

Special Issue 1 (2025)

Diskriminierungskomplexität. Herausforderungen der (Selbst-)Ermächtigung

Antke A. Engel (engel@queer-institut.de) 

Abstract: Der Aufsatz reflektiert auf das Projekt „Empowernde Hochschule: Rassismuskritik und Antidiskriminierung umsetzen“, das im Rahmen der Jahrestagung „membra(I)nes“ der Fachgesellschaft Geschlechterstudien/Gender Studies 2023 durch Verein Gender/Queer e.V. (unter Leitung der Autor*in) umgesetzt wurde. Dies erfolgt entlang zweier Online-Padlets, die im Vorfeld und zur Dokumentation des Projekts und der Tagung erstellt wurden. Inhaltlich geht es um Möglichkeiten und Grenzen des Barriereabbaus sowie praktischer intersektionaler Herrschaftskritik und Antidiskriminierung auf einer akademischen und künstlerisch-forschenden Tagung. Insbesondere Gebärdendolmetschung und die Inklusion Tauber Teilnehmender spielt eine wichtige Rolle.

Schlagworte: Barriereabbau, Diskriminierung, Herrschaft, Intersektionalität, Taube Community

Eingereicht: 21. August 2025

Angenommen: 05.09. 2025

Veröffentlicht: 07. November 2025

DOI: <https://doi.org/10.17169/ogj.2025.396>

Um auf das Zusatzmaterial zuzugreifen, besuchen Sie bitte die Artikelseite.

Dieser Beitrag ist Teil der Special Issue „membra(I)nes – Technologien, Theorien und Ästhetiken von Un/Durchlässigkeit“, herausgegeben von Muriel González Athenas, Susanne Huber, Katrin Köppert und Friederike Nastold, und wurde redaktionell betreut von Muriel González Athenas, Susanne Huber, Katrin Köppert und Friederike Nastold.

Diskriminierungskomplexität. Herausforderungen der (Selbst-)Ermächtigung

Die Jahrestagung *membra(I)nes* beinhaltete unter anderem das Projekt „Empowernde Hochschule: Rassismuskritik und Antidiskriminierung umsetzen“. Dieses beschränkte sich nicht darauf, strukturelle Ausschlüsse im Hochschulkontext lediglich zu kritisieren, sondern versuchte, Maßnahmen zu erproben, die zumindest für die Zeit der Tagung einige der wirkungsmächtigen Diskriminierungen aussetzen sollten. Im Sinne des Tagungsthemas standen auch bei diesem Projekt (soziale) *Un/Durchlässigkeiten* (aufgrund von Herrschaftsverhältnissen) und das mehr oder weniger handlungsmächtige Ich (I) im Fokus. Hier schreibe ich als ein solches Ich, das als freiberufliche, prekarierte Wissenschaftler*in sowie *weiße*, queere Projekt-Aktivist*in Teil des Tagungsteams war und als Vorstand des Vereins Gender/Queer e. V. das genannte Projekt „Empowernde Hochschule“ verantwortet und gemeinsam mit Nadine Moser organisiert hat.

In der Projekt-Praxis stellte sich sehr schnell heraus, was die Intersektionalitätsforschung längst weiß: Diskriminierung ist komplex und Ressourcen – seien es finanzielle, zeitliche, emotionale – sind begrenzt. Mit wenig Geld und viel Elan muss Antirassismus-Arbeit im Hochschulkontext mit Bildungsungerechtigkeit und Zugangsbegrenzungen ebenso wie mit rassistischer Sprache und Mikroaggressionen umgehen, aber auch die Dekolonialisierung von Bildungsinhalten und Methoden betreiben. Wie genau sich hierbei Rassismus und Klassismus vermischen, gilt es im konkreten Fall zu verstehen. Außerdem verbindet die Kritik der *weiß*-abendländischen Dominanz Barriereabbau mit der Dekonstruktion ableistischer Strukturen. Diese wiederum prägen sich höchst unterschiedlich aus, je nachdem welche Form von diverser Befähigung, Beeinträchtigung, Behinderung und/oder chronischer Krankheit beachtet wird. Rassismus und Ableismus, in sich komplex und miteinander verzahnt, werden zudem, dies legte die Tagung als eine der Gender Studies nahe, von vergeschlechtlichten Körpern und begehrenden Subjekten erlebt, die sich, ob sie es wollen oder nicht, an rigider Zweigeschlechtlichkeit und normativer Heterosexualität der Institutionen – nicht zuletzt der Hochschulen – abzuarbeiten haben.

Was bedeutet es, dass ich diese Überlegungen in schwerer Sprache anstelle? Wen erreiche ich genau damit, wen habe ich längst verloren? Warum nehme ich letzteres in Kauf? Wieso habe ich es bisher nicht gelernt, schwierige Gedanken in leichter Sprache oder in Gebärdensprache zu vermitteln? Oder drücke ich

hier alltägliche Erfahrungen gezielt akademisch aus, um den Hüter*innen herrschaftlich verfasster Bildungsinstitutionen etwas vor Augen zu führen? Mit und auf der Tagung haben wir gezielt versucht, unterschiedliche Sprachformen und Ausdrucksweisen, unter anderem akademische und künstlerische, performative und sportliche aufeinandertreffen zu lassen und die darin angelegten (Macht-) Differenzen zu überbrücken – oder zumindest erfahrbar zu machen. Anliegen war es, die dominante akademische Normen zu kritisieren. Wir fragten uns: Wie ist es möglich, im akademischen Kontext soziale Ungleichheit abzubauen? Was heißt es, eine Tagung zu veranstalten, die ihre eigenen Grenzen herausfordert und Undurchlässigkeiten zu verändern trachtet? Auch (schematische) Visualisierungen spielen hierbei eine Rolle, denn sie eröffnen Zugänge, die nicht an diskursive Argumentationsverläufe gebunden sind, laden diejenigen ein, die nicht begriffszentriert denken und lenken Aufmerksamkeit auf vernetzte Zusammenhänge. Mit den beiden Online-Padlets der membra(I)nes-Tagung haben wir versucht, dieses vernetzende Visualisierungspotenzial zu nutzen, um sowohl im Vorfeld als auch bei der Dokumentation das diskriminierungskritische Anliegen über den akademischen Kontext hinaus zugänglich zu machen. Um genau dieses Potenzial in der vorliegenden, schriftsprachlich orientierten Zeitschriftennummer zu reflektieren, sollen im Folgenden die Padlets vorgestellt und untersucht werden.

Zwei Online-Padlets bilden ab, wie wir – mit Hilfe des Vereins Gender/Queer e. V. und Förderungen durch die Bundeszentrale für Politische Bildung und Aktion Mensch e. V. – versucht haben, zum einen gegen Diskriminierung in ihren vielfältigen, intersektional verzahnten Dimensionen anzuarbeiten und zum anderen Voraussetzungen für einen speziellen Aspekt der Inklusion, nämlich die Beteiligung Tauber Personen zu schaffen.¹

Das Padlet DGS-Programm membra(I)nes Tagung² bietet eine Einführung in Thema und Konzept der Tagung in Deutscher Gebärdensprache (DGS), Links zu den Tagungs-Webseiten und der Programm-Broschüre, Hinweise auf Awareness und Barriere-Abbau (und dessen Grenzen) sowie einen Überblick über die Angebote, für die eine DGS-Verdolmetschung (aus deutscher oder englischer Lautsprache) ermöglicht werden konnte. Sobald dieses Padlet online war, wur-

1 Die Großschreibung des Adjektivs Taub wird, ähnlich wie das rassismuskritische Schwarz, als Selbstermächtigung und Geste der Antidiskriminierung verwendet. Auch die Begriffsverwendung selbst und die Selbstbezeichnung „Taub Community“ beruht auf der stolzen Aneignung des vormals abwertenden Begriffs taub. Im Unterschied zu den medizinisch verengten, negativ konnotierten Begriffen gehörlos, hörbeeinträchtigt, hörgeschädigt verweist taub auf soziale und politisierte Kontexte sowie eine reiche, lebendige Taube Kultur. Siehe auch: https://en.wikipedia.org/wiki/Deaf_culture (08.09.2025).

2 Die Inhalte des Padlets können auf der Artikelseite als Zusatzmaterial eingesehen werden, das Original ist einsehbar unter: <https://padlet.com/membraines/dgs-programm-membra-ines-tagung-mqq6gogvn5moarft> (08.09.2025).

de gezielt über Newsletter, E-Mail-Adressen und Foren Werbung gemacht, um Taube oder gehörlose Interessierte zur Teilnahme einzuladen. Warum auf diese Einladung fast niemand reagiert hat und letztlich nur wenige Taube Personen, die einer persönlichen Einladung folgten, anwesend waren, soll später reflektiert werden.

Das zweite Padlet dient der Dokumentation und kritischen Reflexion des Projekts „Empowernde Hochschule: Rassismuskritik und Antidiskriminierung“³. Es macht Konzept, Rückblick und Kritik der (deutschsprachigen) Öffentlichkeit im Internet zugänglich – kostenlos und langfristig oder zumindest bis auf Weiteres. Die Gestaltung des Dokumentations-Padlets haben wir Karima Popal-Akhzarati zu verdanken. Deren Fähigkeit, intersektional zu denken, das heißt, Dinge auf den Punkt zu bringen, Querverbindungen herauszuarbeiten, aber auch Spannungen und Kontroversen zu bearbeiten, hat uns bei der Reflexion der Tagung, die sie auch als Moderatorin begleitete, sehr geholfen.

Grafisch werden die vernetzten Zusammenhänge der fünf praktischen Maßnahmen der Antidiskriminierung und des Abbaus von Barrieren in einem Whiteboard-Format festgehalten. Hierbei verbinden Pfeile die verschiedenen Info-Panels und eröffnen unterschiedliche Wege, sich auf der digitalen Oberfläche zu bewegen. Die Panels selbst laden ein, durch Überschriften, Kurztexte, Fotos oder Grafiken einen ersten Eindruck zu gewinnen oder durch angehängte Dokumente beziehungsweise längere Posts ins kritische Nachdenken einzutauschen. In der linken Spalte des Padlets werden die fünf Maßnahmen zur Antidiskriminierung (Awareness-Strukturen, Panel-Diskussionen zu strukturellen Ausschlüssen, DGS-Dolmetschung, Englisch-Dolmetschung und partizipative Inklusionsformate) aufgelistet und anschließend vom Tagungsteam die diesbezüglichen Lernerfahrungen offengelegt. In der obersten Zeile des Padlets finden sich die notwendigen Informationen zu Tagungsprogramm und -team; in der untersten Zeile der offizielle Sachbericht sowie das leider sehr begrenzte Feedback von Teilnehmenden der Tagung. Das Herzstück besteht im konkreten Ausbuchstabieren der einzelnen Angebote, der daran beteiligten Personen sowie dem Awareness-Konzept, der Verdichtung von trans*, inter, non-binärer Themen im Programm und den Ausführungen von Dr. Okan Kubus, welche verdeutlichen, inwiefern unser Antidiskriminierungsanspruch in der Umsetzung aus Sicht eines Tauben Teilnehmenden misslang.

Wer von diesem Beitrag zum DGS-Einladungs-Padlet zurückkehrt, wird kritisch feststellen, dass schon hier erkennbar ist, was Dr. Kubus bemängelt: Tau-

3 Die Inhalte des Padlets können auf der Artikelseite als Zusatzmaterial eingesehen werden, das Original ist einsehbar unter: <https://padlet.com/mdoku/empowernde-hochschule-rassismuskritik-und-antidiskriminierung-dh3povgxshis6lqo> (08.09.2025).

be Personen oder andere Inklusions-Expert*innen sind nicht von vornherein in Konzeption und Planung der Tagung einbezogen worden. So fragt sich: Wer ist das „Wir“, das sich auf dem Padlet unter der Rubrik „Worum geht’s“ findet und das sich darüber freuen würde, wenn Taube Studierende, Wissenschaftler*innen und Interessierte an der Tagung teilnehmen? Zu diesem Zeitpunkt wussten ‚wir‘ als Tagungsteam noch nicht, dass die Zahl hörbeeinträchtigter oder gehörloser Studierender geschweige denn Lehrender aufgrund von Bildungsausschlüssen vergleichsweise gering ist; dass sich nur ein Teil davon der Tauben Community, die wir adressieren, zugehörig fühlt; dass es ein Unterschied ist, ob jemand mit DGS als Erstsprache aufgewachsen ist oder Lautsprache und Lippenlesen erlernt hat; oder dass es heftige politische Kontroversen um Cochlea-Implantate gibt. Wir wussten viel zu wenig über unterschiedliche Gebärdensprachen, über Internationale Gebärdensprache oder Mehrsprachigkeit und quasi nichts über Taube Künstler*innen und das Gebärdensprache-Verdolmetschen von Musik. Insbesondere letztere Unwissenheit ist uns auf die Füße gefallen, als wir mit viel zu wenig Ressourcen und fehlender professioneller Begleitung Performance-Künstler*in Eyk Kauly einluden, das Konzert von Puddles zu interpretieren. Für die daraus entstandenen Verletzungen und Diskriminierungserfahrungen möchte ich an dieser Stelle noch einmal um Entschuldigung bitten.

Auch was weitere Inklusionsanforderungen betrifft, lässt sich eine gewisse Ignoranz auf Seite des Organisationsteams nicht leugnen. Zwar wurde in der Vorbereitung klar artikuliert, dass Behinderungen derartig unterschiedlich sind, dass unmöglich eine einzelne Tagungsgestaltung allen gerecht werden kann. Eine realistische Selbsteinschätzung, die offenlegt, welche Barrieren nicht oder nur begrenzt adressiert werden konnten, sowie der Ansatz, lieber beispielhaft einen Bereich halbwegs gut abzudecken, erscheint weiterhin richtig. Dennoch verdeutlichte späteres Feedback, dass es verschiedene Aspekte gab, die auch mit wenig Aufwand und Ressourcen besser gelöst hätten werden können. So wurde uns gespiegelt, dass Grafik und Typo des Programmheftes für Menschen mit Sehbeeinträchtigung kaum entzifferbar waren; dass für viele neurodivergente und manch andere Menschen die Informationsflut ein Problem darstellte, dass der Zeitplan so dicht war, dass nur hyperaktive Menschen, welche Pausen hassen, das Angebot bewältigen konnten. Was uns selbst schon aufgefallen war: Das Team hatte zwar kreative Ideen, zu veranschaulichen, wie sich künstlerische Praxen und wissenschaftliche Auseinandersetzungen durchdringen und befruchten, aber es fehlte an Ideen, wie sich Wünsche nach internationaler akademischer Fachdebatte und inhaltlicher Austausch in Leichter Sprache verbinden ließen. Das partizipative Inklusionsprogramm mit Ping Pong und Karaoke, der Ruheraum oder die Ausstellung und das Konzert hatten zwar Körper

mit ihren unterschiedlichen Freuden und Fähigkeiten angesprochen. Dennoch hätte es noch viel mehr Begegnungs- und Erfahrungsräume geben dürfen, um wissenschaftliche Erkenntnisse herauszufordern und zu dekolonisieren.

Die Planung wurde mit dem Anspruch aufgenommen, die Bemühungen der vorjährigen Tagung der Fachgesellschaft um Dekolonialisierung der Gender Studies, die damals zu einem Eklat und vehementer Rassismuskritik geführt hatten, als Erbe zu begreifen, das unsere Verantwortung forderte. Der Fachgesellschaft war es nicht gelungen, ein BIPOC-Team für die Vorbereitung der Tagung zu gewinnen. Wir fanden uns erneut als überwiegend *weiße* Gruppe zusammen, wohl aber mit langjähriger Erfahrung in antirassistischer Arbeit und dem Umgang mit Rassismus-Konflikten sowie einem Bewusstsein für Ost-West-Divergenzen und für das Zusammenspiel rassistischer und klassistischer Ausschlüsse – all dies Aspekte, die wir gezielt in die Programmplanung aufgenommen hatten, ebenso wie den Bezug auf Trans Studies und Heteronormativitätskritik. Gerne hätten wir Vanessa Fuguero und Sara Bahadori für das Tagungsteam gewonnen, verstanden aber auch, dass sie es vorzogen, ihre Rassismus-Expertise und ihre dezidierten Vorstellungen zur Dekolonialisierung von Hochschulen lieber in vier Monate vergütete Entwicklung und Umsetzung des Awareness-Konzepts als in zwölf Monate unvergütete Tagungsplanung in einem überwiegend *weißen* Team zu stecken. Allerdings wurde auch hier der Fehler gemacht, sie erst anzusprechen als entscheidende Weichen bereits gestellt und sich ein Teil des Teams schon herauskristallisiert hatte. Wäre es möglich gewesen, die studentische Kritik an der vorigen Tagung stärker und im bewussten Umgang mit strukturellen Hierarchien einzubinden?

Diese und viele andere Fragen zu den Möglichkeiten, Grenzen und dem Versagen anti-diskriminatorischer Gewalt und Hierarchien abbauender Praxen wurden während der Tagung in verschiedenen Foren, auf Paneldiskussionen, im Kontakt mit dem Awareness-Team und bei privaten Gesprächen immer wieder diskutiert. Spuren davon finden sich im Dokumentations-Padlet. Wunderbar wäre es gewesen, wenn viel mehr Teilnehmende oder an der Organisation Beteiligte die Chance genutzt hätten, die unteren Zeilen des Padlets mit ihrem Feedback zu füllen. Da dieser Mangel vermutlich auch der Erschöpfung nach drei Tagen dichter und ereignisreicher Tagung geschuldet war, kann dies jetzt noch einmal nachgeholt werden, indem bis zum 31.03.2026 eine E-Mail mit dem entsprechenden Beitrag an [mail\(at\)gender-queer.de](mailto:mail(at)gender-queer.de) geschickt wird.

Das Tagungsteam hat im Laufe der Vorbereitung, aber auch während und im Anschluss unglaublich viel gelernt, sowohl was die Zusammenarbeit miteinander in einer durchaus heterogenen Gruppe betrifft als auch in Auseinanderset-

zung mit den Teilnehmenden, den Mitarbeitenden der Institutionen und nicht zuletzt durch die enge Zusammenarbeit mit den Dolmetschenden, den Gebärdens-Dolmetschenden und den Tauben Wissenschaftler*innen und Künstler*innen. So ist beispielsweise klar geworden, dass die Gebärdensdolmetschung vor allem den Wert hatte, unter hörenden Teilnehmenden Aufmerksamkeit für Audismus zu wecken und unser Bewusstsein zu schärfen, was bezüglich Partizipation Tauber Menschen alles zu bedenken ist, und dass schriftliche Sprachmittlung, die hörberechtigten Personen geholfen hätte, die nicht oder nur wenig gebärden, überhaupt nicht berücksichtigt wurde.

Menschen mit Diskriminierungs- und Inklusionsexpertise von vornherein in die Organisation akademischer Veranstaltungen einzubeziehen – und dafür die entsprechenden Ressourcen zu finden – ist das A und O von Empowerment. Un- oder unterbezahltes Arbeiten ist ein riesiges Problem; ebenso wie das sich Aufopfern bis zur Erschöpfung über die eigenen Grenzen und die anderer hinaus. Zugleich hat das queer-intersektionale Denken und Reflektieren aber auch gelehrt, dass Diskriminierungserfahrungen und Privilegien komplex sind, dass niemandem geholfen ist, sie voneinander zu isolieren und Kästchen zu kreieren, die undurchlässige Begrenzungen aufweisen, dass Vieles nicht bereits im ersten Moment wahrnehmbar ist, sondern Geduld, Offenheit und Vertrauen erfordert, und dass wir viel öfter als uns lieb ist an die Grenzen unserer Kommunikations- und Konfliktfähigkeiten stoßen. Nichtsdestotrotz hat die membra(I)nische Kollaboration auch viel Freude bereitet, uns begeistert, uns ping-pong-spielend zum Lachen gebracht und ein Ergebnis gezeitigt, das die Padlets sprengt – oder vielmehr, ihre Membranen durchdringt.