

Thick Solidarity (be)leben: Intersektionale Perspektiven zu Menschenrechten und Antidiskriminierung an Hochschulen

Prof. Petra Daňková

Der Beitrag untersucht den Zusammenhang zwischen „persönlichen“ und „politischen“ Aspekten der Antidiskriminierungsarbeit im Rahmen der institutionellen Bildung, insbesondere der Hochschulbildung. Er argumentiert, dass wirksame Prozesse zur Stärkung der Antidiskriminierung an deutschen Hochschulen sowohl robuste institutionelle Strukturen als auch emotionale Veränderung schaffen müssen. Hierfür ist das Konzept **thick solidarity** hilfreich. Die Grundlagen der **thick solidarity** werden eingeführt und es wird gezeigt, warum die Antidiskriminierungsarbeit Institutionen braucht, die sich von dem Anspruch einer allwissenden Neutralität verabschieden und die Expertise von diskriminierten Menschen als gleichwertig anerkennen. Der Zusammenhang zwischen aktueller Antidiskriminierungsarbeit an deutschen Hochschulen und Diskursen um Menschenrechte wird diskutiert. Dabei werden die Besonderheiten intersektionaler Bündnisse über verschiedene Statusgruppen im Hochschulkontext hinweg beleuchtet. Schließlich werden Beispiele aus Hochschulentwicklungsprozessen und Lehre vorgestellt, wie **thick solidarity** in die institutionelle Antidiskriminierungsarbeit an Hochschulen einfließen kann.

1. (Weshalb) erfordert Antidiskriminierung Empathie

Als ich im Rahmen einer Lehrveranstaltung im Bachelorstudiengang Soziale Arbeit an der Technischen Hochschule Würzburg-Schweinfurt (THWS) Studierende danach gefragt habe, in welchen Formen sie Diskriminierung während ihres Praktikums begegnet sind, war ich auf manches gefasst. Einige Studierende beschrieben eindrücklich, wo und wie sie Rassismus, Klassismus, Ableismus oder Sexismus erlebt haben. Diese Erzählungen zu hören war berührend und zugleich vertraut. Was ich allerdings im siebten Semester von Menschen, die gerade längere Zeit in verschiedenen Einrichtungen der Jugendhilfe verbracht haben, nicht erwartet habe, war die Antwort: „Bei uns gab es keine Diskriminierung“. Und doch, es gab in jeder Gruppe, mit der ich dieses Gespräch führte, ein paar Studierende, die meinten, dass die Einrichtung und das Leben der Menschen, mit denen sie gearbeitet haben, diskriminierungsfrei war. Diese „Empathielücke“ [1] machte mich fassungslos. Es war für mich nur ein kleiner Trost, dass es oft gerade diese Studierenden waren, die während der Lehrveranstaltung ein Aha-Erlebnis hatten und am Ende davon berichteten, wie stark sich ihr Blick verändert hatte.

Ich erzähle diese Episode nicht deshalb, um die Studierenden zu kritisieren oder gar anzuprangern. Aus meiner

Sicht belasten solche Aussagen am Ende eines Bachelorstudiengangs eher das Bildungssystem, in dem Menschen diskriminierungsblind „gebildet“ werden. Hochschulen sind zugleich Orte, an denen Diskriminierung reproduziert oder aber auch „erforscht und gestört“ werden kann [2]. Hochschulen für angewandte Wissenschaften und Technische Hochschulen sind außerdem auch „Orte der Professionalisierung“ [3], an welchen zukünftige Fachkräfte Wissen, ethische Grundlagen und praktische Erfahrungen für die berufliche Praxis sammeln.

Ich unterstelle Hochschulangehörigen in Deutschland, dass alle, oder mindestens die meisten, mir zustimmen würden, dass Hochschulen aktiv gegen Diskriminierung vorgehen sollten. Doch die praktische Umsetzung dieses ideellen Vorhabens schreitet nur langsam voran. Betroffene Menschen und deren Verbündete machen immer wieder auf Ausschlüsse und Exklusionserfahrungen aufmerksam, die dazu führen, dass Hochschulbildung schwierig oder gar unerreichbar wird, dass Lerninhalte und Methoden Diskriminierung fortschreiben statt beenden und dass Antidiskriminierungsstrukturen immer wieder unzureichend vor Diskriminierung schützen. Doch es scheint, dass viele Hochschulmitglieder immer noch nicht „glauben“, dass es Diskriminierung an Hochschulen gibt [4].

In meinem Beitrag untersuche ich die Zusammenhänge zwischen „persönlichen“ und „politischen“ Aspekten der Antidiskriminierungsarbeit in der institutionellen und Hochschulbildung. Ich gehe davon aus, dass wirksame Prozesse, die Antidiskriminierung an deutschen Hochschulen verbessern sollen, sowohl robuste institutionelle Strukturen als auch eine Veränderung der „Herzen“ schaffen müssen. Ich argumentiere, dass das Konzept **thick solidarity** [5] dabei helfen kann unsere Empathiefähigkeit zu erweitern und zugleich auch politische und strukturelle Prozesse voranzutreiben.

Im Folgenden werde ich kurz den Begriff **thick solidarity** einführen und zeigen, warum die Antidiskriminierungsarbeit Hochschulen braucht, die sich von dem Anspruch einer allwissenden Neutralität verabschieden und die Expertise von diskriminierten Menschen als gleichwertig anerkennen. Ich werde dann kurz den Zusammenhang zwischen aktueller Antidiskriminierungsarbeit an deutschen Hochschulen und Diskursen um Menschenrechte diskutieren und dabei die Besonderheiten intersektionaler Bündnisse im Hochschulkontext, inspiriert von **thick solidarity**, beleuchten. Schließlich überlege ich, gestützt auf Erfahrungen in Hochschulentwicklungsprozessen, in Lehre und Praxistransfer, wie **thick solidarity** in die institutionelle Antidiskriminierungsarbeit an Hochschulen einfließen kann.

2. (My) Thick Solidarity ist nicht neutral

Thick solidarity wurde 2018 von Roseann Liu und Savannah Shange, zwei US-Amerikanischen Anthropologinnen und Aktivistinnen, beschrieben [6]. Sie stellten fest, dass der Begriff der Solidarität oft im Zusammenhang mit Bündnissen gegen Diskriminierung mobilisiert wird. In diesen Prozessen werden aber zu schnell im Namen der Gemeinsamkeiten Unterschiede zwischen den Verbündeten wegradiert. Solche Formen von Solidarität bezeichnen Liu und Shange als „thin“ und warnen, dass solche Zugänge neue Arten von Diskriminierung schaffen und letztendlich eher zu Konflikten und Trennungen statt zu einem gemeinsamen Engagement führen. Die Autorinnen fragen sich, wie Solidarität „thick“ werden kann, also eine Form der Empathie hervorrufen kann, die sowohl die Verbundenheit als auch die Risse zwischen unseren Erfahrungen anerkennt [7]. In ihrer Arbeit verknüpfen die Autorinnen eine kritische historische Analyse der Genealogien gesellschaftlicher Ungleichheiten mit Aufmerksamkeit zur Empathie als einem zwischenmenschlichen, affektiven Element von politischer Arbeit [8].

Wenn wir [9] die Perspektive der **thick solidarity** anwenden, wird klar, dass die Antidiskriminierungsarbeit an deutschen Hochschulen dann voranschreitet, wenn sich Hochschulangehörige positionieren. Das heißt nicht nur, sich gegen Diskriminierung zu positionieren, sondern auch die Annahmen kritisch zu beleuchten, welche die Wissenschaft als eine neutrale Domäne verstehen, die außerhalb der gesellschaftlichen (Diskriminierungs-) Dynamiken funktioniert [10]. Die vermeintliche „Neutralität“ und Distanziertheit der wissenschaftlichen Position privilegiert eine Nicht-Betroffenen-Perspektive.

Frauen, Schwarzen, Indigenen und People of Color (BI-PoC) oder Menschen, die mit einer Behinderung leben, wird eine Expertise im Bereich der Antidiskriminierung entweder abgesprochen, weil sie selbst betroffen und damit nicht „sachlich“ argumentieren können, oder aber werden sie nur auf die eigene „Identität“ reduziert und es wird unterstellt, dass sie nur zu den Themen der eigenen Betroffenheit sprechen können [11]. Es wird gefordert, dass der Diskurs um Diskriminierung „rational“ und ohne Emotionen geführt wird [12]. Diese Position müssen wir als irreführend identifizieren und überwinden. Über Diskriminierung und Antidiskriminierung können und müssen wir schreiben, indem wir zugleich unsere eigene Positioniertheit, unsere Geschichte und unsere eigenen Erfahrungen sichtbar machen.

Es ist deswegen konsequent, dass ich hier auch meine Positioniertheit sichtbar mache. Dieser Text entsteht im Rahmen einer Publikation, die an einer Hochschule angebunden ist. Ich schreibe ihn, weil ich als wissenschaftliche Mitarbeiterin von Oktober 2020 bis März 2023 an der Antidiskriminierungsarbeit an der THWS beteiligt war. Zeitgleich organisierte ich mehrere Veranstaltungen zur Entwicklung rassismuskritischer Hochschulen im Rahmen der Fachgruppe Flucht, Migration, Rassismus- und Antisemitismuskritik der Deutschen Gesellschaft für Soziale Arbeit (DGSA) mit. Ich hatte die Gelegenheit mit studentischen Initiativen zu interagieren, die an vielen Hochschulen das Thema Antidiskriminierung vor allem in den Bereichen Rassismus und intersektionale Ausschlüsse „bottom-up“ vorantreiben. Zugleich sprach ich mit Kolleg:innen, die „top-down“ Prozesse begleiten, die einen institutionellen Rahmen für Antidiskriminierung schaffen sollen.

Als eine tschechische Promovendin und wissenschaftliche Mitarbeiterin an einer deutschen Hochschule, die

Studierende und Mitglieder von benachteiligten Gruppen müssen Räume und Ressourcen bekommen, die ihre Position solidarisch stärken.



mit einer Frau verheiratet ist, beteilige ich mich an der Antidiskriminierungsarbeit aus einer ausgesprochen ambivalenten Situation. Als tschechische Migrantin in Deutschland passt auf mich gut die Beschreibung „weiß [13] aber nicht ganz“ [14]. Ich habe langjährige Erfahrungen mit Grenzen und Behörden, die immer wieder Formulare, Zeit und Energie erfordern, bevor sie mich „weiter“ lassen. Zugleich hat sich während meines Aufenthalts in den USA ein leicht englisch-anmutender Akzent in meine Sprache eingeschlichen, dank dessen ich sehr gut als Westeuropäerin oder US-Amerikanerin „durchgehen“ könnte [15]. Mit einer Frau in einer Partnerschaft zu leben birgt für mich diskriminierende Erfahrungen der alltäglichen Form – meistens wird mit uns einfach nicht gerechnet und wir müssen immer wieder entscheiden, wer von uns ihren Namen in die Rubrik „Mann“ schreibt oder die „Herrschritte“ tanzt. Immerhin können wir aber verheiratet sein und müssen nicht routinemäßig um unser Leben fürchten – da haben wir hierzulande einen riesigen „Vorteil“ gegenüber vielen anderen LSBTIQ+ Menschen weltweit. Die Position einer Promovendin ist in der Hochschulhierarchie sowohl mit Machtabhängigkeiten als auch Privilegien verbunden. Und doch, überhaupt da sein zu dürfen ist ein Privileg, das nicht nur auf meine fachliche Expertise zurückzuführen ist. Ich hatte Hilfe – viel Hilfe – auf diesem Weg.

Weil meine Positioniertheit nicht einfach entlang eines Merkmals zu mobilisieren ist und in unterschiedlichen Kontexten dramatisch unterschiedliche Machtpositionen möglich oder erforderlich macht, wäre es leicht zu sagen, dass ich mich mit vielen Menschen solidarisieren kann. Doch finde ich Lius and Shanges Konzept von **thick solidarity** insofern einleuchtend, als es die Falle enttarnt, zu schnell verschiedene Erfahrungen zu nivellieren und als „verstanden“ zu vermuten:

Solidarity based on notions of shared suffering often creates a false equivalence between different experiences of racialized violence. Our position is that this leads to a kind of empathy that is genuine, but "thin." We're interested instead in forging toward notions of what we conceptualize as thick solidarity – that is, a kind of solidarity that mobilizes empathy in ways that do not gloss over difference, but rather pushes into the specificity, irreducibility, and incommensurability of racialized experiences.

Thick solidarity is based on a radical belief in the inherent value of each other's lives despite never being able to fully understand or fully share in the experience of those lives. [16]

Obwohl sich Liu und Shange – mit guten Gründen – auf rassifizierte Erfahrungen fokussieren, können ihre Beobachtungen auf weitere und intersektionale Diskriminierungserfahrungen angewendet werden. Allerdings ist es wichtig, dass die Autorinnen dieses Konzept an die subalternen Gruppen adressieren – sie sprechen auch von Kultivierung von Solidaritäten des globalen Südens – und weshalb sich solidarische Ansätze nicht nur „top-down“ umsetzen lassen. Zugleich glaube ich, dass **thick solidarity** sehr wohl „bottom-up“ auch institutionelle Strukturen erreichen kann und soll.

3. (Auf) Menschenrechte aufbauen

Liu und Shange verstehen **thick solidarity** als nur dann möglich, wenn es mit einer historischen und politischen Analyse einhergeht [17]. Wer und unter welchen Bedingungen an Universitäten oder Hochschulen studieren kann, wurde schon seit der Gründung von Universitäten thematisiert. Zu erwähnen sind hier die Bemühungen von Frauen oder als nicht-**weiß**-konstruierter Personen um Zugang zur (universitären) Bildung, die Kämpfe um Inklusion und der Bedingungsungleichheit für Menschen, die mit verschiedenen Beeinträchtigungen studieren oder die strukturellen Barrieren für die sogenannten Arbeiterkinder und andere Studierende der „ersten Generation“. Diese Kämpfe gingen und gehen Hand in Hand mit gesellschaftlichen Auseinandersetzungen über Ungleichheit und Ausschlüsse für die jeweiligen Gruppen. Solche Prozesse bauten und bauen insbesondere auf den Menschenrechten als Begründung für soziale Gleichheit auf [18]. Bildung ist dabei zugleich eines der Menschenrechte sowie ein Weg, um die Menschenrechte durchzusetzen. Bildung ist „[f]undamental für die Fähigkeit der Wahrnehmung der Menschenrechte und für die Wehrhaftigkeit gegenüber Diskriminierungen in allen Bereichen, aber auch für das Lernen der Verantwortungsübernahme menschenrechtlich verpflichteter Akteure“ [19].

Menschenrechte in der Tradition der französischen und der amerikanischen Revolution und später der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte sind zwar universal formuliert, aber deren Schutz fand historisch nur selektiv Anwendung. Die Universalität der Rechte kann nicht als eine vollendete Tatsache betrachtet werden, sondern als Ziel gesellschaftlicher Veränderungsprozesse [20]. Obwohl wir zurecht kritisieren können, dass diese Rechte ursprünglich eigentlich nur für weiße Männer bestimmt waren, öffnet die universelle Formulierung die Möglichkeit für Frauen, nicht-weiße Personen und andere unterdrückte Gruppen diese Ideale für sich zu reklamieren, sich zu organisieren und die Erweiterung der Anwendung der Menschenrechte durchzusetzen [21].

Wir können kaum annehmen, dass wir jetzt schon in der vollen Breite der „Universalität“ der Menschenrechte angekommen sind. Dezidiert müssen wir weiter nach intersektionalen Ausschlüssen und „blinden Flecken“ suchen. Die US-Amerikanische Denkerin Kimberlé Crenshaw beschrieb mit dem Konzept der Intersektionalität, wie unzureichend und in der Konsequenz auch gefährlich es ist, Diskriminierung nur nach einem Merkmal zu analysieren (sog. single-axis analysis). Menschen erleben oft Diskriminierung entlang mehrerer Merkmale und diese Diskriminierung potenziert sich auf neue Weise. Crenshaw zeigte überzeugende Beispiele schwarzer Frauen in den USA, die andere Arten von Diskriminierung erlebten als weiße Frauen oder als schwarze Männer. Auch wenn weiße Frauen und schwarze Männer Diskriminierungsschutz erhielten, erfuhren schwarze Frauen weiterhin eine spezifische Verschränkung von rassifizierten und sexistischen Diskriminierungen, die unbeachtet blieb [22]. Ähnliche Beobachtungen kommen auch aus der postkolonialen feministischen Kritik,

die aufzeigt, dass Frauenrechte erst nur die Rechte der weißen Frauen waren, die zugleich nicht-weiße Frauen weiterhin ausschlossen [23]. Dies gilt auch bei der Verschränkung von Disability und Geschlecht, Klasse und Staatsbürgerschaft oder vielen anderen Konstellationen von Ausschlüssen.

Wenn wir die Geschichte der Antidiskriminierung an Hochschulen in Deutschland betrachten, ist zu beobachten, dass sich auch hier institutionelle Interventionen überwiegend entlang einzelner Diskriminierungsmerkmale in Anknüpfung an die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte entwickelt haben. So wurde zum Beispiel in den 1980er und 1990er Jahren die Gleichstellung von Frauen angestrebt und in vielen Bundesländern wurden Frauenbeauftragte eingesetzt und Gleichstellungsbüros eingerichtet. 2006 folgte das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) auf Bundesebene, das eine Reihe von Merkmalen schützt [24]. Allerdings macht sich hier eine spezifische intersektionale Dynamik des Hochschulsystems bemerkbar. Das AGG gilt nämlich aktuell ausschließlich für Beschäftigte, nicht aber für Studierende an Hochschulen. Obwohl einige Hochschulen die im AGG vorgesehene Beschwerdestellen auch für Studierende öffnen, ist dies nur eine Einzelfalllösung [25]. Einige Bundesländer haben darüber hinaus Hochschulgesetze verabschiedet, die Maßnahmen des Diskriminierungsschutzes vorschreiben und alle Hochschulangehörigen, also auch Studierende, schützen [26]. Weil bestimmte Funktionen, wie die der Frauenbeauftragten oder Schwerbehindertenbeauftragten, relativ flächendeckend etabliert sind, klafft nach wie vor eine große Lücke im Bereich der rassistischen Diskriminierung. Erst in den letzten Jahren haben mindestens einige Bundesländer oder einzelne Hochschulen auch Beratungsstellen für rassistische Diskriminierung eingerichtet.

Zugleich wächst auch an Hochschulen die Erkenntnis, dass gelebte Erfahrungen von Menschen nicht immer eindeutig nach Diskriminierungsmerkmalen geordnet werden können und dass sich weitere Lücken im Antidiskriminierungsschutz entlang intersektionaler Verschränkungen aufzeigen. In den Überlegungen zum Diskriminierungsschutz an Hochschulen ist es deswegen nicht ausreichend, nach einem Katalog einzuordnen, ob Menschen mit dem ein oder anderen Merkmal eine Anlaufstelle haben. Vielmehr müssen gangbare Strukturen geschaffen werden, die Unterstützung bieten, ohne dass Betroffene erst eine Selbstanalyse durchführen müssen um einschätzen zu können, unter welchem Merkmal sie am besten „identifizierbar“ sind.

In einigen Fällen wurden Antidiskriminierungsstellen oder Strukturen eingerichtet, die generell „Antidiskriminierung“ bearbeiten. Diese Strukturen können institutionell unterschiedlich angesiedelt sein und können Diskriminierungserfahrungen bearbeiten, für die das Raster der bisherigen Beratungsstellen nicht (mehr) passt [27]. Oft stehen die neuen Strukturen aber in unklarem Verhältnis zu bereits bestehenden Stellen. Aus persönlichen Gesprächen mit Inhaber:innen solcher Stellen an verschiedenen Hochschulstandorten in Deutschland habe ich gelernt, dass die Schaffung von neuen Funktionen und Strukturen manchmal als Ressourcenkonkur-

renz zu bereits bestehenden Stellen erlebt wird. Statt Solidarität entstehen Konflikte. Wie auch Liu und Shan-ge als Ausgang für ihre Überlegungen zu **thick solidarity** beschreiben, ist es in diesen Situationen genauso wenig hilfreich in vergleichende Konkurrenz zu treten, als mit einer **thin solidarity** über unterschiedliche Arten der Diskriminierung hinwegzuschauen.

4. (Wie) Thick Solidarity an deutschen Hochschulen (be)leben?

Prozesse der Hochschulentwicklung im Bereich Antidiskriminierung entstehen in den letzten Jahren entweder als „top-down“ Prozesse – durch Gesetze, Richtlinien oder das „Diversity-Audit“ des Stifterverbandes – oder „bottom-up“ als Initiativen von Studierenden und anderen Hochschulangehörigen, die selbst von Diskriminierung betroffen sind [28]. In beiden Fällen werden oft Arbeitsgruppen, Runde Tische oder andere Gremien ins Leben gerufen, die Vertreter:innen verschiedener Gruppen und Beratungsstellen zusammenbringen (sollen). Weil alle Konstellationen der Hochschulentwicklung Räume für Solidarität bieten (können), wird diese Solidarität sehr unterschiedlich praktiziert. Die Ausschlussmechanismen, die „da draußen“ funktionieren, werden in solchen Gremien oder Gruppen natürlich nicht automatisch neutralisiert. Zu den in der Gesellschaft operierenden, historisch gewachsenen Diskriminierungsmechanismen, kommen im Hochschulkontext zusätzlich machtvolle akademische Hierarchien. So haben Studierende, die oft den Impuls für Veränderung bringen, strukturell gesehen am wenigsten Macht und Ressourcen, um die Antidiskriminierungsprozesse voranzutreiben. Fragen entstehen zum Beispiel rund um das Thema, wie Gremienarbeit vergütet oder ausgeglichen wird. Schon bei Professor:innen ist zurzeit nicht immer davon auszugehen, dass Gremienarbeit im Bereich Antidiskriminierung mit dem Lehrdeputat verrechnet wird. Bei den Studierenden – aber auch beim sog. Mittelbau – wird oft davon ausgegangen, dass diese Arbeit ehrenamtlich geschieht, zusätzlich zu ihren üblichen Verpflichtungen. Die Verschränkung von ökonomischen Nachteilen, Care-Arbeit für Familienangehörige oder Kommunikationsbarrieren schließen aus den Antidiskriminierungsgremien gerade auch die Personen aus, die selbst von Diskriminierung am heftigsten betroffen sind. Es tut sich hier eine Empathielücke auf, die nicht mit einer **thin solidarity** überwunden werden kann.

Ein Zugang der **thick solidarity** im Hochschulkontext muss also auch die intersektionale Wirkung der akademischen Hierarchien mitdenken und mit praktizieren. Studierende und Mitglieder von benachteiligten Gruppen müssen Räume und Ressourcen bekommen, die ihre Position solidarisch stärken. Dies muss im Rahmen einer kritischen intersektionalen Analyse geschehen.

Eine kleine Intervention in diese Richtung war zum Beispiel eine Online-Veranstaltung der Fachgruppe Flucht, Migration, Rassismus und Antisemitismuskritik der DGSA, in der studentische Vertreter:innen von anti-

rassistischen Initiativen an verschiedenen deutschen Hochschulen eine Diskussion führten. Anwesende Professor:innen durften zuhören, aber nur BIPOC Personen hatten ein Rederecht. So wurden gängige Sprachdominanz mindestens für eine kurze Zeit umgekehrt und Studierende hatten die Gelegenheit ihre hartgewonnene Expertise zu teilen und gehört zu werden.

An der Fakultät Angewandte Sozialwissenschaften der THWS hat eine Arbeitsgruppe eine **Leitlinie zur Förderung einer diversitätssensiblen und diskriminierungsfreien Fakultät** [29] in einem fast zweijährigen Prozess erarbeitet. Angefangen von Studierenden, die auf konkrete diskriminierende Situationen hingewiesen haben, machte sich diese Gruppe von Bachelor- und Master-Studierenden, Vertreter:innen des Mittelbaus und Professor:innen auf den Weg. Die Prozesse waren nicht immer harmonisch. Wie lernten durch gemeinsames Arbeiten „die wechselseitige Bewegung zwischen dem, was wir schulden und dem was uns verbindet“ [30]. Als nicht-Studierende in der Gruppe musste ich lernen zu akzeptieren, dass einige Studierende generell allen Lehrenden misstrauten, weil sie in der Vergangenheit die Erfahrungen machten, dass die „Kollegialität“ der Lehrenden unter sich stärker war als die Solidarität mit den Betroffenen. Um diese Erfahrungen institutionell sichtbar zu machen, schrieb die Arbeitsgruppe in die Leitlinie ausdrücklich eine Peer-to-Peer-Beratung von Studierenden für Studierende. Zugleich wurde vereinbart, dass im neu entstandenen „Beirat für Diversität und Antidiskriminierung“ immer so viele Studierende repräsentiert sind, wie von den anderen beteiligten Statusgruppen zusammen.

Liu und Shange schreiben, dass solidarische Bewegungen „gewillt sein müssen, von den am meisten Betroffenen geleitet zu werden“ [31]. In Hochschulkontexten heißt das für mich immer wieder Studierenden mit unterschiedlichen Diskriminierungserfahrungen Raum und Unterstützung zu geben und im Blick zu behalten, dass die Hierarchie der Statusgruppen an Hochschulen eine wichtige intersektionale Dynamik darstellt, die wir aktiv, thick solidarisch angehen müssen.

5. (Antidiskriminierungs-) Bildung mit Herz und Kopf

Thick solidarity im Diskriminierungsschutz an Hochschulen kann zu Lernorten für **thick solidarity** in der Bildung allgemein werden. Es geht dabei nicht darum eine gesonderte Antidiskriminierungsbildung zu entwickeln, sondern eine „**allgemeine** Bildung, [die] das Begehren nach einer (...) gerechteren Welt weckt“ [32]. Eine solche Bildung muss Räume für eine historische und machtkritische Analyse bieten, genauso wie die Möglichkeit sich mit Ungleichheit und Ungerechtigkeit nicht nur intellektuell und „neutral“ sondern auch mit Emotionen, Beziehungen und persönlicher Betroffenheit auseinanderzusetzen [33].

Ein Weg, den ich mit Studierenden regelmäßig gehe, ist nicht den oder die „Andere“ zu analysieren, sondern sich mit den eigenen Vorstellungen von „Normalität“ zu befassen. Ich setze dabei voraus, dass in meinen Lehrveranstaltungen Studierende sind, die ihre Empathielücken aufdecken und reflektieren sollen, genauso wie Studierende, die selbst lebenslange Erfahrungen mit Diskriminierung haben. Oft treffen beide Dynamiken auf die gleichen Personen zu – wenngleich auch in sehr unterschiedlicher Intensität. Ich starte in dieser Arbeit dezidiert aus einer Position, in der wir alle als Lehrende und Lernende dabei sind. Ich bedanke mich bei meinen Studierenden für die emotionale Arbeit, die sie beim Erlernen der Empathie leisten und ermuntere sie, sich auch um das eigene Wohlbefinden zu kümmern, wohlwissend, dass auch da schon Ungleichheit die Möglichkeiten für einige sehr beschränkt.

All das rate ich auch uns allen, die sich mit Diskriminierungskritik und Menschenrechten auseinandersetzen. Dies ist kein Thema, das sich „kalt“, „rational“ und „neutral“ behandeln, sondern nur mit „Kopf und Herz“ leben lässt, in Beziehungen miteinander, die affektiv und machtreflexiv sind, in Bündnissen, die Solidarität nicht nur als ein schönes Ideal, sondern auch praktisch und materiell realisieren.

Über die Autorin



Petra Daňková
Juniorprofessorin für International Social Work an der THWS und Promovendin der Universität Bayreuth und der THWS.

Ihre Forschungsschwerpunkte liegen an der Schnittstelle Mobilität/Migration/Flucht und transnationale Soziale Arbeit, sowie in den Bereichen Diversität und Antidiskriminierung. Sie ist co-Sprecherin der Fachgruppe Flucht, Migration, Rassismus- und Antisemitismuskritik der Deutsche Gesellschaft für Soziale Arbeit (DGSA).

Literatur:

- [1] Roig, E. (2021): Why we matter (1. Auflage). Berlin.
- [2] Bauer, G.; Kechaja, M.; Engelmann, S. & Haug, L. (2021): Diskriminierung und Antidiskriminierung: Eine Einleitung. In ders. (Hrsg.): Diskriminierung und Antidiskriminierung: Beiträge aus Wissenschaft und Praxis (Gesellschaft der Unterschiede, Band 60). Bielefeld, S. 7–20. <https://doi.org/10.14361/9783839450819>.
- [3] Shure, S. (2021): Orte der Bildung neu be_gründen?! (S. 19), in: bildungsLab* (Hrsg.): Bildung: Ein postkoloniales Manifest. Münster, S. 19–21.
- [4] Schlenzka, N.; Foitzik, A. (2021): Diskriminierungsschutz aktiv gestalten: Herausforderungen und Möglichkeiten für Hochschulen (S. 108), in: Bauer, G.; Kechaja, M.; Engelmann, S. & Haug, L. (Hrsg.): Diskriminierung und Antidiskriminierung: Beiträge aus Wissenschaft und Praxis (Gesellschaft der Unterschiede, Band 60). Bielefeld, S. 99–110, <https://doi.org/10.14361/9783839450819>.
- [5] Thick solidarity kann als „dichte“ Solidarität übersetzt werden. Der Begriff spielt auf den von Clifford Geertz eingeführten Begriff „dichte Beschreibung“ (thick description) an. Vgl. Geertz, C. (1973): The Interpretation of Cultures: Selected Essays. New York.
- [6] Liu, R.; Shange, S. (2018): Toward Thick Solidarity, in: Radical History Review, 2018 (131), S. 189–198. <https://doi.org/10.1215/01636545-4355341>.
- [7] Ebd., S. 195.
- [8] Ebd., S. 190.
- [9] Ich verwende in diesem Text immer wieder die „wir“-Perspektive. Ich unterstelle damit den Leser:innen ausdrücklich ein kollektives Interesse daran, Antidiskriminierung (nicht nur) an Hochschulen voranzubringen und sich solidarisch mit diesem Thema auseinanderzusetzen.
- [10] Schlenzka, N.; Foitzik, A. (2021), a.a.O.
- [11] Hanh, R.; Heise-von der Lippe, A.; Hirschfelder, N. (2021): Wissen schafft: Zur feministischen Praxis im universitären Kontext, in: Bauer, G.; Kechaja, M.; Engelmann, S. & Haug, L. (Hrsg.): a.a.O., S. 79–98, <https://doi.org/10.14361/9783839450819>.
- [12] Tran, T.H. (2021): Manifest des Fühlens und Widerstehens, in: bildungsLab* (Hrsg.): a.a.O., S. 62–63.
- [13] Ich schreibe weiß klein und kursiv, um zu markieren, dass hier nicht die Hautfarbe gemeint ist, sondern im Sinne der critical whiteness studies, das Konstrukt des Weiß-seins, das mit Macht und Privilegien einhergeht, vgl. hierzu Tschumi, L. (2019): Die eigene weisse* Welt hinterfragen, in: Sozial Aktuell, 3, S. 18–19.
- [14] „white but not quite“, nach Ivan Kalmars anthropologischen Gedanken zur Position von Menschen aus Mittel- und Osteuropa in Westeuropa, vgl. hierzu Kalmar, I.D. (2022): White but not quite: Central Europe's illiberal revolt. Bristol.
- [15] Zum „passing“ etwa Ahmed, A. (2005): Na ja, irgendwie hat man das ja gesehen: Passing in Deutschland. Überlegungen zu Repräsentation und Differenz, in: Eggers, M.M.; Kilomba, G.; Piesche, P. & Arndt, S. (Hrsg.): Mythen, Masken und Subjekte: Kritische Weißseinsforschung in Deutschland. Münster, S. 270–282.
- [16] Liu, R.; Shange, S. (2018), a.a.O., S. 190.
- [17] Ebd., S. 196.
- [18] Bauer, G.; Kechaja, M.; Engelmann, S. & Haug, L. (2021), a.a.O.; Fritsche, K.P. (2017): Zur Begründung des Diskriminierungsverbots: Historische Erfahrungen, philosophische Argumente und menschenrechtliche Entwicklungen. In: Scherr, A.; El-Mafaalani, A. & Yüksel, G. (Hrsg.): Handbuch Diskriminierung, Wiesbaden, S. 3–23. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-10976-9>; Scherr, A.; El-Mafaalani, A.; Yüksel, G. (2017): Einleitung: Interdisziplinäre Diskriminierungsforschung. In Scherr, A.; El-Mafaalani, A. & Yüksel, G. (Hrsg.): a.a.O., S. V–X.
- [19] Fritsche, K.P. (2017), a.a.O., S. 20.
- [20] Ebd.
- [21] Hålfdanarson, G.; Vilhelmsson, V. (2017): Historische Diskriminierungsforschung. In: Scherr, A.; El-Mafaalani, A. & Yüksel, G. (Hrsg.): a.a.O., S. 25–37, <https://doi.org/10.1007/978-3-658-10976-9>.
- [22] Crenshaw, K. (1989): Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. University of Chicago Legal Forum, 1, 139–167.
- [23] Mohanty, C. (1988): Feminist Scholarship and Colonial Discourses. Feminist Review, 30, S. 61–88.
- [24] Hanh, R.; Heise-von der Lippe, A.; Hirschfelder, N. (2021), a.a.O.
- [25] Schlenzka, N.; Foitzik, A. (2021), a.a.O.

- [26] Ebd.
- [27] Eine detaillierte Analyse der verschiedenen institutionellen Diskriminierungsschutzmodelle ist hier nicht möglich, die Antidiskriminierungsstelle des Bundes stellt eine hilfreiche Ressource bereit unter <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/lebensbereiche/bildungsbereiche/hochschule/hochschule.html>.
- [28] Schlenzka, N.; Foitzik, A. (2021), a.a.O.
- [29] <https://fas.thws.de/fakultaet/leitlinie-diversitaetssensible-fakultaet/>
- [30] Liu, R.; Shange, S. (2018), a.a.O., S. 196.
- [31] Ebd.
- [32] Varela, M.d.M.C. (2021): Manifesto – Bildung, Rassismus und Postkolonialität (S. 95), in: bildungsLab* (Hrsg.), a.a.O., S. 95-101.
- [33] Tran, T.H. (2021), a.a.O.