

Diskriminierungserfahrungen an der Hochschule auf Grund der sozialen Herkunft



Veronika Springmann
Referentin der Zentralen
Frauenbeauftragten,
Humboldt-Universität zu Berlin

„Ich bedanke mich bei den Teilnehmerinnen des Programms, die ihre Erfahrungen mit mir geteilt haben, namentlich bei Viola Amato, Wenke Klingbeil-Döring und Tanja Schirmacher“



Mehr Informationen zum Programm
finden Sie hier:
<https://firstgen.hu-berlin.de>

Firstgen ist ein Programm für Studentinnen mit einem nichtakademischen Hintergrund. Konzeptioniert und koordiniert vom Büro der zentralen Frauenbeauftragten der Humboldt-Universität zu Berlin, ist das Programm im Wintersemester 2011/12 zum ersten Mal gestartet. Ein Durchgang beginnt stets zum Wintersemester und dauert jeweils sechs Monate. Das Programm besteht aus den Komponenten Mentoring, Training und Netzwerken, wobei das Mentoring, also der direkte Austausch zwischen Mentorin und Mentee, das Herzstück des Programms darstellt.

Kurz nachdem das Programm an der Humboldt-Universität eingerichtet worden war, erzählte ich auf einer Konferenz einer mir bekannten Professorin von **firstgen**. Ihr Interesse war begrenzt und sie bemerkte lapidar, dass – ach ja – einige von ‚denen‘ auch inzwischen ihre Seminare besuchten. Ich stutzte und begriff. Bereits in diesen dünnen Worten findet sich die Diskriminierung, der viele Studierende mit einem nichtakademischen Hintergrund an deutschen Hochschulen begegnen. Zwar wird schon lange von der Bildungsforschung diagnostiziert, dass das Bildungssystem in Deutschland undurchlässig sei und nur

ca. 20 % der Hochschulstudent*innen einen nicht-akademischen Hintergrund haben, also als erste in ihrer Familie studieren („first generation students“)¹, doch deutsche Hochschulen reagieren nur langsam auf diese Problemlage. Hier werden vielmehr in der Regel die vermeintlichen Defizite, die Studierende mit einem nichtakademischen Hintergrund haben, sei es in der Sprachfertigkeit oder den Vorkenntnissen, in den Blick genommen. Bereits die Bezeichnungen für Menschen, die keinen familiären akademischen Hintergrund haben, sei es bildungsfern oder bildungsarm, sind aber diskriminierend. Das Sprechen vom Bildungsaufstieg verweist auf gesellschaftliche Hierarchien ebenso wie auf normative Vorstellungen des sozialen Aufstiegs. Bis heute gilt an Universitäten ein sehr bürgerlicher Bildungsbegriff als Norm und der entsprechende akademische Habitus als Maßstab. Als wir uns an der Humboldt-Universität für **firstgen** um finanzielle Unterstützung bemühten, begegneten wir vielen Zweifler*innen und Zweifeln. Interessanterweise wurde das Programm als solches nicht in Frage gestellt; es war eher der Unwille, sich mit einer Klientel auseinanderzusetzen, die doch so gar nicht an die Hochschulen zu passen scheint. Das macht das Paradox deutlich: Ja, zu

¹ Siehe dazu bspw. Elke Middendorff, u. a., *Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2012. 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks durchgeführt durch das HIS-Institut für Hochschulforschung. Berlin 2013; unter: www.sozialerhebung.de/erhebung_20/soz_20_haupt*

Student*innen mit nichtakademischem Hintergrund, aber Nein zu einer dazu notwendigen Auseinandersetzung mit institutionellen Praktiken.

Gemutmaß wurde von einem Zweifler, eine Rekrutierung für das Mentoringprogramm könne deswegen schwierig werden, weil es den Studentinnen mit einem nichtakademischen Hintergrund peinlich sei, sich zu outen. In dieser Annahme und der damit einhergehenden Erwartung des „silencing“ liegt nicht nur eine unglaubliche und unhinterfragte Sicherheit des eigenen Status quo, sondern bereits die Diskriminierung,² denn ganz selbstverständlich wird bis heute ein bestimmter akademischer Habitus als Standard gesetzt. Das aber schafft schon intransparente (Zugangs-) Voraussetzungen zu Studium, Promotion und (wissenschaftlicher) Laufbahn, wie eine der Teilnehmerinnen des Programms richtig bemerkte.

An Universitäten hierzulande wird jedoch nicht diese Intransparenz in Frage gestellt, sondern (implizit) gefordert, dass sich die entsprechenden Studierenden eben anpassen müssten und sich „so zu verhalten haben, wie es an der Uni erwartet wird.“ Diesen Anpassungs- oder auch Transformationsdruck verspüren viele Teilnehmerinnen des Programms; einige fühlen sich deswegen „zwischen den Stühlen“.³ Wenn es aber den ernst gemeinten Wunsch gibt, die Hochschule für Menschen mit einem nichtakademischen Hintergrund zu öffnen und zu einem attraktiven Ort zu machen, um damit nicht zuletzt auch für eine größere Vielfalt zu sorgen, dann müssen sich nicht nur die einzelnen Menschen ändern, sondern



die Hochschulen und ihre Angehörigen (ob in der Verwaltung, in der Lehre, in der Forschung oder im Studium) selbst müssen ihren Habitus und ihre institutionellen Praktiken überprüfen.

So lange diese notwendigen Veränderungen nicht initiiert werden, ist ein Empowerment-Programm unerlässlich, um studiumsrelevante Skills sowie das nötige Selbstbewusstsein zu vermitteln: „Für mich war die Uni immer ein Ort, an dem ich etwas lernen wollte – ich kam nie auf die Idee, dass ich hier auch eine Karriere machen könnte.“ Diese Äußerung einer der Teilnehmerinnen erzählt beispielhaft von dem Gefühl des Fremdseins, des Nichtdazugehörens. Um aber an der Universität über das Studium hinaus bestehen zu können, braucht es Selbstvertrauen. Das zu vermitteln ist wesentlich anspruchsvoller, als das Wissen um Hochschulorganisation, Entwicklungs- und Förderungsmöglichkeiten. Hier haben sich gerade Mentoring und Netzwerktreffen mit Berufstätigen mit einem nichtakademischen Hintergrund und einem Hochschulabschluss als äußerst produktiv erwiesen. Durch firstgen können sich die Teilnehmerinnen ein Netzwerk aufbauen und damit das für eine zukünftige berufliche Position so wichtige „soziale Kapital“ erwerben. Sie können in diesem geschützten Rahmen

Erfahrungen und Diskriminierungen reflektieren und verschiedenen Perspektiven auf eine gemeinsame (Ausgangs-) Situation kennenlernen. So erhalten sie Einblick in unterschiedliche Strategien, um als „first generation“-Studentin oder -Akademikerin durch den universitären Alltag zu navigieren.

Angelegt wurde das Programm zunächst ausschließlich für Studentinnen mit einem nichtakademischen Hintergrund; dabei wird ein intersektionaler Ansatz verfolgt und die Wechselwirkung von Diskriminierungserfahrungen im Blick behalten. Interessanterweise hat die Kategorie Geschlecht, wie die bisherigen Evaluationen zeigen, in der Studieneingangsphase weniger Bedeutung als die soziale Herkunft. Aus diesem Grund soll das Programm nun für alle Geschlechter geöffnet und auch explizit Menschen mit einem Migrationshintergrund und einer Fluchterfahrung eingeladen werden, daran teilzunehmen. Dabei wird das Programm modular aufgebaut werden, so dass allen Teilnehmenden die Möglichkeit geboten werden kann ihre Erfahrungen zu teilen, von den anderen zu lernen und damit – gestärkt – einen guten Startpunkt an der Universität zu finden.

[Veronika Springmann](#)



² Der Begriff des „silencing“ kommt aus Postcolonial Studies und verdeutlicht – auch metaphorisch –, dass bspw. institutionelle Praktiken vorkoloniale Erfahrungen negieren. In diesem Sinn kann er meiner Meinung nach auch auf die Situation an deutschen Hochschulen angewendet werden, in der die soziale Herkunft vor allem von Student*innen mit einem nichtakademischen Hintergrund nicht thematisiert wird, bzw. nur dann, wenn ein „Bildungsaufstieg“ konstatiert wird.

³ Hannelore Bublitz, *Ich gehörte irgendwie so nirgends hin ... Arbeitertöchter an der Hochschule, Giessen 1980*. S. 50.