

„Working from both Ends“ Diversitätspolitik an der University of California, Berkeley

Wagner, Lucienne

2015

<https://doi.org/10.25595/3433>

Veröffentlichungsversion / published version
Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Wagner, Lucienne: „Working from both Ends“ Diversitätspolitik an der University of California, Berkeley, in: *Femina politica* : Zeitschrift für feministische Politik-Wissenschaft, Jg. 24 (2015) Nr. 2, 128–136. DOI: <https://doi.org/10.25595/3433>.

Erstmalig hier erschienen / Initial publication here: <https://doi.org/10.3224/feminapolitica.v24i2.20986>

Musikhochschulen sowie der Dualen Hochschule Baden-Württemberg. Das baden-württembergische Wissenschaftsministerium möchte qualifizierten Frauen über die Förderung von Lehraufträgen beim Erwerb erforderlicher Berufsvoraussetzungen für künftige Professuren unterstützen. Gefördert werden Frauen, die über einen staatlich anerkannten Hochschulabschluss verfügen und bei Beginn der Förderung eine besondere Befähigung zu wissenschaftlicher oder künstlerischer Arbeit aufweisen (nachgewiesen durch Promotion oder künstlerische Auszeichnungen) oder über mindestens zweijährige Berufspraxis außerhalb des Hochschulbereichs und ein konkretes Promotionsvorhaben verfügen.

Antragsfrist (jeweils für Sommersemester): 1. März Antragsfrist (jeweils für Wintersemester): 15. September

Internet: http://mwk.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-mwk/intern/dateien/pdf/Aktuelle_Ausschreibung/Mathilde-Planck/Mathilde_Planck_Programm_2015.pdf

„Working from both Ends“

Diversitätspolitik an der University of California, Berkeley

LUCIENNE WAGNER

You do not have to be me in order for us to fight alongside each other.
I do not have to be you to recognize that our wars are the same.
What we must do is commit ourselves to some future that can include each other
and to work toward that future with the particular strengths of our individual identities.
And in order for us to do this, we must allow each other our differences
at the same time as we recognize our sameness.

AUDRE LORDE (1984)

Diversitätspolitik, ja – aber wie?

Das Zitat von Audre Lorde charakterisiert eine der Maximen der Diversitätspolitik an der University of California, Berkeley (UC Berkeley). Für die Mitarbeiter_innen der dortigen Diversitätspolitik ist das Zitat nicht nur eine politische Haltung gegenüber der realen Gleichzeitigkeit von Kämpfen verschiedener von Diskriminierung betroffener Gruppen sowie deren gemeinsamem Kampf. Sie haben darüber hinaus den Anspruch, die Maxime strukturell durch verschiedene, nebeneinander bestehende Ressourcen und Community Centers, in denen unterschiedliche Diskriminierungsdimensionen und deren Intersektionen bearbeitet werden, abzusichern.

In Deutschland wiederum hält „Diversity“ vor allem vermittelt durch Ökonomisierungsprozesse Einzug in die Hochschulen. Dabei ist häufig eine Gegenüberstellung antizipierter normativer Leitbilder von Gleichstellungspolitiken und Diversitykonzepten zu beobachten: Das Ziel der Gleichstellung wird als ein elementarer Bestandteil moderner Gesellschaften dargestellt, während „Diversity“ primär mit einer ökonomischen Orientierung in Verbindung gebracht wird, im Rahmen derer Vielfalt als Ressource in Wert gesetzt wird (Ahmed 2011; Klein 2012, 2013).

Vor diesem Hintergrund muss die Debatte der an vielen deutschen Hochschulen stattfindenden Umstrukturierung von Gleichstellungs- hin zu Diversitätspolitik verstanden werden (Lutz 2013). Im Rahmen dieser Entwicklung werden Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragte aufgefordert, in größerem Maße als bisher neuere feministische und postkoloniale Theorieansätze zu berücksichtigen. Eva Blome et al. (2013) nennen hier beispielsweise das Einbeziehen von queeren Theorieansätzen, die das System der Zweigeschlechtlichkeit in Frage stellen und auf eine Destabilisierung vermeintlich natürlicher Geschlechterordnungen abzielen, sowie das Erkennen von mehrdimensionaler Diskriminierung im Anschluss an Theorien des Postkolonialen Feminismus sowie der Diversity Studies.

In diesem Artikel argumentiere ich, dass eine Perspektive einer breiter aufgestellten Antidiskriminierungs- bzw. einer intersektional und queer ausgerichteten Diversitätspolitik gestärkt werden muss, wenn verschiedene Diskriminierungsformen, deren Ko-Konstituierung und Verflechtungen untereinander ernst genommen werden. Dabei möchte ich Intersektionalität und Queer Theory als einander korrigierende Perspektiven auf Diversitätspolitik in der Theorieperspektive von Gabriele Dietze, Elahe Haschemi Yekani und Beatrice Michaelis verstehen. Ihnen zufolge kann eine integrierte Perspektive queerer Intersektionalität oder intersektionaler Queerness helfen, „jeweils die Normalisierungsarbeit (queer) und die Machtasymmetrie von Binaritäten (Intersektionalität) im Auge zu behalten“ (Dietze/Hashemi/Michaelis 2012, 138).

Erweiternd zu dieser Perspektive halte ich es für wichtig, intersektionale und queere Ansätze nicht nur in ihren theoretischen sondern auch in ihren aktivistischen Verortungen zu benennen. So liegen Ursprünge des Konzepts von Intersektionalität in den Kämpfen schwarzer Frauen und im Kontext der Critical Race Studies in den USA (Erel et al. 2008), während als Initiator_innen der Selbstbezeichnung „queer“ schwarze und homosexuelle Personen of Color an den sozialen Rändern US-amerikanischer Metropolen gelten (Perko 2007).

Im folgenden wird demnach der Frage nachgegangen, wie sich intersektionale und queere Ansätze im Hinblick auf universitäre Diversitätspolitik zusammendenken lassen beziehungsweise wie eine solche Politik praktisch im Hochschulkontext umgesetzt werden kann. Gröning konstatiert für den deutschen Kontext eine Stagnation in der Gleichstellungspolitik (Gröning 2009). Trotz der Ankunft von Diversity-Programmen an deutschen Hochschulen (Lutz 2013) ließen sich im hiesigen Kontext kaum Beispiele für eine länger erprobte Diversitätspolitik finden. Darum führte

mich meine Forschungsfrage an den Campus der UC Berkeley, der als „*national leader for equity and inclusion in higher education*“ von mir als Best Practice Beispiel gewertet wird.¹

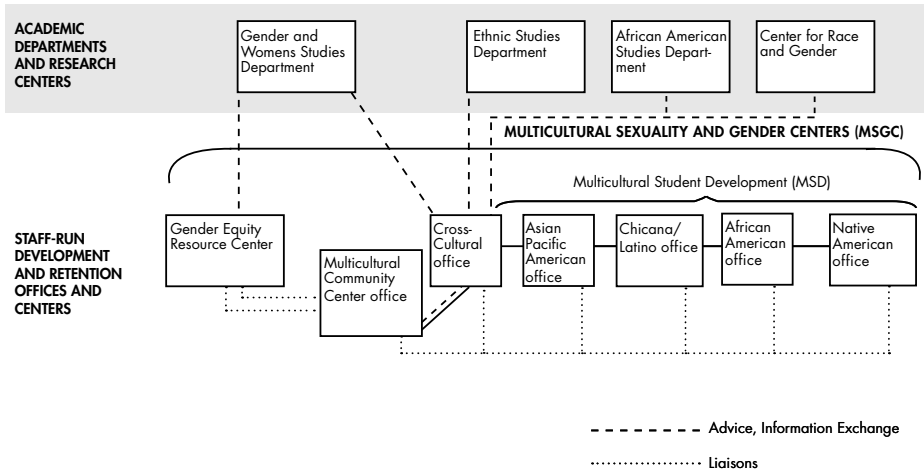
Während eines Forschungsaufenthaltes Anfang des Jahres 2014 habe ich in sieben qualitativen Interviews Praktiker_innen der Diversitätspolitik gefragt, wie sie ihre Arbeit begreifen und inwiefern intersektionale und queere Ansätze hier eine Rolle spielen (Wagner 2014).² Ziel war, die in der Forschung bemängelte Lücke zu schließen, dass es kaum empirische Studien gäbe, in denen Praktiker_innen selbst zu Wort kämen (Ahmed 2012; Knapp 2013). In der ergänzend durchgeführten Dokumentenanalyse lag der Fokus auf der institutionalisierten Geschlechter- und Antirassismuspolitik.

Vielfältige Institutionalisierungen sozialer Bewegungen an der UC Berkeley

Die Diversitätspolitik der UC Berkeley untersteht dem Vizepräsidenten für Gerechtigkeit und Inklusion und die Diskriminierungsdimensionen race, class, gender, sexuality und disability werden im Rahmen von sieben Clustern bearbeitet. Eines dieser sieben horizontal angeordneten Cluster der *Division of Equity and Inclusion* sind die Multicultural, Sexuality und Gender Centers (MSGC), in deren Rahmen die institutionalisierte Gleichstellungs- und Antirassismuspolitik der Universität umgesetzt wird.

Diese Zentren bieten vielfältige Ressourcen und Anlaufpunkte für Studierende und sind sowohl in sich intersektional angelegt als auch durch Vernetzungen untereinander. So stellt beispielsweise das Gender Equity Resource Center (GenEq) (zuständig für Gleichstellungspolitik) mit vier Mitarbeiter_innen Ressourcen für Frauen, LGBTQ sowie queere Studierende of Color zur Verfügung und ist gleichzeitig über sogenannte Liaisons mit dem Multicultural Student Development (zuständig für Antirassismuspolitik) vernetzt. Die Liaisons werden explizit dafür eingesetzt die Intersektionen zu „managen“. Ihre Aufgabe besteht beispielsweise darin, dass sie in Meetings die Leitung der verschiedenen Zentren über aktuelle Themen und Termine der jeweils anderen Zentren auf dem Laufenden halten, gezielt intersektionale Veranstaltungen planen, problematische Äußerungen in den jeweiligen Räumen benennen und für unterrepräsentierte Gruppen eintreten.

Das Multicultural Student Development umfasst ein cross-cultural Office und vier ethnic specific Offices mit je einer Mitarbeiter_in sowie das Multicultural Community Center (MCC), für das insgesamt drei Mitarbeiter_innen und etwa 30-40 Studierende zuständig sind. In den größeren Räumlichkeiten des MCC organisieren diese ein vielfältiges kulturelles Angebot für eine sehr heterogene Gruppe aus Studierenden of Color, queeren Studierenden, und queeren Studierenden of Color, Studierenden, die aus Nichtakademiker_innenfamilien kommen, ebenso wie Studierenden ohne Aufenthaltsstatus. In allen Zentren werden zahlreiche Studierende angeleitet und praktisch ausgebildet. Auf diese Weise bilden sich aus den Zentren heraus eigene Organisationen.³



Die Grafik veranschaulicht, dass es für die Diversitätspolitik der UC Berkeley zentral ist, dass die Zentren nicht in einer isolierten Struktur arbeiten, sondern auch durch die akademischen Institute unterstützt werden und sich hier eine ähnliche Struktur widerspiegelt. So findet sich für fast jedes der Center ein Äquivalent in einem der akademischen Institute, sprich die Gender & Women's Studies, die LGBT & Queer Studies, die Ethnic Studies, die African American Studies sowie das Center for Race and Gender.

Wichtig für diesen Kontext ist auch, dass die Universität ihre Geschichte als „long story of engagement“ beschreibt.⁴ Im Kontext der „Hochzeit sozialer Bewegungen“ (Knapp 2013) artikulierten sich auf dem Campus Berkeley in den 1960er und 1970er Jahren teilweise gleichzeitig, teilweise ineinander übergehend die Free Speech Movement, die in direktem Zusammenhang mit der Civil Rights Movement steht, der Disability Rights Movement, der Gay and Lesbian Rights Movement, ebenso wie der Women's Movement, in deren Rahmen vor allem auch Feminist_innen of Color aktiv waren.

Alle der genannten Institute und Forschungszentren sind laut den Interviews auf eben diese sozialen Kämpfe zurückzuführen und arbeiten nach einem ähnlichen Prinzip. Die Mitarbeiter_innen der MSGC nehmen die wissenschaftliche Expertise der Institute auf und lassen sich von ihnen in ihrer praktischen Arbeit inspirieren.

Eine weitere sehr wichtige Ebene, die in die obige Grafik keinen Eingang fand, umfasst die zahlreichen studentischen Organisationen, die direkt mit den MSGC zusammenarbeiten. Über die Studierenden wird in den Zentren eine enge Verbindung zu sozialen Bewegungen vor Ort hergestellt und immer wieder eruiert, welche Räume neu gestaltet und welche weiteren oder anderen Ressourcen zur Verfügung gestellt werden müssen. Somit ergibt sich in der praktischen wie wissenschaftlichen Arbeit einerseits ein jeweils inhaltlich gesellschaftspolitischer Fokus, andererseits

werden auch explizit die Intersektionen bearbeitet. Gerade das Center for Race and Gender stellt letzteres sicher.

Die Struktur der Diversitätspolitik der UC Berkeley lässt sich demzufolge zusammenfassend als ein hochgradig komplexes und ausdifferenziertes Geflecht an miteinander im Austausch stehenden Institutionen beschreiben, die historisch vor allem aus sozialen Bewegungen heraus entstanden sind und mit diesen immer noch zusammen arbeiten (Wagner 2014). Über die von unten entstandenen Zentren, die inzwischen stark in eine top-down Struktur eingebunden werden, sind aktuell nicht nur Antidiskriminierungspolitik, Lehre und Forschung miteinander verzahnt, sondern werden auch alle Statusgruppen miteinander vernetzt. Die immer stärkere Strukturierung der Zentren von oben und Zusammenfassung in Clustern wird von den Praktiker_innen dabei als Bedrohung ihrer Arbeitsweise wahrgenommen. Auf diese Arbeitsweise soll im Folgenden ausführlicher eingegangen werden.

„Working from both Ends“

Wie dargelegt, ist das Besondere an den historisch gewachsenen Strukturen der antidiskriminierungsrechtlich ausgerichteten Diversitätspolitik der Universität die durch diese ermöglichte Verbindung intersektionaler und queerer Ansätze, die von den befragten Mitarbeiter_innen als zentrale Arbeitsweise aller Center des MSGC beschrieben wurde. Hier spiegelt sich wider, dass die Entstehung der Center auf die Forderungen der sozialen Bewegungen zurückzuführen ist. Auch die Entwicklung der theoretischen Ansätze ist eng mit diesen verknüpft. Ebenso bilden die Positionierungen, Erfahrungen und Identitäten der interviewten Mitarbeiter_innen, die alle People of Color sind und von denen sich mehr als die Hälfte als queer identifizierte, einen zentralen Ausgangspunkt für diesen Ansatz.

Intersektionale und queere Ansätze zu verbinden, heißt immer wieder eine neue Balance zu finden bzw. dem Dilemma zu begegnen, sich permanent zwischen Identitätskonstruktion und Identitätskritik zu bewegen. Diesem Dilemma begegneten die Praktiker_innen mit einem Konzept, das als „Working from both Ends“ bezeichnet werden kann, und bei dem intersektionale und queere Ansätze verbunden werden. So formulierten sie das Ziel, sowohl sichere Räume und Politiken für Personen zu schaffen, die gemeinsame Erfahrungen in Bezug auf ihre soziale Identität teilen, als auch Räume und Strategien, in denen Verständigung darüber hinaus passieren müsste.

Die derzeitigen Strukturen des MSGC spiegeln dieses Verständnis insofern wieder, als dass hier versucht wird, die getrennten Center aufrecht zu erhalten, während man gleichzeitig übergeordnete Strukturen schafft, die das „Working from both Ends“ ermöglichen. Dabei ergänzen sich beispielsweise auf den ersten Blick widersprüchliche Ansichten des GenEq und des MCC. So formulierten Mitarbeiter_innen des GenEq eine Perspektive, die auf die Auflösung von Identitäten hinausläuft („We look for the end of identity“), während Mitarbeiter_innen des MCC stärker betonten,

dass es in Zeiten eines liberalen Multikulturalismus darum ginge, Unterschiedlichkeiten am Leben zu erhalten („We are trying to keep difference alive“). Diese unterschiedlichen Perspektiven scheinen in der derzeitigen Struktur nebeneinander bestehen zu können, sahen doch alle der befragten Mitarbeiter_innen ihre gemeinsame Rolle darin, die Institution Universität beständig herauszufordern („It’s our role to not be neat and tidy“). Die geschaffenen Community Centers würden im Anschluss an soziale Bewegungen immer wieder hinterfragt. Diesen Prozess versuchen die Mitarbeiter_innen selbst zu institutionalisieren, indem sie beispielsweise Namen der Center und ihrer Untereinheiten beibehalten auch wenn sie in einem Spannungsverhältnis zueinander stehen. So ist es auf den ersten Blick vielleicht fraglich, warum es die Multicultural Student Development Offices und im Rahmen dieser wiederum ein Cross-Cultural Office gibt oder warum das Multicultural Community Center zwar mit diesen verbunden, aber auch unabhängig von diesen existiert. Die Benennung spiegelt dabei zum einen wider, dass diese Struktur aus Kämpfen heraus entstanden ist, zum anderen zeigt sie auch an, an welchem Punkt die Bewegung zu dem jeweiligen Zeitpunkt stand und dass diese Institutionalisierungsprozesse nie vollständig abgeschlossen sein werden.

Dabei ist anzumerken, dass gerade die für die Arbeitsweise so wichtige horizontale und nicht hierarchische Struktur der Zentren untereinander von der Universitätsleitung in Frage gestellt und in diese eingegriffen wird. Die Mitarbeiter_innen sehen ihre Arbeit dementsprechend als kontinuierliche Herausforderung und beschreiben sie als einen beständigen Kampf für den Erhalt der Strukturen, die ihnen ihre Arbeitsweise ermöglicht. Die Einführung etwa eines „Diversity-Centers“ lehnen sie strikt ab. Trotz angesprochener Vereinnahmungstendenzen sehen die Praktiker_innen die Verankerung der Ziele „Diversity, Equity and Inclusion“ auf der Leitungsebene als sehr wichtig an, da es ihrer Arbeit einen besseren Legitimationsrahmen böte. Diesen nutzten sie in der tatsächlichen Praxis für Antidiskriminierungspolitik, um so *ihrem* Bild von Exzellenz der Universität näher zu kommen. Dies gleicht Ergebnissen Ahmeds zu Rassismus und Diversität in Institutionen, sagen doch auch die von ihr befragten Praktiker_innen dass „der Diversity-Begriff (...) nützlich sein (könne), weil er Menschen einen Zugang ermöglicht: Sobald sie ‚drin‘ sind, so die Schlussfolgerung, können wir andere Sachen machen, oder sogar einen anderen Begriffsrahmen nutzen“ (Ahmed 2011, 134).

Diversitätspolitik – von Ursprüngen und Perspektiven der Institutionalisierung

Insgesamt sind mit Blick auf die Diversitätspolitik der UC Berkeley die vielen verschiedenen erkämpften Begegnungsorte, an denen sie immer wieder mit Leben gefüllt wird, als Besonderheit herauszustellen. Geschichte(n) und soziale Kämpfe haben hier ein Gesicht, indem physische Orte innerhalb der Institution geschaffen wurden, für deren Erhalt sich Studierende unermüdlich einsetzen.⁵ Intersektionale

und queere Ansätze mit ihren Wurzeln in sozialen Bewegungen werden hier bereits als einander korrigierende Perspektiven auf Diversitätspolitik verstanden und angewandt, so wie es Dietze, Haschemi Yekani und Michaelis (2012) vorschlagen. Für die erfolgreiche Umsetzung von Diversitätspolitik ist es laut den Praktiker_innen notwendig, dass sich Struktur und Arbeitsweise gegenseitig ermöglichen. Wie erläutert, sind die verschiedenen Zentren der Diversitätspolitik von großer Bedeutung bzw. dass diese nicht hierarchisch organisiert sind, sondern die verschiedenen Diskriminierungsdimensionen und deren Intersektionen – sowohl einzeln als auch gemeinsam – bearbeiten, und dass sich darüber hinaus diese Struktur auch auf der Ebene der akademischen Institute widerspiegelt.

In Bezug auf die Übertragbarkeit in den bundesdeutschen Kontext zeigt das Beispiel Berkeley zum einen, dass Diversitätspolitik nicht am Reißbrett, sondern eng an den Forderungen der sozialen Bewegungen und Akteur_innen vor Ort zu entwickeln ist. Eine Forderung, wie eine solche nicht-hierarchische Struktur beispielsweise im deutschen Kontext umgesetzt werden könnte, findet sich im Strategiepapier „Institutioneller Rassismus was tun?“ von Natasha Kelly (2013).

Zum anderen wird aber auch deutlich, dass eine umfassende Transformation von Gleichstellungs- zu Diversitätspolitik stattfinden muss, wenn im Sinne von Antidiskriminierungspolitik verschiedene Diskriminierungsdimensionen gleichwertig bearbeitet werden sollen (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2012; Krell 2013).⁶ Eine Ausdifferenzierung auf der Ebene der Antidiskriminierungspolitik und die getrennte Bearbeitung verschiedener Diskriminierungsdimensionen ist nötig, um deren Intersektionen angemessen bearbeiten zu können. Aber auch forschungsbezogen braucht es eine Ausdifferenzierung, die über die Geschlechterstudien hinausreicht. So sollten auch Forschung und Lehre getrennt nach Diskriminierungsdimensionen gefördert werden, um dann wiederum auf dieser Ebene deren Überschneidungen übergreifend bearbeiten zu können. Hierfür ist es wichtig, die notwendigen Ressourcen und Orte innerhalb der Institution zur Verfügung zu stellen und die Forschung in allen diesen Feldern zu fördern.

Anmerkungen

- 1 Bezüglich der Frage nach der Bedeutung der Ergebnisse für den hiesigen Kontext ist selbstverständlich zu berücksichtigen, dass die dortige Diversitätspolitik in einem anderen historisch-politischen und rechtlich-institutionellen Kontext entstand und praktiziert wird.
- 2 Unter Praktiker_innen verstehe ich im Anschluss an Ahmed (2012) von der Universität festgestellte Mitarbeiter_innen, die für Diversitätspolitik zuständig sind. Befragt wurden vier Praktiker_innen, zwei studentische Mitarbeiter_innen und eine Professorin. Alle Befragten sind im Rahmen der Multicultural, Sexuality and Gender Centers tätig.
- 3 Das Gender Equity Ressource Center beschäftigt um die 20 bis 30 Praktikant_innen, die für ihre Arbeit Studienpunkte erhalten. Das MCC beschäftigt ca. 30 bis 40 studentische Hilfskräfte. Der Unterschied beruht auf einer speziellen Finanzförderung für Antirassismuarbeit, die die Universität zur Verfügung

stellt. Insgesamt konnten zum Erhebungszeitpunkt im Bereich des GenEq etwa 30 studentische Organisationen gezählt werden.

- 4 Siehe: <http://www.berkeley.edu/about/hist/activism.shtml> (25.08.14).
- 5 Jahrelange Forderungen nach einem Ethnic Studies Department und einem Multicultural Community Center mündeten sogar in einen Hungerstreik, mit dem Studierende auf sich aufmerksam machten und sich durchsetzten. Eine Genealogie der Ereignisse wird im Film „On Strike, Ethnic Studies 1969-1999“ dargestellt. In: <http://vimeo.com/23242564> (15.07.2015).
- 6 Mit dem Konzept „Radical Diversity“ haben Leah Carola Czollek, Gudrun Perko und Heike Weinbach (2012) ein Modell für den deutschsprachigen Raum entwickelt, das einen ähnlichen Ansatz verfolgt.

Literatur

Ahmed, Sara, 2011: „You end up doing the document rather than doing the doing“: Diversity, Race Equality und Dokumentationspolitiken. In: Castro Varela, María do Mar/ Dhawan, Nikita (Hg.): Soziale (Un)Gerechtigkeit: Kritische Perspektiven auf Diversity, Intersektionalität und Antidiskriminierung. Berlin, 118-138.

Ahmed, Sara, 2012: On being Included. Racism and Diversity in Institutional Life. Durham, London. <http://dx.doi.org/10.1215/9780822395324>

Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2012: Endbericht zum Projekt Diskriminierungsfreie Hochschule. Mit Vielfalt Wissen schaffen. Internet: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Endbericht-Diskriminierungsfreie-Hochschule-20120705.pdf?__blob=publicationFile (15.07.2015).

Blome, Eva/Erfeimer, Alexandra/Gülcher, Nina/Smykalla, Sandra (Hg.), 2013: Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen: von der Frauenförderung zum Diversity Management? Wiesbaden. <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-93157-9>

Czollek, Leah Carola/Perko, Gudrun/Weinbach, Heike, 2012: Radical Diversity im Zeichen von Social Justice. Philosophische Grundlagen und praktische Umsetzung von Diversity in Institutionen. In: Castro Varela, María do Mar/ Dhawan, Nikita (Hg.): Soziale (Un)Gerechtigkeit: Kritische Perspektiven auf Diversity, Intersektionalität und Antidiskriminierung. Berlin, 260-276.

Dietze, Gabriele/Haschemi Yekani, Elahe/Michaelis, Beatrice, 2012: 'Checks and balances': Zum Verhältnis von Intersektionalität und Queer Theory. In: Walgenbach, Katharina/Dietze, Gabriele/Hornscheidt, Lann/Palm, Kerstin (Hg.): Gender als interdependente Kategorie. Neue Perspektiven auf Intersektionalität, Diversität und Heterogenität. Opladen, 107-139.

Erel, Umut/Haritaworn, Jin/Rodríguez, Encarnación Gutiérrez/Klesse, Christian, 2008: On the Depoliticisation of Intersectionality Talk: Conceptualising multiple Oppressions in Critical Sexuality Studies. In: Kuntsman, Adi/Esperanza, Miyake (Hg.): Out of Place: Interrogating Silences in Queerness/Raciality. New York, 265-292.

Gröning, Katharina, 2009: Stagnation der Gleichstellungspolitik. In: Riegraf, Birgit/Plöger, Lydia (Hg.): Gefühlte Nähe, Faktische Distanz. Geschlecht zwischen Wissenschaft und Politik. Opladen, 149-162.

Kelly, Natasha A., 2013: Institutioneller Rassismus was tun? Strategiepapier für den Präsidenten der Humboldt Universität zu Berlin, Prof. Dr. Olbertz. Internet: <http://www.natashaakelly.com/institutioneller-rassismus-was-tun/> (15.07.2015).

Klein, Uta, 2012: Gleichstellungspolitiken und Diversitykonzepte an Hochschulen: Problematische oder konstruktive Verbindungen. In: Klein, Uta/Heitzmann, Daniela (Hg.) Diversity konkret gemacht. Wege zur Gestaltung von Vielfalt an Hochschulen. Weinheim und Basel, 155-177.

Klein, Uta, 2013: Diversityorientierung und Hochschulen im Wettbewerb: Ein Plädoyer für Diversitätspolitik. In: Bender, Saskia Fee/Schmidbauer, Marianne/Wolde, Anja (Hg.): Diversity ent-decken. Reichweiten und Grenzen von Diversity Policies and Hochschulen. Weinheim, Basel, 79-96.

Knapp, Gudrun-Axeli, 2013: Diversity and Beyond. Vom praktischen Nutzen feministischer Theorie. In: Bender, Saskia Fee/Schmidbauer, Marianne/Wolde, Anja (Hg.): Diversity ent-decken. Reichweiten und Grenzen von Diversity Policies and Hochschulen. Weinheim, Basel, 32-59.

Krell, Gertraude, 2013: Vielfältige Perspektiven auf Diversity: erkunden, enthüllen, erzeugen. In: Bender, Saskia Fee/Schmidbauer, Marianne/Wolde, Anja (Hg.): Diversity ent-decken. Reichweiten und Grenzen von Diversity Policies and Hochschulen. Weinheim, Basel, 61-77.

Lorde, Audre, 1984: Sister Outsider. Essay and Speeches. Berkeley.

Lutz, Helma, 2013: Aufbruch oder business as usual? Vielfalt und Diversitätspolitik an deutschen Hochschulen. In: Bender, Saskia Fee/Schmidbauer, Marianne/Wolde, Anja (Hg.): Diversity ent-decken. Reichweiten und Grenzen von Diversity Policies and Hochschulen. Weinheim, Basel, 13-31.

Perko, Gudrun, 2007: Queer-Theorie: Dekonstruktion von Identitätspolitiken und das Modell der Pluralität. E-Journal. Philosophie der Psychologie. Internet: http://www.social-justice.eu/texte/QueerTheory_2%5BPerko%5D.pdf. (03.05.2014).

Wagner, Lucienne, 2014: Working from both Ends - Möglichkeiten einer intersektionalen und queeren Diversitätspolitik. Eine empirische Fallstudie an der University of California, Berkeley. Unveröffentlichte Master-Arbeit, Institut für Sozialwissenschaften, Humboldt-Universität zu Berlin.

Wissenschaftszeitvertragsgesetz auf dem Prüfstand

ANDREAS KELLER

Die Probleme sind bekannt und werden von fast niemandem mehr geleugnet. Inzwischen sind 90% der knapp 170.000 wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Hochschulen befristet beschäftigt (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013, 194). Über die Hälfte der Zeitverträge hat eine Laufzeit von unter einem Jahr (Jongmanns 2011, 73). Daneben gibt es eine wachsende Zahl von Lehrbeauftragten, mittlerweile über 90.000 und damit doppelt so viel wie Professorinnen und Professoren, die als Dumping-Lehrkräfte eingesetzt werden (Statistisches Bundesamt 2014). Die Karrierewege in der Wissenschaft sind in Deutschland lang und steinig – wer es nicht auf eine Professur schafft, muss in der Regel früher oder später aus dem System aussteigen. Häufiger noch als Männer trifft das Frauen: Es gibt zwar inzwischen über 40% Doktorandinnen, aber der Frauenanteil bei den Professuren mit der höchsten Besoldungsstufe W3 bzw. C4 liegt immer noch bei nur 17%.¹