

Vom schwierigen Unterfangen, rassismuskritische Veränderungen anzustoßen

Ein Gespräch über ein Hochschulentwicklungsprojekt

Gina Buonopane · Stefanie Duttweiler · Tzegha Kibrom · Rahel Meteku · Annina Tischhauser

Eingegangen: 13. November 2023 / Angenommen: 4. Juni 2024 / Online publiziert: 15. Juli 2024
© The Author(s) 2024

Zusammenfassung Rassismus als Macht- und Herrschaftsverhältnis durchdringt alle Ebenen des Zusammenlebens. Entsprechend tragen auch Bildungsinstitutionen wie eine Hochschule für Soziale Arbeit dazu bei, Rassismus zu aktualisieren. Mehr noch als die Soziale Arbeit allgemein ist die Hochschule ein *weißer* Raum – zumindest auf der Seite der Lehrenden. Doch inzwischen ist an einigen Stellen etwas in Bewegung geraten: Es mehren sich Wille und Wissen, rassismuskritisches Denken und Selbstreflexion zu fördern. Der folgende Artikel geht diesen Bewegungen nach, u. a. im Rahmen eines intensiven Gesprächs über ein abgeschlossenes Projekt zu Empowerment und Verlernen von Rassismus an der Berner Fachhochschule. Er gibt überraschende Einsichten frei zu den Spannungsfeldern und Erkenntnissen rassismuskritischer Arbeit im Kontext von Hochschule und Sozialer Arbeit.

Schlüsselwörter Rassismus · Rassismuskritische Soziale Arbeit · Rassismuskritische Hochschule · Empowerment · Verlernen

Tzegha Kibrom ist Expertin für Rassismuskritik und Dekolonialisierung.

Gina Buonopane, Bsc Soziale Arbeit · Rahel Meteku, Bsc Soziale Arbeit
Berner Fachhochschule, Bern, Schweiz

Gina Buonopane, Bsc Soziale Arbeit
Universität Basel, Basel, Schweiz

Prof. Dr. Stefanie Duttweiler · ✉ Prof. Dr. Annina Tischhauser
Departement Soziale Arbeit, Institut für Soziale und kulturelle Vielfalt, Berner Fachhochschule,
Bern, Schweiz
E-Mail: annina.tischhauser@bfh.ch

Tzegha Kibrom
<http://www.tzegahakibrom.com>

The difficult task of initiating anti-racist change

A conversation about a university development project

Abstract Racism as a relationship of power and domination permeates all levels of coexistence. Accordingly, educational institutions such as a university of social work also contribute to the actualization of racism. Even more than social work in general, the university is a white space, at least on the teaching side; however, there is now movement in many areas: There is a growing will and knowledge to promote antiracist thinking and self-reflection. This article explores these movements, including an in-depth discussion about a completed project on empowerment and unlearning racism at Bern University of Applied Sciences. It provides surprising insights into the areas of tension and findings of antiracist work in higher education and in the context of social work.

Keywords Racism · Anti-racist social work · Anti-racist university · Empowerment · Unlearning

1 Rassismus in der Hochschule

Rassismus als ein gesamtgesellschaftliches Macht- und Herrschaftsverhältnis durchdringt alle Ebenen des Zusammenlebens und damit auch die Soziale Arbeit: auf der Ebene der Organisationen, der Angebote, der Gestaltung der Interventionen – und ihrer Akteur*innen. So sind rassistisch markierte Menschen eine signifikante Größe der Adressat*innen deutschsprachiger Sozialen Arbeit, denn sie werden einerseits in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens diskriminiert und geraten dadurch in prekäre Lebenslagen, andererseits werden sie von der *weißen* Dominanzkultur durch koloniale Episteme (Quijano 2016; Mignolo 2012) per se als „sozial bearbeitungsbedürftig“ konstruiert. Doch inzwischen ist – wenn auch langsam – an einigen Stellen etwas in Bewegung geraten: Rassismuskritische Positionen finden Eingang in die Institutionen von Profession und Disziplin, rassismusbetroffene Personen setzen sich – nicht zuletzt aufgrund ihrer Diskriminierungserfahrungen – häufig(er) dafür ein, selbst Teil der Professionellen der Sozialen Arbeit in Praxis, Forschung und Lehre zu werden und diese zu verändern (<https://www.netzwerk-rassismuskritische-sozialarbeit.ch>), und Diversity-Strategien versuchen, die Chancengleichheit auch für rassifizierte Personen zu erhöhen. In den Hochschulen mehren sich Wille und Wissen, kritisches Denken und Selbstreflexion zu fördern sowie die Hochschule und deren Wissensproduktion selbst als rassistisch strukturiert zu kritisieren.

Diese Bewegungen sind mehr als nötig, denn auch Bildungsinstitutionen wie eine Hochschule für Soziale Arbeit tragen dazu bei, Rassismus zu aktualisieren. Mehr noch als die Soziale Arbeit allgemein ist die Hochschule ein vorwiegend *weißer* Raum – zumindest auf der Seite der Lehrenden. Diese ungleiche soziale Positionierung wird durch die spezifischen Machtverhältnisse einer Hochschule noch verdoppelt. Das befördert nicht zuletzt Silencing, Tabuisierung und Dethematisierung von Rassismus (Kuria 2015; Kessé 2018; Nguyễn 2022) und auf Seiten der Studierenden *testimonial smothering* (Dotson 2011; zitiert in Heinemann und Keser

2021, S. 288) – ein (un)bewusstes Zurückhalten, ein Nicht-Erzählen von Zugestoßenem, Erfahrungen und Gefühlen. Die Artikulation von Diskriminierungserfahrungen inner- und außerhalb der Hochschule und die damit verbundenen Ohnmachtserfahrungen und Demütigungen werden oft verdrängt, personalisiert und alternative Erklärungsansätze gesucht, um nicht als hysterisch oder irrational degradiert zu werden sowie mithin als studierfähig und gut integriert zu gelten (Terkessidis 2007; Popal-Akhzarati 2019).

Die *weißen* mehrheitsangehörigen Professionellen in der Sozialen Arbeit ebenso wie in der Lehre sind sich dessen selten bewusst, ignorieren Machtverhältnisse („Wir stehen nicht auf der Seite der Macht, sondern auf der Seite der Adressat*innen“) und damit oft auch die rassifizierende Positionierung („Ich behandle alle Menschen gleich“). Der Wunsch, zu *den Guten* zu gehören, birgt die Gefahr des *white savorism* (Eller 2021; s. hierzu das folgende Gespräch). So artikuliert sich Whiteness „selten in offen rassistischen Formen, sondern vielmehr in den Codes des Aufklärerischen, Paternalistischen, Emanzipativen und in Entwicklungsnarrativen“ (Tißberger 2020, S. 100).

Aktuell ergibt sich eine spannungsreiche Konstellation für Lehrende: Zum einen tragen sie rassistische Strukturen mit und verkörpern diese mehr oder weniger (un)bewusst, sie lehren die Mitspielkompetenz in einem Feld, das rassifizierende Klassifikationen aktualisiert und stabilisiert und so an Herrschaftsverhältnissen mitwirkt. Und zugleich bemühen sich einige, Wissen und Reflexionsräume anzubieten, um neue Denk- und Herangehensweisen zu etablieren und Macht- und Herrschaftsverhältnisse kritisch zu hinterfragen. Sich dieser Spannungen und eigenen Verstrickungen bewusst zu werden, eine Sprache für diese Verhältnisse zu finden und rassistische Denk-, Wahrnehmungs- und Handlungsmuster zu verlernen, ist ein herausforderndes Unterfangen, das bestimmte Räume zur Reflexion benötigt.

Das Projekt, auf welches das untenstehende Gespräch reflektiert, hat diese Räume innerhalb des Departements Soziale Arbeit der Berner Fachhochschule zur Verfügung gestellt – und steht somit an der Schnittstelle von rassismuskritischer wissenschaftlicher Lehre und Forschung und Sozialer Arbeit.

Empowerment und Verlernen von Rassismus Das Projekt¹ (2021–2023) entstand im Nachgang eines Gesprächs zwischen Gina Buonopane und Stefanie Duttweiler im Rahmen eines obligatorischen Coachings. Dabei wurde deutlich, dass auch das Departement Soziale Arbeit an der Berner Fachhochschule (BFH) ein Ort ist, an dem Rassismus erfahren und reproduziert wird und es an Austausch- und Empowermentformaten mangelt. Mit finanzieller Unterstützung von swissuniversities (Dachverband der Schweizer Hochschulen) und der Fachstelle Chancengleichheit der BFH konnte ein Projekt mit zwei unterschiedlichen Reflexionsformaten realisiert werden:

- Einem Empowerment-Raum für rassifizierte Studierende, die sich – zunächst mit Unterstützung von Rahel El-Maawi, dann selbstständig – als Gruppe RASA (rassismuskritische Soziale Arbeit) organisiert, verschiedene Veranstaltungen sowie

¹ <https://www.bfh.ch/de/forschung/referenzprojekte/empowerment-und-verlernen-von-rassismus/>.

safer spaces (d. h. sicherere Räume) für Studierende durchgeführt und eine Ausstellung zum Thema Rassismus an der Hochschule erarbeitet haben (Buonopane und Meteku 2023). Im Laufe der Zeit öffnete sich die Gruppe auch für *weiße* Studierende und bot für diese die Möglichkeit des Verlernens.

- Einen Verlernraum, in dem sich zwischen Oktober 2021 und Mai 2023 Lehrende unter Moderation von Tzegha Kibrom auf den Weg gemacht haben, ihre diskriminierenden und rassistischen Einstellungen und Handlungen kritisch zu reflektieren und sich gegen Diskriminierungen an der Hochschule zu engagieren. Zwölf *weiße* Personen inklusive der Co-Studienleitung nahmen an diesen einmal monatlich stattfindenden 2,5-stündigen Treffen teil.

Den beiden Formaten lag die Annahme zugrunde, dass die jeweilige Positionierung im Hochschulkontext als Studierende respektive Lehrende bestimmte Möglichkeiten des Sprechens und (Ver-)Schweigens von Rassismus(-Erfahrungen) hervorbringt und separate Reflexionsgefäße deshalb zielführend sind. Zentraler Bezugspunkt des Projekts war zudem ein Austausch-Treffen zwischen den Teilnehmenden des Empowerment- und Verlernraumes gegen Ende des Projekts, das ebenfalls von Tzegha Kibrom begleitet wurde.

Auch wenn struktureller Wandel an Hochschulen herausfordernd und schwer zu realisieren ist, hat das Projekt kleine Veränderungen angestoßen, von denen wir hoffen, dass sich nachhaltige Effekte ergeben:

- So besteht RASA auch nach Projektende weiter und setzt sich nun auch aus ehemaligen Studierenden zusammen.
- Der Austausch zwischen Studierenden und Lehrenden wird einmal im Semester weitergeführt.
- Das Projekt wurde und wird in zahlreichen Hochschulgremien diskutiert und hat zu einer anhaltenden Konfrontation mit dem Thema Rassismus geführt.
- Das Thema Rassismus ist stärker und differenzierter im Curriculum verankert, neben Einheiten im obligatorischen Grundstudium wird es in Vertiefungsmodulen sowie regelmäßigen Spezialmodulen aufgegriffen.
- Diverse kleinere Formate der internen Weiterbildung in Lehre und Coaching wurden und werden genutzt, das Thema rassismuskritische Lehre und rassismussensibles Coaching zu diskutieren und in Fallbesprechungen zu konkretisieren.
- Das Projekt wird in angepasster Form neu auf Ebene der BFH angeboten (offen für alle Departemente).

Das folgende Gespräch gibt nun Einblick in zahlreiche Erfahrungen und Erkenntnisse, die in beiden Formen gesammelt werden konnten und die Hinweise geben für weitere rassismuskritische Veränderungen an der Hochschule und in der Sozialen Arbeit. Es kommen dabei vor allem die beiden Verantwortlichen des Empowerment-Raumes zu Wort; der Verlernraum wurde an anderer Stelle intensiver zum Thema gemacht (Duttweiler und Tischhauser 2021; Kibrom und Duttweiler 2022; Duttweiler 2024).

2 Gespräch: Einschätzungen zur Veränderung

Im September 2023 treffen sich Gina Buonopane und Rahel Meteku, die beiden Verantwortlichen des Empowerment-Raumes (und ehemalige BFH-Studentinnen), die Projektleiterin Stefanie Duttweiler, die Teilnehmerin am Verlernraum und Projektmitarbeitende Annina Tischhauser sowie Tzegha Kibrom, Expertin für Rassismuskritik und Dekolonialisierung, zum Austausch darüber, wie wir im Rückblick die Veränderungen an der Hochschule einschätzen, wo die Herausforderungen lagen und welche Erkenntnisse wir für die Soziale Arbeit im Allgemeinen gewonnen haben.

Stefanie Duttweiler Schön, dass wir uns heute zum Austausch treffen! Unsere Frage heute ist: Was sind eure Learnings im Hinblick auf rassismuskritische Arbeit an der Hochschule? Vielleicht beginnen wir mit dem Empowerment-Raum.

Rahel Meteku Für mich war ein Learning, dass das Vernetzen und der Austausch mit anderen rassifzierten Student*innen extrem wertvoll sind, um ins Handeln rein- und aus der Ohnmacht rauszukommen. Ich habe das Gefühl, wir haben viel Energie aus der gemeinsamen Wut und anderen Emotionen schöpfen können. Auch das Zusammenkommen mit den Lehrenden des Verlernraumes am Ende des Projekts war bedeutend. In dieser Form des Austausches mit den Lehrenden konnten wir als Mitglieder von RASA unsere Kritik und unsere Erwartungen in Bezug auf Rassismuskritik an der Hochschule anbringen. Es hat sich gezeigt: Es gibt auch andere Personen an der Hochschule, die sich mit den Strukturen der Hochschule unwohl und begrenzt fühlen.

Gina Buonopane Wenn ich hier gleich anschließen darf: Eines der wichtigsten Learnings für mich war das Thema *Powersharing*: Zu spüren, dass wir als studentische Gruppierung stärker auftreten können, wenn wir durch die Angestellten der Hochschule unterstützt werden. Diese Unterstützung von einzelnen Lehrenden habe ich bis zu diesem Zeitpunkt so noch nie gespürt und sie als ermächtigend erlebt. Ein anderer Punkt, der mir auch sehr wichtig ist, war das Zusammenspiel zwischen rassifzierten und nichtrassifzierten Personen im Empowerment-Raum. Es gab viele Diskussionen, wie und ob wir mit nichtrassifzierten Personen zusammenarbeiten wollen, zumal unsere primäre Intension die Erschaffung von sichereren Räumen für rassifizierte Personen darstellte. Zunächst waren wir lange dagegen, haben aber zunehmend festgestellt: Um unsere Hochschule nachhaltig rassismuskritisch gestalten zu können, braucht es jede einzelne Person. Diese Verantwortung, die Hochschule rassismuskritischer zu gestalten, darf und kann nicht alleine in den Händen rassifizierter Personen liegen. In diesem Sinne war das Projekt sehr wertvoll, weil ich das Gefühl habe, dass wir viele Personen miteinbeziehen konnten. Zu Beginn des Projekts hatte es sich für mich lange Zeit belastend und sehr schwer angefühlt; ich hatte das Gefühl, meine Mitstudierenden und ich mussten uns als rassifizierte Studierende sehr exponieren. Diese Schwere konnte ich ein Stück weit dadurch abgeben, dass ich mich mehr und mehr unterstützt gefühlt habe von Menschen, die sich als Nichtbetroffene mit uns solidarisierten.

Rahel Meteku Die Zusammenarbeit mit *weißen* Studierenden hat gut geklappt, weil wir im Vorfeld eine vertiefte Reflexion angeregt haben. Beispielsweise haben wir uns als RASA-Gruppierung mit den folgenden Fragen auseinandergesetzt: Was ist, wenn *weiße* Studierende im Kontext von Debatten und Entscheidungsfindungen im Vergleich zu rassifizierten Studierenden mehr Raum einnehmen? Wie wäre es, wenn *weiße* Studierende im Vergleich zu rassifizierten Studierende zahlenmäßig stärker in der Gruppierung vertreten sind? Oder: Was ist, wenn von *weißen* Mitgliedern unbeabsichtigt Rassismus (re)produziert wird und die RASA-Gruppierung daher kein *saferer space* mehr für rassifizierte Studierende darstellt? Das sich rassifizierte Studierende in Räumen, welche RASA bereitstellt wohl und sicher fühlen, war für uns essenziell. Eines unserer Ziele war es nämlich, uns in diesen Räumen gegenseitig inspirieren und ermächtigen zu können.

Gina Buonopane Was diesbezüglich auch wichtig war, war das Kreieren verschiedener Räume und Veranstaltungen. Wir gestalteten beispielsweise Räume für alle Studierende, Räume für nichtrassifizierte Studierende sowie Räume explizit für rassifizierte Studierende, wovon letzteres *safer spaces* darstellten. Hierfür waren das Diskutieren und Aufschreiben gemeinsam gestalteter Spielregeln sehr wichtig, damit in diesen verschiedenen Räumen Verletzungen nicht resp. weniger passieren.

Rahel Meteku In diesem Zusammenhang ist es für mich ein Learning, dass das Etablieren solcher Räume Care-Arbeit erfordert. Beispielsweise haben Gina und ich uns oft darüber ausgetauscht, wie es gelingen könnte, dass Verantwortung und Arbeit auf alle Mitglieder verteilt sind. Zudem haben wir Arbeit aufgewendet, um in der Gruppierung eine Atmosphäre zu schaffen, in der sich möglichst alle Mitglieder wohl und gehört fühlen. Wir haben außerdem versucht, eine Umgebung zu schaffen, in der die Mitglieder transparent und ehrlich über ihre vorhandenen Ressourcen sprechen können.

Gina Buonopane Ja, sehr augenfällig war, wie sich unsere Räume bezogen auf Geschlecht zusammengesetzt haben. Es war spannend zu sehen, wie sehr diese Arbeit besonders von weiblich gelesenen Personen getragen wird, so wie wir es ja auch aus der Sozialen Arbeit kennen.

Tzegha Kibrom Auch wir fünf, die wir dieses Gespräch führen, sind alle Frauen oder werden weiblich gelesen. Es ist wirklich interessant, wer sich für was wie selbstverständlich einsetzt und wer nicht.

Annina Tischhauser Gibt es für Euch auch Learnings, die für die Soziale Arbeit interessant sein könnten?

Gina Buonopane Was uns immer wieder sehr erschreckt hat, war die Erkenntnis, dass wenig Wissen über Rassismus und über Migration unter (künftigen) Sozialarbeitenden vorhanden ist, obschon ein großer Teil unserer Adressat*innen eine Migrationsgeschichte mitbringt und mit spezifischen Herausforderung konfrontiert ist. Das hat uns immer wieder zur Reflexion angetrieben: Warum sind diese Räume

so *weiß*? Wer lehrt an einer Hochschule? Wer lernt an einer Hochschule? Gleichzeitig ist uns aufgefallen, dass sich die Räume abends, wenn wir unsere Sitzungen abhielten, migrantisch füllen – durch unsere Anwesenheit, aber auch durch Reinigungsfachkräfte. Da gab es zeitweise einen spannenden Austausch zwischen uns als Gruppen.

Tzegha Kibrom Zu diesem Punkt fällt mir ein: An dem Tag des Austausches zwischen Lehrenden und Studierenden, den ich geleitet habe, war ich kurz aus einem Teil des Gebäudes ausgesperrt. Ich kam dann mit dem eritreischen Reinigungspersonal ins Gespräch, denn man erkennt sich sehr schnell. Sie haben gemerkt, dass ich nervös bin und so hat mir eine von ihnen die Türe aufgemacht. Ich merkte, dass sie mir signalisieren: Die anderen sind längst drin! Du solltest jetzt auch rein! Nicht, dass du einen Fehler machst! Sie haben sich mit mir solidarisiert, dass ich nicht als die dastehe, die blöd auffällt. Das war ein ganz interessanter Moment – auch die Kluft zu fühlen, die ganz klar da ist. Wie Du sagst, Gina: Wie viel Klassismus uns umgibt, wird in solchen Momenten deutlich. Auf der einen Seite fühlt sich das ja aber auch gut an: Jemand hat es geschafft, es gibt irgendwie soziale Mobilität, die normalerweise nicht existiert, und gleichzeitig wird eine Trennung spürbar. Das ist etwas, dem ich ganz häufig begegne, eigentlich egal, wo ich bin.

Annina Tischhauser Stefanie, kommen wir noch kurz zu den Learnings im Verlernraum?

Stefanie Duttweiler Ja, also eines meiner größten Learnings ist, wieviel Zeit es braucht. Das habe ich mir im Vorfeld zwar schon gedacht, deshalb haben wir es ja auch so angelegt. Aber so ähnlich wie Du es gesagt hast, Rahel: Aus der Theorie weiß ich es – aber es dann zu fühlen, ist etwas ganz anderes. Im Prozess selber war es zudem extrem wichtig, dass Tzegha immer wieder auf die Emotionen zurückgekommen ist. Und dass wir von Anfang auf einen gemeinsamen Austausch mit den Studierenden zielten, wo sich durch das gemeinsame Hören und Zuhören und Sprechen-Dürfen wirklich etwas verändern kann an unserer Hochschule.

Wichtig war zudem, dass der Verlernraum von der BFH Soziale Arbeit mitgetragen, unterstützt und mitfinanziert wurde. Das gab ein Signal, dass dies etwas mit unserer Professionalität an der BFH zu tun hat. Und gleichzeitig stellte dieser Raum durch den intensiven persönlichen Austausch und dem persönlichen Engagement aller Beteiligten immer auch einen Raum außerhalb der Institution dar.

Annina Tischhauser Auch für mich ist die Dauer des Verlernraums ein wichtiges Learning, verknüpft mit der Erinnerung an die starke Wirkung des Vortastens. Das hat was mit der Bedeutung der Emotionen in deiner Arbeit, Tzegha, zu tun: Du hast im Verlernraum eine langsame Verschiebung vom Kopf zum Herz bewirkt. Nicht im Sinne von „Jetzt machen wir gezielt Herz-Arbeit mit diesen und jenen Übungen“, sondern dadurch, dass Du in Ruhe ein auftauchendes Thema nach dem anderen aufgenommen hast. So gelangten wir immer wieder an jene Punkte, die fruchtbar fürs Verlernen waren und uns einen Schritt weiterbrachten. Außerdem habe ich aufgehört, als Du, Rahel, über die Vernetzung gesprochen hast. Auch

für uns war der Gruppen-Aspekt extrem wichtig, beispielsweise in Momenten der Zeug*innenschaft und des gemeinsamen Verantwortungsgefühls. Außerdem spürten alle von uns über die Dauer der eineinhalb Jahre unterschiedliche Grenzen oder Herausforderungen, und da hat die Gruppe sehr getragen, um dranzubleiben. Eine gemeinsame Geschichte zu haben, das hat eine Intensivierung der Beziehungen, aber auch eine Vertiefung der Inhalte erlaubt, die ich sehr lehrreich fand. Was mir auch sehr geblieben ist: Wie wichtig es ist, als Lehrende mit einer antirassistischen Haltung sichtbar zu sein und Solidarität ganz klar auszudrücken. Nicht nur Lehrende zu sein, die sich unter anderem noch so mit Rassismus beschäftigen und entsprechende Module anbieten, sondern sich wirklich gemeinsam hinstellen und klarzumachen: Das ist uns wichtig und hierzu sind wir ansprechbar.

Gina Buonopane Ich würde gerne noch kurz etwas zur Vernetzung der Studierenden sagen. Im Vergleich zum Verlernraum war und ist es für uns schwieriger, eine Konstanz in der Studierendenschaft aufrechtzuerhalten. Die Vorlesungszeit ist kurz und dicht, viele Personen sind durch Studium, Lohn- und Care-Arbeit mehrfach gefordert. Wenn wir unsere Treffen zu früh oder zu spät im Semester planen, nehmen weniger Menschen an unseren verschiedenen Räumen und Veranstaltungen teil. Trotzdem wollen wir eine gewisse Konstanz, denn die Ohnmacht hat in uns den Wunsch gefestigt, etwas zu verändern und damit im Rahmen der Sozialen Arbeit respektive der Ausbildung politische Arbeit zu leisten. Im Empowerment-Raum war das eine der großen Herausforderungen und Fragen, mit der wir uns gegen Ende des Projekts auseinandergesetzt haben. Wie können wir, mit Blick auf die Fluktuation der Studierenden, Ziele setzen und diese auch konstant verfolgen? Wie können wir dieses politische Moment auch unabhängig von den Personen aufrechterhalten? Denn damit wir uns tatsächlich längerfristig im Kontext der Hochschule wohlfühlen und die Soziale Arbeit rassismuskritisch verändern können, muss sich die Hochschule nachhaltig wandeln. Die Frage der Nachhaltigkeit ist für mich persönlich ein wichtiger Punkt, besonders in Bezug auf die Soziale Arbeit, die aus meiner Perspektive eine politische Profession ist – oder jedenfalls sein sollte.

Annina Tischhauser Tzegha, was waren für Dich wichtige Learnings in der Begleitung des Verlernraums?

Tzegha Kibrom Was auch ich nochmal betonen muss, ist, dass es Zeit und Commitment braucht. Ich bekomme oft Anfragen von Hochschulen – vor allem auch seit diesem Projekt mit Euch –, die gerne einen Workshop zum Verlernraum Rassismus hätten. Die also die Wirkung von etwas, was über anderthalb Jahre gedauert hat, soll in einem in einem Workshop – und zwar bitte an einem Tag – zusammengefasst werden. Das zeigt eigentlich, wie normalerweise mit Diskriminierung und Diversity umgegangen wird. Also das finde ich fast respektlos! Auch wenn die Intention eine gute ist.

Hinzu kommt: 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. Deshalb tat es mir als Person, die den Raum gehalten hat, so gut zu sehen, dass sich durch das Zeitnehmen und das Commitment Schritt für Schritt die Haltung wirklich sichtbar verändert hat. Ich weiß, dass sich Haltung nicht so leicht messen lässt, aber trotzdem ist sie das Fundament für nachhaltige Veränderungen.

Das ist die Crux meiner Arbeit: Häufig sollen drei Schritte übersprungen werden; alle wollen schon am Ziel sein und ich soll am besten die Schritte eins, zwei und drei auch gleich klar aufzeigen. Denn die finanziellen Ressourcen sind nicht da und wir haben auch noch andere Themen, so viel zu tun! Und gleichzeitig muss ich auf dieser Langsamkeit bestehen.

Und noch etwas anderes möchte auch ich hervorheben: dass es immer im Hinterkopf und immer das Ziel war, dass wir irgendwann alle zusammenkommen – und an diesem Punkt sind wir jetzt. Dass dieser Austausch längerfristig möglich ist und zu einem Kulturwandel beiträgt, auch dafür braucht es eigentlich wieder Unterstützung und Begleitung, damit er sich etablieren kann.

Stefanie Duttweiler Wir haben uns noch Gedanken zu einem weiteren Thema gemacht, das wir mit euch besprechen wollen, nämlich wie bei einem solchen Projekt Aspekte des *white saviorism* mitgedacht werden können resp. was hilfreich wäre, um *Savior-Rollen* abzugeben und antirassistisch zu arbeiten. Zum Beispiel ist das Projekt zwar aus einem Gespräch zwischen einer Studentin und einer Dozentin heraus entstanden – aber letztlich wurde es ausschließlich von Lehrenden beantragt und initiiert.

Annina Tischhauser Im Verlernraum gab es immer auch das Thema der Nervosität, der Scham und Schuld, über die im Kontext von Rassismus oder *white saviorism* ja schon häufig reflektiert worden ist. Das ist auch im Hinblick auf Soziale Arbeit zentral: Wie sind wir in der Sozialen Arbeit unterwegs, was lehren wir unseren Studierenden zum professionellen Umgang mit verschiedenen Machtgefällen, mit Gefühlen der Betroffenheit, der Konfrontation damit. Mir fällt dazu ein, was Du, Tzegha, ganz zu Beginn einmal gesagt hast: Es gibt für dich kaum eine größere Herausforderung als die Arbeit mit Sozialarbeitenden.

Tzegha Kibrom Gerne will ich das nochmal explizieren, warum Sozialarbeitende eine der schwierigsten Zielgruppen für mich sind, denn es gibt da dieses Selbstverständnis: Wir gehören doch zu den Guten! Also jetzt bloß nicht aufdecken, dass wir vielleicht doch nicht zu den Guten gehören! Das macht es schwieriger, in den Spiegel zu schauen und diskriminierende Strukturen aufzudecken. Trotzdem finde ich es wichtig, hier zu differenzieren und nicht alles direkt als *white saviorism* abzutun, denn es kann auch richtig sein, dass aus Gründen wie Schuld und Scham und auch aus einem Überlegenheitskomplex heraus bestimmte Maßnahmen konzipiert werden. Gleichzeitig ging es ja im Verlernraum gerade darum, eben nicht aus Schuld und Scham sofort und im Reflex zu handeln, sondern diese Gefühle auszuhalten. Sobald Schuld und Scham gefühlt werden, wird ja ganz schnell irgendwas gemacht, damit man sich dem nicht aussetzen muss. Diesen Versuch gab es auch im

Verlernraum – z. B. mit dem Wunsch, mehr Input zu bekommen oder eine klarere Ausschilderung, worum es geht – aber am Ende haben sich alle richtig darauf eingelassen. Zudem war es kein *weiß* konzipierter Raum, sondern eine Zusammenarbeit mit mir.

Annina Tischhauser Was Du sagst, Tzegha, zeigt doch, wo der kritische Punkt ist, inner- oder außerhalb der Sozialen Arbeit: Wenn das Machtgefälle überdeckt werden soll, anstatt es erkennbar zu machen und es als solches auszuhalten, vielleicht dann auch verändern zu können.

Stefanie Duttweiler Und das braucht ja eben Zeit – womit wir beim Thema Ressourcen sind. Es muss in der Sozialen Arbeit alles super effizient und schnell gehen, das verhindert viel an echter Reflexion und nachhaltiger Arbeit.

Tzegha Kibrom Und noch zurück zur Frage, was das Ganze mit Sozialer Arbeit zu tun hat: Hier würde ich direkt die Gegenfrage stellen: Wie kann es nicht damit zu tun haben? Die Auseinandersetzung mit Diskriminierung hat in jeder Hinsicht mit Sozialer Arbeit zu tun. Die Adressat*innen sind oft People of Color oder unterprivilegierte Menschen, die sehr viel Diskriminierung erfahren. Da stellt sich dann häufig die Frage, wie das große Machtgefälle, das zwischen Sozialarbeitenden und Adressat*innen besteht, überbrückt werden kann – aber das ist schon zu weit gedacht, denn das Machtgefälle muss erstmal greifbar und verständlich gemacht werden. Es muss an die Oberfläche kommen, damit man damit umgehen kann. Ich glaube, hier gibt es in der Sozialen Arbeit ein Unverständnis. Mir scheint, dass bei vielen der Anspruch da ist, dass doch nur geholfen werden möchte. Deshalb fällt die Reflexion darüber schwer, welche Rolle wir eigentlich haben oder wie sehr wir bestehende Machtasymmetrien produzieren oder sogar zementieren. Ich möchte dazu noch ein Beispiel nennen aus einer internen Fortbildung für Sozialarbeitende, die ich mit einer Kollegin mit eritreischem Hintergrund gehalten habe. Die erste Reaktion war: Wie toll, endlich haben wir Eritreer, mit denen wir reden können! Es ist unfassbar und etwas, was mir sehr häufig begegnet, dieser Glaube, dass Adressat*innen nicht wirklich Gesprächs- und Verhandlungspartner*innen sind.

Rahel Meteku Meines Erachtens erwarten Professionelle Sozialer Arbeit in der Rolle der *Helfenden und Guten* häufig, ob bewusst oder unbewusst, Dank von den Adressat*innen. Ich denke, dass Adressat*innen häufig Dankbarkeit zeigen, weil sie sich in einem Abhängigkeitsverhältnis befinden und häufig nicht in einer Position sind, in der es angemessen erscheint, Kritik zu üben. Nach meinem Empfinden fragen Sozialarbeiter*innen in der Zusammenarbeit mit Adressat*innen zu selten nach kritischen Rückmeldungen. Diese Dynamik betrifft auch das Thema Rassismus. Es besteht eine hohe Schwelle, die Adressat*innen daran hindert, Sozialarbeiter*innen auf (re)produziertes rassistisches Handeln und/oder rassistische Äußerungen aufmerksam zu machen. Auf solches rassistisches Handeln und (re)produzierte rassistische Inhalte hinzuweisen, würde der Erwartung der Sozialarbeiter*innen nach Dankbarkeit widersprechen.

Was zudem in der Praxis Sozialer Arbeit oft vorkommt und absurd ist: Wenn Rassismus thematisiert wird, ist es derjenige Rassismus, den scheinbar die Adressat*innen untereinander ausüben, der im Mittelpunkt steht. Demgegenüber wird die Frage, ob Sozialarbeiter*innen rassistische Inhalte und Handlungen (re)produzieren, auf selbstverständliche Weise beiseitegeschoben.

Gina Buonopane Ich denke, das Projekt hat sehr gut gezeigt, in welchen Spannungsfeldern wir uns eigentlich permanent bewegen – sei es in der Profession, in der Hochschule, in Bezug auf Geschlecht, Herkunft, Klasse usw. Ich bin der Auffassung, dass der Umgang mit diesen Spannungsfeldern offener thematisiert werden muss. Wir hätten zum Beispiel im Rahmen des Projektes sehr gerne einmal mit einer rassifizierten dozierenden Person an unserer Hochschule gesprochen, aber wo sind diese Personen? Wir mussten und müssen uns auch kritisch mit dem Punkt auseinandersetzen, dass das Projekt von *weißen* Dozierenden initiiert und konzipiert wurde. Wobei sich dann auch die Frage stellt, ob ein Projekt in diesem Umfang sonst überhaupt möglich gewesen wäre. Das sind Spannungsfelder, die wir uns immer wieder bewusst machen müssen.

Rahel Meteku Ja, und sich in diesen Spannungsfeldern permanent zu bewegen, braucht Ressourcen und zehrt an der Energie. Das war ein Thema, über das sich die RASA-Mitglieder mehrmals ausgetauscht haben. Wir haben zudem einige Male darüber gesprochen, dass der Austausch mit Dozierenden aufgrund des Machtgefälles herausfordernd ist. Viele Studierende der Fachhochschule haben Respekt vor akademischen Titeln und daher braucht es Überwindung, um in einen Dialog mit Dozierenden zu kommen.

Ich habe auch das Gefühl, dass den Lehrenden an der Hochschule zu wenig bewusst ist, dass Sozialarbeiter*innen rassifiziert sein könnten. So wie es im Unterricht einmal hieß: Macht ein Interview mit einer Person mit Migrationserfahrung oder -hintergrund. Es war klar, dass damit eine *fremde* Person gemeint war, also kein Familienmitglied oder kein*e Freund*in und auch nicht man selbst. Entsprechend verlief dann auch die Diskussion, bei der es vor allem darum ging, *weiße* Studierende zu sensibilisieren.

Gina Buonopane Ja, genau. Auch mir schien es im Studium, dass Themen wie Migration oder Klassismus als Symptome der *Anderen* betrachtet und wir dadurch nicht gesehen wurden. Einzig das Thema Gender wurde breiter diskutiert. Aber weitere ungleichheitsgenerierende Kategorien wurden oftmals als Ausdruck der Problemlagen *anderer* Personen angeschaut.

Tzegha Kibrom Hier möchte ich gerne hinzufügen, dass mir die Segregation in *Wir* und *die Anderen* in den Fortbildungen mit Sozialarbeitenden immer wieder sehr stark begegnet. Bei der Frage: „Wie sieht es denn in eurem Freundeskreis aus, wie divers ist der?“ war die Antwort fast immer gleich. Es war dann schon fast etwas Besonderes, wenn eine Person sagte – und das klingt jetzt krass – ich habe eine Deutsche als Freundin. Oder: Ich habe schon einige exotische Menschen in meinem Freundeskreis.

Stefanie Duttweiler Mich würde nun noch interessieren, ob ihr als Student*innen eine Veränderung an der Hochschule gespürt habt, ob ihr konkret gemerkt habt, dass es einen Verlernaum gibt.

Gina Buonopane Die größte Veränderung für mich war, dass wir uns als Studierende zusammengesetzt und Ideen zusammen mit rassifizierten sowie nicht-rassifizierten Personen entwickelt und umgesetzt haben. Ich weiß noch, wie aufgeregt wir waren, als wir das erste Mal eine Veranstaltung selbst durchführten. Das hätte ich mir zu Beginn des Prozesses nie zugetraut. Inzwischen habe ich nun einen großen Erfahrungsschatz, den ich mitnehmen darf. Und ich habe Freund*innenschaften schließen dürfen mit Menschen, denen ich viele Sachen nicht erklären muss. Ich glaube, das war sehr heilend für mich. Überhaupt war der ganze Prozess sehr emotional, zwischen Himmelhochjauchzend und zu Tode betrübt. Das geht mir jetzt noch so, ich glaube, ich werde diesbezüglich nie einen Mittelweg finden; vielleicht ist auch genau das Teil des Prozesses. An der Hochschule möchte ich gerne noch mehr Veränderung spüren, sehen, dass endlich Strukturen geschaffen werden, die einen Teil dieser extra Leistung, die wir übernehmen müssen, auffangen.

Das wäre beispielsweise die Möglichkeit, dass das Netzwerk RASA weiterhin bestehen bleiben und Kraft schenken und auffangen – und gleichzeitig auch auf den Tisch hauen – darf aber auch soll.

Aber was hat sich denn aus eurer Perspektive verändert an der Hochschule?

Annina Tischhauser Also zunächst sind da sicher die Treffen zwischen RASA und den Lehrenden, das war völlig neu. Ich habe aber auch den Eindruck, dass am Departement zurzeit verschiedene Veränderungen ineinandergreifen, seien das kulturelle Veränderungen, neu entstandene Beziehungen, gewachsene Solidarität und strukturelle Veränderungen, z. B. neue Schwerpunktsetzungen im Curriculum. Es ist inzwischen auch klar, dass die Beschäftigung mit Rassismus nicht mehr als Spezialinteresse oder als politisches Statement abgetan wird. Der Empowerment- und der Verlernaum sind am Departement breit diskutiert und wahrgenommen worden, wir konnten sie auch hochschulweit vorstellen, woraus auch schon weitere Projekte entstanden sind. Wir spüren da viel Interesse, häufig auch eine Erleichterung, dass das Thema nun angesprochen werden kann.

Stefanie Duttweiler Dem würde ich mich vollumfänglich anschließen. Es gab zu Beginn im Verlernaum ja auch deshalb so viel Nervosität, weil nicht klar war, wie sehr wir uns mit dem Projekt exponieren, wie sehr es als politisch aufgefasst wird. Zuerst hat es sich auch tatsächlich angefühlt wie Politik, aber inzwischen ist klar geworden: Es geht um Professionalisierung. Wir sind kein ideologisches Splittergrüppchen, das „die Weltrevolution plant“, sondern gehen zentrale Defizite in der Sozialen Arbeit an. Das finde ich eine riesige Veränderung.

Rahel Meteku Und das ist nun meines Erachtens ein wichtiger Punkt für die Praxis: Bei den aktuellen Anstrengungen, dem *weißen* Raum der Sozialen Arbeit etwas entgegenzusetzen und Rassismus zu benennen und zu bekämpfen, geht es nicht um Politik oder Emotionalität, sondern um Professionalität. In der Praxis der Sozialen

Arbeit werden Sozialarbeiter*innen und Adressat*innen, die Rassismus ansprechen, erfahrungsgemäß nämlich oft als sensibel, mit ideologischen Werten behaftet und/oder unprofessionell abgestempelt. Deshalb ist es wichtig anzuerkennen, dass die Auseinandersetzung mit Rassismus in der Praxis und in der Lehre Sozialer Arbeit ein integrativer Bestandteil einer professionellen Haltung ist.

Stefanie Duttweiler Vielen Dank euch allen für das Gespräch!

Funding Open access funding provided by Bern University of Applied Sciences

Open Access Dieser Artikel wird unter der Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz veröffentlicht, welche die Nutzung, Vervielfältigung, Bearbeitung, Verbreitung und Wiedergabe in jeglichem Medium und Format erlaubt, sofern Sie den/die ursprünglichen Autor(en) und die Quelle ordnungsgemäß nennen, einen Link zur Creative Commons Lizenz beifügen und angeben, ob Änderungen vorgenommen wurden.

Die in diesem Artikel enthaltenen Bilder und sonstiges Drittmaterial unterliegen ebenfalls der genannten Creative Commons Lizenz, sofern sich aus der Abbildungslegende nichts anderes ergibt. Sofern das betreffende Material nicht unter der genannten Creative Commons Lizenz steht und die betreffende Handlung nicht nach gesetzlichen Vorschriften erlaubt ist, ist für die oben aufgeführten Weiterverwendungen des Materials die Einwilligung des jeweiligen Rechteinhabers einzuholen.

Weitere Details zur Lizenz entnehmen Sie bitte der Lizenzinformation auf <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>.

Literatur

- Buonopane, G., & Meteku, R. (2023). Rassismuskritik an der Hochschule – Empowerment für Studierende. *Impuls* 1, 9–12. https://www.bfh.ch/dam/jcr:0e238127-6476-4310-a89a-832560833471/06_Rassismuskritik%20an%20der%20Hochschule.pdf
- Dotson, K. (2011). Tracking epistemic violence, tracking practices of silencing. *Hypatia*, 26(2), 236–257.
- Duttweiler, S. (2024). Nachdenken über die (Un-)Möglichkeit eines rassismuskritischen Verlernraums an Hochschulen. In M. LeBreton, S. Burren & S. Bachmann (Hrsg.), *Differenzkritische Perspektiven auf Fachhochschulen und Universitäten – Analysen und Interventionen*. Wiesbaden: Springer.
- Duttweiler, S., & Tischhauser, A. (2022). Verlernraum Rassismus. Ein exemplarischer Hochschulprozess. Blogbeitrag. <https://www.knoten-maschen.ch/verlernraum-rassismus-ein-exemplarischer-hochschulprozess/>
- Eller, N. (2021). “If You’re Not Uncomfortable, You’re Not Listening”. White Saviorism in der Sozialen Arbeit. *soziales_kapital. wissenschaftliches journal österreichischer fachhochschulstudiengänge soziale arbeit*, (25), 211–225.
- Heinemann, A., & Keser, B. (2021). Academia from the margins. Von den Rändern her im Zentrum lehren und lernen. In S. Dankwa, S. Filep, U. Klingovsky & G. Pfruender (Hrsg.), *Bildung. Macht. Diversity. Critical Diversity Literacy im Hochschulraum* (S. 285–297). Bielefeld: transcript.
- Kessé, E. N. (2018). *Stille Macht. Silence und Dekolonisierung*. Berlin: w_orten & meer.
- Kibrom, T., & Duttweiler, S. (2022). Ein Gespräch über Verlernen von Rassismus, Heilung und das Ziel, mehr Mensch zu werden. <https://www.bfh.ch/dam/jcr:9c04ec81-608d-46d5-bc03-0d50e91cfb2d/Ein%20Gespräch%20über%20Verlernen%20von%20Rassismus.pdf> <https://www.youtube.com/watch?v=cuXRyWaZc>.
- Kuria, E. N. (2015). *Eingeschrieben. Zeichen setzen gegen Rassismus an deutschen Hochschulen*. Berlin: w_orten & meer.
- Mignolo, W. (2012). *Epistemischer Ungehorsam. Rhetorik der Moderne, Logik der Kolonialität und Grammatik der Dekolonialität*. Wien & Berlin: Turia + Kant.
- Nguyễn, N. Ý. L. (2022). Schweigen an deutschen Hochschulen. Perspektiven Studierender of Colour zu Schweigen und Silencing in weiß-dominanten Räumen. In Y. Akbaba & a (Hrsg.), *Lehren und Ler-*

- nen in Differenzverhältnissen – Herausforderungen diskriminierungskritischer Hochschuldidaktik* (S. 45–66). Wiesbaden: VS.
- Popal-Akhzarati, K. (2019). *Inkludierte Exkludierte. Studentische Verhandlungen von Rassismus und Rassismuserfahrungen*. Göttingen: Universitätsverlag.
- Quijano, A. (2016). *Kolonialität der Macht, Eurozentrismus und Lateinamerika*. Wien & Berlin: Turia + Kant.
- Terkessidis, M. (2004). *Die Banalität des Rassismus: Migranten zweiter Generation entwickeln eine neue Perspektive*. Bielefeld: transcript.
- Tißberger, M. (2020). Soziale Arbeit als weißer Raum – eine Critical Whiteness Perspektive auf die Soziale Arbeit in der postmigrantischen Gesellschaft. *Soziale Passagen Journal für Empirie und Theorie Sozialer Arbeit*, 12(1), 95–114.

Hinweis des Verlags Der Verlag bleibt in Hinblick auf geografische Zuordnungen und Gebietsbezeichnungen in veröffentlichten Karten und Institutsadressen neutral.