

HIS or HERS?: Dokumentation und Interpretation der Umfrageergebnisse

Einstellungen von Studierenden über die Rolle und Position von
Frauen und Männern in Studium und Beruf.

Elke Wolf
Frauenbeauftragten der Hochschule München

Inhalt

Vorwort

Der Hörsaal ist nicht geschlechtsneutral !	3
--	---

Inhalt

1. Einleitung	5
2. Rücklauf und Repräsentativität	6
3. Ergebnisse	8
A. Frauen und Männer im Studium	8
A.1. Frauen und Männer im sozialen Umfeld (ihrer Fakultäten)	8
A.2. Leistung und Leistungsorientierung von Frauen und Männern	12
A.3. Chancengerechtigkeit im Studium	14
A.4. Rollenverteilung von Frauen und Männern in Teams	17
A.5. Kompetenz von Professorinnen und Professoren	19
B. Männer und Frauen im Beruf	20
B.1. Leistungsorientierung von Frauen und Männer im Beruf	20
B.2. Chancengerechtigkeit im Beruf	21
B.3. Arbeitsteilung	23
B.4. Einkommen und Akzeptanz	25
B.5. Erwerbstätigkeit in 10 Jahren	27
4. Resumée	30
Quellen	32

Vorwort

Der Hörsaal ist nicht geschlechtsneutral !

An der Hochschule München studieren 18.000 Studierende, Männer und Frauen, wobei die Verteilung stark zwischen den 14 Fakultäten schwankt. Die Frauenbeauftragten haben laut Bayerischem Hochschulgesetz und Grundordnung der HM den Auftrag, auf die Vermeidung von Nachteilen für weibliche Studierende zu achten und die Hochschule bei der Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern. Dadurch sollen Frauen und Männern die Freiheit gewinnen, ihre Bedürfnisse und Fähigkeiten im Studium wie auch im späteren Berufsleben realisieren zu können.

Dass unsere Absolventinnen und Absolventen aufgrund ihres Geschlechtes auf strukturelle Hindernisse treffen, zeigen u.a. die aktuellen Zahlen des Statistischen Bundesamtes und der OECD. In Deutschland liegt der (unbereinigte) Lohnunterschied bei 21 Prozent. Im internationalen Vergleich gehört Deutschland damit zu den Schlusslichtern in Europa. Mit Blick auf die Alterssicherung von Frauen verschärft sich dieses Ungleichgewicht, denn Frauen arbeiten in der Familienphase oft Teilzeit oder nehmen komplette Auszeiten vom Beruf. Damit ist die Existenz- und Alterssicherung für viele Frauen noch immer elementar an das Einkommen des Mannes oder an staatliche Transferleistungen gekoppelt.

Auch die aktuelle gesellschaftliche und politische Situation zeigt eine Tendenz zur Revitalisierung tradierter, stereotyper Geschlechterbilder und einer immer lauter werdenden Kritik in den Medien (und auf der Straße) gegen Gleichstellungspolitik. Auch bei unseren Studierenden konnten wir immer wieder beobachten, dass Genderthemen als irrelevant und lästig empfunden werden und gendergerechte Sprache als „ätzend“ abgetan wird. Die Angebote der Frauenbeauftragten werden zum Teil ignoriert oder als hilflos angesehen, denn die Gleichberechtigung sei ja längst erreicht.

Wir hatten also hinreichend Anlass das Thema Geschlechtergerechtigkeit, geschlechtsspezifische Rollenerwartungen und Einstellungen neu in die Diskussion unter den Studierenden und Lehrenden zu bringen. Unser Ziel war und ist es, deutlich zu machen, welche wichtige Rolle das Geschlecht nach wie vor in den Lebensentscheidungen von Männern und Frauen spielt. Um die breite Masse an Studenten und Studentinnen zu erreichen, haben wir eine spektakuläre Medienkampagne mit Pressepräsenz und einer Umfrage zu Geschlechterstereotypen unter den Studierenden entwickelt. Ziel der Hochschulkampagne war es, das Thema Gender in die Hörsäle und Lehrveranstaltungen zu bringen, die

Gendersensibilität zu wecken und sie in den Hochschulalltag zu integrieren. Denn „Männer und Frauen sind unterschiedlich, sie brauchen daher unterschiedliche Chancen. Jedoch sind die Spielregeln männlich. Mit unserer Kampagne möchten wir anregen, dass die Spielregeln verändert werden“, so die ehemalige Frauenbeauftragte der Hochschule und Wegbereiterin der Kampagne Katina Warendorf. Die Ergebnisse der Umfrage unter den Studierenden zeigt, wie nötig eine Veränderung ist, zum einen hinsichtlich der subjektiven Einstellungen zum eigenen Geschlecht, zum anderen den (hochschul-)politischen Handlungsbedarf zur Förderung der Gleichstellung.

An dieser Stelle sei auch den zahlreichen Unterstützern und Unterstützerinnen der Befragung gedankt: Carolin Zimmer für die Erstellung der Online- und Papierfragebögen, Andrea Rein für die Auswertung der CEUS-Daten, den Frauenbeauftragten der Fakultäten für die Umsetzung in den Fakultäten, Katharina Borberg für die organisatorische und inhaltliche Unterstützung sowie Stefanie Brenning und Leonhard Baumann für ihren Beitrag, die Dokumentation zu redigieren und druckreif zu gestalten.

München, den 20.11.2017



Sabine Kirschenbauer



Juliane Sagebiel



Elke Wolf

1. Einleitung

Trotz der vielfältigen Ansätze und Aktivitäten zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern an Hochschulen und darüber hinaus, folgen viele Studierende - Männer wie Frauen – nach wie vor typischen Rollen- und Karrieremustern. Auch wenn sich die Lebensverläufe von Frauen und Männern in vielerlei Hinsicht immer mehr angleichen, bestehen nach wie vor eine Reihe von Differenzen in vielen öffentlichen und privaten Lebensbereichen. An den Hochschulen zeigt sich dies unter anderem daran, dass die Studien- und Berufswahl oftmals nach einem geschlechtstypischen Muster erfolgen und der Anteil der Professorinnen bundesweit zuletzt bei 23 Prozent - in Bayern sogar bei nur 19 Prozent lag (Statistisches Bundesamt 2016a).

Sofern dieser Status Quo zur Zufriedenheit aller führt, gibt es keinen (hochschul-)politischen Handlungsbedarf. Wenn sich die Studierenden jedoch der Bedeutung und Konsequenzen des eigenen Geschlechts in Studium, Beruf und Familie nicht hinreichend bewusst sind und deshalb geschlechterstereotypische Entscheidungen treffen, die Ihre Entwicklung begrenzen, führt dies langfristig vermutlich nicht zur allgemeinen Zufriedenheit. In diesem Fall sollten Studierende bei der Identifikation Ihrer Bedürfnisse, Stärken und Erfolgsstrategien unterstützt werden.

Aus diesem Grund haben die Frauenbeauftragten der Hochschule München im November 2016 die „His or Hers“-Kampagne gestartet. Ziel der Kampagne war es, gelebte Rollenerwartungen aufzuzeigen, das geschlechtsspezifische Selbstbild zu hinterfragen und damit den Studierenden die eigenen Fähigkeiten und Bedürfnisse besser bewusst zu machen. Nach einer flächendeckenden Plakataktion wurde im November 2016 eine Befragung aller Studierenden der Hochschule München durchgeführt. Mithilfe der Befragung sollten die latenten Einstellungen und geschlechtsspezifischen Rollenmuster der Studierenden transparent gemacht werden und Ansatzpunkte für weitere Aktivitäten der Kampagne und der Hochschule identifiziert werden.

Forschungsleitend waren die folgenden Fragen:

- a. Wie positionieren sich Studentinnen und Studenten im sozialen Gefüge der Hochschule bzw. ihrer Fakultät?
- b. Wie schätzen die Studierenden die Chancengleichheit an der Hochschule ein?
- c. Wie bewerten die Studierenden die Bedeutung stereotyper Verhaltensmuster bzw. geschlechtstypischer Rollen?
- d. Wie bewerten die Studierenden die heutige Verteilung von Erwerbs- und Familienarbeit?
- e. Wie schätzen die Studierenden die Chancengleichheit im Berufsleben ein?

Da Fragen nach Einstellungen der Gefahr unterliegen, nicht die persönliche Meinung, sondern eher gesellschaftlich erwünschte Antworten zu erfassen, wurde in der Befragung nicht direkt nach der persönlichen Einstellung der Studierenden gefragt. Stattdessen wurden allgemeine Aussagen über Männer und Frauen sowie deren Rollen und Situation formuliert, welche die

Befragten bewerten sollten. Dies ist ein übliches Vorgehen zur quantitativen Erfassung von Einstellungen (siehe u.a. die „Gastarbeiter-Frage“ aus dem ALLBUS) (Probst und Jers, 2007). Diese Methodik entschärft darüber hinaus die Beobachtung, dass wir uns selbst oft als weniger diskriminierend oder stereotyp einschätzen als den Durchschnitt unserer Mitmenschen (Bohnet 2016). Die Zustimmung bzw. Ablehnung dieser Aussagen ist damit immer auch durch die latenten Einstellungen und Beobachtungen aus dem Umfeld der Studierenden geprägt.

Alle Aussagen über Männer oder Frauen, die von den Studierenden bewertet werden sollten und z.T. klassische Klischees aufgreifen, wurden immer für beide Geschlechter formuliert, so dass somit auch geschlechteruntypische Bilder von Frauen und Männern entstehen. Darüber hinaus wurden immer erst die Aussagen über Frauen formuliert. Dadurch wird dem Eindruck entgegengewirkt, dass mit der männlichen Bezeichnung (z.B. Professoren) sowohl Männer als auch Frauen gemeint sein könnten. Um dem Bias zugunsten der erstgenannten Option entgegen zu wirken (Probst, 2014), wurden alle Vergleiche in beide Richtungen formuliert. Somit können durch den direkten Vergleich Rückschlüsse auf geschlechterspezifische Unterschiede gezogen werden.

Die Studierenden konnten mittels einer vierstufigen Skala ihre Position zu den vorgegebenen Themen zum Ausdruck bringen. Sofern sie sich zu einer Aussage nicht äußern wollten, hatten sie die Möglichkeit, „habe keine Meinung“ anzukreuzen.

Einige der Aussagen und Fragemethoden orientieren sich an der sogenannten Brigitte-Studie „Frauen auf dem Sprung“, die Jutta Allmendinger 2007 und 2009 zu den Lebenskonzepten junger Frauen und Männer durchführte (vgl. Allmendinger und Haarbrücker, 2013). Aufgrund des Hochschulkontextes der Kampagne fokussiert diese Befragung stärker auf die Lebensbereiche Studium und Beruf.

Im Folgenden werden zunächst die erhobenen Daten genauer beschrieben (Abschnitt 2), um dann die Ergebnisse der Umfrage detailliert darzustellen (Abschnitt 3). Da diese Dokumentation ein umfassendes Bild der gesamten Befragung erzeugen soll, werden hier alle Aussagen und deren Bewertungen beschrieben. Im Resümee werden kurze Antworten auf die oben formulierten Forschungsfragen gegeben und hochschulpolitische Schlussfolgerungen gezogen.

2. Rücklauf und Repräsentativität

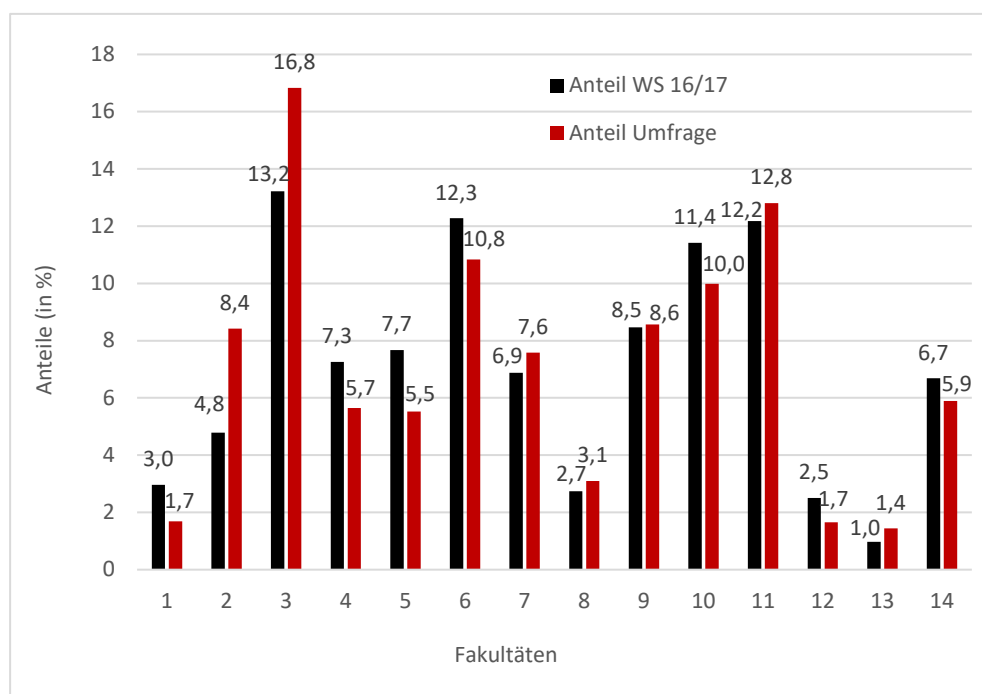
Ende November 2016 wurden alle Studierenden der Hochschule München mit einer E-Mail aufgefordert, an einer Online-Befragung teilzunehmen. Darüber hinaus wurden auf Initiative einiger Lehrender Papierfragebögen in den Lehrveranstaltungen ausgefüllt. Bis zum Ende der Befragungszeit lagen 2726 elektronische Antworten und 558 Antworten auf Papier vor (insgesamt 3284 Antworten).¹ Dies entspricht insgesamt einem Rücklauf von 18 Prozent aller

¹ Theoretisch ist nicht ausgeschlossen, dass Studierende den Fragebogen sowohl online als auch auf Papier ausgefüllt haben. Da Studierende vermutlich kein strategisches Interesse mit der Beantwortung des Fragebogens verbinden, ist die dadurch mögliche Verzerrung der Ergebnisse zu vernachlässigen.

Studierenden. Davon kamen 1520 Antworten von Frauen und 1732 Antworten von Männern. 32 Studierende haben sich keinem der beiden Geschlechter zugeordnet. Aufgrund der geringen Fallzahl und zur Sicherung der Anonymität werden diese Beobachtungen bei den meisten Darstellungen nicht explizit ausgewiesen. Der Frauenanteil in der Umfrage lag mit 46 Prozent, also etwas höher als der Frauenanteil in der Studierendenschaft der Hochschule München insgesamt, der im Wintersemester 2016/2017 bei 39% lag. Auch die Beteiligung in den Fakultäten schwankte geringfügig. Abbildung 1 zeigt die Anteile der Studierenden nach Fakultät (im Wintersemester 2016/2017) im Vergleich zum entsprechenden Anteil in der Umfrage. Überdurchschnittlich häufig haben insbesondere die Studierenden an der FK02 und FK03 teilgenommen.

Für die deskriptiven Auswertungen der Umfrage wurde die Repräsentativität nach Fakultät und Geschlecht gemäß der Verteilung der eingeschriebenen Studierenden im Wintersemester 2016/2017 mit Hilfe von Gewichten hergestellt.

Abbildung 1: Anteile der Antworten und der eingeschriebenen Studierenden nach Fakultät



3. Ergebnisse

Im Folgenden werden systematisch und chronologisch die Antworten auf alle Fragen dargestellt und interpretiert. Jede Frage wird i.d.R. anhand von zwei Balkendiagrammen dargestellt. Im linken Schaubild werden die Anteile derer dargestellt, die der Aussage ‚voll und ganz zustimmen‘. Das rechte Schaubild beschreibt die kumulierten Anteile derer, die ‚voll und ganz zustimmen‘ und derer die ‚eher zustimmen‘. Die Interpretation im Text bezieht sich normalerweise auf die kumulierten Anteile, da somit die gesamte Zustimmung erfasst wird. Um die Unterschiede in der Positionierung, der Zufriedenheit oder der Rollenwahrnehmung in Abhängigkeit zur Geschlechterverteilung des direkten Umfelds innerhalb der Fakultät zu erkennen, werden einige Fragen differenziert nach männerdominierten Fakultäten (FK02, FK03, FK04, FK05, FK06, FK07, FK08, FK09) und anderen Fakultäten dargestellt.

A. Frauen und Männer im Studium

A.1. Frauen und Männer im sozialen Umfeld (ihrer Fakultäten)

Zur Analyse der Positionierung von Studentinnen und Studenten im sozialen Gefüge der Hochschule bzw. ihrer Fakultät wurden zwei Fragen auf Basis des von Allmendinger (2009) eingeführten Fischschwarms formuliert. Innerhalb des Fischschwarms gibt es fünf Positionen: (1) Anführer, (2) Vorne im Schwarm, (3) Mittelfeld, (4) Hinten im Schwarm, (5) der besondere Fisch. Die Studierenden sollten ihre eigene Position sowie ihre Wunschposition innerhalb des Schwarms verorten. Durch den Vergleich der Selbsteinschätzung und der Wunschposition im Kontext mit anderen Studierenden können Rückschlüsse auf die Zufriedenheit mit der eigenen Rolle an der Hochschule gezogen werden.

Auffallend an den Abbildungen 2 und 3 ist, dass die fünf Gruppen innerhalb des Schwarmes in den beiden Teilstichproben (männerdominierte Fakultäten versus alle anderen Fakultäten) sehr ähnlich sind. Die Gruppengröße bezogen auf Grundgesamtheit aller Studierenden ist in den Abbildungen durch die Prozentzahlen dargestellt. So haben sich zum Beispiel 23 Prozent der Studierenden an männerdominierten Fakultäten der Rolle „besonderer Fisch“ und 6 Prozent der Rolle „Anführer“ zugeordnet. An den anderen Fakultäten gibt es 23 Prozent „besondere Fische“ und 5 Prozent „Anführer“. Die Geschlechterverteilung innerhalb der Gruppe ist anhand der farblichen Verteilung illustriert. In den Fakultäten mit hohem Männeranteil gibt es weder mehr Anführer, noch mehr besondere Fische oder „Schlusslichter“ als in anderen Fakultäten.

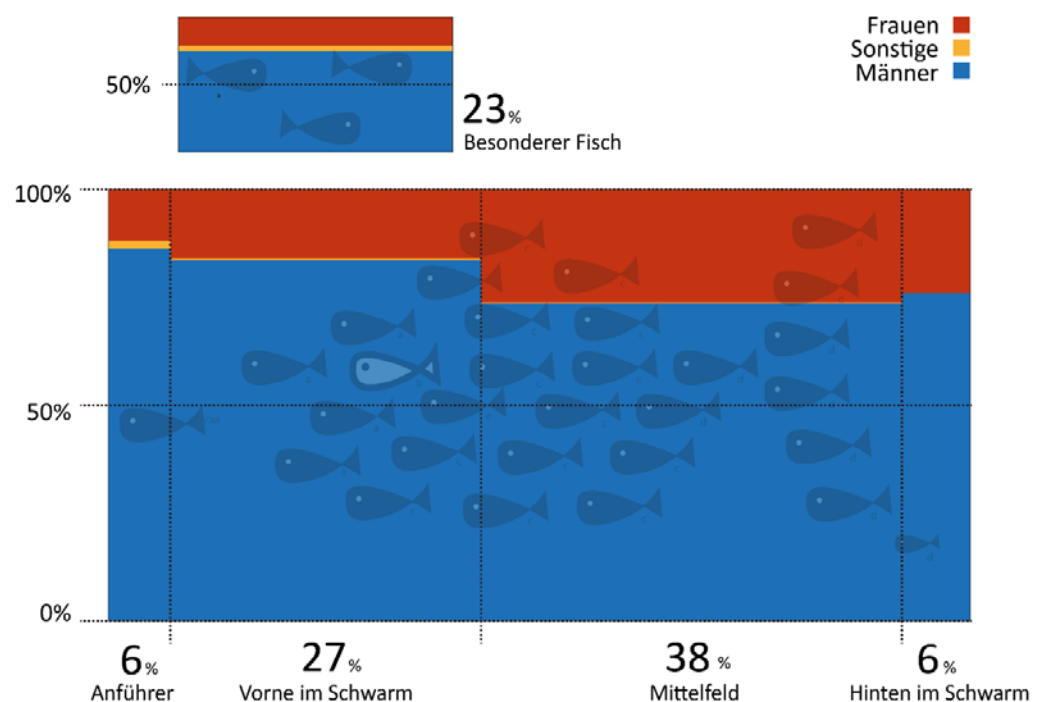
Sowohl in den männerdominierten Fakultäten als auch in den anderen Fakultäten zeigt sich, dass sich Männer tendenziell weiter vorne im Fischschwarm sehen. In den männerdominierten Fakultäten verorten sich im Feld der Anführer nur knapp 12 Prozent Frauen, obwohl der Frauenanteil in diesen Fakultäten immerhin bei über 21 Prozent liegt (siehe Abbildung 2). An den anderen Fakultäten ist dieses Ungleichgewicht noch auffallender. Während der Frauenanteil in diesen Fakultäten bei knapp 74 Prozent liegt, sind nur weniger als 40 Prozent der „Anführer“ weiblich (siehe Abbildung 3). Angesichts der sehr ähnlichen Studienleistungen

von Studentinnen und Studenten an der HM (CEUS 2017), kann diese Einschätzung nicht auf Leistungsdifferenzen, sondern eher auf Unterschiede in der Selbstwahrnehmung basieren.

Im Gegensatz dazu entspricht der Frauenanteil innerhalb der Gruppe „Besonderer Fisch“ an den männerdominierten Fakultäten fast genau dem gesamten Frauenanteil dieser Fakultäten. Dies deutet darauf hin, dass sich die Frauen dieser Fakultäten nicht übermäßig „besonders“ oder „anders“ wahrnehmen. Dieses Ergebnis ist nicht selbstverständlich, da Kramer, Konrad und Erkut (2006) zeigen, dass Frauen und deren Perspektiven oftmals erst dann als normal angesehen werden, wenn ungefähr 30 Prozent einer Gruppe weiblich sind. Blickt man daher in die Fakultät mit dem geringsten Frauenanteil, die Fakultät für Maschinenbau, Fahrzeugtechnik und Flugzeugtechnik mit einem Frauenanteil von 10 Prozent, zeigt sich sehr wohl die besondere Situation der Studentinnen anhand ihrer Antworten. Fast 40 Prozent der Studentinnen dieser Fakultät sehen sich in der Rolle des besonderen Fisches. Unter den Männern ist dieser Anteil nur halb so groß.

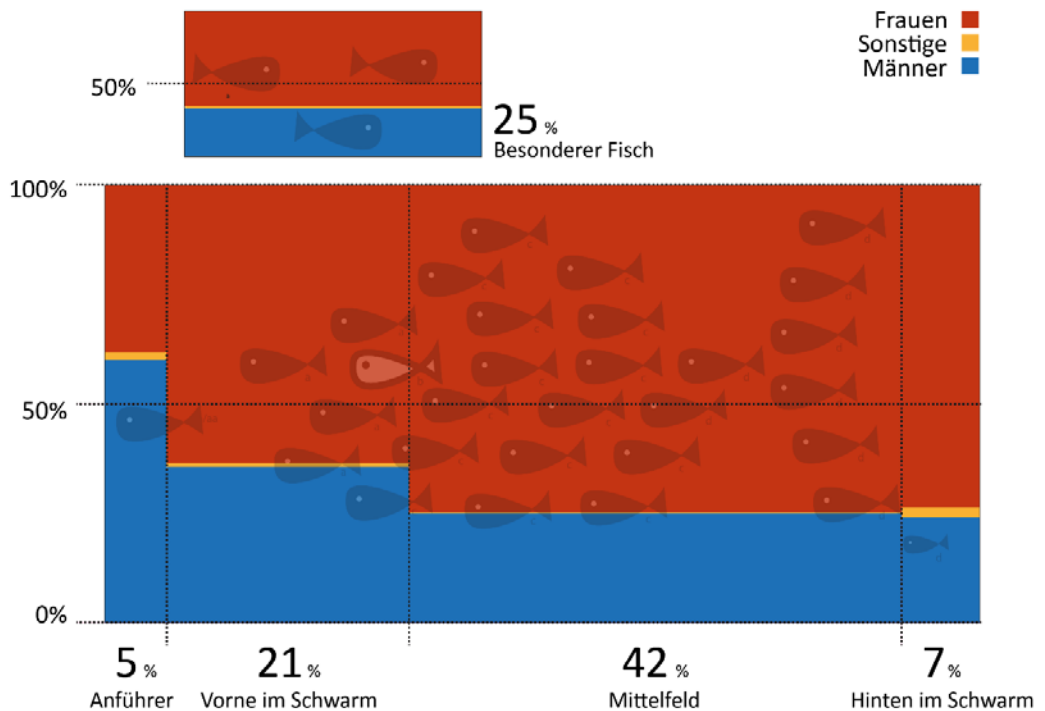
Gleiches gilt für die Männer an den Fakultäten mit geringerem Männeranteil (siehe Abbildung 3). Auch sie sehen sich nicht überdurchschnittlich häufig in der Rolle des besonderen Fisches. In der Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften, welche mit einem Frauenanteil von 83 Prozent sehr weiblich geprägt ist, nehmen sich die männlichen Studenten durchaus als „anders“ wahr. Hier ordnen sich 38 Prozent der Rolle des besonderen Fisches zu, wohingegen es bei den Studentinnen nur 25 Prozent sind.

Abbildung 2: Position von Männern und Frauen an männerdominierten Fakultäten



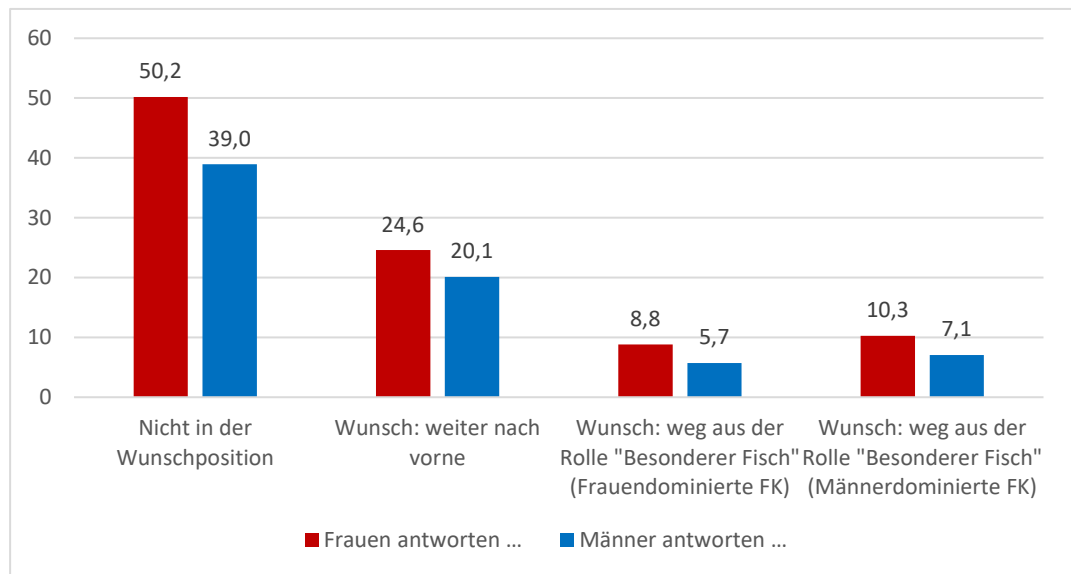
Die Einschätzung der Studierenden über ihre Position sagt jedoch noch nichts über die Zufriedenheit mit ihrer Rolle. Der Vergleich der Selbsteinschätzung mit der Wunschposition zeigt, dass sich die Hälfte der Frauen und fast 40 Prozent der Männer nicht in ihrer Wunschposition befinden (siehe Abbildung 4). Jeweils die Hälfte der Männer und Frauen, die sich eine andere Position wünschen, streben weiter nach vorne. Tendenziell wollen mehr Frauen als Männer weg von ihrer Rolle als besonderer Fisch. Dies gilt insbesondere für die Frauen in den männerdominierten Fakultäten. 42 Prozent der Studentinnen dieser Fakultäten, die sich als besonderer Fisch ansehen, wollen diese Position verlassen. In der Fakultät für Maschinenbau, Fahrzeugtechnik und Flugzeugtechnik liegt dieser Anteil sogar bei 55 Prozent.²

Abbildung 3: Position von Männern und Frauen an den anderen Fakultäten



² Die Fakultät für Maschinenbau, Fahrzeugtechnik und Flugzeugtechnik wird hier exemplarisch genannt, weil sie den geringsten Frauenanteil ausweist und die Fallzahlen in der Befragung ausreichend groß sind, so dass belastbare Schlussfolgerungen gezogen werden können. Es ist durchaus denkbar, dass die Wahrnehmung der Studentinnen in anderen Fakultäten mit sehr geringen Frauenanteilen (insbesondere die Fakultät Elektrotechnik und Informationstechnik) sehr ähnlich sind.

Abbildung 4: Wunsch und Wirklichkeit im Fischschwarm



Diese Antworten könnten dadurch erzeugt werden, dass Fachkulturen in sehr männlich geprägten Fakultäten den Studentinnen nicht den Eindruck vermitteln, dazuzugehören. MINT-Fächer, vor allem die Informationstechnologien und Ingenieurwissenschaften, sind oftmals von latenten Geschlechternormen geprägt, die die Männlichkeit von Technik betonen und die notwendigen Kompetenzen bei Frauen in Frage stellen (Paulitz 2014, Döge 2006). Diese äußern sich beispielsweise darin, dass sich Annahmen darüber etablieren, welches Geschlecht besonders erfolgreich im Studium ist oder wer einen adäquaten Beruf ergreifen und dort auch erfolgreich sein wird (Ihsen 2010). Hierzu gehört aber auch die (Selbst-)Repräsentation der Dozierenden, die inhaltliche und didaktische Ausgestaltung der Lehre (Schneider 2014; Bütow et al. 2016) und der Umgang mit bzw. die Ansprache von weiblichen und männlichen Studierenden bzw. deren Auf- und Abwertungen (Mischau et al. 2004).

Interessant ist, dass dieser Befund nicht direkt auf die Studenten in den frauendominierten Fakultäten übertragen werden kann. Zwar ordnen sich an diesen Fakultäten mehr Männer der Rolle des besonderen Fisches zu, aber sie wollen diese Position seltener verlassen. An der Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften sehen sich 38 Prozent der Männer als besonderer Fisch (25 Prozent der Frauen), unzufrieden mit dieser Position sind aber nur 17 Prozent dieser Männer (37 Prozent bei den Frauen).³ Diese Zahlen vermitteln den Eindruck,

³ Auch hier wird die Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften exemplarisch herausgegriffen, da hier der Männeranteil am geringsten ist und die Fallzahlen der Befragung belastbare Interpretationen zulassen.

dass die Männer an dieser Fakultät mit ihrer Sonderrolle größtenteils zufrieden sind, sei es weil eine offene Fachkultur herrscht, oder weil die Studenten mit dieser Sonderrolle konstruktiv umgehen. Die Zufriedenheit mit der eigenen Position im sehr frauengeprägten Umfeld wird vermutlich auch dadurch gefördert, dass die Professorenschaft an dieser Fakultät nahezu paritätisch besetzt ist.

A.2. Leistung und Leistungsorientierung von Frauen und Männern

Die Aussagen über die Leistungen von Frauen und Männern im Studium geben Hinweise darauf, ob Erfolg im Studium eher männlich oder weiblich konnotiert ist. Die Einschätzungen der Studentinnen und Studenten über den Erfolg im Studium unterscheiden sich kaum (siehe Abbildung 5). Frauen werden von allen etwas häufiger als erfolgreich wahrgenommen, wobei der Unterschied sehr gering ist. Hinsichtlich der erzielten Noten ergeben sich größere Unterschiede (siehe Abbildung 6). Fast die Hälfte aller Studierenden geht davon aus, dass Frauen die besseren Noten schreiben, wohingegen weniger als 20 Prozent meinen, dass Männer besser abschneiden. Die tatsächlichen Noten der Studierenden der Hochschule München belegen diesen Unterschied jedoch nicht. Die durchschnittlichen Gesamtnoten der Absolventinnen und Absolventen unterscheiden sich vom Sommersemester 2015 bis zum Wintersemester 2016/2017 nicht (Auswertungen aus CEUS). Dies gilt ebenfalls für die oben definierten männerdominierten Fakultäten. Bei der Studiendauer zeigen sich tatsächlich geringe Unterschiede: In den männerdominierten Studiengängen studieren Männer im Durchschnitt 8 Semester, Frauen hingegen nur 7,7 Semester. In den anderen Studiengängen studieren hingegen die Frauen ungefähr ein Viertel Semester länger (Auswertungen aus CEUS). Studierende schätzen die Leistung der Studentinnen somit als zu positiv ein, ein Vorurteil das u.a. durch die öffentliche Diskussion über die besseren Noten von Schülerinnen erzeugt sein könnte (siehe u.a. Kramer 2016).

Abbildung 5: Frauen / Männer sind im Studium erfolgreich

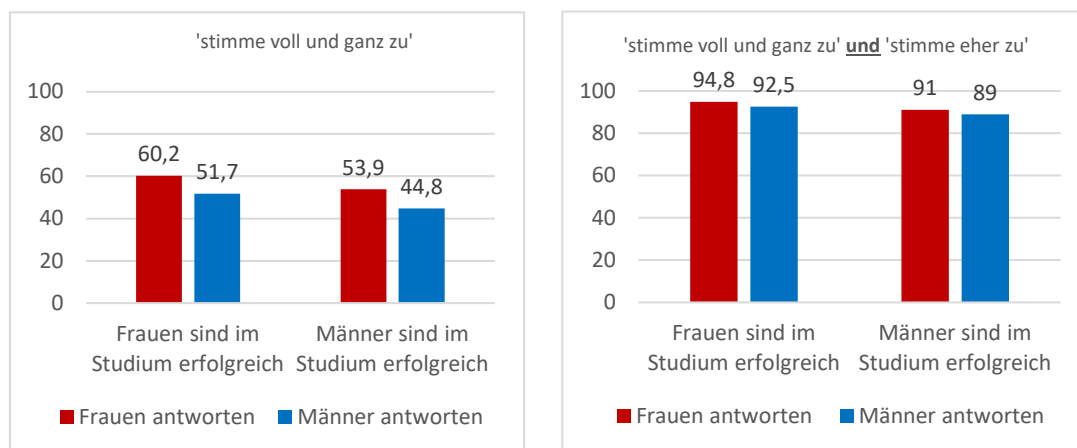
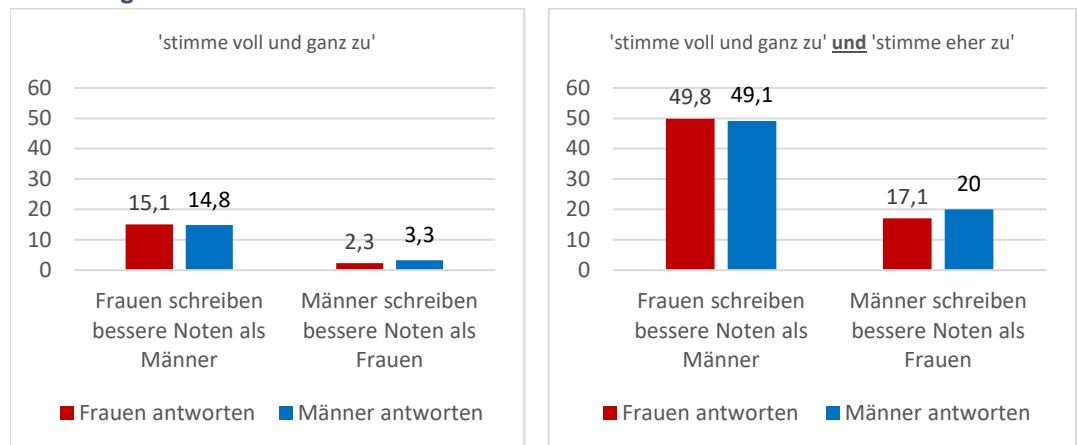
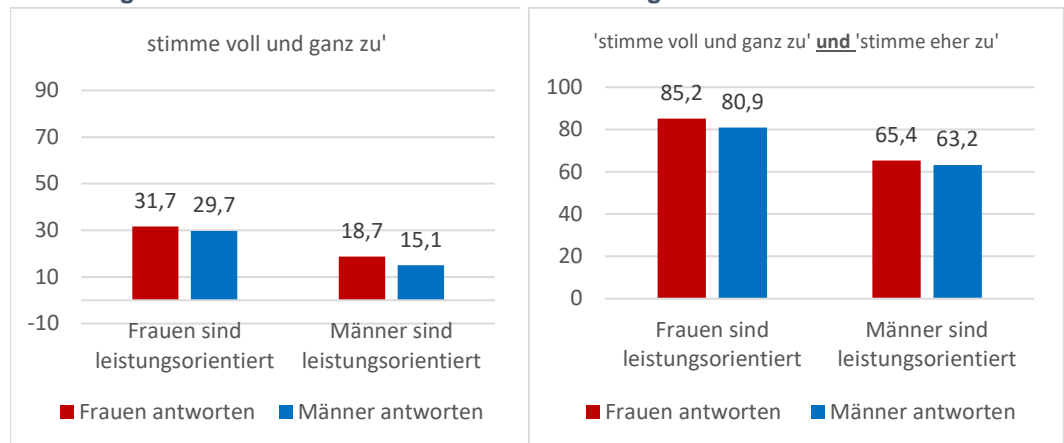


Abbildung 6: Frauen/Männer schreiben die besseren Noten als Männer/Frauen



Passend zu der (wenn auch falschen) Einschätzung, dass Studentinnen die besseren Noten schreiben, nehmen die Studierenden auch entsprechende Unterschiede in der Leistungsorientierung wahr. Frauen werden im Studium häufiger als leistungsorientiert wahrgenommen (siehe Abbildung 7), sowohl von den weiblichen als auch den männlichen Kommilitonen. Angesichts der erwarteten Nachteile von Frauen im späteren Berufsleben (siehe Abbildung 17), könnte dies darauf hindeuten, dass die Studentinnen schon im Studium darauf hinwirken, als leistungsorientiert wahrgenommen zu werden.

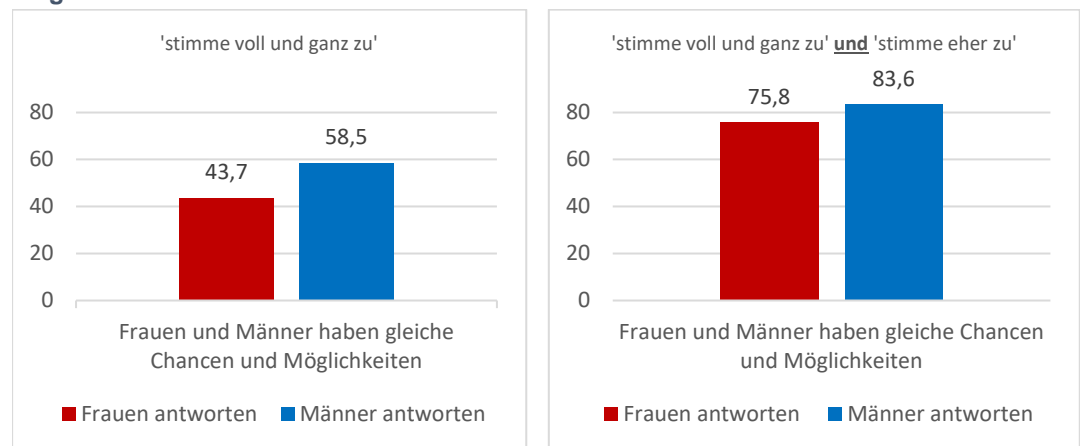
Abbildung 7: Frauen/Männer sind im Studium leistungsorientiert.



A.3. Chancengerechtigkeit im Studium

Auch die direkte Frage nach den Chancen und Möglichkeiten im Studium wird von der Mehrheit der Studierenden positiv bewertet (siehe Abbildung 8), wobei Frauen den Aussagen etwas seltener zustimmen. Chancengerechtigkeit an Hochschulen bedeutet, dass die Rahmenbedingungen, Lehr- und Studienformate so gestaltet sind, dass sie zu den Lebenswirklichkeiten aller Studierender passen und dass die Bewertung der Leistungsnachweise nur von der Qualität der Arbeit und nicht von sozioökonomischen Variablen, wie beispielsweise der (sozialen) Herkunft oder dem Geschlecht, bestimmt wird.

Abbildung 8: Frauen und Männer haben im Studium die gleichen Chancen und Möglichkeiten.



Studierende, die der Aussage über die Chancengleichheit nicht zustimmen, scheinen hingegen den Eindruck zu haben, dass Studierende ungleich behandelt werden und/oder, dass die Strukturen und Rahmenbedingungen an der Hochschule zu ungleichen Chancen und Möglichkeiten führen. Die Aussagen über die geschlechtsspezifischen Vorteile im Studium sowie die geschlechtsspezifische Bewertung der Studienleistungen geben hierüber ein genaueres Bild (siehe Abbildung 9 und Abbildung 10).

Die Antworten der Studierenden sind in dieser Hinsicht jedoch etwas widersprüchlich. Grundsätzlich neigen alle Studierende dazu, das eigene Geschlecht als benachteiligt zu empfinden. Knapp 30 Prozent der Studentinnen meint, Männer hätten Vorteile im Studium, wohingegen nur etwa halb so viele Studentinnen meinen, dass Frauen Vorteile im Studium hätten (siehe Abbildung 9). Männer sehen das genau anders herum. Sie sehen sogar noch etwas häufiger Vorteile beim anderen, aber auch beim eigenen Geschlecht. Die hohe Zustimmung zu beiden Aussagen kann beispielsweise dadurch erklärt werden, dass die

Studierenden unterschiedliche Situationen im Blick haben, bei denen zum Teil eher Frauen bzw. eher Männer Vorteile haben.

Ein ähnliches Antwortmuster ergibt sich bei der Aussage hinsichtlich der Leistungsbewertung (siehe Abbildung 10). Studenten sind häufiger der Meinung, dass die Leistungen der Studentinnen (im Vergleich zu den Studenten) besser bewertet werden (knapp 25 Prozent). Nur knapp 6 Prozent der Studenten stimmen der Aussage zu, dass die Leistungen ihrer männlichen Kommilitonen besser bewertet werden. Studentinnen nehmen insgesamt etwas seltener diskriminierendes Verhalten, sprich geschlechterspezifische Bewertungen durch Lehrende wahr. 15 Prozent der Studentinnen sehen eher Vorteile bei den Männern, nur 7 Prozent sehen eher Vorteile bei den Frauen, d.h. auch sie sehen eher eine Bevorzugung des anderen Geschlechts. Erwartungsgemäß nehmen Frauen, die der Meinung sind, dass die Chancengleichheit im Studium eher nicht gegeben sei, noch häufiger eine bessere Bewertung von Männern wahr (36 Prozent). Bei den Männern liegt dieser Prozentsatz noch deutlich höher. Über die Hälfte der Männer, welche die Chancengleichheit anzweifeln, gehen davon aus, dass die Leistungen der Studentinnen besser bewertet werden. Eine gefühlte geschlechterspezifische Leistungsbewertung kann demnach als eine Ausprägung mangelnder Chancengleichheit im Studium interpretiert werden.

Das Ergebnis, dass beide Geschlechter eher Vorteile beim anderen Geschlecht sehen, könnte daran liegen, dass Männer und Frauen bei der Beantwortung dieser Frage an ganz unterschiedliche Leistungsformen denken (z.B. Klausuren, Präsentationen oder schriftliche Projektarbeiten). Während sich Männer bei der Präsentation von Projekten leichter tun, haben Frauen evtl. gewisse Vorteile bei der schriftlichen Darstellung der Ergebnisse.

Auch wenn geschlechtsspezifische Bewertungsunterschiede nicht zwangsläufig ein Zeichen für Diskriminierung sind, da diese ja auch auf unterschiedlich verteilte Kompetenzen zurückgeführt werden können, ist nicht auszuschließen, dass die Bewertungen der Lehrenden auch durch unbewusste geschlechterstereotypische Bilder beeinflusst sind. Insbesondere, wenn wenige klar messbare Kriterien zur Bewertung einer Studienleistung existieren, hängt die Bewertung stärker von emotionalen Wahrnehmungen ab, die überwiegend unbewusst ablaufen (Fiske 2002, Wilson 2004). Gemäß dem Lack-of-fit-Modell von Heilmann (1983) werden Personen umso schlechter bewertet, je weniger sie ihrer Geschlechterrolle entsprechen. Da diese Entscheidungsprozesse i.d.R. nicht bewusst stattfinden, wird dieses sehr alltägliche Phänomen auch als unbewusste Voreingenommenheit (implicit bias) bezeichnet (Greenwald et al. 2002). Dies kann dazu führen, dass ein sehr selbstbewusstes Auftreten von Männern bei einer Präsentation besser bewertet wird als ein vergleichbares Verhalten von Frauen. Andererseits wird ein sehr zurückhaltendes Auftreten eines Studenten oder eine sehr risikoaverse Problemlösung der Aufgabenstellung vielleicht negativer bewertet als bei einer Studentin.

Abbildung 9: Frauen/Männer haben Vorteile im Studium

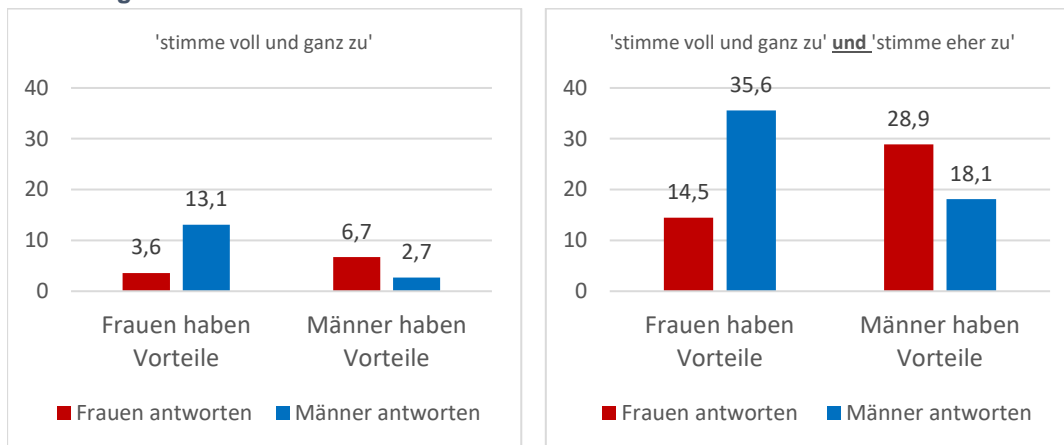
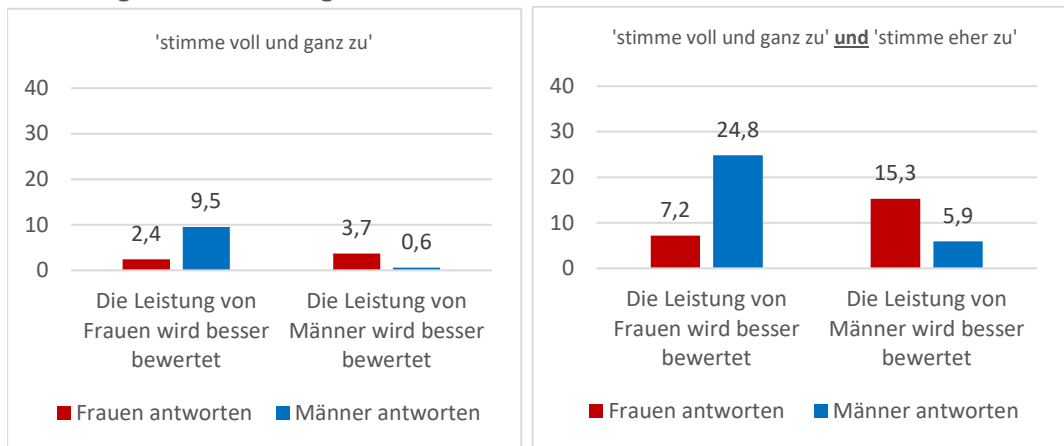


Abbildung 10: Die Leistung von Frauen/Männern wird im Studium besser bewertet

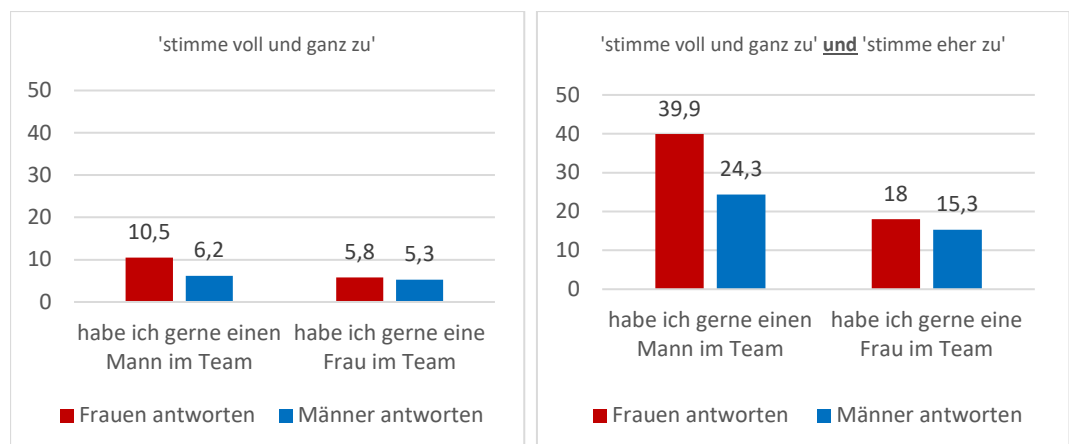


A.4. Rollenverteilung von Frauen und Männern in Teams

Die Antworten auf die (leicht provokante) Frage, ob die Studierenden gerne einen Mann oder eine Frau im Team hätten, weil dann klar sei, wer präsentiere, wer mitschreibe oder wie die Kommunikationskultur sei, offenbaren die Wahrnehmungen der Studierenden über das Rollenverhalten innerhalb von Studierendengruppen. Bei der Interpretation der Antworten muss berücksichtigt werden, dass sich die Frage nicht nur auf die Beobachtung des Rollenverhaltens, sondern auch auf die Bewertung dieses Verhaltens beziehen („Ich habe *gerne* einen Mann im Team, ...“). Die Befragten werden den Thesen also nur dann (voll und ganz) zustimmen, wenn sie mit beiden Teilaussagen konformgehen. Tendenziell würde die Zustimmung zu Aussagen, die sich nur auf das Verhalten von Männern und Frauen beziehen, noch höher ausfallen.

Fast 40 Prozent der Frauen stimmen der Aussage zu, dass sie gerne einen Mann im Team haben, weil dann klar sei, dass er präsentiere (siehe Abbildung 11). Die Zustimmung zu dieser Aussage hinsichtlich einer Frau im Team ist weniger als halb so hoch (18 Prozent). Diese Zahlen offenbaren in zweifacher Hinsicht geschlechterstereotypisches Verhalten. Erstens scheinen aus Sicht der Studentinnen typischerweise Männer die Ergebnisse von Gruppenarbeiten zu präsentieren, zweitens scheinen Frauen diese Rollenaufteilung zu unterstützen. Auch Männer stimmen eher der Aussage zu, dass sie einen Mann im Team haben wollen, damit die Aufgabe des Präsentierens verteilt ist (24 Prozent vs. 15 Prozent bei der Aussage bezüglich einer Frau im Team). Besonders hoch ist die Zustimmung zu dieser Aussage unter den Studenten in den nicht-männerdominierten Fakultäten. Hier stimmen 33 Prozent der Aussage zu, dass klar sei, dass Männer präsentieren. Dies deutet darauf hin, dass Studenten im Umfeld eines höheren Frauenanteils ihre Rolle als Präsentator stärker wahrnehmen.

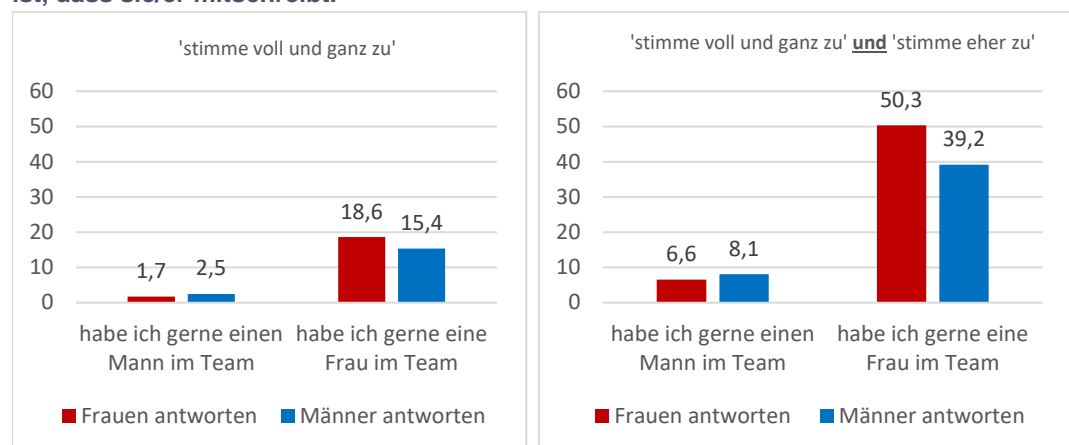
Abbildung 11: Bei Gruppenarbeiten habe ich gerne eine/n Frau/Mann im Team, weil klar ist, dass sie/er präsentiert.



Noch „klassischer“ stellen sich die Antworten zu der Frage dar, ob die Studierenden gerne eine Frau oder einen Mann im Team hätten, weil dann klar sei, wer mitschreibe (siehe Abbildung 12). Sowohl Studenten als auch Studentinnen stimmen deutlich häufiger der Aussage zu, dass die Frau im Team mitschreibt.⁴ Interpretiert man den Wortlaut der Aussage ganz genau, scheinen sie Studentinnen aufgrund dieser Rollenverteilung gerne in ihrem Team zu haben. Am größten ist die Zustimmung zu der Aussage unter den Studentinnen (50 Prozent). Sie scheinen demnach zu erkennen, dass sie sich (bzw. andere Frauen) häufig in der Rolle als Protokollantin wiederfinden. Dies gilt insbesondere für die Studentinnen in den männerdominierten Fakultäten, da hier die Zustimmung bei 54 Prozent liegt. Auch hier scheinen Frauen aufgrund ihrer geringeren Präsenz einen anderen Blick auf ihre Rolle in der Gruppe zu bekommen. Die Aussage, dass Männer ins Team geholt werden, um Protokoll zu führen, stößt insgesamt auf sehr wenig Zustimmung.

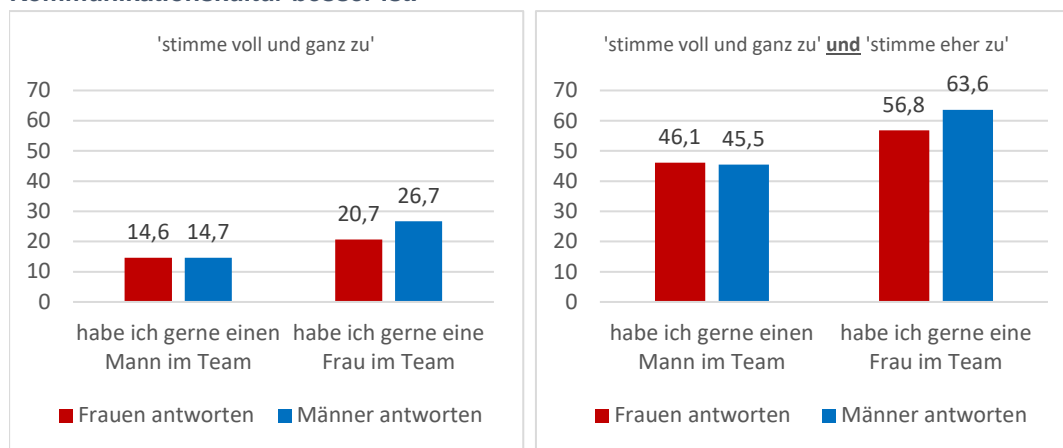
Die Kommunikationskultur in den Gruppen scheint sowohl durch Männer als auch durch Frauen positiv beeinflusst zu werden. Auch wenn der Aussage über die bessere Kommunikationskultur bei Beteiligung einer Frau etwas häufiger zugestimmt wird (insbesondere von Männern), scheinen die Vorlieben für die Zusammensetzung der Arbeitsgruppen recht ausgeglichen zu sein. Dies deutet darauf hin, dass gemischte Teams i.d.R. als wohltuend für die Kommunikationskultur empfunden werden.

Abbildung 11: Bei Gruppenarbeiten habe ich gerne eine/n Frau/Mann im Team, weil klar ist, dass sie/er mitschreibt.



⁴ Unklar bleibt jedoch, ob Frauen diese Rolle aktiv an sich ziehen oder ob sie von der Gruppe dazu aufgefordert werden. Wenn diese Aufgabenverteilung häufig auf Eigeninitiative der Studentinnen zustande kommt, erklärt dies vermutlich den Eindruck, dass Studentinnen leistungsorientierter sind, da sie sich proaktiv für die Bewältigung der Aufgabenstellung einsetzen.

Abbildung 12: Bei Gruppenarbeiten habe ich gerne eine/n Frau/Mann im Team, weil die Kommunikationskultur besser ist.



A.5. Kompetenz der Professorinnen und Professoren

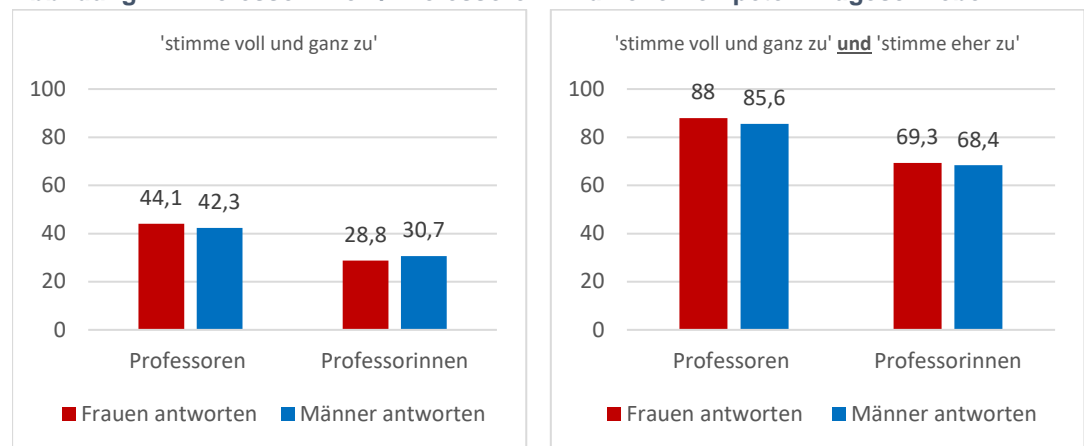
Die letzte Frage zum Hochschulkontext bezieht sich auf die Kompetenzen der Lehrenden. Studentinnen und Studenten sind sich einig, dass Professoren hohe Kompetenz zugeschrieben wird. Bei Professorinnen scheint das deutlich seltener der Fall zu sein. Die Differenz in der Zustimmung divergiert um fast 20 Prozentpunkte (siehe Abbildung 14). Angesichts eines streng leistungsorientierten Auswahlverfahrens für Professuren an der Hochschule München⁵ ist nicht davon auszugehen, dass es systematische Unterschiede in der Kompetenz von Professorinnen und Professoren gibt.

Da hier bewusst nicht nach der eigenen Meinung gefragt wurde, da Verzerrungen aufgrund sozial erwünschter Antworten in diesem Kontext sehr wahrscheinlich sind, subsumieren sich in diesen Antworten (auch) die insgesamt wahrgenommenen Einstellungen über die Kompetenzen von Professorinnen und Professoren. Diese sind – insbesondere im Falle fehlender eigener Erfahrungen – vermutlich stark durch stereotypische Denkmuster geprägt. Geschlechterstereotypische Rollenbilder äußern sich u.a. durch eine Zuordnung von Eigenschaften zu den Geschlechtern. Analytische und kognitive Fähigkeiten sowie kompetentes und selbstsicheres Auftreten sind zum Beispiel eher männlich besetzt (siehe u.a. Gmür 1991). Treten jedoch Frauen mit diesen Eigenschaften auf, kann dies eine

⁵ Laut Grundgesetz muss jede Bewerbung um ein öffentliches Amt anhand der „Eignung, Befähigung und fachliche Leistung“ bewertet werden (Art. 33 Abs. 2 GG). Die Hochschule München setzt diese Vorgabe mit Hilfe eines strukturierten Berufungsverfahrens um (siehe Berufungsrichtlinie der Hochschule München).

gewisse Dissonanz erzeugen, die im Durchschnitt zu einer schlechteren Bewertung vergleichbarer Eigenschaften führt (Reuben et al. 2014, Moss-Racusin et al. 2012). Stereotypen haben also nicht nur einen beschreibenden Charakter, sondern sind auch präskriptiv, d.h. sie sagen wie Männer und Frauen sein sollen. Blickt man auf ein für Studierende sichtbares Tätigkeitsfeld der Professorenschaft, nämlich die Lehre, existieren auch andere Forschungsergebnisse, die auf eine Diskriminierung von Professorinnen in der Lehrevaluation hindeuten. Dies zeigt sich insbesondere in mathematischen und technischen Kursen (siehe u.a. MacNell, Driscoll und Hunt 2014; Mengel, Saueremann und Zölitz 2017).

Abbildung 14: Professorinnen / Professoren wird hohe Kompetenz zugeschrieben



B. Männer und Frauen im Beruf

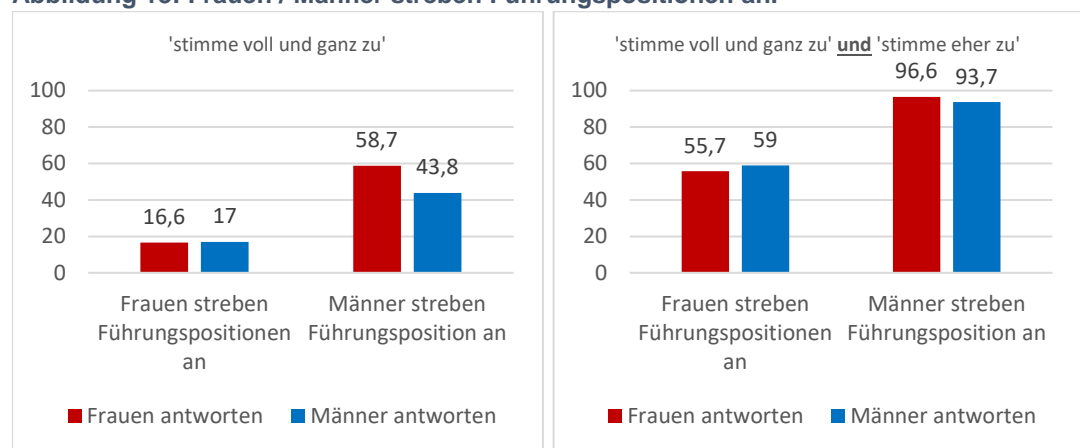
Der zweite Fragenblock richtet sich auf die Situation von Männern und Frauen im Berufsleben. Da viele Studierende selbst noch nicht viel eigene Berufserfahrung haben, ist auch hier davon auszugehen, dass die Antworten stark durch allgemeine Bilder (Stereotype), Beobachtungen (z.B. der Eltern) und Vermutungen geprägt sind. Abschließend werden Aussagen über die Chancengerechtigkeit am Arbeitsmarkt sowie die Erwartungen zur eigenen Erwerbstätigkeit gestellt. Einige der Fragen wurden in sehr ähnlicher Form in der Erhebung von Allmendinger und Haarbrücker (2013) gestellt, so dass hier interessante Vergleiche angestellt werden können.

B.1. Leistungsorientierung von Frauen und Männern im Beruf

Über die beruflichen Präferenzen von Männern und Frauen scheinen sich die Studierenden sehr einig zu sein. Etwas mehr als die Hälfte der Studierende meinen, dass Frauen Führungspositionen anstreben. Von Männern scheint das hingegen kategorisch erwartet zu werden. Dieser Befund bringt eine starke geschlechterstereotypische Erwartungshaltung zum

Ausdruck. Wenn die tatsächlichen Lebensentwürfe von Männern jedoch von diesem Bild abweichen, kann es zu Nachteilen und negativen Bewertungen kommen (Glick und Fiske 1996).

Abbildung 13: Frauen / Männer streben Führungspositionen an.



B.2. Chancengerechtigkeit im Beruf

Ebenso wie bei den Fragen zum Studium herrscht eine gewisse Uneinigkeit, ob Männer und/oder Frauen (mehr) Vorteile im Beruf haben (siehe Abbildung 16 und Abbildung 17). Insgesamt stimmen sowohl die Studentinnen als auch die Studenten eher der Aussage zu, dass Männer Vorteile im Beruf haben, gut gefördert und schnell befördert werden bzw. die Leistungen der Männer besser bewertet werden. Ihre eigenen Vorteile sehen Studentinnen hingegen als sehr begrenzt. Nur 18 Prozent der Studentinnen stimmen der Aussage zu, dass Frauen gut gefördert und schnell befördert werden bzw. Vorteile im Beruf haben. Nur knapp 9 Prozent gehen davon aus, dass die Leistungen von Frauen besser bewertet werden. Studenten bewerten die berufliche Situation von Frauen hingegen deutlich besser. So stimmen 48 Prozent der Studenten der Aussage zu, dass Frauen gut gefördert werden und 41 Prozent meinen, dass Frauen Vorteile im Beruf hätten. Dass die Leistung von Frauen im Beruf besser bewertet wird, glauben allerdings nur ein Viertel alle befragten Männer (siehe Abbildung 18).

Diese Einschätzung passt zu den Befunden über die Effekte des sogenannten implicit bias. Die Leistungsbewertung von MitarbeiterInnen ist immer eine Entscheidung auf Grundlage lückenhafter Informationen. Informationslücken werden typischerweise durch stereotype Bilder von bestimmten Personengruppen zu einem Gesamteindruck ergänzt, ohne dass dies der beurteilenden Person bewusst sein muss. Systematische Verzerrungen bei der Bewertung von Mitarbeiterinnen entstehen nun dadurch, dass geschlechteruntypische Persönlichkeiten, wie

zum Beispiel leistungs-, erfolgs- und machtorientierte Frauen, weniger gemocht und schlechter bewertet werden (Heilman 1983, Eagly und Karau 2002, Heilman et. al 2004, Bohnet 2016).

Abbildung 14: Frauen / Männer werden im Beruf gut gefördert und schnell befördert.

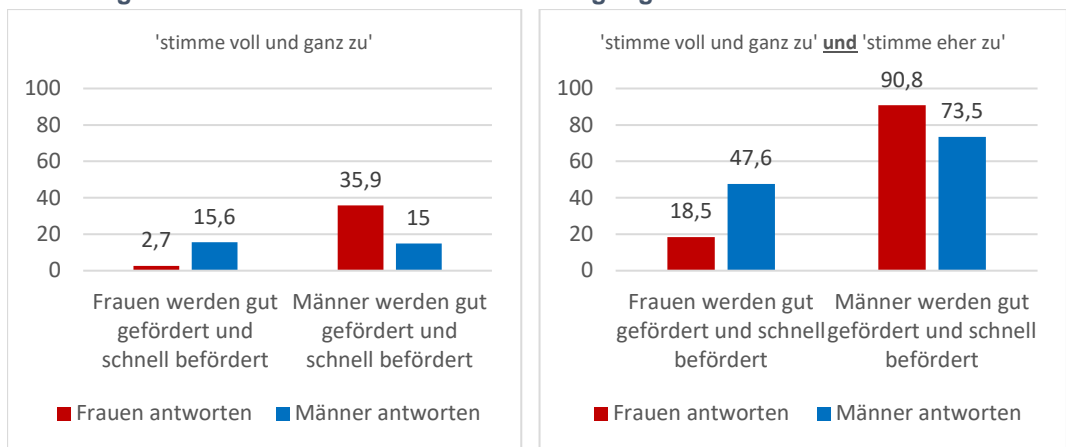


Abbildung 15: Frauen / Männer haben Vorteile im Beruf.

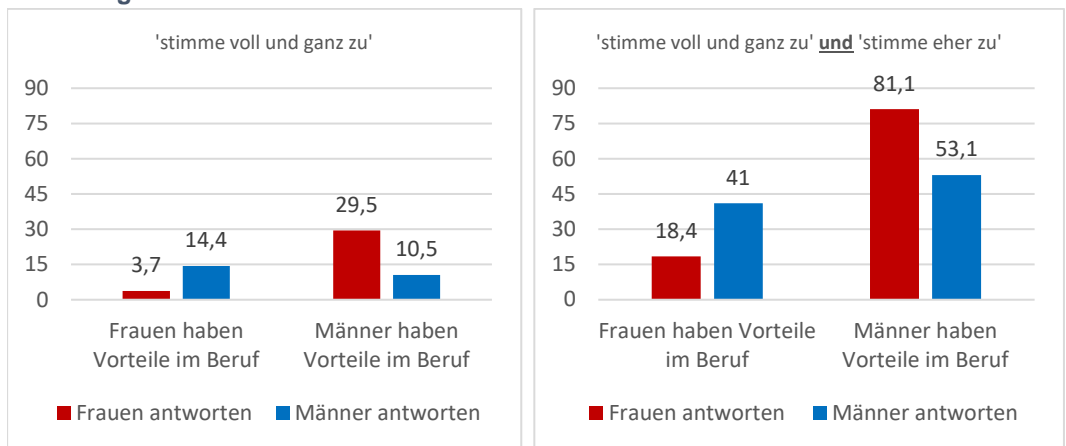
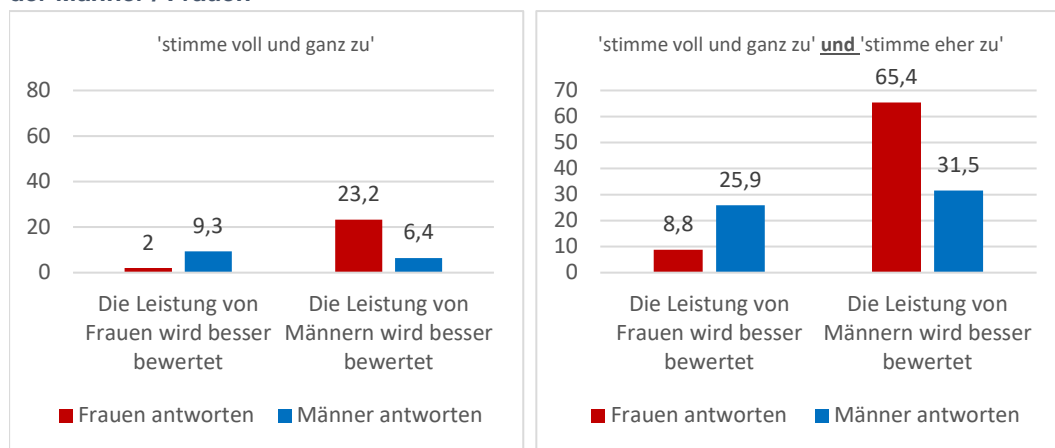


Abbildung 16: Die Leistung von Frauen / Männern wird im Beruf besser bewertet als die der Männer / Frauen



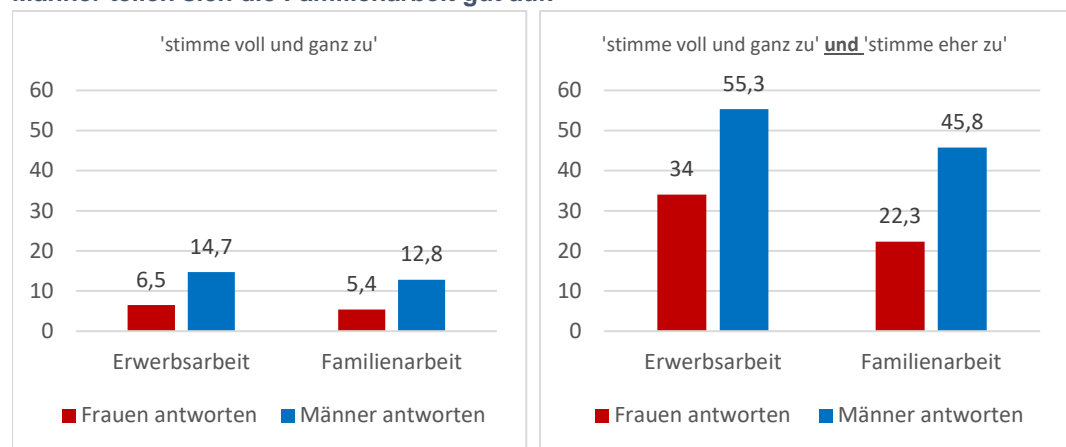
B.3. Arbeitsteilung

Die aktuelle Arbeitsteilung innerhalb der Familien/Haushalte stößt bei den Studentinnen auf wenig Akzeptanz. Nur 34 Prozent der befragten Frauen sind der Meinung, dass die Erwerbsarbeit gut aufgeteilt sei (siehe Abbildung 19). Typischerweise arbeiten in Deutschland Männer in Vollzeit und Frauen in Teilzeit – spätestens dann, wenn Kinder im Haushalt leben. Im Jahr 2014 lag die Teilzeitquote von Frauen bei knapp 58 Prozent (Wanger 2015). Vergleicht man diese Zahl mit den Arbeitszeitwünschen, zeigt sich, dass ökonomische Gründe für Teilzeit bei Frauen nur eine untergeordnete Rolle spielen: Lediglich 12 Prozent geben an, keine Vollzeittätigkeit gefunden zu haben. Bedeutender ist die – freiwillige oder unfreiwillige – Betreuung von Kindern (26 Prozent) sowie die Teilzeitarbeit aus anderen Gründen (32 Prozent). Weitere 21 Prozent geben an, sonstige familiäre oder persönliche Verpflichtungen zu haben. Dabei zeigen sich starke Divergenzen zwischen den verschiedenen Altersgruppen: Während bei den 30- bis 34-jährigen Frauen mit 59 Prozent das Motiv der Kinderbetreuung dominiert, ist es bei den 60- bis 64-jährigen mit 56 Prozent die freiwillige Teilzeit aus anderen Gründen (Statistisches Bundesamt, 2016).

Die geäußerte Unzufriedenheit der Studentinnen über die aktuelle Aufteilung der Erwerbsarbeit innerhalb der Familie, deutet somit darauf hin, dass die Reduzierung der Arbeitszeit zur Betreuung von Kindern oder anderen Personen nicht ganz freiwillig zu sein scheint, bzw. nicht ihren Präferenzen entspricht. Verstärkt wird dieser Eindruck durch die hohe Unzufriedenheit der Studentinnen mit der Aufteilung der Familienarbeit. Nur 22 Prozent stimmen der Aussage zu, dass die Familienarbeit gut aufgeteilt sei (siehe Abbildung 19). Hierzu trägt sicher auch die Beobachtung und Tatsache bei, dass Frauen – unabhängig von ihrer regulären Arbeitszeit –

mehr Hausarbeit verrichten. Allmendinger (2013) zeigt, dass auch junge Frauen (21-34 Jahre) auch heute noch den maßgeblichen Teil der Hausarbeit erledigen (nur Reparaturen werden überwiegend vom Mann erledigt). Auch weibliche vollzeiterwerbstätige Führungskräfte übernehmen deutlich häufiger mehr Hausarbeit als ihre männlichen Kollegen. So geben 66% der männlichen Führungskräfte an, dass die Hausarbeit überwiegend von der Partnerin erledigt wird. Dieser Prozentsatz liegt bei den weiblichen Führungskräften nur bei 20% (Holst und Friedrich 2017).

Abbildung 17: Frauen und Männer teilen sich die Erwerbsarbeit gut auf / Frauen und Männer teilen sich die Familienarbeit gut auf.



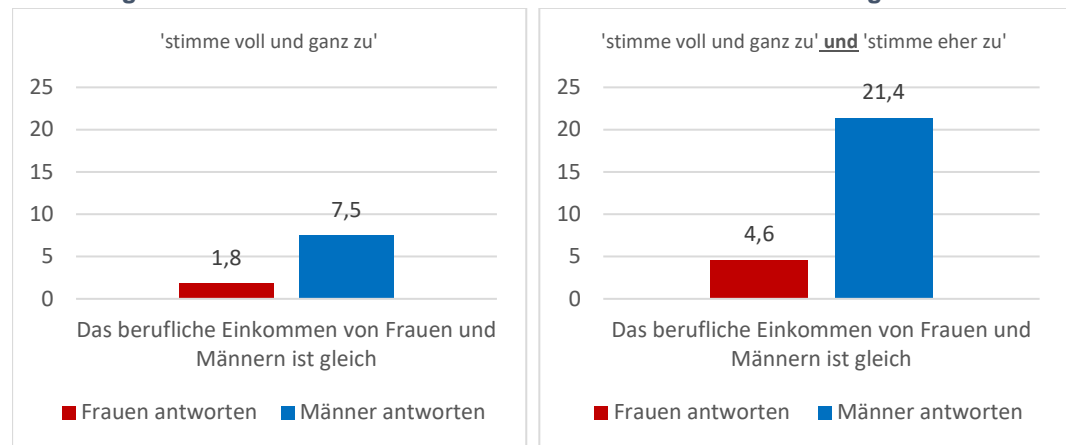
Aber auch die Studenten bewerten die aktuelle Aufteilung der Erwerbs- und Arbeitsteilung häufig als unpassend. Mehr als die Hälfte der Studenten lehnt beispielsweise die Aussage ab, dass die Familienarbeit gut aufgeteilt sei. Da grundsätzlich keine formalen Hindernisse zur Übernahme von mehr Hausarbeit und/oder Kinderbetreuung existieren, deuten diese Antworten darauf hin, dass sich Männer evtl. aufgrund gesellschaftlicher Normen seltener bei diesen Aufgaben engagieren. So berichten Väter in Elternzeit beispielsweise häufiger von Ansehensverlust, schlechten Bewertungen, qualitativ minderwertigen Arbeitsinhalten und Einkommenseinbußen (Pfahl et al. 2014). Klenner und Lott (2016) erkennen, dass Männer stärker der Erwartung ausgesetzt sind, die betrieblichen Erfordernisse zu berücksichtigen und nur eine kurze Elternzeit zu nehmen. Wird die Erwerbsarbeit dauerhaft zugunsten der Erziehungsarbeit reduziert, sind es ebenfalls eher die Männer, die höhere Lohnabschläge hinnehmen müssen (Wolf 2014). Darüber hinaus äußern Männer häufig die Bedenken, dass sie zwar grundsätzlich Teilzeit arbeiten könnten, aber trotzdem das gleiche Arbeitspensum zu erledigen hätten (Klenner und Lott 2016). Umfragen ergeben hingegen, dass die tatsächliche

Arbeitszeit der Männer zwar etwas über der gewünschten Arbeitszeit liegt, die im vertraglich vereinbarten Arbeitszeit entspricht aber i.d.R. dem, was sich die Männer wünschen. Männer, die bereits Teilzeit arbeiten, wollen im Durchschnitt sogar mehr Stunden arbeiten (IAB 2014). Was tatsächlich die Gründe für die Unzufriedenheit der Studenten mit der Aufteilung der Erwerbs- und Familienarbeit sind, kann somit nicht abschließend geklärt werden.

B.4. Einkommen und Akzeptanz im Beruf

Die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern ist ein häufig diskutiertes Thema in den Medien sowie in der Forschung. Nach Angaben des statistischen Bundesamtes, beträgt das Gender Pay Gap in Deutschland derzeit 21 Prozent (Statistisches Bundesamt 2017).⁶ Umso erstaunlicher ist, dass über 20% der Studenten meint, die beruflichen Einkommen von Frauen und Männern seien gleich (siehe Abbildung 20). Besonders häufig meinen dies Studenten aus den männerdominierten Fakultäten (23 Prozent in Vergleich zu 13 Prozent in den anderen Fakultäten).

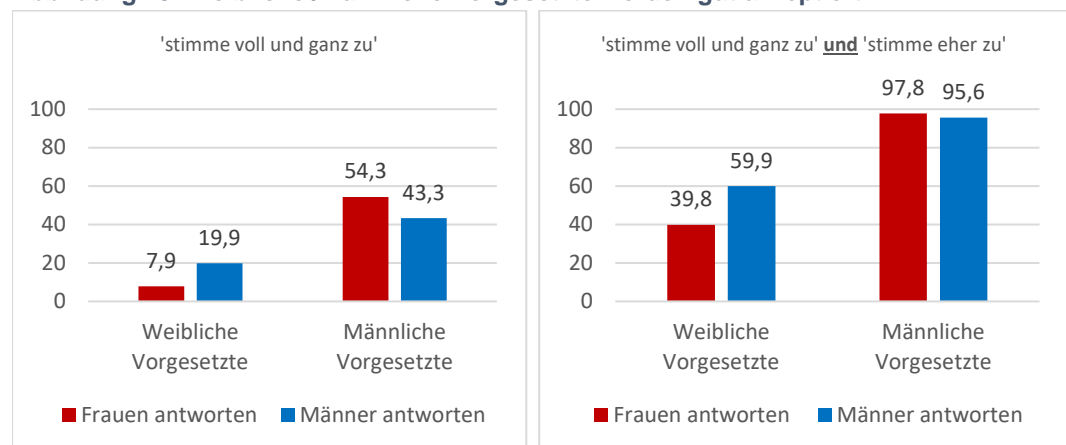
Abbildung 18: Das berufliche Einkommen von Frauen und Männern ist gleich.



⁶ Diese Zahl beschreibt das sogenannte unbereinigte Pay Gap, d.h. den prozentualen Abschlag der Frauenlöhne gegenüber den durchschnittlichen Männerlöhnen. Differenzen im Verdienst, die auf Unterschiede in der Ausbildung, dem Lebensalter, der Berufserfahrung, Wirtschaftszweig etc. basieren, werden nicht herausgerechnet. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes, lassen sich drei Viertel des unbereinigten Pay Gaps durch diese strukturellen Merkmalsunterschiede erklären (Statistisches Bundesamt 2017). Als umfassendes Maß für die Ungleichheit zwischen Männern und Frauen am Arbeitsmarkt eignet sich diese Maß aber nicht, da die strukturellen Unterschiede zum Teil auch wieder das Ergebnis von Ungleichbehandlung oder mangelnder Chancengerechtigkeit sind (z.B. häufigere Erwerbsunterbrechungen nach Kindsgeburten, schlechte und mangelnde Kinderbetreuungsangebote, mangelnde Aufstiegschancen durch Teilzeitarbeit, Segregation von Frauen in schlechter bezahlten Berufen, ...).

Dies könnte zum einen daran liegen, dass geschlechterspezifische Themen in diesen Fakultäten aufgrund des geringen Frauenanteils seltener diskutiert werden. Zum anderen könnte der Eindruck von Lohngleichheit auch auf eigenen Beobachtungen der Studenten basieren, da die Lohnunterschiede von MINT-Absolventinnen und Absolventen tatsächlich geringer sind als bei anderen Fächergruppen. Falk (2010) zeigt auf Basis des bayerischen Absolventenpanels aus den Jahren 2004 und 2006, dass insbesondere in der Informatik und bei den Elektroingenieuren der Gender Pay Gap tatsächlich sehr klein ist. Darüber hinaus ist bekannt, dass die Lohnunterschiede im Laufe des Erwerbslebens größer werden, die Differenz der Einstiegsgehälter – über die sich die Studenten evtl. ein Bild machen können – sind hingegen deutlich geringer (siehe u.a. Öz und Bispinck 2011, Polachek 2014). Aus Sicht der MINT-Studenten mögen die Löhne von Männern und Frauen also durchaus vergleichbar wirken.

Abbildung 19: Weibliche /Männliche Vorgesetzte werden gut akzeptiert.



Große Einigkeit unter den Studierenden herrscht bei der Frage, ob weibliche bzw. männliche Vorgesetzte gut akzeptiert werden. Weder Frauen noch Männer zweifeln daran, dass männliche Vorgesetzte gut akzeptiert werden. Zweifel an der Akzeptanz von weiblichen Führungskräften hegen insbesondere die Frauen selbst. Von den Studenten gehen immerhin fast 60 Prozent davon aus, dass Frauen als Chefs akzeptiert werden.

Da viele der Studierenden sehr wahrscheinlich keine eigenen Erfahrungen mit weiblichen Führungskräften haben, ist davon auszugehen, dass die Antworten auf diese Aussage stark von Stereotypen geprägt sind. Ähnlich wie bei den Bewertungen der Professorinnen, kann die schlechte Bewertung der weiblichen Führungskräfte evtl. auf ihre eher geschlechteruntypische Rolle zurückgeführt werden. Typischerweise erwarten wir von Frauen mehr zwischenmenschliches Verständnis, Rücksicht und Unterstützung für andere.

Durchsetzungsstarke, zielorientierte und leistungsorientierte Frauen werden eher als untypisch erlebt und wirken damit befremdlich. So zeigen zahlreiche Studien, dass Frauen in geschlechteruntypischen Rollen einem trade-off zwischen Kompetenz und Beliebtheit ausgesetzt sind. Das heißt, je kompetenter eine Frau wirkt, desto weniger wird sie gemocht (siehe u.a. Heilman et al., 2004, Heilman & Okimoto 2007 und den Überblicksartikel von Cuddy, Glick und Beninger 2011).

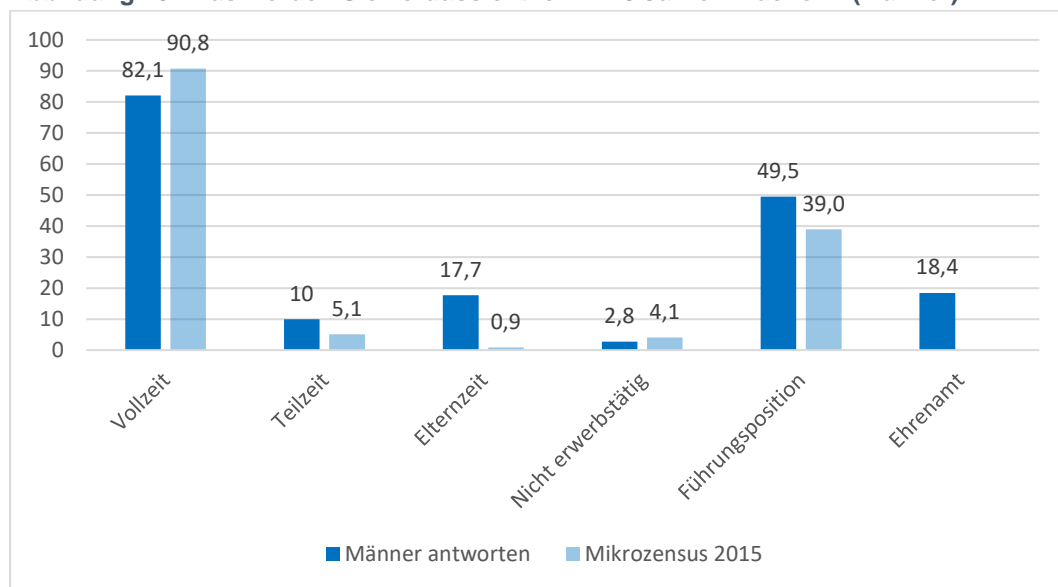
B.5. Erwerbstätigkeit in 10 Jahren

Die Frage nach der voraussichtlichen Erwerbstätigkeit in der Zukunft erfasst einen Aspekt der Lebensentwürfe der Studentinnen und Studenten. Auch hier zeigen sich klare Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Während Männer i.d.R. weiter der Vollzeittätigkeit verhaftet sind (siehe Abbildung 20), sehen sich nur etwas mehr als die Hälfte der Studentinnen in Vollzeit arbeiten (siehe Abbildung 21). Dabei gehen Frauen an den männerdominierten Fakultäten etwas häufiger davon aus, einer Vollzeitbeschäftigung nachzugehen (62 Prozent) als die Frauen in den anderen Fakultäten (55 Prozent). Auch bei der Bekleidung einer Führungsposition und beim ehrenamtlichen Engagement sehen sich die Männer als aktiver an.⁷ Um die Erwartungen der Studierenden mit dem heutigen Status Quo zu vergleichen, enthalten die Abbildung 20 und 21 auch die entsprechenden Anteile aus den amtlichen Daten des Mikrozensus von 2015.⁸ Einzig für das ehrenamtliche Engagement konnten keine repräsentativen Vergleichszahlen identifiziert werden.

⁷ Die Prozentangaben addieren sich nicht zu 100 Prozent, da Mehrfachnennungen möglich waren.

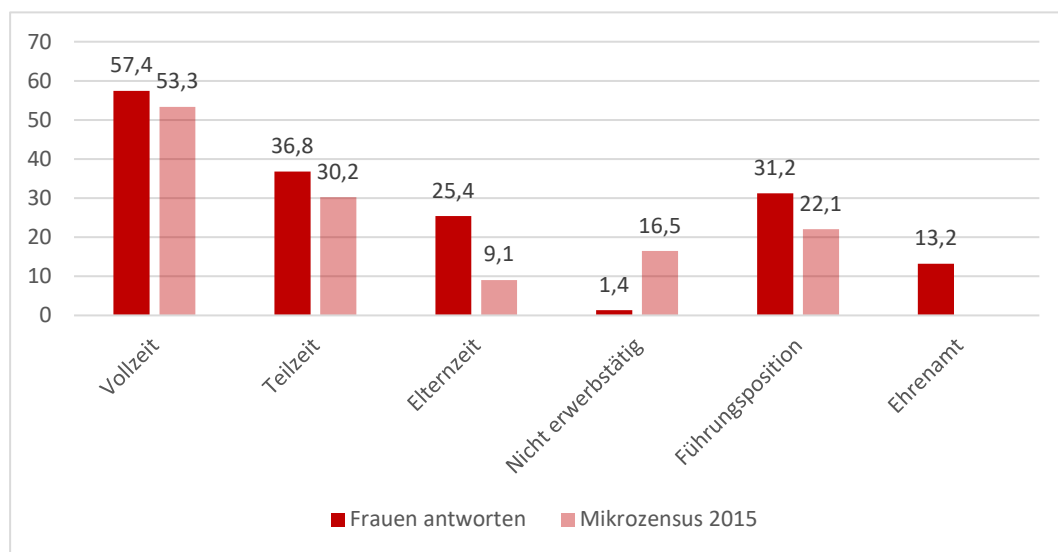
⁸ Um eine Vergleichbarkeit mit den Studierenden der Hochschule München herzustellen, basieren die Mikrozensus-Auswertungen auf einer Stichprobe von HochschulabsolventInnen in Bayern im Alter zwischen 28 und 45 Jahren (d.h. der Altersgruppe, der sich die heutigen Studierenden der Hochschule München in 10 Jahre größtenteils zuordnen werden).

Abbildung 20: Was werden Sie voraussichtlich in 10 Jahren machen? (Männer)



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des Mikrozensus (2015) und der His-or-Hers-Umfrage.

Abbildung 21: Was werden Sie voraussichtlich in 10 Jahren machen? (Frauen)



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des Mikrozensus (2015) und der His-or-Hers-Umfrage.

Im Vergleich zur Erwerbstätigkeit der heutigen Hochschulabsolventen (Balken „Mikrozensus 2015“), gehen die Studenten der Hochschule München deutlich häufiger davon aus, dass sie in 10 Jahre Teilzeit arbeiten werden oder in Erziehungszeit sind (siehe Abbildung 20). Dies könnte ein Hinweis darauf sein, wie sie sich die Verteilung von Erwerbs- und Familienarbeit zukünftig wünschen. Gleichzeitig haben sie aber sehr hohe Erwartungen, eine Führungsposition zu bekleiden (50 Prozent). Auch bei einer sehr weiten Definition einer Führungsposition sind bayerische Hochschulabsolventen in der relevanten Altersgruppe heute nur zu maximal 39 Prozent als Führungskraft (mit Entscheidungsbefugnis über Personal, Budget und Strategie) oder als Aufsichtskraft (ohne Entscheidungsbefugnis) tätig.⁹ Hier ist somit, ebenso wie bei der Elternzeit, eine große Diskrepanz zwischen den Erwartungen der Studenten und der heutigen Realität festzustellen. Insgesamt wollen die heutigen Studenten also mehr Zeit in die Familie investieren und gleichzeitig häufiger Führungsaufgaben übernehmen.

Auch bei den Frauen weichen die Erwartungen etwas von der heutigen Realität ab. Ein wesentlicher Grund für die Abweichungen stellt die Unterschätzung der Nichterwerbstätigkeit dar. Im Jahr 2015 waren 16 Prozent der bayerischen Hochschulabsolventinnen in der relevanten Altersgruppe nicht erwerbstätig. Über die Hälfte dieser Frauen hat nicht gearbeitet, da sie in Elternzeit war (dies entspricht 9 Prozent der gesamten Teilstichprobe). Daraus folgt, dass 7,4 Prozent dieser Frauen aus irgendwelchen anderen Gründen nicht arbeiteten (Mikrozensus 2015). Von den Studentinnen der Hochschule München meinen hingegen nur 1,4 Prozent, dass sie in 10 Jahren nicht erwerbstätig sind. Dies passt zu dem Befund, dass Frauen oft länger als geplant in Elternzeit verweilen, sei es weil sich die Präferenzen verschoben haben oder weil es an passenden Betreuungs- oder Arbeitszeitmodellen mangelt (Drahs, Schneider und Schrauth 2015).

Folglich erwarten auch die Studentinnen etwas häufiger als die Vergleichsgruppe, Teilzeit oder Vollzeit zu arbeiten. Ähnlich wie bei den Männern gehen sie vergleichsweise häufig davon aus, eine Führungsposition zu bekleiden (31 Prozent). Im Mikrozensus liegt der Anteil der Frauen mit Führungsaufgaben bei 22 Prozent.¹⁰ Tendenziell wollen die Studentinnen der Hochschule München also mehr Zeit für die Erwerbstätigkeit und die Übernahme von Führungsaufgaben aufbringen.

⁹ Führungskräfte können im Mikrozensus anhand einer weiteren Frage identifiziert werden. Bei der Frage nach der ausgeübten Tätigkeit geben hingegen nur knapp 14 Prozent der relevanten Teilstichprobe an, überwiegend Management-, Leitungs- und Führungstätigkeiten auszuführen.

¹⁰ In der Teilstichprobe der Hochschulabsolventinnen geben knapp 7 Prozent der Befragten an, überwiegend Management-, Leitungs- und Führungstätigkeiten auszuführen.

4. Resumée

Die Ergebnisse lassen darauf schließen, dass Handlungen, Wahrnehmungen, Bewertungen und Entscheidungen von Studierenden an vielen Stellen durch ihr Geschlecht beeinflusst werden. Dies zeigt sich daran, dass:

- 1) die Antworten der Studentinnen bei den meisten Fragen stark von den Antworten der Studenten abweichen
- 2) die Aussagen über Männer i.d.R. anders bewertet wurden als die gleichen Aussagen über Frauen.

Die Ergebnisse der Umfrage dienen somit sehr gut dem Ziel der Kampagne, da die gelebten Rollenerwartungen und Verhaltensmuster dadurch transparenter werden. Der These, dass sich die Geschlechterunterschiede aus Sicht der Studierenden nivelliert haben, kann demnach nicht zugestimmt werden. Die Antworten zeigen vielmehr, dass der Status Quo in einigen Bereichen für viele nicht zufriedenstellend ist. Dies gilt sowohl für Männer als auch für Frauen.

Bezogen auf die forschungsleitenden Fragen, lassen sich folgende Aussagen machen:

- a. Studenten sehen sich an der Hochschule überproportional häufig in einer Führungsposition. Frauen sind seltener mit ihrer Position im sozialen Gefüge der Hochschule zufrieden. Sie wollen häufiger weiter vorne „schwimmen“ bzw. ihre Sonderrolle verlassen.
- b. Studierende sind überwiegend der Meinung, dass die Chancengleichheit an der Hochschule München gegeben sei. Dennoch haben einige Studentinnen, und insbesondere einige Studenten den Eindruck, dass das jeweils andere Geschlecht gewisse Vorteile im Studium habe, bzw. dass die Leistung der anderen besser bewertet werde.
- c. Studierende beobachten geschlechterstereotypes Verhaltensmuster bei Ihren KommilitonInnen. Auch bei der Bewertung von Frauen in Führungsrollen scheinen geschlechtsspezifische Rollenbilder zum Tragen zu kommen.
- d. Die heutige Verteilung von Erwerbs- und Familienarbeit entspricht häufig nicht den Wunschvorstellungen der Studierenden, insbesondere jener der Frauen. Nichtsdestotrotz gehen sie davon aus, dass ihr Erwerbsstatus in 10 Jahren der derzeit üblichen Verteilung der Arbeitszeiten entspricht (Frauen arbeiten Teilzeit, Männer arbeiten Vollzeit).
- e. Studierende schätzen die Chancengleichheit im Berufsleben deutlich schlechter ein als im Studium. Über die Hälfte der Studentinnen und Studenten sind der Ansicht, dass Männer diverse Vorteile im Beruf haben.

Diese Befunde untermauern den (hochschul-)politischen Handlungsbedarf zur Förderung der Gleichstellung. Sie zeigen jedoch auch, dass Gleichstellung nicht nur eine Frage der formalen Geschlechtergerechtigkeit ist, sondern dass sich Ungleichheiten durch persistente Rollenbilder manifestieren. Studierende und Lehrende können durch ein gesteigertes Bewusstsein für die einschränkenden Folgen geschlechterspezifischer Bewertungen und Rollenbilder ihre Potentiale besser zur Erreichung ihrer persönlichen Ziele einsetzen. Hochschulen sollte daher eine Unternehmenskultur pflegen, die allen den Mut und die Anerkennung verleiht, sich nach ihren Bedürfnissen, Wünschen und Fähigkeiten zu entscheiden.

Quellen

Allmendinger, Jutta (2009): Frauen auf dem Sprung. München: Pantheon Verlag.

Allmendinger, Jutta/Haarbrücker, Julia (2013): Lebensentwürfe heute. Wie junge Frauen und Männer in Deutschland leben wollen, Kommentierte Ergebnisse der Befragung 2012, Discussion Paper P 2013–002, Wissenschaftszentrum Berlin.

Bohnet, Iris (2016): What works, Harvard University Press.

Bütow, Birgit/ Eckert, Lena/Teichmann, Franziska (2016): Fachkulturen als Ordnungen der Geschlechter. Praxeologische Analysen von Doing Gender in der akademischen Lehre, Opladen/Toronto.

CEUS (2017): Interne Auswertungen der Hochschule München, Computerbasiertes Entscheidungsunterstützungssystem für die Hochschulen in Bayern.

Cuddy, Amy J.C./Glick, Peter/Beninger, Anna (2011): The dynamics of warmth and competence judgments, and their outcomes in organizations, Research in Organizational Behavior Vol. 31, 73–98.

Döge, Peter (2006): Vom Entweder-Oder zum Sowohl-Als-Auch. Wissenschafts- und Technikkulturen jenseits der Geschlechterpolarität, in: Dudeck, Anne/Jansen-Schulz, Bettina (Hrsg.): Hochschuldidaktik und Fachkulturen. Gender als didaktisches Prinzip, Bielefeld, S. 47-55.

Drahs, Sascha/Schneider, Ulrich/Schrauth, Philipp (2015): Geplante und tatsächliche Erwerbsunterbrechungen von Müttern, DIW Round Table Nr. 64, DIW Berlin.

Eagly, Alice H./Karau, Steven J. (2002): Role congruity theory of prejudice toward female leaders. Psychological Review 109, 573-598.

Falk, Susanne (2010): Gleicher Lohn bei gleicher Qualifikation? Eine Analyse der Einstiegsgehälter von Absolventinnen und Absolventen der MINT-Fächer, Beiträge zur Hochschulforschung, 32. Jahrgang, Heft 4, S. 48- 71.

Fiske, Susan T. (2002): What We Know Now About Bias and Intergroup Conflict, the Problem of the Century, American Psychological Society Vol. 11(4), S. 123-128.

Glick, Peter/Fiske, Susan T. (1996): The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. Journal of Personality and Social Psychology, 70(3), 491-512.

Gmür, Markus (1991): KMGI – Konstanzer Managergeschlechtsrolleninventar: Ein Instrument zur Ermittlung der Wirksamkeit von Geschlechtsrollenstereotypen in der Personalauswahl. Forschungsbericht Nr. 1 des Lehrstuhls für Management der Universität Konstanz.

Greenwald, Anthony G./Banaji, Mahzarin R./Rudman, Laurie/Farnham, Shelly/Nosek, Brian A./Mellott, Deborah (2002): A unified theory of implicit attitudes, stereotypes, self-esteem, and self-concept. *Psychological Review*, 109, pp. 3-25.

Heilmann, Madeline E. (1983): Sex bias in work settings: The lack of fit model, *Research in Organizational Behavior*, Vol. 5, S. 269-298.

Heilman, Madeline E./Okimoto, Tyler G. (2007): Why are women penalized for success at male tasks? The implied communality deficit. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 92, S. 81–92.

Heilman, Madeline E./Wallen, Aaron S./Fuchs, Daniella/Tamkins, Melinda M. (2004): Penalties for success: Reactions to women who succeed at male-typed gender tasks. *Journal of Applied Psychology*, 89, 416–427.

Holst, Elke/Friedrich, Martin (2017): Führungskräfte-Monitor 2017. Update 1995-2015, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, DIW Berlin.

IAB (2014): Arbeitszeitwünsche von Frauen und Männern 2012, Aktuelle Daten und Indikatoren, Institut für Arbeitsmarkt für Berufsforschung, Nürnberg.

Ihsen, Susanne (2010): Technikkultur im Wandel: Ergebnisse der Geschlechterforschung in Technischen Universitäten, in: *Beiträge zur Hochschulforschung* 32/2010, S. 80-97.

Klenner, Christina/Lott, Yvonne (2016): Arbeitszeitorientierung im Lebensverlauf. Welche betrieblichen Faktoren beeinflussen ihre Nutzung? Hans-Böckler-Stiftung (WSI Study, 4).

Kramer, Bernd (2016): Mythos und Wahrheit. Sind Jungen die neuen Verlierer? Spiegel Online, <http://www.spiegel.de/lebenundlernen/schule/schlechtere-noten-als-maedchen-sind-jungenschulverlierer-a-1059134.html>, (abgerufen 10.10.2017)

Konrad, Alison M./Erkut, Sumru (2006): Critical Mass on Corporate Boards. Why Three or More Women Enhance Governance, Wellesley Centers for Women, Paper No. WCW11.

MacNell, Lillian/Driscoll, Adam/Hunt, Andrea N. (2014): What's in a Name, Exploring Gender Bias in Student Ratings of Teaching, *Innovative Higher Education*, Vol. 40(4) S. 291-303.

Mengel, Friederike/Sauermann, Jan/Zöllitz, Ulf (2017): Gender Bias in Teaching Evaluations, IZA DP No. 11000, Institut der Zukunft der Arbeit, Bonn.

Mikrozensus (2015): FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und des Landes, Mikrozensus 2015, eigene Berechnungen.

Mischau, Anina/Daniels, Judith/Lehmann, Jasmin/Petersen, Kerstin (2004): Geschlecht und "Fachkulturen" in der Mathematik - Ergebnisse einer empirischen Studie an der Universität Bielefeld, Bielefeld.

Moss-Racusin, Corinne A./Dovidio, John F./Brescoll, Victoria L./Graham, Mark J./Handelsman, Jo (2012): Science faculty's subtle gender biases favour male students, Proceedings of the National Academy of Science, USA, Vol. 109(41), S. 16474–16479.

Öz, Fikret/Bispinck, Reinhard (2011): Was verdienen Ingenieure und Ingenieurinnen? Eine Analyse auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank, WSI Mitteilungen Vol. 2011(1), S. 28–40.

Paulitz, Tanja (2014): Fach und Geschlecht. Neue Perspektiven auf technik- und naturwissenschaftliche Wissenskulturen, in: Zeising, Anja/Draude, Claude/Schelhowe, Heidi/Maaß, Susanne (Hrsg.): Vielfalt der Informatik: Ein Beitrag zu Selbstverständnis und Außenwirkung, S. 95-105.

Pfahl, Svenja/ Reuyß, Stefan/Hobler, Dietmar/Weeber, Sonja (2014): Nachhaltige Effekte der Elterngeldnutzung durch Väter. Projektbericht. SowiTra Institut.

Polachek, Solomon W. (2014): Equal Pay legislation and the gender wage gap, IZA World of Labor, Nr. 16.

Probst, Rolf/Jers, Cornelia (2007): Die ALLBUS-„Gastarbeiter-Frage“. Zur Geschichte eines Standardinstruments in der Allgemeinen Bevölkerungsumfrage der Sozialwissenschaften (ALLBUS). Soziale Welt Vol. 54, S. 145 – 161.

Probst, Rolf (2014): Fragebogen – ein Arbeitsbuch, Springer Verlag.

Reuben, Ernesto/ Sapienza, Paola/Zingales, Luigi (2014): How stereotypes impair women's careers in science, Proceedings of the National Academy of Science, USA, Vol. 111(12), S. 4403–4408.

Schneider, Wolfram (2014): Entwicklung, Umsetzung und Bewertung gendersensibler MINT-Lehr-Lernprozesse in der Schule und in der Universität, Doktorarbeit an der TUM School of Education, München.

Statistisches Bundesamt (2016a): Frauenanteil in Professorenschaft 2015 auf 23 % gestiegen, Pressemitteilung Nr. 245 vom 14.07.2016.

Statistisches Bundesamt (2016b): Mikrozensus, Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit in Deutschland, Fachserie 1, Reihe 4.1.1, Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (2017): Drei Viertel des Gender Pay Gaps lassen sich mit Strukturunterschieden erklären, Pressemitteilung Nr. 094 vom 14.3. 2017.

Wanger, Susanne (2015): Traditionelle Erwerbs- und Arbeitszeitmuster sind nach wie vor verbreitet, IAB-Kurzbericht Nr. 4, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg.

Wilson, Timothy (2004) Strangers to Ourselves: Discovering the Adaptive Unconscious, Harvard University Press.

Wolf, Elke (2014): The German part-time wage gap: bad news for men? SOEPpapers No. 663.