



Universität
Basel

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

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

Anika Thym

Basel, März 2021

Inhaltsverzeichnis

Einleitung: Gleichstellung durch Angleichung oder Anerkennung von Differenz und Vielfalt?	4
1. Begriffsklärung: Chancengleichheit, Gleichstellung,	26
1.1. Begriffsklärung.....	26
Chancengleichheit.....	26
Gleichstellung.....	27
Vielfalt /Diversity.....	29
Fazit und Begriffsvorschlag: Gleichstellung und Vielfalt/Diversity.....	32
1.2. Verwendete Begrifflichkeiten an Schweizer Universitäten.....	34
Fazit.....	39
2. Handlungsfelder und Lösungsstrategien.....	41
2.1. Problemaufriss: Wissenschaftssystem, Geschlecht und Vielfalt.....	41
Norm des ‚männlichen‘ Lebenslaufs.....	42
Wissenschaft, Disziplinarität und Geschlecht/Differenz.....	42
Fazit.....	45
2.2. Organisationsentwicklung und Hochschulmanagement.....	46
Institutionelle Verankerung des Gleichstellungsaspekts.....	46
Vielfältige Existenzweisen, Lebensentwürfe und Anti-Diskriminierung: Geschlecht, sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität, Klasse, ‚Rasse‘, Herkunft, Migration, Behinderung, Alter, Sprache.....	48
Vielfältige Gruppierungen (I-V), Gastronomie und Reinigungspersonal.....	54
Anstellungsverhältnisse.....	68
Familienfreundlichkeit.....	69
Lohngleichheit und Kosten von Ungleichheit.....	71
Monitoring und Controlling.....	73
Öffentlichkeitsarbeit und gesellschaftlicher Auftrag.....	74
Fazit.....	75
2.3. Wissensproduktion und Forschung.....	76
Vergeschlechtlichte und hierarchische Unterscheidung zwischen harten und weichen Wissenschaften / Horizontale und vertikale Segregation.....	76
Wissensproduktion die zu Gleichberechtigung und Vielfalt beiträgt /Institutionalisierung, Förderung und Zusammenarbeit mit der Geschlechterforschung.....	78
Förderinstitutionen.....	79
2.4. Differenzsensible Lehre.....	80
3. Schlussfolgerungen.....	82
Abkürzungsverzeichnis.....	85
Literaturverzeichnis.....	85

Einleitung: Gleichstellung durch Angleichung oder Anerkennung von Differenz und Vielfalt?

Gegenstand dieser Broschüre sind Ergebnisse eines Rechercheauftrags zur Implementierung von Gleichstellungs-, Chancengleichheits- und Diversity-Politiken an Schweizer Universitäten¹. Sie 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. Diese Broschüre beinhaltet *erstens* eine Klärung der Begriffe Chancengleichheit, Gleichstellung und Vielfalt/Diversity im Hochschulkontext allgemein und bezogen auf deren Verwendung an Schweizer Universitäten. Des Weiteren wird kurz auf den zunehmend verwendeten Begriff der Inklusion eingegangen. *Zweitens* werden – 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 ist es auszuloten, welche Begriffe, Perspektiven, Politiken und argumentative Strategien für die Herstellung rechtlicher und tatsächlicher Gleichstellung, Chancengleichheit und Vielfalt/Diversity zielführend sind.

Die vorliegende Analyse und die entsprechenden Vorschläge sind 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.

In der Einleitung gehe ich auf zentrale Erkenntnisse und Ergebnisse der Recherche sowie auf strategische Überlegungen zu Vermittlung und Verständigung ein.

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 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 Masstab 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 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

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).

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).

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

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.

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 (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.

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 Antidiskriminierungspolitik 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).

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 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

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.).

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 Wissenspraxen 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, 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.

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 2020b).

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 Vollzeitberufstätigkeit 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 Wissensspraxen

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, das 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 ‚Schiefelage‘, 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 Anzahl von Mitgliedern von Minderheiten, wobei Quantität historisch kein ausreichender Grund für mehr Rechte war. Doch wie ist mit dieser gegenwärtigen Schiefelage 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,

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).

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 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*

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

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 Wissensproduktion, 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 Wissenspraxen, 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 zufriedener 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 Wissenspraxen anstrebt, um den gegenwärtigen gesellschaftlichen Herausforderungen ihrer Komplexität entsprechend, gleichstellungsorientiert und in bester Qualität zu begegnen.

1. Begriffsklärung: Chancengleichheit, Gleichstellung,

1.1. Begriffsklärung

Chancengleichheit

Der Begriff der Chancengleichheit zielt auf eine gerechte und darum gleiche Verteilung von Chancen. Wie Bourdieu und Passeron in ihrem Buch *Die Illusion der Chancengleichheit* aufzeigen, hängen derzeit Chancen bezogen auf den Zugang zum Studium, Studienerfolg und Karriere im Hochschulkontext von der sozialen und geographischen Herkunft und der Vermittlung von (kulturellem) Kapital ab und sind darum ungleich verteilt (Bourdieu und Passeron 1971). Ähnlich zeigen Wetherell et al. (1987) in ihrem Text „Unequal Egalitarianism“ auf, inwiefern der Mythos der Meritokratie strukturelle Privilegien unsichtbar macht und damit Unterstützung marginalisierter Personen als Interessenspolitik erscheinen lässt. Ungleiche Verteilungen finden sich auch bezogen Geschlecht, Rassifizierung, Klasse/Armut, Sexualität, Behinderung, Alter, Geschlechtsidentität, Nationalität, Ethnizität und Religion. Zahlreiche alltägliche subtile Mechanismen fördern die Reproduktion bestehender Macht- und Herrschaftsverhältnisse. Der Begriff der Chancengleichheit zielt sowohl auf die Gewährleistung *negativer Freiheiten*, wie den Schutz vor Diskriminierung, Belästigung und Übergriff. So liefert der Rechtsparagraf der BRD-Verfassung das Argument dafür, „dass der Weg ins Abenteuer Wissenschaft weder qua Geldbeutel noch sexistisch versperrt werden darf“, wie Baer (2018:15) betont. In der Anwendung in den Chancengleichheitsprogrammen verweist der Begriff ebenso auf *positive Freiheiten*: die Bereitstellung von Möglichkeitsbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, das Wahrnehmen von Pflögetätigkeiten, Barrierefreiheit und die Entwicklungen von Kompetenzen, welche für eine wissenschaftliche Karriere notwendig sind (Auftritt, Networking etc.).

Eine Grenze des Begriffs der Chancengleichheit liegt in seiner Ausblendung gesamtgesellschaftlicher *Erfolgschancen*. Der Begriff zielt nicht auf ein demokratisches Recht auf Bildung und Entwicklung, wie etwa der Begriff der sozialen Gerechtigkeit, sondern auf Leistungsgerechtigkeit. Chancengleichheit bedeutet beispielsweise: auch wenn nur wenigen der Status der Exzellenz verliehen wird, haben alle – je nach Begriff manchmal ohne oder mit Berücksichtigung ihrer Differenz – die gleiche Chance sie zu erhalten: „Es gibt nur

wenige Plätze, aber alle dürfen rennen'. Der Begriff impliziert somit eine Konkurrenzlogik, Ausschluss und soziale Hierarchie. Einen anderen Ansatz verfolgen demokratische Perspektiven auf Bildung, die – entgegen einem relationalen Exzellenzbegriff – eine möglichst hohe Bildung für Viele anstreben (European Association for Quality Assurance in Higher Education 2014:20ff.; Maihofer 2009:47f.). Auch orientiert sich Chancengleichheits-Politik häufig an den bestehenden Massstäben und setzt sich dafür ein, dass alle die bereits gesetzten Kriterien erfüllen können (z.B. 100% Hingabe für die wissenschaftliche Arbeit und Mobilität; vgl. Maihofer 2014). Die Abweichung von der Norm wird dann immer noch sanktioniert. Beispielsweise wird aus diesem Grund aktive Elternschaft als Wettbewerbsnachteil gegenüber der männlichen Normalbiographie erfahren (vgl. die Aussagen der Doktorandin Irene Brugger in Bürgi et al. 2016:26). Zudem wird mit dem Begriff der Chancengleichheit meist lediglich der Aspekt der negativen Freiheit betont: Bestimmte Hindernisse sollen entfernt werden, um gleiche Chancen zu gewährleisten. Nicht berücksichtigt wird dabei meist der Aspekt der positiven Freiheit: dass manche Personen, insbesondere Personen mit Erfahrungen der Marginalisierung, Unterstützung brauchen, um solche Chancen überhaupt erst wahrnehmen zu können. In diesem Sinn kritisiert auch Connell die verbreitete Haltung „to endorse ‘equal opportunity’ but not ‘affirmative action’” (Connell 2006:846). Ähnlich weisen Augoustinos und andere darauf hin, dass der meritokratische Diskurs „affirmative action“ einschränkt, die für vielfältige positive Freiheit notwendige ist (Augoustinos u. a. 2005). Eine im öffentlichen Sektor häufig angewendete Strategie zielt darauf, Geschlecht in Organisationsprozessen keine Bedeutung mehr zu geben, was im Englischen als „organizational degendering“ bezeichnet wird (Connell 2006:846). Diese Strategie birgt jedoch die Gefahr, bestehende Unterschiede zu dethematisieren, anstatt einen optimalen Umgang mit Differenz zu finden, weshalb eine Strategie der Sichtbarmachung wichtig ist: „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” (ebd.). Tatsächliche Gleichstellung würde hingegen eine Infragestellung dieser traditionell bürgerlich-männlichen Norm implizieren sowie Akzeptanz und Förderung vielfältiger Lebensentwürfe und Wissenspraxen.

Gleichstellung

Gleichstellung ist im Artikel 8 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft als Auftrag verankert. Als staatliche bzw. kantonale Institution ist die Universität in besonderer Weise zur Umsetzung dieses Verfassungsauftrags verpflichtet (vgl. den Aktionsplan Chancengleichheit der Universität Zürich, AP CG UZH 2013, der dies besonders betont). Der Verfassungsartikel zur „Rechtsgleichheit“ (1999) lautet:

1 Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.

2 Niemand darf diskriminiert werden, namentlich nicht wegen der Herkunft, der Rasse [sic!], des Geschlechts, des Alters, der Sprache, der sozialen Stellung, der Lebensform, der religiösen,

weltanschaulichen oder politischen Überzeugung oder wegen einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung.

3 Mann und Frau sind gleichberechtigt. Das Gesetz sorgt für ihre rechtliche und tatsächliche Gleichstellung, vor allem in Familie, Ausbildung und Arbeit. Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit.

4 Das Gesetz sieht Massnahmen zur Beseitigung von Benachteiligungen der Behinderten vor.

Der Gleichstellungsbegriff hat somit ebenfalls das Ziel, Benachteiligungen zu beseitigen, ist jedoch breiter gefasst, da er auf die „rechtliche und tatsächliche Gleichstellung“ zielt. *Anders als der Begriff der Chancengleichheit impliziert er eine Kritik an gesellschaftlicher Ungleichheit, nicht nur an der ungleichen Verteilung von Chancen.* Im deutschen Grundgesetz wurde „das Wort ‚Gleichstellung‘ 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.). Der Begriff Gleichstellung in der Schweizer Verfassung ist daher aus Perspektive der Gerechtigkeit weitreichender.

Wie der Begriff Chancengleichheit bezieht sich auch Gleichstellung auf vielfältige Dimensionen von Ungleichheit und Diskriminierung. Zu bemängeln ist allerdings, dass sexuelle Orientierung, anders als in vielen europäischen Verfassungen, nicht genannt wird. Für einen besseren Schutz vor Homophobie forderte die Genfer Standesinitiative 2015 die explizite Erwähnung der sexuellen Orientierung im Artikel 8 der Bundesverfassung, jedoch hat der Ständerat die Initiative verworfen (humanrights.ch 2015). Im Dezember 2018 hat die Bundesversammlung einer Erweiterung der Antirassismus-Strafnorm zugestimmt. Neu sollen auch homophobe Äusserungen und Handlungen gesetzlich verboten werden. Die Integration von intergeschlechtlichen und Trans*Personen in die Strafnorm wurde hingegen im letzten Moment abgelehnt (humanrights.ch 2018) und bleibt auch im Verfassungsartikel aus. Zudem wurde im April 2019 gegen die Ausweitung der Rassismus-Strafnorm vom Referendumskomitee «Nein zum Zensurgesetz» auf Grundlage einer Unterschriftensammlung von EDU, Junge SVP und der Arbeitsgruppe Jugend und Familie das Referendum ergriffen, weshalb die Schweizer Stimmbevölkerung über die Erweiterung der Strafnorm abstimmen musste (NZZ/sda 2019). Deshalb fiel die Schweiz im Ranking von ILGA (International lesbian, gay, bisexual, trans and intersex association), mit welchem „europäische Staaten auf ihre LGBTI+ Freundlichkeit miteinander verglichen werden können, [...] von Rang 22 auf die 27 zurück“ (gay.ch 2019). Die Gegner*innen sprechen bezogen auf dieses erste Gesetz, welches homo- und bisexuelle Personen explizit als Gruppe und nicht lediglich als Einzelperson schützt von einer „unverhältnismässigen Einschränkung der Gewissensfreiheit“ (NZZ/sda 2019; 20minuten 2019). Die Abstimmung zur Erweiterung der Rassismus-Strafnorm wurde im Februar 2020 angenommen. Auf EU-Ebene kann der Rat seit dem Vertrag von Amsterdam „Vorkehrungen treffen, um Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der

sexuellen Ausrichtung zu bekämpfen“ (Vertrag von Amsterdam 1999:Artikel 13; aktuell Artikel 19). Diskriminierung aufgrund sexueller Orientierung ist in der EU seit 2000 verboten (Foundation for EU Democracy 2009).

Zudem werden von wissenschaftspolitischen Akteuren wissenschaftliche Vorteile einer Gleichstellungsstrategie betont. So hält die Deutsche Forschungsgemeinschaft DFG in ihren forschungsorientierten Gleichstellungsstandards fest: „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).

Auch beim Gleichstellungsbegriff besteht jedoch die Gefahr, Gleichstellung lediglich in Orientierung an eine bereits gegebene Norm anzustreben. Gleichheit zielt dann nicht auf Gleichberechtigung in der Differenz (Maihofer 1995; 2013), sondern auf Gleichberechtigung durch Angleichung (vgl. Beauvoir 2011; Maihofer 2013). Vielfalt wird nicht ermöglicht, sondern erscheint weiterhin als Hindernis.

Vielfalt /Diversity

Gegenüber den Begriffen Chancengleichheit und Gleichstellung zielt der Diversity-Begriff explizit auf die Anerkennung von Vielfalt. Umstritten ist jedoch, was mit Diversity/Vielfalt inhaltlich gemeint ist. Vielfalt von Kategorien, welche in sich aber wieder identitär bestimmt sind und Individuen so auf eine Differenz stereotyp festgeschrieben werden, oder geht es um Vielfalt bezogen auf konkrete Individualität und Handlungsfreiheit?

Im anglophonen Raum ist der Begriff im Kontext der Entwicklung antidiskriminierender Massnahmen (Unternehmen, Hochschulen etc.) entstanden und fokussierte vorerst auf ethnic diversity (Salzbrunn 2014). Heute werden die Dimensionen dis/ability, gender, Multikulturalismus, Altersdiversität, Religion und Herkunftsdiversität ebenfalls berücksichtigt (ebd.). Der Bezug auf „Klasse“ oder „soziale Herkunft“ fehlt in den meisten Diversity-Konzepten (Bruchhagen und Koall 2010:939; Locher 2016:10; Vinz 2011:61).

Diversity Management ist explizit nicht lediglich auf die Ebene der Rechtsgleichheit ausgerichtet, sondern auch auf tatsächliche positive Massnahmen der Umsetzung in Organisationen: „Im Diversity Management werden unterschiedliche Ansätze vertreten, die allesamt davon ausgehen, dass rechtliche Massnahmen allein nicht genug sind, um effektive Gleichstellungspolitik zu betreiben. Es bedarf vielmehr einer Änderung der Haltungen – und dadurch der Handlungen –, um einerseits eine höhere Repräsentation von

Angehörigen benachteiligter Gruppen zu erreichen und andererseits das Klima in einem Unternehmen derart zu verändern, dass Vorurteile abgebaut und die Arbeitsatmosphäre verbessert wird“ (Holzleithner 2014:9). Diversity Management als Management-Konzept zielt auf die Anerkennung des Werts von Differenz und strebt systematisch die Gleichstellung der Arbeitskräfte an, um eine zusätzliche Wertschöpfung (added value) zu bewirken (Danowitz, Hanappi-Egger, und Mensi-Klarbach 2012:19; Binswanger 2017). Diversity zielt in diesem Sinn auf die „bestmögliche Ausschöpfung der Humanressourcen in all ihrer Diversität“ (Locher 2016:10; Vinz 2011:62). Aus einer Management-Perspektive werden lediglich jene Differenzen thematisiert, welche ökonomisch nutzbar gemacht werden können, während andere Unterschiede ausgeblendet werden (ebd.). Neben Klasse werde auch Religion in der Anwendung von Diversity Management in Unternehmen häufig ausgeblendet (Gotsis und Kortezi 2015:71). Als mögliche Vorteile von Diversity Management in einem breiten Sinn werden genannt: Gerechtigkeit, Demokratie, Fairness, Nachhaltigkeit, Motivation der Mitarbeiter*innen, Kreativitätssteigerung, Qualitätssteigerung, Sicherung qualifizierter Mitarbeiter*innen, verbesserte Ressourcennutzung und die Lernfähigkeit einer Organisation (Schraudner 2018). Kritisch werde jedoch von Seiten der Geschlechterforschung angemerkt, dass die strukturelle Ebene nicht angegangen wird und dass Macht, Ungleichheit und Diskriminierung oft nicht berücksichtigt werden, sondern vielmehr komplexe Herrschaftsverhältnisse auf essentialistische Identitätskategorien reduziert werden (Amstutz 2018). Gleichstellungs- und Vielfalt/Diversity-Akteur*innen in Organisationen sind dabei mit dem ‚Paradox of Embedded Agency‘ konfrontiert, denn sie müssen dafür sorgen „dass die Ergebnisse dieser Kritik angenommen werden und Akzeptanz erlangen“ (Chapell zitiert in Amstutz 2018). Nentwich spricht aus diesem Grund von „Gleichstellungsarbeit als ambivalenter Praxis“ (Nentwich und Offenberger 2018).

Critical Diversity: Einige kritische Ansätze, wie bei Czollek und Perko (2015:25), verwenden den Begriff Diversity mit explizitem Einbezug sozialer Klassen und zielen auf Gleichberechtigung und gleichberechtigte Anerkennung verschiedener Differenzen. In diesem Sinne wird an der University of San Francisco ein Studiengang in **Critical Diversity Studies** angeboten, welcher kritisch gegenwärtige Verhältnisse bezogen auf Race, Ethnizität, Klasse, Geschlecht, Sexualität, Staatsbürgerschaft und Religion untersucht und nach Handlungsperspektiven in verschiedenen Berufsfeldern fragt (University of San Francisco 2017). Der re-essentialisierenden Reduktion komplexer gesellschaftlicher Zusammenhänge von Diskriminierung, die teilweise im Diversity Management geschieht, wird von Dennissen und anderen durch intersektionale Analysen begegnet (Dennissen, Benschop, und van den Brink 2018). Auch wird von einigen Ansätzen die strukturelle Ebene angegangen: Forschungsergebnisse von Bendl et al. (zitiert in Amstutz 2018) fokussieren auf „die strukturelle Ebene von Organisationen wie die Arbeitsteilung oder Einstellungs-, Qualifizierungs- und Beförderungsprozesse, die Kommunikation wie auch die Sensibilisierung auf der individuellen Ebene“ (ebd.). Zudem können Organisationen auch positiv an das vielfältige Potential der Mitarbeitenden und ihre Expertise und an „Erfahrungswissen, zu Fragen von Behinderung, sexueller Identität oder Alter“ anknüpfen (ebd.).

Im Sammelband *Operationalizing Critical Diversity Theories* (Gotsis und Kortezi 2015) wird der Versuch unternommen, Rahmenbedingungen herauszustellen, welche Gleichberechtigung für alle ermöglichen und unterstützen. Dies bedarf einer inklusiven und partizipativen Organisationskultur. Gotsis und Kortezi betonen, dass ein auf Outcome und instrumentelle Ziele ausgerichteter Diversity Ansatz der Komplexität und Partikularität vielfältiger Phänomene nicht gerecht werden kann. Es brauche daher eine Verschiebung von Profit-orientierten Praxen hin zu solchen, welche Verschiedenheit schätzen, affirmieren und respektieren. In diesem Sinn betonen Sander und Hartmann (2016:4) bezogen auf Diversity und Inklusion, dass hier „ein umfassender Kulturwandel notwendig“ ist. Für die Thematisierung von Klasse wird bei Unternehmen auf die Bedeutung von Gewerkschaften eingegangen (Stringfellow 2012). Für den Hochschulkontext sind bezogen auf Arbeitsverträge und –rechte ebenfalls Gewerkschaften wie der VPOD wichtig, spielen jedoch bislang nur selten eine Rolle.

Intersektionalität/Multidimensionalität: Hearn und Louvrier (2016) untersuchen, was die feministische Debatte um Differenz, Vielfalt und Intersektionalität zu Organisationstheorie und Diversity Management beitragen kann. Intersektionalität verdeutliche weitere Dimensionen, welche durch einen Diversity Management Ansatz berücksichtigt werden sollten: Sie unterscheiden zwischen externen Intersektionalitäten (Ausbildung, Ort, Organisationsform), internen Intersektionalitäten (Unternehmensstruktur und Organisationsprozesse) und – nationalen, gesellschaftlichen etc. – intersektionalen Kontexten. Demirović und Maihofer (2013) schlagen als Alternative zum Intersektionalitätsbegriff, der eine vorgängige Trennung von Kategorien suggeriert, Multidimensionalität vor und verweisen damit auf den konstitutiven Zusammenhang verschiedener Macht- und Herrschaftsverhältnissen wie Rassifizierung, Klasse, Geschlecht und Sexualität in jedem Individuum sowie in den verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen. Studierende der Universität Basel fordern daher, „dass Diskriminierung im Wissenschaftsbetrieb mehrdimensional und intersektional bekämpft wird“ (Studierende der Universität Basel 2019). Die Debatte um Intersektionalität/Multidimensionalität situiert Bemühungen um Vielfalt, Chancengleichheit und Gleichstellung in einer Institution aus einer herrschaftskritischen Perspektive in ihrem gesellschaftlichen und historischen Kontext. Ähnlich betont Männlichkeitsforscherin Raewyn Connell (2006:837) die Notwendigkeit eines Ansatzes, „that is informed by modern research on gender and helpful for policy and practice.“

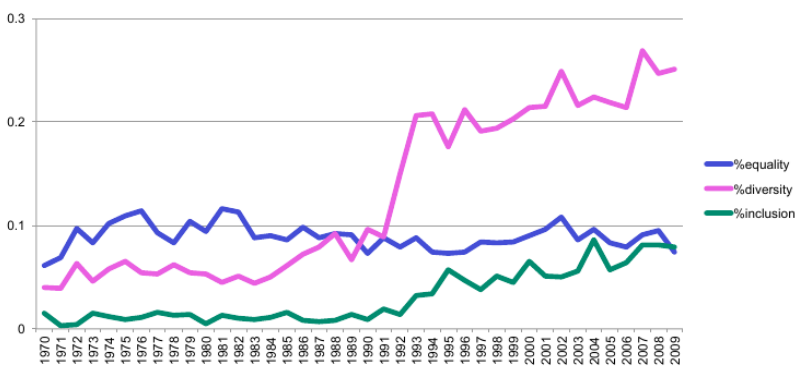
Der deutschsprachige Begriff **Diversität** wird vor allem in der Pflanzenbiologie verwendet: Vielfalt von Pflanzen und Öko-Systemen (Salzbrunn 2014; Binswanger 2017). Gelegentlich wird Diversity mit Diversität übersetzt und gleichgesetzt und somit inhaltlich neu gefüllt, so beispielsweise an der Universität St. Gallen (AP CG Uni SG 2012) oder der Uni Zürich (Gleichstellung und Diversität UZH 2018).

Die Begriffe **Vielfalt und Verschiedenheit** haben hingegen eine andere Begriffsgeschichte: Sie zielen auf die Vervielfältigung der Geschlechter und auf die gleichberechtigte Anerkennung von Verschiedenheit/Differenz (Woolf 1997; Butler 1991; Maihofer 1995, 2013). Der Begriff Vielfalt wird häufig auch zusammen mit

Diversity verwendet, beispielsweise in der „Charta der Vielfalt - Für Diversity in der Arbeitswelt“ (Charta der Vielfalt 2019).

Schliesslich ist zeitdiagnostisch interessant, dass der Diversity-Begriff in den letzten Jahren gegenüber „Equality“ populär wurde, wie sich in der folgenden Grafik zeigt (Oswick und Noon 2014 zitiert in Binswanger 2017). Auch „Inclusion“ erhält zunehmend Bedeutung. Gründe hierfür können zum einen die Attraktivität für die ökonomische Wertsteigerung sein, aber auch eine Sensibilisierung auf Differenzen neben Geschlecht, Fragen der Gerechtigkeit und der Anerkennung verschiedener Individuen, die verstärkt Berücksichtigung finden sollen.

Metastudie zu *Equality*, *Diversity* und *Inclusion*



Oswick & Noon (2014)

Fazit und Begriffsvorschlag: Gleichstellung und Vielfalt/Diversity

Vor dem Hintergrund dieser Begriffsklärung möchte ich *zwei Thesen* formulieren, die in der gesichteten Literatur zu Chancengleichheit, Gleichstellung und Diversity dem Forschungsstand entsprechend noch nicht klar benannt und unterschieden werden:

1. Den Verfassungsauftrag umzusetzen, impliziert nicht nur die Realisierung von Chancengleichheit, sondern von Gleichstellung, denn es geht nicht nur um eine *gleiche Verteilung von Chancen*, sondern um *tatsächliche Gleichstellung* bezogen auf die konkreten Lebensrealitäten.
2. Zur Umsetzung des Verfassungsauftrags ist *Gleichstellung durch Angleichung* nur begrenzt förderlich, denn die Hierarchisierung zwischen einem traditionell männlich disziplinierten Lebenslauf und jenen, die sich davon unterscheiden, bleibt erhalten. Es geht dann lediglich darum, Anderen die Kompetenzen und Möglichkeitsbedingungen für einen traditionell ‚männlichen‘ Lebenslauf zu vermitteln. Demgegenüber würde *Gleichstellung durch ‚Anerkennung in der Differenz‘* (Maihofer 2013) und die Ermöglichung vielfältiger wissenschaftlicher Lebensweisen und Wissenspraxen eine *tatsächliche Gleichstellung durch Vielfalt* ermöglicht, die über rechtliche Gleichberechtigung hinausgeht. Dies impliziert nicht nur die

Unterstützung strukturell diskriminierter Personen, sondern auch einen Wandel der aktuellen Wissenschaftsnorm(en) sowie eine Pluralisierung anerkannter Wissenspraxen. Eine solche Anerkennung von Vielfalt geht auch über jene Diversity-Konzepte hinaus, welche lediglich auf Vielfalt von Kategorien fokussieren.

Für eine nicht hierarchisierende Politik zur Realisierung tatsächlicher Gleichstellung durch nicht-hierarchisierende Anerkennung von Vielfalt eignen sich daher die Begriffe „Gleichstellung“ und „Vielfalt bzw. Diversity“ in Kombination. Die Umsetzung des Verfassungsauftrags zur Realisierung rechtlicher und tatsächlicher Gleichstellung bezogen auf Geschlecht (Abs. 3) und auch Herkunft, ‚Rasse‘, Ethnizität, soziale Stellung/Klasse, Alter, Religion und Behinderung (Abs. 2) an Universitäten impliziert letztlich eine umfassende Umstrukturierung von Wissenspraxen und Hochschulpolitik: Es gilt die hochschulpolitischen Herausforderungen im gesamtgesellschaftlichen Kontext zu situieren und alle Aspekte mit einer multidimensionalen Perspektive umzugestalten: Organisationsentwicklung, Lehre und Forschung, Architektur, Administration und Technik – bezogen auf die individuelle, institutionelle und strukturelle Ebene. Denn all diese Aspekte sind gleichwertige Aus- und Endpunkte von Diskriminierung und Ungleichheit im Hochschulkontext (vgl. bzgl. Geschlecht Maihofer 2002:485). Der Gleichstellungsbegriff trägt diesem Anliegen Rechnung. Er ist demokratisch konzipiert und zielt auf Gleichstellung aller, nicht nur auf eine gleiche Verteilung von Chancen. Wie der Chancengleichheitsbegriff macht er deutlich, dass Gleichberechtigung noch keine gesellschaftliche Tatsache ist und Möglichkeitsbedingungen für diese bereitgestellt werden müssen. Die begriffliche Koppelung mit Vielfalt/Diversity kann einem Verständnis von Gleichstellung durch Angleichung entgegenwirken und betont die Notwendigkeit einer multidimensionalen Perspektive, welche vielfältige Macht- und Herrschaftsverhältnisse in den Blick nimmt und angeht. Dies impliziert, nicht lediglich Gleichstellung durch Angleichung zu ermöglichen (z.B. durch die Vermittlung ‚männlicher‘ Exzellenzkriterien für Frauen* oder Unterstützung in der Familienbetreuung). Dadurch würde die gesellschaftliche Dominanz eines männlichen Lebenslaufs, Vorstellungen von Objektivität und Exzellenz affirmiert und andere Lebensläufe und Wissenspraxen weiterhin abgewertet. *Vielmehr verlangt die Realisierung tatsächlicher Gleichstellung die nicht-hierarchisierende Akzeptanz und Förderung vielfältiger Lebensentwürfe und Wissenspraxen und somit auch die Ermöglichung individueller Handlungsfreiheit (vgl. Maihofer 2017:73).* Das impliziert nicht nur die Unterstützung strukturell diskriminierter Personen, sondern auch die Transformation der hegemonialen Anforderungen und Strukturen. Die Begriffe „Gleichstellung“ und „Vielfalt bzw. Diversity“ drückt die Bemühungen um eine vollumfängliche Umsetzung des Verfassungsartikels zur Rechtsgleichheit durch Berücksichtigung und Förderung vielfältiger Lebensweisen aus. Nur „Vielfalt/Diversity“ würde den demokratischen Aspekt der Gleichstellungspolitik ausblenden und dem bestehenden Fokus auf die Geschlechterthematik nicht entsprechen. Diversity ist in der Diskussion gebräuchlicher, jedoch erlebt der weniger missverständliche Begriff der Vielfalt derzeit Aufschwung, beispielsweise in der Charta der Vielfalt (2019) oder im Kooperationsprojekt zwischen Hochschule und

Geschlechterforschung „Hochschule lehrt Vielfalt! Akzeptanz für Vielfalt gegen Homo-, Trans*- und Inter*feindlichkeit“ (Hochschule lehrt Vielfalt! 2018; Spahn und Wedl 2018).

1.2. Verwendete Begrifflichkeiten an Schweizer Universitäten

Die national koordinierten Aktionspläne Chancengleichheit verwenden im Titel den Begriff „Chancengleichheit“ und in der Beschreibung „Gleichstellung“ (crus.ch 2015:1). Einige Ziele für die national koordinierte Umsetzung der Gleichstellung sind vorgegeben, wobei die Schwerpunkte selbst gesetzt werden können. Zu den Zielen gehören die Verankerung des Gleichstellungsaspekts in den Strategien, eine Gleichstellungsstrategie der Universität (Aktionspläne), ein eigenes Gleichstellungs-Programm und ein Gleichstellungs-Monitoring zur regelmässigen Auswertung der Zielerreichung. Dazu muss jeweils eine Ist-Soll Analyse aufgestellt werden, welche u.a. einen Frauenanteil bei den Professuren von 25% und 40% Assistenzprofessorinnen anstrebt (ebd.). Gefordert sind zudem „Massnahmen im Bereich der gendergerechten Nachwuchsförderung“, „Rahmenbedingungen für Studierende, Mitarbeitende und Forschende – Frauen wie Männer – mit familiären Verpflichtungen“, Abbau der horizontalen und vertikalen Segregation und Massnahmen im Bereich der Personal- und Organisationsentwicklung (ebd.).

Im „Positionspapier der Arbeitsgruppe ‚Gender und Wissenschaftspolitik‘ im Hinblick auf die Förderperiode 2013-2016“, auf welches sich die Ausschreibung des Bundesprogramms (crus.ch 2015) u.a. bezieht, werden Strategien für die Förderung von Gleichstellung und Geschlechterforschung an Schweizer Hochschulen und Forschungseinrichtungen skizziert (AG Gender und Wissenschaftspolitik 2010). Darin geht es um eine „gemeinsame Strategie zur Realisierung der Gleichstellung in Hochschulbildung, Forschung und Innovationsförderung“, welche Gleichstellung und Geschlechterforschung im Kontext der „aktuellen Umstrukturierung der Hochschullandschaft Schweiz angemessen berücksichtigt, institutionell verankert und langfristig weiterfolgt“ (ebd.:9).

Im Folgenden wird ein Überblick zu den verwendeten Begrifflichkeiten und Strategien gegeben, welche vor allem in den für das Bundesprogramm Chancengleichheit ausgearbeiteten Aktionsplänen verwendet werden. Begriffsklärung wird in den Aktionsplänen unterschiedlich stark thematisiert, weshalb sich auch hier die Länge unterscheidet. Auf die vom Bundesprogramm gesetzten Ziele: institutionelle Verankerung der Chancengleichheit, Erhöhung des Frauenanteils bei Professuren, gendergerechte Nachwuchsförderung, familienfreundliche Universität und vertikale wie horizontale Segregation, wird in allen Aktionsplänen eingegangen.

Aufgrund der begrenzten Ressourcen für diese Recherche wurden lediglich die Aktionspläne Chancengleichheit 2013 von Schweizer Universitäten analysiert und nur punktuell ergänzt. Eine Untersuchung der Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen steht aus. Hier gibt es bereits umfassende Analysen, beispielsweise an der FHNW (Jeive und Meyerhofer 2012; Künzi 2015). Der Fokus der Analyse liegt auf der Begriffsverwendung und strategischen Ausrichtung. Die unterschiedlichen

Herangehensweisen verweisen auf unterschiedliche Möglichkeiten der Begriffswahl, Argumentationsweise und der Umsetzungsstrategien.

Universität Basel: Im Selbstverständnis des Aktionsplans Chancengleichheit Basel (2016) des „**Ressort Chancengleichheit**“ und im Leitbild des Gleichstellungsplans der Universität (2013), dem ersten umfassenden Strategiepapier zur Entwicklung der universitären Chancengleichheit in Basel wird festgehalten: „Die Universität Basel versteht sich als eine Organisation, welche die **vielfältigen Potentiale** ihrer Mitglieder anerkennt, wertschätzt und fördert, unabhängig von Alter, Behinderung/chronischer Erkrankung, Geschlecht, kultureller Herkunft, sexueller Orientierung oder Religion. Im Auftrag der Universität Basel wirkt die **Chancengleichheit** gemäss ihrem **politischen Mandat** auf eine **diskriminierungsfreie, gleichstellungsorientierte** und **familienfreundliche** Organisationskultur hin“ (GP Unibas 2013:1; Herv. AT; vgl. ähnlich Aktionsplan CG Uni Basel 2016:2).

Die Begriffe Chancengleichheit, Vielfalt, Diskriminierungsfreiheit, Gleichstellung und Familienfreundlichkeit werden also nebeneinander verwendet, wobei der Fokus auf dem Begriff „Chancengleichheit“ liegt. Die Anerkennung von Vielfalt wird zwar betont, wobei Klasse/soziale Herkunft nicht genannt wird. Auffällig ist auch der Fokus auf die „Potenziale“, anstatt die vielfältigen Bedürfnisse oder Lebensrealitäten und der Verweis, dass diese Potenziale „unabhängig“ von den genannten Aspekten gefördert werden sollen. Vielfalt soll also nicht zum Nachteil bei der Verwirklichung von Potenzialen werden, womit an meritokratische Überzeugungen angeknüpft wird, welchen zufolge Leistung unabhängig von Geschlecht, ‚Rasse‘ oder Religion gemessen werden kann (Merton 1979 zitiert in European Commission 2004:49 und Nentwich, Heydenreich, und Offenberger 2016). Doch wie werden die Potenziale bestimmt? Folgen sie weiterhin einer männlich konnotierten Exzellenz-Norm? Es wäre eine andere politische Stossrichtung, vielfältige Wissensspraxen und Lebensweisen zu ermöglichen und diese *in ihrer Differenz* anzuerkennen. *Dies bedürfte neben der Unterstützung marginalisierter Personen auch eine Pluralisierung universitärer Normen.* In diese Richtung geht eine Formulierung in der Strategie der Uni Basel (2014): „Diversity wird im Sinne eines aktiven Einbezugs des Andersseins gepflegt und trägt zur Offenheit und Toleranz des universitären Lebens bei“ (ebd.:26).

Des Weiteren verweist das Ressort Chancengleichheit explizit auf das ‚politische Mandat‘ der Verfassung, an dem auch für eine Strategie der Vielfalt angeknüpft werden könnte. Denn der Schwerpunkt Diversity soll aufgrund seiner höheren politischen und gesellschaftlichen Relevanz mehr Gewicht bekommen (AP CG Unibas 2016:2). Der Fokus bei den strategischen Schwerpunkten liegt auf Geschlecht, insbesondere Frauenförderung und der Vereinbarkeit von Familie und universitärer Karriere (Flyer Chancengleichheit, Universität Basel). Zusätzlich wird auf der Ebene der Organisationsentwicklung in den Bereichen Gleichstellungsconsulting und Monitoring gewirkt (ebd.). Im Bereich Diversity ist ein Konzept geplant und ein thematischer Fokus auf differenzsensible Lehre (ebd.). Bezogen auf die Umsetzung betont die Uni Basel einen „pragmatischen“ Ansatz für eine Gender und Diversity Policy (AP CG Unibas 2016:14). Neuerdings

wurde das „Ressort Chancengleichheit“ zu „Fachstelle **Diversity**“ umbenannt (Diversity, Uni Basel 2018). Zusätzliche Mittel stehen bislang für die zusätzlichen Aufgaben allerdings nicht zur Verfügung.

Universität Zürich: Hier sind die „**Abteilung Gleichstellung**“ zusammen mit der **Gleichstellungskommission** zuständig für die Umsetzung des **Aktionsplans Chancengleichheit**. Als ausschlaggebende Einheiten für die Umsetzung sehen sie die Fakultäten und Institute (AP UZH 2013:4). An der Uni Basel wird der Schwerpunkt etwas anders gelegt, wenn Chancengleichheit „in Kooperation mit verschiedenen zentralen und dezentralen Einheiten sowie Personen aufgegriffen wird“ (AP CG Unibas 2016, 3). Der Fokus liegt auf der Erhöhung des Frauenanteils bei Professuren und in Leitungsfunktionen (AP UZH 2013:4). Ziel ist die „Erreichung tatsächlicher Gleichstellung der Geschlechter“ (ebd.). Entsprechend dem Verhaltenscodex Gender Policy geht es um die „prinzipielle Sicherstellung gleicher Rechte und gleicher Entwicklungs- und Teilhabemöglichkeiten aller Universitätsangehörigen“ (ebd.). Beim Gleichstellungsverständnis wird explizit auf den „Verfassungsauftrag zur Gleichstellung von Frau und Mann“ und das „eidgenössische Gleichstellungsgesetz (1996)“ verwiesen (ebd., 6). An alle Universitätsangehörigen wird appelliert, mit Unterstützung der leitenden Gremien der Universität „die tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann zu fördern und zu praktizieren“ (ebd.). Im September 2018 ist an der Universität Zürich eine neue „Diversity Policy: Vielfalt fördern - leben - nutzen“ in Kraft getreten. Um „zu den weltweit besten Forschungs- und Bildungsinstitutionen“ zu zählen, sei ein Umfeld nötig, in welchem sich die Angehörigen der Universität „in beruflicher und persönlicher Hinsicht optimal entfalten können“ (Gleichstellung und Diversität UZH 2018). Die Universität verfolgt die Strategie sowohl **Vielfalt zu fördern als auch Diskriminierungen abzubauen** und bezieht dies auf „Forschung, Lehre, Studium, akademische Selbstorganisation und Verwaltung“. Ebenso wird betont, dass sie „in ihrer Funktion als **gesellschaftliches Vorbild**“ keine Form von Diskriminierung und Ausschluss toleriert, wobei sie sich auf „**gesetzliche Vorgaben** zur Antidiskriminierung und Inklusion“ beruft.

Universität Bern: Hier sind die „**Abteilung für die Gleichstellung**“ und die „**Kommission für die Gleichstellung**“ für den **Aktionsplan Gleichstellung** zuständig (AP GS Uni Bern 2012). Unter implizitem Verweis auf die Verfassung strebt die Uni die „tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in Studium, Forschung, Lehre und Dienstleistung, bei Berufung und Anstellung sowie im Rahmen der universitären Verwaltung“ an (ebd.:6). Universitätsleitung und Fakultäten sowie andere Organisationseinheiten sind verantwortlich für die Verwirklichung der Gleichstellung und die Abteilung und Kommission für die Gleichstellung beraten Fakultäten und universitäre Einheiten bei der Zielsetzung und Umsetzung von Massnahmen (ebd.:5).

Universität St. Gallen: Hier ist das „**Servicezentrum Chancengleichheit**“ für die Umsetzung des Aktions- und Mehrjahresplans zur Förderung der Chancengleichheit zuständig (AP CG Uni SG 2012). Die Uni betont ihre Stellung im globalen Wettbewerb und implementiert Chancengleichheit und Diversity als Strategie für den eigenen Erfolg im globalen Wettbewerb: Als „eine der führenden Wirtschaftsuniversitäten Europas“ verweist sie in ihrem Leitbild auf „die **Diversität der Studierenden und Lehrenden** als einen wichtigen

Faktor zur Positionierungssicherung in der weltweiten Universitätslandschaft“ (ebd.:3), um so „den internationalen Export von Dienst- und Bildungsleistungen“ zu ermöglichen (ebd.:5). Die „**Förderung von Diversity** im konstruktiven Zusammenspiel mit Lehre und Verwaltung“ wird als Umsetzungsstrategie der „zukunftsorientierten universitären Gesamtziele“ verstanden (ebd., 3). Erst später werden mit Verweis auf das Universitätsstatut auch Studium und Forschung erwähnt (ebd.:5). Auf Chancengleichheit/Gleichstellung/Diversity in der Forschung oder die differenzsensible Lehre wird nicht explizit eingegangen. Ziel des Servicezentrums Chancengleichheit ist der „Einbezug aller Diversitätsdimensionen“ sowie „weiterhin die Fokussierung auf die Gleichstellung von Mann und Frau“ zu ermöglichen (ebd., 3). Neben Geschlecht werden folgende Aspekte als Chancengleichheitsthemen genannt: „Ethnie, Alter, Behinderung, sexuelle Orientierung, Religion und Lebensstil“ (ebd.:5). Dabei wird sich die Universität „der Aufgabe stellen, geschlechts- und schichtspezifische Herausforderungen der Bildungsaspiration bei gleichzeitiger Exzellenzorientierung zu erfüllen“ (ebd.:3). Während in der Liste oben Klasse fehlt, wird dieser Aspekt – welcher in Diversity Konzepten sonst oft fehlt – an dieser Stelle genannt. Ob die Exzellenzorientierung vom Servicezentrum elitär oder demokratisch-egalitär konzipiert ist, bleibt hier offen. Die **Ausrichtung auf Diversity** war zum Zeitpunkt des Aktionsplans 2013-16 neu. Das Service-Angebot umfasst: Anlauf- und Vertrauensstelle bei Mobbing und sexueller Belästigung, Konfliktbegleitung (Mediation), Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf und Doppelkarrierepaare (DCCs) sowie Beratung bei Gender- und Gleichstellungsthemen und weiteren „Diversityfaktoren“ (ebd.:5f.). Insgesamt sollen Gleichstellung „in ein umfassendes **Diversity Management**“ integriert und „**Gender Mainstreaming-Prozesse** weitergeführt und in die bestehenden Strukturen integriert werden“ (ebd.:8).

Universität Luzern: Hier ist die „**Fachstelle für Chancengleichheit von Frau und Mann**“ zuständig für die Umsetzung der vom Senat der Universität Luzern anerkannten Richtlinien zur Erreichung von Chancengleichheit (AP CG LU 2012:4). Ziel ist „eine ausgewogene Vertretung beider Geschlechter auf allen Stufen des Studiums und in allen Fachbereichen, in allen Personalkategorien und Gremien zu erreichen und Chancengleichheit in Führungsinstrumenten, Qualitätssicherung und Personalpolitik angemessen zu berücksichtigen“ (ebd.). Der Fokus liegt folglich auf einem gleichen Anteil von Frauen* und Männern* in allen Gremien.

Université de Fribourg: Hier sind „**Service de l'égalité**“ und „**Commission de l'égalité**“ zuständig für die Ausarbeitung und Umsetzung des Aktionsplans Chancengleichheit des Bundesprogramms 2013-2016 (PA FR 2012). Dieser fügt sich an der Uni Fribourg in die Strategie Horizon 2020 ein, welche Chancengleichheit als eine zentrale Aufgabe festhält. Dies impliziert, **den Menschen und die ethische Verantwortung für die gesellschaftliche Entwicklung ins Zentrum von Forschung, Lehre sowie der vorgeschlagenen Dienstleistungen zu stellen** (ebd., 4). Diese ethische Verantwortung sei auch eine soziale, ökonomische und politische. Ziel ist, **Rahmenbedingungen für Chancengleichheit zwischen Frauen* und Männern*** in Studium und in den Anstellungsverhältnissen anzubieten. In der Strategie Horizon 2020 werden hier drei

Defizite ausgemacht: 1. Studienfächer und Zugang zum Arbeitsmarkt und zum Doktorat für einen ausgewogenen Anteil von Frauen* und Männern*, 2. Rahmenbedingungen im Doktorat verbessern, Instrumente zur Sicherung der Chancengleichheit für eine wissenschaftliche Karriere sicherstellen, 3. Personalentwicklung, **welche das wissenschaftliche und didaktische Potenzial fördert und dabei vielfältige Laufbahnen berücksichtigt**. Um auf diese Defizite zu antworten, soll 1. die Dimension Geschlecht in Lehrplänen, Rahmenbedingungen für das Doktorat, Personalentwicklung und Einstellungsverfahren berücksichtigt, 2. Chancengleichheit als Querschnittsanliegen etabliert und durch ein systematisches Monitoring abgesichert werden. Der Aktionsplan Chancengleichheit orientiert sich am Dokument: „L'égalité entre femmes et hommes dans la Stratégie Horizon 2020 de l'Université de Fribourg. Activités en cours et perspectives pour la période 2012-15“.

Universität de Genève: Der **Plan d'actions égalité** (PE Unige 2012) beginnt hier mit zwei Zitaten über die Grenzen der realen Welt und die **Grenzenlosigkeit der Imagination** von Jean-Jacques Rousseau und von Mikael Gustafsson, Vorsitzender des Ausschusses für die Rechte der Frau* und die Gleichstellung der Geschlechter im Europäischen Parlament (FEMM): Die Gleichstellung der Geschlechter sei nicht nur Frauensache, vielmehr ginge es um **Menschenrechte und Demokratie**. Im Selbstverständnis wird als erstes an Strategien der Europäischen Kommission angeknüpft, der zufolge **Exzellenz** nicht ohne Gleichstellung der Geschlechter erreicht werden könne. Die Uni Genf ist zudem Teil der *League of European Research Universities* (LERU), welche eine Gleichstellungspolitik verlangt, die umgesetzt wird. Zugleich beteiligen sie sich am SUK Bundesprogramm zur Förderung der Chancengleichheit an Hochschulen. Zuständig für die Umsetzung ist das „**Bureau de l'égalité**“, wobei es im Anschluss an das Gesetz sowie Universitätsstatuten **um Chancengerechtigkeit (équité) und Gleichheit (égalité)** geht (ebd.:5). Die Uni Genf knüpft an ihre **Vorreiterrolle in Sachen Chancengleichheit** an – so war bereits 1990 der Frauenanteil hier höher als in allen anderen Schweizer Universitäten. Als Gründe für die Persistenz eines niedrigen Frauenanteils bei den Professuren, werden subtile, oft unsichtbare Verhaltens- und Denkmuster genannt: „force de l'habitude, force de l'image, négligence du bon élève, résistance des unes et des autres, exacerbation de la concurrence académique, intégration des stéréotypes et mécanismes discriminatoires si bien ancrés qu'ils ne sont même plus décelés ainsi qu'un sexisme ordinaire établi en norme“ (ebd.:7). Der Aktionsplan der Uni Genf betont, dass es um die **Realisierung tatsächlicher Gleichstellung auf allen Ebenen des universitären Lebens** geht (PA Unige 2012:36). Es geht nicht nur **um eine Frauenfrage** und es geht nicht nur um Zahlen der Geschlechterverteilung, sondern der Haltung, der Gerechtigkeit, des Respekts und der Offenheit bezogen auf individuelle Wünsche und Bedürfnisse (ebd.).

Universität de Neuchâtel: Hier sind der „**Service égalité des chances**“ und die „**Commission égalité**“ zuständig für die Umsetzung des Aktionsplans (PA Unine 2012). Sie fokussiert auf Lehre, Forschung, Administration und Personalverwaltung (ebd.:5).

Universität de Lausanne: Zuständig sind hier das „**Bureau de l'égalité des chances**“ und die „**Commisson consultative à l'égalité**“ (PA Unil 2012:3). Bezug genommen wird v.a. auf die Anforderungen von CRUS und SUK. Wichtiger Teil des Aktionsplans ist das Projekt „**Vision 50/50**“ (ebd.). Ziel ist, eine „**culture égalité**“ zu entwickeln und allen zu vermitteln (ebd., 4). Dazu sollen die Struktur verändert und Individuen unterstützt werden (ebd.:5). Es geht um die Ermöglichung negativer Freiheit: Hürden zu beseitigen, welche einen ausgewogenen Geschlechteranteil und soziale Mobilität verhindern (ebd.). Die „**vision de légalité**“ ist sozial, politisch und wirtschaftlich konzipiert (ebd.). **Die Entwicklung nicht nur rechtlicher, sondern auch tatsächlicher Gleichstellung ist eine gesellschaftliche Aufgabe, für die auch die Uni Lausanne Verantwortung trägt** (ebd.). **Gleichstellung betrifft nicht nur Frauen*, sondern auch Männer* und sollte als geteiltes Anliegen angegangen werden** (ebd.).

Università della Svizzera italiana: Zuständig ist der „**Equal Opportunities Service**“ und die „**Work group for equal opportunities**“ (PA USI 2012:5). Ziel ist die Herstellung von Gleichstellung sowie einer „**culture of non-discrimination where diversity can be valued**“ (ebd.:4). Die Universität möchte eine Arbeits- und Studienatmosphäre bereitstellen, welche fair, inklusiv und harmonisch ist und in der Frauen* und Männer* gleich viel Aufmerksamkeit auf Karriere und Familie verwenden können (ebd.). Um die **Lebensqualität der Angehörigen der Universität zu verbessern**, ist das „**right to self-fulfillment based on an enriching and satisfying employment**“ eine zentrale Möglichkeitsbedingung (ebd.). Aufmerksamkeit wird auf „**diversity**“ gerichtet, was nicht nur Geschlecht, sondern auch „**race, cultural background, age, family situation and professional experience**“ beinhaltet (ebd.). Hier einen innovativen „**code of good practice**“ zu entwickeln, „**will enable us to value and capitalize on difference** within our academic community and to develop a sentiment of **inclusion**“ (ebd.). Lehre und Forschung würden dadurch willkommeneisender und produktiver und steigern die Vielfalt an Talenten und Fähigkeiten (ebd.). Betont wird, dass der Erfolg der Verwirklichung von Gerechtigkeit von der Veränderbarkeit der universitären Einheiten und der Fähigkeit, auf Schwierigkeiten zu reagieren abhängt (ebd.:22).

Fazit

Auch wenn sich alle Aktionspläne an den Vorgaben des Bundesprogramms orientieren, werden doch je individuelle Schwerpunkte gesetzt:

Nur wenige beziehen sich direkt auf den **Verfassungsauftrag zur Rechtsgleichheit** (Zürich, Bern, Lausanne; indirekt Genf und Basel). An der Uni Fribourg wird zwar nicht auf den Verfassungsartikel, jedoch auf ethische und europäische Standards verwiesen. Auch wird an diesen Universitäten (Zürich, Bern, Lausanne, Genf, Fribourg) der Gleichstellungsbegriff bzw. *égalité* betont. In Bern, Genf und Lausanne ist auch der Titel des Aktionsplans entsprechend angepasst, wodurch ein politisches Statement in Abweichung zur Begrifflichkeit des Bundesprogrammes gesetzt wird. Die inhaltliche Stossrichtung dieser Aktionspläne unterscheidet sich von jenen, die auf Chancengleichheit und/oder Diversity und dabei eher auf Wettbewerb ausgerichtet sind (v.a. St. Gallen und USI).

Auffällig ist zudem die Ausrichtung auf **Diversity** an der Universität St. Gallen, der Università della Svizzera Italiana sowie neuerdings auch an den Universitäten Zürich und Basel. Zwar wird an der USI der Fokus auf der Steigerung der Lebensqualität der Angehörigen gelegt, während es an der Universität St. Gallen mehr um die Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit der Institution im internationalen Vergleich geht. In beiden Fällen wird jedoch ein ökonomischer Gewinn betont. An der Universität Zürich wird zwar der Wettbewerbsvorteil betont, zugleich jedoch vorwiegend auf die rechtliche Verantwortung und ethische Aufgabe insistiert. Dies erhält sowohl im positiven Sinn der Förderung von Vielfalt, als auch im Sinn negativer Freiheit bezogen auf Diskriminierungsschutz. Die Uni Basel geht in eine ähnliche Richtung, wenn sie sich zur „freien Entfaltung und Förderung sowie Anerkennung und Wertschätzung der vielfältigen Potenziale ihrer Mitglieder“ bekennt, da diese „eine zentrale Voraussetzung für exzellente Forschung und Lehre, für Innovationskraft und Wettbewerbstauglichkeit an der Universität Basel“ ist (Vizerektorat Forschung, Uni Basel 2015:1). „Chancengleichheit ist somit nicht nur eine Frage der Gerechtigkeit, sondern vielmehr von Zukunftsfähigkeit“ (ebd.). Im aktuellen Auftrag bezieht sie sich zugleich explizit auf den ‚gesetzlichen Auftrag‘ und formuliert das Ziel, „die Organisations- und Wissenschaftskultur durchgängig diskriminierungsfrei, gleichstellungsorientiert und familienfreundlich zu gestalten und Frauenanteile auf den verschiedenen Qualifikationsstufen merklich zu erhöhen“ (ebd.).

Eine unterschiedliche Gewichtung besteht des Weiteren im Bezug und der **Orientierung an internationalen, insbesondere EU-Vorgaben**, welche in Fribourg und Genf sehr stark hervorgehoben werden (vgl. auch die Betonung der internationalen Referenzrahmen der AG Gender und Wissenschaftspolitik 2010:2).

Auch die inhaltliche Stossrichtung in Fribourg und Genf hebt sich durch die **breite ethische Rahmung und den Verweis auf Menschenrechte, Demokratie, ethische Verantwortung für die gesellschaftliche Entwicklung, Gerechtigkeit und Gleichheit** von den anderen Universitäten ab.

Eher selten geht es um die Berücksichtigung der **Rolle von Männern* bei der Umsetzung von Gleichstellung** (z.B. in Lausanne).

Selten ist auch die explizite **Thematisierung von Forschung und Lehre**. Aufgrund der bisherigen Aufteilung der Bundesprogramme in die Teilprogramme Chancengleichheit und Gender Studies liegt der Fokus hier möglicherweise auf Organisationsentwicklung und weniger auf Forschung und Lehre. Dies verschiebt sich allenfalls im aktuellen Bundesprogramm P7 mit Laufzeit 2017-2020 „Chancengleichheit und Hochschulentwicklung“, in dem die „Verankerung Gender und Diversity in der Lehre, z.B. in Curricula, Hochschul- und Fachdidaktik, Studienorganisation“ als „mögliche Themen/Ideen für Kooperationsprojekte“ formuliert sind (Schweizerische Hochschulkonferenz 2015:23; 27). Das Zentrum Gender Studies der Uni Basel ist hier mit dem „Think Tank Gender und Diversity“ (Lead in Basel) und an der „Toolbox Doing Diversity“ beteiligt.

Wie die Schwerpunkte jeweils gelegt werden und für welche Begriffe man sich entscheidet, sind politische Entscheidungen.

2. Handlungsfelder und Lösungsstrategien

2.1. Problemaufriss: Wissenschaftssystem, Geschlecht und Vielfalt

Problemfelder, die bezogen auf Chancengleichheit, Gleichstellung und Vielfalt/Diversity an Universitäten ausgemacht werden, hängen 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 (vgl. Maihofer 2014). Es beruht konstitutiv auf Ein- und Ausschlüssen sowie Hierarchisierungen, welche Gleichstellung und einer gleichberechtigten Anerkennung von Vielfalt entgegenlaufen. In der Broschüre zur Tagung „gender2020. Auf dem Weg zu einer geschlechtergerechten Hochschul- und Wissenschaftskultur“ wird daher geschlussfolgert: „Notwendig ist die Beseitigung der Hindernisse, die begeisterten jungen Frauen den Weg in die Wissenschaft verstellen ebenso wie begeisterten jungen Männern, die sich nicht an einem immer noch hegemonialen Typus des Forschers, des Professors und des Wissenschaftlers orientieren“ (Baer in Baaken u. a. 2018:35). Für einen „Wandel hin zu einer genderkompetenten und geschlechtergerechten Kultur“ bedarf es daher „einer Verabschiedung vom idealtypischen Bild der wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Persönlichkeit“ (Baaken u. a. 2018:58). Bei Analyse und Umsetzungsvorschlägen ist dabei zu berücksichtigen, wie Organisationen verschiedene Dimensionen von Ungleichheit stets herstellen (Acker 2006) und dass sich Geschlechterregime je nach Kontext unterschiedlich gestalten können, was sich in einer Untersuchung von Gleichstellungsmassnahmen in öffentlichen Betrieben zeigte: „each gender regime was different: produced by a different organizational history and associated with a different configuration of personal experience and consciousness“ (Connell 2006:845). Auch gilt es die gegenwärtige paradoxe Gleichzeitigkeit bezogen auf Gleichstellung zu berücksichtigen: „Während die Ökonomisierung des Wissenschaftssystems sowie der Abbau der universitären Selbstverwaltung einen Verlust demokratischer Mitsprache zur Folge haben, bedeutet eine durch Gleichstellungspolitik vergrößerte Chancengleichheit bei Zugang zum und Aufstieg im Berufsfeld Wissenschaft eine Demokratisierung, führt sie doch zu einer gesellschaftlichen Öffnung der Wissenschaft“ (Aulenbacher und Riegraf 2012:292). Für eine Kombination aus Gleichstellungs- und Vielfalt/Diversity-Politik gilt es, das Bündel dieser Prozesse in den Blick zu nehmen.

Im Folgenden werden die Problemlagen situiert und Umsetzungsvorschläge aus den Aktionsplänen Chancengleichheit und Fachliteratur zusammengetragen. Ein besonderer Fokus liegt auf der Uni Basel und auf der Schweiz. Am jeweiligen Textumfang der Themen wird deutlich, welchen bisher mehr und welchen weniger Aufmerksamkeit gewidmet wurde.

Norm des ‚männlichen‘ Lebenslaufs

Eine Disziplinierung in die Wissenschaft impliziert in diesem Zusammenhang nach wie vor das normative Ideal eines Wissenschaftlers, welches „unbegrenzte zeitliche Verfügbarkeit“, „uneingeschränkte innere Hingabe an die Wissenschaft“ sowie „ein absolutes Prioritärsetzen der wissenschaftlichen Arbeit im eigenen Lebensentwurf verlangt“ (Maihofer 2014:58; vgl. Liebig 2008; Engels u. a. 2012; Nentwich u. a. 2016). Dieses Ideal setzt einen „herkömmlichen ‚männlichen‘ Lebenslauf“ voraus, der mit „Vollzeiterwerbstätigkeit und entweder Kinderlosigkeit oder einem traditionellen Familienmodell und damit einhergehenden Geschlechterarrangement verbunden ist“ (Maihofer 2014:58; vgl. Dalhoff 2013). Zudem geht es meist um gesunde und leistungsstarke Männer*. Das Wissenschaftssystem ist vergeschlechtlicht und vergeschlechtlichend, weil es auf einem bestimmten Geschlechterarrangement mit einer traditionellen geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung basiert, welches sich beispielsweise in der geschlechtlichen Unterscheidung von Disziplinen, von ‚strategischer Kopf‘ und reproduktiver und administrativer Arbeit sowie in der Verteilung von Macht zeigt (Connell 2006). Das Wissenschaftssystem ist zudem vergeschlechtlicht und vergeschlechtlichend, weil die erfolgreiche Erfüllung des normativen Ideals von den Wissenschaftler*innen einen bislang mit der Konstruktion von Männlichkeit verbundenen Lebensentwurf erfordert und jene, die so nicht leben wollen oder können meist entweder aus dem Wissenschaftssystem ausscheiden oder eine weniger erfolgreiche Karrierelaufbahn auf sich nehmen müssen (Maihofer 2014a:58f.; Jäger 2011:124; Bürgi u. a. 2016). Frauen* in der Wissenschaft sind davon häufiger betroffen, da sie eher kollaborativ arbeiten und weniger ‚self promotion‘ betreiben (Dunstone und Williamson 2013). Auch ist Frauen* oft die Vereinbarkeit mit Familie oder anderen Pflögetätigkeiten sowie eine sichere Anstellung wichtiger, weshalb viele zugunsten sicherer Anstellungsverhältnisse die Universität verlassen (ebd., 1f.). Diese Fragen stellen sich derzeit auch für jene Männer*, die präsenre Väter sein möchten (Maihofer 2014a:70f.; Liebig 2008). Des Weiteren gälte es, dies bezogen auf geographische und soziale Herkunft, ‚Rasse‘/Ethnizität, Sexualität, Alter, Behinderung, Herkunft und Sprache auszudifferenzieren. *Eine Herausforderung besteht folglich in der ‚männlichen‘ Normierung von Wissenschaft und wissenschaftlichen Biographien und den Ausschlüssen, die das impliziert.*

Wissenschaft, Disziplinarität und Geschlecht/Differenz

Der demokratisch gewährleisteten Freiheit der Wissenschaft (für die Schweiz vgl. Bundesverfassung der Schweizer Eidgenossenschaft 1999:Art.20) liegt „der Gedanke zugrunde, dass eine von gesellschaftlichen Nützlichkeits- und politischen Zweckmäßigkeitvorstellungen freie Wissenschaft, Staat und Gesellschaft im Ergebnis am besten dient“ (Baer 2018:15). Das Gesetz lässt daher nicht zu „dass eine bestimmte Auffassung von Wissenschaft normiert wird, sondern schätzt alle nach Form und Inhalt ernsthaften Versuche zur

Ermittlung der Wahrheit“ (ebd.). In der Wissenschaftspraxis ist jedoch ein positivistisch-naturwissenschaftliches Verständnis dominant sowie ein Modell eines exzellenten männlichen Lebenslaufs. Der Bericht der Europäischen Kommission „Gender and Excellence in the Making“ betont daher: „the supposition of attributing ‘excellence’ mainly and mostly to male scientists becomes problematic for all scientists“ (European Commission 2004:12) und schlussfolgert: „If we want more women in the sciences, it is necessary to reflect on epistemologies and on research topics“ (ebd.:21).

Vergeschlechtlichtes Wissenschaftsregime: Wissensproduktion, Subjektivierung und gesellschaftliche Machtverhältnisse hängen konstitutiv zusammen (Foucault 1992:33). Alle drei sind in sich vergeschlechtlicht und somit normierend. Das heisst, „wesentliche Aspekte des modernen Wissensregimes wie Rationalität, Objektivität, Wahrheit, (Selbst)Disziplin, Durchsetzungsfähigkeit, Wettkampf und nicht zuletzt die moderne **Subjektivität** als Verhältnis zu sich selbst als Subjekt seiner selbst sind alle nicht lediglich männlich konnotiert oder werden bloss mit Männlichkeit assoziiert, sie sind vielmehr *in sich* männlich, weil sie Teil der Stilisierung und Herstellung von Männlichkeit sind (Maihofer 2014a:64; Fox Keller 1986:14). *So ist auch Wissensproduktion selbst vergeschlechtlicht, normierend und impliziert Hierarchisierungen zwischen verschiedenen Wissenspraxen und Ausschlüsse.*

Verständnisse von Wissenschaftlichkeit und Disziplinarität: Geschlechtliche Vorstellungen von Wissenschaft und Disziplin/Geschlechtliche vertikale Segregation zwischen Fächern: Daher sind auch verschiedene Verständnisse von Wissenschaftlichkeit und Disziplinarität, wie die männlich konnotierten sogenannten ‚harten‘ Naturwissenschaften und die weiblich konnotierten ‚weichen‘ Geistes- und Sozialwissenschaften vergeschlechtlicht (Maihofer 2014, 60f.). Als Dominant und höher bewertet gilt das naturwissenschaftliche, quantitativ orientierte Wahrheitsverständnis mit seinem „Ethos unparteiischer Objektivität“ (ebd.). Dies macht sich auch in den Geistes- und Sozialwissenschaften bemerkbar, in denen sich aktuell eher quantitativ und anwendungsorientierte Exzellenzkriterien durchsetzen (ebd.; vgl. European Commission 2004:24). Naturwissenschaften gelten als objektiv, gesellschaftlich relevant und nützlich, während die Geistes- und Sozialwissenschaften als subjektiv, bildend/ästhetisch und eher entbehrlich betrachtet werden (Maihofer 2014a:61). Diese Hierarchisierung korrespondiert mit der anhaltenden **geschlechtlichen Segregation in typische Männer- und Frauenfächer** (ebd.). Es bedarf daher sowohl einer Anerkennung verschiedener Wissenspraxen und Forschungsfelder, inklusive sozial- und geisteswissenschaftlicher Ansätze, welche nicht den gleichen Exzellenzkriterien folgen wie Naturwissenschaften (European Commission 2004:24). Während in den Naturwissenschaften auf englisch, in internationalen Journals publiziert wird, sind in den Sozialwissenschaften oft Monographien und Sammelbände wichtig, sie sind häufig geographisch regional situiert und verankert und teilweise im Austausch mit gesellschaftlichen Akteuren (ebd.). „Since women are proportionately more actively engaged in the social sciences and humanities, this results in an unintended but nonetheless active gender bias that affects the opportunities for the scientific careers of female scholars and their relative success rates“ (ebd.).

Das Anliegen vieler Gleichstellungsprogramme inkl. der Bundesprogramme, den Frauenanteil in MINT-Fächern zu steigern, kann daher „nur gemeinsam mit der Vergeschlechtlichung von Disziplinen nachhaltig überwunden werden“ (Maihofer 2014a:61). Dazu braucht es eine Transformation der männlich konnotierten Naturwissenschaften sowie ihrer Definitionsmacht für die Bestimmung von Qualität als auch eine Aufwertung und Anerkennung sozial- und geisteswissenschaftlicher Wissenspraxen. So kann auch verstärkt das gesellschaftliche, oft lokale Bedürfnis nach Wissen gedeckt werden. Wie die Europäische Kommission betont: „It would be counter-productive for research institutions to consider only academic excellence when, at the same time, policies demand other missions to be developed“ (European Commission 2004:25).

Disziplinäre Normierung – Abwertung von Inter-, Trans- und Postdisziplinarität: Mit diesem Wissenschaftsideal verbunden ist zudem der ständige – männlich konnotierte – „Konkurrenzkampf um Hegemonie und exzellente Reputation“ in der eigenen Disziplin wie auch beispielsweise innerhalb der Geistes- und Sozialwissenschaften (Maihofer 2014a:62). Dazu zählen auch die „polemischen Abgrenzungen gegenüber Inter-, Trans- und Postdisziplinarität, unter anderem mit dem Argument, in diesem Rahmen könnten Disziplinen per se nicht seriös repräsentiert werden“ (ebd.). Dabei wird oft Wissenschaftlichkeit mit Disziplinarität gleichgesetzt, „als könne nur disziplinäre Wissensproduktion den Kriterien der Wissenschaftlichkeit genügen“ (ebd.:59). Auch wenn die Herausbildung und Weiterentwicklung von Disziplinen produktiv ist, da sie einen Gegenstandsbereich sichtbar macht und neue Methoden und Wissensbestände generiert, führt sie oft auch zu dogmatischer Verengung und verhindert wissenschaftliche Weiterentwicklungen (ebd.:62). Dies v.a., wenn sich Fachvertreter*innen unproduktiv voneinander abgrenzen, die Erkenntnisse, Methoden und Standards der anderen ab- bzw. entwertet werden und deren Potenzial nicht zur Kenntnis genommen wird (ebd.). Gerade für die Lösung aktueller Probleme ist die disziplinäre Wissensproduktion jedoch zu begrenzt und verlangt vermehrt inter- trans- und postdisziplinäre Kollaborationen, was jedoch bisher kaum in der Nachwuchsförderung oder Beurteilungskriterien angemessen aufgegriffen wird (ebd.:63). Auch die Europäische Kommission stellt fest, dass auf diskursiver Ebene zwar die Relevanz von Interdisziplinarität präsent ist, jedoch viele Bewertungsstrukturen für Fördergelder oder Journals monodisziplinär operieren: „Although interdisciplinarity is definitely part of the discourse, the system seems to operate at the disciplinary level“ (European Commission 2004:25). *Das Problem der disziplinären Verengung hängt mit der vergeschlechtlichten Norm der disziplinären Hegemoniebildung in der Wissenschaft zusammen. Sie impliziert die Abwertung bestimmter (gesellschaftlich relevanter) Wissenspraxen sowie jener Wissenschaftler*innen, die sie anstreben. Zudem wird durch den Fokus auf Disziplinarität inter-, trans- und postdisziplinäre Zusammenarbeit und eine Vervielfältigung von Wissenspraxen erschwert. Dies gilt insbesondere auch für die Geschlechterforschung mit ihren interdisziplinären Kompetenzen und Ausrichtungen (European Commission 2004:30). Ein wichtiger Schritt ist daher auch die Anerkennung der Geschlechterforschung als Fach beim SNF sowie Expert*innen der Geschlechterforschung in Gremien, welche über Forschungsgelder entscheiden.*

Historizität und kritische Selbstreflexion: Möglichkeitsbedingung für eine produktive Öffnung wäre die Einsicht, dass Wissenschaftsverständnisse und Disziplinierungen mit der bürgerlichen Gesellschaft entstanden sind und somit Wissen und Wahrheit immer historisch spezifisch und mit Machtverhältnissen verbunden sind (Maihofer 2014a:63). Vor diesem Hintergrund „entsteht die Notwendigkeit ständiger (Selbst)kritischer Reflexion auf das herrschende Wissenschaftssystem/-regime, seine Kriterien, Methoden und die auf seiner Grundlage generierten Erkenntnisse“ (ebd.). *Diese Selbstreflexion ist gerade bei jenen Wissenschaften notwendig, welche sich als ‚objektiv‘ verstehen, um überhaupt in eine produktive Diskussion zwischen Disziplinen und über diese hinaus gelangen zu können* (Palm 2010; Ebeling und Schmitz 2006). Dieser Schritt wäre auch für eine Überwindung der Abwertung von Geistes- und Sozialwissenschaften notwendig. Aus einer unreflektierten positivistischen Perspektive auf Wahrheit erscheinen Selbstkritik und Historizität gerade als Ungenauigkeit und Schwäche (European Commission 2004:30).

Fazit

Der Problemaufriss verdeutlicht, dass die Frage nach Chancengleichheit, Gleichstellung und Vielfalt/Diversity das Wissenschaftssystem als Ganzes und in seiner historisch gewachsenen Spezifik betrifft. Konkret für die Wissensproduktion schlägt die Europäische Kommission vor: „Instead of adapting traditions and behaviour to the standards, it is argued that it is necessary to broaden the spectrum of activities and achievements to be included in the definition of scientific excellence. It is important to include other dimensions of scholarly practice, such as education, participation in committees, administrative tasks, external consultancy, and contribution to public debates. In other words, it is important to emphasise not only production, but also relevance and the different users of scientific knowledge. Measures are meaningful if they are based on the context of their production and in the uses of the knowledge. But the question of how exactly this science-in-context is measured and what kind of criteria should be applied remains subject to debate“ (European Commission 2004:26). Damit zusammenhängend finden sich Handlungsfelder insgesamt bezogen auf Subjektivität /den normierenden weissen, männlichen Lebenslauf, in der Wissensproduktion /Forschung, Forschungsförderung und den Verständnissen von Wissenschaft und Disziplinarität, der Lehre, Organisationsentwicklung inklusive Administration und Technik, Anstellungsbedingungen, Architektur und Infrastruktur. Es geht um das gesamte Bündel der individuellen, institutionellen universitären, bildungspolitischen und strukturellen Ebene der symbolischen Gewalt. Auf allen Ebenen gilt es, über eine Kritik und Transformation bestehender Normen, vielfältige Lebensweisen und Wissenspraxen zu ermöglichen. Dabei ist es sinnvoll, möglichst alle Akteure in einen Transformationsprozess einzubeziehen, insbesondere auch das Engagement von Männern* (Connell 2006:247; United Nations 2008).

2.2. Organisationsentwicklung und Hochschulmanagement

Die in der Schweiz national koordinierten Aktionspläne für die Realisierung tatsächlicher Gleichstellung und Chancengleichheit beziehen sich in der Regel auf Organisationsentwicklung und Hochschulmanagement, Forschung und Lehre. So soll an der Uni Basel Chancengleichheit „in Forschung, Lehre und Hochschulmanagement konsolidiert und verankert“ werden (AP CG BS 2016:6; vgl. Abschnitt zu ‚Differenzsensible Lehre‘ und ‚Wissensproduktion und Forschung‘). Der Fokus liegt jedoch meist auf Aspekten der Organisationsentwicklung. Auf Handlungsfelder in der Organisationsentwicklung und im Hochschulmanagement wird im Folgenden detaillierter eingegangen. Die Aufteilung in vielfältige Existenzweisen und vielfältige Gruppierungen ist dabei analytisch. Die verschiedenen Bereiche hängen jedoch zusammen und sind häufig praktisch nicht zu trennen.

Institutionelle Verankerung des Gleichstellungsaspekts

Den Richtlinien für die Aktionspläne entsprechend ist eine **strukturelle Verankerung** der Gleichstellung gefordert (crus.ch 2015). An der Uni Basel ist Chancengleichheit als „universitäre Querschnittsaufgabe“ (GP Unibas 2013:7) im Rahmen der Organisationsentwicklung „in den grundlegenden Dokumenten der Universität – der Strategie, der Qualitätsstrategie sowie dem Gleichstellungsplan – verankert“ (AP CG BS 2016:6). Die wichtigsten Instrumente für die Umsetzung des Gleichstellungsplans sind „Gleichstellungsconsulting und Gleichstellungsmonitoring“ (ebd.). Der Fokus liegt auf einer Unterstützung des Kulturwandels in den einzelnen universitären Einheiten sowie der Überprüfung im Hinblick auf die Erreichung quantitativer Ziele. Der Gleichstellungsplan soll durch „Bewusstseinsbildung, die Schaffung attraktiver Rahmenbedingungen und die Anwendung individueller Förderinstrumente“ umgesetzt werden (GP Unibas 2013:2).

Notwendig für die institutionelle Verankerung des Gleichstellungsaspekts ist, die Stellen für die Chancengleichheit durch strukturelle universitäre Mittel abzusichern (vgl. PA Unige 2012:18f.). An der Uni Genf wird das „Bureau de l'égalité des chances“ beispielsweise komplett durch strukturelle Mittel finanziert.

Selten thematisiert werden die vielfältigen Aspekte der ungleichen Verteilung von Macht und Ressourcen in Universitäten. Joan Acker benennt hierzu bezogen auf Organisationen allgemein folgende Aspekte von Ungleichheit: „I define inequality in organizations as systematic disparities between participants in power and control over goals, resources, and outcomes; workplace decisions such as how to organize work; opportunities for promotion and interesting work; security in employment and benefits; pay and other monetary rewards; respect; and pleasures in work and work relations“ (Acker 2006:443). So gilt es auch auf Entscheidungsprozesse, Ressourcenverteilung und Zugang zu Sicherheitssystemen zu achten. Ebenso gilt es, die Arten von Hierarchien zu berücksichtigen (steile oder flache Hierarchien) sowie wo Gleichstellung gewährleistet wird (häufig bezogen auf niedrige Löhne eher als für hohe Löhne) (ebd.).

Gesamtuniversitäre Aufgabe und Zusammenarbeit mit Fakultäten und Gleichstellungskommissionen:

Zuständig für die Umsetzung des Aktionsplans Gleichstellung ist an Schweizer Universitäten eine eigene Einheit – an der Uni Basel das **Ressort Chancengleichheit, nun Fachstelle Diversity**. Sie wirkt im Sinne „des gesetzlichen Auftrags“ auf die Verwirklichung von Chancengleichheit an der Uni, entwickelt eine Strategie, berät Unileitung, Fakultäten und Einzelpersonen, bringt Anliegen in Gremien, Kommissionen und Arbeitsgruppen ein, ist verantwortlich für den Gleichstellungsplan, die Umsetzung des SUK Teilprogramms, koordiniert Massnahmen und identifiziert den Handlungsbedarf auf der Grundlage von Gleichstellungsmonitoring, Evaluationen und Studien (GP Unibas 2013:7f.).

Für eine nachhaltige Gleichstellungsarbeit hat die Uni Basel weitere Verantwortungsbereiche definiert (GP Unibas 2013:7f.): Die **Gleichstellungskommission, nun Kommission Diversity** berät die Regenz, begleitet und fördert die Verankerung der Chancengleichheit in allen Aufgabenbereichen der Universität und unterstützt die fakultären Gleichstellungsbeauftragten und das Ressort Chancengleichheit, nun Fachstelle Diversity bei ihrer Arbeit. Sie wird vom Ressort Chancengleichheit/Fachstelle Diversity über den aktuellen Stand der Gleichstellungsarbeit in der Schweiz und an der Uni Basel informiert (vgl. Reglement der Gleichstellungskommission der Universität Basel von 2013). Seit 2018 ist der vom Rektorat delegierte Prof. Jens Gaab zusammen mit den jeweiligen Fachstellenleiter*innen für Diversität und Nachhaltigkeit zuständig (Universität Basel 2020).

Die **fakultären Gleichstellungsbeauftragten und -kommissionen** vertreten Gleichstellungsanliegen in der Fakultät, bringen diese in Berufungs- und Evaluationsverfahren ein, erhalten Einsitz in Gleichstellungskommission und werden vom Ressort Chancengleichheit unterstützt (GP Unibas 2013:7f.). Laut dem Leitfaden *Gleichstellung in Berufungsverfahren: Best practices* (Opitz 2016) delegieren die Gleichstellungsbeauftragten das Amt an eine geeignete Person in der Kommission (vgl. Ausführungen zu Berufungsverfahren unter ‚Gruppierung I‘). An der Uni Bern gibt es Gleichstellungsstrukturen oder -organe an Fakultäten, welche unter Einbezug der Institute die Umsetzung der Gleichstellung fördern und die Umsetzung der Ziele und Massnahmen der Fakultäten begleiten (AP GS Uni Bern 2012:6; 10). Ähnlich wurden an der Uni Basel nun fakultäre Kommissionen für Chancengleichheit gegründet, wie die der Philosophisch-Historischen Fakultät.

Das Ressort Chancengleichheit/Fachstelle Diversity organisiert ein **Gleichstellungsconsulting der Fakultäten im Rahmen der Entwicklungs- und Strukturplanung** (AP CG Unibas 2016:2). Zudem werden die Fakultäten in die Etablierung von Gleichstellungsanliegen durch die Aufgleisung von dort angesiedelten **Pilotprojekten** einbezogen (ebd.)

Für die Effektivität der Gleichstellungskommissionen wie anderer wichtiger universitärer Kommissionen und Gremien ist die Sicherstellung von Genderkompetenz zentral. **Genderkompetenz soll in Kommissionen sichergestellt werden**, insbesondere Forschungs-, Lehr- und Qualitätskommission sowie Beförderungskommissionen (AP CG Unibas 2016:11). Ebenso soll ein angemessener Frauenanteil in

relevanten fakultären Kommissionen sichergestellt werden (ebd.; vgl. Dunstone und Williamson 2013:4) sowie **Offenheit gegenüber geschlechtergerechten Themen** vorhanden sein, beispielsweise bei Berufungsverfahren. Dunstone und Williamson (2013:4) fassen zusammen, dass die Aufgabe einer Gleichstellungskommission ist, herauszufinden, ob in im Departement, Institut, oder der Universität Probleme bestehen, sicherzustellen, dass das Management und die Angestellten sich verpflichtet sehen, diese Aspekte zu verbessern und einen realistischen Ansatz auszuarbeiten, um gewisse Verbesserungen zu erreichen.

Vielfältige Existenzweisen, Lebensentwürfe und Anti-Diskriminierung: Geschlecht, sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität, Klasse, ‚Rasse‘, Herkunft, Migration, Behinderung, Alter, Sprache

Aufgrund der eindimensional ausgerichteten normativen Vorstellung einer männlichen Normalbiographie in der Wissenschaft sowie des männlich konnotierten Wissenschaftsverständnisses (vgl. Problemaufriss) bedarf es auf der Ebene der Existenzweisen, Lebensentwürfe und Wissenspraxen negativer Freiheiten (Anti-Diskriminierung) und positiver Freiheiten im Sinne der Förderung vielfältiger Lebensweisen und Wissenspraxen (bzgl. Letzterem vgl. Abschnitt ‚Wissensproduktion und Forschung‘). Das geltende völker- und verfassungsrechtliche Diskriminierungsschutz- und Gleichstellungsrecht verpflichtet Bund, Kantone und Gemeinden daher dazu, „positive Massnahmen zum Abbau tatsächlicher Diskriminierungen im Bildungsbereich zu ergreifen“ (Copur und Naguib 2014:115).

Die rechtlichen Grundlagen bezogen auf Gleichstellung in den Kantonen Basel-Stadt, Basel Landschaft, der Schweiz sowie International sind auf der Webseite der Uni Basel aufgelistet (Uni Basel 2018d). Der Strategie 2014 der Uni Basel entsprechend versteht sich diese „als eine Organisation, welche die vielfältigen Potenziale ihrer Mitglieder anerkennt, wertschätzt und fördert, unabhängig von **Geschlecht, kultureller Herkunft, Religion, Alter, Behinderung oder sexueller Orientierung**. Ausgelassen gegenüber dem Vorschlag der Broschüre - Geschlecht, Rassifizierung, Klasse/Armut, Sexualität, Behinderung, Alter, Geschlechtsidentität, Nationalität, Ethnizität und Religion - sind Rassifizierung, Klasse/Armut, Geschlechtsidentität und Nationalität. Zudem geht es nicht um die Anerkennung der Verschiedenheit, sondern in dieser Formulierung um die Anerkennung ‚unabhängig‘, d.h. in Absehung der Verschiedenheit. **Diversity** wird im Sinne eines aktiven Einbezugs des Andersseins gepflegt und trägt zur Offenheit und Toleranz des universitären Lebens bei“ (Universität Basel 2012). In der aktuellen Strategie 2022-2030 heisst es nun: „In einer gelebten Kultur von Diversity und Nachhaltigkeit wird dem Inclusion Management und den interkulturellen Kompetenzen besondere Beachtung geschenkt“ (Uni Basel 2019:5).

Im aktuellen Bundesprogramm P7 mit Laufzeit 2017-2020 „Chancengleichheit und Hochschulentwicklung“ wird eine Erweiterung des Gleichstellungsanliegens zwischen Mann* und Frau* um „Diversity Kompetenz“

gefordert (Schweizerische Hochschulkonferenz 2015:27). Dies impliziert, die Themen „hindernisfreie Hochschulen, Migration, Herkunft, Alter etc.“ aufzugreifen und die Kompetenzentwicklung bezogen auf „Angewandte Geschlechter- und Diversityforschung“ und die „Sensibilisierung von Führungspersonen“ zu forcieren, beispielsweise im Bereich „Diversity-Controlling“ (ebd.; vgl. die entsprechenden Ziele an der Uni Basel im AP CG Unibas 2016:3).

An den Universitäten St. Gallen, der Università della Svizzera Italiana und neuerdings auch an der Universität Basel wird der Begriff Diversity – mit unterschiedlichen inhaltlichen Schwerpunktsetzungen – anstelle des Gleichstellungsbegriffs verwendet (vgl. Begriffsklärung). Die Universität St. Gallen verfolgt seit 2012 eine Diversity-Strategie. Dies impliziert, die Diversity-Kompetenzen innerhalb des Servicezentrums Chancengleichheit durch **Weiterbildungen** zu vertiefen, **Beratungs- und Dienstleistungsangebote** an der Diversity-Strategie der HSG auszurichten und das neue Profil sowie die **Kommunikation** zu präzisieren (AP CG Uni SG 2012:18). Die einzelnen Diversityfaktoren sollen in einem Prozess der Strategiebildung erst herausgearbeitet werden. Eine **Kooperation mit inneruniversitären Stellen wie dem Fachbereich Gender Studies, dem Servicezentrum Kommunikation, dem Institut für Führung und Personalmanagement und dem Lehrstuhl für Wirtschaftsethik** wird dabei angestrebt, „um den wirtschaftlichen Mehrwert von Diversity möglichst erfolgreich gesamtuniversitär zu kommunizieren“ (ebd.). Zudem sollen **Schulungen zum Thema Diversity** für die Akademie als auch für die Verwaltung angeboten werden um eine Professionalisierung zu erreichen und entsprechende Reflexionsprozesse anzuregen.

An der Uni Genf wird mit anderen Begrifflichkeiten und Zielen operiert. Hier wird über verschiedene **Typen von Diskriminierung** informiert (PA Unige 2012:27). Das Rektorat muss über Unstimmigkeiten informiert und Angehörige der Universität müssen generell bezogen auf **Gleichstellung, Respekt und Ethik** sensibilisiert werden (ebd.). Zudem soll gegen alle Formen von Diskriminierung gekämpft werden (ebd.). Hierzu soll unter anderem ein **Film** produziert werden (ebd.).

Personalpolitik: Die Uni Basel zielt auf eine gender- und diversitybasierte Personalpolitik mit attraktiven Rahmenbedingungen und Prozessstandards (GP Unibas 2013:5). Bei akademischen Karrierepfaden und bei Stellenbesetzungen in der Wissenschaft sollen „Aspekte nicht-linearer Karriereverläufe – z.B. bedingt durch Familie, Krankheit oder ausseruniversitäre Erfahrung – in den personalpolitischen Strategien und Konzepten in der Universität Basel Berücksichtigung finden“ (ebd.). Auffällig ist hier, dass „Aspekte nicht-linearer Karriereverläufe“ lediglich „berücksichtigt werden sollen“. Im Sinne der Ermöglichung von Vielfalt wäre zielführend, nicht-lineare Karriereverläufe nicht nur zu berücksichtigen, sondern als Normalität wissenschaftlicher Praxis und Lebensweise zu verstehen und als solche zu fördern.

Organisationskultur: Die Uni Basel wirkt „auf eine diskriminierungsfreie, gleichstellungsorientierte und familienfreundliche Organisationskultur“ hin (AP CG Unibas 2016:14). Ziel ist der Aufbau einer innovativen Universitätskultur, indem Chancengleichheit nachhaltig eingebettet wird (ebd.:8). Es ist für 2019/2020

geplant, ein **gesamtuniversitäres Diversitykonzept** in Kooperation mit unterschiedlichen universitären Einheiten auszuarbeiten und eine pragmatische „Gender & Diversity Policy“ zu entwickeln, der entsprechend Diversität „in Strukturen und Prozessen der Universität Basel in Forschung, Lehre und Hochschulmanagement integriert“ wird (ebd.:14). Im Rahmen der im Zuge der Rektoratsreorganisationen an der Universität 2017 wurde das Ressort Chancengleichheit bereits zum Fachstelle Diversity und es gibt einige swissuniversities-Kooperationsprojekte zum Thema Diversity (z.B. der „Think Tank Gender und Diversity“ mit Lead in Basel und die „Toolbox Doing Diversity“). Es sollen Angebote zur Kompetenzerweiterung entwickelt werden, um den Kulturwandel zu forcieren (ebd.:14). Ebenso soll die differenzsensible Lehre verstärkt ermöglicht werden (ebd.; vgl. Unterkapitel: „Differenzsensible Lehre“).

Behinderung und Krankheit: Für eine Anerkennung von Menschen mit Behinderung in der Universität sind vor allem eine adäquate Architektur, Infrastruktur und Organisation von Bedeutung (Copur und Naguib 2014). Ein Beispiel eines Projekts zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung im Hochschulbereich ist das vom Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (EBGB) unterstützte Projekt „Hindernisfreie Hochschule“. Dieses wurde von der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaft (ZHAW) durchgeführt mit dem Ziel, den Hochschulen zu ermöglichen, in Eigenregie die Barrierefreiheit zu überprüfen, wozu ein „Leitfaden zur Selbstevaluation“ erstellt wurde (Page u. a. 2012). Die Uni Basel bekennt sich „zur Gleichberechtigung von Studierenden mit einer Behinderung oder einer chronischen Krankheit“ (Uni Basel, Behinderung und Krankheit 2018). Die „Servicestelle StoB/Studieren ohne Barrieren“ bietet Beratungen, Weiterbildungen und didaktische Hinweise für Lehrende an (ebd.). Die Uni Basel sieht sich dem Auftrag verpflichtet, das „Bundesgesetz über die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen“ umzusetzen (Uni Basel 2018d). Dem entsprechend sollen „Hindernisse beim Zugang zu Bauten und Anlagen sowie bei der Inanspruchnahme von Dienstleistungen, Aus- und Weiterbildungsangeboten und des öffentlichen Verkehrs beseitigt werden“ (ebd.).

Klasse /Soziale Herkunft: Klassenunterschiede spielen in der Schweiz beim Bildungszugang eine grosse Rolle: „Kinder aus Akademiker_innen-Familien haben eine dreimal so grosse Chance, ein Studium aufzunehmen, wie Kinder von Eltern ohne Hochschulausbildung“ (Copur und Naguib 2014:88). An der Universität Basel ist die Sozialberatung Kontaktstelle bei Finanzsorgen und anderen sozialen Hindernissen (Uni Basel 2018f.). Aufgrund der Sparmassnahmen werden derzeit jedoch – wie mir von Studierenden mitgeteilt wurde – weniger von Armut betroffenen Studierenden die Studiengebühren erlassen, was für finanzielle Engpässe sorgt. Auch wurde mir von armutsbetroffenen Studierenden mitgeteilt, dass ihnen aufgrund ihrer finanziellen Situation vom Studium abgeraten wurde. Eine Untersuchung hierzu könnte Auskunft zur Lage geben und das Unterstützungsangebot optimieren. Im Rahmen des Frauen*Streiks 2019 macht eine Gruppe von Studierenden der Uni Basel darauf aufmerksam, dass „Frauen*, inter, nonbinäre und trans Personen“ „aufgrund des fehlenden Lohns für Care-Arbeit weniger Geld [haben], was zu

Schwierigkeiten führt, sich das Studium zu finanzieren“ (Huwylter und Gingg Uni 2019). Sie fordern daher „für die Aufwertung von Care-Arbeit eine Gleichstellung dieser Arbeit mit anderen“ (ebd.). Im Rahmen des Aktionsplans Chancengleichheit plant die Uni Basel die Entwicklung sozialer Rahmenbedingungen und von Förderinstrumenten für Studium und Arbeit (AP CG Unibas 2016:12; GP 2013 Unibas:4).

Kulturelle Herkunft /Migration /Anti-Rassismus: Laut dem Artikel in der Bundesverfassung zur Rechtsgleichheit hat die Universität den Auftrag, Diskriminierung aufgrund der ‚Rasse‘ zu bekämpfen (Uni Basel 2018d). Dazu zählen Antisemitismus, Rassismus oder Fremdenfeindlichkeit. Der studentische Verein «Offener Hörsaal» ermöglicht es seit Anfang 2016, dass in der Region Basel lebende Flüchtlinge und Asylsuchende mit akademischem Hintergrund Vorlesungen und Sprachkurse besuchen können (Uni Basel 2018c). Studierende mit ausländischer Staatsangehörigkeit sind mit besonderen Hindernissen konfrontiert, wie sprachliche, kulturelle und bürokratische Hürden. Studierende der Uni Basel fordern daher allgemein, dass folgende Umstände „kein Grund für einen Uniausschluss sein oder Hindernisse für das Studium und die Arbeit an der Universität nach sich ziehen [sollten]: fehlende Aufenthaltsbewilligung, fehlende Anerkennung bestehender Diplome, Geld, Diskriminierung an der Universität, fehlender Schulabschluss, psychische oder physische Probleme, Elternschaft, kein Mittelschichtshintergrund, Akademische Sprache“ (Studierende der Universität Basel 2019). Im *Handbuch Diskriminierungsrecht* wird bezogen auf Bildung festgehalten, dass „mit dem künftigen Ausländer- und Integrationsgesetz der Diskriminierungsschutz ein Schwerpunkt sein [soll]; dazu zählen auch Massnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung im Bildungsbereich, die sämtliche Aus- und Weiterbildungsstufen betreffen können“ (Copur und Naguib 2014:117).

Sexuelle Orientierung: Im Rahmen der Antidiskriminierung aufgrund des Geschlechts und der Kampagne gegen sexuelle Belästigung wurde auch die Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung thematisiert, jedoch nur marginal. Studierende fordern daher, „die Anerkennung der Vielfalt sexueller Orientierungen in der Forschung und Lehre“ (Studierende der Universität Basel 2019). Während in der Schweizer Verfassung sowie im Strafgesetz weder Rechtsgleichheit noch Diskriminierungsschutz gewährleistet sind (gay.ch 2019), berücksichtigen Schweizer Universitäten sexuelle Orientierung als Gleichstellungsauftrag; Erhebungen bezogen auf den Stand der Ungleichheit oder Umsetzungsvorschläge bestehen jedoch kaum.

Geschlechtsidentität: Die Fachstelle Diversity stellt ein Merkblatt „Namensänderung Transidentität“ zur Verfügung (Uni Basel 2020). Bisher nach aktuellem Forschungsstand nicht explizit berücksichtigt werden nicht-binäre trans-gender Personen, die Schwierigkeiten mit der Namensänderung in der Administration und dem Löschen des Geschlechtseintrags haben (ein Nachschlagewerk mit Wissen zum Thema non-binäres Geschlecht entsteht derzeit in der Toolbox Doing Diversity 2020). Wissenschaftler*innen fordern daher „administrative und infrastrukturelle Anpassungen für nonbinäre, Trans- und Inter-Menschen, zum Beispiel eine vereinfachte Angleichung oder Streichung des Geschlechtseintrags oder geschlechtsneutrale Toiletten“ sowie „Schulungen des Personals sowie kompetente Anlaufstellen zu diesen Themen an jeder Hochschule“

(Wissenschaftler*innen an Schweizer Hochschulen 2019). Eine Gruppe von Studierenden fordert im Rahmen des Frauen*Streiks, „dass Geschlechtervielfalt in den Strukturen der Uni Basel anerkannt wird und so die Uni zu einem inklusiveren Ort wird! Das heisst Anpassung für Nicht-binäre, Trans- und Inter-Personen, keine Zwangsauswärtungen oder falsche Geschlechterzuschreibungen, Abschaffung binärer Geschlechtseinträge oder Ausweitung nicht binärer Geschlechtseinträge wie Uni-Listen, Onlinesysteme, Studierenden-Ausweise, binäre Toiletten. Pronomen-Runden sollten konsequent in allen Fakultäten durchgeführt werden“ (Studierende der Universität Basel 2019). Die Universität Zürich berücksichtigt explizit auch geschlechtlich nicht-binäre Personen, stellt Beratung und Informationsmaterial für Trans- und Inter-Studierende bereit und es wurde im Herbstsemester 2018 eine Veranstaltung mit dem Titel „Trans* an der UZH – was bedeutet das?“ durchgeführt (UZH 2019).

Bezogen auf **Alter, Sprache** und die **religiöse, weltanschauliche oder politische Überzeugung** besteht laut Verfassungsauftrag und der Universität Basel, welche den Auftrag hat, diesen umzusetzen ein Rechtsanspruch (Uni Basel, Rechtliche Grundlagen 2018). Dem Forschungsstand dieser Recherche entsprechend besteht hier jedoch kein spezifisches Engagement oder Statement dazu Seitens der Uni Basel.

Vereinbarkeit mit weiterem beruflichen oder zivilgesellschaftlichem Engagement: Wenn es um Vereinbarkeit der wissenschaftlichen Arbeit mit weiteren Lebensbereichen geht, liegt der Fokus meist auf Familie und gelegentlich auch Pflege. Wenig berücksichtigt wird bisher die Bedeutung von weiterem beruflichen oder zivilgesellschaftlichem Engagement. Das Servicezentrum Chancengleichheit der Uni St. Gallen betont auf der Webseite beispielsweise seine Unterstützung der Vereinbarkeit mit ‚privatem‘ und ‚ausserberuflichem Engagement‘ (Chancengleichheit, Uni St. Gallen 2018), die Uni Genf spricht von Vereinbarkeit mit dem Privatleben (PA Unige 2012) und auch die Berner Studie zu Vereinbarkeit beim administrativen und technischen Personal verweist auf eigene zu beachtende Aspekte bei weiteren Lebensbereichen neben der Familie (Büchler u. a. 2015). Die Studie zu „Exzellenz und/oder vielfältige Lebensentwürfe“ geht auf einige Spezifika ein, welche sich hier für die Sozial- und Geisteswissenschaften stellen, wie weiteres zivilgesellschaftliches oder berufliches Engagement (Bürgi u. a. 2016). Auch die Europäische Kommission betont die Bedeutung vielfältiger Wissenspraxen, welche ausser-akademische Tätigkeiten sowie Vermittlungsarbeit einschliessen (European Commission 2004).

Outreach: Ein wichtiger Aspekt ist das individuelle wie gesellschaftliche Bedürfnis nach Austausch und Vermittlung von Wissen. Dieser kann „der Gefahr eines isolierten und isolierenden Wissenschaftsbetriebs“ à la Elfenbeinturm entgegenwirken (Bürgi u. a. 2016:22), der durch enge Exzellenz- und Wissenschaftsverständnisse gefördert wird (European Commission 2004:25). Als Gegenentwurf wird beispielsweise ein „Verständnis von ‚engagierter Wissenschaft‘“ entworfen (Bourdieu 2001), in der sozialwissenschaftliche Arbeit in die Gesellschaft zurückgetragen wird (Bürgi u. a. 2016:22). Es geht dann um den Impact in der Öffentlichkeit, nicht nur im Zitierindex, wie es eine Interviewte in der Studie

formuliert (ebd.). Die Räume ausserhalb der Uni erleben viele als „fruchtbaren Boden für Selbstkritik“, was sie für eine „Art der Rückkoppelung“ nutzen (ebd.:23).

Entgrenzung: Gerade Sozialwissenschaftler*innen können häufig keine Grenzen zwischen Wissenschaft und sonstigem Leben ziehen und haben Mühe zu bestimmen, was zum wissenschaftlichen Beruf gehört und was andere Lebensbereiche sind (European Commission 2004:24; Bürgi u. a. 2016:4). Viele verstehen ihr politisches, weiteres berufliches und auch familiales Engagement als wichtige Erfahrung für die wissenschaftliche Arbeit. Sie erfahren sich als „so grundsätzlich von ihrer Wissenschaft geprägt, dass sie nie ‚den Kopf abstellen‘ können. Jeder Aspekt des Lebens sei mit dieser (sozial-)wissenschaftlichen Perspektive verwoben“ (Bürgi u. a. 2016:4). Die weiteren Lebensbereiche, welche in der aktuell dominanten Exzellenzperspektive häufig abgewertet werden, haben hier eine zentrale Bedeutung für die Wissenschaft: als kritisches Korrektiv, für den Outreach und die Vermittlung von Wissen sowie als Erkenntnisgrundlage. Ein „Engagement Award“, wie er an der Uni Basel 2018 erstmals verliehen wurde (Uni Basel 2018a) versucht, diesen Aspekt der wissenschaftlichen Arbeit aufzuwerten. Das Ziel müsste jedoch umfassender, d.h. eine Pluralisierung von Wissenschaftsnormen sein, in welchen solches Engagement akzeptierter Bestandteil der wissenschaftlichen Arbeit ist.

Sensibilisierung zu Geschlechteraspekten/Vielfalt: Ein wichtiger Schritt für (geschlechter)gerechtes Verhalten ist die Erkenntnis und Wahrnehmung von Diskriminierung bezogen auf Geschlecht, Sexualität, Alter, soziale und geographische Herkunft, ‚Rasse‘/Ethnizität oder Behinderung. So insistiert auch die Europäische Kommission: „The first step in this direction is cultural; it is the understanding, by the entire community, that the problem is there and must be addressed“ (European Commission 2004:27). Zur Kompetenzerweiterung und Sensibilisierung der Mitglieder der Universität soll in Basel „die Dimension Gender in die bestehenden und neuen Fortbildungsangebote integriert“ werden (AP CG Unibas 2016:6). Zur „Sensibilisierung unterschiedlicher Zielgruppen zu Genderaspekten“ sollen z.B. „spezielle Trainings für weibliche Führungskräfte, Integration von Genderaspekten und Vereinbarkeitsthemen in die Führungskräfteentwicklung“ angeboten werden (AP CG Unibas 2016:7). Hier wäre m.E. zudem eine Schulung männlicher Führungspersonen produktiv, welche bezogen auf männliche und männerbündische Ausschluss- und Abwertungsdynamiken gegenüber nicht-weissen, armutsbetroffenen, weiblichen und trans-Personen sensibilisiert. Die Uni Genf plant eine Sensibilisierung des Universitätspersonals bezogen auf Geschlechterstereotypen, welche auch die Anstellung und Förderung von Frauen* behindern können (PA Unige 2012:23): Sensibilisierungskampagnen alle zwei Jahre, zwei Konferenzen mit Ateliers im Jahr in Zusammenarbeit mit den Fakultäten, Webseite aktualisieren, einen Fragebogen (e-learning) für die Professor*innen erstellen, um sich selbst zu evaluieren, ein Atelier organisieren, das die Teilnehmenden mit ihren Vorurteilen konfrontiert (ähnlich wie im Projekt LIVES oder Advance, Universität Michigan). Sensibilisierungsangebote sollen auch für das administrative und technische Personal und Studierende institutionalisiert werden: durch gemeinsame Frühstücksdiskussionen zu Themen wie Krippenplätze,

Mobbing, Mobilität und thematische Debatten (PA Unige 2012:24). Zudem soll „Genderbudgeting“ vermehrt zum Einsatz kommen (ebd.:25).

Vielfältige Gruppierungen (I-V), Gastronomie und Reinigungspersonal

In den Gleichstellungsplänen der Schweizer Universitäten werden zwar Anliegen bzw. Problempunkte bezogen auf spezifische Gruppierungen thematisiert (insbesondere Gruppierungen I und der geringe Anteil an Professorinnen sowie Gruppierung III bezogen auf die Nachwuchsförderung von Frauen*). Eine gleichberechtigte Perspektive auf die verschiedenen Gruppierungen wird jedoch selten formuliert. Im Gleichstellungsplan der philosophisch-historischen Fakultät der Universität Basel wird dezidiert formuliert, dass bei den Gleichstellungsanliegen „alle Gruppierungen berücksichtigt werden“ sollen (Uni Basel 2016:1). Die Umsetzung von Gleichstellung, Chancengleichheit und der Anerkennung von Vielfalt setzt bei den verschiedenen Gruppierungen der Universität an unterschiedlichen Problematisierungen an und bedarf entsprechender Umsetzungsvorschläge.

Gruppierung I: Vereinbarkeit zwischen Lehre, Forschung und Selbstverwaltung, Überarbeitung und Anteil marginalisierter Personen auf Professurebene

Zur Gruppierung I gehören in Basel Inhaber*innen von Professuren, Assistenzprofessor*innen mit Tenure Track und Förderungsprofessor*innen des SNF. Zentrale Themen für die Gleichstellungsarbeit sind hier insbesondere a) die unmögliche Vereinbarkeit von Lehre, Forschung und universitärer Selbstverwaltung innerhalb der Arbeitszeit und nicht einmal bei absolutem Prioritätsetzen universitärer Aufgaben im eigenen Leben, b) die Überlastung und Burnout-Gefahr sowie c) die Erhöhung des Frauenanteils sowie weiterer marginalisierter Gruppen auf der Ebene der stetigen Professur.

a) Vereinbarkeitsproblem zwischen Lehre, Forschung und Verwaltung: Die Vereinbarkeit von Forschung, Lehre und universitärer Selbstverwaltung erleben viele Angestellte der Uni Basel als Herausforderung (Bürgi u. a. 2016:18f.) Dies zeigt sich auch in weiteren Studien zum Universitätsbetrieb in Deutschland und der Schweiz (Engels u. a. 2012; Liebig 2008). Dabei „stellen der universitäre Betrieb und die Logik des Wissenschaftssystems mit seinen Exzellenzkriterien widersprüchliche Anforderungen“ an die Angehörigen der Universität, insbesondere an Professor*innen und Assistierende (Bürgi u. a. 2016:18). Zum einen sollen sie forschen und viel publizieren. Gleichzeitig sind hochwertige Lehre, Betreuung von Studierenden und universitäre Selbstverwaltung für die Reproduktion des Wissenschaftssystems notwendig. „Die Universität braucht aussergewöhnlich loyale und engagierte Mitarbeitende, die sich weit über das vertraglich festgelegte Mass hinaus für ihre Institution einsetzen“ (ebd.). In Uni-Rankings, bei der Stellenbesetzung und Verteilung von Fördergeldern zählt meist jedoch im Wesentlichen die Forschung. Das permanente Scheitern

an unvereinbaren Anforderungen wird oft als frustrierend und als Belastung empfunden (ebd.:19). Hinzu kommt, dass der Anteil an Gremien, Verwaltungs- und curricularen Umstrukturierungs-Arbeiten zunimmt und selbstverständlich auch am Abend und am Wochenende gearbeitet wird (vgl. Maihofer 2014a; Bürgi u. a. 2016). Ebenso besteht die Gefahr der Vergrößerung des Umfangs, Tempos und der Intensität wissenschaftlicher Arbeit (Maihofer 2014:71f.). Diese Entwicklung verschärft das Vereinbarkeitsproblem zwischen Verwaltung, Lehre und Forschung innerhalb der beruflichen Tätigkeit sowie zwischen Familie und Beruf. Um Zeit und Ruhe für die Forschung bereitzustellen, die Angestellte häufig kaum haben, bräuchte es mehr Stellenprozent, flexible Anstellungsmöglichkeiten und weniger (zusätzliche) Aufgaben in der universitären Selbstverwaltung und Administration.

b) Überlastung und Entlastungsmöglichkeiten: Professor*innen sind entsprechend vieler Untersuchungen dauerhaft überlastet, dies aufgrund der wachsenden administrativen Aufgaben, welche in den letzten Jahren im Kontext der Umstrukturierungen anfielen, noch vermehrt (Engels u. a. 2012; Maihofer 2014a). Dies führt zu einem zunehmend zu Burnout sowie zu einer noch stärkeren Einschränkung der Vereinbarkeit der Professur mit weiteren Lebensbereichen, wie Familie, Kinderbetreuung, Pflegeaufgaben, Selbstsorge (Schlaf, Erholung), weiteres berufliches oder zivilgesellschaftliches Engagement. Es bedarf daher auf der Ebene der Professur die Möglichkeit für längere und regelmässige Erholungs- und Forschungszeiten und/oder allgemein eine Reduktion der zu grossen Arbeitslast. Anpassungen in den universitären Anstellungsverhältnissen bedürfen hier einer flexibleren Gestaltung der Arbeitsverteilung inklusive der Möglichkeit, das Arbeitspensum zu reduzieren und weitere Personen für die entfallende Arbeit anzustellen – dies auch auf unbefristeter Basis, was einer dem Job-Sharing ähnlichen Lösung entsprechen würde. Job-Sharing sollte auch von Beginn an für Professor*innen eine mögliche Anstellungsform darstellen. Insbesondere für die Jahre vor der Pension gilt es, flexible Lösungen einzuführen. Beispielsweise kann a) die Reduktion mit der Anstellung einer Assistenz kompensiert werden, b) ein fließender Übergang durch Teilzeitanstellung einer neuen Tenure-Track-Assistenzprofessor (TTAP) gestaltet werden, die bei positiver Evaluation übernommen werden kann, c) zwei Jahre auf 50% reduziert werden und zwei Jahre länger gearbeitet werden (Fade-Out), d) bestehen Möglichkeiten im Blockmodell erst Vollzeit zu arbeiten und dann ganz vom Dienst freigestellt zu werden, etc. (vgl. FAUintern 2020; FernUniversität in Hagen 2020; Beamten Informationen 2020).

c) Anstellungs-/Ernennungs-/Berufungsverfahren: Für das auf nationaler Ebene geforderte Ziel der „Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren, den Leitungs- und Entscheidungsgremien“ (crus.ch 2015:2) ist eine geschlechtergerechte Ernennungs- und Berufungspraxis von besonderer Bedeutung. Im Rahmen der Erweiterung auf Diversity spielen vermehrt Rassifizierung, Klasse/Armut, Sexualität, Behinderung, Alter, Geschlechtsidentität, Nationalität, Ethnizität und Religion eine Rolle. Gemäss dem Jahresbericht 2016 der Universität Basel (2017:4) waren 55% der Studierenden und Doktorierenden weiblich; in der philosophisch-historischen Fakultät waren es 58%. Auf Post-Doc Ebene ist der Frauenanteil

jedoch relativ gering: 22% der Professuren und 27% der Lehrenden insgesamt, wobei ein grosser Anteil auf Privatdozierende (26%) und weitere Lehrbeauftragte (41%) fällt, also eher prekär Angestellte. Wie in der Zusammenstellung der Tagungsvorträge „Wer sind die Besten? Chancengleichheit in Berufungsverfahren“ des Staatssekretariats für Bildung und Forschung (SBF) deutlich wird (Müller, Obexer, und Salis 2007), lässt sich diese Untervertretung von Frauen* „nicht mehr mit den Unterschieden bei den Studierendenzahlen und auch nicht mit der Anzahl oder der Qualität von Studienabschlüssen erklären. Für den bestehenden Gender-Gap sind historische, strukturelle und hochschulpolitische Gegebenheiten sowie gesellschaftliche und soziale Rollenvorstellungen verantwortlich. In Berufungsverfahren treten diese vielschichtigen Begründungszusammenhänge in oft diffuser Weise auf, sie werden jedoch kaum reflektiert oder diskutiert“ (Müller 2007:7).

Hilfreiche Leitfäden für Berufungsverfahren wurden von den Universitäten Bern (Abteilung für Gleichstellung, Uni Bern 2014) und Luzern (Gleichstellungskommission Universität Luzern 2010) entwickelt.

Einige hilfreiche Videos sensibilisieren bezogen auf Bias in Berufungsverfahren. Auf diese wurde ich von Sabine Büchler der Fachstelle Diversity der Universität Basel hingewiesen:

Recruitment Bias in Research Institutes (Institutio CERCA, Centres de Recerca de Catalunya 2016):

<https://www.youtube.com/watch?v=g978T58gELo>

Eviter les biais de genre lors de nominations professorales (UNIL Université de Lausanne 2016):

<https://www.youtube.com/watch?v=TQG7zySAyaE&feature=youtu.be>

Understanding unconscious bias (The royal society 2015): [https://www.youtube.com/watch?](https://www.youtube.com/watch?v=dVp9Z5k0dEE)

[v=dVp9Z5k0dEE](https://www.youtube.com/watch?v=dVp9Z5k0dEE)

Aspekte, welche Gleichstellung entgegenwirken können:

Auswahlkriterien: Auswahlkriterien und ihre Anwendung implizieren häufig einen Vorteil für männliche Bewerber. Auch wenn bei gleicher Qualifikation Frauen* bevorzugt werden, stellt sich die Frage nach den Kriterien: „Wer bestimmt diese Gleichwertigkeit der Qualifikation, welche Kriterien untermauern diese Beurteilung, zu welchem Zeitpunkt des Verfahrens und mit welcher Gewichtung?“ (Müller 2007:7). Die Beurteilung von Betreuungsaufgaben, Publikationsliste, Vernetzung etc. werden „bei Männern und Frauen recht unterschiedlich bewertet“ (ebd.). Arruda stellt fest, „dass je nach Geschlecht derselbe Sachverhalt unterschiedlich und oft zum Nachteil der Frauen beurteilt wurde“ (Arruda 2007:49ff.; Müller 2007:11). Färber präzisiert: „Intransparenz und Unübersichtlichkeit, männerdominierte Auswahlgremien und Gutachtensysteme stärken informelle Netzwerke, die Frauen* tendenziell ausschliessen. Die Auswahlkriterien werden häufig im Verfahren männlichen Favoriten angepasst. Lebensalter, Zahl der Publikationen und Höhe der Drittmittel werden nicht selten als scheinobjektive Kriterien genutzt, ohne dass ein möglicher Genderbias Berücksichtigung findet“ (Färber 2007:33).

Ausschreibung und Bewerbungsverfahren: Die Strukturkommissionen sind oft von Männern* dominiert, die die Gestaltung des Stellenprofils übernehmen (Färber 2007:33). Die Ausschreibung sowie mögliche Direktanfragen bei potenziellen Kandidatinnen und Kandidaten seien „Stationen des Verfahrens, mit denen die Wahrscheinlichkeit, dass sich Frauen überhaupt bewerben, abnimmt“ (edd.). Zur Förderung der Gleichstellung können daher Frauen* speziell in der Ausschreibung zur Bewerbung eingeladen werden.

Nachwuchsförderung: Die Nachwuchsförderung sollte mehr darauf abzielen, Frauen* und weitere marginalisierte Personen in Richtung Professur zu fördern (Baschung und Felli 2007). Dabei spielen auch Mentoring-Programme eine wichtige Rolle (Dunstone und Williamson 2013:4).

Exzellenzbegriff: Der Exzellenzbegriff gilt derzeit oft als „Ausdruck für besondere Qualität mit bestimmten überprüfbaren Qualitätskriterien“ (Müller 2007:8). Die Anforderungen an „Exzellenz“ orientieren sich oft an einem geradlinigen, männlichen Lebenslauf, welcher sich durch Bekanntheit, selbstbewusstes Auftreten und Vernetzung mit renommierten Personen des Faches auszeichnet (ebd.). Ähnlich konstatieren Benschop und Brik bezogen auf die Bedeutung von Exzellenz bei Berufungsverfahren für Professuren in den Niederlanden: „that academic excellence is an evasive social construct that is inherently gendered. We show how gender is practiced in the evaluation of professorial candidates, resulting in disadvantages for women and privileges for men that accumulate to produce substantial inequalities in the construction of excellence“ (van den Brink und Benschop 2012:506). Ähnlich ist Genialität nach wie vor männlich konnotiert, weshalb die Leistungen von Frauen oft nicht adäquat eingeschätzt wird (Färber 2007:39). Zudem fällt es männlichen Kommissionsmitgliedern oft schwer, Begeisterung für Bewerberinnen zu zeigen, „weil eine Sexualisierung des Geschlechterverhältnisses unterstellt werde“ (ebd.).

Die Wirksamkeit der Gleichstellungsbeauftragten „hängt u. a. ab von ihrem Vorwissen über die Hochschule als Organisation, über Wissenschaft und über Geschlechterfragen, ihrer Akzeptanz im Fachbereich, ihrer Ausstattung für das Amt, ihren Rechten, ihrer Professionalität und der Möglichkeit der Arbeitsteilung in Teams (z.B. zentrale und dezentrale Frauenbeauftragte, Gleichstellungskommission)“ (Färber 2007:37).

Lösungsvorschläge und Massnahmen an Schweizer Universitäten:

Nationale Vorschläge für die Erhöhung des Frauenanteils sind: Massnahmen zur Sicherung der Gleichstellung in „Ausschreibungen, Trainings für Kommissionen, Berücksichtigung der nicht geradlinigen Karriereverläufe in der Karrierebeurteilung und in den internen Beförderungsreglementen. Führungsausbildung wird angeboten“ (crus.ch 2015:2). Als Schlüsselpersonen, die den Prozess beeinflussen können, werden die Kommissionsvorsitzenden, die Berufungsbeauftragten, die Hochschulleitungen, die Dekaninnen und Dekane, die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowie politische Akteurinnen und Akteure ausgemacht (Färber 2007). In den Aktionsplänen Chancengleichheit wird insbesondere auf institutionelle Regelungen und Berufungsverfahren eingegangen.

Gleichstellungsreglement und Leitfaden Chancengleichheit in Ernennungsverfahren (AP GS Uni Bern 2012:11; Färber 2007:43; vgl. *Reglement der Gleichstellungskommission der Universität Basel, Berufsordnung der Universität Basel* (vom 25. April 2013); „*Chancengleichheit in Anstellungsverfahren – ein Leitfaden*“ der Abteilung für die Gleichstellung von Frauen* und Männern* der Uni Bern und „*Chancengleichheit in Berufsverfahren. Ein Beitrag zur Qualitätssicherung*“ der Uni Luzern).

Genderkompetenz in der Kommission: In Ernennungsverfahren arbeiten Beauftragte mit, die das Gleichstellungsanliegen einbringen und auf die Chancengleichheit der Bewerberinnen und Bewerber achten (AP GS Uni Bern 2012:7). Färber empfiehlt dazu eine Professionalisierung und bessere materielle Ausstattung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sicherzustellen (Färber 2007:43). „Geschlecht und Gleichstellungsorientierung [sollen] wichtige Kriterien bei der Zusammensetzung der Berufungskommissionen und bei der Auswahl der Berufungskommissionsvorsitzenden, der Berufsbeauftragten und der Berichterstatterinnen und Berichterstatter sein“ (Färber 2007:37). Genderfortbildungen für Berufungskommissionen helfen nur bedingt (ebd.). Der „Einbezug der Gleichstellungsverantwortlichen bei Berufsverfahren der Universität“ wurde erstmals rechtlich für die Universität Bern festgelegt (Müller 2007:11). Es gibt aber auch eine Grenze der Mitwirkung in Verbindung mit der Arbeitslast wegen der Häufung von Berufungsgeschäften (Drack 2007). Daher bietet sich die Umsetzung der Universität Luzern an, einen „Pool von Professorinnen und Professoren [zu schaffen], die als Delegierte der Gleichstellungskommission in den Berufsverfahren die Umsetzung der Chancengleichheit sicher stellen sollen“ (Müller 2007:11). Diese werden in einem Workshop sachdienlich vorbereitet. Dazu gibt es eine Checkliste und ein „Monitoring der Berufsverfahren“ (Luminati 2007). Für die Checkliste wäre ein Punkt, Bewerber*innen zu informieren, wer die Gleichstellungsbeauftragten sind, sodass sie diese adressieren können (vgl. Kritik von Bewerberinnen in Interviews; Färber 2007:37). An der Uni Bern soll eine Mitarbeiterin der Gleichstellung als Beobachterin ohne Stimmrecht in Ernennungskommissionen Einsitz haben (AP GS Uni Bern 2012:11). An der philosophisch-historischen Fakultät der Universität Basel hat eine Person der Kommission für Chancengleichheit stimmberechtigt Einsitz in den Berufungskommissionen (s. Berufsordnung der Universität Basel vom 25. April 2013). Die Mitglieder der Kommission werden in dieser Hinsicht geschult. In der Berufsordnung ist weiter festgehalten: Bei gleicher Qualifikation werden Frauen vorrangig berücksichtigt (§6) und die Berufs- oder Findungskommission legt ihre Ergebnisse, gegliedert nach Bewertungskriterien, in einem transparenten Berufsbericht mit Berufsliste zuhanden der Fakultät dar, wobei sie den Nachweis ihrer Vorkehrungen zur Erhöhung der Anzahl Professorinnen erbringt (§8).

Sensibilisierungsangebote für Universitätsmitglieder, die in Berufungsgeschäfte involviert sind: An der Uni Basel sollen solche vermehrt angeboten werden (AP CG Unibas 2016:11). Wissenschaftler*innen fordern „obligatorische Weiterbildungen für Personen, die Einsitz in Berufungskommissionen haben und Kaderpositionen besetzen“ (Wissenschaftler*innen an Schweizer Hochschulen 2019). Von der Abteilung für

Gleichstellung der Uni Bern wurde dazu beispielsweise ein Leitfaden entwickelt (Abteilung für Gleichstellung, Uni Bern 2014; Gleichstellungskommission Universität Luzern 2010).

Integration von Gleichstellungsaspekten im allgemeinen Berufungsmanagement (vgl. *Berufungsordnung der Universität Basel* (vom 25. April 2013); AP GS Uni Bern 2012:7): Die Chancengleichheit wird in der Berufungsordnung vom 25. März 2013 explizit berücksichtigt. Das Rektorat der Uni Basel beauftragte das Ressort Chancengleichheit mit einer Analyse der Berufungsberichte aus dem Zeitraum 2010 bis 2014. Mit der Theologischen Fakultät wurde ein Pilotprojekt zu Berufungsverfahren entwickelt (AP CG Unibas 2016:10).

Evaluation der Beförderungssystematik: An der Uni Basel besteht dazu ein Pilotprojekt mit der philosophisch-historischen Fakultät (AP CG Unibas 2016:11).

Monitoring in Berufungsgeschäften und Implementierung in der universitären Berichterstattung (AP CG Unibas 2016:7): Ein Monitoring dokumentiert die Entwicklung des Frauenanteils im Verfahren zur Besetzung einer Professur oder einer Assistenzprofessur (AP GS Uni Bern 2012:7), z.B. durch eine zentrale Datenbank, in der Angaben zur Entwicklung des Frauenanteils im Verfahren festgehalten werden (AP GS Uni Bern 2012:11).

Stabstelle Berufungen: Um die Abläufe der Berufungsgeschäfte zu vereinfachen, die Effizienz zu steigern und die Qualitätssicherung der Verfahren zukünftig zu professionalisieren, soll in Basel eine Stabstelle Berufungen geschaffen werden (AP CG Unibas 2016:20).

Datenbanken über Wissenschaftlerinnen und freie Stellen fördern (s. Gender Campus: gendercampus.ch) und Forschung und Vernetzung fördern, wie dies bei der Vernetzung der Graduiertenkollegien Gender Studies Schweiz geschieht (Färber 2007:43).

Ergebnisquoten für die Berufung von Frauen* festlegen, insbesondere bei Berufungsverfahren ohne Ausschreibung, Hausberufungen und Tenure Track (Färber 2007:43): An der Uni Basel gilt das national gesetzte Ziel von 25% Frauenanteil bei Professuren sowie 40% bei Assistenzprofessuren, welches in der Förderperiode 2013-2016 nur teilweise erreicht wurde (AP CG Unibas 2016:2).

Auswahlkriterien: Sollten vor Ausschreibung festgelegt werden, nicht erst nachdem die Bewerbungen vorliegen (Färber 2007:38). Verhindert wird, dass Kommissionsmitglieder die Kriterien ihren Wunschkandidat*innen entsprechend nachträglich anpassen. Habilitationen sollten kein Kriterium sein; gleichwertige Leistungen anerkannt werden (ebd.:39). Bezogen auf Publikationen und Drittmittel werden Frauen* oft implizit benachteiligt, quantitative Kriterien seien hier hinderlich (ebd.). Das Alter müsste geschlechts- bzw. familienbezogen berücksichtigt werden und sollte Frauen* gegenüber kein Ausschlusskriterium sein (ebd.:40). Es braucht einen expliziten und geschlechtergerechten Umgang mit den

Themen Kindererziehung, Pflege von Personen (ebd.). Homosexualität und Migrationshintergrund dürfen keine impliziten Ablehnungsgründe sein (ebd.:41). Dual Career Möglichkeiten sollten Berücksichtigung finden (ebd.).

Stelleninserat: Frauen* werden im Stelleninserat nachdrücklich aufgefordert, sich zu bewerben (Färber 2007). Dies wird an der Uni Basel in der Regel bereits getan.

Aktive Rekrutierung von Frauen* auf Professurstellen (AP CG Uni SG 2012:12): D.h. geeignete Bewerberinnen werden proaktiv angeworben. Dabei wird mit bestehenden und im Aufbau begriffenen Online-Netzwerken zusammengearbeitet, u.a. FemConsult, AcademiaNet und femdat (Suter 2007:59).

Instrumente des Gendermainstreaming in Berufungs- und Beförderungsprozessen: An der Uni Basel sollen in den Berufungs- und Beförderungsprozessen „Instrumente des Gendermainstreaming und der Qualitätssicherung entwickelt und verstärkt eingesetzt“ werden (AP CG Unibas 2016:10).

Bei externen Gutachter*innen sollte auf einen hohen Frauenanteil geachtet werden; denn Karrierenetzwerke, die dazu verwendet werden, seien oft „von Männern dominiert“ (Färber 2007:37). Bei den Gutachten bedarf es „ethischer Standards zur Nicht-Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und geeigneter Sanktionsinstrumente“ (ebd.). Die Gutachten sollen „an den Auswahlkriterien für die Stelle orientiert werden, was den Prozess transparenter machen, versachlichen und damit Diskriminierungen reduzieren soll“ (ebd.:38). Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte können das Recht haben, „weitere Gutachten zu verlangen, um benachteiligenden Auswahlentscheidungen entgegenzuwirken“ (ebd.). Eine Möglichkeit sind auch „offene Gutachten, welche die Berufbarkeit feststellen, nicht jedoch eine Listenplatzierung bestätigen“ (ebd.). Wie in Skandinavien können die Gutachten den Bewerberinnen und Bewerbern zur Verfügung gestellt werden; mehr Transparenz gegenüber den Bewerber*innen ist ein Wunsch vieler (ebd.).

Präferenzregel: Bei gleichwertiger Qualifikation werden Frauen* bevorzugt. Platziert die Kommission auf ihrem Listenvorschlag – entgegen der Präferenzregel – einen Kandidaten und eine Kandidatin ex aequo, gibt die nächste Instanz der Kandidatin automatisch den Vorrang (Färber 2007) In der Berufsordnung der Uni Basel ist dies bereits festgelegt.

Gruppierung II: Soziale und monetäre Anerkennung, Zugang zu Fördermitteln und Stellen

Zur Gruppierung II zählen Assistenzprofessor*innen ohne Tenure Track, Universitätsdozierende, Titularprofessor*innen, Privatdozierende sowie wissenschaftliche Mitarbeitende mit Lehrverpflichtung. Obwohl die Arbeit der Gruppierung II für die Reproduktion des Universitätssystems notwendig ist, wird sie bislang bei Gleichstellungsmassnahmen kaum berücksichtigt, die Arbeitsbedingungen sind – auch aufgrund der historischen Entwicklungen – äusserst prekär und die Arbeit wird kaum sozial wie monetär anerkannt.

Prekäre Arbeitsbedingungen: 2015 führte die Dozuba, Dozierendenvertretung der Universität Basel, ehrenamtlich eine Leistungserhebung der Gruppierung II durch (Schaeren-Wiemers u. a. 2016). Aus den Ergebnissen der Umfrage ist zu schliessen, „dass ohne die Arbeit der Mitglieder der Gruppierung II der universitäre Betrieb mit seiner derzeitigen Struktur nicht aufrechterhalten werden könnte und Studiengänge gefährdet wären“ (Schaeren-Wiemers u. a. 2016:36). Die Erhebung ergibt, dass die Gruppierung II etwa 40% der Drittmittel einwirbt, 42% der Doktorierenden und vermutlich gut über 50% der Bachelor- und Masterarbeiten von Mitgliedern der Gruppierung II betreut oder mitbetreut werden (Schaeren-Wiemers u. a. 2016:3). Der Bericht geht auf die historische Entwicklung der Gruppierung II ein. Während diese früher „als Durchgangsstation in der akademischen und/oder beruflichen Laufbahn [galt], wobei unter Umständen die Beförderung zur Professur ad personam oder eine Festanstellung als ‚Oberassistent‘ möglich war“ (Schaeren-Wiemers u. a. 2016:35). Mit der kontinuierlichen Zunahme der Anzahl Studierender an der Universität Basel (zwischen 1991 und 2015 hat sich die Zahl fast verdoppelt, 180%) stieg die Anzahl Professuren (Gruppierung I) und Lehraufträge (Gruppierung II) jedoch nur um ein Viertel (126%). „Die Arbeitsbedingungen für die Mitglieder der Gruppierung II verschlechtern sich mithin durch den zunehmenden Leistungsdruck, der auf den Mitgliedern der Gruppierung I lastet. Dazu kommen unsichere Anstellungsbedingungen, beschnittene Rechte in der Fakultätsvertretung und bei der Repräsentation in den universitären Gremien“ (ebd.).

Geringe Sichtbarkeit und Repräsentanz: Die Gruppierung II ist zudem schlecht sichtbar, in der Regenz im Verhältnis zu ihrem numerischen Anteil untervertreten, ihre Mitglieder sind nicht systematisch in der Personaldatenbank erfasst, und ihre Leistungen werden in Leistungsberichten teilweise nicht adäquat dargestellt – zu oft erscheinen sie als Teil der übergeordneten Professur (ebd.).

Geringe Berücksichtigung bei Gleichstellungsanliegen: Des Weiteren wird die Gruppierung II von Gleichstellungsmassnahmen häufig nicht erfasst (ebd.). Die Stellung von Frauen* in der Gruppierung II ist nicht genügend erfasst.

Begrenzter Zugang zu Fördermitteln: Neuerdings ist auch die Einwerbung von Drittmittel beim SNF für Angehörige der Gruppierung II stark eingeschränkt, da sie nur mit 50% Anstellung antragsberechtigt sind, was die Situation noch prekärer gestaltet. Auch ist unklar, wie förderlich oder hinderlich Assistenzprofessuren ohne Tenure Track für die wissenschaftliche Karriere sind.

Geringer oder kein Lohn: Die deutsche Gesellschaft für Philosophie hat eine Gruppe „Arbeitsgruppe unbezahlte Lehre“ gegründet und Anliegen und Forderungen an die Leiterinnen und Leiter der Philosophischen Institute sowie die Universitätspräsidien deutschsprachiger Universitäten formuliert (Marlen Esser und Arbeitsgruppe unbezahlte Lehre 2017). Problematisiert wird, dass Privatdozierende und apl. Professor*innen für den Wissenschaftsbetrieb notwendige Arbeit leisten, jedoch trotz höchster Ausbildung „keine oder nur unangemessene Bezahlung“ dafür erhalten (ebd.:1). Ein Dilemma ist hier, dass

auch der Status der Lehrtätigkeit sowie der PD-Titel für Förderanträge und Bewerbungen von Wert sind, auch wenn die Arbeit gratis geleistet wird. Eine Forderung der Arbeitsgruppe ist, dass Professurvertretungen „angemessen bezahlt werden“ sollen (ebd.). Ein dringendes Anliegen der Betroffenen ist zudem „die Verbesserung der Integration in die Institutskommunikation“; sie möchten „als Mitglieder der Institute ernst“ genommen werden (Marlen Esser und Arbeitsgruppe unbezahlte Lehre 2017:2). Des Weiteren werden Zugang zur Infrastruktur und Freistellung von „Titellehre“ gefordert (ebd.).

Gruppierung III: Nachwuchs- und Frauenförderung, flexible und unbefristete Anstellungen, sexuelle Belästigung

Zur Gruppierung III zählen Doktorierende und Postdoktorierende. In den analysierten Aktionsplänen Chancengleichheit und der gesichteten Fachliteratur werden vor allem Nachwuchsförderung und die Gefahr des sexuellen- und Macht-Missbrauchs thematisiert.

a) Nachwuchsförderung: Gemäss dem von der Schweizer Rektorenkonferenz festgelegten Ziel der Erhöhung des Frauenanteils auf der Ebene der Professur und, damit zusammenhängend, dem Auftrag „Massnahmen im Bereich der gendergerechten Nachwuchsförderung“ zu entwickeln (crus.ch 2015), ist dies auch an der Universität Basel ein Schwerpunkt. Auch in der aktuellen Ausschreibung sind zwei von drei zentralen Zielen der national koordinierten Programme für Chancengleichheit die Erhöhung des Frauenanteils „auf oberen Karrierestufen und auf Professuren“ und „Chancengleichheit in der Nachwuchsförderung und in der Laufbahnentwicklung“ (AP CG Unibas 2016:3; swissuniversities 2016:1). Die Uni Basel strebt an, den Frauenanteil in höheren Positionen zu steigern. Aktuell gibt es gerade ab der Post-Doc Ebene „beim Übergang zu einer unbefristeten Professur hohe Verluste von Nachwuchswissenschaftlerinnen“ (AP CG Unibas 2016:10). Assistenzprofessor*innen stehen oft aufgrund „fehlender Planungssicherheit, Beförderungsprozessen und einer schlechteren finanziellen Ausstattung als die der unbefristeten Professuren“ vor Herausforderungen (ebd.).

Universitäre Rahmenbedingungen an spezielle Bedürfnisse von zukünftigen Professorinnen anpassen: Zur Karriereförderung von Frauen* sollen darum die universitären Rahmenbedingungen entsprechend angepasst werden (AP CG Unibas 2016:10). Ziel ist, „Möglichkeiten zu schaffen, die den speziellen Herausforderungen, unter denen Frauen die wissenschaftliche Laufbahn absolvieren, gerecht werden“ (AP CG UZH 2013:4). Insbesondere hier kann dafür gesorgt werden, Gleichberechtigung nicht durch Angleichung zu ermöglichen, sondern durch angemessene Anstellungsmöglichkeiten, Kinderbetreuungs-Angebote etc., welche vielfältige Lebensweisen unterstützen.

Gendergerechte Antragsstellung: Die Uni Basel plant „Instrumente zur gendergerechten Antragstellung“ zu entwickeln und implementieren, z.B. im Grants Tool sowie eine „Sensibilisierung von Forschenden zu strukturellen und inhaltlichen Genderaspekten in der Antragstellung“ (AP CG Unibas 2016:7). Zudem sollen

Brückenfinanzierungen für „künftige Spitzenforscherinnen“ unterstützt werden, um den Übergang in die nächste Qualifikationsphase zu erleichtern (GP Unibas 2013:5). Unbefristete Stellen auf Mittelbauebene würden hier Planungssicherheit ermöglichen (Bürgi u. a. 2016:4). Ein weiterer Vorschlag ist, mehr Tenure-Track-Assistenzprofessuren einzuführen, da die Erreichbarkeit leichter und die Karriere vielversprechender wird (vgl. Färber 2007:43). Hier stellt sich die Frage, ob dies den Zugang zu Professuren mit Tenure Track erleichtert oder erschwert.

Förderprogramme: Die Universität Basel betont in ihrer Strategie von 2014 die „Relevanz einer aktiven Karriereförderung von Wissenschaftlerinnen“ (AP CG Unibas 2016, 8). Ein wichtiges Instrument ist hierbei das Karriereprogramm antelope, welches an anderen Schweizer Universitäten als Best-Practice Beispiel im Bereich Laufbahnförderung gilt (ebd.). Das Programm für Postdoktorandinnen in der Phase früher Mutterschaft, stay on track, bietet Entlastungsoptionen, dient dem Verbleib in der Forschung und fördert die Weiterführung der akademischen Laufbahn (ebd.). Geplant ist ein „Netzwerk antelope Absolventinnen“ und Kooperation mit GRACE, dem Graduate Center für Doktorierende und Postdocs (AP CG Unibas 2016:9). Des Weiteren gibt es das Förderprogramm „get on track“, welches doktorierende Mütter und Väter durch Entlastungsoptionen (temporäre Aufstockungen der Kinderbetreuung, eine Unterstützung durch eine Hilfsassistentin oder individuelle Optionen, die sich im Umfang der festen Angebote bewegen) unterstützt (Uni Basel, Nachwuchsförderung 2020a). Das Förderprogramm „stay on track“ bietet Entlastungsoptionen (temporäre Vertretungen von Aufgaben im Rahmen der Anstellungen, zum Beispiel in der Lehre, von Projektleitungen und akademischen Verwaltungsaufgaben sowie von Labortätigkeiten) für hochqualifizierte Postdoktorandinnen und Habilitandinnen in der ersten Phase der Mutterschaft (Uni Basel, Nachwuchsförderung 2020b).

Vernetzungs- und Weiterbildungsangebote für Professorinnen: An der Uni Basel gab es ein Kick-Off zur Etablierung eines universitären Professorinnen-Netzwerks (AP CG Unibas 2016:10). Zudem werden Diversity-spezifische Fortbildungen angeboten für Personen verschiedener Gruppierungen angeboten (Uni Basel, Diversity 2020c).

Sichtbarmachung von Wissenschaftlerinnen: An der Uni Basel sollen Wissenschaftlerinnen als Role-Models sichtbar gemacht werden, um Frauen* bis zur Professur in der Wissenschaft zu halten (AP CG Unibas 2016:10). Porträts von Wissenschaftlerinnen sollen auf der Webseite publiziert werden (ebd.:11). Ziel ist zudem, Information über Karriere, Identität als Forscher*in, Kriterien für gute Forschung und die Lebens- und Karriereplanung bereitzustellen, z.B. im Rahmen einer Ringvorlesung (Suter 2007:57). Möglich ist zudem, dass Personalentwicklungsmassnahmen für Bewerberinnen finanziert werden (Färber 2007:43). Auch soll bei öffentlichen Veranstaltungen auf ein „ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei den Vortragenden“ geachtet werden, z.B. bei der Kinderuni (ebd.). Auch die Universität St. Gallen plant eine „Broschürenreihe ‚Die ersten 100 Tage Professorin – Portraitdarstellung von neu berufenen Professorinnen

der Universität St. Gallen (HSG)“ (AP CG Uni SG 2012:15). Ebenso soll im Hinblick auf DCCs die Paarkonstellation der Wissenschaftlerinnen sichtbar gemacht werden (ebd.).

Weitere Ziele und Rahmenbedingungen für die Nachwuchsförderung sind: Motivation und Förderung von Studierenden, Mentoring für Doktorandinnen und wissenschaftliche Vernetzung, Massnahmen für PostDoktorandinnen, frauenspezifische Nachwuchsförderung als Bestandteil der allgemeinen universitären Nachwuchsförderung (AP GS Uni Bern 2012:7).

b) Flexible und unbefristete Stellen: Wie bereits erwähnt, gilt es für die Ermöglichung der Vereinbarkeit der Wissenschaft mit Familie sowie weiteren ausser-akademischen Tätigkeiten unbefristete Stellen unterhalb der Professur zu schaffen, ebenso flexible Anstellungsmöglichkeiten (s. ‚Anstellungsverhältnisse‘). Ein akademisches Manifest fordert daher: „Mindestens die Hälfte der von den Hochschulen finanzierten Stellen im Anschluss an das Doktorat soll unbefristet sein“ (Wissenschaftler*innen an Schweizer Hochschulen 2019). Ebenso wird gefordert, dass Mobilität zwar gefördert, jedoch nicht als Notwendigkeit gefordert wird, „Einführung und den Ausbau der Elternzeit“, „Infrastrukturen für Kinderbetreuung an Hochschulen“, „genügend und kostengünstige Plätze in Kindertagesstätten sowie ein ausreichendes Angebot an Eltern-Kind-Räumen“ (ebd.). An der Uni Basel gibt es eine Kinderkrippe für Studierende und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität Basel (Uni Basel, Kinderbetreuung 2020).

c) Sexueller und Macht-Missbrauch: Das Thema sexueller Missbrauch betrifft generell alle Gruppierungen, jedoch besteht bei der Gruppierung III aufgrund der engen und machtförmig gestalteten Betreuungsverhältnisse zu ihren Betreuungspersonen ein besonderes Risiko. An der Universität Basel besteht, wie ein aktueller Fall zeigte, Handlungsbedarf bezogen auf die Ausweitung von Zuständigkeiten und die Klärung von Abläufen, *case management*, der Rechtssituation sowie der Kommunikation mit Betroffenen und den Angehörigen der Organisation. Studierende fordern derzeit „einen Präventionsplan zur Bekämpfung von sexualisierter Gewalt an der Uni“ (Studierende der Universität Basel 2019). Gruppierung III setzt sich für ein problemzentriertes Vorgehen ein, bei welchem zum einen darauf fokussiert wird, wie Opfer von Missbrauch angemessen unterstützt und begleitet werden können, ohne dass ihnen ihre strukturelle Prekarität zum Nachteil wird. Zum anderen geht es um die Frage, wie Missbrauch verhindert werden kann. Dies braucht einen Kulturwandel und die Etablierung einer Konsenskultur. Verpflichtende Antidiskriminierungsworkshops für alle Führungskräfte kann hier ein wichtiger erster Schritt sein (internes Dokument). Wichtige Schritte sind die Einführung des Reglements „zum Schutz der persönlichen Integrität an der Universität Basel“ vom 13. Oktober 2020 und des „Code of Conduct: Zusammenbaukultur und Werte an der Universität Basel“ vom 9. Dezember 2020.

Allgemein hilfreich sind die anwendungsorientierten Vorschläge, welche Werner Tschan (2005) für Missbrauchsfälle in professionellen Beziehungen formuliert. Tschan führt eine Privatpraxis für Psychiatrie und Psychotherapie in Basel und hat das *Internationale Institut für Psychotraumatologie* und das *Beratungszentrum gegen sexuelle Grenzverletzungen in professionellen Beziehungen* aufgebaut. Das Buch ist aus der „Op-

ferperspektive konzipiert: Die Forderung nach einem neutralen Beobachter angesichts von sexuellen Übergriffen und sexueller Gewalt ist wissenschaftlicher Unsinn“ (ebd.:XI). Das bedeutet, die „einzelnen Massnahmen, seien sie therapeutisch, gesetzlich oder administrativ, müssen sich daran orientieren, ob sie zu einem unverzüglichen und wirkungsvollen Schutz der betroffenen Personen führen – und ob diese Massnahmen gleichzeitig zu adäquaten Interventionen gegenüber Tätern führen, die weitere Übergriffe wirkungsvoll verhindern können“ (ebd.). Dazu müssen zunächst „niederschwellig operierende Beratungsmöglichkeiten für Betroffene geschaffen werden, nur dann werden Opfer auch bereit sein, Aussagen zu machen“ (ebd.:XIII). Ein Ansatz, welcher die Opferperspektive ins Zentrum rückt, unterscheidet sich daher von einem, welcher beispielsweise von der Institution und ihrem guten Ruf ausgeht. So herrscht trotz vieler öffentlicher auch medialer Berichte zum Thema ein „Mantel des Schweigens“ um „Grenzverletzungen sexueller Art in professionellen Beziehungen“ (Blumenstein 2005:XVII). Institutionen versuchen oft „aus wirtschaftlichen Erwägungen heraus alles [zu] tun, um Vorfälle dieser Art nicht bekannt werden zu lassen“ (ebd.). Daher wird ertappten Täter*innen oft nicht gekündigt, sondern eine einvernehmliche Lösung gesucht.; dies obwohl sich damit „der frühere Arbeitgeber, zumindest wenn er eine nachgewiesene Straftat des Arbeitnehmers verschweigt, dem neuen Arbeitgeber gegenüber schadenersatzpflichtig machen, wenn es zu erneuten Vorfällen der inkriminierten Art kommt“ (ebd.).

An der Uni Bern wurden das Thema „Diskriminierung aufgrund des Geschlechts“ intensiv behandelt und 2016 eine Kampagne gegen sexuelle Belästigung inklusive Internetportal aufgezogen (respekt.unibe.ch/). 2017 wurde an der Uni Basel das Reglement „Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und im Studium an der Universität Basel“ grundlegend überarbeitet und verbessert und eine Kampagne aufgelegt (vgl. Uni Basel, Sexuelle Belästigung 2017, vgl. u.a. auch die Kampagne „Respekt“ an der ETH Zürich, respekt.ethz.ch). Ziel ist, alle Formen von sexueller Belästigung und von Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts zu bekämpfen und ein respektvolles Arbeitsklima herzustellen. Als Ziele im Aktionsplan sind formuliert: „Die Universität Bern setzt sich präventiv gegen sexuelle Belästigung ein, sie hat Ansprechstellen und ergreift gegen belästigende Personen Sanktionen“ (AP GS Uni Bern 2012:8; 16). Weiter gewährleistet sie „die sprachliche Gleichbehandlung von Frau und Mann“ (ebd.). Ebenfalls Teil der Anti-Diskriminierung ist der „Abbau von Stereotypen bei der Wahrnehmung von Männern und Frauen hingewirkt“ (AP CG Unibas 2016, 10). Wissenschaftler*innen fordern zudem „mehr Ressourcen für die Prävention und Ahndung von sexueller Belästigung an Hochschulen“ (Wissenschaftler*innen an Schweizer Hochschulen 2019).

Gruppierung IV: soziale und monetäre Anerkennung und Aufstiegsmöglichkeiten, Vereinbarkeit mit Familie

Zur Gruppierung IV zählen wissenschaftliche, technische und administrative Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Lehrverpflichtung. Bislang wurde die Gruppierung IV in Gleichstellungsprogrammen kaum berücksichtigt. Entsprechend der Dichotomie in bürgerlichem Denken zwischen Geist und Körper, kreativer

Kopf- und ausführender Handarbeit, besteht an Universitäten eine Hierarchie zwischen Wissenschaftler*innen und dem technischen und administrativen Personal, welches für die Reproduktion des Wissenschaftsbetriebs inklusive Forschungsmanagement, Akkreditierung und Verwaltung notwendig ist und dazu spezifische eigene Kompetenzen benötigt (Büchler u. a. 2015:10). Im Sinne einer angemessenen Wertschätzung aller für den Wissenschaftsbetrieb notwendigen Tätigkeiten und der Gleichstellung bedarf es hier angemessener sozialer wie monetärer Anerkennung. In einem mit dem vpod formulierten Statement zum Frauen*Streik 2019 (vpod region basel 2019) fordern Angehörige der Gruppierung IV der Universität Basel eine bessere Lobby für die Anerkennung der für die Universität notwendigen Arbeit, einen nachträglichen Stufenanstieg 2019 bis Lohnklasse 11, mit dem Verweis, dass die Mitarbeitenden der Universität seit 2014 keine Realloohnerhöhung erhielten und anders als bei Angestellten des Kantons Minussteuern verrechnet statt neutralisiert werden. Des Weiteren werden gerechte Löhne und daher regelmässiges Lohnmonitoring und Lohntransparenz gefordert sowie ein „grosszügiger Vaterschaftsurlaub“ (ebd.:2). Ebenso treten sie für Frauenförderung für die Gruppierung IV ein, inklusive Fort- und Weiterbildung und Mentoring für den beruflichen Lebenslauf sowie für Arbeiten ohne Barrieren.

Auch in einer im Auftrag der Abteilung für Gleichstellung und vom Interdisziplinären Zentrum für Geschlechterforschung (IZFG) der Universität Bern durchgeführten Studie zu „Herausforderungen des männlichen administrativen und technischen Personals der Universität Bern bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf und Familien-/Privatleben“ zeigt sich, dass ein Viertel der Befragten sich nur mittelmässig zufrieden bis sehr unzufrieden mit der Universität als Arbeitgeberin zeigte (Büchler u. a. 2015:5). Begründet werden die Angaben „mit strukturellen Hindernissen, mangelnder Wertschätzung, Ungleichbehandlung und Unsicherheit aufgrund befristeter Verträge, insbesondere aber mit Personalmangel und hoher Arbeitsbelastung“ (ebd.). Über die Hälfte der Befragten geben an „unter Zeitstress und/oder Erschöpfung zu leiden. Mitarbeiter mit Care-Verpflichtungen (Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen) sind davon stärker betroffen als Mitarbeiter ohne solche Verpflichtungen“ (ebd.:6). Viele der Befragten wünschen sich eine Pensenreduktion, wobei gerade bei den jüngeren Befragten der „Wunsch nach aktiver Vaterschaft eine wichtige Rolle“ spielt (ebd.). Bezogen auf den Wunsch nach Pensenänderungen bei „leitenden Angestellten“ macht die Studie einen „Mangel an alternativen Rollenvorbildern“ aus (ebd.). Insgesamt wird betont, dass die „Flexibilität hinsichtlich des Beschäftigungsgrades ein zentrales Instrument einer umfassenden Vereinbarkeitspolitik darstellen muss“ (ebd.). Vereinbarkeitsinstrumente, welche einigen Angestellten bereits zur Verfügung stehen, werden viel genutzt: „vor allem Teilzeitarbeit, Jahresarbeitszeit und (teilweise) Home-Office /Telearbeit“ (ebd.:7). Hier werden aber Verbesserungen gewünscht sowie Möglichkeiten „zur Bewältigung unerwarteter oder unregelmässiger Betreuungspflichten“ und ein längerer Vaterschaftsurlaub (ebd.). Des Weiteren zeigt die Studie, dass viele Vorgesetzte zwar verständnisvoll gegenüber Vereinbarkeitsanliegen reagieren, das Thema jedoch „wenig oder gar nicht proaktiv angesprochen wird“ (ebd.:7). Zudem sehen sich „einige ‚aktive Väter‘ von ihren Vorgesetzten mit geschlechtsspezifischen Rollenstereotypen und damit verbundenen Vorurteilen konfrontiert“ (ebd.). Beklagt wird auch der „Mangel

an Führungskräften im Job-sharing und das daraus resultierende Fehlen von Rollenvorbildern, welche alternative Familien- und Führungsmodelle vorleben“ (ebd.). An der Uni Genf ist eine Unterstützung inklusive Weiterbildungsoptionen für das administrative und technische Personal geplant (PA Unige 2012:32; vgl. ‚Familienfreundlichkeit‘).

Gruppierung V: vielfältige Studierende und Lehre

Zur Gruppierung V zählen Studierende in BA- und MA-Studiengängen.

Studierende der Universität fordern im Rahmen des Frauen*Streiks, „dass Geschlechtervielfalt an den Strukturen der Uni Basel anerkannt“ wird, was auch sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität beinhaltet sowie „eine Anpassung der Professuren auf diverse Lebensentwürfe“ (Studierende der Universität Basel 2019:1f.). Sie möchten, „dass Diskriminierung im Wissenschaftsbetrieb mehrdimensional und intersektional bekämpft wird“, und richten sich insbesondere gegen Sexismus, sexualisierte Gewalt, Rassismus, Barrieren aufgrund der Herkunft, Homo- und Transphobie. (ebd.). Ebenso fordern sie „umfassende Massnahmen zur Schaffung familienfreundlicher Rahmenbedingungen im Studium“ sowie „bessere Vereinbarkeit von Studium, Arbeit und Familie“ (ebd.:2). Das betrifft einen flexiblen Umgang mit „Anwesenheitspflicht und Prüfung“ sowie „die Einführung und den Ausbau der Elternzeit“ (ebd.). Armutsbetroffene Studierende wünschen sich einen leichteren Zugang zur Erlassung der Studiengebühren sowie umfassendere Unterstützung.

Bildungseinrichtungen sollen für sie „ein Ort der Emanzipation und Bildung zu kritischem Denken und Gleichstellung sowie einvernehmlichem Handeln, sexueller Vielfalt und gegenseitigem Respekt sein“ (Studierende der Universität Basel 2019:1). Ebenso setzen sie sich für „Diversität von Lehrinhalten“ und die „konsequente Anwendung einer geschlechtergerechten Sprache“ ein (ebd.). Eine Selbstevaluation der Studierenden der philosophisch-historischen Fakultät (2014) ergab ein Bedürfnis nach Anerkennung von Vielfalt bei der eigenen inhaltlichen Schwerpunktsetzung im Studium und somit einen weitgehenden Verzicht modularer Vorgaben, insbesondere gegen Ende des BA und für das MA Studium. Gefordert wurden hier mehr Kompetenzen für die interdisziplinäre Arbeit und mehr Zusammenarbeit zwischen den Fächern bei Beibehaltung der Fächer sowie der Zwei-Fächerstruktur. Ebenso wurden nicht-anwendungsorientierte Grundlagenforschung sowie nachhaltige Curricula geschätzt, welche perfektioniert und nicht ständig geändert werden.

Gastronomie und Reinigungspersonal: monetäre und soziale Aufwertung

Die Trennung in Kopf- und Handarbeit sowie der neoliberale Umbau der Universitäten führt zu einer kontinuierlichen Abwertung der Reinigungsarbeiten sowie des Verpflegungsservices. Studierende sprechen

sich hier für eine „Anerkennung der Reproduktionsarbeit“ aus (Studierende der Universität Basel 2019:2). Dies impliziert, für adäquate Löhne und Arbeitsbedingungen in diesen Bereichen und gegen ihr Outsourcing einzustehen (Wissenschaftler*innen an Schweizer Hochschulen 2019). Auch die AG Hochschulen verweist auf die Vorbildfunktion, welche die Universität bei der angemessenen Anerkennung dieser Arbeit spielen sollte (AG Hochschulen 2019:5).

Anstellungsverhältnisse

Die Ausgestaltung von Stellen ist ein Kernthema bezogen auf die Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie sowie weiterem beruflichem, zivilgesellschaftlichem oder sonstigem Engagement. Ein Problem ist, dass gerade auf der Ebene der Professur häufig nur eine 100% Anstellung infrage kommt. Hier werden im Sinne der Gleichstellung und der Lebensqualität der Angestellten „flexible Modelle für Arbeitszeit und Arbeitsorganisation“ entwickelt (AP GS Uni Bern 2012:7). Die Uni Basel möchte sich als attraktives Berufsfeld für Frauen* profilieren (AP CG Unibas 2016:10) und arbeitet deshalb „Empfehlungen zu flexiblen Arbeitszeitmodellen“ aus, wozu es an der philosophisch-historischen Fakultät ein Pilotprojekt gibt (ebd.:13). Auf unterschiedlichen Ebenen und Lebenssituationen bestehen hier verschiedene Bedürfnisse – Voll- oder Teilzeit sowie Altersteilzeit (Bürgi u. a. 2016:4). An der Uni Basel ist geplant, Gender-Mainstreaming-Instrumente für Qualitätssicherung in Berufungsverfahren und Beförderungsprozessen einzuführen (AP CG Unibas 2016:10). Hierzu ist für 2019/2020 ein Pilotprojekt mit der Philosophisch-Historischen Fakultät geplant, in dem ein Empfehlungskonzept zum Umgang mit der Evaluationssystematik ausgearbeitet wird (AP CG Unibas 2016:11).

Es ist geplant, universitäre Rahmenbedingungen an Bedürfnisse von Professorinnen anzupassen (AP CG Unibas 2016:10). Auf der **Ebene der Professur besteht ein Bedarf an Job-Sharing und Teilzeitmodellen** (Bürgi u. a. 2016:4; Töngi 2004). An manchen Universitäten, wie der Uni Bern ist dies bereits möglich. Ein häufig formuliertes Ziel ist auch die Erleichterung und Unterstützung von Double Career Couples (DCC's) (crus.ch 2015:2; Färber 2007:43; AP CG Uni SG 2012). In diesem Sinn fordern auch Studierende der Uni Basel „eine Anpassung der Professuren auf diverse Lebensentwürfe“ sowie für Angestellte der Universität „die Einführung und den Ausbau der Elternzeit, damit eine tatsächlich gleichberechtigte Kinderbetreuung und -erziehung möglich ist“ (Studierende der Universität Basel 2019).

Auf **Mittelbauebene werden unbefristete Anstellungen** gewünscht (Bürgi u. a. 2016:4). Personen, welche beispielsweise für die Familiengründung eine gewisse Planungssicherheit benötigen, verlassen aufgrund mangelnder Sicherheit häufig die Universität (ebd.). So betont auch die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof): „Das Fehlen verlässlicher Karrierewege, die Dominanz befristeter Verträge, auf Geschlechterstereotypen basierende Kompetenzzuschreibungen und Förderkulturen, aber auch ein hoher Konformitätsdruck sind einige der Gründe für die noch immer

fortbestehende Unterrepräsentanz von Frauen* im Wissenschaft- und Hochschulsystem – so eine Bilanz auf der Konferenz Gender 2020 – Kulturwandel in der Wissenschaft steuern“ (Baaken u. a. 2018:57)

Für Väter besteht ein Bedürfnis nach Elternzeit inklusive **Vaterschaftsurlaub** (vgl. Forderungen der AG Hochschulen 2019; vpod region basel 2019; Wissenschaftler*innen an Schweizer Hochschulen 2019). An der Uni Basel soll geklärt werden, welche „Optionen zur zeitlich begrenzten Reduktion des Arbeitspensums für Väter nach der Geburt eines Kindes“ bestehen (AP CG Unibas 2016:13). Beispielsweise wird an einer Universität in Deutschland „schon bei der Einstellung gesagt, dass Sie von allen Vätern erwarten, sechs Monate Elternzeit zu nehmen“ (Allmendinger 2018:32). Ein expliziter Wunsch nach Vaterschaftsurlaub wird zudem auch von männlichen Angestellten im administrativen und technischen Bereich geäußert (Büchler u. a. 2015). Des Weiteren besteht ein Bedarf an einer **Home-Office** Option (vgl. ebd.).

Bisher für Gleichstellungs-, Chancengleichheits- und Vielfalts-/Diversity-Politiken kaum berücksichtigt sind das Reinigungspersonal sowie die im Lebensmittel-Service Angestellten. Wie bereits oben erwähnt (s. vielfältige Gruppierungen), geht es hier vor allem um monetäre und soziale Anerkennung der Tätigkeiten.

Zentral ist bei solchen Anpassungen von Stellenprofilen an die Vereinbarkeit wissenschaftlicher Arbeit mit weiteren Lebensbereichen, dass diese nur mit einer gleichzeitigen **Abkehr von den Exzellenzkriterien mit ihrer normativ geforderten 100% Verfügbarkeit und Hingabe** einhergeht. Wie in der Studie zu Vaterschaft und Professur von Liebig deutlich wird, war für keinen der dort 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; Maihofer 2014a:68). Die Entwicklung neuer Stellenprofile muss daher Hand in Hand mit einer normativen Anerkennung und Pluralisierung von Lebensentwürfen und Wissenspraxen gehen. Für das administrative und technische Personal stellt sich diese spezifische Frage nochmal anders, bezogen auf Karriereentwicklung und Jobgestaltung.

Familienfreundlichkeit

Ein wichtiges Ziel des Ressort Chancengleichheit/Fachstelle Diversity der Uni Basel ist, die Rahmenbedingungen für Universitätsangehörige mit Familienaufgaben und Pflegeangehörigen in Studium und Beruf zu optimieren (AP CG Unibas 2016:12). Dazu gehört die „Verbesserung der Arbeits- und Studienorganisation, die zielgruppenspezifische Kommunikation sowie die Sensibilisierung von Leitungspersonen“ (ebd.). Es wird gesamthaft auf eine „familienfreundliche Universitätskultur hingewirkt“ (ebd.; vgl. GP Unibas 2013:6). Geplant sind dafür Verbesserungen bei: Arbeitsbedingungen, Infrastruktur, Studium sowie Kinderbetreuung inklusive einer möglichen Reduktion des Arbeitspensums für Väter; der Begriff der Familienfreundlichkeit wird um Universitätsmitglieder mit pflegebedürftigen Angehörigen erweitert (Aktionsplan CG BS 2016:12).

Flexibilität bei der Gestaltung von Arbeitszeiten: Dunstone und Williamson fordern mehr Flexibilität bei der Gestaltung von Arbeitszeiten und Arbeitspausen, auch bezogen auf die Elternzeit und Regelungen für die Teilnahme an Konferenzen, das Einreichen von Abstracts etc. (Dunstone und Williamson 2013:5). Andernfalls sind Frauen* oft gezwungen, entweder zu Hause zu bleiben, oder aufgrund des Arbeitsverbots während des Mutterschaftsurlaubs geheim zu arbeiten. Es bräuchte Möglichkeiten zur flexiblen Gestaltung des Pensums – Teilzeit und/oder Homeoffice –, je nach Lebenssituation und -weise (vgl. Kapitel zu Anstellungsverhältnissen). Berücksichtigt werden sollten zudem familienfreundliche Uhrzeiten für Sitzungen und Besprechungen (ebd.:6). Vorgeschlagen wird eine **Führungskultur und -praxis**, die sich durch Flexibilität und proaktives Ansprechen von Vereinbarkeitsfragen auszeichnet (Büchler u. a. 2015:7f.). Gewünscht sind auch **Job-sharing** auf der Führungsebene, sowohl von Seiten der Vorgesetzten selbst, als auch als Vorbild für andere Familien- und Führungsmodelle (ebd.). Um der verbreiteten hohen Arbeitslast von Universitätsangestellten entgegenzuwirken, braucht es einen **Personalausbau** (ebd.). Aufgrund der ausufernden Eigenlogik der wissenschaftlichen Arbeit wäre hier allenfalls **Unterstützung im Selbstmanagement** der eigenen Arbeit zielführend (Bürgi u. a. 2016). Gewünscht werden zudem **Flexibilisierung der zeitlich-räumlichen Arbeitsorganisation:** Förderung von Home-Office und Telearbeit, Teilzeitarbeit, Vaterschaftsurlaub und Einrichtung von Elternschaftsurlaub/Elternsplitting (Büchler u. a. 2015:7f.). Eine Möglichkeit sind auch Vereinbarkeitsinstrumente wie Sabbaticals und unbezahlter Urlaub (ebd.) sowie Alters-Teilzeit Lösungen.

Väterspezifische Anliegen: An der Uni Basel wird geklärt, welche Optionen es zur zeitlich begrenzten Reduktion des Arbeitspensums für Väter nach der Geburt eines Kindes gibt (AP CG Unibas 2016:13). Der Gleichstellungsplan der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät formuliert den Wunsch nach Unterstützungsangeboten für Väter zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (ebd.:23).

Entlastungsoption: Der Aktionsplan Chancengleichheit der Universität Zürich (2013:4) hält fest, dass „Personen, die einen hohen Betreuungsaufwand gegenüber Kindern, älteren und kranken Menschen leisten, angemessen entlastet werden [sollen]. *Entlastungsmassnahmen*, die eine ausgewogene Beteiligung an der Betreuungsarbeit ermöglichen, sind *für Frauen* wie Männer** vorzusehen. *Strukturbildende Massnahmen, die einen entsprechenden Kulturwandel unterstützen, gewährleisten die Nachhaltigkeit*“ (ebd.). Informationen und Sensibilisierung zu Elternschaft und Wiedereinstieg für Mitarbeitende und Vorgesetzte sind geplant (AP CG Unibas 2016:13).

Pflegebedürftige Angehörige: An der Uni Basel ist geplant, Information und Sensibilisierung zum Thema pflegebedürftige Angehörige für Mitarbeitende und Vorgesetzte bereitzustellen (AP CG Unibas 2016:13). Regelungen und Unterstützung bei der Angehörigenpflege wird an der Uni Basel angeboten (Uni Basel, Diversity 2020a). Dabei wird berücksichtigt, dass Pflege, „anders als Elternschaft, meistens nicht planbar, sondern tritt unerwartet ein und ist auch im Verlauf oft schwieriger einschätzbar“ ist (ebd.).

Bezogen auf **Angemessenes und flexibles Kinderbetreuungsangebot** (AP GS Uni Bern 2012:7f.) wird diskutiert: die Erhöhung der Anzahl Krippenplätze (PA Unige 2012:26; AP CG Unibas 2016:12), Neuorientierung des Angebots der Uni-Kinderkrippe, Austausch zu Notfallbetreuung, Entwicklung eines eigenen Angebots, Betreuungsangebot für Schulkinder während der Sommerferien (AP CG Unibas 2016:12).

Webseite Familienservice: Die Webseite bündelt an der Uni Basel alle Informationen über Studieren und Arbeiten mit Familie an der Universität Basel und bietet auf Anfrage auch individuelle Beratung (AP CG Unibas 2016:12). Möglich wäre hier eine Top-down Kommunikation neuer und bestehender Vereinbarkeitsinstrumente durch die Universitätsleitung (Büchler u. a. 2015:7f.).

Dual Career: Unter dem Dach des Welcome Center werden Dual Career Anliegen betreut (AP CG Unibas 2016:12).

Erste Hilfe Toolbox für Unterstützung in „besonderen Karrieresituationen“ (z.B. Career Lunch, Gender Fellowship) (AP CG Unibas 2016:9)

Zertifikat Familienfreundlichkeit: Geplant ist eine ‚familienfreundliche Zertifizierung einzelner Einheiten oder einer gesamtuniversitären Selbstverpflichtung (z.B. Family Audit)‘ (AP CG Unibas 2016:7).

Vernetzung: Veranstaltungen zu familiären Themen, Vermittlung von Tandem-Familien sind geplant (AP CG Unibas 2016:13)

Infrastruktur: Ausbau familienfreundlicher Infrastruktur ist zum Teil realisiert (Wickeltische, Stillräume, Kindermenü), es besteht ein Pilotprojekt zur familienfreundlichen Ausgestaltung von Gebäuden und Räumen (Mensa, UB) (AP CG Unibas 2016:13). Vorgeschlagen werden flexibler Zugang zur Universität, z.B. Parken, Zugang zu Gebäuden etc. (Dunstone und Williamson 2013:5).

Studierende: Unterstützung und Beratung von Studierenden mit Familie in Härtefällen sind geplant (AP CG Unibas 2016:13).

Lohnleichheit und Kosten von Ungleichheit

Ein zentraler Aspekt der Erreichung tatsächlicher Gleichstellung, gerade auch in Hinsicht und in Kombination mit ökonomischer Ungleichheit ist Lohnleichheit. Häufig erscheint Lohnungleichheit zwischen verschiedenen Berufssegmenten und zwischen den Geschlechtern als legitim bzw. ist breit akzeptiert, auch wenn dies nicht immer so war und Gegenstand gesellschaftlicher Auseinandersetzungen ist (Acker 2006:453). So meint Joan Acker in ihrer Untersuchung zu Ungleichheitsregimen in Organisationen: „Change toward greater equality is possible, but difficult, because of entrenched economic (class) interests, the legitimacy of class interests, and allegiances to gendered and racialized identities and advantages“ (ebd.:460). In diesem Sinn gilt es, die Gehälterstaffelung und Bewertungsstrukturen insgesamt kritisch infrage zu stellen. In den Bewer-

tungsstrukturen werden geschlechtliche und rassistische Hierarchisierungen (re)produziert, beispielsweise in der Bewertung von Charakteristika und Aufgaben. Soll jene Arbeit anerkannt werden, welche für den Erhalt des Wissenschaftssystems notwendig ist, oder „stereotypical ‚heroic‘ male problem-solving behaviors“ (ebd.:457)? Je nach Bewertung, fallen Lohnunterschiede grösser oder geringer aus. Auch in alltäglichen Aufgaben spielt die Zuteilung oder Bereitschaft für Aufgaben eine Rolle. Wer räumt beispielsweise nach einem Event auf, spült ab, organisiert mal ein Geschenk, widmet der Studierendenbetreuung Zeit oder organisiert die Verwaltung? Häufig fallen solche Tätigkeiten Frauen* zu und werden wenig oder gar nicht bezahlt (Acker 2006; Bürgi u. a. 2016:451). Auch werden Frauenberufe häufig als gering qualifiziert eingestuft, auch wenn sie qualifiziert sind, wie eine Untersuchung von Lohnungleichheiten in Unternehmen zeigt, weil ihre spezifische Qualifizierung nicht anerkannt wird: „women’s skilled jobs were paid much less than men’s skilled jobs“ (Acker 2006:448). Eine relational-elitäre Exzellenzkultur verstärkt dabei die Ungleichheit: „In a culture that glorifies individual material success and applauds extreme competitive behavior in pursuit of success, inequality becomes a sign of success for those who win“ (Acker 2006:459). Auch eine politische Kultur, welche öffentliche Ausgaben senken und Lohnkosten sparen möchte verstärkt Ungleichheit, beispielsweise durch Outsourcing von Reinigungsarbeiten und die Gestaltung von Jobprofilen. So gilt es, auch die gerechte und adäquat entlohnte Arbeitsbedingungen der „nicht-akademischen Angestellten an Hochschulen“ zu gewährleisten (Wissenschaftler*innen an Schweizer Hochschulen 2019).

An der Universität Basel wurde dieses Thema bisher nur wenig angegangen und war stets mit Hürden konfrontiert. 2003 wurde eine Voruntersuchung zur Lohnungleichheit durchgeführt, die gezeigt hat, „dass die männlichen Angestellten der Universität Basel auf verschiedenen Stufen deutlich mehr verdienen als ihre Kolleginnen“ (Sonderegger und Baillord 2006). Genauere Ergebnisse wurden nicht veröffentlicht. 2004 hat die Universität Basel „die Löhne ihrer Mitarbeitenden auf geschlechtsspezifische Lohnunterschiede untersuchen lassen“ und 2006 „erfolgte ein Monitoring zur Beobachtung von Veränderungen“ (ebd.). Die Fragestellung lautete: „Existieren an der Universität Basel als Ganzes oder in definierten Teilbereichen geschlechtsspezifische Gehaltsunterschiede, die sich nicht durch ein bei Männern* und Frauen* unterschiedliches ‚Humankapital‘ (Ausbildung, berufliche Erfahrung, Dienstalter) erklären lassen“ (ebd.). Berechnungen wurden „sowohl für die Gesamtuniversität als auch für verschiedene Teilbereiche wie Fakultäten, Departemente und Funktionen durchgeführt“ (ebd.). Diese Studie zeigte, dass die Lohnungleichheit an der Uni Basel mit 23,7 Prozent oder 28'000 CHF mehr Jahreslohn für Männer* über dem Schweizer Durchschnitt von 21 Prozent liegt. Davon sind 4,3 Prozent auf Geschlecht und der Rest auf verschiedenes Humankapital zurückzuführen. Unterschiede zwischen den Fakultäten variieren jedoch sehr stark (zwischen -0,6 und 13,6). Ähnlich ist es bei den Funktionen (zwischen -0,8-13,1). Die Studie kommt zum Resultat: „Nicht in der Lohn-, sondern in der Beschäftigungsdiskriminierung ist der eigentliche geschlechtsspezifische Handlungsbedarf der Universität zu orten!“ (ebd.). Denn je höher der Durchschnittslohn einer Funktion, desto höher ist der Männeranteil und vice versa. Der Fokus liegt daher auf den gesellschaftlichen Normen, Werten und Stereotypen, die verschiedene universitäre Laufbahnen

nach sich tragen. Die „Anstrengungen der Universität Basel“ würden sich daher in erster Linie darauf konzentrieren, „Rahmenbedingungen zu schaffen, die geeignet sind, den Frauenanteil in höheren Positionen substanziell und nachhaltig zu erhöhen“ (ebd.). Folgende Massnahmen wurden geplant: Angleichung der niedrigen Löhne bei privatrechtlichen Anstellungen (v.a. Rektorat und Verwaltung), Anpassung an kantonale Vorgaben, Anpassung des Personalinformationssystems, Einzelfallanalysen in Fakultäten mit hoher Lohnungleichheit und alle fünf Jahre soll ein geschlechtsspezifisches Lohnmonitoring durchgeführt werden (Beschluss des Rektorats 2006). Der Gleichstellungsplan der philosophisch-historischen Fakultät regt ein „regelmässiges Lohnmonitoring“ an (AP CG Unibas 2016). Ein regelämssiges Lohnmonitoring wird aktuell erneut und verstärkt eingefordert (AG Hochschulen 2019; Uni Basel 2016; vpod region basel 2019).

An der Universität Genf wird das label „Equal salary“ angestrebt (PA Unige 2012:20). Dazu wird eine Studie zur Lohngleichheit mit dem „Observatoire universitaire de l'emploi (OUE)“ durchgeführt (ebd.). Im Aktionsplan Chancengleichheit der Universität Zürich (2013:4) ist festgehalten, dass Gleichstellung die „Gewährleistung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern etwa bei der Vergabe von Stellen und Finanzmitteln voraus“ setzt (ebd.).

Im Aktionsplan der Universität Genf wird zudem betont, dass die Realisierung tatsächlicher Gleichstellung auch ein gesellschaftlicher und finanzieller Gewinn ist und zugleich die Ungleichheit für Universität und Gesellschaft Kosten impliziert: Verlust von Energie, Kreativität, Potenzial und die Investition in die Bildung aller (PA Unige 2012:36). In einem breiten Gesellschaftlichen Sinn betont dies auch der ehemalige Chefökonom der Weltbank Joseph Stiglitz, insbesondere in seinem Buch *The Price of Inequality: How Today's Divided Society Endangers Our Future* (Stiglitz 2012). Die zunehmende gesellschaftliche Infragestellung von Ungleichheit macht Acker hoffnungsvoll bezogen auf die Herstellung von mehr Gleichheit und Gerechtigkeit: „The visibility of inequality seems to be increasing, and its legitimacy decreasing. Perhaps this is the opening move in a much larger, energetic attack on inequality regimes“ (Acker 2006:460).

Monitoring und Controlling

Die Umsetzung der Aktionen zur Realisierung von Gleichstellung soll im Rahmen institutionalisierter Controllings überprüft werden (vgl. PA Unige 2012:34). Für das Gleichstellungsmonitoring an der Uni Basel wurden „Chancengleichheitsberichte im SAP Business Warehouse und dem Grants Tool der Universität integriert“, um „genderdifferenzierte Daten zum Studium, zu Personalkategorien und zur Projektförderung für alle universitären Einheiten“ abrufen zu können“ (AP CG BS 2016:6). Zudem soll ein Monitoring Daten zum Karriereverlauf von Wissenschaftlerinnen an der Universität Basel zeigen (AP CG Unibas 2016:9; 8; vgl. Berufungsverfahren unter ‚Gruppierung I‘).

Öffentlichkeitsarbeit und gesellschaftlicher Auftrag

Die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof) hält nach ihrer Broschüre „Auf dem Weg zu einer geschlechtergerechten Hochschul- und Wissenschaftskultur“ fest: „Die verschiedenen, miteinander verflochtenen Ebenen von Politik, Hochschulen, Wissenschaftsorganisationen, Forschungseinrichtungen und in der Wissenschaft Tätigen stehen in der Verantwortung, den Diskurs über die Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit zu intensivieren und in umfassende Strategien sowie konkrete Instrumente und Maßnahmen münden zu lassen“ (Baaken u. a. 2018:59). Sie thematisierte somit „Gleichstellung nicht als Partikularinteresse, sondern als Bestandteil eines Kulturwandels in der Wissenschaft im **gesellschaftlichen Interesse** thematisierte“ (Baaken u. a. 2018:62). Eine Möglichkeit wäre, eine ähnliche Tagung für die Schweiz zu organisieren. Mit der Konferenz in Deutschland gelang es laut den Autor*innen der Broschüre, „zahlreiche Akteur*innen aus Hochschule, Wissenschaft und Politik zu einer gemeinsamen Reflexion über die Notwendigkeit einer Initiierung und Steuerung eines Kulturwandels zusammenzubringen“ (ebd.:59).

Ein weiteres diskutiertes Thema ist der **gesellschaftliche ‚Outreach‘** wissenschaftlicher Arbeit. So gilt es zum einen für Wissenschaftler*innen, sich gerade im Hinblick auf Themen der Gleichstellung, Chancengleichheit und Vielfalt/Diversity in öffentliche Diskussionen einzuschalten (AG Hochschulpolitik 2018). Die Verantwortung der Universität ist dann, die Wissenschaftler*innen und ihre wissenschaftliche Freiheit zu verteidigen, wenn sie infrage gestellt wird (ebd.).

Das Thema Öffentlichkeitsarbeit für Gleichstellungs- und Gerechtigkeitsstandards betrifft auch die **interne Kommunikation**. Die Uni Bern hat die Ziele, Gleichstellung gegen innen und aussen sichtbar zu machen, allen Angehörigen Zugang zu relevanter Information und Beratung im Bereich universitärer Gleichstellung bereitzustellen und ist in den Kommunikationsgefässen der Universität präsent (AP GS Uni Bern 2012:8). Gerade im Bereich der Kommunikation bestehen Möglichkeiten, auf eine Veränderung der Denk- und Wahrnehmungsmuster hin zu mehr Offenheit gegenüber vielfältigen Lebensweisen und Wissenspraxen zu wirken. An der Uni St. Gallen wird die „Förderung der Chancengleichheit auf der diskursiven Ebene“ angestrebt (AP CG Uni SG 2012:9). Hier sollen Sensibilisierungsmassnahmen und eine Aktualisierung der Informationsmaterialien im Bereich geschlechtergerechte Sprache erfolgen. Zudem besteht die Internetplattform GenderPortal (genderportal.unisg.ch/), „die unter Führung der Gender Studies der Universität St. Gallen seit 2003 gender- und diversityrelevante Neuigkeiten aus Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft präsentiert“ (AP CG Uni SG 2012:8). Das Servicezentrum Chancengleichheit möchte sich in Kooperation mit den Gender Studies dort die eigene Arbeit und die eigenen Themen abbilden (ebd.:9).

Ein Aspekt der geschlechtergerechten Kommunikation ist auch die **Repräsentation von Vielfalt bei Anlässen**. Ein Ziel könnte die Erhöhung des Frauenanteils bei Veranstaltungen sein, z.B. durch Listen mit

Frauen* für Vorträge oder Moderation (Dunstone und Williamson 2013:4). Für Frauen* im Umweltbereich besteht hier beispielsweise die Liste der FFU (FachFrauen Umwelt, ffu-pee.ch). Ein weiteres Prinzip ist: ‚Save that spot‘: Wenn eine Frau* bei einer Tagung oder einem Panel in einem Jahr wegen familiären Verpflichtungen nicht teilnehmen kann, sollte die Teilnahme für eine nächste Gelegenheit geplant werden (Dunstone und Williamson 2013:6).

Fazit

Gleichstellung, Chancengleichheit und Vielfalt/Diversity an Universitäten zu gewährleisten, bezieht sich in diesem Sinn auf Vielfalt der Lebensweisen und die gesellschaftliche Situierung von Individuen sowie auf die unterschiedliche Situierung in der Universität (Gruppierungen und ausser-akademische Angestellte). Abbau von Hierarchien, Aufwertung abgewerteter Lebens- und Arbeitsbereiche und Schutz vor Diskriminierung spielen dabei eine je spezifische Rolle und verlangen entsprechende Massnahmen. Für die Anerkennung vielfältiger Wissenspraxen s. Abschnitt ‚Wissensproduktion und Forschung‘.

Zur Implementierung hat Raewyn Connell (2006) im Anschluss an eine Untersuchung von Gleichstellungspraxen im öffentlichen Sektor Vorschläge formuliert, welche auch für Universitäten hilfreich sind. So sollten Gleichstellung und ihre Sicherstellung *erstens* Routine und selbstverständlicher Teil der Organisationskultur werden (ebd.:247). Zugleich ist eine wichtige Aufgabe der Gleichstellungsarbeit, Ungleichheit und Ungerechtigkeit zu benennen und sichtbar zu machen: „naming inequality, making issues visible, and catching people’s attention“ (ebd.). Dabei ist eine kritische Untersuchung der Geschlechterregime der eigenen Institution zentral, um je spezifische geeignete Ansatzpunkte auszumachen (ebd.). *Zweitens* ist die Unterstützung „from the top“ zentral, inclusive der obersten Führungsetagen, wobei diese Unterstützung nicht lediglich rhetorisch sein darf, Gleichstellung nicht lediglich als „a bit of a luxury“ betrachtet werden darf, sondern eine nachhaltige Verpflichtung und die Bereitstellung entsprechender Ressourcen (ebd.). Diese „top-down policy“ muss Zusammen mit lokalen Initiativen gestaltet werden (ebd.). *Drittens* betont Connell die Verknüpfung gesellschaftlicher Herausforderungen und Anliegen, mit jenen der Institution, wie beispielsweise Elternzeit und die Vereinbarkeit von Beruf mit weiteren Lebensbereichen. *Vierens* erwähnt Connell die Stärkung eines „public sector ethos“. Diesem entsprechend *betont* die Organisation den öffentlichen Auftrag, den Benefit des Engagements für Gleichstellung für alle und gestaltet sich zu einem Ort, an welchem vielfältige Menschen bei fairen Arbeitsbedingungen gut zusammenarbeiten können (ebd.: 848). Für Institutionen, welche einen solchen öffentlichen Auftrag für sich wahrnehmen, „it seemed to be interwoven with a commitment to gender equity in a broad sense. Gender equality is part of the model of a good society that public sector actions should seek to build“ (ebd.). Diesen öffentlichen Auftrag für eine gerechte Gesellschaftsordnung zu stärken, geht hier Hand in Hand mit der Förderung der gleichberechtigten Anerkennung von Vielfalt.

2.3. Wissensproduktion und Forschung

Wie bereits im Problemaufriss deutlich wurde sind Gleichstellung und Vielfalt nicht nur zentral für die Lebensentwürfe, sondern auch für die Wissenspraxen und somit die Forschung. Neben der vielfältigen gesellschaftlichen (Geschlecht, ‚Rasse‘, Klasse, Alter, Behinderung, Religion etc.) und institutionellen (universitäre Gruppierungen und weitere Angestellte) Situierung und dem organisationalen Engagement für Gleichstellung und Anerkennung von Vielfalt, stellt sich diese Frage auch für die Wissensproduktion selbst. Die AG Hochschulen der Universität Basel fordert in diesem Sinn „eine Sensibilisierung für die Art und Weise, wie sich historische und kulturelle Vorstellungen von Geschlecht auf die Wissenschaftskultur, die Methodik und die Resultate von Wissenschaft auswirken“ (AG Hochschulen 2019:1). Im Folgenden wird genauer auf die machtförmig strukturierte Disziplinarität, die Wissensproduktion für Gerechtigkeit und Vielfalt sowie die Förderung von Vielfalt in Förderinstitutionen und -instrumenten eingegangen.

Vergeschlechtliche und hierarchische Unterscheidung zwischen harten und weichen Wissenschaften /Horizontale und vertikale Segregation

Wie im Problemaufriss deutlich wurde (s. ‚Wissenschaft, Disziplinarität und Geschlecht/Differenz‘), hängt der geringe Frauenanteil in den ‚harten‘ Natur- und der hohe Frauenanteil in ‚weichen‘ Sozial- und Geisteswissenschaften mit dem dominanten Wissenschaftsverständnis und dem gegenwärtigen Wissenschaftssystem zusammen (European Commission 2004:24ff.; Maihofer 2014a). Dies gilt es bezogen auf das Anliegen der Bundesprogramme Chancengleichheit (SHK 2015; crus.ch 2012) sowie der Schweizer Universitäten (vgl. u.a. AP CG Unibas 2016:4) zu berücksichtigen, wenn es darum geht, die horizontale Segregation beim Zugang zum Studium und die vertikale Segregation beim Verbleib in Studienfächern abzubauen. Denn diese geschlechtlichen Unterschiede können längerfristig „nur gemeinsam mit der Vergeschlechtlichung von Disziplinen nachhaltig überwunden werden“ (Maihofer 2014a:61).

Zentrale Anliegen der Uni Basel sind in diesem Sinn „Chancengleichheit in der Studien- und Berufswahl“ (AP CG Unibas 2016:3). Ziele an der Uni Bern sind die Förderung einer ausgewogenen Verteilung beider Geschlechter in allen Fachbereichen, Sensibilisierung für die Gleichstellung bei der Studienwahl und im Studium, mit spezifischen Angeboten der geschlechterstereotypen Fächerwahl entgegenzutreten, insbesondere in MINT-Fächern (AP GS Uni Bern 2012:8). Als selbst definierte Schwäche wird genannt, dass bisher keine Massnahmen für Fächer mit besonders tiefem Männeranteil bestehen (ebd.:22). An der Universität St. Gallen spielen bezogen auf Geschlecht sowohl die horizontale (niedriger Frauenanteil bei der Wahl des Wirtschaftsstudiums) sowie der vertikalen Segregation (Verbleib in den Fächern) eine besondere Rolle, denn dort und an der Universität Zürich gibt es „den niedrigsten Frauenanteil unter den Studierenden der Wirtschaftswissenschaften in der Schweiz: 28% im Jahr 2011 (AP CG Uni SG 2012:17). Auch während

des Studiums setzt sich der „Verlust von Frauen“ fort, wobei von dem „Drop Out [...] vor allem Schweizer Studentinnen mit einem schwächeren familiären Bildungshintergrund betroffen“ sind (ebd.; Egger 2011). Interviews mit Abgängerinnen zeigen, dass sich diese im „als ausgeprägt ‚männlich‘ und ‚gutbürgerlich‘ charakterisierten“ Campus deplatziert fühlten (ebd.) und dass Frauen* an der Uni St. Gallen häufiger mit Angstzuständen konfrontiert sind (AP CG Uni SG 2012:17; Gebhardt 2012). Um geeignete Massnahmen für Erhalt und Steigerung des Frauenanteils zu entwickeln, „soll zunächst erforscht werden, warum bereits das Interesse von Maturandinnen an einem Studium an der HSG bis zum Einstieg in das Assessmentjahr derart abfällt“ (AP CG Uni SG 2012:17). Die vergeschlechtlichte Dimension von Wissenschaftsverständnissen und Wissenspraxen wird an dieser Stelle nicht berücksichtigt.

Ein wenig benanntes Handlungsfeld ist hier die Transformation der Fachstrukturen, Disziplinarität und Inhalte selbst, obwohl in der Ausschreibung des Bundesprogramms Chancengleichheit (crus.ch 2015:2) vorgeschlagen wurde, gendergerechte Curricula unter Einbezug von ökologischen und sozialen Aspekten voranzutreiben und gendergerechte Didaktik zu fördern sowie Erkenntnisse aus der Geschlechterforschung im Lehrplan einzubeziehen. Jedoch spielt auch die geschlechtliche Verfassung der Fächer (z.B. männlich konnotierte Natur- und weiblich konnotierte Sozial- und Geisteswissenschaften) und Wissenschaftsverständnisse selbst eine Rolle bei der Studienwahl. Es gilt daher, in den Naturwissenschaften ein Verständnis für die Historizität und Machtförmigkeit von Wissen zu vermitteln und die Gegenstandsbereiche verstärkt auch auf ihre gesellschaftliche und soziale Relevanz auszurichten. An der Universität Basel werden daher regelmässige Analysen durch Expert*innen der Gender Studies oder verwandter Disziplinen zur Wissenschaftskultur und zum Arbeitsklima verschiedener Fächer gefordert, das allen Geschlechtern entsprechen soll (AG Hochschulen 2019). Ebenso werden Umfragen zu den Gründen vorgeschlagen, weshalb Frauen* auf verschiedenen Stufen aus unterschiedlichen Disziplinen ausscheiden, die Integration von Kursen zu Wissenschaftsgeschichte und Gender-Analyse in die Curricula, insbesondere der MINT Fächer sowie ein angemessener Umgang mit Fragen der Ethik (ebd.). Ein Beispiel für die Integration kritischer Selbstreflexion in die Naturwissenschaften und disziplinäre Grenzüberschreitung ist der Bachelor in Chemie an der NovaTris, Mulhouse/Freiburg (Deutsch-Französisches Forum 2018). Auch gilt es, die Geschlechterforschung in der Naturwissenschaft zu fördern, welche bislang „kaum als Forschungs- und Studiengebiet etabliert und den Interessierten nur schwer zugänglich“ ist (Ebeling und Schmitz 2006:16). „Für den konstruktiven Dialog in Forschung und Lehre fehlen auf der institutionellen Ebene nach wie vor gute Bedingungen, so dass disziplinäre Grenzüberschreitungen bis heute schwierig bleiben“ (ebd.). So gilt es hier Rahmenbedingungen und Anreize für den Wissensaustausch und die Wissenserweiterung zu schaffen. Beispielsweise findet an der Universität Basel im Herbstsemester 2020 eine Ringvorlesung zum Thema „Geschlechterforschung und Naturwissenschaften - Austausch statt Kontroverse“ statt (Uni Basel, Vorlesungsverzeichnis 2020). Auch das Kooperationsprojekt Gender & Science zum NCCR Molecular Systems Engineering schlägt vertieft diesen Austausch (Uni Basel, Gender Studies 2020).

Wissensproduktion die zu Gleichberechtigung und Vielfalt beiträgt /Institutionalisierung, Förderung und Zusammenarbeit mit der Geschlechterforschung

Während der Bundesfinanzierung von Chancengleichheit und Geschlechterforschung zwischen 2004 und 2016 lag der Fokus des Teilprogramms Chancengleichheit v.a. auf der Organisationsentwicklung und der strategischen Verankerung. Dass Wissensproduktion selbst als Handlungsfeld dabei eher ausgeblendet wurde – auch wenn Forschung und Lehre stets mitgenannt werden – lag möglicherweise daran, dass das Teilprogramm Gender Studies für den Bereich der Wissensproduktion zuständig schien. Die Kooperation machte zugleich jedoch auch Zusammenhänge der beiden Teilprogramme Chancengleichheit und Gender Studies deutlich und inwiefern beide für eine Realisierung von Gleichstellung notwendig sind. Die Geschlechterforschung ist für die Gleichstellungspraxis wichtig, da die Erkenntnisse der Geschlechterforschung, beispielsweise zu fortbestehender Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, „von den Verantwortlichen in den Institutionen von Wissenschaft und Forschung, aber auch von Politik und Wirtschaft nachgefragt“ werden, „u.a. um die effektive Gleichstellung der Geschlechter zu realisieren“ (AG Gender und Wissenschaftspolitik 2010:5). Darüber hinaus werden auch „Gleichstellungsmassnahmen und Einbezug von Genderaspekten in Forschung und Lehre als Voraussetzung für die Akkreditierung von Studiengängen und Ausbildungsinstitutionen“ gefordert (ebd.:4).

Institutionalisierung und Förderung der Geschlechterforschung: Als Ziele für eine „nachhaltige Etablierung der Geschlechterforschung an den Schweizer Hochschulen“ werden hier formuliert (AG Gender und Wissenschaftspolitik 2010:5): die nachhaltige Sicherung der begonnenen Institutionalisierung der Gender Studies Programme und die Entwicklung der Post-Doc Stufe, eine verstärkte Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Geschlechterforschung, Förderung der Genderkompetenz in allen Institutionen der Forschungsförderung und der Hochschulbildung. Wissenschaftler*innen fordern daher, „dass Errungenschaften, die von der feministischen Bewegung erkämpft wurden – wie etwa die Etablierung der Geschlechterforschung an den Hochschulen oder die Untersuchung von Geschlechterverhältnissen in den einzelnen Disziplinen – aus- und nicht abgebaut werden“ (Wissenschaftler*innen an Schweizer Hochschulen 2019). Speziell fordert die AG Hochschulen an der Universität Basel mindestens zwei Professuren für die Geschlechterforschung sowie die Anerkennung der gesellschaftlichen Relevanz der Thematik sowie der wichtigen und innovativen Forschungsperspektiven der Gender Studies für die Wissenschaft (ebd.:2f.).

Zudem „müssen die **Perspektiven des wissenschaftlichen Nachwuchses in den Gender Studies** nach der Doktoratsstufe verbessert werden“ (AG Gender und Wissenschaftspolitik 2010:9). Inhaltliche Schwerpunkte dazu liegen auf der Konsolidierung der in den letzten Jahren geschaffenen Lehrangebote an den

Universitäten auf allen Ebenen, Ausbau der Doktoratsstufe und Sicherstellung des international akkreditierten gesamtschweizerischen Graduiertenkollegnetzwerks, Schaffung von Förder- und Assistenzprofessuren (mit Tenure Tracks) zur Förderung des höheren wissenschaftlichen Nachwuchses in Geschlechterforschung, Bereitstellen von Forschungskrediten für den nachhaltigen Auf- und Ausbau von spezifischen Forschungskompetenzen, die im europäischen und internationalen Kontext konkurrenzfähig sind und dort Anerkennung finden sowie Integration von Know-How aus den Gender Studies in den entscheidenden Forschungsförderungsgremien und in den hochschulpolitischen Entscheidungsgremien. Auch Färber betont, dass Mittel zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und zur Forschungsförderung gleichstellungsbezogen zugesprochen werden könnten (Färber 2007:43).

Zusammenarbeit Chancengleichheit/Gleichstellung/Diversity und Geschlechterforschung: Es besteht Potenzial in einer verstärkten Zusammenarbeit der beiden universitären Einheiten (Riegraf und Vollmer 2014). An der Uni Genf wird angestrebt, die Zusammenarbeit mit dem „Institut des études genre“ zu verbessern (PA Unige 2012:21). Zudem sollen alle Wissenschaftler*innen, welche aus einer Geschlechterperspektive forschen, unterstützt werden (PA Unige 2012:22). Dazu soll ein „Prix égalité“ die besten Arbeiten aller Disziplinen auszeichnen und als Anlass zur Kommunikation der Gleichstellungspolitik genutzt werden (ebd.). An der Università della Svizzera italiana, an der es Geschlechterforschung nicht als Studienfach gibt, wird angestrebt, Fächer und Seminare zu Geschlecht und kultureller Diversität sichtbar zu machen, beispielsweise durch bessere Informationsaufbereitung und einem Preis für die beste Masterarbeit zum Thema Chancengleichheit (PA USI 2012:18).

Gleichstellungsanliegen bezogen auf Geschlecht ist jedoch nicht nur die Förderung der Geschlechterforschung – das auch –, sondern generell die Förderung von **Wissensproduktion, welche der Herstellung von Gleichstellung, Chancengleichheit und Vielfalt/Diversity an Universitäten dient**. Hier bedürfte es der Zusammenarbeit mit Forschenden zu den Themen Geschlecht, Sexualität, Klasse, Anti-Rassismus, Migration, Postkoloniale Theorie, Behinderung, Alter und Religion sowie der Entwicklung von Studien- und Forschungsangeboten.

Förderinstitutionen

Für die Förderung von Gleichstellungs- und Diversity-Anliegen sind auch Förderinstitutionen wie der SNF und weitere Förderinstitutionen und -instrumente zentral. Liisa Husu und Anne-Charlott Callerstig haben im Auftrag der Schwedischen Stiftung für Sozial- und Geisteswissenschaften (Riksbankens Jubileumsfond, RJ), welche eine zentrale Schwedische Förderinstitution ist, die Förderprozesse der Organisation aus einer Gleichstellungsperspektive untersucht (Husu und Callerstig 2017, 2018). Ziel des Projekts war es, Umsetzungsvorschläge an RJ für die Verbesserung der Gleichstellungspraxen zu formulieren. Bislang sind die Ergebnisse der Studie lediglich auf Schwedisch publiziert, eine englische Version folgt. Eine ähnliche Studie

wäre für den SNF und die lokalen SNF-Kommissionen ein wichtiger Schritt für die Förderung von Gleichstellung und Vielfalt in Schweizer Förderinstitutionen.

Eine weitere Studie von Husu und Suzanne Cheveigné geht auf Förderpraxen auf europäischer Ebene aus Gleichstellungsperspektive ein (Husu und de Cheveigné 2010; European Commission 2009). Die Untersuchung berücksichtigt verschiedene „stakeholders“: a) Antragsstellende und Empfänger*innen von Forschungsmitteln, b) jene, die entscheiden, was gefördert wird und die Projekte bewerten, c) Management und Administration der Förderorganisation, d) Wegweisungen der Politik (Husu und de Cheveigné 2010:56). Als Herausforderungen werden genannt: männliche Dominanz bei der Definition von Exzellenz in der Forschung, bei der Entscheidungsfindung, bei Forschungsprioritäten und der Einschätzung der Relevanz von Forschung, den Mangel an „gender monitoring“ und Transparenz des Evaluationsprozesses, ein niedriger Frauenanteil bei den Bewerbungen, und die Schwierigkeit der Vereinbarkeit von Forschung mit dem Privatleben (ebd.). Im Interesse der Politik sowie der Zivilgesellschaft geht es darum, öffentliche Gelder verantwortungsvoll zu verteilen (ebd.). Als Vorschläge werden hier genannt: Monitoring-Strukturen für Gleichstellungsaspekte zu institutionalisieren, die Förderung von Gleichstellung in Förderinstitutionen, vielfältige Besetzung in Entscheidungsgremien, Transparenz der Kriterien und Entscheidungsprozesse und dass Interessenskonflikte und Diskriminierung vermieden werden sollen (ebd.:57f.). In diesem Sinn wird auch von der AG Gender und Wissenschaftspolitik in der Schweiz die Integration von Know-How aus den Gender Studies in den entscheidenden Forschungsförderungsgremien gefordert (AG Gender und Wissenschaftspolitik 2010).

2.4.Differenzensible Lehre

Chancengleichheit, Gleichstellung und Vielfalt/Diversity in der Lehre zu verwirklichen bedeutet, den vielfältigen Studierenden entsprechend zu unterrichten. Im Rahmen des akademischen Manifests für den Frauen*Streik am 14. Juni 2019 in der Schweiz fordern Wissenschaftler*innen und Studierende Vielfalt bei den Lehrenden: So habe der geringe Frauenanteil an Universitäten „grundsätzliche Implikationen auf die Produktion und die Vermittlung von Wissen“ (Wissenschaftler*innen an Schweizer Hochschulen 2019). An der Uni Basel wird für regelmässige Weiterbildungen zu gender- bzw. differenzsensibler Wissenschaft und -sensiblen Unterricht geworben, für Integration von weiblichen Subjekten ins Forschungsdesign, das Hinterfragen des traditionell männlichen Kanons (AG Hochschulen 2019). Studierende der Uni Basel fordern: „Diversität von Lehrinhalten sowie den Professuren und Dozierenden“, das heisst, Dozierende sollen verschiedene Differenzkategorien und Existenzweisen repräsentieren, „die Anerkennung der Vielfalt sexueller Orientierungen in der Forschung und Lehre“, „Bildung ohne Sexismus und Rassismus“, „eine konsequente Anwendung einer geschlechtergerechten Sprache“ und „obligatorische Schulungen für Angehörige der Uni bezüglich Sexismus, Rassismus, Homophobie, Transphobie und weiteren

Diskriminierungsformen sowie kompetente Anlaufstellen zu diesen Themen“ (Studierende der Universität Basel 2019).

Die Uni Basel plant die Weiterentwicklung und Umsetzung der Empfehlungen zu differenzsensibler Didaktik und Lehrevaluation (AP CG Unibas 2016:16; Flyer Chancengleichheit, Uni Basel). Ein Pilotprojekt zu differenzsensibler Lehre mit einigen Workshops wurde an der Philosophisch-Historischen Fakultät durchgeführt. Zudem wurde ein fakultäres Projekt zum Thema „Differenzsensibles Lehren und Lernen an der Universität Basel“ bereits durchgeführt (Uni Basel 2018b) und eine Masterarbeit zum Thema verfasst (Locher 2016). Als Teil der Toolbox Diversity besteht an der Uni Basel ein Teilprojekt Differenzsensibel Lehren und Lernen, welches „das bestehende Angebot der Hochschuldidaktik um die Perspektive sozialer Ungleichheitsverhältnisse in der Unterrichtssituation [erweitert]. Ziel dabei ist es, die Dozierenden zu einem reflektierten Umgang mit Differenzen zu befähigen, so dass ein wertschätzender Umgang mit der Heterogenität von Perspektiven innerhalb einer Lehrveranstaltung ermöglicht wird. Gleichzeitig können auf diese Weise Studierende sensibilisiert werden für verschiedene Formen von Aus- und Einschlüssen im Kontext der Hochschule“ (Zimmermann u. a. 2019). Im Aktionsplan Chancengleichheit der Uni Zürich (2012:15) wird auf „Integration von Gender Kompetenz in Weiterbildungsangeboten“ eingegangen sowie bei den Massnahmen „Bereich Lehre: Integration von Gender Wissen in Weiterbildungsangebote“ (ebd.:23f.). Es gilt das übergeordnete Ziel, Chancengleichheit auch in der Lehre zu etablieren (ebd.:9). Die Uni Bern formuliert als selbst definierte Schwäche, dass es noch keine spezifischen Massnahmen im Bereich gendergerechte Lehre oder genderbewusste Didaktik gibt (AP GS Uni Bern 2012:22). In Österreich werden hier zahlreiche Materialien zur Verfügung gestellt, wie der Didaktikleitfaden „Eine Formel bleibt eine Formel ...Gender/queer- und diversitygerechte Didaktik an Hochschulen: ein intersektionaler Ansatz“ (Czollek und Perko 2015) im Rahmen des Projektes „Potential durch Vielfalt II: Innovationen zur Qualitätssicherung in der Lehre“ unterstützt von der Stadt Wien.

Im Rahmen der Evaluation der beiden durchgeführten Workshops zu „Differenzsensibler Lehre“ des fakultären Projekts an der Universität Basel ergibt sich ein deutlicher Bedarf an Methoden zum adäquaten Umgang mit vielfältigen Studierenden. Bezogen auf Fächer wie die Geschlechterforschung, in denen Individuen aufgrund ihres Geschlechts, ihrer Hautfarbe, ihrer sozialen Klasse oder ihrer sexuellen Orientierung häufig durch *Lehrinhalte* markiert werden, stellt sich diese Frage auf besondere Weise. Zudem gilt es, auch Lehrende für die Vielfalt von Studierenden zu sensibilisieren, welche sich mit dem Thema noch nicht beschäftigt haben. Zielführend wären verpflichtende Weiterbildungsangebote für Dozierende der Universität, welche im Umgang mit Personen unterschiedlichen Alters, Hautfarbe, Herkunft, Geschlechts, sexueller Orientierung, Klassenhintergrund, Religion, Sprache und Befähigung/Behinderung sensibilisieren und methodische Kompetenzen vermitteln (Abschlussbericht fakultäres Projekt 2017). Das Projekt wird mit der Fakultät und im Rahmen des Kooperationsprojekts „Doing Diversity: Eine Toolbox für Gleichstellungsbeauftragte, Forschende und Lehrende an Schweizer Hochschulen“ des Bundesprogramms

P7 weitergeführt. An der FHNW wird aktuell ein eigenes Weiterbildungsmodul für differenzsensible Lehre entwickelt. Weitere Kooperationen zur Institutionalisierung differenzsensibler Lehre an der Universität Basel sind angedacht.

3. Schlussfolgerungen

Die vorliegende Untersuchung von Konzepten und Handlungsstrategien zur Umsetzung von tatsächlicher Gleichstellung, Chancengleichheit, Anerkennung von Vielfalt/Diversity und Inklusion hat gezeigt, dass ein problemzentriertes Vorgehen zielführend ist. Da das Problem oft nicht klar ist bzw. unterschiedlich definiert wird, ist eine fortlaufende Verständigung über Begriffe und Strategien zentral. Ebenso hat sich in der Recherche gezeigt, dass die Herstellung einer nicht hierarchisierenden Anerkennung vielfältiger wissenschaftlicher Lebensweisen und Wissenspraxen einer Kombination verschiedener Strategien bedarf. Dabei gilt es: *Erstens*: Den Wert von Gleichstellung, Vielfalt und Inklusion für die Wissenschaft zu betonen, d.h. die Möglichkeit Wissen zu schärfen, indem verschiedene Standpunkte einbezogen werden und indem die Grenzen des eigenen Denkens bzw. der eigenen Disziplinarität kritisch reflektiert werden. Dies erlaubt es, die gegenwärtigen komplexen gesellschaftlichen Verhältnisse besser zu verstehen und die Wissensproduktion selbst in diesen Verhältnissen zu verorten. Wichtig ist dabei auch, Wissensproduktion zu fördern, welche Diskriminierung und Ausbeutung untersuchen und infrage stellen. Eine Schlussfolgerung der Tagung „gender2020“ lautet daher: „Eine durch Professuren in den Disziplinen und durch fächerübergreifende Arbeitszusammenhänge präsente Geschlechterforschung trägt als transdisziplinäres Forschungsfeld zu einer Veränderung des disziplinären Selbstverständnisses bei. Wissenschaftliches Geschlechterwissen sowie die Vermittlung von Gender-Kompetenzen sollten entsprechend integrale Bestandteile des Studiums sein“ (Baaken u. a. 2018:59). Dies gilt ebenso für weitere herrschaftskritische Fächer und Forschungsbereiche.

Zweitens muss Gleichstellungs- und Vielfalt-/Diversity-Politik „immer auch Rechtspolitik sein“ (Holzleithner 2014:3). So gilt es den demokratisch-egalitären Wert der Anerkennung vielfältiger Lebensweisen und Wissenspraxen 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).

In diesem Sinn ist die aktuelle Universitätsstrategie 2022–2030 der Universität Basel (2019) vielversprechend, welche unter anderem folgende zentrale Anliegen verfolgt: eine stärkere Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Familie und Karriere, eine klarere Formulierung hinsichtlich der Bedeutung der Grundlagenforschung und der damit verbundenen Autonomie in Bezug auf die Freiheit von Lehre und Forschung, eine Ergänzung zur gezielten Förderung von weiblichen Nachwuchskräften in führenden akademischen Positionen, die Vermeidung von überproportionalem Wachstum der Verwaltungsstrukturen sowie die stärkere Betonung der Aspekte Nachhaltigkeit und Diversity sowie der

studentischen Initiativen wie das Projekt Lecture Recording. Wünschenswert wäre dabei, 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). Bezogen auf Nachhaltigkeit und die Anerkennung von Vielfalt gälte es hier auch 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 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).

Abkürzungsverzeichnis

AP CG Unibas 2016: Aktionsplan Chancengleichheit Universität Basel

GP Unibas 2013: Gleichstellungsplan der Universität Basel

AP GS Uni Bern 2012: Aktionsplan Gleichstellung Universität Bern

AP CG Uni SG 2012: Aktionsplan Chancengleichheit Universität St. Gallen

AP CG LU 2012: Aktionsplan Chancengleichheit Universität Luzern

PA Unige 2012: Plan d'actions égalité, Université de Genève

PA Unine 2012: Plan d'actions de l'Université de Neuchâtel pour la réalisation de l'égalité des chances entre femmes et hommes

PA Unil 2012: Plan d'action de l'Université de Lausanne pour l'égalité entre femmes et hommes

PA USI 2012: Plan of Action for equal opportunities, Università della Svizzera italiana

Literaturverzeichnis

20minuten. 2019. «Homo-Strafnorm: Rechte legen sich mit Pink Cross an». Abgerufen 15. Mai 2019 (<https://avenue.argusdatainsights.ch/kundenartikel/2019-01/3005761/72222883.pdf>).

Abschlussbericht fakultäres Projekt. 2017. «Differenzsensibel Lehren und Lernen an der Universität Basel».

Abteilung für Gleichstellung, Uni Bern. 2014. «Chancengleichheit in Anstellungsverfahren - ein Leitfaden». Abgerufen 21. Januar 2018 (http://www.unibe.ch/unibe/portal/content/e809/e810/e812/e824/e826/e17395/e274626/e359587/WEBLeitfaden_Chancengleichheitde_ger.pdf).

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 Gender und Wissenschaftspolitik. 2010. «Berücksichtigung der Genderdimension in Wissenschaft und Forschung – Für eine nationale Strategie der Schweizer Hochschulen und Forschungseinrichtungen Positionspapier der Arbeitsgruppe «Gender und Wissenschaftspolitik» im Hinblick auf die Förderperiode 2013–2016». Abgerufen 1. Oktober 2018 (https://www.gleichstellung.uzh.ch/dam/jcr:00000000-707a-51e2-0000-00001197043b/2010_Positionspapier_Gender_Wissenschaftspolitik.pdf).

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).

AG Hochschulpolitik, Universität Basel. 2018. «Freiheit der Wissenschaft? Ökonomisierung der Hochschule und Debatten um Wissenschaft». *Widerspruch 71: Souveränität, Föderalismus und Autonomie* 107–16.

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/>).
- Arruda, Carine Carvalho. 2007. «Justifications des inégalités dans la nomination des professeur-e-s à l'université». S. 49–54 in *Wer sind die Besten? Chancengleichheit in Berufungsverfahren. Tagung vom 23. März 2006 an der Universität Luzern. Referate, Studien, Diskussion, Materialien*, herausgegeben von B. Müller, G. Obexer, und K. Salis von. Bern: Staatssekretariat für Bildung und Forschung SBF.
- 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.
- Aulenbacher, Brigitte, und Birgit Riegraf. 2012. «Economical shift und demokratische Öffnung – Uneindeutige Verhältnisse in der unternehmerischen und geschlechtergerechten Universität». *die hochschule* 21 291–303.
- 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.
- Baschung, Lukas, und Romain Felli. 2007. «Une relève universitaire (plus) féminine? Evaluation dans une perspective genre du „Programme fédéral d'encouragement de la relève, 1992 – 2004“». S. 45–48 in *Wer sind die Besten? Chancengleichheit in Berufungsverfahren. Tagung vom 23. März 2006 an der Universität Luzern. Referate, Studien, Diskussion, Materialien*, herausgegeben von B. Müller, G. Obexer, und K. Salis von. Bern: Staatssekretariat für Bildung und Forschung SBF.
- 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>).
- Beamten Informationen. 2020. «Altersteilzeit im öffentlichen Dienst». *Info-Service Öffentlicher Dienst/Beamte*. Abgerufen 11. November 2020 (https://www.beamten-informationen.de/altersteilzeit_im_oeffentlichen_dienst).
- 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).

- Beschluss des Rektorats. 2006. «Nr. 06.07.161 vom: 11.07.06, Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede an der Universität Basel». Abgerufen 1. Oktober 2018 (<https://www.unibas.ch/dam/jcr:5b3a1c6a-4151-41ae-8020-b57352a57b36/06-07-161.pdf>).
- better science. 2020. «Better Science schafft eine Grundlage für Veränderungen». *Better Science*. Abgerufen 11. November 2020 (<https://betterscience.ch/mehr-erfahren/>).
- Binswanger, Christa. 2017. «Einführung in aktuelle Debatten zu Gleichstellung, Diversity und Inclusion, Präsentation bei der SKG-Konferenz Basel, 19. September 2017».
- Bla.Sh, NetzwerkBackShe. 2020. «Sprachmächtig. Glossar gegen Rassismus». Abgerufen 26. Mai 2020 (https://www.gendercampus.ch/public/ttgd/Glossar_RACE.pdf).
- Blumenstein, Hans-Alfred. 2005. «Vorwort». S. XVII–XIX in *Missbrauchtes Vertrauen. Sexuelle Grenzverletzungen in professionellen Beziehungen. Ursachen und Folgen*, herausgegeben von W. Tschan. Basel et al: Karger.
- Bourdieu, Pierre. 2001. «Für eine engagierte Wissenschaft». in *Gegenfeuer 2. Für eine europäische soziale Bewegung*, herausgegeben von P. Bourdieu. Konstanz: UVK.
- Bourdieu, Pierre, und Jean-Claude Passeron. 1971. *Die Illusion der Chancengleichheit*. Stuttgart: Ernst Klett.
- 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>).
- van den Brink, Marieke, und Yvonne Benschop. 2012. «Gender Practices in the Construction of Academic Excellence: Sheep with Five Legs». *Organization* 19(4):507–24. doi: 10.1177/1350508411414293.
- Bruchhagen, Verena, und Iris Koall. 2010. «Managing Diversity: Ein (kritisches) Konzept zur produktiven Nutzung sozialer Differenzen». S. 939–44 in *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung*, herausgegeben von R. Becker und B. Kortendiek. Wiesbaden: VS Verlag.
- 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_adminitech_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).
- Cyollek, Leah Carola, und Gudrun Perko. 2015. *Eine Formel bleibt eine Formel ... Gender/queer- und diversitygerechte Didaktik an Hochschulen: ein intersektionaler Ansatz*. Wien: FH Campus Wien.
- Dalhoff, Jutta. 2013. ««Man muss dafür glühen...»? Rahmenbedingungen wissenschaftlicher Arbeit unter Gleichstellungsaspekten». *Die Politische Meinung* 519(März/April):70–74.
- Danowitz, Mary Ann, Edeltraud Hanappi-Egger, und Heike Mensi-Klarbach. 2012. *Diversity in Organizations: Concepts and Practices*. 2012 edition. New York: Palgrave.
- 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.
- Dennissen, Marjolein, Yvonne Benschop, und Marieke van den Brink. 2018. «Rethinking Diversity Management: An Intersectional Analysis of Diversity Networks». *Organization Studies* 017084061880010. doi: 10.1177/0170840618800103.
- Deutsche Forschungsgemeinschaft DFG. 2008. «Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG». Abgerufen (https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/forschungsorientierte_gleichstellungsstandards_2008.pdf).
- Deutsch-Französisches Forum. 2018. «NovaTris - Zentrum für grenzüberschreitende Kompetenzen». Abgerufen 21. Januar 2018 (<http://www.ffa-dff.org/de/e3605/novatris-zentrum-fur-grenzuberschreitende-kompetenzen>).

- Dietze, Gabriele. 2008. «Intersektionalität und Hegemonie(selbst)kritik». S. 27–45 in *Transkulturalität. Gender und bildungshistorische Perspektiven*, herausgegeben von W. Gippert. Bielefeld: transcript.
- Drack, Sibylle. 2007. «Die Mitwirkung von Gleichstellungsbeauftragten in Ernennungsverfahren – eine Qualitätssicherungsmassnahme auf dem Prüfstand». S. 60–64 in *Wer sind die Besten? Chancengleichheit in Berufungsverfahren. Tagung vom 23. März 2006 an der Universität Luzern. Referate, Studien, Diskussion, Materialien*, herausgegeben von B. Müller, G. Obexer, und K. Salis von. Bern: Staatssekretariat für Bildung und Forschung SBF.
- 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.
- Ebeling, Smilla, und Sigrid Schmitz, Hrsg. 2006. *Geschlechterforschung und Naturwissenschaften: Einführung in ein komplexes Wechselspiel*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Egger, Stephan. 2011. *Frauen an der HSG. Probleme beim Studieneinstieg. Forschungsbericht*. St. Gallen: Servicezentrum Chancengleichheit.
- 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 Association for Quality Assurance in Higher Education. 2014. «The Concept of Excellence in Higher Education». Abgerufen (https://enqa.eu/indirme/papers-and-reports/occasional-papers/ENQA%20Excellence%20WG%20Report_The%20Concept%20of%20Excellence%20in%20Higher%20Education.pdf).
- European Commission. 2004. *Gender and Excellence in the Making*. Brussels.
- European Commission. 2009. *The gender challenge in research funding. Assessing the European national scenes*. Brussels: https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/gender-challenge-in-research-funding_en.pdf.
- Fanon, Frantz. 2008. *Black Skin, White Masks - New Edition*. Revised ed. London: Pluto Press.
- Färber, Christine. 2007. «Gleichstellungsorientiertes Qualitätsmanagement in Berufungsverfahren – Ergebnisse einer Studie zur Berufungspraxis in Deutschland». S. 33–44 in *Wer sind die Besten? Chancengleichheit in Berufungsverfahren. Tagung vom 23. März 2006 an der Universität Luzern. Referate, Studien, Diskussion, Materialien*, herausgegeben von B. Müller, G. Obexer, und K. Salis von. Bern: Staatssekretariat für Bildung und Forschung SBF.
- FAUintern. 2020. «Altersteilzeit für Beamte». Abgerufen 11. November 2020 (<https://www.intern.fau.de/personal-und-arbeitsleben/arbeitszeit-und-urlaub/altersteilzeit-fuer-beamte/>).
- FernUniversität in Hagen. 2020. «Altersteilzeit - Beamtenangelegenheiten - Uni Intern». Abgerufen 11. November 2020 (<https://www.fernuni-hagen.de/arbeiten/personalthemen/beamtenangelegenheiten/Altersteilzeit.shtml>).
- Foucault, Michel. 1984. «Die Ethik der Sorge um sich als Praxis der Freiheit». S. 875–902 in *Schriften* 4. Frankfurt a. M: Suhrkamp.
- Foucault, Michel. 1992. *Was ist Kritik?* Berlin: Merve.

- Foundation for EU Democracy. 2009. «The Lisbon Treaty». Abgerufen 20. Januar 2018 (<http://de.euabc.com/upload/books/lisbon-treaty-3edition.pdf>).
- Fox Keller, Evelyn. 1986. *Liebe, Macht und Erkenntnis. Männliche oder weibliche Wissenschaft*. München: Carl Hanser.
- 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).
- gay.ch. 2019. «EUROPA: Schweiz fällt auf Platz 27 im ILGA-Ranking zurück». *GAY.CH · Alles bleibt anders!* Abgerufen 21. Mai 2019 (<https://gay.ch/news/europa-schweiz-faellt-auf-platz-27-im-ilga-ranking-zurueck>).
- Gebhardt, Anja. 2012. «Lernkulturen an Hochschulen : Entwicklung eines Lernkultureninventars und Analysen lernkultureller Phänomene». doctoral, Difo-Druck, Bamberg.
- 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, GIG. 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>).
- Gleichstellungskommission Universität Luzern. 2010. «Chancengleichheit in Berufungsverfahren. Ein Beitrag zur Qualitätssicherung».
- Gotsis, George, und Zoe Kortezi. 2015. «Operationalizing Critical Diversity Theories: A Contextual Framework of Implementing New Diversity Practices». S. 69–98 in *Critical Studies in Diversity Management Literature*, herausgegeben von G. Gotsis und Z. Kortezi. Dordrecht: Springer Netherlands.
- Hall, Stuard. 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.
- Hearn, Jeff, und Jonna Louvrier. 2016. «Theories of Difference, Diversity, and Intersectionality: What Do They Bring to Diversity Management?» in *The Oxford Handbook of Diversity in Organizations*, herausgegeben von R. Bendl, I. Bleijenbergh, E. Henttonen, und A. J. Mills. Oxford University Press.
- 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.
- humanrights.ch. 2015. «Gesetzesanpassung für einen besseren Schutz vor Homophobie». Abgerufen 20. Januar 2018 (<https://www.humanrights.ch/de/menschenrechte-schweiz/inneres/gruppen/lgbti/diskriminierung-sexuelle-orientierung-gesetzesanderung>).
- humanrights.ch. 2018. «Das Verbot homophober Äusserungen und Handlungen kommt ins Strafbuch». Abgerufen 11. Februar 2018 (<https://www.humanrights.ch/de/menschenrechte-schweiz/inneres/gruppen/lgbti/diskriminierung-sexuelle-orientierung-gesetzesanderung>).
- Husu, Liisa, und Anne-Charlott Callerstig. 2017. «Gender Equality in Funding Processes of the Swedish Foundation for Humanities and Social Sciences (Riksbankens Jubileumsfond)». *ResearchGate*. Abgerufen 13. Mai 2019 (<https://www.researchgate.net/project/Gender-equality-in-funding-processes-of-the-Swedish-Foundation-for-Humanities-and-Social-Sciences-Riksbankens-Jubileumsfond>).
- Husu, Liisa, und Anne-Charlott Callerstig. 2018. *Riksbankens Jubileumsfonds beredningsprocesser ur ett jämställdhetsperspektiv*. Riksbankens Jubileumsfond.
- Husu, Liisa, und Suzanne de Cheveigné. 2010. «Gender and Gatekeeping of Excellence in Research Funding: European Perspectives». S. 43–59 in *GenderChange in Academia*, herausgegeben von B. Riegraf, B. Aulenbacher, E. Kirsch-Auwärter, und U. Müller. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Huwylar, Stella, und Gingg Uni. 2019. «Uni Basel wird queerfeministisch und inklusiv - Aktionstag». *Uni Basel wird queerfeministisch und inklusiv - Aktionstag*. Abgerufen 14. Mai 2019 (<https://www.facebook.com/events/2154378541265641/>).
- Institutio CERCA, Centres de Recerca de Catalunya. 2016. *Recruitment Bias in Research Institutes*. Catalunya.
- Jäger, Ulle. 2011. «Individuell Erlebtes strukturell betrachtet: Mentoring für Akademikerinnen an Schweizer Universitäten». *Femina Politica. Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft* 2:122–26.
- Jeive, Michael, und Ursula Meyerhofer. 2012. «Gender und Diversity an Hochschulen: Praxisbeispiele aus Deutschland, Grossbritannien und Norwegen und Empfehlungen zur Umsetzung».
- 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).

- Künzi, Sabine. 2015. «Diversity an der FHNW. Eine Dokumentation».
- 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.
- Luminati, Michele. 2007. «Exzellente Professorinnen und Professoren an der Universität Luzern: Mit geschlechterbewussten Berufungsverfahren zum Erfolg». S. 65–66 in *Wer sind die Besten? Chancengleichheit in Berufungsverfahren. Tagung vom 23. März 2006 an der Universität Luzern. Referate, Studien, Diskussion, Materialien*, herausgegeben von B. Müller, G. Obexer, und K. Salis von. Bern: Staatssekretariat für Bildung und Forschung SBF.
- 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. 2002. «Geschlecht» herausgegeben von W. F. Haug. *Historisch-kritisches Wörterbuch des Marxismus, Bd.5* 480–88.
- 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. 2017. «Mehr als gleiche Rechte! Zu einem neuen Verhältnis von Freiheit und Gleichheit». S. 67–78 in *Dauerkämpfe: Feministische Zeitdiagnosen und Strategien*, herausgegeben von B. Bargetz, E. Kreisky, und G. Ludwig. Frankfurt New York: Campus Verlag.
- 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».

- Marlen Esser, Andrea, und Arbeitsgruppe unbezahlte Lehre. 2017. *Anliegen und Forderungen der DGPhil-Arbeitsgruppe Unbezahlte Lehre an die Leiterinnen und Leiter der Philosophischen Institute sowie die Universitätspräsidien deutschsprachiger Universitäten. Resultate aus dem Vernetzungstreffen während des DKPhil (24.9.-27.9.2017 in Berlin)*. Berlin.
- 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.
- Merton, Robert K. 1979. *The Sociology of Science: Theoretical and Empirical Investigations*. herausgegeben von N. W. Storer. Chicago: University of Chicago Press.
- 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.
- Müller, Barbara. 2007. «Wanted: Die Besten! Von der Auslese wissenschaftlicher Exzellenz». S. 7–11 in *Wer sind die Besten? Chancengleichheit in Berufungsverfahren. Tagung vom 23. März 2006 an der Universität Luzern. Referate, Studien, Diskussion, Materialien*, herausgegeben von B. Müller, G. Obexer, und K. Salis von. Bern: Staatssekretariat für Bildung und Forschung SBF.
- Müller, Barbara, Gabriele Obexer, und Katharina Salis von, Hrsg. 2007. *Wer sind die Besten? Chancengleichheit in Berufungsverfahren. Tagung vom 23. März 2006 an der Universität Luzern. Referate, Studien, Diskussion, Materialien*. Bern: Staatssekretariat für Bildung und Forschung SBF.
- 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.
- NZZ/sda. 2019. «Rassismus-Strafnorm: Referendumskomitee reicht Unterschriften ein». Abgerufen 3. Mai 2019 (<https://www.nzz.ch/schweiz/rassismus-strafnorm-referendumskomitee-reicht-unterschriften-ein-ld.1473723>).
- Opitz, Claudia. 2016. «Gleichstellung in Berufungsverfahren: Best practices (Entwurf)».

- Oswick, Cliff, und Mike Noon. 2014. «Discourses of Diversity, Equality and Inclusion: Trenchant Formulations or Transient Fashions?: Discourses of Diversity, Equality and Inclusion». *British Journal of Management* 25(1):23–39. doi: 10.1111/j.1467-8551.2012.00830.x.
- Page, Julie, Heidrun Karin Becker, Alireza Darvishy, Sylvie Johner-Kobi, Kurt Pärli, Herbert Winistörfer, und Eylem Copur. 2012. *Hindernisfreie Hochschule: Ein Leitfaden zur Selbstevaluation*. Winterthur: ZHAW Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften.
- Palm, Kerstin. 2010. «Was kann die biologische Forschung über Geschlechterunterschiede aussagen? Kritische Anmerkungen aus der Genderperspektive am Beispiel der Gehirnforschung». *Kursiv-Journal für politische Bildung*(3):22–31.
- 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. Lengensdorf, 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.
- Salzbrunn, Monika. 2014. *Vielfalt / Diversität*. Bielefeld: transcript.
- Sander, Gudrun, und Ines Hartmann. 2016. «Einführung einer Diversity-and-Inclusion-Kultur». S. 1–12 in *Handbuch Diversity Kompetenz: Band 1: Perspektiven und Anwendungsfelder*, herausgegeben von P. Genkova und T. Ringeisen. Wiesbaden: Springer.
- Schaeren-Wiemers, Nicole, Christian Schindler, Jakob Zinsstag, und Erik Petry. 2016. *Leistungserhebung der Gruppierung II der Universität Basel 2015*. Universität Basel: Dozuba.
- Schraudner, Martina. 2018.«Diversity Management als Innovationstreiber - gerade an Universitäten». Gehalten auf der Ringvorlesung Diversity - Einführung und Einblicke in Forschung und Praxis, Dezember 12, Universität Basel.
- Schweizerische Hochschulkonferenz. 2015. «Projektgebundene Beiträge 2017-2020 nach HFKG. Projekttitel: 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>).
- Sonderegger, Christa, und Jürg Baillord. 2006. «Lohngleichheit im Visier». *intern. Zeitung für die MitarbeiterInnen der Universität Basel* 1–2.
- 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.
- Stiglitz, Joseph. 2012. *The Price of Inequality: How Today’s Divided Society Endangers Our Future*. 1 edition. New York: Norton & Company.
- Stringfellow, Emma. 2012. «Trade unions and discourses of diversity management: A comparison of Sweden and Germany». *European Journal of Industrial Relations* 18(4):329–45.
- Studierende der philosophisch-historischen Fakultät, Uni Basel. 2014. «Vorläufige Ergebnisse: Studentische Selbst-Evaluation im Rahmen der Vollversammlung der FG Phil Eins am 6. Mai 2014».
- 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/>).
- Suter, Peter M. 2007. «„Wir brauchen mehr Professorinnen!“ Sechs neue Förderungsmaßnahmen in Genf». S. 57–59 in *Wer sind die Besten? Chancengleichheit in Berufungsverfahren. Tagung vom 23. März 2006 an der Universität Luzern. Referate, Studien, Diskussion, Materialien*, herausgegeben von B. Müller, G. Obexer, und K. Salis von. Bern: Staatssekretariat für Bildung und Forschung SBF.
- swissuniversities. 2016. «Ausschreibung Aktionspläne „Chancengleichheit“ an Hochschulen. Anweisungen für die Einreichung der Dossiers». Abgerufen 9. Januar 2017 (https://www.swissuniversities.ch/fileadmin/swissuniversities/Dokumente/Organisation/PgB/P-7/Call_Anweisungen_PgB_07_160609_Dok1916.pdf).
- The royal society. 2015. *Understanding unconscious bias*.
- 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.
- Töngi, Claudia. 2004. «Tabu Teilzeitprofessur?» *uni intern*. Abgerufen (https://www.google.ch/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwjo-rWisefYAhWO26QKHWPDAvIQFggsMAA&url=https%3A%2F%2Fwww.unibas.ch%2Fdam%2Fjcr%3A1b8ad21e-7bf9-49ba-9021-9c519b1001fe%2Fintern11_2004s.pdf&usg=AOvVaw2yqiBMpBUj1aKnSKOB7utY).
- Toolbox Doing Diversity. 2020. «nonbinary - Informationen zu non-binärem Geschlecht». *Gender Campus*. Abgerufen 3. Juni 2020 (https://www.gendercampus.ch/de/doing-diversity/document/?tx_gendercampus_gendercampus%5Btype%5D=document&tx_gendercampus_gendercampus%5Buid%5D=180&tx_gendercampus_gendercampus%5Baction%5D=doingDiversityShow&tx_gendercampus_gendercampus%5Bcontroller%5D=Mixed&cHash=eef67c1a2898cdd7a948dde57a959416).
- Tschan, Werner. 2005. *Missbrauchtes Vertrauen. Sexuelle Grenzverletzungen in professionellen Beziehungen. Ursachen und Folgen*. 2. Aufl. Basel et al: Karger.
- Uni Basel. 2016. «Gleichstellungsplan der Philosophisch-Historischen Fakultät». Abgerufen (https://philhist.unibas.ch/fileadmin/user_upload/philhist/Dokumente/Fakultaet/Gleichstellungsplan.pdf).
- Uni Basel. 2017. «Jahresbericht 2016». Abgerufen (https://www.unibas.ch/dam/jcr:2137ff80-f58f-47f8-907b-98291c94c0ac/Jahresbericht_2016.pdf).
- Uni Basel. 2018a. «Engagement Award zeichnet Projekte zu Migration und Rohstoffhandel aus». Abgerufen 21. Januar 2018 (<https://www.unibas.ch/de/Aktuell/News/Uni-People/Engagement-Award-zeichnet-Projekte-zu-Migration-und-Rohstoffhandel-aus.html>).
- Uni Basel. 2018b. «Fakultäre Projekte». Abgerufen 21. Januar 2018 (<https://www.unibas.ch/de/Universitaet/Administration-Services/Bereich-Rektorin/Hochschulentwicklung/Diversity/Service-Arbeitsbereiche/Fakultaere-Projekte.html>).
- Uni Basel. 2018c. «Offener Hörsaal». Abgerufen 21. Januar 2018 (<https://www.unibas.ch/de/Forschung/Uni-Nova/Uni-Nova-128/Uni-Nova-128-Offener-Hoersaal.html>).
- Uni Basel. 2018d. «Rechtliche Grundlagen». Abgerufen 21. Januar 2018 (<https://www.unibas.ch/de/Universitaet/Administration-Services/Bereich-Rektorin/Hochschulentwicklung/Diversity/Auftrag/Rechtliche-Grundlagen.html>).
- Uni Basel. 2018e. «Sozialberatung». Abgerufen 21. Januar 2018 (<https://www.unibas.ch/de/Studium/Beratung/Soziales-Gesundheit/Sozialberatung.html>).
- Uni Basel. 2019. «Strategie 2022 – 2030. Universität Basel».
- Uni Basel. 2020. «Namensänderung Transidentität. Änderung von Vorname, Anrede und Geschlecht bei Transidentität». Abgerufen 3. Juni 2020 (<https://www.unibas.ch/de/Universitaet/Administration-Services/Generalsekretariat/Diversity/Diversity-Management/Namensaenderung-Transidentitaet.html>).

- Uni Basel, Diversity. 2020a. «Angehörigenpflege». Abgerufen 3. Juni 2020 (<https://www.unibas.ch/de/Mitarbeitendenportal/Familie-Gesundheit/Familienservice/Angehoerigenpflege.html>).
- Uni Basel, Diversity. 2020b. «Diversity». Abgerufen 3. Juni 2020 (<https://www.unibas.ch/de/Universitaet/Administration-Services/Generalsekretariat/Diversity.html>).
- Uni Basel, Diversity. 2020c. «Diversity | Fortbildung». Abgerufen 3. Juni 2020 (<https://fortbildung.unibas.ch/fortbildungsangebote/veranstalter/diversity-4/1>).
- Uni Basel, Gender Studies. 2020. «Gender & Science. Analysing Gender Structures in the NCCR Molecular Systems Engineering». *Universität Basel. Departement Gesellschaftswissenschaften*. Abgerufen 3. Juni 2020 (<https://genderstudies.philhist.unibas.ch/de/forschung/forschungsprojekte/gender-science/>).
- Uni Basel, Kinderbetreuung. 2020. «Kinderbetreuung». *Universität Basel*. Abgerufen 3. Juni 2020 (<https://www.unibas.ch/de/Studium/Beratung/Soziales-Gesundheit/Kinderbetreuung.html>).
- Uni Basel, Nachwuchsförderung. 2020a. «get on track». Abgerufen 3. Juni 2020 (<https://www.unibas.ch/de/Forschung/Finanzierung/Doktorat/get-on-track.html>).
- Uni Basel, Nachwuchsförderung. 2020b. «stay on track». Abgerufen 3. Juni 2020 (<https://www.unibas.ch/de/Forschung/Finanzierung/Postdoc/stay-on-track.html>).
- Uni Basel, Vorlesungsverzeichnis. 2020. «55326-01 - Vorlesung: Geschlechterforschung und Naturwissenschaften - Austausch statt Kontroverse 2 KP». *Home | Vorlesungsverzeichnis Universität Basel*. Abgerufen 3. Juni 2020 (<https://vorlesungsverzeichnis.unibas.ch/de/home?id=252486>).
- UNIL Université de Lausanne. 2016. *Eviter les biais de genre lors de nominations professorales*. Lausanne.
- United Nations. 2008. «The Role of Men and Boys in Achieving Gender Equality». Abgerufen 13. Mai 2019 (<https://www.un.org/womenwatch/daw/public/w2000/W2000%20Men%20and%20Boys%20E%20web.pdf>).
- 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. 2012. *Strategie 2014*. Basel: Kreis Druck AG.
- Universität Basel. 2019. «Breite Zustimmung für die neue Strategie der Universität Basel». Abgerufen 18. Mai 2019 (<https://www.unibas.ch/de/Aktuell/News/Uni-Info/Breite-Zustimmung-fuer-die-neue-Strategie-der-Universitaet-Basel.html>).
- Universität Basel. 2020. «Diversität und Nachhaltigkeit». *Diversität und Nachhaltigkeit*. Abgerufen 3. Juni 2020 (<https://www.unibas.ch/de/Universitaet/Portraet/Diversitaet-und-Nachhaltigkeit.html>).
- University of San Francisco. 2017. «Critical Diversity Studies». Abgerufen 17. Dezember 2017 (<https://www.usfca.edu/arts-sciences/undergraduate-programs/critical-diversity-studies>).
- UZH, Universität Zürich. 2019. «Transidentität - Information und Beratung». Abgerufen 21. Mai 2019 (<https://www.gleichstellung.uzh.ch/de/angebote/transidentitaet.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.

Vertrag von Amsterdam. 1999. *Konsolidierte Fassung des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft*.

Vinz, Dagmar. 2011. «Klasse und Geschlecht – eine umkämpfte Verbindung in Theorien zu Intersektionalität und Diversity». S. 61–75 in *Intersektionalität zwischen Gender und Diversity: Theorien, Methoden und Politiken der Chancengleichheit*, herausgegeben von S. Smykalla und D. Vinz. Münster: Westfälisches Dampfboot.

Vizerektorat Forschung, Uni Basel. 2015. «Halbzeit - SUK Teilprogramm Chancengleichheit an Universitäten. Strategie der offenen Türen». Abgerufen (<https://www.unibas.ch/dam/jcr:2b6eb54a-4f21-4286-ae71-24c7fd60de11/Zwischenbericht%20und%20Monitoring%20o.%20Habils%202013-14.pdf>).

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, Christiane Löwe, Ursina Anderegg, Fleur Weibel, Patricia Felber, Anna Sommer, Jacqueline Kühne, und Redaktion Gender Campus. 2019. «Eine Toolbox für Gleichstellungsbeauftragte, Forschende und Lehrende an Schweizer Hochschulen». *Doing Diversity, Gender Studies, Universität Basel*. Abgerufen 5. Juni 2020 (<https://genderstudies.philhist.unibas.ch/de/forschung/forschungsprojekte/doing-diversity/>).

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.