

## Transkript | Episode 2 | „Uni, öffne Dich!“ – Denkanstöße für eine demokratische Hochschule mit Ayla Satilmis

Dieses Transkript wurde mit [www.amberscript.com](http://www.amberscript.com) erstellt und anschließend redigiert.

### [00:00:00] Intro

Elena Futter-Buck: Herzlich willkommen, liebe Zuhörer\*innen, zur zweiten Folge unserer Podcast-Miniserie "Die gerechte Hochschule: Visionen einer guten und diversen Wissenschaft". In dem Podcast setzen wir uns mit visionären Entwürfen und utopischen Ideen zur Gestaltung einer kreativen, inklusiven und demokratischen Hochschule auseinander. Mein Name ist Elena Futter-Buck, und ich bin wissenschaftliche Koordinatorin am Institut für Diversitätsforschung der Universität Göttingen.

Ich freue mich sehr, meine heutige Gesprächspartnerin vorzustellen. Ayla Satilmis ist Politikwissenschaftlerin mit langjährigen Lehr- und Forschungserfahrungen im Bereich soziale Ungleichheit und Diskriminierung. Sie arbeitet an der Universität Bremen am Fachbereich Kulturwissenschaften und ist dort verantwortlich für das fächerübergreifende Programm "enterscience". enterscience ist ein intersektionelles Projekt für Studierende aller Fachrichtungen, das darauf zielt, die Partizipation von unterrepräsentierten Studierendengruppen im Wissenschaftsbetrieb zu erhöhen. Dafür operiert es an der Schnittstelle von Studium, Lehre und wissenschaftlicher Nachwuchsförderung, und was es dafür alles braucht, darauf kommen wir im Laufe des Gesprächs sicherlich noch zurück. Darüber hinaus bietet Ayla Satilmis als freiberufliche Referentin Vorträge und Workshops an. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind Hochschulöffnung und Antidiskriminierung, Rassismuskritik in Lehr-Lern-Settings, Diversität und Intersektionalität in der Hochschuldidaktik und die Demokratisierung des Wissenschaftsbetriebs.

Herzlich willkommen, Ayla! Wir freuen uns sehr, dass du unserer Einladung gefolgt bist, und ich freue mich sehr auf das Gespräch mit dir.

Ayla Satilmis: Vielen Dank für die Einladung.

### [00:02:08] Zur gesellschaftlichen Bedeutung von Universitäten

Elena Futter-Buck: In der heutigen Folge soll es darum gehen, wie wir Hochschulbildung demokratisch und diskriminierungskritisch denken können, und ich fange mal mit einer Frage an, die vielleicht ein bisschen plump anmutet, aber die ich sehr wichtig finde, wenn wir über die Öffnung von Hochschulen und über Utopien einer guten Universität reden. Was ist eigentlich das Gute an Universitäten und warum sind sie wichtig?

Ayla Satilmis: Hochschulen sind wirkmächtig, sie haben gesellschaftliche Strahlkraft und damit natürlich auch gesellschaftliche Verantwortung. Wir müssen uns vergegenwärtigen, dass es an den Hochschulen sowohl Diskriminierungsverhältnisse produzierende [Instanzen gibt – dass Hochschule selbst] sozusagen eine Instanz ist, die involviert ist, da sie selbst von diskriminierenden Denk- und Handlungsmustern geprägt wurde. Und gleichzeitig sind Hochschulen auch diskriminierungskritisch engagierte Instanzen, die durch die Thematisierung, durch Sensibilisierungsangebote, durch die

Professionalisierung, zur Reflexion und zum Abbau von Diskriminierungen beitragen können. Das heißt, die Institution Hochschule, die hat Macht und Autorität, sie wird gehört, das Expert\*innenwissen wird gefragt, und daraus leitet sich auch die Verantwortung ab. Also, sie sind sozusagen eine öffentlich finanzierte Institution, die epistemische Ordnungen schafft, die gesellschaftliche Wahrnehmungen prägt, die natürlich auch Berufs- und Lebenswege eröffnet. Hochschulen haben eine Vorbildrolle und einen pluralistischen Bildungsauftrag, wo man noch mal genauer hingucken kann, also nicht nur dieses Momentum von wegen: Was können sie machen? Sondern auch: Was müssen sie machen? Und die Perspektive, dass es in diesem pluralistischen Bildungsauftrag nicht nur Möglichkeitsräume gibt, sondern auch Exklusionsräume, also eine Diskriminierungsrealität und ein Diskriminierungsverbot, was an Hochschulen ja geltend ist, darüber wird im Hochschulalltag viel zu selten gesprochen. Und dabei ist es mir wichtig, dass wir Diskriminierung als ein gesellschaftliches Verhältnis verstehen, das allgegenwärtig ist und vielfältige Ausformungen hat. Es geht mir nicht nur um die Form von Diskriminierung, die wir im Alltagsgebrauch über Gewalt verstehen oder kennen, sondern eher über Missachtung und Markierungsprozesse, über Entsubjektivierung durch Normen, über verweigerte Anerkennung, über die Leerstellen im Recht, in den Prüfungsanforderungen.

Wir kommen sicher gleich noch mal auf die Frage von Diskriminierung und Demokratisierung zu sprechen. Aber mir ist erst mal wichtig, hier auch zu sagen, dass wir an Hochschulen ein komplexes Verständnis von Diskriminierung brauchen, das historische Dimensionen einbezieht, Prozesse, Handlungen, Sprache, Symbole, Strukturen berücksichtigt, und darauf aufbauend können wir Transformationsprozesse in den Weg leiten.

### [00:05:02] Der pluralistische Bildungsauftrag von Hochschulen

Elena Futter-Buck: Ich fände jetzt ganz spannend, noch mal ein bisschen was über den pluralistischen Bildungsauftrag zu hören. Kannst du das noch mal ein bisschen vertiefen?

Ayla Satilmis: Es ist so, dass die Hochschulen sich lange, ich sag mal, gesträubt haben, damit auseinanderzusetzen, dass sie ein sehr selektives Verständnis haben. Wir wissen das, das ist jetzt nichts Neues, das wurde sehr, sehr oft thematisiert, und trotzdem ist es im Hochschuldiskurs selber kein Thema. Also das Thema Diversität, das wurde von den großen Wissenschaftseinrichtungen erst vor zehn Jahren etwa überhaupt in die Publikationen aufgenommen, also Diversität und Heterogenität, und das spricht natürlich Bände. Im Schuldiskurs ist die Debatte um gleichberechtigte Teilhabe schon seit mindestens einem halben Jahrhundert und noch länger Gegenstand, und die Hochschulen, die haben sich damit nicht auseinandersetzen wollen, und sie haben diesen pluralistischen Bildungsauftrag, also die Frage von: Wer darf eigentlich an der Hochschule sein, als Lehrende, als Studierende, als Forschende? Wer ist sozusagen mitgedacht in der Hochschulbildung, in diesen Qualifizierungsprozessen? Das war sehr lange außen vor, tabuisiert auch ein Stück weit, und das ging auch relativ einfach, weil niemand laut aufgeschrien hat: die, die nicht reingekommen sind, die konnten nicht aufschreien, und die, die drin waren, die mussten es nicht thematisieren, weil, es ist so, dass sich aktuell – also aktuell seit zehn, 15, 20 Jahren – ein tiefgreifender Wandel vollzieht. Dazu gehört, dass die Chancen auf Bildungsbeteiligung sich in den letzten Jahren merklich verbessert haben und die Hochschulbildung für breitere Bevölkerungsgruppen zugänglich ist. Also der

pluralistische Bildungsauftrag, der hat mit diesen Hochschulöffnungsprozessen tatsächlich auch ein Stück weit stattgefunden. Die Bildungsexpansion hat das Gesamtbild an den Hochschulen nachhaltig verändert. Das betrifft vor allen Dingen die gestiegenen Studierendenzahlen, die mit einer großen Vielzahl an studentischen Lebenszusammenhängen und Bildungsbiografien auch einhergehen, und das gewachsene Spektrum an Differenzen zwischen den Studierenden. Also, wir haben mehr Studierende mit einem sogenannten Migrationshintergrund, wir haben mehr *working students*, wir haben mehr *first academic students*, also erstakademisierte Studierende. Wir haben viel mehr Studierende, die arbeiten müssen, aber wir haben auch viel mehr Studierende ohne klassisches Abi, die ihre Hochschulzugangsberechtigung über andere Wege gemacht haben, und trotzdem gleichzeitig: Diese Hochschulöffnung und Pluralisierung geht einher, nach wie vor, mit einer sehr hohen sozialen Selektivität, die sich im Bildungssystem überhaupt schon in der Grundschule zeigt, aber dann im Hochschulbereich reproduziert. Das können wir ganz deutlich an den Hochschulabbruchquoten sehen, und diese Hochschulabbruchquoten sind für mich eigentlich ein ganz guter Indikator dafür, was strukturell im Argen liegt und wo wir noch mal hingucken müssen und wie wir den Blick weiten können um den pluralistischen Bildungsauftrag, den übrigens Ralf Dahrendorf Mitte der 60er-Jahre postuliert hat [mit] *Bildung als Bürgerrecht* – natürlich männlich formuliert, aber ich kann es natürlich trotzdem weiterdenken – also Bildung als ein Recht, das allen zugänglich sein sollte.

### [00:08:22] Umgangsweisen mit Diversität im Hochschulbereich

Elena Futter-Buck: Ja, vielen Dank. Du hast angesprochen, dass in den letzten zehn bis 20 Jahren ein ganz tiefgreifender Wandel an den Universitäten oder im Hochschulwesen insgesamt stattgefunden hat oder wir uns darin befinden und dass jetzt auch Diversität da eine Rolle spielt, nachdem es lange außen vor blieb. Wie hat sich denn der Blick auf Diversität im Hochschulbereich verändert über die Jahrzehnte?

Ayla Satilmis: Im Hochschulbereich haben sich seit zehn, 15 Jahren Konzepte zum Diversity Management [entwickelt], oder wurden erarbeitet in der Personal- und Organisationsentwicklung. Es wurden Stabsstellen eingerichtet, Strategien ausformuliert und, was auch auffällig ist, dass im letzten Jahrzehnt bundesweit vielfältige zielgruppenspezifische Beratungs- und Unterstützungsangebote für bestimmte Studierendengruppen entstanden sind. Auch die Anzahl der Publikationen in dem Themenfeld ist übrigens rasant angewachsen. Was dabei auffällt, ist, dass die Wahrnehmung von Vielfalt an den Hochschulen auch verschiedene Etappen durchlaufen hat. Also, während am Anfang Diversity eher als ein Konzept der Organisations- und Personalentwicklung etabliert wurde, im Sinne von Diversity Management oder *managing diversity*, geht es dann in der zweiten Etappe noch stärker Richtung Chancengleichheit und Antidiskriminierung. Es gibt aber auch jenseits dieser institutionellen Ebene [...] ein gewandeltes Verständnis von Diversität der Studierendenschaft, und ursprünglich war die Idee, was Diversität, also wie Diversität mit der Studierendenschaft konnotiert war, eher homogenisierend, also homogenisierend im Sinne von: Es gab die „Normalstudierenden“ als Referenzpunkt, und dann gab es die „Anderen“, wer auch immer dann die „Anderen“ waren.

Im nächsten Schritt gab es dann eine differenzorientierte Perspektive. Also, es wurden, wie gesagt, zielgruppenspezifische Angebote erarbeitet, und da hat Diversität als eine soziale Kategorisierung stattgefunden, die aber immer noch defizitorientierte Konnotationen hatte. Es gab spezifische Angebote für bestimmte Studierendengruppen, und denen musste man in irgendeiner Form helfen, die musste man irgendwie unterstützen. Und das war ein sehr eindimensionales Verständnis, weil die Gruppen, die wurden eindimensional gedacht.

Und heute sind wir, glaube ich, auf dem Weg – noch nicht ganz, aber wir sind auf dem Weg dahin, mehrperspektivisch darauf zu gucken und einen intersektionellen Zugang zu den Problemlagen zu entwickeln. Das heißt, Diversität aus einer mehrdimensionalen Perspektive zu betrachten, heißt für mich: in Verbindung mit Diskriminierungsschutz. Und in der theoretischen Debatte gibt es ja das Konzept der Intersektionalität, und das heißt, wir müssen verschiedene Differenzkategorien miteinander in Verbindung sehen, und wir müssen die Strukturprinzipien und die Handlungsroutine in der Hochschule auf exkludierende Effekte befragen, also nicht nur die Studierendenschaft anschauen, sondern die strukturellen Voraussetzungen der Hochschule, unsere Angebote, auf die Effekte hin beleuchten. Und dann stehen die institutionellen Schiefen im Vordergrund. Die müssen wir in den Blick nehmen, hinterfragen und verändern, und nicht die Betroffenen. Auf dem Prüfstand stehen nicht die Studierenden, also bestimmte Zielgruppen, sondern die unsichtbare Normalität und die machtvollen Gewohnheiten, die Privilegierungen auf der einen Seite und Diskriminierungen auf der anderen Seite im Unialltag lebendig werden lassen. Und wir müssen gucken: Wo sind die Normalisierungsprozesse, wo die Einen privilegiert werden und die Anderen diskriminiert werden? Und wie können wir jenseits von Kompensation und Nachteilsausgleich – diese Möglichkeiten gibt es ja, und das ist auch gut, dass es die gibt, aber: wie können wir Problemlagen und Missstände im Hochschulsystem, die strukturell verankert sind, auch strukturell angehen? Das wäre meine Perspektive.

Elena Futter-Buck: Ich würde noch mal kurz nachhaken, ob ich das richtig verstanden habe, und vielleicht hilft das ja der einen oder anderen Person, die zuhört, auch noch mal weiter. Also, du hast gesagt, es gab die Vorstellung vom „Normalstudenten“. Den stelle ich mir jetzt sozusagen vor: Weiß, männlich, akademischer Hintergrund, keine Careverpflichtungen, körperlich gesund, ohne finanziellen Druck jetzt in einer bestimmten Zeit unbedingt das Studium abzuschließen, sondern mit der Zeit, das so zu machen, sich dem Studium so umfassend zu widmen. Und die Anfänge von, also diese homogenisierenden und auch differenzorientierten Maßnahmen wirken eher darauf hin, die anderen Studierenden eher so zu machen wie die „Normalstudierenden“, die es sozusagen ja immer nur in der Vorstellung gegeben hat. Und so ein mehrdimensionales Verständnis würde ja auch ermöglichen den „Normalstudenten“ in mehr Facetten zu sehen als die jetzt gezeigt wurden. Aber die Strukturen sind sozusagen auf diese unsichtbare Normalität hin ausgelegt.

Ayla Satilmis: Das Problem ist, dass es sowohl eine Vielfalt bei den sogenannten „Normalstudierenden“ gibt, aber eben auch bei den sogenannten „nichttraditionellen Studierenden“. Wir werden in der Konzeption von Lehre und Forschung und sowas der Studierendenschaft gar nicht gerecht, weil wir sie unterkomplex sehen, sowohl die „Normalstudierenden“, die fächerspezifisch auch anders sind – in bestimmten Fächern sind sie eher männlich dominiert, in anderen Fächern wieder weiblich konnotiert, muss man auch sagen – und die

„nichttraditionellen Studierenden“, und ich sag sie in Anführungsstrichen, das kann man jetzt ja nicht hören, aber ich möchte das in Anführungsstrichen gesetzt wissen. Also, wer soll das denn sein? Wer sollen denn die „Nichttraditionellen“ sein?

Und das Problem ist ja, dass Anforderungen in der Lehre, im Studium, losgelöst von den Lebensrealitäten formuliert werden und die Diskriminierungserfahrungen, die die einen haben, die einen vielleicht sogar noch mehr haben als die anderen, dass die gar nicht in den Blick genommen werden. Es wird beispielsweise im Bereich Lehre so getan, als ob es einen luftleeren Raum gäbe und keine gesellschaftlichen Kontextbedingungen, und wir tun so in der Lehre, also auch, wenn wir Prüfungen formulieren, als ob sie alle die gleichen Bedingungen hätten. Aber das funktioniert nicht, weil die Ausgangsbedingungen einfach unterschiedlich sind, nicht nur die Lebensrealitäten, sondern auch das Vorwissen. Und wir wissen aus Metastudien, zu Diskriminierung beispielsweise, dass Menschen, die in ihrer Lernbiografie viel Diskriminierung erfahren haben, diese negative Lernerfahrung auch im Studium [beschäftigt], also auch in der Hochschulbildung, und dass es sie eher dahin bringen wird, dass sie das Studium nicht erfolgreich absolvieren können, und zwar losgelöst davon, was sie eigentlich leisten können und leisten wollen. Weil, sie müssen ja schon viel mehr leisten als andere, die aus dem Elternhaus kommen, wo der Habitus der Hochschulbildung schon gelebt oder ausgeprägt war. Diese Hürden, die andere mit Diskriminierungserfahrung nehmen, die werden gar nicht honoriert oder gesehen. Und darum geht es auch, diese Idee von wegen: Was heißt Anpassungsdruck? Wollen wir wirklich „Normalstudierende“, um uns die Lehre und auch unsere Kriterien, die wir an die Lehre und erfolgreiche Leistungen und sowas verknüpfen, zu erleichtern, oder geht es darum, wirklich die Lehre derart zu gestalten, dass wir die Studierenden mit ihren Kontextbedingungen in den Blick nehmen?

Elena Futter-Buck: Mir fällt da jetzt ganz spontan eine Frage dazu ein. Keine Ahnung, ob das jetzt passt. Ich stelle sie einfach mal, und wir gucken dann: Was wäre denn eine Möglichkeit, diese Leistungen, diese unsichtbaren Leistungen, die, in Anführungszeichen, „nichttraditionelle Studierende“ erbringen, zu honorieren?

Ayla Satilmis: Also, den einen fällt es leichter, im Wissenschaftsbetrieb sich ein- und zurechtzufinden und auch die soziale Zugehörigkeit zu erfahren. Und die soziale Einbindung, Einbindungsmöglichkeiten, -chancen, die hängen damit zusammen, wie bekannt oder wie fremd das akademische Leben und der entsprechende Habitus überhaupt empfunden werden. Also mit den Codes und so weiter. Bieten wir aber Studieninhalte und in der Studiengestaltung Anknüpfungspunkte an Erwartungen und Interessen der Studierenden – also bieten wir ihnen auch Mitgestaltungsmöglichkeiten – steigern ihre Motivation und auch ihre Identifikation und Verbundenheit mit der Fachkultur, aber auch mit der Institution, und sie können ihr Selbstwirksamkeitserleben mit Leben füllen. Und dieses Selbstwirksamkeitserleben ist total wichtig, weil, je mehr sie sich als Gestaltende erleben können, je mehr ihre Wirklichkeiten, ihre Fragen abgebildet werden in der Lehre, desto mehr intrinsische Motivation können sie entwickeln. Das ist gar keine Frage. Also insofern ist für mich die Frage nicht nur, wer bekommt formal Zugang zur Hochschule, sondern eben auch, wie sieht die soziale Zugehörigkeit aus und wer findet sich in den Studienalltag reibungslos ein und was bieten wir dafür, also wir Lehrende, damit die Studierenden sich sozial auch zugehörig fühlen können? Für wen ist Wissenschaft als eine soziale Praxis erfahrbar?

Wer kann Wissenschaft sozial erleben – und nicht nur in der Beobachter\*innenrolle oder Konsument\*innenrolle oder so? Welche Vorbilder haben wir? Welche sozialen Netzwerke bietet die Hochschule für diejenigen, die eben nicht vertraut sind mit dem latenten Wissen betreffend die Akademie? Daran wird vielleicht deutlich, dass die Frage der Teilhabe mehrere Dimensionen hat, und wir müssen uns auch mit mehreren Dimensionen auseinandersetzen und nicht einfach die Idee des „Normalstudierenden“ reproduzieren.

### [00:19:03] Funktionen der Hochschule und Schritte zur Demokratisierung

Elena Futter-Buck: Dann würde ich jetzt, glaube ich, ganz gerne noch mal einen Blick auf die Hochschule und ihre Strukturen werfen und zitiere da jetzt erst einmal aus einem Beitrag von Dir, „Uni, öffne dich!“, der 2019 veröffentlicht wurde, und da beschreibst du die Hochschule folgendermaßen: „Die Hochschule lässt sich vorrangig als Bildungseinrichtung betrachten mit Fokus auf die Studierenden; oder aber der Aspekt der Wissensgenerierung rückt in den Vordergrund, dann steht die Forschungsinstitution im Zentrum. Die Hochschule kann als Beschäftigungsort und Arbeitgeberin beleuchtet werden mit den Beschäftigten im Mittelpunkt. Oder wir betrachten die Hochschule als Sphäre der Vergesellschaftung, damit sind alle Hochschulangehörigen angesprochen. Je nachdem, wie wir scharfstellen, rücken andere Aspekte in den Fokus und mit ihnen unterschiedliche Problem- und Handlungsfelder“ (Satilmis 2019: 93), die dann nachfolgend in dem Text skizziert werden. Wenn wir jetzt mal in diesem Gespräch der Reihe nach auf die unterschiedlichen Bereiche scharfstellen, das fände ich ganz spannend, und die Frage an dich ist, was wäre denn deine Utopie für eine Demokratisierung der Hochschule aus den jeweiligen Perspektiven?

Ayla Satilmis: Das ist gar nicht so einfach, weil es einfach viele Ebenen sind. Ich fange mal wirklich mit dem Beschäftigungsort an, also die Hochschule als Beschäftigungsort und Arbeitszusammenhang im öffentlichen Dienst. Das sage ich jetzt noch mal, weil, im öffentlichen Dienst sollten die Hochschulen eine gesellschaftliche Vorbildfunktion haben. Gleichzeitig wissen wir, und das sind jetzt offizielle Daten der Hochschulrektorenkonferenz, die Hochschulen sind hochgradig, oder die Mitarbeitenden an den Hochschulen sind hochgradig prekariert. Wir haben Zahlen, die wären in Privatunternehmen undenkbar. Und prekariert heißt ja auch: Wer kann es sich eigentlich leisten, in der Hochschule mit befristeten, prekären Teilzeitbeschäftigten und so weiter, also unsicheren Arbeitsverhältnissen [beschäftigt zu sein] – wer kann sich eigentlich so einen beruflichen Zusammenhang leisten? Wer kann sich leisten, an der Uni zu lehren, zu beraten, Wissenschaft zu produzieren oder den Wissensgenerierungsprozess voranzutreiben? Das heißt, wenn wir uns den Beschäftigungsort angucken, dann müssen wir auch über Hierarchien reden und so, das ist noch mal eine andere Debatte. Aber wir müssen die strukturellen Bedingungen für diejenigen, die in diesem Hochschulbetrieb tätig sind, uns genauer anschauen, weil, auch da stellt sich ja die Frage der Repräsentation. Wie repräsentieren wir diejenigen, die wir im Studium qualifizieren wollen? Wie repräsentieren wir die beispielsweise als Lehrkörper? Da wären es vor allen Dingen die prekären Arbeitsbedingungen.

Wenn wir uns die Hochschule als eine Forschungseinrichtung anschauen, die Wissen generiert, und zwar gesellschaftlich anerkanntes Wissen generiert, dann stellt sich da ja die Frage: Wer ist überhaupt an der Wissensproduktion beteiligt, wer wird beteiligt? Aber es geht noch darüber hinaus: Welche

Themen werden erarbeitet? Wer [bzw.] wessen Perspektiven werden einbezogen? Wofür gibt es Gelder? Wer entscheidet, wofür es Gelder gibt? Wer wird als Experte, Expertin oder Laie betrachtet? Auch da ist das Verhältnis von Wissenschaft - Praxis noch mal auch interessant. Wir müssen, wenn wir uns den Bereich Forschung anschauen – da gibt es wunderbare Konzepte wie von Donna Haraway, *situated knowledges* – das situierte Wissen anschauen. Wir müssen auch über den epistemischen Ungehorsam reden, den Walter Mignolo thematisiert hat. Also: Wie forschen wir, für wen forschen wir, welche Themen bearbeiten wir?

Daran schließt sich das an, wenn wir den Lehr- und Lernbetrieb uns anschauen, also: Welches Wissen wird vermittelt? Von wem wird es vermittelt? Wie wird es vermittelt? Auch das Wie ist total wichtig, die Methoden, die Didaktiken, die dahinter sind. Ist es ein hierarchisches Wissen? Ist es ein hegemoniales Wissen? Und wie kriegen wir diese eurozentristischen und androzentrismen Dominanzen durchbrochen? Das wären Fragen. Wenn wir uns die Sphäre der Vergesellschaftung und der Identitätsbildung oder Identitätsfestigung anschauen, dann würde ich fragen: Wer darf an Bildung teilhaben, und wer bleibt außen vor? Wer darf sich über Bildung selbst verwirklichen? Wer darf sich Lebenswege schaffen, bauen, die nicht nur gesellschaftlich anerkannt sind, sondern die einfach materiell auch sich letztendlich auszahlen?

Das heißt, eigentlich müssen wir die vielen Problemlagen des Wissenschaftsbetriebs, die müssen wir uns auch auf verschiedenen Ebenen anschauen. Aber was bleibt, ist die Frage der Teilhabe auf allen Ebenen, verbunden mit der Frage des Zugangs und der Mitsprache. [Es geht] also [um] Teilhabe, Zugang, Mitsprache, die Anerkennung und die Ressourcenverteilung. Und dann geht es immer wieder darum: Wer ist zugehörig, und zwar nicht nur formal, sondern auch, ich sage jetzt mal, sozial zugehörig? Wer kann die Wissensproduktion gestalten und wessen Wissen wird eigentlich anerkannt? Das ist doch auch spannend! Ich kann Wissen als Teil der Zivilgesellschaft gar nicht in diesen Wissenschaftsdiskurs immer reintragen. Da gibt es eine Hierarchisierung, und es ist voraussetzungsvoll, und da müssen wir, glaube ich, über Öffnungs- und Schließungsprozesse noch mal genauer nachdenken.

### [00:24:42] Inklusions- und Exklusionsprozesse an der Hochschule

Elena Futter-Buck: Ja, vielen Dank für diese Strukturierung. Es gibt ja verschiedene Zugangsschwellen oder Zugangspunkte. Also einmal der Hochschulzugang: Kann ich mich überhaupt an der Hochschule einschreiben, mich immatrikulieren, studieren, einen Studienabschluss machen? Da wissen wir ja auch, dass es sozial selektiv ist, auch im Übergang vom Bachelor zum Master beispielsweise ein ganz großer „Abfall“ in Anführungszeichen, was ja auf der einen Seite mit Blick auf Lebenswege total positiv sein kann, dass es Leute gibt, die sagen: Hier, ich mache meinen Bachelorabschluss und ich gehe ins Berufsleben. Aber auf der anderen Seite muss man ja da noch mal genau gucken, für wen ist es überhaupt eine Option, sich der Wissenschaft, der Lehre, dem Forschen weiter zu widmen? Und dann ja auch noch mal auf der Ebene der Mitarbeitenden. Also, wer kommt in den Kreis derer, die das als Beruf machen „dürfen“? Für wen ist es überhaupt eine attraktive Option unter den Bedingungen zu arbeiten? Und dann ist ja tatsächlich in der Tat die Anerkennung im wissenschaftlichen Feld, die Zuteilung von Ressourcen und das Gefühl von Zugehörigkeit damit ja wirklich auch noch nicht abschließend beschieden. Da gibt es ja auch fachlich ganz große

Unterschiede. Du hast die Inklusions- und Exklusionsprozesse angesprochen. Wo sind denn da die neuralgischen Punkte?

Ayla Satilmis: Eines sind die Handlungsfelder, nämlich der Zugang zum Studium, formal und sozial. Das hatten wir schon, auch die Auswahlverfahren und Kriterien. Aber wir haben noch nicht über Betreuung und Beratungsverhältnisse geredet, weil, das spielt da mit rein, und die Menschen, die gut beraten und betreut werden, die haben natürlich bessere Chancen auf einen erfolgreichen Studienabschluss. Das bringt mich aber auch wieder zu den Arbeitsverhältnissen. Alles ist irgendwie miteinander verwoben, weil, wenn ich total wenig Stunden nur habe und total wenig Ressourcen, dann kann ich auch nicht so intensiv beraten und betreuen, gerade diejenigen, die sich schwertun. Wir müssen über Infrastruktur und Ressourcen reden, über Informationen und Anlaufstellen, aber eben auch über Fortbildungsangebote für Lehrende, für das Personal. Und auf der anderen Ebene, jetzt wechsele ich die Ebene: Wenn ich in der Lehre bin, dann müssen wir über Lehrinhalte, Lehrmaterialien, Lehrformate reden, aber eben auch über Didaktiken und Methoden. Ich will noch einen ganz kleinen Schlenker machen, der Schlenker zu der Frage: Wer ist eigentlich an der Hochschule? Und wir wissen – also, ich meine, das ist jetzt kein neues Wissen, aber ich fasse es kurz zusammen – dass der Anteil von Nichtakademiker\*innen-Kindern in der Grundschule zirka drei Viertel sind. Drei Viertel der Kinder sind in Grundschulen aus nicht-akademischen Haushalten. Beim Übertritt in die gymnasiale Oberstufe und an die Hochschule, zwei sogenannte Bildungsschwellen, halbieren sich jeweils ihre Anteile, *jeweils* halbieren sie sich, und im Studium zeigt sich das so: Knapp ein Viertel der Studierenden sind aus Elternhäusern ohne akademischen Abschluss, und rund drei Viertel sind Akademiker\*innen-Kinder. Also, dieses Verhältnis von Grundschule bis zum Hochschulstudium hat sich komplett verkehrt. [Die] Frage der Repräsentation [besteht] auch da, und ich habe das jetzt noch mal ausgeführt, weil wir jetzt eine aktuelle Studie haben: Die ist von 2020, der sogenannte Hochschul-Bildungs-Report von 2020 [...] vom Stifterverband mit McKinsey verfasst, und der heißt „Chancen für Nichtakademikerkinder“ – männlich, macht nichts – aber „Chancen für Nichtakademikerkinder“, und der Untertitel ist „Von der Grundschule bis zur Promotion – soziale (Selbst-) Selektion benachteiligt Nichtakademikerkinder“. Und wichtig ist die Selbstselektion, und das ist spannend. Also, wo wird das Problem verlagert, also die Problemverschiebungen und in so einem großen Report, der ja wirklich im Hochschuldiskurs Eingang gefunden hat, wurde das nicht diskutiert. Also die soziale Selektion ja, aber dass es jetzt plötzlich eine Selbstselektion ist – „eigentlich wollen die Studierenden gar nicht, die aus nichtakademischen Elternhäusern kommen, die, ach, denen ist das vielleicht ein bisschen mühsam, die haben sich für was anderes entschieden“ – nein, das ist nicht so, sondern wir müssen uns die strukturellen Hürden anschauen. Aber das zeigt eigentlich, dass der Diskurs, in dem wir uns bewegen, so kompliziert ist, weil im Grunde [nicht klar ist]: Wer ist mein Gegenüber? Ich weiß, wer meine Mitstreiter\*innen sind. Die kann ich sehr klar definieren. Aber wer ist mein Gegenüber? Also, wenn ich so eine Studie höre und lese, da fällt mir nichts zu ein, und es wird einfach wenig darüber nachgedacht, was da für Implikationen drinhängen, weil diejenigen, die den Hochschuldiskurs dominieren, vielleicht gehen sie damit d'accord, vielleicht haben sie es überlesen, oder sie wollen den Diskurs genau in diese Richtung lenken.

Elena Futter-Buck: Ja, aber ich fand das jetzt sehr spannend und finde tatsächlich diesen Punkt, also, dass aus einem Tatbestand, der ja als Exklusionsprozess konzeptionalisiert werden kann, auch - dass

der offensichtlich auch gelesen werden kann als eine ganz individualistische Entscheidung – ja, je nachdem, wie man das Problem definiert, verändert sich ja auch die Aufgabe der Hochschulen. Also sollen Hürden tatsächlich abgebaut werden, oder geht es darum, Anreizstrukturen zu verändern, was ja eher da jetzt rausklingt aus diesem Untertitel, den du gerade vorgelesen hast? Das wäre ja dann vielleicht eher sowas, wie man Grundschulkindern zeigt, dass es cool sein kann Forscherin zu sein. Also bei der Selbstselektion habe ich dann auch noch mal daran gedacht, und auch hier ist wieder diese Verknüpfung einfach von der Dimension Studium und der Dimension Arbeitsverhältnis oder Arbeitgeberin. Die Personen, die an Universitäten lehren, die sind ja sehr heterogen, aber die haben alle eins gemeinsam, die haben ein Studium erfolgreich abgeschlossen in irgendeiner Weise und glauben ja dann auch sicherlich in irgendeiner Weise, dass sie das durch ihre eigene Leistung so gemacht haben, und erinnern sich ja auch an Situationen, in denen sie Entscheidungen getroffen haben, sich in eine Richtung zu begeben oder eben nicht. Und das ist jetzt gerade nur so ein Gedanke, den ich habe, dass das ja auch nahelegt, bei anderen dann auch Entscheidungen zu vermuten.

Ayla Satilmis: Ja, wobei ich widersprechen würde. Unsere Lehrendenschaft ist alles andere als heterogen und divers. Die ist eigentlich relativ genormt, kann man sagen. Weil diejenigen, die in der Lehre sind, oder um es anders zu sagen, sie sind auf jeden Fall nicht repräsentativ, weder für die Gesellschaft noch für die Studierendenschaft. Das heißt, wir haben eigentlich keine Vorbilder für die Studierenden oder wenig, sehr wenig. Natürlich gibt es die auch, und je höher die Dotierung ist, desto weniger repräsentativ wird es. Das betrifft sowohl den Gender Gap als auch eine ganz große Schiefelage darüber hinaus, Diversity Gap, sage ich mal, und das hat natürlich Implikationen und Effekte für die Leistungsbeschreibung, für die Leistungswahrnehmung und für das Verständnis von „Was ist gute Lehre?“. Das ist das eine Problem. Also können sie die Lebensrealitäten der Studierenden überhaupt antizipieren, und es macht einen Unterschied, ob ich Diskriminierungserfahrungen habe, und mit diesen potenzielle Einfallstore für Diskriminierung den Blick nehme, oder ob ich gar keine Diskriminierungserfahrungen habe und denke, ja, wo ist eigentlich das Problem. Weil, wenn ich selber nicht Diskriminierung erfahren habe, ist es total schwierig, das zu vermitteln. Ich merke das auch unter meinen Studierenden. Da passieren ja auch so Sachen wie, dass Studierende einander maßregeln, weil die Einen gesellschaftlich verpönte Wörter oder Ausdrücke genutzt haben, und der Vorsprung bei der Ausdrucksfähigkeit im akademischen Diskurs, der wird ja oftmals ausgespielt, sowohl von Lehrenden gegenüber den Studierenden, aber auch zwischen den Studierenden, um einander zu deklassieren oder so. Darüber müssen wir nachdenken.

Was mich zu dem Punkt bringt: Wir müssen eigentlich auch noch viel stärker die Frage von Tabus und auch die Frage von Scham thematisieren, und Tabus, die für die Hochschule auch bequem sind und die Hochschulverantwortlichen, weil sie sich mit bestimmten Problemlagen nicht auseinandersetzen müssen. Und je mehr bestimmte Themen schambehaftet sind... [desto weniger wird darüber gesprochen.] Ich nehme jetzt das Beispiel wissenschaftliche Ausdrucksfähigkeit. Ich kann auch das Problem des Klassismus damit wunderbar in Zusammenhang bringen, also diese Frage von wegen: Wie gehöre ich dazu, wie werde ich gelesen von den anderen? Die ist oft schambehaftet, und da geht es von Scham zu Schuld, das ist ein ganz kurzer Sprung nur. Und diese Frage von Scham überhaupt sprechbar zu machen und damit auch die Schuldfrage, nämlich nicht die Individuen, sondern die Strukturen auch zu adressieren, das wäre meine Perspektive, wie wir eine Hochschule demokratisch

öffnen können, denken können. Das heißt aber, dass wir Diskriminierung als relevante Lebenserfahrungen, Studierenerfahrungen ernst nehmen müssen. Wir müssen sie ernst nehmen und auf den verschiedenen Ebenen unsere eigene Verantwortung und unsere eigene Positioniertheit in diesem Geflecht reflektieren, und dann können wir ihnen auch entgegentreten. Aber [nicht indem] wir sie tabuisieren und gar nicht hingucken und sagen, naja, irgendwie sind wir ja alle gleich, und die, die wir an der Hochschule sind, die betrifft es ja sowieso nicht, weil die haben die Hürde ja geschafft – es ist tatsächlich so, sie haben viele Hürden geschafft, und trotzdem bleiben ganz viele Hürden noch offen.

Und wir sehen das ganz deutlich, das ist der letzte Punkt, an den Studienabbruchquoten. Die Studienabbruchquoten sind für mich ein wahnsinnig wichtiger und guter Indikator, über die nicht geredet wird. Ich verstehe es nicht. Die Studienabbruchquoten, bundesweit liegen die bei 24 Prozent, das heißt, jeder vierte, jede vierte bricht ab. Das sind doch Zahlen, mit denen müssen wir doch arbeiten! Mit Blick auf Hochschulöffnungsprozesse, mit Blick auf den pluralistischen Bildungsauftrag, und wenn wir uns dann bestimmte Gruppen noch genauer ansehen, die sogenannte Studierendengruppe mit Migrationshintergrund, da sind es doppelt so viele, fast doppelt so viele. Das heißt, das sind ja wirkliche Strukturprobleme, die dahinterstehen und die aber nicht als Strukturprobleme, sondern als individuelle Sagen geframt werden. Und dieses Framing müssen wir ja aufbrechen, und die Frage ist: Wer bricht es auf? Die Studierenden? Die sind ja voller Scham und Schuld und sind uns dann weggebrochen. Die Lehrenden? Die beschäftigen sich nicht mit den Studienabbruchquoten. Das Wissenschaftsmanagement? Das hat auch so spezifische Aufgaben und hat, vielleicht im Monitoring [Ansätze], aber die [Wissenschaftsmanager\*innen] sind jetzt nicht geschult auf Diskriminierung oder Antidiskriminierung. Wer ist eigentlich dafür verantwortlich, sich genau diese Problemfelder anzuschauen? Damit würde ich auch anfangen.

### [00:37:02] Zur Demokratisierung des Wissenschaftsbetriebs

Elena Futter-Buck: Da habe ich mir am Anfang auch noch mal was notiert, als du gesagt hast, dass die Hochschulen oder dass wir ein komplexes Verständnis von Diskriminierung brauchen. Da habe ich mir nämlich genau die Frage vorhin notiert. Ja, also, ich stimme absolut zu – und konkreter: Wer muss es haben und wer kann es haben? Und welche Rolle spielen dabei einerseits eben die eigenen Erfahrungen der Lehrenden und andererseits auch ihre Fachlichkeit? Was brauchen eigentlich Lehrende oder Entscheider\*innen an den Hochschulen? Was brauchen die eigentlich, wenn sie dafür geschult werden sollen? Jetzt einfach mal ganz positiv die Bereitschaft aller Beteiligten vorausgesetzt, da überhaupt Zeit rein zu investieren. Das ist ja auch ein Mammutunterfangen.

Ayla Satilmis: Es ist ein Mammutunterfangen. Aber es ist ein Unterfangen, was gerade ins Rollen kommt, und da freue ich mich sehr drüber. Während über Jahrzehnte, vielleicht auch Jahrhunderte, darf ich sagen, das Thema Diskriminierung gar nicht auf der Hochschulagenda war, bestenfalls in Form von Diversität, aber auch da nicht wirklich Diskriminierung, wird das Thema jetzt mehr und mehr auch in Fortbildungsangeboten adressiert, also in der Personalentwicklung, in der Organisationsentwicklung, in der Hochschuldidaktik, was mir sehr wichtig ist, weil die Hochschuldidaktik ist das Feld, in dem wir Lehrende nicht nur sensibilisieren für Probleme, sondern professionalisieren. Es geht um Professionalisierungsprozesse. Ich würde sagen, da tut sich was, da

sind jetzt plötzlich Gelder da, die früher nicht da waren, und im Grunde geht es beispielsweise bei den hochschuldidaktischen Fortbildungen auch darum, nicht nur die Lehrenden selber zu schulen, sondern auch ihnen zu vermitteln, wie sie es wiederum vermitteln können in der Lehre, da sie ja auch eine Multiplikator\*innenfunktion haben. Wir brauchen es aber tatsächlich multiperspektivisch. Es geht nicht nur um die Lehrenden, es geht wirklich auch um die ganzen Berater\*innen in der Verwaltung, weil, die werden ganz oft nicht mitgedacht. Aber wer gut berät, wer sozusagen diversitätsreflektierend, ungleichheitsbewusst berät, der oder die öffnet Türen oder verschließt Türen, je nachdem, und insofern würde ich die ganzen Personal- und Organisationsentwicklungsbereiche mitdenken wollen.

Was sich auch verändert hat oder in Veränderung begriffen ist, ist das Beschwerdemanagement. Langsam entwickeln einzelne Hochschulen ein Instrumentarium, wie mit Beschwerden oder mit konkreten Vorfällen umgegangen werden kann. Also, da ist was in Bewegung, und ich finde auch, wenn wir uns bestimmte große Hochschulen anschauen, die *Codes of Conduct* verabschiedet haben, da wird das Thema Diskriminierung oder Antidiskriminierung, oder Diskriminierungsschutz meinetwegen, schon adressiert, und das sind neue Entwicklungen. Es gibt Gelder, es gibt an verschiedenen Stellen auch Mitstreiter\*innen, das ist total wichtig, die die Themen als relevant erachten und auch vielschichtig denken können, also auch vielschichtig das operationalisieren wollen. Woran es aber noch fehlt, ist auch vielleicht ein Monitoring zu installieren, was es letztendlich langfristig bringt. Also weil ein, ich sag mal, ein eintägiger Workshop ist jetzt auch nicht das, was [alle Probleme löst] – es ist ein Anfang, aber noch nicht das Ende. Was hat das für Effekte für die Studierendenschaft, was hat das für Effekte für die Institution? Das wäre spannend, sich das auch noch mal angucken zu können in einer längeren Perspektive. Aber wir stehen noch ganz am Anfang, und ich freue mich über alle Mitstreiterinnen, gerade im Übrigen im Verwaltungsbereich, die für sich, glaube ich, nicht immer verstehen, was sie für Spielräume [haben] und welche machtvollen Entscheidungen sie treffen können, indem sie nämlich bestimmte Themen platzieren oder eben auslassen. Aber das gehört für mich auf jeden Fall zu der Frage der Demokratisierung dazu, also diese Spielräume, die wir haben, in einem System, das voller Diskriminierungen ist und geprägt ist von Diskriminierungsverhältnissen, diese Spielräume zu nutzen, und zwar auf den verschiedenen Ebenen, wie wir sie eben besprochen hatten.

Elena Futter-Buck: Was wäre denn noch wichtig zur Demokratisierung des Wissenschaftsbetriebs?

Ayla Satilmis: Ich finde, dass wir insgesamt über verschiedene Formen der Solidarität nachdenken können und sollten, und zwar im Lehr- und Lernbetrieb, aber auch im Forschungsbetrieb. Was heißt Solidarität, was heißt eigentlich ein Miteinander? Wie kriegen wir die Hierarchien auch aufgebrochen, und zwar nicht nur die Hierarchien zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiter\*in, sondern auch die Hierarchien zwischen Lehre und Forschung, zwischen Wissenschaft und Praxis? Es gibt sehr viele Hierarchien, die wir uns noch mal genauer angucken sollten, und da gibt es auch verschiedene Akteur\*innenperspektiven da drin. Dieses Trennen von Lehren und Forschen und wie wir miteinander lernen, wie wir Wissen produzieren, das, finde ich, ist wichtig für eine demokratisch sich weiter entwickelnde Hochschule. Das heißt, wir müssten eigentlich auch Richtung kooperative Wissenschaftspraxen, subjektbezogene Lernformen, erfahrungsorientierte Arbeitsformen nachdenken. Lernen findet ja nicht im luftleeren Raum statt, und auch Lehren findet nicht im

luftleeren Raum statt, sondern wir müssen es kontextualisieren, und das würde für mich auch heißen, Wissenschaft nicht nur als eine soziale Praxis zu verstehen und zu vermitteln, sondern auch die Verbindung von dem Akademischen und dem Politischen wirklich herauszuarbeiten und auch als Regulativ gegen so intellektuelle Abstraktionen und entsubjektivierte Lehr-, Lern- und Arbeitsweisen. Wir sind ja keine Maschinen, wir wollen auch keine Maschinen sein. Das heißt, es geht viel um partizipative Momente, um ein partizipativ angelegtes Bildungsverständnis, das auch die Kritikfähigkeit stärkt, das Mitgestaltungsmöglichkeiten bietet und das vor allen Dingen immer wieder dahin guckt: Welche gesellschaftliche Verantwortung haben wir? In dem Sinne war auch dieses „Uni, öffne dich!“ gemeint, also: Uni, öffne dich auch für deine Verantwortung, die du trägst und die du nicht einfach abschütteln kannst oder ignorieren kannst.

### [00:43:42] Forschendes Lernen für mehr Teilhabe

Elena Futter-Buck: Da sind wir ja auch schon ganz nahe wieder an dem Thema, also kooperativen Wissenschaftspraxen, partizipativen Lehrformen, dann ja auch wieder, oder Lehr-Lern-Szenarien. Du hast ja auch 2020 in einem Buchbeitrag dafür plädiert, forschendes Lehren zu nutzen, um mehr Teilhabe zu ermöglichen. Vielleicht können wir da noch mal kurz hinschauen. Und ich würde dich bitten, für die Zuhörenden noch mal zu skizzieren, was forschendes Lernen – forschendes Lernen? Gerade habe ich forschendes Lehren gesagt, das ist ja vielleicht beides. Also: Was ist forschendes Lernen eigentlich, und worin liegen die Potenziale des forschenden Lernens als ungleichheitssensibles Lehr-Lern- Konzept? Wie kann man sich das vorstellen?

Ayla Satilmis: Forschendes Lernen ist ein Konzept, das in den 60er-Jahren entwickelt wurde, und zwar auch als Gegengewicht zu dem hierarchischen, nicht partizipativen Lernen. Und forschendes Lernen hat die Grundidee, dass wir Studierenden nicht absolutes Wissen vermitteln, sondern sie an der Wissensproduktion teilhaben lassen. Und beim forschenden Lernen müssen sie ihre Fragestellung, das Forschungsdesign, die Methoden selber erarbeiten. Wir bieten ihnen als Lehrende den Rahmen, ich muss ihnen sagen, welche Methoden es gibt und so, aber sie können selber entscheiden, welche Schwerpunkte, welche Themen, welche Bearbeitungsformen sie nutzen wollen. Und das Spannende am forschenden Lernen ist für mich, dass es eben extrem subjektorientiert ist. [Die Studierenden] können ihr Vorwissen [einbringen], sie können daran anknüpfen an ihren Erfahrungen, an ihren Perspektiven, sie kriegen endlich Raum, ohne dass ich als Lehrende abstrakt sage, das und das ist wichtig und so und so müsst ihr es bearbeiten. Und forschendes Lernen bietet eine Vielfalt an Möglichkeiten für die Studierenden, aber eben auch für die Lehrenden. Und in diesem forschenden Lernen steckt für mich die Chance ungleiche Voraussetzungen zu vermitteln, und die Chance, Studierenden Raum zu geben für Selbstwirksamkeitserfahrungen, für Themen, die sie interessieren. Und ich habe so oft Studierende, die sagen: Ja, aber das ist ja eigentlich hier nicht wichtig, oder ich weiß gar nicht, ob das hierhergehört. Und genau diese Momente zu stärken, das kann ich durch das forschende Lernen. Das kann ich auch durch eine offene Diskussionskultur, gar keine Frage! Aber wenn ich mich für ein Format entscheiden würde, dann würde ich eben ein sehr stark partizipatives, kooperativ angelegtes Format nehmen, und das forschende Lernen ist ein Format, was im internationalen Diskurs hohen Anklang gefunden hat aus verschiedenen Gründen, und ich finde, es kann auch deshalb gestärkt werden, weil es Ungleichheiten konzeptuell möglich macht, auch

aufzugreifen und zu thematisieren, ohne dass ich oben drüber jetzt „Antidiskriminierung in der Lehre“ stehen haben muss, sondern als Format, als Setting, als eine Herangehensweise, die die Studierenden wirklich mit ihren Lebenserfahrungen in den Vordergrund stellt.

Elena Futter-Buck: Und dann ja auch Selbstwirksamkeit als Forschende ja dann auch ermöglicht und damit auch ein größeres Gefühl der Zugehörigkeit oder ein Erleben von Zugehörigkeit: „Meine Perspektive und meine Ideen haben hier einen Platz“.

Ayla Satilmis: Ja, und: Wissenschaft ist eine soziale Praxis. Es ist nichts Abgehobenes, sondern es ist eine ganz konkrete soziale Praxis, und ich bin Teil der Wissenschaft. Das ist total wichtig, dass sie verstehen, es ist nichts Abstraktes, wo ich abgehängt werde oder was nur die Anderen können, sondern es ist Teil von mir. Ich muss es nur tun, ich erlebe es im Tun, und es ist nicht nur eine soziale Praxis, sondern auch eine politische Praxis, weil, was ich beforsche, wie ich es beforsche, was ich auslasse, das sind politische Fragen, und das kann ich – ich kann einen wissenschaftskritischen Zugang den Studierenden über das forschende Lernen vermitteln, ohne dass ich ganz groß „Wissenschaftskritik“ drüberschreiben muss. Es gibt nicht diese Idee von Rationalität und Objektivität, die kann ich im Tun durchbrechen.

### [00:48:24] Zur Dekolonisierung der Universität

Elena Futter-Buck: Ich habe mir neben der Demokratisierung des Wissenschaftsbetriebs noch ein anderes Stichwort aufgeschrieben, zu dem ich noch mal nachfragen wollte, und zwar Dekolonisierung, die Dekolonisierung der Universität. Da denke ich jetzt einerseits an Curricula beispielsweise, aber bestimmt gehört da ja noch viel mehr dazu. Was verstehst du unter einer Dekolonisierung der Universität?

Ayla Satilmis: Ich fange woanders an. Ich fange bei dem Konzept des *Institutional Whiteness* an, und die *Institutional Whiteness* wurde von Sara Ahmed unter anderem wunderbar in ihrem Buch „On Being Included“ ausbuchstabiert. Und sie sagt, die Institutionen sind *weiß*, es findet alles vor einer Kulisse statt, unausgesprochen, die für sich gar nicht ausformulieren muss: „Ich will Beteiligung auf allen Ebenen“. Also man kann sagen, die Hochschulen, die sind auch geprägt durch ein Unvermögen oder ein Versagen, strukturell marginalisierten Menschen angemessene Rahmenbedingungen und Angebote zu unterbreiten, die dann eine gleichberechtigte Teilhabe ermöglichen. Und das zeigt sich beispielsweise in Prozessen, in Einstellungen, in Verhaltensweisen, in Handlungsrouninen. Die sind vielleicht mit Vorurteilen verbunden, vielleicht mit Ignoranz, oft mit Gedankenlosigkeit, aber auch mit Unwissenheit, und sie haben stereotype Denk- und Handlungsmuster, die ihnen zugrunde liegen. Diese *Institutional Whiteness* hat zur Folge, dass bestimmte Gruppen – das hatten wir zu Beginn schon –privilegiert werden und andere benachteiligt werden, und von da aus gucken wir. Also, wenn wir sagen, diese Hochschulen sind geprägt durch eine *Institutional Whiteness*, eine institutionelle „Weißheit“, dann kann ich sagen: Okay, Dekolonisierung heißt, dass wir uns Normen, Praktiken und Strukturen der Hochschule anschauen müssen, dass wir Probleme benennen müssen und nicht *derailen*, also nicht auf Nebengleise führen sollten, dass wir *silencing*-Strukturen, also wo bestimmte Sachen tabuisiert werden, durchbrechen müssen, dass wir eurozentrische Perspektiven in Lehre und Forschung, aber eben auch androzentrische Perspektiven in Lehre und Forschung, durchbrechen müssen und dass wir die Frage der Repräsentation ernsthaft gewillt angehen müssen. Es gibt – das

ist eine Errungenschaft der feministischen Bewegung, Gleichstellungsbeauftragte, es gibt Quotenregelungen und so – das alles im Diversitybereich gar nicht. Da müssen wir hingucken, weil, eine Dekolonisierung heißt auch: Weg von den Strukturen, wie wir sie kennen, die kolonial auch geprägt sind, kolonial verkörpert werden. Wir brauchen Öffnungs- und Transformationsprozesse, die ihre impliziten Normen und Leitprinzipien auf unterschiedlichen Ebenen adressiert. Wir müssen uns bei der Dekolonisierung für institutionalisierte Probleme sensibilisieren. Wir müssen hingucken. Es geht nicht darum, dass da immer jemand kommt und sagt, übrigens, das sind die Probleme, sondern es braucht ein Bewusstsein dafür und eine Bereitschaft, sich *Awareness* zu erarbeiten, und ich glaube, wir brauchen ein Stück weit die Bereitschaft, dass wir Hierarchien auf allen Ebenen hinterfragen, also wirklich auf allen Ebenen, weil diese Hierarchisierungen – die Hochschule ist ja ein durch und durch hierarchischer Ort – verdichten die Probleme, die wir gesellschaftlich überall vorfinden, aber da verdichten sie sich, nur werden sie dort noch weniger sprechbar aufgrund der Abhängigkeitsverhältnisse. Und ich finde schon, dass wir auch über Macht und Hierarchie oder hierarchische Verhältnisse an Hochschulen noch mal lauter nachdenken und öfter nachdenken und also lauter aussprechen müssen und sollten.

### [00:52:28] Eine Uni ohne Tabus?

Elena Futter-Buck: Das ist ein großes Programm. Ich habe mich auch schon gefragt, und vielleicht ist die Frage ein bisschen ketzerisch: Du hast jetzt *Silencing* genannt und Tabus genannt. Also, es gibt Probleme, die nicht angesprochen werden. Wäre denn eine Uni ohne Tabus eine Vision?

Ayla Satilmis: Es geht nicht darum, alles zu enttabuisieren, sondern es geht mir eher darum, die Fragen, die bislang so stark, also die so unbequem sind, die nämlich so viel mit Privilegien zu tun haben, wie kriegen wir die enttabuisiert? Weil, über Diskriminierung wird zwar geredet, aber über die Privilegien, das ist ja die andere Seite der Medaille, da wird nicht hingeguckt, und das würde ich gerne enttabuisieren wollen, und da würde ich ja auch die *Silencing*-Strukturen aufheben wollen, weil das ist wie so ein Kartell. Es funktioniert auch als Kartell, also kartellähnlich, so stelle ich mir das vor. Und dieses Kartell, wir könnten es ja auch als Netzwerk denken, als Netzwerk, das was anschubst und sagt: Okay, lass uns darüber reden, wie können wir darüber reden, ohne dass ich alles auf den Kopf stellen kann – vielleicht möchte, aber nicht kann – und Schritt für Schritt den Weg gehen, um nicht nur Probleme sichtbar zu machen, sondern auch zwei Schritte weiter in der Problemlösung zu kommen?

### [00:53:56] Konkrete nächste Schritte und was noch zu sagen ist

Elena Futter-Buck: Zwei Schritte weiter zur Lösung. Das bringt mich auch zu einer Frage, die ich vorbereitet habe, und zwar entlehnt aus einem Film, *Frozen 2*. Da gibt es eine Situation, in der Anna nicht weiterweiß, und sie fragt nach „the next right thing“, also dem nächsten Schritt, den sie tun kann. Der Weg ist furchtbar weit und unbekannt, sodass ich eigentlich nur einen nächsten guten Schritt machen kann und dann den nächsten. Was wäre denn ein guter nächster Schritt auf dem Weg zu einer demokratisierten Universität und vielleicht einer, den die Zuhörenden selbst gehen könnten?

Ayla Satilmis: Ein Schlüssel ist, Diskriminierung zu thematisieren und ein Bewusstsein dafür zu entwickeln. Der nächste Schritt ist dann die Bereitschaft, etwas zu ändern und auch Ziele zu

definieren. Aber ich glaube, die Grundlage dessen ist wirklich, sich für Diskriminierungsverhältnisse [zu interessieren], sie nicht wegzudrücken, sondern wirklich zu sagen, sie sind Teil dieser Gesellschaft, und ich bin bereit, sie in den Blick zu nehmen, auch wenn es nicht meine Erfahrung ist, aber ich will anerkennen, dass es diese Erfahrungen gibt. [Das ist] vielschichtig, es ist ja nicht die eine Diskriminierungsform, sondern viele, aber das Bewusstsein überhaupt dafür zu schärfen, dass Diskriminierungsverhältnisse was mit den Menschen machen und dass sie eben sehr, sehr viele, also auch sehr viel Kosten, aber auch sehr viele Effekte haben in verschiedene Richtungen. Und ich glaube, der erste Schritt ist ein Bewusstsein für Diskriminierung und dann der nächste die Bereitschaft, etwas zu ändern. Und dann muss man wirklich ausloten, was wo Priorität [hat], was ist am dringlichsten und wo gibt es schon Anknüpfungspunkte oder wo kann man gut anschließen, ohne dass man jetzt das Rad ganz neu erfinden muss. Aber umgekehrt ist es auch so: Es gibt viele Möglichkeiten anzusetzen, wirklich viele Möglichkeiten, also, wie gesagt, in der Lehre, in der Forschung, in der Beratung, in der Verwaltung. Es gibt sehr viele Fäden, die schon lose sind und ich würde sie gerne zusammenführen. Aber dafür brauchen wir möglichst auf verschiedenen Stausebenen Mitstreiter\*innen und Ressourcen natürlich, und die müssen ein Bewusstsein dafür haben und auch die Bereitschaft, dann im nächsten Schritt zu sagen, genau das möchte ich durchbrechen, da möchte ich was dem entgegensetzen, und die Hochschulöffnungsprozesse begleiten in einem demokratischen Sinne und nicht exkludierend.

Elena Futter-Buck: Also, ich höre auch da den Appell zur Öffnung, also auch, dass die Einzelnen sich öffnen sollten für die Existenz von Diskriminierung, für die Lebenserfahrung Anderer, für die Anknüpfungsmöglichkeiten, die es schon gibt, und für die Suche nach Mitstreiter\*innen, um diesen Weg weiter zusammen gehen zu können, und die Hochschule dann auch weiter zu öffnen.

Ayla Satilmis: Genau, und, das ist vielleicht noch mit einer der wichtigen Punkte, zu sagen, was ist meine Verantwortung in diesem Geflecht? Also, wie bin ich eigentlich da drin verwickelt? Weil es jetzt so einfach, und das erlebe ich sowohl in meinen Workshops als auch in meiner Lehre, dass dann immer ganz weit nach außen verwiesen wird, die anderen sind schuld, und in den USA passiert ganz Schlimmes, und jetzt hier in Großbritannien. Aber es wird nicht gesagt: Was ist eigentlich mein Part da drin? Und mein Part da drin heißt eben, das nicht zu verschieben. Also die Verantwortung wirklich, und das geht mir nicht darum zu sagen, wir müssen es individuell betrachten, aber – ich will es ja strukturell betrachtet wissen – wir müssen das Subjekt auf jeden Fall einbeziehen und diese Reflexionsprozesse, die finden auch subjektbezogen statt.

Elena Futter-Buck: Gibt es noch eine Frage, die ich zu diesem Themenkomplex hätte stellen sollen, aber nicht gestellt habe, oder etwas, das du auf jeden Fall noch unterbringen möchtest, aber jetzt noch nicht angefragt wurde?

Ayla Satilmis: Nee, ich glaube, wir haben viel thematisieren können, vielen Dank dafür. Und ich habe auch das Gefühl, vielleicht ist das das Wichtigste, dass die Frage, wer ist meine Verbündete, wer ist Mitstreiter\*in, dass sich das für mich so in den letzten paar Jahren sehr, sehr, sehr positiv weiterentwickelt hat. Es gibt tolle Netzwerke, das Netzwerk für Gender und Diversity, das Netzwerk für Menschen mit Rassismuserfahrungen an Hochschulen. Ich habe das Gefühl, da ist total viel in Bewegung, und was mir eigentlich wichtig ist, ist auch zu sagen: Wir können was gestalten, wir können was verändern. Ich bin eigentlich sehr gewillt nicht dabei stehenzubleiben, zu sagen, wie

schlimm es gerade an den Hochschulen ist, und das sehe ich auch. Aber ich bin sehr gewillt, da hin zu gucken, wie kriegen wir solidarisch in Netzwerken, im Austausch miteinander Prozesse angestoßen und auch Probleme adressiert, die bislang keinen Ort, keinen Rahmen hatten. Also die Frage der Vernetzung, des Austausches und wirklich auch zu sehen, es gibt in der Hochschullandschaft total viele Akteurinnen und Akteure. Das ist was, was auf jeden Fall gesagt werden muss zum Ende, weil die Demokratisierung der Hochschule, die kann nur auf vielen Schultern auch erfolgen, und zu wissen, es gibt diese Schultern, es gibt die Bereitschaft. Wir brauchen aber natürlich immer noch mehr Mitstreiter\*innen. Aber vor allen Dingen brauchen wir auch, glaube ich, die Zuversicht, dass sich da was verändert.

Elena Futter-Buck: Ja, vielen Dank, das ist doch wirklich auch ein sehr schönes Schlusswort. Also, die Uni möge sich öffnen, und wir alle mögen uns auch öffnen und Verbündete suchen und den Schulterschluss wagen, um die Hochschule zu demokratisieren. Vielen, vielen Dank. Damit sind wir eigentlich schon am Ende gelandet, würde ich sagen. Ganz herzlichen Dank, liebe Ayla Satilmis, dass du dir die Zeit genommen hast, uns an deinem Wissen, deinen Gedanken und deinen Utopien teilhaben zu lassen!

Und auch bei den Hörer\*innen möchte ich mich herzlich bedanken. Ich hoffe, dass Sie einige Impulse mitnehmen konnten. Ich möchte auch, bevor ich jetzt ganz zum Schluss komme, noch auf die beiden anderen Folgen unserer Podcast Miniserie hinweisen, in denen Daniela Heitzmann von der Goethe-Universität Frankfurt mit Nicole Viktoria Przytulla über die Utopie einer Hochschule ohne Behinderung spricht und mit Raewyn Connell über deren radikale Vision von der guten Universität. Alle Links sind auf unserer Webseite [www.uni-goettingen.de/diversity-vortragsreihe](http://www.uni-goettingen.de/diversity-vortragsreihe) zu hören, und dort sind auch die Informationen zu den vergangenen Veranstaltungen zu finden. Vielen Dank noch mal, Ayla. Danke fürs Zuhören und alles Gute!

### [01:01:33] Outro

Elena Futter-Buck: Die Podcast-Miniserie „Die gerechte Hochschule. Visionen einer guten und diversen Wissenschaft“ wurde im Rahmen der Veranstaltungsreihe „Alle gleich anders!? Diversity in Theorie und Praxis“ erstellt. In der Reihe wurden in den letzten zehn Jahren Veranstaltungen an der Universität Göttingen rund um die Themen Diversität und Diskriminierung in Wissenschaft und Gesellschaft und ebenso zu Möglichkeiten der Intervention und Widerständigkeit organisiert. Unter Federführung der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität haben hier über die Jahre Kolleg\*innen aus verschiedenen Bereichen mitgewirkt: das Studienfach Geschlechterforschung, das Institut für Diversitätsforschung, die Graduiertenschule Gesellschaftswissenschaften, die Zentrale Einrichtung für Lehrerinnenbildung und die Zentrale Einrichtung für Sprachen und Schlüsselqualifikationen.

Die Podcast Miniserie ist ein Kooperationsprojekt von der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität, dem Institut für Diversitätsforschung und dem Studienfach Geschlechterforschung an der Universität Göttingen, dem Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung und dem Gleichstellungsbüro der Goethe-Universität Frankfurt am Main. Die Produktion des Podcasts erfolgte durch studiumdigitale – Zentrale eLearning-Einrichtung der Goethe-Universität Frankfurt. Die schöne Musik kommt von Ronald Kah, <https://ronaldkah.de>.

Nach zehn Jahren endet die Reihe „Alle gleich anders!“, und wir verabschieden uns und bedanken uns bei allen Mitwirkenden, Wegbegleiter\*innen und Teilnehmenden, in Präsenz und virtuell, die mit uns gelernt und diskutiert haben und weiter an einer gerechten Hochschule arbeiten.