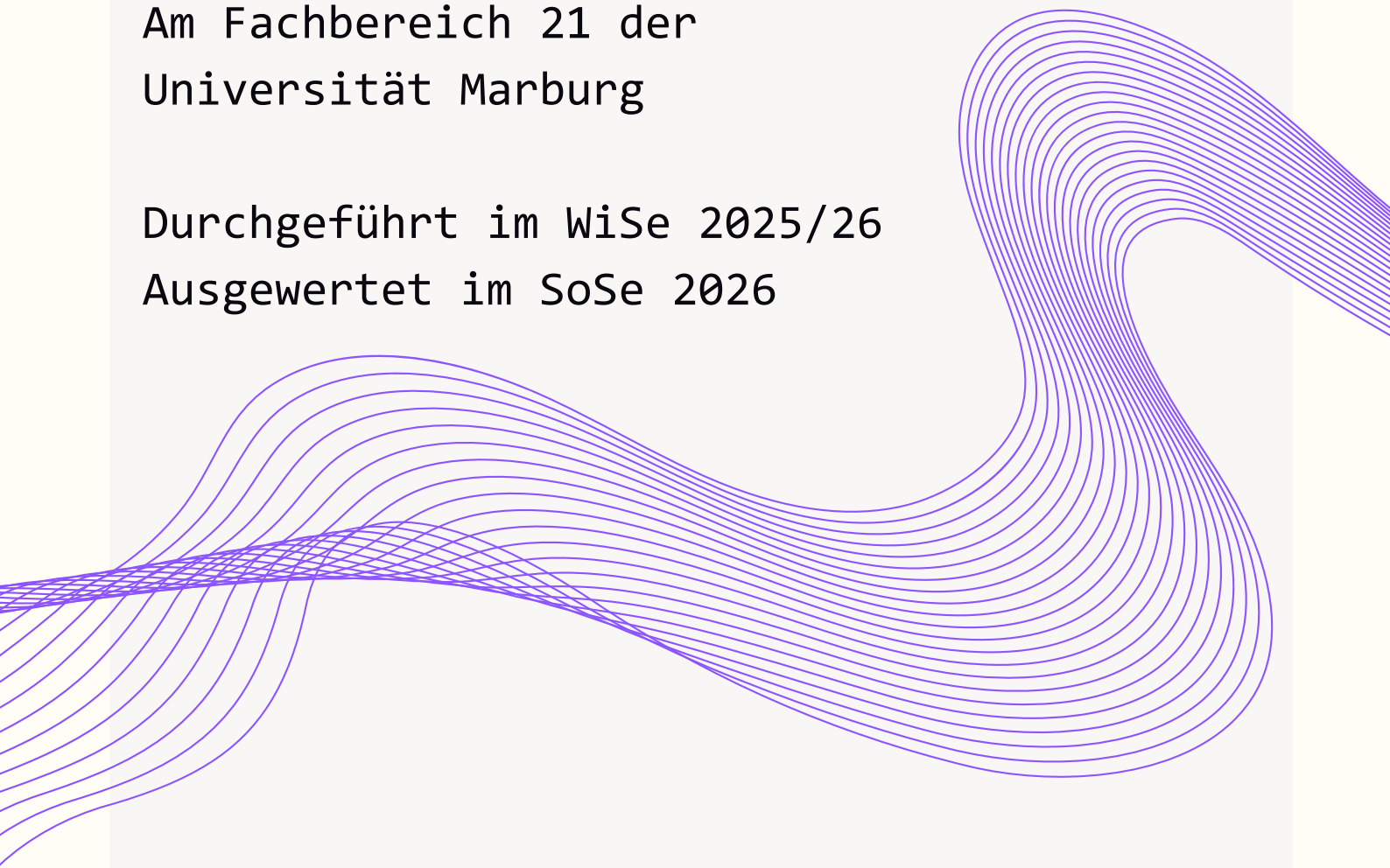


BERICHT: KOLLEGIALER DIALOG

Am Fachbereich 21 der
Universität Marburg

Durchgeführt im WiSe 2025/26
Ausgewertet im SoSe 2026



WAS BISHER GESCHAH...

Eine Moderationsgruppe hat auf Vorschlag aus dem Studiendekanat mit Unterstützung von den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten des Fachbereichs im Wintersemester 2025/26 zu einem moderierten Kollegialen Dialog¹ über Erfahrungen mit Geschlecht am Fachbereich 21 eingeladen.

Der Kollegiale Dialog ist ein partizipatives Format, das alle Mitglieder des Fachbereichs niedrigschwellig in den Austausch über subjektive Erfahrungen mit und Perspektiven auf Geschlecht im Arbeitsalltag bringt. Anlass ist die Beobachtung, dass Geschlecht (weiterhin) als strukturierende und (de)privilegierende Kategorie im Universitätsalltag wirksam ist. Mit dem Ziel eine gelebte Praxis der Thematisierung von Geschlecht und Geschlechtergerechtigkeit zu etablieren, fanden von November 2025 bis Februar 2026 fragengestützte Gespräche zwischen Mitgliedern des Fachbereichs in unterschiedlichen Zweier- und Viererkonstellationen statt. Ganz zentral war dabei die Idee des radikalen gegenseitigen Zuhörens. Eingeladen waren alle wissenschaftlichen und technisch-administrativen Mitarbeitenden und Professor:innen. Wir haben von insgesamt 8 Duos und 4 Quartetten ihre Notizen zurückbekommen.

Die Moderationsgruppe des Kollegialen Dialogs hat zu Beginn des Sommersemesters 2026 zur gemeinsamen Auswertung der Rückmeldungen eingeladen (s. Kurzbericht Webseite des Fb21). 12 Personen aus dem Fb21 haben sich getroffen und zusammen die Rückmeldungen aus den Dialogen gesichtet. Zur Diskussion innerhalb der Auswertungsgruppe lagen vollständig anonymisierte Fassungen vor. Acht Personen haben sich dann dazu bereit erklärt, in zwei weiteren Treffen die Ergebnisse so aufzubereiten, dass sie an den Fachbereich zurückgemeldet werden können. Es gab insgesamt zwei dieser Anschlusssitzungen, in denen sich die Gruppe in wechselnden Konstellationen (nicht alle konnten zu beiden Terminen dabei sein) einmal online und einmal in Präsenz zusammengefunden hat. Was wir hier berichten, basiert auf dem, was in den Treffen erarbeitet wurde. Ziel des Berichts ist, die berichteten Erfahrungen sichtbar zu machen und auch mit denjenigen zu teilen, für die sie evtl. neu sind.

¹ Das Format des Kollegialen Dialogs haben wir mit freundlicher Erlaubnis von Prof.'in Dr. Tomke König von der Universität Bielefeld für die Umsetzung am Fachbereich 21 adaptiert. Wir danken Prof. Dr. Tomke König für ihre Unterstützung mit Hinweisen, Erfahrungswerten und Ideen für die Durchführung des Formats.

ZWEI BEMERKUNGEN VORAB:

Eine von vielen geteilte Beobachtung war, dass es leichter gefallen sei, die Ergebnisse in abstrakter Form wiederzugeben. Dies spiegelt die Rückmeldungen aus den Dialogen insofern wider, als dass diese häufig auf abstrakter Ebene formuliert waren. Es scheint schwierig zu sein, die Erfahrungen auf konkreter Ebene wiederzugeben, was möglicherweise ein Hinweis darauf ist, dass Erfahrungen zu Geschlecht auf subtile Weise verlaufen und das Erzählen von konkreten Erlebnissen Gefahr läuft, als falsche Wahrnehmung des Individuums beurteilt zu werden. Zumindest lassen sich einige Zitate im Folgenden so lesen.

Beim Auswertungstreffen war eine von allen geteilte Einsicht, dass die Alltagserfahrungen mit Geschlecht am Fachbereich keine Besonderheit darstellen, sondern eher eine Normalität, die auch in anderen Fachbereichen, an anderen Universitäten, an anderen Arbeitsorten Realität sein dürften. Darauf deutet etwa, dass die Idee des Kollegialen Dialogs von Kolleg*innen der Universität Bielefeld übernommen wurde, die den Dialog vor dem Hintergrund der Erkenntnis durchgeführt haben, dass Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft noch keine Realität sondern eine kollektive Aufgabe ist. Auch empirische Studien sprechen dafür, dass Geschlecht in unterschiedlichen Weisen im Arbeitsalltag eine Rolle spielt.

Wenn also Geschlechtergerechtigkeit nicht adressiert wird, ist dies weniger ein Zeichen für bereits bestehende Gerechtigkeit als vielmehr dafür, dass über vorhandene Probleme nicht gesprochen wird. Themen und Probleme sichtbar und besprechbar zu machen und Veränderungen zu denken und zu gestalten – dies sind eher Hinweise für aktive Bemühungen um Geschlechtergerechtigkeit. Das Auswertungsteam hat keine versteckte Agenda und will keinen Schuld-Diskurs führen, sondern diesen Bericht als Grundlage für den Austausch und als Appell zur Verantwortungsübernahme verstanden wissen.

WAS IST UNS BEIM LESEN DER RÜCKMELDUNGEN AUFGEFALLEN?

- 1** | **Der Dialog wurde positiv aufgenommen.**
- 2** | **Es ist vom Erleben in Bezug auf verschiedene Themen die Rede.**
- 3** | **Geschlecht ist nicht die einzige relevante Kategorie bei erlebten Schwierigkeiten.**
- 4** | **Sorgearbeit als individuelle und institutionelle Aufgabe wird wiederholt thematisiert.**
- 5** | **"Der Kollegiale Dialog soll weitergehen."**
- 6** | **Aufgeworfene Fragen**

1

Der Dialog wurde positiv aufgenommen.

Das Format des Kollegialen Dialogs wurde von vielen als sehr positiv beschrieben; es gab Befürwortung, Dank und den Wunsch nach Fortsetzung (dazu mehr im letzten Punkt).

- „erstmals Raum, um sich über genderbezogene Erfahrungen im Rahmen der Universität austauschen zu können.“
- „Für uns stellen wir fest, dass Kommunikation und Austausch auf der kollegialen Ebene ein sehr guter Weg sind. Das geht im Alltag oft unter. Deswegen Dankeschön für die Gelegenheit!“
- „Uns hat der Dialog super Spaß gemacht und uns auf kollegialer Ebene nähergebracht. Wir hatten die Gelegenheit, und nochmal anders als sonst zu begegnen und neue Perspektiven auf zum Teil gleiche Erfahrungen zu hören.“

Es wurde mehrfach der Wunsch nach Räumen und Formaten für Austausch geäußert. Dies meinte auch allgemeine Begegnungen, „aber auch themenbezogen“ und „gerade in Räumen/in Interaktionen mit Personen mit anderen Positionierungen“

Dabei ist aufgefallen, dass am Format mehrheitlich Personen teilgenommen haben, die ein ähnliches Problembewusstsein für Geschlecht teilen.

- „Im Quartett wäre es für mich auch interessant gewesen, mit gänzlich anderen Erfahrungen als den eigenen konfrontiert zu sein. Obwohl es auch vereinzelt Diskrepanzen gab (z.B. mit Blick auf Rolle von Mutterschaft) gab es doch insgesamt eine große Übereinkunft.“

Räume

Manche erleben die Räume, in denen sie arbeitsbezogen handeln und sprechen, als auf eine Weise strukturiert, in der sie nicht gleichberechtigt teilnehmen können.

Menschen, die sich nicht als „*weiß und cis-männlich*“ verstehen, würden diese Räume als sehr ausladend empfinden. Es ist die Rede vom Gefühl, stören zu müssen, um gehört zu werden.

Anerkennung, Leistung, Ausgrenzung

Die Gewichtung von Redebeiträgen und Ideen, also was und wer wie ernst genommen wird, wird z. T. als ungleich erlebt. An dieser Stelle war die Rede von „boys clubs“, die innerhalb des Fachbereichs teilweise „Entscheidungen dominieren und anderen die Teilhabe erschweren“.

Ausgrenzung passiert insbesondere dann, wenn es sich bei der Person um eine „sie“ handele. Es wird ein Zusammenspiel aus „männlich konnotierten Strategien der Arroganz (ins Leere laufen lassen, nicht informieren, unterbrechen, nicht ernst nehmen, nicht zuhören)“ und „weiblichen Sozialisationserfahrungen“ erlebt, darunter Selbstunsicherheit, Scham, Rückzug, Risikoerleben von Konflikten und „gemocht werden wollen“.

Es wird eine geschlechterspezifische Wertschätzung und Anerkennung von Leistung erlebt.

Unter den genannten Erfahrungen wurde bemerkt, dass „patriarchale Strukturen“ „nicht nur von Männern“ reproduziert werden würden. Es wird die Erfahrung geschildert, auch „selbst zur Aufrechterhaltung beizutragen“. Dies führe bei der schreibenden Person zu „Selbstvorwürfen“.

Die Maßstäbe und zeitlichen Strukturen an der Uni würden als solche erlebt, die an einem „männlichen Highperformer-Beispiel“ orientiert seien.

Anspruch vs. Praxis

Eine Reihe von Personen nehmen einen Gap zwischen der Gleichstellungspolitik und den bestehenden Problemen wahr.

- „Diskrepanz zwischen der Fassade / Ansprüchen der Universität (z.B. Gleichstellungsregularien) und dem, was erlebt wird“
- „Verteilung Machtpositionen: leitende Stellen häufig von *weißen* Männern besetzt“
- „Viel zu häufig wird in universitärem Kontext eine plakative Auseinandersetzung mit Geschlecht gemacht. Dabei geht es darum, das eigene (Forschungs-)Profil sowie das Bild des Instituts/Fachbereichs/der Universität in bestimmter Art und Weise darzustellen. Es besteht die Notwendigkeit, darüber hinaus zu gehen und eine ernsthafte Auseinandersetzung anzustreben.“
- „Die gleichstellungsbewusste und ‚familiengerechte Hochschule‘ versucht zwar Gegenmaßnahmen, aber diese scheinen [sich] vor dem Hintergrund der wirkenden Maßstäbe und Strukturen nicht leicht durchsetzen zu können“
- „Die Gleichstellungsarbeit ist mit ihrer Beauftragten und dem Büro an die Uni gekoppelt, was sie eher daran hindert, ihre Arbeit zu machen, die sie sich auf die Fahne schreibt.“

Es wurde die Wahrnehmung geteilt, dass „Geschlechterfragen tendenziell auf Gleichstellungsfragen reduziert werden“ und so zu einem „Verwaltungsproblem“ werden. Gewünscht wurde jedoch vielmehr eine gesteigerte „Geschlechtersensibilität“.

Grenzüberschreitungen

In Kontexten wie Lehre, Gremienarbeit, informellen Begegnungen und formeller Zusammenarbeit wurden von einigen Personen „Grenzüberschreitungen“ erfahren.

„Maskulin konnotiertes Verhalten“

„Doppelter Standard: wenn Männer sich durchsetzungsfähig geben, Ansagen machen, Grenzen des guten Miteinanders auch mal überschreiten, wie z.B. unterbrechen, poltern usw., aber auch Grenzen setzen, bei Anfrage zur Übernahme von Aufgaben, wird das häufig hingenommen: ‚Er ist halt so.‘ Bei Frauen wird all dies häufiger bewertet in Richtung ‚sie ist etwas schwierig.‘...“

Vergeschlechtlichte Arbeits- und Gesprächskulturen

Die Arbeits- und Gesprächskultur wird in unterschiedlichen Kontexten des Fachbereichs als vergeschlechtlicht, als orientiert an einer ‚männlichen‘ Norm(alität) erlebt:

- „Maskuline Gesprächskulturen und Strategien: Stichwort „männliche Spiele“ (Bourdieu), maskuliner Habitus: Bsp. Politik(en) des auch mal Laut-Werdens, (schwierig sich für Frauen anzueignen, wäre auch nicht so wirkungsvoll)- es kommt häufiger zum Einsatz von strategischer Aggression, die in einer weiblichen Sozialisation etwaig gefehlt hat, das Gefühl, als würden sich Bälle zugespielt und die Spieltechnik wird nicht verstanden und auch nicht offen gelegt..“
- „Gibt es in der Tendenz eine maskuline Kultur der Abwehr (von Kritik) in Institutionen? Eine solche, die nicht nur von männlich positionierten Personen praktiziert wird, aber durchaus häufiger bei männlich positionierten Personen zu beobachten ist?“

Es wird beobachtet, dass sich bei Frauen häufiger eine Angst, stellenweise auch eine Scham bemerkbar macht, sich zu exponieren. Das wird beispielsweise hier deutlich:

- „z.B. wissenschaftliches Arbeiten wird von Frauen oft als intime Praxis nicht nur des sich Zeigens, sondern des sich Exponierens erlebt, v.a. in der Promotionsphase, Bedürfnis nach emotionaler Sicherheit (wiss. Arbeiten in Beziehungen)“

Einige Personen haben sich vor diesem Hintergrund gefragt, wie es möglich werden kann, den beschriebenen Umgangsformen entgegenzuwirken – und eine Arbeits- und Kommunikationskultur zu etablieren, in der Machtverhältnisse sichtbar gemacht, konstruktiv thematisierbar und bearbeitet werden können.

- „Wir haben uns gefragt, was es braucht, damit die Etablierung einer geschlechtssensiblen Instituts- und Fachbereichskultur nicht auf Rhetoriken beschränkt bleibt und zugleich als wünschenswerte Perspektive für den gesamten Fachbereich verstanden werden kann. Dazu haben wir ein paar Fragen formuliert.“

- „Wie müssen soziale Räume eingerichtet sein, damit sie als geschlechtssensibel gelten können? Wie können schlechte Erfahrungen reduziert werden, die geschlechtsbezogen sind?“
- „Wie wären Mitarbeiter*innen für das Anliegen einer geschlechtssensiblen Instituts- und Fachbereichskultur zu gewinnen, die (aus welchen Gründen auch immer) nicht am Kollegialen Dialog teilgenommen haben?“
- „Eine Institutionskultur/AG-Kultur kann aber auch als Bollwerk gegen hegemoniale (Ausbeutungs-)Strukturen, fungieren. Welche Art der Reflexions- und Kommunikationskultur wird dafür in den Instituten/AGs benötigt?“
- „Wo sind die Stellschrauben? Wie schaffen wir eine Kultur die Energieverlust reduziert, oder anders verteilt ... ?“

3

Geschlecht ist nicht die einzige Kategorie bei erlebten Schwierigkeiten.

In vielen Rückmeldungen wurde benannt, dass neben bzw. zusammen mit Geschlecht auch weitere Aspekte die Strukturiertheit des Arbeitsalltags bedingen.

Es ist die Rede von:

- „mehrfache[r] Diskriminierung oder Privilegierung“
- der Notwendigkeit eines „Bewusstsein[s] für Intersektionalität: Fokus auf eine Kategorie (auch in konkreten Diskursen, Interaktionen) kann andere überlagern“
- „Wie verhält sich eine geschlechterkritische Aufmerksamkeit zu anderen Machtverhältnissen wie Rassismus und Klassismus? Ableismus?“

4

Sorgearbeit als individuelle und institutionelle Aufgabe wird wiederholt thematisiert.

Sorgearbeit wird wiederholt thematisiert. Sie wird auf Kontexte innerhalb des Arbeitszusammenhangs (z.B. Gremienarbeit) und außerhalb (Kinder, Angehörige) bezogen.

Bezogen auf die Sorgearbeit außerhalb der Universität wurde beispielsweise diskutiert, dass diese dazu führt, dass „die Strukturierung der Uni eher für Männer einen Vorteil“ bietet, weil „[s]trukturell Care/Betreuungsarbeit mehr für Frauen an[fällt].“

- „Ausschreibungen, die Taktung der Arbeitszeit und Kommunikationsverhalten/-strukturen scheinen auf eng geführte Weise auf männliche Highperformer zugeschnitten zu werden.“
- „Drittmittelrelevanz bevorteilt die, die keine/weniger Care-Arbeit haben oder deren Rücken durch andere freigehalten wird.“
- „Hochschulstrukturen/Ferienzeiten sind aktuell nicht kompatibel mit vorlesungsfreier Zeit.“
- „zwar wird es nicht gesagt, aber unterschwellig vermittelt: ‚wenn du es nicht hinbekommst, dann liegt es an dir‘“

Grundsätzlich wird sich eine „Gleichwertigkeit von Erwerbsarbeit und Care-Arbeit“ gewünscht.

Bezogen auf die Universität wird gefragt, „[w]ie Sorge-Arbeit (z. B. in Kontexten von Jubiläen, Geburtstagen, aber auch emotionaler Arbeit) in Hinblick auf Geschlechterdifferenz in Arbeitsgruppen verteilt [ist]“. Es wird gefordert, dass „Institutionelle Sorgearbeit strukturell verankert werden [sollte]“.

Auch der Kollegiale Dialog, so kann argumentiert werden, ist eine institutionelle Sorgearbeit, die von allen Geschlechtern getragen werden darf und soll, was uns zum letzten Punkt, der Fortführung und Verstetigung des Formats führt.

Es wurden Anregungen und Ideen geäußert, wie das Format weiterentwickelt werden könnte, z. B.: Erweiterung um weitere Punkte, die über Geschlecht hinaus gehen; Einbezug von Studierenden; institutionelle Verankerung; externe Moderation...,

- „Wir wünschen uns mehr von dieser Art von Räumen zur expliziten Thematisierung von Geschlechterverhältnissen. Wunsch nach Verstetigung. Bitte nicht verpuffen lassen. Ausgangspunkt für geschlechterkritische Kollegialität? (institutsübergreifend)“
- „Wir würden das Thema gerne erweitern auf die Bereiche Macht(missbrauch) und „feudale“ Strukturen an der Universität, die es gilt, aufzubrechen und zu überwinden.“
- „Austauschräume, die strukturell verankert sind und nicht selbstorganisiert sein müssen“
- „Empowerment-Räume zu struktureller Ungleichheit (mit externer Moderation)“
- „Professionelle Feedbackkultur: Es muss möglich sein, patriarchale Strukturen thematisieren und kollegial, professionell bearbeiten zu können ohne dadurch Nachteile zu haben“
- „Diskussionen zu Geschlecht als Kategorie innerhalb universitärer Räume können nur zusammen mit Studierenden gelingen. Diese Diskussionen sollten sowohl innerhalb der universitären Lehre stattfinden als auch in anderen universitären Kontexten (AGs, Teams, usw.). Diese Diskussionen brauchen Resonanzräume. Es ist daher wichtig, dass auch Studierende dazu eingeladen werden, an diesem Dialog teilzunehmen.“

- „Entwicklung einer gemeinsamen Handlung/gemeinsamer Strukturen für Meetings, Gremienarbeit etc.: Reflexion von Machtstrukturen im Austausch, z.B. Redeanteile“
- „Kollegiale (Fall-)Beratung“
- „Sichtbarmachung des Themas“ „z.B. Überrepräsentation männl. Redner, Vertreter in Gremien“, „Möglichkeiten, diese Beobachtung anzusprechen und zu problematisieren“
- „Kontinuität solcher Programme oder des Diskurses durch kontinuierliche Ansprache/Thematisierung“
- „wie können wir uns supporten, Beobachtungen zu thematisieren?“

Vorgeschlagen wurde auch, den Ablauf der Gespräche möglicherweise offener zu gestalten.

6

Aufgeworfene Fragen

Wie im Gespräch bleiben und wie ins Gespräch kommen?

Ist es sinnvoller, den Dialog mit / unter den Personen fortzuführen, die ein ähnliches Problembewusstsein teilen? Die Dialoge wären dann z.B. stärkend.

Wie können wir erreichen, dass Personen, die weniger bereit sind sich auseinanderzusetzen, in den Dialog einzusteigen? Ist dies nötig und sinnvoll?

- „Wir fragen uns, wie könnte geschlechterkritische Institutionskultur etabliert werden? Und was würde helfen? Gerade auch vor dem Hintergrund, dass die Offenheit für den Kollegialen Dialog nur bei einem Teil des Fachbereichs gegeben ist?“
- „Wie kriegen wir möglichst viele Kolleg*innen für solche Räume gewonnen?“

Wie können die Rückmeldungen weitergegeben und weitergedacht werden?

Es sind viele Vorschläge und Ideen auf praktischen, situativen und arbeitsorganisatorischen Ebenen zu lesen. Sie sind hier nicht erschöpfend darstellbar. Sie reichen von Intervention, solidarischer Gegenkultur, Empowerment und Anerkennung über Männer als Verbündete bis zu Ideen einer feministischen Führungs- und Organisationskultur.

A decorative graphic consisting of numerous thin, purple, wavy lines that flow from the top left towards the right side of the page, creating a sense of movement and depth.

Am 8.7.2026 wurde dieser Bericht im
Rahmen des Fachbereichsrats vor einem
größeren Publikum vorgestellt und
diskutiert.

TO BE CONTINUED...