

Hayley L. Basler, Büşra Kahraman, Malina Klueß

Multidimensionale Geschlechterungleichheiten im akademischen Mittelbau

Bericht zum Workshop am 16. Juni 2023 an der Universität Duisburg-Essen



Die Mittelbauvertreterinnen: Dr. Nina Steinweg, Maximiliane Brand, Dr. Britt Dahmen, Anne Rauber (v. l.). Foto: Bettina Steinacker.

Am 16. Juni 2023 lud das Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW zu seinem alljährlichen Mittelbauworkshop ein, der in diesem Jahr unter dem Thema „Multidimensionale Geschlechterungleichheiten im akademischen Mittelbau“ erstmals seit 2019 wieder vollständig in Präsenz am Gerhard-Mercator-Haus der Universität Duisburg-Essen stattfand. Unter sommerlichen Bedingungen diskutierten rund 40 Wissenschaftler_innen aus ganz NRW die Ergebnisse und Handlungsempfehlungen des Gender-Reports 2022 in Bezug auf ihre Arbeit im Mittelbau.

Nach der Begrüßung durch den Beirat des Netzwerks, vertreten durch Anne Rauber (FH Münster) und Maximiliane Brand (Ruhr-Universität Bochum), führte Lisa Mense, die stellvertretende Leitung der Koordinations- und Forschungsstelle, die Anwesenden in ihrer Keynote durch die Ergebnisse des Gender-Reports 2022 und legte anschaulich die multidimensionalen Ungleichheiten im Mittelbau dar. Dabei begrenzte sie sich nicht nur auf die Dimension des Geschlechts, sondern verwies auch auf die anhaltenden Diskriminierungserfahrungen aufgrund von Geschlechtsidentität, Ethnie und Herkunft.¹ Nachdem die Teilnehmer_innen die Chance hatten, bei einer gemeinsamen Mittagspause ange-

regte Diskussionen über den Input des Morgens zu führen und die Sommersonne zu genießen, ging die Arbeit in drei zeitgleich stattfindenden Workshops weiter, die sich mit den Themen „Gerechte Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen“, „Diskriminierungsfreier Arbeitsalltag“ und „Faire Karriere- und Berufsperspektiven“ beschäftigen.

In Workshop 1 mit dem Titel „Gerechte Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen“ reflektierten die Moderatorinnen Nina Steinweg (GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften) und Karolin Kalmbach (Universität zu Köln) mit den Teilnehmenden anhand ihres Erfahrungswissens ihre persönlichen Beschäftigungsverhältnisse. In Kleingruppen wurden die Auswirkungen der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen auf die private und berufliche Sphäre diskutiert. Es stellte sich heraus, dass unter den Teilnehmenden allgemeiner Konsens darüber herrscht, dass der Wissenschaftsbetrieb sich einerseits durch eine hohe Gestaltungsfreiheit, positive Effekte von Flexibilisierung von Arbeitszeiten und akademische Selbstverwaltung auszeichnet, andererseits fehlende Standardisierung von Arbeitszeiten und unklare Zuständigkeiten bezüglich von Dienstaufgaben mit sich bringt. Die Teilnehmenden schlugen mögliche Maßnahmen

¹ Die in der Keynote vorgestellten Ergebnisse können in voller Länge (Studie 39) unter dem folgenden Link kostenlos heruntergeladen bzw. als Printexemplar bestellt werden: <https://www.netzwerk-fgf.nrw.de/koordinations-forschungsstelle/publikationen/studien-des-netzwerks>



Impressionen vom Tagungsgeschehen. Fotos: Bettina Steinacker.

zur Beseitigung der genannten Punkte vor, wie effektives Onboarding bei Beginn der Einstellung, Festlegung von präzisen Stellenausschreibungen, regelmäßige Personalentwicklungsgespräche und Transparenz in der Kommunikation zwischen Leitung und Angestellten hinsichtlich von Projektfinanzierungen.

Wie auch die Ergebnisse aus dem Gender-Report 2022 zeigen, sind gute Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen noch immer reiner Zufall in der Wissenschaft und umso wichtiger sei es, „Wissenschaft auch als Arbeitsverhältnis zu benennen“, um bessere Bedingungen zu schaffen. Abschließend einigten sich alle Teilnehmenden darauf, dass der Austausch untereinander maßgeblich zur Veränderung hin zu gerechteren Strukturen beiträgt – wie der diesjährige Mittelbauworkshop zeigt.

Im zweiten Workshop wurde unter der Leitung von Britt Dahmen (Universität zu Köln) über das Thema „Diskriminierungsarmer Arbeitsalltag“ diskutiert. Die anderthalb Stunden des Workshops wurden in drei grobe Teile aufgeteilt. Der

erste Teil gestaltete sich als Vorstellungsrunde, in der sich die Workshopteilnehmer_innen selbst und auch ihre jeweiligen Arbeitskontexte vorstellen konnten. Danach folgten Positionierungsfragen wie zum Beispiel: „In meinem Arbeitsbereich wird Verantwortung für Diskriminierung übernommen“. Eine Ablehnung oder Zustimmung zu dieser Aussage sollte durch eine Positionierung im Raum durch die Teilnehmer_innen markiert werden. Die Teilnehmenden hatten dann auch die Möglichkeit, ihre Positionierung und damit auch ihre eigenen Erfahrungen zu erläutern. Im zweiten Teil wurde besprochen, welche strukturellen Veränderungen sich die Teilnehmer_innen wünschen. In Kleingruppen wurde dann aufgeschrieben, was sich strukturell verändern muss, damit Hochschulen zu diskriminierungsärmeren Arbeitsorten werden. In der anschließenden Vorstellung dieser Veränderungsvorschläge in der großen Runde wurden einige Punkte genannt, die die Handlungsempfehlungen des Gender-Reports 2022 bestärken, ergänzen und erweitern. Dazu gehören zum Bei-

Kontakt und Information

Netzwerk Frauen- und
Geschlechterforschung NRW
Koordinations- und
Forschungsstelle
Universität Duisburg-Essen
Berliner Platz 6–8
45127 Essen

Hayley L. Basler
hayley.basler@netzwerk-fgf.
nrw.de

Büşra Kahraman,
buesra.kahraman@netzwerk-
fgf.nrw.de

Malina Klueß
malina.kluess@netzwerk-fgf.
nrw.de

spiel Forderungen nach rechtlichen Grundlagen, so wie die Evaluation der Umsetzung des AGGs an den Hochschulen, welches auf Landesebene in die Hochschulgesetzgebung implementiert werden sollte. Für die Zuständigkeitsbereiche der Hochschulen wurden Forderungen diskutiert wie beispielsweise die stärkere Nutzung von Öffentlichkeitsarbeit und Geldern/Ressourcen für den Diskriminierungsschutz. Im dritten Teil konnten die Teilnehmenden in einer Abschlussrunde ihre Überlegungen darüber erläutern, was sie selbst dazu beitragen können, damit Hochschulen zu diskriminierungsärmeren Arbeitsorten werden. Zu den zentralen Überlegungen gehörten z. B. die Wichtigkeit, Gleichstellung multidimensional zu begreifen und auch stärker im eigenen Forschungsfeld zu bearbeiten.

Auch im dritten Workshop kam es trotz einer kleinen, jedoch äußerst heterogenen Gruppe an Teilnehmerinnen unter der Moderation von Maximiliane Brand und Anne Rauber zu angeregten Diskussionen über das Thema „Faire Karriere- und Berufsperspektiven“. Getragen von sowohl individuellen Erfahrungen der Teilnehmerinnen wie auch durch eine strukturelle

Betrachtung des Beschäftigungssystems im akademischen Mittelbau, konnte die Arbeitsgruppe in eine produktive Diskussion über die grundlegenden Möglichkeiten, aber auch Unmöglichkeiten der Beschäftigung im Wissenschaftssystem treten. Dabei bestärkten die Teilnehmenden nochmals die im Gender-Report 2022 aufgestellten Handlungsempfehlungen an Hochschulen und Land, um fairere Berufs- und Karriereperspektiven im akademischen Mittelbau zu ermöglichen.

Zum erfolgreichen Abschluss einer produktiven Veranstaltung kamen die Teilnehmer_innen erneut im Plenum zusammen, um die Ergebnisse der einzelnen Workshops zu präsentieren und zu diskutieren. Allen Teilnehmenden und Mitwirkenden des Workshops gilt ein Dank für ihre Mitarbeit und den Erfahrungsaustausch über strukturelle (Geschlechter-)Ungleichheiten im Mittelbau, die sich, wie die geschilderten persönlichen Erfahrungen und Betroffenheiten zeigen, zugleich als hoch individuelles Thema artikulieren und die mit Blick auf aktuelle Diskurse über die Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes kaum relevanter sein könnten.

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/duepublico/78853

URN: urn:nbn:de:hbz:465-20230808-153414-6



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