
Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung – Anlage und Aufbau der Studie	1
2	Der akademische Mittelbau im Fokus – Diskurslinien und Forschungsdesiderate	5
2.1	Wissenschaftliche Karrieren und der Wandel der Hochschulen	6
2.2	Neue Governance – alte Ungleichheiten?	7
2.2.1	Frauen als Gewinnerinnen?	8
2.2.2	Soziale Ungleichheit im Hochschulkontext	9
2.3	Arbeitsbedingungen und Leistungsdruck im Mittelbau	11
2.4	Resümee	12
3	Forschungsfragen und Untersuchungsdesign	15
3.1	Sekundärstatistische Analyse amtlicher Daten	17
3.2	Online-Befragung der wissenschaftlichen und künstlerischen Beschäftigten im Mittelbau	18
3.2.1	Zur multidimensionalen Erfassung sozialer Ungleichheit	19
3.2.2	Durchführung der Online-Befragung	21
3.2.3	Zusammensetzung der Befragungsgruppe	22
3.3	Resümee	25
4	Gemeinsamkeiten und Unterschiede – wie heterogen ist der akademische Mittelbau?	29
4.1	Personalgruppen, Dienstverhältnisse und Qualifikation	30
4.1.1	Akademische Statusgruppen und Personalgruppen	31
4.1.2	Tarifbeschäftigte und Beamt_innen	33
4.1.3	Qualifikation und Dienstverhältnis	35
4.2	Rahmenbedingungen der Beschäftigung – Hochschulart, Fächergruppe, Stellenfinanzierung	36
4.2.1	Unterschiede nach Hochschulart	36
4.2.2	Unterschiede nach Fächergruppen	39
4.2.3	Unterschiede nach Stellenfinanzierung	41
4.3	Multidimensionale geschlechterbezogene Perspektiven und Daten	46

VII

4.3.1	Geschlecht	47
4.3.2	Staatsangehörigkeit, Migration, Rassismus	48
4.3.3	Bildungsherkunft	55
4.3.4	Sexuelle Orientierung	59
4.3.5	Gesundheitliche und körperliche Einschränkungen	60
4.3.6	Elternschaft	61
4.3.7	Alter	62
4.4	Resümee	63
5	Arbeits- und Beschäftigungssituation	67
5.1	Beschäftigungsverhältnisse – auf Dauer oder auf Zeit	68
5.1.1	Vertragslaufzeiten	70
5.1.2	Beschäftigungsverhältnisse im Überblick	71
5.1.3	Beschäftigungsverhältnisse nach Hochschulart und Fach	75
5.2	Beschäftigungsumfang – Vollzeit und Teilzeit	80
5.2.1	Beschäftigungsumfang des hauptberuflichen Personals	81
5.2.2	Beschäftigungsumfang nach Hochschulart und Fach	83
5.2.3	Gründe für Teilzeit	87
5.3	Verdienstunterschiede im Mittelbau	90
5.3.1	Verdienstunterschiede bei Tarifbeschäftigte und Beamte_innen	91
5.3.2	Verdienstunterschiede nach Hochschulart und Fach	95
5.4	Resümee	101
6	Karrierewege und Perspektiven	105
6.1	Qualifizierung – Karrierestufen und Planung	106
6.1.1	Akademische Abschlüsse	106
6.1.2	Dissertationsvorhaben	107
6.1.3	Wissenschaftliche Weiterqualifizierung in der Postdoc-Phase	108
6.2	Motivation und Perspektiven	109
6.2.1	Motivation zur Beschäftigung an einer Hochschule	109
6.2.2	Berufliche Ziele und Karriereperspektiven	112
6.2.3	Karriereentscheidungen und -verlauf im Rückblick	114
6.3	Mobilität	118
6.3.1	Umfang der räumlichen Mobilität	118
6.3.2	Gründe für die Einschränkung der Mobilität	120
6.4	Netzwerke und Unterstützungsstrukturen	120
6.4.1	Berufliche Netzwerke	122
6.4.2	Private und berufliche Unterstützungsstrukturen	125
6.4.3	Förderliche Arten der Unterstützung	129
6.5	Resümee	132

7	Arbeitsalltag – Erfahrungen, Zufriedenheit und die Auswirkungen der Coronapandemie	137
7.1	Beurteilung der Beschäftigungsbedingungen und der Arbeitssituation	138
7.1.1	Arbeitsinhalte und Rahmenbedingungen	139
7.1.2	Arbeitsumfeld, Hierarchien und Betreuungsverhältnisse	141
7.1.3	Geschlechtergleichstellung im Arbeitsalltag	145
7.2	Arbeitszufriedenheit, Arbeitsbedingungen und der Einfluss der Coronapandemie	146
7.2.1	Einfluss der Coronapandemie auf die Arbeitszufriedenheit ...	148
7.2.2	Veränderungen der Arbeitsbedingungen durch die Coronapandemie	153
7.2.3	Homeoffice während des „Lockdowns“	156
7.3	Resümee	159
8	Benachteiligung, sexuelle Belästigung und Machtmissbrauch	163
8.1	Persönliche Benachteiligungserfahrungen	164
8.1.1	Multidimensionale Benachteiligungserfahrungen	164
8.1.2	Gründe für Benachteiligungen	167
8.2	Sexuelle Belästigung	180
8.2.1	Persönliche Erfahrungen von sexueller Belästigung und Gewalt	181
8.2.2	Vorkommen sexueller Belästigung	181
8.3	Feindliche Arbeitsatmosphäre und unangemessenes Verhalten	183
8.3.1	Erfahrungen mit unangemessenem Verhalten am aktuellen Arbeitsplatz	185
8.3.2	Umgang mit unangemessenem Verhalten	188
8.4	Resümee	193
9	Reform- und Handlungsbedarf aus der Perspektive des Mittelbaus	197
9.1	Perspektiven auf gesetzliche Regelungen	198
9.2	Unterstützungs- und Verbesserungsbedarf	199
9.2.1	Sichere Arbeitsverhältnisse und klare Karriereperspektiven	202
9.2.2	Individuelle Förderung und Verbesserung der Rahmenbedingungen	203
9.2.3	Aufgabenverteilung zwischen Forschung, Lehre und (Weiter-)Qualifikation	203
9.2.4	Abhängigkeitsverhältnisse, Machtmissbrauch und Diskriminierung	204
9.2.5	Homeoffice, Coronapandemie und Care-Aufgaben	204
9.3	Resümee	205

10 Fazit – multidimensionale Geschlechterungleichheiten im akademischen Mittelbau	207
10.1 Ausgangspunkt – Geschlechterverhältnisse, Arbeitsbedingungen und soziale Ungleichheit im Mittelbau	208
10.2 Heterogenität – Personal- und Personengruppen	210
10.2.1 Subtile Ungleichheiten – Personalgruppen, Dienstverhältnisse und Fächergruppen	210
10.2.2 Soziale Ungleichheit zwischen Beschäftigten	211
10.3 Ungleich verteilte Chancen auf gute Arbeit – Prekarität und Ressourcen	213
10.3.1 Teilzeitbeschäftigung – oft unfreiwillig und nicht allein durch Mutterschaft zu erklären	213
10.3.2 Beschäftigungsverhältnisse – Geschlecht, Hochschulart und Fachzugehörigkeit prägen Ungleichheiten	214
10.3.3 Geschlechterbezogene Ungleichheiten bei den Aufstiegs- und Verdienstmöglichkeiten	215
10.4 Berufsperspektiven und Arbeitsalltag im Mittelbau	215
10.4.1 Intrinsische Motivation bestimmt das Arbeiten an den Hochschulen	216
10.4.2 Berufsperspektiven und Rückblick auf die bisherigen Karriereschritte – zwischen Zufriedenheit und Resignation	216
10.4.3 Vergeschlechtlichte Mobilitätsmuster und Netzwerke beeinflussen Karriereverläufe	217
10.4.4 Vergeschlechtlichte Arbeitskultur im Spannungsfeld von Kollegialität und Hierarchien	218
10.4.5 Coronabedingungen verschlechtern die Arbeitsbedingungen – insbesondere von Frauen	219
10.5 Diskriminierungserfahrungen und Unterstützungsbedarfe	221
10.5.1 Hochschulen als Orte multidimensionaler Benachteiligungserfahrungen	221
10.5.2 Ausmaß sexueller Belästigung an Hochschulen	222
10.5.3 Vergeschlechtlichte Dimensionen von Machtmissbrauch und feindlicher Arbeitsatmosphäre	223
10.5.4 Mittelbau identifiziert Reformbedarf bei Beschäftigungsbedingungen und Berufsperspektiven an Hochschulen in NRW	225
10.6 Abschließende Reflexion und Handlungsfelder	226
Literatur	231