
Zeitschrift für Diversitätsforschung und -management Heft 1/2025

Inhalt

Schwerpunktthema: Diversity und Rassismus im Hochschulkontext

Gülay Çağlar, Sabina García Peter, Jana Gerlach und Heike Pantelmann

Diversity und Rassismus im Hochschulkontext – glänzende Fassaden und gebrochene Versprechen	3
--	---

Wissenschaftliche Langbeiträge

Viktoria Niebel und Mervi Heikkinen

Intersectional approaches to anti-sexism and anti-racism in German universities: A case study	9
--	---

Cana Weider

Let's talk about <i>race</i> . Diversität und <i>race</i> an Universitäten zwischen Erinnerung und Datenschutz	22
---	----

Vildan Aytekin und Mei Hu

Speaking of our silence. An autoethnographic approach to explore emotional labour of women of colour in academia	38
---	----

Lirio Gutiérrez Rivera und Manuela Betancur Morales

Struggling with racism. Female Afro-Colombian students' challenges in higher education	51
---	----

Adolé Akue-Dovi und Canê Çağlar

Universitäten als rassismuskritische Lernorte. Perspektiven von Bi_PoC-Studierenden auf Wissenstragende	65
--	----

Forschungsskizzen

Bontu Lucie Guschke

Just speak up – in the right way! The im/possibilities of denouncing harassment and discrimination in academia	78
---	----

Rahim Hajji

Diskriminierung sichtbar machen – Datenanalyse aus intersektionaler Perspektive	83
--	----

Cíntia Araújo, Conny Steenblock und Janina Sundermeier

Towards race-consciousness in German entrepreneurship education	88
---	----

Praxiseinblicke

Britt Dahmen, Rahab Njeri und Lina Vollmer

Rassismuskritik und Diversitätspolitik an Hochschulen: Ein Widerspruch? Praxiserfahrungen einer Universität	93
--	----

*Victoria Saint, Hannah Eger, Monica-Diana Podar, Nora Gottlieb
und Hanna Luetke Lanfer*

Lessons and reflections on advancing decolonial approaches in the field of global health among German early career researchers	98
---	----

Position

Netzwerk Hochschulangehöriger mit Rassismuserfahrungen

Gegen weiße Wände rennen – Warum Schweigen nicht Zustimmung bedeutet!	103
---	-----

Aktuelles

Thomas Köllen

Call for Papers für Heft 2/2026 der ZDfm: Nationale Identitäten und Nationalismus. Eine ewige Suche nach Zugehörigkeit, Echtheit, Selbstwert und Stärke?	109
---	-----

Intersectional approaches to anti-sexism and anti-racism in German universities: A case study

Viktoria Niebel and Mervi Heikkinen

Abstract

In this article, we analyze anti-sexism and anti-racism work at universities from the perspective of institutional analysis. Our theoretical background is based in feminist institutional theory. The websites of a Higher Education Institution are viewed as a self-image of the university consisting of information on anti-discrimination on campus. The case study sheds light on broader anti-discrimination work at European Research Area (ERA). The challenge for diversity policy is to effectively address anti-racism and anti-sexism by explicitly naming and combating racializing and sexist discourses and structures.

Keywords: intersectionality, diversity politics, feminist institutionalism, power, marginalization

Intersektionale Zugänge zu Antisexismus und Antirassismus an deutschen Universitäten: Eine Fallstudie

Zusammenfassung

In diesem Artikel analysieren wir den Einsatz für Antisexismus und Antirassismus an Universitäten aus der Perspektive der Institutionenanalyse. Unser theoretischer Hintergrund basiert auf der feministischen Institutionentheorie. Das Selbstverständnis einer Hochschuleinrichtung, wie auch der Auf- und Ausbau von Antidiskriminierungsstrukturen werden anhand der Websites einer Hochschuleinrichtung analysiert. Die Fallstudie wirft ein Licht auf die breitere Antidiskriminierungsarbeit im Europäischen Forschungsraum (ERA). Die Herausforderung für die Diversitätspolitik besteht darin, Antirassismus und Antisexismus wirksam zu bekämpfen, indem rassistische und sexistische Diskurse und Strukturen ausdrücklich benannt und bekämpft werden.

Schlagwörter: Intersektionalität, Diversitätspolitik, feministischer Institutionalismus, Macht, Marginalisierung

1. Introduction

Higher Education Institutions (HEIs) are shaped by the mechanisms of inclusion and exclusion, politics, and policies, which are influenced by the culture and history of their respective societies (Bourdieu 1988; Thompson/Vorbrugg 2018: 84; Gutiérrez Rodríguez 2018). Within educational systems, HEIs establish their own mechanisms of inclusion and exclusion, affecting the likelihood of success for various groups within the system. These mechanisms often conflict with the meritocratic principle of equal opportunities (Alon 2009). This issue encompasses not only gender but also other factors, such as the opportunities for individuals from low-income and/or migrant backgrounds to enter, succeed, and advance in academic careers, as well as the inclusion of people with disabilities. Universities and educational systems play a crucial role in studying, exposing, reflecting on, educating about, and working to mitigate the systemic and structural barriers, obstacles, and often implicit and unconscious biases. Furthermore, knowledge producing institutions have a mandate to contribute to and facilitate democracy building and cultivating participatory citizenry.

Matters of gender equity and diversity are linked to the aforementioned societal functions of HEIs. Due to political and financial incentives, such as the Excellence Initiative of the federal and state governments as well as programs and guidelines to promote gender equality in science, increasingly differentiated priorities, and complex practices for gender equality have become established in Germany. Initiatives such as the research-oriented gender equality standards of the German Research Foundation (DFG), the female professors program and recommendations of the German Council of Science and Humanities (Wissenschaftsrat) have contributed to the establishment of various conceptual approaches to gender equality in recent decades (Lipinsky 2017: 23). Moreover, gender equity has increasingly been recognized as requiring an intersectional perspective. However, efforts remain largely focused on increasing the representation of women in traditionally male-dominated fields. The integration of diversity as a strategic goal and its institutionalization by university administrations signify a shift from social advocacy to a managerial responsibility. This development underscores the growing importance of diversity for universities and the need to implement institutional measures to fulfil the commitments outlined in their policies and mission statements.

Discourses on diversity date back to the Civil Rights Movement and the related civil rights legislation in the United States. These laid the groundwork in the 1960s to codify measures for the fair treatment of disadvantaged minorities: “Affirmative Action [...] was initiated as a key institutional instrument for attempting a course of action to promote equal opportunities, fight discrimination and help minorities gain better positions in employment and education” (Vertovec 2012: 289). Since then, discourses about diversity have reflected increasing social differences in pluralistic societies and can be found especially in Western societies in a variety of their institutions – such as HEIs, NGOs, in government agencies, the European Union, or in private companies. The focus is on the success of organizational goals and the consideration of different social and demographic factors as well as anti-discrimination (Klein 2018).

In this article, we analyze the intersections between anti-sexism and anti-racism at universities from the perspective of institutional analysis (Posselt et al. 2020; Acker 1990). In doing so, we focus on how diversity policies are implemented in promoting equal participation and representation in German HEIs. Our primary objective is to critically assess whether these policies transcend symbolic gestures addressing the entire university community and actively enforce substantive changes materializing in actionable practices that ensure equitable access and opportunities within HEIs. We develop this analysis through a case study, examining the diversity and anti-discrimination strategies at Ruhr University Bochum

Let's talk about *race*. Diversität und *race* an Universitäten zwischen Erinnerung und Datenschutz

Cana Weider

Zusammenfassung

Der Artikel untersucht den Umgang mit Rassismus und *race* als Diversitätskategorie an deutschen Universitäten. Mit Hilfe von semistrukturierten Interviews mit Diversitätsbeauftragten sowie einschlägigen Beispielen sollte geklärt werden, wie sich Universitäten zwischen den Polen des Nicht-Sprechens über *race* und der Reproduktion rassistischer Stereotype positionieren. Fehlende Begriffe und Konzepte sowie die Erinnerung an den Nationalsozialismus erschweren das Sprechen über *race*. Zwar gibt es mittlerweile erste Studien, die ethnische Daten in Deutschland erheben, dennoch bekräftigen datenschutzrechtliche Bedenken die Skepsis gegenüber Ethnic Monitoring.

Schlagwörter: Diversität, *race*, Universität, Ethnic Monitoring, Datenschutz

Let's talk about *race*. Diversity and *race* at German universities between memory and data protection

Abstract

This article examines how German universities/HEIs deal with racism and the category *race* in their diversity work. Semi-structured interviews with diversity officers and relevant examples were used to analyze how universities navigate between the poles of not-talking about *race* and reproducing racist stereotypes. A lack of terms and concepts as well as the memory of National Socialism make it difficult to talk about *race*. Despite current developments in the field of ethnic data collection in Germany, data protection concerns reinforce the skepticism towards ethnic monitoring.

Keywords: diversity, race, university/HEI, ethnic monitoring, data protection

1. Einführung

*Race*¹ dient einerseits als Marker für Diversität – man denke an das häufig in Prospekten und auf Websites von Bildungseinrichtungen verwendete Bild eines Kreises aus Händen ver-

1 Obwohl beispielsweise im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) der ‚Rasse‘-Begriff verwendet wird, löst dieser aufgrund der deutschen Geschichte Irritation und Ablehnung aus. Ich möchte den Begriff deshalb auf Deutsch nicht verwenden, empfinde aber auch die im Deutschen häufig verwendeten Umschreibungen von ‚ethnischer Herkunft‘ oder ‚Ethnie‘ als problematisch, da sie weiterhin die Vorstellung ‚menschlicher Rassen‘ implizieren. Auch das DeZIM (Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung) unterstreicht die „Dringlichkeit für den inhaltlich-analytischen Austausch über das Konzept Rassismus sowie über ‚Rasse‘/race als analytische Kategorie“ (DeZIM 2023: 36). Aktuell bestehe in der deutschsprachigen Wissenschaftslandschaft „keine Einigkeit darüber, ob ‚Rasse‘ als analytische Kategorie für eine kritische Rassismusforschung produktiv verwendet werden kann“ (ebd.). Im Folgenden verwende ich den im Englischen neutraler konnotier-

schiedener Hautfarben. Gleichzeitig wird *race* – anders als Geschlecht – im deutschen Diversitätsdiskurs kaum explizit adressiert.

Grob umrissen kann unter *Diversität* bzw. *Diversity* das Ideal einer vielfältigen Gruppe in Bezug auf verschiedene Merkmale wie Geschlecht, *race*, Religion, Klasse, sexuelle Orientierung, psychische und körperliche Gesundheit sowie Alter verstanden werden, innerhalb derer alle Personen gleiche Chancen auf Ressourcen wie Bildung haben. Häufig wird Diversität aber als Worthülse kritisiert, da das Konzept von historischen Kämpfen gegen Ungleichheit und Unterdrückung losgelöst sei. Diversität als „„feel good“ politics“ (Ahmed 2012: 69) stehe der als normativ notwendig betrachteten Antidiskriminierungsarbeit im Weg. Im Hochschulkontext werde eine bunte und gleichberechtigte Gruppe von Studierenden und Wissenschaftler*innen imaginiert und so ein „positive, shiny image of the organization“ (ebd.: 72) kreiert. Kritiker*innen bemängeln, dass auf diese Weise Diversität mit Exzellenz verknüpft und als prestigebringende Internationalisierungsmaßnahme anstatt als selbstzweckhafte Gleichstellung interpretiert worden sei (Alemann/Shinozaki 2019; Bender/Wolde 2013; Klein 2013; Lutz 2013; Peter 2018; Zimmermann/Dietrich 2020).

Den deutschen Diskurs um *race* im Zusammenhang mit Bildung dominierten bis in die 2010er Jahre Beiträge zur Leistungsfähigkeit und zum Leistungsvergleich von Menschen mit Migrations- und Fluchtgeschichte (vgl. z.B. Nauck/Lotter 2014). Vor allem Studien zum Vergleich der Bildungswege von Menschen mit türkischem und vietnamesischem Migrationshintergrund erinnern an Untersuchungen an Kindern marokkanischer und vietnamesischer Väter während des Nationalsozialismus von Eugeniker*innen wie Wolfgang Abel (1937). Gleichzeitig spielte *race* im deutschen Diskurs um Diversität und insbesondere im Kontext der Hochschulpolitik kaum eine Rolle.

Der aktuelle Diskurs um *race* und Rassismus in Deutschland – auf den ich im Folgenden auch näher eingehen werde – steht weitestgehend losgelöst vom Diversitätsdiskurs. Dieser wird bislang von *Gender* dominiert (Gottburgsen/Jungbauer-Gans 2024: 4) und auch in der kritischen Literatur um Diversität werden hauptsächlich Ersatzkategorien wie „Migrationshintergrund“ verwendet (vgl. z.B. Bender/Wolde 2013; Klein 2013; Czock 2012; Meyer et al. 2022; Gottburgsen/Jungbauer-Gans 2024).

In den als Reaktion auf den Nationalsozialismus herausgegebenen Statements der UNESCO in den 1950er und 1960er Jahren zur ‚Rasse‘-Frage beteuerten Sozial- und Naturwissenschaftler*innen, dass Menschen sich nicht entlang bestimmter Eigenschaften und Fähigkeiten in voneinander abgrenzbare ‚Rassen‘ einteilen ließen.

Diese Diskreditierung von ‚Rasse‘-Konzepten führte in Deutschland und der deutschen Wissenschaftslandschaft einerseits zu eher kosmetischen Korrekturen, indem altbekannte rassistische Stereotype mit neuen Begriffen wie ‚Ethnie‘, ‚Ausländer‘, ‚Menschen mit Migrationshintergrund‘ usw. umschrieben wurden. Andererseits führte aber gerade auch die Tabuisierung von *race* zur Verschleierung rassistischer Strukturen.

Von Rassismus betroffene Menschen können auf persönlicher Ebene diskriminiert werden, was bewusst geschehen, aber auch sowohl den Betroffenen als auch der diskriminierenden Person nicht bewusst sein kann. Zudem gibt es in Institutionen wie Universitäten strukturell verankerten Rassismus, der Betroffenen Zugangs- und Aufstiegsmöglichkeiten erschwert, sowie bis heute relevante Konsequenzen historisch gewachsener Ungleichheit. Beispielsweise stehen von Rassismus betroffenen Bevölkerungsgruppen weniger ökonomische

ten Begriff *race*. Da es sich um ein Fremdwort handelt, schreibe ich *race* kursiv. Andere Begriffe wie ‚Ausländer‘ setze ich in einfache Anführungszeichen, sofern sie als Ersatz für *race* verwendet werden. Mit den einfachen Anführungszeichen möchte ich signalisieren, dass ich die Begriffe uneigentlich und distanziert verwende. Wie ich weiter entfalten werde, steht der fehlende Begriff sinnbildlich für die Schwierigkeiten, über *race* und damit auch Rassismus in Deutschland zu sprechen.

Speaking of our silence. An autoethnographic approach to explore emotional labour of women of colour in academia

Vildan Aytekin and Mei Hu

Abstract

This study explores the emotional labour of people of colour in academic spaces. We conducted semi-structured interviews with students and researchers of colour in the UK and Germany, alongside auto-ethnographic exploration using the audio-diary method. Framed by decolonial and post-colonial frameworks, our study highlights the prevalence of whiteness in academia. Through our research, we seek to contribute to a nuanced understanding of the emotional landscapes traversed by researchers and students of colour within academia.

Keywords: emotional labour, epistemic violence, institutional discrimination, autoethnography, decoloniality

Von unserem Schweigen sprechen. Ein autoethnographischer Ansatz zur Erforschung der emotionalen Arbeit von Frauen of Colour im akademischen Kontext

Zusammenfassung

Diese Studie untersucht die Erfahrungen – genauer gesagt die emotionale Arbeit – von Wissenschaftler:innen und Student:innen of Colour in akademischen Kontexten. Hierzu wurden halb-standardisierte Interviews in Großbritannien und Deutschland durchgeführt, ergänzt durch autoethnografische Erkundungen mittels des Audio-Tagebuchverfahrens. Eingerahmt von dekolonialen und postkolonialen Ansätzen hebt unsere Studie die Implikationen sowie die Gewaltförmigkeit von Marginalisierungsprozessen in akademischen Kontexten hervor, durch die Emotionen und die Wissensproduktion von People of Colour in Wissenschaft und Forschung maßgeblich geformt werden.

Schlagwörter: Emotionale Arbeit, Epistemische Gewalt, Institutionelle Diskriminierung, Autoethnographie, Dekolonialität

“But only up to a point, and in a special way” (Said [1978] 2003: 293)

1. Preliminary thoughts

Although diversity, inclusion, and anti-discrimination are increasingly – albeit hesitantly – being incorporated into everyday university life, and despite the solid attention to the politics of knowledge production, the realities on the ground belie the rhetoric of parity (Ahmed 2021; Ball 2006). A cursory glance at our reading lists, curricula and canonisation reveals a remaining disproportion in the ideas we engage with that are primarily produced in European

and North American universities or come from a Eurocentric normative point of view (Sanchez 2018; Bradley 2023; Mills 2007). Questioning the epistemic loyalties and established teaching and learning practices serves us as a reminder of the persistent structural barriers inherent to academia hindering equitable representation and inclusion of the non-white (Henry/Tator 2009; Arday/Mirza 2018). This disparity hints at entrenched exclusionary practices, that are often invisibly reinforced in our everyday interactions that operate informally; in “subtle, complex, sophisticated, and often ironic ways” (Henry et al. 2017: 3). Hence, it is imperative to acknowledge whiteness as a normative racial framework that arbitrates viewpoints and perspectives, affirming or negating certain bodies’ methodological assertions as ‘a priori’ right or wrong (Mills 2007: 222). In this colour-coded setting of academia, our bodies and voices are entwined in a web of imagined boundaries often subjected to the demand to substantiate our credibility and navigate the pervasive scepticism directed towards us (Puwar 2004: 51; Ahmed et al. 2022).

From a decolonial perspective, we understand the notion of occupying space – both physically and epistemologically – far from neutral. Rather, it is intricately shaped by historical layers, designating certain bodies and their voices as inherently suited for specific environments while casting others as strangers or “space invaders” (Puwar 2004: 8). The crux of this matter, however, lies in the concept of enunciation, which refers to the geopolitical and corporeal position from which the speaking subject operates (Grosfoguel 2009: 11): While our bodies remain the object of academic inquiry that understands itself as “rational, non-emotional, grounded in reason” (Castillo 2023:31) the epistemic location, however, we are thinking and speaking from, often lies diametrically opposed to what is considered neutral. That requires to note “how often we become known (and, in part, need to know ourselves) through this role of an objectified Other (Yancy 2008). And yet this is not reflected in the way in which academics speak of racism” (Johnson/Joseph-Salisbury 2018: 148). Historically, this displacement of our bodies yield epistemic implications that perpetuate a distinct form of colonial power dynamics and knowledge hierarchies that relegate our knowledge production to the margins of academia: Marking them as mere folklore or cultural artifacts, often dismissed, ignored and excluded as irrational, religious, subjective and personal, traditional, non-theoretical, and emotive (Spivak 1988; Mignolo 2000; Smith 2005; Shiva 1990). Liberating our voices and bodies from this violent embeddedness in academic spaces, owning that freed voice from being that “minority per pot” (Reyes/Halcon 1988: 304) demands effort that Tsedale Melaku and Angie Beeman (2023: 1159) conceptualize as the “inclusion tax”, an invisible labour understood as “additional resources ‘spent,’ such as time, money, and emotional and cognitive energy, just to adhere to the norms in these white spaces – all of which contributes to the precariat position of people of colour¹ in white institutional spaces” (Melaku/Beeman 2023: 1161).

With a qualitative empirical, cross-national research design we explore the emotional-intellectual labour of individuals from marginalised racial backgrounds navigating academic spaces. While emotions are often seen as personal and psychological, we argue they are the result of gendered and racialised social and cultural practices (Ahmed 2004a; 2004b). The first section elaborates the journey of our auto-ethnographic research method as an attempt to show what decolonial practice in empirical research can look like. In the following section, we unfold a decolonial framework that allows us to view our empirical data on emotions as

1 We use the term “people of colour” to define individuals who do not pass as white (Piper 1992). This term encompasses a diverse group with distinct experiences of inequality shaped by various socio-economic, cultural, and historical factors. We acknowledge that the term “people of colour” has limitations, as it positions them in opposition to “the white community” and lacks meaning without this contrast (Aceves 2022: 117). Its usage also varies across contexts. Nonetheless, the term is useful for reflecting power structures in marginalized communities and highlighting shared struggles among diverse groups.

Struggling with racism. Female Afro-Colombian students' challenges in higher education

Lirio Gutiérrez Rivera and Manuela Betancur Morales

Abstract

This article examines the experiences of female Afro-Colombian students in higher education in Colombia. Focusing on a public university and drawing an intersectional approach that centers on gender and race, and that includes Segato's (2006) typology of racism, the analysis of the data shows that female Afro-Colombian students witness different types of racism through which they are hypersexualized and exoticized. University's structures play a role in reproducing some forms of racism due to its negligence to acknowledge the existence of racism on the campus. Despite their disadvantages, female Afro-Colombian students are not passive nor victims and have developed responses against racism which include reasserting their racial identity.

Keywords: Afro-Colombian students, higher education, racism, women, Colombia

Das Problem mit Rassismus. Herausforderungen für afro-kolumbianische Studentinnen in Hochschulen

Zusammenfassung

Dieser Artikel untersucht die Erfahrungen afrokolumbianischer Studentinnen an Hochschulen in Kolumbien. Mit dem Schwerpunkt auf einer öffentlichen Universität und einem intersektionalen Ansatz, der Geschlecht und Ethnie fokussiert und die Rassismustypologie von Segato (2006) einbezieht, zeigt die Analyse der Daten, dass afro-kolumbianische Studentinnen verschiedene Formen von Rassismus erleben, durch die sie hypersexualisiert und exotisiert werden. Die Strukturen der Universität sind bei der Reproduktion einiger Formen von Rassismus relevant, da sie es versäumen, die Existenz von Rassismus auf dem Campus anzuerkennen. Trotz ihrer Benachteiligung sind afro-kolumbianische Studentinnen weder passiv noch Opfer, sondern haben Antworten auf den Rassismus entwickelt, zu denen auch die Bekräftigung ihrer ethnischen Identität gehört.

Schlagwörter: afrokolumbianische Studentinnen, Hochschulbildung, Rassismus, Frauen, Kolumbien

1. Introduction

In recent years, Colombian universities have attempted to make university campuses more inclusive and diverse in terms of race and sexual identity influenced by the 1991 Constitution, which acknowledges the country as multicultural and the rights of racial-ethnic minorities¹.

1 Racial-ethnic minority groups are Afro-Descendants, Indigenous, Raizal (Afro-Caribbean groups from the archipelago of San Andrés, Providencia, and Santa Catalina, and from).

Despite programs like affirmative action or intercultural initiatives that seek to create racial and culturally diverse and inclusive campuses, racial-ethnic minority students face racism and discrimination from peers, professors, and structural and/or institutional racism reproduced in university programs such as the campaign against gender-based violence. What types of racism do these students experience? How do they respond to it? How do university's structures contribute to reproducing racism and/or discrimination? This article explores these questions by looking at the experiences of female Afro-Colombian students in one of Colombia's public universities.

Afro-Colombians have gained scholarly attention since the 1991 Constitution guaranteed them rights and recognition (Escallón 2018; Cárdenas et al. 2022). However, studies focus on their territorial rights or identity politics (Hougaard 2022; Wade 2000). With some exceptions (e.g., Viáfara López/Urrea Giraldo 2006; Viáfara López et al. 2010), the experience of Afro-Colombians in higher education is relatively unexplored. Existing studies observe that the intersection of race, gender, and class explains Afro-Colombians' disadvantages and low achievement in higher education as many come from low socio-economic backgrounds (Viáfara López/Urrea Giraldo 2006; Viáfara López et al. 2010). Campaz Camacho and Suarez Sanabria (2019) add that these disadvantages are structural, a product of Afro-Colombians' marginalization and exclusion from society since the colonial period. The intersection of various categories is at the heart of understanding Afro-Colombians' disadvantages in higher education. In this article, we use an intersectional approach to grasp the experiences of female Afro-Colombian students in the context of higher education.

Based on structured interviews with female Afro-Colombian students enrolled in bachelor programs and university administrators working at the welfare office (*Bienestar Universitario*), we show that, despite efforts to create an inclusive and ethnic-racially diverse university campus, female Afro-Colombians experience racism, hypersexualization, and exoticization by other students and professors due to their race and gender. Although many women are sexualized in Colombia, Afro-women's bodies are additionally affected by the sexualization of race. Women with dark skin tone color are racialized as Black or Afro. This not only positions them at the bottom of racial hierarchies, but also it constructs their bodies as sexually available to non-Blacks and as objects to project male sexual desires. Despite the negative experiences, these students develop responses and become aware of their racial identity.

To analyze their experiences in higher education, we propose a conceptual-analytical framework that draws on an intersectional approach, that also relies on Segato's (2006) typology of racism to examine how female students' identity as Afro-Colombian intersects with categories of race and gender. As scholars argue (Zapata Galindo et al. 2014; Brah 2013), there is not one definition of intersectionality, yet there is an agreement that entails how multiple categories of difference (e.g., race, gender, class, sexuality) intersect in specific historical contexts, shaping the experiences of populations. In this article, we show how the intersection of race and gender of female Afro-Colombian students in higher education creates multiple forms of racism and sexualization due to their racial identity.

The article is structured as follows: the next section reviews the literature on Afro-Colombians and the intersectionality approach in higher education. The third section discusses the conceptual-analytical framework of intersectionality, methods, and data collection. The fourth section presents the analysis of the data, and the final section presents conclusions.

Universitäten als rassismuskritische Lernorte. Perspektiven von Bi_PoC-Studierenden auf Wissenstragende

Canê Çağlar und Adolé Akue-Dovi

Zusammenfassung

Ausschlüsse nicht-weißer Perspektiven sind in deutschen Universitäten eingeschrieben. Auf Basis qualitativ-empirischer Daten (N=5) und unter Einnahme einer rassismuskritischen Perspektive widmet sich der Beitrag explorativ dem Weg von Universitäten hin zu rassismuskritischen Lernorten. Im Fokus stehen die Perspektiven von Schwarzen, indigenen, nicht-weißen und of Color (kurz Bi_PoC-)Studierenden. Mit dem Schwerpunkt auf Lernmittel und Lehrende (zusammengefasst in Wissenstragende) und geleitet durch die Frage, *welche Perspektiven haben die befragten Bi_PoC-Studierenden in Bezug auf Wissenstragende am Lernort Universität?*, versucht der Beitrag Impulse für zukünftige Forschungen zu liefern.

Schlagwörter: Rassismuskritik, Hochschulforschung, Perspektivenvielfalt, Wissenschaftskritik

German universities as critical-race learning environments. Perspectives of Bi_PoC students on 'Wissenstragende'

Abstract

Exclusions of non-*white* perspectives are inscribed in German universities. Based on qualitative-empirical data (N=5) and from a perspective of critical-race theory, the article explores the path of universities towards becoming critical-race learning environments. Therefore, perspectives of Black, indigenous, non-*white* and of colour (Bi_PoC for short) students are centred. With the focus on learning materials and educators (summarised as 'Wissenstragende') and guided by the question of, *what perspectives do the interviewed Bi_PoC students have in relation to 'Wissenstragenden' at the university as a learning environment?*, the article attempts to provide impulses for future research.

Keywords: critical-race theory, higher education research, variety of perspectives, critical science

1. Universitäten – Kolonialitäten – Perspektiven(ausschluss)

„Und ich finde als Ort der Lehre und des Wissens, sollte man genau wissen, dass man das Wissen, was man vermittelt, damit auch kontrolliert, also da wieder das Stichwort Macht. Dass man ja dann kontrolliert, was als Wissen gilt und welche Perspektive in dieses Wissen einfließt.“ (Mia¹)

1 Die pseudonymisierten Namen wurden von den Befragten der vorgestellten empirischen Studie selbst gewählt und die herangezogenen Interviewausschnitte sprachlich geglättet.

In dem Zitat von Mia, einer Bi_PoC²-Studierenden, spricht sie über ihre Erfahrungen am Lernort von deutschen Universitäten. Die Erzählungen verweisen auf Machtverhältnisse, die an Universitäten wirksam sind: Die Nicht-Anerkennung bestimmten Wissens und der damit einhergehende Ausschluss von Perspektiven. Ähnlich wie Mia erleben viele Bi_PoC-Studierende, dass nicht-weißes³ Wissen und die Perspektiven von Bi_PoC am Lernort von deutschen Universitäten vielfach ausgeschlossen werden, wie auch Forschungen und Beiträge hierzu von bspw. Amiri (2020) und Kilomba (2020) verdeutlichen. Organisationen, Initiativen und Einzelpersonen bemühen sich schon seit geraumer Zeit darum, Zugänge zu bisher ausgeschlossenen Wissensarchiven⁴ zu ermöglichen. Das deutet auf die Notwendigkeit hin, sich im Sinne der bildungspolitisch seit 1972 postulierten Ermöglichung eines differenzierten Bildungsangebots (Deutscher Bildungsrat 1972), rassismuskritisch mit der Wissensvermittlung an Bildungsinstitutionen auseinanderzusetzen. Dieser Notwendigkeit folgend untersucht der vorliegende Beitrag aus Perspektive von Bi_PoC-Studierenden den Lernort Universität insb. mit Blick auf die Lernmittel und Lehrende, zusammengefasst in der Kategorie Wissenstragende (Kraus 2015).

Die Entstehung von deutschen Universitäten zeigt am Beispiel der Universität Hamburg, dass der Ausschluss von Perspektiven an Universitäten Teil der (Gründungs-)Geschichte ist, die sich in Form von kolonialen Kontinuitäten in die Institutionsstrukturen eingeschrieben hat (ASTa der Universität Hamburg 1969; Gutiérrez-Rodríguez et al. 2016). Die Universität Hamburg wurde 1909 als Hamburgisches Kolonialinstitut gegründet, um u.a. Kolonialherren auszubilden (ASTa der Universität Hamburg 1969). Bis heute werden Kaufmänner, die ihren Reichtum kolonialen Ausbeutungsprozessen verdanken, durch Statuen, Straßen-, Platz- und Gebäude-Benennungen geehrt; auf dem Hamburger Universitätscampus etwa Edmund Siemers und Werner von Melle (Mancheno/Al-Windi 2023). Zudem wurde 1933 ein Institut für ‚Rassen‘- und Kulturbilogie an der Universität Hamburg gegründet (Kaupen-Haas/Saller 1999). Das Beispiel der Universität Hamburg zeigt auf, wie zentral koloniale Verflechtungen in der Wissensproduktion verankert sein können.

Diese am Lernort deutscher Universitäten wirkungsmächtigen kolonialen Kontinuitäten und Rassifizierungspraxen werden bereits punktuell in empirischen Studien und Beiträgen (bspw. Amiri 2020; Fereidooni 2020; Kilomba 2020; Popal-Akhzarati 2020) thematisiert. In den sozialen Medien, bspw. unter den Hashtags #CampusRassismus und #Schauhin und in Tageszeitungen (Auma in Piorkowski 2020) werden diese Wirkmächte zudem öffentlich diskutiert, was auf die gesellschaftliche Relevanz verweist. Während sich erziehungswissenschaftliche Studien vielfach dem Lernort Schule widmen (bspw. Karabulut 2020), entsteht dieser Beitrag aus einem bisher nur rudimentär betrachteten Forschungsfeld und der damit verbundenen Dringlichkeit, den Lernort Universität aus Perspektive von Bi_PoC-Studierenden in den Fokus zu stellen.

Als Grundlage dienen fünf problemzentrierte, halbstrukturierte und leitfadengestützte Einzelinterviews, die im Rahmen der Masterarbeit von Canê Çağlar erhoben wurden. Diese qualitativen Daten wurden mithilfe einer inhaltlich strukturierenden Inhaltsanalyse (Kuckartz 2018) ausgewertet. Der Beitrag zeichnet sich durch einen ausdrücklich exemplarischen und explorativen Charakter aus, welcher in der eingeschränkten Reichweite des kleinen Samples begründet liegt. Der Beitrag will Impulse für zukünftige Forschungen liefern, konkret: Im-

2 Das Akronym Bi_PoC und die Begriffe Schwarz, indigen, nicht-weiß und of Color sind in Anlehnung an Hasters (2019) politische (Selbst-)Bezeichnungen, die alle Menschen umfassen sollen, die von Rassismus betroffen sind. Siehe Kapitel 2.3.

3 Weiß-Sein markiert keinen Hautton, sondern nach Kelly (2021) in einer rassistisch strukturierten Gesellschaft die soziale Konstruiertheit einer (symbolisch und faktisch) privilegierten Position.

4 Hier beispielhaft die Schwarzen Wissensarchive wie die Bibliothek von Each One Teach One (EOTO) in Berlin oder die Fasiathek des Arca e.V. in Hamburg.

Position

Gegen *weiße* Wände rennen – Warum Schweigen nicht Zustimmung bedeutet!

Netzwerk Hochschulangehöriger mit Rassismuserfahrungen

„*How to decolonize the Colonizer?*“ war eine zentrale Frage in einem Netzwerktreffen von Hochschulangehörigen mit Rassismuserfahrungen, die in verschiedenen Bereichen der Universität arbeiten. In Hochschul-Leitbildern finden sich Statements, die Rassismus entschieden ablehnen und sich für seinen strategischen Abbau einsetzen. Vereinzelt gibt es viele Maßnahmen. Etwa Workshops oder Vorträge, in denen meist der Fokus darauf liegt, ob Rassismus an Hochschulen überhaupt (noch) existiert. Doch was ist mit strukturverändernden Strategien? Wie weit gehen die Bekenntnisse aus den Leitbildern und wo rennen diejenigen BIPOC, die sich jeden Tag dafür einsetzen, die Hochschule zu einem rassismusärmeren Ort zu machen, gegen *weiße* Wände der Institution?

Im Rahmen eines verschriftlichten runden Tisches brechen wir unser Schweigen und geben Einblicke, was rassismuskritische Arbeit für BIPOC an Hochschulen bedeutet. Der Entschluss, anonym¹ zu bleiben, erschließt sich aus dem Wissen um Macht, Hierarchien und Abhängigkeiten an Hochschulen.

Warum schreiben wir diesen Artikel?

„*Du sitzt doch am Tisch!*“ Dafür sollen wir dankbar sein! Dabei werden Erfahrungen und Perspektiven von BIPOC übersehen oder abgelehnt. Das wollen wir sichtbar machen, sowohl für die Betroffenen (BIPOC), als auch für Profiteur*innen (*weiß Positionierte*²). Denn schauen wir uns die Strukturen genauer an, werden die Grenzen der Bereitschaft, sich ernsthaft mit Rassismus, Diversität und Antidiskriminierung zu beschäftigen, schnell klar. Wir sollen im Rahmen unserer Stellen bestimmte Dinge tun, aber auch – im Sinne des Systems – unausgesprochen bestimmte Dinge lassen. Dieses Erleben von Widersprüchlichkeit müssen wir aushalten. Nachfolgend stellen wir die Herausforderungen in unseren Jobs dar und zeigen zudem auf, dass und wie uns das System krank macht. Dadurch verlieren nicht nur wir, sondern alle, weil unsere (wissenschaftliche) Expertise ignoriert wird.

1 Zur Anonymisierung haben wir Pseudonyme aus dem Kinderbuch „Das Neinhorn“ von Marc-Uwe Kling (Carlsen Verlag 2019) gewählt, da diese auf humorvolle Art bestimmte, uns manchmal zugewiesene Rollen widerspiegeln.

2 Wir sind uns bewusst, dass es auch BIPOC gibt, die *weiße* Diskurse, Privilegien und Praktiken (re-)produzieren und vor allem in Machtpositionen davon profitieren. Es profitieren jedoch vor allem *weiß* positionierte Menschen von diesem rassistischen System.