

GENDER-KONGRESS 2023

GESCHLECHTER(UN)GERECHTIGKEIT
AN HOCHSCHULEN

09. Februar 2023, Bochum

Veranstaltungszentrum der RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM

TAGUNGSDOKUMENTATION



GENDER-KONGRESS 2023

GESCHLECHTER-(UN)GERECHTIGKEIT
AN HOCHSCHULEN

9. Februar 2023, Bochum

Veranstaltungszentrum der RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM

TAGUNGSDOKUMENTATION

INHALTSVERZEICHNIS

GRUSSWORTE

Ina Brandes, Ministerin für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen 5

Prof. Dr. Isolde Karle, Prorektorin Ruhr-Universität Bochum 7

KEYNOTE

Prof. Dr. Susanne Menzel-Riedl

Frauen in der Hochschulleitung – die Gläserne Decke, der doppelte Flaschenhals und neue Perspektiven. 10

KEYNOTE

Dr. Lisa Mense

Gender Gaps im Mittelbau und zentrale Ergebnisse des Gender-Reports 2022 22

PODIUMSDISKUSSION

Rahmenbedingungen und Zukunftsperspektiven für den wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchs

Im Gespräch mit: Dr. Roland Kischkel, Prof. Dr. Bernd Kriegesmann,

Prof. Dr. Susanne Menzel-Riedl, Dr. Anja Vervoorts, Dr. Lena Weber;

Moderation: Jutta Neumann (Präsenz) und Andrea Blome (Digital) 34

AUS DEN WORKSHOPS 46

Workshop 1:

Coronapandemie und Gleichstellung 46

Statement: Julia Burian

Arbeitsbedingungen in Wissenschaft und Verwaltung seit Beginn der Coronapandemie –
Belastungssituation von Hochschulbeschäftigten mit und ohne Care-Aufgaben 46

Statement: Dr. med. Carolin Lerchenmüller

Gender Publication Gap und weitere (Pandemie-)Hürden in Wissenschaftskarrieren 57

Protokoll: Coronapandemie und Gleichstellung 62

Workshop 2:

Antidiskriminierung und Gleichstellung 66

Statement: Vildan Aytekin

Vergeschlechtlichte Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen an Hochschulen 66

| | |
|--|-----|
| Statement: Prof. Dr. Christina Möller Arbeiterkind oder „Tochter aus gutem Hause“? Herkunft und Geschlecht zählen (fast) immer | 73 |
| Protokoll: Antidiskriminierung und Gleichstellung | 78 |
| Workshop 3: Geschlechtervielfalt und Gleichstellung | 81 |
| Statement: Dr. Nina Schumacher, Julx Krause, Prof. Dr. Ulrike Lembke Geschlechtervielfalt und Gleichstellung – aktuelle juristische Herausforderungen und alltägliche Praxis | 81 |
| Protokoll: Geschlechtervielfalt und Gleichstellung | 93 |
| Workshop 4: Geschlechterforschung und Gleichstellung | 95 |
| Statement: Prof. Dr. med. Sabine Oertelt-Prigione Gendersensible Medizin – Perspektiven für die Hochschulmedizin | 95 |
| Statement: Dr. Elisabeth Heinrich Stärkung von Gleichstellung und Geschlechterforschung – Synergieeffekte schaffen mit dem Professorinnenprogramm. | 99 |
| Protokoll: Geschlechterforschung und Gleichstellung | 104 |
| SCHLUSSWORT | |
| Eva Lück-Roeder, MKW NRW | 107 |
| Impressionen Gender-Kongress | 109 |
| Angaben zu den Personen | 112 |

PROGRAMM

Moderation: Jutta Neumann (Präsenz) und Andrea Blome (Digital)

Ab 9:00 Uhr Anmeldung & Stehcafé

10:00 Uhr **Grußworte**

Ina Brandes, Kultur- und Wissenschaftsministerin des Landes NRW
Prof. Dr. Isolde Karle, Prorektorin der Ruhr-Universität Bochum

10:15 Uhr **Kultureller Auftakt zum UN-Tag der Frauen und Mädchen in der Wissenschaft**

Lilith Saxophon Quartett

10:30 Uhr **Frauen in der Hochschulleitung – die Gläserne Decke, der doppelte Flaschenhals und neue Perspektiven**

Prof. Dr. Susanne Menzel-Riedl, Universität Osnabrück

11:00 Uhr **Gender Gaps im Mittelbau und zentrale Ergebnisse des Gender-Reports 2022**

Dr. Lisa Mense, Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW

11:30 Uhr **Rahmenbedingungen und Zukunftsperspektiven für den wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchs**

Vertreterinnen und Vertreter aus Hochschule, Wissenschaft und Verwaltung im Gespräch

12:45 Uhr Mittagsimbiss

13:45 Uhr **Parallele Workshops**

15:15 Uhr Kaffeepause

15:45 Uhr **Abschlussplenum und Schlusswort durch Eva Lück-Roeder, MKW NRW**

16:30 Uhr Ende des Kongresses

GRUSSWORT

Ina Brandes, Ministerin für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen



Sehr geehrter Herr Prof. Paul, sehr geehrte Frau Dr. Reinhardt, liebe Teilnehmende,

herzlich willkommen beim Gender-Kongress 2023! Ich freue mich, dass so viele Menschen – persönlich und digital – am heutigen Tag mit dabei sind.

Besonders begrüßen möchte ich die Prorektorin für Diversität, Inklusion und Talententwicklung der Ruhr-Universität Bochum, Prof. Isolde Karle, die gleich im Anschluss ein Grußwort sprechen wird. Lieber Herr Paul, liebe Frau Reinhardt, liebe Frau Karle: Vielen Dank, dass wir den heutigen Kongress hier bei Ihnen in der Ruhr-Universität Bochum abhalten können.

Ebenso möchte ich Frau Dr. Kortendiek von der Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung begrüßen. Sie und Ihre Kolleginnen haben diesen Kongress maßgeblich vorbereitet, hierfür mein herzlicher Dank.

Frauen sind wichtig für die Hochschullandschaft Nordrhein-Westfalens! Diese Feststellung würden sicher alle Anwesenden heute hier unterschreiben – und doch erleben wir im hochschulischen Alltag Unterschiede zwischen den Geschlechtern, direkt oder indirekt, bewusst oder unbewusst. Die wissenschaftliche Erforschung dieser Umstände kann helfen, Ursachen aufzudecken, Bewusstsein zu verändern und Gegenmaßnahmen zu finden – um unserem Ziel umfassender Gleichberechtigung Schritt für Schritt näher zu kommen. Deshalb sind wir heute hier: Der Gender-Report und der Gender-Kongress bieten die Gelegenheit, Wissen über existierende Unterschiede auszutauschen, deren Ursachen zu reflektieren und Ansätze für Verbesserungen zu finden.

Dass der Gender-Kongress alle drei Jahre Anfang Februar stattfindet, hat einen guten Grund: Der 11. Februar wurde von den Vereinten Nationen zum internationalen Tag der Frauen und Mädchen in der Wissenschaft erklärt. Durch diesen Tag soll ihre Teilhabe gestärkt und verdeutlicht werden, dass Frauen aus der wissenschaftlichen und technologischen Welt nicht wegzudenken sind.

Auch wir als Landesregierung wollen die Repräsentanz von Frauen an Hochschulen und in der Wissenschaft auf allen Qualifikationsstufen voranbringen. Die im Gender-Report enthaltenen Statistiken und Auswertungen zeigen, in welchen Bereichen innerhalb der Hochschulen im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter noch Verbesserungspotential liegt und welche Bereiche sich bereits verbessern. Dass mehr als 50 % der Studienabschlüsse von Frauen gemacht werden, ist hierfür nicht der alleinige Gradmesser. Es ist ebenso wichtig, dass Frauen ihre begonnenen wissenschaftlichen Karrieren auch fortführen können.

GRUSSWORTE

Erfreulich ist: Der Gender-Report 2022 zeigt, dass sich die Anzahl von Professorinnen stetig erhöht. Während der Anteil der Professorinnen an Hochschulen in Nordrhein-Westfalen im Jahr 2011 noch bei 20,0 % lag, sind inzwischen (Stand 2021) 28,3 % aller Professuren in NRW mit Frauen besetzt. Damit liegt Nordrhein-Westfalen über dem bundesweiten Durchschnitt.

In diesem Sinne arbeiten wir weiter! Ein wesentliches Instrument hierfür ist das seit 2008 bestehende Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder. Mit 26 erfolgreichen Bewerbungen in der dritten Auflage des Professorinnenprogramms haben die nordrhein-westfälischen Hochschulen sehr gut gearbeitet und entsprechend profitiert. Im Zuge der neuen Programmphase bis 2030 stellen Bund und Länder weitere 320 Millionen Euro zur Verfügung, um Frauen den Weg zur Professur zu eröffnen und somit exzellente Wissenschaftlerinnen in ihrer beruflichen Karriere zu unterstützen. Ich gehe davon aus, dass sich die Hochschulen in Nordrhein-Westfalen auch in der neuen Programmphase mit ihren Gleichstellungskonzepten rege beteiligen werden.

Unser Fokus darf jedoch nicht allein auf der Ebene der Professuren liegen. Vielmehr zeigt der Gender-Report, dass wir in anderen Bereichen der Hochschule aktiv weiterarbeiten müssen. Der Mittelbau – in dem sich wissenschaftliche Exzellenz entfaltet – bildet einen wesentlichen Baustein für den Erfolg unserer Hochschulen.

Die Landesregierung unterstützt Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus dem Mittelbau unter anderem durch den Zukunftsvertrag „Studium und Lehre stärken“, dessen Ziel auch der Ausbau unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse beim wissenschaftlichen Personal ist. Mit dem Vertrag über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal steht ein weiteres Instrument zur Verfügung, um auch die Arbeitsbedingungen von Beschäftigten im Mittelbau zu stärken.

Aber wir müssen auch Wege finden, wissenschaftliches Talent flexibel einzusetzen, und auch über planbare, alternative Karrierewege neben der Professur nachdenken. Solche Alternativen können sowohl innerhalb als auch außerhalb des Hochschulsystems liegen. Das Land Nordrhein-Westfalen braucht ausgezeichnetes, auch akademisches Fachpersonal, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Denn unabhängig von der Frage der „Gerechtigkeit“ kann es sich eine Gesellschaft – erst recht ein herausragender Wissenschaftsstandort wie Nordrhein-Westfalen – nicht leisten, auf die Frauen in Wissenschaft und Forschung zu verzichten.

Liebe Kongressteilnehmende, unsere Hochschullandschaft ist vielfältig, innovativ und auf die Herausforderungen unserer Zeit ausgerichtet. Der Gender-Report gibt uns Hinweise und Anregungen, welche Teilbereiche der Gleichstellung an Hochschulen ausgebaut, neu gedacht und weiter vorangetrieben werden müssen. In Vorträgen und Workshops werden Sie heute aktuelle Themen und Herausforderungen der Gleichstellung in der Wissenschaft beleuchten, Diskussionen führen und hoffentlich neue Eindrücke und Denkanstöße mitnehmen.

Hierbei wünsche ich Ihnen viel Spaß und ein gutes Gelingen und übergebe nun das Wort an die Prorektorin für Diversität, Inklusion und Talententwicklung der Ruhr-Universität Bochum, Frau Prof. Dr. Karle, die Sie im Namen der Universität begrüßen wird.

Vielen Dank!

GRUSSWORT

Prof. Dr. Isolde Karle, Prorektorin Ruhr-Universität Bochum

Sehr geehrte Frau Ministerin Brandes, sehr geehrte Kolleg*innen, liebe Frau Wrobel, liebe Frau Kortendiek, lieber Martin, liebe alle,

ich freue mich sehr, Sie an der Ruhr-Universität zu diesem Gender-Kongress begrüßen zu dürfen. Herzlich willkommen in Bochum! Als Prorektorin für Diversität, Inklusion und Talententwicklung, aber auch als Genderforscherin liegt mir sehr viel an den Themen, die heute zur Diskussion stehen.

„Geschlechtergerechtigkeit an Hochschulen“ ist der Untertitel des heutigen Tages. Mit Blick darauf zeigt der Gender-Report 2022 insgesamt eine erfreuliche Entwicklung. So steigt der Frauenanteil bei Professuren stetig, wenn auch langsam. An der Ruhr-Universität haben wir mittlerweile einen Frauenanteil von fast 30 % bei den Professuren. Im Senat, im Rektorat, im Hochschulrat und bei den Dezernaten (und damit in der Hochschulleitung) sind die Frauen in der Mehrheit oder zumindest paritätisch vertreten. Wir nehmen Chancengerechtigkeit und Gleichstellung ernst. So bieten wir Fortbildungen für junge Wissenschaftlerinnen mit Mentoring- und Coachingangeboten an. Wir treffen Zielvereinbarungen zur Gleichstellung mit den Fakultäten und Einrichtungen. Wir schreiben seit 2015 regelmäßig Lore-Agnes-Projekte für besonders originelle und wirkungsvolle Projekte für Gleichstellungsmaßnahmen aus. Manche Projekte haben sich dabei als so erfolgreich erwiesen, dass sie verstetigt wurden.

Und doch ist Gleichstellung alles andere als selbstverständlich: Frauen haben in Studium, Lehre und Forschung immer noch mit besonderen Hürden und Vorurteilen zu kämpfen. Ich weiß, wovon ich spreche. Als ich vor 22 Jahren als Mutter von zwei kleinen Kindern an die Ruhr-Universität berufen wurde, war ich die einzige Professorin an der Evangelisch-theologischen Fakultät. Heute sind 7 von 12 Professuren mit Wissenschaftlerinnen besetzt. Damals war ich ein Kuriosum – das wurde schon in der Anrede in E-Mails ersichtlich: „Sehr geehrte Herren Kollegen, liebe Frau Karle“ hieß es da. Ich gehörte nicht zu den „verehrten Herren Kollegen“. Ich war die Ausnahme, das Andere und hatte entsprechend Mühe, mich durchzukämpfen. Und dies nicht nur als Frau, sondern auch als Mutter und first academic. Aufgewachsen mit drei Brüdern auf dem Bauernhof war es mir von meiner Herkunft wahrlich nicht in die Wiege gelegt, wissenschaftlich Karriere zu machen.

Trotz der Fortschritte in der evangelischen Theologie bleibt mit Blick auf die Gleichstellung in der Universität immer noch viel zu tun. Die Leaky Pipeline und damit nicht zuletzt die Förderung von promovierenden und promovierten Wissenschaftlerinnen sowie der Gender Pay Gap sind Herausforderungen, die wir gezielt angehen wollen und müssen. Denn Exzellenz, das ist meine Überzeugung, ist nicht elitär, sondern inklusiv: Sie entdeckt und fördert die Talente von Menschen, die bislang



GRUSSWORTE

übersehen wurden, mit denen man bislang nicht gerechnet hat, die aber großes Potential besitzen. Denn darum geht es: Menschen unabhängig von ihrer Herkunft, von ihrer Hautfarbe, von ihrem Geschlecht und den besonderen kulturellen Bedingungen, unter denen sie aufgewachsen sind, zu fördern und ihnen zu helfen, ihre Talente zu entfalten.

Im Zentrum dieses Kongresses steht dabei ein Thema, das uns auch im Rektorat sehr beschäftigt: Die Förderung von jungen Wissenschaftlerinnen. Da geht es zum einen um die „Ich bin Hanna“-Diskussion, die uns herausfordert, innovativ zu überlegen, wie wir die Beschäftigungsbedingungen für Postdocs verbessern können. Hier sind wir mitten in der Diskussion. Es geht zum anderen auch darum, wie junge Wissenschaftlerinnen früher autonom und gezielter und konkreter in ihrer Karriereplanung unterstützt werden können.

Für viele Frauen ist es dabei nach wie vor elementar, familiäre und berufliche Perspektiven miteinander vereinbaren zu können. Während knapp zwei Drittel aller männlichen Professoren Kinder haben, sind es bei den Professorinnen nur ein Drittel. Wissenschaftlerinnen, die Mütter sind, haben es offenbar immer noch deutlich schwerer als ihre männlichen Kollegen. Die Unterschiede in der genommenen Elternzeit sprechen dabei eine deutliche Sprache: 45 % der Mütter mit Kindern unter drei Jahren nehmen Elternzeit, dagegen nur 2,6 % der Väter. Immer noch scheint eine partnerschaftliche Aufteilung der Sorgearbeit die Ausnahme zu bilden. In der Pandemie hat sich diese Geschlechterungleichheit noch einmal verschärft.

Wir haben deshalb im Rektorat vor zwei Tagen eine strategische Leitlinie beschlossen, die darauf abzielt, dass Erziehungszeiten bei der Beurteilung des wissenschaftlichen Werdegangs berücksichtigt werden. Es geht darum, dass in Berufungskommissionen zwei Jahre je Kind bei Wissenschaftlerinnen berücksichtigt werden, bei Wissenschaftlern 3 Monate plus die genommene Elternzeit.

Darüber hinaus ist es uns ein Anliegen, dass die Semesterzeiten familienfreundlicher werden. Die geringe Überschneidung von Schulferien und Semesterferien in NRW ist für Eltern schulpflichtiger Kinder ein belastendes Problem. Ich habe dazu viele Gespräche mit jungen Wissenschaftlerinnen geführt, in jüngster Zeit vor allem mit den Initiatorinnen der Petition zu familienfreundlicheren Semesterzeiten.

Darüber hinaus versuchen wir, first generation students und dabei besonders auch Studentinnen zu ermutigen, sich um Stipendien zu bewerben. Frauen sind unter den Stipendiat*innen unterrepräsentiert. Wir wollen die Stipendienkultur an der RUB stärken und haben dazu erst letzte Woche im Rektorat einen Beschluss gefasst, der zahlreiche Maßnahmen dazu vorsieht. Nicht zuletzt sind Stipendien für Auslandsaufenthalte für viele eine Key-Experience, die sich signifikant positiv auf die weitere Karriereentwicklung und das eigene Selbstbewusstsein auswirkt.

Ein letztes Beispiel: Wir planen eine Schulung für Professor*innen und Führungskräfte zum Thema „Unconscious Bias“, zu unbewussten Vorurteilen. Das ist besonders für Berufungskommissionen von Bedeutung. Wir kennen alle die Dynamik von unconscious bias – wir halten Menschen, die uns ähnlich sind, automatisch für sympathischer und kompetenter als Menschen, die uns unähnlich sind. Deshalb funktioniert die glass ceiling so gut. Wir wollen aus diesem Grund verschiedene Fortbildungen in Sachen unconscious bias auf den Weg bringen, um ein Bewusstsein für die Problematik zu vermitteln und die Dynamik von unconscious bias – und damit die glass ceiling – zu brechen. Dabei wollen wir auch mit unseren Nachbaruniversitäten in Duisburg-Essen und Dortmund kooperieren.

Sie sehen: Wir nehmen an der Ruhr-Universität Chancengleichheit ernst. Zugleich wissen wir, dass der Weg dahin, dass alle Begabten sich ihren Begabungen gemäß entfalten können, noch weit ist. Ich bin sicher, dass Veranstaltungen wie dieser Gender-Kongress dabei wichtig sind. Wir müssen gemeinsam überlegen, welche Ideen uns weiterbringen, damit unsere Universitäten noch frauen- und diversitätsfreundlicher und damit zugleich besser werden. Denn Talent hat kein Geschlecht. In diesem Sinn wünsche ich Ihnen und uns einen anregenden Tag mit weiterführenden Diskussionen und Impulsen.



KEYNOTE

Prof. Dr. Susanne Menzel-Riedl

FRAUEN IN DER HOCHSCHULLEITUNG – DIE GLÄSERNE DECKE, DER DOPPELTE FLASCHENHALS UND NEUE PERSPEKTIVEN

Meine sehr verehrten Damen und Herren, liebe alle!

Gern möchte ich den beschwingten Auftakt dieser wunderbaren Veranstaltung aufgreifen und in meinen Vortrag mitnehmen. Ich danke auch für die überaus freundliche Anmoderation! Ein wenig unbehaglich fühle ich mich, wenn meine Biografie so wunderschön und aalglatt vorgetragen wird. Manchmal denke ich: „Das bin ich ja gar nicht ...“. Oder: „Das ist doch nur die halbe Wahrheit.“

Vielleicht kennen Sie diese Gedanken auch. Meinen Lebenslauf könnte man ganz anders darstellen: Ich habe beispielsweise einmal ein Studium abgebrochen. Es gab also durchaus Ecken und Kanten, von denen ich denke, dass sie erzählt werden müssen, um das Bild nicht so positiv zu zeichnen! Meine Erfahrung ist, dass dieses ‚Selbstkritischsein‘ eine bei Frauen weit- aus stärker ausgeprägte Eigenschaft als bei Männern ist. Meine Theorie dazu wäre, dass Selbstkritik bei Frauen mit einer Zuschreibung von Bescheidenheit zusammenhängt und Frauen diese Zuschreibung gern erfüllen möchten. Das wird ein zentrales Thema meines Vortrags heute sein: Was sind eigentlich Zuschreibungen und wie verhalten sich, wie agieren Menschen, Männer wie Frauen, innerhalb dieser Zuschreibungsrahmen?

An das Gesagte meiner Vorrednerinnen kann ich direkt anschließen. Frau Karle, Sie haben gerade berichtet, dass Sie Erstakademikerin sind und dabei Wege beschreiten mussten, die nicht vorgegeben waren. Das ist bei mir auch so. Genau immer dann, wenn Menschen aus gewöhnlichen Mustern ausbrechen, wirkt ein ganzes Feld von Zuschreibungen. Oft haben diese Menschen keine Referenz für Fragen wie: Was wird eigentlich von mir erwartet? Was genau wird mir zugeschrieben, ergo, wie sollte ich mich in den Augen anderer verhalten? Das Problem sind weniger die Erwartungen selbst, sondern die Antworten darauf: Erwartungswidriges Verhalten kostet mehr Kraft als das Verhalten, das nicht erfahrungswidrig ist. Und genau hierauf möchte ich nun den Blick richten. Dabei werde ich



vom Theoretischen und der Empirie ins Persönliche wechseln, um zu veranschaulichen, welche Implikationen die empirischen Feststellungen haben können.

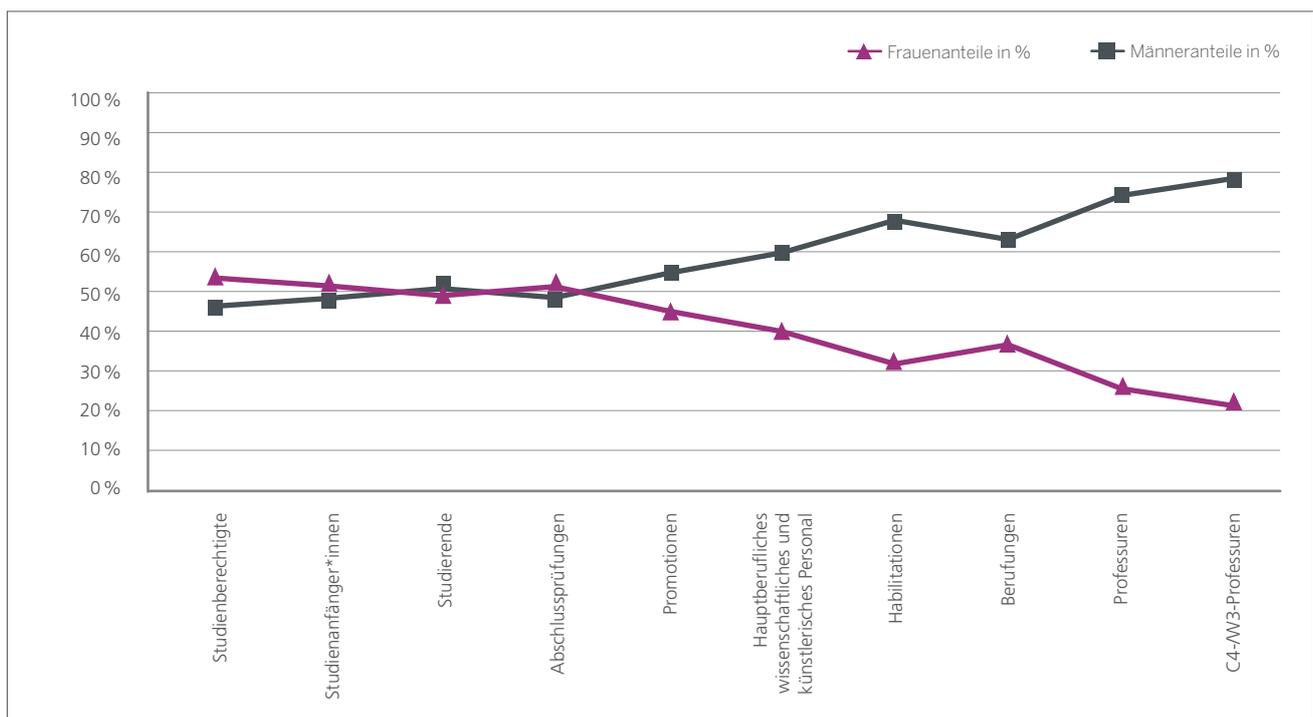
In einem ersten Schritt werde ich Ihnen einige Daten präsentieren – kurz, denn im nächsten Vortrag werden die Zahlen und Fakten aus dem Gender-Report vertieft; dies sicherlich fundierter, als ich es hier vortragen könnte. Dann werde ich darüber sprechen, wie es ist, angekommen zu sein. Wie gestalten sich dann die entsprechenden Realitäten? Enden die Zuschreibungen dann? In einem dritten Abschnitt werde ich erneut auf Zuschreibungen und Erwartungen zu sprechen kommen, um dann abschließend einige persönliche Impressionen zu teilen, die durch den zuvor aufgespannten Erklärungsrahmen interpretierbar werden.

1 FRAUEN AN UNIVERSITÄTEN – DIE LEAKY PIPELINE UND ANDERE SCHWIERIGE REALITÄTEN

Die Darstellung der Leaky Pipeline und viele der damit zusammenhängenden Daten kennen Sie, sie werden bereits seit einigen Jahren erhoben, veröffentlicht und fortgeschrieben. Man spricht hier immer so schön von der „Gender-Schere“. Schauen Sie auf Abbildung 1: Eine Kurve würde eigentlich reichen, denn die Daten sind spiegelbildlich. Aber die Schere ist ein eindrückliches Bild, da sie sich an einem ganz bestimmten Punkt öffnet und damit typische Verteilungen von Männer- und Frauenkohorten im Karriereverlauf unterscheidet und nicht wieder zusammenführt.

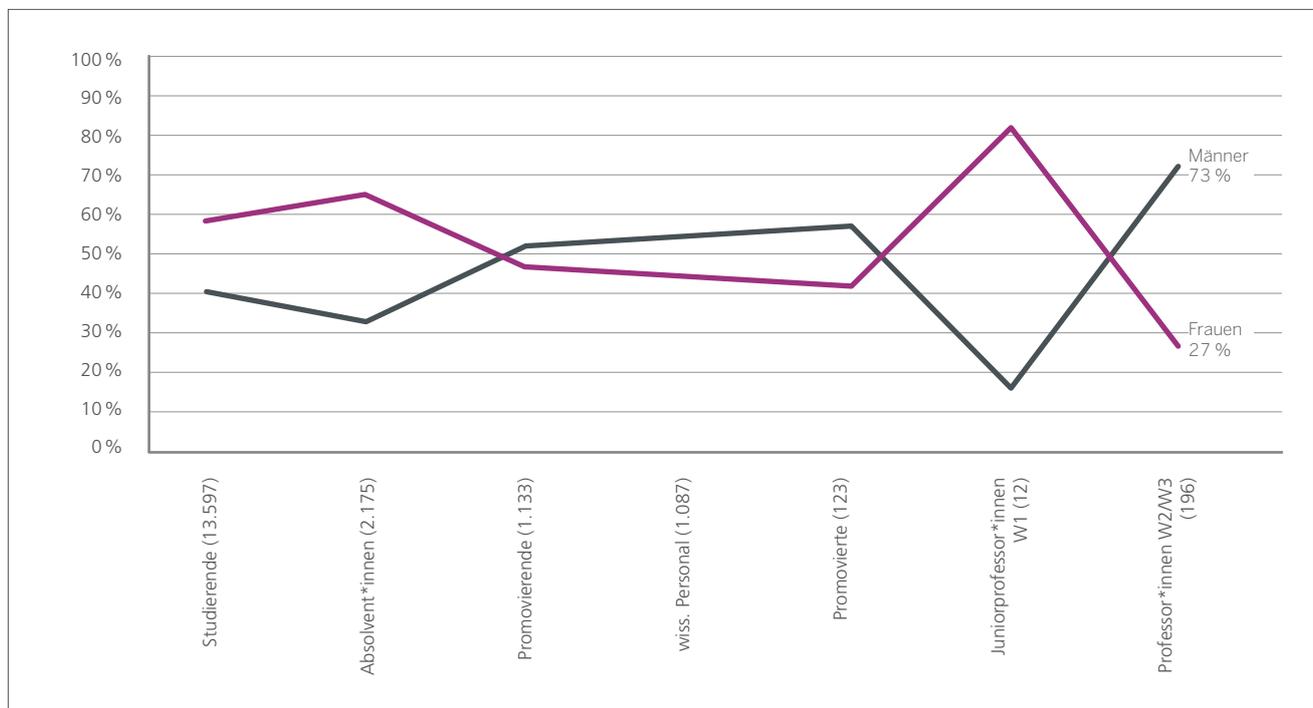
Abb. 1: Die „Gender-Schere“.

Frauen- und Männeranteile im akademischen Qualifikationsverlauf, 2020.



Quelle: CEWS (2022a).

Abb. 2: Die „Gender-Zange“ an der Universität Osnabrück. Trotz kleiner Stichprobe zeigt sich eine positive Tendenz der Juniorprofessur, nach der Frauen im System gehalten werden können.



Quelle: Hochschulinterne Erhebung der Universität Osnabrück, Stand: 15.11.2022 bzw. 15./31.12.2022 bzw. 01.12.2021; Angaben in Köpfen.

Die Schere bildet idealtypische akademische Karriereverläufe ab, beginnend mit Personen, die eine Studienberechtigung erhalten, also Abitur oder eine alternative Studienzugangsberechtigung, den Studienanfänger:innen, den Studierenden, wo ein erster Kreuzpunkt existiert, und schließlich den Absolvent:innen. Der zweite Kreuzpunkt befindet sich vor den Promotionen, die erste Station auf dem akademischen Weg, an der die Schere beginnt, sich zu öffnen. Die Promotion ist der erste Karriereschritt, für den in der akademischen Bildung eine bewusste Entscheidung gefällt werden muss, er stellt nach dem Studium keinen Automatismus dar, da er über die außeruniversitär berufsqualifizierende akademische Ausbildung hinausgeht. Es geht dann weiter mit dem hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal, ein Thema, das der Vortrag von Lisa Mense im Detail beleuchtet wird. Es folgen die Habilitation und die Berufungen auf Professuren. Am Ende, also der rechten Seite der Darstellung, befinden sich die begehrtesten Professuren, nämlich die C4/W3-Professuren. Diese Professuren gehen in der Regel mit einer höheren Besoldung und häufig

auch mit einer größeren Personalverantwortung und akademischen Verantwortung einher. Der Frauenanteil liegt hier bei etwas über 20 Prozent. In diese Betrachtung sind alle Professuren (an Fachhochschulen, Universitäten und medizinischen Hochschulen) einbezogen. Ich denke, das ist ein Bild, das wir im Jahre 2020 so im Grunde nicht mehr erwartet hätten.

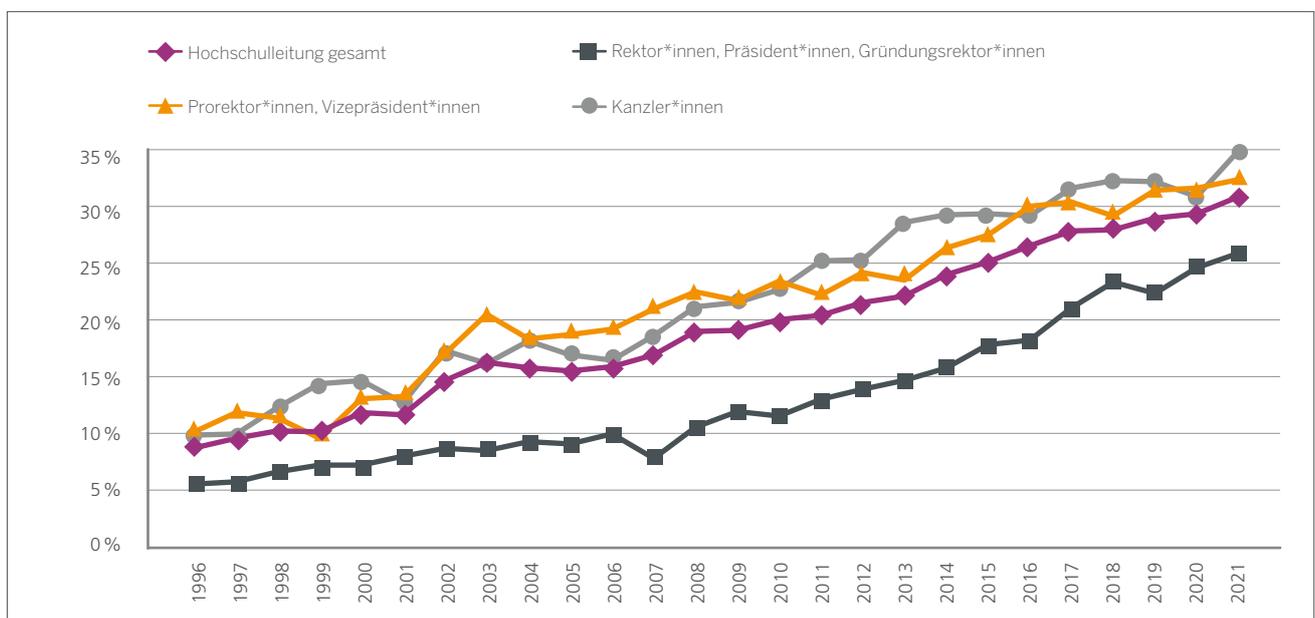
Die Daten meiner eigenen Universität in Osnabrück zeigen eine Gender-Zange, keine Schere (siehe Abbildung 2). Das liegt daran, dass in den letzten Jahren im Verhältnis mehr Frauen auf eine Juniorprofessur berufen werden konnten. Sie müssen hier allerdings einschränkend beachten, dass die Stichprobe sehr klein ist ($n = 12$) und die Gender-Zange daher zwar eine Dynamik andeutet, aber eine Momentaufnahme ist. Immerhin gibt es aber auch neben den blanken Zahlen deutliche Anzeichen dafür, dass die Juniorprofessur die „Endpunkte“ der Schere (oder Zange) günstig beeinflussen wird, da sie Frauen mit dem Tenure-Track früh Perspektiven bietet und sie so im System hält. Ich selbst bin auch über die Juniorprofessur in die Professur

eingestiegen, daher habe ich diese Art der akademischen Karriere besonders im Blick. Ich bin davon überzeugt, dass diese frühere Entscheidung im akademischen Karriereverlauf eine sehr günstige Ausgangslage ist, um Frauen im Wissenschaftssystem zu halten.

Wenn wir uns die Entwicklung über die letzten Dekaden anschauen, zeichnet sich ein positiver Trend ab: Während 1980 der Frauenanteil auf W3/C4-Professuren noch um die Fünf-Prozent-Hürde stagnierte, sind es am Ende dieser Statistik, 2021, immerhin rund 22 Prozent. Es geht kontinuierlich „nach oben“. Also welche Schlussfolgerungen ziehen wir? Wir könnten einfach 40 Jahre warten und dann wird sich die Sache mit den ungleichen Karrieren erledigen. Diese Perspektive hat zwei Haken: Erstens, 40 Jahre sind sehr lang und der Fachkräftemangel kommt schon morgen. Frau Ministerin Brandes hatte das Thema des Fachkräftemangels bereits angesprochen. Unsere Gesellschaft muss entscheiden, ob sie akzeptieren will, dass hochqualifizierte Frauen zu einem derart hohen Anteil noch viele Jahre lang aus dem System gehen. Zweitens bestehen deutliche Anzeichen für eine Stagnation, gerade im Hinblick auf die letzten Jahre. Es gibt Hinweise, dass sich die gläserne Decke nicht kontinuierlich Stück für Stück öffnet, sondern irgendwann erhalten bleibt. Daher, ich muss es leider so resümieren, ist es keine Perspektive, die Situation auszusitzen.

Eine spezifische Gruppe innerhalb der Karrierepfade stellt die Hochschulleitung dar, die sich als Rektor:innen oder Präsident:innen aus der Statusgruppe der Professor:innen rekrutieren. Das heißt, sie müssen den Karriereweg bis zur Professur bereits bewältigt haben, um dann in der Hochschulleitung Verantwortung zu übernehmen. Da fängt das ganze Spiel von vorne an. Hierbei handelt es sich nicht um eine schlichte Fortsetzung des akademischen Werdegangs, es ist eher ein Wechsel in den administrativ-politischen Bereich und erneut eine Stufe, in der eine bewusste Entscheidung für einen Karrierewechsel – und einen ambitionierten dazu – erfolgen muss. Eine Hochschulleitungsposition wird nicht vor die Haustür gelegt als Geschenk, man muss sich dafür entscheiden, für die Entscheidung einstehen und sie durchsetzen und verteidigen. Auch hier sehen wir über den Zeitverlauf eine positive Entwicklung des Frauenanteils (siehe Abbildung 3). Aber ein Frauenanteil von etwas über 25 Prozent an den Rektor:innen und Präsident:innen reicht in der Perspektive einer echten

Abb. 3: Frauenanteile in den Hochschulleitungen 1996–2021.



Quelle: CEWS (2022b).

Geschlechterparität auch nicht, selbst wenn es im Hinblick auf den Frauenanteil in den Positionen nicht mehr den großen Bruch zwischen Professur und Hochschulleitung gibt.

Im europäischen Vergleich – gemessen am C4/W3-Professorinnenanteil – zeigt sich, dass Deutschland mit einem Anteil von rund 20,5 Prozent von Frauen in akademischen Führungspositionen relativ weit hinten liegt. Hierfür existieren sehr viele Erklärungsansätze. Aber auch insgesamt ist die Lage nicht allzu positiv. Abgesehen von Litauen, vielleicht noch Finnland, sind die Abstufungen zwischen den Ländern nicht besonders groß und die Gruppe der Staaten, in der der Professorinnenanteil noch immer maximal 25 Prozent beträgt, ist sehr groß.

2 EINMAL ANGEKOMMEN – ALLES GUT? DER GENDER PAY GAP UND ANDERE HERAUSFORDERUNGEN

Richten wir den Blick jetzt auf die Frauen, die es geschafft haben, in einer akademischen Führungsposition angekommen zu sein. Der Gender Pay Gap, also die ungleiche Bezahlung von Männern und Frauen zu Ungunsten der Frauen, taucht in diesem Kontext zu Recht immer wieder als Thema auf. Er stellt einen der wenigen Indikatoren für fehlende Geschlechtergerechtigkeit dar, mit denen sich Benachteiligung faktisch und numerisch greifen lässt. Wie das Thema des Gender Pay Gap zeigt, ergeben sich nach einem erfolgreichen Aufstieg weitere Fallstricke – also genau dann, wenn Frauen eigentlich angekommen sind und „es geschafft haben“. Es gibt noch weitere Indikatoren, zu denen aber oft keine oder eine unzulängliche Datengrundlage existiert. Beispiele sind Laborflächen in den Naturwissenschaften – oder die Ausstattung insgesamt. Anders als beim Gender Pay Gap, wo das Datenmaterial gut akkumuliert werden kann, ist hier die Indikatorik noch nicht ganz klar messbar.

2016 hat in Niedersachsen eine Erhebung zum Gender Pay Gap stattgefunden (vgl. Burkhardt et al. 2019). Damals habe ich diese Abfrage an die Hochschulen als Vizepräsidentin für Forschung begleitet. Sie können sich die Unruhe vorstellen, die eine derartige Abfrage in den Hochschulen verursacht hat! Der Aufwand wurde bemängelt, den es kostete, diese ganzen Daten zusammenzutragen. Und überhaupt: Sollten Gehälter nicht Privatsache sein und überhaupt nicht öffentlich diskutiert werden? Aber nun gibt es Zahlen, die selten in dieser Detaillierung aufgearbeitet wurden: Tabelle 1 verdeutlicht, dass Frauen an Universitäten in Niedersachsen durchschnittlich 888 Euro an unbefristeten und ruhegehaltsfähigen Leistungsbezügen erhalten, Männer durchschnittlich 1.328 Euro.

Die Zahlen sind insgesamt deutlich. In spezifischen Fällen haben Frauen zwar einen kleinen Vorteil gegenüber den Männern, etwa bei den befristeten ruhegehaltsfähigen Leistungsbezügen, diese sind aber nicht so attraktiv und machen auch nicht so einen großen Anteil an den ausgeschütteten Bezügen aus. Das Trostpflaster ist also da, es ist jedoch sehr, sehr klein. In Niedersachsen beträgt der Gender Pay Gap rund 27 Prozent, das sind immerhin 423 Euro im Monat, die sich über die Jahre ganz schön akkumulieren können. Der höchste Wert findet sich überraschenderweise mit 34,5 Prozent in den Sprach- und Kulturwissenschaften, die in der Tendenz als ‚weiche‘ Fächer gelten, in denen Frauen zu Hause sind. Wie kann es nun sein, dass dort diese Dramatik ganz besonders stark zum Tragen kommt?

Tab. 1: Die Daten zum Gender Pay Gap in Niedersachsen (Auszug).

| Hochschulart | Geschlecht | § 3 | | | | § 4 | | | |
|---------------|------------|----------------|----------------|--------------------|-----------------|----------------|----------------|--------------------|---------------|
| | | A unbefr./rgf. | B unbefr./rgf. | C befr./nicht rgf. | Insgesamt | A unbefr./rgf. | B unbefr./rgf. | C befr./nicht rgf. | Insgesamt |
| Uni ohne Med. | Frauen | 888,96 | 604,26 | 379,21 | 984,00 | 992,71 | 156,83 | 430,10 | 829,00 |
| | Männer | 1.328,81 | 345,15 | 443,83 | 1.374,94 | 1.065,79 | 664,53 | 498,45 | 996,81 |
| FH | Frauen | 304,61 | 327,17 | 202,42 | 335,71 | 610,18 | 246,56 | 430,03 | 711,73 |
| | Männer | 404,35 | 294,04 | 236,22 | 398,45 | 579,79 | 301,63 | 383,67 | 669,40 |

Quelle: Burkhardt et al. (2019), S. 52 (alle Angaben in Euro).

Der Bericht fördert noch etwas zutage: Erfahrung, erhaltene Rufe, geführte Bleibeverhandlungen – von diesen Faktoren profitieren Männer mehr als Frauen. Das ist sehr interessant und ich bitte Sie, dies für den weiteren Verlauf des Vortrages zu erinnern.

Die Dinge verkomplizieren sich, wenn Sie weitere Variablen hinzufügen. Wie sieht es eigentlich aus mit Intersektionalität? Wenn wir Frauen fördern, verharren wir in einer binären Perspektive. Führt uns dies in die Zukunft? Ich sehe, dass die Diskurse immer noch nicht gut miteinander verwoben sind, auch bezüglich der Frage der akademischen Herkunft oder anderer Variablen, die bedeutsam sind. Das sind Themen, mit denen wir uns auch in der Genderdebatte auseinandersetzen müssen. Trotzdem müssen wir jetzt, wenn das Zahlenmaterial vorliegt, zunächst von einer Indikatorik zum Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern ausgehen und versuchen, daran zu arbeiten. Es sollten aber perspektivisch weitere Variablen dazukommen, an denen parallel gearbeitet werden muss.

3 ZUSCHREIBUNGEN UND ERWARTUNGEN – EIN ERKLÄRUNGSANSATZ, VORERST KEINE LÖSUNG

Im Folgenden möchte ich mich mit den Zuschreibungen und Erwartungen auseinandersetzen und Sie zunächst bitten, sich auf ein Gedankenexperiment einzulassen, das aus den 1970er Jahren stammt:

„Ein Vater und ein Sohn geraten in einen schrecklichen Verkehrsunfall. Der Vater bleibt fast unversehrt, während der Sohn schwerverletzt in die nächste Klinik gebracht wird. Zur Operation eilt Dr. Meyer, eine der größten medizinischen Kapazitäten im Bereich der Neurochirurgie. Beim Anblick des Jungen sagt Meyer: „Ich kann nicht operieren, der Junge ist mein Sohn.“

Diese kleine Geschichte wird regelmäßig in Lehrveranstaltungen eingesetzt und die Reaktionen darauf auch evaluiert. Studierende werden nach den Lösungen befragt, und selbst in Kursen, in denen Genderthemen explizit aufgegriffen werden, schaffen es in der Regel weniger als 30 Prozent der Studierenden, auf die naheliegendste Lösung zu kommen. Dr. Meyer ist natürlich die Mutter, doch irgendwie scheint die eigentlich naheliegende Lösung ein „Um-die-Ecke-Denken“ zu sein. Dass dies so oft nicht gelingt, ist durchaus beeindruckend. Als ich diese Geschichte vor vielen Jahren zum ersten Mal gehört habe, bin ich auch nicht auf die Lösung gekommen. Ich hatte überlegt, dann gibt es eben zwei Väter, oder es gibt eine Konstellation ungeklärter Vaterschaft ...

Abb. 4: Basisaufbau des Implicit Association Test (IAT).



Quelle: eigene Darstellung.

Es scheint eine Schere im Kopf zu geben, die es vielen, vielen Menschen nicht möglich macht, sofort auf die Lösung zu kommen. Ich kann Ihnen in diesem Kontext nur empfehlen, sich mit der spannenden Thematik des Implicit Bias auseinanderzusetzen. Hierbei handelt es sich um unbewusste Annahmen, die uns dann nicht auf naheliegende Erkenntnisse kommen lassen. Während das erwähnte Beispiel eher anekdotisch ist, gibt es sozialpsychologisch sehr ausgefeilte Methodiken, um verdeckte Assoziationen zu messen und sie in tragfähige Daten zu übersetzen.

Ich denke etwa an die Forschungsmethode des Implicit Association Test (IAT). Stellen Sie sich vor, Sie werden an einem Computer-Screen mit zwei Polen konfrontiert. Das könnten die grünen Bereiche in Abbildung 5 sein. Sie sitzen vor einem Monitor und haben einen Pol, der für das Adjektiv „männlich“ steht, ein anderer steht für „weiblich“. Es erscheinen dann weitere Adjektive, die Sie den grünen Feldern unter Zeitdruck zuordnen müssen. Das können Sie; es ist eine überschaubare intellektuelle Leistung. Wenn Sie Vorurteile hätten, die Ihnen selbst ungeliebt sind, könnten Sie diese sogar intellektuell überwinden. Wenn es Ihnen als aufgeklärter Mensch also widerstrebt, „häuslich“ einem weiblichen Pol zuzuschreiben, machen Sie es eben anders. Der Haken an der Sache ist, Assoziationen sind automatisierte, spontan abrufbare kognitive Verknüpfungen. Es geht dabei um implizite, meist unbewusste Annahmen, die unser Denken vorstrukturieren. Sie sehen etwas, einen Krankenwagen mit Blaulicht, und haben die Assoziation: „Ich muss Platz machen. Hier ist was Gefährliches passiert.“ Sie müssen gar nicht darüber nachdenken. Aber Ihre nachfolgenden Gedanken werden durch diese Assoziation sehr stark gesteuert. Wenn Sie sich nun intellektuell von einer spontanen Assoziation distanzieren wollen oder müssen, damit es Ihrer möglicherweise angelernten Überzeugung entspricht, dauert dies eine Millisekunde länger. Sie schaffen das natürlich, aber es dauert eine Millisekunde länger. Diese Verzögerung ist messbar und gibt Auskunft darüber, wie stark eine Assoziation von Ihnen bewusst verändert, also intellektuell überlagert wurde. In einigen Tests sind die Testpersonen aufgefordert, doppelte Kategorien zu bilden: Beruflicher Erfolg wird als Vorgabe mit „Frau“ verknüpft; die Attribute „Zuhause und Familie“ mit „Mann“. Viele Menschen können die Aufgabe ohne Weiteres erfüllen, müssen aber – wie in dem Beispiel der Dr. Meyer – um

die Ecke denken. Es erscheint ein Adjektiv wie Fürsorge, das gehört natürlich zum Zuhause und Familie, aber weil „Mann“ darübersteht, brauchen viele Testpersonen eine Millisekunde länger, um die Zuordnung vorzunehmen. Wenn die Kombination umgetauscht wird in „Zuhause und Familie – Frau“ vs. „beruflicher Erfolg – Mann“ gelingt die Zuordnung von Adjektiven bei den meisten Menschen deutlich schneller. Auch bei mir selbst übrigens. Das ist doch wirklich verräterisch – und sehr frustrierend.

Was sagt uns das jetzt, wenn wir über die gläserne Decke sprechen, über Karrierewege von Wissenschaftlerinnen, über Frauen in Hochschulleitungen und über Berufungsverhandlungen? Dies möchte ich anhand zwei weiterer Gedankenspiele erläutern:

Versuchen Sie, sich Herrn Müller vorzustellen. Visualisieren Sie ihn möglichst genau. Wie sieht er aus? Ist er nett? Was hat er an? Herr Müller verhandelt um sein Gehalt. Mit einem ersten Angebot ist er nicht zufrieden. Er verlangt eine höhere Besoldung. Er verweist auf seine wissenschaftlichen Leistungen und ist auch nach einem zweiten Angebot nicht einverstanden mit dem Besoldungsvorschlag. Nur nach einer längeren Diskussion kann ihm ein auch für ihn zufriedenstellendes Angebot unterbreitet werden. Halten Sie sich ein Bild vor Augen, wie Herr Müller so ist und wie er gesprochen hat, seine Tonlage, seine Stimme, sein Auftreten etc.

Jetzt stellen Sie sich bitte Frau Meier vor: Frau Meier verhandelt um ihr Gehalt. Mit einem ersten Angebot ist sie nicht zufrieden. Sie verlangt eine höhere Besoldung. Sie verweist auf ihre wissenschaftlichen Leistungen und ist auch nach einem zweiten Angebot nicht einverstanden mit dem Besoldungsvorschlag. Nur nach einer längeren Diskussion kann ihr ein auch für sie zufriedenstellendes Angebot unterbreitet werden.

Wie stellen Sie sich jetzt Frau Meier vor? Ist sie nett? Ist das jemand, von der Sie sagen würden: „Super sympathisch! Nachher gehen wir mal einen Wein trinken.“ Ich überzeichne das natürlich, aber das ist das Problem. Frauen müssen in solchen Situationen erwartungswidrig handeln. Denken Sie

an den Assoziationstest. Man erwartet kollegiales, offenes, auf gar keinen Fall aggressives oder forderndes, sondern freundliches, vielleicht sogar zurückhaltendes Verhalten. Das erwarte ich natürlich von jedem Menschen. Aber jetzt denken Sie wieder an die Millisekunde, die Sie länger brauchen, um dann die Erwartung zusammenzubringen mit dem, was Sie sehen. Und das ist eine Belastung. Es ist eine Belastung für Frauen, es ist auch eine Belastung für die Menschen, die den Verhandlenden gegenüber sitzen. Ich bin in der Hochschulleitung, ich sitze in den Berufungsverhandlungen, ich erlebe das jeden Monat und auch ich fühle mich nicht wohl, wenn Frauen aggressiv auftreten. Ich fühle mich auch nicht wohl, wenn Männer aggressiv auftreten, aber es ist trotzdem ein Unterschied – und glauben Sie mir, ich bin mit dem Thema vertraut, ich bin extrem vorgebildet. Ich möchte Frauen unterstützen. Ich versuche, diese Situationen im Vorfeld so vorzubereiten, dass die Forderungen der Frauen hoch sind, was mir nicht immer gelingt. Aber in der eigentlichen Situation ist es ungleich unangenehmer, wenn Frauen sich genauso fordernd verhalten wie Männer. Und das ist die Wahrheit, und die ist unbequem.

Das Zwischenfazit lautet also: Es besteht ein Ungleichgewicht im Zugang zur Macht und zu Führungspositionen, denn besonders schwierig wird es dort, wo Kulturen erfordern, dass Erfolge mit energischem Einstehen und Durchsetzen von eigenen Vorstellungen, Zielen verbunden sind, und das ist nicht erst die Berufungsverhandlung. Das betrifft auch die Entscheidung, sich, wie in meinem Fall, mit Anfang 40 für eine Hochschulleitung zu bewerben. Ich hatte den Eindruck, der Weg einer offensiven Bewerbung und des klassischen Self-Marketings stand mir so nicht offen. Weil es aber keinen vorgefertigten Weg gab und kein verfügbares Verhaltensrepertoire, konnte ich einen individuellen Weg finden. Es gibt also durchaus Potenzial, diese Freiheit zu nutzen: Wir müssen es aber auch nutzen!

4 ZUM ABSCHLUSS – EINIGE BIOGRAPHISCHE IMPRESSIONEN

Abb. 5: Meine persönlichen „Best Of“ an Situationen, in denen erwartungswidriges Verhalten reflektiert wird – und die Konsequenzen hieraus.



Quelle: eigene Darstellung.

Dennoch, so muss ich es resümieren, sind die derzeit existierenden Wissenschaftskulturen für Männer einfacher zugänglich. Sie tragen nicht den Rucksack des erwartungswidrigen Verhaltens. Es ist ganz dünnes Eis, bestimmte Zuschreibungen und Erwartungen von sich zu weisen und die Reaktionen darauf auszubalancieren. Dies möchte ich abschließend mit einigen biographischen Impressionen illustrieren.

Erfreuen Sie sich an den persönlichen „best of“ meines Rucksacks mit erwartungswidrigem Verhalten! Meinen Ausführungen liegt die Überzeugung zugrunde, dass ‚typische männliche‘ und ‚typische weibliche‘ Verhaltensweisen gesellschaftliche Zuschreibungen sind. Sie sind weder notwendig noch naturgegeben. Wovon ich im Folgenden spreche, sind Anekdoten, aber es sind die Themen, die am häufigsten an mich herangetragen werden, keine Einzelfälle.

Stellen Sie sich vor, Sie werden wie folgt adressiert: „Also, ich würde es ja gar nicht wollen, die Hauptnährerin in der Familie zu sein, nee, das wäre nichts für mich.“ Und ich denke mir: Das ist ja okay für dich. Willst du mir sagen, das sollte auch nicht okay für mich sein? Das ist ein Beispiel aus der berühmten Familie der ‚vergifteten Komplimente‘, die auch, vielleicht sogar vor allem, unter Frauen verteilt werden: „Klasse, wie du das so wuppst! Toll! Und dein Mann, der bringt wirklich die Kinder jeden Tag nach Hause von der Kita und der Grundschule? Das ist ja super! Also für mich wäre das nichts. Ich hätte ja Angst, dass meine Kinder zu kurz kommen. Die Kinder kommen bei mir an erster Stelle. Du, toll, wie du das machst! Super, super!“ Ein anderes Beispiel: Jede Woche werde ich bei Abendveranstaltungen gefragt: „Und, geht es denn Ihren Kindern gut? Wer passt denn jetzt

eigentlich auf sie auf?“ Meine Kollegen haben alle Kinder. Niemand bekommt jemals diese Frage gestellt. Nach vielen dieser Situationen wird es wirklich kompliziert. Erstens habe ich oft gar keine Lust, über mein Privatleben zu reden, zumal die Details, wie Vereinbarungen innerhalb der Partnerschaft, durchaus sehr privat sind, wie ich finde. Was also tun? Solche Fragen ignorieren oder auskontern? Dann stellt sich aber die Frage, ob und inwieweit ich damit mein Gegenüber brüskiere. Das passiert sehr schnell („Ach, so habe ich das doch gar nicht gemeint!“) – und das möchte ich gar nicht! Sie geraten also schnell in eine gefährliche Falle: Sie sind die Komplizierte, die Unentspannte – selbst wenn Sie das Gespräch von sich aus nicht auf das Thema der Vereinbarkeit oder des persönlichen Familienlebens gelenkt hätten – und es Ihnen absolut fernliegt, andere zu überzeugen, dass das eigene Lebensmodell das Beste ist.

Es gibt noch ein weiteres Problem. Wenn Ihnen rollenwidriges Verhalten permanent als offene/interessierte Frage, als vergiftetes Kompliment oder als unbedachter Kommentar gespiegelt wird, besteht die Gefahr, dass Sie sich die Fragen und Perspektiven zu eigen machen. Und das ist zermürend. Wenn Sie die herangetragenen Zweifel immer wieder hören, kostet es Sie permanent Kraft, dagegen anzuarbeiten. Eine Anstrengung, die niemals unterschätzt werden sollte. Man kann das schaffen, das ist kein Problem, aber es kostet Kraft, die die meisten Männer nicht aufbringen müssen.

Ein anderes Beispiel. Wie kann ich das Problem angehen, dass politische Veranstaltungen immer öfter auf Samstag oder gesamte Wochenenden gelegt werden, ohne die „Komplizierte“ oder nicht Leistungsbereite zu sein? Für einen Mann stellt sich diese Frage in dieser Form nicht, denn wenn er sagt, die Familie erhält samstags den Vorzug, bekommt er in der Regel positives Feedback. „Ist das nicht ein toller, engagierter Mann.“ Wenn ich sage, dass meine Familie Vorrang hat, bekomme ich eher Rückmeldungen wie: „Oh ja, gut, dass Sie das sagen. Leider haben wir das in unserem Bereich (sic!) nicht immer so im Blick. Ja gut, schade, dann halt das nächste Mal!“ Die andere Seite der Medaille sind Weihnachtsfeiern in Grundschulen dienstags, 10 Uhr morgens oder Fahrradtrainings am frühen Nachmittag – obligatorisch mit Eltern. Gelegentlich wird sogar durch Lehrer:innen thematisiert, wie die armen Kinder unterstützt werden können, deren Eltern nicht erscheinen können – ein konstruiertes Problem und zudem Zuschreibungen an die Kinder, die nun arm sind. Ich wünsche mir hier Umdenken auf allen Seiten und eine Welt mit mehr Verständnis, in der offen gesprochen werden kann. Gegenwärtig gibt es keine Form, adäquat zu reagieren, wenn Sie permanent mit Zuschreibungen zu kämpfen haben und damit das politische Risiko hoch ist.

Abb. 6: Positive Aspekte nicht vordefinierter Rollen.

... und Hoffnung

Erwartungen an Führungsverhalten von Frauen sind nicht ausbuchstabiert –

Es entstehen Freiheiten, die es zu nutzen gilt!

Beispiele:

- Muster erkennen und durchbrechen
- In schwierigen Gesprächen auf die Metaebene wechseln
- Im allerbesten Sinne als Kümmerin erscheinen!
- Entscheidungen abgeben oder sich mal überstimmen lassen
- Mitarbeiter:innen richtig groß aussehen lassen und sich selbst zurücknehmen
- Über Hierarchiegrenzen hinweg agieren



KEYNOTES

Ich möchte meinen Vortrag nicht so desaströs enden lassen. Es ist wichtig, an der einen oder anderen Stelle aufzuzeigen, wie implizite Annahmen wirken, aber es ist nicht zielführend, Fronten zu bilden und zu sagen, die Männer handeln so, die Frauen handeln dann nicht so, sondern haben leider immer die Opferrolle. Wir alle tragen dieses System. Wir tragen es nicht, weil wir es wollen, sondern weil der Alltag uns nicht den Raum gibt, darüber nachzudenken und zu reflektieren. Und wenn das ein Teil der Botschaft ist, die ich heute hier lassen darf, dann ist es die: Wir müssen uns alle disziplinieren. Wir alle sind nicht gefeit vor diesen Mechanismen. Vielleicht müssen wir alle genauer überlegen, was frage ich eigentlich meine Kollegin und in welchem Rahmen frage ich sie? Interessiert es mich wirklich, wie es den Kindern geht? Aus echtem Interesse? Kein Problem! Das ist eine super Frage, aber ich muss wissen, diese Frage kann schwierig werden, vor allem vor Publikum. Sie kann auch bei der Kollegin Wirkung entfalten, ihr ein schlechtes Gewissen machen. Also kann ich das Gespräch vielleicht einbetten in einen bestimmten, vertrauensvollen Rahmen. Wir sollten alle ein Gefühl dafür haben, was wir anrichten, wenn wir gedankenlos durch die Welt gehen.

Es existieren viele positive Beispiele. Denken Sie daran, wie hilfreich es sein kann, eine schwierige Diskussion auf die Metaebene zu heben und damit zur theoretischen Betrachtung zu machen. Ein Beispiel: Im Senat einer Universität ist jemand, der plustert sich ganz fürchterlich auf und schimpft. Übrigens: Das geschieht auch häufig aufgrund von Zuschreibungen. Für Frauen ist es in so einer Situation einfacher zu sagen: „Wissen Sie, mir gefällt das nicht, wie wir hier miteinander reden. Ich finde das nicht gut. Ich glaube nicht, dass wir hier so weiterkommen, wenn wir in dieser Art und Weise Argumente vortragen. Können wir einen anderen Weg finden, miteinander zu reden? Ich kann nicht denken, wenn hier eine solche Atmosphäre herrscht.“

Frauen können leichter als Kümmerin erscheinen, im Sinne einer absolut positiven Zuschreibung. Ich persönlich habe kein Problem damit, mich zu kümmern. Zu sehen, wenn es jemandem schlecht geht, gehe ich auf die Menschen zu und muss dabei nicht die Barriere überwinden, die durch Zuschrei-

bung Distanz verlangt. Das ist ein Repertoire, mit dem ich absolut positiv arbeiten kann.

Ich würde auch vermuten, dass es für Frauen leichter ist, Mitarbeiter:innen richtig groß aussehen zu lassen und sich selbst zurückzunehmen. An Statusfragen müssen sich Frauen weniger abarbeiten, da ihnen diese Eigenschaft nicht zugeschrieben wird. Wer hält das erste Grußwort, wer hält das zweite? Wer wird wann genannt? Wo sitze ich? Erste, dritte oder fünfte Reihe? Ganz ehrlich, das ist mir völlig egal. Ein Luxus, der mir eine riesige cognitive load abnimmt, die andere tragen müssen, wenn sie mit Zuschreibungen wie dominantem Verhalten umgehen müssen.

Madeleine Albright sagte einmal: „There is a special place in hell for women who don't support other women.“ Das finde ich großartig und möchte es gerne erweitern: „There is a special place for people, who don't support women.“ Es ist keine Aufgabe, die allein zwischen Frauen gelöst werden kann und auch nicht sollte. Es ist die Aufgabe aller Menschen, Automatismen zu durchbrechen, die zur Benachteiligung bestimmter Gruppen führen.

Diese Appelle gelten selbstverständlich auch für mich persönlich: positiv auf Menschen zugehen, Netzwerke bilden, sich darauf verlassen, dass die Dinge gut werden, Mitstreiterinnen finden und vor allen Dingen auch Geschichten erzählen. Vielleicht Geschichten, wie ich Sie Ihnen heute erzählt habe. Ganz herzlichen Dank!

Literatur und Quellen

- Burkhardt, Anke/Harrlandt, Florian/Schäfer, Jens-Heinrich (2019): „Wie auf einem Basar“ Berufungsverhandlungen und Gender Pay Gap bei den Leistungsbezügen an Hochschulen in Niedersachsen. 110. Halle-Wittenberg: Institut für Hochschulforschung (HoF). https://www.hof.uni-halle.de/web/dateien/pdf/ab_110.pdf [Zugriff: 20.03.2023]
- CEWS (2022a): Frauen- und Männeranteile im akademischen Qualifikationsverlauf, 2020. <https://www.gesis.org/cews/portfolio/digitale->

angebote/statistiken/thematische-suche/detailanzeige/article/frauen-und-maenneranteile-im-akademischen-qualifikationsverlauf [Zugriff: 20.03.2023]

CEWS (2022b): Frauenanteile an den Hochschulleitungen, 1996–2021. <https://www.gesis.org/cews/portfolio/digitale-angebote/statistiken/detailanzeige/article/frauenanteile-an-den-hochschulleitungen> [Zugriff: 20.03.2023]

Project Implicit (o. J.): Gender-Career Test. <https://implicit.harvard.edu/implicit/user/agg/blindspot/indexgc.htm> [Zugriff 20.03.2022]

University of Wisconsin-Madison Inclusion in Science & Engineering Leadership Institute (o. J.): Gender & Leadership Implicit Association Test (IAT). <https://wiseli.wisc.edu/research/gender-leadership-iat/> [Zugriff 20.03.2022]



KEYNOTE

Dr. Lisa Mense

GENDER GAPS IM MITTELBAU UND ZENTRALE ERGEBNISSE DES GENDER-REPORTS 2022

Sehr geehrte Tagungsgäste, liebe Kolleg*innen!

Herzlichen Dank an Frau Neumann für die freundliche Vorstellung. Danke auch an Prof. Dr. Menzel-Riedel für Ihren Vortrag. Dieser hat einige Daten präsentiert, die ähnlich auch für Nordrhein-Westfalen feststellbar sind. So beispielsweise zum Gender Pay Gap, den Sie anhand niedersächsischer Daten vorgestellt haben. Der Gender-Report, der erstmalig 2019 den Gender Pay Gap auf der Ebene der Professor*innen untersuchte, sowie die aktuelle Ausgabe kommen zu vergleichbaren Ergebnissen. Danke auch für Ihre Ausführungen zum „implicit bias“. In der Teilstudie des Gender-Reports zum akademischen Mittelbau in NRW lassen sich in vielfältiger Weise Belege für das Vorhandensein eines „implicit bias“ finden – sowohl im Hinblick auf Geschlechterstereotype als auch auf weitere Ungleichheitsdimensionen. So waren beispielsweise nicht nur Wissenschaftlerinnen mit Kindern mit geschlechterstereotypen Erwartungshaltungen konfrontiert, ebenso begegneten Personen, die nicht in einem heteronormativen Familienmodell leben, Vorurteilen oder einer alltäglichen Ignoranz ihrer Lebensweise, die ebenso verstörend wirken und Einfluss auf die akademische Arbeit an einer Hochschule nehmen können. Und damit komme ich nun zur Vorstellung zentraler Ergebnisse des Gender-Reports 2022.



Ich freue mich, dass ich Ihnen heute stellvertretend für das Forschungsteam der Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung die Ergebnisse des Gender-Reports 2022 vorstellen kann. Zudem möchte ich mich sehr herzlich bei Ministerin Ina Brandes und den Vertreterinnen des Wissenschaftsministeriums, Frau Wrobel und Frau Kamlage, bedanken, dass wir heute den Raum und die Zeit haben, die Ergebnisse nicht nur am Vormittag, sondern auch in den nachmittäglichen Workshops zu diskutieren und zu beraten.

Der Gender-Report enthält auf seinen 400 Seiten eine Fülle an Statistiken, Auswertungen und Darstellungen zum Stand der Gleichstellung der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW. Diese basieren auf aufbereiteten Daten des Landesamts für Statistik, IT.NRW, dem LBV NRW, auf einer schriftlichen Hochschulbefragung und eigenen Webrecherchen und nicht zuletzt auf den Angaben und Antworten der rund 5.700 hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Beschäftig-

ten im nordrhein-westfälischen Mittelbau. Ihnen allen und insbesondere den Personen, die sich an der Online-Befragung beteiligt haben, gilt unser ausdrücklicher Dank für ihre Unterstützung! Denn ohne diese Teilnahme wären die Ergebnisse und der Gender-Report nicht möglich gewesen.

1 FOKUS MITTELBAU – EIN ÜBERBLICK ÜBER DEN GENDER-REPORT 2022

Die Beschäftigungsbedingungen wissenschaftlicher und künstlerischer Beschäftigter ohne Professur an den Hochschulen werden seit vielen Jahren debattiert und insbesondere aus der Gruppe der Mittelbauangehörigen kritisiert. Im Zentrum der Kritik stehen u. a. die Vielzahl an zum Teil kurzfristigen Verträgen, häufige Teilzeitbeschäftigungen bei gleichzeitig hohen, auch zeitlichen Arbeitsanforderungen, der hohe Grad an personalen Abhängigkeitsverhältnissen zu Vorgesetzten sowie die mangelnde Planbarkeit und Unsicherheit wissenschaftlicher Karrieren – nicht nur mit dem Ziel, eine der wenigen Professuren zu erlangen, wie das folgende Zitat verdeutlicht:

„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.“

Dieses Zitat stammt von einer der 5.695 Mittelbauer*innen, die sich an der Online-Befragung zur Situation des hauptberuflichen akademischen Mittelbaus an nordrhein-westfälischen Hochschulen im Rahmen des Gender-Reports 2022 beteiligt haben. Es enthält nicht nur Forderungen, sondern verweist zugleich darauf, dass die unsicheren Rahmenbedingungen im Mittelbau, je nach sozialer Positionierung der Beschäftigten, hier nach Geschlecht und sozialer Herkunft, unterschiedlich erfahren werden können. Die Beschäftigungsverhältnisse und der Arbeitsalltag im Mittelbau sind daher auch von wichtiger Bedeutung für die Gleichstellung an den Hochschulen, die Untersuchungsgegenstand des Gender-Reports ist.

Der Gender-Report besteht aus drei Teilstudien:

1. Teil I behandelt die Entwicklungen der Frauen- und Männeranteile an den Qualifikationsstufen und allen Statusgruppen. Zudem werden Daten zum Gender Pay Gap fortgeschrieben und für jede einzelne der 37 Hochschulen ein Gender-Datenprofil erstellt.
2. Teil II widmet sich den Gleichstellungsmaßnahmen und -politiken an den Hochschulen in NRW und geht u. a. der Frage nach, wie die Hochschulen gesetzliche Gleichstellungsvorgaben umsetzen. Zugleich werden in jedem Gender-Report eigene spezifische Themen behandelt. 2022 waren dies u. a. Fragen zu Mehrfachdiskriminierung: Wie gehen die Hochschulen mit Fragen von Antidiskriminierung im Kontext von Gleichstellung, aber auch mit Geschlechtervielfalt um?
3. Teil III schließlich ist einem wechselnden Schwerpunkt vorbehalten, im Gender-Report 2022 wird die Situation des akademischen Mittelbaus aus einer multidimensionalen Geschlechterperspektive betrachtet.

Die folgende Darstellung stellt die Themen in den Mittelpunkt, die in den nachmittäglichen vier Workshops vertieft bearbeitet werden. Abschließend folgen ausgewählte Ergebnisse der Teilstudie zu Geschlechterungleichheiten im Mittelbau.

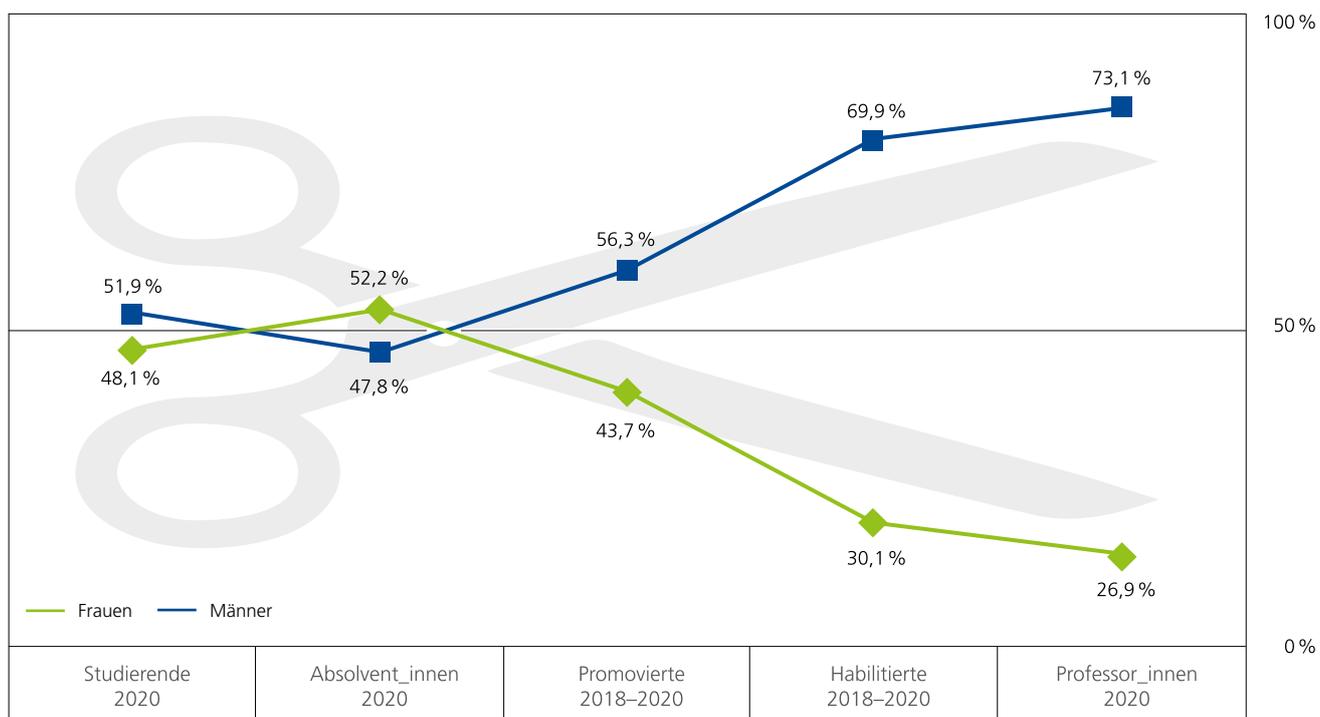
2 VOM STUDIUM ZUR PROFESSUR: FRAUEN- UND MÄNNERANTEILE AN DEN HOCHSCHULEN IN NRW

Auch ich präsentiere Ihnen zunächst das bereits bekannte Scherendiagramm (Abb. 1). Es zeigt die Beteiligung von Frauen und Männern im Qualifikationsverlauf: vom Studium bis zur Professur. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die hochschulstatistischen Daten das Geschlecht binär in „weiblich“ und „männlich“ anhand des amtlichen Geschlechtseintrags ausweisen. Die Geschlechtseinträge „divers“ bzw. „keine Angabe“ werden in der Hochschulstatistik aus Gründen des Datenschutzes nicht in Kombination mit anderen Merkmalen ausgegeben, sondern nach dem Zufallsprinzip dem Merkmal „weiblich“ oder „männlich“ zugewiesen. Das heißt, die folgenden Daten des Diagramms bilden nicht reale Personen ab, sondern statistische Merkmale.

Bezogen auf den Frauenanteil zeigt sich, dass, ausgehend von einem nahezu ausgeglichenen Geschlechterverhältnis im Studium, die Frauenanteile mit den zunehmenden Qualifizierungsstufen sinken. Bei den Absolvent*innen liegen die Frauenanteile sogar leicht oberhalb der Männeranteile. Jedoch handelt es sich hierbei um Bachelor- und Masterabschlüsse, die mit den weiteren Hochschulabschlüssen zusammenfassend dargestellt werden. Frauen schließen dabei etwas häufiger als Männer mit einem Bachelor ab, insbesondere bei den Masterabschlüssen (ohne Lehramt) sinkt jedoch ihr Anteil.

Bei den abgeschlossenen Promotionen sind Frauen nur noch unterhäftig (43,7 %) vertreten. Dabei ist zu berücksichtigen, dass insbesondere die Promotionen in der Medizin den Frauenanteil positiv beeinflussen, denn werden diese nicht einberechnet, beträgt der Frauenanteil nur noch knapp 40 %.

Abb. 1: Frauen- und Männeranteile im Qualifizierungsverlauf an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2020.



Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik, eigene Berechnungen. Studierende: ohne Promotionsstudierende, Absolvent*innen: ohne Promovierte. Promovierte und Habilitierte: Dreijahresdurchschnitte (2018–2020).

Die Postdoc-Phase ist durch einen gravierenden Gender Gap gekennzeichnet. Lediglich rund 30 % der abgeschlossenen Habilitationen werden von Wissenschaftlerinnen erstellt. Doch ist die Habilitation nicht mehr der einzige Weg zu einer Professur. Ein aus Gleichstellungssicht erfreuliches Ergebnis ist der Anteil der Frauen an den Juniorprofessuren, die sich als weiterer Karriereweg hin zur Professur etabliert haben. Frauen sind hier mit einem Anteil von 48,1 % vertreten, bei den Juniorprofessuren mit Tenure Track sinkt der Anteil leicht auf 45,5 %. Bei den Nachwuchsleitungen im akademischen Mittelbau liegt der Frauenanteil wiederum bei knapp einem Drittel. Insgesamt lässt sich festhalten, dass sich die Postdoc-Phase hinsichtlich der Beteiligung von Frauen als kritische Phase im Wissenschaftssystem darstellt.

Der Professorinnenanteil an den Hochschulen in NRW betrug im Jahr 2020 26,9 %, die aktuellen Daten für 2021 ergeben einen Anteil von 28,3 %.

Die Daten in Teil I des Gender-Reports zeigen, dass Fortschritte bei der Gleichstellung, gemessen an der Repräsentanz von Frauen, zwar nur langsam gelingen, aber dennoch in den vergangenen Jahren zu beobachten sind. Mit dem Auftreten der Coronapandemie und der Maßnahmen zu ihrer Eindämmung wird jedoch befürchtet, dass sich Geschlechterungleichheiten erneut verstärken werden. Und damit wird ein Thema adressiert, das im Laufe des Kongresses in einem der vier Workshops behandelt wird: die Auswirkungen der Coronapandemie.

3 AUSWIRKUNGEN DER CORONAPANDEMIE

Im Gender-Report 2022 wurden Fragen zur Coronapandemie sowohl in der Teilstudie II, der Hochschulbefragung, als auch in der Online-Befragung der Teilstudie III gestellt. Die folgende Grafik (Abb. 2) veranschaulicht verschiedene Aspekte, die im Rahmen der Auswirkungen der Coronapandemie thematisiert werden.

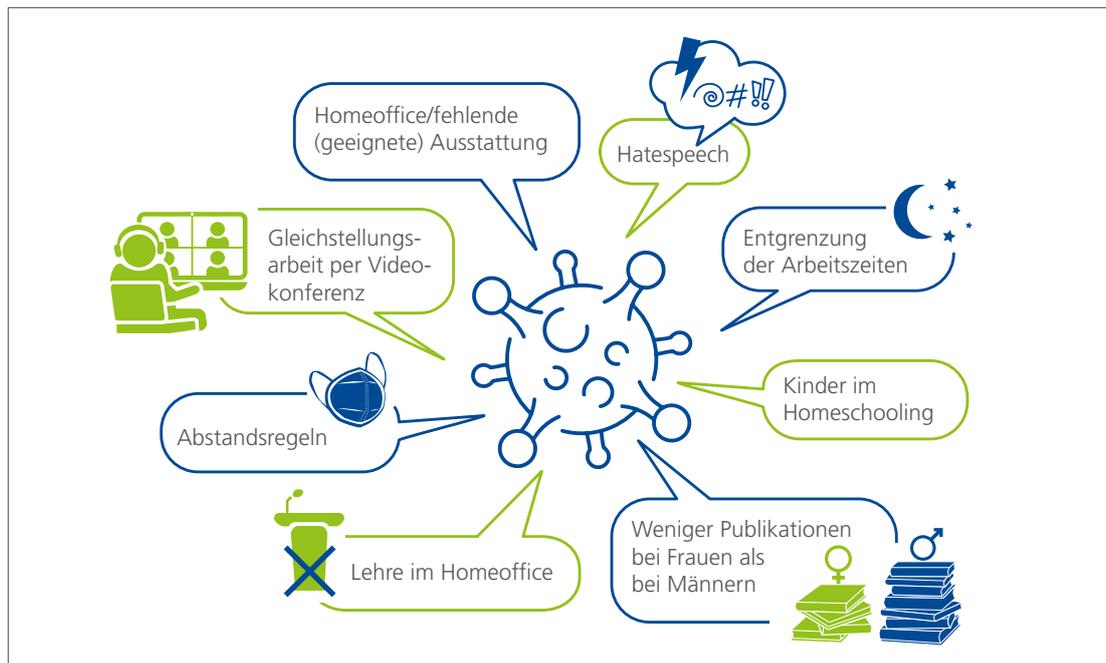
Die Kontaktbeschränkungen und die Schließung des Präsenzbetriebes zu Beginn der Coronapandemie wurden durch digitale Lehr- und Kommunikationsstrukturen aufgefangen. Dies galt auch für die Gleichstellungs- und Gremienarbeit, jedoch mit ambivalenten Ergebnissen: Die digitale Kommunikation erschwerte beispielsweise die persönliche Ansprache von Wissenschaftlerinnen, um sie für die Mitwirkung an Gremien zu gewinnen, andererseits ermöglichte die Gremientätigkeit über Videokonferenzen eine höhere Flexibilität und stärkere Teilnahme von Eltern und hier insbesondere von Müttern.

Darüber hinaus ist festzuhalten, dass die Folgen der Pandemie alle Statusgruppen betreffen, wenn auch je nach Aufgabenbereich unterschiedlich. Wer konnte im Homeoffice arbeiten, wer musste vor Ort in den Hochschulen sein, was passierte in den Laboren? Aber auch die technische und räumliche Ausstattung der jeweiligen Wohnung oder Unterkunft kann ein Marker für Ungleichheiten sein.

Der Wechsel zur digitalen Kommunikationsstruktur hat die Notwendigkeit aufgezeigt, sich verstärkt mit Fragen von „Hate Speech“, dem Umgang mit sozialen Medien, der Kommunikation von Studierenden untereinander sowie mit Sicherheitsanforderungen bei virtuellen Veranstaltungen (Stichwort: Zoombombing) auseinanderzusetzen.

Im Gleichstellungskontext wurden zudem die Belastungen von Eltern, und hierbei insbesondere von Müttern, durch die Schließungen von Kinderbetreuungseinrichtungen und Schulen thematisiert. Hier zeigen die Ergebnisse des Gender-Reports, dass die geschlechterspezifische Arbeitsteilung hinsicht-

Abb. 2: Auswirkungen der Coronapandemie.



Quelle: eigene Darstellung.

lich der Kinderbetreuung sowie Sorgearbeit nach wie vor sehr wirksam ist. Für Frauen war dabei nicht nur das Thema Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen von stärkerer Bedeutung als für Männer, sondern ebenfalls die Betreuung der Studierenden. Dieses Ergebnis kann als Anlass gesehen werden, Sorgearbeit weiter zu denken und nicht ausschließlich auf familiäre Belange einzuengen.

Gleichstellungspolitisch ebenfalls wichtig ist, dass Frauen sowie trans*, inter* und nichtbinäre (TIN*) Befragte häufiger als männliche Befragte angeben, dass die Pandemie ihre Arbeitssituation verschlechtert habe. Diese Verschlechterung äußert sich auch in dem aus der Literatur und Forschung bekannten Gender Publication Gap.

4 ANTIDISKRIMINIERUNG UND GLEICHSTELLUNG

Ein weiteres Thema, das im Rahmen des Gender-Reports adressiert wird, ist die Öffnung und Erweiterung der Gleichstellungsthematik hin zu Fragen von Mehrfachdiskriminierung und dem Einbezug von Antidiskriminierungsmaßnahmen und damit die Entwicklung eines multidimensionalen Verständnisses von Gleichstellungspolitiken. Laut Hochschulbefragung bieten beispielsweise einige Hochschulen Maßnahmen zur Frauenförderung für spezifische Zielgruppen an, z. B. für internationale Postdoktorandinnen oder für Wissenschaftlerinnen mit Behinderung, oder es werden Ansätze und Konzepte der Intersektionalität in spezifischen Veranstaltungen thematisiert.

Im Rahmen der Präventionsarbeit gegen sexuelle Belästigung, die eine spezifische Form von Diskriminierung darstellt, haben viele Hochschulen Richtlinien verabschiedet, die zunehmend zu umfassenden Antidiskriminierungsrichtlinien erweitert werden. Dabei werden auch Mehrfachdiskriminierungen berücksichtigt sowie Dimensionen, die, wie die soziale Herkunft, nicht Gegenstand des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes sind. Zugleich wurde in den Auswertungen der Hochschulbefragung deutlich, dass eine systematische Befassung mit bestimmten Diskriminierungsformen, wie Rassismus, bislang nur von wenigen Hochschulen konkret thematisiert wird.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass ein systematischer Diskriminierungsschutz, der zugleich vielfältige spezifische Formen von Benachteiligung berücksichtigt, noch aussteht.

5 WIE GEHEN DIE HOCHSCHULEN IN NRW MIT GESCHLECHTLICHER VIELFALT UM?

Die Anerkennung von vielfältigen Geschlechteridentitäten ist ein zentraler Bestandteil einer diskriminierungsarmen Hochschule. Das grundgesetzliche Diskriminierungsverbot in Verbindung mit dem Schutz des allgemeinen Persönlichkeitsrechts erstreckt sich auf alle Geschlechter und ist somit ein verfassungsrechtlicher Auftrag an die Hochschulen. Insofern ist die Anerkennung von Geschlechtervielfalt an den Hochschulen ein Leitungsthema bzw. sollte es sein. Geschlechtervielfalt wird vor diesem Hintergrund von vielen Hochschulen zunehmend in die Prozesse der Hochschulentwicklung eingebunden.

Insbesondere im Zuge der Änderung des Personenstandsgesetzes und der damit verbundenen Einführung des Geschlechtseintrags „divers“ als „vierte Option“ – warum vierte und nicht dritte Option, wird im heutigen Workshop sicherlich angesprochen werden – sind die Hochschulen gefordert, ihre IT-Systeme und Formulare anzupassen sowie bauliche Maßnahmen im Bereich von Sanitäranlagen vorzunehmen. Viele Hochschulen sind hier noch im Prozess.

Zur Umsetzung geschlechterinklusive Ansprache und Kommunikation existieren an vielen Hochschulen bereits entsprechende Richtlinien oder Leitfäden. Auch die geschlechterinklusive Ansprache ist letztlich ein verfassungsrechtlicher Auftrag, der zufolge jede Person mit ihrem selbstgewählten Namen und ihrer geschlechtlichen Identität anzuerkennen und zu respektieren ist.

Einige Hochschulen ermöglichen inter*, trans* oder nichtbinären Angehörigen – zumeist Studierenden – bereits vor oder unabhängig von einer amtlichen Personenstandsänderung den selbstgewählten Vornamen in Formularen und Systemen eintragen zu lassen. Andere Hochschulen befinden sich noch im Umsetzungsprozess hierzu. Zugleich berichten Hochschulen auch von internen Widerständen gegen die genannten Maßnahmen oder sehen rechtliche Widersprüche zwischen der Anerkennung von Geschlechtervielfalt und den binär ausgerichteten gesetzlichen Gleichstellungsvorgaben.

Insgesamt zeichnen die Ergebnisse des Gender-Reports das Bild, dass Prozesse zur Inklusion und Anerkennung aller Geschlechter an den Hochschulen vielfach noch am Beginn stehen.

6 GESCHLECHTERWISSEN IN FORSCHUNG UND LEHRE

Geschlechterwissen ist unabdingbar für eine wissenschaftsbasierte und gute Gleichstellungsarbeit. Hierfür stehen nicht zuletzt die Arbeiten im Rahmen des Gender-Reports. Die hierbei generierten Forschungsergebnisse liefern nicht nur Impulse und Anregungen, sondern ermöglichen es auch, Handlungsempfehlungen für Gleichstellungspolitik an den Hochschulen abzuleiten. Nicht nur die gleichstellungsbezogene Hochschul- und Wissenschaftsforschung generiert entsprechendes Wissen. Vielmehr trägt die Geschlechterforschung auch in einzelnen Wissenschaftsfeldern, bei-

spielsweise in der Medizin, je spezifisch dazu bei, bestehende Wissensbestände auf Desiderate hin zu befragen und Forschungslücken zu schließen.

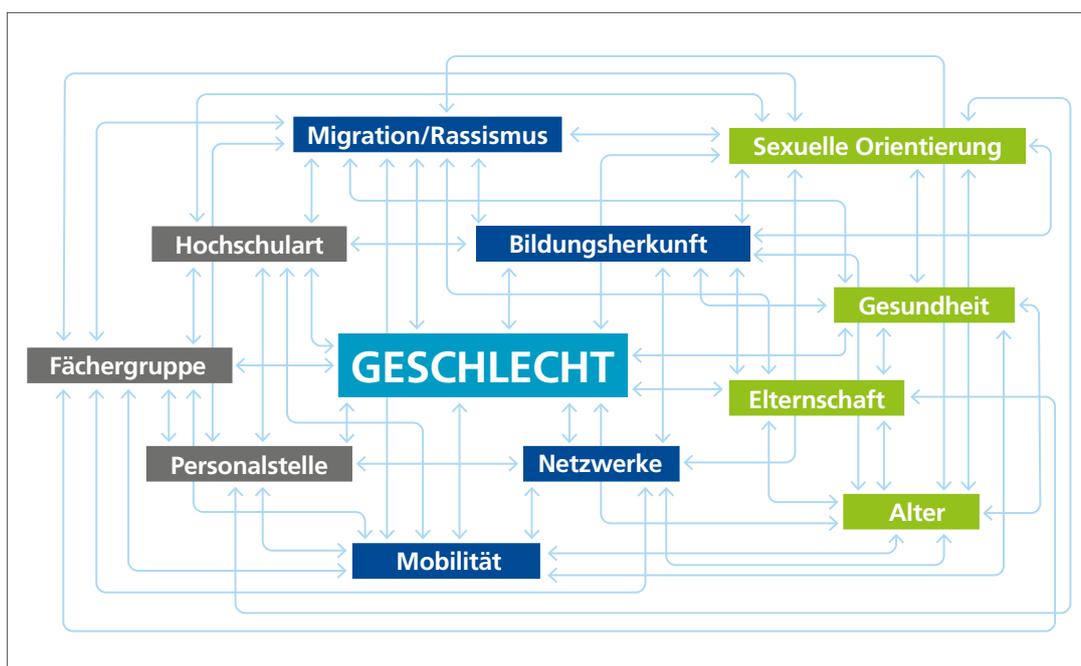
Die Befragung der Hochschulen hat ergeben, dass die Förderung der Geschlechterforschung im Rahmen von Gleichstellung, aber auch ihr Stand an den einzelnen Hochschulen noch ausbaufähig sind, auch wenn in Nordrhein-Westfalen die Institutionalisierung der Geschlechterforschung im Rahmen von Professuren und Einrichtungen im Bundesvergleich gut abschneidet.

7 GESCHLECHTERUNGLEICHHEITEN IM AKADEMISCHEN MITTELBAU

Die Schwerpunktstudie des Gender-Reports 2022 widmet sich den Geschlechterungleichheiten im akademischen Mittelbau und wirft ein besonderes Licht auf die Situation des hauptberuflichen akademischen Mittelbaus an den nordrhein-westfälischen Hochschulen. Forschungsleitend waren Fragen nach den Beschäftigungsbedingungen und Karriereoptionen der Mittelbauangehörigen, nach ihren Motivationen für eine wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit an einer Hochschule. Welche Unterstützung und Förderung haben die Beschäftigten erhalten, aber auch, welche Erfahrungen machen sie mit Benachteiligung und Abhängigkeitsverhältnissen? Gibt es geschlechterbezogene Unterschiede und Gemeinsamkeiten hinsichtlich der strukturellen Bedingungen der Tätigkeit sowie der persönlichen Erfahrungen und wie wirken sie sich im Zusammenhang mit weiteren Ungleichheitskategorien aus?

Ausgehend von diesen Fragen wurde ein Forschungsansatz gewählt, der ermöglichte, multidimensionale Geschlechterverhältnisse im akademischen Mittelbau in den Blick zu nehmen: Das Schaubild (Abb. 3) veranschaulicht die verschiedenen Aspekte, die sowohl die Tätigkeit selbst, aber auch die

Abb. 3: Forschungsansatz: Multidimensionale Geschlechterverhältnisse im akademischen Mittelbau.



Quelle: eigene Darstellung.

Heterogenität im Mittelbau prägen und im Zentrum der Untersuchung stehen: Das sind beispielsweise die Hochschulart, Fächergruppe oder Art der Stelle, aber ebenso soziodemografische Merkmale bzw. Dimensionen, die Diskriminierungen begünstigen oder unwahrscheinlicher machen. Fragen nach der Mobilität oder nach Zugängen zu Netzwerken standen ebenfalls im Fokus der Untersuchung.

Für die Studie wurden hochschulstatistische Daten ausgewertet sowie die Daten einer eigenen Online-Befragung. Mit der Online-Befragung konnten für den Gender-Report erstmals Angaben zu TIN* Mittelbauangehörigen ermittelt werden, die in den hochschulstatistischen Daten nicht ausgewiesen werden. Auch wenn diese Personengruppe mit einem Anteil von unter einem Prozent nicht direkt mit der Gruppe der Frauen und Männer statistisch vergleichbar ist, wurde sie in die Darstellung der Ergebnisse aufgenommen, um auch die Erfahrungen der TIN* Befragten sichtbar werden zu lassen.

Beteiligung von Frauen im akademischen Mittelbau

Zunächst wird jedoch gefragt, wie Frauen im akademischen Mittelbau je nach Hochschulart und Personalgruppe vertreten sind.

Tabelle 1 zu den Frauenanteilen nach Hochschulart und Personalgruppe gibt erste Hinweise auf Gender Gaps im Mittelbau. Je nach Hochschulart unterscheiden sich die Anteile des hauptberuflichen und nebenberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals ohne Professur. Dies gilt auch für die Frauenanteile. Nur an den Medizinischen Fakultäten sind Frauen beim hauptberuflichen Personal leicht mehrheitlich vertreten, an den Universitäten wird lediglich die 40%-Marke erreicht. Für beide ebenso wie für die Kunsthochschulen gilt jedoch, dass der Frauenanteil an den WHKs jeweils deutlich höher ausfällt. An den HAWs liegt der Frauenanteil am hauptberuflichen Personal dagegen mit 41 % leicht oberhalb der Universitäten.

Tab. 1: Haupt- und nebenberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal ohne Professur nach Hochschulart.

| Hochschulart | Hochschulart in % | Personalgruppe | Personalgruppe in % | Anzahl | Frauenanteil |
|---|-------------------|--|---------------------|---------------|---------------|
| Universitäten (ohne Medizinische Fakultäten) | 62,8 % | Hauptberufliches Personal ohne Professur | 63,9 % | 27.702 | 39,7 % |
| | | Lehrbeauftragte | 14,1 % | 6.113 | 43,3 % |
| | | Wissenschaftliche Hilfskräfte | 22,0 % | 9.558 | 49,6 % |
| | | Gesamt | 100 % | 43.373 | 42,4 % |
| Medizinische Fakultäten | 17,8 % | Hauptberufliches Personal ohne Professur | 95,4 % | 11.716 | 53,2 % |
| | | Lehrbeauftragte | 0,7 % | 85 | 37,6 % |
| | | Wissenschaftliche Hilfskräfte | 4,0 % | 486 | 64,8 % |
| | | Gesamt | 100 % | 12.287 | 53,5 % |
| Hochschulen für angewandte Wissenschaften | 17,5 % | Hauptberufliches Personal ohne Professur | 42,2 % | 5.088 | 41,0 % |
| | | Lehrbeauftragte | 35,1 % | 4.227 | 35,8 % |
| | | Wissenschaftliche Hilfskräfte | 22,7 % | 2.743 | 38,7 % |
| | | Gesamt | 100 % | 12.058 | 38,6 % |
| Kunsthochschulen | 1,9 % | Hauptberufliches Personal ohne Professur | 15,5 % | 201 | 44,8 % |
| | | Lehrbeauftragte | 80,5 % | 1.047 | 37,6 % |
| | | Wissenschaftliche Hilfskräfte | 4,0 % | 52 | 61,5 % |
| | | Gesamt | 100 % | 1.300 | 39,7 % |

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2019; eigene Berechnungen.

Befristungen im akademischen Mittelbau in NRW

Die wissenschaftliche und künstlerische Arbeit im Mittelbau weist auch in NRW ein hohes Ausmaß an befristeten Beschäftigungsverhältnissen auf, wie die Grafik (Abb. 4) zeigt.

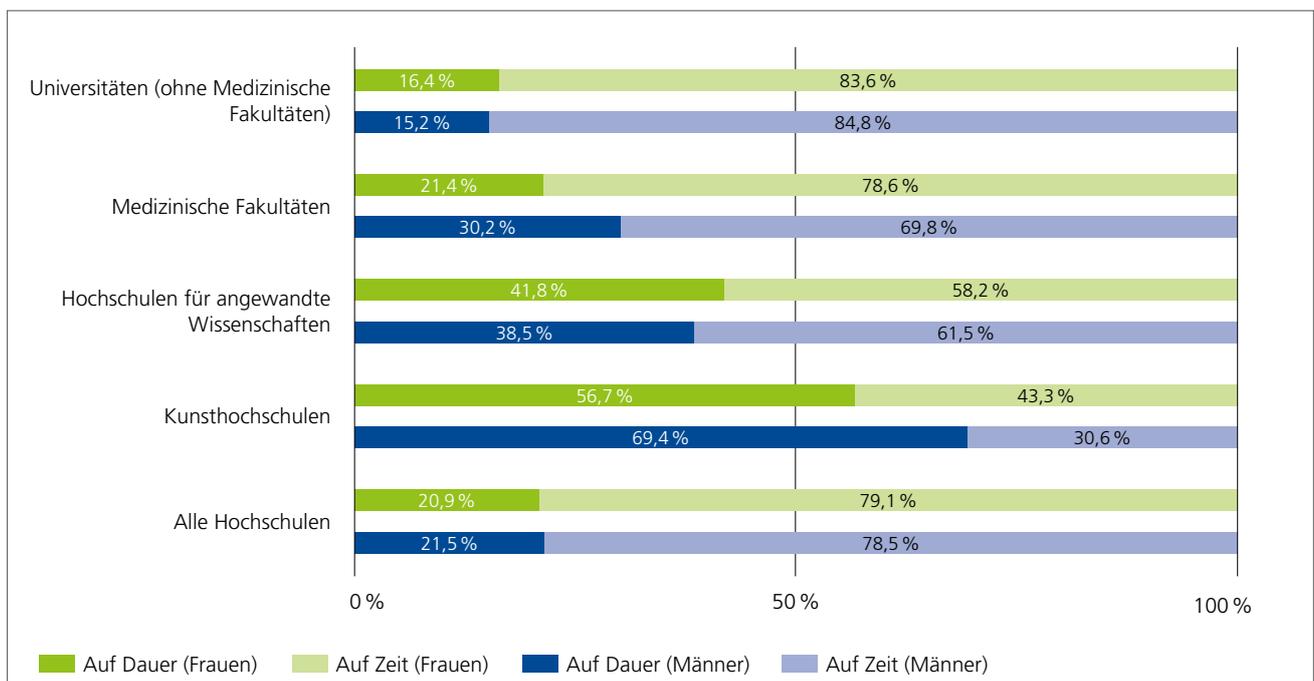
Insgesamt sind rund 79 % der Stellen auf Zeit und lediglich rund 21 % der Stellen auf Dauer besetzt. Gender Gaps zeigen sich nicht in der Gesamtbetrachtung aller Hochschulen, sondern werden erst mit Blick auf die einzelnen Hochschularten sichtbar. Den höchsten Anteil an Befristungen weisen wenig überraschend die Universitäten mit rund 84 % auf, da hier die Mittelbaustellen häufig mit der Möglichkeit der Promotion vergeben werden. Frauen haben hier minimal häufiger Dauerstellen inne. Dauerstellen sind dabei eher auf Postdoc-Niveau zu finden, gleichzeitig sind nicht promovierte Frauen anteilig häufiger unbefristet angestellt als promovierte. An den Medizinischen Fakultäten sind es hingegen deutlich häufiger Männer, die unbefristet beschäftigt sind.

An den Hochschulen für angewandte Wissenschaften sind Befristungen von Mittelbaustellen mit Blick auf das spezifische Aufgabenprofil in der Betreuung von Studierenden, in der Lehre und der Verwaltung seltener. Dennoch liegt die Befristungsquote auch hier bei knapp 60 %, wobei Frauen etwas häufiger auf Dauerstellen beschäftigt sind. Die Kunsthochschulen mit ihrem zahlenmäßig kleinen Mittelbau (201 Beschäftigte) sind die einzige Hochschulart, die mehrheitlich entfristete Stellen (63,7 %) aufweist. Hierbei lässt sich ein deutlicher Gender Gap zuungunsten von Frauen finden.

Vertragliche Arbeitszeit

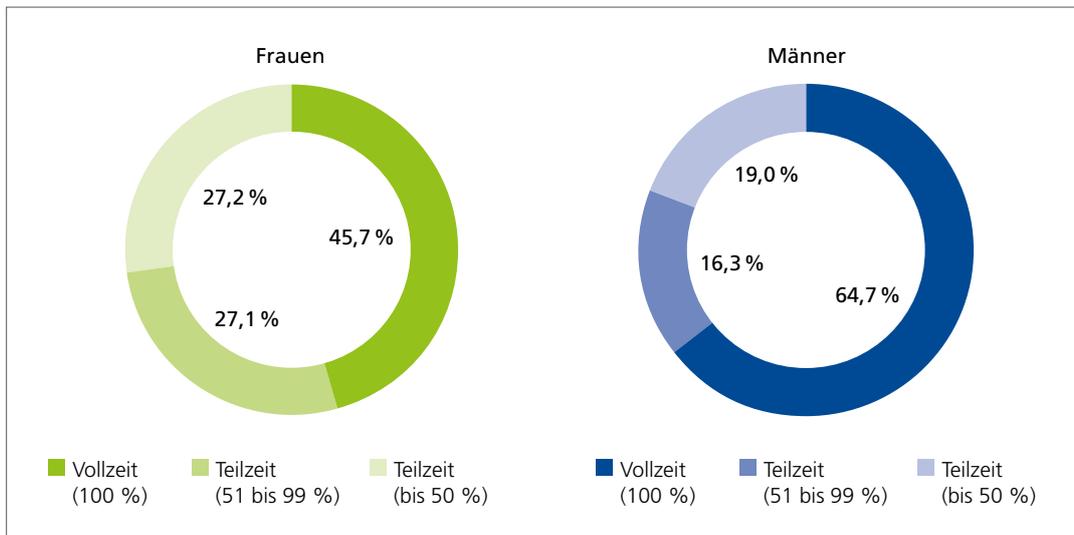
Hinsichtlich der vertraglichen Arbeitszeit werden deutliche geschlechterbezogene Unterschiede sichtbar (Abb. 5): Während fast zwei Drittel der hauptberuflich beschäftigten Männer in Vollzeit be-

Abb. 4: Beschäftigungsverhältnisse des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals ohne Professur nach Hochschulart und Geschlecht.



Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2019; eigene Berechnungen, N = 19.398 Frauen, 25.309 Männer.

Abb. 5: Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal ohne Professur nach Geschlecht und Beschäftigungsumfang.



Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/ Personalstatistik 2019; eigene Berechnungen. N = 19.398 Frauen, 25.309 Männer.

schäftigt sind, sind es in der Gruppe der Frauen weniger als die Hälfte (Abb. 5). Und dies gilt, wie weitere Auswertungen im Gender-Report nachweisen, unabhängig von der Hochschulart und vom Fach.

Auswertungen der Onlinebefragung zeigen zudem, dass die Teilzeitbeschäftigung zumeist aufgrund der vorhandenen Stellensituation so ausgeübt wird und nicht aufgrund persönlicher Wünsche. Auch kann Teilzeitarbeit nicht allein durch Eltern- bzw. Mutterschaft erklärt werden, denn Eltern bzw. Personen in Betreuungsverantwortung sind insgesamt nur etwa 30 % aller befragten Mittelbauangehörigen. Allerdings arbeiten Frauen mit Kind(ern) im Vergleich zu ihren Kolleginnen ohne Kinder häufiger in Teilzeit, bei Männern verhält es sich umgekehrt. Auch unter den Beschäftigten im akademischen Mittelbau sind demnach Muster einer geschlechterspezifischen Rollenverteilung wirksam.

Zufriedenheit mit der Tätigkeit im Mittelbau

Bezogen sich die vorangegangenen Themen auf Daten der Hochschulstatistik, stehen nun die persönlichen Erfahrungen der Mittelbauangehörigen im Fokus. Gefragt nach der Zufriedenheit mit der Tätigkeit beurteilen die Befragten geschlechterübergreifend die Arbeitsinhalte, die Arbeitsatmosphäre, das selbstbestimmte Arbeiten, das Verhältnis zu Studierenden und die Zusammenarbeit mit Kolleg*innen eher positiv.

Daneben stehen eher negativ bewertete Aspekte, wie nicht vergütete Mehrarbeit, zu wenig Zeit für Forschung und die Planbarkeit der beruflichen Perspektiven, aber auch die Einbindung in berufsrelevante Netzwerke. In diesem Punkt zeigen sich Frauen häufiger als Männer unzufrieden.

Persönliche Benachteiligungserfahrungen

Sind in Bezug auf die Arbeitszufriedenheit eher in einzelnen Aspekten multidimensionale Geschlechterungleichheiten zu finden, ergibt sich hinsichtlich persönlicher Erfahrungen mit Benachteiligung, dass Mehrfachdiskriminierungen aufgrund von Rassismus, Behinderung/chronischer Erkrankung,

KEYNOTES

Geschlechteridentität, Religion/Weltanschauung, sexueller Orientierung oder sozialer Herkunft für Angehörige des Mittelbaus an NRW-Hochschulen eine prägende Erfahrung darstellen, wie die folgenden Stimmen von Mittelbauangehörigen exemplarisch verdeutlichen.

„Nach einem Konferenzvortrag: Mann wurde von einem Professor für hervorragende Arbeit gelobt, ich hingegen für meinen Lippenstift.“

„Mein Coming-Out hat Zeit und Ressourcen in Anspruch genommen, die sich auf meine wissenschaftliche Arbeit ausgewirkt haben. Mein Gefühl, weder ein Teil der Gruppen von Frauen noch von Männern zu sein, mein Gefühl, hier nirgendwo hinzupassen bzw. hinpassen zu wollen, macht meinen beruflichen Alltag zu einem ständigen Balanceakt.“

„Als migrantische Frau steht man unter ständigem Leistungsdruck und muss sich ständig gegen Zuschreibungen und Stereotypisierungen wehren.“

„Ich werde in und durch Gremien gelegentlich auf eine Art und Weise ignoriert und ‚unsichtbar‘ gemacht, dass ich das gelegentlich auf meine Hautfarbe beziehe. Manchmal ist es auch eindeutig, wenn etwa Sätze fallen wie: ‚Das ist vielleicht bei Ihnen in [Land] so, aber hier herrschen andere Regeln‘.“

Das Schaubild (Abb. 6) lässt sichtbar werden, dass insbesondere Frauen von Benachteiligungen im akademischen Mittelbau betroffen sind. Fast die Hälfte der befragten Frauen berichtet von Benachteiligungen (zumeist wegen des Geschlechts), während der Anteil der Männer rund ein Viertel ausmacht. Auch wenn aufgrund der deutlich kleineren Anzahl an trans*, inter* und nichtbinären Befragten nicht direkt statistisch vergleichbar, zeigt sich hier ebenfalls mit einem Anteil von 42,5 % ein hohes Ausmaß von Benachteiligung am Arbeitsplatz.

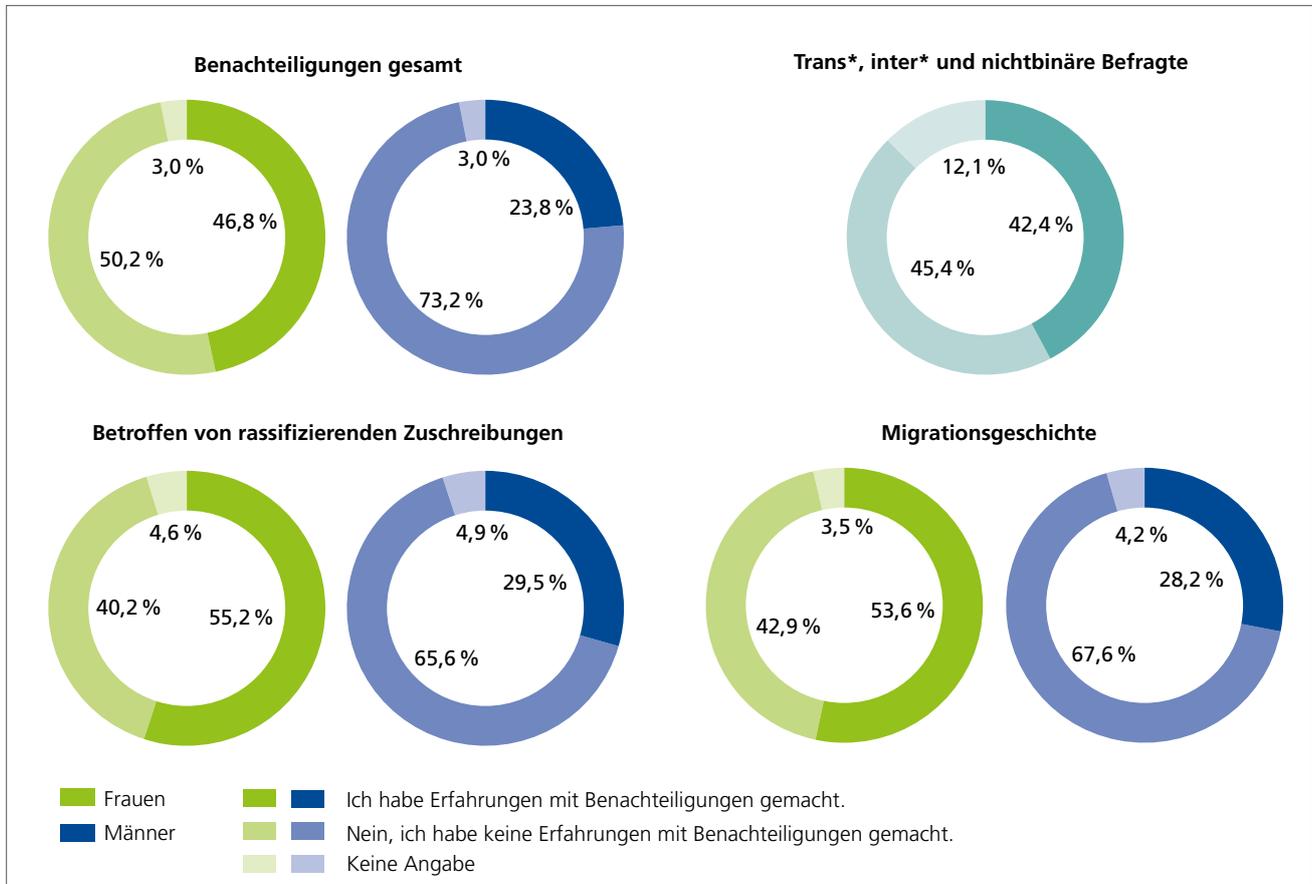
Weitere Auswertungen ergeben darüber hinaus, dass Befragte, die rassifizierenden oder ethnischierenden Zuschreibungen ausgesetzt sind, nochmal häufiger Benachteiligungen ausgesetzt sind. Insbesondere Frauen sind mit diesen intersektional wirkenden Diskriminierungen konfrontiert, ihr Anteil beträgt 55,2 % gegenüber 29,5 % bei den Männern. Auch das Vorhandensein einer familiären Migrationsgeschichte verstärkt Benachteiligungserfahrungen nochmals. Demgegenüber lassen sich kaum Unterschiede aufgrund einer nichtakademischen Bildungsherkunft feststellen, gleichwohl ist diese ebenfalls ein in den offenen Antworten häufig genannter Grund von Diskriminierungen.

Handlungsbedarfe

Der Gender-Report belegt auf vielen Ebenen multidimensionale Geschlechterungleichheiten. Um diese abzubauen und die Perspektiven und den Arbeitsalltag im akademischen Mittelbau zu verbessern, bedarf es seitens der Politik und der Hochschulen systematischer und struktureller Reformen und Maßnahmen.

Gefragt nach Unterstützungs- und Verbesserungsbedarf, wünschen sich die Studienteilnehmenden mehr entfristete Stellen, längere Vertragslaufzeiten sowie die Eindämmung von unentgeltlicher Mehrarbeit. Hiervon erhoffen sie sich aber nicht allein mehr persönliche Sicherheit, sondern auch eine qualitative Verbesserung der zentralen wissenschaftlichen Kernaufgaben der Hochschulen in Forschung und Lehre. Darüber hinaus wünschen sich die Mittelbauangehörigen, dass ihre geleistete Arbeit mehr Wertschätzung erfährt, sie fordern Anerkennung, den Schutz vor Diskriminierung und den Abbau von Abhängigkeitsverhältnissen.

Abb. 6: Multidimensionale Benachteiligungserfahrungen nach Geschlecht.



Quelle: Online-Befragung; eigene Berechnungen. Frage 28a.

Vor dem Hintergrund der Ergebnisse des Gender-Reports ergeben sich so drei zentrale Handlungsfelder:

1. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen verbessern – Geschlechterungleichheiten reduzieren
2. Qualifizierungsphasen und Berufsperspektiven geschlechtergerecht und diskriminierungsarm gestalten
3. Gleichstellungsstrukturen und Diskriminierungsschutz ausbauen – Geschlechterungleichheiten multidimensional adressieren

Literatur

Kortendiek, Beate/Mense, Lisa/Beaufaÿs, Sandra/Bünnig, Jenny/Hendrix, Ulla/Herrmann, Jeremia/Mauer, Heike/Niegel, Jennifer: Gender-Report 2022. Geschlechter(un)gleichheit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken, Ungleichheiten im Mittelbau. Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung, Bd. 39, Essen, 2022.
<https://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/gender-report-2022/> [Zugriff 23.03.2023]



PODIUMSDISKUSSION

RAHMENBEDINGUNGEN UND ZUKUNFTSPERSPEKTIVEN FÜR DEN WISSENSCHAFTLICHEN UND KÜNSTLERISCHEN NACHWUCHS

Im Gespräch mit:¹ Dr. Roland Kischkel, Prof. Dr. Bernd Kriegesmann, Prof. Dr. Susanne Menzel-Riedl, Dr. Anja Vervoorts, Dr. Lena Weber

Moderation: Jutta Neumann (Präsenz) und Andrea Blome (Digital)

Jutta Neumann: Herr Kriegesmann, gerade von Hochschulen mit Fächerschwerpunkt im MINT-Bereich hört man ja immer, es sei so schwer, Frauen zu gewinnen. Den höchsten Frauenanteil bei den Studierenden gibt es mit knapp 70 Prozent aber auch an Ihrer Hochschule in den Geisteswissenschaften. Dennoch sind auch in diesem Feld nur rund 25 Prozent der Professuren mit Frauen besetzt. Wo liegt aus Ihrer Erfahrung als Präsident der Westfälischen Hochschule das größte strukturelle Problem?

Bernd Kriegesmann: Mehr als 70 Prozent unserer Studierenden sind in einem MINT-Fach eingeschrieben. Dort ist der Frauenanteil deutlich geringer. Warum der Frauenanteil an den Professuren auch jenseits des MINT-Bereichs so gering ist, frage ich mich selbst immer wieder und ich kann die

¹ Die Kongressorganisation bedankt sich bei Prof. Dr. Susanne Menzel-Riedl, die kurzfristig für die verhinderte Dr. Petra Beckefeld an der Podiumsdiskussion teilgenommen hat. Für die Dokumentation wurde ein Mitschnitt des Gesprächs transkribiert und im Anschluss leicht redigiert.



Frage ehrlicherweise nicht gut beantworten. Wir haben bei den Stellenausschreibungen, bspw. in den Wirtschaftswissenschaften, ca. 40 Bewerbungen und da sind dann drei oder vier von Frauen dabei. Das heißt, hier findet vonseiten der Hochschule kein bewusster Selektionsprozess statt, dass wir etwa sagen, wir wollen Männer bevorzugen. Wir stellen fest, Frauen bewerben sich erst mal einfach nicht bei uns. Eine geschlechtergerechte Vergütung kann es nicht sein. Wir haben im Vorgespräch über das Thema Gender Pay Gap gesprochen. Und da sind an unserer Hochschule die Kolleginnen mit einer leicht höheren Berufungszulage versehen – übrigens alle ausnahmslos unbe-

fristet und ruhegehaltstfähig. Wohingegen an unserer Hochschule ein Gender Pay Gap existiert, sind die Leistungszulagen. Hier sieht unser System vor, dass die Kolleginnen und Kollegen einen Antrag stellen müssen und selbst nach einer Aufforderung tun dies manche Kolleginnen nicht. Bei Männern beobachte ich dies hingegen nicht. Die stellen alle einen Antrag.

Doch zurück zu Ihrer Ausgangsfrage, warum bewerben sich Frauen auch im geisteswissenschaftlichen Bereich seltener, obwohl das Potenzial eigentlich so viel größer wäre? Möglicherweise liegt dies daran, dass es für Frauen schwerer ist, die an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften geltenden formalen Voraussetzungen gemäß § 36 HG zu erfüllen, nämlich berufspraktische Erfahrungen außerhalb der Hochschule nachzuweisen. Das kann eine Erklärungsgröße sein. Was mich aber noch mehr umtreibt, ist eben unser MINT-Profil.

Jutta Neumann: Frau Weber, als Leiterin des CEWS forschen Sie zu geschlechterbezogenen Perspektiven auf die Hochschulen. Aus dieser Forschung ist seit Langem bekannt, dass wissenschaftliche Karrieren von Frauen und Männern ungleich verlaufen. Der aktuelle Gender-Report zeigt, dass Frauen im Mittelbau seltener in hohen Entgeltgruppen vertreten sind – ein Indiz dafür, dass sie dort seltener Führungspositionen innehaben – und Wissenschaftlerinnen häufiger in Teilzeit arbeiten. Wo liegen aus Ihrer Sicht die größten Herausforderungen und wie bewerten Sie die Situation im internationalen Vergleich?

Lena Weber: Die Vorträge heute Morgen haben ja bereits wunderschön aufgezeigt, dass im Bildungssystem und auch an den Hochschulen Selektionsmechanismen wirksam sind. Susanne Menzel-Riedl hat auf den Implicit Association Test und damit auf unbewusste Vorurteile verwiesen, die in diesen Selektionsprozessen wirksam werden können: Wer kommt auf eine Stelle? Wer gilt als passend? Wer wird ausgewählt? Wer erscheint als exzellent? Geschlechtervorstellungen können implizit, aber auch explizit in diesen Situationen wirksam werden, gerade wenn wir von einem Wissenschaftsideal ausgehen, das auf hohe Mobilität, internationale Vernetzung, ein großes Publikationsoutput etc. setzt. Da kommen diese erwartungswidrigen Situationen zustande und dann ist es diese Millisekunde, die dann vielleicht dazu beiträgt, dass man sich eher für den Kandidaten und seltener für die Kandidatin entscheidet. Und dies geschieht an vielen Stellen, vielleicht auch schon relativ früh, während der Promotionsphase. Wer wird dazu aufgefordert, eine Promotion zu beginnen? In welchen Fächern? Welche Förderungen stehen in so einer Promotionsphase wem zur Verfügung, um diese exzellente Wissenschaftskarriere beginnen zu können? Bereits hier werden Weichen gestellt. Daher müssen wir darüber diskutieren, was wir von jungen Wissenschaftler_innen einfordern: Was beinhalten diese



Exzellenzkriterien, die wir da anlegen, und welche Anforderungen werden genau gestellt? Hinzu kommt: Viele Personen, die jetzt in Entscheidungspositionen sitzen, haben ganz andere Wissenschaftskarrieren durchlaufen. Da galt es vor allem, zwei Bücher zu schreiben – die Promotion und die Habilitation –, und demgegenüber sind die Anforderungen heute viel vielfältiger geworden: Wir machen Wissenstransfer, es sind viele neue Aufgaben im administrativen Bereich hinzugekommen etc. Und das ist auch okay, aber zugleich müssen wir fragen, ob man an den Leistungs- und Entscheidungskriterien nicht auch strukturell etwas ändern kann.

Jutta Neumann: Herr Kischkel, Sie sind Kanzler der Universität Wuppertal. Warum fällt es Universitäten Ihrer Erfahrung nach so schwer, auch nach der Promotionsphase sichere Beschäftigungsverhältnisse im Mittelbau zu schaffen? Und warum ist es so schwer, aus Wissenschaftlerinnen im Mittelbau Professorinnen zu machen?

Roland Kischkel: Ein wichtiger Punkt, warum es in der wissenschaftlichen Qualifizierungsphase strukturell schwierig ist, sichere Beschäftigungsperspektiven zu schaffen, ist Unsicherheit, die konstitutiv zur Wissenschaft dazugehört. Man kann an der Qualifizierung scheitern – individuell oder das Fach kann sich als ungeeignet erweisen. Es existiert tatsächlich eine unauflösbare Spannung zwischen dem Wunsch der Betroffenen nach Sicherheit, den Frau Mense in ihrem Vortrag aufgezeigt hat, und den Belastungen der Unsicherheit, die in einer Phase auftritt, in der ich möglicherweise viel intensiver auf mein Einkommen, meinen Wohnort, meine soziale Absicherung etc. achten möchte. Dies ist die Phase, in der ich Ende 20 oder Anfang 30 bin, mich für oder gegen Familie entscheiden muss, in der ich bereits mehrere Jahre Unsicherheit hinter mir und noch mehrere Jahre Unsicherheit vor mir habe. Aber diese Unsicherheit gehört zur Wissenschaft dazu. Also, wir brauchen das Institut der Befristung und trotzdem brauchen wir mehr unbefristete Beschäftigungsverhältnisse im Mittelbau.



Ich warte natürlich darauf, dass ich hier als Kanzler auch die Rolle des Party-Crashers einnehmen kann. Die berühmt-berüchtigte „Bayreuther Erklärung der Kanzlerinnen und Kanzler“² ist aus meiner Sicht immer noch völlig richtig, denn der Faktor von Unsicherheit wird in jeder wissenschaftlichen Qualifizierungsphase eingebaut sein. Allerdings wird die Spannung zwischen der akademischen und der biografischen, persönlichen Entwicklungszeit ganz überwiegend auf dem Rücken der Frauen ausgetragen. Daher können wir als Universitäten nicht schulterzuckend danebenstehen und sagen, das ist eben so, sondern wir müssen auf der Ebene der Struktur alles dafür tun, dass Frauen erfolgreich sein können, dass sie erfolgreich ins System kommen und im System bleiben. Denn wir brauchen sie und wollen sie haben. Das ist nicht nur eine Frage der Gerechtigkeit, sondern auch eine der angemessenen Nutzung der Ressource Mensch. Als Wissenschaft wären wir schlecht beraten, wenn wir sie nicht nutzen würden.

Jutta Neumann: Frau Vervoorts, Sie sind eine der Sprecherinnen der LaKof NRW und als zentrale Gleichstellungsbeauftragte an der Universität Düsseldorf tätig und haben dort zuvor an der Medizinischen Fakultät gearbeitet, an denen die Bedingungen für Wissenschaftlerinnen ja noch einmal verschärft sein sollen, bspw. wenn es um das Erreichen einer Position als Oberärztin geht. Wie erleben Sie das Jahr 2023, gibt es Fortschritte oder leben wir gefühlt noch im letzten Jahrhundert?

² https://www.uni-kanzler.de/fileadmin/user_upload/05_Publikationen/2017_-_2010/20190916_Bayreuther_Erklaerung_der_Universitaetskanzler_brfp.pdf



Anja Vervoorts: Wir haben tatsächlich in den letzten Jahren große Fortschritte an den Medizinischen Fakultäten erleben können. Dies liegt auch an der Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen, das entsprechende Programme aufgelegt hat. Ich gucke jetzt gerade in Richtung Ministerium, um Danke zu sagen. Diese Programme greifen wirklich sehr gut und sind ausgezeichnet strukturiert: Im Sinne einer Einzelförderung profitieren Wissenschaftlerinnen und zugleich rückt das Format das Thema Gleichstellung noch einmal ganz grundsätzlich ins Bewusstsein der Fakultäten. Das ist wirklich ein ganz wichtiges Programm.

Aber Sie haben auch die Herausforderung angesprochen: Tatsächlich ist die Oberarzt-Position immer noch eine Hürde, an der es dann schwierig wird für Frauen. Nur zur Erinnerung: An den Medizinischen Fakultäten bilden Forschung, Lehre und die Patientenversorgung eine Einheit und hinzu kommt das Privatleben. Das heißt, Medizinerinnen haben mehrere Baustellen, die sie bedienen müssen. Und den Facharzt erlangt man im Rahmen der Ausbildung nach einer entsprechenden Prüfung. Auch das Gehalt wird ohne Zutun dann tariflich angepasst und wächst mit. Die nächste Karrierestufe wäre dann die Oberarzt-Position. Hierfür existieren jedoch keine klaren Regeln und es fehlt oftmals an Transparenz. Häufig werden diese Stellen nicht ausgeschrieben, auch nicht intern. Und da zeigt sich dann ein großer Gender Gap. Ich glaube, wir hatten im letzten Betrachtungszeitraum rund 35 Prozent Oberärztinnen, aber etwa 60 Prozent Fachärztinnen. Auf der Forschungsseite sieht das ähnlich aus: Das ist das Lebensjahrzehnt, in dem Frauen habilitieren und zusätzlich die Kinder bekommen müssen, sofern sie eine Familie gründen und selber die Kinder bekommen möchten. Das ist nach wie vor mit großen Herausforderungen verbunden. Meine Stellvertreterinnen an der Fakultät, die sehr nah an diesem Thema dran sind, haben gesagt, wenn sie einen Wunsch äußern dürften, dann wäre das eine 50-Prozent-Quote für Oberärztinnen. Das wäre sicherlich hilfreich in dem Bereich.

Jutta Neumann: Frau Menzel-Riedl, wie machen Sie das an der Universität Osnabrück? Welche Möglichkeiten existieren innerhalb der bestehenden Strukturen, bei Stellen in der Postdoc-Phase oder für Daueraufgaben mehr Sicherheit zu schaffen oder sogar eine Entfristung zu erreichen?

Susanne Menzel-Riedl: Natürlich entwickelt sich auch die Universität Osnabrück nicht losgelöst von bundesweiten politischen Trends und Entwicklungen. Da ist auch Niedersachsen keine Ausnahme. Aber es gibt ein paar Stellschrauben. Ich glaube, es ist wirklich wichtig, die Phase der Unsicherheit zu verkürzen. Die Dauerbeschäftigung unmittelbar nach der Promotion ist schwierig zu realisieren, weil die erfolgreiche Promotion und die Qualifikation danach für die Bewerbung auf die Professur benötigt werden. Deshalb braucht man einen Korridor, in dem Sie von Ihrer Herkunftshochschule aus, an der Sie sich qualifiziert haben, auf die Professur kommen können. Diese Phase auf sechs oder acht Jahre auszudehnen, macht keinen Sinn, ansonsten entsteht eine Hängepartie. Um diese Phase zu verkürzen, brauchen wir mehr Instrumente wie die Juniorprofessur. Ich habe zwischen der Promotion und der Juniorprofessur nur acht Monate überbrücken müssen. Ohne die Juniorprofessur wäre dies gar nicht denkbar gewesen und ich hätte genau diese Postdoc-Phase unbestimmt lange am Leben erhalten müssen. Und dann stellt sich immer die Frage: Wie lang ist der individuelle Atem und die Geduld, aber auch, wie groß ist der persönliche Druck, in



PODIUMSDISKUSSION

diesen unsicheren Verhältnissen zu bleiben oder eine Exitstrategie zu wählen? Und der politische Weg geht genau dahin, diese Phase massiv zu verkürzen, um nach der Promotion schnell in ein gesichertes Verhältnis zu kommen. Sie haben danach gefragt, warum es so schwer ist, Mittelbaustellen zu Professuren zu machen. Ich glaube, es gibt hier zwei Aspekte. Man kann einerseits im Mittelbau Dauerbeschäftigung anstreben bzw. sie als Hochschule schaffen oder andererseits den Weg zur Professur wählen. Das sind zwei unterschiedliche Dinge. Dass nicht alle Mittelbaustellen zu Professuren werden, liegt daran, dass es zu teuer ist. Wir bräuchten einen Budgetaufwuchs, weil Professuren in der Regel wiederum ausgestattet sind mit Mitarbeitendenstellen – auf Dauer oder zur Qualifikation. Das heißt, Sie haben einen Multiplikationseffekt. Also muss man eigentlich die Frage stellen, wie kann Entfristung gelingen.

Jutta Neumann: Die Frage zielte darauf, warum aus den Frauen, die da sind, seltener Professorinnen werden, als dies bei den Männern der Fall ist.

Susanne Menzel-Riedl: Sie wechseln ja zur Professur die Hochschule. Sie können an der eigenen Hochschule, ohne dass Sie mal woanders gewesen sind, nicht von der Promotion in die Professur gelangen. Das ist im Grunde bundesweit so und ich halte das auch nicht grundsätzlich für falsch. Dies stellt eine Mobilitätsanforderung dar, die schwieriger zu verwirklichen ist, wenn die ganze Familie im Gepäck ist. Deswegen lautet mein Argument: Wir müssen früher in die Entscheidung kommen. Bei den Juniorprofessorinnen sind es ungefähr ein Drittel, die bereits Familie haben, wenn sie die Professur erhalten. Diese Wissenschaftlerinnen sind dann erst mal da und können die entsprechenden Rahmenbedingungen auch planerisch für sich beanspruchen. Ich plädiere wirklich für eine deutlich frühere Entscheidung über den Verbleib in der Wissenschaft.

Und ein letzter Kommentar noch, wir haben jetzt mit dem „Zukunftsvertrag Studium und Lehre“³ die Möglichkeit, wieder mehr Dauerstellen für Dauer-

aufgaben zu schaffen. Das ist noch mal Anlass für uns als Universität, genau hinzugucken: Wo haben wir denn Daueraufgaben mit Befristungen besetzt? Was noch nicht damit beantwortet ist, ist das Drittmittel-Dilemma. Unsere Forschung ist sehr stark von Drittmitteln abhängig, für die Sie Personal anwerben – und zwar für die Dauer der Projekte. Sie haben keinerlei langfristige finanzielle Sicherheit. Es gibt theoretische Modelle, man hat einen Pool von Wissenschaftler_innen, die dann immer ins nächste Drittmittelprojekt springen. Das funktioniert aber natürlich so nicht, denn Sie brauchen ja die Spezialisierung. Für diesen Fall haben wir noch keine vollständige Antwort.

Jutta Neumann: Herr Kriegesmann, wie gestalten sich die Übergänge an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften?

Bernd Kriegesmann: Ich glaube, es ist wichtig, den grundsätzlich bestehenden Unterschied zwischen den Universitäten und den Hochschulen für angewandte Wissenschaften zu sehen. Die Universitäten bringen eine ganz andere Biografie in eine Professur als dies bei unserem Hochschultypus der Fall ist. An den HAWs ist es zwingend, zunächst den Weg aus dem Hochschulsystem heraus zu wählen. Der ist unerlässlich. Derzeit bemühen wir uns gerade über Tandem Tracks Frauen relativ früh zu ermöglichen, nach der Promotion bei uns in der Hochschule zu bleiben und parallel mit 50 Prozent der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit im Beruf die Voraussetzung für eine Professur zu schaffen. Die aktuellen Debatten um das Wissenschaftszeitvertragsgesetz würden einen Bärenienst für unseren Hochschultypus bedeuten und damit auch für die potenziellen Professorinnen und Professoren, die auf einen planbaren Track hoffen. Denn wenn nach der Promotion nur noch zwei Jahre weiter befristet werden könnte, dann ist der Track tot, ganz schlicht!

Jutta Neumann: Frau Vervoorts, es ist bereits die Juniorprofessur als eine Möglichkeit benannt worden, Wissenschaftlerinnen die Übergänge in ihrem Karriereweg zu erleichtern. Was sehen Sie darüber hinaus als unterstützend an?

³ Der „Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken“ wurde 2019 von den Regierungschef_innen von Bund und Ländern u. a. mit dem Ziel beschlossen, das unbefristete, mit Studium und Lehre befasste Hochschulpersonal auszubauen. <https://www.bmbf.de/bmbf/de/bildung/studium/zukunftsvertrag-studium-und-lehre-staerken/zukunftsvertrag-studium-und-lehre-staerken.html>, Zugriff am 27.02.2023.



Anja Vervoorts: Was könnten Lösungen sein, um Frauen die Karriere ein bisschen leichter zu machen? Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz ermöglicht in Paragraph 2 Absatz 1 u. a. eine Verlängerung der Höchstbefristungsdauer im Fall von Elternschaft. Allerdings ist es oft so, dass entsprechende Vertragsverlängerungen für Wissenschaftlerinnen in Drittmittelprojekten so nicht vorgesehen sind. Es gibt aber Standorte, die machen dies anders, sodass bspw. während der Mutterschutzfristen oder der Erziehungszeiten nicht verbrauchte Arbeitszeit auch nach dem Auslaufen der Projektzeit noch nachgedient werden kann. Das sind überschaubare Beträge, man kann das ausrechnen. Bei uns sind ca. 1,6 Prozent der Wissenschaftlerinnen in Mutterschutz, das sind in der Regel 14 Wochen, in etwa die Hälfte davon ist auf Drittmitteln beschäftigt, und dann muss man gucken, wie lange Elternzeit genommen wird. Das wäre ein ganz konkreter Tipp an meine Gleichstellungskolleginnen, mal zu gucken, wonach werden die Frauen auf Drittmitteln befristet. Denn dann erhalten zumindest diese Wissenschaftlerinnen eine gewisse Absicherung. Und sie wissen, sie können die nicht verbrauchte Arbeitszeit nachdienen und müssen sich nicht mit einem kleinen Kind im Gepäck und diesen ganzen Erwartungen auf eine neue Postdoc-Stelle bewerben.

Ich bin nicht grundsätzlich gegen Befristungen. Wissenschaft ist ein dynamisches System, es muss aber durchlässig sein. Ich erlebe immer wieder, bspw. im Rahmen von Bewerbungsgesprächen für unser Mentoring-Programm, dass selbst erfahrene Postdoc-Wissenschaftlerinnen nur über wenige Kenntnisse des Befristungs- oder Tarifrechts verfügen. Sie wissen oft gar nicht, in welchem Vertragskonstrukt sie sich aufhalten. Und da würde ich sagen, wir haben ganz viele Programme für First-Generation-Studierende. Solche Angebote müssten bis in die Postdoc-Zeit weiterlaufen, denn im Zweifelsfall haben sie niemanden in den Familien, der sagen kann, ‚Hast du eigentlich schon mal was von Höchstbefristungsdauer gehört?‘ Da sehe ich auch die Betreuenden stärker in der Pflicht, danach zu fragen, ‚Wie sieht es denn jetzt auf der administrativen Ebene für dich aus? Wie alt bist du, wie sind deine Pläne, wie lange kannst du im System bleiben, und wie lange kann ich dir das vielleicht hier an dem Standort garantieren?‘

PODIUMSDISKUSSION

Jutta Neumann: Herr Kischkel, das heißt, man muss einfach mehr in die Beratung investieren? Etwa bei den Ausschreibungen, durch eine gezielte Ansprache von Frauen?

Roland Kischkel: Ich stimme Frau Vervoorts zu. Die Personalführung ist für die traditionelle Universität, die ja über Jahrhunderte eine Universität der Jungs war, auch wenn sie dies jetzt hoffentlich bald nicht mehr ist, eine zentrale Herausforderung und auch etwas Überraschendes. Selbst wenn Sie mit jungen, neu berufenen Professor_innen sprechen und sie auf entsprechende Weiterbildungsangebote hinweisen, also z. B. ‚Wie macht man Personalführung?‘ ‚Wie leite ich eine Gruppe?‘. Wir bieten sogar Coaching-Möglichkeiten an, um in diese Aufgaben reinzuwachsen. Doch selbst bei den Jüngeren empfinden es noch einige Professor_innen als überraschend, dass Personalführung eine wichtige Aufgabe ist. Viele sind ganz überstrahlt davon, das nächste Paper zu veröffentlichen oder mit dem nächsten Drittmittelantrag erfolgreich zu sein. Aber wenn Sie solche Fortbildungsangebote dann als einen Anreiz in der Berufungsverhandlung ansprechen, dann sind die überrascht. Übrigens auch, wenn wir sagen, dass wir Personalführung erwarten und aktive Unterstützung der jüngeren Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler.

Die Juniorprofessur ist ja historisch gesehen noch ziemlich neu und existiert erst seit ein paar Jahren. Glücklicherweise ist die frühere Assistenzprofessur aus rechtlichen Gründen wieder verschwunden. Aber die heutige Juniorprofessur wird nach und nach mit Tenure ausgestattet. Dahinter steht die Einsicht, dass derzeit die Postdoc-Phase die kritische Phase ist, wo Veränderungen ansetzen müssen. Und in diesem Prozess beginnt leider unsere wichtigste Ressource in Anspruch genommen zu werden, nämlich unsere Geduld. Die Kurven, die wir gesehen haben, die zeigen einen langsamen Fortschritt und wir sagen, wir möchten, dass es schneller geht. Aber das System ist unglaublich träge, weil wir es mit Berufszeiten von 30 bis 40 Jahren zu tun haben. Und manchmal dauert es eben 20 bis 25 Jahre, bis dann die nächste Stelle wieder frei wird, bzw. wird diese nicht ohne zusätzliche Mittel vorher freigemacht. Das heißt, bis sich dieses System auch sozialstrukturell verän-

dert, vergeht schon einige Zeit, obwohl wir alles, was uns einfällt, an strukturbezogenen Mitteln da reinpumpen müssen. Und das ist schon ziemlich viel, was wir machen können. Trotzdem bleibt das System träge. Aber ich sage ausdrücklich: Diese langsam ansteigenden Kurven sind kein Misserfolg. Das möchte ich betonen. Denn in diese Falle läuft man bisweilen selbst, wenn man denkt, innerhalb von zehn Jahren haben sich die Frauenanteile in dieser oder jener Kategorie nur um fünf oder sechs Prozentpunkte erhöht, das ist wahnsinnig enttäuschend, warum geht das nicht schneller. Aber inzwischen sind es gar nicht die aktiven Diskriminierungen, die gewollten, im Hinterzimmer ausgehandelt, die sozusagen böswillig umgesetzt werden, sondern es sind die strukturellen Diskriminierungen, die tatsächlich bewirken, dass Wandel ein unglaublich langatmiger Prozess ist.

Jutta Neumann: Frau Menzel-Riedl hat in ihrem Vortrag ja bereits gesagt, wir haben keine 40 Jahre mehr Zeit, da der Fachkräftemangel schon jetzt da ist. Daher ist meine Frage, was machen wir jetzt mit dieser Situation?

Susanne Menzel-Riedl: Grundsätzlich ist das kein Hexenwerk. Wenn wir die Geschwindigkeit erhöhen wollen, müssen wir jetzt mehr Frauen ins System kriegen als vorher. Das heißt, wenn die Frauenquote bei den Neubesetzungen von Professuren derzeit bei 45 Prozent liegt, müssen wir gucken, dass wir sie übergangsweise auf 55 oder 60 Prozent erhöhen. Die Neuberufungen sind ja die Schaltstelle. Herr Kischkel verweist ja zu Recht darauf, dass man jetzt im System wenig machen kann. Das stimmt. Wenn Sie Beamtenstellen haben, die auf 30 bis 40 Jahre festgelegt sind, können Sie nichts machen. Aber wir müssen die Kurve ein bisschen steiler kriegen. Ich will den aktuellen Stand auch nicht zur Misserfolgsgeschichte uminterpretieren, überhaupt nicht. Aber ich glaube, es ist noch Luft nach oben und wir können die Kurve noch ein bisschen steiler gestalten, bis wir Parität erreichen.

Roland Kischkel: Die spannende Frage ist doch, wie wir das machen. Sie haben jetzt letzten Endes auch nur das Ziel, aber den Trick noch nicht genannt. Ich komme gerne einmal nach Osnabrück.

Susanne Menzel-Riedl: Moment, stopp. Ich möchte hier jetzt gar keine Differenz aufmachen. Ich vertrete meine Universität ja selbst in Berufungsverhandlungen. Es geht mir nicht um eine Anklage und wir in Osnabrück stehen auch nicht gerade super da. Aber wir ergreifen Schritte. Zum Beispiel wird bei uns 2026 eine bestimmte Professur frei. Und dann sage ich den Kollegen: ‚Organisiert doch Symposien und ladet Frauen ein. Immer wieder. Und die tragen vor und ihr guckt sie euch an, schaut, was sie brauchen und können. Und wenn die Ausschreibung für die Professur kommt, ruft ihr sie an.‘ Und zur Not rufe ich die Kolleginnen auch selbst an. Eigentlich ist bei uns hierfür die zentrale Gleichstellungsbeauftragte zuständig und diese hat durch beständige Gespräche im Präsidium dafür gesorgt, dass sie die Listen frühzeitig erhält: Wo werden Professuren frei? Wir haben einmal im Jahr mit jedem Dekanat Fachbereichs- und Finanzplanungs- und Entwicklungsgespräche und da gehen wir die Professuren durch, die in den nächsten drei Jahren frei werden. Und dann wird das Team um die Gleichstellungsbeauftragte aktiv. Ich habe jetzt auch eine Vizepräsidentin für Gleichstellung und Diversität. Das ist neu, hatten wir vorher nicht, und da gibt es dann eine Beratung des Dekans, der Dekanin, wie proaktiv auf die Personen zugegangen werden kann, und ich unterstütze dann auf Zuruf. Alle wissen, dass die Möglichkeit besteht, und wenn ich gebeten werde, die Person anzurufen, dann werde ich aktiv. Eigentlich sind das Kleinigkeiten, denn ein Anruf kostet außer Zeit nicht so viel. Und ich glaube, einige Kolleginnen und Kollegen haben diesen Impuls von mir gebraucht, weil sie unsicher waren, wegen der Vertraulichkeit, der Verschwiegenheit. Dürfen wir potentielle Kandidatinnen vorher einladen? Ist das nicht Befangenheit? Hierbei Rückhalt und Impulse zu geben ist wichtig. Uns ist jetzt in einem Fach eine solche Besetzung gelungen mit einer Frau, obwohl im Vorfeld gesagt wurde, ‚Oh, das wird ganz eng, das wird ganz schwierig, da gibt es nur ganz wenige.‘ Und die fünf, die in Frage kommen, wurden immer wieder eingeladen, waren da, fühlten sich in Osnabrück schon ein bisschen heimisch, und es hat funktioniert. Wir hatten eine Liste mit drei Frauen!

Jutta Neumann: Toll! Herr Kriegesmann, wäre das vielleicht auch eine Idee für Sie, dass Sie sich

einfach mal ans Telefon hängen und ein bisschen telefonieren?

Bernd Kriegesmann: Das machen wir bereits so, anders geht es im Moment auch gar nicht. Gerade in den technischen Disziplinen schreiben wir zum Teil drei, vier, fünf Mal aus. Das ist unsere Realität. Versuchen Sie etwa einmal, eine Regelungstechnikerin in Deutschland zu gewinnen. Das geht nur über die entsprechenden Berufsnetzwerke und eine direkte Ansprache. Dabei ist unserer Hochschule sehr an Bildungsgerechtigkeit gelegen. Wir wissen, dass auch im Schulsystem immer an den Übergängen Bildungsungerechtigkeit herrscht, und das gilt, ich selbst bin Arbeiterkind, besonders auch für die Promotion. Also wenn Akademikerkinder an den Start gehen für eine Promotion und Nichtakademiker, ist das Verhältnis etwa eins zu zehn in Deutschland. Und nach meiner Wahrnehmung findet das Thema Bildungsgerechtigkeit in diesen Debatten um die Hochschulen überhaupt nicht statt. Wir haben in unserem Einzugsgebiet unfassbar viele Muslimes, die natürlich das Potenzial haben, bei uns eine Professur zu erlangen, wie zum Beispiel Ghazal Moeini, die wahrscheinlich einzige Professorin für Schweißfachingenieurwesen in Deutschland. Und dieses Thema Bildungsgerechtigkeit und die Frage, wie gewinne ich Frauen für Bereiche, für die sie vielleicht von der Gesellschaft nicht vorgesehen sind, das treibt mich um. Denn das ist auch eine Gerechtigkeitsfrage.

Jutta Neumann: Frau Weber, was ist Ihre Perspektive, welche Veränderungen werden benötigt?

Lena Weber: Es geht ja hier darum, eine wirkungsvolle Maßnahme zu finden, die den Mittelbau geschlechtergerecht unterstützt. Und wir haben ja bereits eine wirkungsvolle Maßnahme, die erheblich dazu beigetragen hat, dass der Frauenanteil auf Professuren in Deutschland in den letzten Jahrzehnten gestiegen ist – und das ist das Professorinnenprogramm von Bund und Ländern, und vielleicht bedarf es einfach eines ähnlichen Programmes für den akademischen Mittelbau. Die Idee ist lanciert. Das Gute am Professorinnenprogramm ist ja, dass es neben dieser strukturellen Vergabe von mehr attraktiven Stellen für Frauen die Universitäten auch dazu verpflichtet, Gleich-



stellungskonzepte zu entwickeln, d. h. kulturell etwas dazu beizutragen, Ideen zu entwickeln. Frauen einfach immer mehr einzuladen und auch zu realisieren, es gibt sie ja doch. Das ist die eine Seite.

Sie haben mich eben auch nach dem internationalen Vergleich gefragt und ich möchte ein paar Sachen, die bereits angesprochen wurden, noch einmal international rahmen. Das deutsche Wissenschaftssystem nimmt ja eine ziemliche Sonderrolle ein, und das in vielerlei Hinsicht – z. B. das Hausberufungsverbot, da kann man die Länder mal suchen, wo es das noch so gibt. Wir haben ein relativ unausgeglichenes Verhältnis zwischen befristeten Stellen und Professuren. Es ist auch international alleinstehend, dass wir wirklich sehr viele befristete Stellen haben. Und da ist schon die Frage erlaubt, ob das wirklich dazu beigetragen hat, dass wir die Spitzenreiter_innen in der Wissenschaft sind, oder ob es sich nicht lohnt, nach anderen strukturellen Möglichkeiten zu suchen. Wenn wir in andere Länder schauen, wo mehr Frauen in der Wissenschaft sind und mehr Dauerstellen existieren, Beispiele wären etwa Schweden oder Großbritannien, dann zeigt sich, dass dort die Frauen vor allem unterhalb der Professur auf Dauerstellen sind. Das wirft erneut die Frage auf, was verstehen wir unter Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft? Bedeutet dies möglicherweise, dass die Frauen, ich sage es mal ganz provokativ, auf lehrintensiven Stellen geparkt werden, oder sollen sie nicht auch die exzellenten Forscher_innen mit hochdotierter Professur werden? Auch die Differenzierung zwischen W2- und W3- Professuren ist ein Alleinstellungsmerkmal, international gesehen. Und für viele Frauen bleibt die letzte Tür – die W3-Professur – noch verschlossen. Und was noch hinzu kommt: Es gibt befristete W2- und W3-Professuren, und wenn wir uns anschauen, wer von diesen Befristungen am ehesten betroffen ist, dann sind es eben leider auch wieder die Frauen. Also da kann man schon etwas tun, glaube ich.

Und ich möchte noch einmal grundsätzlich dafür plädieren, über den Geschlechterbegriff nachzudenken. Wir haben sehr viel über Frauen und Männer gesprochen, das ist auch in Ordnung. Aber es geht auch um ein Geschlechterverständnis, das einbezieht, was wir eben als geschlechtlich passend oder als konform in unseren Köpfen empfinden. Um ein Beispiel zu nennen: Geschlechterbezogene Gewalt ist in der Wissenschaft weit verbreitet. In einer Studie meiner Kollegin Anke Lipinsky geben

zwei Drittel der Befragten an, dass sie diese in der Wissenschaft erlebt haben.⁴ Dies ist auch ein Karrierehindernis! Und dies betrifft auch die Frage, wie wir uns überhaupt vorstellen, wer Wissenschaft betreibt, wie diese Person aussieht, die in der Wissenschaft arbeitet, und welches Verhalten dabei angemessen ist.

Jutta Neumann: Vielen Dank, Frau Weber! Wir haben jetzt ganz viele Fragen und auch ein paar Antworten. An dieser Stelle möchte ich gerne in den digitalen Raum schalten, und die Moderation, Agnes Blome, begrüßen.

Agnes Blome: Wir sind hier mit 83 Menschen im digitalen Raum, hören zu und diskutieren sehr lebhaft. Hier sind ein paar Fragen, die sich gut an die bisherige Diskussion anschließen: Eine übergreifende Frage ist, ob Karrierewege nicht ganz anders gedacht werden müssen? Entsprechen die Anforderungen mit Promotion und Habilitation noch den Lebensläufen und wie kann hierbei mit Brüchen umgegangen werden? Gibt es zusätzlich zur Juniorprofessur noch weitere Ideen, mit Brüchen und ungerade verlaufenden Lebensläufen umzugehen, durch die sich ja gerade auch die Biografien von Frauen auszeichnen? Und schließlich: Ganz konkret: Gibt es Dauerstellen für Daueraufgaben an den Hochschulen der Podiumsteilnehmer_innen? Wie schätzen Sie Jobsharingmodelle als zukünftige Karrierewege in der Wissenschaft ein?

Jutta Neumann: Vielen Dank. Die letzte Frage würde ich gerne direkt an Frau Vervoorts weitergeben. Jobsharing ist, soweit ich weiß, ja auch ein Thema im Kontext von Oberarztstellen. Könnte das ein gangbares Modell sein?

Anja Vervoorts: Aus der Gleichstellungsperspektive heraus denke ich, dass Jobsharing ein Modell sein kann. Ich bekomme häufiger Anfragen, ob wir Erfahrungen mit geteilten Professuren haben. Dies ist an unserer Hochschule allerdings nicht die gelebte Praxis. Und mit Bezug auf die geteilten Oberarztstellen würde ich sagen, theoretisch ist das auch ein Modell. Das bedeutet zwar für die Kliniken mehr Aufwand, genauso wie das OP-Verbot während der Schwangerschaft. Das ist auch so ein heißes Eisen. Es ist ja möglich, Frauen während ihrer Schwangerschaft und Stillzeit operieren zu lassen, das ist aber für die Kliniken extrem aufwendig, und da werden wir noch lange diskutieren müssen, um gute Lösungen zu finden. Zugleich formieren sich zu diesem Thema bei uns auf dem Campus und auch landesweit die Gleichstellungsbeauftragten in den Kliniken. In Hamburg existieren schon lange entsprechende Programme für Chirurginnen. Also, es bewegt sich etwas.

Jutta Neumann: Frau Menzel-Riedl, die Frage aus dem digitalen Raum nach den Dauerstellen. Gibt es die an Ihrer Hochschule?

Susanne Menzel-Riedl: Also, ich fasse mich ganz kurz: Ja, bei uns existieren entfristete Stellen: In den Naturwissenschaften ist jeder Professur mindestens eine entfristete Stelle zugeordnet. Das hat mit Laborleitung zu tun und solchen Dingen. In den Geisteswissenschaften ist dies bei ungefähr jeder zweiten Professur der Fall und die ZSL-Mittel werden wir fast ausschließlich in Dauerstellen stecken. Auch die Frage nach dem Jobsharing beschäftigt mich, weil ich natürlich sofort die Teilzeitfalle zuschnappen sehe und damit würde ich sehr, sehr vorsichtig sein.

Jutta Neumann: Eine andere Frage war die nach dem Karriereweg. Da würde ich gerne nochmal Frau Weber ansprechen.

⁴ https://unisafe-gbv.eu/wp-content/uploads/2022/11/UniSAFE-survey_prevalence-results_2022.pdf



Lena Weber: Was hier heute im Gespräch ja schon genannt wurde, ist die Juniorprofessur. Frau Menzel-Riedl hat diese für ihren Lebensweg hervorgehoben und das ist etwas, was ich immer wieder höre. Da können wir uns die Zahlen anschauen. Ursprünglich waren mal 6.000 dieser Professuren geplant, bis jetzt sind erst ca. 1.600 Uniprofessuren geschaffen worden? Also vielleicht kann man dieses Ziel ja weiterverfolgen. Ansonsten habe ich jetzt auch nicht die phänomenale Vision, wie man wissenschaftliche Karriere anders machen oder strukturieren sollte. Viel hängt von der konkreten Förderung ab und dass man dann die Bedingungen vorfindet, um exzellente Forschung machen zu können. Daher sollten wir uns fragen: Wie können exzellente Arbeitsbedingungen an Hochschulen aussehen, die dazu beigetragen, dass sich dort alle Menschen gut aufgehoben fühlen und in einem diskriminierungsarmen Umfeld lernen, lehren und forschen können. Und was können wir aus diesen Antworten dann strukturell ableiten?

Jutta Neumann: Eine Frage bezog sich auf den Umgang mit Brüchen im Lebenslauf. Frau Vervoorts, Sie beraten ja auch viele Frauen und auch Hochschulen. Was ist Ihre Perspektive? Wie könnte man

Frauen, die eben vielleicht andere Lebenswege haben, zu mehr Sicherheit verhelfen?

Anja Vervoorts: Ein wichtiges Thema in diesem Kontext ist Transparenz. Wie können solche Wege aussehen? Welche Restriktionen rechtlicher Art gibt es durch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz, durch den TVL etc.? Wichtig sind Kenntnisse über die konkrete Stellensituation: Bin ich durch Haushaltsmittel oder aus Drittmitteln beschäftigt oder durch ein Stipendium finanziert – und welche Konsequenzen hat das jeweils für mich, vor allem, wenn etwa das Stipendium endet. Leider gibt es immer noch Hochschulen, die Stipendien nicht in TV-L-Stellen umwandeln. Das sehe ich sehr kritisch, besonders auch für Wissenschaftler_innen aus dem Ausland. Dabei bekommen gerade Frauen dann Probleme mit der Krankenversicherung, bspw., wenn sie schwanger werden. Da gibt es ein ganzes Konglomerat an Stolpersteinen und Hürden. An meinem Standort sind wir gerade dabei, den Fakultäten ein Dauerstellenkonzept abzurufen und strukturell zu gucken. Es wurde eben schon angesprochen, Leitungen sehen sich oft nicht unbedingt als Führungspersönlichkeiten. Wir sollten aber trotzdem mal genau hingucken und definie-

ren, was haben wir bei uns am Lehrstuhl an wiederkehrenden Daueraufgaben und wer erledigt die eigentlich? Es sollte ein Organigramm oder ein Geschäftsverteilungsplan gemacht und geguckt werden: Was haben wir an Dauerstellen und was haben wir an Daueraufgaben, und wie kriegen wir das zur Deckung? Wir haben einen Workshop gemacht, auch mit ganz vielen Vertreterinnen und Vertretern aus dem Mittelbau, die alle gesagt haben, unisono, eigentlich reicht die Ausstattung mit Dauerstellen, die wir haben, so ganz gut für die bestehenden Daueraufgaben. Allerdings ist oft nicht ganz klar, wer welche Aufgaben übernimmt. Das führt dazu, dass auch die befristet Beschäftigten für Daueraufgaben herangezogen werden. Und das geht dann immer zu Lasten der wissenschaftlichen Karriere.



AUS DEN WORKSHOPS

WORKSHOP 1:

Coronapandemie und Gleichstellung

An Hochschulen treffen die Folgen der Coronapandemie alle Statusgruppen. Insbesondere Vereinbarkeitsfragen und zusätzliche Zeit für die Lehre und die Betreuung von Studierenden sind zu nennen. Welche Erfahrungen machen Hochschulbeschäftigte? Wie können negative Gleichstellungseffekte reduziert werden?



Moderation:
Oliver Hohenschue

STATEMENT

Julia Burian

Arbeitsbedingungen in Wissenschaft und Verwaltung seit Beginn der Coronapandemie – Belastungssituation von Hochschulbeschäftigten mit und ohne Care-Aufgaben

Hochschulen nehmen nicht nur eine zentrale Rolle in der Bildungslandschaft und damit eine wichtige gesellschaftliche Vorbildfunktion ein, sondern sind auch Arbeitsplatz für eine Vielzahl von Beschäftigten. Der Frauenanteil variiert je nach Statusgruppe und ist insbesondere bei den Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung überproportional hoch. Ebenso spielen Care-Aufgaben über alle Beschäftigungsgruppen hinweg eine wichtige Rolle. Vor diesem Hintergrund wird im Folgenden ein Blick auf hochschulübergreifende, pandemiebezogene Ergebnisse aus Mitarbeitendenbefragungen mit dem *Bielefelder Fragebogen zu Arbeitsbedingungen und Gesundheit an Hochschulen* (kurz „Bielefelder Fragebogen“) geworfen. Im Fokus steht dabei die Frage, ob die pandemiebedingten Veränderungen spezifische Einflüsse auf die Arbeitsbedingungen

und die (psychische) Gesundheit von Frauen bzw. Personen mit Care-Aufgaben in den verschiedenen Beschäftigtengruppen an Hochschulen haben.

1 Bundesweite Befragungen mit dem „Bielefelder Fragebogen zu Arbeitsbedingungen und Gesundheit an Hochschulen“

Der hochschulspezifische Bielefelder Fragebogen (Burian et al., 2019) wurde 2013 im Rahmen eines Kooperationsprojekts des Gesundheitsmanagements der Universität Bielefeld und der Beratungsfirma für Betriebliches Gesundheitsmanagement Salubris entwickelt und wird seither bundesweit eingesetzt.¹ Zunächst anlässlich der gesetzlichen Festschreibung der Gefährdungsbeurteilung

¹ Die (Weiter-)Entwicklung und Beforschung des Bielefelder Fragebogens konnte zunächst dank freundlicher Förderung der Unfallkasse NRW (2013–2016) sowie der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (2016–2019) realisiert werden.

Abb. 1: Zweiteiliger Aufbau des Bielefelder Fragebogens.



Quelle: eigene Darstellung. Anmerkung: Je nach Gestaltung der Arbeitsbedingungen können diese sich positiv oder negativ auf die verschiedenen Outcomes auswirken.

psychischer Belastung im Arbeitsschutzgesetz (§ 5 Abs. 6 ArbSchG) erarbeitet, dient das Instrument inzwischen häufig der Durchführung von Mitarbeitendenbefragungen im Kontext von Organisations- und Personalentwicklung sowie Gesundheitsmanagement an Hochschulen. Die dadurch erhobenen Daten dienen zudem der Identifizierung und Publikation hochschulübergreifender Belastungen und Ressourcen im Kontext von Arbeit und Gesundheit.

Der Fragebogen ist mit Filterbedingungen auf die verschiedenen Beschäftigtengruppen an Hochschulen mit ihren jeweils spezifischen Arbeitsbedingungen zugeschnitten: Professor*innen, Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen sowie Mitarbeitende aus Technik und Verwaltung (in den zentralen und in den dezentralen Einheiten). Die theoretische Basis des Bielefelder Fragebogens

stellt der Bielefelder Sozialkapitalansatz (Badura et al., 2013) dar. Kern der verhältnisorientierten Befragung ist daher das sogenannte „Soziale Kapital“ einer Hochschule, welches sich insbesondere durch die Qualität von Führung, die Möglichkeit vertrauensvoller Zusammenarbeit sowie das Vorhandensein gemeinsamer Ziele und Werte auszeichnet. Entsprechend der Wirkannahmen des Sozialkapitalansatzes ist der Fragebogen zweiteilig aufgebaut (siehe Abb. 1).

Mit dem Bielefelder Fragebogen wurden seit 2014 bis Januar 2023 insgesamt bereits 30.638 Hochschulmitarbeitende im Rahmen von 55 Befragungen an 41 Hochschulen bundesweit befragt (siehe Abb. 2).

Die Betrachtung der soziodemographischen Angaben (Abb. 3) zeigt, dass die Geschlechterverteilung

Abb. 2: Überblick über befragte Hochschulmitarbeitende.

| Beschäftigtengruppe | Universitäten (n = 20) | (Fach-)Hochschulen (n = 21) | Prozentuale Verteilung |
|---------------------------------------|---------------------------|--------------------------------|---------------------------|
| Professor*innen | 1.502 | 2.100 | 12 % |
| Wissenschaftliche Mitarbeitende | 9.548 | 2.055 | 38 % |
| Mitarbeitende in Technik & Verwaltung | 11.087 | 4.346 | 50 % |

Quelle: eigene Darstellung. Anmerkung: Im Falle von Mehrfachbefragungen ist lediglich die aktuellste Befragung einer Hochschule in den Gesamtdatensatz inkludiert.

WORKSHOP 1

Abb. 3: Auszug aus der Soziodemographie der Befragten.

| | | Wiss. MA | Prof*in | MA T & V |
|----------------------|--------------------|--------------|--------------|--------------|
| Geschlecht | weiblich | 3.879 (34 %) | 785 (22 %) | 8.090 (53 %) |
| | männlich | 4.190 (37 %) | 1.940 (55 %) | 3.707 (25 %) |
| | andere/divers | 21 (<1 %) | 10 (<1 %) | 19 (<1 %) |
| Alter | bis 35 Jahre | 2.661 (23 %) | 30 (1 %) | 1.677 (11 %) |
| | 36 bis 55 Jahre | 1.261 (11 %) | 984 (28 %) | 3.861 (26 %) |
| | 56 Jahre und älter | 240 (2 %) | 413 (12 %) | 1.279 (8 %) |
| Befristung | ja, befristet | 6.348 (77 %) | 208 (6 %) | 2.212 (15 %) |
| | nein, unbefristet | 1.919 (23 %) | 1.706 (49 %) | 8.944 (59 %) |
| Care-Aufgaben | Kinder | 2.528 (22 %) | 1.246 (36 %) | 4.163 (28 %) |
| | Angehörige | 474 (4 %) | 345 (10 %) | 1.491 (10 %) |
| | beides | 164 (1 %) | 128 (4 %) | 460 (3 %) |

Quelle: eigene Darstellung. Anmerkung: Die Angaben summieren sich nicht zu 100 %, da es sich um freiwillige Angaben handelt.

sich je nach Beschäftigtengruppe unterscheidet: So sind männliche und weibliche Beschäftigte bei den Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen ungefähr hälftig verteilt, während die Gruppe der Professor*innen deutlich mehr Männer und die Gruppe der Mitarbeitenden aus Technik und Verwaltung deutlich mehr Frauen enthält. Nicht zuletzt deshalb ist es wichtig, bei Fragen nach genderspezifischen Belastungen im Zuge der Coronapandemie an Hochschulen auch die Gruppe der Mitarbeitenden aus Technik und Verwaltung in den Blick zu nehmen – zu der bislang vergleichsweise weniger pandemiespezifische Publikationen bekannt sind. Auch hinsichtlich der Care-Aufgaben unterscheiden sich die Beschäftigtengruppen; so liegen diese mit nur rund einem Drittel am wenigsten in der Gruppe der Wissenschaftlichen Mitarbeitenden vor, jedoch bei 41 % der Mitarbeitenden aus Technik und Verwaltung und bei der Hälfte der Professor*innen. Hier ist eine Korrespondenz zur jeweiligen Altersverteilung sowie auch zur Verteilung der Befristung und der damit einhergehenden Planungsunsicherheit zu vermuten.

Der Bielefelder Fragebogen wird entlang der Praxiserfahrungen sowie relevanter hochschulpolitischer oder gesamtgesellschaftlicher Entwicklungen (wie

beispielsweise der Coronapandemie) stetig weiterentwickelt – mit der Folge, dass nicht jede Frage schon von Anfang an in den Befragungen enthalten war. Dies, sowie die Freiwilligkeit der Beantwortung der Fragen, schlägt sich in z. T. unterschiedlichen Stichprobengrößen der jeweiligen Fragen nieder. Die folgenden Ergebnisse beziehen sich auf die Stichprobe der verschiedenen Beschäftigtengruppen an Universitäten. Zum Vergleich der Bewertungen im Hinblick auf die Coronapandemie wurden die Befragungsergebnisse für die folgenden Auswertungen unterteilt in einen prä- und einen peripandemischen Datensatz:

- Phase vor der Coronapandemie = **bis Mai 2020 (prä)**
- Phase einer „stabilen Situation der bundesweiten Einschränkungen“ (nach Skoda et al., 2021) = **ab Mai 2020 (peri)**

Mit dieser Unterteilung gehen wiederum unterschiedlich große Stichproben einher; die deutlich längere Prä-Phase enthält die Daten aus 14, die aktuelle Peri-Phase wiederum die Daten aus sechs Universitäten.

Alle Fragen wurden auf einer 5-stufigen Likert-Skala bewertet und sind zur leichteren Interpretierbarkeit

mit einem Ampelschema hinterlegt (**sehr kritisch** / **eher kritisch** / **teils, teils** / **eher positiv** / **sehr positiv**). Die Fragen und Skalen sind im Zuge der Auswertungen so rekodiert worden, dass grundsätzlich ein hoher Wert für eine wünschenswerte oder positive Ausprägung steht.

2 Pandemiespezifische Entwicklungen der Arbeitsbedingungen an Universitäten

Um festzustellen, welche Arbeitsbedingungen sich im Zuge der Coronapandemie besonders kritisch entwickelt haben, wird im Folgenden für jede Beschäftigtengruppe dasjenige Thema aus dem Bielefelder Fragebogen dargestellt, bei dem sich die Bewertungen mit Beginn der Pandemie am deutlichsten verschlechtert haben – jeweils differenziert nach Geschlecht sowie Care-Aufgaben.

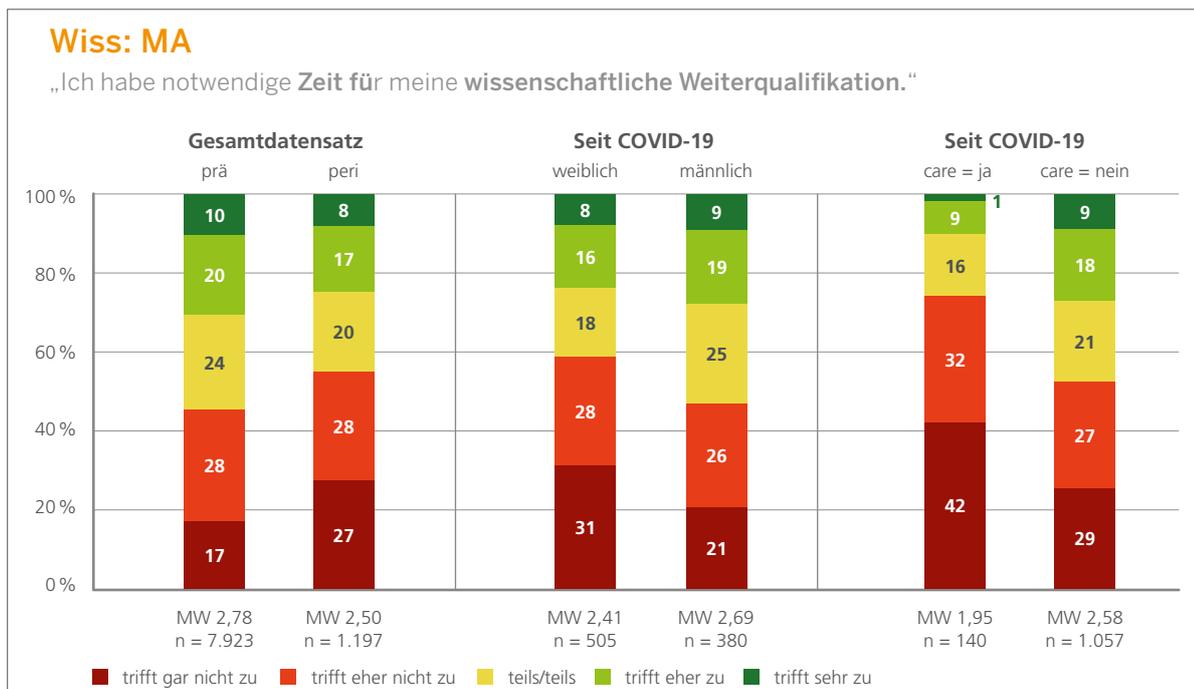
Das Thema mit der kritischsten Entwicklung bei den Wissenschaftlichen Mitarbeitenden ist die „Zeit für die wissenschaftliche Weiterqualifikation (z. B. Promotion)“ (siehe Abb. 4).

Das Thema „Zeitliche Anforderungen“ stellt eine grundsätzliche Belastung an Hochschulen dar, insbesondere in der Wissenschaft, dies war bereits vor der Pandemie erkenntlich. Die Situation hat sich allerdings im Zuge der Pandemie für alle wissenschaftlichen Mitarbeitenden weiter verschlechtert („peri“) und wird seit Pandemiebeginn von weiblichen bzw. Mitarbeitenden mit Care-Aufgaben noch negativer bewertet, als von der Gesamtgruppe. Besonders auffällig ist hier die Differenz des Gesamtmittelwerts vor Pandemiebeginn (MW = 2,78) zu dem Mittelwert seit Pandemiebeginn für die Mitarbeitenden mit Care-Aufgaben (MW = 1,95).

Für die Professor*innen zeigt sich die kritischste Entwicklung bei dem Thema „Anerkennung“ (siehe Abb. 5).

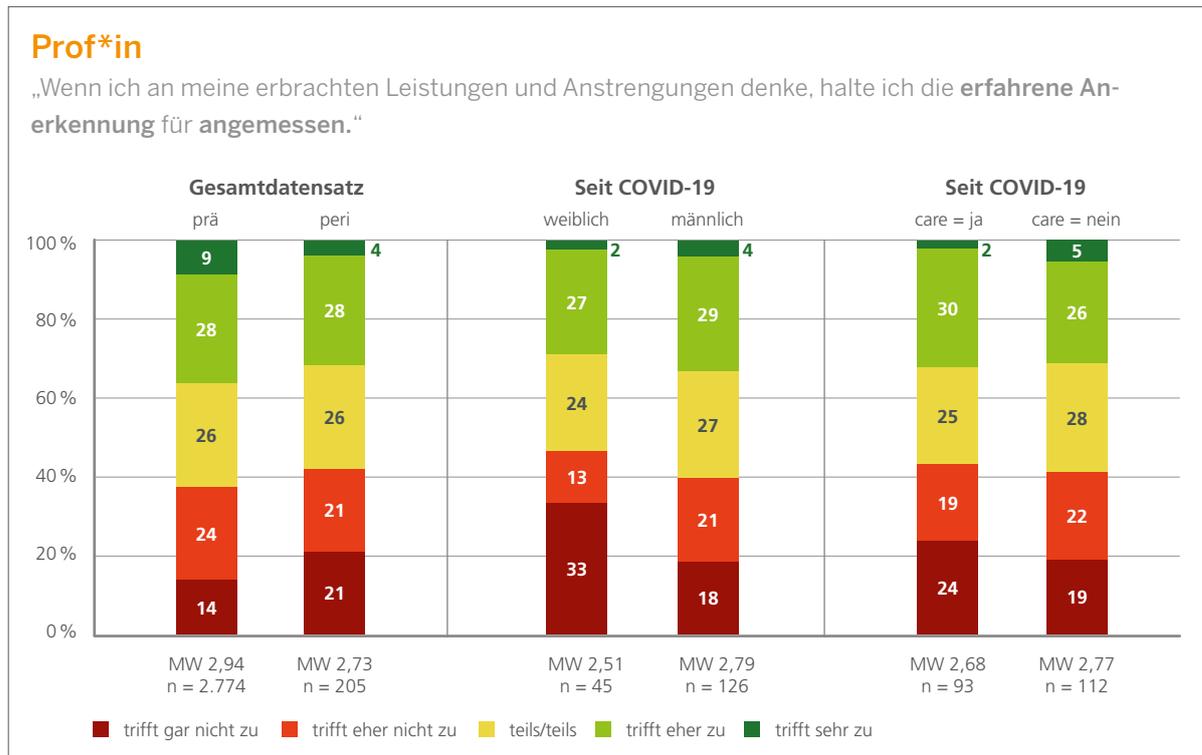
Das Thema Wertschätzung fällt generell nicht positiv aus, seit Pandemiebeginn geht jedoch die Anzahl der sehr positiven Rückmeldungen (dunkelgrün) insbesondere für Frauen und Mitarbeitende mit Care-Aufgaben nochmals zurück. Besonders auffällig ist dabei die Differenz des Gesamtmittel-

Abb. 4: Thema mit der kritischsten Entwicklung seit Pandemiebeginn für die Gruppe der Wissenschaftlichen Mitarbeitenden.



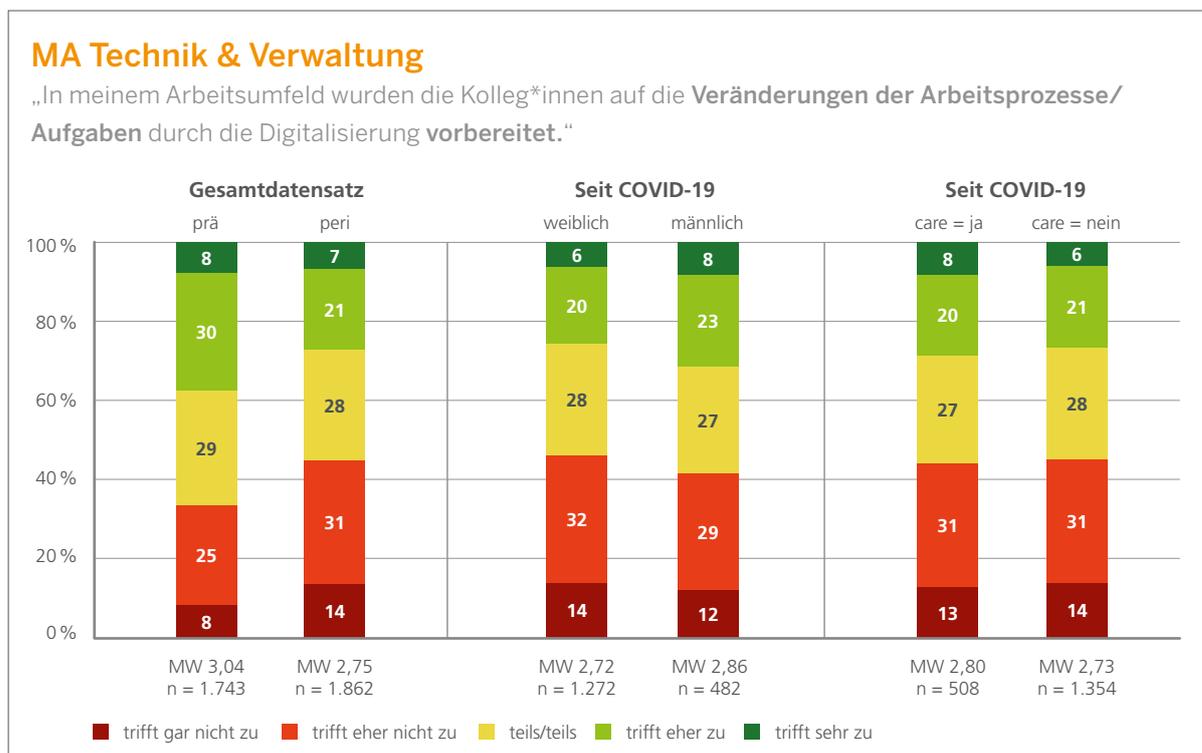
Quelle: eigene Darstellung. Anmerkung zum Aufbau: Die Balken stellen die prozentualen Verteilungen der Antworten auf die fünf Antwortoptionen dar, in den Kästchen darunter finden sich die Mittelwerte sowie die Zahl der eingegangenen Antworten. Links wird der Gesamtdatensatz prä- vs. peri-Pandemie abgebildet, daneben werden innerhalb des peri-pandemischen Datensatzes die Ergebnisse differenziert nach Geschlecht bzw. Care-Aufgaben abgebildet.

Abb. 5: Thema mit der kritischsten Entwicklung seit Pandemiebeginn für die Gruppe der Professor*innen.



Quelle: eigene Darstellung. Zum Aufbau siehe Erläuterung zu Abb. 4.

Abb. 6: Thema mit der kritischsten Entwicklung seit Pandemiebeginn für die Mitarbeitenden aus Technik und Verwaltung.



Quelle: eigene Darstellung. Zum Aufbau siehe Erläuterung zu Abb. 4.

werts aller Professor*innen vor Beginn der Coronapandemie (MW = 2,94) zu dem Mittelwert der Frauen seit Pandemiebeginn (MW = 2,51). Hier ist zu beachten, dass durch die verhältnismäßig geringe Anzahl weiblicher Professorinnen die Stichprobe im kleineren peripandemischen Datensatz z. T. sehr klein wird, es ist daher lediglich von ersten Eindrücken und noch nicht von belastbaren Aussagen zu sprechen.

Für die Mitarbeitenden aus Technik und Verwaltung zeigt sich die deutlichste Negativentwicklung bei dem Thema „Vorbereitung auf Veränderungen der Arbeitsprozesse bzw. -aufgaben durch die Digitalisierung, z. B. durch Fortbildung oder qualifizierte Einführung“ (siehe Abb. 6).

Das Thema ist unter regulären Bedingungen insgesamt mittelmäßig bewertet. Die Anzahl kritischer Bewertungen (hell- und dunkelrot) steigt allerdings mit Pandemiebeginn um gut 10 %. Das Vorhandensein von Care-Aufgaben scheint hier keine große Rolle zu spielen, Frauen bewerten aber im Schnitt etwas kritischer als Männer. Besonders auffällig ist auch hier die Differenz des Mittelwerts vor Pandemiebeginn für die Gesamtgruppe (MW = 3,04) zu dem Wert der Frauen seit Pandemiebeginn (MW = 2,72). Die Vorbereitung auf veränderte Arbeitsprozesse bzw. -aufgaben ist eine klassische Führungsaufgabe,



daher wird das Thema „Führung“ für die Gruppe der Mitarbeitenden aus Technik und Verwaltung im Folgenden eingehender beleuchtet.

Führungskultur – geschlechterspezifische Entwicklung der wahrgenommenen Verhaltensweisen von direkten Vorgesetzten für die Gruppe der Mitarbeitenden aus Technik und Verwaltung:

Zur Bewertung der Führungskultur wird im Bielefelder Fragebogen u. a. das Verhalten der direkten Führungskräfte auf vier Skalen eingeschätzt (Abb. 7).

Abb. 7: Entwicklung der mittleren Bewertung von Führungsskalen von männlichen und weiblichen Mitarbeitenden aus Technik und Verwaltung von prä- zu peri-pandemischen Bedingungen.

| MA Technik & Verwaltung | Weiblich | | Männlich | | | |
|---|---------------|--------------------|---------------|---------------|---------------------|-------------|
| | prä | peri | prä | peri | | |
| Skala (immer auf direkte* Vorgesetzte* ⁿ bezogen) | | | | | | |
| Mitarbeitendenorientierung | 3,57 4.013 | +0,02 ↗ | 3,59 1.472 | 3,56 1.858 | +0,18** ↗ | 3,74 564 |
| Information und Orientierung | 3,63 4.125 | +0,07 ↗ | 3,7 1.233 | 3,54 1.919 | +0,13* ↗ | 3,67 465 |
| Aufgabenbezogene Unterstützung und berufliche Entwicklung | 3,53 4.003 | +0,01 ↗ | 3,59 1.151 | 3,43 1.863 | +0,13* ↗ | 3,56 438 |
| Umgang mit Kritik und ver- trauensvolle Zusammenarbeit | 3,55 1.805 | +0,10* ↗ | 3,65 1.047 | 3,61 827 | +0,15* ↗ | 3,76 426 |

Quelle: eigene Darstellung. Anmerkung: Sig. * p < 0,05; ** p < 0,01; Mann-Whitney-U-Test.

WORKSHOP 1

Abb. 8: Entwicklung der mittleren Bewertung von Verhaltensweisen der*des direkten Vorgesetzten von männlichen und weiblichen Mitarbeitenden aus Technik und Verwaltung von prä- zu peri-pandemischen Bedingungen.

| MA Technik & Verwaltung | Weiblich | | | Männlich | | |
|--|---------------|---------------------|---------------|---------------|---------------------|-------------|
| | prä | | peri | prä | | peri |
| Item: Mein*e direkte*r Vorgesetzte*r ... | | | | | | |
| ... steht zu dem , was er/sie sagt. | 3,85 4.676 | +0,04 ↗ | 3,89 1.545 | 3,85 2.220 | +0,11* ↗ | 3,96 594 |
| ... zeigt für die einzelnen Mitarbeiter*innen Wertschätzung . | 3,70 4.712 | +0,01 ↗ | 3,71 1.553 | 3,63 2.224 | +0,17** ↗ | 3,80 595 |
| ... spricht Teammitglieder auf problematische Verhaltensweisen angemessen an. | 3,23 4.370 | -0,05 ↘ | 3,18 1.444 | 3,27 2.085 | +0,09 ↗ | 3,36 552 |
| ... behandelt die einzelnen Mitarbeiter*innen auf der Basis gleicher Regeln und Werte . | 3,63 4.103 | -0,04 ↘ | 3,59 1.496 | 3,64 1.894 | +0,15** ↗ | 3,79 578 |
| ... beachtet die individuellen Belastungsgrenzen der Mitarbeiter*innen. | 3,48 4.010 | +/- 0 → | 3,48 1.473 | 3,49 1.844 | +0,19** ↗ | 3,68 564 |
| ... unterstützt die vertrauensvolle Zusammenarbeit der Kolleg*innen. | 3,53 4.085 | +0,12** ↗ | 3,65 1.498 | 3,52 1.893 | +0,35** ↗ | 3,87 574 |

Quelle: eigene Darstellung. Anmerkung: Sig. * p < 0,05; ** p < 0,01; Mann-Whitney-U-Test.

Auf allen Skalen ist eine signifikant positive Entwicklung der Rückmeldungen von Männern erkennbar, mit Ausnahme der Skala „Umgang mit Kritik und vertrauensvolle Zusammenarbeit“ zeigen sich diese signifikanten Unterschiede bei den Bewertungen der Frauen nicht. Zu beachten ist, dass auf zwei von vier Skalen trotz dieser unterschiedlichen Entwicklungen Männer im Mittel aktuell noch immer etwas negativere Bewertungen abgeben als Frauen – die Bedingungen für Männer haben demnach „aufgeholt“. Zu klären ist, ob die unterschiedlichen Entwicklungen daraus resultieren, dass im Zuge der pandemiespezifischen Anpassungen in der Führungsarbeit vor allem auf Männer eingegangen wurde und welche langfristigen Nachteile sich für Frauen daraus ggfs. ergeben könnten.

Anhand der Skala „Mitarbeitendenorientierung der*des direkten Vorgesetzten“ ist eine geschlechtsspezifische pandemiebezogene Entwicklung besonders deutlich erkennbar, die dort abgefragten Verhaltensweisen werden in Abb. 8 im Detail dargestellt.

Die Mitarbeitendenorientierung der direkten Führungskraft wurde vor Pandemiebeginn insgesamt mittelmäßig bis gut bewertet. Seit Pandemiebeginn wird dieses Thema von Männern durchweg signifikant positiver bewertet als vorher. Bei Frauen trifft das, mit Ausnahme des letzten Items, so nicht zu – teilweise zeigt sich sogar eine leichte Verschlechterung der Bewertungen.

3 Die Coronapandemie und die gesundheitliche Situation an Universitäten

Um der Frage nachzugehen, wie es den Hochschulmitarbeitenden mit ihren veränderten Arbeitsbedingungen eigentlich geht, wird die Entwicklung der Belastungslage anhand eines beschäftigtengruppenspezifischen Überblicks über signifikante Veränderungen zwischen den präpandemischen Bedingungen und den Bedingungen seit Beginn der Coronapandemie für die zentralen Skalen zur (psychischen) Gesundheit betrachtet.

Abb. 9: Mittelwerte der jeweiligen Beschäftigtengruppen und Differenz zwischen prä- und peri-pandemischer Phase.

| | Wiss. MA | | Prof*in | | MA Technik & Verwaltung | |
|-----------------------------|---------------|------------------------------|---------------|----------------------------|-------------------------|------------------------------|
| | prä | peri | prä | peri | prä | peri |
| Depressive Verstimmung | 3,74 4.226 | -0,11* ↘ 962 | 3,63 1.194 | -0,08 ↘ 579 | 3,91 6.286 | -0,10** ↘ 1.647 |
| Kognitive Stresssymptome | 3,88 3.205 | -0,26** ↘ 1.632 | 3,62 1.011 | -0,21** ↘ 603 | 4,07 5.090 | -0,21** ↘ 2.087 |
| Erschöpfung | 3,83 3.581 | -0,39** ↘ 1.628 | 3,44 1.114 | -0,28** ↘ 663 | 3,67 5.932 | -0,23** ↘ 2.195 |
| Gesundheitliche Beschwerden | 3,81 2.824 | -0,12** ↘ 1.654 | 3,69 953 | -0,01 ↘ 670 | 3,92 4.528 | -0,07** ↘ 2.228 |

Quelle: eigene Darstellung. Anmerkung: Sig. * p < 0,05; ** p < 0,01; Mann-Whitney-U-Test.

Abb. 10: Beschäftigtengruppenspezifischer Überblick über signifikante Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Befragten seit Beginn der Coronapandemie.

| Skala | Wiss. MA | | Prof*in | | MA Technik & Verwaltung | |
|-----------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|-------------------------|----------------------|
| | weiblich | männlich | weiblich | männlich | weiblich | männlich |
| Depressive Verstimmung | 3,60 448 | 3,65 475 | 3,84 146 | 3,95 405 | 3,74 1.119 | 3,70 463 |
| Kognitive Stresssymptome | 3,50** 810 | 3,73** 757 | 3,94* 161 | 4,15* 407 | 3,78 1.434 | 3,86 554 |
| Erschöpfung | 3,33** 812 | 3,56** 750 | 3,48** 177 | 3,78** 446 | 3,68 1.499 | 3,70 589 |
| Gesundheitliche Beschwerden | 3,50** 819 | 3,88** 768 | 3,74** 181 | 4,01** 452 | 3,49** 1.538 | 3,81** 592 |

Quelle: eigene Darstellung. Anmerkung: Sig. * p < 0,05; ** p < 0,01; Mann-Whitney-U-Test.

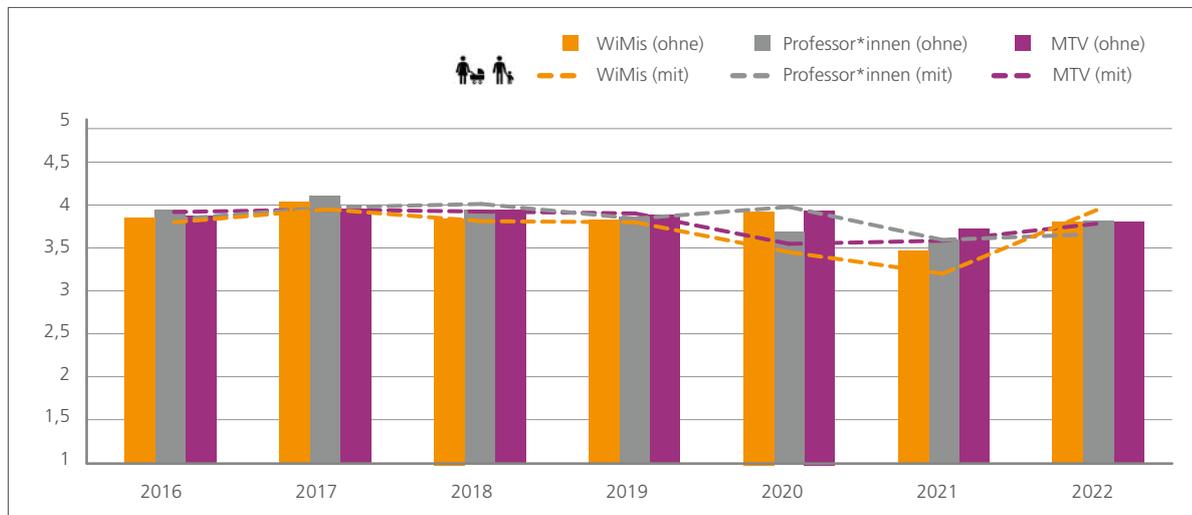
Ein Blick auf die gesundheitsbezogenen Skalen vor und seit der Pandemie zeigt, dass die gesundheitliche Belastung in allen Bereichen zugenommen hat. Besonders deutlich ist die Zunahme der Belastungen für die Gruppe der Wissenschaftler*innen (siehe Abb. 9). Innerhalb des peripandemischen Datensatzes lassen sich wiederum geschlechtsspezifische Unterschiede feststellen (siehe Abb. 10).

Bei der differenzierten Betrachtung der gesundheitsbezogenen Outcomes seit Pandemiebeginn

für Männer und Frauen zeigt sich, dass Männer im Durchschnitt in allen Beschäftigtengruppen etwas positivere Rückmeldungen geben, mit Ausnahme der Skala zur depressiven Verstimmung. Besonders deutlich wird dieser Befund im Bereich der gesundheitlichen Beschwerden (mit vorwiegend psychosomatischen Themen wie z. B. Schlafproblemen oder Kopfschmerzen) und themenübergreifend deutlicher für die wissenschaftlichen Gruppen als für die Mitarbeitenden aus Technik und Verwaltung.

WORKSHOP 1

Abb. 11: Entwicklung der beschäftigtengruppenspezifischen Mittelwerte zum Thema „Erschöpfung“ für Personen mit und ohne Kinderbetreuungsaufgaben im Vergleich.



Quelle: eigene Darstellung. Die Items wurden auf einer 5-stufigen Likert-Skala abgefragt und so rekodiert, dass ein größerer Skalenmittelwert positiv zu interpretieren ist (1 = sehr erschöpft, 2 = eher erschöpft, 3 = teils/teils, 4 = eher nicht erschöpft, 5 = gar nicht erschöpft).

Dass Frauen tendenziell stärkere Belastungen berichten als Männer, zeigte sich bereits vor Pandemiebeginn und ist generell kein unbekanntes Phänomen. Hier werden verschiedene mögliche Ursachen diskutiert, unter anderem eine möglicherweise gesellschaftlich geprägte stärkere Sensibilität von Frauen für gesundheitsbezogene Themen oder auch eine etabliertere Kultur, über eigene Belastungen zu berichten, als bei Männern (z. B. Denton, Prus & Walters, 2004).

Unabhängig davon haben sich die geschlechtsspezifischen Unterschiede seit Pandemiebeginn im vorliegenden Datensatz aber verschärft – zuvor waren sie insgesamt kleiner und nur im Bereich der gesundheitlichen Beschwerden hochsignifikant.

Wie sieht die Perspektive für Mitarbeitende mit Care-Aufgaben aus?

Die langfristige Entwicklung der gesundheitsbezogenen Outcomes aus Befragungen mit dem Bielefelder Fragebogen zeigt, dass diese im Jahresüberblick für alle Beschäftigtengruppen relativ stabil im mittleren bis positiven Bewertungsbereich und tendenziell wenig abhängig von Care-Aufgaben sind. Dies wird hier am Beispiel der Mittelwerteentwicklung zum Thema „Erschöpfung“ für Mitarbeitende der verschiedenen Gruppen mit und ohne Kinderbetreuungsaufgaben von 2016 bis 2022 visualisiert.

Es zeigt sich, dass im Jahr 2020 die Mittelwerte je nach Vorhandensein von Kinderbetreuungsaufgaben auseinandergehen – die Wissenschaftlichen Mitarbeitenden sowie die Mitarbeitenden aus Technik und Verwaltung mit Kinderbetreuungsaufgaben berichten jeweils rund einen halben Skalenpunkt stärkere Erschöpfung als ihre Kolleg*innen ohne Kinderbetreuungsaufgaben. Für die Gruppe der Professor*innen zeigt sich interessanterweise eine gegenteilige Entwicklung, hier liegt die berichtete Erschöpfung der Kolleg*innen ohne Kinderbetreuungsaufgaben rund einen halben Skalenpunkt unter der von denjenigen Professor*innen mit solchen Aufgaben. Darüber hinaus zeigt sich über alle Beschäftigtengruppen hinweg ein kleiner Einbruch der Mittelwerte im Jahr 2021, am deutlichsten zugenommen hat die Erschöpfung hier bei den Wissenschaftlichen Mitarbeitenden, gefolgt von den Mitarbeitenden aus Technik und Verwaltung. Innerhalb der jeweiligen Beschäftigtengruppen gleichen sich hier die Werte der Personen mit und ohne Kinderbetreuungsaufgaben wieder auf ein ähnliches Niveau an. Im Jahr 2022 scheint sich die Gesamtsituation wieder zu stabilisieren und sich einem ähnlichen Niveau wie vor Pandemiebeginn anzunähern.

4 Fazit und Impulse für die Hochschulpraxis

Die Befragungsergebnisse weisen auf geschlechtsspezifische Auswirkungen der Pandemie auf die Bewertung von Arbeitsbedingungen an Universitäten sowie auf die gesundheitliche Situation der verschiedenen Beschäftigtengruppen hin.

Die vorliegenden Ergebnisse aus hochschulübergreifenden Befragungsdaten lassen erkennen, dass alle Beschäftigtengruppen an Universitäten seit Pandemiebeginn stärker belastet sind als vorher. Frauen sind dabei tendenziell belasteter als Männer – dieser Unterschied hat sich seit Pandemiebeginn noch verstärkt. Der Jahresüberblick zeigt, dass Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen sowie jene aus Technik und Verwaltung mit Kinderbetreuungsaufgaben 2020 deutlich erschöpfter waren als Kolleg*innen ohne Kinderbetreuungsaufgaben, für Professor*innen war 2020 ein umgekehrter Trend zu beobachten – 2022 scheinen sich die Werte wieder anzugleichen.

Je nach Beschäftigtengruppe haben sich verschiedene Arbeitsbedingungen seit Pandemiebeginn besonders negativ entwickelt:

- **Zeit für wissenschaftliche Weiterqualifikation** (Wissenschaftliche Mitarbeitende)
- **Anerkennung für erbrachte Leistungen** (Professor*innen)
- **Vorbereitung auf veränderte Arbeitsprozesse im Kontext der Digitalisierung** (Mitarbeitende aus Technik und Verwaltung)

Diese negativen Entwicklungen zeigen sich jeweils besonders verschärft bei Frauen sowie Personen mit Kinderbetreuungsaufgaben.

Für die Gruppe der Mitarbeitenden aus Technik und Verwaltung findet sich außerdem ein geschlechtsspezifischer Effekt im Bereich der Führungskultur: So wird das Verhalten der*des direkten Vorgesetzten von Männern seit Pandemiebeginn signifikant positiver bewertet als vorher – für Frauen kann dieser Effekt größtenteils nicht festgestellt werden.

Die Unterschiede in der Bewertung der Führungskultur könnten die Überlegung begründen, dass

sich die Anpassung der Führungsarbeit im Zuge der Pandemie eher an den veränderten Bedingungen von Männern (z. B. zusätzlicher/neuer Aufwand bei Care-Aufgaben?) und nicht an denen von Frauen (Care-Aufgaben schon „normal“/„gewohnt“?) orientiert hat. Ebenso wäre es denkbar, dass das Führungsverhalten schlichtweg nicht (ausreichend) angepasst wurde und infolge der Pandemieauswirkungen die weiblichen bzw. diejenigen Mitarbeitenden mit Care-Aufgaben davon dann stärker betroffen waren. Diesbezüglich ist nicht zuletzt zu eruieren, ob grundsätzlich mehr Beachtung von frauenspezifischen arbeitsbezogenen Herausforderungen/Veränderungen in der Gestaltung des sogenannten „New Normal“ der Arbeitswelt notwendig ist.

Themenunabhängig stellt sich in Anbetracht der dargestellten Ergebnisse außerdem die Frage, ob die Mitarbeitenden aus Technik und Verwaltung in der aktuellen Diskussion pandemie- und genderspezifischer Belastungen grundsätzlich zu wenig im Blick sind. Diese Gruppe ist offensichtlich in ähnlichem Ausmaß von der generellen Belastungszunahme und von gender- bzw. carespezifischen Belastungen betroffen wie wissenschaftliche Mitarbeiter*innen – jedoch (medial) bislang trotzdem kaum Thema.

Überraschend ist, dass die Mitarbeitenden aus Technik und Verwaltung eine ähnlich kritische Entwicklung der psychischen Belastungssituation zeigen wie die Gruppe der Wissenschaftlichen Mitarbeitenden – trotz des hohen Anteils an Entfristungen in der erstgenannten Gruppe. Insbesondere vor dem Hintergrund der ungleich größeren Arbeitsplatzunsicherheit (Antino et al., 2022) und dem Wettbewerbsdruck im Wissenschaftskontext als Stressoren für die (psychische) Gesundheit (Kunz, de Vries & Siegrist, 2022) ist zu klären, welche spezifischen Stressoren zu einem ähnlichen Belastungsanstieg in der Gruppe der Mitarbeitenden aus Technik und Verwaltung geführt haben. Allein auf ein durchschnittlich höheres Alter dieser Beschäftigtengruppe lassen sich diese Ergebnisse vermutlich nicht zurückführen, so geht es den im Schnitt älteren Professor*innen deutlich besser.

Es ist zu untersuchen, welche alternativen Erklärungsansätze herangezogen werden können –

WORKSHOP 1

so wären beispielsweise die in der Regel umfangreicheren Präsenzerfordernisse (einhergehend mit Sorge um Ansteckung in der Pandemiephase) der Beschäftigten aus Technik und Verwaltung im Vergleich zu den Gruppen der Wissenschaft, ein vergleichsweise geringerer Anteil an Führungskräften in der Gruppe der Beschäftigten aus Technik und Verwaltung (einhergehend mit weniger Kontrolle über die eigene Arbeitssituation in der Pandemiephase als bspw. Professor*innen) oder auch der überdurchschnittlich hohe Frauenanteil und der vergleichsweise hohe Anteil an Care-Aufgaben (einhergehend mit mehr pandemiespezifischen Belastungsfaktoren) in dieser Gruppe zu berücksichtigen, um nur einige mögliche Ansatzpunkte zu nennen.

Insgesamt scheint es vor dem Hintergrund der vorliegenden Ergebnisse sinnvoll, die (gesundheitliche) Situation von weiblichen bzw. Beschäftigten mit Care-Aufgaben an Hochschulen weiterhin gut im Blick zu behalten, um langfristig ungleichen Pandemieauswirkungen im Kontext der Arbeit im „New Normal“ entgegenwirken zu können. Außerdem empfiehlt es sich, auf der Basis dieser im Zuge der Coronapandemie gesammelten Erfahrungen tragfähige Konzepte und Strategien zu entwickeln, wie strukturelle Nachteile der genannten Gruppen am Arbeitsplatz Hochschule im Rahmen zukünftiger krisenhafter Entwicklungen von vornherein vermieden werden können.

Literatur

Antino, M., Ruiz-Zorrilla, P., Sanz-Vergel, A. I., Leon-Perez, J. M., Rodriguez-Muñoz, A. (2022). The role of job insecurity and work-family conflict on mental health evolution during COVID-19 lockdown. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 31(5), 667–684. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2022.2049251>

Badura, B., Greiner, W., Rixgens, P., Ueberle, M., Behr, M. (2013): *Sozialkapital. Grundlagen von Gesundheit und Unternehmenserfolg*. Berlin, Heidelberg.

Burian, J., Gieselmann, J. M., Neldner, S. (2019). *Der Bielefelder Fragebogen zu Arbeitsbedingungen und Gesundheit an Hochschulen – Ent-*

wicklung und Erprobung eines hochschulspezifischen Befragungsinstruments. *Personal- und Organisationsentwicklung in Einrichtungen der Lehre und Forschung*, 14(1), 16–24.

- Denton, M., Prus, S., Walters, V. (2004). Gender differences in health: a Canadian study of the psychosocial, structural and behavioral determinants of health. *Social science & medicine*, 58(12), 2585–2600.
- Kunz, C., de Vries, L., & Siegrist, J. (2022). Promotion 24/7? – Ein Erklärungsversuch der Gesundheitszufriedenheit von Promovierenden durch die psychische Distanzierungsfähigkeit und die Rolle der Betreuenden. *ZeHf – Zeitschrift für empirische Hochschulforschung*, 5(1), 13–14.
- Skoda, E. M., Spura, A., Bock, F. de, Schweda, A., Dörrie, N., Fink, M., Musche, V., Weismüller, B., Benecke, A., Kohler, H., Junne, F., Graf, J., Bäuerle, A. & Teufel, M. (2021). Veränderung der psychischen Belastung in der COVID-19-Pandemie in Deutschland: Ängste, individuelles Verhalten und die Relevanz von Information sowie Vertrauen in Behörden. *Bundesgesundheitsblatt, Gesundheitsforschung, Gesundheitsschutz*, 64(3), 322–333. <https://doi.org/10.1007/s00103-021-03278-0>

Weitere pandemiespezifische Ergebnisse aus den hochschulübergreifenden Befragungsdaten des Bielefelder Fragebogens:

- Burian, J., Radtke, J. S., & Schulte, J. (2022). Stress und Zeitdruck – Situation von wissenschaftlichen Mitarbeitenden seit COVID-19. *DGUV Forum – Fachmedium für Prävention, Rehabilitation, Versicherungsrecht, Forschung*, 2022(7)
- Radtke, J. S., & Burian, J. (2021). Der Arbeitsplatz Hochschule in Zeiten von Corona: Arbeitsbedingungen und Gesundheit in Wissenschaft und Verwaltung. In B. Badura, A. Ducki, H. Schröder, & M. Meyer (Eds.), *Fehlzeiten-Report 2021. Betriebliche Prävention stärken – Lehren aus der Pandemie* (pp. 123–148). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-662-63722-7_7

STATEMENT

Dr. med. Carolin Lerchenmüller

Gender Publication Gap und weitere (Pandemie-)Hürden in Wissenschaftskarrieren

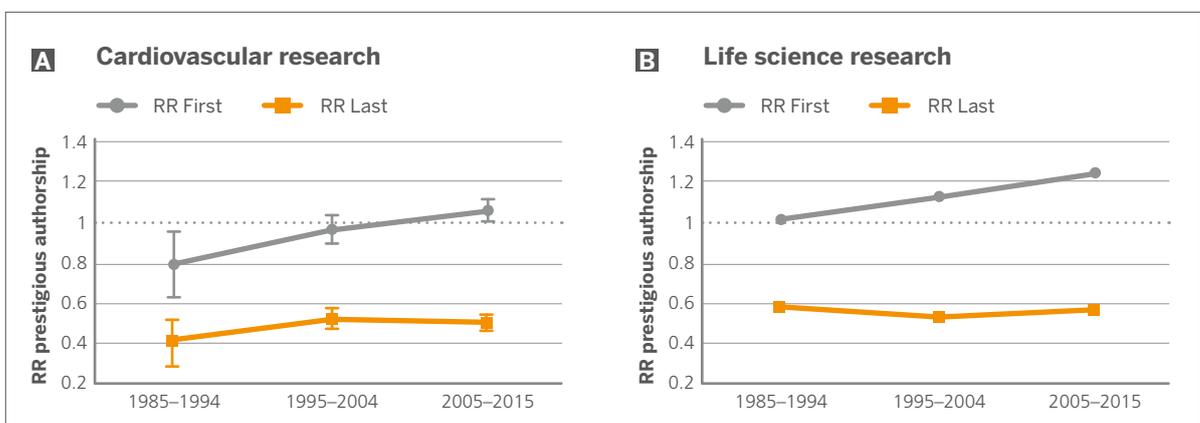
Auch wenn Frauen heute selbstverständlich Teil der wissenschaftlichen Community sind, wirft die historisch gewachsene, androzentrische Wissenskultur lange Schatten bis in die Gegenwart. Als einer von vielen entwarf Charles Darwin im 19. Jahrhundert eine Theorie der biologischen Ungleichheit zwischen den Geschlechtern, die er u. a. mit dem Fehlen bemerkenswerter Wissenschaftlerinnen zu begründen versuchte. Nicht zuletzt aufgrund ihrer eigenen wissenschaftlichen Interessen rief dies den Widerspruch der Biologin Caroline Kennard hervor, die seine Theorie vor dem Hintergrund ungleicher Sozialisation und Chancenverteilung zurückwies: „Let the 'environment' of women be similar to that of men and with his opportunities, before she be fairly judged, intellectually his inferior, please“ (Kennard 1881/1882). Solange Frauen und Männer ungleiche Chancen und Zugang zu Wissenschaft hätten, könne über eine vermeintliche ‚intellektuelle Unterlegenheit‘ von Frauen gar nicht geurteilt werden.

Daher ist auch der bereits seit Längerem nachweisbare Gender Publication Gap – gemessen etwa am Unterschied in der Erst- sowie der Letzt-



autor_innenschaft zwischen Frauen und Männern (vgl. Lerchenmüller et al. 2018) – auch vor diesem Hintergrund ungleicher Chancen und Lebensrealitäten zu evaluieren. Sowohl bei der Erst- wie auch bei der Letztautor_innenschaft handelt es sich in den Lebenswissenschaften und der Medizin um prestigeträchtige Publikationspositionen.

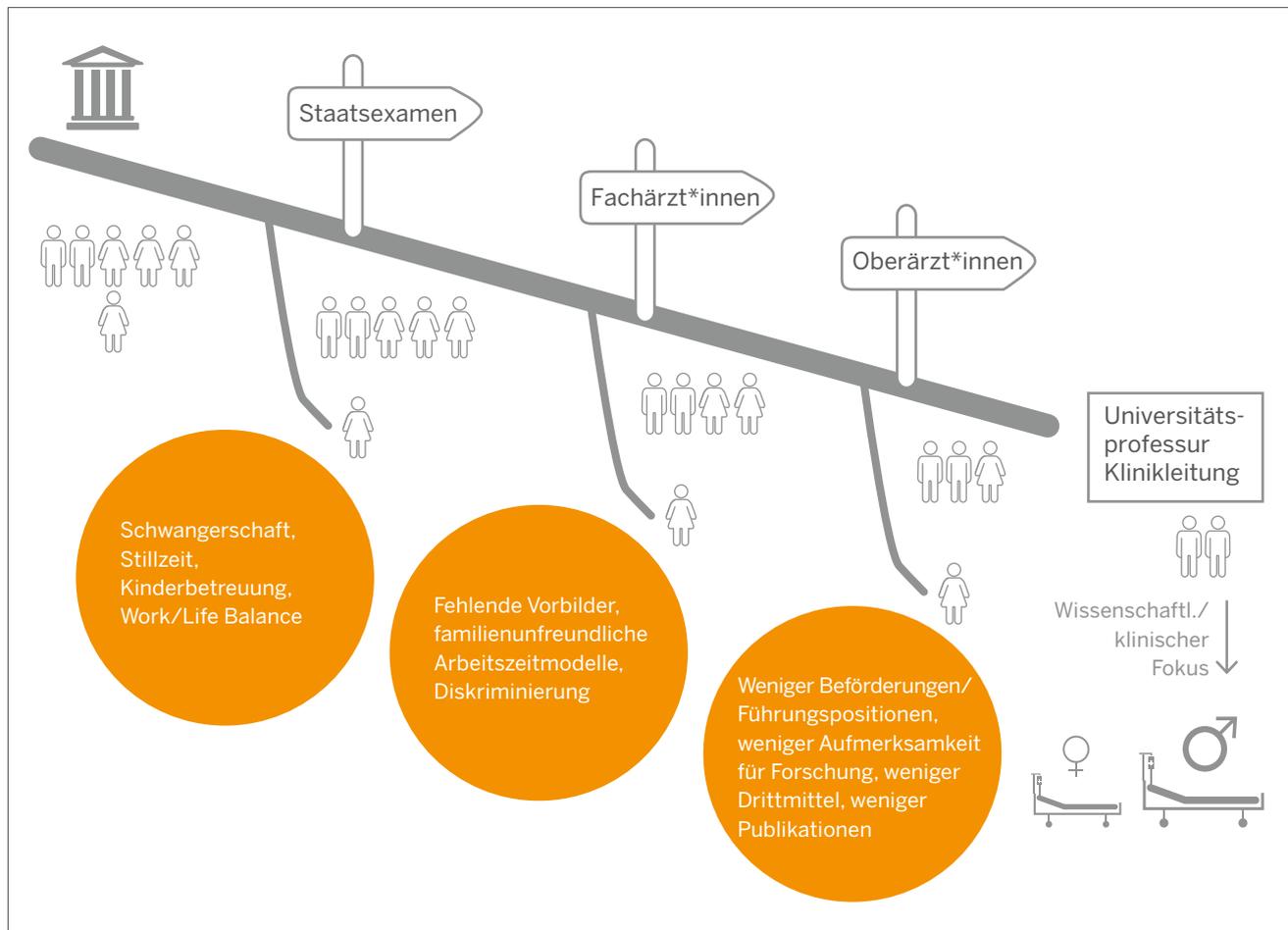
Abb. 1: Relative Wahrscheinlichkeit einer prestigeträchtigen Autor_innenschaft Frauen vs. Männer im Zeitverlauf.



Quelle: Lerchenmüller et al. 2018. Grafik A zeigt, dass Frauen in der letzten Dekade im Bereich der kardiovaskulären Medizin fünf Prozent häufiger als Männer eine Erstautor_innenschaft erlangten (orange Linie), während diese in den Lebenswissenschaften insgesamt rund 20 % betrug (Grafi B, orange Linie). Demgegenüber haben Frauen rund 50 % seltener eine Letztautor_innenschaft inne (graue Linien).

WORKSHOP 1

Abb. 2: Dropout von Wissenschaftlerinnen im Verlauf der klinischen Ausbildung und der Hochschulmedizin.



Quelle: adaptiert aus Seeland/Lerchenmüller (2022).

Darüber hinaus stellt die Hochschulmedizin im Fächervergleich ein Feld dar, in dem der Dropout von Wissenschaftlerinnen vom Studium bis hin zur Professur besonders gravierend ausfällt (vgl. Kortendiek et al. 2016).

Erste Untersuchungen zum Gender Publication Gap zeigen auf, dass diese Lücken ohne Interventionen nur äußerst langsam geschlossen werden können und voraussichtlich noch weit über die nächsten Jahrzehnte fortbestehen werden (vgl. Holman et al. 2018). Darüber hinaus zeigt es sich, dass die Auswirkungen der Coronapandemie entsprechende Fortschritte bei der Schließung des Publication Gaps verlangsamen (vgl. Lerchenmüller et al. 2021a).

Unter anderem konnten quantitative Studien zeigen, dass sich die Publikationslücke zwischen Frauen und Männern – gemessen an ihrer

jeweiligen Erstauteur_innenschaft – für die COVID-Forschung deutlich vergrößert. Für eine entsprechende Analyse wurde ein Vergleich von rund 43.000 während des ersten Pandemiejahrs publizierten Zeitschriftenbeiträgen über COVID-19 mit etwa 483.000 Veröffentlichungen in den gleichen Zeitschriften aus dem Vorjahr der Pandemie angestellt. Dabei weitete sich die Schere bei der Erstauteur_innenschaft zwischen Frauen und Männern um 14 Prozent zuungunsten von Wissenschaftlerinnen (vgl. Lerchenmüller et al. 2021a, 2021b). Hierbei handelt es sich um ein weltweites Phänomen, das sich in unterschiedlichen Ausprägungen für verschiedene regionale und nationale Forschungskontexte nachweisen lässt.

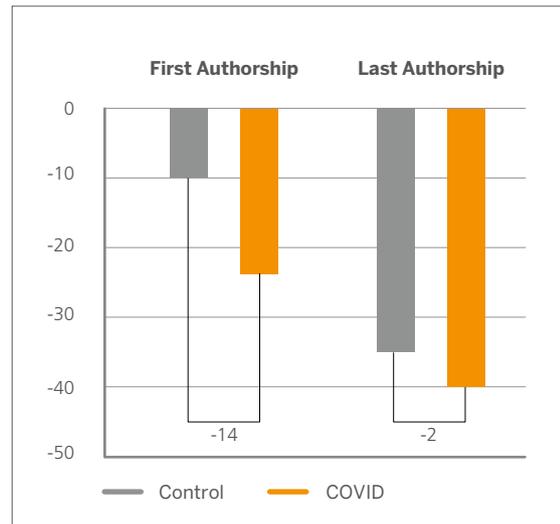
Ein detaillierterer Blick in die verschiedenen Subdisziplinen offenbart, dass der Gender Publication Gap jeweils spezifisch ausfällt und auch im Zeitverlauf variiert:

So vergrößerte sich der Gender Publication Gap in den ersten Monaten der Pandemie (April und Mai 2020) zunächst besonders stark, um sich dann zugunsten von Frauen wieder sukzessive zu verringern. Allerdings konnte das Vorpandemieniveau hierbei nicht erreicht werden. Nordamerika und Ozeanien stellen hierbei positive Ausnahmen dar (vgl. Lerchenmüller et al. 2021a).

Forschungsfelder wie Virologie, Immunologie oder Innere Medizin, in denen viele Beiträge zu COVID-19 publiziert wurden, zeichneten sich präpandemisch durch einen geringen Gender Publication Gap aus. Allerdings stieg dieser im Zuge der Pandemie gerade in Feldern mit COVID-Bezug sehr stark an (vgl. Lerchenmüller et al. 2021a).

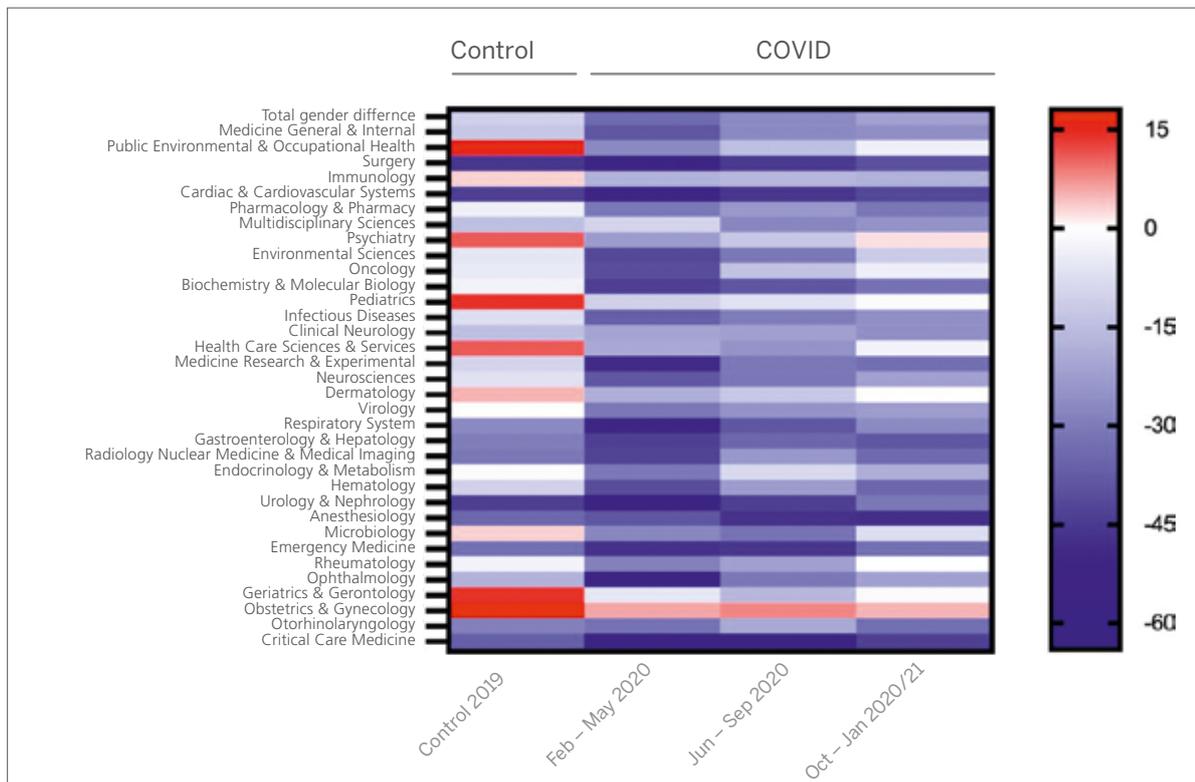
Mögliche Ursachen für diese starken Veränderungen in Forschungsfeldern mit Bezug zur COVID-Pandemie liegen nicht allein in unterschiedlich verteilten (privaten) Fürsorgepflichten zwischen Männern und Frauen begründet, die sich während der Pandemie entsprechend ungleich auswirkten.

Abb. 3: Gender Publication Gap in der COVID-bezogenen Forschung.



Quelle: Lerchenmüller et al. 2021: Geschlechterungleichheiten in Erst- und Letzautor_innenschaft mit Bezug zu Veröffentlichungen über COVID-19 (orange Balken) und Vergleichsveröffentlichungen aus dem Vorjahr in den gleichen Zeitschriften (graue Balken).

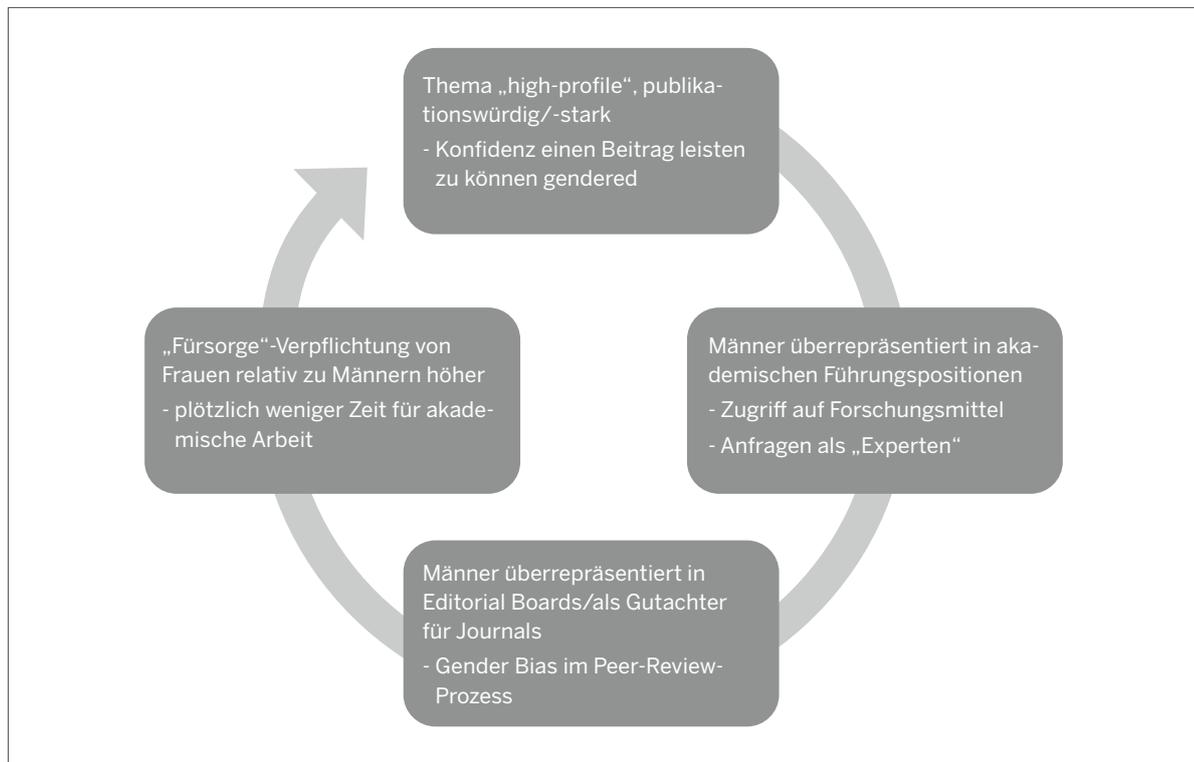
Abb. 4: Gender Publication Gap in der COVID-bezogenen Forschung nach Fachgebieten.



Quelle: Lerchenmüller et al. 2021a: Zeitbezogene Geschlechterungleichheiten in der Erstautor_innenschaft nach Forschungsdisziplin im Zeitverlauf. Die Sortierung der Forschungsfelder erfolgt nach absteigender Anzahl der Publikationen. Rot markiert eine Überrepräsentation von Erstautorinnen, weiß Parität und blau die Überrepräsentation von Erstautoren.

WORKSHOP 1

Abb. 5: Mögliche Ursachen des wachsenden Gender Publication Gaps in der COVID-bezogenen Forschung.



Quelle: eigene Darstellung.

Vielmehr kann angenommen werden, dass männliche Forschende leichter Zugang gefunden haben, zu COVID-19 als einem hochrelevanten Forschungsfeld zu publizieren. Dies kann etwa daran liegen, dass Männer im Vergleich zu Frauen mit höherer Wahrscheinlichkeit eine wissenschaftliche Führungsfunktion ausüben und Zugang zu finanziellen Ressourcen haben, um sich einem hochrelevanten Forschungsfeld kurzfristig zu widmen und entsprechend zu publizieren. Darüber hinaus sind Wissenschaftlerinnen möglicherweise seltener als Gutachterinnen in den Peer-Review-Prozess eingebunden, sodass sich exkludierende Effekte des Publikationsprozesses möglicherweise nochmals verstärken (vgl. Lerchenmüller et al. 2021a).

Obwohl es derzeit so aussieht, als ob die Effekte der COVID-19-Pandemie auf den Gender Publication Gap temporärer Natur sind und es erste Anzeichen für einen erneuten Anstieg der Erstautor_innenschaft von Wissenschaftlerinnen gibt, sind Maßnahmen notwendig, um etwaigen langfristigen Nachteilen auf die Karriereentwicklung von Wissenschaftlerinnen präventiv zu begegnen und diese abzuwenden.

Hierzu gehört ein offener Diskurs über die Benachteiligungen und Karrierehindernisse von Wissenschaftlerinnen, die weiterhin zu Geschlechterungleichheiten in Wissenschaft und Forschung führen. Im Kontext der Coronapandemie geht es aber auch sehr konkret um Maßnahmen, um Rückschläge bei der Durchführung von Forschungsvorhaben aufzufangen (bspw. durch die Bereitstellung spezifischer Förderung auf dem Postdoc-Level, Lockerungen von Antragsfristen und Forschungszeitplänen, Überbrückungsfinanzierung etc.. oder die Verlängerung von Evaluationszeiträumen für die Gewährung von Tenure).

Literatur

- Holman, Luke/Stuart-Fox, Devi/Hauser, Cindy E. (2018): The Gender Gap in Science: How Long until Women Are Equally Represented? In: *PLOS Biology*, 16 (4), e2004956.
- Kortendiek, Beate/Hendrix, Ulla/Hilgemann, Meike/Niegel, Jennifer/Bünnig, Jenny/Conrads, Judith/Mauer, Heike (2016): Gender-Report 2016. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-

westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklungen. Gleichstellungspraktiken. Gender Gap in der Hochschulmedizin. Essen. Text abrufbar unter: http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/fileadmin/media/media-genderreport/download/Gender-Report_2016/genderreport_2_2016_m_anhang_ue.pdf (Zugriff am 07.06.2019).

Lerchenmüller, Carolin/Lerchenmueller, Marc J./Sorenson, Olav (2018): Long-Term Analysis of Sex Differences in Prestigious Authorships in Cardiovascular Research Supported by the National Institutes of Health. In: *Circulation*, American Heart Association, 137 (8), 880–882.

Lerchenmüller, Carolin/Schmallenbach, Leo/Jena, Anupam B./Lerchenmueller, Marc J. (2021a): Longitudinal Analyses of Gender Differences in First Authorship Publications Related to COVID-19. In: *BMJ open*, 11 (4), e045176.

Lerchenmüller, Carolin/Schmallenbach, Leo/Lerchenmueller, Marc J. (2021b): COVID relevante Forschung: „Gender Publication Gap“ 2020 größer geworden. In: *Forschung & Lehre*, Text abrufbar unter: <https://www.forschung-und-lehre.de/forschung/gender-publication-gap-2020-groesser-geworden-4086>.

Seeland, Ute/Lerchenmüller, Carolin (2022): Geschlechterdiversität und Gendermedizin. In: *Cardio News*, 25 (3), 13.



PROTOKOLL

Ulla Hendrix, Jennifer Niegel (KoFo Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW)

Coronapandemie und Gleichstellung

Die vorgestellten Ergebnisse der beiden Studien – höhere Belastung von Frauen sowie von Wissenschaftler_innen mit Betreuungspflichtigen Kindern (Burian) und gewachsener Gender Publication Gap im Zuge der Coronapandemie (Lerchenmüller) – wurden von den Anwesenden größtenteils bestätigt. Die Diskussion drehte sich vor allem um die Beschäftigten im wissenschaftlichen Mittelbau sowie um Promovierende ohne Beschäftigungsverhältnis. Dabei kam die Diskussion schnell auf Berufungsverfahren, sodass der Fokus auf dem Thema Wissenschaftskarriere lag.

Zentrale Themen

1. Mehrbelastungen durch die Coronapandemie
2. Gender Publication Gap
3. Leistungskriterien und Leistungsbewertung – das ‚akademische Alter‘

Zu 1: Mehrbelastungen durch die Coronapandemie

Eine verstärkte Belastung und Erschöpfung im Zuge der Coronapandemie wurde vor allem für den wissenschaftlichen Mittelbau berichtet. Die Anwesenden kamen zu ähnlichen Einschätzungen wie die von Julia Burian vorgestellte Studie: An den Hochschulen seien Frauen mit Care-Aufgaben, insbesondere mit Betreuungspflichtigen Kindern, in der Coronapandemie stärker belastet – sowohl im unmittelbaren Vergleich zu Männern als auch im Vergleich zu ihrer Situation vor der Pandemie. Mit Blick auf eine Wissenschaftskarriere hätten Frauen Zeit verloren. Außerdem würden Frauen häufiger über psychische Probleme berichten. Angesichts der festgestellten Geschlechterungleichheit in der Statistik – Männern gehe es im Schnitt nach der Pandemie besser als Frauen – wurde jedoch auch die Frage aufgeworfen, ob Frauen sozialisationsbedingt eher über Belastungen redeten als Männer.

Mit Blick auf die Arbeitsbedingungen wurde berichtet, dass Frauen wesentlich häufiger mit Lehre belastet waren, die zudem unter erschwerten Bedingungen (digital) stattfand. Auch nach Ende der Pandemie entstehe eine (häufig übersehene) Mehrbelastung dadurch, dass nun Vieles nachgeholt werden müsse, was durch die Kontaktbeschränkungen und die Belastung mit Care-Verpflichtungen vorher nicht möglich war (Laborarbeiten, Konferenzteilnahme in Präsenz etc.). Bestätigt wurde auch, dass Professor_innen, obwohl sie im Sample der Studie von Burian u. a. die durchschnittlich älteste Gruppe sind, weniger stark als der Mittelbau von pandemiebedingten Belastungen betroffen gewesen seien.

Aus Sicht der Anwesenden hat die Coronapandemie die Belastung durch die ohnehin häufig prekäre Arbeit im Mittelbau verstärkt. Im Zusammenhang damit wurde berichtet, dass Depressionen und weitere psychische Erkrankungen an den Hochschulen stärker verbreitet waren und vermehrt nach Hilfe und Beratung gesucht wurde. Die Beratungsinfrastruktur an den Hochschulen sei jedoch gerade im Falle von Depressionen unzureichend: Beratungsstellen seien häufig auf das Thema Sucht fokussiert.

Vor dem Hintergrund der einhelligen Situations-einschätzung wurden Maßnahmen diskutiert. Gerade durch die während der Coronapandemie stark ausgeweitete Homeoffice-Praxis habe sich gezeigt, wie wichtig physische Räume sind, um in Ruhe forschen zu können. Frauen, so wurde beobachtet, standen solche ungestörten Räume jedoch seltener zur Verfügung. Tendenziell hätten sich eher Männer die Büro- und Laborräume angeeignet, die aufgrund der Kontaktbeschränkungen nur begrenzt zur Verfügung standen. An verschiedenen Hochschulen wurden Coronahilfsfonds für die Studierenden eingerichtet. Im Bereich der Promo-

tionsbetreuung wurde an einigen Hochschulen die Möglichkeit geschaffen, Promovierende mit Care-Aufgaben mit einem Arbeitsplatz vor Ort auszustatten, auch wenn kein Beschäftigungsverhältnis bestand, oder zusätzliche Hilfskräfte für eine unterstützende Zuarbeit einzustellen. Die Zielgruppe für Unterstützungsmaßnahmen in der Postdoc-Phase habe variiert: An einigen Hochschulen war eine Entlastung in der Lehre für alle zugänglich, an anderen nur für Wissenschaftler_innen mit Care-Verpflichtungen.

Der „Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken“¹ – als hochschulübergreifende und zunächst unabhängig von der Pandemie initiierte Maßnahme – habe zwar zu Verbesserungen beigetragen, indem mehr unbefristete Stellen geschaffen wurden. Die Rahmenbedingungen und Anforderungen dieser Stellen (hoher Anteil an Lehre, oft in Teilzeit) würden jedoch pandemiebedingte Belastungen eher verstärken.

Zu 2: Gender Publication Gap

Konstatiert wurde zunächst, dass die Kontaktbeschränkungen im Zuge der Pandemie gegenläufige Auswirkungen auf das wissenschaftliche Publizieren hatten: Personen ohne Care-Verpflichtungen hatten plötzlich mehr Zeit, sich ihren Publikationen zu widmen, während Personen mit Care-Aufgaben, insbesondere mit schulpflichtigen Kindern, weniger Zeit hatten. Ein breiter Konsens bestand bei der Einschätzung, dass Care-Aufgaben in der Pandemie verstärkt von Frauen wahrgenommen wurden. Hier wurde das Beispiel von (heterosexuellen) Paaren in der Hochschulmedizin angeführt. Selbst während der Elternzeit übernahmen Frauen eher die Care-Arbeit, bei Männern hingegen steige allgemein die wissenschaftliche Produktivität, wenn sie Elternzeit nehmen. Der pandemiebedingte Gender Publication Gap werde noch weitreichende Folgen haben, da teilweise Forschungsarbeiten im Labor unterbrochen werden mussten und auch keine Folgeanträge möglich waren. In der Medizin könnte das dazu führen, dass sich die ‚Schere‘ der Anteile von Frauen und Männern im Qualifizierungsverlauf wieder weiter öffne.

Weiterhin wurde angemerkt, dass gerade befristete Arbeitsverträge von der Fortschreibung von Anträgen an Projektträger abhängen. Der durch die Pandemie verursachte Stress und die zusätzlichen Belastungen könnten diese Antragsarbeiten erschweren, wodurch viele Projekte vor ihrem möglichen Erfolg auslaufen könnten. Insbesondere Karrieren von Wissenschaftlerinnen könnten dadurch Schaden nehmen. Ob dies zutrifft oder nicht, werde erst in den kommenden Jahren sichtbar. Es wurde an dieser Stelle Wachsamkeit und Sensibilität angemahnt.

Wie kann der durch die Pandemie besonders belasteten Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeitenden speziell beim wissenschaftlichen Publizieren geholfen werden? Aus der Diskussionsrunde kamen einige Beispiele. So könnten die Hochschulen etwa Proofreading anbieten, um das (englische) Publizieren stärker als bisher zu fördern. Aber auch Fachzeitschriften seien gefordert, ihre Kriterien anzupassen, um die verschiedenen Problemlagen, die sich durch die Coronapandemie verstärkt haben, zu berücksichtigen und Chancengerechtigkeit zu fördern. Insgesamt sei es an den Hochschulen oder anderen Wissenschaftsorganisationen eher möglich, Arbeitsbedingungen zu verbessern, als den Gender Publication Gap zu verkleinern. Letzteres wurde eher als Aufgabe der wissenschaftlichen Community angesehen. So wurden (hochschulübergreifende) Vorschläge zur Bewertung von Publikationen im Zuge von Berufungsverfahren rege diskutiert.

Zu 3: Leistungskriterien und Leistungsbewertung – das ‚akademische Alter‘

Durch die pandemiebedingte Ausnahmesituation sei es noch schwieriger geworden, wissenschaftliche Leistungen, etwa von Kandidat_innen in Berufungsverfahren, vergleichbar zu bewerten, da bislang in der Regel die Quantität von Publikationen ein zentrales Kriterium darstellt. Wenn Frauen durch Care-Verpflichtungen stärker als Männer in ihrer Publikationstätigkeit eingeschränkt seien, führe der Vergleich der Publikationszahl über eine bestimmte Zeitspanne (z. B. die letzten zwei Jahre) für Frauen

¹ Der Vertrag wurde 2019 von den Regierungschef_innen von Bund und Ländern beschlossen. Ein Ziel bestand darin, ab 2021 das unbefristete, mit Studium und Lehre befasste Hochschulpersonal auszubauen. <https://www.bmbf.de/bmbf/de/bildung/studium/zukunftsvertrag-studium-und-lehre-staerken/zukunftsvertrag-studium-und-lehre-staerken.html>, Zugriff am 27.02.2023

WORKSHOP 1

mit Care-Aufgaben oft zu nachteiligen Ergebnissen. Deshalb wurde gefordert, das ‚akademische Alter‘ bei der Beurteilung der wissenschaftlichen Leistung zugrunde zu legen und nicht das tatsächliche Lebensalter oder eine eng bemessene Zeitspanne davon. Statt etwa die Publikationen der letzten zwei Jahre zugrunde zu legen, wie es oft üblich sei, könnten beispielsweise die letzten fünf Jahre den Referenzzeitraum bilden. Eine bewährte Methode sei es auch, die einzureichenden Schriften auf fünf zu beschränken. Dies sichere zudem den Fokus auf die Qualität von Veröffentlichungen.

Bei der Diskussion darüber, was insbesondere Frauen mit Care-Aufgaben helfen könnte, um eine Vergleichbarkeit des ‚akademischen Alters‘ herzustellen, waren sich die Anwesenden nicht einig. Einerseits gab es ein starkes Plädoyer für Transparenz: So wurde der Vorschlag geäußert, dass alle Bewerber_innen ihre Kinder bzw. zurückliegende Erziehungszeiten oder sonstige Fehlzeiten darstellen müssten, um eine Vergleichbarkeit untereinander herzustellen. Andererseits wurden Datenschutzprobleme angeführt. So müssten viele Aspekte des persönlichen Lebens gar nicht mehr in Bewerbungen dargestellt werden, auch Fragen dazu seien nicht (mehr) zulässig. Die internationale Tendenz gehe in Richtung anonymisierter Bewerbungen, um Geschlechter- und andere Stereotype bei der Beurteilung von Lebensläufen zu vermeiden. Gerade Bewerberinnen mit Kindern würden sorgfältig abwägen, ob sie Kinder im Lebenslauf angeben oder nicht. Für die Strategie, Kinder und Erziehungszeiten zu verschweigen, wurde Verständnis geäußert, denn bei der Beurteilung von Lebensläufen herrschten nach wie vor Geschlechterstereotype. So sei es etwa bei DFG-Anträgen – trotz offizieller Gleichstellungsansprüche seitens der Organisation – eine Frage des Gutachters bzw. der Gutachterin, wie die Angabe von Kindern aufgenommen werde.

Die Befürworter_innen einer transparenten, für alle verpflichtenden Angabe von Kindern und Erziehungszeiten führten an, dass damit eine Höherbewertung von Care als gesellschaftlich relevanter Aufgabe einhergehen müsse, so wie etwa ein Ehrenamt sich im Lebenslauf auch positiv niederschlagen würde. Bei der Definition trans-

parenter Kriterien zur Bewertung von Lebensläufen sollte die Gleichstellungsbeauftragte eine Rolle spielen. Solche Kriterienkataloge könnten auch anonymisiert eingeführt werden. Als ein mögliches Verfahren wurde das Sozialpunktesystem des Vorbereitungsdienstes für das Lehramt (Referendariat) angeführt. Dort bestehe ein Punktesystem der „Lebensleistung“ (beispielsweise für Care-Arbeit, politische Mandate, Auslandspraktika etc.), das für die Hochschulen angepasst werden könnte. Gegen eine komplette Anonymisierung in Berufungsverfahren wurde jedoch das grundsätzliche Argument angeführt, dass Kandidat_innen und vor allem ihre Publikationen im wissenschaftlichen Feld in der Regel schnell identifizierbar seien.

Auf die Situation der Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung (MTV) wurde in der Diskussion nur kurz eingegangen. Der Durchsetzung anonymer Bewerbungen oder solcher ohne Foto sehen die Diskussionsteilnehmenden skeptisch entgegen. Hier würden (männliche) Chefs Bewerberinnen immer noch voreingenommen gegenüber treten. So würden Sekretärinnen für einige Professoren auch weiterhin mit ihrem Aussehen als Aushängeschild dienen. Insgesamt stelle sich auch hier die Frage nach der Bedeutung des Alters bei der Leistungsbewertung. Gerade beim Thema Verbeamtung gebe es immer noch Altersgrenzen, die Frauen mit Care-Aufgaben benachteiligten. Stattdessen sollte die Berufserfahrung stärker betont werden.

Insgesamt wurde die gängige Praxis der Leistungsbewertung als großes Hindernis für Frauen identifiziert, was sich in der Forderung äußerte, nicht so sehr Frauen als vielmehr diese Praxis in den Fokus zu nehmen: „Wir müssen nicht Frauen unterstützen, sondern die Leistungsbewertung anpassen.“

ZENTRALE ARBEITSERGEBNISSE UND MEINUNGSBILD

- Von den Belastungen im Zuge der Coronapandemie sind Frauen verstärkt betroffen. Daher ist es sinnvoll, dass Hochschulen ihre Beratungs- und Unterstützungsangebote ausweiten, um psychische und gesundheitliche Belastungen am Arbeitsplatz reduzieren zu können. Spezialisierte Anlaufstellen mit professionellem Personal erweisen sich dabei als zweckmäßig.
- Insbesondere für den MTV-Bereich sind Unterstützungsangebote zum Umgang mit veränderten Arbeitsprozessen aufgrund der beschleunigten Digitalisierung zu schaffen, etwa für die verstärkte Arbeit im Home-Office (Ausstattung und Support). Das betrifft viele Arbeitsplätze von Frauen, die vorher im Präsenzbetrieb organisiert waren.
- Um den Gender Care Gap zu schließen, sollten die Hochschulen Promovierende und Postdocs mit Care-Aufgaben gezielt unterstützen – in Form von Räumen, Zuarbeit und Entlastung in der Lehre.
- Die Hochschulen sollten die Publikationstätigkeit von Wissenschaftlerinnen unterstützen und gezielt fördern, bspw. durch Proofreading, um englischsprachiges Publizieren zu erleichtern.
- Der Zeitverlust auf dem wissenschaftlichen Karriereweg betrifft gerade Frauen mit betreuungspflichtigen Kindern. Um eine Vergleichbarkeit des ‚akademischen Alters‘ herzustellen, könnten die Hochschulen einerseits in Bewerbungsverfahren Angaben zu Kindern und Erziehungszeiten verpflichtend abfragen. Angesichts von Datenschutzproblemen und immer noch existierenden Geschlechterstereotypen könnte – soweit dies möglich ist – auch die Anonymisierung aller Bewerbungen in Betracht gezogen werden.
- Damit verstärkte Care-Tätigkeiten während der Pandemie nicht als Lücke im akademischen Lebenslauf erscheinen, sollten Kriterienkataloge für Berufungsverfahren entwickelt werden, in denen nicht nur die wissenschaftliche Leistung, sondern auch außerwissenschaftliches, aber gesellschaftlich relevantes Engagement (Care, Ehrenamt) Berücksichtigung findet.
- Um den Einfluss des pandemiebedingten Gender Publication Gaps zu minimieren, sollte das Zeitfenster für die eingereichten Publikationen in Berufungsverfahren auf die letzten fünf Jahre ausgedehnt werden. Außerdem sollte die Qualität der Publikationen zur Beurteilung der wissenschaftlichen Leistung stärker herangezogen werden, z. B. durch die Einreichung einer beschränkten Anzahl zentraler Veröffentlichungen.



WORKSHOP 2:

Antidiskriminierung und Gleichstellung

Gleichstellung und Chancengerechtigkeit erfordern auch den Schutz vor (mehrfachen) Diskriminierungen. Welche Erfahrungen machen Hochschulangehörige? Wie lassen sich Benachteiligungen erkennen und abbauen?



Moderation:
Prof. Dr. Heidemarie Winkel

STATEMENT

Vildan Aytekin

Vergeschlechtlichte Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen an Hochschulen

„(...) meine Arbeit und ich werden entwertet, indem implizit oder explizit gesagt wird, dass das was ich mache sowas, so eine Arte von Selbsttherapie ist, dass ich keine echte Wissenschaft, keine objektive Wissenschaft betreibe (...) wenn weiße über weiße Menschen forschen ist das Wissenschaft, aber wenn People of Color über People of Color forschen, dann ist das Betroffenheitsdiskurs, so (...)“ (Umar D., Z. 199ff.)

1 Wenn Diversitätssymbole sprechen

Über Wissenschaftler:innen of Color zu sprechen und ihnen zuhören bedeutet, Universitäten auch als Orte anzuerkennen, die in ihren alltäglichen Operationen – der Auslegung und Durchsetzung von Normen und Regeln sowie ihren Autorisierungsprozessen legitimen Wissens – für einige ihrer Mitglieder:innen „in subtle, complex, sophisticated, and ironic ways“ (Henry und Tator 2017, 2) besonders exkludierend und diskriminierend wirken können (vgl. Thobani 2022; Wayah 2019). Während auf der Vorderbühne der sogenannten „diversity

industry“ (Mirza 2018, 17) Universitäten sich – vor allem durch die „inclusion of people who look different“ (Puwar 2004, 1) – als inklusiv darstellen können, bleiben „meaningful debate[s] on race and the endless pained accounts of people of colour who work or study within this arena“ (Rollock 2017, 315) weitestgehend aus, und zwar, ohne dass die Hochschulen dabei Gefahr laufen, an Legitimität zu verlieren oder sich einer allzu fundamentalen Skepsis auszusetzen. Um die bloße Anwesenheit von einigen Forscher:innen of Color in unseren Gremien und Konferenzen oder ihre tokenistische Inklusion als Autor:innen in unsere Curricula nicht als ein Zeichen drastischer Veränderungen unserer Organisationskulturen und -strukturen zu verwechseln, sind wir dazu angehalten, unseren Blick, wie Puwar (2004) beschreibt, über das bloße Zählen von ‚Köpfen‘ hinaus zu transzendieren, um uns eben mit mehr als ihrem „short, (...) socio-spatial impact“ (ebd., 32) zu befassen. Die Amerikanistin Ismahan Wayah (2019), „a working-class Black Muslima“, reflektiert, dass sie und ähnliche Fälle auch immer unweigerlich die Überzeugung darin bestärken, „that the bodies trapped at the bottom

of society still have the power to choose their fate“ (ebd., 164). Die Auseinandersetzung mit Erfahrungen von Wissenschaftler:innen of Color sollen uns als Anhaltspunkte dienen, die „somatische Norm“ (Puwar 2004) universitärer Räume nach ihren „exclusionary relations at the institutional core“ (Emejulu 2017) zu befragen. Sie lehren uns, das ‚heilige Mantra‘ des Diversitätsversprechens, „we shall have diversity (...) once we have more women and racialized minorities or other groups, represented in the hierarchies of organisations“ (Puwar 2004, 1), auf einen Prüfstein zu stellen, weil es eben nicht nur darum gehen kann, „images of whiteness“, sondern die „whiteness of organisations“ (Ahmed 2006, 118) zu verändern: Wenn wir den institutionell eingebetteten „white masculine advantage“ herausfordern wollen, braucht es mehr als die „existence of these bodies“ (Puwar 2004, 77). Mit anderen Worten reicht es nicht aus, sich auf „good policy“-Dokumenten als „substitute for action“ (Ahmed 2006, 117) auszuruhen oder auf die Anwesenheit einiger veränderter Körper hinzuweisen, auch wenn sie uns erlauben, zu glauben, unsere Universitäten seien „happy place[s], (...) where differences are celebrated, welcomed, and enjoyed“, wo wir bereits alles gelöst haben „and there is nothing else to do“ (ebd., 121). Das meint nicht, dass diese Dokumente unbrauchbar wären, es macht durchaus Sinn, Hochglanzbroschüren zu haben, doch sie dienen auch immer als Hinweise, um „gaps between words and deeds“ (ebd., 125) deutlich zu machen. Dies wiederum verlangt ein Involviertsein von allen Kolleg:innen, „rather than leaving it to those either directly involved (...), or those with a direct administrative responsibility to promote workplace equity“ (Kobayashi 2009, 64). Es darf nicht zu einer Verantwortung von einigen engagierten, informierten, ‚mutigen‘ Kolleg:innen gemacht werden, sondern es muss eine selbstverständliche Operation in unserem Universitätsalltag werden.

Eine intersektionale Adressierung hegemonialer, historischer Kontinuitäten kann für alle beispielsweise damit beginnen, den sogenannten „space invaders“ (Puwar 2004) zunächst zuzuhören. Dies wird – für alle am Prozess Beteiligten, ob wir nun zu den Sprechenden oder Zuhörenden gehören – kein ‚Wellness-Trip‘ sein, denn „issues of

oppression often generate powerful emotional responses (...) that range from guilt and shame to anger and despair“ (Tatum 1992, 1). Emotionen wie Wut, Scham, Schuld oder Ohnmacht und Überforderung sind erwartete, affektive Reaktionen auf die Auseinandersetzung mit dem Datenmaterial. In der Forschungsarbeit um Rassismuserfahrungen von Hochschullehrenden of Color haben wir, Malika Mansouri, Sarah Ahmed, Alisha Heinemann und ich, versucht, mit einem „feminist ear“ (Ahmed 2021, 4) denjenigen zuzuhören, die systematisch überhört werden. Ausgehend davon, dass es sich bei den Erfahrungen nicht um Einzelphänomene handelt, die individuell zu lösen sind, wollen wir verstehen, „how we are not heard“ (ebd.).

2 Lehrende of Color an deutschen Hochschulen

Die Forschungsarbeit um Lehrende of Color an Hochschulen startet mit der Beobachtung, dass, anders als im angloamerikanischen Raum, Lehrende of Color an deutschen Hochschulen sowohl als Lehrkörper als auch thematischer Bezugspunkt in der Forschung ein eher neues Phänomen darstellen (vgl. Arghvan et al. 2019; Bakshi-Hamm 2008; Bakshi-Hamm und Lind 2008; Bauschke-Urban, 2010; König und Rokitte 2012; Lind und Löther 2008; Neusel 2012; Rodríguez 2018). Die ersten elaborierten Zahlen über „rassifizierende und ethnischierende Zuschreibungen“ im akademischen Mittelbau liegen uns das erste Mal mit dem Gender-Report 2022 für NRW vor, bei dem beispielsweise gezeigt werden konnte, dass „mehr als jede zehnte befragte Person im Mittelbau (...) dem Risiko rassistischer oder ethnischierender Diskriminierung ausgesetzt [ist], Frauen sind davon etwas häufiger betroffen.“ (Kortendiek et al. 2022, 290)

Ein kursorischer Blick in die Forschungsergebnisse der letzten zwanzig Jahre – vor allem des englischsprachigen Raums – geben uns Hinweise, wo wir genauer hinschauen müssen, um ein ganzheitliches Bild darüber zu bekommen, wie Weißsein, Ungleichheit und hegemoniale Männlichkeit (auch) in unseren Organisationen eingebettet ist. In der sehr umfangreichen Studie von Foster & Bauer (2018) berichten Wissenschaftler:innen of Color, dass sie deutlich mehr Arbeitsstunden pro Woche

WORKSHOP 2

pro Kurs aufweisen, verglichen mit weiß männlich gelesenen Kollegen, gleichsam aber „overrepresented in lower income categories“ (ebd., 5) sind. Wissenschaftler:innen of Color scheinen auch öfter hinsichtlich der Glaubwürdigkeit ihrer akademischen Leistungen – vor allem im Kontext von Lehre – hinterfragt zu werden (Stanley 2006). Diese Infragestellung vollzieht sich dann bspw. in Kommentaren und Fragen wie, ob sie „equity hires“ oder „token hires“ seien (Henry 2017; James 2009). Aus weiteren Studien zu Stress und Rassismuserfahrungen lernen wir, dass Wissenschaftler:innen of Color ein erhöhtes Erleben von Hypervigilanz, Ängstlichkeit, Übermüdung und Unwohlsein u. a. berichten (vgl. hierzu Arday und Mirza 2018; Kristensen et al. 2005; Johnson und Joseph-Salisbury 2018; Rollock 2019, 2021; Doharty et al. 2021; Sian 2019).

Diese und ähnliche Befunde, nicht zuletzt aber auch unsere eigenen Erfahrungen als Forscher:innen of Color, haben uns in unserem Vorhaben bestärkt, entlang qualitativer halb-standardisierter Leitfadenterviews non-white-passing (Piper 1992) Wissenschaftler:innen of Color aus verschiedenen gesellschaftswissenschaftlichen Fachdisziplinen und Statusgruppen nach ihren spezifischen Erfahrungen zu fragen. Die Ergebnisse haben wir anschließend entlang des Kodierverfahrens der Grounded-Theory-Methode (Strübing 2014) ausgewertet. Unser Interesse bezog sich vor allem auf Lehrende, die sich selbst mit gesellschaftlichen Macht- und Differenzverhältnissen beschäftigen, in denen sie auch immer als Betroffene ihrer Lehr- und Forschungsinhalte positioniert sind bzw. positioniert werden. Wir haben die unterschiedlichen Herausforderungen, die mit ihrer besonderen Sprecher:innenposition in mehrheitlich weißen universitären Räumen einhergehen, nachgezeichnet und untersucht, auf welche Weise diese Lehrenden ihre Institutionen möglicherweise auch herausfordern. Das überraschende oder vielleicht auch erwartete Ergebnis, das sich bereits nach den ersten Interviews kristallisiert hat, war, dass wir alle in dieser, mit Spivak (2009) ausgedrückt, „teaching machine“ ähnliche und teils nahezu identische Erfahrungen machen. Eine analytische Sensibilisierung durch den Begriff der epistemischen Gewalt (Spivak 1988) lässt für uns an dieser Stelle die Kanonisierung

und Legitimation von Wissen, Reproduktion von In- und Exklusionsprozessen und Dominanzverhältnissen in Relation zueinander setzen sowie Ungleichheitsverhältnisse adressieren. In unserem Reflexionshorizont stehen aber auch die Kritik und die Erkenntnisse feministischer Wissenschaftsforschung, die sexistische und androzentrische Methoden der Forschung und Wissensproduktion lange Zeit kritisiert haben (vgl. Singer 2010).

3 Mit dem anderen Körper an der Universität sein

„Ja, ich mein, es ist einfach schon alleine ein Thema mit diesem Schwarzen Körper in der Hochschule zu sein, so blöd und basic wie das klingt, aber ich mein, es ist alleine schon das.“ (Isabel A., Z. 84ff.)

Als Ausgangsbasis für die analytische Auseinandersetzung hören wir Isabel A. zu. Isabel A. beschreibt den Moment *des mit dem Schwarzen Körper an der Universität ‚überhaupt‘ zu sein* als ein unauflösbares Thematischwerden. Die Abweichung des Leibes von einer imaginierten weißen Norm, mit der sich Isabel A. hier scheinbar immer auch als Trägerin eines adressierungsbedürftigen Körpers erfährt, vollzieht sich nicht in einem luftleeren Raum, sondern in einer institutionellen Umgebung, die vorwiegend von *weißen* Lehrkörpern geprägt und *weißen* Perspektiven strukturiert wird. Während weiße Personen sich in der Anwesenheit der anderen gespiegelt sehen können (Ahmed 2012), „because they sink into spaces that extend their shape“ (ebd., 40), sind Personen of Color in derart zusammengesetzten institutionellen Räumen allein durch ihre bloße Existenz, ihr bloßes statistisch-unwahrscheinliches Da-Sein innerhalb der Institution ‚ein Thema‘. Sarah Ahmed (2007) beschreibt in der „phenomenology of whiteness“, dass dem Schwarzen Körper in mehrheitlich *weißen* Räumen der Moment entzogen wird, widerspruchsfrei und restlos versinken zu können. Im Gegenzug kann das *weiße* hingegen im Raum versinken:

„One fits, and by fitting the surfaces of bodies disappears from view. White bodies are comfortable as they inhabit spaces that extend their shape. The bodies and spaces ‘point’

towards each other, as a 'point' that is not seen as it is also 'the point' from which we see."
(ebd., 158)

Nirmal Puwar (2004) argumentiert in „Space Invaders“, dass die Anwesenheit ‚dissonanter Körper‘ in für sie nicht vorhergesehenen Räumen, eine ontologische Angst hervorrufen kann: „sprinkling of two or three Black and Asian bodies rapidly become exaggerated to four or seven“ (ebd., 48).

4 Doing Wissenschaftler:in

„Wo du auch das Gefühl hast, dass du ständig irgendwie beweisen musst, dass du da jetzt wirklich Theoriearbeit machst und nicht nur ‚Wir sitzen zusammen und jammern über Rassismus oder so‘. Was auch anstrengend ist.“ (Isabel A., Z. 165ff.)

„Aber trotzdem hab ich noch immer das Gefühl, ich muss jedes Mal mich doppelt und dreifach so gut vorbereiten wie alle anderen, weil ich einfach nicht will, also weil ich einfach Angst hab, dass ich in eine Situation komm, (...) also das kommt nicht nur durch meine Hautfarbe, sondern es kommt auch dadurch, dass ich auch wirklich aus einem Arbeiter:innenhaushalt komm.“ (Majlinda B., Z. 275ff.)

Doing Wissenschaftler:in, also statt zwei Literaturverweisen gleich vier zu setzen, zu lehren und gleichzeitig die Lehrfähigkeit permanent unter Beweis zu stellen, scheint eine typische ‚Überlebensstrategie‘ für viele Wissenschaftler:innen of Color zu sein. Weil der Körper nicht ‚so aussieht wie ein:e Wissenschaftler:in‘, muss er Doppeltes leisten, um das Wissenschaftler:in-Sein hervorzubringen. Diese Nicht-Selbstverständlichkeit des Lehrkörpers, der Leistungsdruck, die Beweislast und der Legitimationszwang (‚wer darf hier welches Wissen vermitteln?‘) erinnern an die Zeiten, in denen Frauen die Möglichkeit zur wissenschaftlichen Rationalität abgesprochen wurde, und wiederholen sich in einer problematischen Referenz auf die Illusion wissenschaftlicher Objektivität.

„Und natürlich, wenn dann dieser Schwarze Körper dann auch noch die Lehrende ist, (...)“



dann erzeugt das schon einige Probleme. Im Sinn von auch, dass, ähm, es beginnt mit Kleinigkeiten, wie (...) dass Studierende nicht wirklich glauben können, dass man die Lehrende Person ist (...)“ (Isabel A., Z. 86ff.).

„Ja, du kannst ja gar nicht wissenschaftlich arbeiten über das Thema Rassismus, weil du hast ja selber Rassismuserfahrung. Deswegen fehlt dir die Neutralität“ (Nabil T., Z. 98f.).

Die Verbindungslinie zwischen veränderten Subjekten, Repräsentation; Wissen und Macht potenziert sich scheinbar insbesondere im Kontext von Lehre und ist gerade in solchen Momenten eine besonders gewaltvolle Erfahrung, wenn eben Lehrende den Anspruch *wahr* und *richtig* erheben. Wir lesen in allen Interviews, dass die Lehrsituation offensichtlich eine äußerst prekäre Erfahrung für viele Lehrende of Color darstellt, in der sie sich äußerst mühevoll beweisen müssen, um Herausforderungen voraussehen. Auf die Frage nach den Auswirkungen im Alltag berichten alle Interviewpartner:innen von Belastungen, wie Zerschlagenheit, Übermüdung, Angst, Stress, Schmerz, Schock oder Erschöpftsein.

5 Rassismus, k_ein persönliches Problem?

Zudem finden sich Personen, sobald sie in ihren Institutionen Rassismus thematisieren, in schwierigen Positionen wieder: Wenn sie, wie Ahmed (2010) beschreibt, zu viele rassismuskritische Positionen einbringen, machen sie sich schnell unbeliebt. Nicht der Rassismus bzw. die rassistischen Praxen, sondern sie selbst werden dann als Person problematisiert, geprüft und im schlechtesten Fall ‚entfernt‘.

„(...) Vielleicht denken Sie ja nur, dass das rassistisch ist.“ (Akamu K., Z. 466)

„Anderthalb Stunden hocke ich jetzt dort und muss mir das anhören, dass es Rassismus nicht gibt oder wenn es ihn gibt, dann gibt es den nur unter Rechten.“ (Akamu K, Z. 185ff.)

Wir lesen in den Interviews über den Versuch der Adressierung und Problematisierung ihrer Erfahrungen und Beobachtungen über Rassismus, dass die *organisatorische Logik* keine ‚echte‘ Anschlussoption bietet, die es möglich machen könnte, Organisationsstrukturen machtkritisch auch im Hinblick auf strukturelle Ungleichheiten zu befragen. Die von unseren Interviewpartner:innen berichteten Differenzenerfahrungen verstehen wir nicht als Einzelphänomene und individuell zu lösende, mental-psychische Probleme von Einzelnen, sondern als ein strukturelles Problem der Organisation, Ordnung und Repräsentation von Wissen sowie der Ressourcenverteilung, Entscheidungswege und Entscheidungsgewalt. Abschließend lassen sich unsere Erkenntnisse in folgende Fragen übersetzen, welche unsere Leser:innen zu weiterem Weiterdenken anregen können¹:

- Wie werden feministisch-post-kolonial-rassismuskritische Ansätze innerhalb unserer Fakultäten gelesen? Werden sie als eine Art ‚Spezialwissenschaft‘ verstanden?
- Gibt es nicht-psychologisierende, sich ‚ernsthaft‘ mit intersektionalen Problemlagen befassende Beschwerdestellen und Supervisions-

möglichkeiten, die aktiv gegen Diskriminierung eintreten?

- Wie zugänglich sind diese und was braucht es, damit diese tatsächlich in Anspruch genommen werden können?
- Was braucht es, um von einem ‚für Antirassismus sein‘ zu einem ‚doing Anti-Rassismus‘ zu gelangen?

Dies ist sicherlich kein einfaches Unterfangen, denn „as history shows, movements for racial justice are fraught with messy and hard fought struggles between the powerful and those who are deemed less than human“ (Mirza 2017, 189).

Literatur

- Ahmed, S. (2006). The Nonperformativity of Antiracism. *Meridians*, 7(1), 104–126. <http://www.jstor.org/stable/40338719>
- Ahmed, S. (2007). A phenomenology of whiteness. *Feminist Theory*, 8(2), 149–168.
- Ahmed, S. (2021). *Complaint!* Duke University Press.
- Ahmed, S., Aytekin, V., Heinemann, A. M. B. & Mansouri, M. (2022). Hör mal wer da spricht – Lehrende of Color an deutschen Hochschulen. Möglichkeiten, Herausforderungen und Widerstandsstrategien. In Y. Akbaba, T. Buchner, A. M. B. Heinemann, D. Pokitsch & N. Thoma (Hrsg.), *Lehren und Lernen in Differenzverhältnissen – Interdisziplinäre und Intersektionale Betrachtungen*, 135–164. Wiesbaden: Springer VS.
- Arday, J. & Mirza, H. S. (2018). *Dismantling Race in Higher Education. Racism, Whiteness and Decolonizing Academy*. Basingstoke: Palgrave Macmillan. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-60261-5>
- Arghavan, M., Hirschfelder, N., & Motyl, K. (Hrsg.). (2019). *Who can speak and who is heard/hurt? Facing problems of race, racism, and ethnic diversity in the humanities in Germany*. Bielefeld. Transcript.
- Bakshi-Hamm, P. (2008). Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund und ihre Erfahrungen

¹ Ich danke Maximilian Karrasch (Universität Bielefeld, Erziehungswissenschaft) sowie Alex Stern (Universität Bielefeld, Gesundheitswissenschaften), dass sie mich in meinen Reflexionen, Fragen und im Schreibprozess über die inklusive Gestaltung des universitären Alltags durch ihr Erfahrungswissen, kritische Nachfragen und Kommentare begleitet und bereichert haben.

- an deutschen Hochschulen. In I. Lind & A. Löther (Hrsg.), *Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund*, 61–74. Bonn: GESIS-Leibniz Institut für Sozialwissenschaften.
- Bakshi-Hamm, P. & Lind, I. (2008). Migrationshintergrund und Chancen an Hochschulen: Gesetzliche Grundlagen und aktuelle Statistiken. In I. Lind & A. Löther (Hrsg.), *Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund*, 11–24. Bonn: GESIS-Leibniz Institut für Sozialwissenschaften.
- Bauschke-Urban, C., Kamphans, M. & Sagebiel, F. (2010). *Subversion und Intervention: Wissenschaft und Geschlechter(un)ordnung*. Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Doharty, N.; Madriaga, M. & Joseph-Salisbury, R. (2021). The university went to 'decolonise' and all they brought back was lousy diversity double-speak! Critical race counter-stories from faculty of colour in 'decolonial' times. *Educational Philosophy and Theory*, 53(3), 233–244. <https://doi.org/10.1080/00131857.2020.1769601>
- Emejulu, A. (2017). *The University is Not Innocent: Speaking of Universities*. <https://www.versobooks.com/blogs/3148-the-university-is-not-innocent-speaking-of-universities/>
- Foster, K. & Bauer, B. L. (2018). *Out of the Shadows: Experiences of Contract Academic Staff*. Ottawa: Canadian Association for University Teachers. https://www.caut.ca/sites/default/files/cas_report.pdf
- Henry, A. (2015). 'We especially welcome applications from members of visible minority groups': Reflections on race, gender and life at three universities. *Race Ethnicity and Education*, 18(5), 589–610. <http://dx.doi.org/10.1080/13613324.2015.1023787>
- Henry, F. & Tator, C. (2017). Introduction: Racism in the Canadian University. In F. Henry & C. Tator (Hrsg.), *Racism in the Canadian University. Demanding Social Justice, Inclusion, and Equity*, 5–21. University of Toronto Press.
- Henry, F. (2017). "You Know Why You Were Hired, Don't You?" Expectations and Challenges in University Appointments. In Henry, F.; James, C. E.; Li, P. S.; Kobayashi, A.; Smith, M. S.; Ramons, H.; Enakshi, D. (Hrsg.), *The Equity Myth Racialization and Indigeneity at Canadian Universities*, 115–154. Vancouver: UBC Press.
- James, C. E. (2009). It Will Happen without Putting in Place Special Measures: Racially Diversifying Universities. In F. Henry & S. Tator (Hrsg.), *Racism in the Canadian University. Demanding Social Justice, Inclusion, and Equity*, 128–159. University of Toronto Press.
- Johnson, A. & Joseph-Salisbury, R. (2018). 'Are You Supposed to Be in Here?' Racial Microaggressions and Knowledge Production in Higher Education. In J. Arday & H. S. Mirza (Hrsg.), *Dismantling Race in Higher Education. Racism, Whiteness and Decolonising the Academy*, 143–160. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Kobayashi, A. (2017). Now You See Them, How You See Them: Women of Colour in Canadian Academia. In F. Henry & S. Tator (Hrsg.), *Racism in the Canadian University. Demanding Social Justice, Inclusion, and Equity*, 60–75. University of Toronto Press.
- König, K. & Rokitte, R. (2012). Migration – eine Ungleichheitsperspektive in der Wissenschaft? *Die Hochschule: Journal für Wissenschaft und Bildung*, 21(1), 7–19.
- Kortendiek, B., Mense, L., Beaufays, S., Bünning, J., Hendrix, U., Herrmann, J., Mauer, H. & Niegel, J. (2022). *Gender-Report 2022. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken, Ungleichheiten im Mittelbau*. Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW. Nr. 39. Essen.
- Lind, I. & Löther, A. (Hrsg.). (2008). *Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund*. Bonn: GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften.
- Mirza, H. S. (2018). Black Bodies 'Out of Place' in Academic Spaces: Gender, Race, Faith and Culture in Post-race Times. In J. Arday & H. S. Mirza (Hrsg.), *Dismantling Race in Higher Education. Racism, Whiteness and Decolonising the Academy*, 175–193. Basingstoke: Palgrave Macmillan Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-60261-5_10
- Muhs, Y. G., Nieman, Y. F., González, C. G. & Harris, A. P. (2012). *Presumed incompetent: The intersections of race and class for women in academia*. Boulder: University Press of Colorado.

WORKSHOP 2



- Neusel, A. (2012). Untersuchung der inter- und transnationalen Karrieren von WissenschaftlerInnen an deutschen Hochschulen. *Die Hochschule: Journal für Wissenschaft und Bildung*, 21(1), 20–35.
- Piper, A. (1992). Passing for White, Passing for Black. *Transition* (58), 4–32.
- Puwar, N. (2004). *Space Invaders: Race, Gender and Bodies Out of Place*. Oxford: Berg.
- Rodríguez, E. G. (2018). Institutioneller Rassismus und Migrationskontrolle in der neoliberalen Universität am Beispiel der Frauen- und Geschlechterforschung. In M. Laufenberg, M. Erlemann & G. Petschick (Hrsg.), *Prekäre Gleichstellung*, 101–128. Wiesbaden: Springer VS.
- Rollock, N. (2018). The Heart of Whiteness: Racial gesture politics, equity and higher education. In J. Arday & H. S. Mirza (Hrsg.), *Dismantling Race in Higher Education. Racism, Whiteness and Decolonising the Academy*, 313–330. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Rollock, N. (2019). Staying power: The career experiences and strategies of UK Black female professors. University and College Union. <https://www.ucu.org.uk/article/9921/Bullying-and-stereotyping-blocking-professorial-path-for-black-women>
- Rollock, N. (2021). "I Would Have Become Wallpaper Had Racism Had Its Way": Black Female Professors, Racial Battle Fatigue, and Strategies for Surviving Higher Education. *Peabody Journal of Education*, 96(2), 206–217. <https://doi.org/10.1080/0161956X.2021.1905361>
- Sian, K. P. (2019). *Navigating Institutional Racism in British Universities*. Palgrave Macmillan.
- Singer, M. (2010). Feministische Wissenschaftskritik und Epistemologie. In R. Becker & B. Kortendiek (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung*, 292–301. Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-531-92041-2_34
- Spivak, G. C. (1988). Can the Subaltern Speak? In C. Nelson & L. Grossberg (Hrsg.), *Marxism and the Interpretation of Culture*, 271–313. Urbana: University of Illinois Press.
- Spivak, G. C. (2009). *Outside in the teaching machine*. New York, London: Routledge Classics.
- Stanley, C. A. (2006). Coloring the Academic Landscape: Faculty of Color Breaking the Silence in Predominantly White Colleges and Universities. *American Educational Research Journal*, 43(4), 701–736. <https://doi.org/10.3102/00028312043004701>
- Strübing, J. (2008). *Grounded Theory: Zur sozial-theoretischen und epistemologischen Fundierung des Verfahrens der empirisch begründeten Theoriebildung* (2. Aufl.). Wiesbaden: Springer VS.
- Tatum, B. D. (1992). Talking about Race, Learning about Racism: The Application of Racial Identity Development Theory in the Classroom. *Harvard Educational Review*, 62(1), 1–23.
- Thobani, S. (2022). *Coloniality and Racial (In) Justice in the University. Counting for Nothing?* University of Toronto Press.
- Wayah, I. (2019). Kanak Academic. Teaching in Enemy Territory. In M. Arghwan, N. Hirschfelder, L. Kopp & K. Motyl (Hrsg.), *Who Can Speak and Who Is Heard/Hurt? Facing Problems of Race, Racism, and Ethnic Diversity in the Humanities in Germany*, 153–175. Bielefeld: Transcript.

STATEMENT

Prof. Dr. Christina Möller

Arbeiterkind oder „Tochter aus gutem Hause“? Herkunft und Geschlecht zählen (fast) immer

In den 1980er und -90er Jahren erschienen eine ganze Reihe an Studien, in denen die subjektiven Erfahrungen von Arbeitertöchtern an der Hochschule im Zentrum standen. Sie zeugen von besonderen Bedingungen aufgrund ihrer marginalisierten Stellung, vom ‚Fehl-am-Platz-Gefühl‘ und Kämpfen, ebenso von Selbstermächtigungen und Erfolgen (exemplarisch: Bublitz 1980, Brendel 1998, Schlüter 1992, 1993, 1999). Frauen aus Arbeiter- und Bauernfamilien wurden nicht zuletzt durch die Kunstfigur der ‚katholischen Arbeiter-tochter vom Lande‘ (Dahrendorf 1966) als bei der Bildung mehrfach benachteiligte soziale Gruppe charakterisiert. Sowohl die Religion, die familiäre Verortung im Arbeitermilieu, das Geschlecht als auch die ländliche Herkunftsregion erzeugten seinerzeit eine fast unüberwindliche sozialstrukturelle und kulturelle Ferne zum (damals noch sehr exklusiven) Gymnasium und zur Hochschule als Ort privilegierter Gruppen und akademischer Kultur. Nicht zuletzt widersprachen Bildungsambitionen von Frauen gängigen Geschlechterrollenmodellen und waren gesellschaftlich eher unerwünscht. Daher hatten die wenigen Arbeiter- und Bauertöchter, die es wider die Wahrscheinlichkeit in höhere Bildungsetagen geschafft hatten, besondere Bedingungen bei der Akkulturation und Etablierung in der von Männern dominierten Hochschule, da ihre Sozialisationserfahrungen wenig passfähig zu den Anforderungen und Selbstverständlichkeiten in der Wissenschaft waren. Mit der Bildungsexpansion und der Frauenbewegung in den 1960er und 1970er Jahren haben sich die Räume für Bildungs- und auch Karriere-chancen benachteiligten sozialen Gruppen zwar geöffnet, jedoch blieben Klasse und Geschlecht weiterhin spannungsreiche Kategorien, die bis heute soziale Ungleichheiten an den Schulen und Hochschulen reproduzieren.

1 Ungleiche Aufmerksamkeiten und prekäre Datenlage

Der Diskurs um Chancenungleichheiten und die Frage, welche der Ungleichheitskategorien besondere Aufmerksamkeit erfährt (z. B. Geschlecht, Klasse bzw. soziale Herkunft oder Migration), hat sich im allgemeinen Schulsystem und Hochschulbereich unterschiedlich entwickelt. Die Bildungsforschung konzentrierte sich nach der Bildungsexpansion besonders auf die soziale Herkunft als weiterhin zentrale Platzierungsfunktion, auch weil Mädchen und Frauen ihre historische Marginalisierung überwinden und es bis heute Personen unterer sozialer Klassen sind, die weiterhin in höheren Bildungsgängen (Gymnasien und im Hochschulstudium) unterrepräsentiert sind. An den Hochschulen richtete sich der Blick mit der Institutionalisierung der Gleichstellung vornehmlich auf das Geschlechterverhältnis, besonders hinsichtlich wissenschaftlicher Karrieren und Führungspositionen (Zimmer et al. 2007, Möller 2015). Die Gleichstellungsakteur*innen können hierbei, gerahmt von einer rechtlichen Verankerung von Gleichstellung in Landesgleichstellungs- und Hochschulgesetzen, mittlerweile auf eine relativ gute Datenbasis zurückgreifen. Die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz dokumentiert beispielsweise fortlaufend die Frauenanteile¹ auf den unterschiedlichen Qualifizierungsstufen, beginnend mit den Studienanfänger*innen (GWK 2021), während das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) ein breites Daten- und Studienspektrum abbildet.

Intersektionale Analysen und vor allem einheitliche und vergleichbare Panelerhebungen hinsichtlich der Repräsentanz nach Geschlecht *und* sozialer Herkunft sind rar. Über die soziale Herkunft liegen

¹ Das Geschlechterverhältnis wurde bis jüngst vornehmlich binär als zweigeschlechtlich konstruiert.



insgesamt nur sehr wenige Daten und Studien vor, zumal sie mit unterschiedlichen Konzepten operieren. Der aktuelle so genannte Bildungstrichter (Stifterverband 2022), der die Übergangswahrscheinlichkeiten auf den Passagen zwischen Grundschule und Promotion nach sozialer Herkunft dokumentiert, unterscheidet beispielsweise lediglich zwischen Akademiker- und Nichtakademikerfamilien und erfasst damit ausschließlich das Kulturkapital, sodass sich die Nachkommen wohlhabender, bürgerlicher Nichtakademikerfamilien in einer Großgruppe mit prekär lebenden Familien unterer sozialer Milieus befinden. Die aktuellen NACAPS-Daten des DZHW, die Promovierende in Längsschnittstudien untersuchen, unterscheiden noch gröber, indem Eltern, die einen Bachelor- oder Masterabschluss an Fachhochschulen erworben haben, mit allen Nicht-Akademikerfamilien in eine aggregierte Kategorie eingeteilt werden.² Hierdurch werden statistische Artefakte konstruiert, die mit den realen sozialen Lagen von Menschen wenig zu tun haben. Im Verhältnis zu den Daten Grundlagen für das Geschlechterverhältnis sind differenzierte, vergleichbare und zudem längsschnittartige Daten über die soziale Herkunft nicht vorhanden, sodass man hierbei auf einige wenige Einzelstudien angewiesen ist. Erschwerend ist

hierbei, dass die Erfassung der sozialen Herkunft deutlich komplexer ist als die des Geschlechts (auch wenn dies künftig statistisch min. drei Geschlechtergruppen vorsieht), sodass auch die differenzierte Erhebung sozioökonomischer Hintergründe in der heutigen ‚pluralisierten Klassengesellschaft‘ (Vester et al. 2015) erschwert ist. Bisher aber werden Fragen zur Erfassung und Behebung dieser massiven sozialen Ungleichheiten in der Wissenschaft und vor allem in der Wissenschaftskarriere nur rudimentär diskutiert.

2 Soziale Schließung der ohnehin selektiven Wissenschaftskarriere

Die Marginalisierung der ‚sozialen Frage‘ und sozialen Mobilität in Wissenschaftskarrieren ist umso problematischer, weil die wenigen Studien, die vorliegen, auf eine soziale Schließung der wissenschaftlichen Karriere hindeuten. Ich möchte hierzu auf meine eigenen Daten aus einer repräsentativen Studie eingehen, die ich 2010 mittels einer Online-Befragung von rund 1.340 Professor*innen an den nordrhein-westfälischen Universitäten erhoben habe (Möller 2015). Die soziale Herkunft habe ich mit einem differenzierten Konzept ‚sozialer Herkunftsgruppen‘ erfasst, die die höchsten Berufspositionen sowie die Bildungsabschlüsse beider Elternteile in vier Gruppen aufgliedert (Herkunftsgruppe niedrig, mittel, gehoben und hoch). So finden sich beispielsweise Professor*innen, die aus einer ‚einfachen‘ oder Fach-Arbeiterfamilie mit niedrigen Bildungsabschlüssen oder aus ähnlich situierten Familien stammen, in der Herkunftsgruppe niedrig. Meister und Poliere und damit qualifiziertere und besser vergütete Arbeiter*innen- und ähnlich situierte Angestellten- und Beamtenfamilien finden sich in der Herkunftsgruppe mittel. In der gehobenen Gruppe sind beispielsweise akademisch gebildete Beamte des gehobenen Dienstes und in der hohen Herkunftsgruppe akademische Führungskräfte, größere Selbständige und Freiberufler*innen mit hohem Gehalt verortet (ebd., 321). Im Querschnitt stammten alle Professor*innen zu 11 % aus der niedrigen, zu je 27 % aus der mittleren und gehobenen und zu 34 % aus der hohen

² Unterschieden wird die soziale Herkunft von Promovierenden durch die Einteilung in drei ‚Bildungsherkunfts‘-Gruppen: 3) Promotion, 2) Universitätsabschluss, 1) weder Promotion noch Universitätsabschluss (<https://nacaps-datenportal.de/indikatoren/A0.html>, Zugriff am 28.02.2023).

Herkunftsgruppe. Im Vergleich mit der allgemeinen Erwerbsbevölkerung, die bis weit in die 1980er Jahre zu über 50 % aus Arbeiter*innen bestand, wird die Unterrepräsentanz von Personen der Herkunftsgruppe niedrig bereits deutlich. Zur näheren Erläuterung mag das folgende Beispiel der Verhältnisse zwischen Erwerbsbevölkerung und den elterlichen Berufspositionen unter Professor*innen dienen: Im Durchschnitt aller Kohorten lag das Verhältnis von Professor*innen, die einen Beamtenvater im höheren Dienst hatten, im Verhältnis zur Bevölkerung bei 18:1 (ebd., 213). Kohortenvergleiche von Professor*innen zeigen, dass sich das Repräsentanz-Verhältnis der Herkunftsgruppen niedrig und hoch in den Berufungsjahren 1971–2010 von 1 zu 3,2 auf 1 zu 3,8 verschoben hat. Dies ist nur zum Teil auf die gestiegenen Akademiker*innenanteile der Bevölkerung im Zuge der Bildungsexpansion zurückzuführen, denn das disproportionale Verhältnis zwischen den Akademiker-Herkunftsfamilien der untersuchten Professor*innen in der letzten Geburtskohorte (59 %) und der zeitlich korrespondierenden Erwerbsbevölkerung (12 %) war im Vergleich zu den vorherigen Kohorten enorm gewachsen (ebd., 213). Auch die abnehmenden Arbeiter*innenanteile an der Erwerbsbevölkerung tragen nichts zur Erklärung der sozialen Schließung bei, weil in der Herkunftsgruppe niedrig ebenso Erwerbslose sowie gering qualifizierte Angestellte (z. B. die stark gestiegenen einfachen Dienstleister*innen) und Beamte im einfachen und mittleren Dienst erfasst werden (ebd., 321).

Eindeutige Ursachen für die soziale Schließung einer solch langen (und zudem prekären) Bildungs- und Qualifizierungstrajektorie zur Universitätsprofessur zu eruieren, ist schwierig, vor allem, weil vergleichbar differenzierte Längsschnittdaten insbesondere für die Passagen zwischen Promotion und Professur fehlen. Vermutlich hängen die Schließungsmechanismen mit den insgesamt geringer gewordenen Stellenopportunitäten nach dem Ausbau des Hochschulsystems zusammen und dem Umstand, dass privilegierte Gruppen bei knappem Stellenpool in der Regel reüssieren (Hartmann 2002). Auch haben sich wissenschaftliche Karrieren insofern verändert, als dass die zunehmende Internationalisierung der Wissenschaft eine hohe räumliche und internationale Mobilität (z. B.

Auslandssemester und Forschungsaufenthalte, Sprachkenntnisse) von (Nachwuchs-)Wissenschaftler*innen erfordert, über die soziale Aufsteiger*innen im Vergleich mit sozial privilegierteren Gruppen weniger verfügen. Zunehmend werden auch ‚frühe Erfolge‘ (z. B. bei der Juniorprofessur) als Leistungskriterium und Indiz für künftige Leistungsentwicklungen angenommen, womit wiederum Personen ‚aus gutem Hause‘ privilegiert werden. Insbesondere jene, die sich im fremden wissenschaftlichen Feld aufgrund ihrer sozialisatorischen Ferne erst akkultalisieren müssen, brauchen häufig mehr Zeit, um sich die ‚Spielregeln‘ und Strategien anzueignen oder um überhaupt erst mit dem Ziel der Professur vertraut zu werden (Lange-Vester/Teiwes-Kügler 2013). Personen, deren Eltern bereits Führungspositionen einnehmen, bringen hierfür andere Selbstverständlichkeiten und häufig auch eine gewisse Leichtigkeit mit, die von den Etablierten eher anerkannt werden (Bourdieu 2004). Daher lassen sich Ursachen aufgrund fehlender Daten und Studien nicht gänzlich bestimmen. Dennoch lassen sich auch Zusammenhänge mit der Integration von Frauen in die Hochschulen herleiten.

3 Arbeitertöchter bleiben marginal

Dass vor allem Frauen aus höheren sozialen Milieus Karrieren an den Universitäten machen, ist bereits seit Längerem aus mehreren Studien bekannt (exemplarisch: Lind 2004, Möller 2015). So zeigt sich in NRW, dass Universitätsprofessorinnen zu 37 % (Professoren zu 33 %) aus der höchsten und nur zu 7 % aus der niedrigen Herkunftsgruppe stammen (Professoren zu 12 %) (Möller 2015, 244). Besonders die Bildungsabschlüsse der Mütter haben bei der Wahrscheinlichkeit, dass Frauen hohe Bildungsabschlüsse und Berufspositionen in der Wissenschaft erreichen, eine größere Bedeutung als bei Männern. So zeigt sich, dass rund 18 % der Mütter der Professorinnen einen Hochschulabschluss haben und rund 11 % der Professoren. Auch sind etwas mehr Mütter der Professorinnen promoviert als jene der Professoren (ebd., 243f.).

Die Integration von Frauen in hohe wissenschaftliche Positionen wie der Professur verläuft trotz Gleichstellungsgesetzen und -maßnahmen immer

Tab. 1: Repräsentatives Verhältnis der Professor*innen nach Herkunft und Geschlecht in Fällen.

| Berufungskohorte | „Bürgertöchter“ (Herkunftsgruppe hoch) | „Arbeitersöhne“ (Herkunftsgruppe niedrig) | „Arbeitertöchter“ (Herkunftsgruppe niedrig) |
|------------------|---|--|--|
| 1981–1990 | 4 | 24 | 6 |
| 1991–2000 | 25 | 38 | 7 |
| 2001–2010 | 66 | 49 | 7 |

Quelle: eigene Erhebung der sozialen Herkunft von Universitätsprofessor*innen in NRW 2010.

noch äußerst langsam (GWK 2021, Kortendiek et al. 2022). Dadurch, dass der Großteil von berufenen Frauen jedoch aus privilegierten Elternhäusern rekrutiert wird (64 % stammen aus gehobener und hoher Herkunftsgruppe), schließt sich der Möglichkeitsraum für so genannte Arbeiterkinder und jene aus ähnlich situierten Familien der Herkunftsgruppe niedrig. In der Professor*innenschaft insgesamt hat sich in den letzten Berufungskohorten 1981–2010 das repräsentative Verhältnis von ‚Bürgertöchtern‘ zu ‚Arbeitersöhnen‘ umgedreht, während ‚Arbeitertöchter‘ im gleichen Zeitraum konstant marginal blieben (vgl. Tabelle 1).

Anders formuliert: Das Verhältnis von ‚Bürgertöchtern‘ zu ‚Arbeitersöhnen‘ hat sich von 1 zu 6 in der ersten Kohorte auf eine Überrepräsentanz von 1 zu 0,74 in der jüngsten Kohorte umgedreht. Die Repräsentanz von ‚Bürgertöchtern‘ zu ‚Arbeitertöchtern‘ von 1 zu 1,5 in der ersten Kohorte wandelte sich zu einer starken Überrepräsentanz von 1 zu 0,10 in der letzten Kohorte, sodass mit jeder berufenen ‚Arbeitertochter‘ im Berufszeitraum knapp 10 ‚Bürgertöchter‘ berufen wurden.

„Angeschoben“ wird die soziale Schließung auch durch die Juniorprofessur, die seit Beginn der 2000er Jahre in NRW installiert wurde und deren Daten daher in der letzten Berufungskohorte eingeflossen sind. Auch wenn diese Professor*innen noch befristet waren und nicht ausgemacht ist, dass alle eine Lebenszeitprofessur erreicht haben, ist die Juniorprofessur eine Statusposition, die sich durch die exklusive soziale Herkunft der Juniorprofessor*innen (für beide Geschlechtergruppen) als äußerst selektiv erweist. So stammen allein 62 % aus der höchsten Herkunftsgruppe, 25 % aus der gehobenen und lediglich je 7 % aus der niedrigen und mittleren. Aus nichtakademischen Herkunfts-

familien stammten lediglich 33 % (Möller 2015, 238). In einer bundesweiten Studie waren es rund 31 % (Burkhardt und Nickel 2015, 116).

4 Fazit: Intersektionalität als Hebel zur Aufdeckung sozialer Ungleichheiten

Es zeigt sich, dass die soziale Herkunft nicht nur eine weiterhin relevante Ungleichheitskategorie bei der Wahrscheinlichkeit auf eine erfolgreiche Wissenschaftskarriere ist, sondern eine zunehmende Bedeutung einnimmt. Der Wissenschaft fehlen mit der starken Unterrepräsentanz von sozialen Aufsteiger*innen aus unteren sozialen Klassen nicht nur wichtige Rollenvorbilder für künftige Generationen an Wissenschaftler*innen, sondern ihr gehen auch Potentiale aus breiten Bevölkerungsschichten verloren.

Dass Wissenschaft von wissenschaftlichen Persönlichkeiten ‚gemacht‘ wird (Beaufays 2003), von Menschen mit eigenen Erfahrungshorizonten, Sensibilitäten und Interessen, ist keine neue Erkenntnis. So wurde die Wissenschaft bereits mit der Integration von Frauen auf eine breitere epistemische Basis von Erfahrungen, Wahrnehmungen und Sensibilitäten gesetzt und einseitige, historisch männlich geprägte Perspektiven aufgebrochen. Unterschiedliche biografische Erfahrungen, Prägungen und Einsichten bereichern wissenschaftliche Themensetzungen und Aufmerksamkeiten und tragen zur Vermittlung zwischen Wissenschaft und Gesellschaft bei. Insbesondere in Zeiten von Angriffen auf Forschung und Wissenschaft kann eine breite Repräsentanz möglichst vieler gesellschaftlicher Gruppen zur Legitimierung und Resonanz zwischen Wissenschaft und Gesellschaft beitragen. Dieses sind funktionale Gründe für eine

intersektionale Perspektive auf Ungleichheit. Eine weitere Perspektive ist die der Gerechtigkeit. Die bereits in den 1980er und 1990er Jahren erschienenen Untersuchungen über Arbeitertöchter an Hochschulen und viele neuere Erkenntnisse über strukturelle Benachteiligungen von Nachkommen unterer sozialer Klassen verweisen auf das nach wie vor drängende und zunehmende Problem sozialer Ungleichheiten, die über das Geschlechterverhältnis hinausgehen, aber eng mit ihm verwoben sind. Intersektionale Ansätze vermögen verschiedene Ungleichheiten (Geschlecht, soziale Herkunft, Migration, Gesundheit und weitere) miteinander zu verbinden – sie erscheinen angesichts der sozialen Schließungsprozesse wichtiger denn je.

Literatur

- Beaufäys, Sandra (2003): Wie werden Wissenschaftler gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft. Bielefeld.
- Bourdieu, Pierre (2004): Der Staatsadel. Konstanz.
- Brendel, Sabine (1998): Arbeitertöchter beißen sich durch. Bildungsbiographien und Sozialisationsbedingungen junger Frauen aus der Arbeiterschicht. Weinheim.
- Bublitz, Hannelore (1980): Ich gehörte irgendwie so nirgends hin. Arbeitertöchter an der Hochschule. Gießen.
- Burkhardt, Anke/Nickel, Sigrun (Hrsg.) (2015): Die Juniorprofessur. Neue und alte Qualifizierungswege im Vergleich. Baden-Baden.
- Dahrendorf, Ralf (1966): Bildung als Bürgerrecht. Plädoyer für eine aktive Bildungspolitik. Hamburg.
- GWK – Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (2021): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 26. Fortschreibung des Datenmaterials (2020/2021) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Bonn.
- Haas, Erika (1999): Arbeiter- und Akademikerkinder an der Universität. Eine geschlechts- und schichtspezifische Analyse. Frankfurt.
- Hartmann, Michael (2002): Der Mythos von den Leistungseliten. Spitzenkarrieren und soziale Herkunft in Wirtschaft, Politik, Justiz und Wissenschaft. Frankfurt a. M.
- Kortendiek, Beate/Mense, Lisa/Beaufäys, 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.
- Lange-Vester, Andrea/Teiwes-Kügler, Christel (2013): Zwischen W3 und Hartz IV. Arbeitssituation und Perspektiven von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Opladen.
- Möller, Christina (2015): Herkunft zählt (fast) immer. Soziale Ungleichheiten unter Universitätsprofessorinnen und -professoren. Weinheim.
- Schlüter, Anne (Hrsg.) (1992): Arbeitertöchter und ihr sozialer Aufstieg. Zum Verhältnis von Klasse, Geschlecht und sozialer Mobilität. Weinheim.
- Schlüter, Anne (Hrsg.) (1993): Bildungsmobilität. Studien zur Individualisierung von Arbeitertöchtern in der Moderne. Weinheim.
- Schlüter, Anne (1999): Bildungserfolge. Studien zur Erziehungswissenschaft und Bildungsforschung 13. Opladen.
- Stifterverband (2022): Vom Arbeiterkind zum Doktor. Der Hürdenlauf auf dem Weg der Erststudierenden. Diskussionspapier 2. Essen.
- Vester, Michael/von Oertzen, Peter/Geiling, Heiko/Hermann, Thomas/Müller, Dagmar (2015): Soziale Milieus im gesellschaftlichen Strukturwandel: Zwischen Integration und Ausgrenzung (4. Aufl.). Frankfurt/Main.



PROTOKOLL

Dr. Heike Mauer, Sarah Sickelmann (KoFo Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW)

Antidiskriminierung und Gleichstellung



In ihrer Einleitung betonte die Moderatorin Heidemarie Winkel, dass Hochschulen nicht frei von Vorteils- und Nachteilsstrukturen seien; weder in der Lehre, der Forschung oder der Verwaltung. Diskriminierendes Handeln sei universitärer Alltag. Sie ging darauf ein, dass sich in der Wissenschaft gleichzeitig ein immer tieferes, differenzierteres Verständnis von Geschlechtergerechtigkeit entwickelt habe: Geschlecht werde schon seit Langem nicht mehr als homogene Gruppe oder Kategorie gedacht. Die Wechselwirkungen verschiedener Diskriminierungsformen, bspw. aufgrund der sozialen Herkunft oder von Rassismus, werden in der Forschung aus intersektionaler Perspektive betrachtet. Es stelle sich die Frage, was diese wissenschaftlichen Einsichten für ein erweitertes Verständnis von Gleichstellungspolitik an den Hochschulen bedeuten, die verschiedene Diskriminierungskategorien in ihrer Verwobenheit in den Blick nehmen und diese nicht in Konkurrenz zueinander verstehe. Eine zentrale Leitfrage für den Workshop lautete: Wie kann Gleichstellungspolitik in einer diskriminierungskritischen, intersektionalen Perspektive erweitert und bereichert werden?

Zentrale Themen:

1. Die Bedeutung von Sensibilisierung und einer diskriminierungskritischen Hochschulkultur
2. Diskriminierungsformen in der Praxis entgegenwirken
3. Forderung nach institutioneller Verankerung von Handlungsmöglichkeiten und Antidiskriminierungspolitik

Zu 1: Die Bedeutung von Sensibilisierung und einer diskriminierungskritischen Hochschulkultur

In der Diskussion wurde die Notwendigkeit betont, konkrete Rahmenbedingungen für eine kontinuierliche und systematische Sensibilisierung der Existenz verschiedener Diskriminierungsformen, bspw. aufgrund der sozialen Herkunft oder aufgrund von Rassismus, an den Hochschulen zu entwickeln. Hinsichtlich der sozialen Herkunft ergebe sich im Wissenschaftsdiskurs die spezifische Herausforderung, dass sie selten als Benachteiligung wahrgenommen werde; dies sei in einem Spannungsverhältnis zum Selbstverständnis von Wissenschaft begründet, dem zufolge Exzellenz und wissenschaft-

liche Leistungskriterien als alleinige Erfolgsbedingungen erscheinen. Im Hintergrund stehe das an meritokratischen Prinzipien orientierte Bildungssystem; institutionelle Diskriminierung bleibe so unsichtbar. Entsprechend gebe es kaum Forschungsprojekte zur Rolle der sozialen Herkunft und ihrer Bedeutung für die Hochschulkultur im Ganzen, aber auch für die Herausbildung eines akademischen Habitus. Angesichts der fundierten empirischen Evidenz von Rassismus im universitären Alltag und ihrer strukturellen Evidenz werde in der Diskussion von Hochschulen das Eingeständnis eingefordert, dass sie als Teil der Gesellschaft nicht frei von diskriminierenden, rassistischen Strukturen seien. Für eine gelingende Antidiskriminierungsarbeit sei daher eine diskriminierungskritische Haltung an den Hochschulen grundlegend, die verschiedene Dimensionen von Benachteiligung benennbar und somit sichtbar macht. Die Reflexion, Benennung und Verminderung universitärer Diskriminierungspraxis setze eine angemessene, rechtlich abgesicherte materielle und personelle Infrastruktur an Hochschulen voraus. Ziel sei die Entwicklung einer offenen Kultur des Hinschauens und einer angstfreien Benennbarkeit von Diskriminierung.

Zu 2: Diskriminierungsformen in der Praxis entgegenwirken

Im Austausch mit dem Publikum wurde besonders die Frage diskutiert, inwiefern die Einbeziehung verschiedener Kategorien in der Gleichstellungspraxis realisierbar sei. Denn im Gegensatz zur Theorie, in der die Verwobenheit der Kategorien sehr sichtbar sei, scheint der Umgang mit den verschiedenen Ausprägungen von Diskriminierung in der Praxis herausfordernd. Eine Teilnehmerin schlug vor, das Konzept der Intersektionalität im Sinne eines „Sortierkastens“ zu verstehen, mit dem sich konkrete persönliche Erfahrungen übersetzen und im Sinne des Diskriminierungsschutzes ‚katalogisieren‘ ließen. Es deutete sich auch in der Diskussion an, dass eine differenzierte institutionelle Infrastruktur für Antidiskriminierungsarbeit an Hochschulen benötigt wird.

Betont wurde, dass es wichtig sei, bspw. in Mentoringprogrammen, Beratungen und Schulungen

verschiedene Diskriminierungsdimensionen einzubeziehen und Geschlecht mehrdimensional zu begreifen, um die Vielschichtigkeit von Benachteiligungen sichtbar und reflektierbar zu machen und um zu verhindern, dass sich Maßnahmen nicht unbewusst nur an privilegierte Teilgruppen richten, sondern alle davon profitieren können.

Notwendig sei es, eine Kultur der Fehlerfreundlichkeit zu etablieren und überhaupt ‚ins Handeln‘ zu kommen. Die Theorie, so führte Vildan Aytekin in der Diskussion aus, klinge oft komplizierter, als es das praktische Tun sei. Es sei wichtig, dass Antidiskriminierungshandeln und die Institutionalisierung von Antidiskriminierungspolitiken sich nicht allein auf die Dokumentation beschränken, sondern auf die Umsetzung konkreter Maßnahmen zielen. Gleichwohl wurde in der Diskussion die Bedeutung von quantitativen Daten zu Diskriminierung hervorgehoben, die nicht allein die Merkmale des AGGs, sondern auch Angaben zur sozialen Herkunft umfassen sollten. Bei der Bereitstellung und Generierung entsprechender quantitativer Daten sei auch die Politik gefordert.

Zur praktischen Umsetzung einer intersektionalen Gleichstellungsarbeit wären auch gesonderte Antidiskriminierungsstellen wichtig, die sich mit weiteren Kategorien neben dem Geschlecht befassen. Hinsichtlich der sozialen Herkunft wurde jedoch angemerkt, dass die Verwendung des Diskriminierungsbegriffs möglicherweise den Blick auf das Problem verstelle. Die soziale Herkunft, so betonte Christina Möller, wirke sich habituell und hochschulkulturell aus und könne zu Selbstselektions- und Selbsteliminierungseffekten führen, sodass eine Beschwerdestelle aufgrund der Subtilität der Problematik nichts ausrichten könne.

Als zentrales Problem kristallisierte sich in der Diskussion zudem heraus, dass in den letzten Jahren zwar neue Anforderungen an die Gleichstellungsarbeit hinzugekommen sind, jedoch keine neuen Ressourcen zur Verfügung gestellt wurden. Auch in rechtlicher Hinsicht gebe es einen Bedarf, Antidiskriminierungsarbeit auf der Landesebene im LGG zu verankern und einen eindeutigen Auftrag an die Hochschulen zur Etablierung von unabhängigen Antidiskriminierungsstellen zu erteilen. Wichtig

WORKSHOP 2

sei es, auf diese Weise eine breiter aufgestellte Infrastruktur und Beteiligungsprozesse an den Hochschulen zu schaffen, die die Gleichstellungsarbeit unterstützen.

Zu 3: Forderung nach institutioneller Verankerung von Handlungsmöglichkeiten und Antidiskriminierungspolitiken

Im Verlauf der Diskussion wurde zudem deutlich, dass institutionelle Handlungsmacht notwendig ist. Dazu gehöre es, unabhängige Beschwerdestellen einzurichten, Mentoringprogramme zu etablieren und Schutzkonzepte zu entwickeln. Darüber hinaus wurde betont, dass ein Kulturwandel hin zu einer diskriminierungskritischen Hochschule benötigt werde, der institutionellen Raum für die Ansprechbarkeit von Diskriminierung schafft. Hierbei wurden

in der Diskussion auch hochschulinterne Widerstände und Abwehrmechanismen sichtbar, die einer Auseinandersetzung mit spezifischen Diskriminierungsformen wie bspw. Rassismus entgegenstehen. Um diesen Widerständen zu begegnen, erscheint eine kritische Befragung der bestehenden Normalität ebenso notwendig wie die Anerkennung von Expert_innenwissen und das Ernstnehmen des Erzählens von Betroffenen.

Darüber hinaus stehe auch die Politik in der Verantwortung, klarere rechtliche Vorgaben zum Diskriminierungsschutz zu machen. Dies schließe eine klare Definition von Diskriminierungsformen sowie die Bereitstellung von Ressourcen für eine entsprechende Infrastruktur und eine klare Definition erforderlicher Kompetenzen mit ein. Insbesondere wurde eine Verankerung auf der rechtlichen Ebene im Hochschulgesetz als notwendig erachtet.

ZENTRALE ARBEITSERGEBNISSE UND MEINUNGSBILD

- Auch Hochschulen sind keine diskriminierungsfreien Räume. Um Benachteiligungen entgegenwirken zu können, sollten sie verstärkt eine diskriminierungskritische Haltung und Kultur etablieren und ihre Gleichstellungspraxis mehrdimensional ausrichten. Hierbei sind für die Entlastung von Gleichstellungsakteur_innen gesonderte Antidiskriminierungsstellen wichtig.
- Die Unterstützung seitens der Politik – insbesondere durch die Konkretisierung rechtlicher Vorgaben – ermöglicht die Verankerung eines effektiveren und umfassenderen Diskriminierungsschutzes und trägt damit auch zu einer positiven Veränderung der Hochschulkultur bei.
- Für ihre Antidiskriminierungsarbeit benötigen Hochschulen eine entsprechende personelle und materielle Infrastruktur. So können bspw. regelmäßige Veranstaltungen und Schulungen zum Thema etabliert und die Einrichtung von Kommissionen und Netzwerken unterstützt werden.
- Für die Antidiskriminierungsarbeit an Hochschulen ist zudem die systematische Erfassung der unterschiedlichen Diskriminierungskategorien und ihre intersektionalen Verflechtungen zentral, um bspw. spezifische Benachteiligungen aufgrund der sozialen Herkunft oder von Rassismus ermitteln zu können.
- Für die praktische Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsarbeit ist insbesondere die Unterstützung bei der Bereitstellung quantitativer und qualitativer Daten gefragt, die als Grundlage für die Arbeit dienen können.
- Eine feste und institutionalisierte Zusammenarbeit zwischen den Akteur_innen aus dem Arbeitsbereichen Antidiskriminierung und Gleichstellung und den Mitgliedern der Hochschulleitung ist sinnvoll. Dabei sollten nicht zuletzt auch Betroffene in den Diskurs eingebunden und Beteiligungsprozesse geschaffen werden.

WORKSHOP 3:

Geschlechtervielfalt und Gleichstellung

Die Hochschulen sind derzeit mit Maßnahmen zur Berücksichtigung aller (amtlichen) Geschlechter und einer geschlechterinklusiven Ansprache befasst. Welche aktuellen Erfahrungen gibt es damit und auch darüber hinaus? Wie können die juristischen Herausforderungen zur Geschlechtervielfalt im Rahmen von Gleichstellungsarbeit ausgestaltet werden?



Moderation:

Dr. Britt Dahmen und
Dr. Dirk Schulz

STATEMENT

Dr. Nina Schumacher, Julx Krause, Prof. Dr. Ulrike Lembke

Geschlechtervielfalt und Gleichstellung – aktuelle juristische Herausforderungen und alltägliche Praxis

Nina Schumacher: Im Folgenden werden Julx Krause, Ulrike Lembke und ich einen gemeinsam erarbeiteten Input präsentieren, wobei wir uns immer wieder aufeinander beziehen und abwechseln.¹ Wir haben viel vor und deswegen springen wir auch direkt in die Thematik hinein: Wir sind davon ausgegangen, dass sehr unterschiedliche Wissensbestände im Raum sind, die möglicherweise sogar relativ stark divergieren. Deswegen beginnen wir mit zwei, drei Erläuterungen zu Begriffen und einem Einstieg in den rechtlichen Rahmen:

Geschlechtervielfalt als solches bezeichnet zunächst grundsätzlich einen Gegenentwurf zum binären heteronormativen Geschlechterverständnis. Sie kann sehr breit gefasst werden, beispielsweise im Sinne von unterschiedlichen Begehrendimensionen, unterschiedlichen Familienkonstellationen

und auch TIN* Personen, auf die wir heute den Fokus legen wollen.

Unter **TIN* Personen** verstehen wir einen un abgeschlossenen Begriff für trans*, inter* und nicht-binär* verortete Menschen. Das ist deshalb heute der Schwerpunkt, weil es in der buko-Kommission queere Gleichstellung, deren Sprecher*innen Julx und ich neben zwei anderen Kolleg*innen sind, momentan der Hauptfokus der Arbeit ist. Das liegt daran, dass das Thema mit dem Bundesverfassungsgerichtsentscheid zur dritten bzw. vierten Geschlechtsoption deutlicher stärker als zuvor in die Hochschulen getragen worden ist, so dass wir davon ausgehen, dass dies auch das Hauptthema ist, das die Workshop-Teilnehmenden hier umtreibt.

Zugleich möchte ich direkt zu Beginn festhalten, dass die im Tagungsprogramm aufgeworfene Frage

¹ Der Beitrag ist die leicht überarbeitete und mit wenigen Nachweisen versehene Wiedergabe der mündlichen Ausführungen während der Tagung. Der dialogische mündliche Stil wurde beibehalten.

WORKSHOP 3

nach dem derzeitigen Stand der Geschlechtervielfalt an Hochschulen eigentlich schon unbeantwortbar ist, da es sich um ein sehr dynamisches und volatiles Feld handelt. *Den* Stand gibt es nicht. Weder bundes- noch landesweit existieren momentan einheitliche Regelungen; politisch ist viel in Bewegung, aber weder rechtlich noch in der Hochschulpraxis ist alles geklärt ...

In der bukof-Kommission, für die wir hier heute vor allem sprechen, begegnet uns häufig die Aussage, es gehe beim Thema Geschlechtervielfalt vor allem um die Personenstandsänderung. Dies ist jedoch gar nicht wirklich der Fall, da in dem Moment, in dem eine Personenstandsänderung erfolgt ist und ein neuer Personalausweis mit einem neuen Namen ausgestellt wurde, die Namensänderung an der Hochschule in der Regel nicht mehr so kompliziert ist. Sie ist unter Umständen dann kompliziert, wenn ein Neopronomen verwendet wird und das im IT-System der Hochschule noch nicht vorgesehen ist.² Aber sobald ich einen Personalausweis vorlegen kann, ist die Vornamensänderung selbst nicht mehr zu hinterfragen. Das heißt, an Hochschulen geht es beim Komplex Namensänderung meist um Personen, die entweder den Personenstand noch nicht geändert haben oder dies auch gar nicht anstreben.

Um einzuführen, wie sich dies rechtlich verhält, übergebe ich nun an Ulrike Lembke.

Ulrike Lembke: Ich möchte zunächst sehr grob den rechtlichen Rahmen erläutern: Heute geht es um den Diskriminierungsschutz für TIN* Personen und ebenso für Frauen. Wenig überraschend, bildet das Grundgesetz (GG) beide Dimensionen recht gut ab. Artikel 3 GG firmiert zumeist als Gleichheitsgrundsatz. Das ist aber nur der Absatz 1, der heute gar nicht im Fokus steht. Uns interessieren die spezifischen Diskriminierungsverbote und Gleichstellungsgebote aus Absatz 2 und Absatz 3.

Artikel 3 Absatz 2 GG lautet: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tat-

sächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ Dies ist die Verpflichtung zur Gleichberechtigung von Frauen. Artikel 3 Absatz 3 GG legt fest: „Niemand darf wegen seines Geschlechts (...) benachteiligt oder bevorzugt werden.“ Damit ist gemeint: Niemand darf wegen des Geschlechts diskriminiert werden. Das steht im Grundgesetz, das steht in den Landesverfassungen und das gilt für die Hochschulen. Der (pro-aktive) Diskriminierungsschutz meint Frauen ebenso wie geschlechtliche Minderheiten.

Hochschulen sind Körperschaften öffentlichen Rechts und daher an die Grundrechte gebunden. Das scheint manchmal etwas unterzugehen. Mit großem Interesse habe ich die DFG-Standards zu Gleichstellung und Diversität³ gelesen und dabei in Bezug auf die Darstellung der Rechtslage festgestellt, es wird das AGG genannt, die europäischen Richtlinien, die Landesgleichstellungsgesetze, aber die Verfassung scheint leider unbekannt. Das finde ich sehr bedauerlich, und deshalb möchte ich heute den Fokus hierauf legen. Das Grundgesetz als Verfassung der Bundesrepublik verpflichtet alle Hochschulen, neben den Landesverfassungen, über denen es steht.

Was sogar noch über dem Grundgesetz und den Landesverfassungen steht – auch wenn deutsche Juristen dies ungern hören – sind die Menschenrechte. Seit einigen Jahren sagt das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) mit etwas mehr Nachdruck, dass die Grundrechte menschenrechtskonform auszulegen sind. Eine solche Auslegung von Artikel 3 Absätze 2 und 3 GG bestätigt den mehrdimensionalen Schutz von Frauen *und* geschlechtlichen Minderheiten. Der Ausschuss der UN-Frauenrechtskonvention spricht seit weit über einem Jahrzehnt beharrlich davon, dass die UN-Frauenrechtskonvention (CEDAW) für sehr verschiedene Menschen gilt: für Frauen und Mädchen, für lesbische Frauen, für trans* Frauen und für Intersex-Personen. Der Ausschuss fragt auch viele Länder, u. a. Deutschland, immer

² Hinweise zur konkreten Ausgestaltung von Maßnahmen finden sich in den „Handlungsempfehlungen für Geschlechtervielfalt an Hochschulen“ der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e. V. (bukof) (2022). Die Praxisbeispiele, auf die im Text Bezug genommen wird, sind dort i. d. R. in ausführlicher Form beschrieben.

³ DFG (2022).

wieder explizit nach Maßnahmen gegen die Diskriminierung von Frauen, von lesbischen Frauen, von trans* Frauen, von Intersex-Personen.⁴ Ich lese gelegentlich in obskuren Veröffentlichungen, dass CEDAW „allein für biologische Frauen“ gelte. Das sind ganz offensichtlich Fake News. Sie eliminieren überdies eine der größten Errungenschaften im Frauen-Menschenrechts-Diskurs, nämlich die Erkenntnis, dass Frauen aufgrund von Stereotypen und Geschlechterrollen diskriminiert werden und dass verschiedene Formen der Geschlechtsdiskriminierung zusammenhängen. Nehmen wir also zur Kenntnis, dass der CEDAW-Ausschuss mehrdimensionale Geschlechtsdiskriminierung anerkennt und vielleicht am besten weiß, wie die UN-Frauenrechtskonvention zu verstehen ist. Und wichtige Bereiche für den Ausschuss sind neben vielen anderen auch Fragen von Bildung, von Wissenschaft und Wissensproduktion, von Arbeitsbedingungen – und das alles ist für die Hochschulen sehr relevant.

Wenn aber die Gleichberechtigung von Frauen und der Schutz vor Geschlechtsdiskriminierung seit über 70 Jahren friedlich im Grundgesetz nebeneinanderstehen, warum werden bestimmte Themen erst jetzt diskutiert und warum sind die Konflikte so groß? Die Bedeutung, aber auch schon die Verbindlichkeit oder Geltung von Artikel 3 Absatz 2 GG wurde vom deutschen Rechtsdiskurs von Beginn an immer wieder massiv in Frage gestellt. Und Artikel 3 Absatz 3 GG wurde eigentlich gar nicht angewendet, außer seit den 1980er Jahren zur Ablehnung von Quotenregelungen für Frauen, weil mit Verweis auf das Verbot der „Ungleichbehandlung“ argumentiert wurde, dass Frauenquoten eine verbotene Bevorzugung wegen des Geschlechts seien, total ungerecht und ein Karrierehindernis für begabte junge Männer. Das hat in vier Jahrzehnten nicht an Überzeugungskraft gewonnen und auch Fördermaßnahmen sind weiterhin verfassungsrechtlich gefordert, aber vor

allem geht es bei Artikel 3 Absatz 3 GG um ganz andere Fragen.

Am 10. Oktober 2017 hat das BVerfG erläutert, dass das Verbot der Geschlechtsdiskriminierung insbesondere geschlechtliche Minderheiten schützt: „Zweck des Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG ist es, Angehörige strukturell diskriminierungsgefährdeter Gruppen vor Benachteiligung zu schützen. Die Vulnerabilität von Menschen, deren geschlechtliche Identität weder Frau noch Mann ist, ist in einer überwiegend nach binärem Geschlechtsmuster agierenden Gesellschaft besonders hoch. Der Wortlaut des Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG lässt es ohne Weiteres zu, sie in den Schutz einzubeziehen. Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG spricht ohne Einschränkung allgemein von „Geschlecht“, was auch ein Geschlecht jenseits von männlich oder weiblich sein kann.“⁵

Anlass für die Entscheidung war die Klage auf die Möglichkeit eines *expliziten* Geschlechtseintrags im Personenstandsregister jenseits von weiblich und männlich. Bedauerlicherweise wird die Entscheidung vom 10. Oktober 2017 oft als „Dritte-Options-Entscheidung“ bezeichnet, was zu Missverständnissen im Rechtsdiskurs und anderswo führt und die Vorstellung von binärer Norm und Abweichung aufrechterhält. Dies ist aus Sicht der Biowissenschaften, der Sozial- und Kulturwissenschaften sowie rechtshistorisch falsch. Durch eine Gesetzesänderung konnte bereits ab 2013 im Personenstand als Geschlecht neben männlich und weiblich auch „kein Eintrag“ angegeben werden. Diese Möglichkeit des Offenlassens war die eigentliche Revolution, die aber ignoriert wurde, weil es sonst massiver Änderungen in der Rechtsordnung bedurft hätte.⁶ 2017 verpflichtete das BVerfG den Gesetzgeber, eine *vierte Option* im Personenstand einzuführen, nämlich einen benannten Eintrag neben weiblich, männlich, keine Eintragung.

⁴ CEDAW (Ausschuss für die UN-Frauenrechtskonvention) in ständiger Spruchpraxis: The scope of the Convention covers „women and girls, lesbian women, transgender women, and intersex persons“; siehe als einen Nachweis mit Bezug zu Deutschland: CO Germany, CEDAW/C/DEU/CO/7-8 (2017), paras 23–24, 45–46. Vertiefend zur Thematik: Elisabeth Greif (2020); Rikki Holtmaat & Paul Post (2015).

⁵ BVerfG vom 10.10.2017, Az. 1 BvR 2019/16, https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/2017/10/rs20171010_1bvr201916.html [Zugriff 03.04.2023].

⁶ Siehe nur Wolf Sieberichs (2013) zum Ehe- und Familienrecht sowie die derzeitigen Diskussionen um ein notwendiges Gesetz zur geschlechtlichen Selbstbestimmung.

WORKSHOP 3

Und weil dem BVerfG zum einen klar war, dass die Frage des Geschlechts eine sehr wesentliche ist und die Gesellschaft durchzieht, und es zum anderen den deutschen Rechtsdiskurs kennt, erläuterte es auch gleich noch, was diese Definition von Geschlechtsdiskriminierung für die Gleichberechtigung von Frauen bedeutet: „In systematischer Hinsicht besteht kein Widerspruch zum Gleichberechtigungsgebot des Art. 3 Abs. 2 GG, das nur von Männern und Frauen spricht. Vor allem aber besitzt Art. 3 Abs. 2 GG gegenüber Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG eigenständige Bedeutung, die die engere Fassung von Absatz 2 erklärt. Der über das Diskriminierungsverbot des Art. 3 Abs. 3 GG hinausreichende Regelungsgehalt von Art. 3 Abs. 2 GG besteht darin, dass er ein Gleichberechtigungsgebot aufstellt und dieses auch auf die gesellschaftliche Wirklichkeit erstreckt.“⁷ Das war auch dringend nötig, denn tatsächlich erklärten mir etliche Kollegen aus der Rechtswissenschaft gleich nach der Entscheidung, durch die Anerkennung „dieser Intersexuellen“ sei jetzt aber Schluss mit den Frauenquoten. Mein Hinweis, dass die Lektüre rechtlicher Texte bis zum Ende lohnt, war doch von einer gewissen Melancholie geprägt, denn jedes Jahrzehnt hat das BVerfG mindestens einmal die Aufgabe, dem geneigten deutschen Rechtsdiskurs zu erklären, dass das Gleichstellungsgebot aus Artikel 3 Absatz 2 GG wirklich gilt. Das fing schon in den 1950er Jahren an und zieht sich bis heute durch.

2017 hatte das BVerfG also erklärt, dass das Geschlechtsdiskriminierungsverbot aus Artikel 3 Absatz 3 GG insbesondere geschlechtliche Minderheiten schützt und dass dies an der Geltung und Verbindlichkeit des Gleichberechtigungsgebotes aus Artikel 3 Absatz 2 GG nicht das Mindeste ändert. Damit ist das BVerfG dort angekommen, wo die Geschlechterforschung seit Jahrzehnten ist, und zwar egal, ob aus sozialwissenschaftlicher, kulturwissenschaftlicher oder sonstiger Perspektive: Das zentrale Problem heißt Heteronormativität, und es meint die *extrem wirkmächtige Vorstellung*

von zwei angeborenen, unveränderbaren und sexuell wie sozial komplementären Geschlechtern (welche in der erwünschten Familiengründung dann auch die Grundlage des deutschen Nationalstaates bilden). Heteronormativität äußert sich in zwei Dimensionen von Geschlechtsdiskriminierung.⁸

In den derzeitigen Auseinandersetzungen, welche oft nur auf eine Seite fokussieren und die andere abwerten und angreifen, sollten wir uns die Parallelität und Zusammenhänge beider Dimensionen noch einmal vergegenwärtigen. Die eine ist die *externe* Dimension: Alles, was nicht in die binäre Heteronorm passt, ist irgendwie schlechter, seien es inter* Personen, trans* Personen, nicht-binäre* Personen oder Personen, die nicht den Erwartungen an ihr soziales Geschlecht entsprechen, oder gleichgeschlechtlich lebende und liebende Personen. Ihnen allen droht wegen der Abweichung von dominanten geschlechtlichen Erwartungen⁹ Abwertung, Ausgrenzung, Benachteiligung und Gewalt. Gleichzeitig ist die binäre Heteronorm zwar gegenüber diesen Abweichungen privilegiert, denken Sie bspw. an das Ehe- und Familienrecht, aber sie ist nicht zwischen Freien und Gleichen verfasst, sondern *intern* selbst hierarchisch zu Lasten von Frauen und von Weiblichkeit. Scheinbar paradox, ist es oftmals rollenkonformes Verhalten, welches zum Anlass für Benachteiligung oder Gewalt gegen Frauen wird, weil die Abwertung bspw. weiblicher Fürsorge in der Heteronorm selbst liegt.

Diese beiden Dimensionen von Diskriminierung wegen des Geschlechts¹⁰ sind gleichermaßen effektiv zu unterbinden und zu beenden. Entsprechende Maßnahmen relativieren oder ersetzen sich nicht gegenseitig. Vielmehr findet die doppelte Verpflichtung im Grundgesetz klaren Ausdruck: im Verbot der Geschlechtsdiskriminierung zur externen Dimension in Artikel 3 Absatz 3 GG und im Gebot der Gleichberechtigung von Frauen zur internen Dimension in Artikel 3 Absatz 2 GG. Das müsste einfach nur umgesetzt werden.

⁷ BVerfG vom 10.10.2017, Az. 1 BvR 2019/16, Rn. 60.

⁸ Hierzu Ulrike Lembke (2018: 218f.).

⁹ Grundlegend hierzu Laura Adamietz (2011).

¹⁰ Hinzu kommt, dass interne und externe Dimension von Geschlechtsdiskriminierung durch weitere Achsen der Unterdrückung gekreuzt werden wie insbesondere race, class, dis/ability u. a. Dies kann hier nicht angemessen erörtert werden. Zu Intersektionalität bei Maßnahmen der Frauenförderung siehe Ulrike Lembke (2022).

Nina Schumacher: Deswegen werfen wir jetzt einen Blick in die Praxis, wo an Hochschulen erste Ansätze zur Umsetzung zu finden sind, bevor wir später zu den Aspekten kommen, bei denen sich noch nichts bewegt und womöglich ortsabhängig auch noch gar keine Handlungsnotwendigkeit gesehen wird.

Nun geht es um drei Bereiche:

(1) Die bauliche Infrastruktur: **All-Gender-Toiletten und Umkleiden.**

Bei Umkleiden bewegt sich noch nicht allzu viel. Die Universität Göttingen ist da Vorreiterin und es gibt ein Best-Practice-Beispiel. All-Gender-WCs dagegen existieren in unterschiedlichen Varianten und sind an verschiedenen Orten unterschiedlich stark und auf unterschiedliche Arten und Weisen umgesetzt. Meistens erfolgt kein Umbau, sondern ein „Re-Labeling“, d. h. eine bestehende Anlage wird einer anderen Nutzung zugeführt. Das geht, ist aber noch nicht ganz optimal. Oft ist z. B. die Beschilderung uneinheitlich, manchmal sogar innerhalb einer einzigen Hochschule, was allerdings gar nicht unbedingt störend sein muss. Das Einzige, wovon wir als Kommission an dieser Stelle wirklich abraten, sind Piktogramme. In der Regel sprechen diese graphischen Darstellungen die Menschen, die sie ansprechen sollen, gerade nicht an, und viele andere Menschen können überhaupt nichts damit anfangen. Insofern empfehlen wir eine klare Beschilderung: „Alle Geschlechter“; „All Gender-WC“. Das funktioniert unserer Erfahrung nach am besten.

Was zusätzlich beachtet werden sollte, ist die **Barrierefreiheit**. Zumeist werden Toiletten für Menschen mit Behinderung umdeklariert, weil die ohnehin schon für alle Geschlechter zugänglich sind. Das sollte es gelegentlich auch geben. In Marburg haben wir zum Beispiel sehr viele körperlich beeinträchtigte Studierende und darunter sind selbstverständlich auch queere Studierende. Diese Community hat bei uns kommuniziert, dass sie gerne eine barrierefreie All-Gender-Toilette zur Verfügung hätte, die offiziell so gelabelt ist. In der Regel ist es dagegen nicht optimal, wenn grundsätzlich barrierefreie WC zu All-Gender-WCs



werden, weil die Personen, die auf die barrierefreie Toilette angewiesen sind, häufig einen sehr sauberen, im Idealfall sogar sterilen Raum brauchen und dies sowieso schon sehr schwierig zu realisieren ist. Oder sie benötigen eine längere Zeit, um die Toilette zu nutzen. Das heißt, in dem Moment, in dem Sie ausschließlich barrierefreie Toiletten umwidmen, können Zugänglichkeiten erschwert werden.

(2) Das zweite große Praxisfeld, in dem bereits einiges umgesetzt wird, betrifft die schon erwähnte **Änderung von Namen und Geschlechtseintrag**, insbesondere in den digitalen Erfassungssystemen.

Wir sprechen hier zumeist von Personen, die ihren Personenstand noch nicht haben ändern können oder dies gar nicht möchten, d. h., es geht oft um Änderungen auf der Basis des Ergänzungsausweises der DGTI, d. h. der Deutschen Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität. Dieser Ausweis, der über einen Antrag erhalten werden kann, wird als Bindedokument an vielen Hochschulen mittlerweile akzeptiert. Die Empfehlung der buko-Kommission queere Hochschulpolitik geht hier allerdings noch einen Schritt weiter und fordert die Selbstauskunft, d. h., Menschen unterschreiben, dass sie ihren Namen ändern möchten, geben an,

wie sie in Zukunft angesprochen werden wollen, und dies ist die Basis für die Änderung. Diese Aspekte sind dann oft eng verknüpft mit einer Umstellung der entsprechenden dahinterliegenden IT-Lösungen und Identity-Management-Systeme. Uns ist bislang keine Hochschule bekannt, wo dies bereits gänzlich ohne Hürden an IT-Schnittstellen funktioniert. Das Thema ist von den Hochschulen erkannt, aber noch nicht zufriedenstellend bearbeitet. Schwierig sind außerdem selbst dort, wo für die interne Kommunikation der Name geändert wird, Zeugnisse. Es gibt bislang nur rund zehn Hochschulen, die tatsächlich auch diese bereits auf den neuen Namen ausstellen, obwohl das in verschiedenen Rechtsgutachten als unproblematisch eingeschätzt wurde.¹¹

Ein weiteres Problem, mit dem die bukof-Kommission konfrontiert ist, besteht in Bezug auf das Personal. Bei Studierenden sind Namensänderungen oft leichter, da sie vor allem die Hochschule selbst betreffen. Es geht um den Studierendenausweis, den Zugang zu Mensa oder Bibliothek usw. Beim Personal gibt es zusätzlich Kommunikation mit Krankenkassen, Rentenversicherung etc., sodass nach wie vor eine „doppelte Buchführung“ notwendig ist, die sowohl den Deadname als auch den neuen Namen im System notwendig macht. Und das ist von vornherein sehr fehleranfällig. Wir kennen momentan noch keine bessere Lösung, die wirklich flächendeckend und gut funktionieren würde.

(3) Das Thema **Sprache und Ansprache** wird oft mit Änderungen des Namens und des Geschlechtseintrags gleichgesetzt, dahinter verbirgt sich aber etwas Anderes. Wir fassen darunter vielmehr die Frage, wie die ganze Hochschule miteinander sprechen will.

Vermutlich ist dies der Bereich, an dem die Hochschulen bereits am weitesten sind, denn Sprachleitfäden gibt es fast an allen Hochschulstandorten, in unterschiedlichen Ausformungen und Verbindlichkeiten. Dabei raten wir eher ab von der Doppelpunkt-Lösung, die sich derzeit ausbreitet. Dieser wird oft von Menschen genutzt, die sonst lieber gar nicht gendern und es ist nicht eindeutig

geklärt, wo er herkommt, möglicherweise ist er aus einem Tippfehler entstanden, auf jeden Fall kommt er nicht aus der Community. Die Personen, die repräsentiert werden sollen, fühlen sich durch den Doppelpunkt selten abgebildet. Sinnvoll kann dagegen hochschulweit die neutrale Anrede sein, Vorname, Nachname, was ich abschließend gerne noch mit einer paar low hanging fruit verbinden würde: die eigene E-Mail-Signatur mit dem Pronomen. Das können wir alle selber einstellen, es ist schnell gemacht und hilft noch zusätzlich Kolleg*innen, deren Vornamen nicht eindeutig identifizierbar sind.

Und damit wechseln wir erneut die Perspektive und stellen aus rechtlicher Sicht die Frage: Sind diese Vorgehensweisen eigentlich alle legal?

Ulrike Lembke: Im Folgenden möchte ich noch einmal darstellen, dass es für das Verbot der Geschlechtsdiskriminierung und die konkreten Verpflichtungen hieraus längst rechtliche Grundlagen gibt, auch wenn manche Rechtsabteilungen von Hochschulen Anderes behaupten. Das BVerfG befasst sich nicht erst seit 2017 mit Geschlechtsdiskriminierung. Vielmehr konnte es für seine Vierte-Options-Entscheidung auf eine jahrzehntelange Rechtsprechung zum sog. Transsexuellengesetz zurückgreifen, das dadurch nach und nach aufgehoben wurde. Seit Ende des letzten Jahrhunderts erläutert das BVerfG in ständiger Rechtsprechung, dass die *geschlechtliche Identität* vom allgemeinen Persönlichkeitsrecht geschützt ist, und zwar von dessen Kernbereich der Intimität, was dem Staat besondere Zurückhaltung und besonderen Respekt auferlegt. Die BVerfG-Entscheidung von 2017 hat sich zufällig auf eine inter* Person bezogen, sie hätte genauso eine trans* Person betreffen können. Die rechtliche Innovation ist, dass das BVerfG einerseits seine seit 37 Jahren bestehende Rechtsprechung bestätigt, wonach die Geschlechtsidentität zum Intimbereich einer Person gehört, und zugleich erstmals ausführt, dass bei Benachteiligungen aufgrund der Geschlechtsidentität neben den Schutz durch das (individuelle) Persönlichkeitsrecht auch der (strukturelle) Schutz vor Geschlechtsdiskriminierung tritt.

¹¹ Vgl. bspw. Ulrike Lembke & Alexander Tischbirek (2019).

Im Rahmen der sogenannten Transsexuellen-rechtsprechung hat sich das BVerfG schon seit Jahrzehnten zu Geschlechtsidentität und ihrer Bedeutung für Namen, Anrede usw. geäußert. Diese Rechtsprechung gilt allgemein, denn es wird *anhand* von Einzelfällen entschieden, und nicht der Einzelfall. Zum Vornamen hat das BVerfG ausgeführt, wie wichtig dieser für die Identität der Persönlichkeit ist, dass er zum Intimbereich gehört und dass maximale Zurückhaltung des Staates – und auch seiner Einrichtungen – gefragt ist.¹² Ich betone in diesem Zusammenhang noch einmal, dass Hochschulen Körperschaften öffentlichen Rechts sind. Zu häufig werden Fragen nach der Anrede und den Pronomen abgetan. Dabei wäre es wichtig zu überprüfen, wie die Ansprache mit einem falschen Vornamen auf den Lernerfolg Einfluss nimmt, den Output von Arbeit, die wissenschaftliche Innovationskraft etc. Es ist auch schlicht respektlos, Menschen zu sagen, ich weiß aber besser, wie du heißt. Das ist eigentlich ein sehr kleiner Schritt, und es spricht meines Erachtens eher für die patriarchalen Strukturen an Hochschulen, wie schwierig das oft gemacht wird.

Mein Kollege Alexander Tischbirek und ich haben 2019 ein Kurzgutachten zum rechtlichen Spielraum der Hochschulen zur Namensführung von Studierenden geschrieben und ausgeführt, welche Maßnahmen Hochschulen bereits jetzt möglich sind, wenn sie dies möchten. Daher würde ich zu Vornamen jetzt ungern lange ausführen, weil das alles eigentlich klar ist: allgemeines Persönlichkeitsrecht, Geschlechtsdiskriminierungsverbot, einfach richtig machen. Das gilt auch für Änderungen der IT, die oft als sehr schwierig dargestellt werden. Ich würde aber sagen, wo ein Wille ist, ist auch ein Weg, und natürlich ist die Bekämpfung von tiefverwurzelter prägender (Geschlechts-)Diskriminierung nicht ressourcenneutral. Die Humboldt-Universität hat kürzlich im Vorgriff auf eine drohende gerichtliche Entscheidung gewählte Vornamen für ihren Campus-Ausweis zugelassen.¹³ Zugleich sind die IT-Probleme nicht gelöst, welche aus der Zuordnung einer E-Mail-Adresse und eines Account-Namens zu Beginn des Studiums entstehen, denn der Account-Name kann auch nicht unerhebliche Teile des Vornamens enthalten.

¹² BVerfG vom 6.12.2005, Az. 1 BvL 3/03, https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/2005/12/Is20051206_1bvl000303.html [Zugriff 03.04.2023].

¹³ Siehe hierzu den Bericht der GFF, <https://freiheitsrechte.org/themen/gleichbehandlung/tin>.



WORKSHOP 3

Zur Frage der Anrede hat das BVerfG bereits 1996, also vor einem Vierteljahrhundert, ausgeführt, dass es sehr wichtig ist, Menschen in ihrer Geschlechtsidentität richtig anzusprechen.¹⁴ Auch das ist also überhaupt nicht neu, nur jetzt fällt auf, dass dies möglicherweise ernst gemeint war. Auch dazu möchte ich gar nicht so viel sagen, sondern auf meine ausführliche Expertise¹⁵ zu geschlechtergerechter Amts- und Rechtssprache verweisen. Ferner ist ein entsprechendes Verfahren gegen die Deutsche Bahn anhängig, das in zwei Instanzen gewonnen worden ist, jetzt geht es zum Bundesgerichtshof.

Zu der Frage, was an baulichen und strukturellen Maßnahmen inklusive IT notwendig ist: Seit zehn Jahren haben wir drei rechtlich anerkannte Geschlechter, denn „kein Eintrag“ ist auch eine Geschlechtsanerkennung. Seit vier Jahren haben wir vier rechtlich anerkannte Geschlechter im Personenstandsgesetz. Wenn geschlechtersegregierte Toiletten an den Hochschulen gewollt sind, dann werden also *vier verschiedene Toiletten* benötigt. Ich würde argumentieren, dass Unisex- oder All-Gender-Toiletten zu präferieren sind, und eine Unisex-Toilette entsteht nicht durch Umschilderungen, sondern durch eine vernünftige Gestaltung.¹⁶ Rechtlich ist klar, dass Unisex-Toiletten aufgrund des Verbots der Geschlechtsdiskriminierung geboten sind, anlässlich meines Berufungsvortrages in Berlin habe ich mich der Frage gewidmet, ob das gleiche Ergebnis nicht auch aus dem Gebot der Gleichberechtigung von Frauen folgt. Auch ich kenne das *kurze Gefühl* von Erleichterung und Sicherheit, wenn ich die Damentoilette in einer juristischen Fakultät betreue. Aber soll an den Hochschulen der einzige geschützte Raum für Frauen tatsächlich die Damentoilette sein, oder dürfen unsere Ansprüche nach Jahrhunderten des Ausschlusses nicht etwas höher reichen? Warum gibt es nicht eine Lounge für Frauen und TIN* Personen, in der ein ähnliches Gefühl entstehen kann und solidarische Kommunikation und wissenschaftlicher Austausch stattfindet? Rechtlich sind die



Dinge eigentlich ausdiskutiert, nun dürfte es um Ressourcen und Kulturwandel gehen. Das ist immer mühsam. Aber wir haben noch viele herausforderungsvolle Punkte, wie der erneute Blick in die Praxis zeigt.

Julix Krause: Bevor wir zu den Handlungsbedarfen einer queeren Gleichstellungspolitik an Hochschulen übergehen, möchte ich noch einmal betonen, dass die von Nina angesprochenen Punkte weder an allen Hochschulen angekommen sind noch sind diese Prozesse wirklich abgeschlossen. Darüber hinaus können wir davon ausgehen, dass das Feld der geschlechtlichen Gleichstellung in den kommenden Jahrzehnten weiterem Wandel unterlegen ist und somit erarbeitete Lösungsansätze immer wieder aktualisiert werden müssen. Während einige Arbeitsbereiche jedoch schon bearbeitet werden, sehen wir in anderen deutlich mehr Handlungsbedarf.

Dazu gehören erstens die **Personalpolitik und Fördermaßnahmen**. Hochschulinterne Regelungen, wie zum Beispiel Berufsordnungen oder auch Tenure-Track-Ordnungen, sind in der Regel

¹⁴ BVerfG vom 15.8.1996, Az. 2 BvR 1833/95; bestätigt durch BVerfG vom 27.10.2011, Az. 1 BvR 2027/11, https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/2011/10/rk20111027_1bvr202711.html [Zugriff 03.04.2023].

¹⁵ Ulrike Lembke (2021a).

¹⁶ Ausführlich Ulrike Lembke (2018). Viele geschlechtersegregierte Toiletten genügen weder Intimitäts- noch Sicherheitsstandards.

binär gedacht, was wiederum oft zu Unsicherheiten in Bezug auf den Umgang mit TIN* Personen führt. Ebenso sehen wir, dass Förderprogramme, wie beispielsweise das Professorinnenprogramm¹⁷, von einem binären Geschlechtersystem ausgehen. Auch hier braucht es dringend neue Formulierungen. Gleichzeitig bedarf es an Hochschulen eines Gender- und Diversity-Controllings, das die gesellschaftliche Vielfalt abbilden kann und gleichzeitig auf den Abbau von Diskriminierung und von diskriminierenden Strukturen zielt. Denn nur auf diese Weise können wir realistischere Anteile von TIN* Personen an Hochschulen erfassen.

Weiteren erhöhten Handlungsbedarf sehen wir zweitens angesichts fehlender **Repräsentation von TIN* Personen in der akademischen Selbstverwaltung**. Sowohl in Gremien und Auswahlkommissionen als auch in Bezug auf einzuladende Personen in Stellenbesetzungsverfahren haben viele Hochschulen binäre Quotenregelungen¹⁸. Vor dem Hintergrund geschlechtlicher Vielfalt einerseits und fehlender repräsentativer Zahlen zu TIN* Personen an Hochschulen andererseits kann festhalten werden, dass die derzeitigen Regelungen ein Problem darstellen. Letztlich ist wichtig, dass TIN* Personen in der akademischen Selbstverwaltung repräsentiert sind und dadurch Sichtbarkeit erfahren.

Der dritte Punkt, in dem wir großen Handlungsbedarf erkennen, ist die **Ausgestaltung des Amtes der Beauftragten**. Wir als bukoF-Kommission für queere* Gleichstellungspolitik an Hochschulen fordern ein Öffnen der Ämter der Frauen*- und Gleichstellungsbeauftragten auch für TIN* Personen, sowohl im Hinblick auf das aktive wie auch das passive Wahlrecht beziehungsweise die Bestellung. Wenn die Ämter mit Personen besetzt werden sollen, die von geschlechtlicher Ungleichbehandlung betroffen sind, sollten TIN* Personen genauso wie cisgeschlechtliche Frauen diese Ämter besetzen dürfen. Neben dem Geschlecht sollte bei der Auswahl stets ein Fokus auf die tatsächlichen Kompe-

tenzen und Qualifikation gelegt werden. Darüber hinaus benötigt es eine Öffnung und ein Umdenken der bisherigen Maßnahmen für Frauenförderung, sodass auch gesellschaftlich benachteiligte TIN* Personen gefördert und Diskriminierungen abgebaut werden können.

Ein wesentliches Problem im Hinblick auf die Umsetzung all dieser Maßnahmen stellen **fehlende Ressourcen** dar. Dabei bedarf es nicht allein hochschulinterner Lösungen, vielmehr richtet sich die Forderung nach mehr Ressourcen an die Gesetzgebenden der Länder und des Bundes. Was wir derzeit beobachten können, ist eine Konkurrenz um Ressourcen, die zu einer Spaltung von Personen und Gruppen führt, die sich letzten Endes alle für soziale Gerechtigkeit einsetzen. Stattdessen brauchen wir mehr Ressourcen und eine gerechtere Verteilung auch im Hinblick auf die konkretere Aufgabenverteilung. Dies sollte sich nicht zuletzt in den Hochschulverhandlungen widerspiegeln. Und damit übergebe ich wieder an Ulrike Lembke für weitere rechtliche Einschätzungen.

Ulrike Lembke: Das Hochschulgesetz (HG) NRW gibt in § 3 Absatz 4 klare Ziele für diesen Bereich vor, nämlich die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern sowie die Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Auswirkungen von Entscheidungen und Maßnahmen. Mit dem Begriff „geschlechtsspezifisch“ drängt sich die Vermutung auf, dass es sich hierbei um mehr handelt als Frauen und Männer. Ferner werden Vielfalt und Diversity-Management erwähnt.

Mit der Verwendung von „Diversity“ als konzeptionellem Zugriff bin ich wenig glücklich und halte ihn – parallel zu Catharine MacKinnons Kritik am Begriff der „Differenz“¹⁹ – für einen Samthandschuh auf der eisernen Faust des Patriarchats.²⁰ Natürlich wird „Diversity“ auch zur Selbstmotivation genutzt und klingt vielleicht besser als Antidiskriminierung. Aber es muss klar sein, dass es in der Sache um Antidiskriminierung geht. Das

¹⁷ Bundesministerium für Bildung und Forschung (2022).

¹⁸ An dieser Stelle sei angemerkt, dass das Thema der Quoten vor dem Hintergrund geschlechtlicher Vielfalt durchaus kompliziert ist. Aufgrund des Umfangs unseres Vortrages haben wir uns dazu entschlossen, eine weitere Diskussion verschiedener Lösungsansätze auszuklammern.

¹⁹ Siehe Catharina A. MacKinnon (1989: 219): „Difference is the velvet glove on the iron fist of domination.“

²⁰ Hierzu Ulrike Lembke (2021b); Ulrike Lembke (2012).

WORKSHOP 3

Berliner Hochschulgesetz konkretisiert sein Ziel der „Hochschule der Vielfalt“ zur „diskriminierungsfreien Hochschule“. Das macht Dinge deutlich komplizierter, aber auch verfassungsgemäßer und sicher lohnender. Zwar haben viele Hochschulen sich schon Antidiskriminierungsrichtlinien gegeben, doch halte ich für die grundlegende Entscheidung über die Aufgaben der Hochschulen den Gesetzgeber für zuständig, der hier die Verfassung umsetzen müsste.

Konkret ist in § 37a HG NRW die „Gewährleistung der Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern“ bei Berufungen geregelt. Hier hat es Fortschritte gegeben, auch wenn der Frauenanteil auf Professuren immer noch weniger als 30 % beträgt.²¹ Und was ist mit den anderen Dimensionen von Diskriminierung, die Artikel 3 Absatz 3 GG adressiert? Es erscheint schwer vorstellbar, Geschlechtsdiskriminierung, Rassismus, Antisemitismus, Behindertenfeindlichkeit zu unterbinden, ohne aktiv positive Maßnahmen zu ergreifen. Zugleich muss sich die Gleichstellung in Zukunft dem sog. Fördermaßnahmendilemma stellen. Beim Einsatz von Fördermaßnahmen, die an eine Diskriminierungskategorie anknüpfen, zeigt sich fast immer der gleiche Effekt: Die Angehörigen der marginalisierten Gruppe, die nur aufgrund dieser Kategorie Diskriminierung erfahren und/oder deren Diskriminierung durch Privilegien weitgehend ausgeglichen wird, profitieren am meisten von den Fördermaßnahmen. Zugleich erfahren die Angehörigen der marginalisierten Gruppe, welche aufgrund weiterer Kategorien diskriminiert werden, die keine Privilegien genießen oder deren sozio-ökonomische Situation besonders schlecht ist, am wenigsten oder gar keine positiven Auswirkungen der Fördermaßnahmen. Dies ist kein Plädoyer dafür, Fördermaßnahmen abzuschaffen, weil ohne Fördermaßnahmen bewegt sich nichts. Aber wir müssen nochmal sehr ernsthaft darüber nachdenken, wie in Zukunft gefördert wird.

In § 11b HG NRW ist die geschlechtsparitätische Besetzung von Hochschulgremien vorgesehen, für den Hochschulrat gilt nach § 21 HG NRW ein Mindestanteil von Frauen von 40 %, was zwar zu-

nächst erfreulich ist. Doch wirft dies zum einen Belastungs- und Ressourcenfragen auf, zum anderen stellt sich die Frage, wie in solchen Repräsentationsregelungen die dritte und vierte Option umgesetzt werden können. Überlegungen hierzu haben auch bei den (an den Landesverfassungsgerichten gescheiterten) Versuchen verschiedener Bundesländer, Parität in ihren Parlamenten durchzusetzen, eine teils überraschende Rolle gespielt, da hierzu vehement auch von Personen vorgetragen wurde, die bis dato nicht für ihr Engagement gegen Geschlechtsdiskriminierung bekannt waren. In Brandenburg wurde vorgeschlagen, dass sich Menschen, die einem dritten oder vierten Geschlecht angehören, für die quotierten Listen aussuchen dürfen, ob sie sich den Männern oder den Frauen zuordnen, denn die Listen sollten unbedingt quotiert bleiben. Ob das die beste Lösung ist, will ich gar nicht beurteilen, sondern nur darauf hinweisen, dass auch die konstruktive Suche nach Lösungen möglich ist.

Schließlich sieht das Hochschulgesetz NRW, wie alle Landeshochschulgesetze, Kompetenzen für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte vor, Ressourcen, bestimmte Entscheidungs- und Einflussmöglichkeiten. Wir können für jede Art von Politik für diskriminierungsfreie Hochschulen von Gleichstellungspolitikern und deren Akteur*innen lernen, schon weil sie mehrere Jahrzehnte Erfahrungsvorsprung haben. Diversitätsbeauftragte ohne klares Konzept sind eher nicht zielführend. Angesichts der Tatsache, dass sich Diskriminierungen in ähnlichen Strukturen ereignen und trotzdem spezifisch sind (Rassismus ist nicht dasselbe wie Diskriminierung von Frauen, Behindertenfeindlichkeit ist nicht dasselbe wie Diskriminierung aufgrund von Geschlecht) könnte es sinnvoll sein, dafür jeweils Beauftragte zu haben und deren Kompetenzen und Zuständigkeiten und Ressourcen klar zu regeln, damit eben nicht diese Konkurrenzsituation entsteht, von der wir gerade gehört haben. Es wäre auch möglich, Kompetenzteams zu bilden, weil bei bestimmten Sachen eine Zusammenarbeit sehr gut funktioniert, und bei anderen Dingen arbeiten alle für sich, weil es neben den Gemeinsamkeiten klare Unterschiede gibt.

²¹ Hierzu und zu anderen Daten: Kortendiek et al. (2022).

Dabei geht es um mehr als um Quoten oder die Frage, wer jetzt Professor*in wird. Es geht auch darum, in welchem Arbeitsumfeld Menschen dann sind, wenn sie vielleicht irgendwann glücklich Professor*innen wurden. Das hat mit Finanzen und Ressourcen zu tun, Stichwort gleichstellungsbezogene Mittelvergabe, aber auch mit institutionellem Wandel. Was ist mit den anderen Diskriminierungsmerkmalen? Warum ist das kein Anliegen? Was soll die Rolle der Hochschulen in der pluralen Wissensgesellschaft des 21. Jahrhunderts sein?

Und sicherheitshalber noch mal der Hinweis: Gleichstellung ist natürlich nicht beendet, auch wenn es diese Auffassung gibt, es sei jetzt alles durch. In seiner berühmten Entscheidung zum Nachtarbeitsverbot von 1992 hat das BVerfG deutlich gesagt, wie aktiv der Staat und alle seine Einrichtungen (also auch die Hochschulen) werden müssen, um Geschlechtsdiskriminierung und Patriarchat zu beenden.²² Das ist nicht eingelöst, das ist auch in NRW nicht eingelöst. Da liegt noch ein Stück des Weges vor uns. Gleichzeitig ist seit 2017 ganz klar: Geschlechtsdiskriminierung meint mehr als Männer und Frauen und geht darüber hinaus, und beides steht nebeneinander, es relativiert sich nicht, es darf nicht gegeneinander ausgespielt werden. Artikel 3 Absätze 2 und 3 GG ist für alle Hochschulen gültig und bestimmt unmissverständlich, dass beide Dimensionen anzugehen sind, mit Kompetenzen, Ressourcen, Strukturveränderungen usw.

Es ist nicht nur eine verfassungsrechtliche Pflicht, sondern ein originäres Eigeninteresse der Hochschulen, wenn sie eine irgendwie relevante Rolle in der Wissensgesellschaft des 21. Jahrhunderts spielen wollen. Wir machen die Beobachtung, dass sich die Eliten wieder schließen. Die Hochschulen sind da auch mit dabei, bei der Studierendenschaft, auch das Personal wird zum Teil homogener statt heterogener. Da kommt noch etwas auf uns zu, und dies gilt insgesamt für alle feministischen Kämpfe. Geschlechtsdiskriminierung, ob sie inter* Personen, Frauen, trans* Personen, nicht-binäre* Personen oder gleichge-

schlechtlich Lebende und Liebende betrifft, kann nur in all diesen Dimensionen bekämpft werden. Und ich halte es dabei mit Audre Lorde, die gesagt hat, es gibt keinen Kampf nur für eine Sache, denn das Leben ist nicht eindimensional. Soweit zum Recht.

Julx Krause: Und damit habe ich jetzt das Schlusswort. Geschlechtervielfalt und Gleichstellung zusammen zu denken ist eine Herausforderung für die allermeisten Menschen, da wir mit einem binären Geschlechterverständnis aufwachsen. Ein hilfreicher Gedanke für einen Perspektivwechsel in der Gleichstellungsarbeit ist, dass es nicht das Geschlecht ist, was Frauen sowie trans*, inter* und nicht-binäre* Personen miteinander verbindet, sondern die Erfahrung von geschlechtsbezogener Ungleichbehandlung. Insbesondere vor dem Hintergrund der von uns beobachteten Spaltung im Streit um knappe Ressourcen sollte daran erinnert werden, dass das gemeinsame Ziel der Chancengleichheit und sozialen Gerechtigkeit nicht aus den Augen gerät. Und dies ist letztlich nur zu erreichen, wenn die Benachteiligung und Diskriminierung aller Personen bekämpft wird.

Literatur

- Laura Adamietz (2011): *Geschlecht als Erwartung. Das Geschlechtsdiskriminierungsverbot als Recht gegen Diskriminierung wegen der sexuellen Orientierung und der Geschlechtsidentität*. Baden-Baden: Nomos.
- Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof) (2022): *Handlungsempfehlungen für Geschlechtervielfalt an Hochschulen*. https://bukof.de/wp-content/uploads/22-01-25-bukof-Handlungsempfehlungen-Geschlechtervielfalt-an-Hochschulen_komplett_barrierearm.pdf [Zugriff 03.04.2023].
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2022): *Das Professorinnenprogramm*. <https://www.bmbf.de/bmbf/de/forschung/gleichstellung-und-vielfalt-im-wissenschaftssystem/frauen->

²² BVerfG vom 28.1.1992, Az. 1 BvR 1025/84, https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/1992/01/rs19920128_1bvr102584.html [Zugriff 03.04.2023].

WORKSHOP 3

- im-wissenschaftssystem/das-professorinnen-programm.html [Zugriff 03.04.2023].
- Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) (2022): *Die Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards*. https://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/allg_informationen/gleichstellungsstandards/index.html [Zugriff 03.04.2023].
- Elisabeth Greif (2020): Upward Translations – The Role of NGOs in promoting LGBTI*-Human Rights under the Convention on All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW). In: *Peace Human Rights Governance* 4(1), 9–34.
- Rikki Holtmaat & Paul Post (2015): Enhancing LGBTI Rights by Changing the Interpretation of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women? In: *Nordic Journal of Human Rights* 33 (4), 319–336.
- Beate Kortendiek, Lisa Mense, Sandra Beaufays, Jenny Bünnig, Ulla Hendrix, Jeremia Herrmann, Heike Mauer & Jennifer Niegel (2022): Gender-Report 2022. Geschlechter(un)gleichheit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken, Ungleichheiten im Mittelbau. Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung, Bd. 39, Essen. <https://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/gender-report-2022/> [Zugriff 23.03.2023].
- Ulrike Lembke (2022): Article 4 CEDAW (Temporary Special Measures). In: Patricia Schulz, Ruth Halperin-Kaddari, Beate Rudolf & Marsha A. Freeman (Hg.): *The UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women and its Optional Protocol: A Commentary*. Oxford University Press.
- Ulrike Lembke (2021a): *Geschlechtergerechte Amtssprache*. Rechtliche Expertise zur Einschätzung der Rechtswirksamkeit von Handlungsformen der Verwaltung bei Verwendung des Gendersterns oder von geschlechtsumfassenden Formulierungen. www.rewi.hu-berlin.de/de/lf/lb/gutachten-genderstar-amtssprache_lemcke_dezember2021.pdf [Zugriff 03.04.2023].
- Ulrike Lembke (2021b): Die Gleichheit der Ungleichen: Diversität – Identitätspolitik – Diskriminierung. In: Jens Kersten, Stephan Rixen & Berthold Vogel (Hg.): *Ambivalenzen der Gleichheit. Zwischen Diversität, sozialer Ungleichheit und Repräsentation*, 115–136. Bielefeld.
- Ulrike Lembke & Alexander Tischbirek (2019): *Kurzgutachten zum rechtlichen Spielraum der Hochschulen bei der Verwendung des gewählten Namens inter- und transgeschlechtlicher Studierender im Vorfeld der amtlichen Namensänderung*. www.rewi.hu-berlin.de/de/lf/lb/gutachten.pdf [Zugriff 03.04.2023].
- Ulrike Lembke (2018): Alltägliche Praktiken zur Herstellung von Geschlechts-Körpern oder: Warum Unisex-Toiletten von Verfassungen wegen geboten sind. In: *Zeitschrift für Rechtssoziologie* 38 (2), 208–243.
- Ulrike Lembke (2012): Diversity als Rechtsbegriff. Eine Einführung, in: *Rechtswissenschaft* 1, 46–76.
- Wolf Sieberichs (2013): Das unbestimmte Geschlecht. In: *Zeitschrift für das gesamte Familienrecht*, 1180–1184.

PROTOKOLL

Jeremia Herrmann, Dr. Jenny Bünnig (KoFo Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW)

Geschlechtervielfalt und Gleichstellung

Nach der Einführung durch Dr. Nina Schumacher, Julx Krause und Prof. Dr. Ulrike Lembke hatten die Teilnehmer_innen des Workshops zunächst die Möglichkeit, Verständnisfragen zu stellen. In diesen ging es unter anderem um eine genauere Definition von trans*. Mithilfe der umfangreichen Inputs wurden bereits verschiedene Grundlagen im Bereich der rechtlichen Verpflichtungen und praktischen Umsetzungsmöglichkeiten an den Hochschulen erläutert, auf die in der folgenden Diskussion aufgebaut werden konnte.

Zentrale Themen

1. (Frauen-)Quoten und Quotierungen von Hochschulgremien
2. Bewerbungsverfahren
3. Förderung von Chancengerechtigkeit

Zu 1: (Frauen-)Quoten und Quotierungen von Hochschulgremien

Eine zentrale Diskussionsfrage in Bezug auf die Anwendung von Frauenquoten richtete sich darauf, wie genau dabei TIN*-Personen einbezogen werden können. So wurde diskutiert, ob TIN*-Personen bei der Vergabe von Positionen zu Frauen gezählt werden könnten und sollten, weil es auch für sie – genau wie für Frauen – darum gehe, Diskriminierungen zu verhindern und Geschlechtergerechtigkeit herzustellen, die nicht nur binär gedacht werden sollte. Dieser Ansatz wurde jedoch auch kritisch gesehen, weil aus Sicht von TIN*-Personen die Zuordnung zu der Gruppe der Frauen oder Männer eine Diskriminierung darstelle und die eigene Position unsichtbar mache. Es wäre zumindest notwendig, die Personenkategorie „Frau“ umzubenennen. Ein weiterer Vorschlag bestand darin, es TIN*-Personen bei der Besetzung von Gremien freizustellen, sich für eine der beiden Kategorien „Frau“ oder „Mann“ zu entscheiden.

Auch wenn damit Probleme der Reproduktion von Binarität bestehen blieben, könnte dies eine praktikable Übergangslösung für Hochschulen sein, um eine Beteiligung aller Geschlechter zu ermöglichen. Es wurde jedoch grundsätzlich betont, dass eine Frauenquote für Professuren nicht das Ziel einer auf Geschlechtervielfalt ausgerichteten Gleichstellungsarbeit sei, sondern ihr Instrument. So gebe es zwar immer wieder Kritik an ihrer Wirksamkeit, aber letztlich sei eine Frauenquote an Hochschulen bisher noch nicht konsequent umgesetzt worden.

Zu 2: Bewerbungsverfahren

Im Rahmen der Diskussion ging es – ähnlich wie im Workshop zur Coronapandemie – auch darum, ob anonymisierte Bewerbungsverfahren sinnvoll sein können, um Frauen und TIN*-Personen bei der Stellenvergabe vor Diskriminierungen zu schützen. Dies wurde unterschiedlich eingeschätzt. So gab es Stimmen, die in einem solchen Prozess das Potenzial sehen, einer diskriminierenden Vorauswahl von Bewerber_innen entgegenzuwirken. Andere sprachen sich entschieden dagegen aus, weil anonymisierte Verfahren nicht für alle Fächer möglich seien. Vor allem aber sei Geschlechtsneutralität nicht die Lösung für Gleichstellung und zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit, da Diskriminierungen bereits im Vorfeld der Bewerbung bestanden und gegriffen hätten. Auch Rassismus und Klassismus würden so nicht vermieden. Denn letztlich zielten die Kriterien in einem solchen Verfahren auf eine bestimmte Leistung, die jedoch in einem diskriminierenden System entstanden sei.

Zu 3: Förderung von Chancengerechtigkeit

Viele Wortbeiträge berührten immer wieder die Frage nach dem Zusammenspiel von Frauen-

WORKSHOP 3

förderung und der Förderung von Geschlechtervielfalt jenseits binärer Geschlechtskategorien. Können beide Förderziele zusammengebracht und in gemeinsamen Maßnahmen umgesetzt werden? In der Diskussion wurde deutlich, dass es dafür lohnenswert ist, nach dem konkreten Auftrag von Gleichstellungsarbeit zu fragen. Geht es ausschließlich darum, Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern abzubauen, oder sollte nicht vielmehr im Vordergrund stehen, Menschen, die von Geschlechterdiskriminierung betroffen sind, grundsätzlich zu unterstützen? Aus einer solchen Perspektive wäre zur umfassenden Bekämpfung

von Geschlechterdiskriminierung ein Zusammendenken von Frauenförderung und Förderung von Geschlechtervielfalt unbedingt notwendig. Die Frage, inwiefern die beiden Förderziele in der Position der Gleichstellungsbeauftragten vereint werden sollten, wurde von den Workshopteilnehmer_innen kontrovers diskutiert. Während einige die Vorteile betonten, in bestimmten Fällen eine direkte Verknüpfung beider Ziele herzustellen, hoben andere die Notwendigkeit hervor, eine spezifische Perspektive auf einzelne Gruppen und deren jeweilige Bedürfnisse zu eröffnen.

ZENTRALE ARBEITSERGEBNISSE UND MEINUNGSBILD

- Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen ist nach wie vor unabdingbar, denn die Gleichstellung von Frauen ist noch nicht annähernd erreicht.
- Die Hochschulen sind als Körperschaften des öffentlichen Rechts grundgesetzlich verpflichtet, sowohl den Auftrag zur Gleichberechtigung von Frauen umzusetzen als auch dem Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts nachzukommen. Dies bedeutet, dass Frauen und TIN* Personen gleichermaßen vor Diskriminierung zu schützen sind.
- Gleichstellungsarbeit für Frauen und die Anerkennung und Unterstützung von geschlechtlicher Vielfalt sollten nicht als konkurrierende Aufgabenfelder betrachtet werden. Für beide Bereiche müssen auskömmliche Ressourcen zur Verfügung gestellt werden. Das Land NRW sollte hierfür gute gesetzliche Rahmenbedingungen im Hochschulrecht schaffen.
- Frauen profitieren von Maßnahmen gegen Geschlechterdiskriminierung. Umgekehrt ist auch das in der Gleichstellungsarbeit und -politik gesammelte Erfahrungswissen für die Unterstützung geschlechtlicher Vielfalt hilfreich.
- Hochschulen können im Rahmen ihrer Autonomie bereits zum gegenwärtigen Zeitpunkt engagierte und proaktive Antidiskriminierungsarbeit leisten und Maßnahmen zur Anerkennung der Geschlechtervielfalt umsetzen.
- In zahlreichen Bereichen, wie der Anerkennung von Selbstdefinitionen des Geschlechts und des selbstgewählten Vornamens, baulichen Maßnahmen oder der Repräsentation in Gremien, sind kreative Lösungen bereits möglich.
- Die zunehmende Einführung von Antidiskriminierungsrichtlinien an Hochschulen ist ein wichtiger Schritt – auch zur Anerkennung von Geschlechtervielfalt. Diese Richtlinien müssen jedoch auch unter den Hochschulangehörigen bekannt sein und im Hochschulalltag umgesetzt werden.

WORKSHOP 4:

Geschlechterforschung und Gleichstellung

Die Einführung von Geschlechteraspekten in die verschiedenen Wissenschaftsfelder, insbesondere durch entsprechende Professuren, fördert eine geschlechtergerechte Hochschule. Welche Bedarfe gibt es? Wie kann insbesondere das Professorinnenprogramm dazu beitragen, Synergien zwischen Geschlechterforschung und Gleichstellung herzustellen?



Moderation:
Dr. Sonja Wrobel

STATEMENT

Prof. Dr. med. Sabine Oertelt-Prigione

Gendersensible Medizin – Perspektiven für die Hochschulmedizin

Die geschlechtersensible Medizin hat in den letzten zehn Jahren immer mehr an Aufmerksamkeit und Bedeutung gewonnen, in Deutschland und international. Dies ist auf verschiedene strukturelle Entwicklungen zurückzuführen: (a) ein wachsendes internationales Interesse am Thema, verbunden mit einer erweiterten Datenlage, (b) die aktuelle Erwähnung von Geschlechteraspekten im nationalen Lernzielkatalog der Medizin und die zukünftige Integration der geschlechtersensiblen Medizin oder „Gendermedizin“ in die ärztliche Approbationsordnung und (c) die steigende Forderung von Fachzeitschriften und forschungsfördernden Organisationen, Geschlechteraspekte zu berücksichtigen.

Besonders dieser letzte Aspekt, nämlich die Koppelung von Drittmittel-Finanzierung an eine Verpflichtung zur Berücksichtigung des Themas, hat sich als besonders erfolgsversprechend erwiesen. Die Forderung nach geschlechtersensibler Forschung wird hierbei von den forschungsfördernden Organisationen inhaltlich untermauert. So gibt die Europäische Kommission für ihr Forschungs-

rahmenprogramm *Horizon Europe* an, dass die Berücksichtigung von Geschlechteraspekten die „wissenschaftliche Qualität“ und „gesellschaftliche Relevanz“ der Forschung steigern würde [1]. Laut des *Canadian Institutes of Health Research* und spezifisch ihres *Institute of Gender and Health* würde die „Regelung, Reproduzierbarkeit und Übertragbarkeit“ der Forschung gesteigert [2, 3] und laut der US-amerikanischen *NIH (National Institutes of Health)* die „Reproduzierbarkeit durch Regelung und Transparenz“ [4]. Insgesamt sehen somit alle Behörden geschlechtersensible Forschung als ein Mittel zur Verbesserung der Forschungsqualität und Steigerung der gesellschaftlichen Relevanz.

Interessanterweise beschreibt die EU-Kommission die sogenannte „Gender Dimension“ (Genderdimension) als einen Dreiklang aus strukturellen und inhaltlichen Elementen [1]. In ihrem Verständnis werden somit drei Ebenen identifiziert: die Repräsentation von Frauen in Forschungsteams, die Repräsentation von Frauen in Entscheidungs-

WORKSHOP 4

mien innerhalb der geförderten Projekte und die inhaltliche Berücksichtigung von Geschlecht als Forschungsgegenstand und/oder Einflussfaktor. Dieser Dreiklang hebt somit die Verbindung zwischen strukturellen Elementen – Repräsentation in Teams und Leitung – und inhaltlichen – geschlechtersensible Forschungsansätze – klar hervor. Inwiefern diese Verbindung tatsächlich einen Einfluss auf die bearbeiteten Forschungsthemen und somit die Wissensproduktion hat, werde ich im Folgenden kurz ausführen.

Nach der Contergan-Tragödie in den 1960-Jahren, bei der schwangeren Frauen ein vermeintlich sicheres Schlafmittel verabreicht wurde, das sich später als fruchtschädigend erwies [5], wurden Frauen im gebärfähigen Alter viele Jahre von der Teilnahme an klinischen Studien ausgeschlossen [6]. Neue Arzneimittel wurden daraufhin meist an männlichen Tieren in der Vorklinischen Phase erprobt und dann an männlichen Probanden in den verschiedenen Phasen [7] der klinischen Testung. Nach der Marktzulassung wurden die Arzneimittel allerdings Patient_innen jeglichen Geschlechts verabreicht. Dies führte zu einer erhöhten Inzidenz von Arzneimittelnebenwirkungen besonders bei Patientinnen [8], die allerdings erst nach den klinischen Studien identifiziert wurde, d. h. zu einem Zeitpunkt, wenn schon eine große Anzahl von Personen in der Allgemeinbevölkerung die Medikamente eingenommen hatte. Diese unvorteilhaften Entwicklungen, die besonders ein Risiko für nicht-männliche Gebraucher_innen darstellten, müssen vermieden werden und seit Mitte der 1990-Jahre sind Probandinnen wieder in klinischen Studien erwünscht und aktiv rekrutiert. Dies hat progressiv zu einer verbesserten Repräsentanz von weiblichen Proband_innen in klinischen Studien geführt. Intersexuelle Proband_innen sind wohlgemerkt meist von den Studien ausgeschlossen.

In den letzten Jahren lässt sich ein positiver Trend feststellen. Werden alle registrierten klinischen Studien zusammengezählt (ohne spezifische Gruppenaufschlüsselung), sind kontinuierlich fast 50/50-Verteilungen zwischen männlichen und weiblichen Teilnehmenden zu erkennen [9]. Bei genauer Betrachtung sind allerdings durchaus noch relevante Unterschiede sichtbar. So konnte

eine Studie aus dem Jahr 2018 zur Repräsentation von Probandinnen in kardiovaskulären Studien klar zeigen, dass der Gesamttrend Richtung 50/50 tendiert, bei einer genaueren Untersuchung jedoch klare Unterschiede je nach Krankheitsbild zu finden sind [10]. Probandinnen waren signifikant überrepräsentiert in Studien zur pulmonalen Hypertonie, während sie in Studien zur Herzinsuffizienz sehr signifikant unterrepräsentiert waren. Besonders zu berücksichtigen ist dabei die Tatsache, dass Frauen viel häufiger von Herzinsuffizienz als von pulmonaler Hypertonie betroffen sind, und dass sich die Formen von Herzinsuffizienz, die Patientinnen und Patienten betreffen, durchaus geschlechtsspezifisch unterscheiden können. Frauen sind somit besonders bei einer Erkrankung, die sie häufig betreffen kann und die eine andere Ausprägung als bei Männern haben kann, unterrepräsentiert.

Bei der Untersuchung der Leitung von klinischen Studien in der kardiovaskulären Medizin fällt auf, dass bei ca. 40 % der publizierten Studien keine Frauen in dem Studienteam repräsentiert waren und in 50–60 % der Studien keine einzige Frau im Leitungsgremium der Studie saß [11]. Noch spezifischer könnte man sich die Repräsentation von Frauen in der Leitung von klinischen Studien zur Herzinsuffizienz ansehen. In diesem Fall ist die Repräsentation von Frauen noch geringer. Von den ca. 20 % Autorinnen von Publikationen zur Herzinsuffizienz in renommierten Journalen, waren 15,6 % Erstautorinnen und lediglich 12,9 % Letztautorinnen, d. h. Hauptverantwortliche für die Durchführung der Studie. Dieser Trend hat sich in den letzten 20 Jahren nicht geändert. Laut der einschlägigen Studie von Whitelaw und Kolleg_innen waren nämlich die Anzahl der weiblichen Studienleitungen in 2000 und 2019 vergleichbar [12].

Diese beiden Trends – die Unterrepräsentation von Probandinnen in klinischen Studien und die Unterrepräsentation von Frauen in der Leitung besagter Studien – könnte natürlich ein Zufall sein. Unterrepräsentation in der Leitung von Studien muss nicht automatisch eine mangelnde Berücksichtigung von betroffenen Probandinnen bedeuten. Dennoch lässt sich eine Korrelation dieser zwei Aspekte messen.

In einer Studie aus dem Jahre 2017 haben Mathias Nielsen und Kolleg_innen über 1,5 Millionen Publikationen der medizinischen Datenbank *Pubmed* analysiert [13]. Sie fragten sich dabei, ob die Repräsentation von Frauen in dem Autor_innenteam mit der Durchführung einer geschlechtersensiblen Analyse korrelierte. Die Gesamtstichprobe wurde mit einem validierten Sample Tausender geschlechtersensibler Publikationen verglichen. Die Studie zeigte, dass die Präsenz von Frauen als Erstautorinnen, Letztautorinnen oder Mitglieder eines Forschungsteams die Wahrscheinlichkeit einer geschlechtersensiblen Analyse signifikant erhöhte [13].

In einer neueren Studie aus dem Jahre 2021 gingen die Autor_innen diesen Trends noch intensiver nach. Sie untersuchten die Themenverteilung der Forschungsgegenstände in Verbindung mit dem Geschlecht und der selbstangegebenen ethnischen Zugehörigkeit („race“ im englischen Original) [14]. Besonders im Bereich der biomedizinischen Forschung konnten hierbei sehr deutliche Trends identifiziert werden. Erstens ist insgesamt eine Unterrepräsentation von Forschenden mit einem Schwarzen oder Latinx-Hintergrund zu erwähnen, wenn die Anzahl der Forschenden mit den Gesamtdaten der US-Bevölkerungsstruktur nach dem Zensus verglichen wird. Darüber hinaus lassen sich aufgrund von Geschlechtsidentität und Race auch besondere Forschungsschwerpunkte identifizieren. Während weiße Männer vor allem im Bereich der Protein- und somit Grundlagenforschung aktiv waren, war dies hingegen bei Schwarzen und Latinx-Forschern viel weniger ausgeprägt. Die Themen Pflege und Erziehung/Lehre waren bei weißen Frauen im Vergleich zum Thema Schwangerschaft markant überrepräsentiert. Bei Asiatischen Forscherinnen ebenso wie bei Latinx-Forscherinnen stand das Thema Schwangerschaft im Vordergrund. Bei Schwarzen Forscherinnen waren diese Themen auch prävalent, allerdings konnte in dieser Gruppe auch ein Fokus auf die Themen Community und African-American identifiziert werden.

Insgesamt lassen sich also aufgrund der angegebenen Identitäten der Forschenden spezifische thematische Präferenzen ableiten. Diese Korrelationen haben die Autor_innen dazu bewegt, eine



Voraussage zur Themenauswahl in der Forschung auszusprechen. Laut der Autor_innen wären somit 29 % mehr Artikel zu Public Health, 26 % mehr Artikel zu geschlechterbezogener Gewalt, 25 % mehr Artikel zu Gynäkologie, 20 % mehr Artikel zu Migration und Minderheiten und 18 % mehr zu mentaler Gesundheit zu erwarten gewesen, wenn die Forschenden an US-amerikanischen Universitäten die demographische Zusammensetzung der Allgemeinbevölkerung akkurater wiedergegeben hätten [14].

Insgesamt lässt sich aufgrund der vorhandenen Daten noch kein klarer kausaler Zusammenhang zwischen der Identität der Forschenden und der Gründe für die Unter- und Überrepräsentation bestimmter Bevölkerungsgruppen in klinischen Studien identifizieren. Dennoch lassen die sehr umfangreichen deskriptiven Studien klare Trends erkennen, die beweisen, wie die Zusammensetzung der Forschenden stark mit den beforschten Themen korreliert. Die grundlegenden Ursachen für die Themenwahl sind noch zu erforschen und könnten gut mit der umfangreichen Literatur zur größeren Themenvielfalt und Innovationsbereitschaft in diversen Teams übereinstimmen [15, 16]. Abschließend kann davon ausgegangen werden, dass wie Kozloswski und Kolleg_innen bereits erwähnten [14], eine größere Diversität und Ge-

WORKSHOP 4

schlechterparität in der Zusammensetzung von Forschungsteams vermutlich zu einer höheren Bereitschaft zur geschlechtersensiblen Forschung korrelieren könnte.

Literatur

1. Commission, E. Promoting Gender Equality in Research and Innovation. 2014; Available from: <https://ec.europa.eu/programmes/horizon2020/en/h2020-section/promoting-gender-equality-research-and-innovation>.
2. CIHR IGH. Available from: <https://cihr-irsc.gc.ca/e/8673.html>.
3. Johnson, J.L., L. Greaves, and R. Repta, Better science with sex and gender: Facilitating the use of a sex and gender-based analysis in health research. *Int J Equity Health*, 2009. 8: p. 14.
4. Clayton, J.A., Studying both sexes: a guiding principle for biomedicine. *FASEB J*, 2016. 30(2): p. 519–24.
5. Matthews, S.J. and C. McCoy, Thalidomide: a review of approved and investigational uses. *Clin Ther*, 2003. 25(2): p. 342–95.
6. Becher, E. and S. Oertelt-Prigione, History and development of sex- and gender sensitive medicine (SGSM). *Int Rev Neurobiol*, 2022. 164: p. 1–25.
7. Franconi, F. and I. Campesi, Pharmacogenomics, pharmacokinetics and pharmacodynamics: interaction with biological differences between men and women. *Br J Pharmacol*, 2014. 171(3): p. 580–94.
8. Obias-Manno, D., et al., The Food and Drug Administration Office of Women's Health: impact of science on regulatory policy. *J Womens Health (Larchmt)*, 2007. 16(6): p. 807–17.
9. Steinberg, J.R., et al., Analysis of Female Enrollment and Participant Sex by Burden of Disease in US Clinical Trials Between 2000 and 2020. *JAMA Netw Open*, 2021. 4(6): p. e2113749.
10. Scott, P.E., et al., Participation of Women in Clinical Trials Supporting FDA Approval of Cardiovascular Drugs. *J Am Coll Cardiol*, 2018. 71(18): p. 1960–1969.
11. Denby, K.J., et al., Representation of Women in Cardiovascular Clinical Trial Leadership. *JAMA Intern Med*, 2020. 180(10): p. 1382–1383.
12. Whitelaw, S., et al., Characteristics of Heart Failure Trials Associated With Under-Representation of Women as Lead Authors. *J Am Coll Cardiol*, 2020. 76(17): p. 1919–1930.
13. Nielsen, M.W., et al., One and a half million medical papers reveal a link between author gender and attention to gender and sex analysis. *Nat Hum Behav*, 2017. 1(11): p. 791–796.
14. Kozlowski, D., et al., Intersectional inequalities in science. *Proc Natl Acad Sci U S A*, 2022. 119(2).
15. De Dreu, C.K. and M.A. West, Minority dissent and team innovation: the importance of participation in decision making. *J Appl Psychol*, 2001. 86(6): p. 1191–201.
16. Hofstra, B., et al., The Diversity-Innovation Paradox in Science. *Proc Natl Acad Sci U S A*, 2020. 117(17): p. 9284–9291.



STATEMENT

Dr. Elisabeth Heinrich

Stärkung von Gleichstellung und Geschlechterforschung – Synergieeffekte schaffen mit dem Professorinnenprogramm

Mit meinem Beitrag knüpfe ich an die Ergebnisse des Gender-Reports 2022 des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW mit Bezug auf die Gender Studies an und hier an den Befund einer Stagnation der Anzahl der Professuren mit einer Gender-Denomination,¹ der sich mit meinen Erfahrungen aus der Praxis der Gleichstellungsarbeit deckt. Wie ist diese Entwicklung zu erklären und wie kann hier gegengesteuert werden? Warum brauchen wir Professuren mit einer Gender-Denomination – auch für eine effektive Gleichstellungsarbeit an unseren Hochschulen?

1 Förderung von Gleichstellung und Geschlechterforschung zusammendenken

Gleichstellung und Geschlechterforschung sind nicht gleichzusetzen, wohl aber wechselseitig aufeinander verwiesen. Dies betrifft sowohl eine inhaltliche als auch eine strukturelle Ebene. Synergien zwischen Gleichstellung und Geschlechterforschung bestehen seit Beginn des Aufbaus von Gleichstellungsstrukturen an deutschen Hochschulen, in NRW initiiert durch die Arbeit des AK Wissenschaftlerinnen NRW in den 1980er Jahren. Gegründet 1980, war es das Ziel des Arbeitskreises, organisiert gegen die Benachteiligung von Frauen in der Wissenschaft vorzugehen und sich für den Ausbau der Frauenforschung einzusetzen. Ein erster Schritt hierzu war es, ein Forum zu schaffen, welches den Frauen Gelegenheit gab, über ihre Marginalisierungserfahrungen im männlich geprägten Wissenschaftssystem zu sprechen. In die ab 1981 veröffentlichten Memoranden, mit denen der Arbeitskreis politische For-

derungen für eine Verbesserung der Situation von Wissenschaftlerinnen an Hochschulen formulierte, ging von Anfang an auch das Fachwissen von Frauen ein, die für die Anerkennung eines feministischen Wissenschaftsverständnisses kämpften und die die bestehenden Geschlechterordnungen als Ausdruck historisch-sozialer Machtverhältnisse in Frage stellten. Die politische Hartnäckigkeit des AK Wissenschaftlerinnen in Verbindung mit dem Engagement der damaligen Wissenschaftsministerin Anke Brunn führte zur vermehrten Durchsetzung von Berufungen von Frauen, zu mehr Transparenz in den Berufungsverfahren und zu einer Etablierung der institutionellen Förderung von Frauen und Frauenforschung an den Hochschulen in NRW.²

Aus dem Verhältnis von Gleichstellung und Geschlechterforschung resultieren Synergien, es besteht aber auch ein Spannungsfeld. Auf unterschiedlichen Ebenen angesiedelt, folgen beide verschiedenen Logiken. Als eigenständige, theorie- und methodengeleitete Wissenschaftsdisziplin mit vielfältigen Arbeitsfeldern agiert die Geschlechterforschung unabhängig von den konkreten Erfordernissen der Gleichstellungsarbeit vor Ort, generiert neue Forschungsfragen aber auch aus der Praxis der Gleichstellungsarbeit. Sie ist Grundlage und Referenzwissenschaft von Gleichstellungsarbeit, die die Transferleistung zu erbringen hat, Ergebnisse der Geschlechterforschung für eine Anwendung in der Praxis auf konkrete Situationen und Rahmenbedingungen zu übertragen, und die sich so auch stetig weiterentwickelt.³ Synergien bestehen aber nicht nur auf der inhaltlichen, sondern auch auf der struk-

¹ Vgl. Beate Kortendiek, Lisa Mense, Sandra Beaufaÿs, Jenny Bünnig, Ulla Hendrix, Jeremia Herrmann, Heike Mauer, Jennifer Niegel, Gender-Report 2022. Geschlechter(un)gleichheit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken, Ungleichheiten im Mittelbau. Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung, Bd. 39, Essen 2022, S. 251.

² Vgl. Uta C. Schmidt, Das Netzwerk Frauenforschung NRW. Geschichte und Gegenwart einer Wissenschaftsinstitution, Essen 2012, S. 17ff. u. S. 41.

³ Vgl. Lina Vollmer, Zwischen Gleichstellungsarbeit und Geschlechterforschung – Zur Bedeutung von ExpertInnenwissen und der Rolle von Netzwerken, in: Uta C. Schmidt, Beate Kortendiek (Hrsg.), Netzwerke im Schnittfeld von Organisation, Wissen und Geschlecht, Essen 2016, S. 117–126.



turellen Ebene. Dies betrifft ganz besonders die Implementierung und den Ausbau von Geschlechterforschung an Hochschulen, für die das Zusammenwirken von Akteur*innen der Gleichstellungsarbeit und der Geschlechterforschung unumgänglich ist. Schon den Autor*innen früherer Dokumente zur Gleichstellung vor Ort, wie z. B. dem ersten Rahmenplan zur Frauenförderung an der Universität Siegen, der 1996 vom Senat verabschiedet wurde, war es wichtig, auch die Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung als eine Aufgabe der Hochschule festzuschreiben. Die Empfehlungen, „Frauen- und Geschlechterforschung als integralen Bestandteil in Forschung und Lehre aller Fachbereiche und zentralen Einrichtungen vorzusehen“ sowie diese „regelmäßig möglichst durch hauptamtliche Lehrkräfte anzubieten“⁴, wurden in den heute noch gültigen Rahmenplan übernommen. Die Forderungen nach einem Ausbau der Geschlechterforschung an Hochschulen sowie ihrer finanziellen und strukturellen Absicherung sind außerdem auf landes- und bundespolitischer Ebene verankert, so in der 2019 veröffentlichten „Leitlinie der LaKof für das Thema Gleichstellung an Hochschulen und Universitätskliniken in NRW“⁵ und im

Positionspapier „Standpunkte für eine geschlechtergerechte Hochschule“⁶ der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten e. V. (bukof) von 2021.

Geschlechtergerechte Hochschulen brauchen Geschlechterforschung, insbesondere entsprechende Professuren. Dabei geht es ganz wesentlich auch darum, durch die Berücksichtigung von Genderaspekten in der Lehre eine Ausbildung der Studierenden auf der Höhe der Zeit und ihre Sensibilisierung für Geschlechterfragen zu gewährleisten. Dies ist möglich durch die Einrichtung entsprechender Zertifikate oder Studiengänge, mindestens aber einzelner Modulelemente in den Fächern, die von entsprechend qualifizierten Professor*innen konzipiert und durchgeführt werden. Geschlechtergerechte Hochschulen bedürfen der Wissenschaftskritik aus der Perspektive von Geschlechterforschung und einer Reflexion der sozialen Situiertheit und Kontextabhängigkeit wissenschaftlichen Wissens (Beseitigung ‚blinder Flecken‘ in der Forschung). Professor*innen mit einer Genderdenomination tragen schließlich auch dadurch zu mehr Geschlechtergerechtigkeit an Hochschulen bei, dass sie Genderaspekte in die hochschul- und wissenschaftspolitischen Debatten vor Ort einbringen und geschlechterbezogene Verzerrungseffekte in der Leistungsbeurteilung von Kandidat*innen bewusst machen. Genderprofessuren können so auch zu einer treibenden Kraft des Kulturwandels an Hochschulen werden.

Die Förderung von Gleichstellung und die Förderung von Geschlechterforschung sind also zusammenzudenken.

2 Nachhaltige Implementierung von Geschlechterforschung an Hochschulen – auch eine Ressourcenfrage

Trotz ihrer immensen Bedeutung für eine geschlechtergerechte Wissenschaft und Gesellschaft war und ist die Implementierung und nachhaltige Absicherung von Geschlechterfor-

⁴ https://www.uni-siegen.de/gleichstellung/dokumente/rahmenplan_gleichstellung.pdf?m=e, S. 8f.

⁵ https://lakofnrw.de/wp-content/uploads/bp-attachments/6444/20191030_Gleichstellungsstandards.pdf, S. 11.

⁶ <https://bukof.de/wp-content/uploads/2021-bukof-Standpunkte-fuer-eine-geschlechtergerechte-Hochschulpolitik.pdf>, S. 16f.

sung an Hochschulen immer wieder mit erheblichen Schwierigkeiten verbunden. Als eine noch junge Disziplin, die sich im deutschsprachigen Raum in den 1970er und 1980er Jahren in Zusammenhang mit den Aktivitäten der zweiten Frauenbewegung konstituierte, hat sie lange um ihre Anerkennung als eigenständige Wissenschaftsrichtung kämpfen müssen. Wie schwer es war, eine Akzeptanz entsprechender Lehr- und Forschungsgebiete an den Hochschulen zu erreichen, zeigt exemplarisch die Geschichte der ersten Professuren mit einer Denomination in der Frauen- und Geschlechterforschung in NRW. Mit ihrer Etablierung in den 1980er Jahren nahm auch das ministeriell geförderte Projekt „Netzwerk Frauenforschung Nordrhein-Westfalen“ seinen Anfang.⁷

Jenseits einer Einrichtung von Genderprofessuren entstanden an den Hochschulen der 1970er und 1980er Jahre durchaus vielfältige Aktivitäten und Projekte im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung. Dies gilt ganz sicher für die 1972 als Gesamthochschule gegründete Universität Siegen, an der von Anfang an zahlreiche Wissenschaftler*innen tätig waren, die frauen- und geschlechterspezifische Forschungsschwerpunkte ausbildeten und fortführten.⁸ Etabliert hatte sich darüber hinaus eine lebendige Frauenkunstszene, die überwiegend von jungen Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen des Mittelbaus getragen wurde.⁹ Dennoch beantragte die Universität 1993 nur eine der vom Land geförderten ‚Netzwerkprofessuren‘, die zwischen 1986 und 1999 vom nordrhein-westfälischen Wissenschaftsministerium eingerichtet und für 10 Jahre finanziert wurden – dies möglicherweise, weil mit der Einrichtung der zusätzlichen Professur die Verpflichtung einer Weiterfinanzierung aus eigenen Mitteln verbunden war. Neben die in der Erziehungswissenschaft angesiedelte Professur trat 1997 eine weitere Genderprofessur in der Romanistik. Die Gründung eines Zentrums für Gender Studies Siegen (Gestu_S) im Jahr 2007 wurde so vor allem möglich in Verbindung mit

zahlreichen neu berufenen Professor*innen, die die Gender Studies nicht in der Denomination hatten, wohl aber entsprechende Forschungsschwerpunkte mit nach Siegen brachten und dort vertieften. Zur Stärkung der Geschlechterforschung wurden über die Jahre weitere Genderprofessuren eingerichtet, vor allem aber aus befristet zugewiesenen Sondermitteln wie Stiftungsgeldern oder Mitteln aus dem „Landesprogramm geschlechtergerechte Hochschule – Programmstrang Genderforschung“ finanziert.

Eine dauerhafte, strukturelle Absicherung der Professuren war auf diese Weise nicht möglich, jedoch verfügte die Universität über einen gewissen Pool an Genderprofessuren, die den Nukleus interdisziplinärer Forschungsaktivitäten in den Gender Studies bildeten, zur Absicherung der Lehre im Rahmen der Gender-Zertifikate der Universität beitrugen und auch sonst Ausgangspunkt zahlreicher Initiativen zur Förderung einer geschlechtergerechten Hochschule wurden. Diese Situation änderte sich 2018/19 dramatisch, als die Universität durch die Emeritierung und Wegberufung von Genderprofessor*innen wieder auf die ursprüngliche Anzahl von zwei Genderprofessuren zurückgeworfen wurde. Dass die vakant werdenden Professuren nicht als Genderprofessuren nachbesetzt wurden, hat Gründe, die sicher exemplarisch für entsprechende Entwicklungen an anderen Hochschulen sind. In den Struktur- und Entwicklungsplänen der Fakultäten waren die Genderdenominationen nicht (mehr) verankert, sie wurden gewissermaßen als personengebundene Denominationen betrachtet. Neue Schwerpunkte waren gesetzt worden und die Haushaltslage der Universität gab eine zusätzliche Finanzierung von Genderprofessuren nicht her. In dieser Situation beschlossen die zuständigen Gremien der Hochschule, der Entwicklung mit Hilfe des Professorinnenprogramms entgegenzusteuern und die Förderung von Gleichstellung und Geschlechterforschung miteinander zu verbinden.

⁷ Vgl. Uta C. Schmidt, Das Netzwerk Frauenforschung NRW, S. 36ff. Die ersten Professuren mit einer Denomination in der Frauenforschung konnten an den Standorten Bonn, Bielefeld und Paderborn eingerichtet werden.

⁸ Vgl. Elisabeth Heinrich (Hrsg.), Beharrlichkeit, Geduld – und ein langer Atem. 50 Jahre Frauen – Frauenförderung – Gleichstellung an der Universität Siegen, Siegen 2022.

⁹ Vgl. Sibylle Schwantag, Frauenforschungs- und Frauenkunstszene an der Gesamthochschule-Universität Siegen, in: Elisabeth Heinrich (Hrsg.), Beharrlichkeit, Geduld – und ein langer Atem, S. 184f.

3 Synergien von Gleichstellung und Geschlechterforschung stärken mit dem Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder

Förderziel und Zwecksetzung des 2018 zum dritten Mal ausgeschriebenen Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder sind die nachhaltige Einbindung von gut qualifizierten Frauen in das Wissenschaftssystem, die signifikante Erhöhung des Frauenanteils in den Spitzenpositionen der Wissenschaft (Anschubfinanzierung der Erstberufungen von Frauen auf unbefristete W2- und W3-Professuren) und die Verbesserung der Gleichstellungsstrukturen an Hochschulen.¹⁰ Erstberufungen von Frauen können im Rahmen einer vorgezogenen Berufung oder einer Regelberufung gefördert werden, womit für die Hochschule unterschiedliche Konditionen verbunden sind. Im Falle einer vorgezogenen Berufung fließen die Fördergelder des Programms in die fünfjährige Anschubfinanzierung der Professur. Wird die Anschubfinanzierung der Erstberufung einer Frau auf eine vorhandene freie Stelle (Regelberufung) aus dem Professorinnenprogramm gefördert, hat die Hochschule die durch die Fördermaßnahme freiwerdenden Haushaltsmittel sowie weitere Mittel für zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahmen einzusetzen.¹¹ Eine verbindliche Erklärung darüber, welche zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen die Hochschule ergreift, ist bereits mit der Einreichung des Formantrags auf Förderung einer Erstberufung abzugeben.

Die Verknüpfung der Förderung von Gleichstellung und Geschlechterforschung auf der Ebene von Professuren kann daher auf zweierlei Weise gelingen. Eine Möglichkeit ist es, die zu besetzende Professur (vorgezogen oder als Regelprofessur) mit einer Genderdenomination auszuscheiden, eine andere Möglichkeit ist es, im Rahmen der zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen, zu denen sich die Hochschule bei Förderung einer Regelberufung verbindlich verpflichtet, ein

hochschulinternes Anreizsystem zur Annahme einer Genderdenomination zu schaffen. Die Universität Siegen hat sich 2018 für den zweiten Weg entschieden, der allerdings voraussetzt, dass eine Hochschule über ein ausreichend großes Potential an entsprechend qualifizierten Bewerber*innen verfügt.

Zur Stärkung der Geschlechterforschung an der Hochschule und um Professor*innen bei der weiteren Ausbildung eines Forschungsprofils zu unterstützen, wurden 2020 und 2021 je eine Ausschreibung zur Förderung von Professuren in der Geschlechterforschung vorgenommen, die für bis zu fünf Jahre mit einer wissenschaftlichen Mitarbeiter*innenstelle (50 %) ausgestattet werden sollten. Voraussetzung für den Zuschlag waren in der ersten Ausschreibungsrunde das Vorhandensein eines klaren Forschungsschwerpunkts in den Gender Studies, die Sichtbarkeit der Forschung durch hochrangige Publikationen und eine Vernetzung in der Geschlechterforschung über die Universität Siegen hinaus. In der zweiten Ausschreibungsrunde lag der Fokus stärker auf der Möglichkeit, einen Forschungsschwerpunkt in der Geschlechterforschung neu auszubilden, wobei die Antragstellenden anhand einer Skizze verdeutlichen sollten, welche Themen sie in Forschung und Lehre im Bereich der Geschlechterforschung künftig in den Blick nehmen wollten. Förderbedingung in beiden Ausschreibungsrunden war darüber hinaus die Bereitschaft zu einer aktiven Zusammenarbeit mit dem Institut für Gender Studies Siegen (Gestu_S) und/oder der Forschungsstelle Queery/ing Popular Culture, die die Antragstellenden auch thematisch konkretisieren sollten. Die Universität konnte so vier Professorinnen fördern, die eine Genderdenomination annahmen, unter ihnen zwei Juniorprofessorinnen. Mit den neuen Genderprofessuren wurde Geschlechterforschung in Bereichen implementiert, in denen diese nicht mehr oder noch nie verankert war, in denen nun neue Forschungsschwerpunkte und Lehrangebote entstehen und die dazu beitragen, die interdisziplinäre Zusammenarbeit im Institut für

¹⁰ Vgl. <https://projektraeger.dlr.de/de/foerderung/foerderangebote-und-programme/das-professorinnenprogramm-iii-des-bundes-und-der-laender>.

¹¹ Vgl. ebd.

Geschlechterforschung Gestu_S weiter auszubauen. Eine Herausforderung bleibt es, diese Entwicklung nachhaltig zu gestalten. Ob es gelingt, (neue) Genderprofessuren an Hochschulen strukturell abzusichern, hängt dabei entscheidend auch von den wissenschaftspolitischen Rahmenbedingungen des Landes ab.

Literatur

Kortendiek, Beate; Mense, Lisa; Beaufaÿs, Sandra; Bünning, Jenny; Hendrix, Ulla; Herrmann, Jeremia; Mauer, Heike; Niegel, Jennifer (2022): Gender-Report 2022. Geschlechter(un)gleichheit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken, Ungleichheiten im Mittelbau. Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung, Bd. 39, Essen.

Heinrich, Elisabeth (Hrsg.) (2022): Beharrlichkeit, Geduld – und ein langer Atem. 50 Jahre Frauen – Frauenförderung – Gleichstellung an der Universität Siegen, Siegen.

Schmidt, Uta C. (2012): Das Netzwerk Frauenforschung NRW. Geschichte und Gegenwart einer Wissenschaftsinstitution, Essen 2012.

Schwantag, Sibylle (2022): Frauenforschungs- und Frauenkunstszene an der Gesamthochschule-Universität Siegen, in: Elisabeth Heinrich (Hrsg.), Beharrlichkeit, Geduld – und ein langer Atem. 50 Jahre Frauen – Frauenförderung – Gleichstellung an der Universität Siegen, Siegen, S. 184–186.

Vollmer, Lina (2016): Zwischen Gleichstellungsarbeit und Geschlechterforschung – Zur Bedeutung von ExpertInnenwissen und der Rolle von Netzwerken, in: Uta C. Schmidt, Beate Kortendiek (Hrsg.), Netzwerke im Schnittfeld von Organisation, Wissen und Geschlecht, Essen, S. 117–126.



PROTOKOLL

Dr. Sandra Beaufaÿs, Dr. Uta C. Schmidt (KoFo Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW)

Geschlechterforschung und Gleichstellung

Geschlechterforschung und Gleichstellung sind, sowohl hinsichtlich ihrer Zielsetzung als auch hinsichtlich ihrer Methoden zur Zielerreichung, voneinander unabhängige Arbeitsfelder. Schon in den Inputs wurde deutlich, dass Geschlechterforschung und Gleichstellung dennoch viele Berührungspunkte haben. Beide Bereiche können eng aufeinander bezogen sein und in diesem Zusammenspiel innovatives Potenzial an den Hochschulen eröffnen. In der Diskussion wurden die Spielräume und Herausforderungen ausgelotet, die sich aus den Synergien von Geschlechterforschung und Gleichstellung für diese und von ihnen ausgehend ergeben.

Zentrale Themen

1. Gleichstellung und Geschlechterforschung können voneinander profitieren
2. Ressourcen und Programme – Förderung versus Fassadenmanagement
3. Gleichstellung zwischen produktiver Netzwerkarbeit und fehlender Anerkennung

Zu 1: Gleichstellung und Geschlechterforschung können voneinander profitieren

Geschlechterforschung, so wurde in der Diskussion herausgestellt, sei einerseits eine wichtige Referenzwissenschaft der Gleichstellung: Sie liefert Inhalte, um Gleichstellungsarbeit weiterzuentwickeln und den Kulturwandel an Hochschulen voranzubringen. Andererseits profitiere die Geschlechterforschung davon, dass Gleichstellung erfolgreich dazu beitragen kann, Geschlechterforschung – zum Beispiel über Gender-Denominationen – an Hochschulen zu implementieren.

Wie eine Zeitzeugin in der Diskussion ausführte, habe die selbstorganisierte Forschung von Frauen

zu Frauen in den Statusgruppen von Hochschulen überhaupt erst die Grundlagen für politische Forderungen nach Gleichstellung und die Entwicklung von Gleichstellungspolitik an Hochschulen geschaffen. Es habe bis Anfang der 1980er-Jahre keine Zahlen dazu gegeben. Deshalb wurde auch die Fortschreibung des Gender-Reports als wichtige Grundlage für hochschulbezogene Gleichstellungspolitik hervorgehoben, da er mit Zahlenmaterial belege, wo die aktuellen Probleme sind. Als erfolgreiches Beispiel für Gleichstellungsforschung zeige der Gender-Report große Schnittmengen zwischen Genderforschung und Gleichstellung auf.

Am Beispiel der Medizin wurde diskutiert, inwiefern die Wahl eines Forschungsthemas sozial (z. B. durch die Person des Forschenden) bedingt sei, ohne jedoch einfachen Erklärungsmustern das Wort zu reden. Soziale Diversität in der Forschung führe zu weitergehenden Fragestellungen und Forschungsergebnissen. Interessant wäre es zu sehen, inwieweit das Interesse an diesem Zusammenhang auch in anderen Fächern vorhanden sei. Um die Fachbereiche dabei zu unterstützen, für ihre Disziplin Wissenschaftler_innen mit Gender-schwerpunkt zu finden bzw. Ausschreibungen entsprechend zu gestalten, könnten bspw. Lehraufträge an Gastwissenschaftler_innen oder Fellowships vergeben werden, um neue Themen und inhaltliche Anregungen einzubringen. Aus der Gleichstellungspraxis kam der Appell, Geschlechterforschung und Gleichstellung – wo sinnvoll – zusammenzudenken.

Zu 2: Ressourcen und Programme – Förderung versus Fassadenmanagement

Große Forschungsprogramme wie Horizon Europe fördern Gleichstellung und Geschlechterfor-

schung gleichermaßen. Förderprogramme und -initiativen, so zeigten sich die Diskussionsteilnehmer_innen überzeugt, helfen dabei, Gleichstellung mit forschungsorientierter Mittelvergabe kombiniert voranzubringen und gemeinsam mit Genderforschung zu implementieren. Auch ein Gleichstellungsprogramm wie das Professorinnenprogramm könne Ansatzpunkte bieten, Gleichstellungsförderung mit der Förderung von Geschlechterforschung zu verbinden, indem es darauf zielt, den Frauenanteil auf Professuren zu erhöhen und zugleich die Gleichstellungsstrukturen an Hochschulen insgesamt zu stärken.

Ein weiterer Ansatzpunkt für das Zusammendenken von Forschung und Gleichstellung sei das von der DFG in ihrem Antragsverfahren eingeführte Erfordernis, Gleichstellung und Diversität sowohl in Bezug auf Forschungsinhalte als auch hinsichtlich der Forschungsteams zu reflektieren. Die Verankerung dieser Reflexivität über Fächergrenzen hinweg bleibe aber langfristig eine Herausforderung.

Als wichtiger Aspekt zur Förderung von Gleichstellung und zur Implementierung von forschungsorientierten Gleichstellungsstandards wurden in der Diskussion ökonomische Ressourcen hervorgehoben. Wo Gleichstellungsaufgaben an die Mittelvergabe gebunden seien, würden sie erfolgreicher umgesetzt. Angesichts der zunehmenden Bedeutung von Drittmittelfinanzierung sei dies ein nicht zu unterschätzender Faktor. Gleichzeitig führe diese Strategie dazu, dass Gleichstellung vornehmlich aus finanziellen Erwägungen heraus befürwortet werde, was die Gefahr eines „Fassadenmanagements“ berge. So wurde im Rahmen der Diskussion darauf hingewiesen, dass Statistiken zur Repräsentativität von Frauen, die zu Monitoring-Zwecken erhoben werden, bspw. durch Mehrfachzählungen einzelner Personen zu Verzerrungen führen. Wichtig sei daher auch die Qualitätssicherung von Monitoring-Verfahren.

Darüber hinaus wurde seitens der Diskussionsteilnehmenden hervorgehoben, dass Professuren mit Gender-Denomination dazu beitragen können, die gendersensible Ausbildung der Studierenden und eine facettenreiche Forschung zu gewähr-

leisten und auf diesem Wege eine diversere Entwicklung der Hochschule zu ermöglichen. Die Erfahrung zeige, dass Professuren mit Gender-Denomination, so die Ausschreibungen entsprechend kommuniziert werden, in der Regel unproblematisch mit fachlich ausgewiesenen Forscherinnen und Forschern besetzt werden können. Bei Teildenominationen hingegen, bei denen der Genderbezug erst nachträglich eingeführt wurde, sei die Kompetenz in Genderfragen unterschiedlich stark ausgeprägt.

Zu 3: Gleichstellung zwischen produktiver Netzwerkarbeit und fehlender Anerkennung

Vielfach werde, so kritisierten die Diskussionsteilnehmenden, die dezentrale Gleichstellungsarbeit in Fachbereichen und Gremien gerade den wenigen vorhandenen Frauen aufgebürdet, die hierdurch Forschungszeit bzw. Zeit für ihre eigene Weiterqualifikation verlieren. Viele Frauen arbeiteten neben ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit dafür, Gleichstellung voranzubringen. Dies sei, so eine Position, „Care-Arbeit“ für Gleichstellung, die – wie familiäre Care-Arbeit – unentgeltlich erbracht werde. Es wurde diskutiert, ob diese Beobachtung mit Daten belegt werden könne. In der Diskussion wurde auch eine zweite Position prominent, die die Arbeit an Gleichstellungsthemen als Netzworkebildung im Sinne symbolischen Kapitals hervorhebt. Da Gleichstellungsarbeit meist von Frauen als zusätzliche „Care-Arbeit“ geleistet werde, müsse jedoch eine Grundlage für eine nachhaltige Finanzierung und Anerkennung dieser Arbeit geschaffen werden. Denn wenn davon ausgegangen werde, dass der soziale Impact von Gleichstellung und Diversität die Forschung voranbringe, so müsse die Förderung von Gleichstellung und Diversität auch finanziell abgebildet werden.

ZENTRALE ARBEITSERGEBNISSE UND MEINUNGSBILD

- Geschlechterforschung und Gleichstellung sind zwei voneinander getrennte Bereiche, sie können jedoch aufeinander bezogen werden, bspw. indem der Zusammenhang zwischen der (mangelnden) Repräsentanz von Frauen in der Forschung und den Forschungsinhalten stärker in den Blick genommen wird. Dies wurde exemplarisch am Bereich der Medizin deutlich, gilt aber für alle Fächer.
- Es gilt, empirische Forschung zu fördern, um Stereotypisierungen entgegenzuwirken. Dabei sind intersektionale Aspekte unerlässlich.
- Um die Genderkompetenz in Forschung und Lehre weiter zu erhöhen, sollten Professuren mit Gender-Denominationen geschaffen und Personen berufen werden, die im Bereich der Geschlechterforschung exzellent ausgewiesen sind.
- Gender-Themen in den Fachbereichen können auch durch externe Wissenschaftler_innen (bspw. über Gastdozenturen) weiterentwickelt werden. Hierzu sollten durch die Hochschulen Anreize geschaffen werden.
- Es bedarf zudem der Entwicklung von nachhaltigen Förderstrukturen. Diese sind – ebenso wie das Förder-Monitoring – so weiterzuentwickeln, dass ein nur oberflächliches Bedienen von Gleichstellungsstandards erschwert wird.
- Insbesondere die dezentrale Gleichstellungsarbeit benötigt mehr Ressourcen, auch mit dem Ziel, Gleichstellung, Geschlechterforschung sowie Diversität in Forschung, Lehre und Organisation zu erhöhen.



SCHLUSSWORT

Eva Lück-Roeder, MKW NRW



Liebe (aktive) Teilnehmende, liebe Gäste des Gender-Kongresses 2023,

Albert Einstein hat einst gesagt:

„Die reinste Form des Wahnsinns ist es, alles beim Alten zu lassen und zu hoffen, dass sich etwas ändert.“

Um Veränderungen zu schaffen, darf also nichts beim Alten bleiben. Es braucht Neues. Neue Blickwinkel, neue Denkrichtungen, neue Anstöße. Der Gender-Kongress, mittlerweile in seiner 6. Auflage, bringt Neues. Neue Denkansätze, Bewegung und gemeinsame Schritte nach vorn – das Rezept gegen das, was Einstein „die reinste Form des Wahnsinns“ genannt hat.

Die Teilnahme am Gender-Kongress ist mir immer schon ein besonderes Anliegen gewesen. Was mich an dieser Veranstaltung besonders begeistert, ist der Wille aller Teilnehmenden, Neues zu schaffen, sich kritisch und offen mit

neuen Ideen auseinanderzusetzen und sich den Herausforderungen der aktuellen Zeit zu stellen. Dabei hoffen Sie als Teilnehmende nicht nur still darauf, dass sich etwas verändert, sondern Sie schreiten aktiv voran, gehen vor und prägen damit den Weg für die Gleichstellung an Hochschulen in Nordrhein-Westfalen in all seinen Facetten.

Mir ist das heute noch einmal besonders bewusst geworden, als ich durch die vier Workshops gegangen bin: Die letzten Jahre waren geprägt von der Coronapandemie, die jeden Einzelnen und jede Einzelne von uns in besonderer Weise herausgefordert hat. Welche Auswirkungen die Pandemie auf Fragen der Gleichstellung hat, haben einige von Ihnen heute ausführlich diskutiert. Es haben sich nicht nur die Arbeitsbedingungen an Hochschulen verändert, die Pandemie hat auch Auswirkungen auf den Gender Publication Gap. Wir haben gelernt, dass wir nachhaltig und langfristig auf die Auswirkungen der Pandemie schauen müssen, um den entstandenen Nachteilen und neuen Herausforderungen entgegenzutreten. Es wurde deutlich, dass wir uns hierbei nicht auf alte – vorpandemische – Strukturen verlassen können, sondern neue Wege gehen müssen.

Alles beim Alten lassen, also Stillstand ist – und das wissen wir nicht nur von Einstein – der große Feind von Veränderung. Neue Blickwinkel entstehen dort, wo wir in den Dialog mit anderen treten, ihre Sichtweisen verstehen lernen und neue Erkenntnisse gewinnen. Auch dies konnte ich heute immer wieder beobachten. Wir konnten lernen, dass es insbesondere im Umgang mit Diskriminierung und intersektionalen Perspektiven entscheidend ist, die unterschiedlichen Erfahrungen zu erkennen, einander zuzuhören und immer weiter zu lernen. Dasselbe muss gelten für die Aspekte, die die Geschlechtervielfalt mit sich bringt. Ein Teil von Ihnen hat heute auch an dem Workshop zu Geschlechterforschung und Gleichstellung teilgenommen. Die Diskussion hat gezeigt, dass

SCHLUSSWORT

Geschlechterforschung und Gleichstellung zugleich Spannungsfelder und Synergien aufweisen. Spannungsfelder, weil wir diese sehr unterschiedlichen Arbeitsbereiche nicht „in eins setzen“ sollten – Synergien, weil die Geschlechterforschung uns Einsichten bietet, die der Gleichstellungsarbeit den Boden bereiten.

Sie haben heute also viele verschiedene Teilbereiche der Gleichstellungsarbeit näher beleuchtet, sind in den Dialog miteinander getreten, haben einander zugehört und – da bin ich ganz sicher – neue Erkenntnisse gewonnen.

Ich glaube, der Dialog ist entscheidend, wenn es darum geht, Altes hinter uns zu lassen. Wenn wir uns mit neuen Ideen auseinandersetzen und andere Perspektiven einnehmen, verhindern wir, in unseren Denkmustern stecken zu bleiben, einzufrieren und dann – alles beim Alten zu lassen. Wenn wir im Dialog bleiben und die Ergebnisse in die Tat umsetzen, sind wir wahrer Veränderung ein großes Stück näher.

Die Früchte der Gleichstellungsarbeit können wir aus dem Gender-Report ablesen. Ebenso zeigt er uns, welche Bereiche noch weiter vorangetrieben werden müssen. Der Gender-Report 2022 ist ein wichtiger Indikator, um die Ergebnisse der Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen zu messen. Durch die Schwerpunktthemen werden uns auch hier immer wieder neue Blickwinkel und Denkanstöße zu Teilbereichen in der Hochschullandschaft vermittelt. Wir verdanken dies dem Netzwerk für Frauen- und Geschlechterforschung des Landes Nordrhein-Westfalen. Das Netzwerk schafft es alle drei Jahre, mit einem besonderen Gespür für die Fragen unserer Zeit, Liebe zum Detail und einem großen Erfahrungsschatz, den Gender-Report zu erarbeiten. Hierfür möchte ich Ihnen herzlich danken.

Mein Dank geht an die Koordinierungsstelle des Netzwerks, insbesondere Frau Dr. Kortendiek, auch für die Organisation des heutigen Kongresses. Vielen Dank an Sie und Ihre Kolleginnen für Ihr stetiges Engagement, die Vorbereitung und Ihren Einsatz.

Ich möchte mich auch bei Frau Prof. Dr. Menzel-Riedl und Frau Dr. Mense für ihre wunderbaren Vorträge bedanken, ebenso wie bei den Teilnehmenden an der Podiumsdiskussion und den Workshops. Ich habe heute viele neue Eindrücke gewinnen können, neue Ideen gesammelt und Denkanstöße mitgenommen. Ich hoffe, es geht Ihnen ähnlich.

Nun heißt es nach vorne blicken – und bloß nicht alles beim Alten lassen. Dann entkommen wir auch dem Wahnsinn, den Einstein so schön definiert hat.

Ich bedanke mich bei Ihnen allen – auch all denjenigen, die online dabei gewesen sind – für Ihre Teilnahme am heutigen Kongress und wünsche Ihnen einen guten und sicheren Heimweg – auf bald.



IMPRESSIONEN GENDER-KONGRESS



IMPRESSIONEN GENDER-KONGRESS





ANGABEN ZU DEN PERSONEN

AYTEKIN, VILDAN

studierte British and American Studies und Geschichtswissenschaft an der Universität Bielefeld. Seit 2017 ist sie dort als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Fakultät für Erziehungswissenschaft tätig und promoviert zum Thema Inklusion aus einer wissenschaftstheoretischen Perspektive. Zu ihren Forschungsschwerpunkten gehören, neben der grundlagentheoretischen Arbeit um Schule, Rassismus und soziale Ungleichheit sowie Macht und Differenzverhältnisse in der Migrationsgesellschaft. Sie hat zu Rassismuserfahrungen von Wissenschaftler*innen of Color an deutschen und österreichischen Hochschulen gearbeitet und forscht aktuell im Projekt „Der Weg einer Beschwerde. Rassismus in Organisationen“. Neben ihren wissenschaftlichen Tätigkeiten arbeitet Vildan Aytekin als Workshopleiterin im Bereich Rassismus, unter besonderer Berücksichtigung von Behinderung und Geschlecht im Kontext von Schule, und engagiert sich ehrenamtlich im Bereich der Antidiskriminierung.

Kontakt: vildan.aytekin@uni-bielefeld.de

BLOME, ANDREA

ist Journalistin, Moderatorin und Texterin mit den Schwerpunkten Gender, Wirtschaft, Arbeit, Selbstständigkeit, Nachhaltigkeit, Gesundheit und Bildung. Zu ihren Kund_innen gehören hierbei Ministerien, Kommunen und Unternehmen. Ihr Studium der Sozialwissenschaften, Katholische Theologie und Niederländisch absolvierte sie in Münster und Nijmegen. Seit 1997 ist sie Inhaberin des Redaktionsbüros und gründete 2006 den Verlag Andrea Blome. Von 2000 bis 2015 verantwortete Andrea Blome als Redakteurin und Herausgeberin die Zeitschrift „existenzielle. das magazin für frauen in der wirtschaft“. Weitere berufliche Stationen bildeten u. a. die wissenschaftliche Mitarbeit und Leitung der Arbeits- und Forschungsstelle Feministische Theologie an der WWU Münster sowie die freie Mitarbeit bei Tageszeitungen, Magazinen und im Hörfunk.

Kontakt: post@andrea-blome.de

BURIAN, JULIA

ist Arbeits- und Organisationspsychologin sowie lösungsfokussierte Beraterin und als strategische Personalentwicklerin für die Wissenschaft sowie Geschäftsführerin des Gesundheitsmanagements an der Universität Bielefeld tätig. Zu ihrem Aufgabenspektrum gehören sowohl Angebote im Rahmen des geschlechtersensiblen Gesundheitsmanagements als auch Projekte, die sich mit der psychischen Gesundheit am Arbeits- und Studienort Hochschule befassen.

Kontakt: julia.burian@uni-bielefeld.de

DAHMEN, BRITT, DR.

ist seit 2011 Leiterin des Referats Gender & Diversity Management an der Universität zu Köln. Dort ist sie für die Strategieentwicklungen im Bereich Chancengerechtigkeit verantwortlich. Zuvor war sie am Lehrstuhl für Geschlechterforschung im Sport an der DSHS beschäftigt und hatte dort u. a. die Geschäftsführung des Interdisziplinären Genderkompetenzentrums in den Sportwissenschaften inne.

Kontakt: b.dahmen@verw.uni-koeln.de

HEINRICH, ELISABETH, DR.

studierte einige Semester Diplom-Pädagogik und sodann Philosophie und Germanistik für das Lehramt Sekundarstufe II in Köln und Siegen. 1993 wurde sie wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Siegen und war dort u. a. einige Jahre tätig bei Marion Heinz (Theoretische Philosophie), die zuvor die bundesweit erste Professur mit einem Schwerpunkt für Feministische Philosophie an der Gerhard-Mercator-Universität Duisburg innegehabt hatte. In Zusammenarbeit mit Marion Heinz unterstützte sie zahlreiche Initiativen zur Implementierung der Gender Studies an der Universität Siegen in Forschung und Lehre (u. a. Planungen zu einem MA-Studiengang Gender Studies und den Aufbau eines „Europäischen Zentrums für Geschlechterforschung“ auf dem Gebiet der Feministischen Philosophie sowie Vernetzung der Genderforschenden an der Universität Siegen). 1998 promovierte sie zum Thema „Religionskritik in der Neuzeit. Hume, Feuerbach, Nietzsche“, seit 2006 ist sie hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte der Universität Siegen. In dieser Funktion war sie auch Gründungsmitglied des Instituts für Gender Studies Siegen (Gestu_S) 2007.

Kontakt: gleichstellungsbeauftragte@uni-siegen.de

HOHENSCHUE, OLIVER

hat Sozialwissenschaften und Geschichte in Siegen studiert und ist als wissenschaftlicher Mitarbeiter im Gleichstellungsbüro der Universität Siegen für den Aufbau und die Durchführung des Gleichstellungscontrollings verantwortlich.

Kontakt: evaluation.gleichstellung@uni-siegen.de

KISCHKEL, ROLAND, DR.

studierte Germanistik und Pädagogik an den Universitäten Paderborn und Bielefeld und promovierte 1991 an der Universität Bielefeld im Bereich der Angewandten Linguistik. Nach der Promotion war er zehn Jahre lang Mitarbeiter der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) in Bonn, zuletzt als Programmdirektor in der Gruppe Sonderforschungsbereiche. 2001 wurde er Kanzler der Universität Dortmund, später Technische Universität Dortmund. 2009 wurde er zum Kanzler der Bergischen Universität Wuppertal gewählt. Dr. Roland Kischkel war u. a. von 2016 bis 2020 Sprecher der nordrhein-westfälischen Universitätskanzler*innen, seit 2018 ist er stellvertretender Bundessprecher der Kanzler*innen der deutschen Universitäten.

Kontakt: kanzler@uni-wuppertal.de

KRAUSE, JULX

ist seit 2021 dezentrale*r Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte*r der Fakultät VI Planen Bauen Umwelt an der Technischen Universität Berlin sowie eine*r der Sprecher*innen der bukof-Kommission Queere* Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Daneben studiert Julx Krause Soziologie technikwissenschaftlicher Richtung (M.A.) an der TU Berlin und absolviert hier ebenso das Zertifikat „Interdisziplinäre Gender Studies“ am Zentrum für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung.

Kontakt: j.krause@tu-berlin.de

ANGABEN ZU DEN PERSONEN

KRIEGESMANN, BERND, PROF. DR.

ist seit September 2021 Vorsitzender der Landesrektor_innenkonferenz der Hochschulen für Angewandte Wissenschaften in NRW und übt seit 2008 das Amt des Präsidenten der Westfälischen Hochschule aus. Er studierte Wirtschaftswissenschaften an der Ruhr-Universität Bochum und war dort von 1989 bis 1991 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für angewandte Innovationsforschung (IAI). Im Anschluss war Prof. Dr. Bernd Kriegesmann von 1991 bis 1993 Fachreferent für Innovationsförderung beim Bundesministerium für Forschung und Technologie. Von 1993 bis Februar 2000 übernahm er die Geschäftsführung des IAI; seit Juli 2002 ist er dessen Vorstandsvorsitzender. Seit 2000 ist er Professor für Betriebswirtschaftslehre an der Westfälischen Hochschule.

Kontakt: praesident@w-hs.de

LEMBKE, ULRIKE, PROF. DR.

ist seit Oktober 2018 Professorin für Öffentliches Recht und Geschlechterstudien an der Humboldt-Universität zu Berlin. Seit März 2020 ist sie Richterin des Verfassungsgerichtshofes des Landes Berlin. Von 2009 bis 2015 war sie Juniorprofessorin für Öffentliches Recht und Legal Gender Studies an der Universität Hamburg und von 2017 bis 2018 Professorin für Gender im Recht an der FernUniversität in Hagen. Prof. Dr. Ulrike Lembke ist Mitglied in diversen wissenschaftlichen Beiräten und war von 2011 bis 2021 als Experte im European Equality Law Network tätig. Zu ihren Arbeitsschwerpunkten zählen u. a. Öffentliches Recht, Antidiskriminierungsrecht sowie rechtliche Geschlechterstudien (insbes. Intersektionalität und Postkategorialität, Gewalt im Geschlechterverhältnis, Intimität/Öffentlichkeit, Politiken der Reproduktion).

Kontakt: ulrike.lembke@hu-berlin.de

LERCHENMÜLLER, CAROLIN, DR. MED.

ist Arbeitsgruppenleiterin des Labors für Kardiales Remodeling und Regeneration und Ärztin in der Abteilung für Kardiologie am Universitätsklinikum Heidelberg. Arbeits- und Forschungsaufenthalte führten sie u. a. an die Thomas Jefferson University Philadelphia und das Massachusetts General Hospital/die Harvard Medical School in Boston. Für ihre Forschungsarbeiten in der molekularen Kardiologie, im Speziellen zur Erforschung kardialer Regeneration und physiologischem/pathologischem kardialen Remodeling konnte sie kompetitive Fördermittel einwerben und erhielt Forschungspreise, wie z. B. 2019 den Präventionspreis der Deutschen Gesellschaft für Innere Medizin (DGIM) und der Deutschen Stiftung Innere Medizin (DSIM). Zu ihren Forschungsschwerpunkten gehört über die Grundlagenwissenschaft hinaus auch die Chancengerechtigkeit in der Wissenschaft, Innovative Frauen und Frauen in der Kardiologie. Sie leitet aktuell die Projektgruppe „Frauen und Familie in der Kardiologie“ der Deutschen Gesellschaft für Kardiologie sowie das „Netzwerk Gendermedizin“ am Standort Heidelberg.

Kontakt: carolin.lerchenmueller@med.uni-heidelberg.de

LÜCK-ROEDER, EVA

ist seit 2005 in verschiedenen Bereichen und Positionen des Wissenschaftsministeriums des Landes Nordrhein-Westfalen tätig. Seit 2017 leitet Eva Lück-Roeder dort die Gruppe Hochschulmedizin, Bauangelegenheiten der Universitätskliniken sowie Gleichstellung.

Kontakt: eva.lueck@mkw.nrw.de

MENSE, LISA, DR.

ist seit 2017 stellvertretende Leitung der Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW. Sie studierte und promovierte an der Ruhr-Universität Bochum im Fach Sozialwissenschaften. Von 2005 bis 2017 war Dr. Lisa Mense wissenschaftliche Mitarbeiterin im Gleichstellungsbüro der Universität Duisburg-Essen und von 2012 bis 2017 zudem stellvertretende zentrale Gleichstellungsbeauftragte. Ihre Arbeitsschwerpunkte umfassen Gleichstellungspolitiken, geschlechter- und diversitätsgerechte Lehre sowie Gender Studies und Queer Theory. Von 2016 bis 2020 war sie Sektionsrätin der Sektion Frauen- und Geschlechterforschung in der Deutschen Gesellschaft für Soziologie. Sie ist eine der Autor_innen des Gender-Reports 2022.

Kontakt: lisa.mense@netzwerk-fgf.nrw.de

MENZEL-RIEDL, SUSANNE, PROF. DR.

ist seit dem 1. Oktober 2019 Präsidentin der Universität Osnabrück. Von 1996 bis 2002 studierte Prof. Dr. Susanne Menzel-Riedl Biologie, Pädagogik und Englisch an den Universitäten Münster, Dakar (Senegal) und dem College of William and Mary (U.S.A.) im höheren Lehramt und Magisterstudiengang. Von 2004 bis 2007 war sie wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Abteilung Biologiedidaktik der Georg-August-Universität Göttingen (Promotion 2007), danach postgraduierte Stipendiatin im DFG-Graduiertenkolleg „Passungsverhältnisse schulischen Lernens“. 2008 kam sie als Juniorprofessorin nach Osnabrück und erhielt nach Rufablehnungen in Gießen und Köln die Professur für Biologiedidaktik. Seit dem 1. Oktober 2016 war sie als nebenberufliche Vizepräsidentin für Forschung und Nachwuchsförderung an der Universität Osnabrück tätig und hat maßgeblich am Zukunftskonzept UOS 2020 mitgearbeitet.

Kontakt: praesidentin@uni-osnabrueck.de

MÖLLER, CHRISTINA, PROF. DR.

ist seit 2022 Professorin für Soziologie mit dem Schwerpunkt „Sozialstruktur und sozialer Wandel“ an der Fachhochschule Dortmund. Ihre Habilitation schloss sie ein Jahr zuvor im Fach Sozialwissenschaften an der Universität zu Köln ab. Weitere berufliche Stationen waren Tätigkeiten als Vertretungsprofessorin an der Universität Paderborn und der FH Dortmund sowie als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der TU Dortmund. Ihre Promotion zum Verhältnis von sozialer Herkunft und Geschlecht bei Universitätsprofessor_innen, die Prof. Dr. Christina Möller an der TU Darmstadt abschloss, wurde durch die Hans-Böckler-Stiftung gefördert. Zu ihren Arbeitsschwerpunkten gehören u. a. soziale Ungleichheiten, Intersektionalität, Klassismus, Bildungssoziologie und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit.

Kontakt: christina.moeller@fh-dortmund.de

NEUMANN, JUTTA

ist Journalistin und Moderatorin. Sie studierte Musik mit Hauptfach Gesang, Musikpädagogik und Italienisch in Augsburg, München und Perugia und absolvierte im Anschluss eine Ausbildung als Journalistin für elektronische Medien an der Deutschen Hörfunkakademie in Dortmund. Seither war sie in verschiedenen Redaktionen des WDR sowie beim RBB in Berlin als Autorin, Reporterin, Redakteurin und Moderatorin tätig. Es folgten mehrere Stationen als Pressesprecherin, u. a. für eine Hochschule, sowie zahlreiche Veranstaltungsmoderationen in den Bereichen Bildung, Gleichstellung, Gesundheit, Gesellschaft und Wissenschaft. Darüber hinaus ist Jutta Neumann aktuell als Reisejournalistin für einen Stuttgarter Verlag aktiv.

Kontakt: info@juttaneumann.de

ANGABEN ZU DEN PERSONEN

OERTELT-PRIGIONE, SABINE, PROF. DR. MED.

ist Professorin für geschlechtersensible Medizin an der Medizinischen Fakultät OWL der Universität Bielefeld sowie Professorin für Primary and Transmural Care am Department of Primary and Community Care der Radboud-Universität Nijmegen in den Niederlanden. Studium und Promotion schloss sie 2003 an der Universität Mailand ab. Von 2009 bis 2016 war Prof. Dr. Sabine Oertelt-Prigione an der Charité – Universitätsmedizin Berlin als wissenschaftliche Mitarbeiterin tätig, wo sie sich 2016 erfolgreich habilitierte. Arbeits- und Forschungsaufenthalte führten sie an die University of California at Davis. Ihre Forschungsschwerpunkte liegen in der geschlechtersensiblen Medizin, u. a. auf Präventionsstrategien für geschlechtsspezifische Ungleichheiten in der Medizin sowie geschlechtsspezifische Unterschiede und Auswirkungen von COVID-19. Sie erstellte die weltweit erste Datenbank für medizinische Publikationen (GenderMedDB), die geschlechtsspezifische Analysen sammelt und systematisch erschließbar macht.

Kontakt: sabine.oertelt-prigione@uni-bielefeld.de

SCHULZ, DIRK, DR.

ist Geschäftsführer von GeStiK – Gender Studies in Köln. Dort lehrt der promovierte Anglist im Zertifikatsprogramm sowie im fakultäts- und hochschulübergreifenden Masterstudiengang „Gender & Queer Studies“. Seit 2018 ist er ein Sprecher* der KEG (Konferenz d. Einrichtungen für Frauen- & Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum) sowie Redaktionsmitglied beim Open Gender Journal. Berufliche Stationen umfassten die wissenschaftliche Mitarbeit bei der Konzeptionierung und Gründung von GeStiK und am Englischen Seminar der Universität zu Köln. Zu seinen wissenschaftlichen Interessensgebieten gehören Gender Studies, Queer Theory, (Anglophone) Literary and Cultural Studies, Feminist Studies, Critical Theory, Popular Culture, Poststructuralism und Celebrity Studies.

Kontakt: dirk.schulz@uni-koeln.de

SCHUMACHER, NINA, DR.

ist seit 2022 eine der Sprecher_innen der bukof Kommission Queer und seit 2019 auch eine der Sprecherinnen der bukof Kommission Gleichstellung und Internationalisierung. Seit 2016 hat sie das Amt der zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Philipps-Universität Marburg inne. Zuvor erfolgte die Promotion zum Begriff des Pornografischen und zu queer-feministischer Pornografie am Institut für Europäische Ethnologie/Kulturwissenschaft an der Philipps-Universität. Zugleich fungierte sie dort als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte am FB Gesellschaftswissenschaften und Philosophie.

Kontakt: nina.schumacher@verwaltung.uni-marburg.de

VERVOORTS, ANJA, DR.

ist seit 2016 Zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf und seit 2021 eine der Sprecherinnen der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten (LaKof NRW). Dr. Anja Vervoorts ist als promovierte Biologin wissenschaftliche Angestellte an der Medizinischen Fakultät der HHU. Bevor sie 2016 in das Amt der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten gewählt wurde, agierte sie fünf Jahre als Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät. Ihre Expertise liegt u. a. im Bereich der strategischen Planung und Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen an Hochschulen.

Kontakt: gsb@hhu.de

WEBER, LENA, DR.

ist seit März 2022 Teamleiterin des Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) bei GESIS. Zuvor war Dr. Lena Weber Vertretungsprofessorin für Bildungssoziologie an der Universität Paderborn sowie Postdoc-Wissenschaftlerin im Wissenschaftskolleg „Data Society“ und der Allgemeinen Soziologie an der Universität Paderborn. Sie studierte Sozialwissenschaften und Soziologie, mit Schwerpunkten in Geschlechterforschung und Mediensoziologie an der JLU Gießen, Universität Bielefeld und an der Paris VII Denis-Diderot.

Kontakt: lena.weber@gesis.org

WINKEL, HEIDEMARIE, PROF. DR.

ist seit 2015 Professorin für Soziologie an der Universität Bielefeld. Prof. Dr. Heidemarie Winkel studierte Soziologie an der Universität Trier. 2010 habilitierte sie sich an der Universität Potsdam. Seit 2017 ist sie zudem Senior Research Associate am St. Edmund's College an der Universität Cambridge. Berufliche Stationen führten sie u. a. an die TU Berlin, die Universität Mainz, Jerusalem und BirZeit sowie die Universitäten Erfurt, Potsdam und Dresden. Von 2012 bis 2016 fungierte sie als Sektionsrätin der Sektion Frauen- und Geschlechterforschung in der Deutschen Gesellschaft für Soziologie und sie ist Mitglied des Beirats der Zeitschrift „GENDER. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft“. Sie ist PI im Graduiertenkolleg „Geschlecht als Erfahrung“ der Universität Bielefeld. Zu ihren Arbeitsschwerpunkten gehören u. a. transkulturelle Geschlechtersoziologie, Religionssoziologie und postkoloniale Soziologie. Ein aktuelles Forschungsprojekt ist die ZiF-Forschungsgruppe „Global Contestations of Women's and Gender Rights“.

Kontakt: heidemarie.winkel@uni-bielefeld.de

WROBEL, SONJA, DR.

leitet das Referat 114 „Gleichstellung, Gender Mainstreaming“ des Ministeriums für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen. Der inhaltliche Schwerpunkt ihrer Tätigkeit liegt auf der strukturellen und programmatischen Förderung der Gleichstellung an den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen. Nach ihrer politikwissenschaftlichen Promotion zur politischen Legitimation großer Reformvorhaben war Dr. Sonja Wrobel als Postdoc im Sonderforschungsbereich „Staatlichkeit im Wandel“ an der Graduate School of Social Sciences in Bremen sowie als Referentin beim Wissenschaftsrat tätig. Seit 2010 arbeitet sie im Landesdienst NRW.

Kontakt: sonja.wrobel@mkw.nrw.de

KULTURPROGRAMM

LILITH SAXOPHON QUARTETT

Zum Lilith Saxophon Quartett haben sich die vier Musikerinnen Ilona Haberkamp (Sopran Saxophon), Karin Hatzel (Alt Saxophon), Nikola Seegers (Tenor Saxophon) und Catrin Groth (Bariton Saxophon) zusammengefunden. Seit 2014 loten sie die Klang- und Ausdrucksmöglichkeiten des vierstimmigen Saxophonsatzes zwischen Klassik, Jazz und Weltmusik aus. Im Jahr 2022 erschien ihre jüngste CD „unterwegs“.

Kontakt: info@lilithsaxophonquartett.de

IMPRESSUM

Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen
40190 Düsseldorf

Besucher- und Lieferanschrift: Völklinger Straße 49, 40221 Düsseldorf
Telefon: (0211) 896-04
Telefax: (0211) 896-4555
<http://www.mkw.nrw>

Düsseldorf 2023

Veranstaltungsorganisation:

Dr. Beate Kortendiek, KoFo Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW
Dr. Sonja Wrobel, Referat Gleichstellung, Gendermainstreaming MKW NRW

Tagungsdokumentation:

KoFo Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Universität Duisburg-Essen
Dr. Beate Kortendiek, Dr. Heike Mauer
www.netzwerk-fgf.nrw.de

Gestaltung und Fotografie:

Bettina Steinacker, Essen
www.6malsieben.de

Geschlechtergerechte Sprache:

Die Tagungsdokumentation ist sprachlich inklusiv gestaltet. Aufgrund fachspezifischer Zugänge sowie der Dynamik des Sprachwandels bleibt die Schreibweise den einzelnen Autorinnen und Autoren überlassen.

Lektorat:

Dr. Mechthilde Vahsen, Düsseldorf
www.feedback-vahsen.de

Die Tagungsdokumentation kann bestellt werden unter:

info@netzwerk-fgf.nrw.de

Disclaimer

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Landesregierung Nordrhein-Westfalen herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerbern und -werberinnen oder Wahlhelfern und -helferinnen während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt auch für Landtags-, Bundestags- und Kommunalwahlen sowie für die Wahl der Mitglieder des Europäischen Parlaments. Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Eine Verwendung dieser Druckschrift durch Parteien oder sie unterstützende Organisationen ausschließlich zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder bleibt davon unberührt. Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Schrift der Empfängerin oder dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.

**Ministerium für Kultur und Wissenschaft
des Landes Nordrhein-Westfalen**

Völklinger Straße 49
40221 Düsseldorf

www.mkw.nrw

