

# Wie Rassismus im Hochschulkontext hör- und besprechbar wird



Prof. Dr. Stefanie Duttweiler



Prof. Dr. Annina Tischhauser

Rassismus wahrnehmen, darüber sprechen und die eigenen Verstrickungen darin gezielt reflektieren: Professionell mit Rassismuskritik umzugehen, will gelernt sein. Die BFH machte sich 2021 mit dem Projekt «Empowerment und Verlernen von Rassismus» auf diesen Weg. Nun ziehen die Projektmitarbeitenden Bilanz.

In der letzten obligatorischen Coaching-Sitzung mit einer rassifzierten Studierenden sprachen wir über das Studium und das bevorstehende Praktikum. Plötzlich zögerte sie, verstummte, schwieg. Nach einer langen Pause sagte sie: «Ich habe Angst, im Praktikum Rassismus zu erleben.» Daraufhin berichtete sie ausführlich von bisherigen Rassismus-Erfahrungen und was es bedeutet, als rassifizierte Person an einer Hochschule zu studieren, an der Rassismus kaum thematisiert wird, an der die meisten Studierenden und alle Lehrpersonen *weiss* sind.

Das Gespräch hat mich, Stefanie Duttweiler, sehr bewegt. Wie kann es sein, dass ich bisher so blind war für die gelebte Realität und die Befürchtungen dieser Studentin? Wie kann es sein, dass diese Studentin erst nach nahezu drei Jahren Coaching über ihre Erfahrungen sprechen kann?

Ich (und andere Lehrpersonen und Studierende) haben die strukturellen Hürden nicht erkannt und so wahrscheinlich zum Schweigen, (un-)bewussten Zurückhalten, Nicht-Erzählen von Zugestossenem, von Erfahrungen und Gefühlen der Studentin beigetragen. Wurde sie also unbewusst zu einem «testimonial smothering» (Dotson, 2011, zitiert nach Heinemann & Keser, 2021) angeregt, um die Beziehungen zu Lehrpersonen und Mitstudierenden nicht zu belasten? («Testimonial smothering» bezeichnet den Umstand, dass ein Mensch seine Erfahrung nicht zur Sprache bringt, weil er mit abwehrenden Reaktionen des Gegenübers rechnet, Anm. d. Red.).

Das Gespräch zeugte aber auch von der Möglichkeit des Auf-Hörens. Die Pause, die im Gespräch zwischen der Studentin und mir entstand, öffnete einen anderen Raum – auch innerhalb des bestehenden hierarchischen Gefüges. «Listening is, in this sense, the act of authorization toward the speaker. One can (only) speak when one's voice is listened to» (Kilomba, 2010: 21f). Anders

«Wie kann es sein, dass ich bisher so blind war für die gelebte Realität und die Befürchtungen dieser Studentin? Wie kann es sein, dass diese Studentin erst nach nahezu drei Jahren Coaching von ihren Erfahrungen sprechen kann?»

gesagt: Es ist möglich, dass das routinisierte Sprechen ins Stocken gerät und das Schweigen über Rassismus aufricht, sofern es auf ein öffnendes Hören trifft. Die Menschen, die Rassismus erfahren, drücken das schon immer aus, nur hören wir es nicht.

## Ein Projekt mit doppelter Ausrichtung

Doch warum ist es für Nicht-Direktbetroffene so schwer, Rassismus wahrzunehmen? Warum werden die Erfahrungen rassifzierter Studierender zum Schweigen gebracht? Das wirft Fragen auf, die auch für die Soziale Arbeit zentral sind, an den institutionellen Kontext (der *weisse*, stark hierarchisierte Raum), an das Setting Coaching (die\*der *weisse* Coach/Sozialarbeitende) und an die persönliche Sensibilität der beratenden Person.

Diese Fragen wurden zum Ausgangspunkt des Projekts «Empowerment und Verlernen von Rassismus – ein exemplarischer Lernprozess für die Hochschule» (Laufzeit 2021 bis 2023), das vom Verein swissuniversities gefördert wurde. Es beinhaltete einen «Verlernraum» für *weisse* Lehrpersonen sowie ein Empowerment-Gefäss für rassifizierte Studierende. Hinter dieser doppelten Ausrichtung stand die Einsicht, dass das Wahrnehmen von Rassismus, das Sprechen darüber und die gezielte Reflexion auf die eigenen Verstrickungen einen Teil der Professionalität von Lehrpersonen und (zukünftigen) Praktiker\*innen Sozialer Arbeit darstellt.



«Ein wichtiger Punkt für die Praxis Sozialer Arbeit ist meiner Ansicht nach, dass ein Bewusstsein dafür geschaffen wird, dass die Auseinandersetzung mit Rassismus zu einer professionellen Haltung gehört. Meine Erfahrung zeigt, dass Sozialarbeiter\*innen, die in der Praxis Rassismus ansprechen, oft als sensibel, unprofessionell oder mit ideologischen Werten behaftet abgestempelt werden. Daher wäre es hilfreich für die Praxis, wenn das Thema Rassismus an der Hochschule offensiver angegangen und nicht tabuisiert wird.» Rahel Meteku, Mitglied des Projektteams

Im Projekt wurde dies sowohl auf Seiten der Lehrpersonen als auch der Studierenden versucht.

Im **Verlernraum für Lehrende** trafen sich zwölf *weisse* Lehrpersonen des Departements Soziale Arbeit über anderthalb Jahre einmal monatlich mit Coach und Antirassismusexpertin Tzegha Kibrom, die uns mit Inputs, Fragen und dem Teilen eigener Erfahrungen durch einen intensiven Prozess begleitete. Dazu gehörte auch die Auseinandersetzung mit den eigenen rassistischen Bildern, Verhaltensweisen und Impulsen. Dies wahrzunehmen, erwies sich als ausgesprochen herausfordernd. Rassismus ist immer noch ein Tabuthema – insbesondere, wenn man als weisse Lehrperson und weisse\*r Sozialarbeiter\*in mannigfaltige Privilegien genießt (auch wenn sie wie Selbstverständlichkeiten erscheinen), wenn man den Habitus einer Wissenden erworben hat und sich auf der Seite der Guten wähnt.

Verlernen setzt hier an und erfordert «ein aktives, kritisches Denken und Handeln, welches bereit dazu ist, das Risiko einzugehen, die eigene Position zu hinterfragen» (Castro Varela, 2017). Es geht also darum, den Selbstverständlichkeiten des eigenen Handelns, der eigenen Deutungs- und Erfahrungszusammenhänge und der eigenen Privilegien auf die Spur zu kommen. Die Expertin Kibrom formuliert es so: «*Ich glaube, um etwas loslassen zu können, muss man erst mal verstehen, an was man haftet, an was man sich hält. Denn nur das, was einem bewusst ist, kann einen nicht mehr so beherrschen und nicht mehr so kontrollieren*» (Kibrom & Duttweiler, 2022, S. 3).

«Verlernen» erweist sich als ein anspruchsvolles Programm. So wurde gleich zu Beginn die grosse Verunsicherung spürbar, die ein solcher Prozess mit sich bringt. Für Kibrom war es daher wichtig, dass wir diese Gefühle der Verunsicherungen wahrnahmen. Mehr noch: Dass wir – bei aller Empathie – erkennen, dass es eine unüberbrückbare Kluft der Erfahrungen gibt. «*Die Unsicherheit an sich ist eigentlich nicht das Problem, sondern eher der Versuch, sie zu vermeiden. [...] dass wir diese Gefühle übertünchen; dass wir immer wieder versuchen, diese Gefühle unter den Teppich zu kehren; dass wir versuchen, schnell ein korrektes Wort drüber zu kleistern und glauben, dann aus dem Schneider zu sein. Aber das schlägt keine Brücke, sondern macht genau das Gegenteil*» (Kibrom & Duttweiler, 2022, S. 5).

Während des Prozesses wurde immer wieder deutlich, wie viel Zeit und Vertrauen ein solcher Prozess verlangt, um das zu thematisieren, was anliegt, und die eigenen Emotionen und Verunsicherungen anzusprechen. Es braucht Selbstverantwortung, um sich auf den Weg der persönlichen Veränderung – und der Veränderungen in der Institution – zu machen, sowie die Sicherheit einer Gruppe und die begleitende Sorgfalt einer erfahrenden und erfahrenen Moderatorin.

Der **Empowerment-Raum** für rassifizierte Studierende wurde von Gina Buonopane und Rahel Meteku eröffnet. Im Verlaufe des Prozesses entstand daraus die Gruppe RASA (rassismuskritische Soziale Arbeit), die neben zahlreichen Gruppentreffen zum Austausch auch verschiedene Veranstaltungen für Studierende durchgeführt und eine Ausstellung zum Thema Rassismus an der Hochschule erarbeitet hat (zur Vertiefung vgl. impuls 1/23).



«Das Vernetzen und der Austausch mit anderen rassifizierten Student\*innen ist extrem wertvoll, um ins Handeln hinein und aus der Ohnmacht hinauszukommen. Ich habe das Gefühl, wir haben wahn-sinnig viel Energie aus der gemeinsamen Wut und anderen Emotionen schöpfen können. Gleichzeitig stellt es sich als besonders schwierig heraus, im weissen Raum der Hochschule und den damit einhergehenden Strukturen aktiv zu werden. Wir hätten zum Beispiel sehr gerne einmal mit einer rassifizierten Dozierenden gesprochen, aber wo sind diese Personen?» Gina Buonopane, Mitglied des Projektteams ▶

«Es erfordert Energie, innerhalb eines Moduls oder eines Beratungsgesprächs an der Hochschule das Wort zu ergreifen, wenn von Dozierenden oder Studierenden rassistische Inhalte produziert werden.»

► **Veränderungen anstossen – und wachsam bleiben**

Auch wenn strukturelle Veränderungen der Hochschule herausfordernd sind, hat das Projekt Veränderungen angestossen. So besteht RASA nach Projektende weiter und setzt sich nun auch aus ehemaligen Studierenden zusammen. Zudem wird einmal pro Semester der Austausch zwischen Studierenden und Lehrpersonen weitergeführt. Auch ist das Thema Rassismus nun stärker und differenzierter im Curriculum verankert: Es wird in Einheiten im obligatorischen Grundstudium und in Vertiefungs- und Spezialmodulen aufgegriffen. Zudem werden diverse kleinere Formate der internen Weiterbildung in Lehre und Coaching genutzt, die Themen rassistische Lehre und rassismussensibles Coaching zu diskutieren und in Fallbesprechungen zu konkretisieren. Darüber hinaus wird das Projekt in angepasster Form für alle Mitarbeitenden aller Departemente der BFH angeboten. Nicht zuletzt konnten wir unseren Ansatz bei verschiedenen Institutionen vorstellen, zum Beispiel an einer Tagung mit zahlreichen Diversity-Beauftragten und anderen Interessierten von Schweizer Hochschulen und nicht-akademischen Institutionen.

Fazit: Wir erhoffen uns von all diesen Veränderungen nachhaltige Effekte. Dabei gilt es zu bedenken, was uns die Expertin Kibrom mit auf den Weg gegeben hat:

«Massnahmen an der Hochschule als Ziel zu haben, ist wichtig, damit sich Strukturen verändern – aber wenn sich darunter die Haltung nicht verändert hat, werden wir das gleiche reproduzieren, allenfalls unter einem Deckmäntelchen. Für mich ist es daher wichtig, zu formulieren: Schlimmer als keine sind schlechte oder oberflächliche Diversity-Massnahmen. Denn dann ist es ganz klar whitewashing, auch wenn die Intention vielleicht eine andere ist.»

Tzegha Kibrom, Expertin für Rassismuskritik und Dekolonialisierung



**Fachkurs Kompetent gegen Rassismus**

Werden Sie Multiplikator\*in für rassismuskritische Jugendarbeit. Vertiefen Sie mit Fachpersonen of Color und weissen Fachpersonen Ihr Wissen und Ihre Kompetenzen zu Rassismus(-kritik) und geben Sie dies weiter. Mit Mandy Abou Shoak, Diversity Beraterin, Verantwortliche Bildung bei Brava. [bfh.ch/fachkurs-gegen-rassismus](https://bfh.ch/fachkurs-gegen-rassismus)

Ob sich diese Haltung schon ausreichend verändert hat? Noch nicht genug, meint Projektmitglied Rahel Meteku, denn «es erfordert Energie, innerhalb eines Moduls oder eines Beratungsgesprächs an der Hochschule das Wort zu ergreifen, wenn von Dozierenden oder Studierenden rassistische Inhalte produziert werden – besonders in Situationen, in denen man nicht auf die Unterstützung anderer rassifizierter Personen oder weisser Allies zählen kann. In den Situationen, in denen ich auf rassistische Inhalte aufmerksam gemacht habe, musste ich damit rechnen, dass mein Gegenüber mit Abwehr reagiert. Deshalb äusserte ich mich mit Bedacht, doch dieses ständige Abwägen ist anstrengend.» ■

Literatur:

- Buonopane, Gina & Meteku, Rahel. (2023). Rassismuskritik an der Hochschule – Empowerment für Studierende. *Impuls* 1/23, 9–12. [bfh.ch/de/aktuell/stories/rassismuskritik-an-der-hochschule/](https://bfh.ch/de/aktuell/stories/rassismuskritik-an-der-hochschule/)
- Castro Varela, Maria do Mar. (2017). (Un-)Wissen. Verlernen als komplexer Lernprozess. In: *Migrazine* (H.1. 10 Absätze). <https://www.migrazine.at/artikel/un-wissen-verlernen-als-komplexer-lernprozess>
- Duttweiler, Stefanie & Tischhauser, Annina. (2022). *Verlernraum Rassismus. Ein exemplarischer Hochschulprozess*. Blogbeitrag [knoten-maschen.ch/verlernraum-rassismus-ein-exemplarischer-hochschulprozess/](https://knoten-maschen.ch/verlernraum-rassismus-ein-exemplarischer-hochschulprozess/)
- Heinemann, Alisha & Keser, Berna. (2021). Academia from the margins. Von den Rändern her im Zentrum lehren und lernen. In: Dankwa, Serena O., Filep, Sarah-Mee, Klingovsky, Ulla & Pfrunder, Georges. (Hrsg.). *Bildung. Mach. Diversity. Critical Diversity Literacy im Hochschulraum*. (S. 285–297). Bielefeld: transcript.
- Kibrom, Tzegha & Duttweiler, Stefanie. (2022). *Ein Gespräch über Verlernen von Rassismus, Heilung und das Ziel, mehr Mensch zu werden*. [bfh.ch/dam/jcr:9c04ec81-608d-46d5-bc03-0d50e91cf-b2d/Ein%20Gespr%C3%A4ch%20%C3%97ber%20Verlernen%20von%20Rassismus.pdf](https://bfh.ch/dam/jcr:9c04ec81-608d-46d5-bc03-0d50e91cf-b2d/Ein%20Gespr%C3%A4ch%20%C3%97ber%20Verlernen%20von%20Rassismus.pdf)
- Kilomba, Grada. (2010). *Plantation Memories. Episodes of everyday Racism*. Münster: Unrast.

**Prof. Dr. Stefanie Duttweiler, Dozentin Institut Soziale und kulturelle Vielfalt**

[stefanie.duttweiler@bfh.ch](mailto:stefanie.duttweiler@bfh.ch)

... unterrichtet im Bachelor-Studiengang Soziale Arbeit und hat das Projekt «Empowerment und Verlernen von Rassismus» initiiert.

**Prof. Dr. Annina Tischhauser, Dozentin Institut Soziale und kulturelle Vielfalt**

[annina.tischhauser@bfh.ch](mailto:annina.tischhauser@bfh.ch)

... arbeitete im Projekt mit und verantwortet unter anderem das Vertiefungsmodul «Diversität und Sozialraum» im Bachelor-Studiengang mit.