GENDER
OPEN
REPOSITORIUM

Belästigung und Diskriminierung als normal(isiert)er Teil des Hochschularbeitsalltags? Ein Einblick in Forschung zu Sexismus und Rassismus an Universitäten

Guschke, Bontu Lucie

2023

https://doi.org/10.25595/4440

Veröffentlichungsversion / published version
Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Guschke, Bontu Lucie: *Belästigung und Diskriminierung als normal(isiert)er Teil des Hochschularbeitsalltags? Ein Einblick in Forschung zu Sexismus und Rassismus an Universitäten*, in: Femina politica : Zeitschrift für feministische Politik-Wissenschaft, Jg. 32 (2023) Nr: 2, 149–153. DOI: https://doi.org/10.25595/4440.

Erstmalig hier erschienen / Initial publication here: https://doi.org/10.3224/feminapolitica.v32i2.19

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY 4.0 Lizenz (Namensnennung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu dieser Lizenz finden Sie hier:

https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de

Terms of use:

This document is made available under a CC BY 4.0 License (Attribution). For more information see:

https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.en

GenderOpen – Repositorium für die Geschlechterforschung: www.genderopen.de

FREIE UNIVERSITÄT BERLIN

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN

Norkus, Maria, 2018: Prekäre Partizipation. In: Laufenberg, Mike/Erlemann, Martina/Norkus, Maria/Petschick, Grit (Hg.): Prekäre Gleichstellung. Geschlechtergerechtigkeit, soziale Ungleichheit und unsichere Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft. Wiesbaden, 211–239.

Rusconi, Alessandra/**Kunze**, Caren, 2015: Reflexionen zu Geschlechterverhältnissen in der Wissenschaft. In: Beiträge zur Hochschulforschung. 37 (3), 3-21.

Holderberg, Per/**Seipel**, Christian, (Hg.), 2021: Der wissenschaftliche Mittelbau. Arbeit, Hochschule, Demokratie. Weinheim, Basel.

Sommer, Jörn/**Jongmanns**, Georg/**Book**, Astrid/**Rennert**, Christian, 2022: Evaluation des novellierten Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Bericht. Berlin und Hannover Internet: https://www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2022/abschlussbericht-evaluation-wisszeitvg.pdf?__blob=publicationFile&v=2 (12.07.2023).

Anmerkungen

1 Vor allem die Situation des befristet beschäftigten wissenschaftlichen Personals ohne Professur wird seit einigen Jahren verstärkt diskutiert und kritisiert. Anlässlich der Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes besitzen die Debatten derzeit hohe Aktualität.

2 Die amtlichen Geschlechtseinträge divers bzw. „keine Angabe" werden aus Gründen des Datenschutzes nicht in Kombination mit anderen Merkmalen ausgegeben, sondern nach dem Zufallsprinzip dem Merkmal weiblich oder männlich zugewiesen.

3 Zur Operationalisierung der Variablen und genaueren Darstellung s. Kortendiek et al. 2022, 279ff.

Belästigung und Diskriminierung als normal(isiert)er Teil des Hochschularbeitsalltags? Ein Einblick in Forschung zu Sexismus und Rassismus an Universitäten

BONTU LUCIE GUSCHKE

Das unerlässliche feministische und antirassistische Engagement der letzten Jahre, sei es in Form von #MeToo und #BlackLivesMatter Protesten oder in Bekenntnissen zu Null-Toleranz-Strategien und Anti-Diskriminierungs-Politiken, hat gezeigt, dass Sexismus und Rassismus in unserer Gesellschaft weiterhin allgegenwärtig sind. In Form von sexistischer und rassistischer Belästigung und Diskriminierung prägen sie den Arbeitsalltag vor allem von Frauen, rassifizierten Menschen und anderen marginalisierten Gruppen (Lipinski et al. 2022).[1] Für Betroffene gehen solche Belästigungs- und Diskriminierungserfahrungen mit Belastungen der physischen und mentalen Gesundheit sowie negativen beruflichen Konsequenzen einher (Chan et al. 2008). Organisationen spüren die Folgen von Sexismus und Rassismus am Arbeitsplatz in Form von Produktivitäts- und erheblichen finanziellen Einbußen (Chawla et al. 2021).

Der Hochschulkontext stellt hierbei keine Ausnahme dar. Hochschulen werden oft als meritokratische, faire und gesellschaftskritische Orte dargestellt, an denen Entscheidungen anhand objektiver Exzellenzkriterien getroffen werden (van den Brink/Benschop 2012). Zahlreiche Studien zeigen jedoch, dass es sich hierbei um einen

‚Mythos' der Meritokratie handelt, welcher durch die Legitimation exkludierender Normen bestehende Ungleichheiten reproduziert und verstärkt (Christensen/Muhr 2019; Ferree/Zippel 2015). Sexistische und rassistische Gewalt und Ausgrenzungsmechanismen bestehen dadurch unter dem Deckmantel der Meritokratie fort, zum Beispiel in Form von Belästigung und Diskriminierung im Arbeitsalltag. Wie die bisher umfangreichste Studie zu geschlechtsspezifischer Gewalt im Hochschulkontext anhand einer Umfrage an 46 Universitäten und Forschungsinstitutionen in 15 europäischen Ländern zeigt, erleben 62% der Beschäftigten an Universitäten geschlechtsspezifische Gewalt, unter ethnisch marginalisierten Beschäftigten sind es sogar 69% (Lipinski et al. 2022).

Vorbild Dänemark?

Dänemark gilt oft als Vorbild für soziale Gleichheit und Gerechtigkeit. Sowohl in Dänemark als auch im europäischen Ausland dominiert das Narrativ, die Dän:innen hätten Sexismus überwunden und Rassismus hätte in Dänemark nie Einzug gehalten (Dahlerup 2018). Dieses Narrativ ignoriert zum einen die Wirkmacht des postfeministischen Regimes, das feministische Errungenschaften der Vergangenheit zelebriert während aktuelle Gleichstellungsentwicklungen abgeblockt werden (Utoft 2020). Zum anderen negiert es die dänische Kolonialgeschichte (Danbolt 2017). Es steht außerdem im starken Kontrast zu Studien, die zeigen, dass das Land in Bezug auf Geschlechtergleichstellung einiges aufzuholen hat und dass rassistische Logiken die dänische Politik, Bildung und Kultur prägen (Padovan-Özdemir/Øland 2022).

In meiner Dissertation (Guschke 2023a) habe ich mich mit der Rolle von Sexismus und Rassismus im akademischen Arbeitsalltag dänischer Universitäten beschäftigt. Ich untersuchte mittels einer qualitativen Interviewstudie mit Beschäftigten an allen acht dänischen Universitäten, inwiefern die Organisationsstrukturen, -prozesse, und -praktiken dänischer Universitäten sexistische und rassistische Belästigung und Diskriminierung ermöglichen und aufrechterhalten.[2] Mein Fokus lag dabei insbesondere auf dem Zusammenspiel von institutionell-struktureller und interaktionell-individueller Ebene. Außerdem beinhaltet die Studie angelehnt an queere und Schwarze feministische Epistemologie affekt-theoretische und -methodologische Ansätze, um meine eigene körperliche Erfahrung als nicht-weiße Forscherin und das daraus entstehende verkörperte Wissen in die Analyse miteinzubeziehen (Collins 2009; Guschke 2023b).

Die Gruppe der Interviewten bestand zu gleichen Teilen aus cis Männern und cis Frauen. Ein Drittel der Teilnehmenden, hiervon 90% Frauen, berichtete von sexistischen Belästigungs- und Diskriminierungserfahrung. Rassismuserfahrungen wurden von allen nicht-weißen Teilnehmenden identifiziert, welche im Interviewsample jedoch geringer repräsentiert sind.

(Un)Möglichkeiten über Sexismus und Rassismus zu sprechen

Meine Studie zeigt, dass sexistische und rassistische Diskriminierung keine Ausnahmen oder ‚bedauerliche Fehler' im Universitätssystem sind. Die Art und Weise, wie Universitäten organisiert sind, ermöglicht, bestärkt und normalisiert die kontinuierliche Reproduktion von Sexismus und Rassismus sowohl auf institutionell-struktureller als auch interaktionell-individueller Ebene. Belästigung und Diskriminierung spielen in diesem Normalisierungsprozess eine entscheidende Rolle.
Während oft davon ausgegangen wird, dass Belästigung die deutlich erkennbare Spitze des ‚Diskriminierungseisbergs' darstellt und Belästigungserfahrungen dramatische, klar identifizierbare Taten und eindeutige Grenzüberschreitungen zugrunde liegen, legt meine Studie andere Schlüsse nah. Belästigung entwickelt sich schrittweise und ist oft zuerst beinahe unmerklich. In Rückgriff auf Francois Julliens (2011, 3) Worte sind Belästigungs- und Diskriminierungsprozesse oft kaum wahrnehmbar: „In fact, 'silent' is a more precise word to use in this respect than invisibility, or rather it is more telling. Because not only is this (imperceptible) transformation in process, even if we do not perceive it, but it operates without warning, without giving an alert, 'in silence', without attracting attention (…) until it destroys us." Aufgrund dieser Unmerklichkeit (imperceptibility), ist es für Betroffene oft unmöglich über ihre Erfahrungen zu sprechen. Zuerst scheint es ‚zu früh': Belästigung und Diskriminierung werden zwar körperlich und emotional wahrgenommen jedoch noch nicht als solche identifiziert, und das Erlebte wird als unwichtiger Einzelfall, trivialer Alltagssexismus oder -rassismus, oder Missverständnis abgetan. An dem Punkt jedoch, an dem Sexismus oder Rassismus klar wahrnehmbar und benennbar werden, ist die betroffenen Person bereits kontinuierlicher Diskriminierung ausgesetzt gewesen, was dazu führt, dass die eigene Perspektive hinterfragt und bezweifelt sowie die eigene Mitschuld gefürchtet wird – es ist ‚zu spät', um etwas zu sagen.
Zusätzlich dazu zeigt sich in meinen Interviews deutlich, dass vor allem im Kampf gegen Rassismus ein weiteres Hindernis hinzukommt. Obwohl ich beharrlich versuchte Diskussionen über Rassismus einzubringen, wurden diese Versuche von den meisten Teilnehmenden abgewehrt oder ignoriert. Dennoch spürte ich die Allgegenwärtigkeit von Rassismus in vielen Interviewsituationen deutlich, sei es in rassistischen ‚Witzen' oder Randbemerkungen, in Auslassungen und dem Nicht-Gesagten, in betretenem Schweigen oder nervösem Lachen. Rassismus war nicht abwesend, wurde jedoch nicht benannt. Basierend auf der Analyse der emotional-körperlichen und affektiv-atmosphärischen Elemente der Interviewsituation versucht meine Studie daher auch aufzuzeigen, welche Rolle das Nicht-Gesagte spielen kann. Aus dieser affektiven Analyse lässt sich schließen, dass das Nicht-Sprechen über Rassismus (the unspekability of racism) nicht nur dazu führt, dass Rassismus unbenannt bleibt, sondern darüber hinaus zur ständigen Reproduktion und Normalisierung von rassistischen Diskriminierungsformen beiträgt. Wenn Rassismus nicht benannt wird, bleiben rassistische Belästigung und Diskriminierung bestehen, selbst dann, wenn

Null-Toleranz-Strategien und Anti-Diskriminierungs-Politiken die Auseinandersetzung mit Diskriminierung versprechen.

Fazit

Aus der Studie lassen sich drei wichtige Schlüsse ziehen, um auch an deutschen Hochschulen besser mit sexistischer und rassistischer Belästigung und Diskriminierung umzugehen. Wenn Belästigung erstens als *imperceptible* anerkannt wird, müssen Meldestellen und -systeme mitbedenken, dass es für Betroffene oft entweder ‚zu früh' oder ‚zu spät' ist über Diskriminierungserfahrungen zu sprechen. Statt davon auszugehen, dass diese von eindeutigen Grenzüberschreitungen berichten, die klar als Ausnahmefälle identifiziert werden können, sollten sich universitäre Meldestellen mit der Vielschichtigkeit und Komplexität von normalisiertem Sexismus und Rassismus auseinandersetzen. Da zweitens das Nicht-Sprechen über Rassismus zur Normalisierung und Reproduktion rassistischer Diskriminierung beiträgt, muss den Erfahrungsberichten der von Rassismus betroffenen Personen mehr Gehör geschenkt werden. Die Abwehr und Ignoranz von denjenigen, die über Rassismus sprechen wollen, trägt sowohl direkt als auch indirekt zur Reproduktion von Diskriminierung bei. Belästigung und Diskriminierungserfahrungen sind drittens keine Ausnahme- oder Einzelfälle. Sie sind in die Struktur der Universität eingeschrieben. Das mutige Vorgehen von Einzelnen, die ihre Diskriminierungserfahrungen im universitären Meldesystem oder in öffentlichen Kontexten teilen, kann Teil aber nicht ausreichende Bedingung für strukturelle Veränderungen sein.
Letztlich wird es im deutschen Hochschulraum auch darum gehen müssen von der Vorstellung der skandinavischen Vorbilder, denen man einfach folgen kann, Abschied zu nehmen und eigene Anti-Rassismus und Anti-Sexismus-Praktiken zu entwickeln, welche die Erkenntnisse zur *imperceptibility* von Belästigung und des Nicht-Sprechens über Rassismus in den Mittelpunkt ihrer Praxis rücken.

Literatur

Chan, Darius/**Chow**, Suk/**Lam**, Chun/**Cheung**, Shu, 2008: Examining the Job-Related, Psychological, and Physical Outcomes of Workplace Sexual Harassment: A Meta-Analytic Review. In: Psychology of Women Quarterly. 32 (4), 362–376.

Chawla, Nitya/**Gabriel**, Allison/**O'Leary Kelly**, Anne/**Rosen**, Christopher, 2021: From #MeToo to #TimesUp: Identifying Next Steps in Sexual Harassment Research in the Organizational Sciences. In: Journal of Management. 47 (3), 551–566.

Christensen, Jannick/**Muhr**, Sara, 2019: H(a)unting Quotas: An Empirical Analysis of the Uncanniness of Gender Quotas. In: Ephemera. 19 (1), 77–105.

Collins, Patricia Hill, 2009: Black Feminist Thought: Knowledge, Consciousness, and the Politics of Empowerment. New York, London.

Dahlerup, Drude, 2018: Gender Equality as a Closed Case: A Survey among the Members of the 2015 Danish Parliament. In: Scandinavian Political Studies. 41 (2), 188–209.

Danbolt, Mathias, 2017: Retro Racism: Colonial Ignorance and Racialized Affective Consumption in Danish Public Culture. In: Nordic Journal of Migration Research. 7 (2), 105-113.

Ferree, Myra/**Zippel**, Kathrin, 2015: Gender Equality in the Age of Academic Capitalism: Cassandra and Pollyanna Interpret University Restructuring. In: Social Politics. 22 (4), 561–584.

Guschke, Bontu, 2023a: The Persistence of Sexism and Racism at Universities: Exploring the Imperceptibility and Unspeakability of Workplace Harassment and Discrimination in Academia. Kopenhagen.

Guschke, Bontu, 2023b: Fire inside - Exploring the possibilities of embodied queer listening. In: Culture & Organization. Online first, 1-18.

Jullien, François, 2011: The Silent Transformations. Kolkata.

Lipinsky, Anke/**Schredl**, Claudia/**Baumann**, Horst/**Humbert**, Anne/**Tanwar**, Jagriti, 2022: Gender-based violence and its consequences in European Academia, Summary results from the UniSAFE survey. Report, UniSAFE project no.101006261.

Padovan-Özdemir, Marta/**Øland**, Trine, 2022: Racism in Danish Welfare Work with Refugees: Troubled by Difference, Docility and Dignity. Milton Park, New York.

Utoft, Ea, 2020: Motivation, Organisational Gender Equality Work and the Postfeminist Gender Regime: A Feminist Approach. Aarhus.

van den Brink, Marianne/**Benschop**, Yvonne, 2012: Gender Practices in the Construction of Academic Excellence: Sheep with Five Legs. In: Organization. 19 (4), 507–524.

Anmerkungen

1 Mein Beitrag bezieht sich primär auf sexistische Diskriminierung gegenüber cis Frauen und rassistische Diskriminierung gegenüber Schwarzen Menschen und People of Color. Dennoch möchte ich hervorheben, dass trans Personen und nicht-binäre Menschen vielfach sexistischer Belästigung und Diskriminierung in Verschränkung mit queerfeindlicher und anderer Diskriminierung ausgesetzt sind.

2 Befragt wurden Promovierende, PostDocs, Assistant Professor:innen, Außerordentliche Professor:innen, Professor:innen und Department-/Institutsleiter:innen.