurde 2019 die Universität zu Lübeck erstmals im Audit „Vielfalt Gestalten“ des Stifterverbandes zertifiziert und befindet sich aktuell (Stand: 2023) im Verfahren zur Re-Auditierung. Ein Entwicklungsschwerpunkt der Universität zu Lübeck für die nächsten Jahre liegt nun noch konkreter auf dem Thema Rassismus, wozu der vorliegende Aktionsplan in erheblichem Maß beitragen soll.

Auf Basis der genannten Problemstellungen wurden die nachfolgenden Aktionsfelder mit den zugehörigen Maßnahmen durch die "AG gegen Rassismus", in Abstimmung mit dem Gleichstellungs-Diversity-Ausschuss, für die Universität zu Lübeck entwickelt und sollen dazu beitragen, dass Rassismus und rassistische Strukturen nicht reproduziert und perpetuiert werden.

Bereits umgesetzte Maßnahmen

Unter anderem auf Basis der unter Studierenden an der Universität zu Lübeck durchgeführten Befragungen zu rassistischen Übergriffen wurden bereits Maßnahmen beschlossen und umgesetzt. Dazu gehören:

- Erweiterung der Hausordnung zur Unterbindung des Tragens von Kleidung mit rechtsextremistischer Symbolik (§ 6 (4) Hausordnung der Universität zu Lübeck)
- Erarbeitung eines Leitfadens für Dozierende zur Durchsetzung von § 6 (4) der Hausordnung
- Angebot eines Workshops zum Empowerment für diskriminierungs-betroffene Studierende
- Angebot eines Workshops für Lehrende und Interessierte zum Umgang mit Rechtsextremismus und gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit im

⁵ [Diversitätsstrategie der Universität zu Lübeck](#)

universitären Kontext in Kooperation mit dem Regionalen Beratungsteam gegen Rechtsextremismus Lübeck

- Durchführung des Abends der Vielfalt mit einem Vortrag von Noah Sow 2017
- regelmäßige Veranstaltungen zu Interkultureller Kompetenz der Internen Weiterbildung
- Einrichtung einer AG gegen Rassismus, die sich aus Lehrenden, Studierenden und Verwaltungsmitgliedern zusammensetzt⁶
- Angebot eines Workshops für Multiplikator*innen zum Thema „Rassismuskritische Hochschule“
- Durchführung der Diversity-Tage mit Themenschwerpunkt Rassismus im Mai 2023

Die Etablierung des Aktionsplans gegen Rassismus wurde im Struktur- und Entwicklungsplans III 2022 - 2027 (STEP) der Universität zu Lübeck festgehalten.

Ziele und Monitoring des Aktionsplans gegen Rassismus

Der vorliegende Aktionsplan verfolgt für einen nachhaltigen Kulturwandel die im Folgenden genannten Ziele:

Individuelle Ebene:

- Empowerment und Unterstützung für von Rassismus betroffene Studierende und Mitarbeitende
- Unterstützung von selbstorganisierten studentischen AGs und Seminaren zum Thema "Struktureller Rassismus"

Institutionelle Ebene:

- die Erarbeitung und Förderung von diskriminierungskritischen Arbeits- und Studienbedingungen
- die Sensibilisierung für das Thema Rassismus auf allen Ebenen der Universität (Studium, Forschung, Verwaltung)

⁶ [AG gegen Rassismus](#)



- die Sensibilisierung für rassifizierte Ausschlüsse und Privilegierungen in der Zusammensetzung von Gremien, Berufungskommissionen, Verwaltungs- und Führungspositionen, Forschung und Lehre, etc.

Kulturelle Ebene:

- die Aufarbeitung, die Prüfung und der Abbau von rassistischer Kontinuität in Strukturen, Lehrmaterialien und Bildung
- die Fortführung der jährlichen Umfrage zum Thema Rassismus am Campus
- die Bereitstellung von personellen und finanziellen Mitteln für präventive Maßnahmen gegen Rassismus und Diskriminierung

Eine Weiterführung der Maßnahmen sowie ein an den benannten Zeitraum anschließender Aktionsplan werden angestrebt.

Die Überprüfung und das Monitoring der Ziele erfolgen unter anderem durch regelmäßige Umfragen. Die Kategorie „Diskriminierungserfahrungen“ ist bereits in den jährlichen Studiengangsevaluationen vorhanden. Zudem gibt es die turnusmäßige Rassismus-Umfrage (zuvor: Umfrage zu fremdenfeindlichen Übergriffen). Die Anzahl rassistischer Vorfälle wird anonymisiert in der Konfliktberatungs- und Antidiskriminierungsstelle (KoBAS) erhoben. Problematisch in der Interpretation der Daten ist hier, dass ein Anstieg der Beratungen zu rassistischer Diskriminierung nicht unbedingt heißt, dass die Vorfälle ansteigen, sondern dies auch auf die erhöhte Sensibilisierung für das Thema zurückzuführen sein kann. Ein Forum zur Sammlung qualitativer Rückmeldungen können das neu einzurichtende Dialogforum (vgl. Punkt 2.6) sowie eine Meldestelle für rassistische Vorfälle (vgl. Punkt 2.2) sein. Denkbar ist auch die Entwicklung eines Monitoring-Instruments eigens für diesen Zweck.

Desweiteren wird eine sukzessive Veränderung relevanter Kennzahlen bzgl. rassifizierter Merkmale und deren Konsequenzen angestrebt. Die Messbarkeit der Kennzahlen ist allerdings nicht ohne Schwierigkeiten umzusetzen, da Datenerhebungen zu Herkunft, kultureller Identität und Aussehen keine klassischen Abfragekategorien (wie z.B. Geschlecht) darstellen. Ein Wandel diesbezüglich ist jedoch von Seiten der Drittmittelgeber*innen (z.B. DFG) mittlerweile eingeleitet und gefordert (Boytchev, 2023). Einzig die Kategorie „Staatsbürgerschaft“ wird bisher häufig erhoben, die aber in Bezug auf rassistische Diskriminierung nur einen Hinweis geben kann und in vielen Fällen diesbezüglich keine Aussagekraft hat. In der 2023 durchgeführten Rassismus-Umfrage (vgl. Punkt 3.4) wird die Abfrage anhand verschiedener Kriterien umgesetzt, was als Vorlage für zukünftige Erhebungen dienen könnte.



1 Aktionsfeld: Sensibilisierung aller Universitätszugehörigen

1.1 Jährlicher Aktionstag

Zum Internationalen Tag gegen Rassismus (21. März) soll jährlich ab dem Jahr 2023 ein Aktionstag mit Veranstaltungen stattfinden, um dem Thema Rassismus an der Universität mehr Aufmerksamkeit zu gewähren. Der Aktionstag wird auf universitären Social-Media-Kanälen begleitet. Alternativ zum 21. März kann auf den deutschen Diversity-Tag ausgewichen werden (wechselnder Tag im Mai), da dieser in der Regel nicht in die vorlesungsfreie Zeit fällt.

1.2 Workshops im Rahmen der Internen Weiterbildung

1.2.1 Workshops für Beratende

Es werden verpflichtende, regelmäßige Workshops zu rassismuskritischen Beratungskompetenzen für alle an der Universität zu Lübeck in der Beratung tätigen Personen durchgeführt. Dies inkludiert auch Fachstudienberatungen, wie sie u.a. von Studiengangskoordinationen durchgeführt werden. Ein jeweils fachlich spezifischer Fokus, wie z.B. zu Medizin oder Psychotherapie ist notwendig, um die jeweiligen Problematiken effizienter behandeln zu können. Da Berater*innen die Hauptansprechpersonen für Studierende sind, sind entsprechende Kompetenzen unabdingbar. Eine Teilnahme an den Workshops durch weitere, interessierte Personen ist möglich.

1.2.2 Schwerpunktsetzung Interkultureller Trainings

Bereits existierende Veranstaltungen der Internen Weiterbildung zu Interkulturellen Kompetenzen sollen speziell um Inhalte zu Rassismus erweitert werden. Trainer*innen mit eigener rassistischer Diskriminierungserfahrung werden bevorzugt eingestellt.

1.2.3 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG): Schulungen

Die Mitglieder der AGG-Beschwerdestelle an der Universität zu Lübeck werden regelmäßig geschult, speziell im Hinblick auf rassistische Diskriminierung. Auch für andere, interessierte Mitarbeitende werden regelmäßig AGG-Schulungen angeboten. Hinweis: Die AGG-Beschwerdestelle ist grundsätzlich nicht für Studierende zuständig.

1.3 Verpflichtende Inhalte zu Rassismus in allgemeinen Einführungsveranstaltungen

Allgemeine Einführungsveranstaltungen sowohl in den ersten Studiensemestern als auch in Veranstaltungen für Mitarbeitende werden um Inhalte zu Rassismus und Rassismuskritik ergänzt. Insbesondere der Bezug zu speziell relevanten Fachinhalten sollte darin hergestellt werden. Es wird zudem geprüft, ob weitere Sensibilisierungsworkshops angeboten werden können.

1.4 Leitfaden zu rassismuskritischen Handlungsempfehlungen

Ein Leitfaden für die gesamte Universitätsöffentlichkeit wird entwickelt, der in Anlehnung an das im Anhang befindliche Glossar des vorliegenden Aktionsplans gegen Rassismus folgende Inhalte erläutern wird: Verwendung diversitätssensibler und rassismuskritischer Sprache, Denkanstöße zur Selbstreflexion internalisierten Verhaltens, etc. Das Bewusstsein dafür zu schärfen, dass alltägliche Handlungen und unterbewusste Annahmen zu einem diskriminierenden Umfeld führen können ohne aber dabei den Menschen den Mut zu nehmen, sich selbst kritisch zu hinterfragen ist ein Ziel dieser Handreichung. Handlungsempfehlungen in konkreten Situationen werden in einer zweiten Handreichung (Punkt 2.3) erfasst.

1.5 Erinnerungskultur

Auf Initiative Lübecker Studierender wurde [2021 eine Stolperschwelle](#) vor dem Turmgebäude der Universität zu Lübeck verlegt, um an die während des Dritten Reichs aus der Heilanstalt Strecknitz deportierten Patient*innen zu erinnern. Das ZKFL/IMGWF vergibt im Bereich „Erinnerungskultur“ bereits Promotionsthemen- und stipendien. Die Erinnerung an den Holocaust soll in allen Strukturen und Außenwirkung der Universität verankert sein. Es liegt in unserer Verantwortung, die Erinnerung daran aufrechtzuerhalten. Zudem soll durch verschiedene Maßnahmen die Aufklärung über und die Erinnerung an Maafa erarbeitet werden, auch in Bezug auf (medizinische) Forschung.

1.6 Öffentlichkeitsarbeit

Die Öffentlichkeitsarbeit und Außendarstellung der Universität soll eine macht- und rassismuskritische Perspektive einnehmen, d.h. Rassismus wird immer in Bezug zu Macht und Zugängen zu Ressourcen betrachtet. Maßnahmen und Ergebnisse des



Aktionsplans gegen Rassismus werden für größtmögliche Transparenz prominent und gut zugänglich auf der Universitäts-Website platziert.

2 Aktionsfeld: Unterstützung direkt betroffener Personen

2.1 Verbesserte Öffentlichkeitsarbeit und Ausbau der Beratungsstellen

Bestehende Beratungsstellen, wie zum Beispiel die Konfliktberatung und Antidiskriminierungsstelle (KoBAS), werden stärker in den Fokus aller Universitätsangehörigen gebracht. Dies soll durch verbesserte Öffentlichkeitsarbeit erreicht werden. Zudem wird die Möglichkeit geschaffen, dass bei rassistischer Diskriminierung ein*e geschulte*r Berater*in hinzugezogen wird, der/die* selbst von rassistischer Diskriminierung betroffen ist, um einen Safe(r) Space zu schaffen.

2.2 Meldung von Diskriminierungsvorfällen

Auf der universitären Website wird ein Formular eingerichtet, über das, wenn gewünscht auch anonym, Diskriminierungsvorfälle gemeldet werden können. Handlungsoptionen werden daraufhin analysiert und Lösungsvorschläge erarbeitet.

2.3 Empowerment-Workshops für Studierende

In regelmäßigen Abständen werden Empowerment-Workshops für diskriminierungsbedingte Studierende angeboten. Ob des Themas können diese nur durch Trainer*innen mit eigener Rassismuserfahrung durchgeführt werden.

2.4 Handreichung Empowerment und Allyship

Es wird eine auf die Universität zugeschnittene Handreichung entwickelt, die zum einen Empowerment-Strategien für diskriminierte Studierende und Mitarbeitende in konkreten Situationen aufzeigt. Zum anderen werden Handlungsoptionen vermittelt, wie Zeug*innen von diskriminierenden und rassistisch motivierten Taten reagieren können, um größtmögliche Unterstützung zu liefern. Um auch Personen im klinischen Umfeld zu schützen, sollen entsprechende Kliniken miteinbezogen werden.

2.5 Ausbau der Unterstützung für Universitätsangehörige mit anderen Erstsprachen als dem Deutschen

Geringe Deutschkenntnisse ziehen einige Arten von Diskriminierungen nach sich. Menschen, die einen hohen Bildungsgrad aufweisen, aber nicht über das geforderte Sprachzertifikat verfügen, werden schon vor Beginn eines Studiums davon ausgeschlossen. Das universitätseigene Propädeutikum wirkt dem bereits entgegen. Während des Studiums begegnen diesen Studierenden weitere Diskriminierungen, z.B. bei bestimmten Prüfungsformen und generell erschwertem Zurechtfinden im universitären System. Der Ausbau des Informationszugangs auf Englisch sollte daher vorangetrieben werden. Außerdem wird geprüft, ob die Einführung einer Art Nachteilsausgleich für fehlende Deutschkenntnisse gerade zu Beginn des Studiums gewinnbringend sein kann. Weitere Maßnahmen zur Unterstützung der betreffenden Studierenden werden erarbeitet (z.B. speziell geschulte Tutor*innen, Empfehlungen für diskriminierungsärmere Prüfungsformen, Korrekturstelle, Nachhilfe-Stipendien o.ä.). Zudem wird der Bedarf an universitären Deutschkursen unter Mitarbeitenden und Studierenden erhoben und gegebenenfalls angepasst werden.

2.6 Einrichtung eines regelmäßigen Dialogforums für Diskriminierungs Betroffene

Ein regelmäßiges Online-Dialogforum wird eingerichtet, in dem Universitätsangehörige von Diskriminierungen berichten können. Dies sensibilisiert die Leitungsebene, stärkt den Informationsaustausch und ermöglicht das Erarbeiten passgenauerer Lösungen. Mitglieder der AG gegen Rassismus und des Präsidiums werden hier vertreten sein. Die Teilnahme ist nur unter vorheriger Anmeldung (auch unter einem Pseudonym) mit dem Einbringen eines konkreten Anliegens für die Agenda möglich.

3 Aktionsfeld: Reformen auf struktureller Ebene

3.1 Prüfung der Aufnahme in einen entsprechenden Hochschulverband

Es wird geprüft, ob die Universität zu Lübeck in einen entsprechenden Hochschulverband gegen Rassismus aufgenommen werden kann und sollte. Der bekannte Hochschulverband der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) [„Weltoffene Hochschulen – Gegen Fremdenfeindlichkeit“](#) zeigt eine gute Initiative, doch wird Rassismus hier leider nicht auf einer strukturellen, institutionellen Ebene gesehen.



Ebenso ist der Begriff „Fremdenfeindlichkeit“ in diesem Kontext kritisch zu sehen. Die Option, ein eigenes Siegel zu etablieren - vorzugsweise in Zusammenarbeit mit dem Land Schleswig-Holstein und anderen Hochschulen in Schleswig-Holstein - verspricht eine qualitativ gute Basis.

3.2 Verbesserung der Kennzahlen

Wie bereits unter dem Punkt *Ziele und Monitoring des Aktionsplans gegen Rassismus* erörtert, sollen ab 2023 die internen Kennzahlen verbessert werden. Schwierigkeiten in der Datenerhebung werden berücksichtigt.

3.3 Gremienzusammensetzungen

Um die Gremienzusammensetzung ausschluss- und privilegierungskritisch zu gestalten muss in einem ersten Schritt eine Bestandsaufnahme erfolgen und dadurch mehr Transparenz erreicht werden. Dies umfasst eine kritische Auseinandersetzung in der Aufstellung der Wahllisten für Gremien hinsichtlich transparenter Kriterien und eine Begrenzung der Amtszeiten. Zudem muss der Zugang zu Informationen erleichtert werden, z.B. indem Sitzungen auf Englisch oder mit Dolmetscher*innen stattfinden. Menschen mit eigenen Rassismuserfahrungen sollen ausdrücklich ermutigt werden, sich in Gremien zu engagieren. Wichtig ist an dieser Stelle, dass an Orten mit wenigen Menschen mit Diskriminierungserfahrungen, Einzelne damit eventuell eine besondere Last auferlegt bekommen. Um hier eine zusätzliche Benachteiligung durch die Übertragung vieler Aufgaben an Personen, die bereits unter Diskriminierung leiden, zu verhindern, müssen Ausgleichsstrukturen geschaffen werden (z.B. Seed-Funding für Mitarbeiter*innen; Entlastung in Lehre etc.).

3.4 Turnusmäßige Umfragen

Die Umfrage zu fremdenfeindlichen Übergriffen aus den Jahren 2015 und 2019 unter den Studierenden wird 2023 als Rassismus-Umfrage wiederholt und ausgeweitet. So werden nun auch Mitarbeitende befragt. Inhaltliche wurden unter anderem Elemente zu internalisiertem Rassismus ergänzt. Die Umfrage wird weiterhin regelmäßig wiederholt und jeweils neue Maßnahmen daraus abgeleitet.

3.5 Berufungen

Berufungsverfahren werden ausschluss- und privilegienkritisch gestaltet. Eine Erhebung des aktuellen Stands in Bezug auf Diversität wird angestrebt. Auf Basis der

Ergebnisse wird gegebenenfalls eine Erweiterung der Berufsrichtlinie erarbeitet werden.

3.6 Curricula

Es wird eine Bestandsaufnahme der Studienganscurricula durchgeführt und geprüft, wo Inhalte zu Diversität und Rassismus bereits enthalten sind (wie z.B. das Modul [Diversity Psychology](#)) sowie, ob es diesbezüglich kritische Inhalte gibt, die überarbeitet oder ergänzt werden sollten. Zudem wird mit den jeweiligen Fachbereichen erarbeitet, welche Anknüpfungspunkte es für Rassismuskritik und Diversity geben kann. Exemplarisch wird zunächst für den Fachbereich Informatik eine Handreichung erarbeitet. Fachlich sei insbesondere Psychotherapie, klinischer Bereich, Beratung und direkter Kontakt zu Patient*innen erwähnt, da rassistische Diskriminierung unter anderem zu Traumata führen kann. Die Berücksichtigung der Effekte von Rassismus auf die Psyche sollen zur Ausbildung gehören, denn viele rassifizierte Menschen erfahren durch klassische Therapie eine Retraumatisierung oder Exazerbation ihrer Symptome durch nicht ausreichend qualifizierte Therapeut*innen (Helms, Nicolas, & Green, 2010). Gleichzeitig ist Wissen zu eigenen, unsichtbaren *weißen* Privilegien und den Effekten von Rassismus auf *weiße* Menschen - den sogenannten emotionalen „costs of racism to white people“ (Kivel, 1996) - ein unverzichtbarer Teil der rassismuskritischen Ausbildung, denn auch für *weiße* Menschen hat Rassismus destruktive gesundheitliche und seelische Folgen.

Perspektivisch bietet der Ausbau der Curricula eine Erweiterung der Forschungsthemen und damit Lehrstühlen, wodurch ein Kulturwandel deutlich vorangetrieben werden kann.

4 Aktionsfeld: Wissenschaftlicher Outreach und gesamtgesellschaftliche Wirkung

4.1 Studium Generale

Für das Wintersemester 2024/25 wird das Studium Generale des IMGWF/ZKFL zum Thema Rassismus angeboten werden. Eine Zusammenarbeit mit anderen Hochschulen und Lübecker Institutionen wird angestrebt. Auch im Nachgang ist es denkbar, wiederkehrende Veranstaltungen zum Thema anzubieten, z.B. als offene Vorlesungen.



4.2 Postkoloniale Stadtführung

In Zusammenarbeit mit der Lübecker Völkerkundesammlung wird unter Beteiligung der Universität zu Lübeck eine Postkoloniale Stadtführung für die Lübecker Innenstadt erarbeitet, die zukünftig für die breite Öffentlichkeit angeboten wird. Die Entwicklung einer Campus-Führung mit relevanten Punkten ist perspektivisch denkbar.

4.3 Eingliederung in bestehende Strukturen

Als Querschnittsthema wird das Thema Rassismus und Rassismuskritische Hochschule zukünftig in bestehende Formate integriert, wie z.B. den regelmäßigen Podcast, den Abend der Vielfalt, die Sonntagsvorlesung etc. Ausstellungen o.ä. der einzelnen Fachbereiche zu Rassismus in Forschung und Lehre werden ausdrücklich begrüßt und unterstützt.

Abschluss und Ausblick

Der vorliegende Aktionsplan gegen Rassismus wurde durch die AG gegen Rassismus der Universität zu Lübeck erarbeitet mit externer Beratung durch Dr. Francine Uwera. Er wurde mit dem Gleichstellungs-Diversity-Ausschuss abgestimmt und durch das Präsidium verabschiedet. Allen Akteur*innen an der Universität zu Lübeck ist bewusst, dass ein nachhaltiger Kulturwandel und der Abbau rassistischer Strukturen ein Prozess ist und daher viel Zeit und Ressourcen in Anspruch nehmen wird. Es ist von diesem Aktionsplan nicht erwartbar, direkt eine nachhaltige Veränderung herbeizuführen oder Kennzahlen im großen Stil zu verändern. Sinn und Zweck des Aktionsplans ist es, das Bewusstsein möglichst vieler Personen zu schärfen, einen nachhaltigen Transformationsvorgang des Selbstverständnisses und des Selbstbilds von Hochschulen anzustoßen und den Grundstein für einen nachhaltigen Wandel zu legen. Ein Folgeplan soll an diesen Aktionsplan gegen Rassismus anschließen unter Berücksichtigung der bis dahin umgesetzten Maßnahmen und daraus gewonnenen Erkenntnissen.



Literaturverzeichnis

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.). (2023). *Ethnische Herkunft / Rassismus*.

Abgerufen am 30. Mai 2023 von

<https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/diskriminierungsmerkmale/ethnische-herkunft-rassismus/ethnische-herkunft-rassismus-node.html>

Bonilla-Silva, E. (06 1997). Rethinking Racism: Toward a Structural Interpretation. *American Sociological Review*, Vol. 62, S. 465-480.

Boychev, H. (05. 04 2023). Diversity in German science: researchers push for missing ethnicity data. *Nature*, 616, S. 22-24.

Feagin, J. R. (1977). Indirect Institutionalized Discrimination. *American Politics Quarterly*, 5(2), S. 177.

Frühsorge, L. (Hrsg.). (2022). *Spuren der Lübecker Kolonialgeschichte*. Lübeck.

Helms, J. E., Nicolas, G., & Green, C. E. (2010). Racism and Ethnoviolence as Trauma: Enhancing Professional Training. *Traumatology*, 16(4), S. 53-62.

Kivel, P. (1996). *Uprooting racism: How White people can work for racial justice*. Philadelphia, PA: New Society Publishers.

Skloot, R. (2013). *Die Unsterblichkeit der Henrietta Lacks*. München: Goldmann Verlag.

Spettel, S., & White, M. D. (Juni 2011). The Portrayal of J. Marion Sims' Controversial Surgical Legacy. *The Journal of Urology*, S. 2424 - 2427.

Zimmerer, J., & Zeller, J. (Hrsg.). (2003). *Völkermord in Deutsch-Südwestafrika. Der Kolonialkrieg (1904-1908) in Namibia und seine Folgen*. Berlin: Ch. Links Verlag.