



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

2 Gender-Report 2022



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



Teil II: Gleichstellung. Rechtliche Umsetzungen und aktuelle Herausforderungen



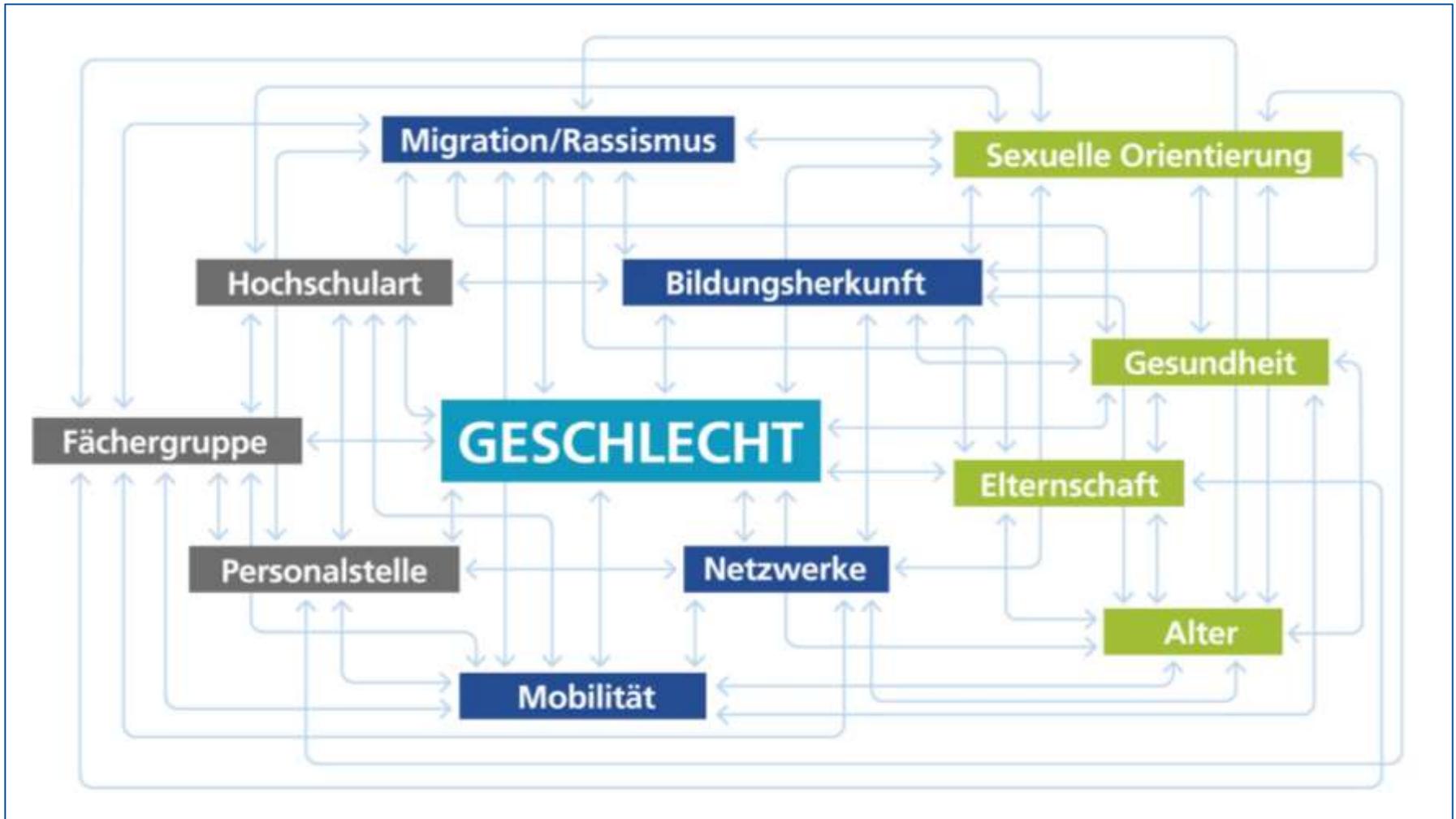
Teil III:
**Geschlechterungleichheiten
im akademischen Mittelbau**

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.

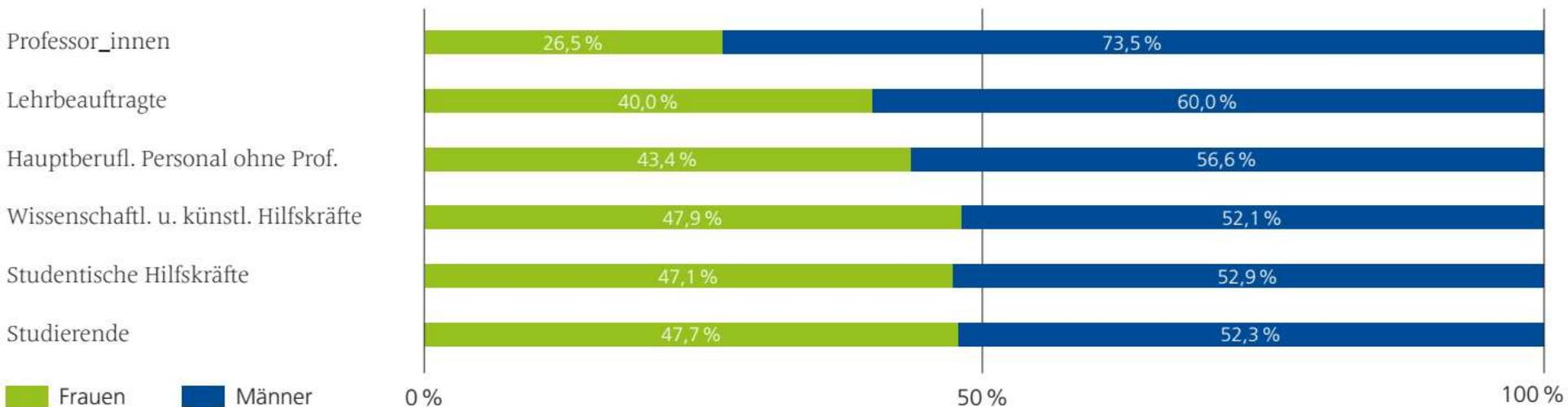
Bildungsherkunft: 45,9 % der Befragten entstammen einem nicht-akademischen Elternhaus.

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.

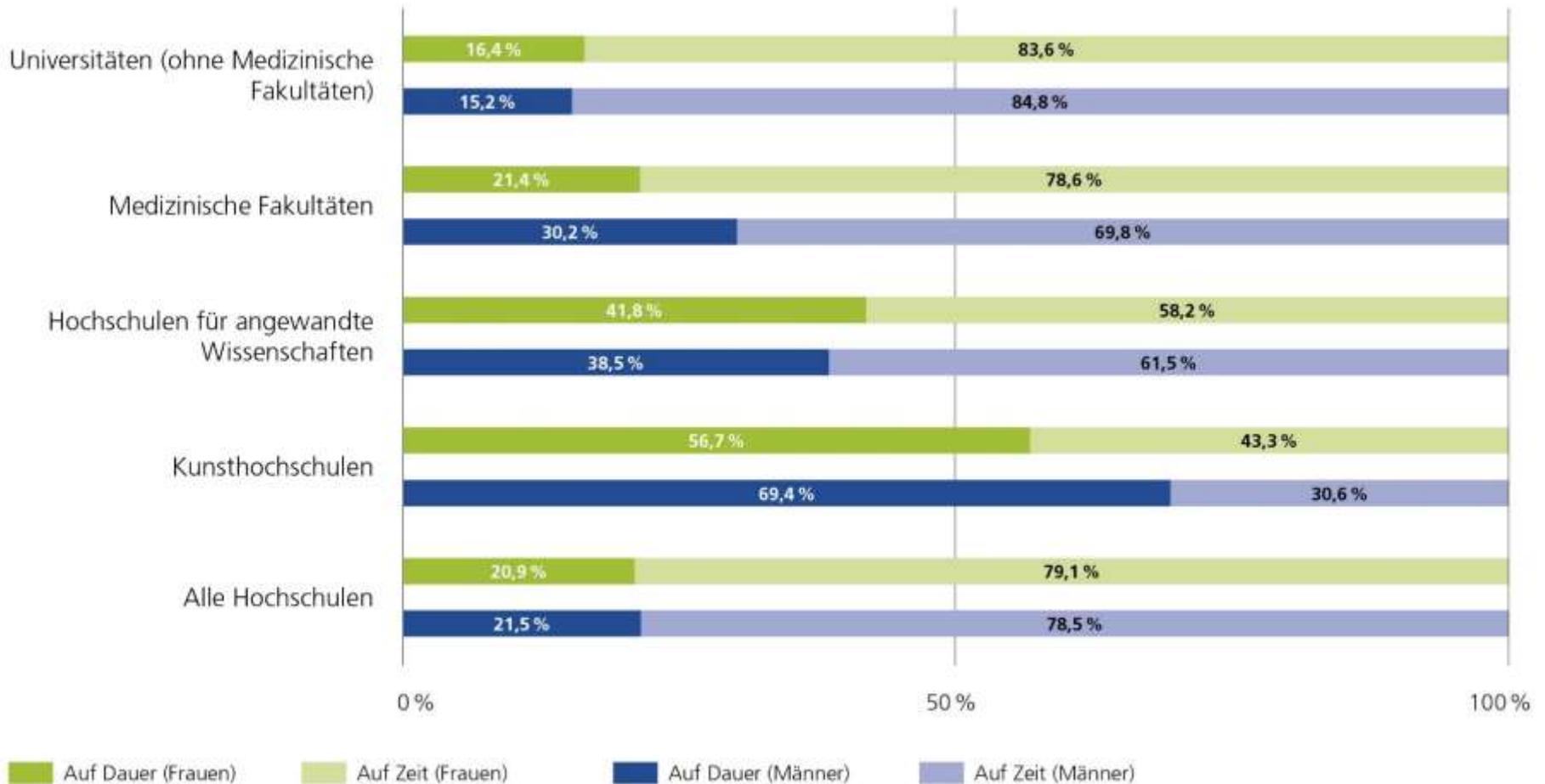
Elternschaft: 28,6 % der befragten Mittelbauer_innen hat Kinder.

Repräsentanz von Frauen nach Statusgruppen. Ein erster Überblick



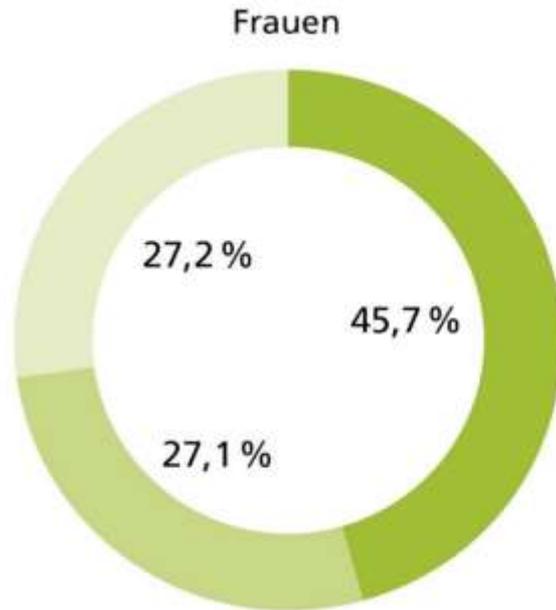
Quelle: Wissenschaftliches und künstlerisches Personal und Studierende an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2019. Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2019, Studierendenstatistik WS 2019/20; eigene Berechnungen. Professor_innen: ohne Gastprofessor_innen 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

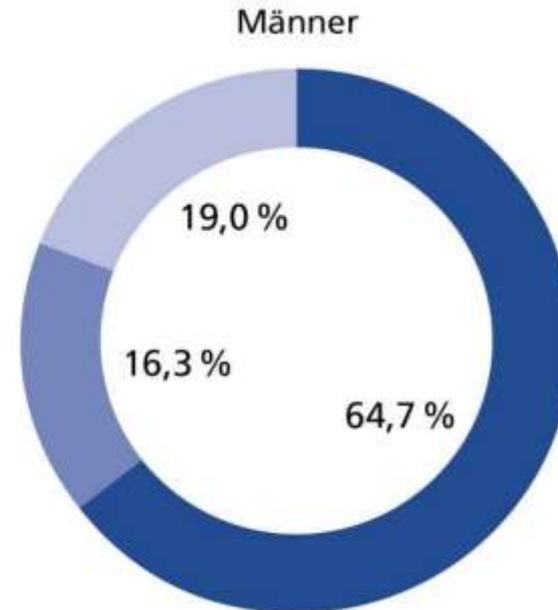


Quelle: Beschäftigungsverhältnisse des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals ohne Professur nach Hochschulart und Geschlecht an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2019. Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2019; eigene 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 %)

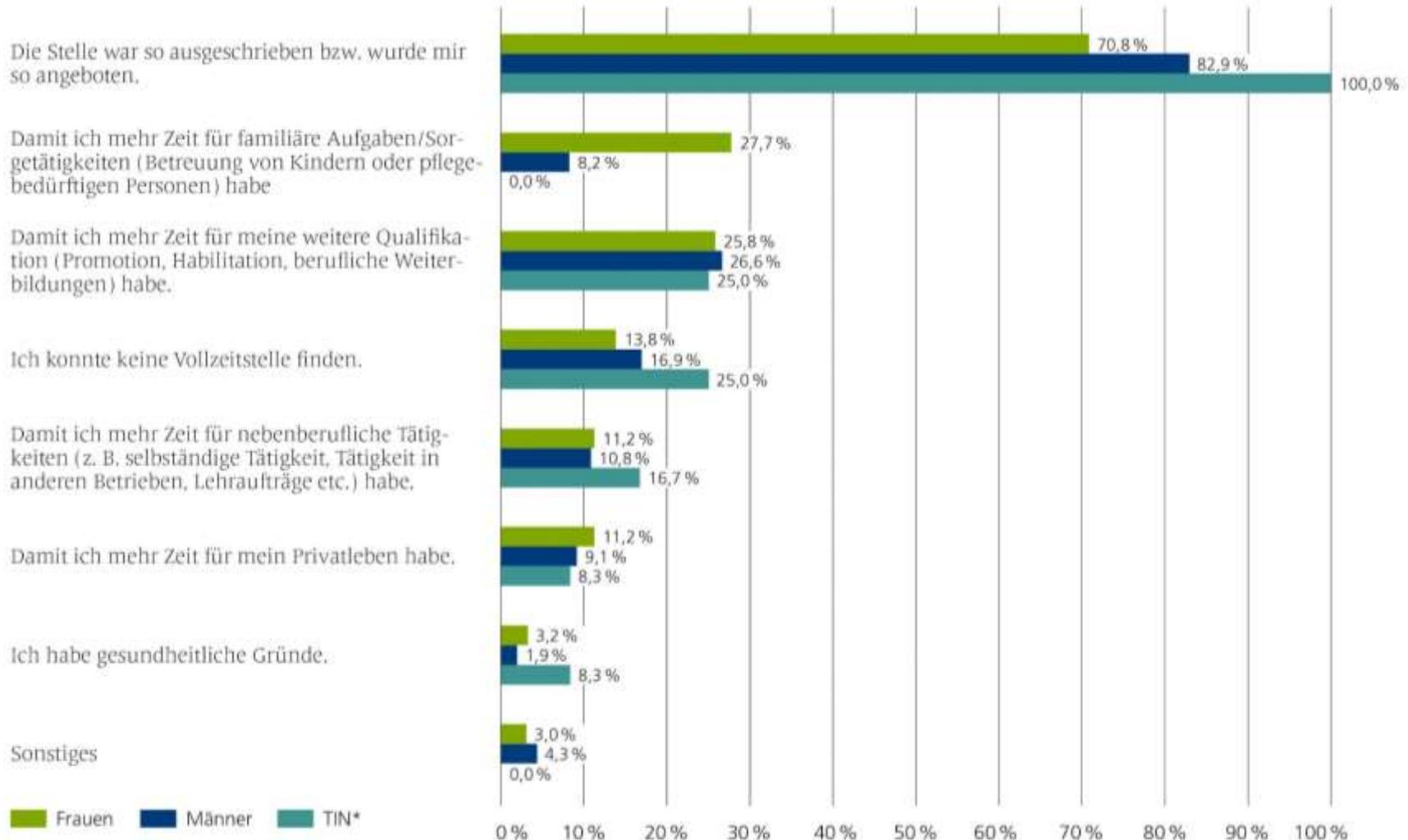
Quelle: Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal ohne Professur nach Geschlecht und Beschäftigungsumfang an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2019. Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/ Personalstatistik 2019; eigene Berechnungen. N = 19.398 Frauen,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

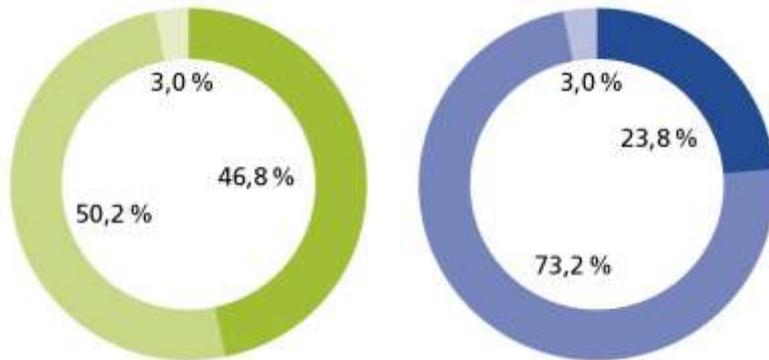
eher negativ:

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

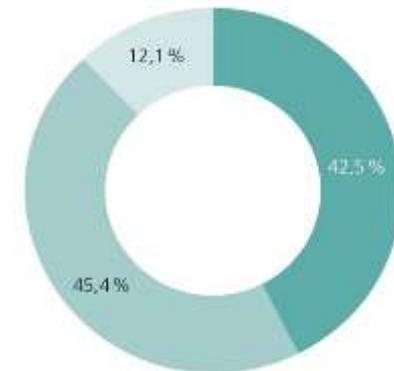
Quelle: Online-Befragung, eigene Berechnungen, Fragen 21, 23 und 29.

Persönliche Erfahrungen mit Benachteiligungen am Arbeitsplatz

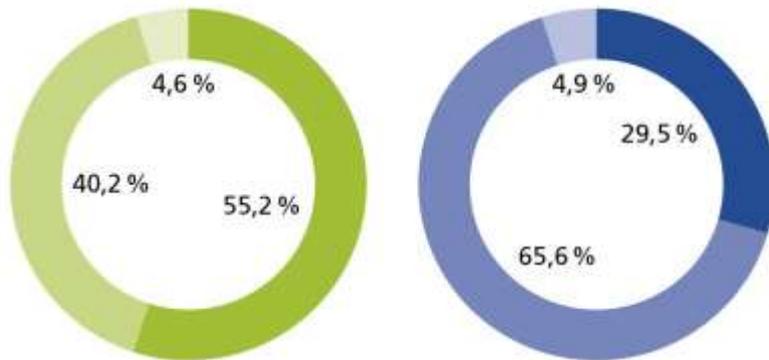
Benachteiligung gesamt



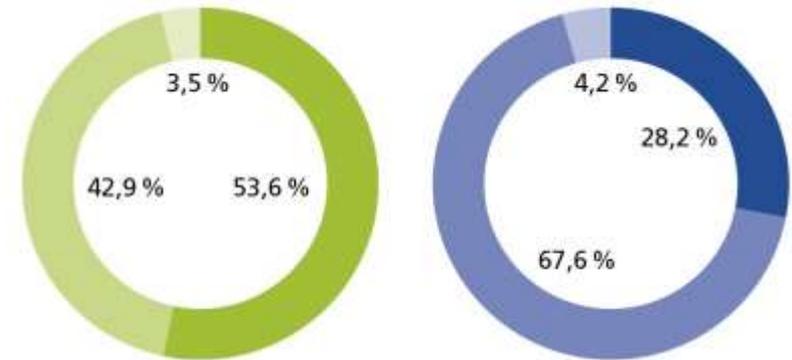
trans*, inter* und nichtbinäre Befragte



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/>