DeZIM Nationaler Diskriminierungs- & Rassismusmonitor

NaDiRa Working Papers +

NWP #11 | 24 Berlin, den 7. März 2024

Forschungsergebnisse aus Kurzstudien des Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitors (NaDiRa)

Wer bleibt?

Eine Pilotstudie zu Karrierewegen von Schwarzen Wissenschaftler*innen und Wissenschaftler*innen of Color in der Migrations-, Integrations- und Rassismusforschung

Dimitra Dermitzaki, Alina Goldbach, Ali Konyali, Hanna Hoa Anh Mai, Nuriani Hamdan, Saboura Naqshband und Bahar Oghalai

Die NaDiRa Working Papers sind eine wissenschaftliche Schriftenreihe des Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitors (NaDiRa). Sie präsentieren Zwischenergebnisse aus Projekten, die sich mit unterschiedlichen Aspekten von Rassismus auseinandersetzen. Dieser Beitrag ist im Rahmen einer kooperativen Kurzstudie entstanden. Zwischen 2020 und 2021 wurden insgesamt 34 Kurzstudien von über 120 Wissenschaftler*innen des DeZIM-Instituts und der DeZIM-Forschungsgemeinschaft durchgeführt, um die Rassismusforschung in Deutschland mit qualitativen und quantitativen Daten zu stärken.

NaDiRa Working Papers +

NWP #11 | 24 Berlin, den 7. März 2024

Forschungsergebnisse aus Kurzstudien des Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitors (NaDiRa)

Wer bleibt?

Eine Pilotstudie zu Karrierewegen von Schwarzen Wissenschaftler*innen und Wissenschaftler*innen of Color in der Migrations-, Integrations- und Rassismusforschung

Dimitra Dermitzaki, Alina Goldbach, Ali Konyali, Hanna Hoa Anh Mai, Nuriani Hamdan, Saboura Naqshband und Bahar Oghalai

INHALT

Wer bleibt?

Eine Pilotstudie zu Karrierewegen von Schwarzen Wissenschaftler*innen und Wissenschaftler*innen of Color in der Migrations-, Integrations- und Rassismusforschung

Dimitra Dermitzaki, Alina Goldbach, Ali Konyali, Hanna Hoa Anh Mai, Nuriani Hamdan, Saboura Naqshband und Bahar Oghalai

ZUSAMMENFASSUNG

An Institutionen der Migrations-, Integrations- und Rassismusforschung (MIR) werden Fragen von Diskriminierung und Ungleichheit untersucht. Zugleich sind es selbst Orte, die nicht außerhalb gesellschaftlicher Machtverhältnisse stehen. Im vorliegenden Beitrag reflektieren wir, eine Gruppe von Wissenschaftler*innen of Color und Verbündeten[1] , die institutionellen Diskriminierungs- und Machtverhältnisse in den Einrichtungen der MIR. Die explorative Studie betrachtet berufliche Werdegänge von Wissenschaftler*innen of Color, Schwarzen Wissenschaftler*innen und weiteren Wissenschaftler*innen mit Rassismuserfahrung in MIR-Institutionen. Sie fragt nach deren Motivation, zu diesen Themen zu forschen, nach (Rassismus-)Erfahrungen im eigenen Arbeitsfeld und den Strategien, damit umzugehen, nach der Bedeutung von Rassismuserfahrungen für ihre Karrierewege und danach, was diese Erfahrungen über rassismusbezogene Machtstrukturen an MIR-Institutionen aussagen. Haben Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen Folgen für den Verbleib und die Repräsentanz von Schwarzen Wissenschaftler*innen und Wissenschaftler*innen of Color in diesem Feld? Wer bleibt und wessen Perspektiven sind präsent? Wer bleibt nicht und warum? Da diese Einrichtungen Wissen zu Migration, Integration und Rassismus produzieren, sind eine Untersuchung und ein prüfender Blick „nach innen“ für eine selbstkritische Reflexion relevant.

Schlagwörter: *Rassismus, Wissenschaft, Diskriminierung, Migrations-, Integrations- und Rassismusforschung*

ABSTRACT

At institutions of migration, integration, and racism research (MIR) questions of discrimination and inequality are explored. At the same time, they themselves are places that do not exist outside of societal power structures. In this article, we, a group of scholars of color and allies reflect on the institutional discrimination and power dynamics within these institutions. The exploratory study examines the professional trajectories of scholars of color, Black scholars, and other scholars with experiences of racism at MIR institutions. It explores their motivations for researching these topics, their (racism-related) experiences in their own work environments, and strategies for coping with them, the significance of racism experiences for their career paths, and what these experiences reveal about racism-related power structures in MIR institutions. Do experiences of racism and discrimination have consequences for the retention and representation of Black scholars and scholars of color in this field? Who stays, and whose perspectives are present? Who does not stay, and why? Since these institutions produce knowledge on migration, integration, and racism, an examination and a scrutinising look „inwards“ are relevant for self-critical reflection.

Keywords: *racism, science, discrimination, migration, integration, and racism research*

[1] Mit dem Begriff „Verbündete“ beziehen wir uns auf das Allyship-Konzept, das im Deutschen mit „Verbündetenschaft“ übersetzt wird (vgl. Bönkost 2021: 1).

ZENTRALE ERGEBNISSE

- In den Karrierewegen von Schwarzen Wissenschaftler*innen und Wissenschaftler*innen of Color spielen Schlüsselpersonen und Netzwerke eine wichtige Rolle. Dabei kann unterschieden werden zwischen Karrierewegen, bei denen Schlüsselpersonen oder Netzwerke den Weg zur Migrations-, Integrations- und Rassismusforschung befördert haben, und solchen, die eher durch Gatekeeper, fehlende Netzwerke und Marginalisierung geprägt waren.

- Als relevante Rassimuserfahrung von Schwarzen Wissenschaftler*innen und Wissenschaftler*innen of Color lässt sich die „Objektivitätsprüfung“ identifizieren: BPoC-Forschende erleben, dass ihre „Objektivität“ im Themenfeld aufgrund der eigenen „Betroffenheit“ infrage gestellt wird. Die Fähigkeit zu forschen wird BPoC-Forschenden allerdings nicht grundsätzlich abgesprochen, sondern nur partiell: BPoC-Wissenschaftler*innen sind in der MIR willkommen, doch die Neutralitätsabsprache lauert zwischen den Zeilen, getarnt durch den „Betroffenheitsvorwurf“.

- Alternative und selbstorganisierte Wissens- und Forschungskontexte innerhalb und außerhalb wissenschaftlicher Institutionen sind für BPoC-Wissenschaftler*innen von Bedeutung. In diesen geschützteren Räumen können Wissen, Strategien und Haltungen erworben, ausprobiert und in institutionalisierte Kontexte zurückgetragen werden. Alternative Wissensräume als selbstgewählte Zusammenschlüsse werden auch als Erholungsräume von Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen beschrieben.

- Die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung verdeutlichen die Verknüpfungen zwischen der wirtschaftlich-neoliberalen Strukturierung der wissenschaftlichen Arbeit und einem nationalistischen Integrationsparadigma für das spezifische Forschungsfeld. Die Migrations-, Integrations- und Rassismusforschung in Deutschland muss notwendigerweise ihre eigene Praxis reflektieren, wenn sie zukünftig eine inklusive Forschungskultur etablieren will. Die Reflexivität darf sich dabei nicht nur auf methodologische Entscheidungen beschränken, und Erfahrungen von Ungleichheit dürfen nicht limitierend auf die Wahl von Forschungsthemen wirken. Die Erfahrung der Ungleichheit aufgrund von rassistischer Diskriminierung manifestiert und überträgt sich in Nichthandlungen, Nichtförderungen, in „blinden Flecken“ und auch in erkenntnistheoretischer Dominanz.

1. Einleitung

Die Black-Lives-Matter-Bewegung sowie zivilgesellschaftliche Proteste nach rassistischen und antisemitischen Anschlägen wie denen in Hanau und Halle haben dazu beigetragen, dass im Jahr 2020 zunehmend öffentliche und politische Debatten nicht nur zu bestimmten rassistischen Übergriffen, sondern auch zu institutionellem und strukturellem Rassismus in Deutschland stattfanden. Im Zuge dessen wurde etwa eine Untersuchung zu institutionellem Rassismus innerhalb der Polizei gefordert, und auch die Strukturen anderer Institutionen, wie die von Schulen, Theatern und der Filmbranche, wurden zuletzt hinterfragt (bspw. Hunold & Wegner 2020; Gomis & Karkowsky 2020; Dössel 2021). Oftmals legen die medialen Diskurse den Fokus jedoch auf rassistische Vorfälle als individuelle Handlungen und es mangelt an einer gemeinsamen Sprache und einheitlichen Definitionen, wenn es um institutionelle oder strukturelle Dimensionen geht.

Auch richtete sich der Blick auf institutionellen Rassismus nicht gleichermaßen auf alle Gesellschaftsbereiche – so wurde etwa die Rolle von Wissenschaftsinstitutionen bisher kaum diskutiert. Die deutsche Rassismusforschung ist diesbezüglich vielleicht schon einen Schritt weiter: Rassismus auf der Ebene des deutschen Hochschulsystems ist hier bereits ein Thema (Heitzmann & Houda 2020; Mietke et al. 2023). Doch im Vergleich zum Beispiel zu Großbritannien oder den USA ist die Rassismusforschung an deutschen Universitäten eher marginalisiert und wenig durch Studienfächer oder Lehrstühle verankert. Rassismusforschung in Deutschland scheint als Randdisziplin an Instituten mit übergeordneten Schwerpunkten, wie der Migrationsforschung, der Integrationsforschung oder den Erziehungswissenschaften, verortet zu sein.

Der Deutsche Bundestag hat im Juli 2020 Mittel bereitgestellt, um am Deutschen Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) einen Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitor (NaDiRa) aufzubauen. Im Rahmen des NaDiRa wurden zunächst zwischen 2020 und 2021 34 Kurzstudien von mehr als 120 Wissenschaftler*innen an sechs Standorten der DeZIM-Forschungsgemeinschaft durchgeführt. Dieses Working Paper ist, neben Beiträgen zu wissenschaftlichen Veranstaltungen, einem Blogeintrag und einer Podcast-Folge, Teilergebnis einer dieser Kurzstudien. Mittlerweile liegen mit der Auftaktstudie zum Rassismusmonitor, *Rassistische Realitäten* (DeZIM 2022), dem Sammelband *Rassismusforschung I* (NaDiRa 2023) und dem NaDiRa-Bericht *Rassismus und seine Symptome* (DeZIM 2023) auch erste NaDiRa-Ergebnisse vor. Mit der Anbindung an das DeZIM-Institut ist der Rassismusmonitor ebenfalls an einer Institution verortet, in der die Rassismusforschung nicht explizit oder namensgebend auftaucht. Diese Art von Institutionen, an denen neben Integrations- und Migrationsforschung auch Rassismusforschung stattfindet, sind das institutionelle Setting, das wir mit dieser Pilotstudie betrachten.

Zur Vorbereitung, Kontextualisierung und Stärkung dieses Vorhabens erscheint es unabdingbar, die Frage nach institutionellen Machtverhältnissen und Ungleichheiten auch in Bezug auf die institutionellen Strukturen zu stellen, in denen es durchgeführt wird, also den Einrichtungen der Migrations-, Integrations- und Rassismusforschung (nachfolgend MIR). Wir als eine Gruppe von Wissenschaftler*innen of Color und Verbündeten in der MIR wollen den Blick reflexiv „nach innen“ wenden und berufliche Werdegänge von Wissenschaftler*innen of Color, Schwarzen Wissenschaftler*innen[2] und

[2] „Schwarz“ und „People/Person of Color“ gehen historisch auf Selbstbezeichnungen von Menschen mit Rassismuserfahrung in den USA, Europa und ehemaligen Kolonien zurück (vgl. Ha, N. 2023). Im Folgenden werden sie als rassismuskritische Analysekategorien unabhängig von den jeweiligen Selbstbezeichnungen der Interviewten genutzt. Vgl. hierzu Kien Nghi Ha (2007) und (2009): „People of Color bezieht sich auf alle rassifizierten Menschen, die in unterschiedlichen Anteilen über afrikanische, asiatische, lateinamerikanische, arabische, jüdische, indigene oder pazifische Herkünfte oder Hintergründe verfügen. Er verbindet diejenigen, die durch die Weiße Dominanzkultur marginalisiert sowie durch die Gewalt kolonialer Tradierungen und Präsenzen kollektiv abgewertet werden. Auf diese Weise kann ein analytischer wie politischer Rahmen geschaffen werden, in dem sich Unterschiede, Gemeinsamkeiten sowie Überlagerungen unterschiedlicher Unterdrückungsverhältnisse und Ausbeutungszusammenhänge von People of Color in einem postkolonialen Kontext thematisieren lassen“ (Ha, K. 2009).

weiteren Wissenschaftler*innen mit Rassismuserfahrung in MIR-Institutionen explorativ anhand folgender Forschungsfragen untersuchen:

Welche (Rassismus-)Erfahrungen machen Schwarze Wissenschaftler*innen und Wissenschaftler*innen of Color in der Integrations-, Migrations- und Rassismusforschung in Deutschland? Welche Bedeutung haben Rassismuserfahrungen für die Karrierewege in der Integrations-, Migrations- und Rassismusforschung? Was sagen diese Erfahrungen über rassismusbezogene Machtstrukturen in den MIR-Institutionen aus? Und was folgt daraus für den Verbleib und die Repräsentanz von Schwarzen Wissenschaftler*innen und Wissenschaftler*innen of Color in diesem Feld? Wer bleibt, wer nicht und warum?

Insbesondere da in diesen Einrichtungen Wissen zu Migration, Integration und Rassismus produziert wird, erscheint eine Untersuchung und selbstkritische Reflexion dieser Institutionen relevant.

2. Ausgangspunkte

2.1 Begrifflichkeiten

Die Bezeichnungen „Schwarze“ Wissenschaftler*innen und Wissenschaftler*innen „of Color“ („BPoC“[3]-Wissenschaftler*innen) nutzen wir in dieser Studie, um über Menschen zu sprechen, die Rassismuserfahrungen machen bzw. durch Rassismus verletzbar sind. Im zugrunde liegenden Kontext verwenden wir „BPoC-Wissenschaftler*innen“ auch als rassismuskritische Analysekategorie, unabhängig von den jeweiligen individuellen Selbstbezeichnungen der Interviewten.

Die Arbeitsgebiete und Forschungsschwerpunkte der Interviewten in unserer Studie fassen wir als „Integrations-, Migrations- und Rassismusforschung“ (MIR) zusammen. Uns ist bewusst, mit diesem Vorgehen ein sehr heterogenes und interdisziplinäres Feld unter einem Begriff zu subsumieren. Die verbindende Gemeinsamkeit, die wir hervorheben, besteht darin, dass BPoC-Wissenschaftler*innen in diesen Feldern gleichzeitig forschende Subjekte sind und, durch Othering[4] bedingt, in die Position von Forschungsobjekten gesetzt werden. Des Weiteren handelt es sich um Felder, denen durch ihre Forschungsthemen und ihre gesellschaftlichen Impacts eine gewisse Progressivität in ihren Strukturen und Arbeitskulturen sowie Sensibilität im Hinblick auf Ausschlüsse zugeschrieben wird. Dies gilt es zu untersuchen. Es ist jedoch wichtig zu betonen, dass wir uns in dieser Studie hauptsächlich auf die Selbstwahrnehmung der Akteur*innen im Feld konzentrieren und nicht auf eine externe Bewertung ihrer Arbeitsbedingungen und -kulturen.

2.2 Forschungsstand und Definitionen von Rassismus(-Erfahrungen)

Um den Ausgangspunkt der Pilotstudie genauer zu bestimmen, soll es hier eine schlaglichtartige Übersicht verwandter Forschungsfelder geben. Zudem werden nachfolgend einige theoretische Bezüge und konzeptionelle Definitionen vorgestellt, auf denen unsere Arbeit gründet.

Eine Reihe sowohl qualitativer als auch quantitativer Studien beschäftigt sich mit den Karrierewegen und -chancen von Wissenschaftler*innen in Deutschland. Ein zentraler Forschungsstrang fokussiert dabei auf die ungleichen Bedingungen für Frauen und Männer (Beaufaÿs 2018; Krimmer et al. o. J.; Nationale Akademie der Wissenschaften Leopoldina 2022; Majcher & Zimmer 2008). Diese Untersuchungen weisen Ausschlussmechanismen für Frauen in der Wissenschaft nach. Ein weiterer Forschungsstrang, der zumeist qualitative Studien umfasst, nimmt Wissenschaftler*innen mit Migrationshintergrund in den Blick (z. B. die Beiträge in Lind & Löther 2008). Die diesbezüglichen quantitativen Studien von Pichler (2008) und Löther (2012) zeigen auf, dass Wissenschaftler*innen mit Migrationshintergrund öfter befristet beschäftigt sind (Löther 2012) und von negativen Auswirkungen ihres Migrationshintergrunds auf ihre Karriere(-Aussichten) berichten (Pichler 2008).

Bisher wurden Rassismuserfahrungen von BPoC in der Wissenschaft kaum in den Blick genommen. Wichtige Ausnahmen stellen das Buch *Eingeschrieben. Zeichen setzen gegen Rassismus an deutschen*

---

[3] BPoC steht für Black and People of Color: „People of Color ist eine Selbstbezeichnung von Menschen mit Rassismuserfahrung, die nicht als weiß, deutsch und westlich wahrgenommen werden und sich auch selbst nicht so definieren. PoC sind nicht unbedingt Teil der afrikanischen Diaspora, ursprünglich ist der Begriff u. a. zur Solidarisierung mit Schwarzen Menschen entstanden. Schwarz, weiß und PoC sind dabei politische Begriffe. Es geht nicht um Hautfarben, sondern um die Benennung von Rassismus und den Machtverhältnissen in einer mehrheitlich weißen Gesellschaft. Inzwischen wird häufiger von BPoC (Black and People of Color) gesprochen, um Schwarze Menschen ausdrücklich einzuschließen. Etwas seltener kommt hierzulande die Erweiterung BIPoC (Black, Indigenous and People of Color) vor, die explizit auch indigene Menschen mit einbezieht“ (Neue deutsche Medienmacher*innen 2024).

[4] Das Konzept des Othering geht auf postkoloniale Theoriebildung zurück. Der Begriff beschreibt den Prozess der Konstruktion des (kolonialen) Anderen im Kontext von Macht- und Herrschaftsverhältnissen. „Das entscheidende Moment von Othering liegt darin, dass in einer wirkmächtigen Verschränkung und im Zusammenspiel von hegemonialen alltäglichen, fachlichen, wissenschaftlichen und politischen Diskursen und Bildern, mit Mitteln der Zuschreibung, Essentialisierung und Repräsentation eine bestimmte Gruppe erst als solche, dann als Andere diskursiv hervorgebracht und identitär festgeschrieben wird“ (Riegel 2016: 52).

Hochschulen (Kessé 2015) und der Sammelband *Rassismus an Hochschulen* (Heitzmann & Houda 2020) dar. In einem Beitrag des Sammelbands verweist Amiri (2020) auf erschwerte Bedingungen für Schwarze und of-Color-Student*innen und -Promovend*innen durch „Normierung, Benachteiligung, Abwertung, Ungleichbehandlung und Ausschluss, die in weiß dominierten Curricula, der Besetzung von Professuren, in Lehre und Forschung sowie der studentischen Selbstverwaltung zum Ausdruck kommen“ (ebd.: 77). Dabei spielt die Subtilität rassistischer Diskurse eine wichtige Rolle, „weshalb ihre Benennung oft als unaussprechbar erscheint“ (ebd.).

Um die Notwendigkeit von Wissenschaftsstudien, auch hinsichtlich Rassismuserfahrungen, zu untermauern, lässt sich folgendes Zitat heranziehen:

> *Kulturelle Praktiken im Feld der Wissenschaft zu untersuchen, wird als ungebührlich und banal wahrgenommen. Man kann sogar noch weiter gehen: Ihre Nichtthematisierung ist vielmehr wichtig, um Vorstellungen von Professorabilität weiter fortzuschreiben. Sie dennoch zum Gegenstand zu machen, heißt, an ihnen zu kratzen, sie ein Stück weit zu entmystifizieren.* (Stegmann 2007: 133)

In Deutschland und konkret im wissenschaftlichen Kontext gibt es keine einheitlich und gängig verwendete Definition von Rassismus, seinen Ursprüngen, diversen Ausformungen und Konsequenzen in verschiedenen Lebensbereichen. In gesellschaftlichen und wissenschaftlichen Diskursen über das Leben von Schwarzen Personen, People of Color und Menschen mit (familiärer) Einwanderungsbiografie in Deutschland stellt der Begriff „Migrationshintergrund“ nach wie vor zumeist den zentralen Arbeitsbegriff dar. Jedoch greift dieser nicht die Rassismuserfahrungen vieler Personen auf und ist zudem unzureichend und zuweilen auch irreführend, da weder alle Menschen, die Rassismuserfahrungen machen, auch Migrant*innen sind, noch alle Migrant*innen Rassismus erfahren. Wissenschaftliche Kritik an dem Begriff des Migrationshintergrunds und seinem Ursprung, Studien und Beiträge zur Funktionalität und Reproduktion von Rassismus als auch zu kolonialen Kontinuitäten in diversen Ausformungen haben andere Wissenschaftler*innen (z. B. Terkessidis 2004) zuvor formuliert.

Mit der Verortung von Rassismusforschung in der Migrations- und Integrationsforschung wird der Fokus der wissenschaftlichen Aufmerksamkeit tendenziell auf migrierende Menschen und ihre „Verpflichtungen“ in der hiesigen Gesellschaft gelegt (vgl. Adefra 2020) anstatt auf die historisch gewachsenen rassistischen und kolonialen Kontinuitäten, die rassistische Strukturen ermöglichen und reproduzieren. Dazu gehören die Aufarbeitung und Anerkennung, aber auch ein transparenter Umgang mit den Verbrechen des Nationalsozialismus sowie des Kolonialismus (Castro Varela & Dhawan 2015) und deren Folgen.

Die Rassismusdefinition, mit der im Rahmen dieser Studie gearbeitet wird und die zentral für den Forschungskontext des Pilotprojekts „Wer bleibt?“ ist, beruht auf der Ausarbeitung der Definition der Thüringer Enquetekommission gegen Rassismus und Diskriminierungen:

> *Rassismus konstruiert Rassen, sodass (zugeschriebene) körperliche, kulturelle oder religiöse Aspekte oder Besonderheiten (Neigungen, Charaktereigenschaften, Talente) als genuine Gruppenmerkmale erscheinen, die für alle Gruppenmitglieder zentral bedeutsam seien und einen grundsätzlichen Unterschied zur ‚eigenen Gruppe‘ markierten. Die Konstruktion von ‚Rassen‘ hat zum Ziel und/oder als Effekt, dass eine eigene Gruppenidentität durch Abgrenzung von Anderen geschaffen wird und dass Aggressionen, Ausschlüsse und Privilegien damit legitimiert werden.*
>
> *Dieser kontinuierliche Prozess der Rassenkonstruktion (Rassifizierung) dient der impliziten oder expliziten Ableitung von Ungleichwertigkeiten aus Unterschieden. Ob das betreffende Individuum der ihm zugeschriebenen Gruppe tatsächlich angehört, ist dabei nicht relevant.* (Enquetekommission des Thüringer Landtags 2019: 58)

Ein gesellschaftlicher und ein wissenschaftlicher Fokus auf Migration und Integration können

eine Wahrnehmung fördern, in der BPoC und Migrant*innen pauschal zu Ausländer*innen und Fremden gemacht werden, ungeachtet ihrer Biografie und Selbstpositionierung. Die dadurch entstehende Homogenisierung von Menschen – die, wie in der Thüringer Definition erläutert, durch historisch kontinuierliche Rassenkonstruktionen deprivilegiert, abgewertet und rassifiziert werden, mit Konsequenzen in verschiedenen Bereichen des Lebens – erschwert es nicht nur, Ursprung und Gefahren von Rassismus zu identifizieren und Handlungsmöglichkeiten zu entwickeln, sondern unterstellt einen inhärenten Kollektivismus. Dies ist auch an den Kontinuitäten der Debatten zu „Integration“ und „integrierten Migrant*innen“ erkennbar (El-Mafaalani 2018).

Neben bisherigen Forschungen, Studien und Beiträgen zu den diversen Ausformungen von Rassismus in der hiesigen Gesellschaft, vor allem mit Blick auf den Arbeits- sowie den Wohnungsmarkt, gibt es bereits Versuche, allgegenwärtigen Rassismus in anderen Lebensbereichen zu ergründen und mit Daten festzuhalten (vgl. zum Thema Gesundheit DeZIM 2023). Schon seit Jahrzehnten und im Zuge der NSU-Morde, der ungeklärten Ermordung Oury Jallohs in einer Dessauer Polizeizelle, aber spätestens seit Mai 2020 nach dem Mord an dem Schwarzen US-Amerikaner George Floyd wird auch in Deutschland die Forderung zur Erforschung von rassistischer Polizeigewalt, Rassismus in der Polizei sowie tödlichem Rassismus in Polizeigewahrsam stärker bekundet. Die Organisation Kampagne für Opfer rassistischer Polizeigewalt (KOP) in Berlin sammelt in Kooperation mit der Kampagne „Death in Custody“[5] Daten und Informationen zu rassistischer Polizeigewalt und tödlichen Fällen von Polizeigewahrsam und zählt seit 1990 mindestens 233 Todesfälle (Stand: 01.08.2023).[6]

Durch Rassismus geprägte Machtverhältnisse in der Gesellschaft kommen in den Rassismuserfahrungen rassifizierter Personen zum Ausdruck. Da wir in dieser Pilotstudie ebendiese Erfahrung unserer Interviewpartner*innen untersuchen, ist eine Einordnung des Begriffs der Rassismuserfahrung unumgänglich. Paske (2006) fasst Paul Mecherils (2003) Konzeptionalisierung von Rassismuserfahrung als psychologische Kategorie sozial kontextualisierter, subjektiver Zustände prägnant zusammen, indem sie Rassismuserfahrungen als „Rassismus durch das Verhalten der Gesellschaft an sich selber (und anderen) zu erleben“ definiert. Zur weiteren Begriffsbestimmung trägt die Betrachtung der verschiedenen Dimensionen von Rassismuserfahrungen bei. Mecheril (2003) unterscheidet diesbezüglich die Ausprägungsart (massiv oder subtil), den Vermittlungskontext (institutionell oder individuell), die Vermittlungsweise (kommunikativ, imaginativ oder medial) und den Erfahrungsmodus (identifikativ, vikariell oder kategorial).

Im Kontext der Pilotstudie zielt diese Definition von Rassismuserfahrungen darauf ab, die potenziellen Formen von Rassismus in seinen diversen Ausformungen und wie diese von rassismuserfahrenen Menschen erlebt werden herauszustellen, um einen Perspektivwechsel hin zu subjektiven Erfahrungen mit Rassismus zu ermöglichen. Jedoch werden diese Kategorien nicht standardisiert zur Analyse der erhobenen Daten verwendet. In der vorliegenden Untersuchung spielen vor allem subtile, institutionelle, individuelle, kommunikative, persönliche sowie kategoriale Rassismuserfahrungen eine Rolle.

2.3 Institutioneller Rassismus am Beispiel von Hochschulen im transnationalen und deutschen Kontext

Der Begriff des institutionellen Rassismus wurde zuerst vom Schwarzen Aktivisten Stokely Carmichael in den USA der 1960er-Jahre verwendet. Erst deutlich später, nach der Ermordung des Schülers Stephen Lawrence in Großbritannien und dem Be-

5 Beide sind Grassroots-Organisationen von mehrheitlich migrantischen Personen und finanzieren sich zumeist über Spenden und Freiwilligenarbeit.

6 https://doku.deathincustody.info/

richt der zu dem Fall eingesetzten Untersuchungskommission im Jahr 1999, wurde Rassismus auf der institutionellen Ebene ein Begriff (vgl. Mirza 2018: 6). Wie der 2015 vom Thinktank Runnymede veröffentlichte Band *Aiming Higher* bestätigt, sind ethnische Minderheiten bzw. Student*innen of Color weniger in britischen Eliteuniversitäten repräsentiert und haben schlechtere Chancen als ihre *weißen*[7] Mitstudent*innen, einen ihren Qualifikationen entsprechenden Beruf zu finden. Diejenigen, die eine Wissenschaftskarriere anstreben, werden schlechter bezahlt und durch Kurzzeitverträge prekär beschäftigt. Je höher die Karrierestufe, desto dünner die Repräsentation von BPoC-Wissenschaftler*innen (vgl. Alexander & Arday 2015: 4).

In den Worten von Emejulu (2017): „[…] to speak of universities is to recognise them as spaces of exclusion and discrimination which hide their epistemic violence behind a rhetoric of meritocracy, collegiality and the ‚free exchange of ideas'." Auch Sara Ahmed (2012: 162) beschreibt, wie nicht*weiße* Personen in den „Institutionen des Weißseins" nicht nur *out of place* erscheinen, sondern allein durch das Ansprechen des (institutionellen) Rassismus zudem als aggressiv, bedrohlich und nicht zuletzt als „Verursacher" des Problems identifiziert werden.

Nach Gomolla (o. J.) unterscheiden Feagin und Feagin (1986) direkte und indirekte institutionelle Diskriminierung und definieren Erstere als „regelmäßige, intentionale Handlungen in Organisationen – sowohl hochformalisierte, gesetzlich-administrative Regelungen, als auch *informelle Praktiken, die in der Organisationskultur* als Routine abgesichert sind" (ebd.: o. S.). Während frühere Ansätze die Effekte institutioneller Diskriminierung in den Blick nahmen, wurden zunehmend die Ursachen untersucht und ein umfassenderes Modell „institutioneller Diskriminierung" entwickelt, welches intersektionale Ungleichheiten – Rassismus, Sexismus, Alters- und Klassendiskriminierung sowie Behinderten- und Homo-/Transfeindlichkeit – miteinschließt (vgl. ebd.).

In Deutschland steht die Forschung zu institutionellen Dimensionen von Diskriminierung und Rassismus noch am Anfang. Gomolla und Radtke (2009) haben zumindest eine Definition von institutioneller Diskriminierung entworfen, die sich auch auf intersektionale Rassismuserfahrungen anwenden lässt. Der Begriff „‚institutionell' lokalisiert" demnach „die Ursachen von Diskriminierung im organisatorischen Handeln im Netzwerk zentraler gesellschaftlicher Institutionen (z. B. Bildungs- und Ausbildungssektor, Arbeitsmarkt, Wohnungs- und Stadtentwicklungspolitik, Gesundheitswesen und Polizei)" (Gomolla o. J.). Auch andere haben in diesem Bereich geforscht (Hasse & Schmidt 2012; Çetin & Taş 2015; Kessé 2015; Wa Baile & Höhne 2019; Gutiérrez-Rodríguez 2016).

Die Pilotstudie orientiert sich an der für den deutschen Kontext nützlichen Thüringer Definition:

> *Zu institutionellem Rassismus kommt es, wenn durch Normen und Verhaltensweisen bestimmte Gruppen regelmäßig in alltäglichen Routinen im Zusammenspiel mit gesellschaftlichen Machtverhältnissen zum Nachteil der von Rassismus und Diskriminierung Betroffenen behandelt werden.* (Enquetekommission des Thüringer Landtags 2019: 59)

Sowohl Lehrende und Studierende als auch Personen in der Verwaltung und Hochschulleitung spielen eine Rolle in der Reproduktion von institutionellem Rassismus. Universitäten sind keine Orte des gleichberechtigten Zugangs, sie müssen vielmehr für BPoC-Studierende durch innovative pädagogische Programme Raum schaffen und den Übergang in die Hochschulbildung erleichtern (vgl. Barber et al. 2020).

[7] Der Begriff *weiß* (und *Weiß*sein) bezeichnet keinen körperlichen Marker, sondern eine gesellschaftlich machtvolle Position innerhalb rassistischer Dominanzverhältnisse. Um dies zu verdeutlichen, schreiben wir *weiß* klein und kursiv (vgl. Eggers et al. 2017).

3. Methodisches Vorgehen

Die vorliegende Studie basiert auf einer Datengrundlage von 19 problemzentrierten Interviews mit Wissenschaftler*innen aus dem Bereich der Migrations-, Integrations- und Rassismusforschung, die sich selbst als BPoC positionieren und/oder von Rassismuserfahrungen berichten. Um die Teilnehmenden für die Interviews zu gewinnen, nutzte das Forschungsteam sowohl persönliche Kontakte als auch Hinweise von bereits interviewten Personen. Zusätzlich wurde eine Online-Umfrage zu Rassismuserfahrungen im Arbeitskontext unter dem wissenschaftlichen Personal an Institutionen der DeZIM-Forschungsgemeinschaft durchgeführt. Die Umfrage diente der Gewinnung und Auswahl potenzieller Interviewpartner*innen.

Aus Gründen der Anonymitätswahrung und um auf die Prozesse zu fokussieren, verzichten wir bewusst auf detaillierte Beschreibungen des Samples. Es ist jedoch bemerkenswert, dass viele Wissenschaftler*innen in unserem Sample dem sogenannten Mittelbau angehören und daher eher als „Early Career Researchers“ bezeichnet werden können. Dadurch sind sie von den prekären Strukturen im Wissenschaftsbetrieb besonders betroffen. Auffällig ist außerdem, dass sich überwiegend Wissenschaftlerinnen in unserem Sample befinden. Wir haben die Tatsache, dass die weibliche Gruppe am ehesten bereit war, mit uns über Rassismuserfahrungen im Arbeitskontext zu sprechen, reflektiert und kommen zu dem Schluss, dass es weiterführender gendersensibler Untersuchungen bedarf, um differenzierter über spezifische Ausschlussmechanismen berichten zu können.

Der methodische Ansatz, der in diesen Interviews verfolgt wurde, basiert auf der Annahme, dass BPoC-Wissenschaftler*innen in der Integrations-, Migrations- und Rassismusforschung Expert*innen für ihre eigene Situation, ihre Institution und die (strukturellen) Machtverhältnisse sind. Unter Einbeziehung von Standpunkttheorien sowie Theorien über die Artikulation von Diskurs und Subjekt, wie sie in den Cultural Studies und insbesondere Schwarzen feministischen Epistemologien entwickelt wurden (vgl. Harding 1994; hooks 1990; Hall 1996; Grossberg 1999), betrachten wir die Interviews als situiertes Wissen von Personen, die rassistisch marginalisiert werden. Wir gehen davon aus, dass dieses Wissen Einblicke in die Wirkungsweise gesellschaftlicher Machtverhältnisse im Feld der MIR ermöglicht.

Die geführten Interviews wurden zunächst qualitativ inhaltsanalytisch und fallübergreifend kodiert und anschließend analysiert. Dabei folgten wir einem verstehenden Ansatz. Wir suchten nach wiederkehrenden Themen und waren offen für unerwartete Inhalte. Die Bedeutung unserer eigenen Position als überwiegend rassismuserfahrene Forschende wurde anhand individuell angefertigter Notizen und regelmäßigen Austauschs miteinander reflektiert. Dabei ist uns bewusst, dass diese Reflexion die Auswertung der Daten beeinflusst hat. Sowohl die erzählende als auch die auswertende Perspektive ist nicht neutral und beruht explizit auf der Situiertheit der hier sichtbar gemachten Perspektiven (vgl. Haraway 1988).

Im Anschluss fand eine vertiefte Auswertung ausgewählter Codes und Passagen statt, die in einem kollektiven Prozess durch gemeinsame Diskussionen analysiert wurden. Dabei orientierten wir uns an der Grounded Theory (Strauss & Corbin 1996). Die Ergebnisse dieser Analyse werden im Folgenden vorgestellt.

Dieses Working Paper entstand aus einer kollektiven Arbeit, die auf verschiedenen Elementen basiert. Zum einen vertrauen wir auf die empirisch beobachteten Prozesse. Als Wissenschaftler*innen of Color mit Migrationserfahrung und Verbündete nutzen wir neben den Erkenntnissen aus den problemzentrierten Interviews auch autoethnografische Beobachtungen, um unsere eigenen Erfahrungen kritisch zu reflektieren und letztendlich als Instrument zu verwenden, um die wissenschaftliche Praxis in diesem beobachteten Feld zu verstehen.

4. Ergebnisse

Im Folgenden stellen wir ausgewählte zentrale Ergebnisse der explorativen Studie vor. Dabei möchten wir erstens die Muster der Karrierewege unserer Interviewpartner*innen nachzeichnen und ihre Positionen und Positionierungen in der Migrations-, Integrations- und Rassismusforschung und ihren Institutionen aufzeigen (4.1), zweitens Rassismuserfahrungen beschreiben (4.2) und drittens ihre Antworten auf die Frage „Wer bleibt?“ im Hinblick auf ihre persönliche berufliche Situation und allgemein auf die Zukunft der MIR in Deutschland wiedergeben (4.3). Dazu präsentieren wir die Empirie und stellen schlaglichtartig theoretisch-konzeptionelle Bezüge vor, die für die anschließende Diskussion und Interpretation der Ergebnisse richtungsweisend sind.

4.1 Wege zur Migrations-, Integrations- und Rassismusforschung

Zunächst greifen wir unter dem Schlagwort „Karrierewege“ auf, wie die Interviewten ihren Weg in die MIR beschreiben. Es geht um die Motivation und um Rahmenbedingungen, die den Eintritt in das Forschungsfeld bestimmen. Anschließend stellen wir vor, von welchen Hürden die Interviewpartner*innen auf dem Weg in die MIR und hin zu ihrer heutigen beruflichen Position berichteten. Schließlich greifen wir die Bedeutung von Netzwerken sowie die Beziehungen zu Personen und deren Einflüsse auf, die den Karriereweg der Interviewten prägen.

4.1.1 Motivationen

Es erschien uns wichtig für unsere Studie, die Frage nach den Motivationen, die zum Karriereeinstieg in das Feld der MIR führen, aufzugreifen, damit die teilbiografischen Kontexte dieser Entscheidungen deutlich werden. Die Analyse der Wege in die MIR veranschaulicht auch, dass für die Motivation der Interviewpartner*innen biografische Faktoren oder die eigene „Betroffenheit“ von Rassismus und Migrationserfahrungen durchaus eine zentrale Rolle spielen können. Bezeichnend dafür ist der klare Ausspruch einer Interviewten: *„Es hat natürlich biografische Aspekte“* (IP03) auf die Frage, wie sie zu ihrem Forschungsschwerpunkt fand.

Die Analyse zeigt unterschiedliche Arten der Reflexion über die eigene Biografie und wissenschaftliche Arbeit. Eine interviewte Person sieht einen deutlichen Zusammenhang zwischen ihren eigenen Migrationserfahrungen und dem Interesse an der Migrations- und Rassismusforschung und beschreibt ihre Arbeit als eine Art „akademische Aufarbeitung von so einem traumatischen Erlebnis“. Eine Arbeit, die versuche, Erlebtes „zu intellektualisieren und zu analysieren und irgendwie runterzubrechen“ (IP19). Auch in ihrer Forschung selbst spielt die eigene Biografie eine Rolle; es kam punktuell zu Kooperationen mit Personen, die mit der eigenen Migrationsgeschichte verbunden sind. Aber es gibt auch eine interviewte Person, die beschreibt, eher zufällig in das Themenfeld geraten zu sein. Sie habe bei dem Thema „zum ersten Mal was zu sagen“ in Universitätsstrukturen, in denen sie sich sonst unwohl fühle (IP03). Zwar sehe sie auch die Emotionalität, die das Thema transportiere, als sowohl psychisch wie physisch zermürbend an, aber gleichzeitig riefen andere Themen nicht das gleiche Interesse und die gleiche Motivation hervor. Dazwischen stehen Interviewte, die klar benennen, dass eigene Erfahrungen mit Rassismus oder Migration das thematische Interesse geprägt hätten, diesen Umstand jedoch weniger eindeutig interpretieren:

> *„Es war nie eine bewusste Entscheidung, aber ich glaube schon, also einfach, dass ich fast so einen Wissensdrang irgendwann hatte, als ich verstanden habe so […], aha, gibt es einen ganzen Zweig Rassismusforschung. Den Wunsch, einfach zu verstehen. […] Ich glaube schon. Also ich kann das gar nicht so direkt sagen, weil das gar nicht so eine Entscheidung war, zu sagen, ah, ich nehme jetzt mal auch diesen Forschungszweig, um auch eigene Erfahrungen besser zu verstehen oder aufzuarbeiten. Aber ich glaube schon, dass es miteinander verknüpft war“* (IP10).

Hier zeigt sich eine gewisse Ambivalenz in der Interpretation der eigenen Erfahrung.

4.1.2 Hindernisse/Hürden

Interesse am Themenfeld allein ebnet noch nicht den Weg in die MIR. Vielmehr lassen sich die Wege dahin durch zahlreiche Hürden charakterisieren, die die Interviewten überwunden haben. Zwar interviewten wir nur Personen, die universitäre Abschlüsse und eine Position in der MIR erlangt haben (und das Interview konzentrierte sich zudem eher auf den Werdegang nach der Schulzeit, also insbesondere auf das Studium und die berufliche Laufbahn), was bedeutet, dass strukturelle Benachteiligung und Hindernisse in der Zeit davor eher weniger thematisiert wurden. Nichtsdestotrotz interpretieren wir die Karrierewege vor dem Hintergrundwissen, dass bereits in der Kita und Schule schwerwiegende Hürden für Schwarze Kinder und Kinder of Color bestehen (Fereidooni 2011). Unsere Interviewpartner*innen sind diesbezüglich also bereits als „bildungsprivilegiert" zu bezeichnen. Dennoch haben alle an Universitäten studiert, an denen Schwarze Studierende und Studierende of Color – trotz unklarer Datenlage, da Daten nur zu Migrant*innen und deren Nachfahren vorliegen – wohl noch immer unterrepräsentiert sind (vgl. Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung 2023; Kowalska & Rokitte 2011).

Auch für die Phase ihrer akademischen Qualifizierung thematisieren unsere Interviewpartner*innen Hürden. Eine interviewte Person beschreibt, dass sie während ihrer Studienzeit mitbekam, wie Kommiliton*innen von Stipendien profitierten, für die sie ihre Schulleitung trotz bester Noten des Jahrgangs nie vorgeschlagen und von denen sie zuvor nie gehört hatte. Ablehnungen auf Bewerbungen für erste Jobs erklärt sich eine andere interviewte Person dadurch, dass sie nie gelernt habe, wie akademische Bewerbungen geschrieben werden sollten. Während Interviewpartner*innen auch von Mobbing, Ausgrenzung und direkter Diskriminierung berichten, werden andere Hindernisse erst im Vergleich der Karrierewege deutlich. Dabei fällt auf, dass in den Interviews oft vom „Nicht-Fuß-Fassen" die Rede ist. Viele Interviewpartner*innen berichten von einem nicht eben geradlinigen Einstieg. Die Hindernisse sind vielfältig, beispielsweise kommen zunächst viele Absagen auf Bewerbungen, es gibt Schwierigkeiten, eine Dissertationsbetreuung zu finden, andere sind in ersten Positionen unzufrieden und orientieren sich um, beispielsweise zur aktivistischen und zivilgesellschaftlichen Arbeit. Probleme mit dem Aufenthaltstitel zwingen Wissenschaftler*innen of Color ohne deutsche Staatsangehörigkeit zum Abwenden von der Wissenschaft oder das Weiterführen der Forschung in staatlich geförderten Forschungsprojekten ist nicht möglich, weil Projektmittel gestrichen werden. Bei Interviewpartner*innen ohne deutsche Staatsbürgerschaft erschweren beispielsweise unsichere Aufenthaltstitel ihre Position in deutschen MIR-Institutionen (auch wenn dies durchaus kein Charakteristikum der MIR darstellt, sondern für alle Wissenschaftsinstitutionen gelten dürfte). Die Verschränkung von Marginalisierungserfahrung, rassistischer Diskriminierung und dem Mangel an institutioneller Verankerung der Rassismusforschung lässt sich analytisch nicht entknoten. Beim „Nicht-Fuß-Fassen" wird die Intersektionalität unterschiedlicher Benachteiligungen durch Rassismus und Klassismus sowie struktureller Benachteiligung aufgrund nichtdeutscher bzw. Nicht-EU-Staatsangehörigkeit deutlich.

Neben den präsenten und wiederkehrenden Rassismuserfahrungen der Interviewpartner*innen, die wir im Abschnitt „Rassismuserfahrungen" beschreiben, gibt es eine Reihe an anderen, für die Wissenschaft typischen Bedingungen und damit verbundene Hürden, die in sich, aber auch mit Rassismuserfahrungen verflochten sind. Dies wird beispielsweise deutlich, wenn Interviewpartner*innen von herabwürdigendem Verhalten männlicher Kollegen berichten oder Mutterschaft als Hürde auf dem Karriereweg thematisieren. So bedeutet Mutterschaft für einige Interviewpartner*innen einen zeitweisen Ausstieg, insbesondere wenn aufgrund des ökonomischen Hintergrunds eine Erwerbstätigkeit außerhalb der oft nicht grundsichernden Wissenschaft notwendig wird oder aber keine weitere Unterstützung aus dem näheren Umfeld, etwa durch Familie oder Freunde, gegeben ist.

Auch Klasse und soziale Herkunft werden thematisiert. Zum einen werden die eigenen Erfahrungen von Benachteiligung als Diskriminierung aufgrund der sozialen Herkunft interpretiert:

> *„Ganz oft erzählen mir deutsche Kollegen ohne Migrationshintergrund, aber aus der Arbeiterklasse, dass sie meine Erfahrungen verstehen können. Und die Ebene, die ich teile mit anderen deutschen Kollegen, ist Klassismus. Also deutsche Wissenschaft ist sehr elitär. Es sind immer noch die Akademikerkinder zur absoluten Mehrheit, die dann in der Akademie ihre Karriere machen. Und das ist eine ganz eigene Dimension von Hindernis, die also nicht deckungsgleich ist mit Migrationshintergrund. Das heißt, als Mensch mit Migrationshintergrund hat man dann noch zusätzlich die Aufgabe, auch diesen Klassensprung zu machen, also in seinem Habitus, in seiner ganzen Art und Weise, wie man spricht, wie man sich kleidet, sich anzupassen und Akzeptanz zu suchen. Das ist ein weiteres Hindernis, das Klassen bilden, ganz klar“* (IP12).

Zum anderen ist die Rassismuserfahrung oft eng verflochten mit der Erfahrung klassen-basierter Diskriminierung[8] (hooks 2020), da viele der interviewten Personen eine Migrationsbiografie in Form von Arbeitsmigration haben (die eigene, oder aber die der Eltern, Großeltern oder Urgroßeltern):

> *„Mit Sicherheit waren es sehr viele persönliche Erfahrungen, einfach, als [erstgeborenes Kind] einer Einwandererfamilie, als Mitglied einer […] Minderheitengesellschaft habe ich sehr spezifische Lebenserfahrungen gemacht, insbesondere auch eigene Diskriminierungs-, Rassismuserfahrung, die mich mehr und mehr hingeführt haben zu dem, was ich jetzt mache“* (IP12).

Des Weiteren werden die Kontinuitäten von Rassismus(-Erfahrungen) sowie klassenbasierter Diskriminierung, die sich in der gesamten Biografie wiederfinden lassen, betont:

> *„Na ja, das erste Mal war es überhaupt von der Grundschule auf das Gymnasium, wie viele andere meiner Peers habe ich auch keine Gymnasium-Empfehlung bekommen, sondern eine Hauptschule oder Realschule. Und mein Vater musste erst einmal dafür kämpfen, dass ich überhaupt auf das Gymnasium komme. Und das war sicherlich nicht nur Migrationshintergrund, das war mit Sicherheit auch Klassismus. Dann innerlich einfach die Hürde zu haben, sich nicht gut genug zu sehen, um mit anderen Menschen zu konkurrieren, weil man aus einer Arbeiterfamilie kommt. Also auch innere Hürden abbauen. Wenn man überlegt, überhaupt daran denken, sich um ein Stipendium zu bewerben. Ja? Weil sich dann Peers über einen kaputtlachen und so und dann trotzdem den Mut zu finden und die Courage, das trotzdem zu machen, also zumindest zu versuchen. Es gibt also auch zahlreiche innere Hürden. Und alltäglich mit Sicherheit dann auf wissenschaftlichen Konferenzen als [Kellner*in] verwechselt werden, oder so was. Ja? Das passiert auch immer wieder mal gerne, wo es wahrscheinlich auch eine Mischung ist aus Klasse, Habitus und (lacht) Migrationshintergrund, sichtbarem“* (IP12).

Insbesondere der Aspekt der familiären, sozioökonomischen Klassenzugehörigkeit der Interviewpartner*innen kehrt immer wieder und wird als ein großer Einflussfaktor auf die Berufs- und Karrierewege in der MIR deutlich. Einigen der beschriebenen Hürden begegnen nicht nur von Rassismus betroffene Personen. Sie sind auch aus Forschung zu Studierenden, die nicht aus Akademiker*innenfamilien kommen – unabhängig von ihrer Rassismuserfahrung –, bekannt. Darüber hinaus bestehen jedoch Hindernisse, die durchaus spezifisch für Studierende of Color und Schwarze

8 In dieser Studie wird der Begriff „Klasse“ verwendet, um ökonomische gesellschaftliche Zusammenhänge, ökonomische (Familien-)Hintergründe sowie materielle Bedingungen von Arbeit und Reproduktion zu verdeutlichen. Demnach sind eine Diskriminierung und ein Ausschluss in der Arbeitswelt oder auch im Wohnungsmarkt klassenbasierte Diskriminierungen, da sie mit der Klassenzugehörigkeit und der damit einhergehenden ökonomisch-prekären Lage zusammenhängen. Der Begriff zielt jedoch nicht nur auf den Ausschlussmechanismus ab, sondern auch auf die Ausbeutungsverhältnisse, die gesellschaftliche Klassen und deren Reproduktion – innerhalb des wirtschaftlichen Systems, in dem wir leben – überhaupt erst durch die Ausbeutung von Menschen durch andere Menschen und eine ungerechte wie auch ungleiche globale Wohlstands- und Ressourcenteilung geprägt von Eigentumsverhältnissen und Kolonialismus ermöglichen.

Studierende sind, beispielsweise das Erfahren von Othering durch Kommiliton*innen oder der bereits genannte Vorwurf, sich mit den MIR-Themen nicht „objektiv“ auseinandersetzen zu können. Diese spezifischen Hürden verschränken sich dann mit denjenigen, die nicht allein Menschen mit Rassismuserfahrung treffen:

> *„Die Forschungsanträge, die bewilligt wurden auf meiner Seite, waren immer die, die in diesen Mehrheitsdiskurs gepasst haben. Also es ist kein Problem, Gelder für Radikalisierungsforschung, Terrorforschung zu bekommen. Oder häusliche Gewalt in muslimischen Familien oder Zwangsehen, also diese ganzen Themen, die man jeden Tag auch auf der Titelseite der Bild findet und so, in vereinfachter Form. Man hat weniger gute Chancen, wenn es halt Themen sind, die die Bedürfnisse und Belange und Erfahrungen der Minderheitengesellschaft aus der Perspektive der Minderheitengesellschaft-Gruppen thematisieren“* (IP12).

In einigen Interviews ist der Vergleich der deutschen MIR mit der internationalen MIR sehr präsent, wenn Hürden thematisiert werden. Eine Interviewpartnerin vergleicht Schlüsselmomente ihrer Karriere im Ausland mit denen in Deutschland. Förderlichen Schlüsselpersonen sei sie vor allem während ihrer Zeit im Ausland begegnet. Nach Schlüsselmomenten in Deutschland gefragt, antwortet sie:

> *„Die Schlüsselmomente haben eigentlich einen gemeinsamen Nenner. Und die Schlüsselmomente in Deutschland waren immer, mit zahlreichen inhaltlichen, politischen, diskursiven Blockaden konfrontiert zu sein“* (IP12).

Auch in der deutschen MIR verwendete Begriffe und Diskurse zu „Integration“ und „Ethnie“ werden thematisiert sowie die Schwierigkeiten, die Rassismusforschung in Deutschland erfährt. Eine andere interviewte Person vergleicht ebenfalls die MIR in Deutschland mit ihrer Studien- und Arbeitserfahrung im Ausland:

> *„Also in [nennt Land] habe ich so viele finanzielle Unterstützung und Stipendien bekommen, das habe ich in Deutschland nicht bekommen, überhaupt nicht. [Dort] schien es mir viel, viel einfacher zu sein, die Unterstützung für die Promotion zu bekommen, Stipendien für Auslandsaufenthalte zu bekommen. Das war sehr viel durchlässiger als in Deutschland, hatte ich zumindest das Gefühl“* (IP19).

An anderer Stelle ergänzt die interviewte Person:

> *„[…] ich muss sagen, dass ich so in meiner internationalen Erfahrung viel weniger also so wirklich mit einem strukturellen Rassismus konfrontiert werde, einem institutionellen Rassismus konfrontiert war, als in einem Migrationsforschungsinstitut in Deutschland. Also das, die mangelnde Durchlässigkeit und auch die Unzufriedenheit unter den People of Color war einfach spürbar und habe ich auch selbst gespürt“* (IP19).

Der Vergleich zwischen den Erfahrungen im Ausland und in Deutschland lässt schlussfolgern, dass die Interviewpartner*innen ihre Erfahrungen in Deutschland eher negativer deuten als jene im Ausland.

4.1.3 Netzwerke, Schlüsselpersonen und Gatekeeper

Weiterhin den Karriereweg prägende Personen und Netzwerke spielen in den Interviews eine zentrale Rolle. Dabei können wir zwischen Karrierewegen unterscheiden, bei denen Schlüsselpersonen oder Netzwerke den Weg zur MIR befördert haben, und solchen, die eher durch Gatekeeper, fehlende Netzwerke und Marginalisierung geprägt waren.

Bei ersteren Karrierewegen treten unterschiedliche Menschen als Schlüsselpersonen auf: Wissenschaftler*innen, die selbst Marginalisierung innerhalb der Hochschule erfahren haben, etablierte *weiße* Wissenschaftler*innen, Personen aus dem privaten Umfeld der Interviewpartner*innen oder Personen aus alternativen Wissenskontexten, wie zum Beispiel Bekannte aus der aktivistischen Arbeit oder eine Empowerment-Trainerin. Auch Personen, zu denen kein persönliches Verhältnis besteht, werden als prägend bezeichnet, so tauchen wiederholt Verweise auf be-

kannte Rassismustheoretiker*innen und Aktivist*innen wie Toni Morrison, Sara Ahmed oder Audre Lorde auf. Dies verdeutlicht, dass es unterschiedliche Faktoren sind, die eine Person zur Schlüsselperson für den Karriereweg machen. In den Interviews kommen in diesem Zusammenhang zur Sprache: das Schaffen von Theorien, die Grundlagen für das eigene Forschungsinteresse bereiten, das Öffnen von Türen in die MIR-Institutionen durch die Vergabe erster Studierendenjobs und die intensive persönliche Förderung. Eine interviewte Person beschreibt, dass allein die Anwesenheit einer Professorin mit einer annähernd ähnlichen Migrationsgeschichte für sie einen prägenden Moment darstellte, da sie sich durch diese erstmals einen eigenen Karriereweg in der Wissenschaft vorstellen konnte. Deutlich werden in einem Interview aber auch Abhängigkeitsverhältnisse in Form einer Unterstützung von Förder*innen, die sich gegen die Geförderten stellen, sobald die Konditionen der Unterstützung (etwa ein bestimmter thematischer Fokus) nicht erfüllt werden. Fehlende Repräsentation von Menschen mit ähnlichen Erfahrungen in der Universität und MIR führte wiederum zu Kontexten, in denen die Interviewten ihre Zugänge erschwert sahen.

Auch Personen, die sich aktiv gegen die Interviewten stellen, als Gatekeeper wirken, werden beschrieben, wie der nachfolgende Abschnitt zu Rassismuserfahrungen zeigt. In Bezug auf Schlüsselpersonen wird ebenfalls deutlich, dass institutionelle Strukturen und Praktiken im Wissenschaftsbetrieb Rassismuserfahrungen verstärken können. Beispielsweise können die typische Befristung von Arbeitsverträgen oder die strukturell bedingte hohe Abhängigkeit von Einzelpersonen wie Promotionsbetreuer*innen im deutschen Wissenschaftsbetrieb (wie sie seit Juni 2021 auch unter dem Hashtag #IchBinHanna diskutiert werden) bedeuten, dass Wissenschaftler*innen, die in dieser Beziehung Rassismuserfahrungen machen, sich dem nicht leicht oder nur mit negativen Auswirkungen auf ihren Karriereweg widersetzen können.

4.2 Rassismuserfahrungen

Die Interviewpartner*innen berichten sowohl von Rassismuserfahrungen, die sie in der Schul- und Studienzeit gemacht haben, als auch von kürzer zurückliegenden Ereignissen aus ihrem Alltag sowie von Othering und Ausschluss aufgrund gesamtgesellschaftlicher Diskurse. Aus dem Arbeitskontext, aus vergangenen Anstellungsverhältnissen und in aktuellen Positionen erzählen die Interviewpartner*innen von Erfahrungen und Situationen des Ausschlusses und der Ungleichbehandlung auf verschiedenen Ebenen.

In alltäglichen Unterhaltungen mit Kolleg*innen erfahren die Interviewpartner*innen durch bestimmte Fragen oder Bemerkungen Othering und Ausschluss. Zum Beispiel berichtet eine interviewte Person, dass ihr Fragen zu ihrem religiösen Hintergrund gestellt werden als vermeintliche Vertretung einer Gruppe:

> *„Also du sprichst ganz normal und dann wird halt gefragt: ‚Wie ist es denn bei euch? […] Wie macht ihr das, wie ist es bei euch und so.‘ Nur weil ich dann halt mal irgendwie faste oder so was. Also trotzdem wird mir dann halt immer wieder so was suggeriert im Sinne von nicht zugehörig“* (IP1).

Eine weitere interviewte Person erinnert sich:

> *„Mein Name wurde von engsten Mitarbeitern und auch über mir stehenden Leuten ständig falsch geschrieben, ja? Das muss man nicht persönlich nehmen, aber wenn man Vorgesetzte hat oder Kollegen, mit denen man ein Jahr zusammenarbeitet, dann kann man erwarten, dass die einem wenigstens den Namen richtig schreiben“* (IP12).

Wieder eine andere interviewte Person erklärt, dass ihr*e Vorgesetzte*r sie als einzige Mitarbeitende nicht auf Deutsch angesprochen habe:

> *„Und mein Vorgesetzter hat zum Beispiel mit allen Mitarbeitern auf Deutsch gesprochen. Und danach hat sie dann mit mir auf Englisch gesprochen, obwohl ich zu dem Zeitpunkt mit den anderen Teammitgliedern immer auf Deutsch versucht habe, wenigstens, auf Deutsch zu reden. Und in dem Punkt habe ich mich wirklich ausgeschlossen gefühlt“* (IP11).

Diese Verhaltensweisen von Kolleg*innen und Vorgesetzten zeigen in den Augen der Interviewten eine fehlende Sensibilität und führen zum Ausschluss, der von den Interviewten klar als solcher benannt wird.

Die Interviewpartner*innen sehen sich aufgrund ihrer Positionierung als Wissenschaftler*innen of Color und Schwarze Wissenschaftler*innen der Erwartung gegenübergestellt, eine Expertise zu Rassismus zu besitzen. Eine interviewte Person spricht neben dieser zusätzlichen Expertise noch über die Erwartung, „Authentizität" zu vermitteln:

> *„Da gibt es diese unfaire Erwartung, dass [BPoC] eine gewisse Authentizität ausstrahlen und spezielle Einblicke in ein bestimmtes Feld wie zum Beispiel Rassismus oder Diskriminierung haben sollen. Währenddessen müssen andere nur gute Wissenschaftler sein"* (IP9).

Einige der Interviewpartner*innen sehen sich mit zwei sich widersprechenden Erwartungen konfrontiert. Ihnen wird einerseits eine bestimmte Expertise aufgrund ihrer vermeintlichen Herkunft und Erfahrungen in dem Themengebiet zugeschrieben. Andererseits wird ihnen vorgeworfen, die eigene Erfahrung nicht vom Forschungsgegenstand trennen zu können oder nur Anekdoten wiederzugeben. Dieser Vorwurf geht so weit, dass die wissenschaftliche Befassung und Untersuchung von Rassismus infrage gestellt wird und sie ihre Forschung rechtfertigen müssen:

> *„[…] dieser Neutralitätsanspruch, der in der* weißen *Mehrheitsgesellschaft existiert, der spiegelt sich in wissenschaftlichen Interaktionen immer wieder. Ja. Natürlich, also das wird dann nicht explizit gemacht. Also es ist nicht – ‚du kannst das nicht beurteilen, weil du das emotionalisierst, weil das ein biografisches Thema für dich ist'. Aber es wird inszeniert. Also es wird so mitgetragen in der Sprache und in den impliziten Argumenten, die da so mitfließen, dass es einen Neutralitätsanspruch der Mehrheitsgesellschaft gibt. Gerade in der Wissenschaft, und das findet man schon öfter"* (IP19).

Dabei zeigt sich zudem, dass die Frage nach der Motivation auch innerhalb der MIR-Institutionen auftaucht und als eine Art „Objektivitätsprüfung" interpretiert wird, nach deren Logik eigene Migrations- oder Rassismuserfahrung eine illegitime Motivation darstellt, da sie „Objektivität" verhindert. In einem Interview wird die Bemerkung eines Teammitglieds beschrieben:

> *„‚Ja, irgendwie ist das so typisch.' Und meine ich so: ‚Wie typisch?' ‚Ja, alle, die Migrationshintergrund haben, machen Migrationsforschung im Moment.' […] Also ich glaube nicht, dass alle, die Migrationshintergrund haben, Migrationsforschung machen. Ich halte das für den größten Blödsinn. Aber ich glaube, diese Denke ist bei sehr vielen verankert. […] oder auch das Gefühl"* (IP14).

In einem weiteren Interview werden derlei Reaktionen so interpretiert:

> *„Also wenn Wissenschaftler*innen of Color und Schwarze Wissenschaftler zu diesen Themen forschen, ist es nicht das Gleiche, wie wenn* weiße *Personen zu diesen Themen forschen. Also ich glaube, da ist noch mal so eine Sache, dass man da abgewertet wird, dass dann auch vorgeworfen wird, es ist zu viel Eigenbetroffenheit, man könnte nicht dazu forschen"* (IP13).

Im Zusammenhang des „einseitigen" Betroffenheitsvorwurfs und der damit verbundenen Absprache von Objektivität (in) der MIR verweist Karim Fereidooni auf Kants Ansicht, allein *weiße* Menschen seien in der Lage zu forschen (Fereidooni 2020: 139). Auch heute richtet sich der Vorwurf wohl nicht nur gegen rassifizierte Wissenschaftler*innen in der MIR, sondern auch gegen diejenigen rassifizierten Wissenschaftler*innen anderer Wissenschaftszweige (vgl. Kessé 2014). Die Absprache der Neutralität gegenüber BPoC-Wissenschaftler*innen in der MIR aber scheint flexibler. Die Fähigkeit zu forschen wird BPoC-Forschenden nicht mehr grundsätzlich abgesprochen, sondern nur partiell: BPoC-Wissenschaftler*innen sind willkommen zu forschen, doch die Neutralitätsabsprache lauert im Themenfeld MIR weiterhin zwischen den Zeilen, getarnt durch den „Betroffenheitsvorwurf".

Diese Aspekte spielen nicht zuletzt beim Einstieg in die Arbeitswelt eine Rolle, insbesondere in das Feld der MIR. Eine interviewte Person sieht sich in einem ersten akademischen Job in der MIR selbst als beforscht, als *weiße* Kolleg*innen nicht davon ablassen, mehr von ihrer Einwanderungsgeschichte und über ihre Sprachkenntnisse zu erfragen und diese zu bewerten.

Neben der Aberkennung der Qualifikation kommt es zu der Erfahrung, dass weniger qualifizierte Personen mehr gefördert werden als sie. Dies berichtet beispielsweise eine Interviewpartnerin von einer ehemaligen Stelle an einem außeruniversitären Forschungsinstitut:

> *„Dass auch* weiße *Kollegen,* weiße *männliche Kollegen mit einem ähnlichen Profil, ich würde sogar sagen nicht unbedingt dieselbe Ausbildung genossen haben wie ich, in Positionen und Verantwortungspositionen und Gehaltsstufen gekommen sind, in die ich nicht gekommen bin. Das war klar vergleichbar und das ist halt, ja, das kann demotivierend sein“* (IP19).

Dabei weist sie auch auf die Intersektionalität von Benachteiligung hin.

4.2.1 Interpretationen der Interviewpartner*innen

Die Interviewpartner*innen reflektieren die erlebten Erfahrungen und Situationen und ordnen diese ein. Sie greifen dabei auf Konzepte der Integrations- und Rassismusforschung zurück:

> *„Auf der einen Seite wurde ich so ein bisschen in diese Rolle reingedrängt, auf der anderen Seite war es ja für mich aber auch so wichtig, dass überhaupt diese Themen auch im universitären Raum behandelt worden sind, ich Begriffe bekommen habe, mit denen ich meine Erlebnisse und so weiter einordnen, analysieren konnte. Und es hat ja auch dazu geführt, dass ich zum Beispiel, wenn mir so Diskriminierung widerfährt, ich nicht meine eigene Person angezweifelt habe, sondern halt das so einordnen konnte, woher kommt das überhaupt, warum werde ich so betrachtet und so weiter, genau. Und von daher ist es ein Fluch und ein Segen zugleich, weil es mir auf der anderen Seite viele Berufsmöglichkeiten ja auch eröffnet hat. Ich habe zwar immer Angst, dass ich keine Stelle bekomme, aber bisher war ich noch nie stellenlos. Also es hat sich immer irgendwas eröffnet. Und das zeigt ja jetzt scheinbar, dass ich schon irgendwie auch in dem Feld scheinbar gut bin, sonst würde sich nicht immer was eröffnen, sondern eher vielleicht was schließen. Und auf der anderen Seite ist es halt auch nervig, dass quasi meine Identität, wenn man so betrachtet, mein Beruf wurde. Es gibt so viele andere soziologische (lacht) Themen, mit denen ich mich hätte befassen können. Ich glaube, ich kenne die nicht mal, ja, weil ich mich (lachend) halt seit Jahren immer nur damit beschäftige, ja, genau“* (IP3).

In ihren Reflexionen weisen die interviewten Wissenschaftler*innen auf die strukturelle Ebene von rassistischen Ausschlüssen hin. Dies zeigt sich in den Augen der Interviewten zunächst an der geringen Anzahl an Schwarzen und PoC-Wissenschaftler*innen unter den Kolleg*innen. Sie bemerken, dass es in ihrem Arbeitsumfeld nur wenige Schwarze und Wissenschaftler*innen of Color gibt und sich dieser Umstand zu reproduzieren scheint. Zudem erleben diese wenigen Wissenschaftler*innen sich als marginalisiert; für sie bestehe eine Undurchlässigkeit. Der Ausschluss vollziehe sich auf mehreren Ebenen. Die Interviewten erfahren ihn sowohl in der direkten Interaktion als auch in den wissenschaftlichen Strukturen. Sie erkennen dahinter Mechanismen, die sich selbst reproduzieren. Diesen Zusammenhang erklärt eine interviewte Person am Beispiel von sich wiederholenden Fragen oder Gesprächen, die dazu führten, sie auszuschließen:

> *„Aber das ist so eine strategische Thematisierung von Themen, die so ein Territorium herstellt, dass man sich bewusst wird, dass man automatisch in einem* weißen *oder einem kulturellen Kontext ist, in dem man nicht hundertprozentig beteiligt ist, ja. Und das ist manchmal so eine implizite Strategie, meiner Meinung nach, Othering, ja, und auch ein Zeigen von Aggressionen, ohne aggressiv zu werden“* (IP9).

Schwarze Wissenschaftler*innen und Wissenschaftler*innen of Color, die für die Anerkennung ihrer Arbeit und Leistung eintreten und Forderungen stellen, stoßen auf starken Widerstand innerhalb der Institutionen. Eine interviewte Person, die sich unterfordert und in ihrer Motivation und ihren Ambitionen gebremst fühle, berichtet davon, wie ihre direkteren Forderungen ihr anstatt Unterstützung starke Vorwürfe einbrachten:

> *„[…] es geht so nicht weiter und bin konfrontativer geworden und dann hat man schnell gemerkt, dann wurde es ungemütlich, ja. Dann wurde man als schwierig bezeichnet, als aufmüpfig, als also so gab es halt solche Vorwürfe. Also […] da sitzt man plötzlich mit zwei* weißen *Männern in einem Raum, die einem erklären, dass man sie nicht mehr alle hat und dass man ein bisschen zu ambitioniert drangeht und dass man jetzt gerade aus dem [akademische Weiterbildung] kommt und was man sich eigentlich denkt, wo man ist, ja“* (IP19.)

Die Interviewpartner*innen weisen auf die marginale Position von Schwarzen und PoC-Wissenschaftler*innen hin:

> *„Ich kann aus meinem Promotionsstudium zum Beispiel eine Situation nennen, wo es ein paar Schwarze Wissenschaftler gab. Aber man hatte immer das Gefühl, dass es schwierig ist, mit diesem Label der Minority zurechtzukommen, ja. Und man ist strukturell immer positioniert als so ein Zusatz, ja. Als etwas zusätzlich zu dem Mainstream. Und zum Beispiel war das bei Tagungen sehr sichtbar. Als wir Gruppentagungen organisiert haben, wurden sehr oft die internationalen Wissenschaftler, die sehr oft Schwarze Wissenschaftler waren, ja, eigentlich nur Schwarze Wissenschaftler, erst am Ende, am letzten Tag der Tagung, im letzten Panel ‚geslottet', ja. Und wenn das einmal passiert, kann man das verstehen: Okay, das ist so und so passiert, vielleicht hatten wir thematisch nicht so gepasst. Aber das ist viermal in vier Jahren passiert, ja. Ja, das ist so eine Situation, wo man denkt: Okay, die Organisation will sich als international darstellen, ja, die Fachgruppe. Am Ende ist es aber nur so: Was wichtig ist, waren zum Beispiel die deutschen Wissenschaftler, die als Mainstream betrachtet werden, und die anderen so internationalen Perspektiven oder die Perspektiven aus den Minority Researchers waren (nur) so ein Zusatz“* (IP9).

Zudem erleben sie, dass die Beschäftigung mit Rassismus innerhalb der eigenen Strukturen auf Ablehnung stößt, was sich ebenfalls in der Interaktion mit *weißen* Kolleg*innen zeigt:

> *„Die wissen nicht, was ich mache, und trotzdem war für die klar, [Kolleg*in of Color] wird das Rassismusthema aufmachen. Und in dem Moment merkst du aber halt auch direkt dieses Augenrollen, dieses ‚schon wieder das Thema'. Und du denkst dir so, was heißt denn schon wieder dieses Thema? […] Und über Rassismus habe ich mit euch noch nie gesprochen. Und ihr sagt trotzdem, dass ihr nicht darüber reden wollt. Und das finde ich schon dann auch anstrengend. Also es ist dann immer schon so: ‚Ja war doch klar, dass du das ansprichst'“* (IP1).

4.2.2 Uneindeutigkeit der Erfahrungen

Beim Reflexionsprozess über die Benachteiligung bei der Karriereförderung spielt Unsicherheit eine Rolle. So können Erfahrungen nicht immer eindeutig als rassistisch definiert werden – weder von denjenigen, die sie selbst erleben, insbesondere wenn ihre Erfahrungen von außen nicht als rassistisch anerkannt werden, noch von uns Forschenden, die das Geschilderte analysieren. Internalisierter Rassismus führt dazu, dass die kritische Reflexion zunächst erlernt werden muss:

> *„Also im Sinne von auch natürlich habe ich verbal gesagt, Integration ist ein wechselseitiger Prozess so. Aber im Endeffekt habe ich trotzdem auch die Relevanz für Integration des alten* weißen *Mannes nicht eingesehen. Weil sonst wäre ich wieder sprechfähig gewesen. Sonst hätte ich ja sagen können, ja, ich bin nicht objektiv, aber der* weiße *Mann ist es halt auch nicht. Jetzt kann ich das. Aber das konnte ich damals halt nicht. Deswegen, also ich kam halt immer mal wieder mit einem Migrationsthema in einer*

Hausarbeit oder sonst irgendwas. Und jedes Mal hieß es, lass es“ (IP1).

Außerdem spielen Selbstzweifel und von außen angetragene Skepsis gegenüber der eigenen Objektivität bei der Erforschung in der MIR eine Rolle. Die fehlende Unterstützung kann dazu führen, dass die eigenen Fähigkeiten infrage gestellt werden:

> *„Dieses viele Fragen von, o Mann, warum ist denn nicht einfach mal jemand, der mir die Tür aufhält, in der Uni, woran liegt das? Und bis heute auch nicht zu wissen, liegt es einfach, ich weiß nicht, daran, dass die mich als Person nicht mochten, oder war ich vielleicht wirklich nicht gut genug? Oder lag es daran, dass, also gerade in diesem Institut, wo ich studiert habe, das ist halt weiß, gerade die Professor*innenstühle sind alle von* weißen *Personen besetzt. Genau. Hat es dann was damit zu tun, dass die einfach keine Person of Color gerade fördern möchten oder einfach, genau, das einfach nicht auf ihrer Kette ist?“* (IP10)

Auch die Intersektion mit anderen Formen der Unterdrückung und des Ausschlusses spielt eine Rolle. Den Interviewpartner*innen fällt es schwer, ihre Erfahrungen von Benachteiligung und Ausschluss eindeutig als rassistisch zu benennen. Daneben ist die Benachteiligung aufgrund von Gender von großer Bedeutung. So reflektiert eine Interviewpartner*in ihre Erfahrung, eine Stelle nicht bekommen zu haben:

> *„Vielleicht ist es die Kombination, die Intersektionalität als nicht nur [Selbstbezeichnung], sondern auch noch Frau [und Mutter], die dann wieder jeden Tag krank werden [kann]. Vielleicht ist das die Kombination. Deswegen ist es für mich sehr, sehr schwierig, über Rassismus zu sprechen, weil es eigentlich eine Kombination an vielen Faktoren [ist], die oftmals eine Rolle spielen“* (IP2).

4.3 Wer bleibt? – Ausdauerstrategien und Zukunftsaussichten

Die bisherigen Ausführungen haben insbesondere die Hürden und Herausforderungen Schwarzer und PoC-Wissenschaftler*innen in der MIR verdeutlicht. Wie und unter welchen Bedingungen marginalisierte Wissenschaftler*innen of Color in der MIR bleiben und welche Perspektiven sie für sich schaffen, analysieren wir im Folgenden entlang von drei wesentlichen Faktoren.

4.3.1 Alternative und selbstorganisierte Wissenskontexte

Akademische Wissensbestände über gesellschaftliche Marginalisierung entstehen oftmals im Zuge sozialer Bewegungen. Das gilt zum Beispiel für die feministische und queere Theoriebildung oder für die Theoretisierung von Rassismus. Die Integrations- und die Migrationsforschung sind stärker von einer dominanzgesellschaftlichen Perspektive beeinflusst, aber auch hier fließen Wissensbestände aus außerakademischen Kontexten in die wissenschaftliche Theoriebildung ein. Gleichzeitig erleben wir diese „Ränder“ oder auch das „Außerhalb“ von Wissenschaft teils als für unsere Wissensbildung signifikante Orte. Sie bieten die Möglichkeit, biografisch wichtige Aspekte von Integration, Migration und Rassismus in Räumen zu bearbeiten, die als geschützter erlebt werden als etablierte akademische Kontexte und Formate. Basierend auf unseren eigenen Erfahrungen gingen wir als Forschende davon aus, dass solche alternative Wissenskontexte für unsere Interviewpartner*innen relevant sein könnten, und stellten im Interview die offene Frage, welche anderen Wissensräume sie als bedeutsam erachten. Zudem haben die Interviewten an anderen Stellen Themenfelder benannt, die als alternative oder selbstorganisierte Wissenskontexte gelten können.

Die Antworten lassen sich in zwei Kategorien unterscheiden: Zunächst geht es um Bereiche, die innerhalb des aktuellen wissenschaftlichen Arbeitsfelds bzw. der Institution verortet sind. Dies sind persönliche berufliche Netzwerke, eigene Forschungsanträge oder auch Mentoringprogramme, die sich zum Beispiel an migrantische Frauen richten. Auch Praxisforschungsprojekte werden als alternative Wissenskontexte gewertet.

Zum zweiten Bereich zählen Räume außerhalb wissenschaftlicher Institutionen. Dies sind aktivis-

tische Vereinigungen wie Migrant*innenorganisationen und neue deutsche Organisationen, private Beziehungen, etwa das Erfahrungswissen von Eltern, Geschwistern und Freund*innen, aber auch von Kolleg*innen und Ko-Forschenden. Auch die Selbstorganisationen von BPoC in Empowerment- und/oder Lesegruppen zu akademischen und anderen Themen, parteipolitische Aktivitäten und allgemein soziales Engagement werden genannt. Zudem werden Wissensformen wie Körperwissen, Tanz, Film, Literatur, YouTube-Beiträge und Podcasts angesprochen.

All diese alternativen Wissenskontexte und -formen sind in zweierlei Hinsicht relevant für die Karrierewege der Befragten: In diesen geschützteren Räumen können zum einen Wissen, Strategien und Haltungen erworben und ausprobiert werden, die die Interviewten als für ihre persönliche Entwicklung, die Bearbeitung von Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen und/oder für ihr gesellschaftliches Engagement im Bereich Migration, Integration und Rassismus für bedeutsam erachten. Alternative Wissensräume als selbstgewählte Zusammenschlüsse werden überdies als Erholungsräume von Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen beschrieben. Zum anderen bringen Schwarze Wissenschaftler*innen und Wissenschaftler*innen of Color das in alternativen Kontexten erworbene Wissen wiederum in ihre wissenschaftliche Arbeit und ihre Institutionen ein, zum Beispiel in Form von Qualifizierungsarbeiten und Forschungsanträgen, und entwickeln die Integrations-, Migrations- und Rassismusforschung auf diese Weise weiter. Eine Interviewte betont, dass es auch stark von den zeitlichen Ressourcen abhänge, ob alternative Räume genutzt werden können.

4.3.2 Bleiben wollen, aber nicht um jeden Preis

Zum Abschluss des Gesprächs baten wir die Interviewpartner*innen, einen Blick in die Zukunft zu werfen: Sehen sie sich längerfristig in ihrem aktuellen Arbeitsbereich in der Integrations-, Migrations- und Rassismusforschung? Wenn ja, warum, wenn nein, warum nicht?

Die Antworten decken ein breiteres Spektrum ab. Einige Interviewte sehen sich langfristig in diesem Arbeitsbereich. Sie möchten weitere Karriereschritte gehen und sind zuversichtlich, dass ihnen dies gelingt. Sie haben Vertrauen in ihre Erfahrungen und Fähigkeiten. Diese Haltung zeigt sich exemplarisch in diesem Zitat:

> *„B: […] Ja. Aber langfristig ich würde sagen, noch vielleicht so fünf Jahre. Danach würde ich gerne auf eine […] Professur wechseln. Oder [Führungsposition] übernehmen.*
> *I: Wer oder was wird Ihnen dabei helfen?*
> *B: […] Mein persönliches Netz-, also mein Netzwerk wird mir dabei helfen. Und meine Errungenschaften, ja? Also meine Publikationen und alles. Ich meine, ich weiß, was für den Weg wichtig ist. Und ich mache einfach das Notwendige […]“* (IP8).

Ein Großteil der Aussagen zu dieser Frage lässt sich jedoch mit der Kategorie „Bleiben wollen, aber nicht um jeden Preis“ beschreiben. Die meisten der Interviewpartner*innen äußerten, dass sie die eigentliche Tätigkeit als Wissenschaftler*innen sehr schätzen und anstreben, weiterhin wissenschaftlich zu arbeiten. Die Freiheit zu lesen, zu analysieren, Erkenntnisse zu gewinnen und sich zu vernetzen wird als positiver Aspekt des Berufs genannt. Gleichzeitig ist bei vielen Interviewten der Gedanke präsent, dass sie sich auch andere Arbeitsfelder vorstellen können, die mehr oder weniger stark von der aktuellen Tätigkeit abweichen. Dieses Offenhalten von alternativen Optionen ist größtenteils eine Reaktion auf die als prekär erlebten Arbeitsverhältnisse im wissenschaftlichen Feld: begrenzte, oft befristete Stellen und damit verbundener Konkurrenzdruck sowie Unsicherheit. Letztere wird von vielen Interviewten als gegebene Bedingung des wissenschaftlichen Arbeitsfelds identifiziert: „Also ich glaube, jede Person in der Wissenschaft muss darauf gefasst sein, einen nichtwissenschaftlichen Beruf machen zu müssen“ (IP04). Als einflussreiche individuelle Faktoren, die für den weiteren Karriereweg in der MIR hinderlich sein können, wurden in den Interviews darüber hinaus „Alter“ und „Familiengründung“ genannt.

Von Wettbewerb und Unsicherheit geprägte Arbeitsbedingungen werden als Belastung betrachtet, die es Menschen, die Rassismus erleben, zusätzlich erschwert, in diesem Arbeitsfeld zu bleiben oder aufzusteigen:

> *„Die Uni ist eigentlich so ein krasser schrecklicher Raum, wo einfach nur alle fertiggemacht werden. Also, wenn man sich das mal vor Augen führt. Es geht um Leistungskampf, es geht um Konkurrenz auf allen Ebenen, man bekämpft sich dauernd, die Fachbereiche bekämpfen sich, die Arbeitsbereiche bekämpfen sich, und warum ist das so? Also wieso ist das so, also ich meine, man kann viel mehr erreichen, wenn man doch zusammenarbeitet, es geht um Zusammenarbeit. Und ich glaube halt, dass das auch so ein Punkt ist, warum viele Schwarze Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler of Color gehen, weil sie schon genug anderes erfahren, genug Alltagsrassismus machen, genug andere Formen von Diskriminierung erleben. Das ist, also ich glaube, für Wissenschaftler*innen of Color und Schwarze Wissenschaftler*innen ist es halt noch mal, also noch mal, also noch mal ein zusätzlicher Kampf. Also wir kämpfen eh schon die ganze Zeit, und da verstehe ich, warum wir gehen, warum wir das nicht mitmachen“* (IP13).

Dabei stellen Rassismuserfahrungen nicht lediglich eine zusätzliche Belastung dar, sondern finden auch in wissenschaftlichen Arbeitskontexten statt und können zudem mit der Forschungsthematik verwoben sein. Diese Erfahrungen werden als Anlass angeführt, den Arbeitsort oder das Forschungsthema zu wechseln bzw. das wissenschaftliche Arbeitsfeld insgesamt zu verlassen.

Im folgenden Zitat werden, in Abgrenzung zu einem als „Nichtwissenschaft“ gekennzeichneten Arbeitsfeld, klassenbasierte Diskriminierung, Rassismus und die Unterrepräsentanz von Menschen mit „Migrationshintergrund“ als Gründe genannt, die ein Verlassen des Arbeitsfelds als mögliche oder sogar bessere Option erscheinen lassen. Auf die Frage, ob sie sich längerfristig in ihrem aktuellen Arbeitsbereich sieht, antwortet die interviewte Person:

> *„Nicht unbedingt. Also, ich kann mir vorstellen, in der Wissenschaft zu bleiben, mit den Themen, die ich habe. Nach […] Jahren in diesem Bereich, oder, ich habe vor noch nicht allzu langer Zeit promoviert, eigentlich. Nach all den Erfahrungen, die ich jetzt gesammelt habe, sehe ich aber auch, dass das nicht die einzige und nicht die beste Möglichkeit für mich ist. Es gibt andere Bereiche, Nichtwissenschaft, wo ich den Eindruck habe, es ist weniger rassistisch und weniger klassistisch (lacht) als in der Wissenschaft selbst, wo es viel selbstverständlicher ist, dass man einen Migrationshintergrund hat, und die Menschen sind daran gewöhnt. So. Vorstellbar, aber es ist lange nicht mehr das einzige Ziel geworden“* (IP12).

Zu einem Thema wie Rassismus zu arbeiten und zu forschen und gleichzeitig als Person of Color durch Rassismus verletzbar zu sein, wird auch als Anstrengung oder Überforderung empfunden. Es sind Gefühle, die die Wahl von Forschungsthemen erschweren können, immer wieder Zweifel wecken und zusätzliche Kraft kosten:

> *„Es hat mich so müde gemacht, mich so ausgelaugt, ständig diese Aushandlungsprozesse zu haben. Und ich hatte das Gefühl, ich habe nie Feierabend. […] dann bin ich ja auch [migrantisiert/migrantisch markiert], also mit diesen ganzen Zuschreibungen, dann als Frau und so weiter. Also so die [migrantisierte/migrantisch markierte] Frau, was kommt sie jetzt und erzählt sie uns, und dann auch noch das Thema, was ja auch sehr viel Widerstand hervorruft […]“* (IP03).

Als weiteren Grund zu „gehen“ nennt eine Interviewte die Unterrepräsentanz oder eine Tokenisierung von Schwarzen Wissenschaftler*innen und Wissenschaftler*innen of Color insbesondere zu rassismusbezogenen Forschungsthemen:

> *„Wenn ich sehen würde, die würden die PoCs [unverständlich, Mikrofonstörung] und ich sehe, die werden immer so kleingehalten oder sind tatsächlich nur als Quoten da, dann wäre ich, glaube ich, schon irgendwann persönlich enttäuscht“ (IP04).*

Andere Interviewte betrachten Rassismus nicht als Hindernis für ihre Karriere:

> *„Ich habe auch kurz überlegt, ob vielleicht, ob meine Hautfarbe oder mein Background ein Hindernis ist. Ich muss aber gestehen, dass ich bisher, zumindest im professionellen Kontext, immer das Gefühl hatte, es ist eher ein Vorteil. Also vor allem im Hinblick auf meinen, ja, mein Forschungsinteresse. Also ich hatte bisher das Gefühl, das ist eigentlich vor allem ein Vorteil für mich. Und die anderen. Oder was heißt immer? Aber häufig. Und was stärker ins Gewicht fällt, ist tatsächlich Geschlecht und Alter“* (IP14).

Aufgrund der beschriebenen Unsicherheit verfolgen viele Interviewte die Strategie, sich alternative berufliche Optionen offenzuhalten, zum Beispiel bestehende Kontakte zu Arbeitsbereichen außerhalb der Wissenschaft zu pflegen. Sie denken über Möglichkeiten nach, wissenschaftliches Arbeiten auch außerhalb akademischer Kreise weiterführen zu können, oder schließen nicht aus, sich beruflich noch einmal ganz neu zu orientieren oder ins Ausland zu gehen. Jedoch ist die Option des Weggangs immer auch mit Risiken verbunden und an finanzielle Bedingungen und Möglichkeiten geknüpft:

> *„Also wortwörtlich verstanden: Ja, ich bin nicht geblieben, also gegangen, weil ich den strukturellen, institutionellen Rassismus, aber auch das Alltägliche, Subtile nicht mehr erleben wollte. Und aber auch das Privileg und die Möglichkeit hatte, mir etwas anderes auszusuchen. Also nicht jeder hat das. Ich weiß mich sehr glücklich zu schätzen, dass ich diese Möglichkeit überhaupt hatte“* (IP12).

4.3.3 Bedingungen, um zu bleiben

Welche Bedingungen begünstigen, dass Schwarze Wissenschaftler*innen und Wissenschaftler*innen of Color in der MIR bleiben? Bzw. was müsste sich ändern, damit sie bleiben? Zu diesen Fragen, mit denen wir die Untersuchung einleiteten und die wir zum Ende des Interviews explizit stellten, finden sich verschiedene Antworten in den Interviews, die sich wie folgt darstellen:

Manche der Interviewpartner*innen nehmen keine besonderen Hürden für Schwarze Wissenschaftler*innen und Wissenschaftler*innen of Color wahr und sehen demnach auch keinen Veränderungsbedarf. Die meisten Befragten jedoch thematisieren Bedingungen, die dazu führen, dass Schwarze Wissenschaftler*innen und Wissenschaftler*innen of Color das Feld verlassen oder besondere Anstrengungen unternehmen müssen, um bleiben zu können bzw. zu wollen. Diesen Bedingungen liegen eigene Erfahrungen, Beobachtungen und Erfahrungen anderer zugrunde, und es sind zum Beispiel strukturelle Voraussetzungen wissenschaftlicher Arbeitsfelder, die den Zugang und das Voranschreiten auf dem Karriereweg regulieren. Während in den Erzählungen zum Karriereweg Mentor*innen als wichtige Schlüsselpersonen beschrieben wurden, wird es zugleich als Problem angesehen, dass die wissenschaftliche Karriere oft maßgeblich vom Vorhandensein von Mentor*innen abhängt. „Social Familiarity“ (IP9) und Vetternwirtschaft begünstigen die Reproduktion von Diskriminierung im akademischen Rekrutierungsprozess.

Die Bedeutung von Repräsentationsverhältnissen wird unterschiedlich eingeschätzt. Wenn andere Schwarze Wissenschaftler*innen und Wissenschaftler*innen of Color anwesend seien, habe das eine wichtige Signalwirkung:

> *„[…] aber wenn man dann schaut, People of Color oder Schwarze Leute könnte ich jetzt nicht allzu viele aufzählen, die eben auf professoraler Ebene zu finden sind. Und ich finde schon, dass das auch wichtige Signale gibt für Leute, die an der Universität sind, wenn man auch mal gerade bedenkt, dass man ja auch gerade eigentlich auch schon viel früher zurück gucken muss. Kindergarten und Schulsysteme sieht ja auch schon ordentlich aus. Und wenn man dann noch an die Universität kommt und dann eben noch so ein* weißes *männliches Bild vorgelegt bekommt“* (IP15).

Viele Interviewpartner*innen meinen, dass sich Repräsentationsverhältnisse nicht ohne entsprechende Quotierungen verändern, da Macht nicht freiwillig geteilt werde. Andere lehnen Quoten

ab und betonen die Bedeutung der individuellen Leistung der oder des Einzelnen für beruflichen Erfolg.

Mehrere Interviewte sehen eine Diskrepanz zwischen einer kritischen wissenschaftlichen Arbeit zu Rassismus und/oder Migration und einem diskriminierenden und hierarchischen Umgang im wissenschaftlichen Arbeitskontext, der teils als Enttäuschung erlebt wird. Sie beurteilen die Reflexion über Machtverhältnisse in wissenschaftlichen Arbeitskontexten auf institutioneller und individueller Ebene als Voraussetzung für eine Veränderung, die dazu führen könnte, dass Schwarze Wissenschaftler*innen und Wissenschaftler*innen of Color bleiben:

> *„Ich glaube, es muss ein Verständnis oder eine kritische Selbstreflexion stattfinden, dass selbst, wenn man ein Institut schafft oder in einer Universität ist oder in Kontexten ist, die kritische Migrationsforschung betreiben, dass sich die inhaltliche Seite nicht auf die institutionelle Seite direkt überträgt, ja. Also oft besteht das Gefühl, wenn man sich inhaltlich damit auseinandersetzt, dass diese ganzen uralten Strukturen, die aus universitären Gebilden oder einfach aus dem öffentlichen Sektor oder so, dass das dann mitgeht, und das passiert nicht. Das passiert nicht, und oft glauben halt gerade die Leute, die solche irgendwie Departments und Institutions und so was leiten, dass eine inhaltliche Auseinandersetzung sich tatsächlich auch in eine institutionelle Auseinandersetzung übersetzt, und es ist nicht so. Also eine organisatorische und eine hierarchische und all diese Dimensionen, die müssen separat adressiert werden und auch kritisch adressiert werden“* (IP19).

Fazit

Der in dieser Untersuchung freigegebene Blick „nach innen“ konnte die vielschichtigen und intersektionalen Rassismuserfahrungen von Wissenschaftler*innen of Color und Schwarzen Wissenschaftler*innen exemplarisch für einen Teil der Integrations-, Migrations- und Rassismusforschung aufzeigen. Die erlebten Erfahrungen beeinflussen ihre beruflichen Werdegänge und Entscheidungen über das „Gehen“ oder „Bleiben“ in diesem Feld auf nicht unerhebliche Weise. Diskriminierungs- und Rassismuskritik auf das eigene Forschungsfeld, die dortigen Arbeitsweisen und -bedingungen anzuwenden, scheint mithin in einem direkten Zusammenhang mit der Repräsentanz von BPoC-Wissenschaftler*innen in diesem Wissenschaftsgebiet zu stehen. Schwarze Menschen, Migrant*innen und Personen of Color waren lange vor allem Objekte der MIR-Forschung. Die hier präsentierten ambivalenten Positionierungen und Rassismuserfahrungen von BPoC-Wissenschaftler*innen in diesem Feld weisen darauf hin, dass ihre Präsenz das Subjekt-Objekt-Verhältnis, in dem sich eine rassistische Ordnung widerspiegelt, irritiert. Auch war Wissenschaft lange an der Herstellung von Rassismus, (kolonial-)rassistischem Wissen sowie der Produktion von Herrschaftswissen über migrierte „Andere“ beteiligt und ist es heute noch. Eine dezidiert rassismuskritische Wissenschaft kann nicht umhin, sich mit dieser Geschichte auseinanderzusetzen.

Rassifizierte BPoC-Wissenschaftler*innen, die zu Migration, Integration und Rassismus forschen, navigieren in einem beruflichen Feld, in dem verschiedene Paradigmen wirken. Hierbei agieren symbolische, institutionelle und strukturelle Kräfte, die häufig verhindern, dass neue Erkenntnisse entstehen (vgl. Bourdieu 1988). Ausschlussmechanismen können zwischen den Zeilen subtil und alltäglich wirken, etwa wenn bestimmte Wissenschaftler*innen trotz einschlägiger Expertise nicht für Publikationen angefragt werden oder ihre Position als Postdoc hinterfragt wird. Ebenso werden Rassismuserfahrungen und die subjektive Prekarität häufig relativiert durch einen Verweis auf die generellen Umstände im Arbeitsfeld. Die Ergebnisse der vorliegenden Studie verdeutlichen vor allem die Verknüpfung zwischen der wirtschaftlich-neoliberalen Strukturierung der wissenschaftlichen Arbeit und einem nationalistischen Integrationsparadigma (vgl. Czollek 2018). Über diese beiden Stränge wird verhandelt, was in einem Arbeitsfeld wissenschaftlich ist und was nicht. Verkompliziert wird die Verbindung durch das Postulat der objektiven Rationalität. Rassismus als Ideologie und Diskriminierungsform wirkt auf gesellschaftlicher, kultureller, institutioneller und wissenschaftlicher Ebene weiter. Das zeigt sich nicht zuletzt an der noch stets und teils willkürlich eingesetzten Forderung nach Objektivität als strukturierendem Machtinstrument. Demnach trägt die Konstruktion der Anderen, die nicht objektiv seien und damit nicht die wissenschaftlichen Erwartungen erfüllten, dazu bei, dass das Eigene als wissenschaftlich haltbarer definiert werden kann (vgl. Hall 1989: 159).

Ein differenzierteres Verständnis von Wissenschaft und Forschung könnte dazu beitragen, über greifbare oder messbare Variablen hinauszugehen, um den sozialen Konstruktionen in der Empirie gerecht zu werden. Dabei stellen sich die grundlegenden Fragen, was Wissenschaftler*innen eigentlich beobachten und was es bedeuten könnte, „betroffen“ oder „engagiert“ zu sein. Die hier vorgestellten Interviews machen deutlich, dass eine bewusste Auseinandersetzung mit der eigenen politischen Haltung komplizierter zu führen ist als anhand einer performativen kritischen Selbstdistanzierung vom eigenen Forschungsobjekt. Radikale feministische Kritiken der Wissenschaft betonen, dass sie eine soziale Praxis mit einem undurchsichtigen Glauben an die Einzigartigkeit ihrer Wissensgenerierung sei, da sie auf Annahmen beruhe, die durch Erfahrungen falsifiziert werden müssten. Daher sollten Forscher*innen sich ihrer permanenten Parteilichkeit bewusst sein, um die (machterhaltenden) Barrieren zwischen Forschenden und Forschungsobjekten zu durchbrechen (vgl. Harding 1994; Haraway 1988).

Rassifizierte Wissenschaftler*innen verkörpern die ambivalenten Positionierungen, die durchzogen sind von internalisierten Machtstrukturen. Denn, das bringen unsere Interviewpartner*innen zum Ausdruck, nicht rassifizierte Personen forschen in diesem Feld grundsätzlich auch über sich selbst

– nämlich als *weiß* positionierte Wissenschaftler*innen in der rassistischen Ordnung –, und ihre vermeintliche Objektivität erscheint zumeist als Selbstverständlichkeit. *Weiß*sein (vgl. Eggers et al. 2017) verbleibt so in der Unsichtbarkeit und entzieht sich einer Markierung. Marginalisierte Positionierungen mobilisieren stets auch potenziell subversive Eigenschaften, um sich den oben genannten Paradigmen zu widersetzen und sich das Feld zu eigen zu machen. Emotionale und personalisierte Zugänge und Bindungen zum Feld stehen am Rand dieses entpolitisierenden Selbstverständnisses. Die dadurch generierte marginalisierte Perspektive ist demnach immer auch eine machtbewusste und machtkritische Perspektive. In diesem Sinne kann ihre marginal positionierte Auffassung und Kritik an Machtverhältnissen in wissenschaftlichen Arbeitskontexten und Institutionen Hinweise auf Veränderungen geben, von denen alle Wissenschaftler*innen und somit auch Wissenschaftler*innen in der Migrations-, Integrations- und Rassismusforschung profitieren könnten.

Die MIR in Deutschland muss notwendigerweise ihre eigene Praxis reflektieren, wenn sie eine inklusive Forschungskultur etablieren will. Die Reflexivität darf sich dabei nicht auf methodologische Entscheidungen beschränken, und Erfahrungen von Ungleichheit dürfen nicht limitierend auf die Wahl von Forschungsthemen wirken. Ungleichheit manifestiert und überträgt sich in Nichthandlungen, Nichtförderungen, in „blinden Flecken“ und auch in erkenntnistheoretischer Dominanz. Kampagnen wie #IchBinHanna und die 2015 von den People-of-Color-Hochschulgruppen in Mainz und Frankfurt am Main gestartete Online-Kampagne zur „Sichtbarmachung von Rassismen auf dem Campus“ sind erste Schritte in diese Richtung.[9]

[9] Allerdings erfuhr die Kampagne #IchBinHanna deutlich mehr mediale Resonanz.

LITERATURVERZEICHNIS

- **Adefra (2020):** Statement von Adefra e. V. – anlässlich der aktuellen Förderzusage des Bundestages an das Deutsche Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM), mit insgesamt neun Millionen Euro zur Stärkung der Rassismus-Forschung in Deutschland. Online verfügbar unter: http://www.adefra.com/index.php/blog/87-statement-von-adefra-schwarze-frauen-in-deutschland-e-v-anlaesslich-der-aktuellen-foerderzusage-des-bundestages-an-das-deutsche-zentrum-fuer-integrations-und-migrationsforschung-dezim-mit-insgesamt-neun-millionen-e, zuletzt geprüft am 03.08.2023.
- **Ahmed, Sara (2012):** On being included. Racism and diversity in institutional life. Durham, London: Duke University Press.
- **Alexander, Claire und Arday, Jason (Hg.) (2015):** Aiming Higher. Race, Inequality and Diversity in the Academy. Runnymede Perspectives. London: Runnymede.
- **Amiri, Shiva (2020):** Die weiße Dominanz an deutschen Hochschulen und der Kampf von Schwarzen und of Color Akademiker*innen um Existenz. In: Heitzmann, Daniela und Houda, Kathrin (Hg.): Rassismus an Hochschulen: Analyse – Kritik – Intervention. Weinheim: Beltz Juventa, S. 60–79.
- **Attia, Iman; Häusler, Alexander und Shooman, Yasemin (2014):** Antimuslimischer Rassismus am rechten Rand. Unrast transparent. Münster: Unrast Verlag.
- **Barber, Paul H.; Hayes, Tyrone B.; Johnson, Tracy L. und Márquez-Magaña, Leticia (2020):** Systemic racism in higher education. In: Science 369 (6510), S. 1440–1441. Online verfügbar unter: https://kuscholarworks.ku.edu/bitstream/handle/1808/30762/Systemic%20racism%20in%20higher%20education.pdf?sequence=1&isAllowed=y, zuletzt geprüft am 28.02.2024.
- **Beaufaÿs, Sandra (2018):** Professorinnen in der Exzellenzinitiative. Ungleichheit auf hohem Niveau? In: Laufenberg, Mike; Erlemann, Martina; Lucht, Petra; Norkus, Maria und Petschik, Grit (Hg.): Prekäre Gleichstellung. Geschlechtergerechtigkeit, soziale Ungleichheit und unsichere Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft. Wiesbaden: Springer VS, S. 129–152. DOI: https://doi.org/10.1007/978-3-658-11631-6_6.
- **Bönkost, Jule (2021):** White Allyship: Keine Selbstbeschreibung, sondern Handeln. IDB Paper No. 9, Berlin: Institut für diskriminierungsfreie Bildung.
- **Bourdieu, Pierre (1988):** Homo academicus. Stanford: Stanford University Press.
- **Castro Varela, María do Mar und Dhawan, Nikita (2015):** Postkoloniale Theorie. Eine kritische Einführung. Cultural Studies 36. 2. Auflage. Bielefeld: transcript Verlag.
- **Çetin, Zülfukar und Taş, Savaş (Hg.) (2015):** Gespräche über Rassismus: Perspektiven & Widerstände. Berlin: Yilmaz-Günay.
- **Czollek, Max (2018):** Desintegriert euch! München: Hanser Verlag.
- **Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) (2023):** Die Studierendenbefragung in Deutschland: 22. Sozialerhebung. Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2021. Berlin: Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). Online verfügbar unter: https://www.dzhw.eu/pdf/ab_20/Soz22_Hauptbericht.pdf.
- **Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) (2022):** Rassistische Realitäten. Wie setzt sich Deutschland mit Rassismus auseinander? Auftaktstudie zum Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitor. Berlin: Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM). Online verfügbar unter: https://www.dezim-institut.de/publikationen/publikation-detail/rassistische-realitaeten-wie-setzt-sich-deutschland-mit-rassismus-auseinander/.
- **Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) (2023):** Rassismus und seine Symptome: Bericht des Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitors. Berlin: Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM). Online verfügbar unter: https://www.dezim-institut.de/publikationen/publikation-detail/rassismus-und-seine-symptome/.

- **Dössel, Christine (2021):** Wie rassistisch sind die deutschen Bühnen? In: Süddeutsche Zeitung, 22.04.2021. Online verfügbar unter: https://www.sueddeutsche.de/kultur/rassismus-duesseldorf-theater-1.5272585?reduced=true, zuletzt geprüft am 31.07.2023.
- **Eggers, Maureen M.; Kilomba, Grada; Piesche, Peggy und Arndt, Susan (2017):** Konzeptionelle Überlegungen. In: Dies. (Hg.): Mythen, Masken und Subjekte. Kritische Weißseinsforschung in Deutschland. 3. Aufl. Münster: Unrast, S. 11–13.
- **El-Mafaalani, Aladin (2018):** Das Integrationsparadox. Warum gelungene Integration zu mehr Konflikten führt. Köln: Kiepenheuer & Witsch.
- **Emejulu, Akwugo (2017):** The university is not innocent: Speaking of universities. In: Verso Blog Post, 29.03.2017. Online verfügbar unter: https://www.versobooks.com/blogs/news/3148-the-university-is-not-innocent-speaking-of-universities.
- **Enquetekommission des Thüringer Landtags (2019):** Bericht der Enquetekommission 6/1: „Ursachen und Formen von Rassismus und Diskriminierungen in Thüringen sowie ihre Auswirkungen auf das gesellschaftliche Zusammenleben und die freiheitliche Demokratie“ (Drucksache 6/7709), 24.09.2019. Erfurt: Thüringer Landtag. Online verfügbar unter: https://www.thueringer-landtag.de/fileadmin/Redaktion/1-Hauptmenue/6-Service_und_Kontakt/3-Presse/1-Pressemitteilungen/Dokumente/bericht_der_enquetekommission_6_1_ursachen_und_formen_von_rassismus_und_diskriminierungen_in_thueringen_sowie_ihre_auswirkungen_auf_das_gesellschaftli.pdf, zuletzt geprüft am 28.02.2024.
- **Feagin, Joe und Feagin, Clairece (1986):** Discrimination American style. Institutional racism and sexism. Malabar: Krieger Publishing Company.
- **Fereidooni, Karim (2011):** Schule – Migration – Diskriminierung: Ursachen der Benachteiligung von Kindern mit Migrationshintergrund im deutschen Schulwesen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- **Fereidooni, Karim (2020):** „Du führst dich auf wie Mister Diskriminierung persönlich!“ Gedanken zur Kritik an einer rassismuskritischen Forschungsarbeit. In: Heitzmann, Daniela und Houda, Kathrin (Hg.): Rassismus an Hochschulen. Analyse – Kritik – Intervention. Weinheim: Beltz Juventa, S. 131–156.
- **Gomis, Saraya und Karkowsky, Stephan (2020):** Dekolonisiert euch! Diskriminierung findet auch in Schulbüchern statt. Saraya Gomis im Gespräch mit Stephan Karkowsky. In: Deutschlandfunk Kultur, 12.11.2020. Online verfügbar unter: https://www.deutschlandfunkkultur.de/dekolonisiert-euch-diskriminierung-findet-auch-in.1008.de.html?dram:article_id=487415, zuletzt geprüft am 31.07.2023.
- **Gomolla, Mechtild (o. J.):** Institutionelle Diskriminierung im Bildungs- und Erziehungssystem: Theorie, Forschungsergebnisse und Handlungsperspektiven. In: Heimatkunde. Migrationspolitisches Portal. Berlin: Heinrich-Böll-Stiftung. Online verfügbar unter: https://heimatkunde.boell.de/de/2008/02/18/institutionelle-diskriminierung-im-bildungs-und-erziehungssystem-theorie.
- **Gomolla, Mechtild und Radtke, Frank-Olaf (2009):** Institutionelle Diskriminierung. Die Herstellung ethnischer Differenz in der Schule. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- **Grossberg, Lawrence (1999):** Was sind Cultural Studies? In: Hörning, Karl H. und Winter, Rainer (Hg.): Widerspenstige Kulturen. Cultural Studies als Herausforderung. Frankfurt/M.: Suhrkamp, S. 43–83.
- **Gutiérrez-Rodríguez, Encarnación (2016):** Sensing dispossession: Women and gender studies between institutional racism and migration control policies in the neoliberal university. In: Women‘s Studies International Forum 54, S. 167–177. DOI: https://doi.org/10.1016/j.wsif.2015.06.013.
- **Ha, Kien Nghi (2007):** People of Color – Koloniale Ambivalenzen und historische Kämpfe. In: Ders., Lauré al-Samarai, Nicola und Mysorekar, Sheila (Hg.): re/visionen. Postkoloniale Perspektiven von People of Color auf Rassismus, Kulturpolitik und Widerstand in Deutschland. Münster: Unrast, S. 31–39.

- **Ha, Kien Nghi (2009):** „People of Color“ als solidarisches Bündnis. In: Migrazine 2009/1. Online verfügbar unter: https://www.migrazine.at/artikel/people-color-als-solidarisches-bundnis, zuletzt geprüft am 28.02.2024.
- **Ha, Noa K. (2023):** People of Color. In: Bartels, Inken; Löhr, Isabella; Reinecke, Christiane; Schäfer, Philipp und Stielike, Laura (Hg.): Inventar der Migrationsbegriffe. Online verfügbar unter: http://www.migrationsbegriffe.de/peopleofcolor. DOI: https://doi.org/10.25887/idmb.
- **Hall, Stuart (1989):** Ausgewählte Schriften – Ideologie, Kultur, Rassismus. Hamburg: Argument.
- **Hall, Stuart (1996):** On postmodernism and articulation. An interview with Stuart Hall. Edited by Lawrence Grossberg. In: Morley, David und Chen, Kuan-Hsing (Hg.): Stuart Hall. Critical Dialogues in Cultural Studies. London, New York: Routledge, S. 131–150.
- **Haraway, Donna (1988):** Situated Knowledges: The Science Question in Feminism and the Privilege of Partial Perspective. In: Feminist Studies 14, S. 575–599.
- **Harding, Sandra (1994):** Das Geschlecht des Wissens. Frauen denken die Wissenschaft neu. Frankfurt/M., New York: Campus.
- **Hasse, Raimund und Schmidt, Lucia (2012):** Institutionelle Diskriminierung. In: Bauer, Ullrich; Bittlingmayer, Uwe H. und Scherr, Albert (Hg.): Handbuch Bildungs- und Erziehungssoziologie. Bildung und Gesellschaft. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 883–899. DOI: https://doi.org/10.1007/978-3-531-18944-4_52.
- **Heitzmann, Daniela und Houda, Kathrin (Hg.) (2020):** Rassismus an Hochschulen. Analyse – Kritik – Intervention. Weinheim: Beltz Juventa.
- **hooks, bell (1990):** Choosing the Margin as a Place of Radical Openness. In: Dies.: Yearning. Race, Gender, and Cultural Politics. Boston: South End Press, S. 145–153.
- **hooks, bell (2020):** Die Bedeutung von Klasse. Warum die Verhältnisse nicht auf Rassismus und Sexismus zu reduzieren sind. Münster: Unrast Verlag.
- **Hunold, Daniela und Wegner, Maren (2020):** Rassismus und Polizei: Zum Stand der Forschung. In: APuZ. Aus Politik und Zeitgeschichte, 09.10.2020. Online verfügbar unter: https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/antirassismus-2020/316766/rassismus-und-polizei-zum-stand-der-forschung/.
- **Kessé (Kuria), Emily Ngubia (2014):** Theorizing Race(ism) while NeuroGendering and NeuroCulturing. In: Schmitz, Sigrid und Höppner, Grit (Hg.): Gendered Neurocultures. Feminist and Queer Perspectives on Current Brain Discourses. Wien: Zaglossus, S. 109–123.
- **Kessé (Kuria), Emily Ngubia (2015):** Eingeschrieben. Zeichen setzen gegen Rassismus an deutschen Hochschulen. Übersetzt von Saboura Naqshband. Berlin: w_orten & meer.
- **Kowalska, Katarzyna und Rokitte, Rico (2011):** Plädoyer für Differenzierung: Über die Diversität von „MigrantInnen“ an den Hochschulen. In: Öffnung der Hochschule – Chancengerechtigkeit, Diversität, Integration. DOSSIER. Berlin: Heinrich-Böll-Stiftung. Online verfügbar unter: https://heimatkunde.boell.de/de/2011/02/18/plaedoyer-fuer-differenzierung-ueber-die-diversitaet-von-migrantinnen-den-hochschulen.
- **Krimmer, Holger; Stallmann, Freia; Behr, Markus und Zimmer, Annette (o. J.):** Karrierewege von ProfessorInnen an Hochschulen in Deutschland (Ergebnisbroschüre). Münster: Projekt Wissenschaftskarriere, Institut für Politikwissenschaft. Online verfügbar unter: https://www.hs-osnabrueck.de/fileadmin/HSOS/Homepages/Gleichstellungsbuero/Professur_wika_broschuere.pdf, zuletzt geprüft am 28.02.2024.
- **Lind, Inken und Löther, Andrea (Hg.) (2008):** Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund (cews.publik, 12). Bonn: GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS). Online verfügbar unter: https://www.gesis.org/fileadmin/cews/www/download/cews-publik12.pdf.
- **Löther, Andrea (2012):** Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Migrationshintergrund. In: Die Hochschule: Journal für Wissenschaft und Bildung 21 (1), S. 36–54. Online verfügbar unter: https://www.pedocs.de/volltexte/2019/16307/pdf/Loether_Wissenschaftlerinnen.pdf.

- **Majcher, Agnieszka und Zimmer, Annette (2008):** Hochschule und Wissenschaft: Karrierechancen und -hindernisse für Frauen. In: Becker, Ruth und Kortendiek, Beate (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 697–704. DOI: https://doi.org/10.1007/978-3-531-91972-0_82.
- **Mecheril, Paul (2003):** Prekäre Verhältnisse – Über natio-ethno-kulturelle (Mehrfach-) Zugehörigkeit. Münster: Waxmann.
- **Mecheril, Paul; Arens, Susanne; Melter, Claus; Thonas-Olalde, Oscar und Romaner, Elisabeth (Hg.) (2013):** Migrationsforschung als Kritik? Spielräume kritischer Migrationsforschung. Wiesbaden: Springer VS.
- **Mietke, Hannah; Wetering, Denis van de; Sellenriek, Juliane; Thießen, Ann-Kathrin; Zick, Andreas (2023):** Wie kann eine kritische Rechtsextremismus- und Diskriminierungsforschung aussehen? Reflexionen hegemonialer Positionierungen. NaDiRa Working Papers 8, Berlin: Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM). Online verfügbar unter: https://www.dezim-institut.de/publikationen/publikation-detail/wie-kann-eine-kritische-rechtsextremismus-und-diskriminierungsforschung-aussehen/.
- **Mirza, Heidi Safia (2018):** Racism in higher education: ‚What then, can be done?' In: Arday, Jason und Mirza, Heidi Safia (Hg.): Dismantling race in higher education. Cham: Palgrave Macmillan. DOI: https://doi.org/10.1007/978-3-319-60261-5_1.
- **Nationale Akademie der Wissenschaften Leopoldina (2022):** Frauen in der Wissenschaft: Entwicklungen und Empfehlungen. Schriftenreihe zur wissenschaftsbasierten Politikberatung: Stellungnahme, Halle (Saale). DOI: https://doi.org/10.26164/leopoldina_03_00688.
- **Nationaler Diskriminierungs- und Rassismusmonitor (Hg.) (2023):** Rassismusforschung I: Theoretische und interdisziplinäre Perspektiven. Bielefeld: transcript Verlag. DOI: 10.14361/9783839461501.
- **Neue deutsche Medienmacher*innen (2024):** People of Color. In: NdM-Glossar. Wörterverzeichnis der Neuen deutschen Medienmacher*innen (NdM) mit Formulierungshilfen, Erläuterungen und alternativen Begriffen für die Berichterstattung in der Einwanderungsgesellschaft. Online verfügbar unter: https://glossar.neuemedienmacher.de/glossar/people-of-color-poc/.
- **Paske, Mareile (2006):** ‚Andere Deutsche' – Strategien des Umgangs mit Rassismuserfahrungen. Frankfurt/O.: Viadrina. Online verfügbar unter: http://www.urmila.de/UDG/Forschung/publikationen/Paske2006.pdf, zuletzt geprüft am 28.02.2024.
- **Pichler, Edith (2008):** Geisteswissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund im Beruf am Beispiel des wissenschaftlichen Standorts Berlin: Einige Fakten und „Diskurse". COMCAD Arbeitspapiere – working papers 51. Bielefeld: COMCAD – Center on Migration, Citizenship and Development.
- **Riegel, Christine (2016):** Bildung – Intersektionalität – Othering. Pädagogisches Handeln in widersprüchlichen Verhältnissen. Bielefeld: transcript Verlag.
- **Stegmann, Stefanie (2007):** Herrenzimmer mit Sofa. Professoraler Habitus in universitären Alltagskulturen. In: FZG – Freiburger Zeitschrift für GeschlechterStudien 13 (2), S. 133–157.
- **Strauss, Anselm und Corbin, Juliet (1996):** Grounded Theory. Grundlagen qualitativer Sozialforschung. Weinheim: Beltz.
- **Terkessidis, Mark (2004):** Die Banalität des Rassismus. Migranten zweiter Generation entwickeln eine neue Perspektive. Bielefeld: transcript Verlag.
- **Witzel, Andreas (2000):** Das problemzentrierte Interview. In: Forum Qualitative Sozialforschung / Forum Qualitative Social Research 1 (1), Art. 22. DOI: https://doi.org/10.17169/fqs-1.1.1132.
- **Wa Baile, Mohamed und Höhne, Ellen (2019):** Rassistische Polizeikontrollen auf der Anklagebank. In: Wa Baile, Mohamed; Dankwa, Serena O.; Naguib, Tarek; Purtschert, Patricia und Schilliger, Sarah (Hg.): Racial Profiling. Struktureller Rassismus und antirassistischer Widerstand. Bielefeld: transcript, S. 67–86.

ÜBER DIE AUTOR*INNEN

Dimitra Dermitzaki

Dimitra Dermitzaki (*1993) ist Politikwissenschaftlerin und Anthropologin. Derzeit absolviert sie ein Promotionsstudium in Museums- und Minderheitenstudien in Berlin. Ihre Forschungsinteressen umfassen Migrations- und Rassismusforschung, Minderheitenpolitik, Genozidforschung und Erinnerungskultur in Deutschland, dem Balkan und im mediterranen Raum.

Alina Goldbach

Alina Goldbach hat Europawissenschaften an der Universität Maastricht und Politische Theorie an der Universitat Pompeu Fabra in Barcelona studiert. Sie war u. a. wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Landes- und Stadtentwicklungsforschung in Dortmund (ILS), am DeZIM-Institut und am Praxisforschungsinstitut Camino in Berlin. Ihre Forschungsschwerpunkte liegen in der empirischen Sozialforschung und der Evaluation von Projekten zur Vielfaltgestaltung und Antidiskriminierung.

Prof. Dr. Ali Konyali

Ali Konyali ist Gastprofessor an der Fakultät für Bildende Künste an der Universität der Künste in Berlin. Zudem ist er wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Fachgruppe „Demokratieförderung und demokratische Praxis“ am DeZIM-Institut. Er promovierte an der Erasmus-Universität Rotterdam über beruflich erfolgreiche Nachkommen von Migrant*innen aus der Türkei.

Nuriani Hamdan

Nuriani Hamdan studierte Sozialwissenschaften an der Humboldt-Universität zu Berlin, der Sciences Po Paris und der New School for Social Research in New York. Ihre Forschungsschwerpunkte bilden antirassistischer Widerstand und intersektionale Ansätze zu Fragen sozialer Ungleichheit. Am DeZIM-Institut begleitete sie wissenschaftlich Modellprojekte des Bundesprogramms „Demokratie leben!“. Seit 2021 ist sie wissenschaftliche Referentin beim postmigrantischen Netzwerk Neue deutsche Organisationen.

Dr. Hanna Hoa Anh Mai

Hanna Hoa Anh Mai ist wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Fachgruppe „Demokratieförderung und demokratische Praxis“ am Deutschen Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM).
Sie hat zu Rassismuserfahrungen und Professionalitäten von Pädagog*innen of Color promoviert. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind rassismuskritische Bildung, wissenschaftliche Begleitung von Projekten im Bereich Antidiskriminierung und Demokratiebildung sowie diversitätsorientierte Prozessbegleitung.

Saboura Manpreet Naqshband

Saboura Manpreet Naqshband ist transdisziplinäre Politik- und Kulturwissenschaftlerin, muslimische Feministin und Kunstpädagogin. Sie arbeitet als wissenschaftliche Mitarbeiterin im Fachbereich Grundschule der Künste an der Universität der Künste in Berlin. Als Kritische Pädagogin promoviert und lehrt sie zu dekolonial-feministischer Ästhetik, Rassismuskritik und Bildung. Sie forscht an der Schnittstelle von Islam und (Queer-)Feminismus, Intersektionalität, *race* und ästhetischer Bildung in der (Post-)Migrationsgesellschaft.

Bahar Oghalai

Bahar Oghalai ist Sozialwissenschaftlerin, deren Forschung sich mit diasporisch-feministischen Politisierungsbiografien befasst. Sie ist als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Alice-Salomon-Hochschule Berlin tätig und veröffentlicht regelmäßig zu den Themen Feminismus, Migration und Diaspora.

ÜBER DAS PROJEKT

Auf der Basis von insgesamt 19 leitfadengestützten (Telefon-)Interviews mit Wissenschaftler*innen haben wir berufliche Werdegänge von Wissenschaftler*innen of Color und Schwarzen Wissenschaftler*innen in der Rassismus-, Integrations- und Migrationsforschung (MIR) untersucht. Ziel der Pilotstudie war es, folgende Fragen zu erkunden: Welche Faktoren beeinflussen ihre Karrieren? Wie ist das Verhältnis zwischen unterrepräsentierten und etablierten Gruppen? Was sagt ihr Werdegang über institutionellen Rassismus in einem Arbeitsfeld aus, das als progressiv gilt? Wie wirken sich ihre Erfahrungen auf die Forschung in dem Feld aus? Das Projekt wurde von Oktober bis Dezember 2020 im Rahmen der Kurzstudien des Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitors (NaDiRa) durchgeführt und vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) gefördert.

Weitere Informationen zum Projekt unter:
→ **https://www.dezim-institut.de/projekte/projekt-detail/nadira-kurzstudie-rassismus-in-der-wissenschaft-6-12/**

IMPRESSUM

Dermitzaki, Dimitra; Goldbach, Alina; Konyali, Ali; Mai, Hanna Hoa Anh; Hamdan, Nuriani; Naqshband, Saboura und Oghalai, Bahar (2024): Wer bleibt? Eine Pilotstudie zu Karrierewegen von Schwarzen Wissenschaftler*innen und Wissenschaftler*innen of Color in der Migrations-, Integrations- und Rassismusforschung. NaDiRa Working Papers 11: Forschungsergebnisse aus Kurzstudien des Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitors (NaDiRa), Berlin: Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM).

NaDiRa Working Papers geben die Auffassung der jeweiligen Autor*innen wieder.

Herausgeber

DeZIM | Institut

Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung DeZIM e. V.
Mauerstraße 76
10117 Berlin
+49 (0)30 200 754 130
presse@dezim-institut.de
www.dezim-institut.de

Autor*innen
Dimitra Dermitzaki, Alina Goldbach, Prof. Dr. Ali Konyali, Dr. Hanna Hoa Anh Mai, Nuriani Hamdan, Saboura Naqshband und Bahar Oghalai

Redaktion
Eleni Pavlidou

Layout & Satz
neonfisch.de

Druck
Umweltdruck Berlin GmbH

ISBN
978-3-948289-72-0

Das Deutsche Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) forscht zu Integration und Migration, zu Konsens und Konflikten, zu gesellschaftlicher Teilhabe und zu Rassismus. Es besteht aus dem DeZIM-Institut und der DeZIM-Forschungsgemeinschaft. Das DeZIM-Institut hat seinen Sitz in Berlin-Mitte. In der DeZIM-Forschungsgemeinschaft verbindet sich das DeZIM-Institut mit sieben anderen Einrichtungen, die in Deutschland zu Migration und Integration forschen. Das DeZIM wird durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) gefördert.

Gefördert vom:

Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend