

Lisa Mense, Ulla Henrix, Sophie König, Heike Mauer, Jennifer Nigel

Multidimensionale Geschlechterungleichheiten im akademischen Mittelbau: Arbeit, Karriere, Perspektiven

ANGELA WROBLEWSKI

Prekäre Beschäftigung an Hochschulen wird häufig als unvermeidbarer Aspekt einer wissenschaftlichen Karriere gesehen. Die damit verbundenen geschlechterbezogenen Ungleichheiten werden seit Jahrzehnten diskutiert, häufig jedoch ohne eine fundierte empirische Grundlage. Eine solche Grundlage schafft die vorliegende Studie von Lisa Mense, Ulla Henrix, Sophie König, Heike Mauer und Jennifer Nigel durch die Kombination von amtlicher Statistik und einer Online-Befragung von Angehörigen des akademischen Mittelbaus an Hochschulen in Nordrhein-Westfalen. Die Ergebnisse haben aufgrund vergleichbarer Hochschulsysteme Relevanz für den gesamten deutschsprachigen Raum.

Die Studie liefert eine Vielzahl von Fakten zur geschlechterbezogenen Betroffenheit von prekärer Beschäftigung, diskriminierendem oder unangemessenem Verhalten sowie sexueller Belästigung. In der Analyse wird ein multidimensionaler Ansatz verfolgt, in dem Geschlecht als Ankerkategorie verwendet und mit Internationalität, rassifizierenden und ethnisierenden Zuschreibungen, Migrationsgeschichte, sexueller Orientierung, Bildungsherkunft, Gesundheit, Elternschaft und Alter verknüpft wird. Damit kann die Situation von Personen, die von mehr als einem potenziell diskriminierenden Merkmal betroffen sind, beschrieben werden. So haben im Schnitt fast jede zweite Frau und jeder vierte Mann Benachteiligungen an der Hochschule erfahren, aber sechs von zehn Müttern und jeder dritte Vater. Es wird damit zum einen deutlich, dass es „den“ akademischen Mittelbau nicht gibt, zum anderen, dass sich die Zugangs- und Arbeitsbedingungen für unterschiedliche Gruppen jeweils anders darstellen. So unterscheiden sich die Rahmenbedingungen für den akademischen Mittelbau nach Hochschulsektoren, Finanzierungsform (Drittmittel versus Haushaltsmittel) oder Disziplinen und innerhalb dieser Gruppen nach Geschlecht und den genannten weiteren sozialen Merkmalen.

Die Studie räumt damit mit dem Mythos auf, Wissenschaft sei objektiv und Karriere nur von wissenschaftlichen Leistungen abhängig. Sie beschreibt Zugangsbarrieren zu einer wissenschaftlichen Karriere, prekäre Arbeitsbedingungen und die Erfahrungen von diskriminierendem und herabwürdigendem Verhalten. Die aufgezeigten Phänomene werfen jedoch eine Reihe von Fragen auf, die sich auf die den Ergebnissen zugrunde liegenden Mechanismen beziehen und in qualitativen Studien zu beantworten wären. So nutzen beispielsweise Männer Unterstützungsangebote seltener als Frauen. Wie kommt dieses Phänomen zustande? Sehen Männer weniger Bedarf an Unterstützung, erhalten sie mehr informelle Unterstützung oder finden sie nur eingeschränkt Zugang zu Förderangeboten? Oder: Deutlich mehr Männer als Frauen sehen Gleichstellung als Teil der Arbeitskultur in ihrem Team verankert

und lehnen die Aussage ab, dass Wissenschaftlerinnen sich mehr beweisen müssten als Männer. Dieses Ergebnis wirft Fragen nach der (fehlenden) Genderkompetenz von Wissenschaftern im Mittelbau auf und wie diese durch gezielte Maßnahmen aufgebaut werden könnte.

Die Ergebnisse zeigen, wie sehr Hochschulen noch in einer Kultur verankert sind, die auf dem von Max Weber vor über 100 Jahren gezeichneten Bild des idealen Wissenschaftlers aufbaut. Demzufolge nehmen Angehörige des akademischen Mittelbaus prekäre Beschäftigungsverhältnisse in Kauf, um ihrer intrinsischen Motivation (Berufung) folgen zu können. Prekarität wird als unabdingbarer Bestandteil einer wissenschaftlichen Karriere gesehen und Hochschulen werden damit aus der Verantwortung entlassen, für faire – existenzsichernde, diskriminierungsfreie und planbare – Beschäftigung zu sorgen. Die Ergebnisse unterstreichen damit die Gleichstellungspolitische Forderung nach einem Struktur- und Kulturwandel an Hochschulen, wie sie insbesondere von der Europäischen Kommission forciert wird. Ziel des geforderten Kulturwandels ist es, dass Hochschulen ihrer Verantwortung nachkommen, Studien- und Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass alle Hochschulangehörigen unabhängig von Geschlecht, sozialer Herkunft, ethnischer Zugehörigkeit, gesundheitlicher Beeinträchtigung oder Behinderung, Elternschaft und sexueller Orientierung ihr Potenzial entfalten können und keinerlei benachteiligendem und herabwürdigendem Verhalten ausgesetzt sind. In diesem Zusammenhang kommt der Hochschulleitung eine zentrale Rolle zu. Sie ist gefordert, diesen Wandel anzustoßen und voranzutreiben.

Der Band ist lesenswert für alle, die sich mit Fragen intersektionaler Geschlechterungleichheiten an Hochschulen auseinandersetzen und unbedingt empfehlenswert für all jene, die sich mit Gleichstellungspolitiken an Hochschulen beschäftigen – insbesondere für Angehörige des Hochschulmanagements.

Literatur

Weber, Max, 1996/1919: Wissenschaft als Beruf. 10. Auflage, Berlin.

Lisa Mense, Ulla Henrix, Sophie König, Heike Mauer, Jennifer Nigel, 2024: Multidimensionale Geschlechterungleichheiten im akademischen Mittelbau: Arbeit, Karriere, Perspektiven, Jahrbuch geschlechterbezogene Hochschulforschung. Wiesbaden: Springer VS. 248 S., ISBN 978-3-658-45884-3.