

Zeitschrift: FemInfo / Verein Feministische Wissenschaft Schweiz = Association suisse femmes, féminisme, recherche

Herausgeber: Verein Feministische Wissenschaft Schweiz

Band: - (2022)

Heft: 62

Artikel: Ein neuer Wind in der Kommissionsarbeit? : Diversität meets akademische Prekarität in der Waadt

Autor: Erismann, Annelise

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-1098490>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 16.04.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Ein neuer Wind in der Kommissionsarbeit?

Diversität meets akademische Prekarität in der Waadt

TEXT: ANNE LISE ERISMANN

TRADUCTION : LOUISE DÉCAILLET

Die Universität Lausanne baut eine neue Beratungs- und Anlaufstelle gegen sexuelle Belästigung und Diskriminierung auf. Als im Aufbau mitwirkende Doktorierende sehe ich zugleich die Problematiken solcher Initiativen, die bei gleichbleibender akademischer Prekarität Forderungen nach Diversität als Symptombekämpfung aufgreifen.

Die Universität Lausanne bemüht sich zurzeit, ein griffiges Instrument zur Bekämpfung sexueller Belästigung und anderer Diskriminierungsformen auf die Beine zu stellen. Ein interdisziplinäres Team kommt als COPIL (Comité de pilotage, Lenkungsausschuss) zusammen, um die bestehende Anlaufstelle zu reformieren. Die akademische Gemeinschaft soll aus dem Ergebnis dieser Reformen, einer neu konzipierten Cellule d'accueil

L'Université de Lausanne met en place une nouvelle cellule d'accueil contre le harcèlement et la discrimination sexuels. En tant que doctorante invitée à participer à son développement, je vois en même temps les problèmes de ce type d'initiatives qui, alors que la précarité académique demeure, formulent des revendications en matière de diversité qui ne s'attaquent qu'aux symptômes.

(Beratungsstelle) für Opfer sexueller und moralischer Belästigung oder rein akademischen Machtmissbrauchs, wieder Vertrauen schöpfen können.

Effekte eines Lernprozesses

Dass es mit den COPIL-Sitzungen zu einer detaillierten Diskussion über das Funktionieren der Beratungsstelle kommt, ist erfreulich. Die Universität kommt damit ihrer Verantwortung nach: In den überkantonalen Me-

Ein neuer Wind in der Kommissionsarbeit?

Annelise Erismann ist Doktorierende am Zentrum für Gender Studies der Universität Lausanne und Mitglied der AG Feminismen, Marxismus und Dekolonisierung der Schweizerischen Gesellschaft für Geschlechterforschung.⁹ Sie promoviert zu den Rahmenbedingungen der heutigen studentischen und akademischen internationalen Mobilität am Beispiel brasilianischer Studierender an Universitäten des Globalen Nordens.

dien wurde ihr bei mehreren Fällen sexueller Belästigung massiv fahrlässiges Handeln vorgeworfen. Eine externe Auditorin vom Kanton, Prof. Karine Lempen, wurde beauftragt, um den mangelhaften institutionellen Umgang mit Fällen von sexueller Belästigung zu untersuchen und die seither von der Universität Lausanne getroffenen Entscheidungen (inkl. den Aufbau des COPIL) zu evaluieren.¹ Geplant sind seitdem neue Einstellungsverfahren und eine Zusammenarbeit der Cellule mit dem Büro für Internationale Beziehungen – die Universität trägt damit der Tatsache Rechnung, dass ein bedeutender Teil ihrer Arbeitnehmer*innen internationale, nicht-französischsprachige Doktorierende z.T. aus Drittstaaten sind. Ausserdem empfehlen mehrere COPIL-Teilnehmer*innen, auf Diversität zu achten und für die Cellule mindestens eine rassifizierte Frau «bei gleichwertiger Qualifikation vorrangig zu berücksichtigen».

Diversität und akademische Prekarität

Zu den Sitzungen wurden nebst den Expert*innen aus Uni-Arbeitnehmer*innen in Führungspositionen, Anwältinnen und Mediator*innen auch «Sozialpartner*innen» (d.h. Gewerkschaften, Studierende und

Mittelbau) eingeladen. So nehme ich an den COPIL-Sitzungen als eine von vier freiwilligen Vertreterinnen der Association du Corps Intermédiaire et des Doctorant-e-s de l'Université de Lausanne (ACIDUL, Verband des Mittelbaus und Doktorierender der Universität Lausanne) teil. Die Gewährleistung aktiver Teilnahme und Mitspracherechte derjenigen Akteur*innen, die weniger Macht in der hiesigen Hochschulschulpolitik ausüben, bewahrheitet sich jedoch nicht. Zum Beispiel lässt sich das ambitionierte Jahresprogramm des COPIL mit dem studentischen oder mit dem Stundenplan freiwilliger Teilnehmer*innen kaum vereinbaren. Je nach Jahresabschnitt widmen wir uns mit hochspezialisiertem Vokabular den Themen Prävention, Struktur, Sanktionen und Überwachungsausschuss. Zudem gilt nach der heutigen Definition der Arbeitnehmer*innenschutz für Nichterwerbstätige wie Student*innen nicht, obwohl die Empirie zeigt, dass besonders Erstsemestrige sexueller Belästigung ausgesetzt sein können.²

Vielleicht gerade wegen der Forderungen nach Diversität, gepaart mit der auf ambivalenter Exklusion basierenden Entscheidungsmacht im COPIL, schwin-

Ein neuer Wind in der Kommissionsarbeit?

gen zwiespältige Gefühle mit, wenn wir die nichtsdestoweniger zu begrüssende Reforminitiative aus intersektionalen oder marxistischen Perspektiven hinterfragen. Wie sieht der bisherige institutionelle Umgang mit Schwarzen, migrantischen, als weiblich und nicht-weiss gelesenen Nachwuchsforschenden aus? Was sagt die vorherrschende Indifferenz gegenüber den mangelnden Zukunftsaussichten der «ausländischen» ESKAS-/Bundes-Exzellenz-Stipendiat*innen oder den Minderheiten im westschweizerischen Wissenschaftsbetrieb über etablierte Ausbeutungsverhältnisse und die Reproduktion von Doppelstandards in der Schweizer Wissensproduktion aus?

Studien zu sozialen Ungleichheiten innerhalb der tertiären Bildungsstufe und zu intersektionalen Dimensionen der akademischen Prekarität zeichnen folgendes Bild: «Frauen, Eingewanderte oder deren Kinder, Personen aus ärmeren und kulturell schlechter gestellten Familien, Sorgeverantwortliche, Menschen mit Behinderung oder chronischen Krankheiten haben sämtlich schlechtere Chancen auf eine Professur als sorgeentlastete weisse Männer mit wohlhabenden Eltern.»³ Die Prekarität und Geringschätzung, die für die untere Schicht des Mittelbaus belegt ist,⁴ betrifft nach der hierzulande herrschenden Logik der

wissenschaftlichen Wertschöpfungskette sogar Noémi Michel, die wahrscheinlich meistzitierte Schwarze Akademikerin in der Schweiz.⁵

Machtgefälle und Widerstand

Selbstverständlich sind Resilienz-, Self-Care- oder Opt-Out-Strategien⁶ von Peers und Gleichberechtigungsbeauftragten gutzuheissen, denn sie spornen individuellen Widerstand gegen Misogynie, Rassismus und Diskriminierung aufgrund von Religion, Klassenzugehörigkeit, Behinderungs- und Migrationsstatus an. Wie sinnvoll ist aber jeder Kampf um die Rechte künftiger Arbeitnehmender, darunter auch die Bestrebungen von COPIL, wenn die Norm lautet, die akademische Prekarität bzw. die Wegwerfbarkeit des Mittelbaus zu bagatellisieren?

Das Problem des herrschenden Machtgefälles (und somit der schlechten Sanktionsprognosen in Bezug beispielsweise auf sexuelle Belästigung) lässt sich nämlich selbst dann nicht lösen, wenn Hochschuldirektionen es mit der Schaffung transparenter Beschwerdemechanismen ernst meinen. Nur wenn der kollektive politische Wille da ist, Fragen zu Prekarität und Ausbeutungsverhältnissen zu beantworten, die aufs Systemische abzielen, können wir auch die geschlechtsspezifische Diskriminierung hinter

Ein neuer Wind in der Kommissionsarbeit?

«anzügliche[n] Kommentare[n], unnötige[m] Nahekommen, obszöne[n] Witze[n]»⁷ an der Wurzel packen.

Anonyme Kollektive und Initiativen wie der Instagram-Account Paye ton UNIL⁸ versuchen, Täter*innen durch Public Shaming zur Rechenschaft zu ziehen. Wir freuen uns über das COPIL und hoffen insgeheim, dass die neue waadtländische Cellule d'accueil dem Paye ton UNIL und der ACIDUL die Arbeit der Selbstverteidigung abnimmt. Wir wünschen uns aber auch, dass beide Instanzen finanziell verstärkt werden und institutionelle Unterstützung erhalten, damit künftige Opfer von Belästigung nicht auf ihre Redefreiheit verzichten müssen, um berufliche Sanktionen zu vermeiden.

- 1 Din, Chloé: Un prof lui attrape les seins en public: affaire classée. In: 24heures.ch, 03.11.2021; Lempen, Karine: Analyse du processus suivi suite à des allégations de harcèlement sexuel au sein de deux facultés de l'Université de Lausanne. In: Canton de Vaud, vd.ch, 31.06.2021.
- 2 Bundesgericht: Urteil 9C_560/2020 vom 27. Januar 2021; List, Katrin; Feltes, Thomas: Sexuelle Gewalt an Hochschulen. In: die hochschule (2), 2015, S. 115-128, hier S. 122; Kontakt: Zusammenfassung der Ergebnisse der EU-Studie und der ergänzenden Oldenburger Unter-

suchung. In: Universität Oldenburg, uol.de, o.D.; Kocher, Eva; Porsche, Stefanie: Sexuelle Belästigung im Hochschulkontext – Schutzlücken und Empfehlungen. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2015, S. 11 f.

- 3 Netzwerk für Gute Arbeit in der Wissenschaft: Personalmodelle für Universitäten in Deutschland. Alternativen zur prekären Beschäftigung. Berlin 2020, S. 24.
- 4 Petition Academia: Dossier zur Petition Academia. Für mehr Festanstellungen im akademischen Bereich: Bessere Forschungs-, Lehr- und Arbeitsbedingungen. In: campaign.petition-academia.ch, 2021.
- 5 Michel, Noemi: Tweet vom 14.12.2021. twitter.com/michel_noh/status/1470717807797092359 (01.08.2022); Dies.: Tweet vom 18.01.2022: twitter.com/michel_noh/status/1483500124835823616 (01.08.2022).
- 6 Kayikci, Merve: Being a woman of colour in Western academia: The vulnerable minority. In: Migrant Women Press, o.D.; Bajoux, Camille; Chen, Yali: Sortir de l'université: les études genre après le doctorat. Genf: CUSO, 17.11.2022: [gender.cuso.ch/?id=5761&tx_displaycontroller\[showUid\]=6477](https://gender.cuso.ch/?id=5761&tx_displaycontroller[showUid]=6477) (01.08.2022).
- 7 Kontakt, o.D. (vgl. Endnote 2).
- 8 Das Hauptziel von Paye ton UNIL: «Die sexistische Kultur und alle sexistischen und LGBTQ+phoben Gewalttaten an der UNIL sichtbar zu machen und zu verurteilen.»
- 9 Siehe «Schriften ihrer Mitglieder», medium.com/@latin-americansags (01.08.2022).