

KOLLEGIALE GESPRÄCHE ZU GLEICHSTELLUNGSPRAXEN IM FAKULTÄTSALLTAG EIN FORTLAUFENDER PROZESS

1. Die Idee

Die Gleichstellungskommission der Fakultät für Soziologie (GleiKo) lädt seit 2018 regelmäßig zu einem moderierten Dialog über Gleichstellungspraxen im Fakultätsalltag ein. Diese Idee ist vor dem Hintergrund unserer Erfahrungen in Berufungskommissionen entstanden. Dort wird besonders deutlich, dass es eine große Bandbreite an Vorstellungen darüber gibt, was Gleichstellung ist oder (nicht) sein sollte und es für die einzelnen Professor*innen an unserer Fakultät Unterschiedliches bedeutet, ihr Denken und Handeln an dem verfassungsrechtlichen Ziel der Gleichstellung von Frauen* und Männern* zu orientieren. Weiterhin haben wir den Eindruck, dass die Orientierung aller Fakultätsmitglieder an Chancengleichheit eine notwendige Bedingung für deren Realisierung ist. Eine noch so aktive GleiKo kann letztendlich – trotz ihrer juristischen Möglichkeiten – nur unter Mitwirkung aller Akteur*innen der Fakultät erfolgreich sein.

Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft ist so gesehen eine kollektive Aufgabe.

Für die Weiterentwicklung von Gleichstellung *als kollektive Aufgabe* erscheint es uns sinnvoll, die verschiedenen Positionen ins Gespräch miteinander zu bringen, ohne dabei in eine polarisierende Diskussion zu geraten oder auf einer abstrakten Ebene der Theorien zu verharren. Das ist gar nicht so einfach, zumal im universitären Kontext. Um einen Dialog führen zu können, in dem fremde Denkstrukturen, Erfahrungen und Vorstellungen von Gleichstellung systematisch in die eigenen hineingenommen werden, sind Arbeitsformate hilfreich, die einen zum Zuhören „verpflichten“ und das Denken verlangsamen. Aus diesem Grund haben wir ein bestimmtes **Gesprächsformat** gewählt, in dem Regeln für das Sprechen und Zuhören die Moderation ersetzen und die Gesprächspartner*innen abwechselnd in beide Positionen kommen (Zuhören – Sprechen). Um Missverständnisse zu vermeiden, möchten wir an dieser Stelle noch einmal betonen, dass dies kein Forschungsprojekt ist. Die GleiKo verfolgt auch keine Hidden Agenda, sondern bietet den Rahmen, in dem eine gemeinsame Erkundung stattfinden kann, die bestenfalls dazu führt, dass Gleichstellungspraxen der Fakultät weiterentwickelt werden. Das Ziel ist aktuell die **Fortführung der kollegialen Gespräche** (in unterschiedlichen Konstellationen mit allen Statusgruppen), in denen der Raum offen gehalten werden soll für verschiedene Positionen und Vorstellungen darüber, was Gleichstellung (nicht) sein sollte.

2. Was bisher geschah und welche Themen sich abzeichnen

2.1. Wintersemester 2018/2019

Der erste Durchgang, zu dem der gesamte Lehrkörper der Fakultät eingeladen war, fand im Wintersemester 2018/2019 statt. Insgesamt haben zehn Paare miteinander gesprochen und ihre anonymisierten Notizen zur Verfügung gestellt. Im Anschluss wurden die zentralen

Themen dieser Gespräche bei einem Treffen vorgestellt, zu dem wiederum der gesamte Lehrkörper eingeladen war. An dieser Stelle führen wir die Ergebnisse und Themen auf, die im weiteren Verlauf des Projekts aufgegriffen wurden. Es wird als interessant befunden, dass in den kollegialen Gesprächen *Unterschiede im Erleben* zur Sprache kommen. Das dialogische Format wird als geeignet erachtet, um Wahrnehmungen des anderen Geschlechts kennenzulernen und das Bewusstsein für unterschiedliche Deutungsmöglichkeiten des Uni-Alltags zu schärfen. Im Mittelpunkt steht dabei die Frage, wer wann Geschlecht als Beobachtungskategorie einsetzt und welche Konsequenzen die jeweilige Wahrnehmung hat. Eine These ist, dass die Einlagerung des Universalismus in die selbstverständlichen Routinen des Alltags mit geringer Sensibilität gegenüber der Relevanz von Geschlecht sowie der vergeschlechtlichten und vergeschlechtlichenden Dimension von Praxen einhergeht. Konkurrenzkämpfe unter Männern werden dann beispielsweise nicht als männliche Performanz erlebt. Umgekehrt kann ein Fokus auf Geschlecht dazu führen, dass andere Aspekte nicht in den Blick kommen, die Situationen und die Chancen der an ihnen beteiligten Personen strukturieren. Hier wird vor allem auch die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie in den Blick genommen, die sich gegenwärtig immer häufiger auch für Männer/Väter als hinderlich für die Karriere erweist. Will Gleichstellung die binäre Geschlechterdifferenz nicht selbst reproduzieren, so ein zentrales Ergebnis dieses ersten Treffens in großer Runde (dieses Treffen wurde als Jour Fixe für die gesamte Fakultät einmal in jedem Semester verstetigt), so muss sie Geschlecht immer auch in Verschränkung mit anderen Dimensionen der Ungleichheit und Diversität adressieren und somit auch die Vielfalt von geschlechtlichen Existenzweisen in Betracht ziehen.

2.2. Sommersemester 2019

Vor dem Hintergrund dieses thematischen Interesses fand ein zweiter Durchgang des kollegialen Dialogs in etwas größerer Konstellation statt (dreier Gruppen des Lehrkörpers), wieder entlang eines Leitfadens, der dieses Mal konkrete Erfahrungen mit Diskriminierungen und ungerechten Behandlungen im Universitätsalltag erkundete. In den geführten Gesprächen tauchten Beobachtungen und Erfahrungen aus zwei Interaktionskontexten erneut auf, die bereits im ersten Durchgang in den Zweiergesprächen thematisiert worden waren: Erfahrungen aus der Lehre und aus kollegialen Begegnungen.

Lehre

- Themen werden im Seminar anders diskutiert, wenn die Gruppen gemischt oder homosozial sind.
- Seminare werden als Ort angesehen, an dem ein sensibler Umgang mit Geschlechterverhältnissen vermittelt werden kann.
- In Sprechstunden und im Rahmen von Betreuung (v.a. bei schriftlichen Leistungen) stellt sich für einige Lehrende die Frage, ob/wie Studierende einen Ausgleich und spezielle Unterstützung bekommen sollen/können, die aufgrund ihrer Herkunft gegenüber anderen Studierenden Nachteile haben. Bislang werden diese spezifischen Bedürfnisse von Studierenden nur in konkreten Situationen von den Lehrenden

individuell aufgefangen. Das ist nicht zielführend. Die Frage einer gerechten Leistungsbewertung und Aufmerksamkeitsverteilung muss auf der strukturellen Ebene adressiert werden. Es gibt Programme, die Studierenden die Eingliederung in die Uni erleichtern und die Nachteile gegenüber bildungsnäheren und hier geborenen Studierenden ausgleichen sollen (z.B. Schreiblabor).

- Wie gehen wir mit der hierarchischen Differenz zwischen Lehrenden und Studierenden um? Unter welchen Bedingungen könnte der Seminarraum zu einem „most radical space of possibility in the academy“ (bell hooks) werden, in dem der Lernprozess von den Studierenden als ermächtigend erlebt wird? Dazu bräuchte es Lehrstile, die sich nicht an einer „single norm of thought and experience“ (bell hooks) ausrichten, die dann auch noch als universell verstanden wird.
- Wie lässt sich die Sensibilität gegenüber diskriminierungsrelevanten Differenzen erhöhen? Wichtig wäre, die institutionellen Muster zu reflektieren und individuelle Denk-, Gefühls- und Handlungsweisen sowie die unbewussten Verstrickungen zu thematisieren.
- Eine weitere wichtige Voraussetzung für eine „learning community“ wäre, dass sich die Studierenden für den Lernraum verantwortlich fühlen.

Kollegialer Umgang

In den Gesprächen wurden kollegiale Begegnungen thematisiert, in denen der Umgang miteinander als Zumutung erlebt wird. Auch wenn es darüber Uneinigkeit gibt, welche Bedeutung Geschlecht in diesem Zusammenhang hat, so wird allgemein ein Bedürfnis formuliert, über mögliche Formen der Intervention auf der Interaktionsebene nachzudenken. Klar ist, dass es für diejenigen, die sich in einer Situation gedemütigt oder diskriminiert fühlen, schwierig ist dies zu thematisieren. Für andere Teilnehmer*innen in der Situation müsste es vergleichsweise einfacher sein, sich zu Wort melden und problematische Interaktion hinzuweisen. Stichwort: Solidarität. Die ist allerdings eher rar. Diskriminierung, so wurde in diesem Kontext auch betont, findet häufig nicht bewusst statt, sondern basiert auf „Gedankenlosigkeit“. Eine Sensibilisierung für Mechanismen und Interaktionsgewohnheiten, in denen hierarchische, binäre Verhältnisse und Differenzen hergestellt werden, ergibt so gesehen viel Sinn.

Verhältnis von Gleichstellungspolitik und Diversity Maßnahmen

Bei diesem Treffen haben wir uns zusätzlich mit der institutionellen Struktur von Gleichstellung und Diversity an der Universität Bielefeld beschäftigt. Auch wenn ein intersektionaler Ansatz verfolgt wird (d.h. gendersensible Diversitätspolitik und diversitätssensible Gleichstellungspolitik), werden diese beiden Handlungsfelder an der Uni Bielefeld mit der Begründung getrennt behandelt, dass es für beide Felder spezifische rechtliche Rahmenbedingungen gibt und sie unterschiedliche Expertise erfordern. Dabei gibt es für die Implementierung von Diversity im Vergleich zur Gleichstellung verhältnismäßig wenig bindende juristische Vorgaben. In der Diskussion dieser Struktur kristallisierte sich die Frage heraus, wie wir an der Fakultät den Umgang mit Unterschieden (z.B. lebensgeschichtliche Erfahrungen für soziologische

Fragestellungen und als Wissen nutzen) aktiv im Alltag gestalten können. In einem nächsten Schritt wurden zwei weitere Statusgruppen in das Projekt mit einbezogen.

2.3. Wintersemester 2019/2020

Mittelbau

Seit 2019 wird auch im Mittelbau über die durch das Projekt der Gleiko angeregten Fragen diskutiert, allerdings nicht im vorgeschlagenen Format, sondern in kleinen Gruppen. Das Thema der Vereinbarkeit steht deutlich im Mittelpunkt.

Diskussion der Studierenden

Im Wintersemester 2019/2020 wurden über dem E-Mail-Verteiler alle Studierenden eingeladen, sich in einer offenen Diskussion zu ihren Erfahrungen mit Gleichstellung im Universitätsalltag auszutauschen. Diskutiert wurden folgende Fragen: Welche konkreten Erfahrungen mit Geschlecht und Geschlechterverhältnissen macht ihr im Unialltag? Was interessiert dich an Gleichstellung? Was nicht? Worin siehst du deinen Beitrag? Was fehlt? Die Diskussion der Studierenden hatte einen ähnlichen Effekt wie die kollegialen Gespräche in den anderen Statusgruppen. Es konnte eine reflexive Distanz zum eigenen Erleben eingenommen und Selbstverständlichkeiten als solche erkannt werden. Die eigene Positioniertheit wurde sichtbar. Die Gruppe hielt fest, dass Frauen ihre Situation eher vergeschlechtlicht erlebt als Männer. In Seminaren werden Personen, denen das Geschlecht Mann* zugeschrieben wird, als präsenter wahrgenommen. Sie würden das Geschehen stärker dominieren. Weiter wurde eine allgemeine Ohnmacht vonseiten der Studierenden formuliert, in konkreten Situationen auf sexistische, rassistische bzw. diskriminierende Äußerungen von Dozierenden zu reagieren. Das Abhängigkeitsverhältnis und die Hierarchie verhindern einen offenen Umgang mit Diskriminierung. Manche Studierenden kennen den gesetzlichen Rahmen sowie die Aufgaben und Ziele von Gleichstellung an der Universität nicht und kritisieren eine einseitige Förderung von Frauen.

Dialog zwischen den Statusgruppen

Im Laufe der Zeit erschien uns der Dialog zwischen den Statusgruppen immer wichtiger, da Gleichstellung von ihnen nicht nur unterschiedlich wahrgenommen und erfahren wird, sondern auch unterschiedliche Anliegen von ihnen formuliert werden. Als ersten Versuch eines solchen statusgruppenübergreifenden Gesprächs haben wir im WS 2019/2020 jeweils eine*n Professor*in und eine*n Vertreter*in des Mittelbaus zusammengebracht. Drei dieser Gespräche kamen zustande. Gefragt wurde: Welches Thema beschäftigt Sie im Hinblick auf Gleichstellung in der Universität? Welche konkreten Erfahrungen haben Sie mit diesem Thema gemacht? Es zeichnen sich einerseits gemeinsame Themen der beiden Statusgruppen ab. So wird die Ökonomisierung der Uni von beiden Statusgruppen als eine strukturelle Bedingung von Ungleichheit angesehen und eine intersektionale Perspektive auf Ungleichheit als wichtig erachtet. Andererseits werden Situationen von den beiden Statusgruppen unterschiedlich erlebt und wahrgenommen (z.B., wenn einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin nach der Promotion eine Hilfskraftstelle angeboten wird). Und die Vertreter*innen des Mittelbaus artikulieren ein

eigenes Thema, das beide Geschlechter gleichermaßen betrifft: Prekarität und die Ungewissheit ihrer Zukunft. Die an den Nachwuchs gestellten Anforderungen (Leistungen und Commitment) sind groß und stehen vor allem auch einer Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie entgegen. Wer andere Verpflichtungen hat, erscheint im universitären Kontext leicht als schlechte*r oder auch illoyale*r Mitarbeiter*in. Vor diesem Hintergrund ist zu verstehen, dass in diesen Gesprächen schließlich auch die Frage aufgetaucht ist, von welcher Position aus und unter welchen Bedingungen überhaupt Veränderungsprozesse in der Uni angestoßen werden können. Wer kann sprechen? Wer wird gehört? Wer fühlt sich verantwortlich für Veränderungen in Richtung von mehr Geschlechtergerechtigkeit? Wer ist bereit, die eigene Standortgebundenheit zu reflektieren? Wer unterliegt welchen Zwängen? Wer riskiert etwas/sich? So produktiv diese statusgruppenübergreifenden Gespräche waren, so sehr haben sich auch die Grenzen von Konstellationen gezeigt, in denen die Beteiligten Gesprächspartner*innen voneinander abhängig sind und/oder in einem Machtverhältnis stehen. Nach diesen statusgruppenübergreifenden Gesprächen fand der dritte Jour Fixe im Wintersemester 2019/20 statt. Bei diesem Treffen rückten zwei Themen in den Mittelpunkt:

Zuschreibung und Messbarkeit von Leistung

Sowohl die Vertreter*innen des Mittelbaus als auch die Professor*innen problematisieren die gegenwärtigen Bedingungen von und Anforderungen an wissenschaftliche Karrieren. Im Mittelpunkt unserer Diskussion standen die Kriterien, an denen Leistung gemessen wird sowie die dominante Vorstellung von deren Objektivität. Problematisch ist vor allem die neoliberale Logik, der zufolge die sozialen Akteur*innen selbst verantwortlich für ihre Karriere sind und eben auch selbst schuld, wenn es nicht funktioniert. Lebenserfahrung zählt weniger als schnelle Publikations- und Drittmittelerfolge. Letztere können nicht durch andere Leistungen kompensiert werden. Professor*innen haben diesen Leistungswettbewerb bereits hinter sich und können sich affirmativ auf ihre Leistungen beziehen. Vertreter*innen des Mittelbaus haben keine Wahl die Leistungsanforderungen anzuerkennen, wenn sie auf eine Professur wollen. In der Diskussion spiegeln sich diese Positionen wider und es kommt zu der Frage, wie erstere mit ihren Privilegien und den eingelagerten Normalitätserwartungen umgehen und wer Veränderung bewirken kann.

Umgang mit Privilegien und den eingelagerten Normalitätserwartungen

An dieser Stelle zeichnet sich in der Diskussion die Problematik einer personalisierten Sichtweise ab. Einzelne Professor*innen weisen darauf hin, dass sie auch an den Strukturen leiden und ihre Situation als prekär erleben. Es geht uns nicht um die Zuweisung von individuellem Fehlverhalten, sondern darum herauszufinden, welche konkreten Verhältnisse und Bedingungen Privilegien hervorbringen. Gleichzeitig gehen wir davon aus, dass sich jede Person an der Verantwortung messen lassen muss, die mit ihrer Position oder Rolle verbunden ist. Diese strukturellen Privilegien möchten wir reflektieren und transparent machen.

2.4. Sommersemester 2020

Gleichstellung in Zeiten der Pandemie

Infolge des Ausbruches des Covid-19 Virus fanden im Sommersemester 2020 alle Lehrveranstaltungen und Treffen online statt. Dies hatte zur Folge, dass auch unser Projekt nicht wie geplant durchgeführt werden konnte. Ein neuer Durchlauf der kollegialen Gespräche entfiel und der Jour Fixe fand digital statt. Thematisch haben wir für den Jour Fixe einen Aspekt aufgegriffen, der im Laufe unseres Projektes immer wieder von verschiedenen Statusgruppen thematisiert wurde und der für viele während der Pandemie stark in den Vordergrund getreten und einem dringenden Problem geworden ist – die Frage nach der Vereinbarkeit von Wissenschaft und privatem Leben. Bislang gibt es wenig strukturelle Maßnahmen von der universitären Seite. Die Vereinbarkeit bleibt somit ein privat zu lösendes Problem. Während des Jour Fixe haben die Anwesenden zunächst kurze kollegiale Gespräche geführt. Anschließend wurden die Ergebnisse im Plenum diskutiert. Hierbei kristallisierten sich zwei zentrale Themen heraus:

Lehre und Betreuung während des Online-Lehrens sowie die Vor- und Nachteile dieses Lehrformats

Alle Teilnehmer*innen konstatieren, dass die Online-Lehre wider ihre Erwartungen erstaunlich gut funktioniert, jedoch auch einige Probleme mit sich bringt. Als Vorteil wird die Tatsache gesehen, dass einige Lehrende eine erhöhte Offenheit bei den Studierenden feststellen konnten. Viel mehr Studierende haben in diesem Semester um Hilfe gebeten. Diese Offenheit führt jedoch aus der Sicht der Lehrenden zu einer zeitlichen Belastung. Die Betreuung ist aufwändiger geworden und mündete oft in endlose Sprechstunden. Das Phänomen scheint zu sein, dass bei Meetings über Zoom oder Telefonanrufe aus dem privaten Raum automatisch von den Studierenden mehr Zeit bei den Lehrenden angenommen wird. In diesem Zusammenhang wurde diskutiert, ob sich Studierende eher öffnen, weil Sprechstunden und Lehre online stattfinden, ob dies geschlechterspezifisch ist und ob es eine Rolle spielt, wenn sich Lehrende und Studierende vorher schon kannten. Ein Teil der Teilnehmer*innen des Jour Fixe machte aber die gegenteilige Erfahrung. Während Online-Sessions haben sich Student*innen, insbesondere weibliche Studierende, hinter der Anonymität der „Black-Box“ zurückgezogen. Für Lehrende ist die Online-Lehre häufig schwieriger, weil viele Lehrformate nicht umgesetzt werden können, es technische Schwierigkeiten gibt und Lehrende häufig mit dem Phänomen der „schwarze Kacheln“ konfrontiert werden. Da Studierende sich in Zoom-Sessions mit Namen anmelden müssen, wird ein Problem mit Anonymität und eine erhöhte Exponiertheit festgestellt. Hierbei stellt sich die Frage, ob das Programm ‚Zoom‘ die Möglichkeit bietet, auch Nicknames eintragen zu können und welche Vor- und Nachteile dies mit sich bringen könnte. Fehlende Anonymität wird insbesondere dann ein Problem, wenn heikle Problemlagen, wie Sexismus, Rassismus und allgemeine Diskriminierung, in dem Lehrraum besprochen werden. Einige Studierende zogen sich aus Angst zurück, gerade auch aus vulnerablen Studierenden-Gruppen. Paradoxerweise hat aber das Thema Diskriminierung (insbesondere Rassismus) ein gesteigertes Interesse bei Studierenden hervorgerufen, was sowohl auf das Online-

Lehrformat als auch die Weltereignisse zurückzuführen ist und manchmal führte gerade das Online-Lehrformat zu Diskussionen, die in Face-to-Face Situationen nicht zustande gekommen wären. Weiter zeigt sich, dass wie bei präsenten Diskussionen vorwiegend die männlichen Studierenden den größeren Redeanteil aufweisen, sodass es eine starke männliche Dominanz auch bei Online-Lehrveranstaltungen gibt. Die Vermutung ist, dass online die soziale Kontrolle geringer ist. Online-Lehre stellt für Dozierende auch in dem Sinne ein Problem dar, als dass Lehrenden die Routine sowohl bei der Vorbereitung als auch bei der Durchführung fehlt. So stellt die Online-Lehre eine Notsituation dar, die nicht dauerhaft durchgesetzt werden kann, da der Raum Universität gefährdet wird. Auch wurden folgende Sorgen formuliert: Gefahr der Isolation von Studierenden, gerade auch der internationalen Studierenden.

Vereinbarkeit von Arbeit und Familie

Beim Thema Homeoffice wird es als kritisch gesehen, dass es eine Tendenz zur Privatisierung der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie gibt. Der Leitsatz „Das kriegen wir hin“ wird in diesem Zusammenhang sowohl als positiv wie auch besorgniserregend betrachtet. Die häufig wahrgenommen Problematik, dass es schwierig ist offen über Probleme, wie Überlastung, etc., zu sprechen und gleichzeitig Unterstützung einzufordern, wird hierbei insbesondere vom Mittelbau geäußert. Aufgrund des Abhängigkeitsverhältnisses ist es schwierig eine Lösung für das Problem zu finden. Laut einer aktuellen Studie scheinen Folgen der Pandemie und mit dieser die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie die Geschlechterunterschiede im wissenschaftlichen Bereich eher auf- als abzubauen. Die Studie besagt, dass Wissenschaftlerinnen zurzeit weniger Artikel einreichen als Wissenschaftler (ohne Quellenangabe).

3. Ideen zur Fortführung des Dialogs

Bereits im Wintersemester 2019/2020 wurden Themen wie *Diskriminierung* (Sexismus, Rassismus, Klassismus), der *Umgang mit Privilegien* und der Zusammenhang von *Gerechtigkeit und Leistung* (Gerechtigkeitsfragen: Wie werden Leistungen gemessen? Nach welchen Kriterien wählen wir die Besten aus? Wer verdient was?) für zukünftige kollegiale Gespräche anvisiert. In den Gesprächen soll es zwar weiterhin um konkrete Erfahrungen gehen, jedoch ist für die Beschäftigung mit Privilegien und Leistungszuschreibung problematisch, wenn Handlungsmacht personalisiert wird und strukturelle Zusammenhänge aus dem Blick geraten. In den Fragen für die kollegialen Gespräche soll deshalb die Ebene der Strukturen mit aufgenommen werden. Diese Themen stehen weiterhin auf unserer Agenda.

Die bereits im Wintersemester 2019/2020 entwickelte Idee, dass sich Lehrende in ihren Lehrveranstaltungen besuchen könnten, um sich gegenseitig Feedback zum Interaktionsgeschehen zu geben, wird aufgrund der Pandemie verschoben. Der Grundgedanke ist, dass wir mit einer solchen Praxis dem Ziel näherkommen können, Seminare als „most radical space of possibility in the academy“ (bell hooks) zu begreifen.

In dem Jour Fixe des Sommersemesters 2020 wurde begrüßt, dass im weiteren Verlauf des Projektes sich mit der Thematik um das Covid-19 Virus und Digitalisierung auseinandergesetzt und in diesem Zusammenhang die geschlechtliche Benachteiligung behandelt wird. Auch wird der Vorschlag gebracht einen Workshop oder ähnliche Veranstaltungsformate zu Fragen von Diskriminierung (z.B. intersektionaler Sexismus und Rassismus) durchzuführen, um einerseits über das Thema zu informieren und andererseits eine Sensibilisierung zu schaffen.