

# Rassismus an der Hochschule

## Intersektionale Verstrickungen und Möglichkeiten des Abolitionismus

---

*Vanessa E. Thompson*

In den letzten Jahren haben rassismuskritische Mobilisierungen auch im europäischen Hochschulkontext weiter an Aufmerksamkeit gewonnen. Im Austausch mit Kampagnen und Initiativen im globalen Süden haben sich auch in Europa vermehrt rassifizierte Studierende, Wissenschaftler\*innen aus dem Mittelbau und auch einige Professor\*innen zusammengeschlossen. Es wurden und werden Hochschulgruppen und Initiativen gegründet sowie transnational verknüpfte Kampagnen, Konferenzen, Workshops und Tagungen organisiert, um die Artikulationen von institutionellem Rassismus und vergeschlechtlichten kolonialen Kontinuitäten in den jeweiligen Kontexten von Hochschule zu benennen und zu kritisieren. Auch im Rahmen der gegenwärtigen und globalen Black-Lives-Matter-Proteste in diesem Sommer ist die Kritik an institutionellem Rassismus und verschränkten Artikulationen weiter erstarkt. Ein paar Beispiele rassismuskritischer und dekolonialer Mobilisierungen der letzten Jahre aus unterschiedlichen Kontexten, die Alexander Vorbrugg und ich in einem gemeinsamen Beitrag zusammengetragen haben, möchte ich im Folgenden skizzieren.<sup>1</sup>

Im März 2014 fand am University College London (UCL) ein Roundtable-Gespräch zum Thema »Why isn't my professor black?« statt. Unter anderem wurden hier erschütternde Umfrageergebnisse zu Erfahrungen mit Rassismus an Universitäten in Großbritannien präsentiert. Bei einer Umfrage der Organisation Black British Academics unter Studierenden und Wissenschaftler\*innen der Black und Ethnic Minority (BME) gaben 58 Prozent der Befragten an, dass sie an der Universität offen rassistische Erfahrungen machen; zwei Drittel bewerteten die

---

<sup>1</sup> Bei diesem Text handelt es sich um einen erweiterten Vortrag, den ich am 5. November 2020 im Rahmen der Ringvorlesung zum Thema »Bildung Dekolonisieren« an der Technischen Universität Berlin gehalten habe. Der Vortrag basiert zu großen Teilen auf einer leicht geänderten Fassung zweier zuvor erschienenen Artikel gemeinsam mit Veronika Zablotsky 2016 und Alexander Vorbrugg 2018 sowie aktuelleren Gedanken zum Verhältnis zwischen Universität, Dekolonisierung und Abolitionismus.

vorhandenen Regelungen zur Gleichberechtigung von rassistisch marginalisierten Gruppen als nicht ausreichend. Die im Anschluss an den Roundtable gegründete Kampagne »Why is my curriculum white?« verknüpft die Kritik an einer rassistischen Alltagskultur innerhalb der Universität mit Problematisierungen der institutionellen Zugangsbarrieren für rassifizierte Studierende, Forschende und Beschäftigte aus der Verwaltung sowie den Wirkweisen von epistemischem Rassismus. Im Rahmen von Campus-Aktivitäten und durch Kampagnen, auf T-Shirts und in Themen- und Musikvideos wurde darüber informiert, dass von 18.510 Professor\*innen im Hochschulsystem Britanniens lediglich 85 Schwarz sind, darunter gerade einmal 17 Schwarze Frauen. Zugleich legte die Kampagne offen, wie sehr sich epistemischer Rassismus in Curricula sowie alltäglicher Rassismus in Seminarräumen und auf dem Campus (auch in Form von Racial Profiling) auf die davon negativ betroffenen Studierenden, Forschenden sowie nichtwissenschaftlichen Beschäftigten auswirkt.

Als weiteres Beispiel sind selbstverständlich die Mobilisierungen in vielen Städten Südafrikas aus den letzten Jahren zu nennen. 2015 riefen Schwarze Studierende der Universität im südafrikanischen Kapstadt die #RhodesMustFall-Kampagne ins Leben. Sie forderten die Beseitigung der Statue von Cecil John Rhodes, einem führenden Architekten früher Apartheidsysteme und Vertreter des britischen Kolonialismus und Imperialismus sowie Namensgeber der Kolonien Nordrhodesien und Südrhodesien, vom Campus der Universität. Innerhalb weniger Wochen schlossen sich Studierende anderer südafrikanischer Universitäten der Kampagne an und es entstand eine breite Bewegung, die den institutionellen wie auch epistemischen Rassismus an den Universitäten des Post-Apartheid-Südafrika kritisierte und eine Dekolonisierung des Hochschulsystems forderte. Nach einer entsprechenden Entscheidung der Universitätsleitung durch den Druck der Bewegung wurde die Rhodes-Statue schließlich im April 2015 vom Campus entfernt. Eine Rhodes-Statue befindet sich auch noch über einem Tor auf dem Campus des Oriel Colleges der renommierten Universität Oxford, die im Jahr 2015 nur 24 Schwarze Studierende neu aufnahm und an der lediglich eine Schwarze Person eine Professur innehat (nach den globalen Black-Lives-Matter-Protesten im Sommer 2020 wird eine Kommission des Colleges entscheiden, was mit der Statue passieren soll). Rassifizierte und weiße Studierende übertrugen die #RhodesMustFall-Kampagne also noch im selben Jahr auf den britischen Kontext.

Die beiden genannten Kampagnen verdichten dabei die Kritik an kolonialen Kontinuitäten in öffentlichen und semi-öffentlichen Räumen im Hinblick auf Architektur, Curricula und Wissensproduktion sowie Einstellungs- und Zugangsstrukturen von post-kolonialen Wissenschafts- und Bildungsinstitutionen. Im Fokus stehen also keineswegs lediglich Statuen, sondern vielmehr das Fortwirken von »colonial knowledges« (Spivak 2010) und deren verschränkter symbolischer, epistemischer und struktureller Implikationen.

Auch wenden sich diese Mobilisierungen gegen Austeritätspolitiken mit Bezug auf Hochschulen. Der University-of-Color-Zusammenschluss aus den Niederlanden zeigte dies in besonderer Weise, da studentische transnationale Dekolonialisierungskampagnen zugleich auch für die Demokratisierung und gegen Austeritätspolitiken und die unternehmerische Umgestaltung der Hochschule mobilisierten. Unter dem Motto »No Democratization without Decolonization« wurden im März 2015 die institutionellen Ausschlüsse, Marginalisierungen und Diskriminierungen von Frauen, People of Color (PoC), LGBT\*IQ, mittellosen Personen, von der Gesellschaft behinderten Menschen, undokumentierten Migrant\*innen und geflüchteten Menschen benannt und mit Forderungen nach einer Demokratisierung der Universität verbunden. Auch die Ausweitung der südafrikanischen #RhodesMustFall- zur #FeesMustFall-Kampagne Ende des Jahres 2015 verweist auf die Intersektion von Forderungen nach einer Dekolonialisierung und gegen die Ökonomisierung von Bildung.

Aber auch in Deutschland ist mit Blick auf die Forderung der Dekolonialisierung und Demokratisierung von Hochschulen in den letzten Jahren einiges passiert. In Berlin gründete sich beispielsweise bereits im Jahre 2009 der Arbeitskreis »Uni-Watch. Gegen Rassismus in unseren Räumen«, um rassistische Vorfälle und Ereignisse an der Humboldt Universität zu Berlin zu dokumentieren und Betroffene zu unterstützen. Mitte des Jahres 2015 entstand die People of Color Hochschulgruppe Mainz und bald danach eine rassismuskritische Hochschulgruppe (bestehend aus PoC-Studierenden) in Frankfurt a.M.. Mit dem von beiden Gruppen im Dezember 2015 initiierten Hashtag #CampusRassismus wurden alltägliche Erfahrungen von Rassismus an deutschen Hochschulen kollektiv sichtbar und zudem über soziale Medien dokumentiert. Die bundesweite Aktion verwies darauf, dass Rassismus an deutschen Hochschulen keine Ausnahmesituation, sondern vielmehr eine geteilte und alltägliche Erfahrung darstellt. Neben solchen studentischen Initiativen (von denen ich hier in diesem begrenzten Rahmen nur einige genannt habe) haben in den letzten Jahren auch in Deutschland vielfältige Konferenzen und Tagungen zu institutionellem Rassismus an Hochschulen stattgefunden und sind Dossiers entstanden. Seit 2013 organisiert das Antirassismus-Referat an der HU Berlin beispielsweise die jährliche Tagung »Rassismus im deutschen Bildungssystem« und 2015 fand an der Universität Münster auf der Konferenz »AfroEuropeans: Black Cultures and Identities in Europe«, in Anlehnung an die Debatten in Großbritannien, ein Roundtable mit dem Titel »Why is my professor not black?« statt (Thompson 2019). Auf dem Kongress der Deutschen Gesellschaft für Soziologie 2016 in Bamberg wurde von den Sektionen Frauen- und Geschlechterforschung und Biographieforschung ein Panel zu institutionellem Rassismus an der Hochschule veranstaltet – und zum ersten Mal in der Geschichte des Soziologiekongresses institutioneller Rassismus im deutschen Hochschulsystem in einer Veranstaltung explizit zum Thema gemacht.

Freilich sind die eben erwähnten Beispiele der Mobilisierungen und Kämpfe nicht zu trennen von den spezifischen post-kolonialen Kontexten, in die sie eingebettet sind. Auch sind die Bildungssysteme von wesentlichen Unterschieden gekennzeichnet. Dennoch verweisen diese Mobilisierungen, über die es auch einen transnationalen Austausch gibt, auf unterschiedliche Dimensionen von (institutionellem) Rassismus an Hochschulen, die in unterschiedlichen Kontexten zu beobachten sind und auch im deutschsprachigen Raum eine wesentliche Rolle spielen.

Vor diesem Hintergrund möchte ich in diesem Beitrag auf das Verhältnis zwischen Hochschule, institutionellem Rassismus und intersektionalen Ausschlussmechanismen im deutschsprachigen Kontext eingehen und bau e dabei wesentlich auf zwei Artikeln auf, die ich mit zwei Kolleg\*innen, Veronika Zablotsky und Alexander Vorbrugg, gemeinsam geschrieben habe (2016; 2018; im Erscheinen), sowie meinen aktuelleren Gedanken zu Abolitionismus und Hochschule. Dafür werde ich nach einer kurzen Historisierung von dem Verhältnis zwischen Hochschule und kolonialen Machtverhältnissen im zweiten Teil des Beitrags der Frage nachgehen, was Diversitätspolitiken in der unternehmerischen Hochschule diesbezüglich eigentlich leisten könn(t)en. Im dritten Teil des Beitrags diskutiere ich die Reproduktionsformen von Rassismus vor dem Hintergrund von Diversity Mainstreaming und Gleichstellungspolitiken an deutschsprachigen Hochschulen. Darauf folgend werde ich im vierten Teil einige der Wirkweisen von Rassismus an der Hochschule herausstellen, die ich mit Veronika Zablotsky und Alexander Vorbrugg herausgearbeitet habe (2016; 2018). Dabei haben wir insbesondere gefragt, inwieweit Diversity Management dem erklärten Ziel der Antidiskriminierung gerecht werden kann oder ob hier nicht Zweifel angebracht sind, die sich durch Audre Lordes bekannten Gedanken »The master's tools will never dismantle the master's house« (1981) auf den Punkt bringen lassen. Am Ende werde ich auf die Möglichkeiten der Dekolonisierung von Hochschulen mit Bezug auf diese Vorüberlegungen eingehen und die Notwendigkeit von Abolitionismus ausloten.

## Die Universität als *master's house*

Institutioneller Rassismus an der Hochschule fällt historisch nicht erst mit der unternehmerischen Umgestaltung der Hochschulen zusammen. Vielmehr ist dieser ein konstitutiver Teil der westlich modernen bürgerlichen Universität, wie sie sich im 19. Jahrhundert herausgebildet hat. Eng verknüpft mit der Formation von Nationalstaaten als imaginierten Gemeinschaften (Anderson 2006) und dem Entstehen westlich moderner Marktwirtschaft produzierte und reproduzierte die westlich bürgerliche Hochschule stets auch institutionelle und repräsentationale Ausschlüsse, national-kulturelle vergeschlechtlichte Hegemonien und soziale Ungleichheiten (Bourdieu 1988). Die dem westlich aufklärerischen Projekt inhärenten episte-

mischen, physischen, diskursiven und materiellen Gewalt- und Ausbeutungsformen verlaufen entlang einer kolonialen vergeschlechtlichten Matrix, die innerhalb und auch außerhalb europäischer Nationalstaaten intersektionale Differenzen und Hierarchien produziert. Die westlichen Universitäten spielten darin keine marginale Rolle und waren zudem konstitutiver Teil der Produktion von kolonial-rassistischen Macht-Wissen-Komplexen.

Wie viele post-koloniale Theoretiker\*innen verweist der Cultural-Studies-Theoretiker Stuart Hall auf die wesentliche Rolle, die das Verhältnis von Wissen, Macht (Foucault 1980) und Repräsentation für die europäischen kolonialen Projekte der Ausbeutung und Dehumanisierung gespielt haben. Die Konstruktionen und Einschreibung von Bedeutungen, die rassifizierte Gruppen als minderwertig markierten, waren stets mit der Produktion von Wissen über diese Gruppen verknüpft (Fanon 1967; Hall 1992; Wynter 2003). Dieses Wissen über die vergeschlechtlichten kolonisierten »Anderen« des kolonialen Selbst wurde maßgeblich in den universitären Disziplinen, von der Anthropologie bis zu Medizin, Geographie, Philosophie, Literatur- und Kunstwissenschaften, produziert und reproduziert. Nach Hall sind die Projekte europäischer Versklavung und Kolonisation daher vor allem »knowledge projects« (Hall 1992).

Auch die Theoretikerin afro-karibischer Philosophie, Schriftstellerin und Dramaturgin Sylvia Wynter konzeptualisiert die Kolonialität von »Being/Power/Truth/Freedom« als Episteme der »over-representation of Man«, als epistemische und ontologische Ordnung, die nicht nur politische und ökonomische Beziehungen strukturiert, sondern auch die Bedingungen des Wissens und Bedeutungen dessen, was es heißt, »Mensch« zu sein (2003). Dabei ist das Hochschulsystem mit institutionellem Rassismus auf zwei Ebenen verzahnt: Zum einen reproduziert die moderne Universität durch ihre Zugangsregelungen und Ausschlussmechanismen intersektionale soziale Ungleichheiten. Zum anderen ist sie einer der wesentlichen Produktionsorte (post-)kolonial vergeschlechtlichter Macht-Wissen-Komplexe.

Auch während der staatlich gesteuerten Hochschulexpansion in Deutschland und anderen Ländern Europas in den späten 1960er Jahren, die auch mit den Kämpfen um die Reformierung der Hochschule verknüpft war, da sozio-ökonomische Stratifizierung und Sexismus als zentrale Grundlagen westlicher Universitätssysteme verstärkt kritisiert wurden, wurde institutioneller Rassismus weitestgehend reproduziert. Denn die sogenannte Öffnung der Universität, die sich vor allem auch vor dem Hintergrund der Wachstumskrise 1966/67 vollzog und zudem nicht für alle galt, bezog sich zu großen Teilen auf bestimmte sozio-ökonomisch benachteiligte weiße Milieus. Wie Emily Ngubia Kessé erklärt, war die »Bereitschaft, die Universität im Bezug auf Gender und Class zu reformieren, [...] nur deswegen vorhanden, weil klar wurde, dass manchen (weißen Anderen) zu Unrecht diese öffentliche Ressource (hier bedeutete öffentlich zumeist weiß) vorenthalten wurde« (Kessé 2016: 169).

Mit dem strukturellen und kulturellen Wandel europäischer Universitäten gegen Ende des 20. Jahrhunderts vor dem Hintergrund des Wandels von nationalen zu internationalen Bezugspunkten der Universität, mit Austeritätspolitiken und der Ökonomisierung und Vermarktung von Bildung haben sich auch die Konfigurationen von rassifizierter Differenz in Bezug auf die Institution Hochschule gewandelt (siehe Gutiérrez-Rodríguez 2016b: 167) und es lässt sich eine Gleichzeitigkeit der Verwertung von Differenz und der intersektionalen sozialen Schließung (z.B. durch die Bologna-Reform) beobachten (siehe Laufenberg in Gutiérrez-Rodríguez et al. 2016b: 176). Programme und Instrumente des Diversity Management an deutschen Hochschulen sind dafür ein einschlägiges Beispiel. Doch handelt es sich hier um wirksame Instrumente der Antidiskriminierung?

### **Diversity Mainstreaming und Gleichstellung als Instrumente der Anti-Diskriminierung?**

Die Ursprünge von Diversity-Management-Ansätzen die oft auf Differenz als managementorientierte Steuerungskategorie für Produktivitäts- und Wertsteigerung sowie Internationalisierung abzielen, sind im angloamerikanischen Raum zu verorten. Seit den späten 1980er Jahren hat Diversifizierung als eine Strategie der Wertsteigerung und Inwertsetzung von Vielfalt auch in vielen europäischen Kontexten Eingang gefunden. Beschränkte sich Diversity Management im deutschsprachigen Raum in den 1990er Jahren noch vorwiegend auf privatwirtschaftliche Firmen – in diesem Zusammenhang und vor allem nach dieser Logik wurde später auch die *Charta der Vielfalt*<sup>2</sup> verfasst, so hat es sich in den letzten Jahrzehnten auch auf andere gesellschaftliche Bereiche und Handlungsfelder (wie z.B. die städtische Verwaltung oder die Hochschule) ausgeweitet.

Damit wird auch die bisherige Präferenz für Assimilation im deutschsprachigen Diskurs um Differenz sowie die relativ kurze Hinwendung zu Multikulturalismus abgelöst (Thompson/Zablotzky 2016). Der Fokus auf gewinnbringende Vielfalt, der gleichzeitig Elemente aus den vorherigen Diskursen reaktualisiert, ermöglicht so den Eingang von Diversität als neuem Hegemonialdiskurs. So nehmen Diversitätsansätze weitere Differenzdimensionen affirmativ mit dem Ziel der Wertschöpfung in den Blick (Kosnick 2014). Im Zuge der sogenannten Exzellenzinitiative durch Bund und Länder seit 2005 hat der Diversitätsdiskurs auch Ein-

---

2 Die 2006 entstandene *Charta der Vielfalt* wurde unter Schirmherrschaft der Bundesregierung von vier deutschen Großunternehmen (Deutsche Bank, Deutsche Telekom, Deutsche BP, Daimler Chrysler) unterzeichnet, die sich unter der Überschrift »Diversity als Chance« zur Förderung von Vielfalt verpflichten und dabei besonders auf die wirtschaftlichen Vorteile von Vielfalt hinweisen ([www.charta-der-vielfalt.de/charta-der-vielfalt/die-charta-im-wortlaut.html](http://www.charta-der-vielfalt.de/charta-der-vielfalt/die-charta-im-wortlaut.html) [10.2.2021]).

gang in das deutsche Hochschulsystem gefunden (Eggers/Auma 2011; Hark 2016). Der Turn zum Diversity Management weist dabei entlang von drei verschränkten Dimensionen ein Spannungsfeld auf, das Alexander Vorbrugg und ich folgendermaßen skizziert haben (siehe Thompson/Vorbrugg 2018: 87):

- Mit dem im letzten Drittel des 20. Jahrhunderts einsetzenden unternehmerischen Strukturwandel hat sich die Universität von einer liberalen humanistischen und zugleich nationalstaatlichen hin zu einer transnationalisierten Organisation des globalen (Bildungs-)Wettbewerbs gewandelt (Apple 2010; Ball 2012; Hark 2015; Mbembe 2016). Dabei haben vor allem wettbewerbsorientierte Reformen vor dem Hintergrund der Transformation von Bildung als »Innovation« für globale Wettbewerbszwecke und Märkte, die auf die Internationalisierung der Hochschule abzielen, Diversitätsmanagementansätze befördert (Gutiérrez-Rodríguez 2016a; Pusser/Marginson 2013). Unter dem Stichwort »Internationalisierung der Hochschulen« setzt das Hochschulsystem nun auf Vielfalt als explizites Förderkriterium zur Steigerung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit (Thompson/Zablotzky 2016). Die Anerkennung von Differenz verläuft hier entlang von den damit einhergehenden gewinnbringenden Potenzialen auf dem globalen Bildungswettbewerb und ist daher von und auch durch ökonomische Verwertbarkeit geprägt. Differenzen werden hier also in erster Linie als ökonomische Ressourcen unter den Vorzeichen von Wettbewerbsvorteilen verhandelt (Kosnick 2014). Wie Kien Nghi Ha erläutert, folgt »die werbewirksame Herausstellung der kulturellen Internationalität deutscher Universitäten der historischen Struktur der Missachtung von Rassismus als immanentem Bestand der westlichen Wissensproduktion in der kolonialen Moderne. Anstatt die vielfältigen Bezüge zwischen Rassismus als gesellschaftlichem Verhältnis und der Universität als sozialem Arbeits- und Lernort zu thematisieren, wird mit einer glattpolierten Imagepolitik eigennützig für das eigene Renommee im internationalen Wettbewerb um wissenschaftliche ›Exzellenz‹ geworben. Auf diese Weise verschwinden rassistische Beziehungsmuster in den akademischen Hierarchien hinter bunten Fassaden. Die Ausgangsmotivation der Internationalisierung ist eine effizientere und selektive Verwertung kultureller Diversität in der neoliberalen Universität, zielt aber nicht auf eine nachhaltige Gleichstellung in der deutschen Migrationsgesellschaft ab.« (Ha 2016: 163)
- Kampagnen für Diversität implizieren oft nicht nur die Anerkennung von Differenzen als Potenzial für die Erschließung neuer Märkte und Wettbewerbsfähigkeit, sondern setzen auf die gleichzeitige Einbindung diskriminierter Gruppen zur Herstellung von »Gleichheit«. Die Grammatik der Diversität wurde nämlich zugleich, neben internationalisierenden und profitorientierten Ausrichtungen, durch Inklusions- und Gleichheitsbestrebungen geformt. Durch

die Anerkennung von Differenzen sollen also auch Diskriminierungsformen abgebaut und Chancengleichheit hergestellt werden. Diversity als »Chance zur Gleichheit« wird so auch im Rahmen von rechtlichen Maßnahmen und Gleichstellungspolitiken mobilisiert.

- Die rechtliche Institutionalisierung von Gleichstellung und Antidiskriminierung hängt auch wesentlich mit sozialen Kämpfen und politischen Auseinandersetzungen zusammen, an denen vor allem feministische, antirassistische und migrantische Bewegungen beteiligt waren (Eggers/Auma 2011; Purtschert 2007; Sauer 2012). Handelt es sich bei den dominanten Diversitätspolitiken im deutschen Kontext zwar nicht per se um eine Form der Institutionalisierung auf Grundlage der Forderungen und Kämpfe von sozialen Bewegungen wie z.B. in den USA, so sind sie doch auch mit politischen Auseinandersetzungen und Forderungen marginalisierter Gruppen verknüpft. Dabei waren diese Interventionen zugleich erfolgreich und nicht, da zwar die unterschiedlichen und verschränkten Dimensionen von Differenzen anerkannt und in Rechtsgrammatiken übersetzt wurden, die Herrschafts-, Unterdrückungs- und Ausbeutungsverhältnisse, die diese Differenzdimensionen hervorbringen – Rassismus, Klassenverhältnisse, Geschlechterverhältnisse, Heteronormativität – jedoch oft im Rahmen dieser Übersetzungen desartikuliert wurden (vgl. Davis 1996; Kosnick 2014; Mohanty 2003; Sauer 2012).

Dieses Spannungsverhältnis zwischen Gleichstellungspolitiken und unternehmerischen Zugriffen sowie Verwertung von Differenz, das Verhältnis von der politischen Dimension von Differenz und ihrer ökonomischen Verwertung (siehe Purtschert 2007) ist vor allem durch seine Uneindeutigkeit und Komplexität gekennzeichnet (Vorbrugg/Thompson 2018: 89). Nicht nur, weil es sich durch eine Vielzahl von Richtlinien, Programmatiken, Regelungen und Praktiken artikuliert, deren Effekte stets unterschiedlich ausfallen können, sondern auch weil marginalisierte Diskurse, Anerkennungskämpfe und Forderungen nach Zugang zu Ressourcen und Partizipation von marginalisierten Gruppen eben einen entscheidenden Anteil an den Implementierungen von EU-Antidiskriminierungsrichtlinien- und politiken hatten und die hier skizzierten Stränge so nicht einfach als konträre Diskurse verstanden werden können (Purtschert 2007).

Allerdings lässt sich empirisch beobachten, dass das ökonomisch verwertbare Potenzial in den Vordergrund rückt und so die Forderungen nach sozialer Gerechtigkeit nicht nur in den Hintergrund geraten, sondern durch die Übersetzung von Antidiskriminierung in liberale individuelle Gleichstellung gewaltsam überschrieben werden.

Ich möchte Diversitätspolitiken hier nicht umfassend diskutieren, sondern lediglich einige der dominanten Effekte herausstellen, die Veronika Zablotsky und ich gemeinsam herausgearbeitet haben (Thompson/Zablotsky 2016), um über Um-

gangsweisen mit Diversitätspolitiken innerhalb der Hochschule nachzudenken zu können.

## Effekte dominanter Diversitätspolitiken

Feministische, postkoloniale und antirassistische Interventionen zeigen, dass die Art und Weise, wie Antidiskriminierung im Rahmen von Diversitätsmanagement in vielen gesellschaftlichen Bereichen und Institutionen verhandelt wird, meist die Problematik institutionalisierter Ungleichheitsverhältnisse verfehlt und dabei die Machtdynamiken, innerhalb derer intersektionale Herrschaftsverhältnisse im Rahmen von »Gleichheitsregimen« (Ahmed 2012) reproduziert werden, verschleiert. In ihrer empirischen Studie zu Diversitätspolitiken und -praktiken an britischen und australischen Hochschulen zeigt Sara Ahmed auf beeindruckende Weise die Nicht-Performativität von Diversity-Arbeit, -Programmen und -Dokumenten, die gerade nicht das machen, was sie vorgeben zu tun (ebd.). Ahmeds Diagnose lässt sich auch auf den deutschsprachigen Diskurs zu Diversity übertragen.

Einige der Fallstricke sowie die vielschichtigen Effekte von Diversitätspolitiken im deutschen Hochschulkontext lassen sich gerade durch die Frage nach dem, was sie gewaltsam verschweigen, analysieren (siehe Thompson/Zablotsky 2016). Veronika Zablotsky und ich haben hier besonders die Effekte der *Festschreibung und gleichzeitiger Verflachung von Differenz* betont. Dies führt zu einer *Arbitrarität* (alles divers?) von Differenz (siehe auch Eggers/Auma 2011) bei gleichzeitiger Konstruktion und Exklusion bestimmter Formen von »Anders-Sein« aus der Kategorie der Diversität – also die Produktion von den *Anderen der Diversität*, also jenen, die als nicht markttauglich oder sogar bedrohlich empfunden werden – als intolerant, potenziell terroristisch, ungebildet oder asylsuchend aus »allein« ökonomischen Gründen – und so gar nicht als für Diversität intelligibel werden (Thompson/Zablotsky 2016: 88). Gerade für den deutschsprachigen Kontext lässt sich aber auch beobachten, so unsere These, dass im Namen der Diversität (oftmals internationale) »Diversity-Figuren« eingeladen und vereinnahmt werden und sich so eine *Disartikulation lokaler Kritiken* (von vor allem rassismuskritischen BIPoC) vollzieht.

Diversity Politiken übergehen dabei oft die wesentlichen institutionalisierten Praktiken und Dynamiken im Wissenschaftsbetrieb: Dynamiken in der Lehre und in Seminarräumen, Curricula, Bestände in Bibliotheken, Architektur und Symbolökonomie der universitären Gebäude, Besetzungen von Professuren und Stellen in Lehre, Forschung und Verwaltung, Zugangsregelungen, strukturelle Ausschlussmechanismen und institutionalisierte Prekarität entlang von rassifizierten, klassenspezifischen, vergeschlechtlichten und dis/ableisierten Dimensionen. Auch wird der individualisierenden Ideologie des Meritokratismus sowie Migrationskontrollregimen, durch die deutlich wird, dass die Regierungslogik- und praxis

des Nationalstaates auch Internationalisierungstendenzen bestimmt, damit wenig entgegengesetzt.

Dabei wird von institutionellem Rassismus, Queer- und Transfeindlichkeit, strukturellen Ausschlüssen, wirtschaftlicher Ausbeutung von rassistisch und sexistisch entwerteter Arbeitskraft sowie der systematischen Verletzung der Menschenwürde durch Racial Profiling (auch an Universitäten) und den universitären Migrationskontrollregimen, die undokumentierten Migrant\*innen, geflüchteten Personen ohne Aufenthaltsstatus und Menschen, die Asyl beantragt haben, systematisch den Zugang zur Hochschulbildung versperren, selten geredet, wenn über Diversität gesprochen und geforscht wird (siehe Thompson/Zablotsky 2016). Diversität als *individuelle Inklusion* instrumentalisiert so Vielfalt und überschreibt auf diese Weise die Tiefendimension institutionalisierter intersektionaler Herrschaftsverhältnisse. Tatsächlich gibt es an den meisten deutschen Hochschulen keine Anlaufstellen für Studierende, Lehrende und Verwaltungsangestellte, die rassistischen, queer- und/oder trans\*feindlichen Gewalterfahrungen ausgesetzt sind.

In Bezug auf einen gleichberechtigten Zugang zur Universität als Arbeits- sowie Bildungsort überschreiten Diversitätspolitiken ebenfalls institutionalisierte Ausschlussmechanismen. Auch wenn es für den deutschen Kontext vergleichsweise wenige Studien über Personalstatistiken und Erhebungen in Bezug auf »ethnic monitoring« gibt (Ha 2016), so zeigen doch erste Pilotstudien und qualitative Befragungen (Neusel et al. 2014), dass Schwarze Menschen und Personen of Color als Professor\*innen in der Hochschullandschaft stark unterrepräsentiert sind. Encarnación Gutiérrez-Rodríguez hat in ihrer Diskussion des Pilotprojekts unter der Leitung von Andrä Wolter, Aylâ Neusel und Marianne Kriszio, das die »steigende« Internationalisierung der Professor\*innenschaft in Deutschland und den Anstieg von Professor\*innen mit sogenanntem Migrationshintergrund darstellt (von 37.865 in 2005 bis zu 43.782 in 2012), hervorgehoben, dass die Ergebnisse aus einer rassismuskritischen Perspektive eher auf die rassifizierende und klassenspezifische Stratifizierung in deutschen Hochschulen hinweisen.

»Yet a closer look at its figures complicates these assumptions. Sixty four percent of the professors interviewed came from a middle class background, where one of the parents had a university degree, 80 % were white Europeans, of which 20 % and 23 % came from Switzerland and Austria respectively. Black professors and professors with a working class migrant background were underrepresented in this study.« (Gutiérrez-Rodríguez 2016a: 170)

Aber die professorale Ebene ist nur ein Aspekt, denn das Problem ist weitaus vielschichtiger und betrifft besonders den Zugang zur Hochschulbildung, d.h., wer kommt überhaupt bis zur Universität? Und wie ergeht es Studierenden of Color dann?

»Eine Umfrage an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel zeigte, dass jeder sechste Studierende über Diskriminierungserfahrungen verfügt. Ausschlaggebend war in etwa der Hälften der Fälle die Kategorie ›ethnische Herkunft‹. Eine ähnliche Umfrage an der Universität Osnabrück kam ein Jahr später zu dem Ergebnis, dass 80 Prozent der Befragten antimuslimische und 40 Prozent antisemitische Einstellungen zeigen. Leider wurden weder der wissenschaftliche Mittelbau noch ProfessorInnen in die Studie einbezogen, obwohl diese Gruppen als EntscheidungsträgerInnen weitaus größere Machtbefugnisse und Einflussmöglichkeiten haben.« (Ha 2016)

Die massive Unterrepräsentation von gerade rassistisch und klassistisch marginalisierten Gruppen verweist nicht nur darauf, dass der Zugang zur Universität durch rassifizierte, vergeschlechtlichte und klassenspezifische institutionelle Diskriminierung strukturiert ist, sondern dass dominante Diversitätsdiskurse intersektionale Ausschlüsse desartikulieren und damit auch reproduzieren oder zumindest festigen. Gleichzeitig und vor dem Hintergrund der Implementierung von liberalen Gleichstellungsdiskursen in wissenschaftlichen Institutionen, kommt es vermehrt zur Produktion von Antagonismen und Konterkarierungen von verschränkten Differenzdimensionen, durch die vor allem Mehrfachdiskriminierungen unsichtbar werden (Kosnick 2014). In diesem Zusammenhang ist auffällig, dass Diversity Management und Gender Mainstreaming an der Hochschule nicht nur hauptsächlich weißen Frauen aus der Elite oder Mittelschicht den Zugang zu wissenschaftlichen Institutionen ermöglicht haben (dass diese dennoch marginalisiert sind im Hochschulkontext und disqualifiziert werden, soll damit keinesfalls thematisiert werden), sondern dass so Spaltungen von Differenzdimensionen sowie Konflikte zwischen marginalisierten Gruppen befördert werden. Die Spaltung in Gleichheitsdiskursen, dass also Differenzen nicht nur verflacht und/oder additiv betrachtet, sondern gegeneinander ausgespielt werden, führt zur Konterkarierung von Achsen der Differenz (Kosnick 2014), die gerade durch die Interventionen Schwarzer und of Color Feminist\*innen und ihrer Kritik an intersektionalen Herrschaftsformationen herausgefordert wurden (siehe Vorbrugg/Thompson 2018: 92).

## With and against the master's tools towards abolition

»My aim is not to suggest that we should stop doing diversity, but that we need to keep asking what we are doing.« (Ahmed 2012: 17)

Abschließend möchte ich, in Anlehnung an gemeinsame Überlegungen von Alexander Vorbrugg und mir, über die Frage nach dem Umgang mit dem Spannungsfeld von ökonomischer Verwertung von Differenz und gleichzeitiger Implementierung von Gleichheitspolitiken im Zusammenhang mit Lordes Credo »the master's tools will never dismantle the master's house« reflektieren.

Diesen Titel gab Lorde ihrer Intervention auf der Second Sex Konferenz in New York im Jahre 1979, mit der sie die Kompliz\*innenschaft weißer Feminist\*innen in der Reproduktion von Rassismus auf der Konferenz und darüber hinaus kritisierte. In ihrem Kommentar thematisierte Lorde die Konferenz und problematisierte die Homogenität mit Bezug auf die Anwesenheit und Sprecher\*innenpositionen weißer Frauen und die Ausschlüsse Schwarzer und Frauen of Color. Sie erklärte, dass dies jeder feministischen Analyse und Diskussion nicht nur schaden würde, sondern so Feminismus zugleich hegemoniale Herrschaftsstrukturen stabilisiere.

»What does it mean when the tools of a racist patriarchy are used to examine the fruits of that same patriarchy? It means that only the most narrow perimeters of change are possible and allowable.« (Lorde 1981: 110-111)

Wie lässt es sich innerhalb des *master's house* manövrieren und welchen Spielraum lässt Diversity hierfür? Die widersprüchlichen Implikationen des Diversitätsparadigmas, die sich entlang der Inwertsetzung und Kommodifizierung von Differenz einerseits und (liberalen) Gleichstellungspolitiken andererseits artikulieren, wertern ich und meine Kolleg\*innen zwar als größtenteils destruktiv, verweisen aber auch darauf, dass es wichtig ist, die ermöglichen Implikationen zu betrachten (Spivak 2012; Dhawan 2014a) bzw. das, was in der Universität möglich ist und für wen. Denn die Universität ist nicht nur Ort für die Reproduktion von Herrschaftsverhältnissen wie Rassismus, Heterosexismus und Klassenverhältnisse – sondern auch für deren Kritik (siehe Laufenberg in Gutiérrez-Rodríguez et al. 2016b: 169), wenn dies auch stets erkämpft werden muss.

Gayatri Spivak, die koloniale Diskurse sowie die Dekolonisierungsbewegungen und -politiken entlang ihrer Widersprüchlichkeiten analysiert, betont in diesem Zusammenhang das Ausloten der Möglichkeiten durch »enabling violations« (»befähigende Verletzungen«) und betont, »the enablement must be used, even if the violence is renegotiated« (Spivak 2004: 524). Sie bezieht sich damit auf unterschiedliche befähigende Verletzungen, d.h. auf die Möglichkeiten, die Projekte der Gewalt auch implizieren (wie z.B. die europäische Aufklärung), ohne diese zu befürworten oder zu legitimieren, und ermutigt dazu, diese als Tools anzueignen, um eben

diese machtvollen Diskurse damit zu befragen, zu kritisieren und auch zu unterwandern. Spivak bezeichnet dies auch als »affirmative Sabotage« (Spivak 2012: 4, siehe auch Dhawan 2014b), als eine Strategie also, die sich der *master's tools* bedient, um das *master's house* zu entformen, und die stark durch ihre Kontextabhängigkeit sowie durch die Handlungsspielräume ihrer Akteur\*innen geprägt ist (siehe Dhawan 2014b). Vor dem Hintergrund eines solchen Verständnisses von *master's tools* werden feministisch/post-kolonial/rassismuskritische Wissenschaftler\*innen und Studierende, welche die unternehmerische Hochschule von innen herausfordern, auf eine ganz andere Weise zu *native informants*.<sup>3</sup>

Affirmative Sabotage an dominanten Diversitätspolitiken zu betreiben, meint die Herausforderung der Kommodifizierung und Inwertsetzung (bestimmter) Differenzen als Teil der Produktion von post-kolonialen sozialen Ungleichheiten. Gleichzeitig verlangt sie die konsequente Einforderung von Antidiskriminierung sowie die Transformation und Abschaffung bestehender Machtverhältnisse. Diversitätspolitiken von den Unsichtbarkeiten her zu denken, die sie re-produzieren, ermöglicht und erlaubt solche Formen des Einforderns, geht jedoch weit über Diversity hinaus.

Von Diversity zur Dekolonisierung überzugehen, impliziert die konsequente Historisierung, Kontextualisierung und Problematisierung von kolonialen Kontinuitäten. Dies geht über die Frage der Repräsentation, Metaphorisierung sowie der Inklusion hinaus, da es für Dekolonisierungprozesse unverzichtbar ist, die materiellen und institutionellen Strukturen zu problematisieren und zu verändern, innerhalb derer koloniale Kontinuitäten reproduziert werden. Diskussionen aus intersektional abolitionistischen Debatten können hier hilfreich sein. Und ich denke, besonders in dieser Phase der Black-Lives-Matter-Kämpfe (die weit zurückreichen und nicht erst in 2020 begonnen haben), die gegen die systematische Entwertung sowie Kommodifizierung von Schwarzen Leben protestieren und für Schwarze sowie migrantisierte und rassifizierte Leben einstehen, und der zunehmenden Ökonomisierung der Hochschule, die ja auch gerade vor dem Hintergrund der Pandemie noch einmal zeigt, dass wir es mit einer zunehmend verunmöglichen Institution zu tun haben (care work, Überbelastung, Internationalisierung, die sich nicht um ihre Studierenden sorgt, keine Räume geöffnet hat für wohnungslose oder geflüchtete Personen etc.), sollten wir, vielleicht auch entgegen Ahmeds Bezug auf Doing Diversity, vielleicht doch aufhören mit dem Doing von Diversity, und anfangen mit dem Doing von Abolition.

---

3 Während in der ethnographischen Forschung und der Anthropologie unter »native informants« besonders Informant\*innen verstanden wurden, die den (gewaltsam) erforschten und verobjektivierten Gesellschaften angehörten und die Lebensweisen teilten, beziehe ich mich hier, Spivak folgend, auf die Möglichkeiten der Subversion durch Informant\*innen.

Abolitionismus als theoretische Perspektive sowie Bewegung geht historisch auf die Kämpfe gegen Versklavung zurück und ist als transnational zu verstehen. Die Idee war: Das System der Versklavung oder auch des Kolonialismus kann nicht reformiert oder verbessert werden, es muss als Ganzes abgeschafft werden. Der neuere Abolitionismus seit der Mitte des 20. Jahrhunderts konzentriert sich vor allem auf die Zurückdrängung bzw. Abschaffung von Strafregimen und Herrschaftstechniken wie dem Gefängnis und der Polizei sowie dem Lager oder anderen geschlossenen Anstalten. Abolitionismus bedeutet dabei jedoch nicht einfach Abschaffung. Es geht vielmehr um gesellschaftliche Transformation und die Stärkung und gleichzeitige Dekolonialisierung der Institutionen, die nicht lediglich als repressiv gelten, die jedoch gleichzeitig wesentlich zu den mörderischen Projekten der Versklavung und des Kolonialismus beigetragen haben. Und dies auch in Bezug auf die Kontinuitäten noch tun. Eine abolitionistische Perspektive auf das Verhältnis zur Universität kann Fred Moten und Stefano Harney zufolge, wie sie es in *The University and the Undercommons. Seven Theses on the University* erläutern, nur eine »kriminelle« Perspektive sein.

»The Only Possible Relationship to the University Today Is a Criminal One [...] it cannot be denied that the university is a place of refuge, and it cannot be accepted that the university is a place of enlightenment. In the face of these conditions one can only sneak into the university and steal what one can.« (Moten/Harney 2004: 101).

Moten und Harney beziehen sich hier freilich auf US-Universitäten, die noch einmal anders in das koloniale Projekt der Versklavung eingebunden und verstrickt sind. Und bis heute durch Kooperationen mit dem militärisch-industriellen Komplex sowie dem Gefängnis- und Grenzregime enge Verstrickungen eingehen und zunehmend auch zu polizierenden<sup>4</sup> Institutionen werden:

»The explosion of campus policing and the explosion of college tuition are two sides of the same coin. In California, tuition marks the state's divestment from public higher education at the very moment that Black students began to enter it, en masse. Campus policing grew, along with tuition, after Black communities arrived at historically white universities and, upon arriving, refused to regard education as a gift.« (A Statement of Black Solidarity. Cops of every Campus)

Gleichzeitig sind auch europäische Universitäten nicht nur in Bezug auf koloniale Wissensproduktion in Kontinuitäten eingebunden. So hat Joshua Hatton zum Beispiel gezeigt, inwiefern die Migrations- und sogenannte Flüchtlingsforschung in

---

4    Der Begriff des Polizierens bezeichnet gesellschaftliche und institutionelle Praktiken der Kontrolle und Kriminalisierung, die über die Polizei als Institution hinausgehen.

Großbritannien auch mit der Produktion von Wissen innerhalb staatlicher Migrationskontrollpolitiken und Grenzregimen verknüpft sind, besonders im Rahmen von und durch Drittmittelforschung und verweist auf Ähnlichkeiten mit Bezug auf den deutschen Kontext, da die Förderung für Migrations- und sogenannte Flüchtlingsforschung (Bundesamt für Bildung und Forschung sowie die DFG seit 2016) zu einem ähnlichen Zeitpunkt und mit einem vergleichbaren Budget aufgestockt wurden, bei zunehmenden Restriktionen im Migrations- und Asylrecht, weiteren Ausweisungen von sogenannten sicheren Herkunftsstaaten, Abschiebungen etc.<sup>5</sup>

»A second area of similarity between the British and German cases of MARS is that of the neoliberalization of capitalism in general and in academia in particular. As it was in the UK, the autonomy of academic workers in Germany has been diminished through an increased dependency on grant money and pressure to acquire this external funding – referred to as Drittmittel in Germany – through programmes such as the Exzellenzinitiative. Additionally, the increasingly restrictive immigration and asylum policies of the UK's ›New‹ Labour governments described above are paralleled by those of the German state since 2015. In particular, the recent addition of Balkan countries to its list of ›safe‹ countries by the German state mirrors the UK's MARS academic-aided expansion of its ›White List‹. These similarities merit the careful investigation of the relations of production of MARS academics in Germany and the effects that these have had, are having, or could have in the future on the field's human subjects.« (Hatton 2018: 125)

Hatton und andere machen damit deutlich, dass es nicht einfach um die Etablierung oder Institutionalisierung von »Studies« oder bestimmten Forschungsthemen innerhalb einer unternehmerischen Hochschule geht, und das meine ich auch mit Bezug auf die Diskussion von Black Studies in Deutschland. Die Institutionalisierung von u.a. Black Studies in den USA und damit einhergehende Inklusion von Schwarzen Professor\*innen, und dies haben besonders kritische und radikale Schwarze Perspektiven in den USA betont (u.a. Boggs et al. 2019; Mitchell/Schwartz-Weinstein 2016; Burden-Stelly 2018), haben das Leben für die Mehrheit Schwarzer besonders armer Menschen in den USA nicht leichter gemacht.

Abolitionismus als Perspektive bezieht sich also nicht nur auf explizit strafende und einsperrende Institutionen, sondern hat auch etwas mit der Hochschule zu tun. Dabei meint Abolition

»not so much the abolition of prisons but the abolition of a society that could have prisons, that could have slavery, that could have the wage, and therefore not

---

5 Ich danke Kira Kosnick für diesen wichtigen Hinweis auf diesen Text. Siehe auch Kosnick (2021).

abolition as the elimination of anything but abolition as the founding of a new society» (Moten/Harney 2004: 114).

Abolitionismus meint Verweigerung und Abschaffung bei gleichzeitiger radikaler und kritischer Kreativität und Kreation neuer Relationalitäten, Institutionen und Beziehungsweisen.

»An abolitionist perspective highlights spaces of organizing, resistance, subversion, and accumulation towards non-capitalist ends in, through, and in relation to universities.« (Boggs et al. 2019)

Und ich denke, es ist das, was wir auch in der Hochschule mehr tun sollten.

## Literatur

- Ahmed, Sara (2012): *On Being Included. Racism and Diversity in Institutional Life*, Durham/London: Duke.
- Anderson, Benedict (2006): *Imagined Communities: Reflections on the Origin and Spread of Nationalism*, London: Verso.
- Apple, Michael (2010): *Global Crisis, social justice, and education*, New York: Routledge.
- Ball, Stephen J. (2012): *Global Education Inc.: New Policy Networks and the Neoliberal Imaginary*, New York: Routledge.
- Barskanmaz, Cengiz (2008): Rassismus, Postkolonialismus und Recht – Zu einer deutschen »Critical Race Theory«?, in: *Kritische Justiz*, Vol. 41, Nr. 3 (2008), S. 296-302.
- Bilge, Sırma (2013): Intersectionality Undone. Saving Intersectionality from Feminist Intersectionality Studies, in: *Du Bois Review*, 10:2, S. 405-424.
- Bourdieu, Pierre (1988): *Homo Academicus*, Stanford: Stanford University Press.
- Boggs, Abigail/Meyerhoff, Eli/Mitchell, Nick/Schwartz-Weinstein, Zach (2019): Abolitionist University Studies. An Invitation, <https://abolition.university/invitation/> [10.2.2021].
- Burden-Stelly, Charisse (2018): »The Absence of Political Economy in African Diaspora Studies«, in: *Black Perspectives*, <https://www.aaihs.org/the-absence-of-political-economy-in-african-diaspora-studies/> [10.2.2021].
- Dhawan, Nikita (2014a): »Affirmative Sabotage of the Master's Tools: The Paradox of Postcolonial Enlightenment«, in: Nikita Dhawan (Hg.), *Decolonizing Enlightenment: Transnational Justice, Human Rights and Democracy in a Postcolonial World*, Opladen/Berlin/Toronto: Barbara Budrich, S. 19-78.

- Dhawan, Nikita (2014b): »Deutsch. Lieben. Lernen.« Interview mit Nikita Dhawan, in: Migrazine. Online Magazin von Migrantinnen für alle, [www.migrazine.at/artikel/deutsch-lieben-lernen](http://www.migrazine.at/artikel/deutsch-lieben-lernen) [10.2.2021].
- Davis, Angela Y. (1996): »Gender, Class, and Multiculturalism: Rethinking »Race« Politics«, in: A.F. Gordon/C. Newfield (Hg.), *Mapping multiculturalism*, Minneapolis/London, S. 40-48.
- Eggers (Auma), Maisha et al. (2009): *Mythen, Masken und Subjekte: Kritische Weißseinsforschung in Deutschland*, Münster: Unrast.
- Eggers (Auma), Maisha (2011): »Diversity/Diversität«, in: S. Arndt/N. Ofuatey-Alazard (Hg.), *Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk*, Münster, S. 254-261.
- Fanon, Frantz (1967): *Black Skin, White Masks*, New York: Grove Press.
- Foucault, Michel (1980): *Power/Knowledge. Selected Interviews and Other Writings 1972-1977*, Colin Gordon (Hg.), New York: Pantheon Books.
- Gutiérrez-Rodríguez, Encarnación (2016a): »Sensing dispossession: Women and Gender Studies between institutional racism and migration control policies in the neoliberal university«, in: *Women's Studies International Forum*, 54, S. 167-177.
- Gutiérrez-Rodríguez, Encarnación et al. (2016b): »Rassismus, Klassenverhältnisse und Geschlecht an deutschen Hochschulen. Ein runder Tisch der aneckt«, in: *suburb, zeitschrift für kritische stadtforschung*, 4 (2/3), S. 161-190.
- Ha, Kien Nghi (2016): »Weiße Parallelgesellschaft oder wie rassistisch ist die Universität?«, in: *Migazin* (<https://www.migazin.de/2016/05/10/weisste-parallelgesellschaft-oder-wie-rassistisch-ist-die-universitaet/>) [10.2.2021]).
- Ha, Kien Nghi et al. (im Erscheinen): *Geschlossene Gesellschaft? Exklusion und rassistische Diskriminierung an deutschen Universitäten*, Dossier der Heinrich-Böll-Stiftung.
- Hall, Stuart (1992): »The West and the Rest: Discourse and Power«, in: S. Hall/B. Gieben (Hg.), *Formations of Modernity*, Cambridge: Polity Press, S. 185-225.
- Hark, Sabine (2016): »Contending Directions: Gender Studies in the entrepreneurial university«, in: *Women's Studies International Forum*, 54, S. 84-90.
- Haritaworn, Jin (2012): *The Biopolitics of Mixing: Thai Multiracialities and Haunted Ascendancies*, Farnham, UK: Ashgate.
- Hatton, Joshua (2018): »MARS Attacks! A Cautionary Tale from the UK on the Relation between Migration and Refugee Studies (MARS) and Migration Control«, in: *movements. Journal for Critical Migration and Border Regime Studies* 4 (1), S. 103-129.
- Kampagne für Opfer Rassistischer Polizeigewalt (Hg.) (2016): *Alltäglicher Ausnahmestand. Institutioneller Rassismus in deutschen Strafverfolgungsbehörden*, Münster: Edition Assemblage.

- Kosnick, Kira (2014): »Nach dem Multikulturalismus: Aspekte des aktuellen Umgangs mit Diversität und Ungleichheit in der Bundesrepublik Deutschland«, in: Heike Drotbohm/Boris Nieswand (Hg.), *Kultur, Gesellschaft, Migration: Die reflexive Wende in der Migrationsforschung*, Springer VS, S. 297-323.
- Kosnick, Kira (2021): »Decolonizing Migration Studies? Thinking about Migration Studies from the Margins«, in: *Zeitschrift für Migrationsforschung/Journal of Migration Research* 1 (2), S. 2-23.
- Kuria, Emily Ngubia (2015): *Eingeschrieben: Zeichen setzen gegen Rassismus an deutschen Hochschulen*, Berlin: w\_orte und meer Verlag.
- Lorde, Audre (1981): »The master's tools will never dismantle the masters house«, in: Cherríe Moraga/Gloria Anzaldúa (Hg.), *This Bridge called my back: Writings by Radical Women of Color*, New York: Kitchen Table Press, S. 94-101.
- Mbembe, Achille (2016): »Decolonizing the University: New Directions«, in: *Arts and Humanities in Higher Education*, 15 (1), S. 29-45.
- Mitchell, Nick/Schwartz-Weinstein, Zach (2016): The Fantasy and Fate of Ethnic Studies in an Age of Uprisings: An Interview with Nick Mitchell, <https://undercommoning.org/nick-mitchell-interview/> [10.2.2021].
- Mohanty, Chandra T. (2003): *Feminism without Borders. Decolonizing Theory, Practicing Solidarity*, Durham N. C.: Duke University Press.
- Moten, Fred/Harney, Stefano (2004): »The University and the Undercommons. Seven Theses«, in: *Social Text* 79, 22 (2), S. 101-115.
- Neusel, Aylâ et al. (2014): Internationale Mobilität und Professur (MOBIL) – Karriereverläufe und Karrierebedingungen internationaler Professorinnen und Professoren an deutschen Hochschulen, Berlin: Humboldt Universität.
- Puttschert, Patricia (2007): »Diversity Management. Mehr Gewinn durch weniger Diskriminierung? Von der Differenz im Umgang mit Differenzen«, in: *Femina Politica*, 1, S. 88-96.
- Pusser, Brian/Marginson, Simon (2013): »University Rankings in Critical Perspective«, in: *The Journal of Higher Education*, 84 (4), S. 544-568.
- Puwar, Nirmal (2004): *Space invaders: Race, gender and bodies out of place*, London, UK: Berg Publishers.
- Sauer, Birgit (2012): Intersektionalität und Staat. Ein staats- und hegemonietheoretischer Zugang zu Intersektionalität, <http://portal-intersektionalitaet.de/theoriebildung/ueberblickstexte/sauer/> [10.2.2021].
- Spivak, Gayatri Ch. (1988): »Can the Subaltern Speak?«, in: R. C. Morris, (Hg.) (2010), *Can the Subaltern Speak? Reflections on the History of an Idea*, New York.
- Spivak, Gayatri Ch. (1999): *A Critique of Postcolonial Reason*, Cambridge: Harvard University Press.
- Spivak Gayatri Ch. (2004): »Righting Wrongs«, in: *The South Atlantic Quarterly*, 103 (2/3), S. 523-581.

- Spivak, Gayatri Ch. (2012): *An Aesthetic Education in the Era of Globalization*, Cambridge: Harvard University Press.
- Thompson, Vanessa E./Zablotsky, Veronika (2016): »Rethinking Diversity in Academic Institutions«, in: *Wagadu: A Journal of Transnational Women's and Gender Studies*, 16, S. 77-95.
- Thompson, Vanessa E./Zablotsky, Veronika (im Erscheinen): »Gleichstellung beauftragte und Diversity-Mainstreaming als Instrumente einer nicht-diskriminierenden Hochschulpolitik?«, in: Ha, Kien Nghi et al. (Hg.), *Geschlossene Gesellschaft? Exklusion und rassistische Diskriminierung an deutschen Universitäten*, Dossier der Heinrich Böll Stiftung.
- Thompson, Vanessa E./Vorbrugg, Alexander (2018): »Rassismuskritik an der Hochschule. Mit oder trotz Diversity Management?«, in: M. Laufenberg/M. Erlemann/P. Lucht/M. Norkus/G. Petschick (Hg.), *Prekäre Gleichstellung: Geschlechtergerechtigkeit, soziale Ungleichheit und unsichere Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft*, Wiesbaden: VS Verlag, S. 79-99.
- Wynter, Sylvia (1992): »No Humans Involved. An Open Letter to my Colleagues«, in: *Voices of the African Diaspora*, VIII, 2.
- Wynter, Sylvia (2003): »Unsettling the Coloniality of Being/Power/Truth/Freedom: Towards the Human, after Man, Its Overrepresentation – an Argument«, in: *The New Centennial Review* 3 (3), S. 257-337.

