GENDER OPEN REPOSITORIUM

Multidimensionale Geschlechterungleichheiten im Mittelbau

Mense, Lisa

2023

https://doi.org/10.25595/4444

Veröffentlichungsversion / published version
Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Mense, Lisa: *Multidimensionale Geschlechterungleichheiten im Mittelbau*, in: Femina politica : Zeitschrift für feministische Politik-Wissenschaft, Jg. 32 (2023) Nr: 2, 145–149. DOI: https://doi.org/10.25595/4444.

Erstmalig hier erschienen / Initial publication here: https://doi.org/10.3224/feminapolitica.v32i2.18

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

die meisten Forschungsförderungen nur allgemeine Angebote im Umgang mit den veränderten Anforderungen machten. Und dies, obwohl es spezifischer Maßnahmen bedurft hätte für Personen mit Care-Verpflichtungen (insbesondere für Alleinerziehende), für marginalisierte Wissenschaftler*innen, und für Wissenschaftlerinnen, die am Beginn ihrer Karriere stehen.

https://ec.europa.eu/transparency/expert-groups-register/screen/expert-groups/consult?lang=en&groupID=3817

Multidimensionale Geschlechterungleichheiten im Mittelbau

LISA MENSE

Geschlechterungleichheiten in der Wissenschaft bestehen trotz langjähriger gleichstellungs- und hochschulpolitischer Vorgaben und Aktivitäten äußerst beharrlich fort. Insbesondere die Frauenanteile an Habilitationen mit rund einem Drittel und an den Professuren bei etwas über einem Viertel verbleiben auf einem niedrigen Niveau (Kortendiek et al. 2022, 21f.) und auch fachspezifische Geschlechterungleichheiten sind hartnäckig (ebd., 74). Daher konzentrieren sich die geschlechterbezogene Hochschulforschung und auch gleichstellungspolitische Diskussionen häufig auf ungleiche Karrierebedingungen und -perspektiven von Frauen und Männern in der Postdoc-Phase, die als deutliche Hürde für Frauen auf dem Weg zur Professur gelten (Rusconi/Kunze 2015).

Seltener wird jedoch thematisiert, wie Geschlechterverhältnisse mit den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen im Mittelbau zusammenhängen. Parallel zur Transformation der Hochschulen hin zu „unternehmerischen" Organisationen sind die Anteile von Frauen und weiteren bislang unterrepräsentierten Gruppen hier zwar gestiegen, gleichzeitig sind die Arbeitsverhältnisse prekärer geworden und wissenschaftliche Karrieren sind mit großen Unsicherheiten verbunden (Norkus 2018). So ist das Arbeiten im akademischen Mittelbau häufig durch eine Vielzahl an befristeten, zum Teil kurzfristigen Verträgen, Teilzeitbeschäftigung trotz hoher zeitlicher und inhaltlicher Arbeitsanforderungen sowie einem hohen Grad an personaler Abhängigkeit zu Vorgesetzten und/oder Betreuer_innen von Qualifizierungsarbeiten geprägt (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021; Kuhnt/Reitz/Wöhrle 2022; Holderberg/Seipel 2021; Sommer et al. 2022).[1]

Im Rahmen des Gender-Reports 2022 wurden in der Teilstudie „Geschlechterungleichheiten im akademischen Mittelbau" die Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes Nordrhein-Westfalen (NRW) untersucht (Kortendiek et al. 2022). Dazu wurden hochschulstatistische Daten des Landes ausgewertet und eine Online-Befragung der hauptberuflichen Beschäftigten

im Mittelbau durchgeführt (ebd., 266ff.). Der Rücklauf betrug 18% (= 5.695 Fragebögen). Im Folgenden werden die zentralen Ergebnisse vorgestellt.

Ungleiche Beschäftigungsbedingungen

An den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW arbeiten rund 69.000 wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigte ohne Professur haupt- oder nebenberuflich. Zu der Gruppe des nebenberuflichen Personals zählen Lehrbeauftragte sowie wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte, diese machen rund ein Drittel der Mittelbaubeschäftigten aus, fast zwei Drittel (44.700) sind hauptberuflich im Mittelbau tätig (Kortendiek et al. 2022, 273f.). Die Sekundäranalyse hochschulstatistischer Daten des Landes NRW macht die Heterogenität der Beschäftigungsverhältnisse dieser großen Gruppe hinsichtlich Personalkategorien, Stellenbezeichnungen, Hochschulart, Fächern und Aufgabenprofilen sichtbar. Auch wenn die Aussagekraft der Daten begrenzt ist, da sie Geschlecht in Verbindung mit weiteren Merkmalen ausschließlich binär in weiblich und männlich ausweisen,[2] kann die amtliche Hochschulstatistik nichtsdestotrotz Ungleichheiten im Geschlechterverhältnis und strukturelle Benachteiligungen von Frauen an den Hochschulen aufdecken. Die folgenden Auswertungen beziehen sich ausschließlich auf das hauptberufliche Mittelbaupersonal.

Auf der Ebene der Repräsentanz zeigt sich, dass trotz eines vergleichsweise hohen Frauenanteils von knapp über 40% im Mittelbau strukturelle Benachteiligungen für Frauen existieren: Frauen sind in der Gruppe der Beamt_innen deutlich unterrepräsentiert (ebd., 274f.) und seltener als Männer in hohen Entgeltgruppen beschäftigt (ebd., 305ff.). Daraus resultiert ein Gender Pay Gap, der durch die häufigere Teilzeitarbeit von Frauen verstärkt wird. Nicht einmal die Hälfte der im Mittelbau hauptberuflich tätigen Frauen verfügt über eine Vollzeitstelle, wohingegen fast zwei Drittel der Männer in Vollzeit beschäftigt sind (ebd., 298ff.). Diese geschlechterbezogene Differenz der vertraglichen Arbeitszeit existiert unabhängig von Hochschulart und Fach. Vielmehr begründen Frauen in der Online-Befragung ihre vermehrte Teilzeitbeschäftigung mit dem mangelnden Angebot an Vollzeitstellen. Demgegenüber sind Frauen und Männer gleichermaßen mit Befristungen konfrontiert. Unterschiede zeigen sich eher in der Tendenz (ebd., 291ff.). So haben Frauen eher seltener Zugang zu besser bezahlten entfristeten Stellen und sind im Vergleich zu Männern häufiger unbefristet als Lehrkräfte für besondere Aufgaben oder in zentralen Einrichtungen und nicht in den Fakultäten beschäftigt. Diese Stellen in der Lehre und im Wissenschaftsmanagement bieten zwar Sicherheit, führen jedoch nicht in zu einer Professur.

Soziale Zusammensetzung im akademischen Mittelbau

Die Online-Befragung der hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Beschäftigten ohne Professur in NRW vermittelt Einblicke in die soziale Zusam-

mensetzung des Mittelbaus.[3] Anhand der Selbstauskünfte der Befragten wurde das Geschlecht nichtbinär erhoben, so dass Angaben zu trans*, inter* und nichtbinären (tin*) Mittelbauangehörigen möglich sind. Die Gruppe der tin* Personen ist mit einem Anteil von 0,6% im Vergleich zur Gruppe der Frauen (47,8%) und Männer (51,6%) klein. Auch wenn ein geschlechterbezogener Vergleich statistisch keine Aussagekraft besitzt, wurden die tin* Befragten in die Auswertung und Ergebnisdarstellung einbezogen, um ihre Erfahrungen sichtbar werden zu lassen. Gefragt nach der sexuellen Orientierung, verstehen sich die Befragten zu rund 91% als heterosexuell, 9% als homo- oder bisexuell oder sie wählten eine weitere nicht-heterosexuelle Orientierung.

Die Auswertungen der weiteren soziodemografischen Daten spiegeln bestehende Bildungsungleichheiten in Deutschland nicht nur wider, sondern zeigen auf, wie diese an Hochschulen fortgesetzt werden. So ist der Mittelbau vergleichsweise homogen zusammengesetzt: überwiegend weiß und deutsch, nur jede fünfte befragte Person hat eine familiäre Migrationsgeschichte und rund jede zehnte Person könnte aufgrund von Fremdzuschreibungen rassifizierende bzw. ethnisierende Diskriminierung erfahren. Gesundheitliche bzw. körperliche Einschränkungen gibt etwa jede zehnte studienteilnehmende Person an. Mit 45,9% ist in NRW der Anteil von Mittelbaubeschäftigten mit einer nichtakademischen Bildungsherkunft (d.h. kein Elternteil hat einen Hochschulabschluss) nicht unerheblich. Gleichwohl ist diese Gruppe im Vergleich zur Bevölkerung an den Hochschulen weiterhin unterrepräsentiert. Geschlechterunterschiede fallen mit Blick auf die soziodemografischen Merkmale eher minimal aus. Dies gilt auch für Elternschaft, die im akademischen Mittelbau auf der Ebene des „Kinderhabens“ oder der Kinderlosigkeit zunächst keine Frage des Geschlechts ist. 25,2% sind für die Betreuung und den Unterhalt von Kindern zuständig. Geschlechterbezogene Unterschiede zeigen sich demgegenüber an anderer Stelle, denn auch im Mittelbau übernehmen häufiger Frauen Sorgearbeiten bzw. sehen sich in der Verantwortung. Frauen geben deutlich häufiger als ihre Kollegen an, aufgrund von Sorgeverpflichtungen in Teilzeit zu arbeiten, sie schätzen häufiger Unterstützungsangebote zur Vereinbarkeit als förderlich für ihre Karriere ein und äußern häufiger, dass im Zuge der Coronapandemie der zusätzliche Aufwand für Sorgearbeiten ihre berufliche Arbeit erschwert hätte.

Mehrfachdiskriminierungen

Ein wichtiges Anliegen der Studie war es, multidimensionale Geschlechterungleichheiten im akademischen Mittelbau herauszuarbeiten. Am deutlichsten zeigen sich diese bei der Frage persönlicher Benachteiligungserfahrungen am aktuellen Arbeitsplatz. Diese sind in hohem Maße an das Geschlecht gebunden: Fast jede zweite befragte Frau und tin* Person gibt an, dass sie Benachteiligung erlebt hat, bei den Männern war es hingegen nur jeder vierte. Das Geschlecht stellt den häufigsten Benachteiligungsgrund dar. Zugleich zeigen die Schilderungen der Befragten im

Rahmen einer offenen Frage das Zusammenspiel und die Bedeutung von (Hetero-) Sexismus, Rassismus, sozialer Herkunft, Behinderung oder chronischer Erkrankung, aber auch von Elternschaft (und hier insbesondere von Mutterschaft) oder des Alters für den Arbeitsalltag sowie für das Erleben von Mehrfachdiskriminierungen. Eine familiäre Migrationsgeschichte und insbesondere rassifizierende Zuschreibungen verstärken die Benachteiligungserfahrungen, insbesondere für Frauen, wie das folgende Zitat verdeutlicht:

> Ich bin eine BiPoc Frau, die unverheiratet ist, in der freien Wirtschaft gearbeitet hat, promoviert und trotzdem diskriminiert wird. Ich wüsste gar nicht, wo und wie ich anfangen soll. (zitiert nach Kortendiek et al. 2022, 350)

Mehrfachdiskriminierungen zeigen sich ebenfalls im Zusammenhang mit unangemessenem Verhalten, dem einige Mittelbauangehörige durch Vorgesetze sowie durch Kolleg_innen ausgesetzt sind (ebd., 355ff.): Frauen geben deutlich häufiger als Männer an, dass über sie kränkende oder herabwürdigende Bemerkungen gemacht wurden, insbesondere, wenn sie von rassifizierenden bzw. ethnisierenden Zuschreibungen betroffen sind.

Fazit

Der Gender-Report belegt das Fortbestehen teils subtiler Geschlechterungleichheiten im Mittelbau und macht sichtbar, dass spezifische soziale Positionierungen die Vulnerabilität für Benachteiligungserfahrungen erhöhen. Geschlechterungleichheiten müssen dementsprechend auch an Hochschulen mehrdimensional adressiert werden, das heißt Geschlechtervielfalt und Mehrfachdiskriminierungen zu berücksichtigen. Die Bedeutung von Geschlecht sollte zudem in den aktuellen Debatten um eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen an Hochschulen gerade auch über Vereinbarkeitsfragen hinausgehend stets mitbedacht werden. Eine feindliche Arbeitsatmosphäre und Herabwürdigungen bis hin zu sexuellen Belästigungen beeinträchtigen die Arbeit insbesondere von Frauen und tin* Beschäftigten.

Literatur

Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (Hg.), 2021: Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Bielefeld. Internet: https://www.buwin.de/dateien/buwin-2021.pdf (12.07.2023).

Kortendiek, Beate/**Mense**, Lisa/**Beaufaÿs**, Sandra/**Bünnig**, Jenny/**Hendrix**, Ulla/**Herrmann**, Jeremia/**Mauer**, Heike/**Niegel**, Jennifer, 2022: Gender-Report 2022. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklungen – Gleichstellungspraktiken – Ungleichheiten im Mittelbau. Essen. Internet: https://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/gender-report-2022/ (12.07.2023).

Kuhnt, Matthias/**Reitz**, Tilman/**Wöhrle**, Patrick, 2022: Arbeiten unter dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Eine Evaluation von Befristungsrecht und -realität an deutschen Universitäten. Dresden. Internet: https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:bsz:14-qucosa2-805117 (12.07.2023).

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