



Universität
Basel

Vielfältige Differenzdimensionen,
Lebensentwürfe und Wissensspraxen:
Gleichstellung, **Chancengleichheit**,
Vielfalt/Diversity und **Inklusion** an
Schweizer Universitäten

Kurzfassung der Recherche zu Begrifflichkeiten und Implementierungen
im Auftrag der Kommission für Chancengleichheit
der Philosophisch-Historischen Fakultät der Universität Basel

Anika Thym

Basel, März 2021

Inhaltsverzeichnis

Gleichstellung durch Angleichung oder Anerkennung von Differenz und Vielfalt?.....	3
Plädoyer für einen problemzentrierten Ansatz: Für Gleichstellung durch nicht-hierarchisierende Anerkennung von Differenz und Vielfalt statt durch Angleichung an die herrschende Norm	4
Begriffsklärung: Plädoyer für Gleichstellung, Vielfalt/Diversity und Inklusion.....	6
Welche Diversity/Vielfalt? Was ist jeweils zu tun?	10
Das Verhältnis von Geschlecht und Diversity/Vielfalt	16
Weitere Lösungsvorschläge und Handlungsfelder	18
Strategische Überlegungen: für Gleichstellung, Vielfalt <i>und</i> hohe wissenschaftliche Qualität	19
Fazit	25
Literaturverzeichnis.....	27

Gleichstellung durch Angleichung oder Anerkennung von Differenz und Vielfalt?

Dies ist die Kurzfassung der Ergebnisse eines Rechercheauftrags zur Implementierung von Gleichstellungs-, Chancengleichheits- und Diversity-Politiken an Schweizer Universitäten¹. Die Recherche wurde im Frühjahrsemester 2018 im Auftrag der Gleichstellungsbeauftragten Prof. Brigitte Röder für die im Herbst 2017 gegründete Kommission für Chancengleichheit der philosophisch-historischen Fakultät der Universität Basel erstellt, um den Umsetzungsprozess der fakultären und universitären Gleichstellungs-, Chancengleichheits- und Diversity-Anliegen zu unterstützen. Zudem wurden Anregungen des Think Tank Gender & Diversity aufgenommen. Aufgabe der Recherche war *erstens* eine Klärung der Begriffe Chancengleichheit, Gleichstellung und Vielfalt/Diversity im Hochschulkontext allgemein und bezogen auf deren Verwendung an Schweizer Universitäten. Ergänzend wird kurz auf die zunehmend verwendeten Begriff Inklusion und Equity eingegangen. *Zweitens* wurden – ausgehend von einer Auswertung der im Rahmen des Bundesprogramms „Chancengleichheit von Frau und Mann an den Universitäten“ national koordinierten Aktionspläne Chancengleichheit – Handlungsfelder und Lösungsstrategien für Chancengleichheits-, Gleichstellungs- und Vielfalt/Diversity-Politiken an Schweizer Universitäten vorgestellt. Ziel war es auszuloten, welche Begriffe, Perspektiven, Politiken und argumentative Strategien für die Herstellung rechtlicher und tatsächlicher Gleichstellung, Chancengleichheit und Vielfalt/Diversity zielführend sind. Diese Kurzfassung stellt zentrale inhaltliche und strategische Ergebnisse der Recherche vor, die vor allem in Einleitung und Schluss der ausführlicheren Broschüre ausgeführt werden.

Die Analyse und die entsprechenden Vorschläge wurden aus der gesellschafts- und geschlechtertheoretischen Perspektive der Autorin formuliert und folgen in diesem Sinn dem Plädoyer, den Wissensaustausch zwischen Geschlechterforschung und Gleichstellungsarbeit zu stärken und den Professionalisierungsprozess durch geschlechtertheoretisches Wissen mitzugestalten (Riegraf und Vollmer 2014:34; 45; Connell 2006:837). Neben der Geschlechterforschung wären für die Ausdifferenzierung von Politiken zur Gleichstellung und der nicht-hierarchisierenden Anerkennung von Differenz und Vielfalt zudem weitere Forschungsperspektiven stärker einzubeziehen, wie beispielsweise die kritische Rassismus-, Disability-, Health-, Migrations-, Kapitalismus-, Klassismus- und Armutsforschung. Ziel der Broschüre ist es, dazu beizutragen, „aus den grossen rechtlichen Versprechen“ bezogen auf Gleichstellung, Antidiskriminierung und Wissenschaftsfreiheit „gelebte Realität“ zu machen, wie es die Rechtsprofessorin und Richterin am Bundesverfassungsgericht in Deutschland Susanne Baer (2018:16) formuliert und auch über bestehendes Recht hinaus Diskriminierungsfreiheit, positive Gleichheit und Freiheit für alle zu ermöglichen.

¹ Zu ergänzen wäre eine Analyse für pädagogische und Fachhochschulen, diese war hier aus Ressourcengründen nicht möglich.

Plädoyer für einen problemzentrierten Ansatz: Für Gleichstellung durch nicht-hierarchisierende Anerkennung von Differenz und Vielfalt statt durch Angleichung an die herrschende Norm

Was ist das Problem? Ein zentrales Ergebnis der Recherche ist, dass die analysierten Politiken kaum problemzentriert ausgerichtet sind. Doch wie soll ein Problem gelöst werden, wenn es gar nicht genauer definiert ist? Zumindest nicht auf eine Art und Weise, die über die Überprüfung des Frauenanteils in den jeweiligen Bereichen hinausgeht. Deshalb ist es notwendig, immer wieder die für die feministische Theorie zentralen Fragen zu stellen: „What is the problem of gender in/equality? What could be a solution to the problem? Should the goal be equality? Or difference? Or diversity“ (Verloo und Lombardo 2007:22; siehe auch Rees 1998; Squires 2005; Walby 2005 und die Diskussion zu Gleichheit und/oder Differenz, u.a. Gerhard u. a. 1997) und eine problemzentrierte Klärung dieser Fragen zum Ausgangspunkt der eigenen Strategien zu nehmen (Bacchi 1999).

Gründe für die Ungleichheit/Diskriminierung: Es gibt verschiedene Antworten auf die Frage nach den Gründen der Ungleichheit/Diskriminierung. Andrea Maihofer analysiert dies bezogen auf Geschlecht und unterscheidet zwischen der Gleichheits- und der Differenzposition, in denen das Problem unterschiedlich situiert wird.

Im Rahmen der „Gleichheitsposition“ ist „die gesellschaftliche Ungleichheit der Frauen die Ursache der Geschlechterdifferenz“ (Maihofer 2013:31). Der Fokus wird daher auf die prinzipielle Gleichheit der Geschlechter gelegt und *Gleichstellung wird durch Angleichung* an den männlichen Massstab angestrebt. Diese Logik ist seit langem ein konstitutives Element der Schweizer Politik und war beispielsweise die Begründung dafür, Frauen*² aufgrund ihrer (gesetzlich vorgeschriebenen) unterschiedlichen Lebensweise so lange das Stimm- und Wahlrecht zu verweigern (Maihofer 2016:282)³. Erst als sich ihre Lebensweise aufgrund zunehmender Berufstätigkeit genügend an den männlichen Lebenslauf angepasst hatte, konnte das Stimmrecht in diesem Rechtsverständnis nicht mehr auf der Grundlage der Differenz verweigert werden: Denn Gleichberechtigung wird in diesem Verständnis von Gleichheit nur Gleichen zugestanden, Anderes wird anders behandelt und abgewertet (Maihofer 2006). Diese Position ist auch in der Schweizer Hochschulpolitik präsent, wenn Gleichstellung, Chancengleichheit und Diversity angestrebt werden, indem allen annähernd ein männlich-exzellenter Lebenslauf ermöglicht werden soll (vgl. 2.1). Beispielsweise hilft die finanzielle Unterstützung zur Erfüllung der Mobilitätskriterien nur bedingt. Sie erlaubt zwar, die Familie

² Mit der Verwendung des Gender-Sterns möchte ich auf die vielfältigen Positionierungen und auch das uneindeutige Ringen hinweisen, welche zu Geschlecht möglich sind. Er ersetzt nicht die spezifische Nennung nichtbinärer Personen, deren Positionierung in den Begriffen Frau* und Mann* nicht aufgeht.

³ Aus diesem Grund waren auch ‚Andere‘ (Frauen*, rassifizierte Personen, die Arbeiter*innenklasse, etc.) in der Erklärung der Menschenrechte explizit nicht mitgemeint (Gerhard u. a. 1997).

mit ins Ausland zu nehmen, zugleich aber wird damit eine aktive, engagierte Elternschaft nicht als gleichwertiges Lebensarrangement von Wissenschaftler*in anerkannt. Vielmehr bleibt der herkömmliche männliche Lebensentwurf mit Vollzeitberufstätigkeit und Kinderlosigkeit oder einer traditionellen Familie weiterhin der normative Standard (Maihofer 2014a:58). Es ist daher nicht verwunderlich, wenn aktive Elternschaft in der Universität bei aller „Familienfreundlichkeit“ als Wettbewerbsnachteil erfahren wird, wie dies eine interviewte Assistentin für das Projekt „Exzellenz und/oder vielfältige Lebensentwürfe“ betont: *„und dann, denke ich manchmal, wieso soll ich denn noch besonders viel machen, wenn ich das ja sowieso nie aufholen kann, oder aufholen, also nie so machen kann, wie Leute ohne Kinder“* (Bürgi u. a. 2016:26). Solange 150%-ige zeitliche und emotionale Hingabe verlangt werden, kann die Vereinbarkeit von Wissenschaft mit engagierter Elternschaft – für Mütter*, Väter* und nichtbinäre Eltern – kaum gelingen.

Eine andere Erklärung für die Ungleichheit/Diskriminierung von Frauen* und anderen ‚Anderen‘ bietet die ‚Differenzposition‘. In ihr wird die Problematik der Gleichheitsposition berücksichtigt und entsprechend ist nach ihr „die gesellschaftliche Ungleichheit/Diskriminierung Ergebnis der Abwertung des Anderseins der Frauen“ (Maihofer 2013:31)⁴. Deshalb wird hier „die Priorität auf die Forderung nach einer gesellschaftlichen *Anerkennung der Differenz* gelegt“ (ebd.:31f.). Frauen* und andere, die nicht der Norm entsprechen, sind „erst dann wirklich gleichberechtigt, wenn sie *in ihrer Differenz* [...] als gleichberechtigt anerkannt sind“ (ebd.). Dies ist beispielsweise der Fall, wenn Elternzeit oder die Pflege von Angehörigen bei Berufungen anerkannt werden und eine aktive Elternschaft in der Wissenschaft gegenüber herkömmlich geforderten Wissenschaftsbiographien als gleichwertig akzeptiert wird. Auf die Bedeutung der Qualität komme ich noch zu sprechen. Die Differenzposition problematisiert die bestehenden Herrschaftsverhältnisse, welche die Gleichheitsposition oft blind affirmiert.

Selbstaffirmierung und Veränderung im Gleichheitsverständnis: Ein zentrales Problem der Gleichheitsposition und dieses Gleichheitsverständnisses ist, dass es konstitutiv mit der Dynamik der Selbststilisierung und -affirmierung des ‚Einen‘ als überlegen und der ‚Veränderung‘, das heisst der Abwertung ‚Anderer‘ als unterlegen verbunden ist (vgl. Hall 2000; Maihofer 2014b; Said 2009). Für den Hochschulbetrieb in der Schweiz bedeutet das: bestimmte Charakteristika und Lebensweisen (männlich, Weiss, Westlich, heterosexuell, leistungsfähig, wohlhabend, vollerwerbstätig etc.), ein bestimmtes Verständnis von Wissenspraxen und von Disziplinarität wird als überlegen und als unmarkierte Norm wissenschaftlicher Exzellenz gesetzt, während jene Personen und Aspekte, die nicht dieser Norm entsprechen, abgewertet und ausgegrenzt werden (ich komme hierauf zurück).

⁴ Der geschlechtertheoretischen Einsicht in die Historizität und gesellschaftliche Bedingtheit von Geschlecht entsprechend, wird Differenz bei Maihofer nicht essentialistisch oder naturbedingt gefasst. Gesellschaftliche, cisheteropatriarchale Geschlechterverhältnisse bestehen, nur solange wie sie auch in den Individuen reproduziert werden (Maihofer 2013:39). In diesem Sinn sollte eine Gleichstellungspolitik diese Strukturen nicht zusätzlich zementieren.

In aktuellen Gleichstellungs-, Chancengleichheits- und Vielfalt/Diversity-Politiken wird selten explizit thematisiert, dass von unterschiedlichen Problemvorstellungen ausgegangen wird, wenn Gleichstellung durch Angleichung an die Norm verfolgt wird, oder durch nicht-hierarchisierende Anerkennung von Differenz und Vielfalt. Je nachdem, was als Problem gesehen wird, ergeben sich unterschiedliche Lösungsstrategien. In dieser Broschüre wird entsprechend der Differenzposition eine nicht-hierarchisierende Anerkennung vielfältiger Existenzweisen, Lebensentwürfe und Wissenspraxen angestrebt.

Begriffsklärung: Plädoyer für Gleichstellung, Vielfalt/Diversity und Inklusion

Chancengleichheit und Gleichstellung: Mit den Begriffen Chancengleichheit und Gleichstellung wird in der Regel darauf verwiesen, dass die Ausgangs- und Möglichkeitsbedingungen für eine wissenschaftliche Laufbahn – bezogen auf Geschlecht, Rassifizierung⁵, Klasse/Armut, Sexualität, Behinderung, Gesundheit, Alter, Geschlechtsidentität, Nationalität, Ethnizität und Religion in unserer Gesellschaft ungleich verteilt sind. In den Aktionsplänen Chancengleichheit des Bundesprogramms 2013-2016 wird damit zum einen die Gewährleistung *negativer Freiheiten* (*Freiheit von*) wie der Schutz vor Diskriminierung, Belästigung und Übergriff angestrebt. Zum anderen geht es um die Ermöglichung *positiver Freiheiten* (*Freiheit zu*): die Bereitstellung von Möglichkeitsbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, das Wahrnehmen von Pflgetätigkeiten, Barrierefreiheit und die Entwicklungen von Kompetenzen, welche für eine wissenschaftliche Karriere notwendig sind (Sprache, Auftritt, Networking etc.).

So stellt auch die Europäische Kommission fest, dass das dominante System, welches auf bestimmten Vorstellungen von ‚Objektivität‘ und ‚Exzellenz‘ beruht, hinterfragt werden muss: „the system is not only imperfect, it may even be hindering women in establishing scientific careers. Merit and talent are not sufficient conditions to become a successful scientist. Resources, time, social networks, encouragement – unevenly distributed between the sexes – are necessary prerequisites“ (European Commission 2004:12). Die Europäische Kommission verweist damit auf die Notwendigkeit der Bereitstellung von Möglichkeitsbedingungen für materielle Freiheit und Handlungsfähigkeit. In der konservativ-liberal dominierten Schweiz, in der häufig davon ausgegangen wird, dass weniger Staat mehr Freiheit bedeutet

⁵ „Rassifizierung“ bezeichnet „einen Prozess und eine Struktur, in denen Menschen nach rassistischen Merkmalen (Aussehen, Lebensformen oder imaginäre Merkmale) kategorisiert, stereotypisiert und hierarchisiert werden“ (Bla.Sh 2020). Dabei geht es auch um Effekte des Rassismus in rassifizierenden und rassifizierten Individuen, die je individuell, gesellschaftlich und historisch spezifisch und kontingent sind (Fanon 2008). Der Begriff der Rassifizierung wendet sich somit nochmals radikaler vom Begriff der «Rasse» ab als dies mit der Setzung in Anführungsstriche der Fall ist. Der englischsprachige Begriff „race“ bezeichnet in den USA eine „soziale Gruppenzugehörigkeit“ und ist „Grundlage staatlicher Antidiskriminierungspolitiken wie auch politischer Bürgerrechtsbewegungen“ (Meyer 2017:16). Im Deutschen hingegen ist „der Begriff ‚Rasse‘ von seiner rassistischen Determination nicht zu trennen“ (ebd.). Wichtig zu betonen ist die Notwendigkeit, zwischen verschiedenen Formen der Rassifizierung zu unterscheiden: bezogen auf Schwarze Personen und People of Color, asiatisch aussehenden Menschen, Religion, Ethnie, oder kulturelle Aspekte (vgl. die Diskussion um Kulturalisierung und Neorassismus).

(vgl. Kergomard 2018), ist es zentral zu betonen, dass in gewisser Sicht mehr Staat notwendig ist für mehr Freiheit, denn die gesellschaftlichen materiellen Möglichkeitsbedingungen für Freiheit bzw. für eine freie Handlungsfähigkeit müssen erst hergestellt und gewährleistet werden.

Unterschied zwischen Gleichstellung und Chancengleichheit: Anders als der Begriff der Chancengleichheit impliziert Gleichstellung eine Kritik an gesellschaftlicher Ungleichheit, nicht nur an der ungleichen Verteilung von Chancen. Chancengleichheit zielt eher auf Leistungs- und Gleichstellung auf soziale Gerechtigkeit⁶. Im deutschen Grundgesetz wurde „das Wort ‚Gleichstellung‘ daher bewusst vermieden“ (Bericht zur Verfassungsreform 1993:50). Es wurde „hervorgehoben, dass die vorgeschlagene Formulierung nur die Chancengleichheit – die Gleichheit der Ausgangschancen – einräume, aber keine Ergebnisgleichheit vorgebe“ (ebd.). Die Formulierung der rechtlichen und tatsächlichen Gleichstellung in der Schweizer Verfassung ist daher aus emanzipatorischer Sicht weitreichender. Bei beiden besteht jedoch die Gefahr, Gleichstellung lediglich in Orientierung an eine bereits gegebene Norm anzustreben.

Vielfalt/Diversity: Der Begriff Vielfalt bzw. Diversity zielt normativ auf Anerkennung von Vielfalt und orientiert sich nicht an der herkömmlichen inhaltlich eng verstandenen ‚männlichen‘ Norm. Diversity anerkennt gruppenspezifische Differenzen und Vielfalt: „Diversity verfolgt das Ziel, Menschen mit allen ihren Unterschieden zu berücksichtigen, also nicht so zu tun, als seien sie gleich. Aussagen wie ‚bei uns spielt es keine Rolle, ob Sie Mann oder Frau, Deutsche oder Ausländerin, hetero- oder homosexuell sind‘, stehen dem Diversity- Gedanken insofern entgegen, als dass es faktisch sowohl für den Einzelnen als für die Organisation natürlich einen Unterschied macht. Dies erkennt Diversity an“ (Stuber zit. i. Maihofer 2020a:6). Jedoch werden bei Diversity Management häufig die Aspekte der sozialen Gerechtigkeit und der Klasse ausgeblendet. Critical Diversity Management bezieht diese hingegen mit ein. Der deutschsprachige Begriff Vielfalt hat eine andere Begriffstradition (vgl. Butler 1991; Woolf 1997; Maihofer 1995 und ihre Utopie einer Vervielfältigung der Geschlechter) und scheint weniger verhänglich, als der Diversity-Begriff. Diversity ist in der Diskussion zwar gebräuchlicher, jedoch findet auch der Begriff Vielfalt vermehrt Verwendung (z.B. Charta der Vielfalt 2019; Hochschule lehrt Vielfalt! 2018; Spahn und Wedl 2018).

Inklusion und Equity: Zunehmend wird auch der Begriff der Inklusion verwendet, der unterschiedlich verstanden wird. Shore, Randel, Chung, Dean, Ehrhart und Singh zufolge zielt er auf die Anerkennung konkreter Individualität in ihrer Verschiedenheit (Shore u. a. 2011:1266). Inklusion verweist auf den Prozess des Einschliessens, des Aufnehmens; darauf, vielfältige Menschen zu einem Teil der Institution zu machen. Ähnlich wie beim Begriff der Integration, könnte beim Prozess des sich-in-ein-Ganzes-eingliedern die problematische Tendenz bestehen, Personen dazu zu vereinheitlichen: Integration über Anpassung an die

⁶ Der Begriff der sozialen Gerechtigkeit ist inhaltlich in der Regel nicht definiert. In dieser Recherche verweist er auf die Kritik an gesellschaftlicher materieller und rechtlicher Ungleichheit. Was als gerecht oder ungerecht empfunden wird ist jedoch gesellschaftlich stets umkämpft und der Begriff daher oft unpräzise (Maihofer 1992:65ff.).

Norm. Diese kritische Perspektive auf Integration wird in der Kritischen Theorie formuliert (vgl. z.B. Horkheimer und Adorno 2000:IX; Adorno 2003:355). Daher ist interessant, dass Shore u.a. (2011:1266) den Begriff Inklusion explizit in Abgrenzung von Anerkennung durch Angleichung formulieren. Zwar besteht die Gefahr „zu stark zu individualisieren und allenfalls strukturelle Diskriminierungen zu übersehen“ (Think Tank Gender & Diversity 2020:6; vgl. Romani und Binswanger 2019). Der kritische Einsatz von Inklusion liegt jedoch gerade in der Art und Weise, wie er Gleichstellung nicht begrenzt (durch Individualisierung), sondern über Gleichstellung hinausweist: Denn für tatsächliche Gleichstellung ist der Verweis auf Gleichheit zunächst nötig. Letztlich geht es aber gerade darum, alle gruppenspezifischen Formen der Diskriminierung und Marginalisierung zu überwinden und Personen in ihrer jeweiligen Einzigartigkeit mit ihren unterschiedlichen Potentialen, Bedürfnissen und Lebensformen gleichwertig anzuerkennen. Noch expliziter auf die Anerkennung der konkreten Individualität verweist der vor allem im Bildungsbereich wichtig gewordene Begriff „Equity“. Er steht für das „Ziel einer bestmöglichen Verwirklichung von Chancengleichheit, also für die Herstellung eines Bildungskontextes, der die optimale Entwicklung der jeweils spezifischen Fähigkeiten und Ziele der Einzelnen ermöglicht“ (Maihofer 2020a:8f.).

Vorschlag für Begriffsverwendung: Den Überlegungen zu Gleichstellung, Angleichung und Differenz entsprechend, wurden bei der Klärung der Begriffe Chancengleichheit, Gleichstellung, Vielfalt/Diversity und Inklusion zwei Thesen entwickelt:

These 1: Den Schweizer Verfassungsauftrag zur rechtlichen und tatsächlichen Gleichstellung umzusetzen impliziert nicht nur die Realisierung von Chancengleichheit, sondern von Gleichstellung, denn es geht nicht nur um eine *gleiche Verteilung von Chancen*, sondern um die Umsetzung *tatsächlicher Gleichstellung* (s. Bundesverfassung 1999, Art.8, Abs.3) bezogen auf die konkreten Lebensrealitäten.

These 2: Zur Umsetzung des Verfassungsauftrags ist *Gleichstellung durch Angleichung* nur begrenzt förderlich, denn die Hierarchisierung zwischen einem traditionell ‚männlichen‘ Lebenslauf und jenen, die sich davon unterscheiden, bleibt erhalten. Es geht dann lediglich darum, entsprechend dem ‚fix the woman‘ bzw. ‚fix the other‘-Ansatz, Anderen die Kompetenzen und Möglichkeitsbedingungen für einen traditionell ‚männlichen‘ Lebenslauf zu vermitteln. Demgegenüber würde *Gleichstellung durch nicht-hierarchisierende ‚Anerkennung in der Differenz‘* (Maihofer 2013) eine *tatsächliche Gleichstellung durch und Inklusion von Differenz, Einzigartigkeit und Vielfalt* ermöglichen. Dies bezieht sich nicht nur auf vielfältige Dimensionen von Differenz, sondern auch auf Lebensentwürfe und Wissenspraxen (ich komme hierauf zurück). Über Gleichstellung hinaus geht es dabei letztlich um die Anerkennung von Individuen in ihrer Einzigartigkeit.

Um den Zielen des Verfassungsauftrags bestmöglich zu nachzukommen und auch der Diskriminierung von Differenz zu begegnen, die dem aktuellen Gleichheitsverständnis inhärent ist, eignen sich insbesondere die Begriffe Gleichstellung, Vielfalt/Diversity und Inklusion. In Kombination betonen sie die Notwendigkeit einer vollumfänglichen Umsetzung der Verfassungsartikel zur Rechtsgleichheit, Gleichstellung, zum

Diskriminierungsschutz und zur Wissenschaftsfreiheit, welche nur durch Berücksichtigung, Förderung und Inklusion vielfältiger Lebensweisen und Wissensspraxen gelingen kann. Nur Vielfalt bzw. Diversity würde den Verweis auf Klasse und soziale Gerechtigkeit der Gleichstellungspolitik ausblenden. Nur Inklusion könnte den Aspekt der Gleichstellung vernachlässigen. Zugleich zielen Diversity und Inklusionspolitiken über den Verfassungsauftrag hinaus, denn bei der Verfassung handelt es sich, wie Maihofer betont, „bislang lediglich um ein Verbot der Diskriminierung im Gesetz, also lediglich um eine formale Gleichstellung. Ein explizit positiver Auftrag zur Herstellung auch der ‚tatsächlichen Gleichstellung‘ besteht bislang nur bezogen auf die Gleichstellung von ‚Mann und Frau‘, ‚vor allem in Familie, Ausbildung und Arbeit‘ (Art. 8, 3) sowie bezogen auf ‚Massnahmen zur Beseitigung von Benachteiligungen der Behinderten‘ (Art. 8, 4)“ (Maihofer 2020a:6).

Begrifflichkeiten an Schweizer Universitäten: Bei der Analyse von Begriffsverwendungen der Aktionspläne Chancengleichheit an Schweizer Universitäten im Rahmen des Bundesprogramms Chancengleichheit 2013-2016 scheinen mir folgende Tendenzen bemerkenswert:

Nur wenige beziehen sich direkt auf den **Verfassungsauftrag zur Rechtsgleichheit** (Zürich, Bern, Lausanne; indirekt Genf und Basel). Manche tun dies jedoch sehr explizit und ändern auch den Titel des Aktionsplans zu Gleichstellung, was – da er vom Titel des Bundesprogramms abweicht – ein politisches Statement ist.

Einige Aktionspläne orientieren sich **an internationalen, insbesondere EU-Vorgaben**, (v.a. Fribourg und Genf). Mit diesem Verweis betonen sie die Bedeutung von Menschenrechten, Demokratie, ethischer Verantwortung für die gesellschaftliche Entwicklung, Gerechtigkeit und Gleichheit.

Jene Universitäten, die eher auf **Chancengleichheit und/oder Diversity** fokussieren, sind eher auf **Wettbewerb** ausgerichtet. Bezogen auf Diversity (St. Gallen und USI) gibt es unterschiedliche Schwerpunkte: An der Università della Svizzera Italiana (USI) liegt der Fokus auf der Steigerung der Lebensqualität der Angehörigen. An der Universität St. Gallen geht es mehr um die Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit der Institution im internationalen Vergleich. In beiden Fällen wird der ökonomische Gewinn betont. Die Universität Zürich verfolgt neuerdings mit Verweis auf die Verfassung eine leistungs- und gerechtigkeitsorientierte Diversity-Policy (Gleichstellung und Diversität UZH 2018). Eine Analyse zu den Begriffen Inklusion und Equity in den Aktionsplänen steht noch aus.

Wie die Schwerpunkte jeweils gelegt werden und ob und auf welche Art die Verfassungsaufträge umgesetzt werden, sind – wie sich zeigt – politische Entscheidungen für Begriffe und Strategien. Grundsätzlich geht es um ein Spannungsfeld zwischen sozialer und Leistungsgerechtigkeit und die gesamtgesellschaftliche Frage, welche Rolle Bildung überhaupt spielen soll.

Welche Diversity/Vielfalt? Was ist jeweils zu tun?

Häufig bezieht sich Diversity/Vielfalt vor allem auf vielfältige Dimensionen von Differenz. Bereits die Frage, welche für die Hochschule relevant sind und was das für die Umsetzung impliziert, ist komplex. Zusätzlich sind Gleichstellungs- und Vielfaltsanliegen auch bezogen auf Lebensentwürfe und Wissenspraxen zentral.

Vielfältige und je unterschiedliche Existenzweisen und Dimensionen von Differenz an Hochschulen und ihre komplexe Verwobenheit

Häufig taucht die Frage auf, welche Diversity-Kategorien für den Hochschulkontext relevant sind. Zurecht verweist Judith Butler bereits im *Unbehagen der Geschlechter* darauf, dass viele feministische Theoretiker*innen „stets ein verlegenes ‚usw.‘ an das Ende ihrer Liste“ von Ungleichheits-/Differenzkategorien setzen (Butler 1991:210). Dies ist für sie ebenso ein „Zeichen der Erschöpfung wie ein Zeichen für den unbegrenzten Bezeichnungsprozess selbst“ (ebd.). Tatsächlich kann man die Liste der Differenzdimensionen als unbegrenzt betrachten, auch wenn manche Aspekte in einem Individuum, in einer Institution und in einem konkreten historischen Kontext besonders (ir)relevant sein können. Ausgangspunkt ist eine Antidiskriminierungspolitik gegenüber jeder Form der Diskriminierung und ein positiver Auftrag zur Herstellung tatsächlicher Gleichstellung.

Dennoch oder gerade deshalb ist es für die Hochschulpolitik notwendig, das Handlungsfeld zu umreißen, das für sie relevant ist, auch wenn dies nie abschliessend der Fall ist. Zunächst ist wichtig zu betonen, dass es nicht um die Anerkennung irgendeiner Differenz geht, sondern um die nicht-hierarchisierende Anerkennung jener Differenzen, die bislang im Hochschulkontext abgewertet werden. Welche Differenzen das sind, lässt sich von den bereits genannten traditionellen Prozessen der Selbstaffirmierung und Veränderung der bürgerlichen Klasse ableiten. Auch das Wissenschaftssystem ist konstitutiv mit bürgerlich-männlicher Weisser Subjektivität verbunden und mit einer unmarkierten hegemonialen Selbstsetzung als bürgerlich, Weiss, heterosexuell, Westlich, leistungsfähig und gesund. Dieser Zugang zu Wissenschaft ist *ein* möglicher, der sich zwar als allgemeingültig durchgesetzt hat, jedoch nicht die einzige Perspektive auf wissenschaftliches Wissen und Wahrheit darstellt. Er stellt vielmehr einen partikularen, begrenzten und oft verzerrten Zugang dar. **Bei der Anerkennung von Differenz und Vielfalt geht es daher um die Aufwertung und Anerkennung all jener Aspekte, die im Hochschulbetrieb in dieser Logik ‚verändert‘ und abgewertet werden.** Entlang der dichotomen und alteritären Struktur bürgerlichen Denkens werden nicht-männliche, nicht-weiße, nicht-heterosexuelle, geschlechtlich nicht-binäre, nicht-leistungsfähige, nicht christliche etc. Personen bislang häufig abgewertet und wie bereits erwähnt, als nicht-gleich verstanden und behandelt. Notwendig für die Gleichstellung dieser Gruppen ist, diese Dynamik der Selbstaffirmierung als überlegen und die Veränderung ‚anderer‘ als unterlegen zu überwinden. Das bedeutet zentral auch, die Selbstsetzung

einer Gruppe als hegemonial zu überwinden und deutlich zu machen, dass dieses Selbstverhältnis Gleichstellung und die nicht-hierarchisierende Anerkennung von Vielfalt in der Wissenschaft verhindert. Es gilt, die Gründe für die Diskriminierung ebenso in den Blick zu nehmen wie die daraus resultierende Diskriminierung, Marginalisierung und Ausgrenzung. Daher müssen auch – was bisher kaum geschieht – privilegierte Personengruppen und Bereiche vermehrt Adressat*innen von Gleichstellungspolitik werden, um die notwendige Hegemonieselbstkritik (Dietze 2008; Maihofer 2014b; Thym 2018), d.h. die kritische Reflexion des eigenen, meist unbewussten und unsichtbaren, hegemonialen Anspruchs zu vermitteln.

Für den Hochschulbetrieb scheinen mir derzeit folgende Differenzdimensionen angemessen: **Geschlecht, Rassifizierung, Klasse/Armut, Sexualität, Behinderung, Alter, Geschlechtsidentität, Nationalität, Ethnizität und Religion**⁷⁸. Dabei ist es zentral anzuerkennen, dass diese verschiedenen Aspekte eine je unterschiedliche Logik und Dynamik besitzen. Um einige Aspekte dieses komplexen Verhältnisses zu benennen: Geschlecht kann als Existenzweise verstanden werden, doch es geht auch um Kritik an sexistischen Zuschreibungen von aussen. Rassifizierung kann vor allem als Zuschreibung von aussen verstanden werden, doch sie impliziert auch internalisierte rassifizierende und rassifizierte Existenzweisen. Klasse kann sich sowohl auf die Abwertung von Verhaltensweisen (z.B. Ausdruck, Geschmack, Stil, Redewendungen) beziehen, welche zur Arbeiter*innenklasse gehören (Klassismus), als auch auf Lohnabhängigkeit, Armut und die Struktur kapitalistischer Gesellschaften, in welchen Klassen aufgrund der Dynamik der Aneignung des Mehrwerts durch die einen und die Produktion des Mehrwerts durch andere bestimmt werden (Kapitalismusanalyse) (zu Gemeinsamkeiten und Unterschieden von Differenzdimensionen vgl. Meyer 2017:98ff.; Demirović 2011).

Auch unterscheiden sich die Mittel zur Überwindung der Diskriminierung. Für die Gleichstellung und nicht hierarchisierende Anerkennung von Personen mit Behinderung bedarf es einer bestimmten Infrastruktur, und/oder entsprechende Verhaltensweisen im Umgang. Zentral für die Gleichstellung geschlechtlich vielfältige Personen (LGBTIQ*) sind Rechte und Anerkennung. Armutsbetroffene benötigen finanzielle Unterstützung und Familien brauchen häufig Anstellungsverhältnisse, die eine längerfristige Perspektive erlauben. **Was jeweils für Gleichstellung von Vielfalt notwendig ist, muss daher spezifisch bestimmt werden.** Dabei handelt es sich auch „bei der Wahl der Begriffe wie Ausbeutung, Herrschaft, Ungleichheit,

⁷ Hier könnte auch Diskriminierung nicht-menschlicher Tiere und Ausbeutung der Natur mit einbezogen werden. Die Hochschulpolitik an der Uni Basel geht in diese Richtung, da beide Aspekte im Amt des/der Delegiert*en für Diversity und Nachhaltigkeit verbunden sind.

⁸ Die Uni Basel möchte ihre vielfältigen Mitglieder „unabhängig von Alter, Religion, Geschlecht, kultureller Herkunft, sexueller Orientierung und Behinderung“ wertschätzen und fördern (Universität Basel 2020). Ausgelassen gegenüber dem Vorschlag hier sind somit Rassifizierung, Klasse/Armut, Geschlechtsidentität und Nationalität. Zudem suggeriert die Formulierung, es gehe um Wertschätzung ‚unabhängig‘ dieser Verschiedenheit, dass es gerade nicht um Anerkennung in der Differenz geht. Die Fachstelle Diversity bezieht sich hingegen auf mehr Kategorien: „Alter, Religion, Geschlecht, Geschlechtsidentität, kultureller Herkunft, Sprache, sozialer oder beruflicher Stellung, Lebensform, politischer Überzeugung, sexueller Orientierung und Behinderung“ (Uni Basel, Diversity 2020).

Diskriminierung oder Marginalisierung um Entscheidungen über den Gegenstandsbereich selbst. Denn diese Begriffe gelten nicht gleichermassen für alle Gegenstandsbereiche“ (Demirović 2018:264).

Zudem unterscheiden sich die Ziele: Es geht bei manchen Aspekten um Anerkennung in der Differenz, bei anderen um Vervielfältigung, wieder bei anderen geht es gerade nicht um Anerkennung, sondern um Überwindung von Differenz im Sinne von Diskriminierung und Ausbeutung. Beispielsweise macht die Anerkennung vielfältiger geschlechtlicher Existenzweisen Sinn, die Anerkennung rassifizierter oder armutsbetroffener ‚Existenzweisen‘ jedoch nicht – vielmehr gilt es Rassismus, kapitalistische Ausbeutung und Armut zu überwinden.

Dies wiederum macht es auch kompliziert zu bestimmen, wann die Rede von **Differenzdimensionen, Kategorien, Herrschaftsaspekten oder von Existenzweisen** sein sollte. Denn aus emanzipatorischer Sicht geht es gesamtgesellschaftlich gesehen um die Erreichung eines ‚Minimums an Herrschaft‘ (Foucault 1984:899) bezogen auf jede Differenzdimension und um die positive und gleichwertige Anerkennung vielfältiger Existenzweisen.

Für die kritische Analyse dieser Differenzdimensionen und Existenzweisen sind die individuelle, institutionelle wie gesellschaftlich-symbolische Ebene relevant. Um diese verschiedenen Aspekte anzugehen, braucht es vielfältiges Wissen über diese Unterschiede und ihre komplexe Verwobenheit.

Vielfältige Lebensentwürfe

Um Vielfalt geht es neben Differenzdimensionen auch bezogen auf Lebensentwürfe. Wie vielfach gezeigt, setzt die Erfüllung des wissenschaftlichen „normativen Ideals mit seiner hundertprozentigen Verfügbarkeit und Hingabe über den Erwerb entsprechender Fähigkeiten und Kompetenzen hinaus einen spezifischen Lebensentwurf voraus [...], nämlich den herkömmlichen ‚männlichen‘ Lebensentwurf, der mit Vollzeitwerbstätigkeit und entweder Kinderlosigkeit oder einem traditionellen Familienmodell und damit einhergehenden Geschlechterarrangement verbunden ist“ (Maihofer 2014a:58; vgl. Liebig 2008; Bürgi u. a. 2016). **Entsprechend ist auch die Anerkennung vielfältiger Lebensentwürfe zentral, die eine Vereinbarkeit mit aktiver Elternschaft, weiterem zivilgesellschaftlichem oder beruflichem Engagement, Pflege, Sorge anderer und Selbstsorge mit ausreichend Zeit für Erholung gewährleistet.** Dies verlangt eine Abkehr von der normativen Anforderung der hundertprozentigen Verfügbarkeit und Hingabe. Zur Anerkennung vielfältiger Lebensentwürfe bedarf es einer Transformation und Pluralisierung wissenschaftlicher Normen bezogen auf Lebensläufe und wissenschaftliche Qualität. Diese müsste sich auch in den Anstellungsmöglichkeiten realisieren und flexible Arbeitspensen (inkl. Job-Sharing, Teilzeit-Professuren und Altersteilzeit) und Festanstellungen auf Mittelbauebene beinhalten (vgl. die Forderungen der Petition zur Beendigung der Prekarität an Schweizer Hochschulen petition-academia.ch 2020). Die Entwicklung neuer

Stellenprofile muss allerdings Hand in Hand mit einer normativen Pluralisierung von Lebensentwürfen gehen, denn bezeichnenderweise war für keinen der in einer Studie von Liebig zu Vaterschaft und Professur interviewten Wissenschaftler „jemals ein begrenztes Engagement für die Wissenschaft denkbar, selbst wenn sie über Jahre auf Teilzeitstellen – oder zuweilen auch unbezahlt – arbeiteten“ (Liebig 2008:238). Dies müsste in der Selbst- wie auch in der Fremdeinschätzung anderer ‚denkbar‘ und lebbar werden.

Wissenschaftliche Bedeutung ausserberuflicher Tätigkeiten: Zudem erleben viele Wissenschaftler*innen, insbesondere in den Sozial- und Geisteswissenschaften, ausserakademische Tätigkeiten – wie zivilgesellschaftliches oder weiteres berufliches Engagement, aber auch Elternschaft – als qualitätssteigernd und sogar als wertvoll bis notwendig für ihre wissenschaftliche Arbeit (Bürgi u. a. 2016:20ff.). Diese wird jedoch selten anerkannt. Mit der Dora Declaration wird dies versucht, die auch vom SNF übernommen wurde (SNF 2020).

Arbeitslast: Ein weiteres Problem für die Vereinbarkeit von Wissenschaft und weiteren Lebensbereichen besteht in der weitverbreitet grossen Arbeitslast. **Auf der Ebene der Professur ist die Vereinbarkeit zwischen Lehre, Forschung und universitärer Selbstverwaltung oft unmöglich**, vor allem durch den zunehmenden administrativen Aufwand (Bürgi u. a. 2016; Maihofer 2014a; Engels, Ruschenburg, und Zuber 2012). Ähnliche Probleme werden von Assistierenden (Bürgi u. a. 2016) sowie dem administrativen und technischen Personal genannt (Büchler, Mäder, und Amacker 2015). Die Arbeitslast führt häufig zu Minderung der Qualität und Burnout. Von Angehörigen der Universität gefordert werden daher eine Reduktion und allenfalls Umgestaltung des administrativen Aufwands für Wissenschaftler*innen, Arbeitsreduktion und Stellenausbau, den Abbau von Kontrollhierarchien und mehr Vertrauen statt Kontrolle (Bürgi u. a. 2016:4f.).

Vielfältige Wissenspraxen

Forschung und Lehre werden in den Aktionsplänen Chancengleichheit zwar oft erwähnt, jedoch kaum explizit thematisiert. Es scheint, dass oft nicht klar ist, was mit Gleichstellung, Chancengleichheit, Diversity, Inklusion und Equity in diesen Bereichen gemeint sein könnte. Möglicherweise liegt es an der Aufteilung der Bundesprogramme in die Teilprogramme Chancengleichheit und Gender Studies (bis 2016), dass der Fokus in den Aktionsplänen vor allem auf Organisationsentwicklung liegt und weniger auf Forschung und Lehre. Möglicherweise liegt es auch an einem gewissen strukturellen Problem, welches die engere Zusammenarbeit zwischen Geschlechterforschung und Gleichstellungspraxis, zwischen Theorie und Praxis immer wieder erschwert. Wie Andrea Maihofer in einem Input zur „Bedeutung der Forschung im Dialog mit der Gleichstellungspraxis“ ausführt, wird immer wieder neu gefragt, wie die beiden zu verbinden sind, obwohl „beide auf das engste ineinander verschränkt [sind] und optimaler Weise sowohl sich jeweils

wechselseitig ein wichtiges Korrektiv als auch gemeinsame Akteur*innen“ sind (Maihofer 2020b:2). Sie fragt nach den Gründen, warum sie nicht selbstverständlich zusammen gedacht werden: „Könnte es sein, dass es zu passe kommt, dass Theorie und Praxis sich nicht zu vertraut werden? Ihre wechselseitigen althergebrachten Vorurteile pflegen? Könnte das auch eine Form des Herrschens durch Teilen sein? Dass es eben gut kommt, wenn Theorie und Praxis bzw. in unserem Fall Geschlechterforschung und Gleichstellungs- und Diversitypraxis nicht zu eng zusammenfinden?“ (ebd.:3). In jedem Fall scheint es mir sehr wichtig, Forschung und Lehre vermehrt als wichtige Felder der Gleichstellungspolitik anzugehen.

Denn „wesentliche Aspekte des modernen Wissensregimes wie Rationalität, Objektivität, Wahrheit, (Selbst)Disziplin, Durchsetzungsfähigkeit, Wettkampf“ sind konstitutiv mit bürgerlich-männlicher Subjektivität verbunden (Maihofer 2014a:64). Diese schränkt innovatives und kreatives Wissen und Wissenspraxen und somit auch die Wissenschaftsfreiheit ein. Häufig wird Wissen produziert, dass die Komplexität und Vielfalt der Gesellschaften und globaler Zusammenhänge nicht abbildet und es wird von Personen erarbeitet, die diese Vielfalt nicht repräsentieren. Feministische und postkoloniale Erkenntnistheorien zeigen auf, wie die herrschende Wissensproduktion nur eine spezifische, oft eindimensionale Perspektive auf Gesellschaft und naturwissenschaftliche Gegenstände erlaubt (vgl. auch European Commission 2004). Kritische vielfältige Perspektiven – beispielsweise von nicht-männlichen oder nicht-weissen Personen – können daher als „integrierte Aussenseiter[*innen]“ Wissen produzieren, durch welches „enthüllt werden [kann], wie der Blick auf die Wirklichkeit durch orthodoxere Ansätze verstellt wird“ (Collins in Harding 1994:148; Collins 1986). Verschiedene Perspektiven auf Gesellschaft und andere Forschungsgegenstände können daher die wissenschaftliche Perspektive schärfen (Zerilli 2008, 312). Mit vielfältigen Wissenspraxen sind in diesem Sinn verschiedene Wissenszugänge und Erkenntnisprozesse gemeint.

Ich schlage vor, die folgenden Bereiche vermehrt in Gleichstellungspolitiken einzubeziehen:

Geschlechtliche Wissenschaftsverständnisse: horizontale und vertikale Segregation: Das Verständnis von Wissenschaft ist in sich vergeschlechtlicht und hierarchisch, wie Maihofer (2014a:60f.) ausführt: Dies zeigt sich in der Unterscheidung zwischen männlich konnotierten sogenannten ‚harten‘ Naturwissenschaften mit ihrem Verständnis von Rationalität, Objektivität und Wahrheit und weiblich konnotierten ‚weichen‘ Geistes- und Sozialwissenschaften. Naturwissenschaftliches Wissen wird dabei als höher bewertet, was sich auch in den Geistes- und Sozialwissenschaften bemerkbar macht, wenn sich eher quantitativ und anwendungsorientierte Exzellenzkriterien durchsetzen. Diese Hierarchisierung korrespondiert mit der anhaltenden geschlechtlichen Segregation in typische Männer- und Frauenfächer (ebd.:61). Die Erhöhung des Frauenanteils in MINT-Fächern kann daher nur gemeinsam mit der Transformation „der Vergeschlechtlichung von Disziplinen“ gelingen (ebd.). Das impliziert eine Verabschiedung eines ahistorischen Verständnisses von Objektivität, wie es in Naturwissenschaften aber auch in anderen Fächern

oft vorherrscht, und die kritische Selbstreflexion auf die Grenzen der eigenen Disziplin. Dies ist ein notwendiger Schritt für die Aufhebung der Hierarchie zwischen ‚objektiven Natur-‘ und ‚subjektiven Sozial- und Geisteswissenschaften‘, denn aus einer ‚objektiven‘ Perspektive auf Wahrheit erscheinen Selbstkritik, Historizität und Gesellschaftlichkeit gerade als Ungenauigkeit und Schwäche. Akzeptanz vielfältiger Wissenspraxen bedarf daher der disziplinären Historizität und Selbstkritik (vgl. Maihofer 2014) sowie der Aufwertung ‚veränderter‘ Wissenschaftsbereiche – dies ohne Aufgabe des Anspruchs auf kritisch reflektierte Objektivität (u.a. Haraway 1988; Singer 2003), sondern mit dem Ziel, wissenschaftliche Normen für den Erkenntnisgewinn zu transformieren, pluralisieren und präzisieren.

Disziplin und Inter-, Trans-, Postdisziplinarität: Vergeschlechtlicht und normierend ist auch das Verständnis von Disziplinarität, das heisst die Vorstellung, nur disziplinäre Wissensproduktion könne den Kriterien der Wissenschaftlichkeit genügen (Maihofer 2014a:59; vgl. European Commission 2004:25). Dabei verlangen aktuelle gesellschaftliche Herausforderungen, über disziplinäre Grenzen hinweg Antworten auf neue Fragen zu suchen. Dazu braucht es die institutionelle Anerkennung von inter-, trans- und postdisziplinärem Arbeiten (z.B. Anerkennung interdisziplinärer Promotionen und Habilitationen, Förderung von Forschungsprojekten, Förderung inter-, trans-, und postdisziplinärer Kompetenzen in allen Fachbereichen für diese selbst und für die wechselseitige Verständigung in der universitären Selbstverwaltung).

Herrschaftskritisches Wissen und Wissenspraxen: Gleichstellungsarbeit betrifft auch die Förderung von Wissensproduktion, welche nicht selbst herrschaftsförmig ist, das heisst nicht die Beherrschung und Aneignung ihrer Gegenstände anstrebt, sondern auch diese mit einer „Fähigkeit zur Differenz“ in ihrer Differenz anerkennt (Horkheimer und Adorno 2000:198f.). Es gilt daher, die eigenen Wahrnehmungspraxen zu reflektieren, um auch den Gegenstand in seiner Differenz untersuchen zu können, im „reflektierten Gegensatz“ zwischen Wahrnehmung und Gegenstand (ebd.). Auch geht es um die Förderung von Wissenschaft, welche hierarchisierende Differenzierung bezogen auf Geschlecht, Rassifizierung, Klasse/Armut, Sexualität, Behinderung, Alter, Geschlechtsidentität, Nationalität, Ethnizität und Religion sowie Möglichkeiten der Überwindung von Herrschaft erforscht. In den bisherigen Bundesprogrammen wurde dieser Aspekt der Gleichstellung durch das Teilprogramm Gender Studies bearbeitet. Die Geschlechterforschung gilt es hier, weiter zu fördern. Darüber hinaus gilt es, weitere Forschungsbereiche wie die kritische Rassismus-, Disability-, Migrations- sowie Kapitalismus-, Klassismus- und Armutsforschung – als einzelne Forschungsbereiche/Disziplinen sowie transdisziplinär innerhalb aller Fachbereiche zu etablieren und zu stärken.

Differenzsensible Lehre: Die Lehre ist oft für junge, männliche Studierende aus bildungsbürgerlichem Kontext gestaltet, die gelernt haben, Raum zum Sprechen einzunehmen, auch wenn sie teilweise nicht einmal die Mehrheit im Seminar darstellen. In der Lehre sollte Wissen der Vielfalt der Studierenden

entsprechend vermittelt und aufbereitet werden, wie dies im fakultären Projekt an der Universität Basel zu differenzsensibler Lehre erarbeitet wurde (Locher 2016).

Gleichwertige Anerkennung von Forschung, Lehre und (Selbst)Verwaltung: Innerhalb der wissenschaftlichen Tätigkeiten, insbesondere bei Neuanstellungen, wird vor allem die Forschung wertgeschätzt. Engagement für Lehre, Betreuung von Studierenden, universitäre Selbstverwaltung, Sozialkompetenzen sowie administrative und technische Tätigkeiten, welche für die Reproduktion des Wissenschaftssystems unabdingbar sind, werden bei der Stellenbesetzung und der Vergabe von Fördergeldern oft weniger gewichtet. Auch diese Trennung hat eine geschlechtliche Komponente zwischen ‚männlich‘ gefasster kreativer Kopf-/Forschungsarbeit (verbunden mit der männlichen Konnotation des Genies) und ‚weiblicher‘ erzieherischer Lehre und Betreuungsarbeit. Hier bedarf es einer Anerkennung/Aufwertung von Lehre, Betreuung von Studierenden, universitärer Selbstverwaltung, administrativen und technischen Tätigkeiten sowie Versorgungs- und Reinigungsdienstleistungen.

Vielfältige Gruppierungen

Für Gleichstellungs-, Diversity/Vielfalts- und Inklusionspolitiken gilt es, alle Gruppierungen zu berücksichtigen. Jedoch werden insbesondere die Gruppierungen II (Privatdozierende, Assistenzprofessor*innen ohne Tenure Track und Titularprofessor*innen), IV (wissenschaftliche, technische und administrative Mitarbeiter*innen) und V (Studierende) nur selten in Aktionsplänen Chancengleichheit und in universitären Politiken adressiert. Eine Ausnahme bildet beispielsweise die Berner Studie zu Herausforderungen des männlichen administrativen und technischen Personals (Büchler u. a. 2015).

Das Verhältnis von Geschlecht und Diversity/Vielfalt

Das Verhältnis von Geschlechter- und Diversity-Politik ist aus unterschiedlichen Gründen klärungsbedürftig. So existiert eine gewisse ‚Schieflage‘, denn Geschlecht erhält in der Schweiz gegenüber weiteren Differenzdimensionen sowohl in der Schweizer Verfassung (1999:Art.8), im Gleichstellungsgesetz (1995) als auch in den Bundesprogrammen „Chancengleichheit von Frau und Mann an den Universitäten“, die seit 2000 bestehen⁹, eine grössere Bedeutung als weitere Differenzdimensionen. Dies liegt möglicherweise am langjährigen Engagement für die Gleichstellung der Geschlechter in der rechtlichen und politischen Entwicklung sowie der langen Forschungstradition und dem Wissensaufbau (vgl. Think Tank Gender & Diversity 2020:3). Vielleicht liegt es auch daran, dass die Anzahl der Frauen deutlich grösser ist als die

⁹ Erst im Bundesprogramm P7 „Chancengleichheit und Hochschulentwicklung 2017-20“ wird der „Aufbau von Gender- und Diversity-Kompetenz als Bestandteil einer zukunftsorientierten Hochschulkultur“ im Orientierungsrahmen als Impact-Ziel formuliert (Schweizerische Hochschulkonferenz 2015:24).

Anzahl von Mitgliedern von Minderheiten, wobei Quantität historisch kein ausreichender Grund für mehr Rechte war. Doch wie ist mit dieser gegenwärtigen Schieflage umzugehen? Unabhängig dieser Erklärungsversuche, sollte der Gleichstellungsimperativ und der Anspruch der nicht-hierarchisierenden Anerkennung von Differenz und Vielfalt für *alle* strukturell marginalisierten Gruppen gelten. Das bedeutet, den verschiedenen Formen der Diskriminierung und Marginalisierung mit den je spezifischen Mitteln zu begegnen, die es für deren Überwindung jeweils braucht. Was dies genau bedeutet, gilt es problemorientiert in der Implementierung weiter zu klären.

Dies ist auch im Sinne intersektionaler bzw. multidimensionaler Überlegungen, welche verschiedene Macht- und Herrschaftsverhältnisse und ihren Zusammenhang in den Blick nehmen und die von Beginn an Teil feministischer Bewegungen und der Geschlechterforschung waren (z.B. Olympe de Gouges im 18. und Sojourner Truth im 19. Jh.). Gegenüber anderen Forschungsfeldern, die sich kritisch mit Herrschaft beschäftigen, ist die emanzipatorische Bemühung, „alle Macht- und Herrschaftsmechanismen“ kritisch zu analysieren und für die gesellschaftliche Transformation zu berücksichtigen (Demirović und Maihofer 2013:38) in der Geschlechterforschung und feministischen Bewegung, bei allen Widersprüchlichkeiten, besonders ausgeprägt¹⁰. Ziel ist dabei, „den verschiedenen Macht- und Herrschaftsmechanismen gleichermassen Rechnung zu tragen und [sie] sowohl in ihrer jeweiligen Autonomie als auch in ihrem konstitutiven Zusammenhang zu begreifen“ (Demirović und Maihofer 2013:39). In diesem Sinn leistet die Geschlechterforschung für die Erweiterung der Bemühungen um Gleichstellung und Anerkennung von Vielfalt einen zentralen Beitrag. Im Gegenzug können Überlegungen zu Diversity, Vielfalt und Inklusion ein kritisches Korrektiv sein und weitere Impulse beitragen (vgl. Think Tank Gender & Diversity 2020:6). Denn wenn der Fokus auf Geschlecht liegt und man Beispiele bezogen auf Geschlecht vor Augen hat, ist tatsächlich die Perspektive auf die weiteren Dimensionen von Macht und Herrschaft häufig verzerrt.

Schliesslich besteht ein Spannungsfeld in der berechtigten Sorge, Gleichstellungsanliegen bezogen auf Geschlecht gegenüber einem engen Diversity-Begriff zurückzustellen, der auf Wertschöpfung fokussiert statt auf nicht-hierarchisierende Anerkennung von Vielfalt. Daher verweist die Männlichkeitsforscherin Raewyn Connell auf die Gefahren eines „organizational degendering“: „that path risks the disappearance of the issue from the agenda of public debate and forecloses other strategies that pursue justice through the recognition of differences“ (Connell 2006:846). Zudem verhindert Ressourcenknappheit oft, „der Komplexität der Diversity-Arbeit“ gerecht zu werden (Think Tank Gender & Diversity 2020:5). Auch setzen ‚antigenderistische‘ Angriffe Gleichstellung und Geschlechterforschung ausserhalb wie innerhalb der Universitäten unter Druck. Daher besteht die Gefahr, „dass aus der Defensive heraus ‚klassische‘ Gleichstellungsfragen hinsichtlich bestehender hierarchischer Differenzverhältnisse vermieden werden und

¹⁰ Dies hängt möglicherweise auch mit bürgerlichen weiblichen Existenzweisen zusammen, die konstitutiv mit Empathie und Verantwortung verbunden sind (vgl. Maihofer 1995).

nur noch von Diversity als positivem Wert die Rede ist“ (ebd.:4). Demgegenüber bedarf es der Gewährleistung einer Kontinuität in der Gleichstellungsarbeit bezogen auf Geschlecht sowie „Ressourcen für die Forschung und [...] Mittel für die Gleichstellungs- und Diversity-Arbeit zur Entwicklung und Umsetzung geeigneter Massnahmen. Finanzielle Mittel sind insbesondere auch für Transfermassnahmen zwischen Forschung und Praxis zur gegenseitigen Weitergabe von Wissen notwendig“, wie im Diskussionspapier des Think Tank Gender & Diversity zur Verständnis- und Verhältnisklärung festgehalten wird (ebd.:6f.).

Weitere Lösungsvorschläge und Handlungsfelder

Wie deutlich wurde, hängen Problemfelder bezogen auf Chancengleichheit, Gleichstellung und Vielfalt/Diversity an Universitäten konstitutiv mit der Verfasstheit des Wissenschaftssystems zusammen, wie es sich in westlichen Gesellschaften insbesondere seit dem 18. Jahrhundert mit der bürgerlichen Gesellschafts- und Geschlechterordnung herausgebildet hat (Maihofer 2014a). Es beruht auf Ausschlüssen und Hierarchisierungen, die Gleichstellung und einer gleichberechtigten Anerkennung von Vielfalt entgegenlaufen. *Diese historische Einordnung macht deutlich, dass Gleichstellung als Aufgabe das Wissenschaftssystem als Ganzes in seiner historisch gewachsenen Spezifik betrifft.* Gleichstellungsarbeit bezieht sich dabei auf vielfältige Individuen und Lebenswürfe und auf Wissenspraxen, auf Organisationsentwicklung, Verwaltung, Lehre und Forschung.

Konkrete und umfassende Umsetzungsvorschläge in Form von Forderungen wurden im Rahmen des Frauen*Streiks am 14. Juni 2019 an der Universität Basel von der AG Hochschulen (2019), Studierenden (2019), der Gruppierung IV (vpod region basel 2019) sowie schweizweit im Akademischen Manifest (Wissenschaftler*innen an Schweizer Hochschulen 2019), von der KOFRAH, Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten an Schweizer Universitäten und Technischen Hochschulen (2019), dem SNF (2019) sowie vielen weiteren Institutionen und Akteuren formuliert (s. Zusammenstellung auf Think Tank Gender & Diversity 2019). Die Kommission Diversity und die Fachstelle Diversity der Uni Basel hat hierzu zuhanden des Rektorats eine Priorisierung der Forderungen vorgenommen und Empfehlungen zur Umsetzung erarbeitet.

Konsequenzen bezogen auf die Umsetzung der Bundesprogramme Chancengleichheit

Die vorgebrachten Überlegungen haben Implikationen für die Umsetzung der in den Bundesprogrammen Chancengleichheit definierten Ziele: Institutionelle Verankerung der Chancengleichheit, Erhöhung des Frauenanteils bei Professuren, Massnahmen im Bereich der gendergerechten Nachwuchsförderung,

Familienfreundlichkeit, Abbau der horizontalen und vertikalen Segregation, v.a. bzgl. MINT Fächern (crus.ch 2015) sowie die Erweiterung auf Diversity-Kompetenz (Schweizerische Hochschulkonferenz 2015):

- Die Umsetzung des **Gleichstellungsauftrags** verlangt eine Abkehr von der bisherigen ‚männlichen‘ Norm (exzellenter) Wissenschaft und eine Ausrichtung auf Gleichstellung durch nicht-hierarchisierende Anerkennung von Vielfalt (nicht nur Gleichstellung durch Angleichung).
- Eine **familienfreundliche Universität** impliziert die Akzeptanz präsender, aktiver Elternschaft als eine gleichberechtigte Wissenschaftsbiographie. Es geht dann nicht nur um die Unterstützung von Eltern in der Wissenschaft, bei der Realisierung eines ‚männlichen‘ Karriereverlaufs. Vielmehr geht es um die Akzeptanz vielfältiger Lebensweisen (Teilzeitstellen, Festanstellung auf Mittelbauebene etc.; vgl. das akademische Manifest für den Frauen*Streik am 14. Juni 2019 2019).
- Die **geschlechtliche horizontale und vertikale Segregation** bei der Studienwahl (z.B. bei MINT-Fächern), kann nur zusammen mit einer Überwindung der geschlechtlichen und hierarchischen Unterscheidung von Wissenschaftsverständnissen gelingen. Sie bedarf der historischen und selbstkritischen Verortung von Wissenschaft und einer inhaltlichen Ausrichtung auf gesellschaftliche, ethische und soziale Relevanz.
- Gleichstellungspolitik betrifft nicht nur Individuen, sondern auch **Wissensproduktion**. Gleichstellungsarbeit beinhaltet auch die Förderung von vielfältiger Wissensproduktion und von Wissenschaft, welche Herrschaftsverhältnisse bezogen auf Geschlecht, Rassifizierung, Klasse/Armut, Sexualität, Behinderung, Alter, Geschlechtsidentität, Nationalität, Ethnizität und Religion sowie Möglichkeiten der Überwindung von Herrschaft erforscht und infrage stellt.
- Ebenso gilt es in der **Lehre**, der Vielfalt der Studierenden entsprechend Wissen zu vermitteln, beispielsweise indem unterschiedlichen Positionierungen und Redeverhalten (Mut/Schüchternheit) Rechnung getragen wird.
- Die Anerkennung vielfältiger Existenzweisen, Lebensentwürfe und Wissenspraxen bedarf nicht nur der Förderung diskriminierter Personengruppen, sondern auch der **Transformation /Hegemonieselbstkritik der bestehenden dominanten Strukturen** bezogen auf den exzellenten ‚männlichen‘ Lebenslauf wie auch das (‚objektive‘, ahistorische und auf Hegemoniebildung ausgerichtete) Verständnis von Wissenschaftlichkeit und Disziplin. Darum ist auch der Einbezug gleichstellungsorientierter Männer* wichtig: „It is important to emphasise that gender equity should not be seen as primarily a ‘women’s issue’, but an issue of equal and critical importance to the whole of society“ (Dunstone und Williamson 2013:4).

Strategische Überlegungen: für Gleichstellung, Vielfalt *und* hohe wissenschaftliche Qualität

Zunächst scheint eine wichtige Aufgabe von Gleichstellungspolitik zu sein, sich fortlaufend darüber zu verständigen, was mit Gleichstellung, Chancengleichheit und Diversity/Vielfalt überhaupt gemeint ist. Wie

Susanne Baer betont: „Wir brauchen dieses andauernde Gespräch, weil wir unsere Ziele sonst nicht erreichen. Immer wieder: Was bedeutet Gleichstellung ganz konkret? Was bedeuten die Standards für Sie vor Ort? Was bedeutet diese oder jene Vorgabe in Ihrem Institut, in Ihrem Feld? Was ist Chancengerechtigkeit in der Forschungsförderung, in der Mittelvergabe konkret? An diesem Gespräch müssen sehr viele beteiligt sein, das ist eine Angelegenheit in geteilter Verantwortung“ (Baer 2018:17). Die rechtlichen Regelungen seien gut, jedoch ist „[u]nser aller Einsatz [...] gefragt, um das, was in den Gleichstellungsstandards steht, zu mobilisieren“ (ebd.).

Diese Verständigung muss zum einen unter jenen geführt werden, die Gleichstellungsanliegen vertreten. Denn die für diese Broschüre durchgeführte Analyse der Aktionspläne Chancengleichheit wie auch das von SNF und DFG geförderte Forschungsprojekt „Exzellenz und/oder Chancengleichheit der Geschlechter: Nationale Programmatiken und diskursive Praktiken an Universitäten“ (Nentwich 2014) zeigen, dass im Schweizer Hochschulkontext keine einheitliche Vorstellung davon existiert, was mit den Begriffen Gleichstellung, Chancengleichheit, Diversity/Vielfalt und Exzellenz gemeint ist (Nentwich, Heydenreich, und Offenberger 2016). Dies ist auch in weiteren Untersuchungen zu Europa allgemein (Verloo und Lombardo 2007:22) und zu Schweden (Callerstig 2014:115) der Fall. Daher bedarf es der ‚internen‘ Klärung.

Zum anderen braucht es diese Verständigung auch mit jenen, die skeptisch gegenüber Gleichstellungsanliegen sind und mit Unbehagen bis hin zu Abwehr reagieren. Immer wieder wird die Sorge geäußert, Gleichstellung würde die Wissenschaft weniger effizient und weniger exzellent machen, weniger Output und geringere Qualitätsstandards produzieren und wäre nicht vereinbar mit dem Ideal eines Wissenschaftlers (!), der 150% seiner Zeit und Energie in die Wissenschaft investiert.

Diese Position wird beispielsweise von einer für das Forschungsprojekt „Exzellenz und/oder Chancengleichheit der Geschlechter“ interviewten Person des Schweizer Nationalfonds vertreten: “I would never say that research can be done in part-time, say 80%” (zitiert in Nentwich u. a. 2016; vgl. die kritische Analyse von Zimmermann und Weibel 2020). Wenn Wissenschaftler*innen neben der akademischen Arbeit auch präsenste und engagierte Eltern sein möchten, Pflgetätigkeiten, einem weiteren Job oder zivilgesellschaftlichem Engagement nachgehen, oder ein gesundes und ausgewogenes Leben führen möchten, ist das aus dieser Perspektive „simply not realistic“ (ebd.). Die Lösung sei, die anderen Lebensaspekte aufzuopfern: „No pain, no gain“ (ebd.). Die Umsetzung der Verfassungsaufträge und der Schweizer Hochschulgesetze werden hier verweigert und das Bedürfnis der Angehörigen der Universität nach Vielfalt wird mit dem Argument abgewehrt, die Hochschule sei ja kein Sozialamt (zitiert in ebd.). Die Relevanz von ausser-universitärem Engagement, welches teilweise für die Forschung besonders wertvoll ist, wird ausgeblendet.

Gleichstellungs- und Diversity-Arbeit wird in dieser Logik als Bedrohung für Exzellenz eingestuft (Nentwich u. a. 2016). Gegenüber anderen Lebensbereichen wird die Strategie „fix the women“ angewendet: ‚Andere‘

– Eltern, auf Gesundheit bedachte, zivilgesellschaftlich oder in der Privatwirtschaft engagierte – müssen sich einen ‚männlichen‘ wissenschaftlichen Lebenslauf aneignen (ebd.; Mavin 2008; Stead 2017). Demgegenüber wurde ein anderes Verständnis von Exzellenz entwickelt, das auf der Hinterfragung der ‚männlichen‘ Norm beruht, um wissenschaftliche Qualität in ihrer Breite zu ermöglichen. Wie auch die Europäische Kommission feststellt: „the supposition of attributing ‚excellence‘ mainly and mostly to male scientists becomes problematic for all scientists“ (European Commission 2004:12).

Recht und Gerechtigkeit: Demgegenüber schlage ich vor, sowohl auf Rechten – wie dem Verfassungsauftrag zur Gleichstellung der Geschlechter und zum Diskriminierungsschutz – und soziale Gerechtigkeit *als auch* auf der Qualität von Wissenschaft zu insistieren (auf letzteres komme ich gleich zu sprechen). Ich sehe beide Aspekte nicht als sich wechselseitig ausschliessend, sondern als notwendig zusammengehörend. Zum einen sind Gleichstellung und Antidiskriminierung nicht vernachlässigbare Wünsche, sondern Verfassungsaufträge (Bundesverfassung der Schweizer Eidgenossenschaft 1999:Art.8; wobei Sexualität und Geschlechtsidentität bislang nicht erwähnt werden). Es ist daher sehr fragwürdig, wenn SNF-Angestellte diesen Rechtsanspruch und den Verfassungsauftrag verweigern und das Bedürfnis von Universitätsangehörigen nach Anerkennung von Vielfalt missachten – dies obwohl Universitäten als staatliche Institutionen in besonderem Mass dazu verpflichtet sind, die Verfassungsaufträge umzusetzen (vgl. zur Bedeutung von Bildung im Diskriminierungsrecht Copur und Naguib 2014:82; 94). Auf der Ebene der Schweizer Hochschulgesetze und von der Abteilung Gleichstellung des SNF wird diese Einsicht inzwischen formuliert. Danach sind „Chancengleichheit und die tatsächliche Gleichstellung von Mann und Frau“ als „Voraussetzung für die institutionelle Akkreditierung“ im Hochschulförderungs- und -koordinationsgesetz (HFKG 2015:Art.30 Abs.a.5.) wie auch in der Akkreditierungsverordnung des HFKG „für das Personal und die Studierenden“ (Akkreditierungsverordnung HFKG 2018:Art.22 Abs.1) rechtlich vorgegeben. Ähnliche Regelungen wurden von Kantonen, den jeweiligen Hochschulen sowie auf EU-Ebene und global entwickelt, um Gleichstellung, Zugang zu Bildung, soziale Inklusion und kulturelle Vielfalt zu fördern und Ungleichheiten abzubauen (u.a. European Commission 2004; Jørgensen und Claeys-Kulik 2018:3; United Nations 2015). Sowohl von hochrangigen Akteur*innen in der deutschen Wissenschaftspolitik als auch in einem Statement des SNF zum Frauen*Streik wird betont, dass die Frage nach Geschlecht – und in einem nächsten Schritt auch Anerkennung von Vielfalt – „vor allem als Frage der Gerechtigkeit behandelt werden“ muss – und nicht, wie so oft, als Frage der Effizienz-, Leistungs-, Prestigesteigerung (Rietschel zitiert in Baaken u. a. 2018:19; vgl. Statement des SNF zum Frauen*Streik, SNF 2019). Zumindest nicht primär. Während dies in der Verfassung und in den Hochschulgesetzen deutlich ist, muss dieses Wissen im Wissenschaftsbetrieb stärker vermittelt und verallgemeinert werden.

Wissenschaftliche Qualität: Ich schlage vor, diesen Fokus auf Gerechtigkeit mit einer Ausrichtung auf wissenschaftliche Qualität zu verbinden. Denn wissenschaftliche Qualität bedarf vielfältiger Wissenspraxen. Susanne Baer betont bezogen auf Deutschland die Bedeutung der verfassungsrechtlich gewährleisteten

Wissenschaftsfreiheit (für die Schweiz vgl. Bundesverfassung der Schweizer Eidgenossenschaft 1999:Art.20). Dieser liegt „der Gedanke zugrunde, dass eine von gesellschaftlichen Nützlichkeits- und politischen Zweckmässigkeitsvorstellungen freie Wissenschaft, Staat und Gesellschaft im Ergebnis am besten dient“ (Baer 2018:15). Aus diesem Grund lässt das Grundgesetz nicht zu, „dass eine bestimmte Auffassung von Wissenschaft normiert wird, sondern schätzt alle nach Form und Inhalt ernsthaften Versuche zur Ermittlung der Wahrheit“ (ebd.). Es gilt daher „Gleichstellungsvorgaben [zu fördern], die die Wissenschaft nicht strukturell gefährden“, wie dies durch enge Exzellenzstandards und den neoliberalen Umbau der Universitäten geschieht, „sondern das [wissenschaftliche] Abenteuer ermöglichen“ (Baer 2018:17). Möchte Wissenschaft der Vielfalt und Komplexität ihrer Gegenstände gerecht werden, bedarf es der Förderung vielfältiger, kreativer und innovativer Zugänge (vgl. Maihofer 2009) sowie vielfältiger möglicher Lebensentwürfe. Feministische und postkoloniale Untersuchungen haben deutlich aufgezeigt, wie sich Wissen verengt, wenn es lediglich aus bestimmten – weissen, männlichen, heterosexuellen, europäischen etc. – Erfahrungen und Überlegungen gespeist wird (u.a. Haraway 1995; Harding 1994; Mohanty 2003; Spivak 2008). Wissenschaft wird damit nicht nur exklusiv, sie formt auch ein Wissen, das einer facettenreichen, vielfältigen Welt nicht gerecht wird (Bürgi u. a. 2016). In diesem Sinn betonen nun auch internationale Institutionen wie die Europäische Kommission (2004) in ihrem Bericht „Gender and Excellence in the Making“, dass dominante Vorstellungen ‚männlicher‘ Exzellenz transformiert werden müssen, um wissenschaftliche Qualität in ihrer Vielfalt zu fördern. Ähnlich formuliert dies die Deutsche Forschungsgesellschaft in ihren forschungsorientierten Gleichstellungsstandards: „Eine erfolgreiche Gleichstellungsstrategie führt zu einem erheblichen Mehrwert: Gleichstellung wirkt sich auf die Qualität der Forschung aus, da Talente aus einer größeren Grundgesamtheit geschöpft werden können, eine Vielfalt von Forschungsperspektiven gefördert wird (Diversity) und die blinden Flecken zur Bedeutung von Gender in den Forschungsinhalten und -methoden beseitigt werden können. Die Berücksichtigung von relevanten Gender- und Diversity-Aspekten ist insofern ein wesentliches Element qualitativ hochwertiger Forschung“ (Deutsche Forschungsgemeinschaft DFG 2008:1). Vielfalt in der Wissenschaft wird somit gerade als „Garant für Qualität“ betont (Quante-Brandt zitiert in Baaken u. a. 2018:19).

Gleichstellung, Chancengleichheit und Diversity/Vielfalts-Politiken beinhalten daher einen demokratischen Gerechtigkeitsaspekt für vielfältige Existenzweisen und Lebensentwürfe und bilden ein kritisches Korrektiv bezogen auf etablierte Wissensspraxen, um wissenschaftliche Innovation nicht einzuengen, sondern sie in ihrer Vielfalt zu fördern.

Pluralisierung wissenschaftlicher Standards und ‚Rationalität‘: Manche befürchten, dass eine Vervielfältigung akzeptierter wissenschaftlicher Standards Rationalität und wissenschaftliche Qualität infrage stellen. Einerseits schlage ich hier vor, an der feministischen Kritik am männlichen Blick in der Wissenschaft festzuhalten (vgl. Haraway 1988). Bürgerlich-männliche instrumentelle ‚Rationalität‘ ist eine spezifische Form der Rationalität, die konstitutiv mit der Beherrschung und Aneignung ihrer Gegenstände

verbunden ist (vgl. Horkheimer und Adorno 2000). Diese Form der Rationalität zu kritisieren bedeutet nicht, rationale Zugänge zu Wissen und Wahrheit generell infrage zu stellen. Andererseits stellt diese Kritik und das Misstrauen gegenüber einigen Wissenspraxen eine Chance dar, erneut und für den aktuellen Kontext auszuhandeln, was wissenschaftliches Wissen ist – im Gegensatz zu Meinungen, Alltagswissen, fake news, aber auch im Hinblick auf den neuen Positivismusstreit. Gerade vor dem Hintergrund der Irrationalität einiger Versuche der Quantifizierung der Qualität von Wissensproduktion (vgl. u.a. Demirović 2015) kann diese Diskussion dazu beitragen, wissenschaftliche Standards neu zu formulieren und zu schärfen.

Jedoch ist die häufig vorgetragene Sorge unberechtigt, die Förderung und Akzeptanz vielfältiger Lebensweisen und Wissenspraxen sei notwendigerweise mit einer Verschlechterung wissenschaftlicher Qualität und Leistung verbunden. Sie stellt jedoch in der Tat ein bestimmtes Verständnis von Exzellenz und Meritokratie infrage, welches lediglich auf einer Lebensweise und einer dominanten Wissenschaftspraxis beruht. Die Sorge ist daher konservativ: Sie hält an Gewohnheiten und gewissen Privilegien fest, ohne diese selbst auf den Prüfstand zu stellen.

„One privilege of the privileged is not to see their privilege. Men tend not to see their gender privilege; whites tend not to see their race privilege; ruling class members tend not to see their class privilege. People in dominant groups generally see inequality as existing somewhere else, not where they are” (Acker 2006:452; McIntosh 2001). So werden auf der Grundlage des unreflektierten Glaubens an die Objektivität von Meritokratie und Exzellenz Gleichstellungspolitik und *affirmative action* Ansätze zur Förderung marginalisierter Personen als ungerechte und illegitime Bevorzugung verstanden und als Einschränkung von Exzellenz kritisiert (Augoustinos, Tuffin, und Every 2005; Wetherell, Stiven, und Potter 1987). Dies ist möglich, da die Ausgangsbedingungen als gleich verstanden werden und die bestehenden Engführungen und strukturellen Ungleichheiten unsichtbar bleiben: „believing in meritocracy hides privilege“ (Nentwich u. a. 2016). Ein zentrales Merkmal des für diesen Exzellenzdiskurs konstitutiven ‚Mythos der Meritokratie‘ ist daher, dass er die Praxen verbirgt, welche Ungleichheit erzeugen. Der Bericht der Europäischen Kommission entgegnet daher jenen, die dieses männlich-meritokratische System für das beste halten, das es gibt: „the system is not only imperfect, it may even be hindering women in establishing scientific careers. Merit and talent are not sufficient conditions to become a successful scientist. Resources, time, social networks, encouragement – unevenly distributed between the sexes – are necessary prerequisites” (European Commission 2004:12).

Qualität und Zufriedenheit durch Zeit und Sicherheit: Manche, wie eine weitere angestellte Person beim SNF insistiert darauf, dass Wissenschaft mit 100 prozentiger zeitlicher und emotionaler Hingabe betrieben werden muss: „What is needed is a sacred fire burning and fully committed dedication. Research as calling, that is excellence“ (zitiert in Nentwich u. a. 2016). Dabei ist Vollzeitarbeit nicht einmal genug und Überstunden sind die Norm (ebd.; Bürgi u. a. 2016; Engels, Ruschenburg, und Zuber 2012; Liebig 2008;

Maihofer 2014). Wirtschaftliche und neurologische Untersuchungen verweisen aktuell jedoch auf die Grenzen der Leistungsfähigkeit (Bauer 2018; Breit und Redl 2018). Sie zeigen, dass eine zu hohe Arbeitsintensität und Stress die Leistung massiv reduzieren und – einer Studie des Zentrums für Public Health entsprechend – „zu einem erhöhten Risiko für psychische und Herz-Kreislauf-Erkrankungen“ führen (Breit und Redl 2018). Vorgeschlagen werden bessere organisationale Bedingungen und die Förderung guter zwischenmenschlicher Beziehungen. Versuche von Amazon oder Toyota den Arbeitstag auf sechs Stunden zu reduzieren, ergeben eine Profitsteigerung und zufriedenerere Angestellte (ebd.). In Schweden sind einige Unternehmen auf den Sechs-Stunden-Tag umgestiegen und mit dieser Strategie erfolgreich (Wolff 2017). Eine Arbeitszeitreduktion kann auch in der Wissenschaft die Zufriedenheit steigern, individuelle Lebensgestaltung der Wissenschaftler*innen ermöglichen und Rahmenbedingungen für qualitativ hochwertige Forschung bereitstellen (vgl. die Schweizer Initiative better science 2020).

Ambivalenz von Exzellenz: Gegenüber dem Insistieren einiger auf ‚wissenschaftliche Exzellenz‘ betonen andere, dass die aktuellen Exzellenzkriterien, mit ihrem Versuch der quantitativen Vermessung – wie Drittmittel-Akquise, Publikations-Output sowie Mobilität – oft qualitativ hochwertige wissenschaftliche Arbeit verhindern (Bürgi u. a. 2016:24; Demirović 2015). Diese brauche vielmehr ausreichend Zeit und Ruhe (Slow Science Academy 2010; Bürgi u. a. 2016:4; better science 2020). Auch in der Wissenschaftspolitik wird betont: „Die Zahl der veröffentlichten peer-reviewed Journal-Artikel sagt noch nichts über wissenschaftliche Innovationsfähigkeit aus [...] Man braucht Zeit für den Spaziergang, Zeit zum Grübeln und eine gewisse Frustrationstoleranz bzw. ein Forschungssystem, das nicht nur Erfolge ermöglicht, sondern auch das Risiko erlaubt, keine Ergebnisse zu erzielen“ (Allmendinger 2018:31). Kreativität und Innovation werden häufig durch solche scheinbaren Umwege und Auszeiten erst ermöglicht und gefördert.

Elitäre vs. egalitäre Bildungspolitik: Einige Akteur*innen halten an einem elitären Exzellenzverständnis fest. Es gibt in verschiedenen Ländern unterschiedliche bildungspolitische Ansätze für die Verbesserung des gesellschaftlichen Zusammenlebens. Die Vorstellung des „excellent scientist as lonely hero at the top, far distanced from everyday practices“ (Benschop und Brouns 2003:194) beruht auf einem elitären Verständnis von Bildung, welches Qualität relational bestimmt. Oben ist man im Vergleich zu den vielen, welche unten sind. Eine solche „elitäre Bündelung des Wissens“ hat „ein stark stratifizierendes System zur Folge“, wie dies in Deutschland oder der Schweiz der Fall ist (Maihofer 2009:47f.). Andere gehen davon aus, dass im Kontext der Informations- und Wissensgesellschaften „in Zukunft immer mehr Menschen über immer mehr Wissen und Kompetenzen verfügen sollen und plädieren für ein eher demokratisch egalitäres Bildungs- und Wissenschaftssystem (Schweden, Finnland)“ (ebd.). In manchen Ländern wird daher – begleitet durch hohe Gesamtausgaben – in die Ausbildung sehr vieler Menschen und in eine breite hohe Wissensgenerierung investiert. Welches Bildungsmodell verfolgt wird – elitär oder demokratisch – ist Gegenstand politischer Aushandlungsprozesse und Entscheidungen. Da eine hohe Bildung der Bevölkerung „zentral für eine aktive Teilhabe am gesellschaftlichen und politischen Leben und für die Entfaltung und

Wahrnehmung von Grundrechten“ ist, stellt auch die Schweizer Bundesverfassung „an staatliche Bildungsinstitutionen den Anspruch, die Voraussetzungen der Teilnahme chancengleich für alle Bürger zu gewährleisten“ (Copur und Naguib 2014:82). Die Schweiz und ihre Bildungsinstitutionen könnten hier stärker an einen demokratisch-egalitären Bildungsanspruch anknüpfen. Von Studierenden der Uni Basel wird dies derzeit vermehrt gefordert: „Bildungseinrichtungen sollen ein Ort der Emanzipation und Bildung zu kritischem Denken und Gleichstellung sowie einvernehmlichem Handeln, sexueller Vielfalt und gegenseitigem Respekt sein“ (Studierende der Universität Basel 2019).

Geschlechtertheoretische und feministische Erkenntnisse in allen Aspekten der Gleichstellungs- und Diversitypolitik: Einige gehen aufgrund dieser Dilemmata davon aus, dass eine Implementierung von Gleichstellungs-, Chancengleichheits- und Vielfalt/Diversity-Politiken nur erzielt werden kann, indem einige „feministische Anliegen ‚verraten‘“ werden (Nentwich und Offenberger 2018). Beispielsweise konnte an einer Schweizer Universität mit Referenz auf den Exzellenzdiskurs und den Glauben an Meritokratie der Prozess der Berufungsverfahren verbessert werden. Mitglieder der Kommissionen werden nun mit einer Broschüre sensibilisiert. Dafür können der Exzellenzdiskurs und sein Verständnis von Meritokratie schlecht infrage gestellt werden (ebd.). Dies ist jedoch u.a. ein Anliegen an einer anderen Schweizer Universität, an welcher der geringe Frauenanteil auf der Professurebene nicht in Berufungsverfahren ausgemacht wird, sondern im quantitativ geringen Pool an Bewerberinnen. Der Fokus wird daher auf Nachwuchsförderungen und Dauerstellen jenseits der Vollprofessur gesetzt. Anstatt „Gleichstellungsarbeit als ambivalente[.] Praxis“ zu verstehen und den ‚Verrat‘ in Kauf zu nehmen (bzgl. der Gefahren der Vereinnahmung s. Fraser 2009), schlage ich vor, gerade das Potential feministischer Erkenntnisse sowohl für die Wissenschaft als auch für die Angehörigen der Universität zu betonen – dies sowohl im Sinn der Gleichstellung als auch der Qualitätssicherung von Wissenschaft. Diese Broschüre orientiert sich daher am Ziel, bezogen auf Chancengleichheit, Gleichstellung und Vielfalt/Diversity eine Politik zu verfolgen, welche rechtliche und materielle Gleichstellung durch nicht-hierarchisierende Anerkennung vielfältiger Existenzweisen, Lebensentwürfe und Wissensspraxen anstrebt, um den gegenwärtigen gesellschaftlichen Herausforderungen ihrer Komplexität entsprechend, gleichstellungsorientiert und in bester Qualität zu begegnen.

Fazit

Abschliessend möchte ich betonen, wie sehr Gleichstellungs- und Vielfalt-/Diversity-Politik neben Sozialpolitik „immer auch Rechtspolitik“ ist (Holzleithner 2014:3). So gilt es den demokratisch-egalitären Wert der Anerkennung vielfältiger Lebensweisen und Wissensspraxen zu betonen und auf der Pflicht der Universität zu insistieren, ihren gesetzlichen Gleichstellungsauftrag umzusetzen. „Emanzipatorisches Recht“ konnte historisch verwendet werden, um „rechtliche Benachteiligungen abzubauen und im Weiteren das Recht als Medium zur Gleichstellung einzusetzen“ (ebd.). Benachteiligungen aufgrund von Geschlecht, Rassifizierung, Klasse/Armut, Sexualität, Behinderung, Alter, Geschlechtsidentität, Nationalität, Ethnizität

und Religion wurden in bürgerlichen Gesellschaften „durch Recht normativ abgesichert und ‚legitimiert‘“ (ebd.). Recht kann aber auch für emanzipatorische Entwicklungen unterstützend sein, indem es ein „Unrechtsbewusstsein“ fördert (Naguib 2016:87; Maihofer 2016), Betroffene im Umgang mit Recht ermächtigt (Naguib 2016:75) und die strukturelle Dimension von Ungleichheit und Ungerechtigkeit bezogen auf die symbolische Ordnung, Institutionen sowie Subjektivierungsweisen aufzeigt. Wie dies Gesine Fuchs und Sabine Berghahn (2012:11f.) in ihrem Text „Recht als feministische Politikstrategie?“ formulieren, gilt es die „Janusköpfigkeit des Rechts [...] als Mittel des Zwangs und der Herrschaft“ zu erkennen und gleichzeitig „als Mittel der Befreiung und Weg zu neuen Handlungsmöglichkeiten“ bestmöglich in Position zu bringen (Fuchs und Berghahn 2012:11f.). Gleichstellungs- und Vielfalt/Diversity-Politik kann dabei „erst kritisch sein, wenn die Organisation sich um eine partizipative Kultur bemüht, das Erfahrungswissen der Angehörigen der Organisation einbezieht und einen laufenden Kompetenzaufbau fördert, der an den neuen Forschungsergebnissen anknüpft. Das birgt das Risiko, hinterfragt zu werden“ (Amstutz 2018). Gerade Hochschulen sollten für eine solche kritische Arbeit an sich selbst offen sein: „Das Produkt der Hochschulen ist Wissen, kritische Reflexion eine ihrer Methoden, insofern haben Hochschulen eine ausgezeichnete Voraussetzung, um ihr Diversity Management einzuladen, kritische Befunde zu teilen und darüber in eine Diskussion zu treten“ (Amstutz 2018). Dies impliziert eine Kritik an strukturellen, institutionellen und individuellen Prozessen zu formulieren, welche sich selbst-kritisch situiert und weiterentwickelt.

Durch eine Betonung sowohl der Gerechtigkeitsaspekte und der demokratisch-egalitären Pflicht von Bildungsinstitutionen und des Erkenntnisgewinns kann vermieden werden, dass Gleichstellungs- und Vielfalt/Diversitypolitik bestimmte feministische Anliegen aufgibt, oder aus dem Blick verliert, wenn „sich herausstellen sollte, oder wenn einige nur lautstark und daher erfolgreich behaupten, dass diese Ansätze nichts nützen, dann werden jene Maßnahmen, die zur Gerechtigkeit führen sollen, nicht vorangetrieben“ (Holzleithner 2014:9). Problematisch an „Gender Mainstreaming wie Diversity Management“ ist daher, dass „beide an einem Zentralproblem des Utilitarismus“ leiden (ebd.).

Konflikte, Ambivalenzen bis hin zu Widerstand gegen die Implementierung von Chancengleichheit, Gleichstellung und Vielfalt/Diversity-Politiken sind selten vermeidbar. Eine Untersuchung zur Implementierung in schwedischen öffentlichen Organisationen hat gezeigt, dass Widersprüche problematisch sein können, wenn sie ignoriert werden, jedoch oft sehr fruchtbar sind, wenn sie als Ausgangspunkt für Diskussionen genommen werden, um zukünftige „change strategies“ zu formulieren (Callerstig 2014:115; 160). Deutlich wurde in dieser Studie ebenso, wie zentral die Unterstützung des Managements (ebd.:159) und eine Zusammenarbeit zwischen individuellem und institutionellem Lernen bezogen auf Geschlechtergerechtigkeit sind (ebd.:113). Wünschenswert wäre dazu, wie an der Tagung „gender 2020“ vorgeschlagen, „ein neues strategisches Bündnis zwischen der Wissenschaftspolitik, der Geschlechterpolitik und den Gender Studies“ (Baaken u. a. 2018:53). Zusätzlich gälte es hier, weitere

Forschungsbereiche einzubeziehen und aufzubauen, welche sich kritisch mit Rassismus, Klasse/Armut, Sexualität, Behinderung, Alter, Geschlechtsidentität, Nationalität, Ethnizität und Religion beschäftigen.

Insgesamt geht es bei der Umsetzung rechtlicher und materieller Gleichstellung, Chancengleichheit, der nicht-hierarchisierenden Anerkennung und Inklusion von Differenz und Vielfalt sowohl um den Bereich der Wissenschaft und die Hochschulen, als auch um die Gesellschaft insgesamt. Es geht um den politischen Einsatz von „Wissenschaft als Bestandteil der Gesellschaft für Gleichstellung“ (Baaken u. a. 2018:55).

Literaturverzeichnis

- Acker, Joan. 2006. «Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations». *Gender & Society* 20(4):441–64. doi: 10.1177/0891243206289499.
- Adorno, Theodor W. 2003. *Negative Dialektik*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- AG Hochschulen. 2019. «Forderungen der AG Hochschulen anlässlich des Frauen*Streiks am 14. Juni 2019». Abgerufen 21. Juni 2019 (https://www.gendercampus.ch/public/ttgd/frauenstreik2019/Uni_Basel.pdf).
- Akkreditierungsverordnung HFKG. 2018. «Verordnung des Hochschulrates über die Akkreditierung im Hochschulbereich». Abgerufen 1. Oktober 2018 (<https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20151363/index.html>).
- Allmendinger, Jutta. 2018. «Wissenschaft als Berufung. Karriere im Wissenschaftssystem des 21. Jahrhunderts». S. 31–33 in *gender2020. Auf dem Weg zu einer geschlechtergerechten Hochschul- und Wissenschaftskultur*, herausgegeben von U. Baaken, S. Jung, M. Koreuber, A. Niehoff, und K. van Riesen. https://bukof.de/wp-content/uploads/gender2020_broschuere.pdf.
- Amstutz, Nathalie. 2018. «Diversity Management Kritisch?» *Gender Campus*. Abgerufen 15. Mai 2019 (<https://www.gendercampus.ch/en/blog/post/diversity-management-kritisch/>).
- Augoustinos, Martha, Keith Tuffin, und Danielle Every. 2005. «New Racism, Meritocracy and Individualism: Constraining Affirmative Action in Education». *Discourse & Society* 16(3):315–40. doi: 10.1177/0957926505051168.
- Baaken, Uschi, Sybille Jung, Mechthild Koreuber, Anneliese Niehoff, und Kathrin van Riesen, Hrsg. 2018. *gender2020. Auf dem Weg zu einer geschlechtergerechten Hochschul- und Wissenschaftskultur*. https://bukof.de/wp-content/uploads/gender2020_broschuere.pdf.
- Bacchi, Carol Lee. 1999. *Women, Policy and Politics: The Construction of Policy Problems*. Thousand Oaks, London: Sage.
- Baer, Susanne. 2018. «Rhetorik – Recht – Realität. Was bedeutet Gleichheit in der Wissenschaft heute?» S. 12–17 in *gender2020. Auf dem Weg zu einer geschlechtergerechten Hochschul- und Wissenschaftskultur*, herausgegeben von U. Baaken, S. Jung, M. Koreuber, A. Niehoff, und K. van Riesen. https://bukof.de/wp-content/uploads/gender2020_broschuere.pdf.
- Bauer, Karin. 2018. «Neurologe: «Können uns nur noch als Totalversager fühlen»». *derStandard.at*. Abgerufen 24. April 2019 (<https://derstandard.at/2000065411678/Neurologe-Koennen-uns-nur-noch-als-Totalversager-fuehlen>).
- Benschop, Yvonne, und Margo Brouns. 2003. «Crumbling ivory towers: Academic organizing and its gender effects». *Gender, Work and Organization* 10(2):194–212. doi: 10.1111/1468-0432.t01-1-00011.
- Bericht zur Verfassungsreform. 1993. «Bundesrat Drucksache 800/93». Abgerufen 6. Februar 2018 (http://starweb.hessen.de/elbib/bundesrat_bericht_verfassungsreform800_93.pdf).
- better science. 2020. «Better Science schafft eine Grundlage für Veränderungen». *Better Science*. Abgerufen 11. November 2020 (<https://betterscience.ch/mehr-erfahren/>).
- Bla.Sh, NetzwerkBackShe. 2020. «Sprachmächtig. Glossar gegen Rassismus». Abgerufen 26. Mai 2020 (https://www.gendercampus.ch/public/ttgd/Glossar_RACE.pdf).
- Breit, Lisa, und Bernadette Redl. 2018. «Zwölf Stunden Arbeit: Was passiert im Gehirn?» *derStandard.at*. Abgerufen 24. April 2019 (<https://derstandard.at/2000073503205/Zwoelf-Stunden-Arbeit-Was-passiert-im-Gehirn>).
- Büchler, Tina, Gwendolin Mäder, und Michèle Amacker. 2015. «Herausforderungen des männlichen administrativen und technischen Personals an der Universität Bern bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf und Familien-/ Privatleben Forschungsbericht im Auftrag der Abteilung für Gleichstellung der Universität Bern (AfG)». Abgerufen 12. Januar 2018

- (http://www.vereinbarkeit.unibe.ch/unibe/portal/microsites/micro_vereinbar/content/e341793/e387941/e388317/e388355/Vereinbarkeit_admintech_Schlussbericht_DEF_mit_Summary_ger.pdf).
- Bundesverfassung der Schweizer Eidgenossenschaft. 1999. «Bundesverfassung der Schweizer Eidgenossenschaft». Abgerufen 1. Oktober 2018 (<https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19995395/index.html#a8>).
- Bürgi, Sophie, Laura Eigenmann, Matthias Luterbach, und Anika Thym. 2016. *Exzellenz und/oder vielfältige Lebensentwürfe. 7 Aspekte des Lebens und Arbeitens an der philosophisch-historischen Fakultät der Universität Basel*. Basel: Druckkollektiv Phönix.
- Butler, Judith. 1991. *Das Unbehagen der Geschlechter*. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.
- Callerstig, Anne-Charlott. 2014. *Making Equality Work: Ambiguities, Conflicts and Change Agents in the Implementation of Equality Policies in Public Sector Organisations*. Linköping: Linköping University.
- Charta der Vielfalt. 2019. «Charta der Vielfalt - Für Diversity in der Arbeitswelt». Abgerufen 21. Mai 2019 (<https://www.charta-der-vielfalt.de/>).
- Collins, Patricia Hill. 1986. «Learning from the Outsider Within: The Sociological Significance of Black Feminist Thought». *Social Problems* 33(6):S14–32. doi: 10.2307/800672.
- Connell, Raewyn. 2006. «Glass Ceilings or Gendered Institutions? Mapping the Gender Regimes of Public Sector Worksites». *Public Administration Review* 66(6):837–49. doi: 10.1111/j.1540-6210.2006.00652.x.
- Copur, Eylem, und Tarek Naguib. 2014. «Bildung». S. 81–119 in *Diskriminierungsrecht: Handbuch für Jurist_innen, Berater_innen und Diversity-Expert_innen*, herausgegeben von T. Naguib, K. Pärli, E. Copur, und M. Studer. Bern: Stämpfli Verlag.
- crus.ch. 2015. «Bundesprogramm Chancengleichheit an Universitäten 2008 - 2011/12. SUK - Programm "Chancengleichheit von Frau und Mann / Gender Studies" für die Jahre 2013 – 2016. Teilprogramm „Chancengleichheit“. Anforderungen an Aktions- /Mehrjahrespläne». Abgerufen 9. Januar 2018 (https://www.swissuniversities.ch/fileadmin/swissuniversities/Dokumente/Forschung/Chancengleichheit/Dok53_11_150212_d.pdf).
- Das akademische Manifest für den Frauen*Streik am 14. Juni 2019. 2019. Abgerufen (<https://www.feminist-academic-manifesto.org/?lang=de>).
- Demirović, Alex. 2011. «Kritische Gesellschaftstheorie und die Vielfalt der Emanzipationsperspektiven». S. 519–42 in *Prokla* 165. Bd. 41. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Demirović, Alex. 2015. *Wissenschaft oder Dummheit?: Über die Zerstörung der Rationalität in den Bildungsinstitutionen*. Hamburg: VSA.
- Demirović, Alex. 2018. «Das Geschlechterverhältnis und der Kapitalismus. Plädoyer für ein klassenpolitisches Verständnis des multiplen Herrschaftszusammenhangs». S. 258–85 in *Kapitalismuskritische Gesellschaftsanalyse: queerfeministische Positionen*, herausgegeben von K. Pühl und B. Sauer. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Demirović, Alex, und Andrea Maihofer. 2013. «Vielfachkrise und die Krise der Geschlechterverhältnisse». S. 30–48 in *Krise, Kritik, Allianzen: Arbeits- und geschlechtersoziologische Perspektiven*, herausgegeben von H. M. Nickel und A. Heilmann. Weinheim: Beltz Juventa.
- Deutsche Forschungsgemeinschaft DFG. 2008. «Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG». Abgerufen (https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/forschungsorientierte_gleichstellungsstandards_2008.pdf).
- Dietze, Gabriele. 2008. «Intersektionalität und Hegemonie(selbst)kritik». S. 27–45 in *Transkulturalität. Gender und bildungshistorische Perspektiven*, herausgegeben von W. Gippert. Bielefeld: transcript.
- Dunstone, Michelle, und Bob Williamson. 2013. «Gender equity: current issues, best practice and new ideas». *Early and mid career research forum. A forum of the Australian Academy of Science* 14.
- Engels, Anita, Tina Ruschenburg, und Stephanie Zuber. 2012. «Chancengleichheit in der Spitzenforschung: Institutionelle Erneuerung der Forschung in der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder». S. 187–217 in *Institutionelle Erneuerungsfähigkeit der Forschung*, herausgegeben von T. Heinze und G. Krücken. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- European Commission. 2004. *Gender and Excellence in the Making*. Brussels.
- Fanon, Frantz. 2008. *Black Skin, White Masks - New Edition*. Revised ed. London: Pluto Press.
- Foucault, Michel. 1984. «Die Ethik der Sorge um sich als Praxis der Freiheit». S. 875–902 in *Schriften* 4. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Fraser, Nancy. 2009. «Feminism, Capitalism and the Cunning of History». *New Left Review* 56.
- Fuchs, Gesine, und Sabine Berghahn. 2012. «Recht als feministische Politikstrategie? - Einleitung». *Femina Politica – Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft* 21(2).
- Gerhard, Ute, Mechthild Jansen, Andrea Maihofer, Pia Schmid, und Irmgard Schulz, Hrsg. 1997. *Differenz und Gleichheit: Menschenrechte haben (k)ein Geschlecht*. Frankfurt am Main: Helmer.
- Gleichstellung und Diversität UZH. 2018. «Diversity Policy der UZH: Vielfalt fördern - leben - nutzen». Abgerufen 3. Mai 2019 (<https://www.gleichstellung.uzh.ch/de/politik/diversity.html>).

- Gleichstellungsgesetz, GlG. 1995. «Bundesgesetz vom 24. März 1995 über die Gleichstellung von Frau und Mann». *admin.ch*. Abgerufen 25. Mai 2020 (<https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19950082/index.html>).
- Hall, Stuart. 2000. «Rassismus als ideologischer Diskurs». S. 7–16 in *Theorien über Rassismus*, herausgegeben von N. Räthzel. Hamburg: Argument.
- Haraway, Donna. 1988. «Situated Knowledges: The Science Question in Feminism and the Privilege of Partial Perspective». *Feminist Studies* 14(3):575–99. doi: 10.2307/3178066.
- Haraway, Donna. 1995. *Die Neuerfindung der Natur: Primaten, Cyborgs und Frauen*. 1. Aufl. herausgegeben von C. Hammer und I. Stieß. Frankfurt/Main: Campus.
- Harding, Sandra. 1994. *Das Geschlecht des Wissens: Frauen denken die Wissenschaft neu*. 1. Aufl. Frankfurt am Main: Campus.
- HFKG, Hochschulförderungs- und -koordinationsgesetz. 2015. «Bundesgesetz über die Förderung der Hochschulen und die Koordination im schweizerischen Hochschulbereich». Abgerufen (<https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20070429/201501010000/414.20.pdf>).
- Hochschule lehrt Vielfalt! 2018. «Akzeptanz Für Vielfalt Gegen Homo-, Trans*- Und Inter*feindlichkeit». Abgerufen 26. November 2019 (<http://www.akzeptanz-fuer-vielfalt.de/akzeptanz00.html>).
- Holzleithner, Elisabeth. 2014. «Recht, Geschlecht Und Gerechtigkeit». Abgerufen 15. Mai 2019 (https://www.researchgate.net/publication/265067314_Recht_Geschlecht_und_Gerechtigkeit_1).
- Horkheimer, Max, und Theodor W. Adorno. 2000. *Dialektik der Aufklärung : Philosophische Fragmente*. 13. Aufl. Frankfurt am Main: Fischer.
- Jørgensen, Thomas Ekman, und Anna-Lena Claeys-Kulik. 2018. «Universities' Strategies and Approaches towards Diversity, Equity and Inclusion. Examples from across Europe». Abgerufen 13. Mai 2018 (<https://eua.eu/resources/publications/311:universities%E2%80%99-strategies-and-approaches-towards-diversity,-equity-and-inclusion.html>).
- Kergomard, Zoé. 2018. ««Mehr Freiheit, weniger Staat». Zum Neoliberalismus als Patentrezept gegen die Krise der Schweizer Parteien um 1980». S. 111–36 in *Zwang zur Freiheit: Krise und Neoliberalismus in der Schweiz*, herausgegeben von R. Ludi, M. Ruoss, und L. Schmitter. Zürich: Chronos.
- KOFRAH, Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten an Schweizer Universitäten und Technischen Hochschulen. 2019. «Offener Brief an Verantwortliche aus Politik und Wissenschaft. Verbindliche Massnahmen für die Chancengleichheit an Schweizer Universitäten». Abgerufen 21. Juni 2019 (https://www.gleichstellung.uzh.ch/dam/jcr:d99f4e64-ee72-4bd6-87cb-080dd4dea4e7/14_Juni_2019_KOFRAH_D_tbf.pdf).
- Liebig, Brigitte. 2008. «Vaterschaft und Professur - Männerbiographien zwischen Familie und Wissenschaft». S. 237–50 in *Professor mit Kind: Erfahrungsberichte von Wissenschaftlern*, herausgegeben von J. Reuter, G. Vedder, und B. Liebig. Frankfurt/Main: Campus Verlag.
- Locher, Rahel. 2016. *Differenzsensible Hochschullehre. Theoretische Debatten und praktische Umsetzung*. Basel: Masterarbeit an der Universität Basel.
- Maihofer, Andrea. 1992. *Das Recht bei Marx. Zur dialektischen Struktur von Gerechtigkeit, Menschenrechten und Recht*. Baden-Baden: Nomos-Verlagsgesellschaft.
- Maihofer, Andrea. 1995. *Geschlecht als Existenzweise. Macht, Moral, Recht und Geschlechterdifferenz*. Frankfurt am Main: Ulrike Helmer.
- Maihofer, Andrea. 2006. «Dialektik der religiösen Toleranz : Nathan der Weise und die Folgen».
- Maihofer, Andrea. 2009. «Geschlechterforschung als innovative Wissenspraxis». in *Gender Studies in Ausbildung und Arbeitswelt. Das Beispiel Schweiz*, herausgegeben von B. Liebig, M. Dupuis, T.-H. Ballmer-Cao, und A. Maihofer. Zürich: Seismo.
- Maihofer, Andrea. 2013. «Geschlechterdifferenz - eine obsoletere Kategorie?» S. 27–46 in *Verschieden Sein. Nachdenken über Geschlecht und Differenz*, herausgegeben von D. Grisard, U. Jäger, und T. König. Sulzbach/Taunus: Ulrike Helmer.
- Maihofer, Andrea. 2014a. «Disziplin – Disziplinierung – Habitualisierung». S. 57–75 in *Disziplin: 28. Kolloquium (2013) der Schweizerischen Akademie der Geistes und Sozialwissenschaften = Discipline : 28e colloque (2013) de l'Académie suisse des sciences humaines et sociales*, herausgegeben von B. Engler. Fribourg: Academic Press.
- Maihofer, Andrea. 2014b. «Hegemoniale Selbstaffirmierung und Veränderung». S. 305–18 in *Diesseits der imperialen Geschlechterordnung. (Post)koloniale Reflexionen über den Westen*, herausgegeben von K. Hostettler und S. Vögele. Bielefeld: transcript.
- Maihofer, Andrea. 2016. «Nachwort». S. 279–86 in *Das Basler Frauenstimmrecht: Der lange Weg zur politischen Gleichberechtigung von 1966*, herausgegeben von G. Kreis. Basel: Christoph Merian.
- Maihofer, Andrea. 2020a. «A critical approach to the concepts of diversity, difference, inclusion and equity. Schriftliche Fassung des Vortrags von Prof. Dr. Andrea Maihofer zur Tagung «Critical Gender & Diversity Knowledge. Challenges and Prospects» vom 21. November 2020».

- Maihofer, Andrea. 2020b. «Input: Bedeutung der Forschung im Dialog mit der Gleichstellungspraxis. Treffen Netzwerktreffen P-7 «Chancengleichheit und Hochschulentwicklung» 2017-2020 am 5. Mai 2020».
- Mavin, Sharon. 2008. «Queen Bees, Wannabees and Afraid to Bees: No More 'Best Enemies' for Women in Management?» *British Journal of Management* 19(s1):S75–84. doi: 10.1111/j.1467-8551.2008.00573.x.
- McIntosh, Peggy. 2001. «White privilege and male privilege: A personal account of coming to see correspondences through work in women's studies». in *Race, class, and gender: an anthology, The Wadsworth sociology reader series*, herausgegeben von M. L. Andersen und P. Hill Collins. Belmont, CA: Wadsworth.
- Meyer, Katrin. 2017. *Theorien der Intersektionalität zur Einführung*. 1. Hamburg: Junius Hamburg.
- Mohanty, Chandra Talpade. 2003. «"Under Western Eyes" Revisited: Feminist Solidarity through Anticapitalist Struggles». *Signs: Journal of Women in Culture and Society* 28(2):499–535. doi: 10.1086/342914.
- Naguib, Tarek. 2016. «Mit Recht gegen Rassismus. Kritische Überlegungen zum Verhältnis von Recht und Antirassismus am Beispiel der schweizerischen Strafnorm zur Rassendiskriminierung». *movements. Journal for Critical Migration and Border Regime Studies* 2(1):65–90.
- Nentwich, Julia. 2014. «Forschungsprojekt (SNF und DFG): Exzellenz und/oder Chancengleichheit der Geschlechter: Nationale Programmatiken und diskursive Praktiken an Universitäten (Deutschland) Schweiz (D-A-CH)». Abgerufen 8. Mai 2019 (<http://p3.snf.ch>).
- Nentwich, Julia, Anna-Katrin Heydenreich, und Ursula Offenberger. 2016. «When Scientific Excellence Meets Gender: An Analysis of Discursive Interplays». SNF, Bern.
- Nentwich, Julia, und Ursula Offenberger. 2018. «Kennzahlen als verräterische Verbündete: Eine übersetzungstheoretische Perspektive auf hochschulische Gleichstellungsreformen». S. 283–308 in *Vermessene Räume, gespannte Beziehungen. Unternehmerische Universitäten und Geschlechterdynamiken*, herausgegeben von S. Hark und J. Hofbauer. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- petition-academia.ch. 2020. «Petition to the Swiss Federal Assembly». *Eine nationale Petition zur Beendigung der Prekarität an Schweizer Hochschulen*. Abgerufen 11. November 2020 (<https://www.petition-academia.ch/de/start/>).
- Rees, Teresa. 1998. *Mainstreaming Equality in the European Union*. New edition. London ; New York: Routledge.
- Riegraf, Birgit, und Lina Vollmer. 2014. «Professionalisierungsprozesse und Geschlechter-Wissen». S. 33–47 in *Wissen – Methode – Geschlecht: Erfassen des fraglos Gegebenen*, herausgegeben von C. Behnke, D. Lengersdorf, und S. Scholz. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Romani, Laurence, und Christa Binswanger. 2019. «Critical Reflections on Diversity Management». S. 305–32 in *Diversity in Organizations: Concepts and Practices*, herausgegeben von H. Mensi-Klarbach und A. Risberg. London: Red Globe Press.
- Said, Edward W. 2009. *Orientalismus*. 5. Aufl. Frankfurt am Main: Fischer.
- Schweizerische Hochschulkonferenz. 2015. «Projektgebundene Beiträge 2017-2020 nach HFKG. Projekttitle: Chancengleichheit und Hochschulentwicklung». Abgerufen 21. Januar 2018 (https://www.swissuniversities.ch/fileadmin/swissuniversities/Dokumente/Organisation/PgB/P-7/ProjektAntrag_P7_Chancengleichheit_060216__3_.pdf).
- Shore, Lynn M., Amy E. Randel, Beth G. Chung, Michelle A. Dean, Karen Holcombe Ehrhart, und Gangaram Singh. 2011. «Inclusion and Diversity in Work Groups: A Review and Model for Future Research». *Journal of Management* 37(4):1262–89. doi: 10.1177/0149206310385943.
- Singer, Mona. 2003. «Frau ohne Eigenschaften - Eigenschaften ohne Frau? Situiertes Wissen, feministischer Standpunkt und Fragen der Identität». S. 95–108 in *Störfall Gender: Grenzdiskussionen in und zwischen den Wissenschaften*, herausgegeben von T. S.-K. A. Busch, S. Heel, C. Wendel, und K. Wille. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Slow Science Academy. 2010. «The Slow Science Manifesto». Abgerufen 12. Februar 2018 (<http://slow-science.org/>).
- SNF, Schweizerischer Nationalfonds. 2019. «Forschungsstandort Schweiz braucht die Gleichstellung». Abgerufen 25. Juni 2019 (https://www.gendercampus.ch/public/ttgd/frauenstreik2019/SNF_Mitteilung_Forschungsstandort_Schweiz_braucht_die_Gleichstellung.pdf).
- SNF, Schweizerischer Nationalfonds. 2020. «DORA declaration - SNF». Abgerufen 11. November 2020 (<http://www.snf.ch/en/theSNSF/research-policies/dora-declaration/Pages/default.aspx>).
- Spahn, Annika, und Juliette Wedl. 2018. *Schule lernt/lernt Vielfalt. Praxisorientiertes Basiswissen und Tipps für Homo-, Bi-, Trans- und Inter*freundlichkeit in der Schule*. Göttingen: Waldschlösschen Verlag.
- Spivak, Gayatri Chakravorty. 2008. *Can the subaltern speak? : Postkolonialität und subalterne Artikulation*. Wien: Verlag Turia Kant.
- Squires, J. 2005. «Is Mainstreaming Transformative? Theorizing Mainstreaming in the Context of Diversity and Deliberation». *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society* 12(3):366–88. doi: 10.1093/sp/jxi020.

- Stead, Valerie. 2017. «Belonging and Women Entrepreneurs: Women's Navigation of Gendered Assumptions in Entrepreneurial Practice». *International Small Business Journal* 35(1):61–77. doi: 10.1177/0266242615594413.
- Studierende der Universität Basel, *protected. 2019. «14 Forderungen zum 14. Juni». *Feministischer Streik Basel*. Abgerufen 8. Mai 2019 (<http://frauenstreik-bs.ch/2019/05/08/14-forderungen-zum-14-juni/>).
- Think Tank Gender & Diversity. 2019. «Frauen*Streik an den Schweizer Hochschulen». *Gender Campus*. Abgerufen 25. Juni 2019 (<https://www.gendercampus.ch/de/ttgd/14-juni-2019>).
- Think Tank Gender & Diversity. 2020. «Diskussionspapier Gender & Diversity. Verständnis- und Verhältnisklärung (Stand Mai 2020)».
- Thym, Anika. 2018. «Ansätze zu Hegemonieselbstkritik – Einblicke in kritische (Selbst-)Reflexionen von Männern aus Führungspositionen im Finanzsektor». S. 196–214 in *Kapitalismuskritische Gesellschaftsanalyse: queer-feministische Positionen*, herausgegeben von K. Pühl und B. Sauer. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Uni Basel, Diversity. 2020. «Diversity». Abgerufen 3. Juni 2020 (<https://www.unibas.ch/de/Universitaet/Administration-Services/Generalsekretariat/Diversity.html>).
- United Nations. 2015. «Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development». *Sustainable Development Knowledge Platform*. Abgerufen 13. Mai 2019 (<https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld>).
- Universität Basel. 2020. «Diversität und Nachhaltigkeit». *Diversität und Nachhaltigkeit*. Abgerufen 3. Juni 2020 (<https://www.unibas.ch/de/Universitaet/Portraet/Diversitaet-und-Nachhaltigkeit.html>).
- Verloo, Mieke, und Emanuela Lombardo. 2007. «Contested Gender Equality and Policy Variety in Europe: Introducing a Critical Frame Analysis Approach». S. 21–50 in *Multiple Meanings of Gender Equality, A critical frame analysis of gender policies in Europe*, herausgegeben von M. Verloo. Budapest/New York: Central European University Press.
- vpod region basel. 2019. «Forderungen der vpod Gruppe Uni 2019 am Frauen*Streik 14. Juni 2019. Sieben dringende Forderungen aus der Uni-Gruppierung 4».
- Walby, S. 2005. «Gender Mainstreaming: Productive Tensions in Theory and Practice». *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society* 12(3):321–43. doi: 10.1093/sp/jxi018.
- Wetherell, Margaret, Hilda Stiven, und Jonathan Potter. 1987. «Unequal egalitarianism: A preliminary study of discourses concerning gender and employment opportunities». *British Journal of Social Psychology* 26(1):59–71. doi: 10.1111/j.2044-8309.1987.tb00761.x.
- Wissenschaftler*innen an Schweizer Hochschulen. 2019. «Das Akademische Manifest Für Den Frauen*Streik Am 14. Juni 2019 in Der Schweiz». *Academic Manifesto*. Abgerufen 15. Mai 2019 (<https://www.feminist-academic-manifesto.org>).
- Wolff, Reinhard. 2017. «Arbeitszeit in Schweden: Sechs Stunden am Tag sind genug». *Die Tageszeitung: taz*, November 13.
- Woolf, Virginia. 1997. *Ein Zimmer für sich allein*. 15. Aufl. Frankfurt am Main: Fischer.
- Zerilli, Linda. 2008. «Toward a Feminist Theory of Judgment». *Signs Journal of Women in Culture and Society* 34:295–317. doi: 10.1086/591090.
- Zimmermann, Andrea, und Fleur Weibel. 2020. «Gender & Science. Das Potenzial von Inclusion für die Transformation wissenschaftlicher Machtverhältnisse am Beispiel eines nationalen Forschungsschwerpunkts». *Zdfm - Zeitschrift für Diversitätsforschung und -management. Barbara Budrich* 5(2):153–66.