

Der Campus als Affektiv oder wie Emotionen Differenzen herstellen: Diversity Management an einer Hochschule

Wiebke Frieß und Daniela Rastetter

Abstract

Im Beitrag analysieren wir Maßnahmen, Angebote, Praktiken und Techniken des Diversity Managements an einer Hochschule und (re)konstruieren, wie sie die Subjekte, ihre Körper und Emotionen anrufen, auf dem Campus (an)ordnen und auf diese Weise für das Organisationsziel einer exzellenten, internationalen und inklusiven Hochschule in Anschlag bringen.

Schlagworte: Diversity Management, Hochschule, Affekte und Emotionen, Bio-Politik

1 Einleitung: Vielfalt als Affekt

Wenn ich so über den Campus gehe, dann habe ich schon das Gefühl, es sind recht viel internationale Studierende hier. Ich könnte es jetzt nicht in Zahlen sagen, aber das fällt mir immer wieder auf, dass ich so das Gefühl habe, ach Mensch, das ist eigentlich ganz schön, hier zu sein, weil das so bunt ist (...). (Trainerin Gleichstellungsprogramm der Universität)

Im obigen Zitat wird personelle Vielfalt in der Universität und auf dem Campus mit einer ‚Buntheit‘¹ gleichgesetzt, die sichtbar und fühlbar ist. Auch weitere Befragte beschreiben Vielfalt auf dem Campus als *spürbar*² und *fühlen* sich damit *verbunden* (Studierendenvertreterin einer diversity-relevanten Peer-Beratung). Die individuell und subjektiv gefühlten und

- 1 Die Assoziation einer ‚Buntheit‘ ist im Kontext von Diversity (Management) gerade wegen ihrer affirmativen Konnotation problematisch – einerseits, weil dadurch allein auf positive Folgen einer vielfältig zusammengesetzten Organisation Bezug genommen wird, in der Diskriminierung unsagbar wird (vgl. Ahmed 2012: 141-171) und andererseits, da sie mit ‚Farbigkeit‘ im Sinne von ‚Hautfarben‘ assoziiert werden kann, die historisch immer im Gegensatz zu *weißen* Personen aufgerufen und auch im Duden als nicht-weiß definiert wird (vgl. Nduka-Agwu 2010: 127).
- 2 Alle kursiv gesetzten Wörter und Passagen im Text sind Zitate aus den im Rahmen des Projektes „Diversity Management an der Hochschule. Eine Dispositivanalyse zu Herstellungsprozessen von Vielfalt“ (Frieß 2025) geführten Interviews oder in diesem Zuge analysierten Dokumenten.

in den Interviews artikulierten Emotionen³ sind jedoch in soziale Gefüge eingelassen, durchdringen und konstituieren diese. Über Affekte wird zugleich die „Kontextgebundenheit der Gefühle im sozialen Raum aufgerufen“ (Degener/Zimmermann 2014: 11). In den Interviewaussagen wird ein „körperliches Empfinden“ (Malli 2021: 273) ausgedrückt; oben und in den in diesem Beitrag weiter unten diskutierten Beispielen zeigen sich affektive Verbindungen „zwischen individuellen Körpern und kollektiven Diskursen“ (ebd.: 275), die Auswirkungen auf die emotionale (De)Legitimierung bestimmter Aspekte von wahrgenommener Vielfalt in der Universität haben. Im Rahmen der Strategie Diversity Management an Hochschulen wird diese Vielfalt produziert und gesteuert: Aus einer affekttheoretischen Perspektive werden positive Emotionen auf- und hervorgerufen – die Strategie ist „stark affektiv besetzt“ (Baro 2024: 69) und Affekte tragen zu ihrem Funktionieren bei (ebd.: 71). Dabei werden vor allem positive Emotionen generiert und negative Affekte ausgeblendet.⁴

Diversity Management an Hochschulen an sich ist ebenso ein höchst „umstrittenes und umkämpftes Projekt“ (Zimmermann/Dietrich 2020: 147). Emotionalität in Form von Affirmation, Zugehörigkeit, Akzeptanz oder aber Empörung, Frust, Widerstand, Verletzung, Diskriminierung ist dem Thema inhärent. Forderungen und Maßnahmen rund um Gleichstellung, Antidiskriminierung und Diversity Management waren schon immer mit Widerständen konfrontiert. Die aktuell als Backlash diskutierten Entwicklungen vor allem in den USA, aber auch in Mitgliedsstaaten der EU und ebenso in Deutschland (Stichwort: Zirkuszelt oder Stadtbild – von Positionen der AfD ganz zu schweigen)⁵ machen nicht nur eine weitere Verschiebung in Richtung Rechtspopulismus deutlich, sondern auch, wie

3 Affekte sind nicht mit individueller Emotion gleichzusetzen (vgl. Opitz 2015: 161), auch wenn sie durch Interviewpassagen zitiert werden.

4 Was wir mit unserer Forschungsperspektive noch reproduzieren, da das Datenmaterial vor allem aus Interviews mit Diversity-Aktiven zum Thema Diversity Management und offiziellen Strategiepapieren der untersuchten Universität besteht und eben nicht explizit mit dem Blick auf die Emotionen und Affekte Personen, die von diesen Maßnahmen adressiert werden und Diskriminierungserfahrungen machen, befragt wurden, zumal dies problematische Zuschreibungen mit sich bringen könnte. Hier sehen wir weiteren Forschungsbedarf.

5 Bundeskanzler Friedrich Merz hatte im Sommer und Herbst 2025 Empörung mit diversitätsfeindlichen Aussagen ausgelöst: Zunächst verteidigte er den Verzicht auf eine sogenannte Regenbogenfahne am Reichstag anlässlich des Berliner CSD mit der Aussage, der Bundestag sei kein Zirkuszelt und wenige Wochen später sprach er im Kontext von Migration in Deutschland von „Problemen im Stadtbild“, was vielfachen Protest auslöste. Alice Weidel sprach im Januar 2025 davon, bei Regierungsbeteiligung der

emotional diversitätsrelevante Themen rund um Migrationsbewegungen, Inklusion oder Geschlechterverhältnisse in der Gesellschaft geführt werden. Dies ist auch der Kontext, in dem Diversity Management an Hochschulen diskutiert wird. Affekte in Hochschulen und Hochschulbildung sind allerdings ein bisher ebenso wenig beforschtes Feld (vgl. Gerber 2024: 1) wie der Zusammenhang von Diversity Management an Hochschulen aus affekttheoretischer Perspektive.

Uns interessiert in diesem Beitrag, welche Funktion Diversity Management als „affektives Instrument“ (Baro 2024) an Hochschulen einnimmt und wie Vielfalt auf dem Campus sichtbar, hörbar, spürbar und erfahrbar gemacht wird. Der Artikel basiert auf dem empirischen Material des Forschungsprojektes „Diversity Management an der Hochschule. Eine Dispositivanalyse zu Herstellungsprozessen von Vielfalt“⁶ (Frieß 2025). Für diesen Beitrag wurden leitfadengestützte Interviews mit 19 Personen, die im Feld von Diversity Management und Gleichstellung aktiv sind, und 33 Dokumente⁷, die die Universität für verschiedene Anlässe produziert hat, ausgewertet – Teile der empirischen Ergebnisse werden also auf eine affekttheoretische Perspektive hin gewendet. Die zentrale Frage des Projektes war: Über welche Programme, Strategien, Techniken, Artikulationen, Verfahren und Maßnahmen wird Vielfalt an der Universität (re)produziert und mit welchen Folgen? Um diese Frage zu diskutieren, wurde Diversity

AfD, Gender Professuren streichen und Einrichtungen der Gender Studies schließen zu wollen – nur eine von vielen Episoden dieser antifeministischen und vielfaltsfeindlichen Partei.

- 6 Bei der Studie (Frieß 2025) handelt es sich um eine Einzelfallanalyse an einer deutschen Universität, die seit einigen Jahren aktiv Diversity Management implementiert hat und über Arbeitsstellen und Programme im Bereich von Gleichstellung, Antidiskriminierung, Internationalisierung und Diversity Management verfügt. Im Kontext der Forschungsperspektive wird mit einer Situationsanalyse im Sinne Adele E. Clarkes (2012) ganz verschiedenes Datenmaterial (diskursives, visuelles, historisches, ethnografisches, narratives) im Zusammenhang erforscht und Diversity Management als Dispositiv innerhalb der Hochschule verortet, mit dessen Analyse die Verknüpfung der heterogenen Elemente der Strategie analysiert werden soll. Um eine Adaption von der Situationsanalyse zur Dispositivanalyse nachzuvollziehen, werden einige Verschiebungen und Erweiterungen des methodologischen Ansatzes vorgenommen und das Dispositiv als Karte auch visualisiert (re)konstruiert. Hierfür wurden die Ergebnisse qualitativer Interviews, Dokumenten- und Bildanalysen sowie teilnehmender und ethnografischer Beobachtungen im Zusammenhang und mittels verschiedener Mapping-Verfahren diskutiert.
- 7 Für diesen Beitrag wurden insbesondere Diversity-Strategien, Internationalisierungsstrategien und übergeordnete Imagebroschüren der Universität ausgewertet, die einen Gesamtplan an Strategien, Zielen, Maßnahmen und Verantwortlichkeiten enthalten.

Management an Hochschulen als Dispositiv verortet und analysiert, wie die heterogenen Elemente der Strategie Diversity Management im Zusammenhang wirken und die Vielfalt, die sie mit ihren Programmen und Maßnahmen adressieren, erst herstellen. Als eines dieser heterogenen menschlichen und nicht-menschlichen Elemente möchten wir nun Affekte und Emotionen im Kontext des Diversity Managements an der Fall-Universität in den Blick nehmen. Im Folgenden betrachten wir die Produktion von Affekten und affizierten Körpern als Teil der produzierten Vielfalten im Rahmen des Diversity Managements an einer Hochschule. Im Anschluss an Sarah Ahmed (2014) argumentieren wir, dass Affekte und Emotionen Differenzhandeln ermöglichen und die Bewegungen zwischen (menschlichen und nicht-menschlichen) Körpern „Raum für Differenzen“ (Gerber 2024: 2) eröffnen, die vor allem im Kontext eines Diversity Managements schon immer in Subjektivierungsprozesse verstrickt sind.

Dazu verorten wir Diversity Management an Hochschulen zunächst als Strategie und zugleich als Regierungsprogramm im Sinne Michel Foucaults, um die Wirkungsweise im Dreieck von Machtverhältnissen, Wissensregimen und Subjektivierungsweisen zu fokussieren, das im Kontext von Diversity Management mit einer biopolitischen Agenda verknüpft erscheint (Abschnitt 2). Darauf aufbauend zeichnen wir einige Konturen der Affect Studies nach, positionieren uns innerhalb dieser verschiedenen Strömungen und werfen Anknüpfungspunkte zum Diversity-Dispositiv an Hochschulen auf (Abschnitt 3). Im vierten Abschnitt werten wir Interviews mit Diversity-Aktiven der beforschten Universität sowie von ihr produzierte diversityrelevante Strategiepapiere und Imagebroschüren auf Affekte und Emotionen hin aus und diskutieren, wie über diese Artikulationen die Differenzen hergestellt werden und schließen unseren Beitrag mit einem Fazit und Ausblick auf das Thema (Abschnitt 5).

2 Diversity Management an Hochschulen zwischen Antidiskriminierungsarbeit und Exzellenzförderung

Universitäten sind zugleich Forschungsinstitutionen, (Aus)Bildungseinrichtungen und Beschäftigungsstätten. Diversity Management an Hochschulen adressiert vor diesem Hintergrund sowohl die Studierenden als auch das wissenschaftliche sowie Verwaltungspersonal und somit ganz verschiedene Ebenen in den Bereichen Studium, Lehre, Forschung und Verwaltung. Auch deshalb wird Diversity Management als Querschnittsstrategie univer-

sitätsweit angelegt – zumindest theoretisch. Hochschulen sind Institutionen tertiärer Bildung, die einen gesellschaftlichen Bildungsauftrag innehaben, zugleich reproduzieren sie als zugangsbeschränkte, elitäre und häufig monokulturelle Institution soziale Ungleichheiten (vgl. Zimmermann/Dietrich 2020: 150; Satilmis 2019: 100), weshalb Bildungsgerechtigkeit und Chancengleichheit zentrale Forderungen auch im Rahmen eines Diversity Managements sind, das Mitte der 2000er Jahre Eingang in die Hochschullandschaft findet (Zimmermann/Dietrich 2020: 147). Zumeist adressieren die Maßnahmen Geschlecht, soziale und ethnische Herkunft/Kultur sowie Behinderung.

An Hochschulen können Diversity (Management)-Diskurse ‚gewöhnlich‘ in zwei Strängen verortet werden – einerseits als Antidiskriminierungsarbeit und Chancengleichheit und andererseits im Kontext von Internationalisierung, Exzellenz und Standortvorteil im Kampf um die meisten und besten Studierenden sowie die fähigsten Wissenschaftler:innen (vgl. Bender et al. 2013: 7). Internationalisierung ist in den meisten Universitäten eine zentrale Strategie im Rahmen von Exzellenzinitiativen und praktisch aus der Hochschulpolitik nicht mehr wegzudenken. Ohne Internationalisierungsstrategie ist kein Exzellenzstatus zu erreichen. Andrea D. Bührmann (2020b) verortet die Ausrichtung des Diversity Managements an Hochschulen vor diesem Hintergrund als Exzellenz Case. Der Exzellenz Case stellt ein eigenständiges Narrativ dar, ist jedoch mit beiden oben beschriebenen Strängen verbunden: mit ökonomischen Ausrichtungen der Strategie – dem Business Case (an Hochschulen v.a. im Sinne von Zielen wie Internationalisierung, Exzellenz, hohes Ranking) – und der ethisch-rechtlichen Ausrichtung – dem Equity Case (an Hochschulen v.a. Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsarbeit, Inklusion). Auf diese Weise verschränken sich die Argumentationen: Der Anspruch, eine inklusive Hochschule zu sein, die allen die gleichen Zugangschancen sowie einen Studienerfolg ermöglichen soll und gleichsam – oder gerade deswegen – im internationalen Vergleich eine exzellente, konkurrenzfähige und diverse Universität hervorbringt. Der Diversity-Diskurs und der Exzellenz-Diskurs ergänzen sich wechselseitig, indem Exzellenz und Internationalisierung als Ziele und Argumente für Diversity Management an Universitäten artikuliert werden.

Vor diesem Hintergrund wird von einigen Gleichstellungsaktiven auf die Gefahren zunehmender Ökonomisierung von Hochschulen hingewiesen, da durch Wettbewerbssteuerung die Ziele von Gleichstellungspolitik wie Bildungsgerechtigkeit und Chancengleichheit nach und nach verschwinden

könnten (vgl. Löther 2014: 9, 12; Riegraf/Weber 2014) oder nur noch als Fußnote von Exzellenz- und Forschungsförderanträgen fungieren.⁸ Somit kann Diversity Management an Hochschulen in einem Spannungsverhältnis zwischen demokratischem Bildungsauftrag und internationalem Exzellenzwettbewerb eingeordnet werden (vgl. Kaufmann 2019: 54).

2.1 Diversity als Regierungsprogramm mit...

Diversity Management-Programme adressieren bestimmte Personengruppen – rufen sie an – und stellen sie damit zugleich als bestimmte Zielgruppen der Vielfalt her. Diversity-Maßnahmen an Hochschulen, wie Mentoring, Trainings, Coaching, Workshops, Zertifikatsprogramme, Audits oder die Schaffung von safe(r) spaces, dienen dazu, die vielfältige, heterogene Masse zu adressieren und zu affizieren und dabei zu sortieren und zu bearbeiten. Sie können in diesem Sinne als Steuerung von Vielfalt und Führung zur Selbstführung – Diversity Management als gouvernementales Programm und Bio-Politik – gelesen werden. Mit spezifischen Diversity-Maßnahmen werden die Studierenden, Wissenschaftler:innen oder das Verwaltungspersonal in ihrer Vielfalt adressiert, mehr noch angerufen, vielfältig zu sein und ihr volles Potenzial und ihre Kreativität der Universität zur Verfügung zu stellen sowie ihr komplettes Selbst, ihre diversen Körper.

Vor diesem Hintergrund verorten wir Diversity Management als Regierungsprogramm im Sinne Michel Foucaults. Foucault (2006: 183) hat mit der Gouvernementalität einen sehr breiten Begriff von Regierung als „Menschenführung“ – also Führung z.B. im Sinne von Mitarbeiter:innenführung in Unternehmen (vgl. Bröckling/Krasmann 2010: 23; Sennelart 2006: 565). Und diese Regierung folgt bestimmten Rationalitäten, die oft in Programmen festgelegt werden und strukturierte Verfahren und Techniken zur Umsetzung ihrer Ziele enthalten (vgl. Bröckling/Krasmann 2010: 35f.) – im Fall der untersuchten Universität einer Diversity Strategie. Als Regierungsprogramm funktioniert diese auf zweierlei Weise: Erstens stellen Programme Probleme her, indem sie sie als solche auf spezifische Weise artikulieren und so sichtbar und begreifbar machen. Dabei schlagen sie immer schon

8 Viele Förderformate haben mittlerweile die Anforderung, Gleichstellungspläne und Diversity-Maßnahmen in den Forschungsprojekten mitzudenken, woraufhin Universitäten begonnen haben, Gender Consulting anzubieten – die Expertise dafür kommt häufig aus Gleichstellungsstrukturen – ein zusätzlicher Auftrag für notorisch unterfinanzierte Arbeitsstellen.

Lösungen für die so konstruierten Probleme vor (vgl. Bröckling et al. 2004: 12). Regierungs-Programme sind stets zugleich „deskriptiv wie präskriptiv“ (Bröckling/Krasmann 2010: 24), mit ihrem „programmatische[n] Wissen“ (Traue 2010: 243) stellen sie eine Art „Gebrauchsanleitung“ (ebd.) dar. Bezogen auf Diversity Management an einer Universität wären das Artikulationen wie ‚Die Studierendenschaft wird heterogener, deshalb benötigen wir spezifische Maßnahmen und Beratungsangebote, um verschiedene Personen zu adressieren und die Universität exzellenter und internationaler zu gestalten‘. Zugleich werden mit Programmen auch immer Lösungen für diese selbst formulierten Probleme vorgeschlagen. Daraus folgt zweitens, dass Programme eine Anrufungsfunktion (im Sinne John L. Austins 1972 und Judith Butlers 2001, 2006) entfalten, d.h. die Diversity-Maßnahmen adressieren die Organisationsmitglieder auf bestimmte Weise, zum Beispiel über einen Sprachkurs für Studierende mit sogenanntem Migrationshintergrund oder einen Karriereworkshop für Frauen in MINT-Fakultäten. Die Organisationsmitglieder werden als ‚Frau‘ oder ‚mit Migrationshintergrund‘ angerufen und begreifen sich in der Folge als solche Subjekte mit bestimmten Erwartungen an ihr Verhalten (vgl. Bröckling et al. 2004: 12) – damit fördern Programme auch die „Modi der ‚inneren Führung‘“ (ebd.). Die Subjekte werden angeleitet, sich in einer bestimmten Weise zu verhalten und ihre Vielfalt einzubringen, damit die Hochschule inklusiver, internationaler, exzellenter wird. Regierung ist damit sowohl eine Fremd- wie auch eine Selbstführung.

Mit dem Regierungsprogramm wird nicht direkt Macht auf die Subjekte ausgeübt, sondern im Sinne Foucaults (1982: 286) „Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit von Verhalten“ genommen. Diversity Management als Programm lenkt einerseits die Organisationsmitglieder auf spezifische Organisationsziele hin (hier ein exzellenter, internationaler und inklusiver Campus) und andererseits leitet es mit seinen Angeboten und Kursen zur Selbstführung an, „sich (gut oder schlecht) aufzuführen, also sich in einem mehr oder weniger offenen Handlungsfeld zu verhalten“ (ebd.). Auf diese Weise „verleitet, verführt, erleichtert oder erschwert“ (ebd.) Diversity Management bestimmte Handlungsmöglichkeiten und Subjektpositionen. Das *Management* im Diversity Management steht für diese Regierung der Vielfalt (vgl. Ahonen et al. 2014: 265).

2.2 ... biopolitischer Ausrichtung

Bevor Foucault mit dem Begriff *Gouvernementalität*⁹ die Regierung in den Blick nahm, sprach er von der Bio-Macht, die im Kontext von Diversity Management als Regierungsprogramm mit Fokus auf Affekten ebenso interessant für uns ist – da sie hilft, die Körper in den Blick zu nehmen, sowohl die individuellen als auch die kollektiven. In der Bio-Macht vereinen sich zwei „verbundene Pole“ (Foucault 1983: 134). Der erste Pol ist das, was Foucault als *Disziplinarmacht* beschreibt: Diese Macht richtet sich „um den Körper als Maschine“ (ebd.) und hat dessen Steigerung, Ausnutzung und Integration in ökonomische Kontrollsysteme zum Ziel, sie richtet sich auf die individuellen Körper. Der zweite Pol entwickelt sich in der Mitte des 18. Jahrhunderts als „*Bio-Politik der Bevölkerung*“¹⁰ (ebd.: 135; Hervorh.i.O.). Sie richtet sich auf die Gesamtheit der Individuen als biologische Kategorie und schafft damit einen neuen Körper: die Bevölkerung. Dem „Gattungskörper“ (ebd.) liegen vielfältige biologische Prozesse zu Grunde, die es zu kontrollieren, systematisieren und lenken gilt: „Geburtenrate, Sterblichkeit, Lebensdauer, Fruchtbarkeit, Gesundheitszustand, Krankheitshäufigkeit, Ernährungsweise und Wohnverhältnisse“ (ebd.: 131). Darin verbindet sich für Foucault die Macht, die auf den Körper zielt, mit dem Wissen, die diesen überhaupt erst konstituiert (vgl. Sarasin 2005: 155). Das so generierte Wissen bringt damit den Bevölkerungskörper hervor.

9 Mit diesem Neologismus – *Gouvernementalität* – bezieht sich Foucault (2006a: 173) auf einen Begriff von Regierung in seiner Bedeutung des 16. Jahrhunderts, in der ein sehr weites Verständnis jenseits staatlicher Institutionen oder politischer Organisation vorhanden ist (vgl. Lemke et al. 2000: 10). *Gouvernementalität* umfasst eine Gesamtheit aus Institutionen, Verfahren und Taktiken, die es erlauben, eine spezifische Macht auszuüben (vgl. Foucault 2006: 162), was einen Zusammenhang zur Beschaffenheit eines Dispositivs eröffnet, das wir als Diversity Management an Hochschulen lesen. Zum anderen fasst Foucault damit eine Macht, die als „Hauptzielscheibe die Bevölkerung hat“ (ebd.: 161), also die biopolitische Situierung umfasst, mit der wir Diversity Management als organisationsregulierende Strategie an Hochschulen lesen.

10 Die Nutzung und Abgrenzung der Begriffe ‚Bio-Macht‘ und ‚Bio-Politik‘ sind sowohl bei Foucault als auch in seiner Rezeption nicht trennscharf. Bio-Politik ist nach Foucault (1999: 283) zugleich ein „politische[s] und wissenschaftliche[s]“ Problem. Wohingegen Bio-Macht dann der Zusammenschluss der Bio-Politik mit den Prozeduren der Disziplinarmacht wäre. Bio-Politik lässt sich als ein Strang der Bio-Macht nicht von dieser trennen. Wir nutzen den Begriff Bio-Politik, wenn wir von der Ausrichtung der Strategie Diversity Management auf den Organisationskörper insgesamt sprechen; auch wenn dies immer Auswirkungen auf individuelle Körper, ihre Adressierung und Konstituierung auf dem Campus hat.

Auf die Universität übertragen werden mit Diversity Management Daten über die Organisation als Kollektivkörper erhoben. Durch die Strategien, Verfahren und Techniken des Management-Konzepts werden zum Beispiel die ‚heterogenen Massen‘¹¹ der Studierendenschaft (vgl. Mälzer 2016: 134) in verschiedene Kategorien eingeteilt, vor allem auch entlang verschiedener Diversitätsdimensionen wie Geschlecht, Alter, Herkunft, aber auch Status innerhalb der Organisation. Auf diese Weise artikuliert das Regierungsprogramm Probleme und schlägt mit unterschiedlichen Maßnahmen und Angeboten, die diverse Subjekte anrufen, zugleich Lösungen vor – wie etwa einen Kurs zur „Wissenschaftssprache Deutsch“ oder einen Workshop für inklusive(re) Lehre für Dozent:innen. Diversity Management unterteilt Körper innerhalb der Organisation durch Statistiken, Befragungen, Audits, aber auch Beratungsangebote und Workshops für bestimmte Zielgruppen und schafft auf diese Weise sowohl diese Körper als auch Wissen und Affekte über sie. Dabei werden sowohl individuelle Körper mit Maßnahmen adressiert und zugleich ein kollektiver diverser Organisationskörper konstituiert. Diversity Management schafft Wissen über die Organisationsmitglieder, indem sie diese auf bestimmte Weise differenziert und anruft – als ‚Studierende mit Behinderungen‘, Studierende mit sogenanntem Migrationshintergrund oder internationale Wissenschaftler:innen – und konstituiert sie so als Objekte eines biopolitischen Zugriffs (vgl. Ahonen et al. 2014: 267). Wie viele Studierende haben welche Behinderungen, einen sogenannten Migrationshintergrund oder sind Erst-Akademiker:innen? Nicht markierte Subjekte – wie nicht-behinderte und/oder männliche Personen – werden dementsprechend nicht adressiert. Die biopolitische Wissensproduktion ist zugleich eine Wahrheitsproduktion und setzt die Grenzen der Intelligibilität von Subjektpositionen auf dem Campus. Dies hat auch Folgen für die räumliche (An)Ordnung im Diversity-Dispositiv: Diversity Management am Campus lenkt Studierende und Mitglieder der Universität in die ihnen zugewiesenen Räume mit entsprechenden Normen.

11 Mit der stark steigenden Anzahl Studierender und ihrer zunehmenden Diversifizierung seit den 1960er Jahren in Deutschland vollzieht sich eine Entwicklung von der „Eliten- zur Breitenausbildung“ (Mälzer 2016: 469). Damit einher geht die Notwendigkeit und das Bedürfnis nach Ein- und Unterteilung der „Sturzflut der Studierenden“ (ebd.: 114) – in Form einer Hochschulumstrukturierung, die die Massen organisieren soll, z.B. in einer Zunahme von Richtlinien sowie Managementmaßnahmen (vgl. ebd.: 469) – und heutzutage auch eines Diversity Managements, das ebenso versucht, Vielfalt zu bearbeiten und zu steuern.

Diese Regierungsweisen vollziehen sich nicht nur über Zahlen und Statistiken, die im Kern der biopolitischen Rationalität angelegt sind, sondern sind auch über Affekte ins Diversity-Dispositiv eingeschrieben, wie wir in diesem Aufsatz argumentieren. Vor diesem Hintergrund möchten wir im nächsten Abschnitt Affekt-Ansätze verorten und für unser Forschungsinteresse in Anschlag bringen.

3 Affekte und Emotionen als Elemente im Diversity-Dispositiv

Innerhalb der Affect Studies werden Affekte „als grundlegende Dimension des Sozialen (...) und damit Basis einer jeden Handlung und eines jeden sozialen Ereignisses“ (Bihl 2019: 211) verortet. Vor diesem Hintergrund hat Patricia T. Clough 2008 den *affective turn* ausgerufen und macht in dieser Zuwendung hin zu Emotionen und Körpern eine Abgrenzung zum Diskursiven des Poststrukturalismus und der Dekonstruktion aus (vgl. Clough 2008: 206).¹² ‚Die‘ Affect Studies sind allerdings ein segregiertes und „umkämpftes Feld“ (Slaby 2018: 55), das verschiedene Strömungen umfasst – vor allem in ihrem Kern der Frage des Verhältnisses von Affekt und Emotion (vgl. Degener/Zimmermann 2014: 6).

Brian Massumi (1996) als ein früher Vertreter der Affect Studies trennt zwischen Emotion und Affekt und betont in Abgrenzung zu poststrukturalistischen Ansätzen, die vermeintlich nur Diskursives/Symbolisches fokussieren, die körperlich-materielle Seite und verortet Affekt als vor-bewusste, körperliche Reaktion jenseits kultureller Codes im Gegensatz zu Emotionen, die über kulturelle Skripte artikuliert werden (vgl. Slaby 2018: 60f.) – als Furcht, Scham oder Freude.¹³ Sara Ahmed argumentiert gegen eine solche Trennung und betont, dass auch unmittelbare, nicht bewusste Ge-

12 Unsere Lesart von Poststrukturalismus hat hingegen im Allgemeinen und im Fall von Subjekt und Dispositiv im Speziellen jede Menge Anknüpfungspunkte zu Körpern und Verkörperung. Trotzdem ist dieser *turn*, der sich in einige vor ihm einreihet, wie z.B. discursive oder dispositive turn mit all ihren Dis/Kontinuitäten, sicher eine Fokusverstärkung. Allerdings argumentieren feministische Stimmen, dass der Blick auf Affekte, Körper und Emotionen als Kontinuität feministischer Forschung und Bewegung zu lesen ist – als Gegengewicht männlich gelesener Rationalität (vgl. Degener/Zimmermann 2014: 8; Gerber 2024: 2). Wobei Bargetz und Sauer (2015: 95) dagegen argumentieren, der Affekt-Begriff gehe weiter als die der Vernunft dichotom gegenübergestellten Emotionen.

13 Massumi grenzt Affekt als eine körperliche Intensität von individuellen und sprachlich eingeordneten Emotionen ab, die bereits in ein sprachliches Signifikationssystem mit kulturellen Symbolen und Normen eingeordnet sind (vgl. Gould 2010: 27). So

fühle stets durch gemachte Erfahrungen und „körperliche Erinnerungen“ (Ahmed 2014; 209) vermittelt seien – eine Trennung von Affekt und Emotion würde bedeuten, „Emotionen von den gelebten Erfahrungen, einen Körper zu haben und ein Körper zu sein, abzuschneiden“ (ebd.). Denn auch die körperlichen Erfahrungen sind bereits als Soziales zu denken, „weil sich das Aktivierungspotenzial des Körpers immer auch durch die Spuren vorangegangener Affizierungen konstituiert“ (Bihl 2019: 212). So geht es Ahmed darum, die Bedeutung von Körpern, Materialität und Emotionen zu betonen und diese mit Diskursen und vielleicht auch als Diskurse zu verknüpfen.

Hier setzen wir an und fragen, wie Diversity-Management-Diskurse sich mit Affekten oder als Affekte im hier untersuchten Diversity-Dispositiv an einer Hochschule verbinden. Ahmed (2014: 184) konstatiert, dass „Emotionen eine entscheidende Rolle beim ‚Zutage-Treten‘ individueller und kollektiver Körper spielen“. Emotionen „*tun etwas*“ (ebd.: 186; Hervorh.i.O.) – sie produzieren in diesem Affizierungsgeschehen Körper im Sinne eines Differenzprozesses „wie Körper in Bezug auf andere Körper zutage treten“ (ebd.: 207). „Emotionen [tragen, Hinzufügung Verf.] durch die Art und Weise, wie sie die Körper anderer lesen“ (ebd.: 192) dazu bei, diese Körper überhaupt erst zu schaffen. Dieses Affizierungsgeschehen ist als relationaler Prozess bereits in Machtverhältnisse eingebettet und der Blick kulturell normiert – Körper werden auf bestimmte Weise „aus[ge]richtet, markiert und sozial positioniert“ (Slaby 2018: 73). So werden bestimmte Subjektpositionen ermöglicht und verworfen (vgl. Baro 2024: 74). Für Ahmed sind Emotionen und Affekte zwei Seiten derselben Medaille (vgl. Slaby 2018: 73), die zunächst in der Interaktion Körper produziert und diese dann in sprachlich vermittelten Normen sortiert – in diesem Moment verschränken sich affektive und diskursive Elemente (vgl. Malli 2021: 273). Es werden Körperoberflächen geschaffen, die sozial konstruiert und mit Organisationszielen verknüpft sind, wie wir am Beispiel von Diversity Management an einer Hochschule diskutieren möchten.

Wir forcieren in diesem Beitrag nicht einmal eine analytische Trennung von Affekt und Emotionen. Vielmehr plädieren wir – im Sinne Slabys

sind Emotionen als benennbar und durch Normen reguliert verortet, während Affekte als Intensitäten, körperliche Reaktionen „nicht geordnet, nicht subjektiv, nicht reflexiv sind“ (Bihl 2019: 212): „Affekt bezeichnet nach diesem Verständnis also einen dauerhaften und fluiden Strom körperlicher Intensitäten und Empfindungen, die in konkreten Begegnungen hervortreten“ (Malli 2021: 273).

(2018: 55) – für einen „offenen und polyvalenten Begriffsgebrauch“, der sich je nach Thema und Perspektive ändern könnte. Die Betonung der Körperlichkeit im Affekt-Begriff ist allerdings für unsere Lesart auf das empirische Material von großer Bedeutung; auch im Zusammendenken mit dem Diversity-Dispositiv an einer Hochschule. Das Affektive als Intensität „in den dynamischen (...) und oftmals machtförmigen Beziehungen zwischen Körpern“ (ebd.: 57) ist eine Perspektive, die wir einnehmen, wenn wir davon sprechen, dass Vielfalt in Organisationen (auch) über Emotionen und Affekte hergestellt wird. Vor diesem Hintergrund sind Affekte ein heterogenes Element von Dispositiven und wir reihen Affekte in die von Foucault gemachte Aufzählung des Gesagten und Ungesagten ein. Foucault (1978: 119f.) definiert ein Dispositiv als „ein entschieden heterogenes Ensemble, das Diskurse, Institutionen, architekturelle Einrichtungen, reglementierende Entscheidungen, Gesetze, administrative Maßnahmen, wissenschaftliche Aussagen (...), kurz: Gesagtes ebenso wie Ungesagtes umfasst“ und das sich durch die Verknüpfung dieser unterschiedlichen Elemente unter spezifischen historischen Bedingungen als Antwort auf einen Notstand herausbildet. Das bedeutet, als Reaktion auf ein historisch konkretes Ereignis entwickelt sich eine Formation, eine bestimmte (An)Ordnung, die spezifische Verknüpfungen von Praktiken, Techniken und Verfahren aufweist: „Das Dispositiv selbst ist das Netz, das zwischen diesen Elementen geknüpft werden kann.“ (Foucault 1978: 120) Affekte werden definiert als Wechselwirkungen zwischen Körpern, mit denen Körper affiziert werden und die andere Körper affizieren (vgl. Seyfert 2014: 801) – sie materialisieren sich durch die Begegnung. Affekte entstehen also gerade innerhalb und durch das Netz heterogener menschlicher und nicht-menschlicher Elemente sowie in ihrer Interaktion. Um den heterogenen Elementen eines Dispositivs Affekte hinzuzufügen und diese in ihrem Zusammenspiel zu analysieren, sprechen wir in Anlehnung an Robert Seyfert (2014) von einem *Affektif*¹⁴ – wobei Affekte wahrscheinlich schon immer Teil von Dispositiven waren (vgl. Anderson 2016: 51ff.) bzw. Dispositive „affektheoretische (...) Erweite-

14 Zumindest sprachlich werden hier Affekt und Dispositiv verknüpft. Robert Seyfert (2014: 801; Hervorh.i.O.) betont, die Anlehnung an Foucaults Begriff des Dispositivs sei „formeller, jedoch nicht inhaltlicher Art“, da sich ein Affektif nicht „*figurativ*, *personal* oder *lokal*“ konstituiere – dies ist eine Lesart von Dispositiv, die wir hier nicht teilen, hebt Foucault doch gerade den Netzwerkcharakter eines Dispositivs hervor, das als eine rhizomatische, offene und fluide Struktur gedacht werden kann. Hier geht es gerade um das Zusammenwirken zwischen den heterogenen Elementen, die auch Seyfert im Sinne Foucaults zitiert.

lungsmöglichkeiten“ (Malli 2021: 271) bereithalten. Mit dem Affektiv kann beschrieben werden, wie Affekte „aus der Begegnung von Körpern aller Art“ (Seyfert 2014: 803) hervorgehen – in einem relationalen Gefüge wie dem Dispositiv als Netz. Im Dispositiv wirken Affekte als relationale Elemente – verstärkend im Netz der heterogenen Elemente als verbindendes Element (vgl. Malli 2021: 274).

Da sich Dispositive strategisch ausrichten, kommt es vor allem auf die spezifische Anordnung der Elemente und Bewegungen der Affekte an (vgl. Mühlhoff 2018: 79). Ihre Wirkung entfalten sie in einem Netz eines Macht-Wissen-Komplexes, das zu einem bestimmten historischen Zeitpunkt definiert, was sagbar und sichtbar ist – also was die hegemoniale ‚Wahrheit‘ darstellt – mit Folgen für die Intelligibilität von Subjektpositionen. Affekte entstehen in dynamischen Relationen „vor allem *zwischen* Individuen und in Räumen oder materiellen Arrangements“ (ebd.; Hervorh.i.O.). Mit Körpern werden somit nicht nur menschliche Körper, sondern alle möglichen Körper gefasst. Das ermöglicht uns einen Anschluss an die Situationsanalyse (vgl. Clarke 2012), die eine Analyse von kollektiven wie individuellen menschlichen und nicht-menschlichen Elementen umfasst. Diversity Management als affirmatives, affektives Regierungsprogramm bringt Strategien, Techniken und Verfahren hervor, Vielfalt auf eine bestimmte, an Rationalitäten orientierte Weise zu produzieren und zu steuern und so Möglichkeitsräume für die Existenz vielfältiger Körper zu schaffen oder zu versagen und diese Körper im Raum in bestimmtem Sinne (an)zuordnen – Affektivität hat damit auch einen „orientierenden und verortenden“ (Slaby 2018: 74) Charakter.

Unser Blick auf Diversity Management an der Hochschule verschränkt hier Blickrichtungen und verortet Diversity Management als affektive Regierung mit biopolitischem Programm – eine Ordnung der Affekte. Gouvernamentalität und Bio-Politik lassen sich so auch als Steuerung und Regierung von Emotionen fassen (vgl. Mühlhoff 2018: 389; Bihl 2019: 213) – auf dem analysierten Campus z.B. als ‚bunt‘. Die Universität lesen wir in diesem Sinne als „*affektiv* (re)agierenden Kollektivkörper“ (Bihl 2019: 221; Hervorh.i.O.) und zugleich sind ihr Fokus der Regierung auch individuelle Körper.

4 Der Campus als Affektiv: Wie Vielfalt (auch) über Emotionen hergestellt wird

Im Folgenden diskutieren wir an einigen Interviewpassagen und Dokumentanalysen, wie Emotionen Vielfalt herstellen und den Campus als Affektiv konstituieren.

4.1 Emotionen vs. Zahlen?

Wie es in der eingangs angeführten Interviewpassage geschildert wird, vermittelt der Campus der untersuchten Universität ein positives Gefühl. Er wird als ‚bunt‘ beschrieben – nicht nur von der oben zitierten Trainerin. Um diese ‚Buntheit‘ auf dem Campus zu charakterisieren oder auch um ihre Abwesenheit zu kritisieren, nutzen die befragten Diversity-Aktiven bestimmte Attribute oder Personenbeschreibungen – aufgerufen werden u.a. *türkischer Hintergrund*¹⁵, *Kopftuchträgerin*, *russischer Akzent*, *Schwarze*¹⁶ *Promovendinnen*, *offensichtliche körperliche Behinderungen*, *Muslima*, *People of Color*, *Migrationshintergrund*, *internationale Studierende ...* Vielfalt wird so vor allem an zugeschriebener Nationalität, Hautfarbe, Sprache und religiösen Symbolen festgemacht. Diversität wird über Sprache oder Akzent auch als hörbar beschrieben.

Eine Befragte aus dem Referat Chancengleichheit geht im Interview gedanklich die ‚klassischen‘ und gesetzlich geschützten Diversitätsdimensionen durch, um die Vielfalt in ihrer An- oder Abwesenheit in den Angeboten ihrer Arbeitsstelle und auf dem Campus zu bewerten. Es seien wenig *Schwarze Promovendinnen* an der Universität und wenige Promovendin-

15 Auffällig ist, dass in allen Interviews Nationalitäten wie ‚türkisch‘ oder ‚russisch‘ im Kontext eines Diversitätsmanagements eingebracht oder mit sogenanntem Migrationshintergrund verknüpft werden, während bei Nationalitäten aus der EU oder den USA eher von Internationalisierung gesprochen wird – dies eröffnet Differenzierungen zwischen problematischer und erwünschter, innovativer Vielfalt. Allerdings wird Personen aus letzteren Herkunftsländern die Berechtigung kompensatorischer Maßnahmen im Sinne einer affirmative action abgesprochen – sie selbst stellen eine Ressource auf dem internationalen Campus dar bzw. konstituieren diesen, wie wir weiter unten argumentieren.

16 ‚Schwarz‘ schreiben wir als politische Selbstbeschreibung und gesellschaftliche, von Rassismus betroffene Position groß. Damit soll die soziale Konstruktion innerhalb einer mehrheitlich *weißen* Gesellschaft hervorgehoben werden; *weiß* markieren wir ebenso als soziale Konstruktion innerhalb dieses Machtverhältnisses als privilegierte Position klein und kursiv.

nen* mit *offensichtlich körperlichen Behinderungen* in den von ihr geleiteten Programmen. Religion spiele *nicht unbedingt eine Rolle* in ihrem Arbeitskontext, also zumindest nicht merklich und *Muslima*, die *ein Kopftuch tragen*, seien *in der Minderheit*. Die *Kategorie sexuelle Orientierung/Identität* sei gar kein Thema. Was den Frauenanteil auf der Professor:innen-Ebene angehe, gäbe es *Fortschritte*, allerdings existiere die *gläserne Decke* nach wie vor und Frauen seien häufiger in *Teilzeit* und in *prekären* Vertragsverhältnissen beschäftigt. Die Umschreibung der Vielfalt erfolgt also über sichtbare Merkmale, wie das Aussehen von Personen oder ihrer Körper, religiöse Kleidungsstücke oder zugeschriebene Geschlechtszugehörigkeit. Für nicht-sichtbare Behinderungen, Religionszugehörigkeit oder sexuelle Identitäten kann die Befragte vor diesem Hintergrund keine Einschätzung geben. An Zahlen könnte sie diese Vielfalt allerdings nicht festmachen, sie habe *keine genauen Zahlen* und es sei *schwierig* [die Vielfalt auf dem Campus; Anm. Verf.] *zu beurteilen*, da *vieles nicht sichtbar* sei. So, wie die Befragten es beschreiben, fühlt sich die Vielfalt auf dem Campus für sie an, ohne dass sie es mit empirischen Daten untermauern könnten und ohne, dass alle Dimensionen von Diversität mit dem Blick zu erfassen sind. Sichtbarkeit (oder Hörbarkeit) ist also ein zentraler Bezugspunkt für affektives Erleben von Vielfalt.

Hier wird das gefühlte Erleben auf dem Campus und die Frage nach ‚objektiven‘ Zahlen in einen Zusammenhang gebracht. Eine andere Befragte erzählt, dass sie nach der Kenntnis einiger statistischer Daten¹⁷ überrascht über die Zahl der internationalen Studierenden und Professor:innen gewesen sei, das *sei wenig* – da hätten ihr *Eindruck* und die *tatsächliche Situation* auseinandergelegen. Das Gefühl wird mit Zahlen und Statistiken abgeglichen, ein Bedürfnis nach Messbarkeit ist dem Diversity Management schon immer inhärent. Instrumente des Diversity Managements, wie Audits zu Vielfalt, Familienfreundlichkeit oder Internationalität an Hoch-

17 Im Rahmen des Diversity Managements an der hier untersuchten Universität gab es eine plakative Aktion, mit der für die Vielfalt innerhalb der Organisation sensibilisiert werden sollte. In diesem Zuge wurde mit statistischen Daten zu u.a. sogenanntem Migrationshintergrund, Erstsprachen, Care-Verantwortung und Behinderung der Organisationsmitglieder informiert und die vielfältige Zusammensetzung mit Grafiken visualisiert.

schulen¹⁸ oder die CHE-Quest-Studierendenbefragung¹⁹, arbeiten stets mit dem Erheben, (Ver)Messen und Vergleichen von ausgewählten Vielfaltsdimensionen. Diese Daten sind auch notwendige Grundlage, auf der Vielfalt produziert, verwaltet und gesteuert wird und zugleich Ziel und Qualitätsversprechen von Exzellenz-, Internationalisierungs-, aber auch Gleichstellungs-Strategien und können damit als Erfolgsmesser dienen. Durch die Teilnahme an Audits, die Verleihung von Zertifikaten über interkulturelle Kompetenz an Studierende oder die Teilnahme am Exzellenzwettbewerb (gemeint ist hier die *Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder zur Förderung von Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen*²⁰) produziert die Universität diversitätsrelevantes Wissen über die Universität und ihre Mitglieder. Sie misst, vergleicht und stellt die so erhobene Vielfalt her. Das so geschaffene Wissen wird zugleich über spezifische Rationalitäten mit weiteren hochschulstrategischen Zielen, wie der Internationalisierung und der Exzellenz, verknüpft und vor diesem Hintergrund werden dann für diese Ziele geeignete Instrumente, Maßnahmen, Strukturen und Anrufungen des Diversity Managements geschaffen.

Während der Campus bzw. die Studierendenschaft als bunt und heterogen beschrieben werden – zumindest dem Gefühl nach –, werden die Verwaltung und das akademische Personal als *weiß* charakterisiert. Eigentlich sollte eine *Institution die gesellschaftliche Diversität widerspiegeln*, aber das sei an dieser Universität nicht der Fall, die meisten Personen, die an der Universität arbeiten, seien *definitiv weiß*. Was wohl für alle deutschen Hochschulen gelten dürfte.²¹

18 Explizit beziehen wir uns auf die Audits *Vielfalt gestalten, familiengerechte hochschule* sowie *Internationalisierung der Hochschulen*.

19 Die CHE-Quest-Studierendenbefragung ist ein Monitoring-Tool, um empirische Daten über die Studierendenschaft einer Hochschule mittels einer anonymen Umfrage zu erheben, die neben soziodemografischen Daten auch Fragen zum Studienerfolg abfragt und in einem Zusammenhang ausgewertet (vgl. Berthold/Leichsenring 2012: 45).

20 Die *Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder zur Förderung von Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen* hat zum Ziel „gleichermaßen Spitzenforschung und die Anhebung der Qualität des Hochschul- und Wissenschaftsstandortes Deutschland in der Breite zu fördern und damit den Wissenschaftsstandort Deutschland nachhaltig zu stärken, seine internationale Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern und Spitzen im Universitäts- und Wissenschaftsbereich sichtbar zu machen“ (DFG 2022).

21 Studien zeigen, dass es nur wenige Schwarze Professor:innen und Professor:innen of Color in den tertiären Bildungsbereich in Deutschland schaffen (vgl. Thompson/Vorbrugg 2018: 91f.). Encarnación Gutiérrez Rodríguez (2018: 7) ordnet Hoch-

4.2 Strategiepapiere als affirmatives, affektives Regierungsprogramm

Die Narration eines ‚bunten‘ Campus wird auch in offiziellen Dokumenten der Universität artikuliert – der Begriff ‚bunt‘ wird gleichsam genutzt, um die personelle Zusammensetzung auf dem Campus zu beschreiben und sie als Ziel auszurufen. Der Campus sei ein *multikultureller Begegnungsort* und *quicklebendiger Ort*, der von Vielfalt geprägt sei. Es sei ein *buntes Bild* auf dem Campus und Vielfalt lasse sich dort *täglich erfahren* und werde *im wörtlichen Sinne mit Leben erfüllt*. Die Leitziele der Universität würden die *‚bunte‘ Zusammensetzung der Studierendenschaft und des Personals widerspiegeln*. Die *Sichtbarkeit* und die *Erfahrbarkeit* eines Diversity Managements an der Universität werden als *Meilensteine* und als Erfolg herausgestellt. Hier wird Vielfalt auf einer affektiven Ebene jenseits von Zahlen beschrieben. Es werden ‚gute Emotionen‘ vermittelt – die Vielfalt ist *quicklebendig, multikulturell, bunt, erfahrbar, sichtbar*, ein *Meilenstein* – Vielfalt wird bejaht: „Es geht ums Image, um das Feiern von Vielfalt und um gute Gefühle“ (Baro 2024: 78).

Die Affirmation einer so charakterisierten und produzierten Vielfalt verbindet sich mit und durch Affekte(n) (vgl. Palmer 2023). In diesem Zuge werden nicht „primär vorgängig bestehende Emotionszustände“ artikuliert, sondern diese Artikulationen „tragen in ihrer sprachlichen (...) Zirkulation überhaupt erst zur Ausprägung jener emotionalen ‚Realitäten‘ bei, die zu benennen sie vorgeben“ (Slaby 2018: 73).

Die hier untersuchte Universität wird zwar *für Studierende in allen Lebenslagen* beworben, dennoch wird Vielfalt und *Buntheit* vor allem im Kontext einer strategischen Internationalisierung, die wie oben beschrieben ein Argument im Diversity-Diskurs an deutschen Universitäten darstellt, überwiegend mit Internationalität, Kultur und Sprache in Verbindung gebracht. Vielfalt wird sowohl in den zitierten Interviewpassagen als auch in offiziellen Dokumenten der Universität häufig (wenn auch nicht ausschließlich) mit *ethnische[r]* und *sprachlich-kulturelle[r]* Vielfalt beschrieben, die *durch internationale Studierende sowie Studierende mit Migrationshintergrund repräsentiert* sei. Es wird damit geworben, wie viele *Studierende [...] aus dem Ausland* kämen und dass viele Organisationsmitglieder andere Erst-

schulen in diesem Kontext als „bevorzugte Orte für die Reproduktion weißer nationaler Eliten“ ein. Von den bisherigen Gleichstellungsmaßnahmen an deutschen Universitäten haben zumeist deutsche, *weiße*, ableisierte, mittelständische cis Frauen profitiert (vgl. ebd.: 108).

sprachen als Deutsch sprechen würden.²² Dieses affektive Bild eines *bunten* und *lebendigen* Campus, der von Vielfalt durchzogen sei, wird auf diese Weise konstruiert, um zukünftigen Studierenden und Mitarbeiter:innen Offenheit und Raum zur Identifikation zu bieten. Zugleich wird so gezeigt und artikuliert, wie die Universität ist bzw. wahrgenommen werden soll und wie ihre zukünftigen Mitglieder, die mit den Broschüren adressiert werden, sein soll(t)en.

Der Ausbau der Internationalität wird von der hier untersuchten Universität in diesem Kontext als Ziel angegeben und in den Broschüren wird auf spezifische Programme für Studierende und Akademiker:innen aus dem Ausland verwiesen, hierunter u.a. englischsprachige Studiengänge und Veranstaltungen sowie eine generelle Mehrsprachigkeit an der Universität (die zum Erhebungszeitpunkt auf dem Campus noch nicht sichtbar oder hörbar ist). Von der durch diese Programme geschaffenen ‚bunten‘, internationalen Atmosphäre auf dem Campus, die gesehen, gehört und gefühlt werden kann, sollen alle Universitätsmitglieder profitieren sowie die Organisation an sich, die sich so strategisch für den Exzellenzwettbewerb und die internationale Sichtbarkeit positionieren kann. Die Anrufung internationaler Studierender und Wissenschaftler:innen kann aus dispo-sitivtheoretischer Perspektive als Antwort auf „einen Notstand“ (Foucault 1978: 120; Hervorh.i.O.) eingeordnet werden. Dieser Notstand wird in den Internationalisierungsstrategien der Universität mit den rückläufigen Bewerbungszahlen internationaler Studierender und Wissenschaftler:innen und der Konkurrenz auf dem globalen Bildungs- und Forschungsmarkt argumentiert. Um sich hier besser aufzustellen und global sichtbarer zu sein, werden internationale und interkulturelle Mitglieder an der Universität benötigt, deren Kompetenzen und Körper genutzt werden sollen – so die hier artikuliert Begründung. Das Bekenntnis zur Vielfalt sei Teil der *internationalen Anziehungskraft* der Universität. Und um diese wird im internationalen Wettbewerb um die *besten Köpfe* permanent konkurriert und gerungen.

Zur Herstellung eines *weltoffenen, bunten* Campus werden neben internationalen Wissenschaftler:innen und solchen mit sogenanntem Migrationshintergrund explizit *internationale Studierende*, *Studierende mit Migrationshintergrund* und *Studierende mit Auslandserfahrungen* genannt.

22 Zunehmend *spiegele* sich dieses *bunte Bild* auch unter Lehrenden und Forschenden wider – wie oben beschrieben, wird die Vielfalt in Verwaltung und Forschung noch nicht so sehr gefühlt.

Deutsche Studierende ohne Migrationshintergrund und ohne Auslandserfahrungen werden als ‚deren andere Seite‘ nicht erwähnt – sie stellen jedoch die Weltoffenheit dar, in die *ausländische Gäste integriert* werden sollen. Das Wording von der ‚Integration ausländischer Gäste‘ offenbart eine Dichotomie zwischen In- und Ausländer:innen, wobei die Integrationsleistung auf Seiten der *Gäste* (ein ebenso interessantes Wort in diesem Zusammenhang; sie sind der Organisation nicht zugehörig und lediglich temporär auf dem Campus) liegt. Zugleich sollen die *Gäste, internationalen Studierenden* und jene, denen ein Migrationshintergrund zugeschrieben wird, mit ihren Sprachen, ihren Körpern, ihrer gesamten Persönlichkeit und ihren Erfahrungen den Campus fühlbar, sichtbar und hörbar internationaler machen – wobei die Internationalisierung durch die Abweichung von der Norm zustande kommt, die in diesem Sinne unsichtbar und unhörbar ist: „Their difference becomes our diversity“ (Ahmed 2007: 604).

In einer Broschüre wird in diesem Kontext von der Integration *neue[r] Populationen* gesprochen – hier ist die biopolitische Ausrichtung schon im Sprachduktus angelegt.²³ Dieser aus der Biologie entlehnte Begriff bezeichnet die Gesamtheit von Individuen einer Art in einem bestimmten Gebiet (vgl. Biologie Lexikon 2025). Vielfalt würde in diesem Verständnis verschiedene abgegrenzte Gruppen von Individuen bedeuten, von denen einige neu integriert werden müssen. Den so konstruierten Personengruppen wird die Funktion zugeschrieben, einen internationalen und ‚bunten‘ Campus mit interkultureller Atmosphäre zu schaffen. Diese sollen ihre gesamte Subjektivität einbringen, damit der Campus als *bunt, international, multikulturell, quicklebendig* usw. artikuliert werden kann. Die als ‚international‘ oder ‚mit Migrationshintergrund‘ gelabelten Mitglieder der Universität werden in den Internationalisierungsstrategien als ‚humane Ressource‘ dargestellt, die den Campus und ihre Mitglieder internationalisieren. Sprachbarrieren oder Diskriminierungen werden in diesem Kontext an keiner Stelle thematisiert; die Erfahrungen und Lebenslagen werden nur affirmativ gewendet.

Durch die Zuschreibung, Benennung und Anrufung von internationalen Studierenden oder Wissenschaftler:innen werden zugleich nationale und kulturelle Unterschiede performativ hergestellt und verfestigt (vgl. Austin 1972 [1962]; Butler 1991). Durch den affirmativen Bezug auf die qua Herkunft zugeschriebenen Fähigkeiten (andere Erstsprachen als Deutsch, ‚bunt-Sein‘, unterschiedliche kulturelle Hintergründe ...) werden diese zwar

23 Verwandtschaften und Anleihen aus der Biologie sind dem Diversitätsbegriff schon immer inhärent (siehe dazu z.B. Litvin 1997; Lederle 2008; Blätte 2017).

als positiv beschrieben und anerkannt, damit jedoch gleichzeitig essentialisiert und homogenisiert (vgl. Rosenstreich 2011: 235; Frieß/Mucha 2020: 61). Die internationalen Studierenden und Wissenschaftler:innen können als Effekte dieses Differenzierungsdiskurses verortet werden (vgl. Frieß/Mucha 2020: 58), der in der Benennung zugleich das hervorbringt, was er beschreibt – diese Personengruppe wird „durch die Norm subjektiviert“ (Castro Varela/Dhawan 2011: 7). Als ‚die Anderen‘ sollen sie sich auf dem Campus der Universität integrieren, dabei aber als „tolerated Others“ (Hage 1994: 28; zit. n. Cavanaugh 1997: 43) zugleich funktional anders bleiben, um einen internationalen Erfahrungsraum zu eröffnen. Als tolerierte Andere sollen sie genau in dem Ausmaß ‚anders‘ sein, wie es den Organisationszielen dient und zugleich integriert und Teil der Universität sein. Die Abweichung von der Norm wird so normalisiert (vgl. Bührmann 2020a: 107), dass die via Abweichung zugeschriebenen Potenziale der Universität zugutekommen und Vielfalt auf dem Campus affektiv, visuell und auditiv erfahrbar wird – hier wird eine emotionale Ebene von Diversity Management durch die affektiven Verbindungen zwischen Diskursen und menschlichen Körpern geschaffen. Dabei werden die internationalen Mitglieder auf ihre (vermeintliche) Internationalität reduziert und darüber hinaus keinerlei Diversity-Dimensionen bzw. Diskriminierungserfahrungen wahrgenommen. Die Norm der ‚normal‘ Studierenden und unmarkierten Wissenschaftler:innen bleibt in diesem Differenzverhältnis unartikuliert und unsichtbar – ist als Gegenüber der Dichotomie jedoch notwendig anwesend. Die als hiesig oder national angesprochene ‚Seite‘ der Differenzierung verbleibt dabei ebenso homogen und kulturell nicht-divers wie die als ‚international‘ angerufene ‚Seite‘ (vgl. Collien/Suessmair 2011: 129f.). Hier funktioniert die biopolitische Steuerung von Vielfalt auf dem Campus paradoxerweise als Normalisierung der Abweichung, aber nicht als Normalisierung der Norm – sie vollzieht mit dem Diversity Management eine „Normalisierung von Differenz“ (Baro 2024: 72).

Diese Art der Bio-Politik muss emotionale Verbindungen zu den Organisationsmitgliedern aufbauen, um die Idee der Vielfalt erfolgreich zu artikulieren – sowohl die, die als ‚bunt‘ adressiert werden als auch die unmarkierten ‚hiesigen‘ Studierenden und Mitarbeiter:innen müssen mit diesen Artikulationen und Praktiken affiziert werden. „Diversitätspolitik muss affektiv sein, um effektiv sein zu können“ (Baro 2024: 73). Emotionen wirken hier in dem Sinne, dass sie individuelle und kollektive Körper materialisieren (vgl. Degener/Zimmermann 2014: 11). Die individuellen und

kollektiven Körper treten in dieser Perspektive in der „Ausrichtung auf Objekte und andere zutage“ (Ahmed 2014: 207) und diese gegenwärtigen Affizierungen tragen schon immer „Spuren vorangegangener Affizierungen“ (Bihl 2019: 212), die die Intelligibilität aktueller Subjektpositionen und Körper ermöglichen und begrenzen (vgl. Ahmed 2014: 207). Dabei treten die heterogenen Elemente im Affektiv in einen „neuen Zusammenhang“ (Bihl 2019: 212). Artikulationen rund um Diversity Management sind mit Emotionen verquickt und Diversity-Diskurse sind in bestimmter Weise „in den Körpern ihrer Sprecher:innen und Adressat:innen verankert“ (Malli 2021: 273) – hier wird der relationale Charakter von Affekten als zwischen Körpern und Elementen deutlich, die sich als Netz heterogener Elemente verknüpfen. Diversitätsdiskurse und dadurch ausgelöste Affekte werden für das Organisationsziel in Anschlag gebracht.²⁴ Das im Dispositiv produzierte Wissen wird ebenso mit Emotionen in ein ‚Wahrheitsregime‘ gebracht, denn Artikulationen wirken stärker, wenn sie auch „emotional plausibel erscheinen und situativ ‚gefühl‘ werden können“ (Malli 2021: 274). Die so konstruierten Emotionen schaffen einen Legitimationsrahmen für das Regierungsprogramm (vgl. Bihl 2019: 210) – Regieren ist hier auch ein „Affekt-Management“ (Saar 2013: 289), eine Steuerung und Lenkung von Emotionen (vgl. ebd.) über Diversity Management. Auf all diese Weisen kann das tolerierte Andere für ein Diversity Management produziert, als das ‚Andere‘ ausgewiesen, bearbeitet und genutzt werden.

4.3 „Zwischen dem Schmerz der Diskriminierung und der Feier der Vielfalt“

Dieses Gefühl von Vielfalt auf dem Campus, die in den Körpern der anderen Universitätsmitglieder schon immer existiert haben, beschreibt Sara Ahmed (2007: 605) als „politics of feeling good“. Durch die erzählte und wahrgenommene Vielfalt auf dem Campus wird immer schon suggeriert, dass das Ziel – die Umsetzung eines Diversity Managements – bereits erreicht sei. Mit personeller Vielfalt wird ein „positives, warmes Gefühl aus[gelöst], denn Vielfalt steht Ausgrenzung entgegen“ (Baro 2024: 69).

24 Gleichsam sind Diversity-Diskurse selbst mit „affektiven Registern“ (Malli 2021: 272) ausgestattet, die sich in der Wechselwirkung sich affizierender Körper affizieren und diese Emotionen in eine bestimmte, dem Regierungsprogramm immanenten, Richtung lenken. Auf diese Weise werden legitime und illegitime Affekte differenziert und hergestellt.

Diese affirmative, affektive Narration eines ‚bunten‘ Campus und seine Artikulation in offiziellen Dokumenten der Universität mache es deshalb noch schwerer, negative Emotionen, Tatsachen wie Diskriminierung, strukturellen Rassismus, Sexismus etc. zu artikulieren – gerade wegen der positiven Emotionen (vgl. Ahmed 2012: 141-171; Baro 2024: 72, 78; Gerber 2024: 8).

Diskriminierung zugunsten einer besseren Außendarstellung in Broschüren und Strategiepapieren nicht zu benennen, mache sie *crazy*, so die Mitarbeiterin eines Programms für Chancengleichheit. Die Aufgabe ihrer Arbeitsstelle sieht sie darin, gerade dafür zu *sensibilisieren*, dass *Hochschule auch ein Ort ist, an dem diskriminiert wird und das nicht zu tabuisieren*. Die Qualität liege *im Benennen* und *sich auseinandersetzen*, bestätigt auch eine Mitarbeiterin der Antidiskriminierungsstelle, doch andere in der Universität würden dies als *peinliches Eingeständnis* verstehen und mit *einem Versäumnis* gleichsetzen. In diesem Kontext sieht sie ganz klar eine *Diskrepanz* zwischen dem, was in den von der Universität erstellten Dokumenten *offiziell verkündet, verkauft oder verkündet wird* und der Situation auf dem Campus. Dabei rekurriert sie auf ihr Wissen, das sie aus ihrer Arbeit in der Beratung von Organisationsmitgliedern an der Universität hat und den Daten über ihre Zusammensetzung, die eben eine Kluft zwischen der gefühlten/produzierten und der gelebten Vielfalt offenbaren. In die affirmativ-affektiv formulierten Dokumente und Strategiepapiere der Universität genau solche Begriffe wie ‚Diskriminierung‘ ‚hineinzubekommen‘ wird als wichtiges und zugleich schwieriges Unterfangen beschrieben – *wenn es [das Wort ‚Diskriminierung‘; Anm. Verf.] ein Mal drin auftaucht, dann bin ich glücklich*, so eine Befragte von der Antidiskriminierungsstelle. Die Existenz solcher Antidiskriminierungsstellen an Universitäten sei *immer so eine Mischung aus positiv und negativ*, konstatiert eine andere Befragte – positiv seien diese für die Außenwirkung in dem Sinne, dass etwas gegen Diskriminierung unternommen würde, auf der anderen Seite würde dies auch negativ aufgenommen: *[O]h, es gibt Diskriminierung. Das will ja auch niemand, dass das sozusagen sichtbar ist*. Dies zeigt die Ambivalenz – als Prävention ist Antidiskriminierungsarbeit gewünscht, der konkrete Fall von Diskriminierung jedoch ist schwerer sagbar. An dieser Stelle wird deutlich, dass die verschiedenen Ausrichtungen eines Diversity Managements²⁵ „affektive (...) Reibungen“ (Baro 2024: 71) hervorrufen. Über Ziele und Ausgestaltung eines Diversity Managements gibt es an der untersuchten

25 Im (Forschungs)Feld werden für gewöhnlich – wie an anderer Stelle schon beschrieben – Business Case und Equity Case unterschieden.

Universität, wie auch in vielen anderen Organisationen, Konflikte (siehe dazu Frieß 2025).

Diese Diskrepanz „[z]wischen dem Schmerz der Diskriminierung und der Feier der Vielfalt“ (Baro 2024: 69) im Konzept Diversity Management wird auch in den Interviews zur Sprache gebracht. Eine Studierendenvertreterin konstatiert, dies seien *zwei verschiedene Sachen: Das eine ist eben schon dieses, Diversität an einer Uni schätzen lernen und auch irgendwie spüren und sich damit auch verbunden zu fühlen. Also da sehe ich schon positive Aspekte drin. (...) Das andere ist halt schon sich aktiv für Rechte von Studierenden einzusetzen. Und so, (...) natürlich gehört das beides zusammen, aber es sind halt auch zwei wichtige Aspekte, die man jetzt nicht so komplett vermischen sollte, vielleicht*. Durch die Affirmation von Diversität drohen Forderungen nach rechtlicher und faktischer Gleichstellung vernachlässigt zu werden. Das vermutet auch eine Mitarbeiterin des Diversity-Referats der Universität, so betont sie, dass es mit dem Konzept Diversity Management gerade nicht darum gehe, *dass wir alle schön bunt sind, sondern aufzuzeigen, wo Exklusionsmechanismen greifen und warum* und dass es wichtig sei, sich mit den *Machtstrukturen* auseinanderzusetzen. Trotz dieser kritischen Positionen unter den Diversity-Aktiven insgesamt ist die offizielle Artikulation der Universität affirmativ und arbeitet – wie oben beschrieben – über positive Emotionen.²⁶

Eine Befragte aus der Studierendenverwaltung berichtet in diesem Kontext auch, dass unter den Kolleg:innen ein *geteiltes Echo* auf die Vielfalt auf dem Campus wahrzunehmen ist. Diese würden *teilweise abfällig* kommentieren, *wer heute alles ein Abitur hat* und nicht sagen *‚Mensch, das ist aber schön bunt hier‘*. Hier wird die Buntheit negativ mit Personengruppen verknüpft, denen die Hochschulzugangsberechtigung abgesprochen wird. Das affirmative Feiern von Vielfalt und Diskriminierung, das Eintreten für Rechte Studierender und das Auftreten von Exklusionsmechanismen stehen sich diametral gegenüber und kreuzen sich in den Diskriminierungserfahrungen dieser als ‚bunt‘ beschriebenen Universitätsmitglieder, also jenen, die den Campus so ‚bunt‘ werden lassen und denen, die ihn als ‚bunt‘

26 Die Befragung von Aktiven im Feld von Gleichstellung, Antidiskriminierung und Diversity Management verzerrt die Existenz diverser Positionen zum Thema Diversity Management an der untersuchten Universität. Die Diskrepanz zeigt sich zwischen den Interviews und den offiziellen Strategiepapieren, die nicht unbedingt von Diversity-Aktiven an der Hochschule ausgearbeitet wurden, aber eben auch in konflikthaften Positionen innerhalb der Interviewten der Managementstrategie gegenüber.

wahrnehmen – verknüpft mit positiven wie negativen Emotionen. Vielfalt ruft auf dem Campus unterschiedliche Affekte hervor (vgl. Baro 2024: 69).

4.4 Sag- und Sichtbarkeiten im Affektiv

Die Anrufungen innerhalb des Diversity Managements haben jedoch noch eine weitere Funktion: Mit diesen diskursiven Konstruktionen, also dem ‚bunten Campus‘, der *heterogenen Studierendenschaft* sowie der Nennung von spezifischen Diversity-Dimensionen, werden die möglichen *Subjektivierungsweisen* im Diversity-Dispositiv angezeigt.

Die Angebote und Programme des Diversity Managements steuern diese Diversität in Richtung der Organisationsziele und sollen die Teilnehmer:innen darin unterstützen, sich in ihrer Vielfalt zu optimieren und im Sinne des Regierungsprogramms Einfluss auf die Wahrscheinlichkeiten ihres Verhaltens und Handelns zu nehmen (vgl. Foucault 1982: 286). Workshops zur Karriere für Frauen* in der Wissenschaft nehmen Einfluss auf diese Karrierewege und damit zum Beispiel auf das von der Organisation ausgegebene und von der Gesetzgebung erwartete Ziel, die Frauen*quote bei Professor:innen zu erhöhen. Das *Professorinnen-Programm des Bundes und der Länder* ist nur eines von vielen Programmen an deutschen Universitäten, die auf verschiedenen Ebenen Studierende und Nachwuchswissenschaftlerinnen adressieren und mit Coaching- und Mentoring-Programmen oder Workshop-Formaten fördern. Auch Sensibilisierungsmaßnahmen für Lehrende oder Zertifikate über ‚interkulturelle Kompetenzen‘ für Studierende sind Orte einer solchen Subjektivierung, die Subjekte dazu anleiten, sich selbst zu führen und sich auf eine bestimmte, kulturell spezifische Weise „aufzuführen“ (Foucault 1982: 286). Auf diese Art und Weise werden Subjekte darin gesteuert, „wie sie ihr Leben, ihre Gefühle, Einstellungen oder Beziehungsmuster gestalten“ (Duttweiler 2007: 262) und diese sowohl an Exzellenz- als auch Diversitätsdiskursen auszurichten. Dabei werden solche Diversity-Kurse zu einem Ort der Wissensvermittlung und zu einem „Ort der Subjektivierung“, an dem sich „Selbst- mit Fremdführung auf geradezu paradigmatische Weise verschränken“ (ebd.) und zu einer Zurichtung diverser Subjekte und ihrer Körper führen. In diesen Formaten werden die Teilnehmer:innen „angeleitet aber auch dazu angehalten, sich selbstbestimmt und selbstverantwortlich selbst zu führen“ (Duttweiler 2007: 264). In diesen Settings wird auf das mögliche Handeln der Adressierten Einfluss genommen. So wird das Wissen über die eigene Position im Diversity-Dis-

positiv, in der Universität und der Gesellschaft erweitert und entwickelt, um „die Lebenssituation der Einzelnen zu affizieren“ (ebd.) und zu Handlungen zu animieren oder sich selbst besser verorten zu können. Dies sind keine strukturellen Maßnahmen, die eine diversitätsgerechtere Organisation zum Ziel haben, sondern Formate, die die einzelnen Individuen aktivieren und an ihre Verantwortung appellieren, ihre Vielfalt einzubringen, sich zu integrieren und zu optimieren (vgl. ebd.: 273). Das erinnert an die doppelte Bedeutung der Subjektivierung bei Foucault (1982: 275) als Unterworfenheit und Selbsterkenntnis der eigenen Identität. Subjektivierung wird so als aktiver Prozess verstanden, die Individuen im Diversity-Dispositiv in die Modi der Produktion von Vielfalt an der Universität einzuordnen bzw. durch Anrufung zur Einordnung aufzufordern. Dies bildet die Möglichkeitsräume ihrer Anerkennung als diverse Subjekte und ihrer Handlungsfähigkeit im Dispositiv. Die Anrufungen, die funktionalen Räume im Rahmen des Diversity Managements (z.B. Eltern-Kind-Raum, Raum der Stille, queer safe(r) space, Assistenzraum für blinde Studierende usw.), die Workshop-Räume, aber auch (bauliche) Barrieren auf dem Campus haben zur Folge, dass sich menschliche und nicht-menschliche Körper affizieren und affiziert-werden. D.h. sowohl ihr Verhalten als auch ihre Bewegungen im Sinne der Organisationsziele werden gelenkt. Die heterogenen Elemente – menschliche und nicht-menschliche Körper – prägen die Situation, definieren und markieren die Zonen der Intelligibilität und Diskurse und zeitigen Wirkungen, die sich in diesen räumlichen Verhältnissen materialisieren (vgl. Opitz 2007: 41). Zugleich wird diese Diversität durch die Segregation in verschiedenen Räumen (Exklusion) gesteuert, um sie für eine Inklusion zu optimieren, jedoch nur insoweit, wie es den Zielen der Organisation und des Diversity Managements dient – also genug Oberfläche zur Einschreibung einer VerÄnderung bleibt.

Mit spezifischen Diversity-Maßnahmen werden die Studierenden, Nachwuchswissenschaftler:innen oder das Verwaltungspersonal in ihrer Vielfalt adressiert, mehr noch angerufen, vielfältig zu sein und ihr volles Potenzial und ihre Kreativität der Universität zur Verfügung zu stellen sowie ihr ganzes Selbst, ihre diversen Körper. Die Vielfalt wird in diesem Zuge auch im Raum verteilt und spezifisch (an)geordnet. Der Campus der Universität weist verschiedene Zonen der Intelligibilität aus – dies bezieht sich ebenso auf bauliche Barrieren, z.B. für Menschen mit Mobilitätseinschränkungen und Seh- oder Hörbeeinträchtigungen oder Personen mit Kinderwagen wie auch die explizite Ausweisung spezifischer Räume für bestimmte Zielgruppen (funktionale Räume, Workshop-Räume, safe(r) spaces). Hier gehen

mitunter Konflikte und Kämpfe um Räume, Sicherheit und Unversehrtheit sowie Anerkennung von Personen einher. Es sind Fragen danach, wer sich wie und wo auf dem Campus bewegen kann, Fragen des Zugangs, der Barrierefreiheit auf dem Campus, seiner Gebäude, der Lehre und ihrer Inhalte, der Markierung von nicht für alle zugänglichen Orten und ihrer Adressierung. Auch diese Ordnung der Affekte hat Folgen für die Subjektivierungsweisen, vor allem auch im Hinblick auf die auslösenden Emotionen, die noch verstärkter in den Blick genommen werden müssten, was uns zu unserem Fazit und Ausblick bringt.

5 Fazit und Ausblick

Sowohl dem Diversity Management als Instrument und Strategie als auch seiner Materialisierung in Form einer Verräumlichung kommt die Funktion zu, an der Universität eine heterogene Studierendenschaft herzustellen, einzuteilen, zu benennen und zu strukturieren, um so das beste Potenzial für die Organisationsziele aus den Subjekten ‚herauszuholen‘. Hier vollzieht sich im Sinne von Foucaults Konzept der Bio-Macht ein Zugriff auf den gesamten Körper und die Emotionen der Individuen qua Individualisierung (und Subjektivierung) als spezifischer Teil der Vielfalt – „Sei anders, sei vielfältig!“ – sowie der kollektiven Diversität aller Organisationsmitglieder der untersuchten Universität, die zu einem bestimmten Zweck reguliert wird. Das, was als Vielfalt anerkannt und gesteuert werden soll (zumeist in Bezug auf Gender, sogenannter ethnischer, nationaler und sozialer Herkunft, Alter, Religionszugehörigkeit oder körperlichen Befähigung) wird soweit möglich statistisch erhoben, analysiert und mit einem bestimmten Ziel, z.B. den Campus in seiner Zusammensetzung ‚bunter‘ anzuordnen oder soziale Durchlässigkeit und Bildungsgerechtigkeit zu erhöhen (vgl. Ahonen et al. 2014: 267). Die Vielfalt wird in diesem Zuge auch im Raum verteilt und spezifisch (an)geordnet. Diversity Management als Regierungsprogramm vollzieht dabei einen biopolitischen Zugriff auf den gesamten Körper der Subjekte, ihre Affekte, ihre Herkunftsgeschichten, ihre Sprache(n), ihr Aussehen, ihre Kulturen, Religionen und ihre sexuelle Identität. Die affektiven Verbindungen zwischen diesen Diskursen und den individuellen Körpern, das Erfahren und Spüren auf dem Campus, das Sehen der ‚Buntheit‘ eröffnen eine emotionale Verknüpfung zu diesem Diversity Management. Vor diesem Hintergrund affizieren sich die menschlichen wie nicht-menschlichen Körper im Diversity-Dispositiv. Hieraus resultiert

ein fühlbarer Zustand der Zugehörigkeit und Identifikation oder auch der Ausgrenzung und vielem mehr. Gerade letzteren Aspekt – Gefühle der Ausgrenzung, des tokenism etc. im Rahmen eines Diversity Managements müssten wir als unintendierte Folge noch viel stärker in den Blick nehmen. Die Diversity- und Internationalisierungsstrategien stellen Blaupausen einer Regierungsrationaltät dar. So stellt sich die Frage, wie die von diesen Strategien adressierten Subjekte affektiv auf diese Rationalitäten reagieren. Als Affektiv stellt der Campus eine temporäre und kontingente (An)Ordnung von menschlichen und nicht-menschlichen Körpern dar. Ihre Wechselwirkungen resultieren in spezifischen Machtverhältnissen, Wissensregimen und Subjektivierungsweisen, die uns noch viele weitere Forschungsperspektiven eröffnen.

Literatur

- Ahmed, Sara (2007): 'You End Up Doing the Document Rather Than Doing the Doing': Diversity, Race Equality and the Politics of Documentation. In: *Ethnic and Racial Studies*, 30 (4), 590–609.
- Ahmed, Sara (2012): *On being included: Racism and Diversity in Institutional Life*. Durham/London: Duke University Press.
- Ahmed, Sara (2014): Kollektive Gefühle oder die Eindrücke, die andere hinterlassen. In: Baier, Angelika/Binswanger, Christa/Häberlein, Jana (Hrsg.): *Sammelband Affekt und Geschlecht. Eine einführende Anthologie*. Wien: Zaglossus, 183–214.
- Ahonen, Pasi/Tienari, Janne/Meriläinen, Susan (2014): Hidden Contexts and Invisible Power Relations: A Foucauldian Reading of Diversity Research. In: *Human Relations*, 67 (3), 263–286.
- Anderson, Ben (2016): *Encountering Affect: Capacities, Apparatuses, Conditions*. New York: Routledge.
- Austin, John L. (1972 [1962]): *Zur Theorie der Sprechakte. (How to Do Things with Words)*. Stuttgart: Reclam.
- Bargetz, Brigitte/Sauer, Birgit (2015): Der affective turn. Das Gefühlsdispositiv und die Trennung von öffentlich und privat. In: *FEMINA POLITICA – Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft*, 93–102.
- Baro, Lea (2024): Diversität als affektives Instrument: Zwischen dem Schmerz der Diskriminierung und Feiern der Vielfalt. *Mittelweg* 36, 2/2004, 69–85.
- Bender, Saskia-Fee/Schmidbauer, Marianne/Wolde, Anja (2013): Zur Einleitung: ‚Diversity Policies‘ – Ein Beitrag zur Öffnung der Hochschulen?! In: Dies. (Hrsg.): *Diversity entdecken. Reichweiten und Grenzen von Diversity Policies an Hochschulen*. Weinheim/Basel: Beltz Juventa, 7–12.

- Berthold, Christian/Leichsenring, Hannah (2012): Quest zeigt die Vielfalt. Datenbasiertes Diversity Management für mehr Studienerfolg. In: *Wissenschaftsmanagement*, 5, 44–47.
- Bihl, Amelie (2019): Biopolitik der Angst – Affekttheoretische Anschlüsse an Michel Foucault. In: Gerhards, Helene/Braun, Kathrin (Hrsg.): *Biopolitiken – Regierungen des Lebens heute*. Wiesbaden: Springer VS, 209–226.
- Biologie- Lexikon (2013): Population, Fortpflanzungsgemeinschaft. <http://www.biologie-lexikon.de/lexikon/population.php>, 03.12.2025.
- Blätte, Andreas (2017): Multikulti ist tot? Lang lebe die Vielfalt! In: Blätte, Andreas/Bieber, Christoph/Korte, Karl-Rudolf/Switek, Niko (Hrsg.): *Regieren in der Einwanderungsgesellschaft: Impulse zur Integrationsdebatte aus Sicht der Regierungsforschung*. Wiesbaden: Springer VS, 163–171.
- Bröckling, Ulrich/Krasmann, Susanne/Lemke, Thomas (2004): Einleitung. In: Dies. (Hrsg.): *Glossar der Gegenwart*. Frankfurt am Main: Suhrkamp, 9–16.
- Bröckling, Ulrich/Krasmann, Susanne (2010): Ni méthode, ni approche. Zur Forschungsperspektive der Gouvernementalitätsstudien mit einem Seitenblick auf Konvergenzen und Divergenzen zur Diskursforschung. In: Angermüller, Johannes/van Dyk, Silke (Hrsg.): *Diskursanalyse meets Gouvernementalitätsforschung: Perspektiven auf das Verhältnis von Subjekt, Sprache, Macht und Wissen*. Frankfurt am Main/New York: Campus, 23–41.
- Bührmann, Andrea D. (2020a): Reflexive Diversitätsforschung. Eine Einführung anhand eines Fallbeispiels. Opladen/Toronto: utb.
- Bührmann, Andrea D. (2020b): Making excellence inclusive – der Excellence Case als Link zwischen Chancengerechtigkeit und ökonomischer Effizienz. In: *Zeitschrift für Hochschulentwicklung*, (15) 3, 207–224.
- Butler, Judith (1991): *Das Unbehagen der Geschlechter*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Butler, Judith (2001): *Psyche der Macht. Das Subjekt der Unterwerfung*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Butler, Judith (2006 [1997]): *Haß spricht. Zur Politik des Performativen*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Castro Varela, María do Mar/Dhawan, Nikita (2011): Vorwort. In: Dies. (Hrsg.): *Soziale (Un)Gerechtigkeit. Kritische Perspektiven auf Diversity, Intersektionalität und Antidiskriminierung*. Berlin: LIT, 7–11.
- Cavanaugh, J. Michael (1997): (In)corporating the Other?: Managing the Politics of Workplace Difference. In: Prasad, Pushkala/Mills, Albert J./Elmes, Michael B./Prasad, Anshuman (Hrsg.): *Managing the Organizational Melting Pot: Dilemmas of Workplace Diversity*. Kalifornien/London/New Delhi: SAGE Publications, 31–53.
- Clarke, Adele E. (2012): *Situationsanalyse: Grounded Theory nach dem Postmodern Turn*. Wiesbaden: Springer VS.
- Clough, Patricia T. (2008): The Affective Turn: Political Economy, Biomedicine and Bodies. In: *Theory, Culture & Society*, 25 (1), 206–225.
- Collien, Isabell/Suessmair, Augustin (2011): Revisiting Diversity Management: Racifying Work and the Homo Oeconomicus. In: *Journal of Business and Policy Research*, 6 (3), 125–142.

- DFG (Deutsche Forschungsgemeinschaft) (2022): Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder (2005-2017/2019). <https://www.dfg.de/foerderung/foerderinitiativen/exzellenzinitiative/index.html>, 03.12.2025.
- Degener, Ursula/Zimmermann, Andrea (2014): Politik der Affekte. In: *Freiburger Zeitschrift für Geschlechterstudien*, 20 (2), 5–23.
- Duttweiler, Stefanie (2007): Beratung als Ort neoliberaler Subjektivierung. In: Anhorn, Roland/Bettinger, Frank/Steier, Johannes (Hrsg.): *Foucaults Machtanalytik und Soziale Arbeit. Eine kritische Einführung und Bestandsaufnahme*. Wiesbaden: Springer VS, 261–275.
- Foucault, Michel (1978): *Dispositive der Macht. Über Sexualität, Wissen und Wahrheit*. Berlin: Merve.
- Foucault, Michel (1982): Subjekt und Macht. In: Defert, Daniel/Ewald, François (Hrsg.): *Michel Foucault: Dits et Ecrits. Schriften in vier Bänden, Band 4 – 1980-1988*. Frankfurt am Main: Suhrkamp (2005), 269–294.
- Foucault, Michel (1983 [1976]): *Der Wille zum Wissen. Sexualität und Wahrheit I*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Foucault, Michel (1999): *In Verteidigung der Gesellschaft. Vorlesung am Collège de France 1975/76*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Foucault, Michel (2006a [1978]): *Sicherheit, Territorium, Bevölkerung. Geschichte der Gouvernementalität I. Vorlesung am Collège de France 1977/78*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Frieß, Wiebke (2025): *Diversity Management an der Hochschule. Eine Dispositivanalyse zu Herstellungsprozessen von Vielfalt*. Bielefeld: transcript.
- Frieß, Wiebke/Mucha, Anna (2020): International Students as Learning Space Inventory? On the Functional Production of Difference in the Context of the University Strategy Internationalization at Home – a Post-Structuralist Analysis. In: Frieß, Wiebke/Mucha, Anna/Rastetter, Daniela (Hrsg.): *Diversity Management und seine Kontexte. Celebrate Diversity?! Opladen: Barbara Budrich*, 55–67.
- Gerber, Andrea (2024): Affekte und Emotionen: Wege zur machtreflexiven Hochschulbildung durch produktive Verunsicherung. In: *Gesellschaft – Individuum – Sozialisation. Zeitschrift für Sozialisationsforschung*, 5 (2), 1–13.
- Gould, Deborah (2010): Politik der Affekte. In: Staiger, Janet/Cvetkovich, Ann/Reynolds, Ann (Hrsg.): *Political Emotions. New Agendas in Communication*. New York: Routledge, 18–44.
- Gutiérrez Rodríguez, Encarnación (2018): Institutioneller Rassismus und Migrationskontrolle in der neoliberalen Universität am Beispiel der Frauen- und Geschlechterforschung. In: Laufenberg, Mike/Erlemann, Martina/Norkus, Maria/Petschick, Grit (Hrsg.): *Prekäre Gleichstellung. Geschlechtergerechtigkeit, soziale Ungleichheit und unsichere Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft*. Wiesbaden: Springer VS, 101–128.
- Kaufmann, Margrit E. (2019): Intersectionality Matters! Zur Bedeutung der Intersectional Critical Diversity Studies für die Hochschulpraxis. In: Darowska, Lucyna (Hrsg.): *Diversity an der Universität. Diskriminierungskritische und intersektionale Perspektiven auf Chancengleichheit an der Hochschule*. Bielefeld: transcript, 53–83.

- Lederle, Sabine (2008): Die Ökonomisierung des Anderen: eine neoinstitutionalistisch inspirierte Analyse des Diversity Management-Diskurses. Wiesbaden: Springer VS.
- Lemke, Thomas (1997): Eine Kritik der politischen Vernunft. Foucaults Analyse der modernen Gouvernementalität. Hamburg: argument.
- Lemke, Thomas/Krasmann, Susanne/Bröckling, Ulrich (2000): Gouvernementalität, Neoliberalismus und Selbsttechnologien. Eine Einleitung. In: Bröckling, Ulrich/Krasmann, Susanne/Lemke, Thomas (Hrsg.): Gouvernementalität der Gegenwart. Studien zur Ökonomisierung des Sozialen. Frankfurt am Main: Suhrkamp, 7–40.
- Litvin, Deborah R. (1997): The Discourse of Diversity: From Biology to Management. In: *Organization*, 4 (2), 187–209.
- Löther, Andrea/Vollmer, Lina (2014): Erfolge durch Strukturen? Hochschulische Gleichstellungsarbeit im Wandel. In: Dies. (Hrsg.): Gleichstellungsarbeit an Hochschulen. Neue Strukturen – neue Kompetenzen. Opladen/Berlin/Toronto: utb, 17–56.
- Mälzer, Moritz (2016): Auf der Suche nach der neuen Universität. Die Entstehung der „Reformuniversitäten“ Konstanz und Bielefeld in den 1960er Jahren. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Malli, Gabriel (2021): Diskurse, Affekte, Algorithmen: Problemfelder einer dispositivanalytischen Betrachtung neuer sozialer Medien. In: *Zeitschrift für Diskursforschung*, 9 (2), 270–290.
- Massumi, Brian (1996): The Autonomy of Affect. In: Patton, Paul (Hrsg.): *Deleuze: A Critical Reader*. Oxford u.a.: Wiley-Blackwell, 217–239.
- Massumi, Brian (2010): *Ontomacht. Kunst, Affekt und das Ereignis des Politischen*. Berlin: Merve.
- Mühlhoff, Rainer (2018): *Immersive Macht. Affekttheorie nach Spinoza und Foucault*. Frankfurt am Main: Campus.
- Nduka-Agwu, Adibeli (2010): ‚Farbig‘, ‚Farbige_r‘. In: Nduka-Agwu, Adibeli /Lann Hornscheidt, Antje (Hrsg.): *Rassismus auf gut Deutsch. Ein kritisches Nachschlagewerk zu rassistischen Sprachhandlungen*. Frankfurt am Main: Brandes & Apsel, 127–131.
- Opitz, Sven (2007): Eine Topologie des Außen – Foucault als Theoretiker der Inklusion/Exklusion. In: Anhorn, Roland/Bettinger, Frank/Stehr, Johannes (Hrsg.): *Foucaults Machtanalytik und Soziale Arbeit. Eine kritische Einführung und Bestandsaufnahme*. Wiesbaden: Springer VS, 41–57.
- Opitz, Sven (2015): Zeitnotstandsgesetze. Affekte und Recht im Antiterrorkrieg. In: *Mittelweg*, 36 (1–2), 156–170.
- Palmer, Tyrone S. (2023): Affect and Affirmation. In: Seigworth, Gregory J./Pedwell, Carolyn (Hrsg.): *The Affect Theory Reader*. Wording, Tensions, Futures. Durham: Duke University Press, 122–140.
- Riegraf, Birgit/Weber, Lena (2014): Unternehmerische Hochschule. Veränderungen in der Gleichstellungspolitik und Auswirkungen auf die Gleichstellungsarbeit. In: Löther, Andrea/Vollmer, Lina (Hrsg.): *Gleichstellungsarbeit an Hochschulen. Neue Strukturen – neue Kompetenzen*. Opladen/Berlin/Toronto: Barbara Budrich, 74–86.

- Rosenstreich, Gabriele Dina (2011): Antidiskriminierung und/als/trotz... Diversity Training. In: do Mar, María/Varela, Castro/Dhawan, Nikita (Hrsg.): Soziale (Un)Gerechtigkeit: kritische Perspektiven auf Diversity, Intersektionalität und Antidiskriminierung. Berlin: LIT, 230–244.
- Saar, Martin (2013): Die Immanenz der Macht. Politische Theorie nach Spinoza. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Sarasin, Philipp (2005): Michel Foucault zur Einführung. Hamburg: Junius.
- Satilmis, Ayla (2019): „Uni, öffne Dich!“ Nachdenken über Diversität, Teilhabe und Dekolonisierung im Wissenschaftsbetrieb. In: Darowska, Lucyna (Hrsg.): Diversity an der Universität. Bielefeld: transcript, 85–113.
- Sauer, Birgit/Penz, Otto (2015): Affektive Subjektivierung: Arbeit und Geschlecht. In: Freiburger Zeitschrift für Geschlechterstudien, 20 (2), 79–94.
- Sennelart, Michel (2006): Situierung der Vorlesungen. In: Michel Foucault: Sicherheit, Territorium, Bevölkerung. Geschichte der Gouvernementalität I. Vorlesung am Collège de France – 1977-1978 (hrsg. von Michel Sennelart). Frankfurt am Main: Suhrkamp, 527–571.
- Seyfert, Robert (2014): Das Affektiv. Zu einem neuen Paradigma der Sozial- und Kulturwissenschaften. In: Löw, Martina (Hrsg.): Vielfalt und Zusammenhalt. Verhandlungen des 36. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie. Frankfurt am Main/New York: Campus.
- Slaby, Jan (2018): Drei Haltungen der Affect Studies. In: Pfaller, Larissa/Wiese, Basil (Hrsg.): Stimmungen und Atmosphären. Wiesbaden: Springer Fachmedien, 53–81.
- Thompson, Vanessa Eileen/Vorbrugg, Alexander (2018): Rassismuskritik an der Hochschule: Mit oder trotz Diversity-Policies? In: Laufenberg, Mike/Erlemann, Martina/Norkus, Maria/Petschick, Grit (Hrsg.): Prekäre Gleichstellung. Geschlechtergerechtigkeit, soziale Ungleichheit und unsichere Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft. Wiesbaden: Springer VS, 79–99.
- Traue, Boris (2010): Das Optionalisierungsdispositiv. Diskurse und Techniken der Beratung. In: Angermüller, Johannes/van Dyk, Silke (Hrsg.): Diskursanalyse meets Gouvernementalitätsforschung. Perspektiven auf das Verhältnis von Subjekt, Sprache, Macht und Wissen. Frankfurt am Main/New York: Campus, 237–260.
- Zimmermann, Karin/Dietrich, Anette (2020): Kontroversen um Diversity in Hochschule und Wissenschaft. In: Frieß, Wiebke/Mucha, Anna/Rastetter, Daniela (Hrsg.): Diversity Management und seine Kontexte. Celebrate Diversity?! Opladen: Barbara Budrich, 147–157.

