

Akademische Tabus

Zur Verhandlung von Rassismus in Universität und Studium

KARIMA POPAL

Abstract: This article examines both academic structures and their interdependencies with racism and students' ways of negotiating racism and their experiences with it. Speaking about racism in Germany is socially contested. The text argues, that this applies to academia just as well, but in specific ways. These specifics of the academic context affect the possibilities of students to negotiate their daily experiences of racism as they cannot use appropriate concepts of 'racism' or even the term itself to explain their experiences. What lacks in this context are spaces for speaking about and dealing with racism.

Keywords: institutional racism, academia, students experiences, diversity management, speaking about Racism

Mit dem Plan, Rassismus an der Uni aus studentischer Perspektive zu erforschen, machte ich mich auf die Suche nach Interviewpartner_innen für zwei Gruppengespräche. Mein (wissenschaftlicher) Anspruch war es, die Personen nicht von vornherein zu kategorisieren. Deshalb sollten sie über einen Aushang selbst entscheiden, ob sie sich von Rassismus betroffen sahen und darüber sprechen mochten. Dann aber führten verschiedene Umstände dazu, dass ich mich gegen den Aushang entschied und alternativ auf persönliche Kontakte ausgewichen bin. An dieser Stelle kam die Problematik der ‚Kategorisierung‘ auf: Wen suche ich genau? Warum frage ich bestimmte Personen nach Kontakten bzw. Interesse an einem Interview? Welche Begriffe/Bezeichnungen möchte/kann ich für die Personen überhaupt verwenden, die ich suche?

Mich interessierten die Eindrücke und Erlebnisse von Studierenden, die rassistisch erfahren¹ sind. Allerdings wollte und konnte ich Rassismus als Begriff und Rahmen nicht benutzen; denn ich habe (auch) im universitären Kontext die Erfahrung

1 | Diese Schreibweise soll – analog zum Gender.Gap – auf die Vielfältigkeit von Erfahrungen und Konzepten hinweisen, die sehr unterschiedlich ausgelegt werden (können). Am Beispiel Rassismus.erfahren, soll der Unterstrich darauf aufmerksam machen, dass sowohl Ras-

gemacht und mit der Zeit gelernt, dass Rassismus bereits als Begriff eine gewisse Anspannung und Unbehagen auslösen kann.

Ähnliche Erfahrungen schildert Sara Ahmed in ihrer Untersuchung *On Being Included* über das Sprechen von Rassismus: „The word ‘racism’ is very sticky. Just saying it does things. Constantly, I am witnessing what the word ‘racism’ does. ... I can feel the discomfort“ (Ahmed 2012: 154).

So war mit bewusst, dass sich bei einer Suche nach Interviewpartner_innen explizit zum Thema Rassismus vermutlich niemand melden würde. Es ist nachvollziehbar, dass sich erstens niemand gern als Betroffene_r von (rassistischer) Diskriminierung wahrnimmt und zweitens noch weniger gern über diese Erfahrungen spricht, insbesondere wenn diese Erfahrungen und das Sprechen darüber institutionell tabuisiert sind. Aus ‚pragmatischen Gründen‘ vermied ich somit selbst den Begriff Rassismus, trotz meiner Kritik an der vorherrschenden Dethematisierung von Rassismus und wick auf die kritikwürdige Bezeichnung des ‚Migrationshintergrunds‘ aus.

Schließlich konnte ich zwei Gruppengespräche mit je vier und drei Teilnehmenden führen, die ich geschlechterhomogen einteilte, da ich die Wirkung von Geschlecht als Machtverhältnis in meiner Analyse mitberücksichtigen wollte.² Zudem liegt dieser Einteilung die Idee/Vorstellung zugrunde, dass in Räumen, in denen eher von einer gemeinsamen Erfahrungswelt ausgegangen werden kann, die Hürde geringer ist, von dieser zu erzählen. Beide Gespräche dauerten knapp zwei Stunden und dienten als Grundlage für meine Masterarbeit.³

FELDZUGANG

In dieser Untersuchung war ich nicht nur Forscherin, sondern selbst Teil des Feldes. Ich teile mit den Gesprächsteilnehmenden nicht nur die Erfahrungswelt der von Rassismus betroffenen, sondern auch den Status als Studentin. Eine soziale Nähe,

sismus als Konzept als auch die Erfahrungen damit komplex, mehrdimensional und dynamisch sind. Diese Schreibweise ist mir das erste Mal im Werk von Emily Ngubia Kuria *eingeschrieben. Zeichen setzen gegen Rassismus an deutschen Hochschulen* (2015) außerhalb der Gender-Thematik begegnet.

2 | Im Weiteren werden die Gruppen A (männlich) und B (weiblich) genannt, da in diesem Rahmen nicht auf den Aspekt Gender eingegangen werden kann.

3 | Im vorliegenden Beitrag werde ich nur Aspekte in Bezug auf die Hochschule als Institution aus dem Material aufgreifen. Weitere Aspekte können an dieser Stelle nicht ausgeführt werden, da das Material zu umfangreich und der Rahmen hier nicht gegeben ist.

die in der feministischen Methodologie als forschungsförderlich positiv konnotiert ist. Grada Kilomba schreibt dazu: „Doing research among equals has been strongly encouraged by feminists, as it represents the ideal conditions for nonhierarchical relationships between the researchers and the informants: shared experiences, social equality and involvement with the problematic“ (2013: 45). Darüber hinaus erlaubt mir dies nicht nur einen theoretischen, sondern auch einen erfahrungsbasierten Zugang zum Material. In diesem Sinne sind Reflexionen zu eigenen Erfahrungen zu Rassismus und Hochschule bewusst in die Analyse (des Materials) eingearbeitet.

INSTITUTIONELLER RASSISMUS AN DER HOCHSCHULE (UND IHN ERFORSCHEN)

In der Gesprächsgruppe B waren Diskriminierungserfahrungen als Themenschwerpunkte nicht explizit genannt, dennoch führt der Fokus auf den ‚Migrationshintergrund‘ unmittelbar zu den Themenbereichen von Diskriminierung, Grenzüberschreitung und Erklärungs- bzw. Rechtfertigungsdruck:

Suzan: „Also mein Migrationshintergrund ist sowieso einer, der mir von Außen eher angedichtet wird. Ich identifiziere mich mit diesem Hintergrund gar nicht. Also nicht hier aktiv in meinem Leben, das ich in Deutschland führe. Ich habe Familie in einem anderen Land, auch nur von einer Seite. Von der anderen Seite habe ich keine Familie im Ausland. Und das ist etwas, das natürlich auch meine Identität ausmacht, aber ich definiere meine Persönlichkeit nicht so, dass ich jemand mit Migrationshintergrund bin, weil ich einfach nicht von irgendwo hierher migriert bin ((lachen)).“

Lale: „mit den Koffern, oder?“

Suzan: „mit den Koffern. [...] Und auch meine beiden Eltern – nicht beide. Also das ist sowieso alles irgendwie – ich find das ist sehr privat. Und es geht auch eigentlich nicht viele Menschen etwas an und ich finde, dass sich da viele Menschen sehr viel erlauben, wenn sie damit an einen herantreten, zu sagen du bist ja jemand mit Migrationshintergrund. Und ich finde das ist eine Grenzüberschreitung. [...] Das ist privat und genauso ist auch mein Hintergrund privat. Und so, wie ich mich definiere, so ist es dann. Und dann hat das akzeptiert zu werden. Und das ist dann etwas, wo ich dann wieder zu dem Uni-Dings komme, was dann auch in der Uni nicht akzeptiert wird. Auch unter Akademikern,

auch unter Studenten, die vermeintlich so unglaublich weite Horizonte haben. [...] Diese Toleranz, Toleranz, so extrem Toleranz, ich bin so wahnsinnig tolerant, dass ich sofort erkenne, dass du ja Migrationshintergrund hast ((lachen)) und das ist ja so interessant, wo kommst du denn her und ich sag dann Hannover ((holt Luft))“

Lale: „Das reicht ja dann nicht.“

Suzan: „Ja und dann, aber ‚ursprünglich‘. Ja, dann halt immer noch Hannover.“

Suzan verdeutlicht, dass Alltagserfahrungen der Nicht-Achtung und des Nicht-Respektierens ihrer Selbstdefinition bzw. ihres Selbstverständnisses, ihr durchaus auch im akademischen Raum begegnen. Suzan stellt klar, dass die Frage nach ihrer ‚ursprünglichen‘ Herkunft bzw. ihrem Migrationshintergrund eine private Angelegenheit ist. Diese Privatsphäre wird jedoch nicht respektiert, auch nicht von Akademiker:innen, die sich in der Regel als vermeintlich ‚tolerant‘ und mit ‚weitem Horizont‘ darstellen würden. In einem Interview zur Untersuchung der Perspektiven von Schwarzen Studierende, behandelt Ngubia Kuria auch die Frage nach der ‚ursprünglichen‘ Herkunft. Ihre Interviewpartnerin Safira analysiert:

„Sie sortieren dich. ‚Wer bist du? Woher kommst du? Sie müssen wissen, wer du bist. Aber all dies ist gefiltert, durch einen Filter von Vorurteilen, Erfahrungen, die sie gemacht haben, und durch rassistische Fremddarstellungen. Ich glaube, es macht die Person, die gefragt wird, sehr verwundbar. Du weißt nicht, welche Voreinstellung die Person, die diese Frage stellt, dir gegenüber hat und du weißt nichts über den Gehalt der für dich vorformulierten Kategorie, in die sie dich einordnen möchte.“ (2015: 53)

Neben der (Fremd-)Kategorisierung, die mit der Frage nach der ‚ursprünglichen‘ Herkunft einhergeht, geht es darüber hinaus auch um Aspekte der Herstellung einer Nicht-Zugehörigkeit. Für Grada Kilomba ist mit der Frage nach der Zugehörigkeit eine Verortung des rassifizierten Subjekts *außerhalb* der (national) einheitlich imaginierten Gesellschaft intendiert (2013: 63f.). Die Frage drückt ein Machtverhältnis aus, in dem es eindeutige Fragende und Befragte gibt und damit feststeht, wer selbstverständlich ‚dazugehört‘ und wessen Zugehörigkeit *in Frage* gestellt ist. Entlang dieser Analyse arbeitet die Psychologin Santina Battaglia den sogenannten ‚Herkunftsdialog‘ als ein ‚Element des Diskurses über Rassismus‘ heraus (Battaglia 2007: 188f.).

Die Auseinandersetzung mit der Frage nach der ‚eigentlichen‘ Herkunft wird in der Regel zusätzlich dadurch erschwert, dass sie von Fragenden als vermeintliches

Interesse an der Person oder, wie es sich im Zitat von Suzan spiegelt, als Zeichen für ‚Weltoffenheit‘ deklariert wird. So kann jeglicher Widerstand oder Zurückweisung dieser rassistischen Markierung als Kränkung von der fragenden Person (um-)gedeutet werden.

Insbesondere im universitären Kontext kann dies mit Konsequenzen verbunden sein, wenn sich die fragende Person in einer hierarchisch höheren Position befindet:

Suzan: „Wenn man selbst sagt, man kommt aus Hannover oder man kommt aus Deutschland oder so und dass dann immer wieder nachgehakt wird – das ist ja die eine Sache. Das kommt immer wieder vor. Aber ich hatte halt auch diese Geschichte mit einem Professor hier an der Uni, der dann, als ich das geantwortet habe, dass ich eben aus Deutschland komme, aus Hannover komme, dann dazwischen gegrätscht ist und mich korrigieren wollte mit meiner Nationalität. Wo ich dann auch gedacht habe, was hast du hier für einen Auftrag, ja?! Also, was soll das? Du musst mich nicht korrigieren, wenn ich sage ich bin Deutsche, dann brauchst du nicht zu mir sagen, nein bist du nicht.“

Rabia: „Hat er das gesagt?“

Suzan: „Ja ne, er hat nicht gesagt, nein bist du nicht, sondern als ich gesagt habe Deutsche, hat er dann gesagt ((flüsternd)): ‚Iranerin‘ – zu dem der gefragt hat ((unterdrücktes Lachen)).“

Rabia: „Okay, das ist schon heftig.“

So erweitert sich die Hierarchiestruktur an der Universität für migrantische und/oder Schwarze Studierende zudem auf die Ebene *weiß*⁴ und nicht-*weiß*, da die große Mehrzahl der beschäftigten Professor_innen und Doktorand_innen (auch in Göttingen) *weiß* sind⁵. Ngubia Kuria hält in diesem Kontext fest: „Die Werte der Institution

4 | Im Folgenden wird die Bezeichnung *weiß(-deutsch)* zur Beschreibung der dominanten Position verwendet. Weiß meint hier kein biologisches phänotypisches Merkmal, sondern eine gesellschaftspolitische Position und Kategorie, die mit Macht und Privilegien verbunden ist. Näheres dazu vgl. Piesche/Arndt (2011).

5 | Dieser Aspekt ist aus unterschiedlichen Gründen schwer nachzuweisen. Zum einen existieren keine offiziellen Zahlen. Zum anderen wäre hier die Frage zu stellen, wer unter welchen Kategorien statistisch geführt wird? In einem Versuch des Nachweises, bin ich in meiner Recherche auf die Internet-Seite <https://www.meinprof.de/unis/niedersachsen/uni-goettingen> gestoßen [21.09.2015]. Die Auflistung kann als eine Tendenz gewertet werden, die zeigt, dass

zeigen sich in der Wahl ihrer Angestellten. Ich kenne beispielsweise keine Schwarze Professor_in an der Humboldt-Universität in einer ordentlichen Position“ (Kuria 2015: 21). Die Belegschaft einer Hochschule spiegelt die rassistischen gesellschaftlichen Verhältnisse in den eigenen Strukturen wieder: In der Cafeteria, Mensa und anderen Bereichen der Dienstleitung sind Migrant_innen und Schwarze Personen durchaus beschäftigt. Verfolgt man die institutionelle Hierarchie jedoch nach oben, finden sich kaum noch Schwarze oder Migrant_innen als Dozierende oder Professor_innen. Selbst (vermeintlich) herrschaftskritische Stellen wie das Gleichstellungsbüro sind durchgehend *weiß* besetzt. In eigener Recherche habe ich zum Beispiel festgestellt, dass in allen Gleichstellungsbüros⁶ der (bekannten) Universitäten⁷ in Deutschland ausschließlich *weiße* Personen angestellt sind, ausgenommen sind einige studentische Hilfskräfte. So sind alle zentralen Gleichstellungsbeauftragten *weiße* Frauen.

„Durch die fehlende Präsenz von Schwarzen Dozentinnen und Dozenten werden auch die Inhalte von Lehre und Forschung geprägt. Seminare und Vorlesungen zu Schwarzen Themen in Deutschland finden nur vereinzelt an deutschen Universitäten statt und sind nirgends institutionalisiert oder als Schwerpunkt vorgesehen.“ (Golly 2006: 396)

Was Nadine Golly hier im Kontext Schwarzer Perspektiven anbringt, kann durchaus auf migrantisierte Sichtweisen erweitert werden. Teilnehmende beider Interviewgruppen verstehen sich entweder als Muslim_a oder werden von außen als Muslim_a markiert. Deshalb ist das Thema Islam bzw. Antimuslimischer Rassismus in beiden Gesprächen zentral. Mit Iman Attia (2013) definiere ich diesen als einen Rassismus, der nicht nur gegen Muslime gerichtet ist, sondern auch, wie oben beschrieben, gegen diejenigen, die als Muslime markiert und fremdbestimmt werden. In der Konsequenz werden soziale Missstände mit dem Islam begründet und damit kulturalisiert. Die vielfältig negativen Effekte des kulturalisierenden Rassismus wirken sich auf das Leben von Einzelnen aus, die zwangsläufig für die homogene Gruppe ‚der Muslime‘ eintreten und sich verteidigen müssen. So auch in Seminarkontexten der Hochschule, wie am Beispiel von Samets Aussage deutlich wird:

eine große Mehrheit von Professor_innen in Deutschland *weiße* Personen, also der Dominanzgesellschaft zugehörig sind.

6 | Die Bezeichnungen für diesen Bereich variieren an den unterschiedlichen Universitäten, je nach Standort heißt es auch Diversity Büro oder Chancengleichheit und Diversity Büro.

7 | Die Recherche erfolgte über die jeweiligen Homepages der Büros. Dies gilt für Hamburg, Berlin, Bremen, Hannover, Göttingen, Kassel, Frankfurt, Düsseldorf, Dortmund, Köln, Bochum-Essen, Münster, Heidelberg, Stuttgart, München, Konstanz. Stand vom 02.09.2015.

Samet: „Ja du hast einen sehr guten Punkt genannt und wo wir auch halt dann wieder auf die Diskriminierung bzw. Vorurteile in der Uni kommen. Es ist wichtig, dass die Menschen aufgeklärt werden. Und das Problem habe ich selber erlebt bzw. wir haben ein Seminar gehabt, Religion und Gender mit dem Schwerpunkt Islam. Da hatten wir auch einen Dozenten, wo ich [...] sage, die hat nicht aufgeklärt. Sie hat meiner Meinung nach genau das Gegenteil gemacht. Sie hat vieles in den Raum geworfen, ohne vernünftig eine Erklärung dahinter folgen zu lassen und das hat dann [...] wieder zu Vorurteilen geführt [...]. Das muss in diesem Moment erläutert werden, und dann gab es noch X verschiedene Beispiele, wo es dann nicht erläutert wurde. Oder zum Beispiel hat eine Freundin erzählt, die studiert Islamwissenschaften, da war ein Dozent, der hat dann auch immer – naja, nicht wirklich den Islam erläutert, sondern nach seiner Meinung nach interpretiert. Und da waren halt fünf Muslime, aber jedes Mal, wenn sie sich dagegen gewehrt haben oder bzw. sich überhaupt dagegen wehren wollten, wurden sie einfach entweder ignoriert oder einfach nur, nein das ist falsch, als falsch dargelegt [...]. Ich kann das in dem Moment, wo ich in diesem Seminar bin ja argumentieren, aber falls mal nicht so viele Muslime in diesem Raum sitzen, hat sie freien Raum, wo sie, sag ich mal – vielleicht macht sie es ja auch nicht mit Absicht, aber Vorurteile oder Sachen nennt, die dazu führen, dass dadurch Vorurteile entstehen.“

Auch in weiteren Interviewpassagen beider Gesprächsgruppen findet sich eine ähnliche defensive Haltung, in der die Studierenden sich gezwungen sehen, den Islam gegen vorherrschende Negativediskurse zu ‚verteidigen‘. Wie in Samets Zitat deutlich wird, machen muslimische Studierende dabei die Erfahrung, dass weder sie selbst, noch der Islam ausreichend vertreten werden. Folglich sehen sich muslimische Studierende in der zwingenden Verantwortung, Fehlinformationen richtig zu stellen. Samet sieht sich beispielsweise gezwungen, die Rolle des ‚Experten‘ einnehmen und sich trotz der hierarchischen Beziehung inhaltlich gegen die lehrende Person zu stellen. Die Alternative wäre, das aus der eigenen Perspektive falsche Wissen unkommentiert stehen und seine Wirkmacht zuzulassen. Nadine Golly schreibt in diesem Zusammenhang analog für kolonialistische Wissensproduktion in Seminaren, in denen Schwarze Studierende anwesend sind:

„Dies bedeutet, immer aufmerksam zu sein, schnell zu entscheiden, ob man reagiert oder nicht, keinen großen Schock zulassen zu können, und das heißt, Energie und Kraft haben für jedes einzelne Seminar, wel-

ches besucht wird. Man wird in den seltensten Fällen nur ZuhörerIn sein können, darauf hoffend, dass die TeilnehmerInnen und der/die DozentIn sich um überlegte Inhalte und eine überlegte Sprache bemühen.“ (Golly 2006: 396)

Diese Anspannung, möglicherweise reagieren und gegen rassistisches Äußerungen angehen zu müssen, lässt sich nicht nur in universitären Seminaren vorfinden, sondern ist ein Teil des Alltags für Rassismus-erfahrene Personen. Somit stellt der universitäre Raum für Schwarze und migrantische Studierende eine nahezu nahtlose Erweiterung der rassistischen Erfahrungsräume des Alltags dar.

Auch während meiner Studienzeit fand der Islam als thematischer Schwerpunkt interdisziplinär Eingang in Seminare, wobei diese ausschließlich von Nicht-Muslim_innen gegeben wurden. Meines Wissens nach sind weder an der philosophischen (wo z.B. die Islamwissenschaft angesiedelt ist), theologischen, noch an der sozialwissenschaftlichen Fakultät der Georg-August-Universität muslimische Professor_innen angestellt. Somit findet die (rege) Wissensproduktion über den Islam ausschließlich aus einer *weißen*, also vermeintlich neutralen Perspektive statt. Kilomba erläutert hierzu:

„[T]his place of ‘Otherness’ does not, as commonly believed, indicate a lack of resistance or interest, but rather a lack of access to representation [...]. It is not that we have not been speaking, but rather our voices – through a system of racism – have been either systematically disqualified as invalid knowledge; or else represented by whites who, ironically, become the ‘experts’ on ourselves. [...] In this sense, academia is neither a neutral space nor simply a space of knowledge and wisdom, of science and scholarship, but also a space of v-i-o-l-e-n-c-e.“ (Kilomba 2013: 26)

Und trotz der existierenden rassistischen Normalität an der Hochschule, gibt es an der Georg-August-Universität auch mit dem seit 2006 geltenden Allgemeinen Gleichstellungsgesetz, das u.a. auch die Verhinderung bzw. Beseitigung von Diskriminierung aufgrund „der ethnischen Herkunft“ sicherstellt, keine Beschwerde- oder Anlaufstelle für rassismusbetroffene Studierende.

AKADEMISCHE VERSCHIEBUNG VON RASSISMUS

Im Umgang und in der Auseinandersetzung mit Rassismus lassen sich im akademischen Raum Parallelen zur dominanten Mehrheitsgesellschaft erkennen. Astrid Mes-

serschmidt erläutert in ihrem Artikel *Distanzierungsmuster. Vier Praktiken im Umgang mit Rassismus*, dass über „mehrschichtige Distanzierungen“ (Messerschmidt 2010: 41) Rassismus skandalisiert, verlagert, verschoben und kulturalisiert wird. In der Konsequenz „[sorgen] alle vier Muster dafür, ein unbeschädigtes Bild von sich selbst zu etablieren. Rassismusdiagnosen wirken darauf bezogen unangebracht und unpassend“ (ebd.: 41f.). Auf diese Weise wird Rassismus in der Öffentlichkeit delegitimiert und somit dethematisiert. Messerschmidt arbeitet heraus, dass der Rassismusbegriff, insbesondere in Deutschland historisch belastet sei, weshalb er aktiv und konsequent umgangen werde und dafür „Ersatzdiskussionen“ geführt werden (vgl. ebd.: 47). Bezieht man sowohl die o.g. Bestrebung nach einem „unbeschädigten“ Selbstbild, sowie die Vermeidung des historisch belasteten Begriffs des Rassismus auf universitäre Zusammenhänge, so wird deren Fortführung im akademischen Raum erkennbar. Beispielsweise ist Folgendes dem Leitbild der Georg-August-Universität zu entnehmen:

„Wissenschaftlicher Pragmatismus und Realitätssinn, dazu ein waches Bewusstsein für die gesellschaftliche Verantwortung der Wissenschaft prägen die Geschichte der Georg-August- Universität bis in die Gegenwart.“ (Universität Göttingen 2013)

Und weiter heißt es: „Dem Geist der Aufklärung verbunden“ möchte die Georg-August-Universität „zur Verwirklichung der Gleichberechtigung und zur Überwindung aller dem entgegenstehenden geschlechtsbedingten, ethnischen, kulturellen, sozialen und religiösen Benachteiligungen beitragen“ (ebd.). Das auf „[d]em Geist der Aufklärung“ basierende Selbstbild der Universität, gestützt durch die Eckpfeiler des *Pragmatismus, Realitätssinns, der Verantwortung und Gleichberechtigung* beschreibt eine Erhabenheit, Überlegenheit und rationale Distanz der Universität. Ein Selbstentwurf, der in seiner Wirkung wie eine Immunisierung gegen Rassismus sein kann, dessen Benennung und Thematisierung mit Emotionalität, Subjektivität und einer persönlichen Betroffenheit gleichgesetzt und abgewertet wird.

Darüber hinaus zeigt die (unkritische) Identifizierung mit der europäischen Aufklärung die fehlende Auseinandersetzung mit Rassismus, dessen Geschichte sowie der möglichen Verstrickung von Wissenschaft und Akademie in diese Entwicklungen.

Die Nicht-Benennung und aktive Vermeidung des Begriffs des Rassismus lässt sich an der aktuellen Aktion der Hochschulrektorenkonferenz, die unter dem Titel „Weltoffene Hochschulen – gegen Fremdenfeindlichkeit“ läuft, gut veranschaulichen. Unter anderem sind Gründe und Ziele der Aktion,

„Willkommenskultur, Weltoffenheit und Toleranz leben und ständig weiterentwickeln zu können. Dabei beteiligen wir uns auch an der ge-

sellschaftlichen Herausforderung, den Flüchtlingszugang zu bewältigen und unterstützen die Menschen, die vor den Folgen von Krieg, Unterdrückung, Gewalt, Armut und Hunger nach Deutschland geflohen sind. Wir sehen darin vor allem eine Chance, in Universität, Stadt und Gesellschaft zu mehr Offenheit, Transparenz und Diversität beizutragen.“ (Universität Göttingen 2015)

Im gesamten Text zur Aktion und deren Beteiligten wird kein Bezug zum (aktuell sehr offen gelebten) Rassismus der deutschen Gesellschaft hergestellt. Stattdessen liegt der Fokus auf der Idee von *Diversity* und *Vielfalt* sowie deren Nutzen und *Chancen* für die „weltoffene“ und „international ausgerichtete“ Hochschule.

Anstelle einer aktiven, institutionalisierten Auseinandersetzung mit strukturellem Rassismus werden im universitären Kontext, wie Messerschmidt es nennt, *Ersatzdiskussionen* um Diskriminierung und Rassismus geführt. Im Rahmen der Hochschule kann das Konzept des Diversity Managements als eine *Ersatzdiskussion* gesehen werden. Diversity Management etabliert sich seit einigen Jahren immer weiter als politische Antwort und ‚Lösung‘ im Umgang mit *Vielfalt*.

Dabei äußern kritische Analysen Bedenken gegen Diversity Konzepte, „that diversity is predominantly used as a euphemism for racial and ethnic difference“ (Lentin/Titley 2011: 180). Merkmale, wie z.B. (vermeintliche) Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, sexuelle Orientierung und körperliche Fähigkeiten, die häufig als Grundlage für Diskriminierung dienen, können positiv ausgelegt werden und der weltoffenen Selbstdarstellung der Universität dienen. So kann der Verweis auf Diversity Bestrebungen der Institution weitere Auseinandersetzungen mit der Re.Produktion von Diskriminierung und Rassismus (in den eigenen Strukturen) relativiert werden, da ja bereits etwas „getan“ werde (vgl. ebd.: 111). Sara Ahmed zeigt beispielsweise in ihrer kritischen Analyse der Funktionsweisen und der Wirkmacht von Diversity Management auf, wie dieses das Sprechen über (institutionellen) Rassismus be.hindert: „[r]acism is heard as an accusation that threatens the organization’s reputation as led by diversity. Racism is heard as potentially injurious to the organization. In other words, institutional racism becomes an institutional injury“ (Ahmed 2012: 146). Auf diese Weise wird Diversity Management zum Teil des Problems, indem es dazu beitragen kann, Rassismus in Institutionen zu verschleiern und die Debatte darum zu verschieben (vgl. ebd.: 143).

Ferner weisen kritische Untersuchungen von Diversity Politiken auf die Re.Produktion machtvoller Ausschlüsse und Kategorisierungen hin (vgl. Mecheril 2014: 4f.; Lentin/Titley 2011: 6f.). Wer profitiert auf welche Weise und warum von Diversity? Wer kann der Diversity-Vorstellung gerecht werden und wer ist mit welcher Kon-

sequenz von dieser Identitätsposition ausgeschlossen? So stellt Mecheril fest: „[...] der Zugang zum Bildungsmarkt ist durch komplexe Verhältnisse der Ungleichheit (z.B. Sprache, Qualifikationszertifikate, soziale Netzwerke, physiognomisches Kapital) strukturiert, ‚Diversity‘-Angebote tendieren dazu, diese Struktur zu bekräftigen“ (Mecheril 2014: 4). Er schlussfolgert, dass Diversity ohne kritische Reflexion eine „raffinierte Fortsetzung von Machtverhältnissen mit auf den ersten Blick ‚irgendwie achtbar‘ wirkenden Mitteln“ sein kann (ebd.: 5).

Somit funktionieren Diversity Politiken entlang der Marktlogik über Einteilung in ‚verwertbare‘ und ‚unnütze‘ Differenz. Der Ersteren wird (unter bestimmten Voraussetzungen und Einschränkungen) das Angebot gemacht, sich im System einzugliedern und inkludiert zu werden. Im „biopolitischen Kapitalismus“ (Altenried 2011: 159) wird der biologistische bzw. kulturalistische Rassismus durch Leistungsideo-logie erweitert. Demnach „[...] erhalten [Migrant_innen] vermeintlich die Möglichkeit, sich durch individuelle Anstrengungen und ‚Leistungserbringung‘ zu inkludieren bzw. durch ‚Leistungsverweigerung‘ weiter zu exkludieren“ (Friedrich 2011: 26). Rassismus funktioniert in neoliberalen Logiken demnach nicht (mehr) nur über Ausschluss, sondern auch über die Ebenen des Einbezugs und der Inklusion: „Damit eröffnet sich zugleich eine neue Dimension der Rassismusanalyse. Es gilt, die rassistischen Praktiken nicht nur über binäre Differenzen und Prozesse der Exklusion zu bestimmen, sondern primär über neuartige Prozesse einer limitierten Inklusion“ (Tsianos/Pieper 2011: 118).

EFFEKTE AUF RASSIFIZIERTE STUDIERENDE

Mit dem passenden Titel *On Being Included* untersucht Sara Ahmed, wie Diversity *practitioners* selbst in das Konzept des Diversity Management ‚eingebunden‘ werden. Als eine dieser Logiken bzw. (ungeschriebenen) Regeln hält Ahmed die Nicht-Benennung von Rassismus fest (Ahmed 2012: 146).

Ähnliches lässt sich im vorliegenden Interviewmaterial vorfinden. Die Gesprächsteilnehmenden negieren an vielen Stellen Rassismus bzw. Rassismuserfahrungen trotz der vielfach geschilderten rassistischen Situationen, die sie erspüren und benennen (können). Jedoch erklären und rechtfertigen sie diese Erfahrungen teilweise mit anderen Ursachen. *Being included* erscheint mir in diesem Fall u.a. auch als ein passender Ansatz zur Analyse und Reflexion des vorliegenden Paradoxons. Die Gesprächsteilnehmenden sprechen vor allem in und aus ihrer Rolle als Studierende, also als ‚Inkludierte‘ im Hochschulsystem. In der Nicht-Benennung von Rassismus folgen sie in dieser Hinsicht der oben beschriebenen Linie der Hochschule. Allerdings

haben weitere Faktoren ebenfalls einen zentralen Einfluss auf den Umgang, hier auf die Nicht-Thematisierung von Rassismus(-erfahrungen).

In der Gruppe A ist der erste Impuls die Verneinung solcher Erfahrungen. Aslan eröffnet das inhaltliche Gespräch folgendermaßen:

Aslan: „Ja, also dann lege ich mal los. Also eigentlich habe ich an der Uni keine schlechten Erfahrungen gemacht, oder allgemein auch sonst nicht. Aber nur letztens ist was gewesen, was mich gestört hat. Und zwar als ich meinen neuen Hiwi-Vertrag unterschrieben habe, haben sie halt nochmal Sachen verlangt und da war auch unter anderem ((holt kurz Luft)) welcher Religion gehörst du an. Das hatten wir vorher nicht beim Hiwi-Job und das musste man eintragen. Genau, also man konnte das nicht weglassen. Das finde ich blöd, also man fühlt sich halt beobachtet. Okay, das sind die Arbeitgeber – ich mag das einfach allgemein nicht, dass – oder vielleicht mögen es die meisten Menschen nicht, dass man halt ((holt kurz Luft)) viel mehr Informationen über einen Menschen hat, die man – die Informationen die man nicht eigentlich nicht unbedingt braucht. [...] Und ja, vielleicht hängt das mit den Sachen zusammen, die jetzt in den letzten paar Jahren passieren und vielleicht bezieht man sich – also will man sehen, welche Muslime gibt es hier an der Uni und so. Also das war jetzt nur eine Vermutung, also dass Religion doch eine Rolle spielt, naja. Also, das hat mich halt gestört eigentlich, aber vorher hab ich nichts anderes erlebt an der Uni.“

Die spontane Verneinung von Diskriminierung(-serfahrungen) an der Universität ist vor dem Hintergrund zu betrachten, dass eine Betroffenheit von Diskriminierung bzw. Rassismus oft mit Ohnmacht, Passivität und „Opfer-Sein“ in Verbindung steht bzw. stehen kann und dies nicht dem Selbstbild der Betroffenen entspricht. Eine weitere Ebene analysiert Grada Kilomba in der Verneinung von Rassismus:

„Negation thus protects the subject from the anxiety certain information causes once it is admitted to the conscious. As we are taught to speak with the language of the oppressor, in negation the Black subject speaks with the words of the white other: ‘There is no racism’ [...].“ (Kilomba 2013: 153)

Im selben Satz aber fällt Aslan jedoch eine Situation ein, die ihn „eigentlich gestört“ hatte: Dass er seine Religionszugehörigkeit für eine wissenschaftliche Hilfskraftstelle verpflichtend angeben musste, findet er „blöd“, weil die Universität als Arbeitgeberin auf diese Weise „mehr Informationen über einen Menschen hat, die man [...]“

eigentlich nicht unbedingt braucht“. Aslan deutet diese Informationsangabe mit dem Wunsch bzw. der Absicht seitens der Universität zu erfahren, „welche Muslime“ an der Uni seien. Für ihn scheint diese Abfrage somit vorrangig mit einem Bedürfnis der Universität nach Kontrolle und Sicherheit in Verbindung zu stehen. Aslan bemüht sich um Verständnis für dieses Vorgehen und erklärt sich den vermeintlichen Wunsch nach Kontrolle mit „den Sachen [...] die jetzt in den letzten paar Jahren passieren“. Die rassistische Grundlage solch einer Annahme, die potenziell folgenden Konsequenzen und sein Gefühl „beobachtet“ zu werden stellt er dabei in den Hintergrund.

Die genauen Hintergründe der erwähnten verpflichtenden Abfrage nach der religiösen Zugehörigkeit kann an dieser Stelle nicht nachvollzogen werden. Fest steht jedoch, dass solch eine Abfrage für muslimisch-markierte Studierende stets die Befürchtung mit sich bringt, (wieder) kategorisiert und pauschalisiert zu werden, bei gleichzeitigem Bemühen, diese Eindrücke für sich unabhängig von Rassismus und Diskriminierung erklären zu müssen.

Die Schwierigkeit, Rassismus zu verstehen, ist möglicherweise auch an die Konsequenz gebunden, diesen auch zu benennen. Insbesondere für Inkludierte des akademischen Raums kann sich das Sprechen bzw. die Thematisierung von Rassismus als ein Problem erweisen:

„The stakes are indeed very high: to talk about racism is to occupy a space saturated with tension. History is saturation. It is because of how racism saturates everyday and institutional spaces that people of color often make strategic decisions not to use the language of racism. If you already pose a problem, or appear ‘out of place’ in the institutions of whiteness, there can be good reasons not to exercise what is heard as a threatening or aggressive vocabulary. . . . If racism tends to recede from social consciousness, then it appears as if the one who ‘bring it up’ are bringing it into existence.“ (Ahmed 2012: 162)

Folglich wird die Universität von den Gesprächsteilnehmenden als ein Ort frei von Diskriminierung und Rassismus entworfen. Im Gegenzug ermöglicht die Zugehörigkeit zur gesellschaftlich anerkannten und einflussreichen Institution der Hochschule für rassifizierte Studierende (auch) Momente der Ermächtigungen. So identifiziert sich beispielsweise nicht nur Lale mit ihrem jeweiligen Fach bzw. ihrer Fakultät:

Lale: „Im Juridicum zum Beispiel, da habe ich auch nicht das Gefühl, dass es aufgeteilt ist in Leute mit Migrationshintergrund und Deutsch und so. So nicht, aber eher halt, Status der Eltern, Geld ((lacht)). Da ist

es, glaube ich eher danach eingeteilt. Und von den Professoren her hatte ich das glaube ich auch nicht. Also wir haben ja jetzt auch – bei uns ist eher vorlesungstechnisch immer viel. Also wir haben ja große Vorlesungen, bei uns läuft das so ab, dass wir da zum Teil mit zwei- dreihundert Leuten in der Vorlesung sitzen, also diesen persönlichen Kontakt zum Professor hast du einfach nicht. Aber wenn man den mal hat, dann – der ist nie negativ ausgefallen bei mir. Da muss ich mich echt sehr glücklich schätzen.“

Im Sprechen von „wir“ und „bei uns“ drückt Lale ihre (gefühlte) Zugehörigkeit zur machtvollen Institution aus, hier zur juristischen Fakultät. Die Studierenden befinden sich somit in einer Position, in der sie sich, entlang neoliberaler Logiken einer Konkurrenz- und Leistungsgesellschaft, durchaus zur „Bildungselite“ (Metin) Deutschlands zählen können. Dies erfordert jedoch auch die Einhaltung bestimmter ungeschriebener Regeln, wie beispielsweise oben aufgezeigt, die Dethematisierung von erlebter Diskriminierung und Rassismus. Als rassifizierte_r Studierende_r besteht demnach ein besonderer Druck, institutionell ‚durchzugehen‘: „We could describe this ‘going along with’ as a form of institutional passing: [...] Passing here would not necessarily mean passing as white ... but passing as the ‘right kind’ of minority, the one who aims not to cause unhappiness or trouble“ (Ahmed 2012: 157).

ZUR NOTWENDIGKEIT VON INSTITUTIONALISierter WISSENSPRODUKTION UM RASSISMUS

In der persönlichen Auseinandersetzung im Rahmen meiner politischen Bildungsarbeit zu rassismuskritischen Themen habe ich mir über die Jahre ein Verständnis von Rassismus bzw. eigenen Rassismuserfahrungen erarbeiten können. Bis dahin gab es (auch) für mich keine (institutionellen) Räume, in denen ich mir ein Verständnis/Bewusstsein von Rassismus hätte aneignen können. Das Studium bzw. meine Position als Studierende hat mir den Zugang zur Wissensaneignung eindeutig erleichtert. Es ist dieses Wissen, das mir heute hilft, rassistische Erfahrungen zu verstehen und einzuordnen, sowie Handlungsstrategien dagegen zu entwickeln.

An der Universität existieren jedoch, wie ich auf meiner Analyse basierend zeigen konnte, weder institutionalisierte Räume noch Sprechweisen, innerhalb derer sich ein Wissen und Bewusstsein über, oder eine generelle Auseinandersetzung mit Rassismus entwickeln könnte. An diesem Punkt agiert die Hochschule als Institution einer

Gesellschaft, in der die Marginalisierung und Nicht-Benennung von Rassismus zur Normalität gehört.

Entsprechend der selbst gestellten Ansprüche der Hochschule „[das] analytische Denkvermögen [der Studierenden] zu fördern sowie ihnen Freiraum für Kreativität zu geben“ (Universität Göttingen 2016) ist es jedoch ihre verpflichtende Aufgabe und Verantwortung, die Tabuisierung und Dethematisierung von Rassismus zu brechen und stattdessen institutionalisierte Räume zu schaffen, in denen eine kritische Wissensproduktion um Rassismus erfolgen kann. Eine kritische Auseinandersetzung mit Rassismus müsste demnach interdisziplinär Eingang in Lehre und Forschung finden. Grundlagen- bzw. Einführungsmodule zu Geschichte, Kontinuitäten und Gegenwart von Rassismus müssten entsprechend in allen Fächern angeboten werden. Insbesondere Fächer wie die Islamwissenschaften (ursprünglich: Orientalistik⁸), Turkologie, Indologie oder Iranistik ebenso wie die Ethnologie – allesamt Fächer kolonialen Ursprungs – sind in einer aktiveren Auseinandersetzung um den immanenten Rassismus innerhalb der Disziplinen gefordert.

LITERATUR

- Ahmed, Sara (2012): *On Being Included: Racism and Diversity in Institutional Life*. Durham.
- Altenried, Moritz (2011): „Rassismus und biopolitischer Kapitalismus. Sarrazin und das Dispositiv der Integration.“, In: Friedrich, Sebastian (Hg.): *Rassismus in der Leistungsgesellschaft: Analysen und kritische Perspektiven zu den rassistischen Normalisierungsprozessen der SarrazinDebatte*. Münster, S. 147–161.
- Attia, Iman (2013): *Privilegien sichern, nationale Identität revitalisieren. Gesellschafts- und handlungstheoretische Dimensionen der Theorie des antimuslimischen Rassismus im Unterschied zu Modellen von Islamophobie und Islamfeindlichkeit*. In: *Journal für Psychologie* 21 (1). URL: www.journal-fuer-psychologie.de [29.7.2016].
- Castro Varela, Maria do Mar / Dhawan, Nikita (2007): *Migration und die Politik der Repräsentation*. In: Broden, Anne / Mecheril, Paul (Hg.): *Re-Präsentationen: Dynamiken der Migrationsgesellschaft*. Düsseldorf, 29–46.
- Friedrich, Sebastian (2011): *Rassismus in der Leistungsgesellschaft: Analysen und kritische Perspektiven zu den rassistischen Normalisierungsprozessen der SarrazinDebatte*. Münster.

⁸ | Bezüglich der kolonialen Vergangenheit dieser Disziplin konstatieren Castro Varela und Dhawan: „Das ‚Wissen‘ über den Orient diente dabei insbesondere der Legitimierung von Gewalt und Herrschaft. Einerseits wurde der Orient durch Europa erst geschaffen, andererseits wurde dieses akademisch informierte ‚Wissen‘ zur kolonialen Herrschaftsstabilisierung genutzt. Wissen und Macht greifen hier ineinander“ (Castro Varela/Dhawan 2007: 36).

- Golly, Nadine (2006): Postkoloniale Schwarze deutsche Erfahrungswelten im akademischen Kontext. In: Bechhaus-Gerst, Marianne (Hg.): *Koloniale und Postkoloniale Konstruktionen von Afrika und Menschen afrikanischer Herkunft in der deutschen Alltagskultur: Afrika und Europa: Koloniale und Postkoloniale Begegnungen*. Frankfurt a. M. 395–399.
- Kilomba, Grada (2013): *Plantation Memories: Episodes of Everyday Racism*. 3. Aufl. Münster.
- Kuria, Emily Ngubia (2015): *Eingeschrieben: Zeichen setzen gegen Rassismus an deutschen Hochschulen*. Übersetzt von Saboura Naqshband. Berlin.
- Lentin, Alana / Titley, Gavan (2011): *The crises of multiculturalism: racism in a neoliberal age*. London / New York.
- Mecheril, Paul (2014): *Diversity. Die Macht des Einbezugs*.
URL: <https://heimatkunde.boell.de> [21.12.2015].
- Messerschmidt, Astrid (2010): Distanzierungsmuster. Vier Praktiken im Umgang mit Rassismus. In: Broden, Anne / Mecheril, Paul (Hg.): *Rassismus bildet: Bildungswissenschaftliche Beiträge zu Normalisierung und Subjektivierung in der Migrationsgesellschaft. Kultur und Soziale Praxis*. Bielefeld. 41–54.
- Piesche, Peggy / Arndt, Susan (2011): *Weißsein. Die Notwendigkeit Kritischer Weißseinsforschung (Critical Whiteness)*. Münster.
- Tsianos, Vassilis / Pieper, Marianne (2011): Postliberale Assemblagen. Rassismus in Zeiten der Gleichheit. In: Friedrich, Sebastian (Hg.): *Rassismus in der Leistungsgesellschaft: Analysen und kritische Perspektiven zu den rassistischen Normalisierungsprozessen der Sarrazin-debatte*. Münster. 114–133.
- Universität Göttingen (2013): *Georg-August-Universität Göttingen – Leitbild*. URL: www.uni-goettingen.de [05.09.2015].
- Universität Göttingen (2015): *Weltoffene Hochschule Universität Göttingen*. URL: www.uni-goettingen.de [17.07.2016].
- Universität Göttingen (2016): *Hohe Standards und attraktives Umfeld für Forschung und Lehre*. URL: www.uni-goettingen.de/ [17.07.2016].
- Witzel, Frank / Riechel, Andreas: *Georg-August-Universität Göttingen – Hochschulentwicklung*. URL: www.uni-goettingen.de [05.09.2015].

Inhalt

Rassismus in der postmigrantischen Gesellschaft. Zur Einleitung
*Kijan Espahangizi, Sabine Hess, Juliane Karakayali,
Bernd Kasperek, Simona Pagano, Mathias Rodatz,
Vassilis S. Tsianos* 9

De/Realität des Terrors. Eine Bilddokumentation von stadträumlichen
Blickachsen der ehemaligen Lebensmittelpunkte der Opfer des NSU
Lee Hielscher 25

Aufsätze

„Die sind nicht unbedingt auf Schule orientiert“. Formationen eines
,racial neoliberalism‘ an innerstädtischen Schulen Berlins
Ellen Kollender 39

Mit Recht gegen Rassismus. Kritische Überlegungen zum Verhältnis
von Recht und Antirassismus am Beispiel der schweizerischen
Strafnorm zur Rassendiskriminierung
Tarek Naquib 65

Assemblagen von Rassismus und Ableism. Selektive Inklusion und die
Fluchtlinien affektiver Politiken in emergenten Assoziationen
Marianne Pieper 91

Die zukünftige Nation. Demografisierung von Migrationspolitik und neue Konjunkturen des Rassismus <i>Susanne Schultz</i>	117
--	-----

Interview

Bringing Race Back in. Racism in “Post-Racial” Times <i>Alana Lentin, Juliane Karakayali</i>	141
---	-----

Interventionen

Addressing Whiteness with/in (Critical) Migration Studies <i>Miriam Aced, Veit Schwab</i>	151
--	-----

zusammen – getrennt – gemeinsam. Rassismuskritische Seminare zwischen Nivellierung und Essentialisierung von Differenz <i>Mai-Anh Boger, Nina Simon</i>	163
---	-----

Ethnosexismus. Sex-Mob-Narrative um die Kölner Sylvesternacht <i>Gabriele Dietze</i>	177
---	-----

Das Staatsgeheimnis ist Rassismus. Migrantisch-situiertes Wissen um die Bedeutungsebenen des NSU-Terrors <i>Lee Hielscher</i>	187
---	-----

Zur Ent-Thematisierung von Rassismus in der Justiz. Einblicke aus der Arbeit der Prozessbeobachtungsgruppe Rassismus und Justiz <i>Sophie Schlüter, Katharina Schoenes</i>	199
--	-----

Forschungswerkstatt

Zwischen Fördern, Integrieren und Ausgrenzen. Ambivalenzen und Spannungsfelder im Kontext von Sprachlernklassen an Grundschulen <i>Johanna Elle</i>	213
---	-----

Rassismus auf dem Wohnungsmarkt. Fallstricke und Potenziale des Paired Ethnic Testings <i>Valentin Domann</i>	227
Akademische Tabus. Zur Verhandlung von Rassismus in Universität und Studium <i>Karima Popal</i>	237
Racializing freedom of movement in Europe. Experiences of racial profiling at European borders and beyond <i>Inga Schwarz</i>	253
Autor_innen	267