

Zeitschrift: Horizonte : Schweizer Forschungsmagazin
Herausgeber: Schweizerischer Nationalfonds zur Förderung der Wissenschaftlichen Forschung
Band: 34 (2021)
Heft: 128: Die vielen Gesichter der Diversität

Rubrik: Fokus : Diversität an Hochschulen

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 12.01.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

An akademischen
Instituten und in der
Forschung wird
umfassende Diversität
gefordert. Wie es
dazu kam und wo das
Wissenschaftssystem
heute mit den
Massnahmen steht,
zeigt unser Fokus.

Raten Sie mal, wer ich bin!

Die Basler Fotografin Lucia Hunziker hat
Forschende aus fünf Instituten in der ganzen
Schweiz abgelichtet. Ihre Gesichter sind
unsere Botschaft: So divers sind hiesige For-
schungsteams. Doch wer forscht an welchem
Institut? Und welcher Name gehört zu
welchem Porträt? Auflösung auf Seite 22.

Fotos: Lucia Hunziker



Die Vielfalt der Vielfalt

Eine Klage gegen eine US-amerikanische Universität war die Initialzündung für die moderne Diversitätsbewegung an Hochschulen. Ihre Geschichte und wie sie gedeutet wird, ist so vielfältig wie das, was in ihrem Namen erreicht werden soll. Ein Rundblick.

Text Alexandra Bröhm

Allan Bakke fühlte sich ungerecht behandelt. Der weisse Kalifornier konnte einen besseren Notendurchschnitt vorweisen als einige seiner afroamerikanischen Mitbewerbenden, trotzdem verweigerte ihm die University of California 1973 und 1974 den Zugang zum Medizinstudium. Die Universität hatte eine feste Quote – 16 von 100 Studienplätzen – eingeführt, um Minderheiten bessere Chancen zu geben. Der studierte Ingenieur und Vietnam-Veteran Bakke war bereits über 30 Jahre alt, als er sich für ein Medizinstudium entschied, und wurde als zu alt abgewiesen.

Bakke klagte, bezog sich nun aber nicht auf sein Alter, sondern auf die Quote für Minderheiten, die seine Chance verringern würde. Diese sogenannten Affirmative-Action-Programme seien nicht in der Verfassung verankert. Seine Klage landete 1978 schliesslich vor dem obersten amerikanischen Gericht. Der Supreme Court entschied zwar, Bakke müsse zum Studium zugelassen werden, gleichzeitig betonten die obersten Richtenden aber, dass Programme, die sich gegen Benachteiligungen einsetzen, also positive Diskriminierung, notwendig seien. Deswegen gilt das Urteil als Meilenstein in der Geschichte der Diversity an Hochschulen und in der Forschung.

Asthetische Diversitas im antiken Rom

Die Forderungen nach Diversität sind in den vergangenen Jahrzehnten zunehmend hörbar und selbstbewusst geworden – Zeit also, das Schlagwort unter die Lupe zu nehmen: Zunächst einmal bedeutet Diversität schlicht Verschiedenheit. Doch der Begriff hat eine längere Geschichte, verschiedene Bedeutungsebenen und kommt in ganz unterschiedlichen Zusammenhängen vor. Schon lange bevor er in den letzten Jahrzehnten in politischen und sozialen Debatten wichtig wurde.

Dass Diversität ein positiver Wert ist, den man anstreben sollte, fand man schon in der Antike. Vor allem in der römischen Kultur galt Diversität (lateinisch: *diversitas*) als wichtige ästhetische Kategorie. Schliesslich war das grosse Reich selbst ein sehr diverses Gebilde und setzte auch in der polytheistischen Religion auf Vielfalt. Übernommen haben dieses Denken, trotz des Wechsels zum Monotheismus, sogar christliche Autoren wie Augustinus. Nun galt es einfach Gott über «die Vielfalt der Erscheinungen seiner Welt zu preisen», schreibt der deutsche Philosoph und Biologe Georg Toepfer in seinen «Bemerkungen zur Begriffs geschichte der Diversität». Der positiv geprägte Hintergrund hat laut Toepfer dazu beigetragen, dass sich Diversität Ende des 20. Jahrhunderts sozialpolitisch zu einem wichtigen Begriff entwickeln konnte.

Politische Entwicklungen der 70er-Jahre verliehen der Debatte Schwung und trugen dazu bei, die Forderungen verschiedener Gruppen unter einem Schlagwort zu einen. Es war – wie das Beispiel des Supreme-Court-Urteils zeigt – der Kampf um gleiche Rechte für afroamerikanische Bürgerinnen und Bürger in den USA, aber auch der internationale Kampf um mehr Frauenrechte. Zwar ist der Zugang für Frauen an einzelne Schweizer Universitäten theoretisch schon seit den 1860er-Jahren möglich. Doch bei den akademischen Karrieren sind die Forderungen nach mehr Gleichberechtigung oder Diversität noch immer aktuell.

Die «Totalitarismuserfahrungen des 20. Jahrhunderts» und das daraus resultierende «Erschrecken über sich selbst» hätten den Debatten in den letzten 30 Jahren in der Forschung und an den Hochschulen Auftrieb gegeben, schreibt Toepfer. Genauso wie das «pluralistische Denken der postmodernen Phi-

losophie». Mit ihr lässt sich die Welt nicht mehr mit einer grossen übergeordneten Erzählung erklären, sondern es gibt viele unterschiedliche Perspektiven.

Es gibt noch eine prägende Bedeutungsebene: In der Biologie ist Diversität eine wichtige Kategorie. Vor allem seit der Unterzeichnung des Rio-Übereinkommens über die ökologische Vielfalt im Jahr 1992 ist die Biodiversität zu einem «wichtigen Schlagwort öffentlicher Debatten» geworden, wie der deutsche Philosoph Thomas Kirchhoff im Sammelband «Diversität als Kategorie, Befund und Norm» schreibt. Zwar sind die Ziele nicht ganz die gleichen: Hier geht es darum, eine vorhandene Vielfalt zu bewahren. In der politisch-sozialen Debatte lautet die Forderung dagegen, eine in der Gesellschaft vorhandene Vielfalt auch in den Inhalten und Strukturen abzubilden. Trotzdem soll die positiv konnotierte Biodiversitätsbewegung laut Toepfer den Diversitätsdiskussionen an den Hochschulen geholfen haben: Weil die schwindende Vielfalt in Flora und Fauna als so entscheidend gilt, wird sie auch sonst als wichtig erkannt.

Mehr Menschen, mehr Perspektiven

Dass Diversität schwierig zu definieren ist und für verschiedene Forderungen stehen kann, hat dem Erfolg des Konzepts nicht geschadet, ihm vermutlich sogar geholfen. Auch in der Wissenschaft hat der Begriff mehrere Ebenen. Einerseits geht es darum, dass die Gemeinschaft der Forschenden vielfältiger wird, dass also Menschen mit den unterschiedlichsten Hintergründen in der Wissenschaft tätig sind. Andererseits geht es um die inhaltliche Komponente: Auch bei den Fragestellungen, mit denen sich die Forschenden beschäftigen, soll der Fokus erweitert werden. Hinzu kommt nach wie vor die Frage nach dem Zugang an

die Hochschulen, eine der ersten Forderungen und die Initialzündung der Debatte.

Das Geschlecht, der soziale und der ethnische Hintergrund, das Alter, die sexuelle Orientierung, mögliche körperliche Beeinträchtigungen und die geografische Herkunft sind heute alles Aspekte, welche die Diversitätsdebatten mitbestimmen. «Aufholbedarf gibt es in der Schweiz vor allem bei der sozialen Herkunft», sagt die Soziologin Gaële Goastellec von der Universität Lausanne, die zum Thema forscht. «Es spielt noch immer eine zu grosse Rolle, dass die Eltern selbst gut gebildet sind, wenn es darum geht, welche Kinder ins Gymnasium und schliesslich an die Hochschulen kommen.» Bei Mädchen falle dieser Faktor sogar noch stärker ins Gewicht als bei Jungen. Das sei in allen europäischen Ländern außer Finnland der Fall.

Gleichzeitig sei die Forderung nach Gleichberechtigung der Geschlechter aber jener Teil der Diversitätsdebatte, der am breitesten Anerkenntung finde. So hat die EU im Dezember 2020 angekündigt, dass in ihren Horizon-Forschungsprogrammen bei der Mehrheit der Eingaben in Zukunft das Geschlecht sowohl bei der Zusammensetzung der Teams als auch als Kategorie innerhalb des Forschungsprojekts berücksichtigt werden muss. Eine Expertengruppe unter der Leitung der Wissenschaftshistorikerin Londa Schiebinger vom Institut für Gender-Forschung der Stanford University hatte für die EU einen Bericht zum Thema ausgearbeitet. Dabei ging es vor allem darum, zu zeigen, wie alle davon profitieren können, wenn biologisches und soziales Geschlecht und damit eine diverse Sicht in die Forschungen einfließen.

Als Beispiel nennt Schiebinger das Schicksal der Meeresschildkröten am australischen Great Barrier Reef. Die Temperaturen entscheiden mit, welches Geschlecht ihre Jungen

ehler haben. Ist es wärmer, produzieren sie mehr weibliche Nachkommen. Eine australische Studie habe anhand der Geschlechtsverteilung dieser Tiere die Klimaveränderungen aufzeigen können. Und Forschungsarbeiten zu Technologiefolgen, die Kategorien wie Gender oder Ethnie berücksichtigen, konnten zeigen, dass Algorithmen nicht wertneutral agieren, sondern dass sich in ihnen gesellschaftliche Stereotypen spiegeln. Auch in der Medizin sind Geschlecht und Ethnie wichtige Kategorien: Medikamente wirken bei Frauen teilweise anders, und die ethnische Herkunft ist einer der Faktoren, der vermutlich die Schwere einer Covid-19-Erkrankung mitbestimmt. Übrigens: Auch Männer profitieren, wenn das Geschlecht in der Medizin mehr beachtet wird. Lange glaubte man etwa, dass vor allem Frauen an der Knochenschwäche Osteoporose erkranken, dabei leiden auch ältere Männer teilweise schwer darunter.

Bereicherung mit Konfliktpotenzial

Dass divers zusammengesetzte Teams bessere Resultate liefern, diese Einsicht setzte sich in der Wirtschaftswelt zuerst durch. «Von dort sickerte die Erkenntnis auch in den Wissenschaftsbetrieb», sagt Benedetto Lepori, Professor für Kommunikationswissenschaften an der Università della Svizzera italiana, der zum Thema Diversität an Hochschulen forscht. Unternehmen gehe es darum, mit Vielfalt ihre ökonomische Effektivität zu steigern, schreibt auch Philosoph Georg Toepfer.

«Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund bringen eine Vielfalt an Meinungen, Perspektiven und Erfahrungen mit», sagt Renate Schubert, Professorin für Nationalökonomie und Delegierte für Chancengleichheit an der ETH Zürich. Dies wirke bereichernd und verbessere die Resultate für alle. Allerdings sei der Prozess oft kostenintensiver. «In

divers zusammengesetzten Teams kommt es tendenziell zu mehr Konflikten», sagt Schubert. Erstaunlich sei das nicht, aber auch kein Problem, wenn man geeignete Ressourcen einsetze, um die Konflikte zu entschärfen und produktiv zu nutzen. «Solche Investitionen lohnen sich auf jeden Fall.»

Das haben schon zahlreiche Studien gezeigt, etwa die Analyse von mehr als 9 Millionen Papers, die 2018 in Nature Communications erschienen waren. Die Autorinnen belegen unter anderem, dass diverse Teams einen grösseren Impact entfalten und um mehr als 10 Prozent häufiger zitiert werden. Und eine im vergangenen Jahr in PNAS erschienene Auswertung von Dissertationen aus den USA zwischen 1977 und 2015 wies nach, dass «unterrepräsentierte Gruppen» in dieser Zeitspanne mit ihren Arbeiten ein höheres Innovationspotenzial erreichten. «Es entstehen viel mehr neue Ideen und kreative Ansätze, wenn man Teams divers zusammenstellt», ist Lepori überzeugt.

Lepori sieht es wie Goastellec: Die Schweiz hat vor allem beim Zugang zu Bildung Aufholbedarf. Das bestätigt auch ein Bericht des Schweizer Wissenschaftsrats im Jahr 2018, der zeigte, dass Kinder von akademisch gebildeten Eltern eine sieben Mal höhere Chance auf eine Maturität haben als Kinder von Eltern ohne Hochschulabschluss. Selbst die sogenannte Durchlässigkeit nach der Sekundarschule mit den Kurzgymnasien käme meist Kindern von besser gebildeten Eltern zugute.

Die Schaffung der Fachhochschulen habe in diesem Zusammenhang zwar zu einer gewissen Diversifizierung und Demokratisierung geführt, sagt Lepori. So ist nach abgeschlossener Berufsbildung der akademische Weg einfacher möglich als früher. Trotzdem findet er, es brauche noch mehr Anstrengungen. Auch Lösungen, die auf den ersten Blick unattraktiv erscheinen, müsse man durchdenken, beispielsweise ein nach Einkommen gestuftes Schulgeld. «Ich sage nicht, das wäre die ideale Lösung, aber jetzt profitieren von der mit Steuergeldern finanzierten Gratisbildung vor allem Kinder gut gebildeter Eltern.»

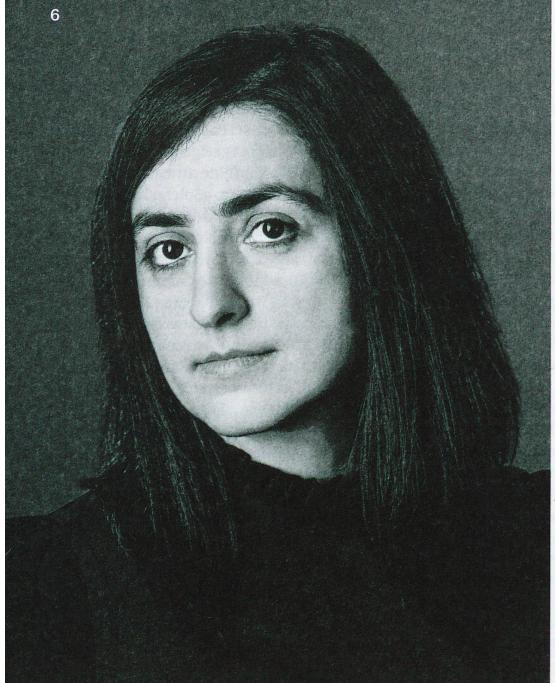
Und Allan Bakke? Nach dem Urteil des Supreme Court begann er 1978 im Alter von 38 Jahren sein Medizinstudium, erstritt sich vor Gericht noch finanzielle Unterstützung und arbeitete nach Abschluss des Studiums als Anästhesist an der Mayo-Klinik. Möglich wäre ein solch später Einstieg theoretisch auch in der Schweiz.

«Es spielt noch immer eine zu grosse Rolle, dass die Eltern selbst gut gebildet sind, wenn es darum geht, welche Kinder ins Gymnasium und schliesslich an die Hochschulen kommen.»

Gaële Goastellec

Alexandra Bröhm ist Journalistin beim Tages-Anzeiger.

6



7



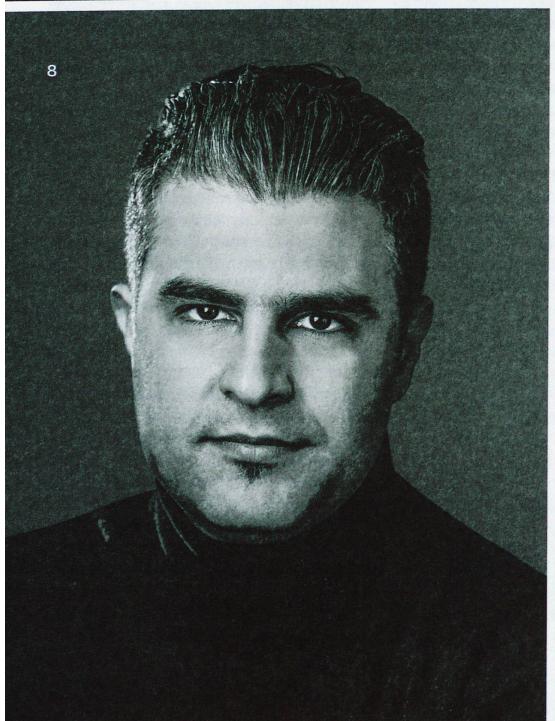
10



11



8



9



12



13



Probleme in der Praxis

Von persönlicher Betroffenheit bis zu apokalyptischen Visionen:
Fünf Forschende stellen die aktuelle Diversitätsförderung infrage
und sprechen über mögliche Kollateralschäden.

Interviews Florian Fisch

Jeder Mensch sollte die gleichen Chancen auf höhere Bildung und eine Karriere innerhalb der Akademie haben. Allein die intellektuelle Begabung sollte den Ausschlag geben. Zu diesem Ideal bekennen sich die meisten Stimmen in der Wissenschaft. Sobald es aber um die konkrete Umsetzung geht, scheiden sich die Geister.

«Die Abstempelung wird perpetuiert»



Da ist zum Beispiel **Florian Coulmas**, Professor für Japanologie an der Universität Duisburg-Essen. Er möchte nicht, dass unter dem Banner der Diversitätsförderung Menschen willkürlich in Gruppen eingeteilt werden.

Florian Coulmas, manche finden es anmassend, wenn Sie sich als weißer Mann zur Situation von Benachteiligten äußern.

Natürlich kann ich nicht den Standpunkt einer betroffenen Minderheit einnehmen. Ich weiß nicht, wie es ist, als Schwarzer durch Zürich zu gehen. Aber ich habe bestimmte Idealvorstellungen, über die ich reden darf.

Sie kritisieren Diversitätsmaßnahmen an Hochschulen.

Was stört Sie daran?

Ich habe gerade heute einen Brief unserer Prorektorin erhalten. Wir sollen jemanden für den Diversitätspreis der Universität nominieren. Das ist zwar wohl gemeint, aber für welche Leistung wird da jemand nominiert? Es ist ein Armutszeugnis für die Universität, die damit lediglich signalisieren will, dass man dem US-amerikanischen Diversity-Trend folgt. Das ist der falsche Weg. Wenn jemand den Verdacht hat, dass jemand bei der Benotung oder der Verteilung von Aufgaben oder Stellen aufgrund von Rasse, Geschlecht oder anderen für die Wissenschaft irrelevanten Merkmalen benachteiligt wurde, muss die Universitätsleitung einschreiten.

Vielleicht sind Diversitätspreise nicht sehr effektiv, aber schaden tun sie ja niemandem.

Durch solche Initiativen wird die Abstempelung von Menschen perpetuiert. Das finde ich fatal, und ich weiß von Betroffenen, die sich darüber beklagen haben.

«Leute sehen lediglich anders aus»



In diversen Interviews und Meinungsartikeln kritisiert auch **Peter Boghossian** die der Diversity-Bewegung geschuldeten Stimmung an US-Universitäten – lautstark und mit dramatischen Worten. Der Professor für Philosophie an der Portland State University beginnt gleich selbst mit einer Frage:

Wissen Sie, wie Diversität definiert wird?

Ich würde sagen ...

Ein schönes Wort. Auch geschützte Räume, Inklusion, Gerechtigkeit klingen positiv. Aber Diversität heißt nicht das, was die Leute denken. Gemeint ist nicht intellektuelle Diversität. Forschende haben eine eigentümliche Definition von Diversität. In der Praxis bedeutet dies: Die Leute in einem Panel sehen anders aus, stehen aber für das Gleiche ein. Es führt also zu Gleichheit im Denken. Die Leute haben sich von einem schönen Wort reinlegen lassen. Oder Inklusion: Ein inklusiver Raum ist einer, in dem sich Menschen wohlfühlen. Also muss die Meinungsäußerung eingeschränkt werden, sonst würden sich gewisse Leute nicht wohlfühlen. Der Inhalt gewisser Äußerungen wird als tatsächliche Gewalt betrachtet. So wird es für Konservative schwierig, denn viele ihrer Meinungen werden als gewalttätig betrachtet.

Sie sagen also, in den Panels sind alle eher links ausgerichtet?

Nein, da reicht nicht einmal links. Es müssen alle woke sein.

Sind Sie also gegen eine Diversität von Menschen an Unis?

Nein, ich bin hundert Prozent dafür. Ich bin ein Verfechter von intellektueller und ideologischer Diversität. Die Universität ist der Ort für schwierige Diskussionen – Wahrheit muss im Zentrum stehen.

«Sie wollten missliebige Bücher entfernen»



Dass sich Konservative nicht mehr trauen, ihre Meinung zu sagen, passiere auch an deutschen Universitäten, sagt **Matthias Revers**, Soziologe an der University of Leeds. Er macht Studien zum Umgang mit politischen Einstellungen und mit Minderheiten.

Matthias Revers, Lehrkräfte, die glauben, dass Männer und Frauen aus biologischen Gründen unterschiedliche Fähigkeiten haben, sollen nicht mehr an der Universität unterrichten dürfen. 64 Prozent der befragten Studierenden stimmten dem zu. Warum?

Über die Gründe kann ich nur mutmassen. Die Aussage selbst ist eigentlich unbestreitbar, aber es kommt darauf an, wie man sie versteht. Natürlich ist es nicht so, dass Frauen, weil sie Kinder gebären können, keine Mathematikerinnen sein können. Das krasseste Ergebnis unserer Studie fand ich aber, dass bis zu einem Drittel der Studierenden auch missliebige Bücher aus der Bibliothek entfernen würden. Das ist schon schockierend.

Woher kommen solche drastischen Forderungen?

Das darunterliegende Problem ist die Polarisierung. Besonders, wenn man die betroffenen Personen nicht von Angesicht zu Angesicht sieht. Es wird schnell geurteilt, und die Sprechenden werden in Lager sortiert: islamophob, sexistisch oder welches Thema auch immer. Mit den Fragen in unserer Studie haben wir starke Reaktionen getriggert.

Kann so ein Diskussionsklima auch für Diskriminierte zur Gefahr werden?

Das Problem ist, wenn differenzierte Stimmen nicht mehr gehört werden. Zum Beispiel Feministinnen, die das Kopftuch kritisieren. Studierende wollten zum Beispiel verhindern, dass die Frankfurter Ethnologin Susanne Schröter eine Veranstaltung zum Kopftuch durchführen kann, sie verlangten sogar ihre Entlassung. Die Veranstaltung fand dann zum Glück trotzdem statt.

«Es braucht praktische Massnahmen»



Als ehemalige Vizerektorin der Université de Lausanne sieht **Franciska Krings** die Diversitätsförderung aus einer pragmatischen Perspektive. Ihre Anliegen: faktenbasierte Lösungen und Geschlechtergerechtigkeit.

Franciska Krings, was meinen Sie, wenn Sie von Geschlechtergerechtigkeit sprechen: gleiche Chancen oder gleiche Vertretung auf allen Ebenen?

Bei der gesetzlich vorgeschriebenen Chancengleichheit geht es schon auch darum, was dabei herauskommt. Da besteht natürlich immer auch Spielraum bei der Interpretation. Wenn Frauen in der Karriere nicht weiterkommen, wer muss sich dann anpassen? Das System oder die Frauen? Es gibt zum Beispiel den Geschlechterunterschied, dass Frauen mit gleichen Fähigkeiten wie Männer kompetitive Situationen eher meiden. Wir haben an der Uni einige gute Kandidatinnen für Professuren nicht gewinnen können, weil ihre Männer nicht bereit waren, auf die Karriere zu verzichten. Da könnte es helfen, wenn beiden gleichzeitig ein Karriereangebot gemacht wird. Das nützt den Frauen und schadet den Männern nicht.

Sie sagen, dass Vorurteil-Trainings kaum langfristige und nachhaltige Effekte haben. Sind dies also vor allem PR-Massnahmen?

Da kann ich jetzt schlecht darauf antworten. Das Geld wäre sicher besser anders investiert. Neben doppelten Karriereangeboten braucht es praktische Dinge wie mehr Angebote für Kinderbetreuung oder auch mehr Wickeltische auf dem Campus.

Können positive Diskriminierungen zu Ressentiments führen, zum Beispiel bei jungen Männern, die nicht das Gefühl haben, dass sie selbst diskriminiert?

Ja, das ist sicher so. Deshalb bin ich gegen harte Massnahmen wie etwa Quoten. Es ist ein Dilemma, das im Einzelfall nicht aufzulösen ist. Es zeigt sich jedoch, dass strukturierte HR-Massnahmen schon viel bewirken, etwa spezifisch Frauen zu rekrutieren oder sich an den Karrieretagen der Unis mit Ständen oder Workshops speziell an Frauen zu wenden.

«Kategoriales Denken ist problematisch»



In der Schweiz wird bei der Diversitätsfrage der Fokus auf Geschlechtergleichheit gelegt. Genau dies kritisiert **Thomas Köllen**, Dozent für Unternehmensethik und Personal an der Universität Bern.

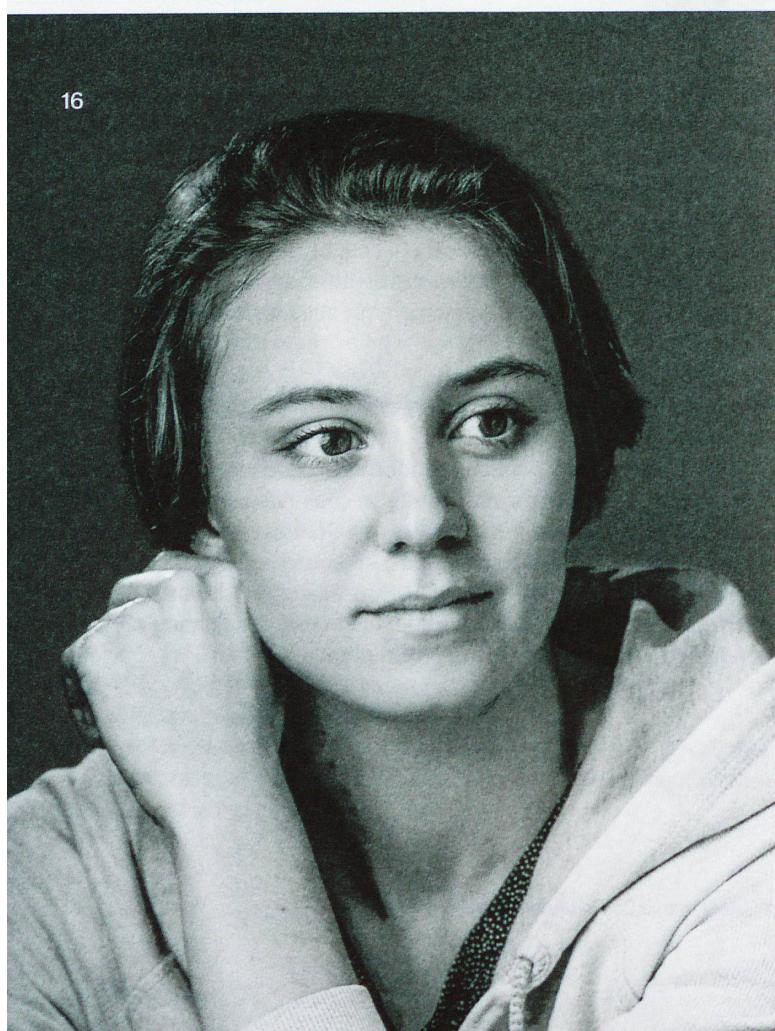
Thomas Köllen, was stört Sie an Frauenförderung?

Es ist ein wichtiger Aspekt, aber es ist nicht alles. Studierende und Belegschaft haben unterschiedlichste Hintergründe. Es gibt keinen Grund, nur eine Diversitätsdimension zu betrachten. Und es gibt daher auch keinen Grund, die Hierarchisierung beizubehalten und Frauenförderung als das Wichtigste anzusehen. In einer Diversitätsgesamtbetrachtung gehört alles rein, was einer Ausprägung A gegenüber einer Ausprägung B einen Vorteil verschafft, für alle möglichen Diversitätsdimensionen.

Wie können all diese Ausprägungen gleichzeitig gefördert werden?

Ich finde kategoriales Denken grundsätzlich problematisch. Da fallen immer Leute durch. Wir sollten multidimensional denken und individuelles kontextualisieren. Man sollte sich überlegen, weshalb Frauen oftmals einen schlechteren Zugang zu Ressourcen haben. Man könnte die Förderung zum Beispiel an der Bedürfnislage ausrichten: dann kann auch ein alleinerziehender Vater oder ein Mann, der sich um die sterbenden Eltern kümmert, davon profitieren.

Florian Fisch ist Co-Redaktionsleiter von Horizonte.



1 – Amandine da Silva,
Doktorandin an der
École des sciences
criminelles, Universität
Lausanne
(Seite 3)

2 – Ahmed Ajil,
Doktorand an der École
des sciences criminelles,
Universität Lausanne
(Seite 3)

3 – Rebekka Martiö,
Doktorandin am
Séminaire d'Études
françaises, Universität
Basel
(Seite 3)

4 – Hardik Kothari,
Postdoc am Institute of
Computational Science,
Università della Svizzera
italiana
(Seite 3)

5 – Lorenza Mondada,
Professorin am
Séminaire d'Études
françaises, Universität
Basel
(Seite 15)

6 – Vaso Tileli,
Professorin am Institute
of Materials, EPFL
(Seite 18)

7 – Dirk Grundler,
Professor am Institute
of Materials, EPFL
(Seite 18)

8 – Ali Gharaviri,
Postdoc am Institute of
Computational Science,
Università della Svizzera
italiana
(Seite 18)

9 – Corina Schuster
Amft, Postdoc am
Departement für Sport,
Bewegung und
Gesundheit an der
Universität Basel
(Seite 18)

10 – Eleftheria Giannouli,
Postdoc am Departement
für Sport,
Bewegung und
Gesundheit an der
Universität Basel
(Seite 19)

11 – Yuji Zocatelli
Hashimoto, Doktorand
an der École des
sciences criminelles,
Universität Lausanne
(Seite 19)

12 – Guillaume Gauthier,
Doktorand am Séminaire
d'Études françaises,
Universität Basel
(Seite 19)

13 – Dominique
Brancher, Professorin
am Séminaire d'Études
françaises, Universität
Basel
(Seite 19)

14 – Harm-Anton Klok,
Professor am Institute
of Materials, EPFL
(Seite 22)

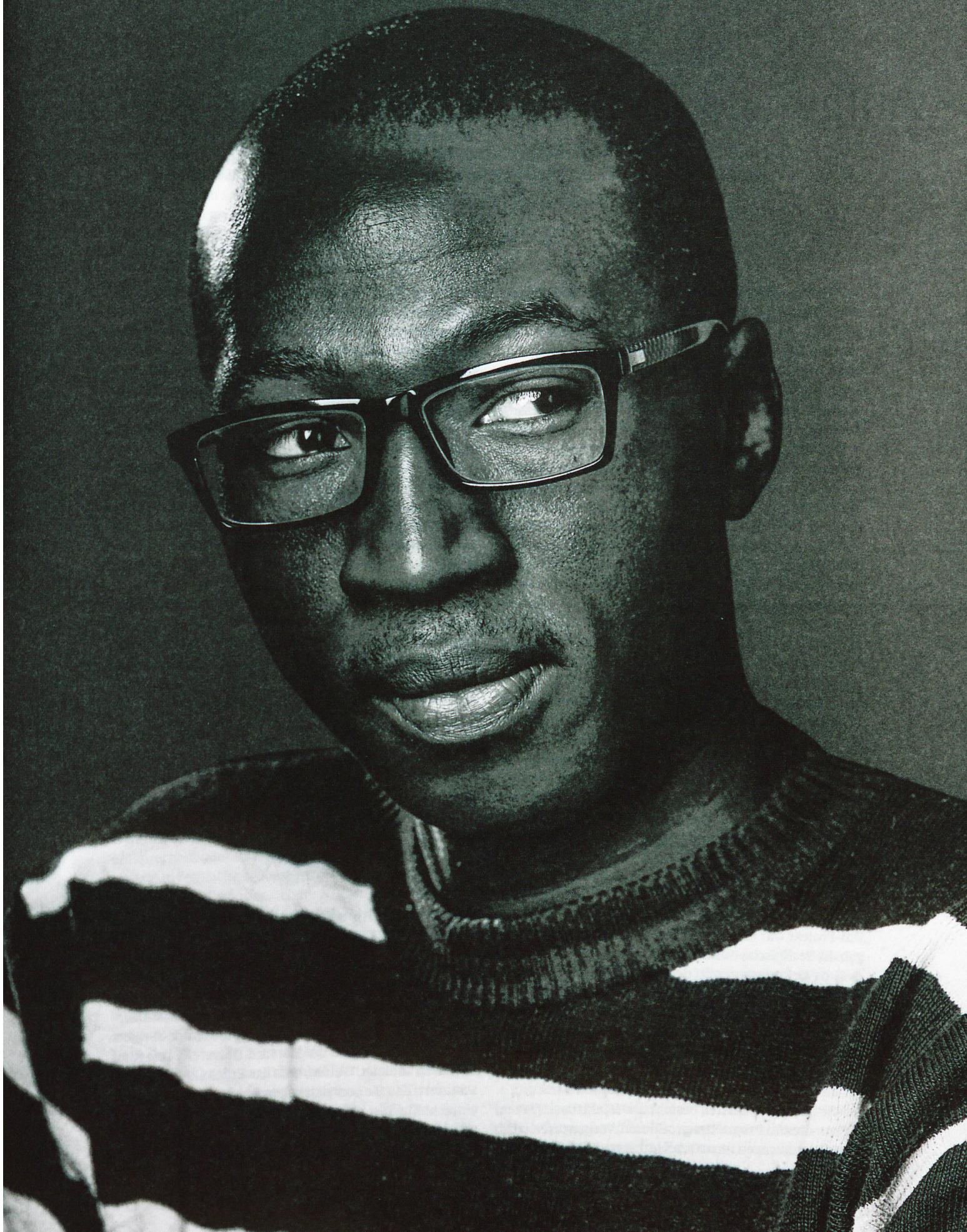
15 – Mélanie Mesquita
Tiago, Doktorandin an
der École des sciences
criminelles, Universität
Lausanne
(Seite 22)

16 – Lia Gander,
Doktorandin am
Institute of Computational
Science, Università
della Svizzera italiana
(Seite 22)

17 – Katienegnimin
Seydou Konaté,
Doktorand am Séminaire
d'Études françaises,
Universität Basel
(Seite 23)

18 – Liudmila Karagyaur,
Doktorandin am
Institute of Computational
Science, Università
della Svizzera italiana
(Seite 29)

Fotos: Lucia Hunziker



Aufgefallen! Versuche rund um die Welt

Der Einbezug aller gesellschaftlichen Gruppen ist in der akademischen Welt zu einer Priorität geworden. Acht Beispiele zeigen ein Kaleidoskop möglicher Massnahmen.

Text Daniel Saraga Illustrationen Julia Marti

Die Hochschulen müssen inklusiver werden und Benachteiligte besser integrieren. Dieses Ziel ist anerkannt, sowohl ethisch als auch rechtlich und strategisch. Mögliche Massnahmen gibt es zahlreiche: von Integrationsprogrammen über Sensibilisierungskampagnen bis zu Reglementsänderungen.

Doch inklusiver zu werden, ist nach wie vor eine Herausforderung. Jedes System schafft solide, homogene Machtstrukturen, die gegenüber Veränderungen natürlicherweise Widerstand leisten. Die getroffenen Massnahmen werfen zudem heikle Fragen auf: nach umgekehrter Diskriminierung, Verhältnismässigkeit, Bürokratie und – allen voran – Effizienz. Die grosse Diversität an Beteiligten, Bedürfnissen und Zielen sowie an Kulturen und rechtlichen Rahmenbedingungen erklärt, weshalb zur Förderung der Diversität ganz unterschiedliche Massnahmen eingesetzt werden.



Frauenquote 100 Prozent

Ort: Technische Universität Eindhoven (NL)

Massnahme: fünf Jahre lang nur Frauen rekrutieren

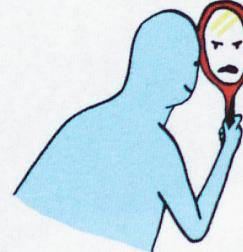
Ziel: den Frauenanteil bei den Professuren erhöhen

Das Projekt war einzigartig und radikal: Am 17. Juni 2019 gab die Technische Universität Eindhoven (TUE) bekannt, dass neue Professuren in den nächsten fünf Jahren nur noch an Frauen vergeben würden, ausser wenn eine Vakanz sechs Monate lang nicht mit einer Forscherin besetzt werden kann. Innerhalb von weniger als einem Jahr kamen so 35 Wissenschaftlerinnen neu zur Institution. Der Ansatz wurde geschätzt, denn die niederländische TUE hat einen der niedrigsten Frauenanteile der Hochschulen in Europa.

Wie immer bei Quoten besteht die Gefahr, dass Frauen, die von diesem Programm profitieren, vorgeworfen wird, sie seien nur wegen ihres Geschlechts und nicht aufgrund

ihrer Qualifikation berufen worden. «Über meine Ernennung habe ich das nicht gehört», meint die Architekturprofessorin Deniz Ikiz Kaya, die 2020 zur TUE gestossen ist. «Es stand ausser Zweifel, dass meine Qualifikationen sehr gut dem gesuchten Profil entsprechen.» Doch eine neue Professorin in einer andern Abteilung habe eine solche Erfahrung gemacht: Ein Kollege meinte «zum Spass» zu ihr, dass sie nur da sei, weil sie eine Frau sei. «Ich denke nicht, dass das lustig ist.»

Männer beschwerten sich jedoch über Benachteiligung. Und sie fanden Gehör: Am 3. Juni 2020 erklärte das niederländische Institut für Menschenrechte in einem Gutachten, dass die TUE «zu weit gegangen» sei und dass sie die Situation in den einzelnen Fakultäten hätte berücksichtigen müssen, da der Frauenanteil unterschiedlich hoch ist. Das Institut empfiehlt, zuerst die üblichen Gleichstellungsmassnahmen zu stärken. Doch damit ignoriert es, dass diese bisher keine grosse Wirkung gezeigt hatten und die Universität genau deswegen ein zwar radikales, aber zumindest klares Experiment wagte. Die TUE hat nun die Initiative unterbrochen und will sie den Empfehlungen des Instituts für Menschenrechte anpassen.



Beunruhigende Selbsterkenntnis

Ort: Universität Zürich (CH)

Massnahme: Workshops zu impliziten Vorurteilen

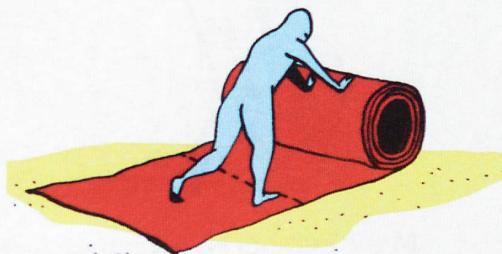
Ziel: Sensibilisierung der Mitarbeitenden

Ein 15-minütiger Online-Test entlarvt unbewusste Vorurteile. So lautet zumindest das Versprechen des Project Implicit, das ein Team der Harvard University seit rund 20 Jahren anbietet. Wetten, dass das Ergebnis das Bild erschüttert, das Sie von sich selber haben? Das Prinzip ist einfach: Ein Test misst, wie schnell Wörter kategorisiert werden, und offenbart signifikante Unterschiede. Viele Testpersonen benötigen zum Beispiel mehr Zeit, um das

Wort «Biologie» der Kategorie «Frau oder Wissenschaft» zuzuweisen als der Kategorie «Mann oder Wissenschaft». Dieser Unterschied zeugt von einem unbewussten Vorurteil, das Naturwissenschaften eher mit dem männlichen als mit dem weiblichen Geschlecht assoziiert.

Das Experiment kann eine Schockwirkung entfalten. Denn es zeigt auf frappierende Weise, dass nicht nur unsere Überzeugungen zählen, sondern auch implizite Vorstellungen, mit denen wir Menschen und Identitäten auf eine offensichtlich fragwürdige Art schubladisieren.

In der Privatwirtschaft werden Workshops zu impliziten Vorurteilen im Rahmen von Gleichstellungsmassnahmen organisiert. Auch die akademische Welt geht das Problem an: Die EPFL empfiehlt solche Workshops, die Universität Zürich bietet sie seit September 2019 an. «Mögliche Vorurteile bewusst zu machen, ist der erste Schritt dazu, sie abzubauen», schreibt die Liga Europäischer Forschungsuniversitäten. Über die konkreten Effekte besteht bisher noch kein Konsens.



Stilles Örtchen für alle

Ort: Universität Köln (D)

Massnahme: Einführung von Unisex-WCs

Ziel: Rechte von Transmenschern und intergeschlechtlichen Menschen wahren

Männer-WC, Frauen-WC: Diese scheinbar einfache Zuordnung kann für Transmenschern und intergeschlechtliche Menschen zum Problem werden: Sie müssen eine Wahl treffen, die ihnen nicht entspricht, sie werden beschimpft, wenn sie die WCs benutzen, die ihrem erlebten Geschlecht entsprechen, oder dürfen sie gar nicht betreten. Es gibt eine relativ einfache Lösung: nicht geschlechtsspezifische Toiletten, die allen offenstehen. 2018 stiess die Ankündigung der ersten offiziellen Unisex-WCs an der Universität Köln auf Kritik, insbesondere wegen der angeblich hohen Kosten, wie die Frankfurter Allgemeine Zeitung berichtete.

Die Idee hat ihren Weg auch in die Schweiz gefunden. Nach Verzögerungen aufgrund rechtlicher Hindernisse haben erste Restaurants nicht geschlechterspezifische Toiletten. Die Fachhochschule Luzern präsentierte Anfang 2020 drei Unisex-WCs. An der ETH Zürich gibt es 147 solche WCs und 19 Unisex-Duschkabinen. Und es gibt noch andere Initiativen in diesem Bereich: An der ETH können Vorname und Anrede geändert werden, ohne dass dafür ein formeller Entscheid vorzulegen ist, eine nicht binäre Formel ist hingegen nicht möglich.



Zertifikat für gute Inklusion

Ort: Universitäten (GB)

Massnahme: Label Athena Swan

zertifiziert Praktiken der Gleichstellung

Ziel: die konkreten Massnahmen der Universitäten prüfen

Hochschulen und Wissenschaftspolitik berücksichtigen heute auch die Chancengleichheit in ihren strategischen Ausrichtungen. Doch wie lässt sich überprüfen, dass es nicht blass bei Lippenbekenntnissen bleibt, sondern wirkliche Massnahmen ergriffen werden?

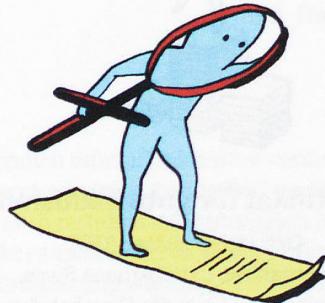
Eine Möglichkeit besteht darin, zu messen, zu kontrollieren und zu bewerten. Die britische Vereinigung Advance HE zertifiziert seit 2005 gute Praktiken für Gleichstellung und Inklusion an Hochschuleinrichtungen. Mit dem Athena-Swan-Label lässt sich zudem zeigen, dass der Gleichstellung grosse Bedeutung beigemessen wird und sich eine Einrichtung im internationalen Wettbewerb um akademische Talente profilieren kann. Und noch mehr: Beim britischen National Institute for Health Research zum Beispiel können sich für gewisse Forschungsgelder nur Institutionen bewerben, die mindestens die Auszeichnung Silber von Athena Swan haben.

Die britische Regierung hat allerdings am 10. September 2020 erklärt, für die von ihr bereitgestellten Finanzierungen nicht mehr länger das Athena-Swan-Label zu verlangen. Sie empfiehlt den Universitäten, «zu bedenken, dass die Verwendung freiwilliger Labels eine unnötige Bürokratie darstellt und das akademische Personal von den Aktivitäten abhält, die im Zentrum der Lehre stehen». Das Label, das von den Gebühren der Universitäten lebt, könnte deshalb verschwinden.

«Es stimmt, dass Athena Swan in den letzten Jahren schwerfällig geworden ist», erklären in einer offiziellen Stellungnahme die Mitglieder der Lenkungsgruppe, die das Programm reformieren will. «Doch man soll das Kind nicht mit dem Bade ausschütten.» Die Gruppe schlug im März 2020 deshalb 41 Empfehlungen vor, die Athena Swan wirksamer und transparenter machen sollen.

Die Schweiz kennt kein ähnliches Label. Die Universitäten erstellen aber Aktionspläne für Gleichstellung, die von der Dachorganisation Swissuniversities evaluiert werden, damit sie Beiträge an deren Umsetzung beantragen können.

Die Akkreditierung der Hochschulen, die durch die Schweizerische Agentur für Akkreditierung und Qualitätssicherung erfolgt, umfasst ebenfalls Indikatoren zur Gleichstellung, allerdings ohne vertiefte Analyse der Massnahmen und der Wirksamkeit. Kein Vergleich also mit Grossbritannien.



Die Richtigstellerin von Wikipedia

Ort: Internet

Massnahme: die Physikerin Jess Wade hat 1000 Artikel über Forschende verfasst

Ziel: Benachteiligte sichtbarer machen

Den Namen Oladele Ogunseitan kennen wohl nur wenige. Der Experte für öffentliche Gesundheit und Umweltgesundheit mit nigerianischen Wurzeln ist auf seinem Gebiet sehr bekannt und wurde kürzlich zum Presidential Chair der University of California in Irvine sowie in die American Association for the Advancement of Science ernannt. Trotzdem gab es über ihn keine Biografie auf Wikipedia, bevor Jess Wade am 28. November 2020 eine solche publizierte. Die 32-jährige britische Physikerin redigiert jede Woche mehrere Seiten über bedeutende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die an Hochschulen zu Minderheiten gehören: Frauen, Forschende in Entwicklungsländern oder aus der LGBTIQ*-Community. Sie will ihnen damit die Sichtbarkeit geben, die sie verdienen. In drei Jahren hat sie 1000 neue Seiten auf Wikipedia verfasst: von der Physikerin Heather Williams bis zur Gesundheitsspezialistin Nisreen Alwan.

Es überrascht nicht, dass diese Initiative mit mehr oder weniger zivilisierten Diskussionen einhergeht, zum Beispiel im Fall von Clarice Phelps: Die afroamerikanische Chemikerin hat an der Reinigung von Berkelium mitgewirkt. Damit gelang 2010 die Synthese eines neuen Elements des Periodensystems: Tenness. Zweimal wurde die Seite über sie von den Herausgebenden von Wikipedia gelöscht, weil es an unabhängigen Quellen zur Bekanntheit von Phelps fehlte. Nach einer Debatte in den Medien wurde die Seite schliesslich wieder aufgeschaltet. In den sehr langen Diskussionen zwischen den verschiedenen Herausgebenden von Wikipedia prallten zwei Sichtweisen aufeinander; einerseits die strenge Anwendung der Regeln der Enzyklopädie dazu, welche Art von Artikel erscheinen darf, andererseits eine weichere Auslegung der Regeln mit der Begründung, dass unabhängige Quellen zur Bekannt-

heit einer Person für Menschen aus Minderheiten eben einfach seltener sind.

Die Mission von Jess Wade scheint Erfolg zu haben: Weniger als ein Prozent ihrer Seiten wurden gelöscht. Ihre Idee wurde außerdem offiziell bei Editathons aufgenommen. Bei diesen Events sind Internetnutzende aufgerufen, Wikipedia-Seiten über Persönlichkeiten zu verfassen. Ein von SRF und Ringier am 26. November 2020 organisiertes Event dürfte rund 50 neue Einträge hervorgebracht haben. Neu zu finden ist zum Beispiel Anne Lévy, die Direktorin des Bundesamts für Gesundheit, oder auch die Architektin Annette Gigon. Immer noch vergeblich sucht man in der Schweiz tätige renommierte Wissenschaftlerinnen wie Vanessa Wood, Vizepräsidentin der ETH Zürich, oder Brigitte Galliot, Vizerektorin der Universität Genf.



Mehr Zeit bei Handicaps

Ort: Hochschulen (CH)

Massnahme: flexiblere Bedingungen

Ziel: Studienzugang für Menschen mit Behinderungen fair gestalten

Die Bundesverfassung und die von der Schweiz ratifizierten internationalen Abkommen verbieten Diskriminierungen. Sie verlangen aber auch, dass der Staat positive Massnahmen ergreift, um Ungleichheiten auszuräumen, und dass er sicherstellt, «dass Menschen mit Behinderungen ohne Diskriminierung und gleichberechtigt mit anderen Zugang zu allgemeiner Hochschulbildung haben», wie Swissuniblity auf ihrer Internetseite in Erinnerung ruft. Die Organisation berät sowohl die Hochschulen als auch Menschen mit Behinderung, die studieren möchten.

Wichtig sind etwa der physische Zugang zu den Kursen, Assistenz oder eine Verlängerung der Studiendauer. Bei Prüfungen kann eine Hochschule mehr Zeit geben, einen separaten Raum organisieren oder die Form der Prüfung (mündlich oder schriftlich) anpassen. Die ETH Zürich zum Beispiel hat 2018 nach eigenen Angaben 80 Gespräche mit 60 Studierenden geführt, um Lösungen zu finden.

Ein Fall war aber anders. Die Hochschule verweigerte Jürg Brechbühl, der an den Folgen einer Hirnverletzung leidet, den Zugang zum Master in Umweltwissenschaften. Ein Arztzeugnis wies eine Studienfähigkeit von 20 Prozent aus, womit sein Studium zehn Jahre dauern würde, also wesentlich länger als die normale Höchstdauer von vier

Jahren. Doch der Berner nahm sich einen Anwalt und gewann vor der Rekurskommission der ETH Zürich, insbesondere weil er bereits ein Austauschsemester bezüglich Credits zu 77 Prozent erfolgreich bestritten hatte. Seither ist er immatrikuliert und fühlt sich gemäss einem Artikel im Tages-Anzeiger von den Mitstudierenden gut akzeptiert.



Hilfe beim Einstieg an die Uni

Ort: Gymnasien (F)

Massnahme: Studierende fungieren als Mentorinnen und Mentoren

Ziel: mehr Junge aus benachteiligten Schichten an die Hochschulen bringen

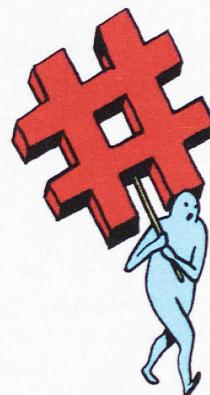
Der französische Präsident Emmanuel Macron kündigte im September 2020 an, dass er die Zahl der Plätze im Programm «Les cordées de la réussite» von 80 000 auf 200 000 erhöhen wolle. Dieses wurde 2008 lanciert und fördert den Zugang zur höheren Bildung für Jugendliche aus benachteiligten Schichten. Es setzt auf Mentoring: Studentinnen und Studenten von Universitäten begleiten Jugendliche an einer Mittelschule oder einer Berufsschule, die aufgrund eines schwierigen sozialen Kontexts als «prioritär» eingestuft sind. Ziel ist es, «Selbstzensur» zu vermeiden, denn diese Jugendlichen sehen häufig selbst dann von einem Studium ab, wenn ihre bisherige Schulzeit erfolgreich war.

Trotz der Politik Frankreichs mit einem «Bac pour tous» – 80 Prozent sollen eine Berufs- oder gymnasiale Maturität erwerben – bestehen weiterhin soziale Ungleichheiten. Nur vier von zehn Jugendlichen aus benachteiligten Schichten absolvieren eine höhere Bildung, gegenüber sieben von zehn aus privilegierten Schichten.

Ein ähnliches Programm existiert in Deutschland: Die Vereinigung Arbeiterkind.de begleitet und berät Kinder aus nicht universitärem Umfeld auf ihrem Weg zu einem Studium mit der Hilfe von 6000 Freiwilligen. Auch hier bestehen auffallende Ungleichheiten: Lediglich 23 Prozent der Jugendlichen ohne Elternteil mit Hochschulabschluss absolvieren eine höhere Bildung, gegenüber 83 Prozent aus Familien mit akademischem Hintergrund.

Die Schweiz wird häufig gelobt für ihr duales Bildungssystem und die Durchlässigkeit zwischen den Ausbildungss-

wegen. Doch auch hier ist der soziale Aufstieg nicht die Regel: Drei von zehn Jugendlichen aus benachteiligten Schichten studieren, aber fünf von zehn aus privilegierten Schichten.



Brutale Realität virtuell erzählen

Ort: Internet

Massnahme: Hashtags wie #BlackInTheIvory

Ziel: diskriminierten Menschen eine Stimme geben und Aufmerksamkeit verschaffen

«Als ich vom Chef des Personalrestaurants gerügt wurde, zu spät zur Arbeit zu kommen – an einer Konferenz, bei der ich meine Arbeiten präsentierte.» – «Ich möchte Ihnen Jonathan vorstellen. Er ist ... ähm ... unsere neueste Minderheitsrekrutierung.» – «Ein Sicherheitsmann auf dem Campus, der mich kennt, aber die Polizei anrief, damit sie meine Identität überprüft.» Das sind einige aus Tausenden von Tweets über Erfahrungen, die afroamerikanische Forschende gemacht und unter dem Hashtag #BlackInTheIvory gepostet haben.

Indem sie vielfältige Erlebnisse sammeln, öffnen Hashtags wie #BlackInTheIvory und #MeToo der Öffentlichkeit die Augen für eine wenig wahrgenommene Realität von Diskriminierungen, Aggressionen, Exklusion und Verständnislosigkeit. Vor allem aber bieten sie den Direktbetroffenen eine Plattform.

Manche zweifeln diese Geschichten vielleicht an – denn die sozialen Netzwerke sind weder Gerichte noch etablierte Medien. Doch es sind dieselben Geschichten, die auch bei strukturierten Befragungen Betroffener zu hören sind. Etwa bei @PayeTonEPFL, das im November 2020 von der Studierendenvereinigung der EPFL lanciert wurde und von einem ungesunden Klima auf dem Campus erzählt: homophobe Gesänge an offiziellen Abenden, sexuelle Belästigungen bei Übungen und sexistische Bemerkungen, auf die ohrenbetäubende Stille folgte.

Daniel Saraga ist freier Wissenschaftsredaktor und lebt in Basel.

Zugelassen ja, WC nein

An den Schweizer Universitäten konnten Frauen vergleichsweise früh studieren. Das bedeutet aber nicht, dass Gleichstellung in der hiesigen Hochschullandschaft auch früh grossgeschrieben wurde.

Text Julia Richter

Im Jahr 1918 erreichte das Rektorat der ETH Zürich ein Beschwerdebrief, der heute in der ETH-Bibliothek archiviert ist. Als «befremdlich» befand es die Autorin des Schreibens, dass es im Gebäude der Hochschule keine Damentoiletten gab. Anna Schinz-Mousson gehörte einer einflussreichen Zürcher Familie an, und für sie kam es nicht in Frage, dass die «anständigen jungen Damen», die an der ETH studierten, die Herrentoiletten benutzten.

Studentinnen belächelt

Dass es in der ETH bis ins 20. Jahrhundert keine Toiletten für weibliche Studierende gab, mag erstaunen – schliesslich gehörte Zürich in Bezug auf die Zulassung von Frauen zum Studium zu den Pionierstädten Europas: Während sich in anderen Ländern an den Universitäten nur die Herren der Oberschicht tummelten, konnten sich Frauen in der Schweiz bereits in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts als reguläre Studentinnen immatrikulieren. Gleichzeitig verdeutlicht die Toiletten-Episode, dass sich die schweizerische Hochschullandschaft nur sehr langsam an die Idee der Gleichberechtigung der Geschlechter gewöhnte und weniger progressiv war, als die frühe Einführung des Frauenstudiums vermuten lässt.

Die frühe Zulassung von Frauen an Schweizer Universitäten stiess denn auch auf grosse Skepsis: «Die Studentinnen wurden von der Bevölkerung und auch von Komilitonen belächelt oder diffamiert», sagt Regina Wecker, emeritierte Geschichtsprofessorin der Universität Basel. Das zeigt auch die polemische Streitschrift eines Professors, der sich 1872 in der NZZ zur Aussage verstieß, Frauen fehle das «geistige Vermögen» für ein Medizinstudium. Als Beleg nannte er den Gewichtsunterschied zwischen dem männlichen und dem weiblichen Gehirn.

Zu Beginn waren es vor allem russische Studentinnen, die sich an Schweizer Universitäten immatrikulierten. Sie unterschieden sich also nicht nur in ihrem Geschlecht, sondern auch in ihrer Nationalität von der Mehrheit. So mischten sich in die grundsätzliche Ablehnung des Frauenstudiums auch fremdenfeindliche Elemente: Den «russischen Frauenzimmern» wurde unter anderem vorgeworfen, sie würden sich mit einem liederlichen Kneipenleben, freier Liebe und politischem Engagement an «die äussersten Grenzen der Moral» begeben.

Nach der Zulassung von Frauen an Schweizer Hochschulen sollte es über hundert weitere Jahre dauern, bis Studentinnen kein Exotikum mehr darstellten. «Die frühen Anfänge des Frauenstudiums leiteten keinen kontinuierlichen Prozess ein, weder in Bezug auf die Zahl der Studentinnen noch auf die der Professorinnen», sagt Regina Wecker. Als diese Zahlen an Schweizer Universitäten jedoch gegen Ende des 20. Jahrhunderts zunahmen, wurde auch das Erfolgspotenzial einer vielseitigen Hochschullandschaft erkannt – zum Beispiel bei der erhöhten Kreativität geschlechtergemischter Forschungsteams. Damit einher ging die Etablierung von Fachstellen für Gleichstellung an vielen Hochschulen, die der Diversitätsidee weiteren Aufwind verlieh.

Pyramide bleibt

Dennoch hat die Tatsache, dass sich die Anwesenheit von Frauen in der schweizerischen Hochschullandschaft erst spät normalisierte, Auswirkungen bis heute. Dies bestätigt Geschlechterforscherin Patricia Purtschert von der Universität Bern: «Der Pyramideneffekt ist dort noch immer überall anzutreffen: Je höher der Status, desto weniger Frauen.» Sie betont zudem, dass bei den Diversitätsbemühungen neben der Gleichstellung der Geschlechter heute auch andere Themen in den Fokus rückten – etwa struktureller Rassismus, die Privilegierung von Studierenden der Mittel- und Oberschicht oder Barrieren für Menschen mit Behinderung.

Diese Ausweitung spiegelt sich erneut in der Toilettenfrage. Rund hundert Jahre nachdem sich die ETH Zürich den eingangs erwähnten Beschwerdebrief zu Herzen genommen und in den Zwischengeschossen Damentoiletten installiert hat, sah sich die Institution ebenso wie andere Hochschulen mit ähnlicher Kritik konfrontiert: Für Zündstoff sorgte vor rund einem Jahr der Mangel an geschlechterneutralen WCs in alten und kleinen Gebäuden der ETH Zürich sowie die Art der Kennzeichnung der WCs an der Universität Luzern. Beide Hochschulen reagierten und passten die Toiletten an.

Julia Richter ist freie Journalistin in Basel.

