

Programmatiken der Verhinderung herausfordern – Restaurative intersektionale Antidiskriminierungspolitik in der Gremienarbeit an der Hochschule. Corpo-affektiv-räumliche Überlegungen

Zusammenfassung

Dieser Beitrag beschäftigt sich mit den alltäglichen Erfahrungen von intersektional positionierten Studierenden und Dozierenden. Er betrachtet die räumlich-affektiven Dynamiken bei der Durchsetzung von intersektionalen Antidiskriminierungspolitiken in Hochschulgremien und die Notwendigkeit einer Transformation der institutionellen Kultur an der Hochschule. Im Fokus stehen die Schwierigkeiten dieser Akteur*innen, die, statt einer institutionellen Unterstützungskultur zu begegnen, eher eine Programmatik der Verhinderung erfahren. Die fehlende Anerkennung dieser Akteur*innen als vollwertige kompetente Mitglieder der Institution unterminiert ihre konzeptuelle und organisatorische Arbeit. Daher müssen Antidiskriminierungspolitiken auf der Ebene der restaurativen intersektionalen Gerechtigkeit, der Menschenrechte und der gemeinschaftlichen Beziehungsbildung ansetzen.

Schlüsselwörter

Restaurative intersektionale Antidiskriminierungspolitik, Gremienarbeit, Migrantisierte/Rassifizierte Körper, Affektive Räume, Machtdynamiken, Alltagsgewalt

Summary

Confronting the logic of obstruction – Restorative intersectional anti-discrimination policies in HEI committees. Corpo-affective-spatial considerations

This article examines the everyday experiences of intersectionally positioned students and lecturers. It explores the spatial-affective dynamics in the shaping of intersectional anti-discrimination policies within university governance bodies and the need for transformation within institutional culture in higher education. The difficulties these actors face in academic committees are addressed. Instead of encountering an institutional culture of support, they are confronted with a logic of obstruction. The lack of recognition of these actors as competent, fully-fledged members of the institution leads to the undermining of their conceptual and organizational work. Therefore, anti-discrimination policies must be conceptualized within the framework of restorative intersectional justice that is grounded in both human rights and communal relationship-building.

Keywords

restorative intersectional anti-discrimination policies, HEI committees, migrantized/racialized bodies, affective spaces, power dynamics, everyday violence

1 Einleitung

Sich als intersektional positionierte Akteur*innen in hochschulpolitischen Räumen zu bewegen und für einen Abbau diskriminierender Strukturen zu kämpfen, ist oft ver-



bunden mit Erfahrungen *intersektionaler Alltagsgewalt*. Diese Gewalt drückt sich in Erfahrungen der Unsichtbarmachung und der Ignoranz aus, wobei sie als politische Akteur*innen früh lernen, Gefühle der Ohnmacht in widerständige Eigenmacht umzuwandeln. Doch fragen wir uns, wie die Hochschule zu einem Ort werden kann, wo nicht der Einzelkampf, sondern das Verständnis einer gerechten und reziproken Beziehungskultur tragend ist.

Diese Frage begleitet uns, wenn wir über den Einsatz intersektional positionierter Akteur*innen für intersektionale Antidiskriminierungsarbeit nachdenken. Denn Antidiskriminierungsarbeit an Hochschulen berücksichtigt zwar durch die Einbindung von Diversity-Ansätzen zunehmend verschiedene Diskriminierungsdimensionen, sie bearbeitet jedoch selten institutionelle Mechanismen der Abwertung und Ausgrenzung, die sich auch durch Migrationspolitiken neu konfigurieren (Gutiérrez Rodríguez et al. 2016; Gutiérrez Rodríguez 2018). *Intersektionale* Formen der Diskriminierung an Hochschulen und deren lokale Artikulationen müssen zudem in einem interdependenten Verhältnis zu globalen Ungleichheitslagen betrachtet werden (u. a. Amelina/Schäfer 2024; Gutiérrez Rodríguez/Reddock 2021; Lutz 2022). Diese Formen der Diskriminierung sind in die institutionellen und alltäglichen Handlungsweisen der Hochschule eingewoben und werden auf direkte oder indirekte Weise individuell oder kollektiv erfahrbar (Gomolla/Radtke 2003). Demnach ist die Aufgabe von Antidiskriminierungsstrukturen sowohl auf individueller als auch auf kollektiver Ebene, einen Schutz der Betroffenen zu gewährleisten (Senats-AG RAU 2025). In diesem Kontext fordern insbesondere Mitglieder des BIPoC und migrantischen Feminismus (u. a. Oguntoye/Ayim/Schultz 1986; Apostolidou 1992; FeMigra 1992; Gelbin/Konuk/Piesche 1999; Fereidooni/Thompson/Kessé 2020) eine Dekolonisierung statt eine Diversifizierung der Hochschulen (Bridges Collective 2022) und kämpfen seit Jahren für Antidiskriminierungsmaßnahmen, die die Vielfalt und Achtung aller Hochschulmitglieder anerkennen und fördern. Denn Hochschulen sind nicht nur Räume der Wissensproduktion, sondern auch politische Machträume, in denen Forderungen nach bedürfnis- und betroffenenorientierten Antidiskriminierungsmaßnahmen ausgehandelt werden. In diesen Machträumen – so argumentieren wir – erfahren migrantisierte/rassifizierte und intersektional positionierte Akteur*innen *intersektionale Alltagsgewalt* (Gutiérrez Rodríguez 2025). Im Folgenden soll dieser Zusammenhang zunächst in theoretisch-analytischer Absicht erfasst werden, um daraus Forderungen nach einer intersektionalen Antidiskriminierungsarbeit zu formulieren. Dafür bedarf es eines begrifflichen Instrumentariums, das die räumlich-affektiven Dynamiken an den Hochschulen erfasst und mit einer *intersektionalen* Perspektive auf die marginalisierten Körper, die sich in diesen Räumen bewegen, verknüpft. Intersektionalität fungiert hier gleichsam als eine Heuristik sowie als eine politische Analyse. Dabei bezieht sich unser Verweis auf Diversität dekolonisieren auf frühere Arbeiten einer unserer Mitautor*innen zu Dekolonisierung von Diversitätspolitik an der Universität (Bridges Collective 2022; Gutiérrez Rodríguez/Cárdenas/Ehrich 2024). Dieser Ansatz rahmt unsere Diskussion, stellt jedoch keinen methodologischen Zugang dar. Stattdessen folgt unsere Analyse der Methode der fiktionalisierten Sozioanalyse. Aus dieser Perspektive nähern wir uns den Erfahrungen der Akteur*innen bei ihrer aktiven Beteiligung in hochschulischen Aushandlungsprozessen an, um darin die schweisgsamen, gewaltvollen diskriminierenden Praktiken und Strukturen aufzudecken. Wir schließen unseren Beitrag mit einigen Überlegungen zu einer menschenrechtlichen,

beziehungsorientierten restaurativen intersektionalen Antidiskriminierungspolitik an der Hochschule ab.

2 Intersektionale Alltagsgewalt und die Forderung nach intersektionaler Antidiskriminierungsarbeit als restaurative Gerechtigkeit

Der Begriff der *intersektionalen Alltagsgewalt* beschreibt, wie Hochschulen durch die Konstitution kultureller Hegemonie gewaltvolle Ausschlüsse produzieren, und bedenkt die affektiven und somatischen Auswirkungen der gewaltvollen Praktiken auf alltägliche Erfahrungen in diesen Räumen (Gutiérrez Rodríguez 2016, 2025). In diesen Kontexten wird intersektionale Alltagsgewalt durch eine Kultur des „Schweigens“ (Kessé 2018) ausgeübt. Hierbei kann Schweigen auch als Affekt begriffen werden, denn es affiziert und tangiert die betroffenen Akteur*innen, sodass Schweigen, in Ahmeds (2004) Worten, zu einem *sticky feeling* wird, einem Gefühl, was an unseren Körpern und unserer Psyche haftet (Gutiérrez Rodríguez 2018). Besonders an der Hochschule können wir beobachten, wie ambivalente Affekte in einer vertikalen Hierarchie übertragen werden: Während einige universitäre Akteur*innen für ihre Arbeit anerkannt und unterstützt sowie dadurch in ihrem Selbstbewusstsein gestärkt werden, wird anderen ihre Qualifikationen und ihr Wissen abgesprochen und sie werden als erkennende, wissensproduzierende Subjekte angezweifelt bzw. destabilisiert. Durch das Schweigen werden also rassifizierende und diskriminierende Verhaltensformen und Interaktionen normalisiert. Die intersektionale Alltagsgewalt, die den beschriebenen Prozessen unterliegt, bleibt dabei unbemerkt (Gutiérrez Rodríguez 2025).

In ihrer Relationalität sind Affekte also nicht nur von der Qualität der Begegnungen abhängig, wobei Affekte sich positiv oder negativ auf Subjekte auswirken können (Gutiérrez Rodríguez 2010, 2025); auch die Positionalität ist bedeutsam. So wird der Schmerz von marginalisierten Betroffenen als unsinnig und damit als weniger glaubwürdig aufgefasst (Gutiérrez Rodríguez 2010, 2025). Emotionen, resultierend aus Affekten, sind dementsprechend rassifiziert und wirken gleichzeitig rassifizierend, wie auch Aytekin und Hu (2025) in ihrer autoethnografischen Studie argumentieren. So würden Women of Color in universitären Kontexten u. a. von Erfahrungen einer überdeutlichen Wahrnehmung der eigenen Positionalität (Aytekin/Hu 2025: 46) berichten. Man könnte mit Nirmal Puwar (2004) auch das Raum-Körper-Verhältnis miteinbeziehen und diese Überwahrnehmung nicht nur als Angstzustand interpretieren, der auf der subjektiven Ebene angesiedelt ist. Denn diese schmerzhaften, affektiv belastenden Praktiken passieren in hierarchisch strukturierten sozialen Räumen, in denen das Recht auf Zugehörigkeit nur bestimmten Körpern gewährt wird (Puwar 2004: 40).

Dringen rassifizierte und vergeschlechtlichte Körper in solche privilegierten *weiblichen*, hierarchisch strukturierten Räume ein, werden sie – so die Kernthese von Nirmal Puwar (2004: 8) – zu *space invaders*. Dies verrückt auch die unausgesprochene somatische Norm (Puwar 2004: 42), während die Einnahme dieser Räume durch weiße Personen als selbstverständlich erachtet wird. Besonders im akademischen Kontext rütteln die *space invaders* an den vorherrschenden Raum-Körper-Koordinaten der Unterwer-

fung, die sie im Rahmen einer kolonialen Logik der Veränderung vom Subjekt des Wissens zum Objekt des Wissens reduziert (Spivak/Harasym 1990). Stattdessen betreten diese Akteur*innen diese Räume als Wissensproduzierende, die eine Anerkennung ihrer intellektuellen Arbeit einfordern. Der Raum-Körper-Nexus von Puwar ist also genuin sozial und insofern relational zu verstehen, da er die zwei Ebenen des Symbolischen und Materiellen miteinander in Verbindung bringt. Sie artikulieren sich in ihrer Verschränktheit in der Form der *hypervisibility* rassifizierter und migrantisierter Körper in sozialen Räumen. Diese zumeist rassistischen Konstruktionen, die über die somatische Norm organisiert werden, wirken sich affektiv-atmosphärisch auf Räume und die dort stattfindenden Interaktionen aus (Gutiérrez Rodríguez 2010).

Das Einnehmen von wie auch der Ausschluss aus diesen Räumen erfolgen besonders durch schweigsame, diskriminierende und exkludierende Praktiken, die sich normalisierend in den Alltag einweben, und deren Erfassung erschwert ist. Wir argumentieren deshalb, dass über den Fokus auf rassifizierte/migrantisierte, intersektional positionierte Körper als *space invaders* sowie über die damit verbundenen räumlich-affektiven Dynamiken diese Praktiken aufgedeckt werden können. Im vierten Abschnitt werden wir anhand zweier fiktionalisierter Situationsrekonstruktionen (Brown/Ergül/Power 2025) widerspenstigen Praktiken in hochschulpolitischen Gremien nachgehen. Intersektionalität dient hier als ein heuristisches Instrument, mit dem wir die vielfältigen Auswirkungen von diskriminierenden Praktiken auf intersektional positionierte Akteur*innen und ihre Körper sichtbar machen möchten.

Unsere Forderung nach einer intersektionalen Antidiskriminierungsarbeit als restaurative Gerechtigkeit lässt sich über den Fokus auf rassifizierte/migrantisierte, intersektional positionierte Körper schlussfolgern. So sind die *space invaders*, die Puwar ins Zentrum ihrer Analyse stellt, ehemals ausgeschlossene Stimmen, die durch kuratorische und politische Interventionen eine antirassistische und antikoloniale Erinnerungspolitik fordern. Dominante Räume waren zu diesem Zeitpunkt durch ein Verschweigen von Imperialismus und Kolonialismus geprägt, wodurch die Biografien jener *space invaders* und deren historisch-geopolitische Kontexte unbenannt blieben. Dringen diasporische, rassifizierte oder migrantisierte Personen in diese Räume, werden diese verschütteten Geschichten und deren Verschränkung mit der Gegenwart zutage gebracht. Deshalb setzen wir uns für eine kritische Auseinandersetzung mit intersektionalen Antidiskriminierungspolitiken ein, die nicht nur Betroffenenperspektiven berücksichtigt und inkludiert, sondern auch einen emanzipatorischen Anspruch hat und dem restaurativen Gerechtigkeitsprinzip verpflichtet ist. Restaurative Gerechtigkeit zielt auf das Anerkennen historischer Gewaltverhältnisse und ihrer Implikation für die Herstellung struktureller Ungleichheiten in gegenwärtigen Gesellschaften (Gutiérrez Rodríguez 2023). Hierfür müssen institutionelle Antidiskriminierungsmaßnahmen bestärkt und weiterentwickelt werden, die das Zusammenleben in der Vielfalt und die Achtung aller Hochschulmitglieder anerkennen und fördern. Als tragende Prinzipien stehen hier die universalen Grundsätze der Menschenrechte und somit der Schutz der Menschenwürde (Keet 2017) sowie das Prinzip der restaurativen Gerechtigkeit (Smith 2022), das auf den Grundsätzen von Beziehungsaufbau sowie gegenseitiger Verantwortungsübernahme basiert. Die Wahrung dieser Prinzipien soll zu einer emanzipatorischen demokratischen Kultur beitragen, die auf der konkreten Lebbarkeit des Grund- und Menschenrechts fußt. Die

Anerkennung der Vielfalt, die sich im interreligiösen und transkulturellen Zusammenleben auf dem Campus zeigt, gilt es zu stärken (Senats-AG RAU 2025).

3 Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen an der Hochschule: Wie dazu forschen – wie darüber schreiben?

Methoden zur Untersuchung von Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen im Hochschulkontext stehen vor der Herausforderung, struktureller Diskriminierung nachzuspüren. Denn diese zeigt sich nicht nur in den sichtbaren Praktiken und Dokumenten, sondern u. a. in Atmosphären, Blicken, Interaktionen, Vorurteilen und Affekten. Diese wiederum (re)produzieren Praktiken mit mehr oder weniger subtilen Ausschlüssen, welche die gegebenen hierarchischen und gewaltvollen Strukturen der Eliteinstitutionen wie Hochschulen immer wieder reproduzieren und dadurch auch stabilisieren. Daher ist es bedeutsam, situative Interaktionsdynamiken und Praktiken in ihrer (Im-)Materialität, der corpo-affektiv-räumlichen Dimension, in den Blick zu nehmen und diese aus diskriminierungs- und rassismuskritischer Perspektive zu analysieren. Hierfür bedarf es einer methodologischen Vorgehensweise, welche die Berücksichtigung der Machtdynamiken in hochschulpolitischen Gremien ermöglicht. Deshalb haben wir uns in unserer auf empirischen Beobachtungen und Gesprächen basierenden explorativen Untersuchung von der Situationsanalyse (Clarke 2012) und der Darstellungsmethode der Fiktionalisierung (Tipper/Gilman 2024; Brown/Ergül/Power 2025) inspirieren lassen.

Die Forschungshaltung der Situationsanalyse bot die Möglichkeit, uns auf die Untersuchung der (im)materiellen Voraussetzungen der Interaktionssituationen, also auf die der hierarchischen corpo-affektiv-räumlichen Dimensionen, zu fokussieren. Dabei interessierten uns insbesondere die subtilen, „zum Schweigen gebracht[en]/ignoriert[en]“ (Clarke 2012: 87) Elemente der beobachteten sowie erzählten Interaktionssituationen. Wir versuchten, hierbei ihre affektiven, macht- und gewaltvollen Auswirkungen zu rekonstruieren und sichtbar zu machen.

Um die erfahrene Alltagsgewalt narrativ darzustellen und zugleich die Betroffenen zu schützen, erschien es sinnvoll, die Methode der Fiktionalisierung (Tipper/Gilman 2024; Brown/Ergül/Power 2025) heranzuziehen. Dies ermöglichte uns, ähnlich wie in der Autoethnografie (Ellis 2004), mithilfe von evokativem Schreiben das empirische Material kreativ zu bearbeiten und darzustellen. Durch die Fiktionalisierung lag der Fokus jedoch in der Erschaffung einer Soziefiktion (*social fiction*), d. h. einer polyphonen Darstellungsweise, in der die Forschungsergebnisse sowie die Reflexionen der Forschenden zusammenfließen. Die Forschungsergebnisse werden nicht konventionell rekonstruiert, sondern können evokativ und mittels fiktionalisierter Elemente neu-erzählt werden (u. a. Brown/Ergül/Power 2025: 107). Die autoethnografische Darstellungsweise beleuchtet den Forschungsgegenstand und die -ergebnisse entlang der Erfahrungen von Forschenden (s. u. a. Alpagu 2024). Durch die Soziefiktion konnten wir nicht nur einen Schutz der Betroffenen garantieren, sondern verschiedene Ausschlusserfahrungen in den hochschulpolitischen Zusammenhängen bündeln und in Form von evokativer Erzählung darstellen.

4 Antidiskriminierungsarbeit unter dem Vorzeichen einer Programmatik der Verhinderung – Ein empirischer Einblick in corpo-affektiv-räumliche Dynamiken

Antidiskriminierungsarbeit im Hochschulkontext wird oft unter dem Vorzeichen der Verhinderung geleistet, besonders wenn migrantisierte/rassifizierte, intersektional positionierte Akteur*innen involviert sind. Hochschulen sind, wie bereits erörtert, durch intersektionale Alltagsgewalt geprägt, die sich insbesondere durch Formen des Schweigens ausdrückt und der wir nun anhand von zwei soziofiktionalen Darstellungen nachgehen, die auf (auto)ethnografischen Beobachtungen und Alltagsgesprächen mit migrantisierten/rassifizierten, intersektional positionierten hochschulpolitischen Akteur*innen basieren. Wir möchten zeigen, wie sich die Alltagsgewalt ebenfalls in Strategien der Unsichtbarmachung, des Lächerlichmachens, des Ausschlusses und der Sabotage manifestiert. Intersektionale Alltagsgewalt definiert sich dabei nicht nur durch die (Re-)Produktion kultureller Hegemonie, sprich *weiß* markierter Männlichkeit und Heteronormativität. Wir möchten intersektionale Alltagsgewalt auch über corpo-affektiv-räumliche Dynamiken denken. Wir kommen also auf die Affekte zu sprechen, die in Situationen in Hochschulgremien zwischen den Akteur*innen zirkulieren, wie auch die atmosphärischen Veränderungen im Raum anvisieren, die jene erzeugen. Die somatische Norm, die in diesen Räumen evident wird, migrantisierte/rassifizierte, intersektional positionierte Akteur*innen als *space invaders* markiert und affektiv beeinflusst, ist ebenfalls ein analytischer Bezugspunkt. Kommen wir nun auf zwei ausgewählte soziofiktionale Darstellungen zu sprechen.

4.1 Zwischen Aufbruch und Resignation

Die Mitglieder eines Arbeitsforums, das sich mit Rassismuskritik an der Hochschule beschäftigt, strömen langsam in den Raum hinein, in welchem das erste Plenum stattfindet. Die Redeleiter*innen sitzen am Kopfende der Tischreihe. Auf den ersten Blick erscheint diese Sitzordnung ungewöhnlich: Auf den ‚Chefplätzen‘ trifft man nicht oft auf migrantisierte/rassifizierte, weiblich gelesene Personen. Es war jedoch ein ausdrücklicher Wunsch der Initiator*innen dieses Forums, dass marginalisierte Stimmen eine Leitungsfunktion einnehmen, und es möglichst divers besetzt ist, um gegen die Unsichtbarmachung und das Silencing von Marginalisierten in den hochschulpolitischen Gremien zu arbeiten. Ihr Wunsch scheint sich zu erfüllen, denn es sind Vertreter*innen unterschiedlicher Statusgruppen, Expert*innen aus der Hochschule und der Zivilgesellschaft anwesend. Alles deutet auf einen Aufbruch hin, im Raum stellt sich eine konzentrierte Ruhe ein.

Die Redeleiter*innen moderieren nach der Vorstellungsrunde den nächsten Tagesordnungspunkt an, der eine Diskussion grundlegender Begriffe umfasst, konkret um den Begriff der Rassismuskritik, der namensgebend für das Forum ist: Es soll einen Aktionsplan erarbeiten, der die Hochschulmitglieder befähigt, sich intersektional und rassismuskritisch mit strukturellen Ungleichheitsverhältnissen auseinanderzusetzen.

Die studentische Leitung ergreift das Wort und erläutert die gängige Definition von Rassismus. Ein Mitglied meldet sich und weist darauf hin, dass Rassismus heute inflationär behandelt würde; die Annahme, dass es Bevölkerungsgruppen gebe, die nicht die

Werte der deutschen Ankunftsgesellschaft teilen, sei ja nicht als rassistisch zu bewerten. Ein Raunen geht durch die Menge, die Teilnehmenden, bisher still und konzentriert, rutschen nun auf ihren Stühlen hin und her, der Raum scheint zu vibrieren. Einige Anwesende in der Runde äußern ihr Unbehagen und verweisen darauf, ob deren nicht-deutscher Name sie eventuell zu dieser anderen Bevölkerungsgruppe mache. Andere sind darüber verärgert, dass erneut eine Grundsatzdebatte stattfindet. Eine rassifizierte studentische Sitzungsteilnehmerin ergreift ebenfalls das Wort. Sie drückt ihre Wut und Empörung über die Aussage des Teilnehmers aus und bezeichnet sie als rassistisch. Man hört ein schwaches Zittern in ihrer Stimme raus. Nach ihrem Wortbeitrag, der ebenfalls zustimmend von den Anderen zur Kenntnis genommen wird, nickt sie den Leiter*innen kaum merklich zu.

Das restliche Plenum verläuft schleppend. Die anfängliche Euphorie kippt in Frustration; aus der konzentrierten Ruhe im Raum wird eine stille Resignation. Im Nachgang zur Sitzung kommt die studentische Sitzungsteilnehmerin auf die Leiter*innen zu und bedankt sich. Die Teilnehmerin beteuert, dass sich einige ohne Expertise und ohne eigene Betroffenheit ins Zentrum rücken würden. Sie sei froh, dass sie heute widersprochen hat, sonst würde sie eher verstummen. Sie hätte ein Bauchgefühl dafür entwickelt, ob der Raum offen für eine Widerrede ist. In diesem Bauchgefühl äußert sich hermeneutische Ungerechtigkeit (Gutiérrez Rodríguez 2024: 126): Betroffene schweigen oft nicht, weil sie sprechunfähig sind, sondern aus Eigenschutz (Medina 2013).

Eine andere Teilnehmerin gesellt sich zum Gespräch und erzählt über ihre Angst, die sie in solchen Gremien erfährt, wenn sie aus Nervosität nicht mehr die richtigen Worte findet oder plötzlich anfängt, falsche Deklinationen zu verwenden. Obwohl sie mehrsprachig aufgewachsen ist und einwandfreies Deutsch spricht, befürchtet sie, in diesen Situationen als Nichtmuttersprachlerin entlarvt zu werden: „Werden mich die anderen dann nicht mehr so ernst nehmen, wenn ich nicht richtig Deutsch spreche?“ In der Intimität dieser Begegnung mit Personen, die ähnliche Erfahrungen zu teilen scheinen, berichtet die Teilnehmerin von einer Diskussionsrunde, in der über das Verhältnis zwischen Antisemitismus und Rassismus diskutiert wurde. In Bezug auf Nira Yuval-Davis (2024) verkomplizierte sie die vorherrschende Meinung in der Diskussion, die auf eine Trennung beider Diskriminierungsphänomene pochte. Stattdessen – so argumentierte die Teilnehmerin – sollten Antisemitismus und Rassismus als verschränkte Phänomene analysiert werden, und verwies auf historische Studien (Madley 2005; Zimmerer 2011), die die Einbindung von Elementen des deutschen Kolonialismus in die Vernichtungsarchitektur des Nationalsozialismus thematisieren. Um diese Beziehung zu kennzeichnen, benutzte sie die Konjunktion „und“. Dies führte zu Unverständnis bei einigen, die überzeugt seien, dass die Verwendung dieser Syntax zu einer Relativierung der Singularität dieser Phänomene beitrage. Obwohl sie gerne widersprochen hätte, blieb sie still. Es war das Beharren der Deutungshoheit über einen spezifischen Sprachgebrauch im Zusammenhang mit einem spezifischen Phänomen, aber auch der Einwand, es wäre nur eine missglückte Formulierung gewesen, die sie zum Schweigen gebracht haben. Die Angst vor der Zuschreibung bestimmter politischer Ansichten einerseits und die Angst vor der Entlarvung als Nichtmuttersprachlerin andererseits verschmolzen in diesem Moment zu einer somatischen Erregung. So resümierte sie: „In solchen Momenten fühlt es sich so an, als würde meine Haut glühen. Ich spüre dann vor allem meine Nase.“

Die hier dargestellte Sorge um und die verstärkte Wahrnehmung der eigenen Nase ist keine individuelle Erfahrung. Moshtari Hilal¹ greift diese beispielsweise lyrisch auf: „Bevor ich den Raum betrete, tritt meine Nase ein“ (Hilal 2023: 59). Sie beschreibt zudem, wie der Nasal-Index, ein pseudowissenschaftliches Konzept aus dem 18. Jahrhundert, der Konstruktion menschlicher Rassen und damit einhergehend der Bestimmung eines ‚rassischen‘ (Schönheits-)Ideals diene (Hilal 2023: 88). Phänotypische Merkmale wie die Nase dienten der deutschen Rassenideologie als Konstruktionsmerkmal für die Bestimmung einer rassifizierten sozialen Hierarchie. Die antisemitische Konstruktion jüdischer Menschen als nichteuropäisch wurde so vollzogen (Hilal 2023: 50). An diesem Beispiel macht Hilal deutlich, wie Rassismus und Antisemitismus Ideologien abbilden, die, wenngleich sie andere Funktionslogiken haben, eine bestimmte historisch geprägte hegemoniale somatische Norm (Puwar 2004: 8) artikulieren. Diese somatische Norm wird laut Puwar erst deutlich, sobald Körper in Räume eintreten, die von der dominanten somatischen Norm abweichen: In diesem Moment sind sie *space invaders* (Puwar 2004).

Die migrantisierten/rassifizierten Leiter*innen des Forums werden in den Diskussionsräumen als Personen markiert, denen von der hegemonialen Gesellschaft meist keine Leitungsfunktion zugesprochen wird. Sie werden als Eindringlinge gekennzeichnet, als *space invaders*, die von der somatischen Norm abweichen. Migrantisierte/rassifizierte, intersektional positionierte Akteur*innen erspüren die Energien, Emotionen und Blicke, die durch die Wahrnehmung ihrer Position in dominanten Räumen entstehen. Kondensiert in einem widersprüchlichen Feld von Affekten, gepaart mit Gefühlen der Angst, der Unsicherheit, des Misstrauens, des Argwohns, navigieren diese Subjekte nicht nur die Affekte, die auf sie treffen, sondern auch diejenigen, die bei ihnen entstehen. Die affektiven Dynamiken dieser sozialen Räume affizieren die Personen, die als rassifizierte oder migrantisierte Andere konstruiert und adressiert werden, wie auch deren Affekte auf die Räume treffen, in denen sie sich bewegen. Denn als betroffene Personen, die den Diskussionsraum durch das Ansprechen gewissermaßen konstituieren, begeben sie sich in eine vulnerable Situation. Sie erfahren eine unerwünschte Aufmerksamkeit und können im Kontext von Debatten zu Rassismus indirekt oder direkt zur Projektionsfläche von latenten Vorurteilen werden. Ängste und Aggressionen, die sich aus rassistischen Annahmen und Fantasien speisen, können mittels affektiver Reaktionen und Blicke insinuiert oder auf sie übertragen werden.

Doch die Zusammensetzung des Forums schafft auch eine Möglichkeit der Artikulation und der Widerrede für Personen, die Rassismus erfahren. In diesem Rahmen ermöglichen sie eine Analyse intersektionaler Diskriminierung und intersektionaler Gewaltphänomene. Sie erschaffen ein Vokabular und somit eine Sichtbarkeit von Alltagsgewalt in hochschulpolitischen Gremien, die sonst eher unbenannt und unsichtbar bleibt.

1 In ihrem Buch ergründet Hilal die historische und soziale Genese von Hässlichkeit und reflektiert ihre Versöhnung mit ihrem nicht den westlichen Schönheitsnormen entsprechenden Körper.

4.2 Unsichtbare Sichtbarkeit – Zur Reproduktion der Dominanzgesellschaft

In einem großen Saal sitzen sie ganz vorne. Die Leitung des Gremiums stellt den erarbeiteten Aktionsplan vor. Auch in diesem Fall ist es ein Novum, dass zwei als weiblich und als migrantisch gelesene Personen diese Aufgabe übernehmen. Der Wille der Institution, diesen Schritt zu gehen, wird somit besiegelt. Doch warum stellt sich bei ihnen kein Erfolgserlebnis, keine Zuversicht ein? Stattdessen sind sie unsicher und haben das Gefühl, dass das Vorgestellte für die meisten Zuhörenden nicht von Belang ist. Ihre Präsenz, die sonst in diesem Raum eines repräsentativen Gremiums der Hochschule unsichtbar bleibt, ist in das Scheinwerferlicht gerückt. Doch ist dieser Moment nur kurz. Sie sind froh, dass sie die Vorstellung ohne weitere Störungen, unproduktive Nachfragen oder Sabotageakte überstanden haben. Sie haben ihre Stimmen erhoben und ihre Unversöhnlichkeit im Dialog gezeigt. In ihnen breitet sich die Hoffnung aus, dass von nun an alle Mitglieder der postmigrantischen Hochschule am Tisch sitzen und diesen gestalten werden.

Nach der Sitzung reflektieren sie gemeinsam bei einem Kaffee. Sie haben es geschafft, den mit anderen Kolleg*innen erarbeiteten Aktionsplan öffentlich vorzustellen. Es war der erste Schritt, um ihre Forderungen weit zu streuen. Zugleich merken sie an ihrem Gemütszustand, dass alle diese Schritte nicht leicht waren. Sie haben sie affektiv mitgenommen. Sie sind erschöpft und fühlen sich emotional ausgelaugt. Sie haben Räume der Macht, wo sie als Repräsentant*innen nicht vorgesehen sind, betreten. Sie merken, dass sie diese Akteur*innen sind, die Puwar (2004) als *space invaders* bezeichnet.

Die Übernahme von Leitungsfunktionen und ihre Vertretung in Gremien stellen für migrantisierte/rassifizierte Personen unergründete Territorien der Macht dar. Es existieren auch nur wenige Trainings- oder Bildungsangebote, die sie darauf vorbereiten. Meist wird das notwendige Wissen über informelle Netzwerke an potenzielle Kandidierende für Leitungsfunktionen weitergegeben. In diesen Netzwerken sind Mitglieder aus minorisierten Bevölkerungsgruppen oft nur in einer Token-Funktion – wenn überhaupt – vorhanden und werden zumeist von den Kolleg*innen nicht als passende Ansprechpersonen für diese Vertretungsfunktion erachtet. Denn die Besetzung hochschulpolitischer Positionen wird in vielen Fällen durch die Zugehörigkeit zu einem Bekannntenkreis begünstigt, der das Netzwerk etabliert und pflegt. Als Externe, aber auch als Ausgeschlossene aus diesen Netzwerken kommt den rassifizierten/migrantisierten Personen in Leitungsfunktionen der Hochschulgremien eine Sonderstellung zu. Denn als feminisierte, migrantisierte/rassifizierte Subjekte haben sie einen erschwerten Zugang zu diesen sich auf persönliche Affinitäts- und Identifikationsbeziehungen aufbauenden Unterstützungsnetzwerken. Stattdessen begegnen sie in ihrem Versuch, intersektionale Antidiskriminierungsarbeit zu entwickeln und zu etablieren, der Ignoranz und den Torpedierungsversuchen der Kolleg*innen in diesen Netzwerken – mehrheitlich männliche weiße Akteure der Dominanzgesellschaft (Rommelspacher 1995).

Von ihren hegemonialen Kolleg*innen als Außenstehende betrachtet, gleicht der Eintritt in eine Führungsposition der hochschulpolitischen Gremienarbeit einem unerwünschten Eindringen in einen sozialen Raum, der nicht für sie vorgesehen ist. Dabei spielen Momente der Nichtidentifizierung der Mitglieder mit der migrantisierten/rassifi-

zierten Leitung eine entscheidende Rolle. Die Präsenz von migrantisierten/rassifizierten Personen – oft die Ersten in dieser Funktion – wird in multikulturell-freundlich gerahmten Räumen zwar erwünscht. Doch kann dies oft mit der Übernahme einer Token-Funktion einhergehen, durch die keine strukturellen Veränderungen angetrieben werden oder eine radikale Veränderung der Zusammensetzung des Gremiums durch den Beisitz mehrerer Repräsentant*innen aus dieser Gruppe vorgesehen ist. Als Stellvertreter*innen einer ihr zugeschriebenen migrantisierten/rassifizierten Gruppe wird ihr Interventionsradius auf die Vertretung der partikulären Interessen der ihr zugewiesenen Vertretungsgruppe reduziert. Allgemeine Belange werden weiterhin von den anderen Mitgliedern (zumeist männliche weiße Mitglieder der Dominanzgesellschaft) übernommen.

Die Akteur*innen der Dominanzgesellschaft, welche die Entscheidungs- und Gestaltungsräume organisieren und leiten, verbinden die Präsenz der ‚unerwünschten‘ Akteur*innen zudem mit möglichem Störungspotenzial für den routinierten Gremienablauf. Wenn dieses Mitglied sich zu allgemeinen Belangen zu Wort meldet und das ihm zugesprochene Partikularinteresse verallgemeinert, z.B. die Verankerung einer intersektionalen und Diversity-Perspektive in Kommissionen, wird der Vorschub mit einem Verweis auf das Regelwerk der Meinungsäußerungsbestimmungen, die Geschäftsordnung im Gremium, abgebremst. Dabei wird die Geschäftsordnung in dieser Situation spezifisch interpretiert, die tradierten Praktiken und Dynamiken der konsensbildenden Übereinstimmung werden über Mehrheitsvotum bestimmt. Wenn jedoch die Mehrheit des Gremiums aus Mitgliedern besteht, die den von den Akteur*innen vorgetragenen Antidiskriminierungsrichtlinien nicht wohlgesonnen sind, bleibt das Rederecht in diesem Entscheidungsgremium begrenzt oder wird sogar unterbunden. Das Insistieren dieser Akteur*innen, den Raum für die Aussprache hierzu zu öffnen, kann als störend oder der Diskussion nicht dienlich deklariert werden. Hinweise auf die fehlende Berücksichtigung von Diversität oder Intersektionalität in diesem Zusammenhang erfahren somit auf der Aushandlungsebene durch die Interaktionen im Raum eine Nichtbeachtung. Der Gegenstand selbst erfährt durch das Diskussionsverhalten der repräsentativen Mehrheit im Gremium eine Nichtanerkennung. Diese Mehrheitsverhältnisse sind jedoch auf der Grundlage der Abwesenheit einer mehrheitlichen Vertretung von rassifizierten oder migrantisierten Personen in Leitungsfunktionen in hochschulpolitischen Gremien entstanden. Die Diskussion um Antidiskriminierungsmaßnahmen, Diversitäts- und Intersektionalitätsbelange findet nur mit wenigen oder ohne diese Akteur*innen, die den Ausschluss und die Diskriminierung im universitären Alltag erleiden, statt. Wenn einzelne sich jedoch zu Wort melden, wird ihr Sprechen ignoriert, ridikulisiert oder als deplatziert festgehalten. Die Person, die es anspricht, wird zudem als störend empfunden und muss mit subtilen Ausschlussmechanismen aus der universitären Gemeinschaftsbildung rechnen.

Wenn diese Vertreter*innen in solchen Gremien sitzen und ihre Forderungen zur Sprache bringen, kommt es zu einer ambivalenten Haltung im Meinungsaustausch. Sie werden zu vernehmbaren Stimmen in einem Raum, in dem über sie, aber nicht mit ihnen gesprochen wird. Die Aushandlungen um diese Maßnahmen erfolgen auf uneindeutige Weise. Einerseits ist das Eindringen dieser Subjekte in die Gremien durch den Willen der Institution, sich für Antidiskriminierung und Diversität einzusetzen, vermittelt. Andererseits stellt das kollektive Insistieren rassifizierter und migrantisierter Mitglieder

der Universität auf ihre Rechte auf Anerkennung, Partizipation und Mitgestaltung ein Novum dar, das den Status quo in den Gremien zumindest für Augenblicke durcheinanderbringt. Denn plötzlich sitzen vor ihnen die Personen, die lediglich in der Forschung als Untersuchungsobjekte vorkommen, als Kolleg*innen und Wissenschaftler*innen, und sie sind nun angehalten, mit ihnen konsensfähige Strategien für institutionelle Prozesse einer sozial gerechten Hochschule zu entwickeln. Dem wird jedoch nicht immer mit Zustimmung begegnet, sondern mit Ausschlussdynamiken dieser Akteur*innen aus hochschulpolitischen Leitungs- und Entscheidungsgremien, in denen Kollegen der *Dominanzgesellschaft* (Rommelspacher 1995) und einige wenige mit ihnen affilierte Frauen die Mehrheit stellen.

Die Befürchtung, dass der männliche, weiß markierte Status quo, der mithilfe einiger weniger weiß markierter Frauen sedimentiert wird, aus den Fugen geraten könnte, stärkt das *white German bonding* unter den Mitgliedern dieser hegemonialen Gruppe. Unter diesen Bedingungen kommt es zu einer Reproduktion der Dominanzgesellschaft in den hochschulpolitischen Gremien. Dabei spielen Rassifizierung, Nationalität, Klasse, Sexualität, Religion und Ableismus eine entscheidende Rolle.

5 Schluss: Grundzüge restaurativer intersektionaler Antidiskriminierungspolitik

Die diskutierten Beispiele verweisen auf die Erfahrungen von Ungleichheiten und Diskriminierungen in den hierarchisch strukturierten hochschulpolitischen Räumen. In diesen Räumen treffen *space invaders* auf Diskurse und Perspektiven, in denen die postmigrantische Gesellschaft nicht als konstitutiv für die deutsche Gesellschaft erachtet wird. Sie sind nicht nur anekdotische Evidenz, sondern stehen stellvertretend für Erfahrungen intersektional positionierter Akteur*innen. Die Personen, die als *space invaders* die Räume der hochschulpolitischen Gremienarbeit betreten, wissen um diese Zusammensetzung der Institution und fordern eine radikale strukturelle Veränderung der hochschulpolitischen Gremien, der Berufungs- und Anstellungspolitik nach Prinzipien der Chancengerechtigkeit und Intersektionalität, die die vorrangige Einstellung von BIPOC, migrantisierten und geflüchteten Personen auf Positionen von wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Professuren verfolgt. Dies entspricht auch den Forderungen von Schwarzen, People of Color und Migrantischen Feminist*innen seit den 1980er-Jahren in Deutschland (Oguntoye/Ayim/Schultz 1986; FeMigra 1992; Apostolidou 1992; Gutiérrez Rodríguez/Tuzcu 2021).

Die beschriebenen Situationen erhalten deshalb eine besondere Brisanz in den universitären Gremien, da dort wenig Spielraum für die Verhandlung von gegebenen Macht- und Hierarchieverhältnissen vorhanden ist und diese sich eher immer wieder reproduzieren. Wir haben gesehen, dass insbesondere die soziale Position der argumentierenden Person bestimmt, ob die anderen ihr eine Sprechfähigkeit und -kompetenz zuschreiben. Es stellt sich die Frage, welche Rolle den migrantisierten/rassifizierten, intersektional positionierten Personen in hochschulpolitischen Räumen zugeschrieben wird.

Wir haben uns dieser Frage ausgehend von affektiven und interaktionalen Dynamiken in universitären Räumen angenähert. Gefühle und Emotionen werden zwar indivi-

duell empfunden, sie wirken jedoch jenseits des persönlichen Empfindens auf Gegenstände, Räume und Personen (Gutiérrez Rodríguez 2010). In Räumen zirkulieren Affekte, sie affizieren uns und wir affizieren sie. Verwundbarkeit, Schmerz oder Erniedrigung sind Gefühle, die migrantisierte/rassifizierte, intersektional positionierte Personen in Situationen erfahren, in denen ihnen ihre Kompetenzen, ihre Existenzberechtigung oder der Zugang zu Leitungs-, Entscheidungs- und Gestaltungsräumen materiell oder kulturell verwehrt werden. Diese Gefühle werden durch die Machtdynamiken der Reproduktion der Dominanzgesellschaft verursacht, die sich in den routinierten Alltagspraktiken der Ausschließung und Marginalisierung von nichthegeemonialen Subjekten in diesen Räumen wiederfinden.

Eine intersektionale Antidiskriminierungspolitik muss diese Mechanismen und Interaktionen der Reproduktion der Dominanzgesellschaft ansprechen und Maßnahmen ergreifen, um sie zu durchbrechen. Intersektionale Antidiskriminierungspolitik und die radikale Transformation der Hochschule sind zudem eng verbunden mit den Prinzipien der Achtung der Menschenrechte aller und der Würde jede*r Einzelnen*. Wie im süd-afrikanischen Kontext diskutiert (Keet 2017), stellt die Forderung nach Achtung der Menschenrechte einen Grundpfeiler des Strebens nach Transformation und Engagement für Aufbau und Entwicklung einer antirassistischen Hochschule dar (Belluigi/Keet 2025). Eine hochschulweite Kultur restaurativer intersektionaler Antidiskriminierung zu etablieren, bedeutet, historisches und aktuelles Unrecht anzuerkennen, Gewalt gegen marginalisierte Gruppen zu benennen und über Reparationen für Opfer rassistischer und kolonialer Gewalt nachzudenken. Auf der kulturellen Transformationsebene bedeutet dies, das Prinzip der restaurativen Gerechtigkeit auf der Grundlage der beziehungsorientierten Zusammenarbeit aller Akteur*innen an der Hochschule zu etablieren und zu fördern (Gutiérrez Rodríguez 2023). Der Aufbau einer transformativen Hochschulkultur muss also auf die Schaffung von Beziehungen und gegenseitige Verantwortung setzen (Smith 2022).

Antidiskriminierungspolitik wird somit nicht nur auf der verwaltungstechnischen Ebene der Hochschulen behandelt, sondern als eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe betrachtet. Dies beinhaltet das demokratische Einstehen gegen jegliche Form der Diskriminierung, der Militarisierung, der Vernichtung, der Ausbeutung und Unterdrückung. Es bedeutet, gemeinschaftliche Fürsorge und Trauern zu erlernen und zu praktizieren, und dem auch an den Hochschulen Gestalt zu geben. Zum Beispiel hat trotz der vom International Court of Justice festgestellten genozidalen Tendenzen, die sich in der Verweigerung humanitärer Hilfe, über 60 000 Toten, mehr als 150 000 Verletzten und der Massenvertreibung aus Gaza (Ambos/Beck 2025) zeigen, ein gemeinschaftliches Trauern für diese Bevölkerung an der Hochschule nicht stattgefunden. Eine beziehungsorientierte intersektionale Antidiskriminierungspolitik würde dies auf der Grundlage der Achtung der Menschenrechte und der beziehungsorientierten Antidiskriminierungsarbeit zum Gegenstand machen. Denn das Trauern um die Geiseln des 7. Oktober in Israel an deutschen Hochschulen schließt auch das Trauern für die Menschen in Gaza und dem Westjordanland ein. Ein Schritt in diese Richtung des gemeinsamen Trauerns auf der Grundlage der Anerkennung der Menschenrechte stellt die Verankerung einer intersektionalen, restaurativen Erinnerungspolitik dar. Denn die Verschränkung von Gewaltverhältnissen, die sich in der Verzahnung historischer Ereignisse manifestieren,

prägt die gegenwärtige postmigrantische Gesellschaft und ihre globalen Verflechtungen (Gutiérrez Rodríguez 2021). Die Biografien der Personen, die für die Organisation der Hochschule auf allen Ebenen – Reinigungspersonal, technische Assistenz, Lehre und Verwaltung – verantwortlich sind, sind über diese historische Verflechtung geprägt. Deshalb bedarf es einer restaurativen Antidiskriminierungspolitik, die auf der Grundlage einer multidirektionalen (Rothberg 2021) und global verflochtenen (Gutiérrez Rodríguez 2023) Geschichte und somit Erinnerungskultur und -politik arbeitet.

Literaturverzeichnis

- Ahmed, Sara (2004). *The Cultural Politics of Emotion*. New York: Routledge.
- Alpago, Faime (2024). Diversity in White: An Autoethnographic Case Study of Experienced Diversity and (Un-)Silencing. *Social Inclusion*, 12 (7780), 1–15. <https://doi.org/10.17645/si.7780>
- Ambos, Kai & Beck, Stefanie (2025). Genocide in Gaza? Some preliminary deliberations from an international (criminal) law perspective. *Verfassungsblog* (04.06.2025). <https://verfassungsblog.de/genocide-in-gaza/>.
- Amelina, Anna & Schäfer, Jana (2024). Re-Centring Class-Making across Borders at Various Durées: Translocational Optic, Coloniality of Class Theory and Multi-Scalar Capitalist Dynamics. *Global Networks*, 24(3). <https://doi.org/10.1111/glob.12457>
- Apostolidou, Natascha (1992). Quotierung für Migrantinnen – eine ambivalente, aber notwendige Forderung. In Cornelia Eichhorn & Sabine Grimm (Hrsg.), *Gender Killer: Texte zu Feminismus und Politik* (S. 65–68). Berlin, Amsterdam: ID-Archiv.
- Aytekin, Vildan & Hu, Mei (2025). Speaking of our silence. An autoethnographic approach to explore emotional labour of women of colour in academia. *ZDfm – Zeitschrift für Diversitätsforschung und -management*, 1(1), 38–50. <https://doi.org/10.3224/zdfm.v10i1.04>
- Belluigi, Dinna Zoe & Keet, André (Hrsg.). (2025). Emancipatory imaginations: advancing critical university studies. Stellenbosch: African Sun Media. <https://doi.org/10.52779/9781991260741>
- Bridges Collective (2022). *Dismantling Walls, Building Bridges. Creating antiracist feminist alliances within, outside, and against universities*. Athens: FAC. Zugriff am 16. März 2026 unter https://buildingbridges.space/wp-content/uploads/Monograph_EN.pdf.
- Brown, Nicole; Ergül, Hakan & Power, Nicki (2025). Social Fiction: bridging academic enquiry and creative writing. *Journal of Creative Research Methods*, 1(1), 97–117.
- Clarke, Adele E. (2012). *Situationsanalyse. Grounded Theory nach dem Postmodern Turn*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Ellis, Carolyn (2004). *The Ethnographic I: A Methodological Novel about Autoethnography*. Walnut Creek: AltaMira.
- FeMigra (Feministische Migrantinnen Frankfurt) (1992). „Wir“, die Seiltänzerinnen: politische Strategien von Migrantinnen gegen Ethnisierung und Assimilation. In Cornelia Eichhorn & Sabine Grimm (Hrsg.), *Gender Killer: Texte zu Feminismus und Politik* (S. 49–63). Berlin, Amsterdam: ID-Archiv.
- Fereidooni, Karim; Thompson, Vanessa Eileen & Kessé, Emily Ngubia (2020). ‘Why isn’t my professor black?’ A roundtable. In Felipe Espinoza Garrido, Caroline Koegler, Deborah Nyangulu & Mark U. Stein (Hrsg.), *Locating African European Studies: Interventions, Intersections, Conversations* (S. 247–256). New York: Routledge.
- Gelbin, Cathy; Konuk, Kader & Piesche, Peggy (1999). *AufBrüche: kulturelle Produktionen von Migrantinnen, schwarzen und jüdischen Frauen in Deutschland*. Königstein/Taunus: Ulrike Helmer Verlag.

- Gomolla, Mechthild & Radtke, Frank-Olof (2003). *Institutionelle Diskriminierung: Die Herstellung ethnischer Differenz in der Schule*. Opladen: Leske + Budrich.
- Gutiérrez Rodríguez, Encarnación (2010). *Migration, Domestic Work and Affect*. London, New York: Routledge.
- Gutiérrez Rodríguez, Encarnación (2016). Sensing Dispossession: Women and Gender Studies Between Institutional Racism and Migration Control Policies in the Neoliberal University. *Women's Studies International Forum*, 54(1), 167–177.
- Gutiérrez Rodríguez, Encarnación (2018). Institutioneller Rassismus und Migrationskontrolle in der neoliberalen Universität am Beispiel der Frauen und Geschlechterforschung. In Mike Laufenberg, Martina Erlemann, Maria Norkus & Grit Petschick (Hrsg.), *Prekäre Gleichstellung* (S. 101–128). Hamburg: Springer.
- Gutiérrez Rodríguez, Encarnación (2021). *Entangled Migrations: The Coloniality of Migration and Creolizing Conviviality*. Mecila Working Paper Series, No. 35. São Paulo: The Maria Sibylla Merian International Centre for Advanced Studies in the Humanities and Social Sciences Conviviality-Inequality in Latin America. <http://dx.doi.org/10.46877/rodriguez.2021.35>
- Gutiérrez Rodríguez, Encarnación (2023). *Decolonial Mourning and the Caring Commons: Migration-Coloniality Necropolitics and Conviviality Infrastructure*. London: Anthem Press.
- Gutiérrez Rodríguez, Encarnación (2024). (Dis)Affect(ion) at Work: On Silences, Intersectional Ordinary Violence and Building the Antiracist University. In Dina Zoe Belluigi & André Keet (Hrsg.), *Emancipatory Imaginations: Advancing Critical University Studies* (S. 115–134). African Sun MeDIA.
- Gutiérrez Rodríguez, Encarnación; Cárdenas, María & Ehrich, Cuso (2024). Gleichstellungspolitik der Diversität dekolonisieren – Hochschule im Spannungsverhältnis von Diversität, Rassismuskritik und Kolonialität. In Maritza Le Breton, Susanne Burren & Susanne Bachmann (Hrsg.), *Differenzkritische Perspektiven auf Fachhochschulen und Universitäten. Analysen und Interventionen* (S. 89–110). Wiesbaden: Springer.
- Gutiérrez Rodríguez, Encarnación; Ha, Kien Nghi; Hutta, Jan; Kessé, Emily Ngubia; Laufenberg, Mike & Schmitt, Lars (2016). Rassismus, Klassenverhältnisse und Geschlecht an deutschen Hochschulen. *Sub/urban*, 4(2/3), 161–190.
- Gutiérrez Rodríguez, Encarnación & Reddock, Rhoda (Hrsg.). (2021). *Decolonial Perspectives on Entangled Inequalities*. London: Anthem Press.
- Gutiérrez Rodríguez, Encarnación & Tuzcu, Pinar (Hrsg.). (2021). *Migrantischer Feminismus in der Frauen:bewegung in Deutschland (1985–2000)*. Berlin: edition assemblage.
- Hilal, Moshtari (2023). *Hässlichkeit*. München: Hanser.
- Keet, Andre (2017). Does Human Rights Education Exist? *International Journal of Human Rights Education*, 1(1). <https://repository.usfca.edu/ijhre/vol1/iss1/6>
- Kessé, Emily Nugbia (2018). *Stille Macht. Silence und Dekolonisierung*. Berlin: w_orten & meer.
- Lutz, Helma (2022). Intersectionality. In Paola Rebughini & Enzo Colombo (Hrsg.), *Framing Social Theory* (S. 76–93). London: Taylor & Francis.
- Madley, Benjamin (2005). From Africa to Auschwitz: How German South West Africa incubated ideas and methods adopted and developed by the Nazis in Eastern Europe. *European History Quarterly*, 35(3), 429–464.
- Medina, José (2013). *The Epistemology of Resistance: Gender and Racial Oppression, Epistemic Injustice, and Resistant Imaginations*. New York: Oxford University Press.
- Oguntoye, Katarina; Ayim, May & Schultz, Dagmar (1986). *Farbe bekennen. Afrodeutsche Frauen auf den Spuren ihrer Geschichte*. Berlin: Orlanda Verlag.
- Puwar, Nirmal (2004). *Space invaders: race, gender and bodies out of place*. Oxford: Berg.
- Rommelpacher, Birgit (1995). *Dominanzkultur: Texte zu Fremdheit und Macht*. Berlin: Orlanda Frauenverlag.

- Rothberg, Michael (2021). *Multidirektionale Erinnerung. Holocaustgedenken im Zeitalter der Dekolonisierung*. Berlin: Metropol.
- Senats-AG RAU (2025). *Rassismus – Antisemitismus: Intersektional Denken und Transformativ Handeln*. Abschlussbericht und Handlungsempfehlungen/-maßnahmen der Senats-AG Rau unter der Leitung von Prof. Dr. Encarnación Gutiérrez Rodríguez und Nabila Sayah. Frankfurt/Main: Goethe Universität.
- Smith, Carrie (2022). 10. Collaborative Infrastructures for Feminist German Studies. In Simone Pfleger & Carrie Smith (Hrsg.), *Transverse Disciplines: Queer-Feminist, Anti-Racist, and Decolonial Approaches to the University* (S. 241–264). Toronto: University of Toronto Press.
- Spivak, Gayatri C. & Harasym, Sarah (1990). *The Post-Colonial Critic. Interviews, Strategies, Dialogues*. London, New York: Routledge.
- Tipper, Becky & Gilman, Leah (2024). *Fiction and Research. A Guide to Connecting Stories and Inquiry*. Bristol: Policy Press.
- Yuval-Davis, Nira (2024). Antisemitism is a Form of Racism – or is it? *Sociology*, 58(4), 779–795. <https://doi.org/10.1177/00380385231208691>
- Zimmerer, Jürgen (2011). *Von Windhuk nach Auschwitz? Beiträge zum Verhältnis von Kolonialismus und Holocaust*. Münster: LIT Verlag.

Zu den Personen

Nabila Sayah, M.A., Goethe-Universität Frankfurt am Main. Arbeitsschwerpunkte: Geschlechtersoziologie, Migrationssoziologie, Solidarität, Ethnografie.
E-Mail: nabila-sayah@posteo.de

Minna-Kristiina Ruokonen-Engler, Dr. phil., wissenschaftliche Mitarbeiterin und Forschungs-koordinatorin am KomSI an der Frankfurt University of Applied Sciences. Arbeitsschwerpunkte: Migrations-, soziale Ungleichheits- und Geschlechterforschung, qualitative Methoden.
E-Mail: ruokonen-engler@fra-uas.de

Encarnación Gutiérrez Rodríguez, Prof. Dr., Professorin der Soziologie mit dem Schwerpunkt Kultur und Migration am Institut für Soziologie der Goethe-Universität Frankfurt am Main und Visiting Professor am Chair for Critical Studies in Higher Education Transformation, Nelson Mandela University, Südafrika. Arbeitsschwerpunkte: dekoloniales Trauern, institutioneller Rassismus an der Hochschule, Menschenrechte und die Kolonialität der Migration, dekoloniale feministische Gesellschaftstheorie und Kulturkritik.
E-Mail: GutierrezRodriguez@soz.uni-frankfurt.de