



*Der Gender-Report 2022 zeigt multidimensionale Geschlechterungleichheiten im akademischen Mittelbau an den Hochschulen in NRW auf. Die Ergebnisse lassen sichtbar werden, dass insbesondere Frauen und tin\*-Personen sowohl mit ungünstigeren Beschäftigungsbedingungen als auch mit Mehrfachdiskriminierung konfrontiert sind.*

# Zwischen Teilhabe und Diskriminierung

Multidimensionale Geschlechterungleichheiten im akademischen Mittelbau

Von Lisa Mense

Trotz langjähriger gleichstellungs- und hochschulpolitischer Vorgaben und Maßnahmen bleiben Geschlechterungleichheiten an den Hochschulen und in der Wissenschaft hartnäckig bestehen. Es lassen sich zwar Fortschritte in Bezug auf eine geschlechteregale Verteilung von Frauen- und Männeranteilen für das Studium und zu Teilen auch

bei den Promotionen feststellen, doch bei den weiteren Qualifizierungs- und Karrierestufen sind Wissenschaftlerinnen nach wie vor unterrepräsentiert.<sup>1</sup> So ist lediglich jede vierte Professur mit einer Frau besetzt.<sup>2</sup> Auch die fächerspezifischen Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern verringern sich nur wenig.<sup>3</sup> Doch Geschlechtergerech-

tigkeit erschöpft sich nicht allein in einer quantitativ ausgewogenen Teilhabe von Frauen und Männern auf allen Hierarchie- und Organisationsebenen, vielmehr schließt eine solche binäre Konstruktion von Geschlecht trans\*, inter\* und nicht-binäre Lebensweisen im Hochschulkontext aus. Desgleichen bestehen an den Hochschulen weitere soziale

Ungleichheiten, beispielsweise aufgrund der sozialen Herkunft, aufgrund von Rassismus oder aufgrund der Gesundheit, die wirkmächtige Zugangsbarrieren für eine akademische Laufbahn sind. Im Sinne eines multidimensionalen Verständnisses von Geschlecht gilt es daher, das Zusammenwirken der verschiedenen Ungleichheitskategorien mit Geschlecht im Blick zu halten.

Um Hochschulen geschlechtergerecht zu gestalten, sind darüber hinaus auch die institutionellen Bedingungen, unter denen sich wissenschaftliche Arbeit vollzieht, von Bedeutung. Der seit Ende der 1990er Jahre zu beobachtende Einzug wettbewerblicher Elemente in die Organisation der Hochschulen und ihre stärker werdende Autonomie gegenüber staatlicher Steuerung bedeutet für alle Hochschulbeschäftigten veränderte und zum Teil schwierigere Arbeitsbedingungen. Für den akademischen Mittelbau – und damit für die wissenschaftlichen und künstlerischen Beschäftigten ohne Professur – sind mögliche wissenschaftliche Laufbahnen und Beschäftigungen an den Hochschulen noch unsicherer geworden und mit einem großen Risiko von Prekarität behaftet: Stellen sind zumeist befristet, Verträge haben häufig kurze und zum Teil unterjährige Laufzeiten und trotz enormer zeitlicher und inhaltlicher Arbeitsanforderungen sind Stellen oftmals in Teilzeit besetzt.<sup>4</sup> Dazu kommt ein hoher Grad an personaler Abhängigkeit zu Vorgesetzten und/oder Betreuer\*innen von Qualifizierungsarbeiten.

Die Transformation der Hochschule hin zur unternehmerischen Organisation wurde zugleich von einer Zunahme an – zumeist befristeten – Stellen im akademischen Mittelbau sowie einer Öffnung für bislang in der Wissenschaft wenig vertretende gesellschaftliche Gruppen begleitet.<sup>5</sup> Auch der Frauenanteil unter den wissenschaftlichen und künstlerischen Beschäftigten ohne Professur ist auf mittlerweile über 40 Prozent angestiegen.<sup>6</sup> Inwiefern

die unter diesen prekären Bedingungen erfolgte soziale Pluralisierung des akademischen Mittelbaus dazu beiträgt, Wissenschaft (geschlechter) gerechter zu gestalten, bleibt abzuwarten.

Vor diesem Hintergrund widmete sich eine Teilstudie im Rahmen des Gender-Reports 2022 den Geschlechterungleichheiten im akademischen Mittelbau an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes Nordrhein-Westfalen (NRW).<sup>7</sup> Im Fokus der Studie standen die Beschäftigungsbedingungen und Karriereoptionen der Mittelbauangehörigen. Dabei war von Interesse, welche Unterstützung und Förderung die Beschäftigten erhielten, aber auch welche Erfahrungen sie mit Benachteiligung und Abhängigkeitsverhältnissen machten? Gibt es geschlechterbezogene Unterschiede oder Gemeinsamkeiten hinsichtlich der Beschäftigungsverhältnisse, der Arbeitsbedingungen sowie der persönlichen Erfahrungen, und wie wirken diese sich im Zusammenhang mit weiteren Ungleichheitskategorien aus?

Um diesen Fragen nachzugehen, wurden sekundärstatistische hochschulbezogene Daten des Landes NRW sowie die Daten einer eigenen Online-Befragung der hauptberuflichen Beschäftigten im nordrhein-westfälischen Mittelbau ausgewertet. Die hochschulstatistischen Daten ermöglichen einen Gesamtüberblick über alle Beschäftigten des akademischen Mittelbaus nach Geschlecht. Die Daten weisen jedoch auch Grenzen auf. Denn Geschlecht wird aus Gründen des Datenschutzes ausschließlich binär ausgegeben und die hochschulstatistischen Daten enthalten keine Variablen, mit denen intersektionale Verflechtungen analysiert werden können. Mittels der teilstandardisierten Online-Befragung konnten hingegen geschlechtliche Vielfalt und weitere ungleichheitsprägende soziodemografische Merkmale der Beschäftigten sowie ihre persönlichen Erfahrungen mit ihrer Arbeit

im Hochschulkontext erhoben werden. Im Folgenden werden zentrale Ergebnisse der Teilstudie des Gender-Reports 2022 vorgestellt.

### **Frauen- und Männeranteile im akademischen Mittelbau in NRW**

Die wissenschaftlichen und künstlerischen Beschäftigten ohne Professur an den Hochschulen in NRW bilden mit rund 69.000 Beschäftigten eine große, heterogene Gruppe.<sup>8</sup> Ihr gehören wissenschaftliche Hilfskräfte, Promovierende, Habilitierende, Nachwuchsgruppenleiter\*innen, Lehrkräfte für besondere Aufgaben sowie weitere Wissenschaftler\*innen mit und ohne Promotion an. In diesem Kontext bezieht sich die Heterogenität im Mittelbau auf die organisationale Ebene, auf die unterschiedlichen Stellentypen, Beschäftigungsverhältnisse und die verschiedenen Hochschularten, wie Universitäten, Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW), Kunsthochschulen sowie die Universitätskliniken/medizinischen Fakultäten.

Die geschlechterbezogene Analyse der Hochschulstatistik macht hierbei erste Unterschiede in der Verteilung der Frauen- und Männeranteile sichtbar.<sup>9</sup> Das nebenberufliche Personal stellt mit rund 12.800 wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräften und 11.500 Lehrbeauftragten etwa ein Drittel der Mittelbauangehörigen. Unter den Lehrbeauftragten, einer heterogenen Gruppe von Dozent\*innen, die auf Honorarbasis tätig sind und sich in unterschiedlichen beruflichen Situationen befinden, sind Frauen mit einem Anteil von 40,0 Prozent vertreten, bei den wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräften beträgt ihr Anteil 47,9 Prozent. Dem hauptberuflichen Personal gehören rund 44.700 Beschäftigte an, diese Gruppe steht im Folgenden im Fokus.

Mit einem Anteil von 43,4 Prozent sind Frauen unter den hauptberuflichen Beschäftigten (wissenschaftliche und künstlerische

Personalgruppe	in %	Anzahl	Frauenanteil
Wiss./künstl. Mitarbeiter_innen	94,6 %	42.297	42,9 %
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	4,6 %	2.043	54,8 %
Dozent_innen und Assistent_innen	0,8 %	367	35,1 %
<b>Insgesamt</b>	<b>100 %</b>	<b>44.707</b>	<b>43,4 %</b>

(1) Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal ohne Professur nach Personalgruppe an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2019.

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2019; eigene Berechnungen, entnommen aus Mense et al. 2024, 32

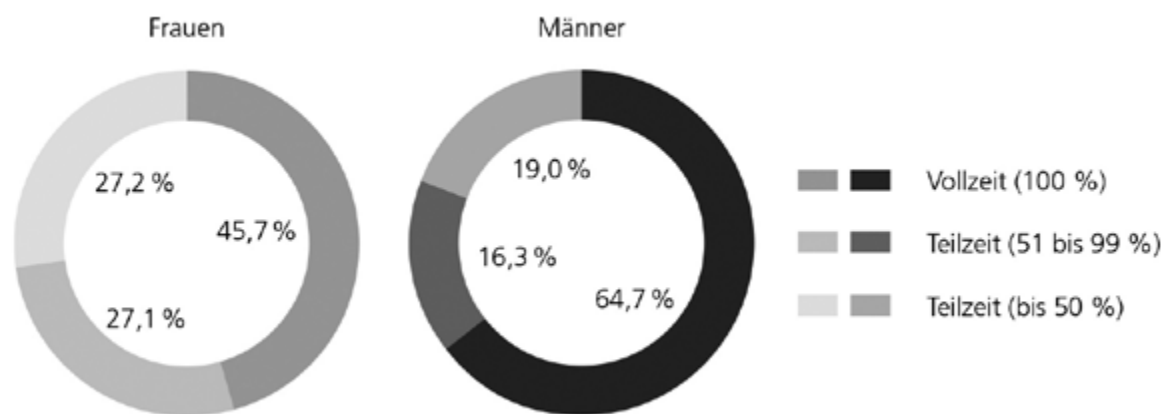
Mitarbeiter\*innen, Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA) und Dozent\*innen und Assistent\*innen zwar nicht unterrepräsentiert, dennoch zeigen die Ergebnisse der Auswertungen im Gender-Report 2022, dass strukturelle Benachteiligungen existieren<sup>10</sup> (vgl. Abb. (1)). So sind Frauen einzig bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben leicht mehrheitlich (54,8 %) vertreten. Werden die verschiedenen Hochschularten in den Blick genommen, zeigt sich, dass nur die Medizinischen Fakultäten eine ausgeglichene Geschlechterverteilung aufweisen, an den Universitäten (ohne Medizin) erreicht der Frauenanteil knapp die 40-Prozent-Marke. Auch an den HAW und Kunsthochschulen sind

mehrheitlich Männer im hauptberuflichen Mittelbau beschäftigt. Zudem haben die Mittelbauerinnen seltener eine der wenigen Beamt\*innenstellen inne und sind hier mit einem Anteil von 35,9 Prozent unterrepräsentiert. Darüber hinaus setzen sich die aus dem Studium bekannten geschlechterspezifischen Unterschiede nach Fächergruppen auch im Mittelbau fort<sup>11</sup>: Bilden Frauen in der Fächergruppe Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin, in den Geisteswissenschaften sowie den Zentralen Einrichtungen der Hochschulkliniken mit Anteilen über 55 Prozent eine kleine Mehrheit, sind hingegen Männer in den Ingenieurwissenschaften (77,7 %) und

in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften (65,3 %) deutlich in der Überzahl.

### Ungleiche Beschäftigungsverhältnisse

Die Arbeit im akademischen Mittelbau ist durch einen hohen Anteil an befristeten Stellen gekennzeichnet. So sind rund 79 Prozent der Stellen an den NRW-Hochschulen auf Zeit besetzt.<sup>12</sup> Insbesondere an den Universitäten (ohne Medizinische Fakultäten) mit einem hohen Anteil an sogenannten Qualifizierungsstellen – etwa für die Promotion oder die Weiterqualifizierung für eine Professur – findet sich ein besonders hoher Anteil an befristet beschäftig-



(2) Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal ohne Professur nach Geschlecht und Beschäftigungsumfang an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2019.

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2019; eigene Berechnungen. N = 19.398 Frauen, 25.309 Männer, entnommen aus Mense et al. 2024, 82

ten Mittelbauangehörigen (84,3 %). Dies gilt für Frauen wie für Männer gleichermaßen. Geschlechterungleichheiten zeigen sich eher in der Tendenz, wenn nach Hochschulart und Fächern unterschieden wird. Auch wenn die überwiegenden Arbeitsverhältnisse durch Befristungen gekennzeichnet sind, gibt es sogenannte Dauerstellen, die eine sichere Beschäftigung im Mittelbau bieten. Diese sind vor allem in zentralen Einrichtungen, an den HAWs oder in der Lehre angesiedelt und etwas häufiger von Frauen als von Männern besetzt. Zugleich sind diese Stellen mit geringeren Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten verbunden und häufig ist lediglich Teilzeit vorgesehen.

Große Geschlechterunterschiede gibt es bei den vertraglich festgelegten Arbeitszeiten.<sup>13</sup> Nicht einmal die Hälfte der Frauen hat eine Vollzeitstelle inne, bei den Männern sind es hingegen fast zwei Drittel der Mittelbauangehörigen (vgl. Abb. (2)). Dieser Unterschied lässt sich für alle Hochschularten und Fächergruppen finden. Die häufigere Teilzeitarbeit von Frauen trägt darüber hinaus zu einem Gender Pay Gap bei, der noch durch Unterschiede bei der Verteilung auf die Entgeltgruppen verstärkt wird.<sup>14</sup> Denn insgesamt sind Frauen sowohl an den Universitäten als auch an den HAW im Vergleich zu ihren Kollegen sowohl im Tarifbereich als auch im Beamt\*innenverhältnis häufiger in den niedrigeren Entgelt- beziehungsweise Besoldungsgruppen eingruppiert.

### Wie heterogen ist der akademische Mittelbau?

Die Online-Befragung des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Mittelbaus an den Hochschulen in NRW gibt einen Überblick über seine Zusammensetzung anhand verschiedener soziodemografischer Merkmale. Die Online-Befragung erzielte einen guten Rücklauf von 18 Prozent, somit lagen 5.695 Fragebögen zur Auswer-

tung vor. Geschlecht wurde nichtbinär erhoben, so dass trans\*, inter\* und nichtbinäre (tin\*) Perspektiven und Erfahrungen in die Auswertungen einbezogen werden können.<sup>15</sup> Da die Gruppe der tin\*-Personen mit einem Anteil von 0,6 Prozent im Vergleich zur Gruppe der Frauen (47,8 %) und Männer (51,6 %) sehr klein ist, sind geschlechterbezogene Vergleiche ausschließlich deskriptiv zu verstehen.

Der akademische Mittelbau an den NRW-Hochschulen gestaltet sich in Bezug auf seine soziale Zusammensetzung eher homogen, wie die Online-Befragung anhand der Selbstauskünfte der befragten Mittelbauangehörigen ermittelte. Die Auswertungen mehrerer Fragen zum Zusammenhang von Staatsangehörigkeit, Migration und Rassismus zeichnen das Bild des akademischen Mittelbaus als überwiegend weiß und deutsch.<sup>16</sup> Nur rund 20 Prozent der Befragten haben eine familiäre Migrationsgeschichte, das heißt mindestens ein Elternteil wurde im Ausland geboren, und rund 10 Prozent besitzen mindestens eine ausländische Staatsangehörigkeit. Ebenfalls rund 10 Prozent der Befragten sind erst im Rahmen einer wissenschaftlichen Laufbahn nach Deutschland gezogen. Die Verteilung nach Geschlecht ergibt für diese Gruppen nur sehr geringfügige Unterschiede. Darüber hinaus liegen mit dem Gender-Report 2022 für die Hochschulen in NRW erstmals Daten über rassifizierende und ethnizierende Zuschreibungen, die Angehörige des akademischen Mittelbaus erfahren, vor. Fremdzuschreibungen unterstellen Personen ein „Anderssein“ und sind daher häufig Bestandteil rassistischer Diskriminierungen. Mehr als jede zehnte befragte Person könnte aufgrund von Fremdzuschreibungen rassifizierende beziehungsweise ethnizierende Diskriminierung erfahren. Frauen sind hiervon etwas häufiger betroffen.

An den Hochschulen setzen sich die an den Schulen bekannten Bildungsungleichheiten aufgrund der

sozialen beziehungsweise Bildungsherkunft fort<sup>17</sup>. Wird lediglich zwischen einer akademischen (mindestens ein Elternteil verfügt über einen Hochschulabschluss bzw. über eine Promotion) und nichtakademischen Bildungsherkunft der Mittelbauangehörigen unterschieden, zeigt sich, dass rund 46 Prozent der Befragten eine nichtakademische Bildungsherkunft aufweisen. Damit zählt fast jede zweite befragte Person zur Gruppe der sogenannten First Generation. Doch diese grobe Einteilung kann zu verzerrten Ergebnissen führen, da sich auch in der Gruppe der nichtakademischen Elternhäuser sehr unterschiedliche soziale Milieus befinden, die zum Teil über sehr unterschiedliche finanzielle Mittel verfügen. Auch in dieser Gruppe sind Geschlechterunterschiede nur marginal.

Bezogen auf die eigene sexuelle Orientierung beschreibt sich die überwiegende Mehrheit der Befragten (91 %) als heterosexuell.<sup>18</sup> Rund 9 Prozent der Mittelbauangehörigen verstehen sich als homo- oder bisexuell oder sie wählten eine weitere nichtheterosexuelle Orientierung. Insbesondere tin\*-Personen beschreiben ihre sexuelle Orientierung als nichtheterosexuell, aber auch Frauen etwas häufiger als Männer. Gesundheitliche beziehungsweise körperliche Einschränkungen gibt etwa jede zehnte studienteilnehmende Person an.<sup>19</sup> Darüber hinaus ist der akademische Mittelbau durch einen hohen Anteil an Beschäftigten (70 %) gekennzeichnet, die nicht für den Unterhalt oder die Betreuung von Kindern sorgen müssen.<sup>20</sup> Dieser Befund gilt zunächst geschlechterübergreifend. Unterschiede zwischen Frauen und Männern ergeben sich jedoch, wenn konkret nach Verantwortung für Sorgearbeiten gefragt wird. 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.

**Persönliche Erfahrungen mit Benachteiligungen am Arbeitsplatz Hochschule**

Trotz der zum Teil prekären Beschäftigungsbedingungen zeichnen sich die befragten Mittelbauangehörigen geschlechterübergreifend durch einen hohen Grad an intrinsischer Motivation für ihre akademische Tätigkeit aus. Die Freude an Forschung und Lehre, an theoretischen Auseinandersetzungen sowie die Mitwirkung an wissenschaftlichen Fortschritten werden als zentrale Gründe für die Arbeit an einer Hochschule benannt. Daraus speist sich ebenfalls eine hohe Zufriedenheit mit den Arbeitsinhalten, der selbstbestimmten Gestaltung ihrer Tätigkeit sowie erfahrene Kollegialität. Nicht wenige Befragte berichten ebenfalls von einem förderlichen und unterstützenden Arbeitsklima, beispielsweise durch Vorgesetzte beziehungsweise Betreuer\*innen von Qualifizierungsarbeiten, durch Kolleg\*innen sowie Förderangebote der Hochschulen.<sup>21</sup>

Auf der anderen Seite zeichnen die Ergebnisse der Online-Befragung

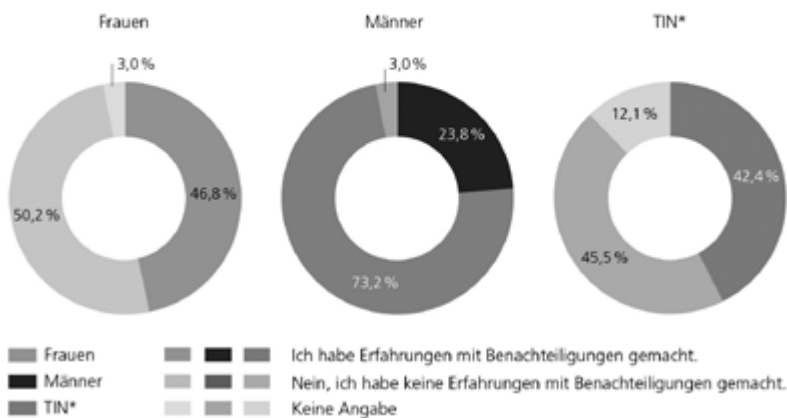
das Bild von Hochschulen als Orte, an denen Mittelbauangehörige mit (Mehrfach-)Diskriminierung konfrontiert sind.<sup>22</sup> Bereits die sozialstrukturelle Zusammensetzung des akademischen Mittelbaus, wie sie sich anhand der Online-Befragung darstellt, lässt soziale Ungleichheiten über die im Vergleich zur Bevölkerung mangelnde Repräsentanz bestimmter Personengruppen erkennen. Besonders deutlich treten diese auch in den persönlich erlebten Erfahrungen mit Benachteiligungen in Erscheinung. Dabei zeigt sich, dass das Geschlecht eine entscheidende Variable für Diskriminierungsrisiken darstellt: fast jede zweite der befragten Frauen und tin\*-Personen bejahte die Frage, ob sie sich an ihrem Hochschularbeitsplatz benachteiligt gefühlt habe, unter den befragten Männern war es hingegen etwa jeder vierte (vgl. Abb. (3)). Zugleich wählten Frauen und tin\*Befragte das Geschlecht als häufigen Grund für die erlebte Benachteiligung.

Doch auch Benachteiligungen aufgrund der sozialen Herkunft, Behinderung/chronischer Erkrankung, Geschlechtsidentität, Religion/Weltanschauung, sexueller Orientierung oder aufgrund von Rassismus stellen für Angehörige des

Mittelbaus an NRW-Hochschulen eine prägende Erfahrung dar. Weitergehende Auswertungen zeigen intersektionale Verflechtungen in den Benachteiligungen und die Wirkmächtigkeit von Mehrfachdiskriminierungen (vgl. Abb. (4)). Studienteilnehmende mit Migrationsgeschichte oder die mit rassifizierenden beziehungsweise ethnizierenden Zuschreibungen konfrontiert sind, berichten unabhängig vom Geschlecht nochmal häufiger über erlebte Benachteiligungen. Dies gilt gleichermaßen für Befragte mit dauerhaften gesundheitlichen, körperlichen Einschränkungen sowie für nichtheterosexuelle Wissenschaftler\*innen. Die soziale Herkunft erhöht insbesondere für diejenigen das Benachteiligungsrisiko, deren Eltern keine schulische oder Berufsausbildung haben, wohingegen die nichtakademische Herkunft allgemein kaum einen Einfluss hat.<sup>23</sup> Nicht zuletzt stellt Verantwortung für Kinder ein wesentliches Moment für Benachteiligung dar. So berichten Eltern am häufigsten, persönliche Benachteiligung am Arbeitsplatz erfahren zu haben.

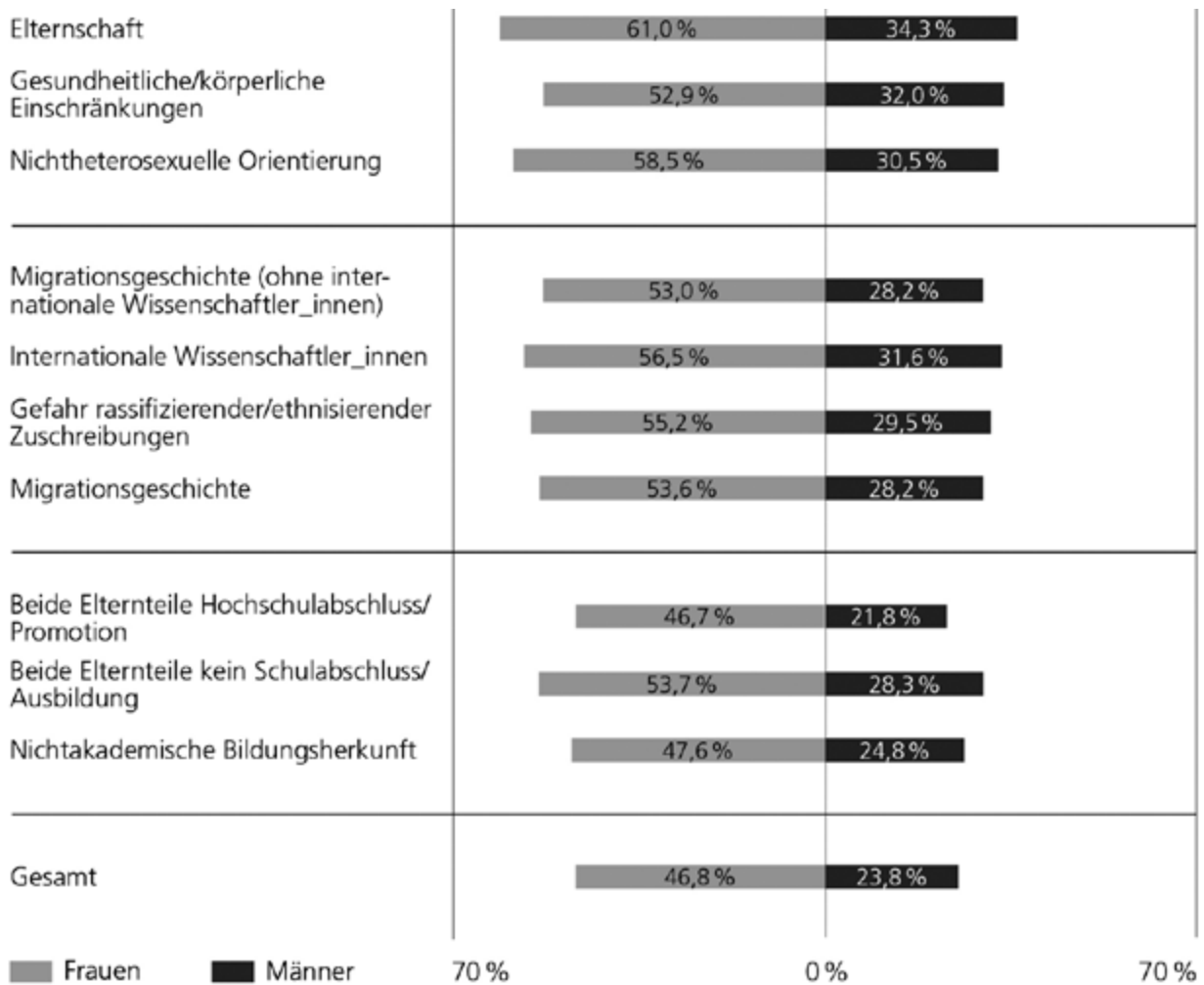
Die Ergebnisse der Online-Befragung machen auf vielfältige Weise sichtbar, dass Mehrfachdiskriminierungen an den Hochschulen in NRW

Haben Sie an Ihrem Hochschularbeitsplatz eigene persönliche Erfahrungen mit Benachteiligung gemacht?



(3) Erfahrungen mit Benachteiligungen nach Geschlecht.

Quelle: Online-Befragung; eigene Berechnungen. Frage 28a, entnommen aus Mense et al. 2024, 165



#### (4) Benachteiligungserfahrungen nach Geschlecht und soziodemografischen Merkmalen.

Quelle: Online-Befragung; eigene Berechnungen. Frage 28a, entnommen aus Mense et al. 2024, 166

existieren. Zugleich wird deutlich, dass insbesondere Frauen mit ihnen konfrontiert sind, denn sie benennen in allen genannten Diskriminierungsdimensionen deutlich häufiger Benachteiligungserfahrungen als die befragten Männer. Zusätzlich sind sie häufiger Abwertungen ihrer Person ausgesetzt und ebenso wie tin\* Befragte häufiger von sexueller Belästigung betroffen.

#### Fazit

Die hier vorgelegten Ergebnisse des Gender-Reports zeigen, dass

die Arbeit der wissenschaftlichen Beschäftigten trotz zum großen Teil prekärer Bedingungen durch eine hohe intrinsische Motivation und inhaltliche Arbeitszufriedenheit gekennzeichnet ist. Während einige Mittelbauangehörige von einem förderlichen und respektvollen Arbeitsumfeld berichten, sind andere mit teils subtilen oder auch offenen Sexismen und Rassismen, mit Abwertungen und mangelnder Wertschätzung konfrontiert. Hochschulen, beziehungsweise einzelne Institute oder Lehrstühle erweisen sich als diskriminierungsanfällige Räume,

in denen insbesondere Frauen und tin\* Wissenschaftler\*innen aus unterschiedlichsten Gründen Nachteile erfahren. Die auf verschiedenen Ebenen nachgewiesenen (Mehrfach-) Diskriminierungen tragen maßgeblich zu ungleichen Karrierechancen bei und bedeuten für die Betroffenen eine enorme gesundheitliche Belastung.

Die Analysen verdeutlichen, dass ein hoher Frauenanteil, wie im akademischen Mittelbau, kein ausreichendes Indiz für eine geschlechtergerechte Hochschule ist. Vielmehr gilt es, die Arbeitsverhältnisse und

Beschäftigungsbedingungen insgesamt in den Blick zu nehmen, denn auch die mangelnde Planbarkeit und Unsicherheit sowie die enorme Arbeitsbelastung einer wissenschaftlichen Tätigkeit befördern Ausschlüsse, insbesondere marginalisierter Gruppen.<sup>24</sup> Der Gender-Report 2022 zeigt eindrücklich, dass Geschlechterungleichheiten im Mittelbau auf vielschichtige Weise mit weiteren Ungleichheitsdimensionen verwoben sind.

Vor dem Hintergrund der Ergebnisse des Gender-Reports ergibt sich ein grundlegender Reformbedarf, um die strukturelle Verbesserung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen im Mittelbau voranzubringen. Dies fordert auch eine große Mehrheit der Studienteilnehmenden in der Online-Befragung, die die gesetzlichen Grundlagen der Befristungsmöglichkeiten durch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (Wiss-ZeitVG) wie auch die Personalstruktur an den Hochschulen für veränderungsbedürftig halten<sup>25</sup>. Jenseits struktureller Veränderungen sind jedoch auch die Hochschulen selbst in der Verantwortung, um bessere Arbeitsbedingungen für alle wissenschaftlichen Beschäftigten neben der Professur zu ermöglichen. Sie können Konzepte für mehr Dauerstellen und planbarere Karrierewege entwickeln und umsetzen und nicht zuletzt die Einhaltung arbeitsrechtlicher Vorgaben durchsetzen. Darüber hinaus sollten an den Hochschulen Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsstrukturen ausgebaut werden, um die Beschäftigten vor Sexismus, Diskriminierungen und Fehlverhalten durch Vorgesetzte und Kolleg\*innen wirksam schützen zu können.

---

### Summary

This paper presents key findings from a study on gender inequalities among non-professorial academic

staff in North-Rhine-Westphalia from a multidimensional perspective. We used higher-education statistical data to analyse employment relationships in terms of fixed-term contracts, scope of employment and salary. Furthermore, an online survey of the non-professorial academic staff gave an insight into personal experiences of daily working routines and the challenges involved. Based on the respondents' statements, it was also possible to analyse gender as a non-binary dimension and in conjunction with other dimensions of social inequality (including social background, ethnicity, sexuality and health), and thus from a multidimensional gender perspective. This analysis shows a differentiated and detailed picture of participation as well as intersectional gender-based disadvantages and exclusion.

---

### Anmerkungen

- 1) vgl. Kortendiek et al. 2022, 21ff.
- 2) ebd., 29
- 3) ebd., 74
- 4) Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, 2021
- 5) Norkus 2018
- 6) Kortendiek et al. 2022, 26
- 7) Kortendiek et al. 2022
- 8) Kortendiek et al. 2022, 273f.
- 9) ebd.
- 10) ebd., 274ff.
- 11) ebd., 278
- 12) Kortendiek et al. 2022., 293ff.
- 13) ebd., 298ff.
- 14) ebd., 305ff.
- 15) Kortendiek et al. 2022, 279f.
- 16) ebd., 280ff.
- 17) ebd., 284ff.
- 18) ebd., 286
- 19) ebd., 287
- 20) ebd., 288
- 21) Kortendiek et al. 2022, 331ff.
- 22) ebd., 346ff, vgl. hierzu auch Mense et al. 2024, 163ff.
- 23) vgl. Norkus 2018, 234
- 24) Mense et al. 2024, 165f.
- 25) Kortendiek et al. 2022, 360f.

### Literatur

– Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (Hrsg.). Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Pro-

movierenden und Promovierten in Deutschland. Bielefeld 2021.

– Kortendiek, Beate/Mense, Lisa/Beaufaj's, Sandra/Bünnig, Jenny/Hendrix, Ulla/Hermann, Jeremia/Mauer, Heike/Niegel, Jennifer: Gender-Report 2022. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen, Hochschulentwicklungen. Gleichstellungspraktiken. Ungleichheiten im Mittelbau, Essen 2022.

www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/Genderreport\_2022\_Langfassung.pdf

– Mense, Lisa/Hendrix, Ulla/König, Sophie/Mauer, Heike/Niegel, Jennifer: Multidimensionale Geschlechterungleichheiten im akademischen Mittelbau. Arbeit, Karriere, Perspektiven (Jahrbuch geschlechterbezogene Hochschulforschung). Wiesbaden 2024. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-45885-0>

– Norkus, Maria: Prekäre Partizipation, Intersektionale Verschränkungen von sozialer Klasse und Geschlecht in der Wissenschaft, in: Laufenberg, Mike/Erlemann, Martina/Norkus, Maria/Petschick, Grit (Hrsg.): Prekäre Gleichstellung. Geschlechtergerechtigkeit, soziale Ungleichheit und unsichere Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft. Wiesbaden 2018, 211–239.

### Die Autorin

**Lisa Mense** hat nach einer Ausbildung und Berufstätigkeit als Diätassistentin auf dem zweiten Bildungsweg ihr Abitur erworben. Sie studierte von 1997 bis 2002 an der Ruhr-Universität Bochum (RUB) im Fach Sozialwissenschaft. Nach einigen Stationen als wissenschaftliche Hilfskraft und Mitarbeiterin im Bereich der Geschlechterforschung wechselte Lisa Mense 2005 an die Universität Duisburg-Essen (UDE). Hier arbeitete sie bis 2017 als Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Gleichstellungsbüro und promovierte 2010 an der RUB. In ihrer Dissertation mit dem Titel „Hauptsache gesund? Subjektive Vorstellungen von Ernährung in der Kantine“ befasste sie sich mit den Themenfeldern Ernährung und Gesundheit aus einer soziologischen, subjektorientierten Perspektive. Darüber hinaus war sie seit 2008 als Lehrbeauftragte am Institut für Optionale Studien der UDE mit dem Themenschwerpunkt Gender und Queer Studies tätig. Von 2012 bis 2017 übernahm sie zudem das Amt der stellvertretenden zentralen Gleichstellungsbeauftragten. Seit 2017 ist Lisa Mense stellvertretende Leiterin der Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW. Sie hat unter anderem die Projektleitung des im dreijährigen Rhythmus erscheinenden Gender-Reports über die Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen inne und ist eine der Autor\*innen des Gender-Reports 2022.

# 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/83683

**URN:** urn:nbn:de:hbz:465-20250530-153350-1

Alle Rechte vorbehalten.