



Bildung.
Critical
Diversity
Literacy
Macht.
Diversität.

im Hochschulraum

Serena O. Dankwa
Sarah-Mee Filep
Ulla Kingovsky
Georges Pfruender (Hg.)

[transcript] Kultur und soziale Praxis

Academia from the margins

Von den Rändern her im Zentrum lehren und lernen

Alisha M.B. Heinemann und Berna Keser

Eine der zentralen Stimmen der postkolonialen Theoriebildung, Gayatri Chakravorty Spivak, schrieb schon 1988, also vor 33 Jahren, über »Marginality in the Teaching Machine« in den USA (vgl. Spivak 2008: 58ff.). Während sich in den USA und Kanada in traditionell mehrheitlich *weißen* Hochschulen¹ durch verschiedene Programme (z.B. Affirmative Action) inzwischen einige Veränderungen in Bezug auf das Besetzen von Professuren und anderen relevanten wissenschaftlichen Stellen mit Personen of Color ergeben haben, stecken Deutschland und Österreich diesbezüglich noch immer in den Kinderschuhen. Lehrende, aber nach wie vor auch Studierende of Color, nehmen in fast allen Bereichen der Hochschule marginalisierte Positionen ein. Dies gilt insbesondere – aber nicht nur – für die geisteswissenschaftlichen Fakultäten, also die Bereiche, die sich besonderer Kritik- und gesellschaftlicher Analysefähigkeit rühmen.

In ihrem erstmalig 1993 erschienenen Buch *Outside in the Teaching Machine* beschreibt Spivak die Subjektposition der »Marginalität« als eine, die vielfach ambivalent ist. Sie betont die Gefahr von »identitarianism« und warnt davor, Kategorien wie »Asian« oder »African« als gegeben im Gegensatz zu »konstruiert« zu verstehen. Sie betont: »Identitarianism can be as dangerous as it is powerful, and the radical teacher in the university can hope to work, however indirectly, toward controlling the dangers by making them visible.« (Spivak 1993: 59f.) Um im folgenden Beitrag, in dem es um eine Auseinandersetzung von Lehrenden und Lernenden of Color im Kontext der deutschsprachigen Akademie gehen wird, nun selbst der Gefahr von *identitarianism* zu entgehen, möchten wir zunächst die Vielschichtigkeit der Positionierungen deutlich machen, innerhalb derer sowohl wir als auch die Interviewpartner*innen aus den zitierten Projekten sich bewegen, und gleichzeitig aufzeigen, dass die Positionen, die wir als »zu markieren« entschieden haben, solche Positionen sind, die in einem bestimmten gesellschaftlichen Kontext zu einer

¹ Als Oberbegriff wurde bewusst der Ausdruck Hochschule gewählt, um auch die Fachhochschulen in die Perspektive mit einbeziehen zu können. Universitäten sind jedoch selbstverständlich ebenfalls ein Teil der Überlegungen in diesem Beitrag.

bestimmten Zeit als relevant gelten und zur Herstellung von bestimmten Ordnungen beitragen. Macht- und Herrschaftsverhältnisse verändern sich im Laufe der Zeit und mit der Verschiebung von Diskursen. Mit ihnen verändern und verschieben sich auch mögliche Subjektpositionen. So könnte eine Einleitung, so wie wir sie heute schreiben, in fünfzig Jahren beispielsweise schon ganz andere Kategorien enthalten, die von den Schreibenden vor dem Hintergrund ihrer jeweils aktuellen Gegenwart für besonders relevant im Rahmen gesellschaftlicher Machtverhältnisse markiert werden. Daher kann nur eine von Anfang an brüchige Kategorie, in diesem Fall die Kategorie »of Color«, der Gefahr entgehen, zu einer homogenisierenden Schublade zu werden.

Wir schreiben im Folgenden als Autorinnen nun aus mehrfach verschiedenen Identitätspositionierungen heraus. Während unsere Körper beide als »of Color«, cis-weiblich und able-bodied gelesen werden, ist die eine agnostisch, die andere muslimisch positioniert, die eine innerhalb, die andere außerhalb der Heteronorm lebend, die eine prekär im Rahmen durch Beihilfen und Minijobs gesichert, die andere in sozio-ökonomisch stabilen Verhältnissen. Uns beide verbindet eine machtkritische Perspektive auf den Lehr- und Lernraum Hochschule. Wenn wir nun als Lehrende und Studierende, als Autorinnen und in der Rolle eines Sounding Boards für die deutschsprachige Hochschullandschaft in einen Dialog miteinander treten, verbinden und verweben wir unsere Positionen mit anderen Lehrenden und Studierenden, die innerhalb akademischer Zusammenhänge in Deutschland und Österreich lehren und lernen. Gemeinsam ist allen, auf die wir uns beziehen und deren Stimmen wir sichtbar machen wollen, dass ihnen aufgrund ihres Aussehens (Akzents oder Namens) die selbstverständliche Zugehörigkeit zur Mehrheitsgesellschaft aberkannt wird. Sie gehören damit also zu denen, die sich potenziell als »of Color« bezeichnen könnten. Die vielfältigen und komplexen Stimmen, die wir konkret hörbar machen wollen, sind sowohl die Stimmen von Lehrenden als auch von Studierenden of Color.

Die Stimmen der Lehrenden, mit denen wir uns verbinden, stammen aus dem Forschungsprojekt »Teacher of Color an deutschen Hochschulen«, in dessen Rahmen mehrere Lehrende interviewt wurden, die sich selbst als »of Color« positionieren und an deutschen oder österreichischen Hochschulen lehren oder gelehrt haben. Das Projekt wurde von Sarah Ahmed, Vildan Aytekin, Alisha Heinemann und Malika Mansouri zwischen 2019 und 2020 an den Universitäten Bremen und Bielefeld durchgeführt.

Die dort gewonnenen Daten und Ergebnisse werden wir in einen Dialog bringen mit den Stimmen von Studierenden of Color, deren Stimmen wir wiederum

aus verschiedenen Texten zusammengetragen und verdichtet haben (vgl. Malik i. E.; Nguyen i. E.; Amiri 2019)².

Der entstehende Dialog, der in diesem Beitrag entfaltet wird, ist fiktiv und nicht auf einzelne Sprecher*innen – auch nicht zwingend auf unsere jeweils eigene Perspektive – rückführbar. Wir wollen hier nicht in erster Linie selber sprechen, sondern vor allem einen Resonanzraum schaffen, in dem marginalisierte Stimmen hörbar werden. Dazu haben wir Zitate aus den geführten Interviews und gelesenen Texten miteinander verwoben. Diese sind nicht immer eindeutig und teilweise auch widersprüchlich. Wir überlassen es den Leser*innen, die Komplexität und Vielstimmigkeit auszuhalten und sich davon produktiv irritieren zu lassen.

Wir beginnen die folgenden Abschnitte nun jeweils mit der Einführung in ein theoretisches rassismuskritisches Konzept, das uns im Zusammenhang mit dem institutionellen Kontext der Hochschule besonders weiterführend erscheint und seine Ursprünge jeweils in der US-amerikanischen Schwarzen feministischen Theoriebildung hat, auch wenn es dann beispielsweise in Großbritannien weiterentwickelt wurde. Dieses diskutieren wir dann jeweils mit unseren Stimmen, die wir mit denen verwoben haben, die mit uns im Interview oder durch ihre Texte gesprochen haben. Dadurch finden die Konzepte einen Übertrag in den gegenwärtigen deutschsprachigen akademischen Raum. Ausgewählt haben wir »practices of silencing« (Dotson/Küçükgöl), »space invaders« (Puwar/Settles et al.), »the feminist killjoy« (Ahmed) und »the margin as place for radical openness« (hooks), da diese sich auf Praxen und Umstände beziehen, auf die auch durch die Interviewpartner*innen immer wieder Bezug genommen wurde.

Practices of Silencing (Dotson/Küçükgöl)

Kristie Dotson beschreibt zwei verschiedene Formen von *silencing*, das »testimonial quieting« und das »testimonial smothering«. *Testimonial quieting* geschieht dann, wenn die Zuhörenden (*the audience*) die sprechende Person (*the speaker*) nicht als eine »Wissende« wahrnehmen und dadurch die Legitimität ihrer Aussage infrage gestellt wird (vgl. Dotson 2011: 242). Dudu Küçükgöl beschreibt diese Erfahrung des *testimonial quieting* in Bezug auf ihr Sprechen als sichtbare Muslim: »Wir seien nicht Expert_innen in Bezug auf unsere Erfahrungen, sondern immer »Betroffene« und als solche subjektiv, voreingenommen, nicht objektiv, nicht wissenschaftlich. Was wir sagen, hat oft erst Gewicht, wenn es jemand mit westeuropäischem Namen, Aussehen und ohne muslimischen Glauben sagt. Oftmals zählen unsere

2 Die Stimmen werden so markiert, wie wir sie aus den Originaltexten entnommen haben, sind aber nicht mehr rückführbar auf Einzelne, um damit die Verwobenheit der Perspektiven auch in der graphischen Schriftform anzuzeigen.

Erfahrungen ohne eine Bestätigung von außen nicht einmal als Tatsachen, sondern im besten Fall als subjektive Wahrnehmung.« (Küçükgöl 2019: 90f., vgl. auch Kilomba 2008: 28).

Die zweite von Dotson beschriebene Praxis des *silencing*, das *testimonial smothering* meint das bewusste Auslassen von Informationen oder die Modifikation von Aussagen durch die*den Sprecher*in in Anbetracht von Zuhörenden, die nicht in der Lage sind, die ganze »Wahrheit« auszuhalten. Diese Form von »coerced silencing«, erzwungenem Schweigen, folgt aus der Erfahrung von Sprecher*innen, für das Aussprechen bestimmter Wissensinhalte mit Ignoranz, Unverständnis oder gar Aggression konfrontiert zu werden (vgl. Dotson 2011: 244). Die Aggressionen schlagen in manchen Fällen gar in eine Kriminalisierung der Sprecher*innen um. Küçükgöl beschreibt dies beispielhaft für die Rolle der sprechenden Muslimin, die sich öffentlich gegen antimuslimische Stereotype und Diffamierungen positioniert: »Wenn sich Musliminnen der Opferrolle entziehen und ihr Schweigen brechen, werden sie im öffentlichen Diskurs als radikal oder islamistisch denunziert. Die Denunziation wird eingesetzt, um ›andere‹, muslimische Stimmen zum Verstummen zu bringen.« (Küçükgöl 2019: 91)

Dialogische Resonanz

Studierende: *Testimonial quieting* ist mir als Studierende ebenfalls bekannt. Ich durfte in einem Seminar z.B. ein Forschungsprojekt nicht durchführen, da ich von Rassismus »viel zu betroffen« sei. Laut den Aussagen des Professors wies ich angeblich nicht die notwendigen Kompetenzen auf, um auf eine wissenschaftliche Art und Weise den Gegenstand zu betrachten. Aus Schutz habe ich im Seminar oft nichts gesagt und wollte durch das Forschungsprojekt in schriftlicher Form etwas beitragen. Mir wurde klar, dass Rassismus nur von *weißen* thematisiert werden darf, während ich als Betroffene »gesilenced« werde. Mein Professor unterstellte mir, meine Hausarbeit nicht selbst geschrieben zu haben. Er habe sich über meine Deutschkenntnisse gewundert. Meine Kompetenzen werden mir ständig aberkannt und ich habe das Gefühl, mich ständig beweisen zu müssen. Ich werde in Gruppenarbeiten nicht aufgenommen, oder wenn wir in einer Seminargruppe arbeiten, werden meine Beiträge für die Gruppenarbeit ignoriert und kritisiert. So, als hätte ich etwas Falsches gesagt. Aber später präsentieren sie genau das, was ich ihnen vorgeschlagen habe.

Zu *testimonial smothering* kann ich ebenfalls einiges berichten, da ich oft in Situationen gerate, in denen ich nichts sage. Oft, wenn ich kurz davor bin etwas beizutragen, werde ich überflutet von starken Emotionen und gerate somit ins Schweigen. Zum Beispiel geriet ich letztens in einem Seminar in einen Zwiespalt und hatte einerseits das Bedürfnis, aus meiner Perspektive Bezug zu nehmen und eigene Erfahrungen zu teilen. Andererseits wollte ich es auch nicht, da ich oft

den Eindruck habe, der Mehrheit etwas Persönliches preiszugeben, so, als hätte ich ihnen meine Person »serviert«. Als muslimisch Positionierte habe ich oft den Wunsch, etwas aus meiner Perspektive beizutragen oder den Drang, mich ständig rechtfertigen zu müssen. Jedoch möchte ich nicht in die »Opferrolle« geraten oder bemitleidet werden, nur weil ich scheinbar aus einer Betroffenenperspektive spreche. Um nicht zu persönlich zu werden, ist Schweigen daher manchmal eine bessere Alternative. (Nhumi M., Terese N., Vanessa O.)

Lehrende: *Testimonial quieting?* Ja. Damit kann ich auch was anfangen. Die Erfahrung, die ich mache, ist, dass vor allen Dingen *weiße* Studierende eine*n teilweise nicht als fachlich kompetent annehmen. Dass sie mich infrage stellen und das tatsächlich auch verbal. So direkt geduzt wird man: »Hast du sowas schon mal gemacht?«, zum Beispiel. Sie denken, ja, da vorne ist eine*r und der* die redet jetzt über etwas Persönliches. Aber ich rede nicht über Persönliches, sondern ich mache eine Fachdebatte auf. Es wird oft grundsätzlich infrage gestellt: Ist das Wissenschaft? Oder ist das keine Wissenschaft? Anders als meine Vorrednerin habe ich als Lehrende keine Wahl zu schweigen, um mich dieser Sorge zu entziehen. Allerdings führt es dazu, dass bestimmte Aussagen eben nicht als das gehört werden, was sie sind: ein Beitrag zur Fachdebatte und zum Lernprozess – nicht ein persönlicher Schwank aus meinem Leben.

Testimonial smothering kenne ich ebenfalls aus der Lehre, aber auch aus Vorträgen. Ich passe meine Art zu sprechen an – je nachdem, wer zuhört. Bei Gruppen, die vorwiegend männlich und *weiß* zusammengesetzt sind, schwäche ich Aussagen oft ab oder bemühe mich noch viel intensiver darum, bei ihnen ein »wohlwollendes Zuhören« zu erreichen, da ich immer die Befürchtung habe, dass die Stimmung kippen und der Seminar- oder Vortragsraum zu einem Kampfschauplatz werden könnte, an dem ich als Lehrende*r of Color allein einer Mehrheit *weißer* Männer gegenüberstehe. Das würde mich nicht nur persönlich verunsichern, das würde auch verhindern, dass das eigentliche Lernziel erreicht wird. Also das Ziel, dass die Zuhörenden sich durch eine langsame Annäherung in »verdaulichen« Portionen mit den herrschenden Machtverhältnissen auseinandersetzen, Ungerechtigkeit erkennen und dann auch tatsächlich selbst motiviert sind bzw. werden, etwas dagegen zu tun. (Akamu A., Isabel B., Rahel C.)

Space invaders (Puwar/Settles et al.)

Nirmal Puwar kann in ihrer Arbeit *Space Invaders. Race, Gender and Bodies Out of Place* deutlich machen, was es für »somatisch normabweichende« Körper bedeutet, an einem Ort zu sein, der historisch »nicht für sie gemacht ist« und aus dem sie zuvor ausgeschlossen waren. Während es manche Körper gibt, die scheinbar »natürlicherweise« bestimmte Plätze innerhalb einer Institution einnehmen, bleiben an-

dere stets Fremd-Körper, deren Anwesenheit immer wieder aufs Neue legitimiert werden muss. Sara Ahmed beschreibt das Betreten von Gremien- und Konferenzräumen in der Hochschule z.B. als »like walking into a sea of whiteness« (2012: 35) und macht deutlich, welche Konsequenz diese Erfahrung auch auf der affektiven Ebene, in Bezug auf ein »Sich-Wohlfühlen« im Raum hat: »Comfort is about an encounter between bodies and worlds, the promise of a ›sinking‹ feeling. If white bodies are comfortable it is because they can sink into spaces that extend their shape.« (Ebd.: 40) Die »somatic others« hingegen, wie Puwar sie beschreibt, »are marked out as trespassers, who are, in accordance with how both spaces and bodies are imagined (politically, historically and conceptually), circumscribed as being ›out of place‹. Not being the somatic norm, they are space invaders.« (Puwar 2004: 8) Wie der Ausdruck »invaders« schon suggeriert, werden die Körper der »Anderen« nicht nur als normabweichend markiert, sondern damit gleichzeitig auch kriminalisiert und sie sind zudem auf besondere Weise sichtbar (ebd.: 49). Auf die Problematik der Sichtbarkeit gehen auch Settles u.a. ein. Sie führten eine Studie mit 180 Lehrenden of Color zur Frage von (In)Visibilität an Hochschulen durch und konnten zeigen, dass das Thema der Visibilität, der »(Un)Sichtbarkeit« ein zentrales Moment für Lehrende of Color darstellt. Sowohl Varianten der Hypervisibilität, die z.B. in Formen des »Tokenismus« in Erscheinung treten, als auch der Invisibilität, die sich z.B. in Formen des (Selbst-)Ausschlusses aus bestimmten Zusammenhängen zeigen, werden von den befragten Lehrenden als negativ erfahren und haben u.a. Konsequenzen auf ihre Psyche und berufliche Leistungsfähigkeit. Als *tokens* werden die von Settles u.a. befragten Lehrenden of Color beispielsweise gern genutzt, wenn es darum geht, dass die Akademie sich als diverser »welcoming space« inszenieren möchte. Dabei hat der Einsatz als *token* einen Preis, den Padilla (1994) als »cultural taxation« beschreibt. *Cultural taxation* »refers to the additional burdens placed on faculty of color that capitalize on their visibility and distinctiveness but simultaneously take away resources (i.e., time, energy) that could be used to achieve professional success« (Settles et al. 2018: 72).

Um den negativen Erfahrungen des *being out of place* etwas entgegenzusetzen, arbeiten einige der Befragten insbesondere daran, sich in einer positiven Form zu zeigen. Entweder indem sie besonders hart arbeiten, um dadurch herausragende Erfolge aufweisen zu können, oder durch Varianten strategischer Unsichtbarkeit (»strategic invisibility«) (vgl. ebd.: 74). Mit strategischer Unsichtbarkeit sind jene Praxen gemeint, in denen Personen der Gefahr von Diskriminierung oder Abwertung dadurch entgehen, dass sie sich selbst maximal »unsichtbar« machen und sich lieber ganz auf ihre akademische Arbeit konzentrieren. Ähnlich wie Dotson es beschreibt, entscheiden sie zum Beispiel, sich durch Schweigen zu schützen oder gleich darauf zu achten, den »space« möglichst wenig zu besetzen, um gar nicht erst als potenzielle Gefahr wahrgenommen zu werden (vgl. ebd. 71).

Dialogische Resonanz

Studierende: Als Studierende befinde ich mich zwar in den Lehrräumen, aber so, als hätte ich einen Duldungsstand. Ich fühle mich nicht willkommen und nicht akzeptiert. Meine Anwesenheit und mein Schwarzer Körper stören die Atmosphäre im Lehrraum und sind problematisch. Ich habe oft das Gefühl, dass ich alles allein durchstehen und mehr aufarbeiten muss. Mich nervt es, wenn Migrant*innen als Opfer dargestellt und abgewertet werden und du ebenfalls in das abgewertete Bild der Migrant*innen eingeordnet wirst. Die Erzählungen im Seminar über Migrant*innen aus einer *weißen* Perspektive sind für mich belastend und widersprechen außerdem meinen Erfahrungen und meinem Wissen. So von wegen, die arme unterdrückte Migrantin. Als Studierende of Color ziehe ich mich meistens bewusst zurück und möchte so wenig wie möglich auffallen. Ich habe das Bedürfnis, weniger von mir als Person preiszugeben, da ich oft automatisch in die Schiene gerate, mich für irgendetwas wieder rechtfertigen zu müssen. Dazu hat man irgendwann mal keine Lust mehr und aus einem Schutzmechanismus heraus möchtest du eher unsichtbar bleiben. Du hast Angst, Fehler zu machen, weil du denkst, die Menschen führen deine Fehler auf deinen Migrationshintergrund oder kulturellen Background zurück. Du fokussierst dich nur auf die zu erbringenden Leistungen, um irgendetwelchen Rechtfertigungen oder Diskriminierungserfahrungen zu entgehen oder eine Sprache sprechen zu müssen, die nicht zu dir gehört. Aber gleichzeitig versuchst du der Mehrheitsgesellschaft zu zeigen, dass du nicht ungebildet und unfähig bist und dazugehörst. Aber ja, gerade das führt wieder zu einer Rechtfertigung, weil du gefühlt die Verantwortung für eine ganze Gruppe trägst und dich ständig beweisen musst. (Ukko M., Winni N., Minerva O., Behar P.)

Lehrende: Die von euch beschriebenen Erfahrungen können wir teilen. Space Invader. Ja – ehrlich gesagt, es ist tatsächlich schon allein ein Thema mit diesem Schwarzen Körper im Raum Hochschule zu sein, so banal wie das klingt, aber ich meine, es ist allein schon das. Und natürlich, wenn dieser Schwarze Körper dann auch noch die Lehrende ist, dann erzeugt das schon einige Probleme. Es beginnt mit Kleinigkeiten, wie dass Studierende nicht wirklich glauben können, dass man die lehrende Person ist. Also, ich hab' das schon ausgetestet, im Sinne von, einfach dort zu sitzen am ersten Tag und zu warten. Alle kommen rein und alle stehen herum und suchen herum und denken sich: »Wer ist die?« Und die Situation wird dann dadurch auch nochmal komplizierter, weil ich so jung bin und so jung aussehe. Das mit dem Rückzug, also der strategischen Unsichtbarkeit, kenne ich auch. Ich habe sehr wenig Kontakt zu anderen Lehrenden. Prinzipiell. Also wenn ich die Hochschule betrete, dann bin ich da meistens, um direkt ein Seminar zu geben oder eben im Büro zu arbeiten, zu schreiben. Manchmal sind es sozusagen die Ressourcen, die man hat. Man wählt sich ja immer aus, für was man seine Zeit irgendwie einsetzen will und manchmal braucht der Rückzug irgendwie mehr

Ressourcen als das Engagement, aber der Rückzug selbst ist auch eine Form des Engagements. Eine Form von Überleben. Ich finde, daher sollte es auch innerhalb einer Institution immer Räume geben, wo wir uns als Lehrende of Color zurückziehen, wo wir auch zusammenkommen können. Ohne irgendwie das Gefühl zu haben, dass jetzt unsere *weißen* Kolleg*innen hinter uns stehen und beobachten, was wir jetzt da reden oder tun oder wie und ob wir uns vernetzen. Weil es gibt ja immer auch eine große Aufregung, wenn dann eben nicht nur eine von uns irgendwo ist, sondern dann sind's vielleicht auch zwei, drei. (Akamu A., Isabel B.)

The feminist killjoy (Ahmed)

Sara Ahmed beschreibt die Figur der *feminist killjoy* als eine, die qua ihrer Rolle auf Missverhältnisse, Auslassungen, also auf verdeckte Machtverhältnisse hinweist, damit die »heile Welt« ihrer Umgebung irritiert und folgend massive Ablehnung und Abwertung erfährt. Schon vor über 40 Jahren haben erst Audre Lorde und später bell hooks aus der Position der Schwarzen Akademikerin heraus die Figur der *angry black woman* beschrieben. Gemeint ist die Praxis, kritische Äußerungen von Schwarzen Frauen ähnlich wie Ahmed es für die Figur der *feminist killjoy* beschreibt, als »übertrieben« und »unangemessen« zu markieren und damit abzuwerten. Ahmed führt aus: »The angry black woman (Lorde 1984/hooks 2000) can be described as killjoy; she may even kill feminist joy.« (Ahmed 2010: 78) Im aktuellen Diskurs sind davon muslimische Frauen, die ein Kopftuch tragen, in besonderer Weise betroffen. Wie Küçükgöl zeigen kann, lässt sich bei *weißen* Feminist*innen, die damit umgehen müssen, dass es auch feministische Muslim*innen mit Kopftuch gibt, häufig ein massiver Einbruch der »joy bzw. happiness« feststellen. Ihre »heile Welt«, in der klar ist, wer emanzipiert und wer unterdrückt ist, wird irritiert. Die dadurch entstehende Spannung und Verunsicherung richtet sich gegen die vermeintliche Auslöserin, die es gewagt hat, die »Harmonie« zu irritieren (vgl. Küçükgöl 2019: 94). Wie oben bei Puwar schon ausgeführt, lauert in akademischen Räumen die potenzielle Gefahr des *killjoy* in jedem Körper, der als normabweichend gelesen wird. Dies muss sich tatsächlich nicht nur auf die »somatische« Norm beziehen. Auch Menschen mit beispielsweise sichtbaren körperlichen Beeinträchtigungen können den *killjoy*-Verdacht auf sich ziehen. Es gibt nun zwei Möglichkeiten, mit der Situation umzugehen. Entweder kann die eigene Sprechposition tatsächlich auch genutzt werden, um aus dieser heraus eine wiederholte Irritation problematischer Normalisierungen zu erzeugen – mit allen teilweise massiven Ausgrenzungsfolgen, die das haben kann, oder die als »Gefahr« erkannte Person muss besonders freundlich, fleißig, charmant und zuvorkommend sein, um den Zuschreibungen genau das »Gegenteil vom Erwarteten« entgegenzusetzen. So muss die Feministin, die Person of Color, die Muslimin oder eben die muslimische

Feministin of Color »show that you are not difficult through displaying signs of good will and happiness« (Ahmed 2010: 77).

Dialogische Resonanz

Studierende: Wenn ich auf rassistische Inhalte aufmerksam mache, werde ich selbst zum Problem und denke, dass ich die rassismuskritischen Lernprozesse der *weißen* Studierenden störe. Mir fällt das Lernen im Seminar insbesondere auch dann schwer, wenn die lehrende Person Rassismus nicht auf dem Schirm hat. Dann würde ich die Person kritisieren, dass sie einige Dinge nicht berücksichtigt und ihre Analyse zu Machtverhältnissen mal hinterfragen sollte. Das ist halt nichts, womit ich wirklich weiterarbeiten möchte. Mir fällt es dann auch schwer, zurück in eine lernende Haltung zu kommen, da ich von der Person vorne nicht unbedingt was lerne. Du bist in einem wachsamem Zustand und wartest auf eine rassistische Reproduktion, um darauf zu reagieren. Aber du hast mit starken Emotionen zu kämpfen und musst erstmal diese Hürde überwinden, um überhaupt etwas sagen zu können. (Parveen M., Sumaya N., Hania O.)

Lehrende: Das kann ich gut verstehen. Als Lehrende, die zu differenzsensiblen Themen arbeitet und als Wissenschaftlerin, die zu rassismuskritischen Themen Vorträge hält und Texte schreibt, bin ich quasi permanent in der Rolle des *killjoy* und muss wohlthuende Gewissheiten »stören«. Gleichzeitig ist es auch eine Chance, aus einer »anerkannten« Sprechposition heraus diese Irritationen, von denen Ahmed schreibt, auszulösen. Hilfreich ist es insbesondere, wenn Personen of Color im Raum sind, von denen ich den Eindruck habe, dass ihnen die von mir ausgelösten Irritationen etwas im positiven Sinne bedeuten. Auch wenn meine kritischen Positionen von der Mehrheit abgewehrt werden, gibt es dann doch noch ein anderes wirkungsvolles »Machtverhältnis«, nämlich das der wissenschaftlichen Autorität in einem akademischen Raum, der umfassend auf die Aufrechterhaltung dieser Autorität ausgerichtet ist. Dieses Verhältnis vergrößert zumindest den Raum des Zuhören(müssen)s etwas. In Räumen, in denen Kolleg*innen auf »Augenhöhe« begegnet wird, auf Konferenzen, Gremien etc., ist das Risiko der Skandalisierung der Sprecher*in bei der Benennung von beispielweise rassistischen Praxen besonders groß. Also nicht der Rassismus wird skandalisiert, sondern die*der Sprecher*in. Anstrengend ist die ständige Grundanspannung, die durch die abwertenden Zuschreibungen erzeugt werden – auch dann, wenn sie noch gar nicht direkt ausgesprochen wurden. Wenn ich z.B. an du Bois denke, der von der *double consciousness* spricht. Du beobachtest dich ständig von außen. Das ist so, als hättest du so eine Videokamera am Kopf montiert, die ständig irgendwie deine Umgebung beobachtet und checkt, ob alles safe ist, und dich gleichzeitig auch beobachtet, ob du dich eh in Ordnung bewegst, ob du ordentlich sitzt, ob du – all diese Sachen. So würde

ich das beschreiben. Also, ist natürlich nicht gerade sehr bequem (Isabel B., Rahel C., Nabil D.).

The margin as space of radical openness (hooks)

Ähnlich wie Dotson betont auch bell hooks, wie sich Sprechen verändert, wenn es in Räumen passiert, in denen sich die Sprecher*innen nicht in der »dominanten« Rolle in z.B. einem Seminarraum befinden. »Often when the radical voice speaks about domination we are speaking to those who dominate. Their presence changes the nature and direction of our words.« (hooks 2006: 146) Für hooks ist es jedoch besonders wichtig, ihr Sprechen als den Ort zu markieren, von dem aus auch Widerstand möglich ist. »Dare I speak to you in a language that will move beyond the boundaries of domination – a language that will not bind you, fend you in, or hold you? Language is also a place of struggle. The oppressed struggle in language to recover ourselves, to reconcile, to reunite, to renew. Our words are not without meaning, they are an action, a resistance.« (Ebd.: 146) bell hooks plädiert dafür, innerhalb von akademischen Institutionen Räume einzurichten, in denen Menschen, die als *space invader* wahrgenommen werden, sich treffen und verbinden können. Sie bezieht sich insbesondere auf Schwarze Menschen, Ähnliches lässt sich jedoch auch für Lehrende und Studierende of Color sagen. »Black folks [...] who are unwilling to play the »exotic Other«, must create spaces within that culture of domination if we are to survive whole, our souls intact. Our very presence is a disruption. (Ebd.: 148) hooks plädiert also dafür, den Platz am »Rand«, die *margins*, bewusst einzunehmen, um von dort kollektiv in den Widerstand zu den Zuschreibungen der Mehrheitsgesellschaft gehen zu können. Sie beschreibt, wie es durch diesen besonderen Platz auch möglich ist, Dinge zu sehen und zu benennen, die aus der Mitte heraus gar nicht gesehen werden können. »For me this space of radical openness is a margin – a profound edge. Locating oneself there is difficult yet necessary [it] [...] provided us with an oppositional world-view – a mode of seeing unknown to most of our oppressors, that sustained us, aided us in our struggle to transcend poverty and despair, strengthened our sense of self and our solidarity.« (Ebd.: 149)

Dialogische Resonanz

Lehrende³: Wenn ich Texte von anderen Menschen *at the margin* lese, dann verbinde ich mich sogar im Alleinsein kollektiv mit Menschen, die waren, die sind und die

3 Die Reihenfolge des Sprechens ist hier gedreht, um der Studierendenstimme das Schlusswort zu ermöglichen.

sein werden. Und ich versuche eine Sprache für mich zu etablieren, indem ich viel lese. Indem ich auch nicht nur wissenschaftliche Literatur lese, weil sie oft kalt und künstlich ist. Ich suche dann eine lyrische, literarische Sprache. Kraft und Energie bekomme ich auch durch Menschen in meinem beruflichen und privaten Umfeld, die meine Erfahrungen teilen oder zumindest damit einen bewussten, reflektierten Umgang haben und darüber mit mir ins Gespräch gehen, so wie beispielsweise unsere wunderbaren Interviewpartner*innen während des Forschungsprojekts. Die Solidarität, von der bell hooks spricht, die sich auch durch das gemeinsame *at-the margins*-Sein, das gemeinsame *killjoy*-Sein ergeben kann, ist aus meiner Sicht ganz grundlegend, um diese Arbeit überhaupt machen zu können. Für mich ist es auch besonders bedeutsam, wenn ich Solidarität durch meine Studierenden of Color erfahre und/oder etwas gemeinsam mit ihnen herstellen, in die Welt bringen kann, was ihnen und mir etwas bedeutet. Dieser Artikel ist dafür ein Beispiel. Auch wenn es keine Freundschaftsakte sein können, das verunmöglicht das hierarchische und institutionelle Verhältnis in der Hochschule, können Akte der Solidarität doch der eigenen Position im Raum nochmal eine besondere Kraft und Basis geben bzw. umgekehrt, im ungünstigen Fall der Entsolidarisierung, diese auch noch in einem viel größeren Maße irritieren, als es *weiße* Studierende je könnten. (Akamu A., Isabel B., Nabil D.)

Studierende: Ich treffe mich mit Freund*innen mit ähnlichen rassistischen Erfahrungen, um dagegen anzukämpfen. Menschen aus meinem Umfeld, of color, mit ähnlichen Erfahrungen vermitteln mir das Gefühl, ernst genommen zu werden. Sie verstehen mich. Um zu verhindern, dass ich aufgrund meines »nicht-deutschen« Aussehens schlecht benotet werde, besuche ich mehrere Seminare und prüfe die Dozent*innen, ob diese rassistisch sind, bis ich mich letztendlich für ein Seminar entscheide. Seminare, in denen rassistische Inhalte kritisiert und differenzsensible Themen auf eine reflektierte Art gelehrt werden, ermöglichen mir, eigene Erfahrungen und eigenes Wissen zu reflektieren und zu hinterfragen. Da habe ich auch den Willen mehr beizutragen, wenn ich das Gefühl habe, ernst genommen zu werden. Dir wird plötzlich das Gefühl vermittelt, dass du als marginalisierte Person doch nicht so unfähig und unsichtbar bist und dazu gehörst. Wie schon erwähnt ist auch die Mitwirkung an diesem Artikel für mich als Studierende of Color eine gute Möglichkeit, mich am Thema zu beteiligen und meine eigene Stimme einzubringen. (Terese M., Vanessa N.)

Weg und Ziel ist eine transformatorische Praxis

Wir haben in diesem Beitrag ein künstlerisches Experiment gewagt, das sich bewusst nicht umfassend an die Regeln wissenschaftlichen Arbeitens hält, um damit auch affektive Rezeptionsebenen außerhalb des klassischen wissenschaftlichen

Textes ansprechen zu können. Dazu haben wir theoretische Ausarbeitungen, die sich kritisch mit Machtverhältnissen an Hochschulen auseinandersetzen, mit gegenwärtigen Erfahrungen von Menschen verwoben, die sich innerhalb dieser Institutionen in marginalisierten Positionen befinden. Wir hoffen damit einen Beitrag zu einer »reading practice« geleistet zu haben, die mit Melissa Steyn (2010) »perceives and responds to social climates and prevalent structures of oppression«. Die von ihr beschriebene Critical Diversity Literacy enthält bei den acht Merkmalen, die sie ausführt, auch eine »analytic skill at unpacking how these systems of privilege intersect, interlock co-construct and constitute each other« sowie »an engagement with issues of transformation of these oppressive systems towards deepening democracy/social justice in all levels of social organisation«. Tatsächlich schreiben wir künstlerisch und analytisch in der Hoffnung, dass eine immer weiter gehende Entschleierung von gewaltvollen Machtverhältnissen innerhalb von Academia perspektivisch immer mehr dazu führen kann und wird, dass auf allen Ebenen Transformationsprozesse angestoßen werden. Wir danken daher allen vor uns, die sich mit dem Thema der »Margins in Academia« schon so intensiv beschäftigt haben und uns damit hilfreiche Konzepte und Impulse für unsere eigene (Denk-)Praxis mitgegeben haben, und all denen, die uns ihre Gedanken und Erfahrungen zur Verfügung gestellt haben, sodass wir mit diesen hier in einen Dialog gehen konnten. Nicht zuletzt gilt unser Dank all jenen, die aktuell bereits und/oder zukünftig einen Beitrag leisten, dass die Ränder akademischer Räume immer kraftvoller werden, sodass Studierende und Lehrende of Color Zeug*innen einer transformatorischen Praxis innerhalb akademischer Räume werden können, die sie von den Rändern her ins Zentrum rückt.

Literatur

- Ahmed, Sarah/Aytekin, Vildan/Heinemann, Alisha M.B./Mansouri, Malika (i.E.): »Hör mal wer da spricht« – Lehrende of Color an deutschen und österreichischen Hochschulen. Rassismuserfahrungen, mögliche Konsequenzen und Praxen des Widerstands«, in: Yalız Akbaba/Tobias Buchner/Alisha M. B. Heinemann/Doris Pokitsch/Nadja Thoma (Hg.), *Lehren in Differenzverhältnissen* (Interviewtranskripte von Akamu A., Isabel B., Rahel C., Nabil D.).
- Ahmed, Sara (2010): *The promise of happiness*, Durham, NC: Duke University Press.
- Ahmed, Sara (2012): *On being included. Racism and diversity in institutional life*, Durham, N.C., Chesham: Duke University Press; Combined Academic.
- Amiri, Shiva (2019): »Die weiße Dominanz an deutschen Hochschulen und der Kampf von Schwarzen und of Color Akademiker*innen um Existenz«, in: Da-

- niela Heitzmann/Kathrin Houda (Hg.), *Rassismus an Hochschulen*, Weinheim: Beltz Verlagsgruppe, S. 60-79.
- Dotson, Kristie (2011): »Tracking Epistemic Violence, Tracking Practices of Silencing«, in: *Hypatia* 26 (2), S. 236-257, online verfügbar unter www.jstor.org/stable/23016544 [26.1.2021].
- Du Bois, W. E. B. (2015): *The souls of Black folk*, New York: Dover (Dover thrift editions).
- hooks, bell (2006 [1993]): *Yearning. Race, gender, and cultural politics*, 13. Aufl., Boston, MA: South End Press.
- Kilomba, Grada (2008): *Plantation memories. Episodes of everyday racism*, Münster: Unrast.
- Küçüközlü, Dudu (2019): »Spricht sie noch oder schweigt sie schon? Silencing-Strategien gegen muslimische Frauen in der feministischen Praxis«, in: Alisha M. B. Heinemann/Natascha Khakpour (Hg.), *Pädagogik sprechen. Die sprachliche Reproduktion gewaltvoller Ordnungen in der Migrationsgesellschaft*, S. 83-98.
- Malik, Mariam (i.E.): »Wer lernt (was) auf wessen Kosten? Positionierungen und Bedürfnisse in Lernräumen – von den Erfahrungen von Schwarzen Studierenden und Studierenden of Color an der Hochschule«, in: Yalız Akbaba/Tobias Buchner/Alisha M.B. Heinemann/Doris Pokitsch/Nadja Thoma (Hg.), *Lehren in Differenzverhältnissen*.
- Ngyuen, NhuY Linda (i.E.): »Schweigen an deutschen Hochschulen. Perspektiven Studierender of Colour zu Schweigen und Silencing in weiß-dominanten Räumen«, in: Yalız Akbaba/Tobias Buchner/Alisha M. B. Heinemann/Doris Pokitsch/NadjaThoma (Hg.), *Lehren in Differenzverhältnissen*.
- Padilla, Amado M. (1994): »Ethnic Minority Scholars, Research, and Mentoring: Current and Future Issues«, in: *Educational Researcher* 23 (4), S. 24, DOI: 10.2307/1176259, online verfügbar unter <https://doi.org/10.2307/1176259> [16.2.2021].
- Puwar, Nirmal (2004): *Space invaders. Race, gender and bodies out of place*, Oxford/New York: Berg.
- Settles, Isis H./Buchanan, NiCole T./Dotson, Kristie (2018): »Scrutinized but not recognized: (In)visibility and hypervisibility experiences of faculty of color«, in: *Journal of Vocational Behavior* 113, S. 62-74, Online verfügbar unter <https://10.1016/j.jvb.2018.06.003> [16.2.2021].
- Spivak, Gayatri Chakravorty (2009 [1993]): *Outside in the teaching machine*, New York/London: Routledge Classics
- Steyn, Melissa (2010): »Critical diversity literacy: Diversity awareness in twelve South African organisations«, in: *Innovative Issues and Approaches in Social Sciences*, 3 (3), S. 50-81.