

Der tote Winkel Auch in der akademischen Praxis sind männliche Verhaltensmuster hartnäckig

Macartan Humphreys

In den Politikwissenschaften haben wir ein Problem mit Geschlechterdiskriminierung. Ich weiß das nicht etwa, weil ich es sehe, sondern weil ich es immer wieder nicht sehe – anders als viele meiner Studentinnen und Fakultätskolleginnen. Hier einige Beispiele, von denen mir Studierende und Kolleginnen in den letzten Wochen erzählt haben. Viele handeln von Freunden und Kollegen – von Männern, die sich selbst wohl als „Feministen“ bezeichnen würden. Aber sie verhalten sich dennoch im beruflichen Kontext so, dass sie zur alltäglichen Diskriminierung beitragen. Ich weiß, diese Muster sind nichts Neues. Aber diese Verhaltensweisen müssen benannt werden, weil sie allgegenwärtig sind – und weil Männer sie immer noch nicht wahrnehmen. Am besten fange ich mit mir selbst an.

Anfang 2016 stellten Alan Jacobs und ich Elemente unserer gemeinsamen Arbeit an der New Yorker Columbia University vor. Es gab einen Moderator und zwei Diskutanten, ein dritter fiel kurzfristig aus. Wir waren lauter Männer, weiß, mittleren Alters und in gehobenen akademischen Positionen. Am Tag vor der Veranstaltung schrieb mir eine Kollegin: „Wann wurde aus dem Podium ein ‚Manel‘? Ein Manel ist ein Panel, das rein männlich besetzt ist. Der Begriff weist nicht nur auf diese unerfreuliche Tatsache hin – er stellte diese Veranstaltung auch in eine Reihe anderer „Manels“, mit denen ich nichts zu tun haben wollte. Die Sache war mir wirklich unangenehm.

Aber nicht unangenehm genug, um etwas zur Besserung der Lage zu unternehmen. Ich sagte mir: Es gibt Manels, und die sind problematisch, aber es könnte sich doch auch zufällig so ergeben haben. Ich brachte die Idee ins Spiel, im letzten Moment eine weibliche Kollegin aufs Podium zu holen; das würde zwar die Schiefelage korrigieren, aber die Frau wäre die am schlechtesten vorbereitete Person in der Diskussion.

Die Fachbereichsvorsitzende Page Fortna schlug eine einfachere Lösung vor: Ich sollte das Thema in der Veranstaltung ansprechen und vielleicht erklären, dass die Besetzung nicht repräsentativ für den Fachbereich sei.

Sie bat mich also, als eine Art Verbündeter aufzutreten. Ich entschied mich dagegen. Schließlich konnten die Männer auf dem Podium nichts dafür, dass sie Männer waren. Außerdem hätte eine solche Intervention heikle politische Aspekte in eine ansonsten akademische Diskussion hineingetragen. Aufmerksamkeit auf das Ungleichgewicht zu lenken, hätte alles nur noch schlimmer gemacht; schließlich mussten wir uns doch für nichts entschuldigen, da wir ja nichts Böses vorhatten. Ich hatte also ziemlich schnell eine beachtliche Zahl guter Gründe beisammen, warum ich nichts tun musste.

In der Veranstaltung nahm ich dann Bezug auf einen Artikel von Jack Snyder und Erica Borghard – unterschlug dabei aber Ericas Namen. Nach der Veranstaltung erfuhr ich, dass sehr viele Frauen vom rein männlichen Podium ebenso enttäuscht waren wie davon, dass ich nichts dazu gesagt und selektiv zitiert hatte. Ich war überrascht. Aber auch jetzt noch fiel es mir leicht, Entschuldigungen zu finden. Bei einem so kleinen Podium war Ausgewogenheit nun mal schwierig. Ebenso überzeugend war für mich die Erklärung, dass ich Jack besser kannte als Erica – und dass er der erstgenannte Autor war.

Im Rückblick denke ich, dass ich die Einwände so leicht entkräften konnte, weil ich mich im Grunde meines Herzens für jemanden hielt, der nicht diskriminiert. Mit mehr Abstand kann ich allerdings sehen, wie problematisch meine eigenen Erklärungen sind. Erstens wäre das alles wohl kaum passiert, wenn ich mich routinemäßig gefragt hätte, ob es Frauen im Fachbereich gibt, die mindestens so qualifiziert (wenn nicht besser) für dieses Podium wären wie die Manel-Teilnehmer. Ich hätte mit Ja antworten müssen. Aber ich habe mir diese Frage nicht gestellt, jedenfalls nicht rechtzeitig. Würde ich regelmäßig prüfen, wer alles für einen Artikel verantwortlich zeichnet, bevor ich ihn zitiere, hätte ich nicht einen Namen weggelassen. Ich bin sicher, dass solche Checks äußerst hilfreiche Korrekturen sind. Aber das Problem liegt noch tiefer: Ich habe mir all diese Fragen ja nicht einmal gestellt, nachdem Frauen mich direkt darauf angesprochen hatten – ein klarer Fall von Überheblichkeit.

Ich meine behaupten zu dürfen, dass die meisten Männer, mit denen ich über diese Dinge sprach, sie als vernachlässigbar betrachteten. Manche sahen die Bedenken der Frauen geradezu als überzogen an – so wie ich das am Anfang auch tat. Im Gegensatz dazu sahen die meisten Frauen, mit denen ich sprach, deutlich ein Problem. Und als ich diese Fragen mit meinen Studierenden diskutierte, berichteten fast alle von Diskriminierungen, die sie selbst erlebt oder beobachtet hatten – und zwar nicht als Einzelfälle, sondern als immer wiederkehrende Ereignisse. Und sehr oft waren die Handelnden Männer wie ich, die von sich selbst meinen, dass sie Diskriminierung verabscheuen und etwas von Machtdynamiken verstehen.

Einige Phänomene zähle ich hier noch auf. Zum Beispiel Ideenklau. Mehrere Studentinnen oder Promovierende, mit denen ich sprach, haben erlebt, dass ihre Ergebnisse von höherrangigen Männern gestohlen wurden. Sie berichteten, dass sie in Danksagungen nicht genannt werden, dass ihre Forschungsideen plötzlich in den Arbeiten von Kollegen auftauchten oder dass männliche Kollegen die Rolle ihrer Mitautorinnen bei Projekten herunterspielen. In vielen Fällen sahen die Frauen keinen einfachen Weg, sich zu beschweren; manchmal fürchteten sie sogar Nachteile. Ich war überrascht, dass sie Sanktionen befürchteten – so etwas hatte ich in unserer Disziplin noch nie erlebt. Aber genau das ist der Punkt: Sie sind sich sehr wohl einer Machtdynamik bewusst, während ich dafür blind bin. Aber es ist nicht schwer, die Machtspiele zu sehen, wenn man hinschaut. Ich weiß, dass die betroffenen Männer alle möglichen Gründe für ihr Handeln finden. Aber ich bin mir auch sicher, dass die gleichen Männer sehr viel vorsichtiger wären, ginge es hier um die Ideen männlicher Kollegen.

Oder auch die Seminarkultur. Viele meiner Studierenden sind besorgt über die Kultur in den Seminaren. Kommentare von Frauen würden seltener aufgegriffen oder beantwortet; wenn doch, dann oft nur, wenn ein Mann sie wiederholt hatte (natürlich ohne Anerkennung der Urheberin). Es gibt sogar einen Twitter-Hashtag für dieses Phänomen: #hepetition. Meine Studierenden sind auch enttäuscht, wenn sie Vortragsreihen sehen, in denen nur Männer auftreten. Ich war überrascht zu erfahren, dass manche Frauen nicht an Workshops teilnehmen wollen, die einzelne Freunde von mir veranstalten, weil sie die Atmosphäre toxisch finden. Interessante Streitgespräche nehmen schnell kämpferische Dimensionen an, bei denen es darum geht, den Kontrahenten zu vernichten. Auch ich habe manchmal solche Panels zusammengestellt und mich oft zu spät gefragt, wieso hier so viele Männer sitzen. Dabei spiegelt die eigene Auswahl doch exakt diese unbewussten Vorurteile wider, die Diskri-

minierung am Leben zu erhalten. Auch hier gilt: Eigentlich ist es nicht schwierig zu versuchen, routinemäßig das Geschlechterverhältnis bei Veranstaltungen zu prüfen, und sich zu fragen, warum es manchmal nicht stimmt.

Eine letzte Sorge, die von Frauen in unseren Diskussionen geäußert wurde, war das Fehlen von Verbündeten. Frauen haben keine Lust mehr, diese Dinge immer wieder nur untereinander zu diskutieren, es frustriert sie, wie viel Energie sie darauf verwenden müssen, das Thema anzusprechen, und haben Sorge, als verbissen zu gelten. Männliche Kollegen mögen extreme Fälle von Diskriminierung erkennen und ansprechen oder versuchen, Geschlechterungleichheiten als strukturelles Problem zu diskutieren. Alltagsdiskriminierung tun sie mit einem Schulterzucken ab, und Anti-Diskriminierungstrainings sehen sie als lästige Pflicht. Sie bezeichnen sich selbst als progressiv, wollen aber in ein Weniger an Ungleichheit nichts investieren: Sie stellen eben nicht die Forschungsleiterin ein, die sich um Kinder kümmern muss. Sie nennen die Forschungsassistentin nicht als Koautorin, sie verschieben Konferenzen nicht vom Wochenende weg und schreiben keine Danksagungen an jene, die sie verdienen.

Es kamen noch viele andere Dinge zur Sprache. Männer werden zur Methodik gefragt, Frauen zu Zwischenmenschlichem; Frauen werden eher gerügt, wenn sie andere unterbrechen, während Männer sogar Beifall bekommen, wenn sie das Mikrofon an sich reißen. Manche dieser Sorgen mögen klein scheinen. Aber die kleinen Alltagsdinge machen sehr viel aus. Es geht um Sichtbarkeit und Anerkennung. Anerkennung ist die Währung unseres Berufsfelds. Anerkennung bringt Selbstwertgefühl, ihre dauernde Verweigerung untergräbt das Selbstbewusstsein. Letztlich ist Anerkennung der Schlüssel für Jobs, Löhne, Stipendien und Einfluss.

Ich kenne keine Lösung für diese Probleme. Erst jüngst habe ich erlebt, wie ein Psychologe die Idee von Anti-Bias-Trainings Unsinn nannte, weil er nicht glaubt, dass Vorurteile erkannt oder gar angegangen werden können. Ich hoffe, dass er Unrecht hat und uns das Wissen um die Konsequenzen unserer Vorurteile dabei hilft, sie häufiger zu erkennen. Auf jeden Fall scheint es ein guter Anfang zu sein, das Problem anzuerkennen und zu sehen, wie es auch von jenen unter uns reproduziert wird, die gerne glauben, das Problem liege woanders.



Macartan Humphreys ist Direktor der Abteilung Institutionen und Politische Ungleichheit am WZB und Professor für Politikwissenschaft an der Columbia University, New York. Der nebenstehende Beitrag ist die leicht gekürzte Übersetzung eines Blogbeitrags, den Humphreys im Januar 2018 auf seiner persönlichen Website veröffentlicht hat: <http://www.macartan.nyc/comments/poor-allies/>. (Foto: Jacobia Dahm)

macartan.humphreys@wzb.eu