

La lotta continua Gegen Diskriminierungen und Verzerrungen in der Wissenschaft

Thurid Bahr, Jelena Cupać, İrem Ebetürk, Lynda Iroulo, Mitja Sienknecht und Anam Soomro

Summary: Female researchers at WZB share some of their lived experiences as women in academia. They describe gender discrimination during the publication process and students' gender bias in teaching evaluations. They discuss if there is such a thing as the "token female" and highlight the experiences of women of color working in academia. The authors conclude with a call for women to have each other's back and for men to treat gender discrimination as more than a "women's issue".

Kurz gefasst: Sozialwissenschaftlerinnen des WZB teilen einige ihrer Erfahrungen als Frauen in der Wissenschaft. Sie beschreiben Geschlechterdiskriminierung im wissenschaftlichen Publikationsprozess und in der Lehrevaluation, gehen der Frage nach, ob es „Quotenfrauen“ gibt, und befassen sich mit den Erfahrungen von *women of color* im Wissenschaftsbetrieb. Sie enden mit einem Aufruf an Frauen, sich gegenseitig den Rücken zu stärken und an Männer, Geschlechterdiskriminierung nicht als „Frauenthema“ zu betrachten.

So wie Männer es schon seit Jahrhunderten tun können, leisten heute auch Frauen sichtbar und öffentlich anerkannt signifikante Beiträge in der Wissenschaft. Und je mehr Frauen Teil der akademischen Welt wurden, desto mehr thematisierten sie ihre alltäglichen Erfahrungen und desto bewusster wurden die Ungleichheiten wahrgenommen, mit denen sie sich konfrontiert sahen. Frauen sind die zentralen Akteure dieses Veränderungsprozesses. Sie waren es, die darauf bestanden, dass Konzepte wie Patriarchat, geschlechterspezifische Verzerrungen und positive Diskriminierung in den öffentlichen Diskurs und in die Programmatiken der Wissenschaft aufgenommen wurden. Die Herausforderungen bleiben allerdings zahlreich. In unserem Beitrag thematisieren wir einige von ihnen. Das Bild ist weder umfassend noch objektiv, aber wir schildern unsere Eindrücke als Wissenschaftlerinnen.

Du musst zweimal so hart arbeiten ...

Stellen Sie sich für einen Moment vor, Sie wären eine Wissenschaftlerin. Sie arbeiten hart, und Ihr Forschungoutput ist ziemlich gut, mindestens genauso gut wie der Ihrer männlichen Kollegen. Dennoch scheinen diese besser zu sein als Sie: Herausgeber*innen verlangen von ihnen seltener, ihre Beiträge zu überarbeiten, sie werden häufiger zitiert und tauchen häufiger in den Seminarplänen anderer Personen auf. Als Wissenschaftlerin beginnen Sie sich zu fragen, warum dies der Fall ist, und finden keine andere Antwort als die, dass die Arbeit der männlichen Kollegen schlichtweg besser sein muss als die eigene. Doch dann entdecken Sie eine Statistik, die Ihnen die Augen öffnet: An Frauen werden während des Review-Prozesses höhere Anforderungen gestellt. Es dauert ein halbes Jahr länger, bis ihre Beiträge publiziert werden, sie werden systematisch seltener zitiert als Männer, weniger als 20 Prozent der Literatur in Seminarplänen wird von Frauen verfasst, und sie erfahren weniger Anerkennung, wenn sie als Co-Autorinnen auftreten. Dies beschreiben einige wissenschaftliche Veröffentlichungen der vergangenen fünf Jahre. Als Wissenschaftlerin mag Ihnen das wie eine Erleichterung vorkommen: Ihre Arbeit ist tatsächlich gut, Sie werden „nur“ aufgrund Ihres Geschlechts diskriminiert. Doch von nun an werden Sie jeden Arbeitstag mit dem Bewusstsein beginnen, dass Sie sich wohlmöglich auf einem Spielfeld befinden, das nicht für alle Spieler*innen gleich ist.

Quotenfrauen?

Eines Tages klopft jemand an Ihrer Bürotür und fragt: „Hey, hättest du Lust an unserem Panel teilzunehmen? Uns fehlt noch eine Frau.“ Oder: „Kann ich dich mit auf unseren Antrag auf Drittmittelförderung schreiben? Bisher sind nur Männer in unserem Team.“ Das steigende Bewusstsein der Geschlechterungleichheit unter den männlichen Kollegen in der Wissenschaft hat viele positive Seiten: Komitees ziehen weibliche Kandidat*innen bei gleicher Qualifikation vor, Herausgeber*innen hinterfragen den Gebrauch des generischen Maskulinums in wissenschaftlichen Artikeln; Forscher*innen versuchen, mehr Frauen zu zitieren und sind sich der sozialen Ächtung von „Manels“ bei Konferenzen be-

wusst. Nun, da immer mehr Institutionen und Geldgeber Geschlechtergleichheit von ihren Bewerber*innen und Mitgliedern erwarten, entstehen aber auch ganz eigene Kuriositäten: zum Beispiel die des weiblichen *add-ons*. Im Sinne dieser Rolle werden Frauen (auch von sich selbst) zunächst als Repräsentantinnen des „zweiten Geschlechts“ – wie Simone de Beauvoir es nennen würde – gesehen und erst danach als kompetente Kolleginnen. Manch eine fragt sich, ob sie nun hier ist, weil sie qualitativ gute Arbeit leistet oder vielmehr, weil sie eine Frau ist.

Thurid Bahr ist wissenschaftliche Mitarbeiterin in der WZB-FU-Nachwuchsgruppe Governance for Global Health, Jelena Cupać, İrem Ebetürk, Lynda Iroulo, Mitja Sienknecht und Anam Soomro forschen in der Abteilung Global Governance am WZB.

Zweierlei Maß in der Lehre

Stellen Sie sich vor, Sie wären eine Professorin. Die Lehre macht Ihnen großen Spaß, und Sie möchten die Student*innen inspirieren. Sie stellen aber fest, dass Ihre Student*innen eher von Ihnen erwarten, dass Sie fürsorglich und nachgiebig sind. Das bedeutet für Sie, dass Sie zwischen zwei Möglichkeiten wählen können: Entweder entsprechen Sie diesen Vorstellungen, oder Sie riskieren es, als „bossy“ (rechthaberisch) abgestempelt zu werden. Die meisten Professorinnen bewegen sich zwischen diesen beiden Polen. Die Lehre gehört zu den Bereichen der Wissenschaft, in denen Geschlechtereffekte am sichtbarsten werden.

Beispielsweise haben Professoren bessere Evaluierungsergebnisse in der Lehre, wie Lillian MacNell mit Kolleg*innen in einem randomisierten Probeexperiment gezeigt hat. Student*innen gaben bessere Bewertungen ab, wenn sie dachten, dass die lehrende Person männlich sei. Die Studie lässt darauf schließen, dass Frauen und Männer mit zweierlei Maß gemessen werden. Dasselbe Verhalten oder dieselben Praktiken werden unterschiedlich bewertet, abhängig vom Geschlecht der lehrenden Person. Unter Verwendung von 14 Millionen Bewertungen der Website „Rate My Professors“ hat der amerikanische Datenhistoriker Benjamin Schmidt eine Grafik erstellt, die zeigt, welche Adjektive den verschiedenen Geschlechtern in unterschiedlichen Disziplinen durch Student*innen zugeordnet werden. Es zeigt sich beispielsweise, dass Professoren mit höherer Wahrscheinlichkeit als cool, brillant und witzig bezeichnet werden, während Professorinnen eher die Attribute streng, „bossy“ und „pushy“ (penetrant) zugeschrieben bekommen. Diese Unterschiede treten wahrscheinlich nicht auf, weil Professorinnen tatsächlich strenger sind als ihre männlichen Kollegen, sondern weil die Student*innen nicht von ihnen erwarten, dass sie überhaupt streng sein können oder dürfen. Es mag sogar so sein, dass dasselbe Maß an Strenge einen Professor im Vergleich zu seiner Kollegin cooler oder genial macht.

Nicht alle Frauen sind Weiß

Neben dieser unterschiedlichen Erwartungshaltung je nach Geschlecht ist auch die Abwesenheit von women of color und nicht westlichen Frauen in den Wissenschaften anzusprechen. Von und über women of color und nicht westlichen Frauen in der Wissenschaft zu schreiben und zu sprechen, ist nicht unbedingt eine einfache Sache. Dies an sich sagt schon etwas über die Natur der westlichen Wissenschaft und der Frauen in ihr aus. Women of color ist ein problematischer Begriff, da „of color“ wie ein Zusatz dasteht, als wären Weiße Frauen „normale Frauen“. Wo sind die nicht westlichen Frauen in den Wissenschaften? Versetzen Sie sich zum Beispiel in die Lage einer Professorin, die wiederholt in Meetings für die „Kaffeedame“ gehalten wurde, wie die Tageszeitung The Guardian berichtete. Für gewöhnlich erscheinen women of color und nicht westliche Frauen als Objekte des Wissens und nicht als dessen Produzentinnen. Darauf beziehen sich Feminist*innen, wenn sie von intellektueller Arbeitsteilung sprechen. Die Wissenschaft ist ein „gegenderter“ und „rassifizierter“ Raum: Das ist beispielsweise erkennbar an der (verschwindend kleinen) Anzahl der women of color, die Professuren an Universitäten in der westlichen Welt innehaben. Lehrpläne jeder Disziplin, inklusive Internationaler Beziehungen (wir wissen, wovon wir sprechen), reproduzieren einen Wissenskanon von westlich zentrierten Perspektiven, an denen sich alle anderen orientieren sollen. Women of color sind überall, sowohl in verschiedenen Weltregionen als auch in verschiedenen

Fachrichtungen, von Mechanismen wie Exklusion, Unsichtbarkeit, Alibifunktionen und schlechter Betreuung betroffen.

Der Blick nach vorne

Anhand von Beispielen und eigenen Erfahrungen haben wir versucht zu verdeutlichen, mit welchen Problemen, Vorurteilen und Ungleichheiten sich viele Frauen in der Wissenschaft konfrontiert sehen. Bisher waren es vor allem Frauen, die in einer bemerkenswerten Art und Weise für Frauenrechte gekämpft haben. Wir dürfen aber nicht aufhören. Wie schwierig und riskant es auch sein mag – Frauen sollten geschlechterspezifische Verzerrung, Diskriminierung und Belästigung jederzeit ansprechen und bekämpfen und sich auch gegenseitig dazu ermutigen. Sei es durch das häufigere Aufnehmen von Frauen in Literaturlisten und Veröffentlichungen oder durch „naming and shaming“ von „manels“. Jede Stimme zählt bei der Verbannung von Patriarchat und hegemonialer Männlichkeit zurück in ihren natürlichen Lebensraum: die Geschichtsbücher.

Dieser Aufruf zum Handeln betrifft aber Männer gleichermaßen. Sie müssen aufhören, ausschließlich das Wort „Frauen“ zu hören, sobald irgendwo der Begriff „Gender“ fällt. Insbesondere unsere Kollegen in den Sozialwissenschaften wissen, wie stark die Effekte sozialer Strukturen sind. Sie wissen ebenfalls, wie geschlechterspezifische Verzerrungen wirken, machen aber selten auf sie aufmerksam. Wir glauben nicht, dass sie schweigen, weil sie gegen Frauen sind. Wir glauben vielmehr, dass ihre privilegierte Position sie blendet. Sie können nicht sehen, was sie nicht fühlen, und sie können nicht auf etwas reagieren, von dem sie nicht betroffen sind. Wie der Genderwissenschaftler Michael Kimmel in seinem TED-Talk betont, sieht die Weiße Frau, wenn sie in den Spiegel schaut, eine Frau. Wenn eine Schwarze Frau in den Spiegel schaut, sieht sie eine schwarze Frau. Wenn ein Weißer Mann schließlich in den Spiegel schaut, sieht er ein menschliches Wesen, eine generische Person. Ohne „Rasse“. Ohne Gender. Er sieht die körperlose, westliche Rationalität. Männer sollten sich ihrer Privilegien bewusst werden, sich in das Problem hineinversetzen und ihren Teil der Verantwortung übernehmen.

Wir gehen davon aus, dass das, was wir geschrieben haben, bei manchen Leser*innen eine abwehrende Haltung hervorruft. Falls das auf Sie zutrifft, laden wir Sie dazu ein zu reflektieren, weshalb dies der Fall sein könnte und wie Ihre gesellschaftliche Positionierung eventuell zu Ihrer Wahrnehmung beiträgt. Auch für einige von uns war dieser Beitrag eine willkommene Gelegenheit, sich in Selbstreflexion zu üben.

Wir haben uns dazu entschieden diesen Beitrag zu schreiben, da „Frauen in der Wissenschaft“ und „Gender“ für uns nicht nur interessante Forschungsthemen sind. Für uns sind sie in erster Linie gelebte Erfahrungen. Gender ist kein Anzug, den wir anlegen, wenn wir zur Arbeit gehen, und nach Feierabend wieder ablegen. Als Frauen wird uns bei vielen Anlässen bewusst gemacht, dass für uns andere Maßstäbe gelten, wenn wir als würdig und kompetent angesehen werden wollen. Dies ist absolut rückschrittlich und ungerecht. Es muss sich ändern.

Der Text ist eine von Maximilian Lobbes übersetzte Fassung des Beitrags „Guns n' Roses“, der am und anlässlich des 8. März 2018 im Blog www.ordersbeyondborders.eu erschienen ist. Siehe dort Links zu konkreten Quellen – und zu musikalischen Assoziationen.

Literatur

Hall, Rachel: „I've Been Mistaken for the Coffee Lady: Experiences of Black Female Academics“. In: *The Guardian*, 16.11.2017. Online: <https://www.theguardian.com/higher-education-network/2017/nov/16/black-female-academics-ive-been-mistaken-for-the-coffee-lady> (Stand 12.07.2018).

Maliniak, Daniel/Powers, Ryan/Walter, Barbara F.: „The Gender Citation Gap in International Relations“. In: *International Organization*, 2013, Jg. 67, H. 4, S. 889–922.

Saideman, Stephen M.: *IR Full Female Profs of Color: Few and Far Between*. March 29, 2016. Online: <http://saideman.blogspot.com/2016/03/ir-full-female-profs-of-color-few-and.html> (Stand 12.07.2018).

Die interaktive Auswertung von Beurteilungen Lehrender finden sich auf der Website www.benschmidt.org in der Maps & Visualisations Gallery.