Exkurs: Wie äußern sich Diskriminierung und Machtmissbrauch im universitären Alltag?

Machtmissbrauch in der Wissenschaft

Das Wissenschaftssystem bietet durch Abhängigkeits- und Konkurrenzstrukturen sowie prekäre Arbeitsbedingungen disziplinübergreifend Anreizsysteme, die Machtmissbrauch und ethisches Fehlverhalten begünstigen. Wir verstehen unter Machtmissbrauch den Missbrauch einer Machtposition, um anderen Personen zu schaden, sie zu schikanieren oder zu benachteiligen, oder sich selbst oder anderen persönliche Vorteile zu verschaffen. Dies beinhaltet neben Korruption, Vorteilnahme und Begünstigung auch Diskriminierung und unethisches Verhalten. Solche Phänomene treten in frühen Phasen der wissenschaftlichen Qualifikation besonders häufig und gleichzeitig oft verdeckt auf. Wenngleich Diskriminierung und Machtmissbrauch in der Wissenschaft systemisch und nicht nur auf personale Faktoren fokussiert verstanden werden müssen, gilt es, die bislang selten sanktionierten Machthandlungen aufzudecken und zu bearbeiten. Die Problembereiche der machtvoll strukturierten Wissenschaft sind komplex und divers. So sind Diskriminierungserfahrungen, auf die wir im Folgenden näher eingehen möchten, immer in machtmissbräuchliche Praktiken eingelagert, wenngleich nicht alle durch ein Machtgefälle entstehenden Phänomene und Situationen als Diskriminierungspraktiken verstanden werden können.

Zum Verständnis von Diskriminierung

Diskriminierung kann auf unterschiedlichen Ebenen stattfinden, diverse Dimensionen annehmen und vielfältige Effekte zeigen. Wir werden im Folgenden kurz grundlegende Aspekte beleuchten und Beispiele anführen, allerdings kann und soll diese Einführung die Bandbreite von diskriminierenden Erfahrungen nicht gänzlich abbilden.

Ausschlaggebend für die Frage, ob etwas als Diskriminierung zu verstehen ist, ist nicht die Intention/das Motiv, sondern das Ergebnis. Auch ‚wohlmeinende' Personen oder ‚neutrale' Strukturen können unbeabsichtigt benachteiligen; Diskriminierung kann sich zudem durch oberflächliches ‚zugewandtes' Tun – etwa Exotisierung und Glorifizierung von vermeintlich ‚Anderem' oder ‚Fremdem' – äußern.

Im rechtlichen Sinne meint Diskriminierung die Benachteiligung von Personen aus spezifischen Gründen. Im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist festgehalten, aus welchen Gründen eine unterschiedliche Behandlung als Benachteiligung zählt (diese sind: ethnische Herkunft/rassistische Gründe, wegen des Geschlechts, der Religion/der Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Identität und/oder einer Behinderung). Über diese juristische Perspektive hinaus können u.E. im universitären

Kontext weitere „Diskriminierungsmerkmale“ bedeutsam werden wie etwa der Familienstatus, ökonomische Aspekte, psychische Gesundheit u.V.m. Bedeutsam ist u.E., dass historisch gewachsene Macht- und Unterdrückungsverhältnisse eine zentrale Rolle spielen, so kann bspw. nicht von Rassismus gegenüber Weißen gesprochen werden. Diskriminierung kann sehr schwerwiegende Formen annehmen – etwa körperliche und psychische Gewalt und sich somit negativ auf das biographische Gedächtnis (Rose, 2014) und das Wohlbefinden der Betroffenen (Trevisan, 2019) auswirken. Gerade im universitären Kontext werden aber auch ‚kleinere‘ Aspekte wie Nicht-Ernst-Nehmen, herablassende / adressierende Blicke, scheinbar harmlose Verniedlichungen, Komplimente, Fragen, aber auch nonverbale Handlungen, Geringschätzung von Leistung, Redeanteile, Arbeitsauftragsanteile u.V.m. bedeutsam.

Zu Ebenen von Diskriminierung: Individuell und Institutionell

Diskriminierung kann sowohl in der direkten Interaktion zwischen Personen (bspw. zwischen Qualifikand*in und Betreuer*in) stattfinden – also auf individueller Ebene – als auch in universitären Strukturen, Verordnungen, Regeln und Routinen, der Organisationskultur u.Ä. verankert sein – also auf institutioneller Ebene. Ein Beispiel für institutionelle Diskriminierung im universitären Kontext ist etwa der Gender Pay Gap: Leistungsbezüge von Professor*innen werden mit den Hochschulleitungen individuell verhandelt und Frauen verdienen hier im Durchschnitt nachweislich weniger als Männer.

Zu Dimensionen von Diskriminierung: Unmittelbar und Mittelbar

Unmittelbare Diskriminierung äußert sich durch die Ungleichbehandlung von Personen („Gleiches“ wird ungleich behandelt), mittelbare Diskriminierung hingegen liegt dann vor, wenn scheinbar neutrale Vorschriften, Routinen etc. in der Praxis dazu führen, dass spezifische Personen(gruppen) hierdurch benachteiligt werden („Ungleiches“ wird gleich behandelt). Ein Beispiel hierfür ist die gleiche Vergütung von Promovierenden und Habilitierenden.

Fallbeispiele

Diskriminierung kann intersektional bzw. in ihrer Verwobenheit betrachtet und verstanden werden und erfolgt entlang verschiedener (zugeschriebener) Dimensionen. Zum besseren Verständnis von Diskriminierung und Machtmissbrauch haben wir für dich folgende Fallbeispiele zusammengestellt, die fiktiv sind.

Fallbeispiel 1:

Du bist eine weiblich und mit einer internationalen Familiengeschichte gelesene Person, arbeitest als WiMi an einer Universität in Deutschland und machst häufiger die Erfahrung, dass dir aufgrund deines zugeschriebenen Migrationshintergrundes vermeintliche Expertisen in verschiedenen Bereichen zu- bzw. abgesprochen werden.

Fallbeispiel 2:

Du arbeitest als WiMi an einer Universität in Deutschland. Du erlebst, dass dein:e Vorgesetzte:r dich kontaktiert und dir dabei persönliche Fragen wie bspw. die Frage nach deiner Meinung zum Outfit oder ggf. neuen Kleidungsstücken stellt, die vor dir anprobiert werden.

Fallbeispiel 3:

Du arbeitest schon sehr lange als wissenschaftliche Hilfskraft, dein Studienabschluss steht kurz bevor und dein HiWi-Vertrag läuft bald aus. Du hast viel Spaß in der Wissenschaft, hast bisher viel positives Feedback zu deiner Arbeit erhalten und hättest großes Interesse, dich in der Wissenschaft weiterzuqualifizieren. Deine Vorgesetzte weiß von deinen Zukunftsplänen. Zufällig erfährst du von einer Drittperson, dass deine Chefin demnächst eine freie WiMi-Stelle zu vergeben hat, dich aber altersbedingt nicht in Betracht zieht, sondern gezielt nach einem ‘jungen Nachwuchs’ sucht.

Fallbeispiel 4:

Du bist in Teilzeit angestellt und es steht demnächst eine größere Tagung an. Die Tagungs- und Reisekosten übersteigen eigentlich dein Budget. Gleichzeitig wirst du dazu angehalten, dass du die Kosten erst einmal vorstreckst. Aus Erfahrung weißt du, dass du die Erstattung erst viele Monate später wiederbekommst. Du überlegst nun, ob du die Tagung wahrnehmen kannst.

Wenn Du mehr Informationen brauchst oder das Gefühl hast bzw. Du Dir sicher bist, von Diskriminierung und/oder Machtmissbrauch in der Wissenschaft betroffen zu sein, kannst Du Dich an die folgenden Stellen wenden:

Antidiskriminierungsstelle des Bundes:

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/startseite/startseite-node.html

Netzwerk gegen Machtmissbrauch in der Wissenschaft:

https://www.netzwerk-mawi.de/

meetooscience:

https://portal.metoo.science/

Stabstelle Vielfalt und Chancengleichheit der Uni Halle:

https://diskriminierungsschutz.uni-halle.de/howto/diskriminierung/

Literatur

Rose, Nadine (2014). *Migration als Bildungsherausforderung. Subjektivierung und Diskriminierung im Spiegel von Migrationsbiographien*. transcript.

Trevisan, Amina (2019). *Depression und Biographie. Krankheitserfahrungen migrierter Frauen in der Schweiz*. transcript.