



Leseprobe aus Heitzmann und Houda, Rassismus an Hochschulen,
ISBN 978-3-7799-3889-7

© 2020 Beltz Juventa in der Verlagsgruppe Beltz, Weinheim Basel
[http://www.beltz.de/de/nc/verlagsgruppe-beltz/gesamtprogramm.html?
isbn=978-3-7799-3889-7](http://www.beltz.de/de/nc/verlagsgruppe-beltz/gesamtprogramm.html?isbn=978-3-7799-3889-7)

Einleitung

Daniela Heitzmann und Kathrin Houda

Dieser Sammelband richtet sich an Wissenschaftler_innen und Studierende, Verwaltungsangehörige und hochschulpolitische Akteur_innen sowie interessierte Leser_innen, die sich mit Rassismus in den Wissenschaften und ihren Institutionen auseinandersetzen. Herausgegeben wird der Band von einer hochschulpolitisch aktiven Soziologin und einer in der Hochschulpraxis Tätigen. Die Motivation für den Sammelband besteht darin, dass die Diskussion zu Rassismus an Hochschulen im deutschsprachigen Raum noch immer zu wenig Aufmerksamkeit erfährt. Bereits 1986 veröffentlichten Katharina Oguntoye, May Ayim/Opitz und Dagmar Schultz den Sammelband „Farbe bekennen: Afro-deutsche Frauen auf den Spuren ihrer Geschichte“, in dem die kolonialrassistische Vergangenheit Deutschlands und deren Kontinuitäten in die Gegenwart aufgezeigt wurden. Die Forschungen und Interventionen haben seitdem stetig zugenommen, ohne jedoch der Marginalität entrinnen zu können. Mit dem Sammelband möchten wir daher zur weiteren Sichtbarmachung und Auseinandersetzung mit alltäglichem und institutionellem Rassismus an Hochschulen und in den Wissenschaften im deutschsprachigen Raum beitragen.

Zu unserer Motivation für den Sammelband gehört dabei auch, als *weiße* Akademikerinnen Verantwortung für die eigenen Privilegien zu übernehmen und die Thematisierung sowie Bekämpfung von Rassismus in Hochschulen und den Wissenschaften voranzubringen. Hierfür folgen wir dem richtungweisenden Appell von bell hooks (1989, S. 118f.): „It is our collective responsibility as people of color and as white people who are committed to ending white supremacy to help one another. It is our collective responsibility to educate for critical consciousness.“

Der Abbau rassistischer Diskriminierungen an Hochschulen und in den Wissenschaften ist hierbei keine Aufgabe der von Rassismus betroffenen Akteur_innen, die zumal an deutschen Hochschulen auf allen Ebenen hochgradig unterrepräsentiert sind, sondern von denjenigen, die davon profitieren – also diesen Abwertungen und Ausschlüssen *nicht* ausgesetzt sind – und über Entscheidungsmacht und Deutungshoheit verfügen. Dabei handelt es sich um ein komplexes Unterfangen, denn der institutionelle Rassismus wird von einer langen Geschichte getragen, in der die Wissenschaften und ihre Institutionen des globalen Nordens eine zentrale Rolle gespielt haben – und noch immer einnehmen.

Rassistische Strukturen resultieren aus der europäischen Kolonisierung der

Welt über einen Zeitraum von 500 Jahren, in denen soziale, ökonomische und politische Strukturen gewaltvoll durchgesetzt und damit Lebensgrundlagen und gesellschaftliche Verhältnisse der kolonisierten Menschen umfanglich zerstört wurden. Die Bedeutung der Hochschulen und Wissenschaften nahm hierbei im historischen Zeitverlauf insofern zu, dass durch sie europäische Sichtweisen und Werte als universelles, überlegenes ‚Maß aller Dinge‘ gegenüber ‚den Anderen‘ legitimiert wurden.¹ Nicht nur die rassistischen Theorien im 19. und 20. Jahrhundert formulierten eine ‚europäische Zivilisierungsmission‘, gleichwohl versorgten diese den *weißen* Überlegenheitsanspruch letztlich mit einer vermeintlichen wissenschaftlichen Objektivität, womit das rassistische Denken gleichsam zu einer ‚Naturwahrheit‘ wurde.

Die Tragweite und Persistenz wissenschaftlicher rassistischer Theorien wird etwa daran ersichtlich, dass die UNESCO im Jahr 1950, hierbei noch in erster Linie geleitet von den Verbrechen gegen die Menschlichkeit der deutschen Nationalsozialist/innen, ein erstes Statement gegen den Glauben an die Existenz verschiedener „Rassen“ veröffentlichte und 1978 die Generalkonferenz der UNESCO die „Erklärung über ‚Rassen‘ und rassistische Vorurteile“ erließ, in der „einmütig“ erklärt wurde: „Alle Menschen gehören einer einzigen Art an und stammen von gemeinsamen Vorfahren ab. Sie sind gleich an Würde und Rechten geboren und bilden gemeinsam die Menschheit.“ (Vgl. Cremer 2009, S. 10) Eine erneute und deutliche Bekräftigung erfuhr dies in einem Statement von Wissenschaftler_innen im Rahmen der UNESCO-Konferenz „Gegen Rassismus, Gewalt und Diskriminierung“ im Jahr 1995 (vgl. Cremer 2009, S. 10) und auf dem dritten „Weltkongress gegen Rassismus, rassistische Diskriminierung, Xenophobie und damit zusammenhängende Intoleranz“ in Durban im Jahr 2001 (vgl. UNESCO 2001).²

Neben jenen Verhandlungen wissenschaftlicher Erkenntnisse finden sich auf der internationalen Ebene vor allem rechtliche Regulierungen sowie politische Aushandlungen und Interventionen zur Bekämpfung des Rassismus, die auch auf die nationale Politik Einfluss nehmen. Internationales und europäisches Recht, internationale und europäische Abkommen sowie die sich daraus ableitenden politischen und rechtlichen Folgen für Hochschulen werden in hochschulpolitischen Diskussionen zu Rassismus (und ebenso zu weiteren Diskriminierungskategorien) häufig vernachlässigt, obwohl sie eine höchst relevante Argumentationslinie eröffnen: auf dieser Grundlage lässt sich sehr anschaulich verdeutlichen, dass nicht die Frage ist, *ob* es Rassismus an Hoch-

1 Eine ausführliche Erläuterung und Diskussion des Rassismus-Begriffs findet sich im Beitrag von Karim Fereidooni in diesem Band.

2 Ausführlich zu den komplexen Verhandlungen des „Rasse“-Begriffs und den damit einhergehenden Bedeutungsverschiebungen bei den Vereinten Nationen siehe Müller 2014 und Plümecke 2013, S. 85ff.

schulen überhaupt gibt – die Antwort ist ein klares: ja –, sondern: *wie* Rassismus nachhaltig entgegengewirkt werden kann.

Es lässt sich argumentieren, dass Hochschulen als (überwiegend) staatliche Einrichtungen in besonderem Maße den supranationalen und nationalen Gesetzen und Vereinbarungen zur Bekämpfung von Rassismus verpflichtet sind, weswegen entsprechende Eckpunkte im Folgenden skizziert werden. Ein wesentliches Instrument auf internationaler Ebene stellt die 1969 in Kraft getretene „Konvention zur Beseitigung von rassistischer Diskriminierung“ (ICERD) der Vereinten Nationen dar. Mit deren Ratifizierung hat sich Deutschland zur regelmäßigen Vorlage eines Staatenberichtes zum Umsetzungsstand verpflichtet. Die Staatenberichte werden zusammen mit kritischen Parallelberichten von zivilgesellschaftlichen Organisationen vom UN-Antirassismus-Ausschuss geprüft.³ Wie bereits in den Jahren zuvor wurden auch die im letzten Staatenbericht aus dem Jahr 2015 dargelegten Bemühungen und Aktivitäten der Bundesrepublik von der UN und den zivilgesellschaftlichen Akteur_innen sehr umfänglich kritisiert. Hierzu gehört auch die substantielle Kritik am unzulänglichen Verständnis von Rassismus oder an der unzureichenden Implementierung der UN Konvention im deutschen Recht. Dem ist hinzuzufügen, dass der Hochschul- und Wissenschaftsbereich vollständig unerwähnt bleibt. Dies spiegelt sich auch im „Nationalen Aktionsplan gegen Rassismus. Positionen und Maßnahmen zum Umgang mit Ideologien der Ungleichwertigkeit und den darauf bezogenen Diskriminierungen“ der Bundesrepublik aus dem Jahr 2017 wider (BMI 2017).⁴

3 Alle Staatenberichte der Bundesrepublik, Parallelberichte von zivilgesellschaftlichen Organisationen und weitere Informationen und Verweise zur UN-Antirassismus-Konvention finden sich auf den Websites des Deutschen Instituts für Menschenrechte, online: www.institut-fuer-menschenrechte.de/menschenrechtsinstrumente/vereinte-nationen/menschenrechtsabkommen/anti-rassismus-konvention-icerd/ (Abfrage: 12.01.2019).

4 Der erste „Nationale Aktionsplan der Bundesrepublik Deutschland zur Bekämpfung von Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, Antisemitismus und darauf bezogene Intoleranz“ ist aus dem Jahr 2008 und wurde u. a. vom Deutschen Institut für Menschenrechte wie folgt bewertet: „Mit dieser Stellungnahme will das Deutsche Institut für Menschenrechte auf grundlegende Schwächen des vorgelegten Planes – die unzureichende Analyse der Situation in Deutschland und die fehlende Handlungsorientierung – hinweisen und empfiehlt, im nächsten Schritt einen konkreten Maßnahmenplan zur Bekämpfung von Rassismus aufzustellen, diesem Ressourcen zuzuordnen und ein fortlaufendes Monitoringverfahren unter Einbeziehung der Zivilgesellschaft für die Erreichung der Ziele des Planes einzurichten.“ (Follmar-Otto, Petra/Cremer 2009, S. 3) Weitere Infos: www.institut-fuer-menschenrechte.de/themen/schutz-vor-rassismus/nationaler-aktionsplan-gegen-rassismus/ (Abfrage: 12.01.2019). Der zweite Aktionsplan aus dem Jahr 2017 stellt eine überarbeitete Fassung des ersten Aktionsplans dar, wurde um das Thema „Homosexuellen- und Transfeindlichkeit“ erweitert und enthält weiterhin keine konkreten Maßnahmen (BMI 2017, S. 39).

Nichtsdestotrotz sind Hochschulen als öffentliche (Aus-)Bildungseinrichtungen und Arbeitgeberinnen zentrale Adressatinnen der UN-Antrassismus-Konvention, worauf sich hochschulpolitische Akteur_innen beziehen können. Gemäß Artikel 2 Absatz 1 lit. a „verpflichtet sich jeder Vertragsstaat, Handlungen oder Praktiken der [rassistischen Diskriminierung, Autorinnen] gegenüber Personen, Personengruppen oder Einrichtungen zu unterlassen und dafür zu sorgen, dass alle staatlichen und örtlichen Behörden und öffentlichen Einrichtungen im Einklang mit dieser Verpflichtung handeln“. Darüber hinaus sind die Vertragsstaaten angehalten, „das Vorgehen seiner staatlichen und örtlichen Behörden“ hinsichtlich rassistischer Diskriminierung zu überprüfen und bei Feststellung zu beseitigen (Art. 2 Abs. 1 lit. c ICERD). Das Übereinkommen bezieht sich auf alle gesellschaftlichen Bereiche und verpflichtet somit die Vertragsstaaten auch zur Gewährleistung des „Rechts auf Erziehung und Ausbildung“ (Art. 5 lit. e v ICERD) sowie des „Rechts auf Arbeit, auf die freie Wahl des Arbeitsplatzes, auf gerechte und befriedigende Arbeitsbedingungen, auf Schutz gegen Arbeitslosigkeit, auf gleiches Entgelt für gleiche Arbeit, auf gerechte und befriedigende Entlohnung“ (Art. 5 lit. e i ICERD).

Auf der europäischen Ebene ist neben dem allgemein formulierten Diskriminierungsverbot, das auch rassistische Diskriminierungen umfasst, in Artikel 14 der Europäischen Menschenrechtskonvention von 1953 die im Jahr 2000 erlassene „Richtlinie gegen rassistische Diskriminierungen“ in Beschäftigung und Beruf, beruflicher Bildung und Beratung, sozialer Sicherheit, Bildung, bei Gütern und Dienstleistungen der Europäischen Union (2000/43/EG) von zentraler Bedeutung. Diese bildet gemeinsam mit anderen EU-Richtlinien zu Antidiskriminierung die Grundlage für das im Jahr 2006 in Deutschland in Kraft getretene Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), dessen Gestaltung von Rechtswissenschaftlerinnen wie Ulrike Lembke (2016) jedoch als zu ‚schwach‘ und durch den Verweis auf „erhebliche europarechtswidrige Lücken“ charakterisiert wird.⁵ Bezogen auf den Wissenschaftsbereich gilt das AGG in erster Linie für die Beschäftigten und enthält u. a. Schutzpflichten gegenüber den Beschäftigten (Artikel 12), die Verpflichtung zur Einrichtung von Beschwerdestellen und -verfahren (Artikel 13) sowie die Möglichkeit, „positive Maßnahmen“ zu implementieren (Artikel 14) (vgl. ADS 2014, S. 18). Für Studierende an öffentlichen Hochschulen kommt es zwar zur Anwendung, „enthält jedoch keine Rechtsfolgen“ (ebd.). Hingegen besteht der Rechtsanspruch für Studierende an privaten Hochschulen, weil ein zivilrechtlicher Vertrag zwischen den beiden Parteien geschlossen wird. Eine spezifische Gesetzgebung zur Bekämpfung von rassistischen Diskriminierungen gibt es auf nationaler Ebene nicht. Als überge-

5 Für einen guten Überblick hierzu siehe Lembke 2016 und für eine ausführlichere Darstellung siehe Liebscher 2012 sowie ADS 2017.

ordnete Referenz gilt selbstverständlich das Grundgesetz (Artikel 3 Absatz 3). Darüber hinaus haben inzwischen einige Bundesländer das Verbot von rassistischen Diskriminierungen in die Landeshochschulgesetze aufgenommen und damit verbunden die Position der Diversitäts- oder Antidiskriminierungsbeauftragten implementiert (z. B. Baden-Württemberg in 2015, Schleswig-Holstein in 2016 und Thüringen in 2018).

Die zögerliche Haltung gegenüber der Thematisierung von Rassismus und der Bekämpfung von rassistischen Diskriminierungen, die sich auf politischer und rechtlicher Ebene in Deutschland zeigt, findet sich auch in den Wissenschaften und in der Hochschulpolitik. Allerdings erhöht sich seit einigen Jahren der zivilgesellschaftliche Druck, etwa durch die Aufdeckung des NSU im Jahr 2011, das Engagement gegen die rassistische Abschottungspolitik der Europäischen Union im Mittelmeer oder die öffentlichen Debatten zum Genozid an den Herero und Nama (1904 bis 1908) sowie durch den Umgang mit der deutschen Kolonialvergangenheit in Museen und städtischen Gedenkkulturen. Diese gesellschaftlichen Debatten werden teilweise von Studierenden und von Wissenschaftler_innen aufgegriffen und in die Hochschulen hineingetragen. Gleichzeitig finden zunehmend wissenschaftliche Perspektiven der kritischen Rassismusforschung und der Postcolonial Studies ihren Weg in die deutsche Lehr- und Forschungslandschaft, auch wenn sie häufig in marginalisierter Position verharren müssen. Rassismuskritische Ansätze kommen zudem an einzelnen Hochschulen in der Hochschulpolitik zum Tragen. Dies ist alles noch weit von einer Erfolgsgeschichte entfernt, insofern die ‚großen Kämpfe‘ an vielen Hochschulen noch ausstehen und die Wissenschaftspolitik sowie die großen Wissenschaftsorganisationen sich bisher nicht als treibende Kräfte entpuppt haben.

Vor diesem Hintergrund nähert sich der vorliegende Sammelband der Komplexität und Vielschichtigkeit von Rassismus an Hochschulen und in den Wissenschaften an und beleuchtet ausgewählte Aspekte. Wie bereits angedeutet, werden Hochschulen in ihren unterschiedlichen Funktionen – als (Aus-) Bildungsstätte und Lehr-Lern-Kontext, als öffentliche Arbeitgeberin, als Ort der wissenschaftlichen Wissensproduktion – betrachtet. Hochschulen sind Orte, an denen sich Studierende, Beschäftigte der Verwaltung und der technischen Bereiche sowie der wissenschaftlichen Einheiten begegnen und an denen Rassismus im Alltag praktiziert wird und in Strukturen manifestiert ist. In der alltäglichen Praxis finden sich sowohl Erfahrungen der rassistischen Diskriminierung als auch des Widerstandes gegen Rassismus. Jedoch ist der Widerstand besonders für rassifizierte Personen höchst riskant, wie Sara Ahmed (2012, S. 162) eindringlich dargelegt hat:

„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 every day 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.“

Es bleibt daher kein anderer Weg als jener, den bell hooks im obigen Zitat beschrieben hat, dass sich *weiße* Akteur_innen in allen Bereichen der Hochschule mit den Mechanismen und Wirkweisen von Rassismus befassen und aktiv gegen diesen eintreten.

Zu den Beiträgen des Sammelbandes

Der Sammelband basiert auf einem Call for Papers, der Studierende und Wissenschaftler_innen aus allen wissenschaftlichen Disziplinen adressiert und zur Einreichung verschiedener Textformate eingeladen hat. Die einzige Vorgabe war, dass die Beiträge aus einer rassismuskritischen Perspektive verfasst sein sollten. Die Beiträge decken unterschiedliche Dimensionen und Ebenen des Phänomens Rassismus ab und sind im Sammelband in drei thematische Schwerpunkte eingeordnet: Rassistische Strukturen in Vergangenheit und Gegenwart, Erfahrene Rassismen und widerständige Praktiken, Rassismen in disziplinären Wissensproduktionen.

Im ersten Schwerpunkt „Rassistische Strukturen in Vergangenheit und Gegenwart“ umfasst der Beitrag von *Sahra Dornick* eine rassismuskritische Betrachtung des Exzellenzdiskurses. Entlang wissenschaftspolitischer Positionspapiere wird die neoliberale Rahmung des Konzepts der Internationalisierung diskutiert und hierzu ein utopischer Gegenentwurf im Anschluss an Gayatri Chakravorty Spivaks formuliert. Abgerundet wird der erste Schwerpunkt durch eine historische Studie von *Alexander Graf* zu jüdischen Studenten in akademischen Kooperationen in Österreich-Ungarn. Quellenbasiert wird der zunehmende rassistische Antisemitismus im 19. Jahrhundert nachvollzogen, der zum Ausschluss jüdischer Studenten aus den bestehenden Kooperationen und zur Gründung jüdischer Kooperationen führte.

„Erfahrenen Rassismen & widerständige Praktiken“ bilden den zweiten Schwerpunkt des Bandes. Der Beitrag von *Shiva Amiri* analysiert die Rassifizierungspraxen an deutschen Hochschulen auf Grundlage qualitativer Interviews mit Schwarzen und of Color Studierenden und Wissenschaftlerinnen*. Hierbei werden Formen des alltäglichen und institutionellen Rassismus im Lehr-Lern-Kontext sowie in der studentischen Selbstverwaltung aufgezeigt und aus einer machtkritischen Perspektive diskutiert. Mit Rassismus im Hochschulalltag befasst sich ebenso *Karima Popal-Akhzarati*. Im Mittelpunkt steht die Frage