

# Gleichstellung in Studium und Beruf. Einschätzungen aus der Perspektive von Studentinnen und Studenten

Elke Wolf

---

Geschlechterunterschiede an Hochschulen, im Beruf und im Privaten sind statistisch zur Genüge dokumentiert. Wie aber sehen Studierende ihr Handeln, ihre Rollen und Möglichkeiten sowie die Chancengleichheit von Frauen und Männern an Hochschulen und darüber hinaus? Diese latenten Einstellungen von Studentinnen und Studenten wurden mithilfe einer Befragung im Rahmen der Genderkampagne „His or Hers“ an der Hochschule München transparent gemacht. Die Antworten lassen darauf schließen, dass Wahrnehmungen, Bewertungen, Handlungen und Entscheidungen der Studierenden oftmals durch ihr Geschlecht und traditionelle Rollenbilder beeinflusst werden. Die Befunde decken somit auch Ansatzpunkte für den Ausbau geschlechtersensibler Didaktik, Forschung und Persönlichkeitsentwicklung an Hochschulen auf.

---

## 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. An den Hochschulen zeigt sich dies unter anderem daran, dass die Studien- und Berufswahl oftmals nach einem geschlechtstypischen Muster erfolgt 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, Freiheit und Unabhängigkeit begrenzen, trägt dies langfristig vermutlich nicht zur allgemeinen Zufriedenheit bei. In diesem Fall sollten Studierende bei der Identifikation ihrer Bedürfnisse, Stärken und Erfolgsstrategien unterstützt werden.

Aus diesem Grund haben die Frauenbeauftragten der Hochschule München (HM) im November 2016 die „His or Hers“-Kampagne gestartet (Sagebiel, 2019). 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 durchgeführt, mit der die Bewertung der Chancengleichheit an der Hochschule München sowie die latenten Einstellungen und geschlechtsspezifischen Rollenmuster der Studierenden transparent gemacht und Ansatzpunkte für die Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit an der Hochschule identifiziert werden sollten.<sup>1</sup>

## 2 Die Befragung

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 in 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 insbesondere unseres sozialen Umfelds (Bohnet 2016). Alle Aussagen über Männer oder Frauen, die von den Studierenden bewertet werden sollten und zum Teil klassische Klischees aufgreifen, wurden immer für beide Geschlechter formuliert, sodass somit auch geschlechteruntypische Bilder von Frauen und Männern entstehen. Die Studierenden konnten mittels einer vierstufigen Skala ihre Position zu den vorgegebenen Themen zum Ausdruck bringen oder die Kategorie „habe keine Meinung“ ankreuzen.

Insgesamt haben sich 3.284, also 18 Prozent aller Studierenden an der Befragung beteiligt. Davon wurden 1.520 Fragebögen von Frauen und 1.732 Fragebögen von Männern ausgefüllt; 32 Studierende haben sich keinem der beiden Geschlechter zugeordnet. Aufgrund der geringen Fallzahl werden diese Beobachtungen nicht ausgewiesen. Der Frauenanteil in der Umfrage lag mit 46 Prozent etwas höher als in der Studierendenschaft insgesamt (39 Prozent im Wintersemester 2016/2017). Auch die Beteiligung in den Fakultäten schwankte geringfügig. Für die deskriptiven Auswertungen der Umfrage wurde die Repräsentativität nach Fakultät und Geschlecht gemäß der Verteilung der eingeschriebenen Studierenden im Wintersemester

---

<sup>1</sup>Auch wenn es schon an anderen Hochschulen vereinzelt Befragungen zu den Einstellungen von Studierenden hinsichtlich geschlechtsspezifischer Chancengleichheit gab (vgl. z.B. Schlegel, 2004), können die Ergebnisse aufgrund regionaler, fachspezifischer und gesamtgesellschaftlicher Unterschiede nicht ohne Vorbehalte auf die Hochschule München übertragen werden.

2016/2017 mittels Gewichtung (durch die Inverse der Auswahlwahrscheinlichkeit) der Antworten hergestellt.

### 3 Ergebnisse

#### 3.1 Soziale Verortung im Studium und im Beruf

Zur Analyse der Selbstverortung von Studentinnen und Studenten im sozialen Gefüge der Hochschule bzw. ihrer Fakultät wurden zwei Fragen auf Basis des von Allmendinger (2009) eingeführten Konzepts des „Fischschwarms“ formuliert. Innerhalb des Fischschwarms gibt es fünf Positionen: „Anführer“, „Vorne im Schwarm“, „Mittelfeld“, „Hinten im Schwarm“ und der „Besondere Fisch“. Die Studierenden sollten ihre Einschätzung zur aktuellen Position sowie ihre Wunschposition innerhalb des Schwarms verorten. Tabelle 1 zeigt die Anteile dieser verschiedenen Positionen im Fischschwarm in den männerdominierten Fakultäten (Männeranteil > 50 Prozent) und in den anderen Fakultäten. Auffallend ist, dass die fünf Gruppen innerhalb des Schwarms in beiden Teilstichproben sehr ähnlich sind (vgl. hierzu die Spalten „Anteile“).

**Tabelle 1:** Soziale Verortung von Männern und Frauen an der Hochschule

Position	Männerdominierte Fakultäten		Andere Fakultäten	
	Anteile (in %)	Frauenanteil pro Gruppe (in %)	Anteile (in %)	Frauenanteil pro Gruppe (in %)
Anführer	<b>5,6</b>	11,7	<b>4,5</b>	38,6
Vorne im Schwarm	<b>27,3</b>	16,2	<b>21,2</b>	64,0
Mittelfeld	<b>37,7</b>	25,5	<b>42,0</b>	74,8
Hinten im Schwarm	<b>6,1</b>	24,1	<b>7,0</b>	73,9
Besonderer Fisch	<b>23,4</b>	22,4	<b>25,3</b>	65,8
Insgesamt	<b>100,1</b>	21,4	<b>100</b>	68,5

Quelle: „His or Hers“-Befragung, Hochschule München 2016.

Tabelle 1 zeigt außerdem die Frauenanteile innerhalb der verschiedenen Gruppen (vgl. hierzu die Spalte „Frauenanteil pro Gruppe“). Anhand des Vergleichs mit dem Frauenanteil insgesamt (letzte Zeile) zeigt sich, dass sich Frauen tendenziell nicht an der Spitze des Fischschwarms einordnen. In den männerdominierten Fakultäten verorten sich im Feld der Anführer nur knapp zwölf Prozent Frauen, obwohl der Frauenanteil in diesen Fakultäten immerhin bei über 21 Prozent liegt. An den anderen Fakultäten ist dieses Ungleichgewicht sehr ähnlich. Während der Frauenanteil in diesen Fakultäten bei knapp 70 Prozent liegt, sind nur weniger als 40 Prozent der „Anführer“ weiblich. Angesichts der sehr ähnlichen Studienleistungen von Studentinnen und Studenten an der HM (CEUS 2017) kann diese Einschätzung nicht auf Leistungsunterschieden, sondern eher auf Unterschieden 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 jedoch in die Fakultät mit dem geringsten Frauenanteil von zehn Prozent, zeigt sich sehr wohl die besondere Situation der Studentinnen: 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. 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 aber durchaus als „anders“ wahr. Hier ordnen sich 38 Prozent der Rolle des besonderen Fisches zu, wohingegen es bei den Studentinnen nur 25 Prozent sind.

Der Vergleich der Selbsteinschätzung mit der Wunschposition zeigt, dass sich über die Hälfte der Frauen und fast 40 Prozent der Männer nicht in ihrer Wunschposition befinden. Tendenziell wollen mehr Frauen als Männer weg von ihrer Rolle als besonderer Fisch. Dies gilt insbesondere für die Frauen in den männerdominierten Fakultäten. Hier geben 42 Prozent der Frauen in der Position „Besonderer Fisch“ an, dass ihre Wunschposition eine andere sei. Bei den Männern liegt dieser Anteil bei knapp 32 Prozent. An den anderen Fakultäten wollen nur 21 Prozent der Studenten und 37 Prozent der Frauen diese Position verlassen. 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; Ihsen, 2010). Hierzu gehört auch die (Selbst-)Präsentation der Dozierenden, die inhaltliche und didaktische Ausgestaltung der Lehre (Schneider, 2014; Bütow, Eckert und Teichmann, 2016) und der Umgang mit weiblichen und männlichen Studierenden sowie deren Auf- und Abwertungen (Mischau, Daniels, Lehmann und Petersen, 2004).

Auffallend ist, dass dieser Befund nicht 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 – sei es, weil eine offene Fachkultur herrscht, die Studenten mit dieser Sonderrolle konstruktiv umgehen oder die Professorenschaft an diesen Fakultäten nahezu paritätisch besetzt ist.

### 3.2 Chancengleichheit in Studium und Beruf

Chancengleichheit an Hochschulen bedeutet, dass die Rahmenbedingungen sowie Lehr- und Studienformate so gestaltet sind, dass sie zu den Lebenswirklichkeiten aller Studierenden passen und dass die Bewertung der Leistung nur von der Qualität der Arbeit und nicht von anderen Faktoren wie der (sozialen) Herkunft oder dem Geschlecht bestimmt wird.

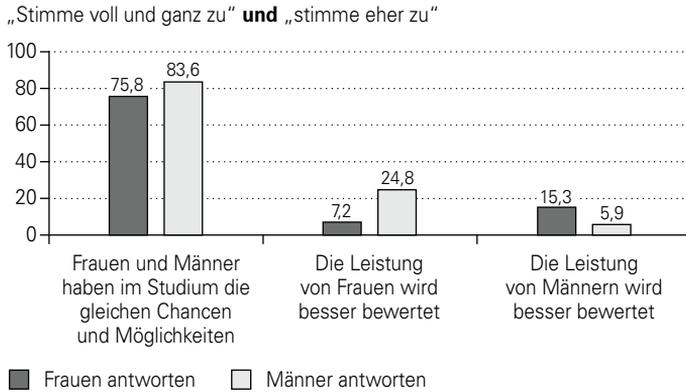
Die direkte Frage nach der Chancengleichheit im Studium wird von der Mehrheit der Studierenden positiv bewertet. 76 Prozent der Studentinnen und 84 Prozent der Studenten stimmen der Aussage zu, dass Frauen und Männer die gleichen Chancen und Möglichkeiten im Studium haben (siehe Abbildung 1).<sup>2</sup> Dass Chancengleichheit nicht für alle Studierende gegeben zu sein scheint, zeigt sich anhand der Frage nach der Leistungsbewertung. Die Antworten der Studentinnen und Studenten sind in dieser Hinsicht jedoch etwas widersprüchlich. Männer antworten häufiger, dass die Leistungen der Studentinnen besser bewertet werden (knapp 25 Prozent).<sup>3</sup> Dies gilt insbesondere dann, wenn sie der Meinung sind, dass die Chancengleichheit im Studium eher nicht gegeben sei. Eine gefühlte geschlechterspezifische Leistungsbeurteilung kann demnach als eine Ausprägung mangelnder Chancengleichheit im Studium interpretiert werden. Bezogen auf das eigene Geschlecht sehen Studentinnen und Studenten insgesamt weniger Vorteile. Diese heterogenen Aussagen können beispielsweise dadurch zustande kommen, dass die Studierenden unterschiedliche Leistungsformate (Präsentationen, Hausarbeiten, mündliche Prüfungen, Multiple-Choice-Prüfungen usw.) im Blick haben, bei denen zum Teil eher Frauen bzw. eher Männer Vorteile haben können.<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup>Im Vergleich zu den Ergebnissen von Schlegel (2004) sind diese Werte jedoch eher niedrig. Studierende an Hochschulen in Sachsen-Anhalt sind zu 94 Prozent der Meinung, dass Frauen und Männer im Studium die gleichen Chancen haben.

<sup>3</sup>Auch Wößmann et al. (2018) zeigen, dass Männer häufiger der Meinung sind, dass Frauen aufgrund ihres Geschlechts im Studium bevorzugt werden, während Frauen häufiger meinen, dass Männer bevorzugt werden.

<sup>4</sup>Zahlreiche Studien weisen darauf hin, dass Männer beispielweise bei Multiple-Choice-Aufgaben und Frauen bei freien Antwortformaten zu besseren Leistungen tendieren (Halpern, 2000), was u.a. an einer geringeren Risikoneigung von Frauen beim Erraten der richtigen Antwort (Baldiga, 2014; Burns, Halliday und Keswell, 2012) sowie den tendenziell besseren sprachlichen Fähigkeiten von Frauen liegt (Loehlin, 2000).

**Abbildung 1:** Bewertung verschiedener Aussagen zur Chancengleichheit im Studium

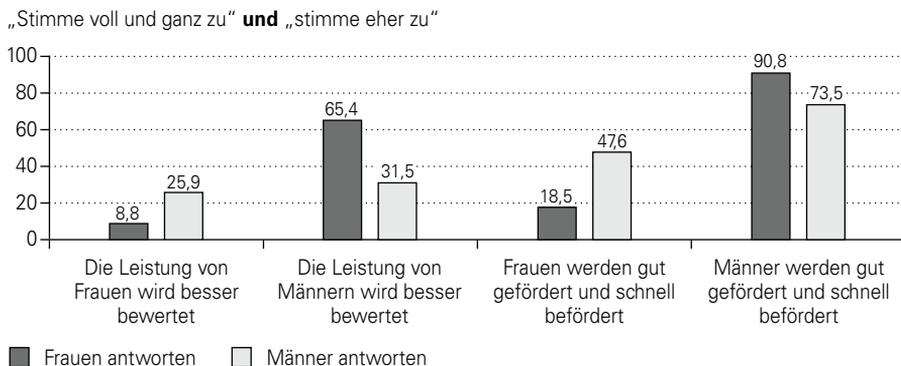
Quelle: „His or Hers“-Befragung, Hochschule München 2016

Auch wenn geschlechtsspezifische Bewertungsunterschiede nicht zwangsläufig ein Zeichen für Diskriminierung sind, da sie auch auf unterschiedlich verteilte Kompetenzen zurückgeführt werden können, ist nicht auszuschließen, dass die Bewertungen durch die Lehrenden auch von unbewussten geschlechterstereotypen Bildern beeinflusst sind (implicit bias). Insbesondere wenn wenige klar messbare Kriterien zur Bewertung einer Studienleistung existieren, hängt die Bewertung stärker von emotionalen Wahrnehmungen ab, die überwiegend unbewusst ablaufen (Greenwald et al., 2002; Fiske, 2002; Wilson, 2004). Gemäß dem Lack-of-fit-Modell von Heilmann (1983) werden Personen umso schlechter bewertet, je weniger sie ihrer Geschlechterrolle entsprechen. Dies kann dazu führen, dass ein sehr selbstbewusstes Auftreten von Männern bei einer Präsentation besser bewertet wird als ein vergleichbares Verhalten von Frauen und ein sehr zurückhaltendes Auftreten eines Studenten negativer bewertet wird als bei einer Studentin.

Chancengleichheit im Beruf bedeutet, dass Männer und Frauen die gleichen Einstiegs- und Aufstiegsmöglichkeiten haben und sich ihre Bezahlung strikt an ihrer Leistungsfähigkeit bemisst. Abbildung 2 stellt einige Aussagen zur Chancengleichheit im Beruf dar. Insgesamt stimmen sowohl die Studentinnen als auch die Studenten eher der Aussage zu, dass die Leistungen der Männer besser bewertet und Männer gut gefördert und schnell befördert werden. Ihre eigenen Vorteile sehen Studentinnen hingegen als sehr begrenzt, so stimmen nur 18 Prozent der Aussage zu, dass Frauen gut gefördert und schnell befördert werden und 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. Dass die Leistungen

von Frauen im Beruf besser bewertet wird, glaubt allerdings nur ein Viertel aller befragten Männer.

**Abbildung 2:** Bewertung verschiedener Aussagen zur Chancengleichheit im Beruf



Quelle: „His or Hers“-Befragung, Hochschule München 2016

Auch diese Einschätzung passt zu den Befunden über die Folgen des sogenannten *implicit bias*. Leistungsbewertung von Mitarbeitenden basiert immer auf Grundlage lückenhafter Informationen, die typischerweise durch stereotype Bilder von bestimmten Personengruppen zu einem Gesamteindruck ergänzt werden. Systematische Verzerrungen entstehen nun dadurch, dass geschlechteruntypische Persönlichkeiten, zum Beispiel leistungs-, erfolgs- und machtorientierte Frauen, tendenziell weniger gemocht und schlechter bewertet werden (Eagly und Karau, 2002; Heilman, Wallen, Fuchs und Tamkins, 2004; Bohnet, 2016).

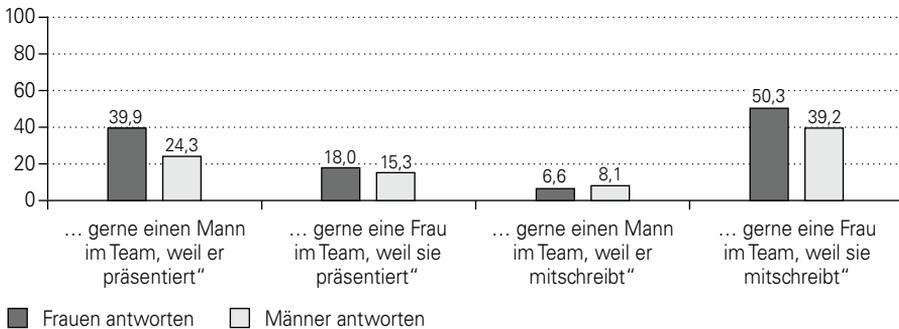
Auch die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern sind Ausdruck von ungleichen Chancen und Bewertungen. Nach Angaben des statistischen Bundesamts beträgt der Gender Pay Gap in Deutschland derzeit 21 Prozent (Statistisches Bundesamt, 2017). Umso erstaunlicher ist, dass über 20 Prozent der Studenten meinen, das berufliche Einkommen von Frauen und Männern sei gleich. Besonders häufig meinen dies Studenten aus den männerdominierten Fakultäten (23 Prozent im Vergleich zu 13 Prozent in den anderen Fakultäten). Dies könnte zum einen daran liegen, dass geschlechterspezifische Themen dort aufgrund des geringen Frauenanteils seltener diskutiert werden und damit weniger präsent sind. Zum anderen könnte der Eindruck von Lohngleichheit auf realen Beobachtungen der Studenten basieren, da die Lohnunterschiede von MINT-Absolventinnen und Absolventen tatsächlich geringer sind als bei anderen Fächergruppen (siehe Falk, 2010; Öz und Bispinck, 2011).

### 3.3 Geschlechterspezifische Rollen- und Arbeitsteilung

Idealerweise werden Aufgaben in Gruppen nach Vorlieben und Kompetenzen verteilt. Typischerweise spielen in diesem Verhandlungsprozess aber auch traditionelle Rollenmuster und Machtverhältnisse eine wichtige Rolle. Dies gilt für studentische Teams genauso wie für Partnerschaften und Ehen. Auch wenn anhand der Aussagen zur Verteilung von Aufgaben in Teams nicht eindeutig auf die Bedeutung der verschiedenen Einflussfaktoren geschlossen werden kann, offenbaren 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 (oder wer mitschreibe)“, die Wahrnehmungen der Studierenden über das Rollenverhalten innerhalb von Studierendengruppen.

**Abbildung 3:** Rollenverteilung in Teams: „Bei Gruppenarbeiten habe ich ... „

„Stimme voll und ganz zu“ und „stimme eher zu“

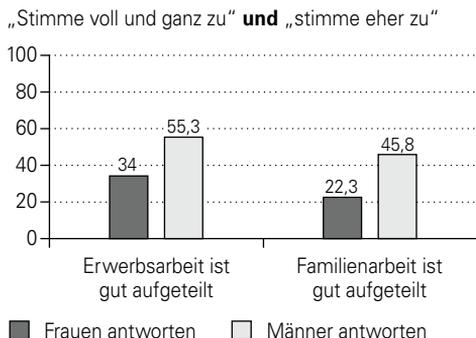


Quelle: „His or Hers“-Befragung, Hochschule München 2016

Fast 40 Prozent der Frauen stimmen der Aussage zu, dass sie gerne einen Mann im Team haben, weil dann klar sei, dass er präsentiere (Abbildung 3, links). Die Zustimmung zu dieser Aussage hinsichtlich einer Frau im Team ist weniger als halb so hoch (18 Prozent). Aus Sicht der Studentinnen sind es anscheinend typischerweise die Männer, die die Ergebnisse von Gruppenarbeiten 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 (33 Prozent). Dies deutet darauf hin, dass Studenten in einem eher weiblich geprägten Umfeld ihre Rolle als „frontman“ stärker wahrnehmen. 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 3, rechts). Sowohl Studenten als auch Studentinnen stimmen deutlich häufiger der Aussage zu, dass die Frau (und nicht der Mann) im Team mitschreibt. 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.

**Abbildung 4:** Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen



Quelle: „His or Hers“-Befragung, Hochschule München 2016

Die aktuelle Arbeitsteilung innerhalb der Familien stößt bei den Studentinnen auf wenig Akzeptanz. Nur 34 Prozent der befragten Frauen sind der Meinung, dass die Erwerbsarbeit gut aufgeteilt sei (Abbildung 4). 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 fast die Hälfte aller Frauen – freiwillig oder unfreiwillig – wegen der Betreuung von Kindern oder sonstigen familiären oder persönlichen Verpflichtungen in Teilzeit arbeiten (Statistisches Bundesamt, 2016b). 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 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 4). Hierzu trägt sicher auch die Beobachtung und Tatsache bei, dass Frauen – unabhängig von ihrer regulären Arbeitszeit – mehr Hausarbeit verrichten (Allmendinger und Haarbrücker 2013, Holst und Friedrich, 2017).

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, Reuyß, Hobler und Weeber, 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). Umfragen ergeben hingegen, dass die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit in der Regel der von Männern gewünschten Arbeitszeit entspricht. 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, bleibt somit eine offene Frage.

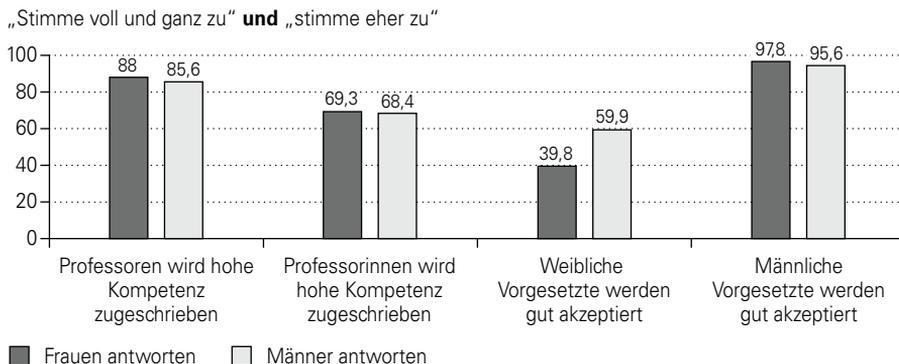
### **3.4 Frauen in Führungspositionen**

Der Blick auf Frauen in geschlechteruntypischen Rollen gibt ebenfalls Einblicke in das Rollenverständnis und die Bewertung des aktuellen Gleichstellungsniveaus der Studierenden. 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 5, links). Angesichts eines streng leistungsorientierten Auswahlverfahrens für Professuren an der Hochschule München (siehe Berufungsrichtlinie der HM) 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, um Verzerrungen aufgrund sozial erwünschter Antworten zu vermeiden, subsummieren 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, z.B. bei der 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 gewisse Dissonanz erzeugen, die im Durchschnitt zu einer schlechteren Bewertung vergleichbarer Eigenschaften führt (Reuben, Sapienza und Zingales, 2014; Moss-Racusin, Dovidio, Brescoll, Graham und Handelsman, 2012). Stereotypen haben also nicht nur einen beschreibenden Charakter, sondern sind prä-

skriptiv, 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 – insbesondere in mathematischen und technischen Kursen (siehe u. a. MacNell, Driscoll und Hunt, 2014; Mengel, Sauer- mann und Zölitz, 2017).

**Abbildung 5:** Bewertungen verschiedener Aussagen über Führungskräfte



Quelle: „His or Hers“-Befragung, Hochschule München 2016

Große Einigkeit unter den Studierenden herrscht ebenfalls bei der Frage, ob männliche Vorgesetzte gut akzeptiert werden. Weder Frauen noch Männer zweifeln daran bei männlichen Vorgesetzten (siehe Abbildung 5, rechts). Zweifel an der Akzeptanz von weiblichen Führungskräften nehmen hingegen insbesondere die Frauen wahr. Nur knapp 40 Prozent der Studentinnen antworten, dass weibliche Vorgesetzte gut akzeptiert werden, während immerhin fast 60 Prozent der Studenten diese Meinung vertreten. 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. 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: Je kompetenter eine Frau wirkt, desto weniger wird sie gemocht (siehe u. a. Heilman et al., 2004; Heilman und Okimoto, 2007 und den Überblicksartikel von Cuddy, Glick und Beninger, 2011).

## 4 Resümee

Die Ergebnisse der Befragung offenbaren, 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 und 2) die Aussagen über Männer in der Regel anders bewertet werden als die gleichen Aussagen über Frauen. Um die Studierenden mit Ihren Aussagen zu konfrontieren und damit den begrenzenden Effekt von geschlechterstereotypen Verhaltensmustern aufzuzeigen, wurden ausgewählte Ergebnisse auf Plakaten veröffentlicht (siehe Sagebiel, 2019), bei einer Veranstaltung im Rahmen der Kampagne präsentiert und in einer Dokumentation verschriftlicht (Wolf, 2017).

Und welche Handlungsempfehlungen ergeben sich daraus für die Hochschule München? Auch wenn Studierende die Chancengleichheit an der Hochschule München insgesamt sehr positiv bewerten, zeigen diese Befunde, dass der Status Quo für viele Frauen wie auch für Männer nicht zufriedenstellend ist. Während Bund und Länder zahlreiche Maßnahmen zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft ergreifen (Professorinnenprogramm, Quotenregelungen), steckt die konsequente Berücksichtigung der Geschlechterperspektive in den Kernhandlungsfeldern der Hochschulen wie Lehre, Forschung und der Wissenstransfer in Unternehmen und Gesellschaft zum Teil noch in den Kinderschuhen. Dies hat zur Folge, dass die Frauenanteile auf fast allen Hierarchieebenen der Hochschule zwar langsam steigen, das „doing gender“ dadurch aber nicht notwendigerweise verändert wird. In dieser Situation stellen die hochschulinternen Befragungsergebnisse ein wichtiges Instrument dar, um die Hochschulleitung und die Lehrenden für diese Herausforderung zu gewinnen. Die Aussagen, dass Professorinnen weniger Kompetenz zu geschrieben wird oder dass weibliche Führungskräfte weniger akzeptiert werden, tangieren das Kollegium und schaffen so die Voraussetzung für eine Auseinandersetzung mit dieser Thematik.

Die Hochschule München hat sich daraufhin entschlossen, erstmals ein Gleichstellungskonzept zu erarbeiten, das sich nicht an den Zielgruppen der Maßnahmen (wie Studentinnen, Doktorandinnen und Professorinnen), sondern an den strategischen Handlungsfeldern der Hochschule orientiert. Zur Etablierung einer geschlechtersensiblen Lehre werden beispielsweise Neuberufene der Hochschule München im Rahmen eines Workshops für die Diversität im Hörsaal sensibilisiert und lernen, geschlechterspezifische Gruppeneffekte (siehe Abbildung 3) zu erkennen und aufzulösen. Parallel dazu werden Lehrende bei der Konzeption innovativer Lehrformate unterstützt, welche die besonderen Herausforderungen von Studentinnen in einem männlich geprägten Studien- und Arbeitsumfeld adressieren. Da die Ergebnisse der Befragung darauf hindeuten, dass sich einige Männer durch die zahlreichen Aktivitäten zur Förderung von Frauen – insbesondere in den MINT-Fächern – benachteiligt fühlen,

was wiederum die Akzeptanz der Maßnahme seitens der Studentinnen behindern kann, wird darauf geachtet, dass auch Männer Zugang zu adäquaten Angeboten, z. B. im Bereich der Persönlichkeitsentwicklung, erhalten. In begründeten Fällen werden dennoch spezifische Angebote nur für Frauen befürwortet.

Zur Integration der Geschlechterperspektive in die Forschungslandschaft der Hochschule München plant die Hochschule München zwei Wege zu beschreiten. Zum einen sollen Forschungsfragen nach Möglichkeit unter Berücksichtigung bestehender Geschlechterunterschiede behandelt werden. Hierbei sollen Forschende durch die Forschungsabteilung beraten werden. Schiebinger (2008) zeigt an zahlreichen Beispielen, wie durch Vernachlässigung von Geschlechterunterschieden im Forschungs- und Innovationsprozess ökonomische und gesellschaftliche Kosten entstehen. Die Umsetzung sogenannter *gendered innovations* verbessert dabei nicht nur die Qualität der Forschung und Innovation, sondern lehrt allen beteiligten Forschern und Forscherinnen, welche Bedeutung Geschlechter- und Genderunterschiede haben und steigert so deren Genderkompetenz. Zum anderen soll an der Hochschule München ein konsistentes Personalentwicklungskonzept für Doktorandinnen, die zum großen Teil in den MINT-Fächern verortet sind, erarbeitet und etabliert werden.

Abschließend lässt sich sagen, dass die Kampagne hochschulintern viel Aufmerksamkeit erweckt und zahlreiche – zum Teil hitzige – Diskussionen unter Studierenden, Lehrenden und Mitarbeitenden über die Geschlechterthematik ausgelöst hat. Das Ziel der Kampagne gilt damit als erfüllt. Auch andere Hochschulen in Bayern und darüber hinaus haben bereits Teile der Kampagne genutzt oder planen dies zu tun. Die Ausbreitung der Kampagne und Befragung auf andere Hochschulen und der Erfahrungsaustausch wird von der Hochschule München ausdrücklich unterstützt.

## Literatur

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

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

Baldiga, K. (2014): Gender Differences in Willingness to Guess. *Management Science*, Vol. 60(2), S. 434–448

Bohnet, I. (2016): *What works*. Cambridge, Massachusetts/London, England: Harvard University Press

Bütow, B./Eckert, L./Teichmann, F. (2016): *Fachkulturen als Ordnungen der Geschlechter. Praxeologische Analysen von Doing Gender in der akademischen Lehre*. Opladen/Berlin/Toronto: Barbara Budrich

Burns, J./Halliday, S./Keswell, M. (2012) Gender and risk taking in the classroom. SALDRU Working Paper 87. Southern Africa Labour and Development Research Unit, University of Cape Town, Cape Town, South Africa

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

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

Eagly, A.H./Karau, S.J. (2002): Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review* Vol. 109, S. 573–598

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

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

Gmür, M. (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, A. G./Banaji, M. R./Rudman, L./Farnham, S./Nosek, B. A./Mellott, D. (2002): A unified theory of implicit attitudes, stereotypes, self-esteem and self-concept. *Psychological Review*, Vol. 109, S. 3–25

Halpern, D. F. (2000): *Sex differences in cognitive abilities*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates

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

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

Holst, E./Friedrich, M. (2017): *Führungskräfte-Monitor 2017. Update 1995–2015*, Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung

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

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

Klenner, C./Lott, Y. (2016): Arbeitszeitoptionen im Lebensverlauf. Welche betrieblichen Faktoren beeinflussen ihre Nutzung? Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung (WSI Study, 4)

Kramer, V. W./Konrad, A. M./Erkut, S. (2006): Critical Mass on Corporate Boards. Why Three or More Women Enhance Governance. Wellesely Centers for Women, Paper No. WCW11

Loehlin, J. C. (2000): Group differences in intelligence. In: Sternberg, R. J. (Hrsg.): Handbook of intelligence. New York, Vereinigte Staaten: Cambridge University Press, S. 176–193

MacNell, L./Driscoll, A./Hunt, A.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, F./Saueremann, J./Zöhlitz, U. (2017): Gender Bias in Teaching Evaluations, IZA DP No. 11000, Bonn: Institut der Zukunft der Arbeit

Mischau, A./Daniels, J./Lehmann, J./Petersen, K. (2004): Geschlecht und „Fachkulturen“ in der Mathematik – Ergebnisse einer empirischen Studie an der Universität Bielefeld. Bielefeld

Moss-Racusin, C.A./Dovidio, J.F./Brescoll, V.L./Graham, M.J./Handelsman, J. (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, F./Bispinck, R. (2011): Was verdienen Ingenieure und Ingenieurinnen? Eine Analyse auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank. WSI Mitteilungen 2011(1), S. 28–40

Paulitz, T. (2014): Fach und Geschlecht. Neue Perspektiven auf technick- und naturwissenschaftliche Wissenskulturen. In: Zeising, A./Draude, C./Schelhowe, H./Maaß, S. (Hrsg.): Vielfalt der Informatik: Ein Beitrag zu Selbstverständnis und Außenwirkung. (S. 95–105). Universität Bremen

Pfahl, S./Reuyß, S./Hobler, D./Weeber, S. (2014): Nachhaltige Effekte der Elterngeldnutzung durch Väter. Projektbericht. Berlin: SowiTra Institut

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

Reuben, E./Sapienza, P./Zingales, L. (2014): How stereotypes impair women's careers in science. Washington DC: Proceedings of the National Academy of Science, Vol. 111(12), S. 4403–4408

Sagebiel, J. (2019): Der Hörsaal ist nicht geschlechterneutral, HIS OR HERS? Eine Kampagne der Frauenbeauftragten der Hochschule München. GiP – Gleichstellung in der Praxis, Jahrgang 15, Heft 1, S. 41–44

Schiebinger, L. (2008): Gendered innovations in Science and Engineering. Stanford, California: Stanford University Press

Schlegel, U. (2004): Akzeptanz von Frauenfördermaßnahmen und Gender Mainstreaming – am Beispiel einer Studierendenbefragung an Fachhochschulen in Sachsen-Anhalt. In: Wüst, H. (Hrsg.): Gender Konkret! Chancengleichheit von Frauen an Fachhochschulen – Dokumentation der Fachtagung 2003. (S. 55–80). Berlin: TFH Berlin

Schneider, W. (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. Abgerufen am 29.04.2019 von [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2016/07/PD16\\_245\\_213.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2016/07/PD16_245_213.html)

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. Abgerufen am 29.04.2019 von [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2017/03/PD17\\_094\\_621.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2017/03/PD17_094_621.html)

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

Wolf, E. (2014): The German part-time wage gap: bad news for men? SOEPpapers No. 663. Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung

Wolf, E. (2017): HIS or HERS? Dokumentation und Interpretation der Umfrageergebnisse. Einstellungen von Studierenden über die Rolle und Position von Frauen und Männern in Studium und Beruf. Hochschule München

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

Wößmann, L./Lergetporer P./Grewenig, E./Kersten, S./Werner, K. (2018): Was denken die Deutschen zu Geschlechterthemen und Gleichstellung in der Bildung? Ergebnisse des ifo Bildungsbarometers 2018. ifo Schnelldienst, 71, S. 15–30

Manuskript eingereicht: 12.06.2018  
Manuskript angenommen: 17.01.2019

**Anschrift der Autorin:**

Professor Dr. Elke Wolf  
Hochschule München  
Lothstrasse 64  
80335 München  
E-Mail: [elke.wolf@hm.edu](mailto:elke.wolf@hm.edu)