



# **Multidimensionale Geschlechterungleichheiten im akademischen Mittelbau – Forschungsergebnisse und Lösungsansätze**

Dr. Lisa Mense & Dr. Heike Mauer

Koordinations- und Forschungsstelle des  
Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW

Jahrestagung der Gesellschaft für Hochschulforschung 11.-13.09.2023

## Gender-Report 2022



Teil I: Geschlechterungleichheit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Daten, Strukturen, Entwicklungen



Teil II: Gleichstellung. Rechtliche Umsetzungen und aktuelle Herausforderungen



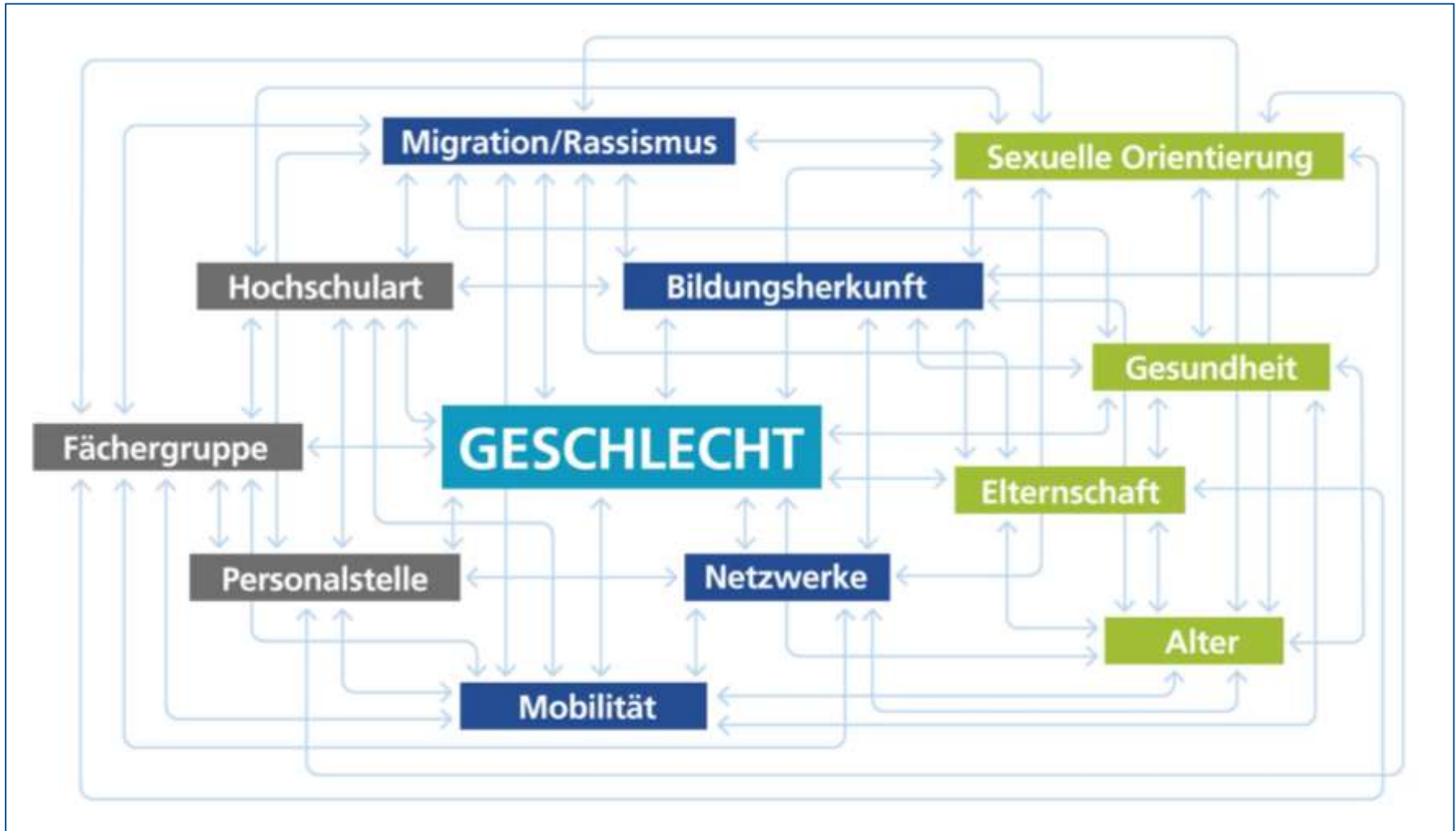
Teil III:  
**Geschlechterungleichheiten  
im akademischen Mittelbau**

### 3 Fragestellung der Studie

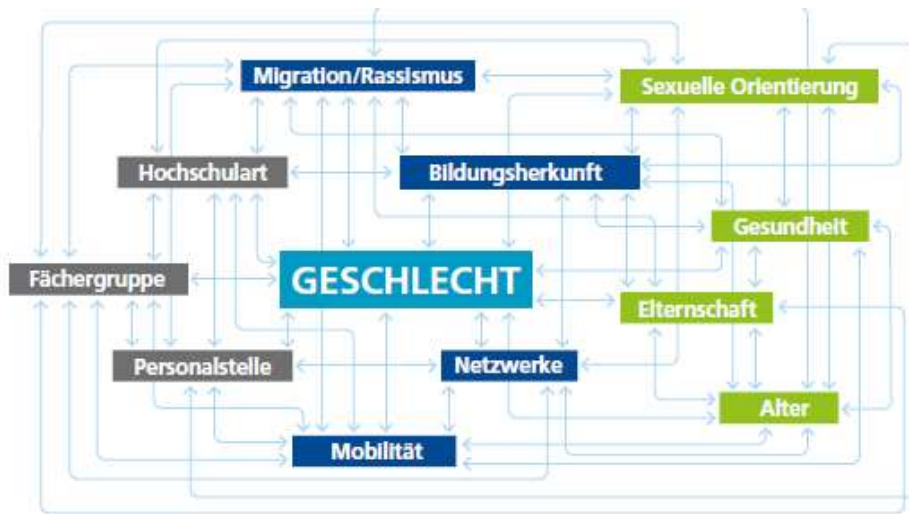
**Welche multidimensionalen geschlechterbezogenen Gemeinsamkeiten und Unterschiede kennzeichnen das wissenschaftliche und künstlerische Personal ohne Professur an den Hochschulen in NRW?**

- Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen
- Soziale Zusammensetzung
- Berufs- und Karriereperspektiven innerhalb und außerhalb der Wissenschaft
- Verfügbarkeit von Unterstützungs- und Förderstrukturen
- Benachteiligungserfahrungen

# Geschlechterungleichheiten im akademischen Mittelbau



## Wie heterogen ist der akademische Mittelbau?



Quelle: eigene Darstellung

**Geschlechtervielfalt:** 0,6 % der Befragten ordnen sich der Kategorie divers oder weiteren Geschlechteridentitäten zu.

**Migrationsgeschichte:** Knapp jede 5. Person hat eine Migrationsgeschichte.

**Race:** Rund jede 10. Person könnte aufgrund von Fremdzuschreibungen rassifizierende bzw. ethnisierte Diskriminierung erfahren.

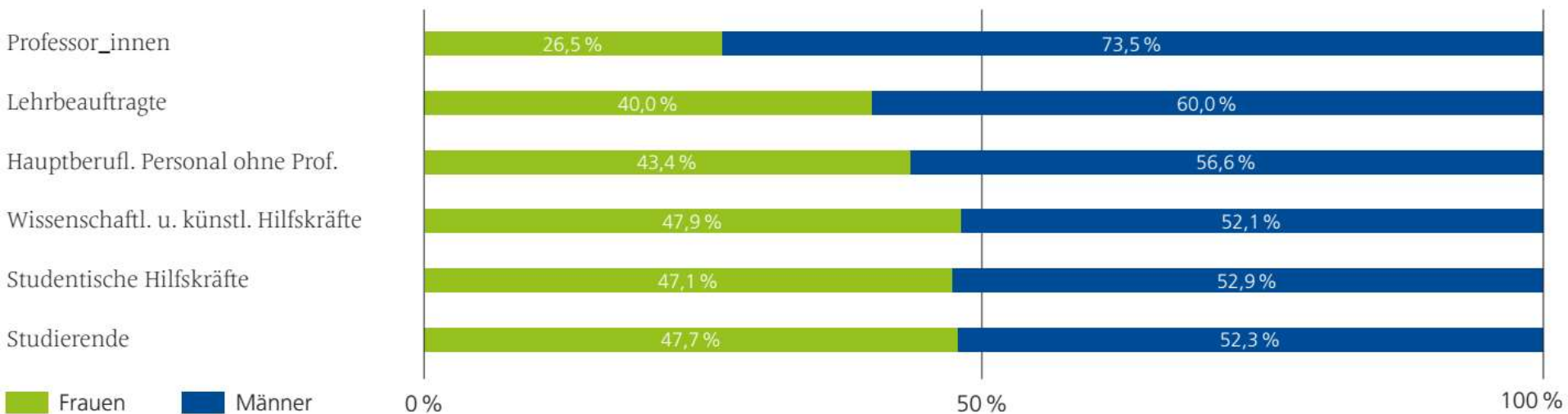
**Bildungsherkunft:** 45,9 % der Befragten entstammen einem nicht-akademischen Elternhaus.

**Sexuelle Orientierung:** 9,1 % der Studienteilnehmer\_innen verstehen sich als homo- oder bisexuell oder wählten eine weitere nicht-heterosexuelle Orientierung.

**Gesundheitliche bzw. körperliche Einschränkungen:** Rund jede 10. befragte Person hat eine gesundheitliche bzw. körperliche Einschränkung.

**Elternschaft:** 28,6 % der befragten Mittelbauer\_innen hat Kinder.

# Repräsentanz von Frauen nach Statusgruppen. Ein erster Überblick



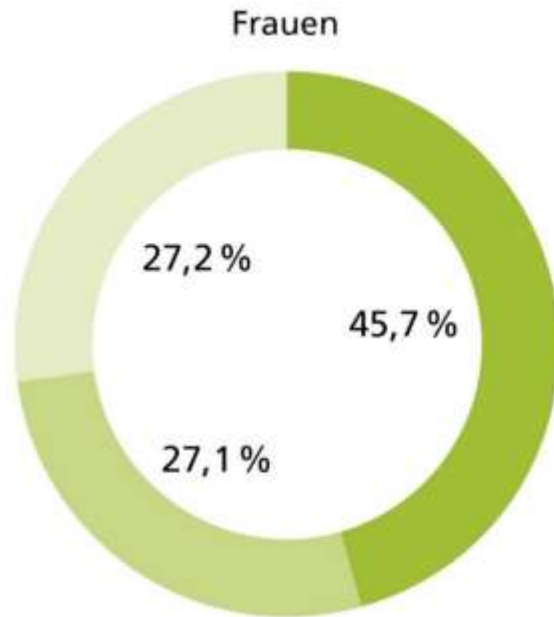
Quelle: Wissenschaftliches und künstlerisches Personal und Studierende an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2019. Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2019, Studierendenstatistik WS 2019/20; eigene Berechnungen. Professor\_innen: ohne Gastprofessor\_innen und Emeriti. N = 673.942 Studierende, 25.334 SHK, 12.839 WHK, 11.472 Lehrbeauftragte, 44.707 hauptberufl. Personal ohne Prof., 8.458 Professor\_innen.

# Befristungsquoten im akademischen Mittelbau

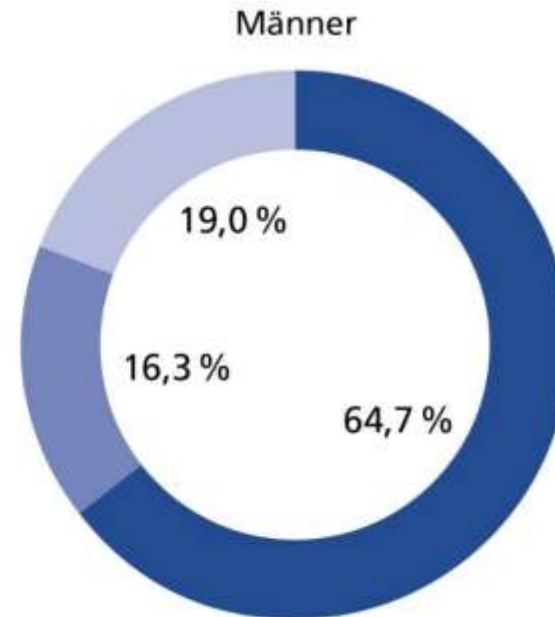


Quelle: Beschäftigungsverhältnisse des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals ohne Professur nach Hochschulart und Geschlecht an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2019. Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2019; eigene Berechnungen, N = 19.398 Frauen, 25.309 Männer.

# Beschäftigungssituation: Voll- und Teilzeitquoten im akademischen Mittelbau



■ Vollzeit (100 %)
 ■ Teilzeit (51 bis 99 %)
 ■ Teilzeit (bis 50 %)

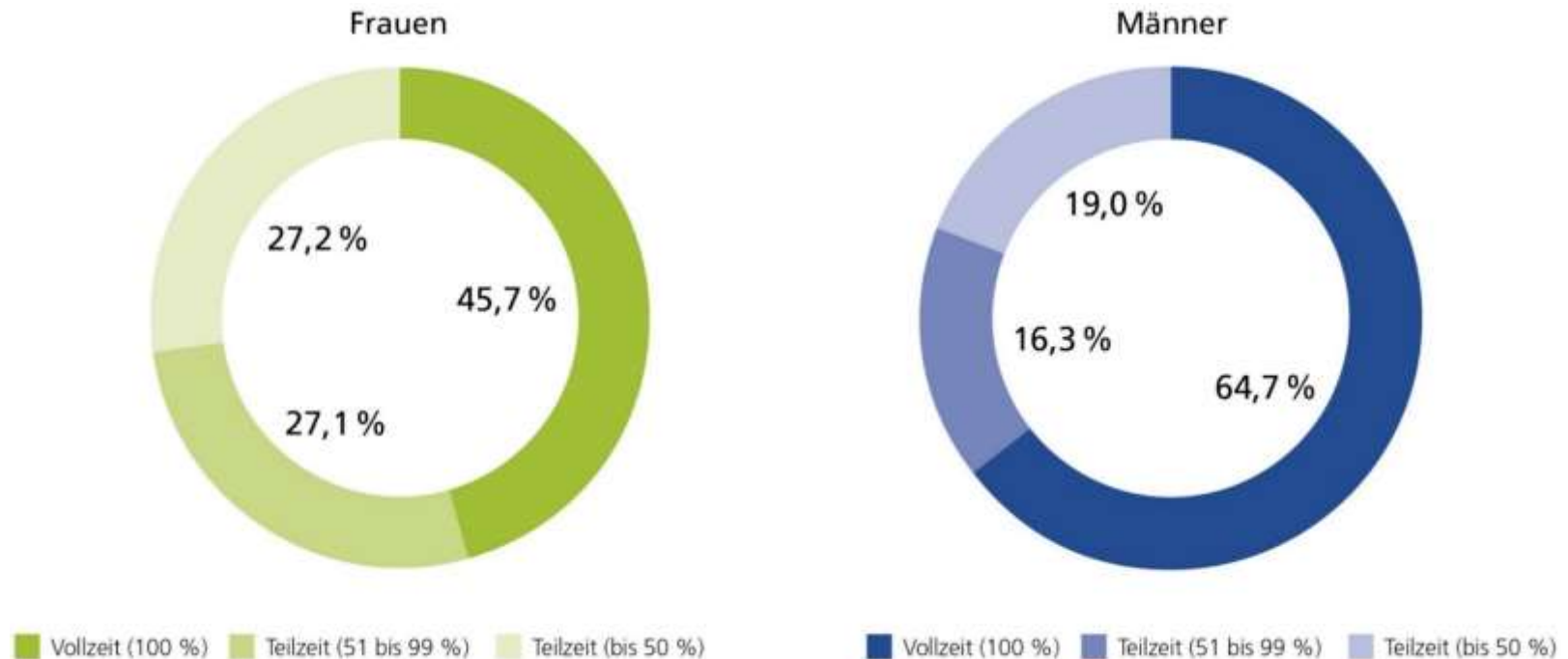


■ Vollzeit (100 %)
 ■ Teilzeit (51 bis 99 %)
 ■ Teilzeit (bis 50 %)

Quelle: Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal ohne Professur nach Geschlecht und Beschäftigungsumfang an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2019. Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/ Personalstatistik 2019; eigene Berechnungen. N = 19.398 Frauen, 25.309 Männer.

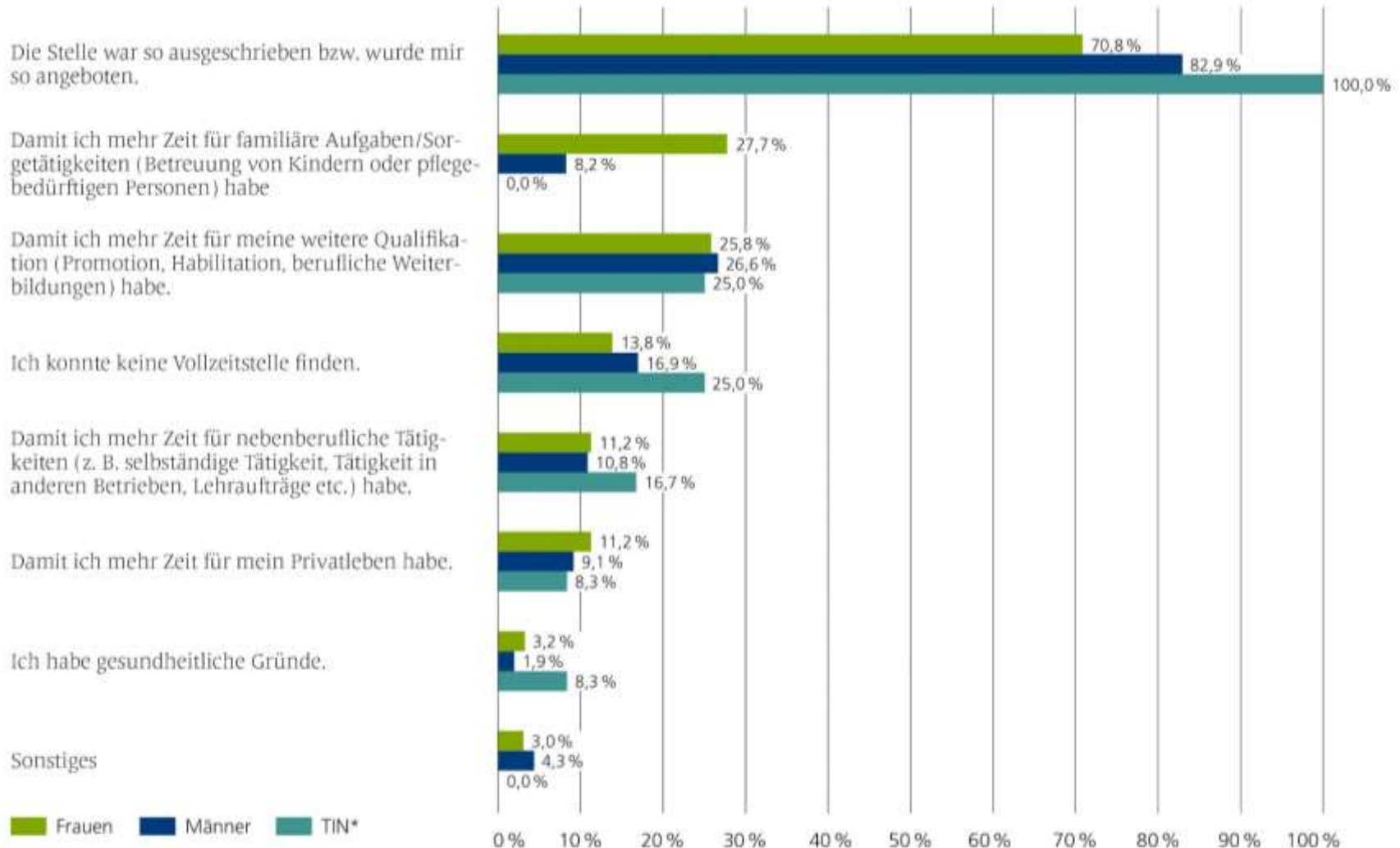


## Beschäftigungssituation: Voll- und Teilzeitquoten im akademischen Mittelbau



Frauen im akademischen Mittelbau haben unabhängig vom Fach und der Hochschulart häufiger eine Teilzeitstelle inne.

# Beschäftigungssituation: Gründe für eine Teilzeitbeschäftigung



Quelle: Online-Befragung, eigene Berechnungen, Frage 7b (Mehrfachnennungen möglich, Basis: Teilzeitbeschäftigte).

## Zufriedenheit mit der Tätigkeit im Mittelbau

Die Studienteilnehmenden beurteilen geschlechterübergreifend die folgenden Aspekte ihrer aktuellen Tätigkeit ...

### eher positiv:

- Arbeitsinhalte
- Arbeitsatmosphäre
- das selbstbestimmte Arbeiten
- das Verhältnis zu Studierenden
- die Zusammenarbeit mit Kolleg\_innen

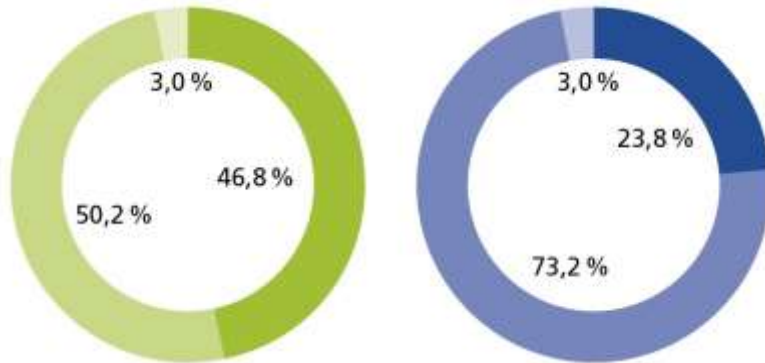
### eher negativ:

- nicht vergütete Mehrarbeit
- Zeit für Forschung
- Planbarkeit beruflicher Perspektiven
- Einbindung in berufsrelevante Netzwerke

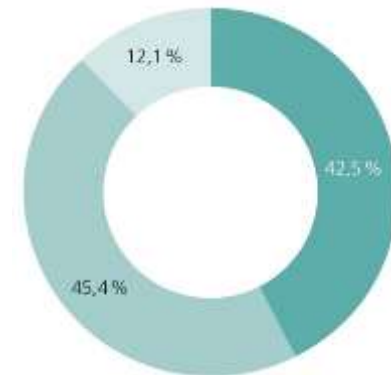
Quelle: Online-Befragung, eigene Berechnungen, Fragen 21, 23 und 29.

# Persönliche Erfahrungen mit Benachteiligungen am Arbeitsplatz

Benachteiligung gesamt



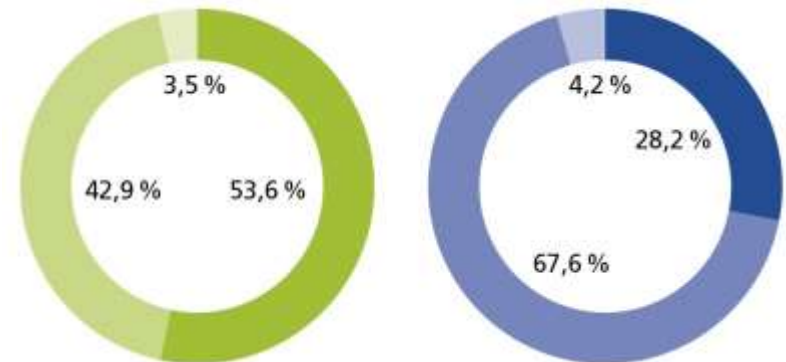
trans\*, inter\* und nichtbinäre Befragte



betroffen von rassifizierenden Zuschreibungen



Migrationsgeschichte



- Frauen
- Männer
- Ich habe Erfahrungen mit Benachteiligungen gemacht.
- Nein, ich habe keine Erfahrungen mit Benachteiligungen gemacht.
- Keine Angabe

Quelle: Multidimensionale Benachteiligungserfahrungen nach Geschlecht. Online-Befragung; eigene Berechnungen. Frage 28a.

## Welchen Reform- und Unterstützungsbedarf wünschen sich die Beschäftigten im akademischen Mittelbau?

- *„Der Mittelbau braucht längerfristige Perspektiven, auch ohne eine Professur anzustreben. Objektiv gesehen braucht die Universität viel mehr Lehre und bessere Betreuung der Studierenden – das geschieht/geschah i. d. R. durch den Mittelbau.“*
- *„Es braucht jetzt (!) eine Strategie zur Planbarkeit von wissenschaftlichen Karrieren und echte Entfristungsperspektiven für promovierte Wissenschaftler:innen. Gerade als Frau und Erste Generation [...] erlebe ich dieses Prekariat und die mangelnde Planbarkeit meines Lebens und meiner Karriere als große Belastung, die mich auch in meinen Forschungen einschränkt.“*

Quelle: Online-Befragung, Offene Antworten Frage 27.

## Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen verbessern – Geschlechterungleichheiten reduzieren

- Strukturelle Rahmenbedingungen verbessern, grundlegende Reform des WissZeitVGs, geschlechtergerechte Erhöhung der Anzahl der Dauerstellen sowie von Vollzeitstellen, Einhaltung arbeitsrechtlicher Vorgaben durchsetzen, Entfristungen von Hochschuleseite prüfen

## Qualifizierungsphasen und Berufsperspektiven geschlechtergerecht und diskriminierungsarm gestalten

- Karriereperspektiven auch auf gesetzlicher Ebene verlässlicher gestalten, Reform der Personalstruktur an Hochschulen sowie der Promotionsverfahren, Qualitätssicherungsmaßnahmen für wissenschaftliche Qualifizierungen an den Hochschulen etablieren, Leistungsanforderungen überprüfen

## Gleichstellungsstrukturen und Diskriminierungsschutz ausbauen – Geschlechterungleichheiten multidimensional adressieren

- Rechtliche Voraussetzungen für einen umfassenden Diskriminierungsschutz schaffen, Weiterentwicklung eines kooperativen Verständnisses von Gleichstellung und Antidiskriminierung, Gleichstellungsexpertise und Antidiskriminierungswissen als Führungskompetenz verlangen

## 15 Zum Nach-/ und Weiterlesen:

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.** Essen.



Online bestell- und downloadbar unter:  
<https://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/gender-report-2022/>