Hanna und Reyhan in NRW: (Geschlechter-)Ungleichheiten im akademischen Mittelbau

13.12.2022 Forschungsgruppe Gender-Report

Die Debatte um die prekären Beschäftigungsbedingungen wissenschaftlicher und künstlerischer Beschäftigter ohne Professur an den Hochschulen hält bereits seit über einem Jahrzehnt an und nahm kürzlich durch die Social-Media-Interventionen #IchBinHanna und #IchBinReyhan noch an Fahrt auf. Forderungen werden lauter, strukturelle Abhängigkeitsbeziehungen zwischen Professor_innen und Doktorand_innen zu minimieren, notorische Befristung und Teilzeitarbeitsverhältnisse abzubauen und planbare Karrierewege für Wissenschaftler_innen zu schaffen.

Sowohl in der politischen Debatte als auch in der Forschung zu Beschäftigungsbedingungen und Karriereperspektiven in der Wissenschaft wird jedoch selten die Frage gestellt, ob oder inwiefern die Bedingungen der prekären Beschäftigung sich ungleich auswirken bzw. anders erlebt werden, z. B. nach Geschlecht, sozialer Herkunft oder aufgrund einer Migrationsgeschichte, und welche Rolle rassifizierende Zuschreibungen, sexuelle Orientierung oder gesundheitliche und körperliche Voraussetzungen im Berufsalltag und für die Karriere spielen. Im Rahmen des Gender-Reports 2022 wurde die Kategorie Geschlecht zusammen mit weiteren Ungleichheitsdimensionen in einer Studie zum wissenschaftlichen Mittelbau in NRW untersucht. Es zeigten sich vielfältige Benachteiligungen für Frauen, insbesondere dann, wenn sie von Mehrfachdiskriminierung betroffen sind.

Beschäftigungsverhältnisse sind nicht für alle gleich

Die Befristung von Stellen im Mittelbau ist auch an nordrhein-westfälischen Hochschulen die Regel – 79 % der hauptberuflichen Mittelbaubeschäftigten sind davon betroffen. Auf den ersten Blick ergeben sich in dieser Hinsicht keine geschlechterbezogenen Differenzen. Aber dieses Bild ändert sich bei genauerer Analyse: An Universitäten sind beispielsweise viele Frauen im Wissenschaftsmanagement und als Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA) dauerhaft beschäftigt – diese Mittelbaustellen sind jedoch zumeist keine Sprungbretter für eine klassische Hochschulkarriere. An den Hochschulen für angewandte Wissenschaften sind etwas mehr Frauen unbefristet beschäftigt, allerdings bei einer insgesamt deutlich geringeren Anzahl an Mittelbaustellen. Hingegen haben an den medizinischen Fakultäten, die mit den Universitätskliniken verbunden sind, Männer deutlich häufiger eine Dauerstelle als Frauen.

Bei der vertraglichen Arbeitszeit zeigen sich eindeutigere Unterschiede: Fast zwei Drittel der hauptberuflich beschäftigten Männer haben eine Vollzeitstelle inne, aber weniger als die Hälfte der Frauen. Dabei ist Teilzeitarbeit oft unfreiwillig und nicht allein durch Eltern- bzw. Mutterschaft zu erklären, denn Eltern bzw. in Betreuungsverantwortung sind

insgesamt nur etwa 30 % aller befragten Mittelbauangehörigen. Zwar arbeiten Frauen mit Kind(ern) im Vergleich zu ihren Kolleginnen ohne Kinder häufiger in Teilzeit, bei Männern verhält es sich umgekehrt – allerdings begründet eine große Mehrheit der Befragten ihre Teilzeitbeschäftigung nicht mit Elternschaft, sondern mit dem unzureichenden Angebot an Vollzeitstellen.

> **„Rückblickend würde ich die Mehrarbeit und die Opfer im privaten Bereich wohl nicht mehr in Kauf nehmen. Der wissenschaftliche Alltag ist zwar weiterhin spannend, denn ich liebe noch immer sehr, was ich tue, allerdings wiegt in Zeiten der Krise der Gedanke an die mangelnde Perspektive und die finanzielle Unsicherheit um einiges schwerer.“ [1]**

Verdienst, Aufstiegs- und Berufsperspektiven sind für Frauen begrenzter

Der Tendenz nach sind Frauen dort, wo die Gehälter steigen, seltener zu finden: Je höher die Entgelt- und Besoldungsgruppe, desto weniger Frauen. Verdienstungleichheiten bleiben zudem über die Zeit bestehen, denn sowohl verbeamtete als auch tarifbeschäftigte Frauen steigen seltener in Führungspositionen auf. Auch differenziert nach Hochschulart und Fachzugehörigkeit zeichnen sich die geringeren Chancen für Frauen ab: Mit Ausnahme der Kunsthochschulen sind Frauen fast durchgängig im Vergleich zu Männern niedriger eingruppiert.

Auch in den Arbeitsbereichen, in denen sie zahlreicher vertreten sind, wie im Wissenschaftsmanagement der Universitäten und an den Medizinischen Fakultäten, befinden sich Frauen deutlich seltener als Männer in den höchsten Entgeltgruppen. Dort, wo die Chancen auf Dauerstellen und gute Verdienstmöglichkeiten für Frauen besser ausfallen, wie bspw. in den Ingenieurwissenschaften an den Universitäten und Hochschulen für angewandte Wissenschaften, fehlen ihnen möglicherweise Zugänge zu den finanziell attraktiveren außerhochschulischen Arbeitsmärkten.

Hohe Karrieremotivation und androzentrische Karrierefaktoren

Dass Frauen eine Beschäftigung im Mittelbau seltener in eine Aufstiegskarriere innerhalb der Hochschule übersetzen können, ist nicht ihrer fehlenden Karriere- oder Aufstiegsmotivation geschuldet. Sogar etwas häufiger als Männer sehen Frauen ihre berufliche Perspektive innerhalb der Wissenschaft bzw. an einer Hochschule und hinsichtlich der Freude an Forschung und Lehre unterscheiden sich die Geschlechter nicht. Allerdings fällt auf, dass Männer häufiger den Wunsch artikulieren, am wissenschaftlichen Fortschritt mitwirken zu wollen, Frauen hingegen eher äußere Umstände wie Glück oder Empfehlungen von Dritten als Einflussgrößen für Karriereerfolg anerkennen. Selbstwirksamkeitserwartungen unterscheiden sich also nach Geschlecht.

Mobilität als Karrierefaktor in der Wissenschaft kann dagegen von Frauen und trans*, inter* und nichtbinären (TIN*) Personen möglicherweise nicht in gleichem Maße genutzt werden wie von ihren Kollegen, denn sie geben häufiger an, nur eingeschränkt mobil zu sein. Frauen sind zudem häufger unzufrieden mit der Pendeldistanz zwischen Wohnort und Hochschule. Dies kann zweierlei bedeuten: Entweder legen sie weitere Wege zurück oder sie sind insgesamt durch das Pendeln in ihrem Lebensalltag eingeschränkter.

Die Frauen oft unterstellte ‚schlechtere' Vernetzung kann zumindest auf der Ebene formalisierter Netzwerke nicht nachgewiesen werden. Die Ergebnisse weisen dennoch auf das Fortbestehen androzentrischer Netzwerkstrukturen hin, da Männer häufiger angeben, mehrheitlich mit Angehörigen des eigenen Geschlechts vernetzt zu sein. Informelle Kontakte im Rahmen homosozialer Kooptation scheinen für Männer einfacher zugänglich zu sein und sind für sie vielleicht nützlicher als formalisierte Angebote.

> **„Ich bin Opfer sexuellen Missbrauchs durch einen Kollegen geworden, unser gemeinsamer Chef hat sich schützend vor den Täter gestellt und mir gesagt, dass ich verstehen müsse, dass Männer in Stresssituationen so etwas schon mal tun."**

Abhängigkeitsverhältnisse und sexualisierte Diskriminierung

Rund 5 % aller Befragten gaben an, an ihrem aktuellen Arbeitsplatz in sexualisierter Art und Weise belästigt worden zu sein. Studienteilnehmer_innen thematisierten zusätzlich in einer offenen Frage Sexismus, sexuelle Belästigung und sogar erfahrene Gewalttätigkeiten. Besonders häufig betroffen sind Frauen (9,1 %) und TIN*-Personen (12,1 %), wobei die Belästigung mit Abstand am häufigsten von Männern – Professoren, Vorgesetzten und Kollegen – ausging. Unangemessenes Verhalten von Kolleg_innen und Vorgesetzten wird dabei selten an dafür vorgesehene Stellen gemeldet – auch, weil sich die Betroffenen hiervon keine Verbesserung ihrer Situation versprechen oder sogar Nachteile befürchten.

Dieses Ergebnis verweist auf die besondere Machtposition von Professor_innen an Hochschulen. In Kombinationmit der Befristungspraxis ergibt sich eine potenziell toxische Mischung: Oft hängt das Beschäftigungsverhältnis gleichzeitig an der Qualifikation, da Betreuer_in der Promotion und Vorgesetzte_r in Personalunion auftreten können. Für mehr als die Hälfte der Befragten wird der Arbeitsalltag durch Abhängigkeiten von Vorgesetzten bestimmt. Dieses besondere Abhängigkeitsverhältnis fordert Machtmissbrauch geradezu heraus, Stellenbefristungen können als Druckmittel eingesetzt werden. Frauen sind hiervon besonders betroffen, wie die Befragung gezeigt hat, denn sie sind häufiger mit der Forderung von Vorgesetzten konfrontiert, auf Urlaub, Krankheits- oder Erziehungszeiten zu verzichten. Frauen müssen auch deutlich häufiger als Männer Kränkungen und Herabwürdigungen ihrer Person hinnehmen, insbesondere, wenn sie zusätzlich der Gefahr rassifizierender und ethnisierender Zuschreibungen ausgesetzt sind.

Mehrfachdiskriminierung existiert auch an NRW-Hochschulen

Ein wichtiges Ergebnis der Studie ist, dass (Mehrfach-)Diskriminierung aufgrund von Rassismus, Behinderung/chronischer Erkrankung, Geschlechtsidentität, Religion/Weltanschauung, sexueller Orientierung oder Hautfarbe für Angehörige des Mittelbaus an NRW-Hochschulen eine prägende Erfahrung darstellt. Dieses Ergebnis ist nicht unerheblich, auch wenn es aufgrund der geringen Zahl der potenziell Gefährdeten quantitativ unauffällig erscheint.

> **„Ich werde in und durch Gremien gelegentlich auf eine Art und Weise ignoriert und ‚unsichtbar' gemacht, dass ich das gelegentlich auf meine Hautfarbe beziehe. Manchmal ist es auch eindeutig, wenn etwa Sätze fallen wie: ‚Das ist vielleicht bei Ihnen in [Land] so, aber hier herrschen**

andere Regeln‘.“

In der Beantwortung offener Fragen schildern Betroffene, dass Benachteiligungserfahrungen für sie mitunter alltäglich sind und wie sich im Arbeitsalltag verschiedene soziale Markierungen miteinander verketten. Oft wird auf die Verknüpfung von Geschlecht mit Hautfarbe, Nationalität, Migrationsgeschichte, sozialer Herkunft oder sexueller Orientierung Bezug genommen. Dies sind Dimensionen, die an Hochschulen strukturell wirksam werden und zur Herstellung und Verfestigung von Ungleichheiten unter den Beschäftigten im Mittelbau beitragen.

Insbesondere Frauen sind mit diesen intersektional wirkenden Diskriminierungen konfrontiert. Sofern sie gefährdet sind, rassifzierenden und ethnisierenden Zuschreibungen ausgesetzt zu sein, äußern sie sich zu ihrer erreichten Position und der Planbarkeit der weiteren Karriere unzufriedener als andere Befragte und beurteilen die Gleichstellung im Arbeitsalltag häufiger als schlecht. Im Zusammenhang mit der Coronapandemie spürten sie stärkere negative Effekte auf ihren Publikationserfolg und mussten ihre Forschung häufiger unterbrechen.

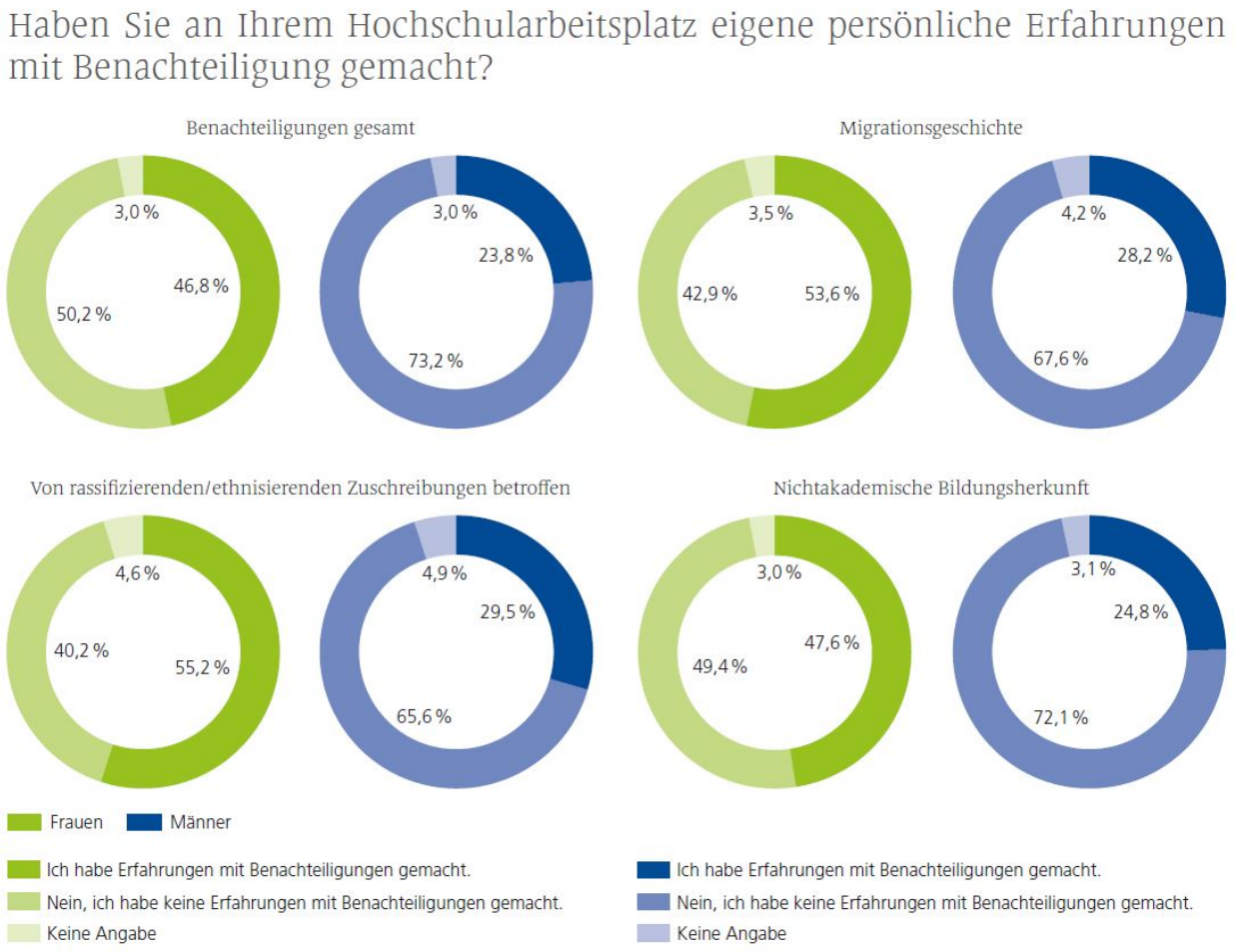

Abb. III 7.1 Multidimensionale Benachteiligungserfahrungen nach Geschlecht. (Quelle: Online-Befragung; eigene Berechnungen. Frage 28a)

aus: Gender-Report 2022, S. 346

Hochzufrieden auf ungleichem Niveau

Die Ergebnisse für Hochschulen in NRW stimmen mit bereits vorliegenden Erkenntnissen vielfach überein: Die Mittelbauangehörigen zeigen sich insgesamt mit den Arbeitsinhalten sehr zufrieden, während die Karriereperspektiven und die Möglichkeiten zur

Mitbestimmung als gering eingeschätzt werden. Dies erscheint vor dem Hintergrund der dargelegten Befunde insofern besonders kritisch, als sich (Mehrfach-)Diskriminierungen auf verschiedenen Ebenen nachweisen lassen, die letztlich zu ungleichen Karrierechancen führen (können): Frauen finden im Mittelbau vor allem in solchen Bereichen, die von einer wissenschaftlichen Aufstiegskarriere entkoppelt sind, einen vergleichsweise guten Zugang zu Ressourcen, während ansonsten der Verbleib in der Hochschule für sie mit geringeren Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten verbunden ist.

Verstärkt werden diese Nachteile durch einen fast durchgängig geringeren Beschäftigungsumfang. Zusätzlich sind Frauen häufiger Sexismus und Abwertungen ihrer Person ausgesetzt, eine besondere Rolle spielen bei Letzterem auch rassifizierende oder ethnisierende Zuschreibungen. Nicht überraschend sind deutlich mehr als die Hälfte der befragten Frauen und auch TIN*-Personen davon überzeugt, dass sich Wissenschaftlerinnen stärker als ihre männlichen Kollegen beweisen müssen. Frauen beurteilen auch häufiger das Arbeitsklima negativ und spüren einen hohen Konkurrenzdruck.

> **„Ich bin in einem anspruchsvollen und spannenden Projekt, habe ein gutes Team und einen sehr unterstützenden Chef und Betreuer meiner Promotion. Auch die Vereinbarkeit meiner Projektarbeit mit meiner Familie funktioniert super. In der Forschung sehe ich mich aber (leider) aufgrund der schlechten Arbeitssicherheit und Erfordernis großer Flexibilität am Arbeitsort nicht.“**

Es gibt viel zu tun, auch seitens der Hochschulen

Insgesamt zeichnet sich ab, dass nicht nur seitens der Politik, sondern auch der Hochschulen selbst noch viel getan werden kann und muss, um Perspektiven und Arbeitsalltag im wissenschaftlichen Mittelbau zu verbessern. Geschlechterübergreifend wünschen sich die Befragten mehr entfristete Stellen, längere Vertragslaufzeiten sowie die Eindämmung von unentgeltlicher Mehrarbeit. Hiervon erhoffen sie sich aber nicht allein mehr persönliche Sicherheit, sondern auch eine qualitative Verbesserung der zentralen wissenschaftlichen Kernaufgaben der Hochschulen in Forschung und Lehre. Darüber hinaus wünschen sich die Mittelbauangehörigen, dass ihre geleistete Arbeit mehr Wertschätzung erfährt, sie fordern Anerkennung, den Schutz vor Diskriminierung und den Abbau von Abhängigkeitsverhältnissen.

Gerade die Hochschulen sind in der Verantwortung, bestehende Ungleichheiten nicht durch eigene organisationale Praxen herbeizuführen, zu verstärken oder zu verfestigen. Vielmehr stehen sie in der Pflicht, ihren Beschäftigten ein diskriminierungsarmes Umfeld zu bieten.

Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 39

Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 40

Der Gender-Report (Kurz- und Langfassung) ist als Download oder als Printexemplar erhältlich unter http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/gender-report-2022/ueberblick

[1] Die im Beitrag verwendeten Zitate stammen aus der Studie Kortendiek et al. (2022) und sind Antworten auf offene Fragen in der Online-Befragung des akademischen Mittelbaus an nordrhein-westfälischen Hochschulen.

Literatur

Kortendiek, Beate/Mense, Lisa/Beaufays, 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. Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Nr. 39. Essen.

Zitation

Forschungsgruppe Gender-Report: Hanna und Reyhan in NRW: (Geschlechter-)Ungleichheiten im akademischen Mittelbau, in: blog interdisziplinäre geschlechterforschung, 13.12.2022, www.gender-blog.de/beitrag/geschlechterungleichheiten-akademischer-mittelbau/, DOI: https://doi.org/10.17185/gender/20221213

Beitrag lizensiert unter einer Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz

DuEPublico

Duisburg-Essen Publications online

UNIVERSITÄT DUISBURG ESSEN

Offen im Denken

ub universitäts bibliothek

Dieser Text wird via DuEPublico, dem Dokumenten- und Publikationsserver der Universität Duisburg-Essen, zur Verfügung gestellt. Die hier veröffentlichte Version der E-Publikation kann von einer eventuell ebenfalls veröffentlichten Verlagsversion abweichen.

DOI: 10.17185/gender/20221213
URN: urn:nbn:de:hbz:465-20230314-172528-7

Dieses Werk kann unter einer Creative Commons Namensnennung 4.0 Lizenz (CC BY 4.0) genutzt werden.