

Gleiche unter Gleichen?

Diskriminierung an Hochschulen aus Sicht von Professorinnen und Professoren

| YVETTE HOFMANN | CHRISTINA KLUG | Eine Umfrage unter Professorinnen und Professoren zu den Arbeitsbedingungen an Hochschulen liefert Einblicke, inwiefern sie sich an ihrer Hochschule diskriminiert fühlen und inwieweit diese Diskriminierung mit ihrem Geschlecht zu tun hat.

Nachdem auf Twitter am 15. Oktober 2017 dazu aufgerufen wurde, dass alle Frauen, die unter sexueller Belästigung gelitten haben, den Hashtag #MeToo benutzen sollten, wurde dieser innerhalb von 24 Stunden mehr als eine halbe Millionen mal verwendet und auf Facebook zwölf Millionen Mal gepostet. Doch offensichtlich beschränken sich derartige Übergriffe nicht nur auf die Filmindustrie, sondern betreffen weite Teile der Arbeitswelt über alle Branchen hinweg, so auch die Wissenschaft.

Häufiger noch als sexuelle Belästigung kommt es im Arbeitsumfeld zu Entwertung, Diskriminierung und Mobbing. Das Ausmaß von Diskriminierung im Erwerbsleben findet dabei in der Regel vor allem in der Lohnlücke zwischen Männern und Frauen sowie den

mangelnden Aufstiegschancen von Frauen in Führungspositionen seinen Ausdruck. An Hochschulen scheinen diese klassischen Indikatoren für Geschlechterdiskriminierung aufgrund von Tarifordnungen und geringen monetären Spielräumen sowie vergleichsweise flachen Hierarchien auf Professorebene weniger relevant. Daher interessierte im Rahmen der Professorenbefragung *ProfQuest*, ob und inwiefern Diskriminierung im universitären Arbeitsumfeld dennoch vorkommt. Hierzu wurden Professorinnen und Professoren an den Universitäten, Hochschulen für angewandte Wissenschaften, kirchliche Hochschulen und Kunsthochschulen Bayerns um eine subjektive Selbsteinschätzung und Nennung der vermuteten Gründe gebeten. Nach der Stichprobenbereinigung verblieben die Antworten von 2 199 Professorinnen und Professoren im Datensatz. Das entspricht einer Rücklaufquote von durchschnittlich 33 Prozent über alle Hochschularten hinweg.

Vielfältige Gründe

Von den befragten Professorinnen und Professoren geben knapp zehn Prozent an, bisher an ihrer Hochschule Diskriminierung ausgesetzt gewesen zu sein. Dabei sind mit 17,6 Prozent mehr als doppelt so viele Frauen wie Männer (8,0 Prozent) von Diskriminierung betroffen. Darüber hinaus gibt es je nach Fächergruppe offensichtliche Unterschiede hinsichtlich der Diskriminierungshäufigkeit. So geben Professorinnen und Professoren aus der Humanmedizin und den Gesundheitswissen-

schaften mit 13,1 Prozent überdurchschnittlich häufig an, an ihrer Hochschule diskriminiert worden zu sein. In den Sprach- und Kulturwissenschaften finden sich 11,9 Prozent und in der Mathematik und den Naturwissenschaften immerhin 10,5 Prozent. Vergleichsweise wenig Diskriminierung erfahren Professorinnen und Professoren der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie in den Ingenieurwissenschaften (7,3 Prozent bzw. 6,7 Prozent).

Eine Häufung diskriminierender Vorfälle wird insbesondere von der Professorenschaft der kirchlichen Hochschulen und Kunsthochschulen berichtet (14,8 Prozent), gefolgt von Universitätsprofessorinnen und -professoren mit 11,3 Prozent. An Hochschulen für angewandte Wissenschaften kommt es zu einer vergleichsweise geringen Diskriminierungsquote von 6,8 Prozent.

Die Gründe sind vielfältig. Am häufigsten werden demnach Professorinnen und Professoren aufgrund ihrer fachlichen Disziplin bzw. ihrer fachlichen Ausrichtung diskriminiert (34,0 Prozent). Fast ein Viertel der befragten Professorenschaft gibt an, dass das Geschlecht ein häufiger Diskriminierungsgrund ist (22,2 Prozent). Weiterhin werden Alter (11,3 Prozent), Besoldung (7,7 Prozent), Herkunft (5,7 Prozent), unterschiedliche Arbeitsbedingungen (5,7 Prozent) und Konkurrenz bzw. Neid (4,6 Prozent) genannt. Darüber hinaus beklagen mehr als 16 Prozent der befragten Professorinnen und Professoren, dass sie an ihrem Arbeitsplatz regelrechtem Mobbing ausgesetzt sind.

Eine nach Geschlechterunterschieden differenzierte Betrachtung zeigt, dass beinahe 60 Prozent der Frauen Diskriminierung aufgrund ihres Geschlechts erlebt haben (57,4 Prozent),

AUTORINNEN

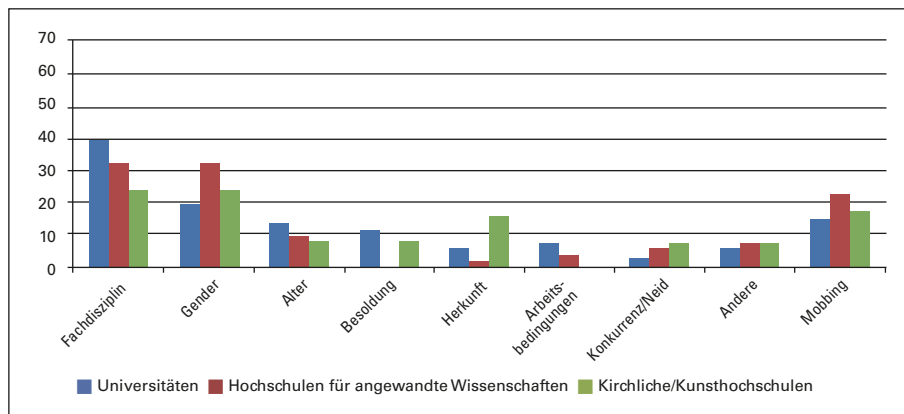


Prof. Dr. **Yvette E. Hofmann** ist wissenschaftliche Referentin am Bayerischen Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung (IHF) und Professorin am Institut für Leadership and Organization, Ludwig-Maximilians-Universität München.



Dr. **Christina Klug** ist wissenschaftliche Referentin am Bayerischen Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung.

Die häufigsten Diskriminierungsgründe in Abhängigkeit vom Hochschultyp



Notes: ProfQuest; eigene Berechnung. Aufgrund von Mehrfachnennungen addieren sich die Anteile nicht auf 100 Prozent. Unter „Andere“ sind Diskriminierungsgründe wie beispielsweise „Forschungstätigkeit an Klinik“, „Nicht-Verheiratet-Sein“, „Schwerbehinderung“, „Homosexualität“ oder „Gestaltung der Lehre“ zusammengefasst.

wohingegen nur sechs Prozent der Männer angeben, von Geschlechterdiskriminierung betroffen zu sein. Weit häufiger sehen sich Männer aufgrund ihrer Fachdisziplin oder ihrer fachlichen Ausrichtung Diskriminierungen ausgesetzt (35,3 Prozent). Ähnlich hohe Werte berichten auch Frauen (31,1 Prozent). Neben der Fachrichtung und dem Geschlecht kommt es offensichtlich auch wegen des Alters (zu jung bzw. zu alt) zu Abwertung und Diskriminierung im Arbeitsalltag an Hochschulen: Knapp 13 Prozent der Männer sehen hierin einen wesentlichen Grund und auch Frauen fühlen sich diesbezüglich diskriminiert (8,2 Prozent). Daneben spielt die Eingruppierung in die „richti-

ge“ Besoldungsstufe für Männer mit 9,0 Prozent eine vergleichsweise wichtige Rolle, während hierin nur 4,9 Prozent der Frauen einen Diskriminierungsgrund sehen, was vor allem wegen dem ansonsten im Berufsleben vorherrschenden Lohngefälle zwischen Männer und Frauen ein beachtliches Ergebnis ist. Hingegen geben Professorinnen häufiger als ihre männlichen Kollegen an, aufgrund ihrer Herkunft diskriminiert zu werden. Arbeitsbedingungen und Konkurrenz bzw. Neid sind für Männer gleich häufig Grund, sich diskriminiert zu fühlen (6,8 Prozent). Darüber hinaus wird sowohl von Professorinnen und Professoren ähnlich häufig davon berichtet, dass sie in ihrem

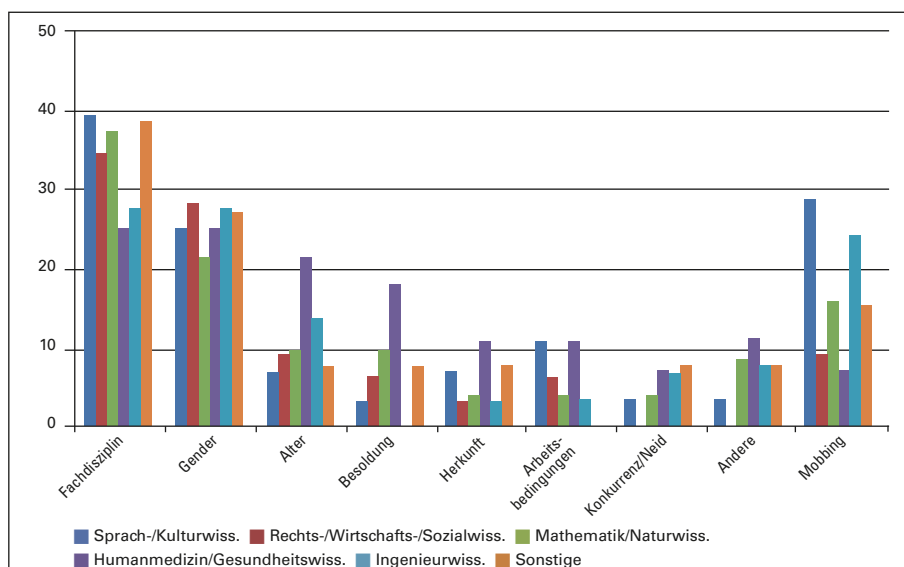
hochschulischen Umfeld Mobbing ausgesetzt sind.

Die fachspezifische Untersuchung macht sichtbar, dass es auch hier Gemeinsamkeiten, aber auch erhebliche Unterschiede hinsichtlich zentraler Diskriminierungsgründe gibt. So wird die Fachdisziplin bzw. die fachliche Ausrichtung zwar von allen Fachgruppen als häufigster Grund angegeben, warum man einer Diskriminierung ausgesetzt war bzw. ist; allerdings sehen sich Professorinnen und Professoren aus dem Bereich der Sprach- und Kulturwissenschaften mit diesem Sachverhalt sehr viel häufiger konfrontiert als beispielsweise Human- bzw. Gesundheitswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler (39,3 Prozent bzw. 25,0 Prozent). Analog wird in den meisten Fachgruppen im Geschlecht der zweithäufigste Diskriminierungsgrund gesehen. Lediglich für Humanmedizin und Gesundheitswissenschaften sind Alter und Besoldung häufigere Diskriminierungsgründe als das Geschlecht, Herkunft und Arbeitsbedingungen (21,4 und 17,9 Prozent bzw. jeweils 10,7 Prozent). Mobbing wird vergleichsweise oft von Professorinnen und Professoren der Sprach- und Kulturwissenschaften, der Mathematik, den Naturwissenschaften sowie den Ingenieurwissenschaften angegeben.

Diskriminierung in der Wissenschaft präsent

Jeder Zehnte der knapp 2.200 Professorinnen und Professoren gibt an, Diskriminierung im Berufsalltag ausgesetzt zu sein. Kommt es zu diskriminierendem Verhalten, so zeigt sich, dass z.B. an Universitäten deutlich mehr Professorinnen und Professoren wegen ihrer Fachzugehörigkeit diskriminiert wurden bzw. werden als wegen ihres Geschlechtes. So wird immer wieder davon berichtet, dass man als alleiniger Vertreter eines (Orchideen-)Fachs von seinen Kolleginnen und Kollegen belächelt, dominiert und ausgegrenzt wird. Darüber hinaus geben mehr als 21 Prozent der Professorinnen und Professoren der Hochschulen für angewandte Wissenschaften an, sogar Mobbing ausgesetzt zu sein. Diskriminierung ist demnach trotz des Objektivitätsanspruchs der Wissenschaft an Hochschulen präsent und sollte offen thematisiert werden.

Die häufigsten Diskriminierungsgründe in Abhängigkeit der Fachzugehörigkeit



Anmerkung: ProfQuest; eigene Berechnung. Aufgrund von Mehrfachnennungen addieren sich die Anteile nicht auf 100 Prozent. Unter „Andere“ sind Diskriminierungsgründe wie beispielsweise „Forschungstätigkeit an Klinik“, „Nicht-Verheiratet-Sein“, „Schwerbehinderung“, „Homosexualität“ oder „Gestaltung der Lehre“ zusammengefasst.

Eine ungekürzte Fassung mit Literaturangaben kann bei der Redaktion angefordert werden.