
Editorial zum Schwerpunktthema

Diversity und Rassismus im Hochschulkontext – glänzende Fassaden und gebrochene Versprechen

Gülay Çağlar, Sabina García Peter, Jana Gerlach und Heike Pantelmann

Mit dem Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) im August 2006 wurde an deutschen Hochschulen ein Impuls freigesetzt, der zunächst positiv zu bewerten ist. Ziel ist es, gemäß § 1 des AGG, „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen“.

Hochschulen sind als Arbeitgeberinnen an die Umsetzung gebunden. Entsprechende Antidiskriminierungsrichtlinien und Diversitätspolitiken an den Universitäten schließen eine bestehende Lücke des AGG, indem sie die rechtlichen Vorgaben und Zielsetzungen auch für Studierende geltend machen. Standen zuvor über Jahrzehnte vor allem die Ziele der Geschlechtergleichstellung (siehe Gleichstellungsdurchsetzungsgesetzes von 2001 und die verschiedenen Landeshochschulgesetze) und die Inklusion von Menschen mit Behinderung (siehe Sozialgesetzbuch IX) im Zentrum der hochschulpolitischen Maßnahmen, sind deutsche Hochschulen nun angehalten, alle im AGG genannten Ungleichheitsdimensionen gleichermaßen zu berücksichtigen und entsprechend ihre gleichstellungs- und inklusionspolitischen Maßnahmen zu diversifizieren.

In der Außendarstellung wird der Diversity-Ansatz häufig als wichtiger Schritt zur Förderung einer weltoffenen und inklusiven Hochschulkultur gepriesen. Bei näherer Betrachtung wird jedoch deutlich, dass der Umgang mit den verschiedenen Ungleichheitsdimensionen weiterhin asymmetrisch ist: Die Kategorie *race* wird schlicht ausgeblendet und Fragen der rassistischen Diskriminierung werden ungenau bis gar nicht behandelt. Vor diesem Hintergrund beschäftigt sich der vorliegende Themenschwerpunkt mit der Frage, welcher Stellenwert dem Thema Rassismus an deutschen Hochschulen zukommt und wie darum gerungen wird.

Die Diversitätsforschung wirft insgesamt eine kritische Perspektive auf die konkrete Umsetzung von Diversitätspolitiken im deutschen Hochschulkontext. Forschungen zeigen, dass Diversität – nicht zuletzt seit Beginn der Exzellenzinitiative 2005 – als strategische Ressource für Internationalität, Innovationskraft und Exzellenz erachtet wird (Alemann/Shinozaki 2019; Dornick 2020; Bührmann 2020; Çağlar/Chan de Avila 2021). Es ist vor allem der „excellence case“ (Bührmann 2020), der ins Zentrum der Debatten gerückt und als Rechtfertigung für Diversitätsmaßnahmen herangezogen wird. Diversität ist seither zu einem positiven Bezugspunkt in der Imagepflege von Hochschulen avanciert (Ihme/Stürmer 2019).

Das Gros der Forschungsliteratur bezieht sich hauptsächlich auf den angelsächsischen Hochschulraum: Sara Ahmed untersucht bspw. Diversitätspolitiken an britischen und australischen Universitäten. In ihrem Buch „On being included. Racism and diversity in institutional life“ (2012) verdeutlicht sie in eindrücklicher Weise den performativen Charakter von Diversität. Das routinisierte Sprechen über Diversität – die „language of diversity“ (ebd.:

51ff.) – steht, wie Ahmed ausführt, dem institutionellen Widerstand gegen konkrete antiras-sistische Maßnahmen diametral gegenüber. Der Begriff der Diversität verleihe Universitäten ein positives Image und verdecke die Kehrseite, nämlich historisch gewachsene Ungleichheitsverhältnisse und Diskriminierungen an Universitäten (ebd.: 72). Diese Ausblendung ist nicht zufällig, sondern ein Resultat institutioneller Strukturen, die Ian Law, Deborah Phillips und Laura Turney (2004) als tief verankerten „institutionellen Rassismus“ an Hochschulen beschreiben. Viele Studien nehmen ebendiesen institutionellen Rassismus oder gar die „White Supremacy“ (Lews/Shah 2021) als Ursache für den Widerstand gegen Diversitäts- und Antidiskriminierungsmaßnahmen explizit in den Blick. Nirmal Puwar etwa verdeutlicht in ihrem Buch „Space invaders: race, gender and bodies out of place“ (2004) die Wirkmacht rassistischer und sexistischer Handlungsnormen und Strukturen an britischen Universitäten und analysiert die offenen sowie subtilen Exklusionsmechanismen. Heidi Safia Mirza verweist auf das „sheer weight of whiteness“ (2018: 11), das eine tiefergehende Auseinandersetzung mit den Ursachen und Strukturen rassistischer Benachteiligung an Hochschulen verhindern und Nicola Rollock (2018) beschreibt die ermüdenden rassistischen Handlungspraktiken und Mikroaggressionen im universitären Alltag. Unter diesen institutionellen Bedingungen verkomme Diversitätspolitik zur „Politik der Geste“ (ebd.: 313, eigene Übersetzung), so Rollock, die auf subtile Weise die Relevanz von Rassismuserfahrungen infrage stelle und von Rassismus betroffene Personen marginalisiere.

Auch in der deutschsprachigen Literatur ist zunehmend eine rassismuskritische Auseinandersetzung mit Diversitätspolitiken im deutschen Hochschulkontext zu verzeichnen (siehe z.B. Heitzmann/Houda 2020; Dornick 2020; Gutiérrez-Rodríguez et al. 2024; Thompson/Vorbrugg 2018). Interessant ist, dass hier die spezifische Ausrichtung der Diversitätsstrategien im Kontext der hochschulpolitischen Veränderungsprozesse im europäischen Hochschulraum betrachtet wird. Kritisiert wird dabei gemeinhin der Wandel hin zur international wettbewerblichen Hochschule – ein Trend, der sich vor allem im Zuge der Bologna-Reformen durchgesetzt hat. Die Ökonomisierung der Hochschulen geht, wie Sahra Dornick (2020: 24) zeigt, mit der Einführung neuer Steuerungsinstrumente, wie bspw. New Public Management, einher. Diversity ist in diesem Zusammenhang als Management-Ansatz, der personenbezogene Merkmale in den Blick nimmt und die optimale Verwertung für die Spitzenforschung anstrebt, passfähig. Vor diesem Hintergrund wird in der Literatur vor allem unter Rekurs auf dekoloniale Ansätze grundsätzlich die Frage gestellt, ob unter solchen institutionellen Bedingungen überhaupt eine rassismuskritische Diversitätspolitik an deutschen Hochschulen realisierbar ist und ob nicht vielmehr die Forderung „Don’t diversify, decolonize!“ (Gutiérrez-Rodríguez et al. 2024: 96; siehe auch Dornick 2020; Thompson/Vorbrugg 2018) ins Zentrum gestellt werden müsste.

Eine tiefergehende Auseinandersetzung mit der spezifischen Weise, in der *race* als Ungleichheitsdimension und Rassismus im deutschen Hochschulkontext (de-)thematisiert werden, steht noch weitgehend aus. Indes zeigt ein Blick in die Literatur, dass die Erhebung von Daten zum Merkmal *race* und die Untersuchung von Rassismuserfahrungen eine besondere Herausforderung darzustellen scheint (Klein/Rebitzer 2017: 124ff.; Çağlar/Chan de Avila 2021). Noch schwieriger gestaltet es sich, wenn die Datenerhebung und -analyse mit einem intersektionalen Anspruch verbunden ist (Kaufmann 2015). Dies liegt nicht zuletzt an der Verunsicherung im Umgang mit der Kategorie *race*, insbesondere aufgrund der deutschen Vergangenheit und der Befürchtung, „rassistische Kategorisierungen durch Abfrage, Benennung und Zuordnung zu reifizieren“ (Liebscher 2021: 48; siehe auch Alexopolou 2023). Studien zum U.S.-amerikanischen Hochschulkontext zeigen jedoch, wie bedeutsam solche Erhebungen und Daten sind, um die Effektivität von Diversitätsmaßnahmen mit Blick auf unterschiedliche Ungleichheitsdimensionen evaluieren zu können und institutionelle Barrieren bei der Umsetzung der Maßnahmen identifizieren zu können (siehe u.a. Dobbin/Kahlev

2024; Lewis/Shah 2021; siehe auch Ahyoud et al. 2018). Doch auch im U.S.-amerikanischen Kontext waren und sind solche Maßnahmen im Dienste der Antidiskriminierung nie unumstritten (vgl. Vertovec 2012), wie auch die aktuellen Entwicklungen unter der Trump-Administration traurigerweise zeigen.

Im Rahmen der Veranstaltung „Diversity, racism and the broken promise of inclusion in German higher education“, das im Wintersemester 2021/22 an der Freien Universität Berlin stattfand, haben wir bereits erste Debatten zu den oben skizzierten Leerstellen und Herausforderungen geführt. Mit diesem Themenschwerpunkt möchten wir die Diskussion erneut aufgreifen und vertiefend fortsetzen. Uns beschäftigen die folgenden Fragen: Wie manifestiert sich Rassismus an Hochschulen und in welcher Weise werden Rassismuserfahrungen (de-)thematisiert? In welcher Weise setzen sich Hochschulen mit rassistischen Strukturen und Wissensordnungen auseinander? Welche institutionellen Widerstände sind dabei zu beobachten? Welcher Stellenwert wird dem Thema Rassismus in Diversitätspolitiken eingeräumt und welche konkreten anti-rassistischen Maßnahmen werden dabei ergriffen? Was sind Eckpunkte einer intersektionalen Diversitätspolitik? Welche Rolle spielen Lehr-/Lernräume als Räume des Widerstands und anti-rassistischer Praxis? Diese Fragen werden in fünf wissenschaftlichen Langbeiträgen und sechs Kurzbeiträgen aus einer Vielzahl von theoretischen und methodischen Perspektiven, teilweise auch mit Praxisbezug, behandelt.

Die Rubrik der wissenschaftlichen Langbeiträge beginnt mit dem Beitrag von *Viktoria Niebel* und *Mervi Heikkinen*. Am Beispiel der Ruhr Universität Bochum (RUB), die Teil des EU-geförderten Projekts RESET „Redesigning equality and scientific excellence together“ ist, untersuchen sie, wie diversitätspolitische Ziele behandelt werden. Ihr Augenmerk liegt konkret auf der institutionellen Verankerung von Antidiskriminierungsstrukturen einerseits und auf den Kommunikationsstrategien zum Selbstverständnis der RUB andererseits. Unter Rekurs auf den feministischen Institutionalismus analysieren die Autor*innen, wie Antidiskriminierung – insbesondere Antisexismus und Antirassismus in ihrer Verschränkung – als Bestandteil der Diversitätspolitik strukturell verankert und kommuniziert wird.

Cana Weider vertieft die Diskussion über den Umgang mit Rassismus und *race* als Diversitätskategorie an deutschen Universitäten. Im Zentrum steht die Frage, wie sich Diversitätsbeauftragte an deutschen Universitäten zum Thema „Ethnic Monitoring“ verhalten. Der Beitrag verdeutlicht die Komplexität der Datenerhebung, insbesondere vor dem Hintergrund der nationalsozialistischen Vergangenheit Deutschlands und der Befürchtung über die statistische Erfassung von *race* rassistische Stereotype zu reproduzieren. Mithilfe semistrukturierter Interviews zeigt Cana Weider, wie Universitäten zwischen verschiedenen Benennungspraktiken, wie ‚Migrationshintergrund‘ oder ‚ethnischer Herkunft‘, lavieren, worüber das Sprechen über *race* letztlich umgangen wird.

Vildan Aytekin und *Mei Hu* befassen sich in dem darauffolgenden Beitrag mit der Frage, wie sich Marginalisierungsprozesse im akademischen Kontext auf Wissenschaftler*innen und Student*innen of Colour (PoC) auswirken. Die Materialbasis besteht aus halbstandardisierten Interviews mit PoC aus Hochschulen in Großbritannien und Deutschland sowie aus autoethnographischen Beobachtungen, die mithilfe von Audio-Tagebuchverfahren dokumentiert wurden. Die Analyseergebnisse verdeutlichen das Ausmaß der Ausgrenzung und die hierdurch erforderliche emotionale Arbeit von PoC in Wissenschaft, Lehre und Forschung.

Der Beitrag von *Lirio Gutiérrez Rivera* und *Manuela Betancur Morales* erweitert den Blick auf den internationalen Kontext und setzt sich mit den Erfahrungen afro-kolumbianischer Studentinnen im kolumbianischen Hochschulkontext auseinander. Unter Bezugnahme auf Rita Segato (2006) identifizieren die Autor*innen unterschiedliche Formen des Rassismus und entwickeln eine Typologie, die eine intersektionale Analyse zulässt. Die Studie baut auf sieben leitfadengestützten Interviews auf. Die Autor*innen zeigen, dass afro-kolumbia-

nische Studentinnen im Zuge einer rassistisch aufgeladenen Hyper-Sexualisierung mit intersektionalen Diskriminierungserfahrungen konfrontiert sind.

Der abschließende Langbeitrag von *Adolé Akue-Dovi* und *Canê Çağlar* setzt sich explorativ aus einer rassismuskritischen Perspektive mit deutschen Universitäten als Lernorten auseinander. Anhand problemzentrierter und halbstrukturierter Interviews untersuchen die Autor*innen die Perspektiven von Schwarzen, indigenen, nicht-weißen und of Color (kurz Bi_PoC-)Studierenden auf Lehrende bzw. „Wissenstragende“ sowie auf Lernmaterialien. Die Analyseergebnisse verdeutlichen, welche Ausgrenzungserfahrungen Bi_PoC-Studierende im Lernalltag machen. Die Autor*innen führen dies auf die spezifische Geschichte deutscher Hochschulen und die Wirkung kolonialer und rassistischer Kontinuitäten zurück.

Die Rubrik der Forschungsskizzen wird mit einem Beitrag von *Bontu Lucie Guschke* zum Thema „Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt“ (SBDG) im Hochschulkontext eröffnet. Der vorliegende Beitrag geht aus einem Forschungsprojekt zum Umgang mit SBDG an dänischen Universitäten hervor. Im Zentrum steht die Frage, wie Organisationsstrukturen an Hochschulen rassistische und sexistische Diskriminierung reproduzieren und so zu einer ungleichen Verteilung von „grievability“ (Butler 2009) zwischen Tätern und Opfern führen. Bontu Lucie Guschke verdeutlicht eindrücklich, dass für Opfer die Regulierung ihrer Emotionen bzw. Zurückhaltung zur Voraussetzung für ihre Glaubwürdigkeit wird, wohingegen die Emotionalität der Täter (angesichts der Anschuldigungen) unhinterfragt zu ihrer Glaubwürdigkeit beiträgt.

Der Frage nach den Möglichkeiten und Grenzen einer intersektionalen Datenerhebung widmet sich der Praxisbericht von *Rahim Hajji*. Grundlage bilden Daten zu Diskriminierungserfahrungen, die regelmäßig im Rahmen der Studierendenbefragung des Deutschen Zentrums für Wissenschafts- und Hochschulforschung (DZWH) erhoben werden. Mithilfe eines statistischen Analyseverfahrens, das verschiedene Diskriminierungsarten zusammenführt und deren Korrelation mit weiteren abgefragten Dimensionen untersucht, zeigt der Autor auf, wie Diskriminierungserfahrungen mit sozialen Identitätsmerkmalen, Kontexten und ihren Folgen verknüpft sind. Der Bericht verweist auf das Potenzial intersektionaler Datenanalysen für die Entwicklung effektiver Interventionsmöglichkeiten.

Cintia Araújo, *Conny Steenblock* und *Janina Sundermeier* befassen sich in ihrem Beitrag mit dem spezifischen Feld der Entrepreneurship Education (EE). Beim EE geht es um die Vermittlung von Fachwissen und Fähigkeiten im Kontext der Unternehmensgründung und -führung. Die explorative Studie basiert auf der Analyse von EE-Curricula an 22 Universitäten sowie auf Interviews mit Expert*innen aus dem Lehrbereich. Die Autor*innen identifizieren zentrale Faktoren, die der Entwicklung einer rassismuskritischen EE entgegenstehen.

Unter der Rubrik Praxiseinblicke widmen sich *Britt Dahmen*, *Rahab Njeri* und *Lina Vollmer* der Frage, „wie Diversitätspolitik an Hochschulen ausgestaltet sein müsste, um rassismuskritische Forderungen im Zusammenspiel mit weiteren Diskriminierungsdimensionen institutionell“ (S. 93) verankern zu können. Am Beispiel der Universität zu Köln wird erläutert, welche Rahmenbedingungen und Ressourcen gegeben sein müssen, um das Gelingen einer rassismuskritischen Diversitätspolitik an Hochschulen gewährleisten zu können. Das Fallbeispiel hebt insbesondere die zentrale Bedeutung von Empowerment, Safer Spaces und Partizipation hervor.

Wie können Lehr- und Lernräume als Orte des Widerstands etabliert werden? Wie können Bildungsmaßnahmen zur Dekolonisierung von Fachdisziplinen und Forschungsfeldern beitragen? *Victoria Saint*, *Hannah Eger*, *Monica-Diana Podar*, *Nora Gottlieb* und *Hanna Luetke Lanfe* gehen in ihrem Beitrag diesen Fragen im Kontext der globalen Gesundheitsforschung (global health research) in Deutschland nach. Der Bericht reflektiert die Erkenntnisse und Lernprozesse eines konkreten Online-Trainings mit dem Titel „Developing a decolonial lens in the German global health research context“, das von November 2022 bis März 2023

für Nachwuchswissenschaftler*innen unterschiedlicher Disziplinen durchgeführt wurde. Dabei zeigen sich die Schwierigkeiten bei der Überwindung des kolonialen Erbes der globalen Gesundheitsforschung insbesondere angesichts der strukturellen Hürden im deutschen Forschungssystem.

Das Schwerpunktheft schließt mit der Rubrik Position und dem Beitrag des *Netzwerks Hochschulangehöriger mit Rassismuserfahrungen*. Es handelt sich um eine Verschriftlichung bzw. Dokumentation eines Gesprächs der Netzwerkmitglieder am runden Tisch. Die Netzwerkmitglieder erörtern, mit welchen Herausforderungen und Hürden sie als BiPoC im Rahmen ihrer rassismuskritischen Arbeit an der Hochschule konfrontiert sind. Im Mittelpunkt stehen u.a. Erfahrungen der Unsichtbarmachung, denen BiPoC in Institutionen mit fortbestehenden *weißen* Privilegien und Deutungshoheit ausgesetzt sind.

Literatur

- Ahmed, Sara (2012): *On being included. Racism and diversity in institutional life*. Durham/London: Duke University Press.
- Ahyoud, Nasuha/Aikins, Joshua Kwesi/Bartsch, Samera/Bechert, Naomi/Gyamerah, Daniel/Wagner, Lucienne (2018): *Wer nicht gezählt wird, zählt nicht. Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten in der Einwanderungsgesellschaft – eine anwendungsorientierte Einführung*. Berlin: Citizens for Europe. www.vielfaltentscheidet.de/publikationen
- Alemann, Annette von/Shinozaki, Kyoko (2019): *Die Ökonomisierung von Diversität*. Rendtorff, Barbara/Riegraf, Birgit/Mahs, Claudia (Hg.): *Struktur und Dynamik – Un/Gleichzeitigkeiten im Geschlechterverhältnis*. Wiesbaden: Springer, 119–140.
- Alexopolou, Maria (2023): „Rasse“/race. Bartels, Inken/Löhr, Isabella/Reinecke, Christiane/Schäfer, Philipp/Stielike, Laura (Hg.): *Umkämpfte Begriffe der Migration*. Bielefeld: transcript, 283–297.
- Bühmann, Andrea D. (2020): *Making excellence inclusive – der Excellence Case als Link zwischen Chancengerechtigkeit und ökonomischer Effizienz*. *Zeitschrift für Hochschulentwicklung* 15(3), 207–224. doi:10.3217/zfhe-15-03/13
- Butler, Judith (2009): *Frames of war: When is life grievable?* London: Verso.
- Çağlar, Gülay/Chan de Avila, Jennifer (2021): *Das Inklusionsversprechen oder „the dark side of diversity“? Diversitätspolitik an Universitäten*. Dilger, Hansjörg/Warstat, Matthias (Hg.): *Umkämpfte Vielfalt. Affektive Dynamiken institutioneller Diversifizierung*. Frankfurt/New York: Campus, 318–334.
- Dobbin, Frank/Kalev, Alexandra (2024): *Getting to diversity. What works and what doesn't*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Dornick, Saha (2020): *Zur ‚Internationalisierung‘ des Hochschulraums im Kontext neoliberaler Wissenschaftspolitik und Dekolonisierung*. Heitzmann, Daniela/Houda, Kathrin (Hg.): *Rassismus an Hochschulen. Analyse – Kritik – Intervention*. Weinheim: Beltz Juventa, 20–39.
- Gutiérrez-Rodríguez, Encarnación/Cárdenas, María/Ehrich, Cuso (2024): *Gleichstellungspolitik der Diversität dekolonisieren – Hochschule im Spannungsverhältnis von Diversität, Rassismuskritik und Kolonialität*. Le Breton, Maritza/Burren, Susanne/Bachmann, Susanne (Hg.): *Differenzkritische Perspektiven auf Fachhochschulen und Universitäten. Analysen und Interventionen*. Wiesbaden: Springer, 89–110.
- Heitzmann, Daniela/Houda, Kathrin (Hg.) (2020): *Rassismus an Hochschulen. Analyse – Kritik – Intervention*. Weinheim: Beltz Juventa.
- Ihme, Toni/Stürmer, Stefan (2019): *Diversität auf den Webseiten deutscher Universitäten: Eine Forschungsskizze*. *ZDfm – Zeitschrift für Diversitätsforschung und -management* 4(1/2), 154–161. doi:10.3224/zdfm.v4i1-2.20
- Kaufmann, Margrit E. (2015): *Intersektionelle Diversity Studies*. Genkova, Petia/Ringeisen, Tobias (Hg.): *Handbuch Diversity Kompetenz: Perspektiven und Anwendungsfelder*. Wiesbaden: Springer.

- Klein, Uta/Rebitzer, Fabian A. (2017): Diskriminierungserfahrungen von Studierenden: Ergebnisse einer Erhebung. Heitzmann, Daniela/Klein, Uta (Hg.): Diversity konkret gemacht. Wege zur Gestaltung von Vielfalt an Hochschulen. Weinheim: Beltz Juventa, 122–140.
- Law, Ian/Phillips, Deborah/Turney, Laura (Hg.) (2004). Institutional racism in higher education. Stoke on Trent: Trentham Books.
- Lewis, Kaleea R./Shah, Payal. P. (2021): Black students' narratives of diversity and inclusion initiatives and the campus racial climate: An interest-convergence analysis. *Journal of Diversity in Higher Education*, 14(2), 189–202. doi:10.1037/dhe0000147
- Liebscher, Doris (2021): Rasse im Recht – Recht gegen Rassismus. Genealogie einer ambivalenten Kategorie. Berlin: Suhrkamp.
- Mirza, Heidi Safia (2018): Racism in higher education: ‚What then, can be done?‘. Arday, Jason/Mirza, Heidi Safia (Hg.): Dismantling race in higher education. Racism, whiteness and decolonising the academy. Cham: Palgrave Macmillan, 3–23.
- Puwar, Nirmal (2004): Space invaders: Race, gender and bodies out of place. London: Berg.
- Rollock, Nicola (2018): The heart of whiteness: Racial gesture politics, equity and higher education. Arday, Jason/Mirza, Heidi Safia (Hg.): Dismantling race in higher education. Racism, whiteness and decolonising the academy. Cham: Palgrave Macmillan, 313–330.
- Segato, Rita (2006): Racismo, discriminación y acciones afirmativas: Herramientas conceptuales. Serie Antropología 404. Universidade de Brasília. www.unb.br/ics/dan
- Thompson, Vanessa/Vorbrugg, Alexander (2018): Rassismuskritik an der Hochschule: Mit oder trotz Diversity-Policies? Laufenberg, Mike/Erlemann, Martina/Norkus, Maria/Petschick, Grit (Hg.): Prekäre Gleichstellung: Geschlechtergerechtigkeit, soziale Ungleichheit und unsichere Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft. Wiesbaden: Springer, 79–99.
- Vertovec, Steve (2012): “Diversity” and the social imaginary. *European Journal of Sociology* 53(3), 287–312. doi:10.1017/S000397561200015X

Çağlar, Gülay, Prof. Dr.
 García Peter, Sabina, Dr.
 Gerlach, Jana, Dr.
 Pantelmann, Heike, Dr.

Alle Freie Universität Berlin, Margherita-von-Brentano-Zentrum für Geschlechterforschung
 (www.mvbz.fu-berlin.de)