

Antidiskriminierungsberatung an Hochschulen: Von der Theorie zur Praxis

Chripa Schneller

Überarbeitete Wiederveröffentlichung von: Schneller, C. (2024). Antidiskriminierungsberatung an Hochschulen: Von der Theorie zur Praxis. Preprint. <https://doi.org/10.18452/29457>

Zusammenfassung

Rassistische Diskriminierung ist ein Angriff auf das Wohlbefinden, die Gesundheit, den Körper und die Würde des Menschen. Jede Reaktion darauf ist eine Überlebensstrategie – selbst der Versuch, Diskriminierung zu ignorieren oder sie als *normal* zu empfinden. Stuart Hall (1996) beschreibt diesen Prozess als die Internalisierung des „self-as-other“ (S. 445). Doch auch wenn Menschen sich wehren, Rassismus benennen und wenn sie Unterstützung suchen: Es gibt sie nicht, *die eine* Rassismuserfahrung. Denn Rassismus wirkt immer intersektional (vgl. Barskanmaz, 2020; Roig, 2021). Eine alleinerziehende *Person of Color* wird beispielsweise den Weg durch die Hochschule ganz anders erleben als ihre kinderlosen BIPOC-Kommiliton:innen. Gleichzeitig gilt zu bedenken, dass Menschen, die Rassismus erfahren, unterschiedliche Strategien und Ressourcen haben, um damit umzugehen (vgl. Schneller, 2023). Vielleicht ist die Person aktivistisch, kann ihre und andere Mehrfachmarginalisierungen benennen und holt sich Unterstützung. Vielleicht hat sie gelernt, dass es besser ist, zu schweigen, weil sie sonst selbst zum Problem wird (vgl. Ahmed, 2021). Wird eine alleinerziehende *Person of Color* überhaupt von Rassismus sprechen, falls sie akademisch sozialisiert ist und sich in dieser Hinsicht vielleicht gar nicht so fremd an der Hochschule fühlt, aber dennoch Hilfe benötigt? Wer braucht welche Unterstützung, und wie kann eine Antidiskriminierungsberatung betroffene Personen stärken, ohne dabei selbst diskriminierende Strukturen zu legitimieren und zu reproduzieren?

Der vorliegende Artikel¹ setzt hier an und führt entlang von Beispielen vier theoretische Grundlagen einer nachhaltigen Antidiskriminierungspraxis an Hochschulen² aus. Er endet mit einem Ausblick zu nachhaltiger Antidiskriminierungsberatung.³ Dabei soll vorweggenommen werden, dass individuelle Beratung – selbstredend – allein nicht die Lösung des Problems sein kann. Sie ist notwendig, *weil* Diskriminierung stattfindet. Auf struktureller Ebene müssten Antidiskriminierungsmaßnahmen jedoch stets so gedacht werden, dass sie irgendwann überflüssig werden. Denn nicht die Diskriminierten sind das Problem, sondern die Strukturen, die sie zu Diskriminierten machen.

1. Diskriminierungsformen immer in Verbindung mit Rassismus denken

Beispiel: Eine Frau *of Color* meldet sich bei der Frauenbeauftragten einer Universität wegen einer Bewerbung um eine Leitungsfunktion. Sie sagt: „Ich bin eine Frau, habe einen Migrationshintergrund und bin alleinerziehend. Können Sie mich bitte bei der Bewerbung unterstützen?“ Die Antwort: „Das ist schön für Sie. Nein.“typatab

Das Beispiel macht deutlich, wie ein eindimensionales Verständnis von Diskriminierung eine strukturelle Mehrfachmarginalisierung (hier entlang der Dimensionen *Gender*, *Race* und *Care-Arbeit*) als ein individuelles Problem in den privaten Verantwortungsbereich verschiebt. Die Frauenbeauftragte fühlt sich nicht zuständig, ihr Auftrag endet bei der Förderung der (binären) Geschlechtergleichstellung. Alles andere ist ... *schön für die betroffene Person*, wird also als ein individuelles Problem (de-)thematisiert. Um die „Individualisierung intersektionaler Ausschlüsse“ (Schneller, 2023, S.142) zu verhindern und multidimensionale Ausschlüsse nicht zu verstetigen, ist ein intersektionales Verständnis von Diskriminierung nötig. Dieses ermöglicht zum einen,

-
- 1 Ein ganz besonderer Dank gilt Dr. Peter Kiep, Prof. Dr. Mechthild Nagel, Dr. Thuy Loan Nguyen und Dr. Anne-Kathrin Will für ihr kollegiales Feedback zu diesem Text.
 - 2 Vgl. den Artikel von Saad und Punkt in diesem Band zu weiteren antirassistischen Perspektiven aus der Hochschullehre sowie von Plath zur Implementation intersektionalitätsinformierter Beratung in die Hochschullehre (Anm. d. Hrsg.).
 - 3 Zu den Schreibweisen im Text: Für soziale Kategorien wie *Race*, *Gender* etc. werden an einigen Stellen englische und an anderen Stellen deutsche Begriffe benutzt. Eine differenzierte Auseinandersetzung findet sich bei Schneller (2023).

„bestimmte multidimensionale Erfahrungen zu benennen, die ‚nicht die Summe von Rassen- und Geschlechterdiskriminierung‘ sind, sondern eine unabhängige Betrachtung verdienen – Erfahrungen, die ohne Intersektionalität ‚nicht beschrieben werden können“ (Roig, 2019, o. S.).

Zum anderen hilft eine intersektionale Perspektive, Diskriminierungsformen nicht als punktuelle, sondern als kumulative Erfahrungen wahrzunehmen. In der beschriebenen Beratungssituation wird die Frauenbeauftragte um Unterstützung bei einer Bewerbung gebeten, was abgelehnt wird auf der Basis ihres Selbstverständnisses. Von der Unterstützung suchenden Person wird weder eine akute, punktuelle noch kumulative Diskriminierung genannt. Eine intersektionale Perspektive in der Antidiskriminierungsberatung einzunehmen, heißt jedoch, um den Stress und die emotionale Belastung (vgl. Yeboah, 2017) zu wissen, denen Personen auch außerhalb und im Vorfeld von Beratungskontexten ausgesetzt sind und weiter ausgesetzt sein werden. In der beschriebenen Situation bittet eine Person aus der *Erfahrung* kumulativer Ausschlüsse heraus um Unterstützung. Sie nennt neben ihrer Positionierung als Frau auch die Tatsache, dass sie alleinerziehend und einer Rassifizierung⁴ als *Migrationsandere* ausgesetzt ist. Für eine intersektionale Praxis von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ist es daher wichtig, weitere Diskriminierungsebenen, insbesondere Rassismus, in der Beratung mitzudenken.⁵ Vielmehr noch: Rassismus darf in solchen Betrachtungen keine *optionale* Dimension sein. Denn „Rasse existiert nicht ohne Intersektionalität und Intersektionalität nicht ohne Rasse“ (Barskanmaz, 2020, o. S.).

Die beschriebene Situation führt die Bedeutung von Intersektionalität für die antidiskriminierende Beratungspraxis vor Augen. Diese gilt nicht nur für die Arbeit von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. In Beratungskontexten, in denen andere Dimensionen (z. B. sexuelle Orientierung, Alter oder Eltern*schaft⁶) im Vordergrund stehen, dürfen diese nicht nur

4 Die Frau in dem Beispiel spricht von einem Migrationshintergrund. Migrationshintergrund kann als eine Variable von *Race* wirksam werden (Schneller, 2023, S. 36). Für eine rassismuskritische Migrationsforschung ist dabei wichtig, zu bedenken, dass Schwarze Lebensrealitäten mit diesem Konzept nur fehlerhaft bis gar nicht abgebildet werden können (Aikins et al., 2021).

5 Vgl. diverse Artikel (Cuff-Schöttle & Saase; Fall & Kirschbaum; Grafwallner & Saase; Gosteli & Türe; Hinterschwepfinger; Kreß; Mmari & Gold; Raj; Saad & Punkt) in diesem Band zu rassismuskritischer Beratung und Therapie (Anm. d. Hrsg.).

6 Das Sternchen bei Eltern* verweist auf ein inklusives, queeres, weites, nicht auf Biologie fixiertes Familien*verständnis (vgl. Cabral & Schneller, 2021).

optional rassismuskritisch aufgefangen werden. Wenn BIPOC beispielsweise über erlebte Trans*feindlichkeit⁷ sprechen, mag es in einer eindimensionalen Betrachtung nicht um Rassismus gehen. Doch auch wenn Rassismus in der Beratungspraxis nicht immanent im Raum steht, gilt es, eine intersektionale Perspektive einzunehmen und diese Erfahrungen mitzu(be)denken. Um dies zu können, ist ein fundiertes Verständnis von *Race* eine grundlegende Voraussetzung, wie das nächste Beispiel veranschaulichen soll.

2. Race als leeren Bedeutungsträger verstehen

Beispiel: Eine Promotionsstudierende *of Color* hört rassistische Aussagen in ihrem ausschließlich *weißen* Arbeitskontext. Ihr Aufenthaltstitel hängt an ihrer wissenschaftlichen Stelle. Sie spricht ihre Vorgesetzten auf die Möglichkeit einer rassismuskritischen Fortbildung für das Team an. Die Vorgesetzten entgegnen diesem Vorschlag: „Aber wir sehen Ihre Hautfarbe doch alle gar nicht!“typotab

In diesem Beispiel wird das Rassismus-Erleben einer Person *of Color* im universitären Arbeitskontext dethematisiert. Die Promotionsstudierende kann nur indirekt Kritik an dem Geschehen in ihrem Arbeitskontext üben. Für ihren Aufenthaltstitel ist sie auf die Stelle dort angewiesen. Deshalb weist sie ihre Vorgesetzten auf die Möglichkeit einer rassismuskritischen Fortbildung für das Team hin. Ihre implizite Bitte um Schutz vor Rassismus im kollegialen universitären Umfeld bleibt ungehört. Die Begründung impliziert, dass von keiner der *weißen* Personen im Team Gefahr ausgehe, da alle vermeintlich farbenblind⁸ – also nicht diskriminierend – seien. Somit wird das Thema Rassismus und *Race* für das Team als nicht-relevant eingestuft.

Dabei übersehen die *weißen* Vorgesetzten, dass Rassismus eine soziale Praxis mit sehr realen Folgen für Personen *of Color* ist. Denn auch wenn biologistische Klassifikationskategorien menschlicher *Rassen* durch die Fachdisziplinen der Genetik und Biologie längst widerlegt sind (vgl.

7 Siehe <https://www.trans-inter-beratungsstelle.de/de/begriffserklärungen.html> zur Begriffsklärung.

8 Bei den Begriffen *farbenblind/Farbenblindheit* im Zusammenhang mit Rassismus handelt es sich nicht um eine „Blindheit“ (*Dis-abled*-Perspektive: nicht sehen können), sondern um eine aktive Unsichtbarmachung von *Race* und Rassifizierung.

Jacquard, 1996; Hall, 2000),⁹ gibt es Rassismus.¹⁰ Dass die Vorgesetzten in diesem Beispiel die Hautfarbe der Studierenden nicht zu sehen glauben, gibt einen Hinweis darauf, dass sie dem ersten Teil dieser Aussage zustimmen würden: Es gibt keine *Rassen*. Doch eine nachhaltige, diskriminierungssensible Praxis darf hier nicht stehen bleiben, sondern sollte dem Zusammenhang zwischen allen Formen von Rassismus und dem vermeintlichen nicht Wahrnehmen-Können¹¹ von Hautfarben Rechnung tragen. Rassismus ist ein strukturelles Problem. Er löst sich nicht auf, indem einzelne Personen versuchen, *Race* nicht wahrzunehmen, im genannten Beispiel nicht zu sehen – „the solution to vexing problems of difference is [not] to simply stop acknowledging such differences“ (Crenshaw et al., 2019, S. 3). *Race* wahrnehmen zu können, bedeutet zu verstehen, welche Belastung für rassifizierte Personen mit der Tatsache einhergeht, sich selbst *keine* Farbenblindheit leisten zu können und meist schweigen zu müssen.

Für die Antidiskriminierungsberatung ist dabei wichtig, den Unterschied zwischen *Race* als leerem Bedeutungsträger und Rassismus als sozialer Praxis zu verstehen. Bei der Thematisierung von Rassismen besteht sonst die Gefahr der Fortschreibung der Differenz. Menschen machen keine Rassismuserfahrung, weil sie *anders sind* – z. B. eine bestimmte Hautfarbe haben –, sondern weil sie *anders gemacht werden*. Und dieses *Gemachtwerden* ist keine feste Größe. Hilfreich für die Praxis ist es, Stuart Halls (1997) Verständnis von *Race* als einem *floating signifier* – als einem fließenden und letztendlich leeren¹² Bedeutungsträger – aufzugreifen. Die Bedeutung von *Race* unterliegt einem stetigen Aushandlungsprozess (Schneller, 2023). Dieser Aushandlungsprozess hat zum einen damit zu tun, welche Machtpositionen Deutungshoheit innehaben und somit Gegenstände thematisieren

9 Menschen können nicht anhand einzelner Gene in unterschiedlich begabte, intelligente, lebens- oder liebenswürdige Gruppen eingeteilt werden. Es gibt schlichtweg keine Markergene, allenfalls eine Häufung von Merkmalen, die keine klare Abgrenzung zueinander zulassen (Jacquard, 1996).

10 Rassismus wirkt gleichzeitig in verschiedenen Konzepten wie Kultur oder Religion. Daher sprechen Pierre-André Taguieff (1991) und Étienne Balibar (1992) von *Rassismen*. Wird dieser Begriff im Folgenden verwendet, wird dabei insbesondere auf die Arbeiten der beiden benannten Wissenschaftler rekurriert.

11 Vgl. das Konzept *motivated blindness* von Pratto und Stewart (2012).

12 Ernesto Laclau und Chantal Mouffe (2006, S. 144) weisen mit dem Ausdruck *empty signifiers* auf die Gegenstandslosigkeit eines Gegenstands hin, also eines Objekts außerhalb einer diskursiven Bedingung. Bezogen auf Rassismus kann dies die Nicht-Existenz menschlicher Rassen mit der gleichzeitigen gewaltvollen Wirkung ihrer diskursiven Erzeugung verbildunglich.

oder ignorieren können. Zum anderen sind Aushandlungsprozesse nie ganz abgeschlossen, „Bedeutungen werden stets neu verhandelt, die Möglichkeit der Diskursverschiebung ist Teil ihrer (re-)produktiven Logik“ (ebd., S. 35). Wer beispielsweise im deutschen Hochschulkontext als *weiß* bzw. als dominantengesellschaftlich zugehörig gelesen wird (für wen die vermeintliche Farbenblindheit des eigenen Umfelds zunächst nicht mit Stress verbunden ist), ist also abhängig von zeitlichen und geopolitischen Aushandlungsprozessen¹³. Zudem verschleiert der Anspruch von Hochschulen, international vernetzt und damit *divers* zu sein, den eurozentrischen *Bias* des Raumes Hochschule in Deutschland in der Betrachtung der Wechselwirkungen von *Race* und *Class* (siehe Punkt 3).

Für eine nachhaltige Antidiskriminierungspraxis bedeutet das Verständnis von *Race als leerem Bedeutungsträger* auch, auf eine sensible Ansprache zu achten. Wenn Unsicherheit besteht, wie Menschen adressiert werden können, bietet es sich an, zu fragen und Selbstbezeichnungen aufzugreifen. Dabei ist aber auch Vorsicht geboten. Zum einen können solidarisierende Selbstbezeichnungen wie BIPOC oder Personen mit Migrationsgeschichte¹⁴ sich im Laufe der Zeit und je nach Kontext verändern. Und nicht alle Selbstbezeichnungen werden von allen rassifizierten Menschen gleichermaßen verwendet. So sollten also aus einer Belastungssituation keine Schlussfolgerungen für die nächste gezogen werden, wenn es um Adressierungen geht. Denn wenn Selbstbezeichnungen ohne Rückfrage zum Mainstream werden – und einer von Rassismus betroffenen Person gar von außen aufgerlegt wird, wie sie sich vermeintlich korrekt zu nennen habe –, kann kein Schutz mehr gegeben sein. Hier ist es wichtig, zuzuhören und gegebenenfalls nachzufragen. Zum anderen gilt es, die Repräsentationsverhältnisse zwischen Beratenden und Beratenen zu reflektieren. Wenn das Personal in der Antidiskriminierungsberatung homogen *weiß* ist, sendet auch dies eine Botschaft. Kommuniziert wird dabei nicht unbedingt das Angebot der Unterstützung, sondern der Umstand, dass eine Reflexion über eine diskriminierungssensible Auseinandersetzung in der eigenen Organisation fehlt. Dies gilt intersektional auch für andere Diskriminierungsebenen.

13 József Böröcz (2021) betont in seinem Artikel zu *Eurowhite* und *Dirty White* insbesondere die hierarchischen Dimensionen von *Whiteness* in Europa im Kontext zeitlicher und geopolitischer Faktoren.

14 *Migrant:in* wurde Anfang der 1990er-Jahre beispielsweise als politische Selbstbezeichnung und als Gegenbegriff zu *Ausländer:in* eingesetzt (vgl. FeMigra, 1994).

3. Individuelle Handlungsmöglichkeiten im Hochschulkontext beachten

Beispiel: Zwei Studierende *of Color* sprechen über Solidarität unter Menschen mit Rassismuserfahrungen. Die eine Person sagt: „Wir sitzen alle im gleichen Boot.“ Die andere entgegnet: „Du bist ja nicht auf BAföG angewiesen.“typotab

Die Teilhabe an tertiärer Bildung hängt maßgeblich von der sozialen Herkunft ab. Ihre Auswirkung ist für Deutschland ausreichend dokumentiert (vgl. Baudson & Altieri, 2022). Im Hochschulbereich und in den ihm vorgelagerten Bildungskontexten ist aber gerade die intersektionale Wirkung von Rassismus und Klassismus¹⁵ bedeutsam. Für Personen, die von Ausschlüssen entlang beider Dimensionen betroffen sind, kann es selbst schwierig sein, diese differenziert zu benennen, denn „Race *als Class* zu normalisieren“ gehört zur Wirkungsweise von Rassismus (Schneller, 2023, S. 81). Hall (1996) weist in diesem Kontext darauf hin, dass es zwar Verknüpfungen „von sozialen oder ökonomischen Klasseninteressen und ‚rassisches‘ bestimmten Interessen geben kann“ (S. 9), aber dennoch keine Entsprechung von *Race*- und *Class*-Interessen bestehe.¹⁶ Für eine intersektionale Antidiskriminierungspraxis im Raum Hochschule ist diese Überlegung aus mehreren Gründen wichtig.

Erstens ist es zwar notwendig, die Effekte sozialer Herkunft auf die universitäre Laufbahn zu kennen und ihnen in der Beratungspraxis entgegenzuwirken, beispielsweise durch die Unterstützung von Arbeiter:innen-kindern. Wenn aber keine intersektionale Perspektive in der Beratung eingenommen wird, profitieren davon vor allem *weiße* Erstakademiker:innen.

Dies gilt – zweitens – auch bedingt andersherum: Rassifizierte Personen, die im akademischen Kontext nicht von Klassismus betroffen sind (vgl. hooks, 2022), können die Erfahrungen intersektional diskriminierter Subjekte *dethematisieren* (Schneller, 2023). Das bedeutet nicht, dass sie nicht von Rassismus betroffen sind. Wie die Person im oben genannten Beispiel,

15 Klassismus im Sinne Bourdieus kann als soziale Praxen verstanden werden, welche eine Ungleichverteilung von Ressourcen aufgrund von *Class* – als sozialer Konstruktion hierarchisierter Lebensumstände – rechtfertigen. Meritokratie – Herrschaft der Verdienstvollen – bleibt ein Mythos, der die Effekte der Konstruktion *Class* verbergen soll (vgl. Bourdieu & Passeron, 1971; Preisendorfer, 2015).

16 Er führt aus, dass der „moderne Kapitalismus [...] gerade aufgrund und nicht etwa trotz geschlechtsspezifisch und ‚rassisches‘ definierter Arbeitskraft [funktioniert]“ (ebd., S. 11).

die nicht auf BAföG angewiesen ist, kann jedoch teilweise auf akademisch verwertbares Kapital zurückgegriffen werden, das nicht allen offensteht. Eine intersektionale Antidiskriminierungspraxis kann solche Vorteile entsprechend rahmen. Sie ermöglicht, dass das Fehlen von akademisch verwertbarem Kapital nicht als individuelles Manko, sondern als strukturelle Marginalisierung behandelt und Personen entsprechend unterstützt werden.

Drittens und daran anschließend sollten die Präsenz und der Erfolg¹⁷ einzelner BIPOC an Hochschulen nicht als Beweis für das meritokratische Prinzip herhalten. Denn Rassismus legitimiert und reproduziert sich gerade dadurch, dass die *anderen* (ein wenig) mitmachen, also z. B. mitforschen und mitarbeiten, dürfen.

Viertens darf, wie bereits bemerkt, der eurozentrische *Bias* von Hochschulen nicht als neutral und gegeben normalisiert werden. Ansonsten können die darin versteckten Wechselwirkungen von Rassismus und Klassismus nicht erkannt werden. Der eurozentrische *Bias* zeigt sich etwa in der relativen Besserstellung einzelner Gruppen. Beispiele hierfür sind die akademisch verwertbare Mehrsprachigkeit (durch das Beherrschene ehemaliger Kolonialsprachen, insbesondere Englisch als Lingua franca der Wissenschaft), die gleichzeitige Abwertung bestimmter Sprachen, sowie Intra-Gruppen-Hierarchien, welche Menschen nach vermeintlich bildungsaffineren, kompatibleren und schlichtweg erwünschteren Gruppen kategorisieren.

Fünftens und letztens ist nicht jede Diskriminierungsebene sichtbar oder von außen erkennbar. Zu den Markern von *Race* gehören beispielsweise neben körperlichen Merkmalen auch Namen, Akzent, vorhandene Mehrsprachigkeit, ethnisch oder religiös konnotierte Kleidung sowie paraphänotypische Merkmale wie Gesten oder die Art zu sprechen (Schneller, 2023).¹⁸ Einige davon können unsichtbar gehalten werden, andere nicht. Ein hilfreiches Konzept bei der Betrachtung von Diskriminierungserfahrungen geht auf Ervin Goffman (2016) zurück. Er beschreibt Markierungen

17 Betiel Berhe (2023) spricht in ihrem gleichnamigen Buch in diesem Zusammenhang von einer „neuen migrantischen Mittelschicht“. In der Beratungspraxis gilt zu bedenken, dass der Erfolg einzelner Personen noch kein Zeichen für die Überwindung von struktureller Unterdrückung bedeutet – auch dann nicht, wenn die Personen selbst marginalisierende Strukturen nicht benennen wollen oder nicht benennen können (siehe Punkt 4 zu Umgangsstrategien).

18 Vgl. den Artikel von Saase et al. in diesem Band, wo einige dieser *Race*-Marker quantitativ erhoben wurden (Anm. d. Hrsg.).

einer *Andersartigkeit* als Stigma, wenn diese Andersartigkeit eine negative Abweichung von der Norm darstellt. Um zu unterscheiden, ob ein Stigma tatsächlich erfahren wird oder erfahren werden kann (also vermeidbar ist), benutzt er die Begriffe *Diskreditierte* (das Stigma der Person ist bekannt und sichtbar) und *Diskreditierbare* (das Stigma der Person ist nicht bekannt und nicht sichtbar) (Goffman, 2016). Für Beratungskontexte ist dies deshalb so wichtig, weil vieles unsichtbar und ungesagt bleibt – sei es, weil die Personen es selbst nicht benennen können, oder sei es, weil sie es aufgrund fehlenden Vertrauens nicht benennen wollen. Auch dabei spielen intersektionale Repräsentationsverhältnisse eine Rolle. Für Beratende, die selbst Rassismus erleben, sind Audre Lordes (2015) Worte noch immer aktuell:

„Es gibt zweifellos sehr reale Unterschiede zwischen uns. Unterschiede hinsichtlich Rassifizierung, Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung, Klasse und Visionen. Doch es sind nicht die Unterschiede zwischen uns, die uns auseinanderbringen und die Gemeinsamkeiten, die wir teilen, zerstören. Vielmehr liegt es daran, dass wir es ablehnen, uns mit jenen Zerrbildern auseinanderzusetzen, die aus der falschen Benennung dieser Unterschiede hervorgehen – sowie aus dem unrechtmäßigen Gebrauch dieser Unterschiede, der dann einsetzt, wenn wir weder einen eigenen Anspruch erheben noch sie für uns selbst definieren“ (S. 79).

Hieran anschließend gilt auch zu bedenken, dass Menschen nicht nur unterschiedlich positioniert werden, sondern auch unterschiedliche Strategien des Umgangs haben, wie das letzte Beispiel illustrieren soll.

4. Umgangsstrategien ohne Wertung nachvollziehen

Beispiel: Zwei Kopftuch tragende Studierende unterhalten sich über ihre Bewerbungen. Die eine äußert ihre Sorge, wegen des Kopftuchs gar nicht erst zu Gesprächen eingeladen oder deswegen abgelehnt zu werden. Die andere teilt diese Sorge nicht, sondern sagt: „Zieh keine voreiligen Schlüsse. Es geht ja erst mal um die Noten und Qualifikationen, und Bewerbungsfotos sind heutzutage nicht mehr verpflichtend. Außerdem hilft es nicht, wenn wir uns nur als Opfer sehen.“typotab

In der Unterhaltung der beiden Personen steht die Frage im Raum, ob das *Race-Merkmal Kopftuch* Personen im Bewerbungsprozess benachteiligt.

Und es gibt zwei verschiedene Meinungen dazu. Eine Studierende befürchtet, nicht zu Bewerbungsgesprächen eingeladen oder deswegen für Stellen nicht in Betracht gezogen zu werden. Die andere lehnt diesen Gedanken für sich ab. Zum einen, weil sie in einem meritokratischen Verständnis an akademischen Leistungen festhält, zumindest *erst einmal*. Zum anderen hält sie es nicht für hilfreich, in der Rolle des betroffenen Opfers zu verbleiben.

In diesem Beispiel geht es nicht darum, wer recht hat. Das Beispiel sagt vielmehr etwas darüber aus, was die beiden Personen gemeinsam haben. Menschen, die negativ von Rassismus betroffen sind, geht es um den bestmöglichen Schutz davor. Die eine Person versucht, sich auf mögliche Ablehnung einzustellen. Die Stärkung der anderen liegt im Vertrauen auf ihre Fähigkeiten. Sie haben unterschiedliche Wege, teilen aber das Ziel, sich zu schützen. Diskurstheoretisch gewendet heißt das: Rassifizierten Subjekten geht es ums *Überleben* (Butler, 1988; Schneller, 2023). Jede Umgangsstrategie mit Rassismus ist deshalb im Grunde eine Überlebensstrategie. Für die Antidiskriminierungspraxis ist diese Perspektive auf Umgangsstrategien eine grundlegende Voraussetzung. Alle Überlebensstrategien sollten zunächst ohne Wertung nachvollzogen werden, um darauf dann konstruktiv aufzubauen.

Auch Rassismus als strukturelles Problem nicht benennen zu können, ist eine Überlebensstrategie. Dies sollte von Beratenden nachvollzogen werden. Den einzelnen Personen ist beim Einsatz der jeweiligen Überlebensstrategie mitnichten ein absichtsvolles Handeln zu unterstellen. Das Perfide an rassifizierenden Machtverhältnissen ist die Wahrnehmung dieser als *normal*. Diese *normalisierende* Wahrnehmung gilt auch für jene, die durch sie abgewertet werden. Wie Frantz Fanon (1986) im Buch *Schwarze Haut, weiße Masken* darstellt, führt die *Überdeterminierungen des Fremdbildes* zu einer *Überdeterminierung des Selbstbildes* (ebd., S. 115). Vereinfacht gesagt: Wer wiederholt und außerhalb des eigenen Ermessens als *anders* wahrgenommen und adressiert wird, wird diese vermeintliche Normalität nicht ohne Weiteres infrage stellen: *Otherness* wird zum Selbstbild.

Neben Personen, die Rassismus als strukturelles Problem nicht benennen können, also eine *Anpassungsstrategie* verfolgen (Schneller, 2023), gibt es aber auch Personen, die ihn nicht thematisieren wollen. Ihr Schweigen mag von außen als Zustimmung, also ebenfalls als eine Strategie der Anpassung gelesen werden. Schweigen kann aber ebenso eine subversive Strategie des Widerstands sein (ebd., S. 49). Sich rassifizierten Situationen

bewusst zu entziehen, gehört ebenfalls zu *Widerstandsstrategien* im Raum Hochschule – dazu kann zum Beispiel auch der bewusste Verzicht auf eine akademische Laufbahn zählen. Und natürlich gibt es Personen, die Rassismus nicht nur benennen können, sondern es auch tun. Ob Rassismus thematisiert, also offen benannt wird oder nicht, hängt nicht zuletzt von den jeweiligen Handlungsmöglichkeiten der Personen ab.¹⁹

Doch das Gegenteil von Anpassung ist nicht immer Widerstand. Denn: „Widerstand ist nicht gleich Widerstand, wenn Artikulationsformen in Beziehung zu den Artikulationsmöglichkeiten gesetzt werden“ (Schneller, 2023, S. 88). *Reframingstrategien* erscheinen zunächst als eine Variante von Widerstandsstrategien. Sie stehen aber nicht allen Personen offen, die im Raum Hochschule Rassismus erfahren. Indem individuelle Artikulationsmöglichkeiten als allgemein zugänglich gerahmt werden, erhalten, legitimieren und reproduzieren solche Strategien strukturelle Rassismen. Reframingstrategien sind also nicht Widerstandsstrategien, obwohl oder gerade weil sie gerahmt sind als „individuelle Empowerment- oder Bestätigungsstrategien“ (ebd., S. 152). Ein Beispiel ist der Rückgriff auf akademisch verwertbare Ressourcen wie Mehrsprachigkeit, bestimmte Landeskenntnisse oder finanzielle Sicherheiten. Bei Reframingstrategien werden diese individuellen Vorteile nicht durch die Personen benannt, sondern als allgemein gültig vorausgesetzt (siehe voriger Punkt 3). Auch hier ist den Personen kein absichtsvolles Handeln zu unterstellen. Den unterschiedlichen Überlebensstrategien ist vielmehr ohne Wertung zu begegnen, insbesondere in der Antidiskriminierungsberatung. Individuelle *Reframingstrategien* sind eben auch Strategien des Überlebens: Die Personen machen das Beste für sich daraus.

Nachhaltige Antidiskriminierungsberatung – Ein Ausblick

Warum sind die beschriebenen Umgangsstrategien für den Raum Hochschule wichtig? Schlichtweg weil das (An-)Erkennen von vielfältigen widerständigen Überlebensstrategien Antidiskriminierungsarbeit nachhaltiger machen kann. *Reframing* zu erkennen, hilft dabei nicht nur in der persönlichen Beratung. Denn *Reframing* funktioniert nicht nur auf individueller

19 Dazu gehört auch die Wahrscheinlichkeit, gehört zu werden und Solidarität zu erfahren. Zwei aktuelle Beispiele dafür sind die Texte von Aslı Vatansever (2023) und Tarah Truderung (2023).

Ebene. Auch Institutionen können *Reframing* praktizieren. Dass sie es tun, zeigt sich am deutlichsten in den Repräsentationsverhältnissen an Hochschulen. Trotz zahlreicher Maßnahmen in den Bereichen Antidiskriminierung, Gleichstellung, *Diversity* und Vielfalt bleiben Hochschulen in ihren Hierarchien bisher vornehmlich *weiß* (vgl. Piorkowski, 2020). Denn meist sind die zugrunde liegenden Ansätze bereits als *Reframing* konzipiert, beispielsweise durch eine Gleichstellungsarbeit im Bereich *Gender*, die nur optional intersektional ausgelegt wird. Gleichstellungsansätze müssen jedoch intersektional und kritisch im Hinblick auf Eurozentrismus, Meritokratie und die damit einhergehenden Privilegien sein, wenn sie multidimensionale Ausschlüsse verhindern wollen.

Was also gilt es zu tun? Erstens ist es wichtig, dass Leitungsebenen eine aktive diskriminierungskritische Haltung einnehmen und sich ein bewusstes Verständnis von strukturellen Machtverhältnissen erarbeiten. Antidiskriminierungsarbeit endet nicht an den Türen der Antidiskriminierungsbüros, sondern setzt eine strategische Auseinandersetzung mit den institutionellen Strukturen voraus. Eine diversitätskompetente Führung kennt beispielsweise die Fallstricke von *Reframing* und konzipiert ihre Maßnahmen entsprechend nachhaltig.²⁰

Zweitens ist es notwendig, dass auch Personen in der Antidiskriminierungsberatung sich der institutionellen Verantwortung bewusst sind und diese benennen können. Denn natürlich ist es wichtig, Betroffene zu stärken und zu begleiten. Wie zu Beginn beschrieben, ist das Ziel der Antidiskriminierungspraxis aber nicht nur die bestmögliche Beratung. Es geht immer auch um die Bekämpfung der Ursachen von Diskriminierung, nicht zuletzt von Rassismus. Der Fokus auf individuellem Empowerment verdeckt sonst, dass Diskriminierung nicht an den einzelnen Personen liegt.

Drittens und abschließend geht es für alle institutionellen Akteur:innen um einen selbstreflexiven Blick auf die eigenen Handlungsmöglichkeiten. Wir alle haben Handlungsmacht. Und wir alle können lernen, diese zu erkennen und einzusetzen, beispielsweise durch verschiedene Formen der Solidarisierung. Sich zu solidarisieren bedeutet, zu verstehen, dass Rassismus und andere Formen von Diskriminierung *verletzen*.²¹ Zu solchen

20 Die Autorin bietet Forschung, Beratung und Bildungsformate dazu, siehe <https://chripa-schneller.de/>

21 Mit Rassismus als Verletzung beschäftigen sich mehrere Arbeiten in der Gesundheitsforschung, der Psychologie und der Traumaforschung (vgl. Schneller, 2023, S. 52).

Verletzungen gehören Herabwürdigungen, die Einschränkung von Entfaltungsmöglichkeiten, aber – wenngleich vielleicht nicht in erster Linie – leider auch körperliche Angriffe. Es ist unser aller Aufgabe, Menschen vor diesen Verletzungen zu schützen. Das erfordert manchmal Mut, vor allem, wenn wir meinen, damit alleine zu sein. Das sind wir nicht. Denn wir sollten nicht vergessen, dass exkludierende Strukturen Konstruktionen sind und dass diese *menschengemacht* sind. Das heißt auch, dass *Menschen* sie verändern können.

Literatur

- Ahmed, S. (2021). *Complaint*. Duke University Press.
- Aikins, M. A., Bremberger, T., Kwesi Aikins, J., Gyamerah, D., & Yıldırım-Caliman, D. (2021). *Afrozensus 2020. Perspektiven, Anti-Schwarze Rassismuserfahrungen und Engagement Schwarzer, afrikanischer und afro diasporischer Menschen in Deutschland*. Afrozensus. <https://www.afrozensus.de>
- Balibar, É. (1992). Gibt es einen Neo-Rassismus? In É. Balibar & I. Wallerstein (Hrsg.), *Rasse, Klasse, Nation. Ambivalente Identitäten* (2. Aufl., S. 23–38). Argument.
- Barskanmaz, C. (2020, 24. Juli). Critical Race Theory in Deutschland. *Verfassungsblog*. <https://verfassungsblog.de/critical-race-theory-in-deutschland/>
- Baudson, T. G., & Altieri, R. (2022). Wer kommt an die Spitze? Klassismus in Academia. *Forschung & Lehre*, 29(1), 26–28.
- Berhe, B. (2023). *Nie mehr leise. Die neue migrantische Mittelschicht*. Aufbau.
- Böröcz, J. (2021). “Eurowhite” Conceit, “Dirty White” Resentment: “Race” in Europe. *Sociological Forum*, 36(4), 1116–1134. <https://doi.org/10.1111/socf.12752>
- Bourdieu, P., & Passeron J.-C. (1971). Die Illusion der Chancengleichheit. *Untersuchungen zur Soziologie des Bildungswesens am Beispiel Frankreichs*. Klett.
- Butler, J. (1988). Performative Acts and Gender Constitution: An Essay in Phenomenology and Feminist Theory. *Theatre Journal*, 40(4), 519–531. <https://doi.org/10.2307/3207893>
- Cabral, F. T., & Schneller, C. (2021). Critical Race Parenting. In L. Yashodhara Haller & A. Schlender (Hrsg.). *Handbuch Feministische Perspektiven auf Elternschaft* (S. 449–460). Barbara Budrich.
- Crenshaw, K. W., Harris L. C., HoSang, D. M., & Lipsitz, G. (2019). Introduction. In K. W. Crenshaw, L. C. Harris, D. M. HoSang, & George Lipsitz (Hrsg.), *Seeing Race Again. Countering Colorblindness across the Disciplines* (S. 1–23). University of California Press.
- Fanon, F. (1986). *Black Skin, White Masks*. Pluto Press.
- FeMigra (1994). „Wir, die Seiltänzerinnen“ – Politische Strategien von Migrantinnen gegen Ethnisierung und Assimilation. In C. Eichhorn, & S. Grimm (Hrsg.), *Gender Killer. Texte zu Feminismus und Kritik* (S. 49–63). Edition ID-Archiv.
- Goffman, E. (2016). *Stigma. Über Techniken der Bewältigung beschädigter Identität*. Suhrkamp.

- Hall, S. (1996). New ethnicities. In S. Hall (Hrsg.), *Critical dialogues in cultural studies* (S. 441–449). Routledge.
- Hall, S. (1997). *Race. The Floating Signifier* [Lecture]. Media Education Foundation. <https://www.mediaed.org/transcripts/Stuart-Hall-Race-the-Floating-Signifier-Transcript.pdf>
- Hall, S. (2000). Rassismus als ideologischer Diskurs. In N. Räthzel (Hrsg.), *Theorien über Rassismus* (S. 7–16). Argument.
- hooks, b. (2022). *Die Bedeutung von Klasse. Warum die Verhältnisse nicht auf Rassismus und Sexismus zu reduzieren sind*. Unrast.
- Jacquard, A. (1996). An unscientific notion. *UNESCO Courier*, 49(3), 22–25.
- Laclau, E., & Mouffe C. (2006). *Hegemonie und radikale Demokratie. Zur Dekonstruktion des Marxismus*. Passagen.
- Lorde, A. (2015). Die Transformation des Schweigens in Sprache und Haltung. In A. Ibacka Valiente (Hrsg.), *Vertrauen, Kraft & Widerstand. Kurze Texte und Reden von Audre Lorde* (S. 38–44). w_orten & meer.
- Piorkowski, C. D. (2020, 18. Dezember). Struktureller Rassismus an deutschen Hochschulen: „Nur tagsüber sind Universitäten weiße Institutionen“ [Interview mit Maureen Maisha Auma]. *Tagesspiegel*. <https://www.tagesspiegel.de/wissen/nur-tagsuber-sind-universitaeten-weisse-institutionen-6861115.html>
- Pratto, F., & Stewart, A. L. (2012). Group Dominance and Half-Blindness of Privilege. *Journal of Social Issues*, 68(1), 28–45. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.2011.01734.x>
- Preisendorfer, B. (2015). *Das Bildungsprivileg*. Aktualisierte Neuausgabe, Elektrischer Verlag.
- Roig, E. (2019). 30 Jahre Intersektionalität: Echte Kritik oder getarnter Widerstand? *Gunda-Werner-Institut*. <https://www.gwi-boell.de/de/2019/06/18/30-jahre-intersektionalitaet-echte-kritik-oder-getarnter-widerstand>
- Roig, E. (2021). *Why we matter. Das Ende der Unterdrückung*. Aufbau.
- Schneller, C. (2023). *Does migration matter? Rassifizierende Zugehörigkeitsordnungen im Raum Hochschule und Umgangsstrategien mit der Ansprache als Studierende mit „Migrationshintergrund“* [Dissertationsschrift]. Bremen.
- Taguieff, P.-A. (1991). Die Metamorphose des Rassismus und die Krise des Antirassismus. In U. Bielefeld (Hrsg.), *Das Eigene und das Fremde. Neuer Rassismus in der alten Welt* (S. 221–269). Argument.
- Truderung, T.-T. (2023). Anti-Schwarzer Rassismus in der Sozialwissenschaft und was wir dagegen tun können. *Respect Science*. <https://respect-science.org/anti-schwarzer-rassismus-und-was-wir-dagegen-tun-koennen/>
- Vatansever, A. (2023). Survival in Silence. Of Guilt and Grief at the Intersection of Precarity, Exile, and Womanhood in Neoliberal Academia. In O. Burlyuk, & L. Rahbari (Hrsg.), *Migrant Academics' Narratives of Precarity and Resilience in Europe* (S. 145–154). Open Book Publishers.
- Yeboah, A. (2017). Rassismus und psychische Gesundheit in Deutschland. In K. Fereidooni & M. El (Hrsg.), *Rassismuskritik und Widerstandsformen* (S. 143–161). Springer VS.