

We need to talk about racism

An invitation to join a conversation about racism at the University of Passau

A statement of the Chair of Comparative Development and Cultural Studies – Southeast Asia on:

Decoloniality and empathy: Towards education that matters in our time

Authors: Dimas D. Laksmana, Enid Still, and Prof. Dr. Martina Padmanabhan

Our engagement with anti-racism work was sparked by students at Passau University who spoke out in May 2020 about their **experiences of racism** within **the university** and **in the city of Passau**. They demanded the university to act and take responsibility. What initially started as a concern of students of the Masters in Development Studies program, brought together other students and staff to advocate an anti-racist culture at the university. Through numerous conversations, it became clear that a fundamental issue is the limited university information and support for international students in the **English language**, despite the university's commitment to **internationalisation**. As a response to this need, the Diversity Department organised the first anti-racism workshop for English-speaking students in January 2021. This and many other events at the university demonstrate its commitment to diversity and anti-discrimination.

However, two issues hinder this effort.

Unlearning racism

First, there seems to be a reluctance from some university members to act against discrimination. Although there will be many different reasons for this, we believe such a position in the university space can stem from an ahistorical perspective on positionality and knowledge. This lack of understanding about structural racism in academic institutions, in turn, leads people to misunderstand the aims of anti-racism work. It does not attempt to silence people. On the contrary, anti-racism work urges them to learn about and take responsibility for the harms that certain types of discourse, practices, pedagogies and institutional structures can cause. It also highlights the links between everyday experiences of racism and structural forms of racism, demonstrating that they are intersectional and interwoven into the social fabric. This includes understanding of microaggressions as learnt and often built into well established and

socially acceptable patterns of behaviour, and therefore go unseen by those who do not experience racism. The eventual aim of our anti-racism work at Passau University is to give visibility to experiences of racism, and to create a dialogue that will enable a process of **unlearning racism** and **removing oppressive structures**, so that all involved in university life, and knowledge production more widely, are heard. We think it is important to articulate that giving space to those who experience racism does not negate the speech or space of others.

What constitutes 'too much racism' and who decides?

Second, any benchmark that measures racism will exclude certain perspectives and the process of institutionalisation has the potential to make its definition rigid. So, we want to understand on what basis or process of measurement does the university consider in diversity-sensitive development? We ask this because the proposition of evidence-based decision making for the enactment of anti-racist activities at the university troubles us. When does racism become 'too much'? Who decides on the threshold? Does diversity depend on the number of students and staff with diverse backgrounds? Similarly, on what basis does the university make decisions when discrimination occurs? Does it depend on how many people experience discrimination? Or does it also consider the **diverse personal** and **intersectional experiences of discrimination**? In asking these questions about the process of measurement we do not advocate for actions based on arbitrariness. But rather, given that discrimination intersects with several axis of differences and is located in particular power structures, we should be aware that different perspectives on diversity and the following evidences can be asymmetrical.

Towards decoloniality and empathy

Finally, we want to share some thoughts about how to work towards an experience of diversity at Passau University that can be made meaningful to those who experience discrimination.

The multiple challenges caused by the pandemic has urged us to think about **what education matters in our time**. Our proposition to this question is **decoloniality** and **empathy**. Decolonial practices address discriminatory institutional structures, value systems, epistemologies, pedagogies and histories, which are embedded in colonialism. These practices have been pioneered by Black, post-colonial, post-development and decolonial scholars, activists and artists. The urgency of this became clearer to us through a **research lab** that we run at the Chair of Comparative Development and Cultural Studies - Southeast Asia, where we

have been learning collectively about decolonial and critical approaches to development as well as the social sciences and academia more broadly.

Simultaneously, because of the pandemic, the distinction between private and public, on the one hand, and personal, work, and study lives, on the other, have blurred. If previously students came to classrooms, now they attend class from their bedrooms, or living rooms, in shared apartments. This blurring between personal and public lives can be and is disorienting for many people and furthermore, can perpetuate existing inequalities. Therefore, this situation requires an education that has as its starting point empathy towards other human beings and other living beings whereby we try to put ourselves in others' positions. **Attentive listening**, we believe, is a starting point to **cultivate this empathy**.

Empathy in practice is of course difficult to define because it is always situational and relational, meaning that the particular context of the act has particular effects. Nevertheless, an example of the practice of empathy recently stood out for us. One of our staff members responded directly to students' difficulty in finding information about university support services in English. She contacted the relevant university's departments to make sure that the existing support service information was made available in English. In this simple act our colleague responded to the needs and requests for help from students. This access to information has the potential to change the experience of students who need help.

With this statement, we urge you and your respective student groups or chairs to share your own thoughts, concerns, experiences about racism and how you understand it as impacting education. We would invite you to share your own statement on your chair or community website. By doing so, we want to initiate **an institution-wide conversation about racism that makes people's concerns and experiences visible, whilst also creating space for open and honest debate**.

We hope this process eventually contributes to the **creation of a higher education environment where everyone can feel safer and able to participate** fully in university life.

This statement came out of the preparation to the invitation to a panel discussion entitled „Diversityprozesse an wissenschaftlichen Einrichtungen - ein „besonderes Gewässer für Veränderungsprozesse“ at Passau University on the Diversity Day on May 18 2021. We also incorporated some of the issues which arose from the panel discussion into this statement.

Wir müssen über Rassismus reden

Einladung zu einem Gespräch über Rassismus an der Universität Passau

Dekolonialisierung und Empathie: Auf dem Weg zu einer Bildung, die heute relevant ist

Lehrstuhls für Vergleichende Entwicklungs- und Kulturforschung (Fokus: Südostasien)

Autoren: Dimas D. Laksana, Enid Still, Prof. Dr. Martina Padmanabhan

Im Mai 2020 teilten Studierende der Universität Passau erstmals ihre Erfahrung mit Rassismus in der Stadt Passau und an der Universität Passau. Daraufhin forderten Studierenden von der Universität, Verantwortung zu übernehmen und zu handeln. Das waren die Auslöser für unser Engagement in der Antirassismuserbeit. Das Anliegen ging von Masterstudierenden der Development Studies aus und band schnell weitere Studierende und MitarbeiterInnen ein, die sich für eine antirassistische Kultur an der Universität einsetzen. Durch Diskussionen und Gespräche wurde klar, dass - trotz des Einsatzes der Universität für Internationalität - die fehlende Unterstützung der Studierenden sowie der Zugang zu Informationen auf Englisch ein zentrales Problem ist. Als Reaktion auf diesen Mangel organisierte die Diversity-Abteilung im Januar 2021 einen ersten Anti-Rassismus-Workshop für englischsprachige Studierende. Dieser Workshop ist nur eine von vielen weiteren Veranstaltungen an der Universität, die für Vielfalt und gegen Diskriminierung arbeiten.

Zwei Probleme behindern jedoch diese Bemühungen.

Rassismus verlernen heißt, zuhören und Menschen ernst nehmen

Einige Universitätsmitglieder fühlen sich durch die Diskussionen und Maßnahmen gegen Diskriminierung in ihrer Redefreiheit eingeschränkt. Dieses Argument taucht in vielen verschiedenen politischen und sozialen Debatten auf; wir glauben aber, dass diese Position letztlich von einer ahistorischen Perspektive auf Positionalität und Wissen herrührt, die unser aller Verwicklung in die lange Geschichte des Kolonialismus ausblendet. Dieses Missverständnis führt zu einer Fehlinterpretation der Antirassismuserbeit. Sie versucht nicht, Menschen zum Schweigen zu bringen. Sie fordert vielmehr dazu auf, die Schäden, die bestimmte Sprache, Diskurse, Praktiken, Pädagogiken und institutionellen Strukturen verursachen können, zu erkennen und dafür Verantwortung zu übernehmen. Das Ziel unserer Arbeit an der Universität Passau ist es, Rassismuserfahrungen sichtbar zu machen. Somit kann ein Prozess

des Verlernens von Rassismus beginnen und unterdrückende Strukturen beseitigt werden. Alle am universitären Leben Beteiligten im weitesten Sinne sollen gehört werden. Was uns hierbei wichtig ist: Menschen mit Rassismuserfahrungen einen Raum oder eine Plattform zu geben, kann nicht mit der Einschränkung der Redefreiheit anderer Menschen gleichgesetzt werden.

Was ist „zu viel Rassismus“ und wer entscheidet darüber?

Der wohlgemeinte Versuch, ein kritisches Bewusstsein zu Rassismus zu institutionalisieren, kann weitere Probleme nach sich ziehen, wenn Rassismus bemessen werden soll. Jede Kategorie, die versucht Rassismus zu quantifizieren, wird nicht alle Perspektiven einschließen können. Der Prozess der Institutionalisierung birgt das Risiko einer versteiften und damit wiederum exkludierenden Definition. Auf welcher Grundlage oder mit welchem Messverfahren zieht die Universität eine diversitätssensible Entwicklung in Betracht? Wir fragen dies, weil uns die Vorgabe einer faktenbasierten Entscheidungsfindung für die Durchführung von antirassistischen Aktivitäten an der Universität beunruhigt. Wann ist Rassismus "zu viel"? Wer entscheidet über die Grenzen? Hängt Vielfalt von der Anzahl der Studierenden und Mitarbeitenden mit unterschiedlichen Hintergründen ab? Und auf welcher Grundlage entscheidet die Universität, wann etwas diskriminierend ist? Hängt es davon ab, wie viele Menschen Diskriminierung erfahren? Oder berücksichtigt sie auch die vielfältigen und persönlichen Erfahrungen mit Diskriminierung? Mit diesen Fragen engagieren wir uns für einen gut durchdachten Maßstab zur Erfassung von Rassismus. Wir sollten uns alle im Klaren sein, dass es unterschiedliche Perspektiven auf das Thema Diversität gibt.

Auf dem Weg zu Dekolonialisierung und Empathie

Wir möchten dies Gedanken teilen und zum Gespräch einladen, wie sich zu mehr Vielfalt an der Universität Passau hinarbeiten lässt und wie dies zu einer wichtigen, ermächtigenden Erfahrung für Diskriminierte werden kann.

Verschärft durch die Corona-Pandemie und ihren Herausforderungen an die Universität, fragen wir uns was Bildung in der heutigen Zeit bedeutet. Dekolonialismus und Empathie sind unserer Meinung nach Lösungen auf die zuvor gestellten Fragen. Entkolonialisierende Praktiken richten sich gegen diskriminierende institutionelle Strukturen, Wertesysteme, Epistemologien, Pädagogiken und Geschichten, die im Kolonialismus eingebettet sind. Diese Praktiken wurden von Schwarzen, postkolonialen, Post-Entwicklungs- und dekolonialen Wissenschaftler*innen, Aktivist*innen und

Künstler*innen vorangetrieben. Der Dringlichkeit diese dekolonialen Praktiken einzuüben wurde uns während unserer monatlichen Research LABs in den vergangenen 12 Monaten klar, in denen wir uns mit dekolonialen und kritischen Ansätzen in der Entwicklungsforschung, den Sozialwissenschaften und der akademischen Welt auseinandersetzten.

Gleichzeitig haben sich die Grenzen zwischen Privatem und Öffentlichem durch die Pandemie verschoben bzw. verwischt. Während früher Student*innen in die Hörsäle kamen, besuchen sie jetzt den Unterricht von ihren Schlaf- oder Wohnzimmern aus. Dieser fließende Übergang von persönlichem und öffentlichem Leben ist für viele Menschen desorientierend und verfestigt bestehende Ungleichheiten. Daher erfordert diese Situation einen Ansatz, der Empathie gegenüber anderen Menschen fordert. Aufmerksames Zuhören, so glauben wir, ist ein Ansatzpunkt, um diese Empathie zu kultivieren.

Empathie in der Praxis ist natürlich schwer zu definieren, da sie immer situations- und beziehungsbezogen ist. Das heißt, der jeweilige Kontext der Handlung bestimmt die Auswirkungen. Kürzlich stießen wir auf ein solches Beispiel von Empathie: Studierende hatten Schwierigkeiten Informationen über Hilfsangebote an der Universität auf Englisch zu finden – unsere Mitarbeiterin reagierte: Sie setzte sich einfach mit den entsprechenden Abteilungen der Universität in Verbindung, um zu veranlassen, dass die Unterstützungsmöglichkeiten auch auf Englisch beworben werden. Mit dieser einfachen Handlung reagierte unsere Kollegin auf die Bedürfnisse und Hilfsanfragen der Studierenden. Der einfache Zugang zu Infrastruktur hat das Potenzial, die Erfahrung von hilfesuschenden Studierenden zu verändern.

Mit dieser Erklärung möchten wir Sie und Ihre jeweilige Einrichtung, Fachschaft oder Lehrstühle auffordern, Ihre eigenen Gedanken, Sorgen und Erfahrungen über Rassismus zu teilen. Wie verstehen Sie den Einfluss von Rassismus auf Bildung? Wir möchten Sie einladen, Ihr eigenes Statement auf der Website Ihres Lehrstuhls oder Ihrer Fachschaft zu veröffentlichen. Auf diese Weise wollen wir ein statusgruppenübergreifendes Gespräch über Rassismus anstoßen, die Sorgen und Erfahrungen der Menschen sichtbar machen und gleichzeitig Raum für eine offene und ehrliche Debatte schaffen.

Wir hoffen, dass dieser Prozess letztendlich dazu beiträgt, gemeinsam ein Umfeld zu kreieren, in dem sich alle sicherer fühlen und voll und ganz am Hochschulleben teilnehmen können.

Diese Stellungnahme entstand in der Vorbereitung auf die Einladung zu einer Podiumsdiskussion mit dem Titel "Diversityprozesse an wissenschaftlichen Einrichtungen - ein "besonderes Gewässer für

Veränderungsprozesse“ an der Universität Passau am Diversity-Tag am 18. Mai 2021. Einige der Themen, die sich aus der Podiumsdiskussion ergaben, haben wir in diese Stellungnahme eingearbeitet.