

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

**Artikel:** Probleme in der Praxis  
**Autor:** Fisch, Florian / Coulmas, Florian / Boghossian, Peter  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-1089025>

### **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:** 11.01.2026

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

# Probleme in der Praxis

Von persönlicher Betroffenheit bis zu apokalyptischen Visionen:  
Fünf Forschende stellen die aktuelle Diversitätsförderung in Frage  
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 beklagt 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, Universität  
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, Universität  
della Svizzera italiana  
(Seite 29)

Fotos: Lucia Hunziker

