GENDER OPEN REPOSITORIUM

His or Hers? Frauen und Männer in Studium und Beruf : Einstellungen von Studierenden an der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW

Franzke, Bettina; Schmitt, Maike

2020

https://doi.org/10.25595/2166

Veröffentlichungsversion / published version
Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Franzke, Bettina; Schmitt, Maike: *His or Hers? Frauen und Männer in Studium und Beruf : Einstellungen von Studierenden an der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW*, in: Journal Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW (2020) Nr: 46, 55–67. DOI: https://doi.org/10.25595/2166.

Erstmalig hier erschienen / Initial publication here: DOI: 10.17185/DUEPUBLICO/72326

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY 4.0 Lizenz (Namensnennung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu dieser Lizenz finden Sie hier:

https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de

Terms of use:

This document is made available under a CC BY 4.0 License (Attribution). For more information see:

https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.en

GenderOpen – Repositorium für die Geschlechterforschung: www.genderopen.de

FREIE UNIVERSITÄT BERLIN

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN

Bettina Franzke, Maike Schmitt

His or Hers? Frauen und Männer in Studium und Beruf

Einstellungen von Studierenden an der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW[1]

1 Einleitung

Geschlechterstereotype als „sozial geteiltes Wissen über die charakteristischen Merkmale von Frauen und Männern" (Eckes 2008: 178) und geschlechtertypische Rollen sind weiterhin fester Bestandteil westlicher Gesellschaften. Eine Meta-Analyse von US-Studien über sieben Jahrzehnte zeigte zwar, dass 86 % der Befragten heutzutage die Überzeugung vertreten, dass Frauen und Männer gleichermaßen intelligent sind. Dennoch wird Männern weiterhin mehr Ehrgeiz und Entscheidungsfreude zugeschrieben. Und Frauen werden im Vergleich zu früher sogar noch mitfühlender, sensibler und liebevoller wahrgenommen als Männer (Eagly et al. 2019).

Nach wie vor bilden Geschlechterstereotype für viele Menschen im Alltag und Beruf wichtige Orientierungspunkte. Diejenigen, deren Lebensweise nicht gängigen gesellschaftlichen Erwartungen bzw. den Geschlechterklischees entspricht, haben es nach wie vor schwer, sich zu behaupten und unbedingte Akzeptanz zu finden. Auch der Arbeitskontext Hochschule ist nicht frei von Klischees. Dass Frauen in Professuren in den meisten Fachbereichen deutlich unterrepräsentiert sind, ist unübersehbar. Deutschlandweit sind nur 24 % aller Professuren mit Frauen besetzt (Statistisches Bundesamt 2018). Und dass zahlreiche Studiengänge von einem Geschlecht dominiert sind und Studierende bei der Berufswahl immer noch häufig Klischees folgen, ist ein Dauerbrenner der Gleichstellungspolitik (Bundesinstitut für Berufsbildung 2019). Wie Studierende, Frauen und Männer, miteinander umgehen und ein gleichberechtigtes Klima in Lehrveranstaltungen gestaltet werden kann, betrifft u. a. Fragen gendersensibler Methodik und Didaktik (z. B. Gindl/Hefler/Hellmer 2007).

Ausgangspunkt der nachfolgenden Studie an der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW (HSPV NRW) waren Erkenntnisse aus der „His-or-Hers-Kampagne" an der Hochschule München (Wolf 2017). In dieser wurden 3.284 Studierende unterschiedlicher Fakultäten zu ihren Einstellungen über die Rolle und Position von Frauen und Männern in Studium und Beruf befragt. Die Ergebnisse offenbarten, dass Studentinnen und Studenten teilweise in Klischees feststecken, sie beispielsweise Professorinnen für weniger kompetent halten, Männern häufiger Führungsaspirationen unterstellen und bei Teamarbeiten davon ausgehen, dass eine Frau mitschreibt.

Um Einblicke in die Vorstellungen und Erwartungen von Studierenden für den gehobenen Verwaltungsdienst zu gewinnen, sollte die Studie an der HSPV NRW wiederholt werden. Die HSPV NRW ist eine Hochschule für den öffentlichen Dienst mit rund 12.000 Studierenden, an welcher Nachwuchskräfte für den Polizeivollzugsdienst sowie die Kommunal- und Landesverwaltung NRW qualifiziert werden. Köln ist einer von zehn Studienstandorten. Dort sind Frauen im hauptamtlichen Personal, das in den Verwaltungsstudiengängen lehrt, unterrepräsentiert. Lediglich 19 oder 38 % der 50 hauptamtlichen Lehrenden sind weiblichen Geschlechts. Bei den übrigen 62 % handelt es sich um männliche Lehrende. Umgekehrt liegt der Frauenanteil unter den Verwaltungsstudierenden bei 67 % (HSPV NRW 2020).[2]

Analog der Studie an der Hochschule München sollten folgende Fragen untersucht werden:

- Inwieweit orientieren sich Studierende der HSPV NRW an geschlechtstypischen Rollenmustern?
- Welche Zusammenhänge gibt es zwischen einer Ausrichtung an Rollenmustern und Einschätzungen zur Chancengerechtigkeit im Berufsleben?
- Wie schätzen die Studierenden die Kompetenzen von männlichen und weiblichen Lehrenden an der Hochschule ein?
- Wie stellen sich die heutigen Verwaltungsstudierenden ihre berufliche und private Zukunft vor? Wie ambitioniert sind junge Frauen und Männer hinsichtlich eines beruflichen Weiterkommens und Aufstiegs?

Die Ergebnisse und Erkenntnisse in diesem Artikel beruhen auf der Abschlussarbeit von Maike Schmitt an der HSPV NRW.

2 Methodik

112 Studentinnen und 36 Studenten nahmen im Frühjahr 2019 an einer Online-Befragung teil (Frauenanteil 77 %, Männeranteil 23 %). Über die Kurssprecherinnen und -sprecher wurden 1.286 Verwaltungsstudierende der HSPV NRW

[1] Die Autorinnen danken Guido Bel von der HSPV NRW für die Übermittlung von statistischen Zahlen über Frauen und Männer in den Verwaltungsstudiengängen der Abteilung Köln. Die Hochschule hieß bis 2019 Fachhochschule für öffentliche Verwaltung (FHöV NRW).

[2] Die Zahlen zu den Studierenden beziehen sich auf die Einstellungsjahrgänge 2016 bis 2018, die Zahlen zu den Lehrenden sind auf dem Stand von August 2019.

am Standort Köln angeschrieben, die sich über drei Studien- und Einstellungsjahrgänge verteilten. Die Rücklaufquote lag bei n = 148 Studierenden bzw. 12,4 %, weshalb die Ergebnisse als nicht repräsentativ, sondern explorativ bewertet werden müssen. 75 % der Studienteilnehmenden waren zwischen 20 und 30 Jahre alt, die anderen jünger oder älter.
Es wurde ein Online-Fragebogen eingesetzt, der eine verkürzte Fassung desjenigen darstellte, welcher an der Hochschule München verwendet wurde (Wolf 2017). Die Studienteilnehmenden sollten Einschätzungen zu Aussagen in drei Themenfeldern abgeben:

1. Frauen und Männer an der Hochschule
2. Frauen und Männer im Beruf
3. Vorbilder und persönliche Zukunft

Um Effekte sozialer Erwünschtheit zu vermeiden, wurden die zu bewertenden Aussagen allgemein und nicht auf die persönliche Meinung bezogen formuliert. Die Antworten in den Themenfeldern 1 und 2 wurden vorrangig auf einer fünfstufigen Skala von „stimme gar nicht zu" bis „stimme voll zu" erfasst. Alternativ konnte ein Feld „Habe keine Meinung" angekreuzt werden. Im Themenfeld 3 konnten die Studierenden aus vorgegebenen Antwortmöglichkeiten auswählen. In einem weiteren Themenblock wurden soziodemografische Angaben erhoben. Am Ende stand ein Freifeld, in dem Wünsche an die Hochschule zur Erreichung der beruflichen Wunschposition notiert werden konnten.
Die Auswertung erfolgte quantitativ-statistisch über eine Bestimmung von Häufigkeiten und Prozentwerten. In den Themenfeldern 1 und 2 werden die Werte 4 und 5 bei der Ergebnisinterpretation als Zustimmung, die Werte 1 und 2 als Ablehnung gedeutet. Aufgrund der Notwendigkeit zur Komplexitätsreduktion werden bei der Ergebnisdarstellung Antworten im Bereich „Habe keine Meinung" nicht wiedergegeben. Deshalb addieren sich die Prozentwerte nicht auf 100. Die Differenz erklärt sich also mit den nicht abgebildeten „Habe keine Meinung"-Antworten.

3 Ergebnisse

Die Ergebnisse werden nachfolgend in verkürzter Form entlang der drei Themenfelder berichtet. Soziodemografische Daten fließen je nach Relevanz ein.

Frauen und Männer an der Hochschule

In der ersten Aussage wurden die Verwaltungsstudierenden dazu befragt, ob Frauen oder Männer im Studium erfolgreich sind (s. Abb. 1). Insgesamt sind die Studierenden der Meinung, dass dies auf Frauen im Studium zutrifft: Dieser Aussage stimmen 73 % der Teilnehmende zu. Die Aussage, dass Männer im Studium erfolgreich sind, tragen lediglich 64 % aller Befragten mit. Frauen werden somit von allen Beteiligten als etwas erfolgreicher eingeschätzt.
Beim nächsten Punkt, ob Frauen oder Männer im Studium bessere Noten schreiben, sind sich die befragten Studierenden nicht so einig (s. Abb. 1). Der Aussage, dass Frauen bessere Noten schreiben, stimmen 34 % der Befragten zu. Dagegen stimmen 24 % der Teilnehmenden der Aussage nicht zu. 30 % sind bei der Beantwortung unentschlossen. Die Position, dass Männer im Studium bessere Noten als Frauen erzielen, befürworten nur 5 % der Studierenden. Im Unterschied dazu teilen 46 % der Befragten diese Auffassung nicht und verneinen die entsprechende Aussage. 38 % der Befragten sind bei der Beantwortung unentschlossen. Insgesamt unterstützen die Ergebnisse zur Ansicht der Studierenden, dass Frauen bessere Noten als Männer schreiben, die vorherige Annahme, dass Frauen auch für erfolgreicher im Studium gehalten werden.

Abbildung 1: Einschätzung des Erfolgs im Studium

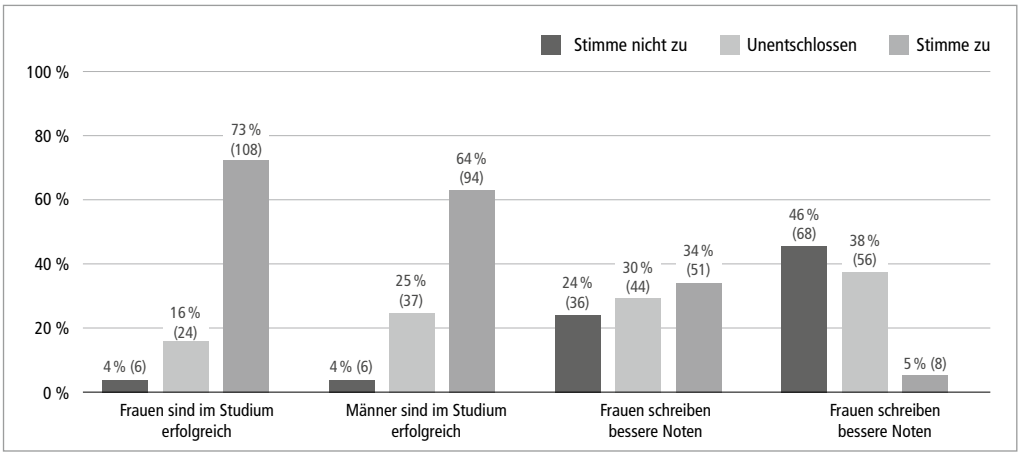


Abbildung 2: Leistungsorientierung von Frauen und Männern im Studium

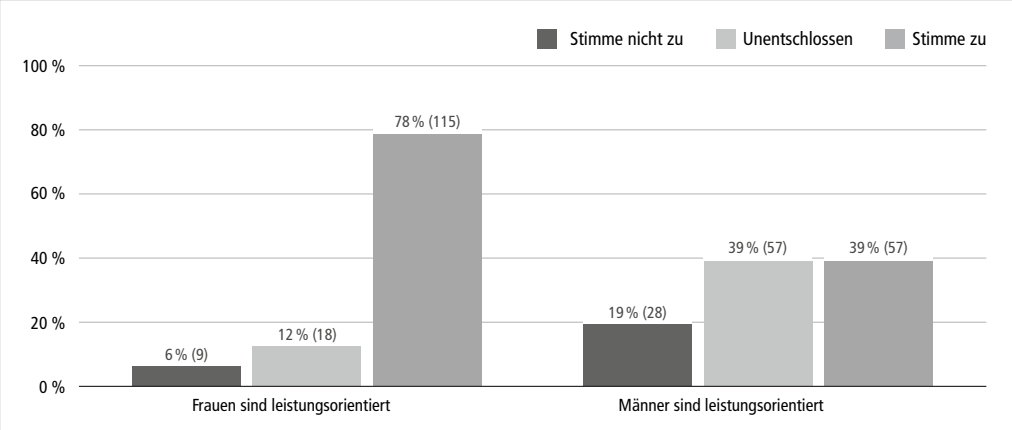
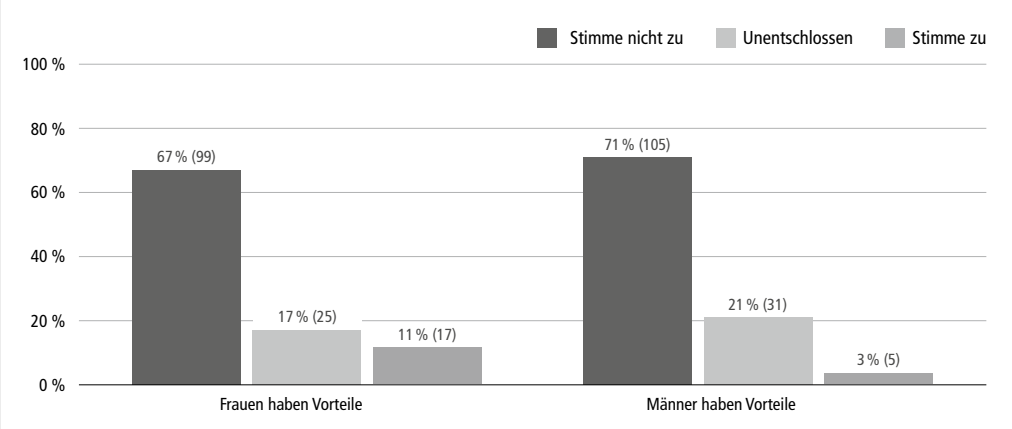


Abbildung 3: Vorteile von Frauen und Männern im Studium



Darüber hinaus wurden die Studierenden gefragt, ob sie Frauen und Männer im Studium für leistungsorientiert halten. Der Aussage, dass Frauen im Studium leistungsorientiert sind, stimmen insgesamt 78 % der Studierenden zu und nur 6 % von ihnen nicht (s. Abb. 2). Im Vergleich dazu nehmen lediglich 39 % der Befragten an, dass Männer im Studium leistungsorientiert sind. Die gleiche Anzahl der Studierenden (57) ist bei der Beantwortung dieser Frage unentschlossen, 19 % stimmen nicht zu.

Frauen werden zwar im Studium für erfolgreicher und leistungsorientierter gehalten, doch schreiben die Befragten weder ihnen noch den Männern Vorteile im Studium zu (s. Abb. 3). Die entsprechenden Aussagen lehnen über zwei Drittel der befragten Studierenden ab. Lediglich 11 % der Studierenden sind der Meinung, dass Frauen Vorteile im Studium haben, und nur 3 % denken, dass Männer im Studium bevorzugt werden.

Als Nächstes wurden die Studierenden gefragt, ob sie die Auffassungen teilen, dass die Leistung von Frauen oder Männern im Studium besser bewertet wird. Die überwiegende Mehrheit der Studierenden stimmt dem nicht zu (s. Abb. 4). Insgesamt sind 13 % der Studienteilnehmenden der Meinung und 65 % nicht der Meinung, dass die Leistungen von Frauen im Studium besser bewertet werden. Auch der Annahme, dass die Leistungen von Männern im Studium besser bewertet werden, stimmen insgesamt nur 3 % der Befragten zu und 71 % weisen diese Behauptung zurück.

84 % der Studierenden sind der Meinung, dass Frauen und Männer im Studium die gleichen Chancen und Möglichkeiten vorfinden (s. Abb. 5). Lediglich 8 % teilen diese Auffassung nicht und sind der Meinung, dass es Geschlechterunterschiede bei den Chancen und Möglichkeiten im Studium gibt.

Das Abstimmungsergebnis, ob die Studierenden weiblichem und männlichem Lehrpersonal hohe Kompetenzen zuschreiben, ist aufschlussreich (s. Abb. 6). Der Aussage, dass weibliches Lehrpersonal kompetent ist, stimmen lediglich 31 % der Studierenden zu. Im direkten Vergleich weisen allerdings auch 22 % der Studierenden diese Behauptung zurück. Die gleiche Anzahl wie die

Abbildung 4: Bewertung der Leistungen von Frauen und Männern im Studium

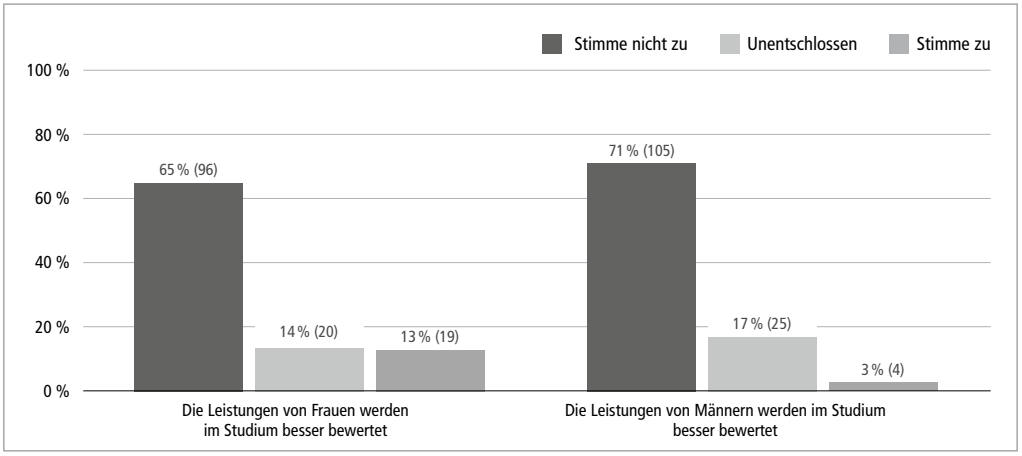


Abbildung 5: Gleiche Chancen im Studium?

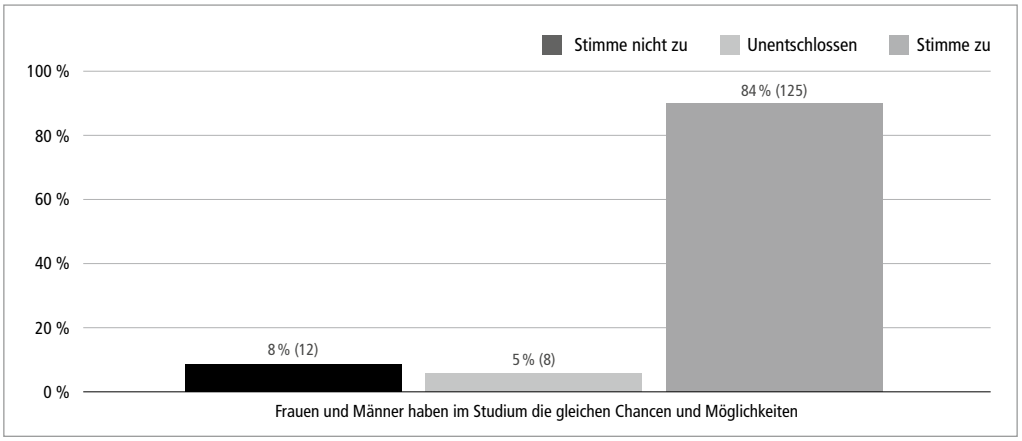
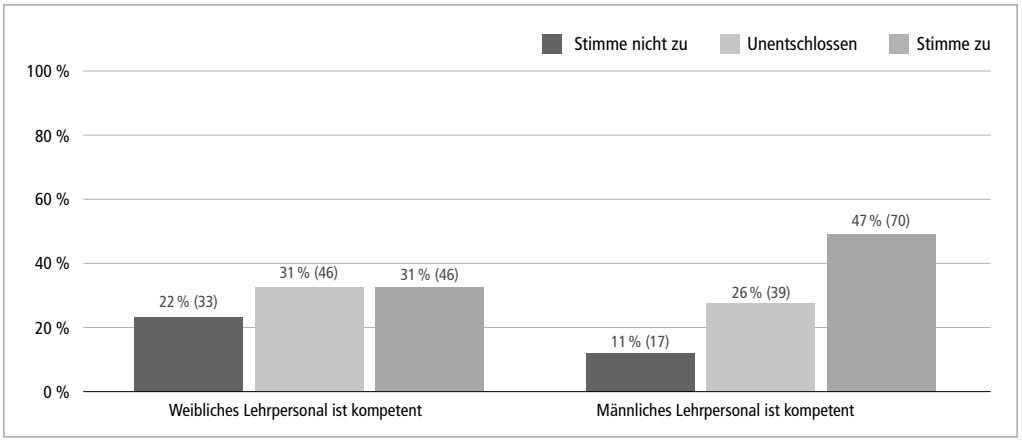


Abbildung 6: Kompetenzeinschätzung des Lehrpersonals



der zustimmenden Studienteilnehmenden ist bei der Beantwortung unentschlossen. Der Aussage, dass männlichem Lehrpersonal hohe Kompetenz zugeschrieben wird, stimmt knapp die Hälfte aller Befragten (47 %) zu. Lediglich 11 % stimmen der Aussage nicht zu und 26 % sind bei der Beantwortung unentschlossen.

Die nächsten Fragen bezogen sich auf das Rollenverhalten in einer Gruppe. Hier ging es darum, ob die Studierenden jeweils gerne einen Mann oder eine Frau in ihrem Team haben, weil dann klar ist, wer Ergebnisse präsentiert oder mitschreibt. Die Ergebnisse sind in Abbildung 7 wiedergegeben.

Abbildung 7: Frauen und Männer im Team: Ich habe gerne einen Mann oder eine Frau im Team, weil klar ist, dass …

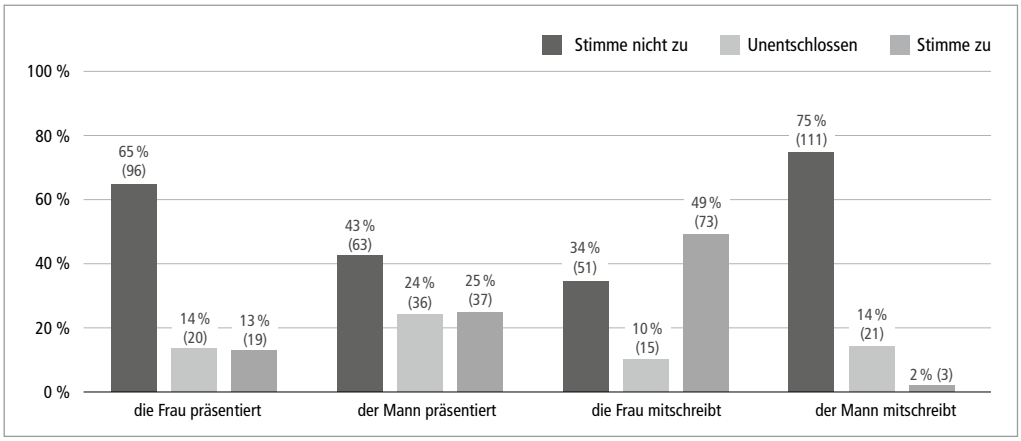
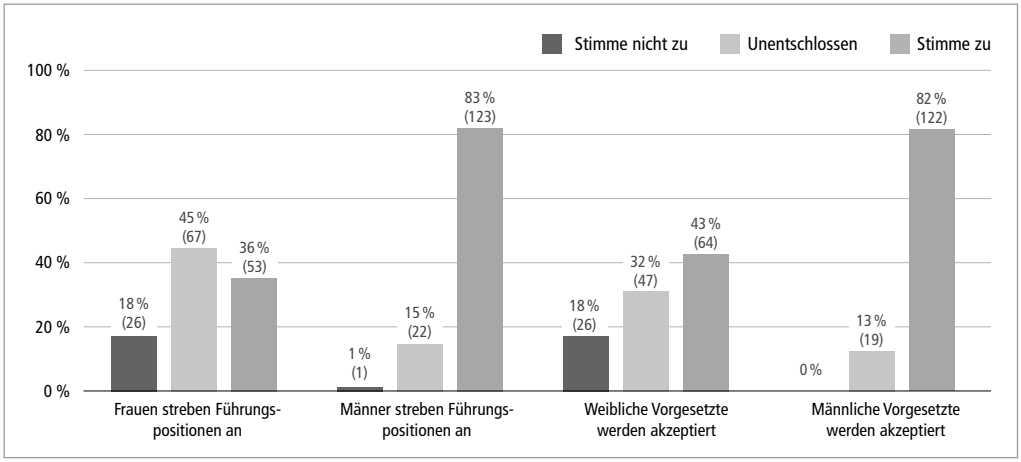


Abbildung 8: Frauen und Männer in Führungspositionen



Der Ansicht, dass die Studierenden gerne eine Frau im Team haben, weil diese dann präsentiert, stimmen 65 % der Befragten nicht zu. Nur 13 % teilen diese Auffassung. Die Einschätzung, ob die Studierenden gerne eine Frau im Team haben, weil klar ist, dass diese mitschreibt, teilt wiederum knapp die Hälfte (49 %) aller Befragten. 34 % der Befragten sind jedoch nicht dieser Auffassung.
Umgekehrt vertreten 75 % der Studierenden nicht die Ansicht, dass sie gerne einen Mann im Team haben, weil klar ist, dass der dann mitschreibt. Konträr dazu teilen lediglich 2 % diese Vorstellung. Die Aussage, dass Männer im Team automatisch die Ergebnisse präsentieren sollen, verwerfen 43 % der Teilnehmenden. Parallel hierzu sind 24 % der Studierenden bei der Beantwortung unentschlossen und 25 % stimmen der Aussage zu, dass ein Mann präsentieren sollte.

Frauen und Männer im Beruf

Der zweite Befragungsabschnitt richtete sich auf die Situation von Frauen und Männern im Berufsleben.

Zu Beginn sollten die Studierenden angeben, ob sie eher die Auffassung vertreten, dass Frauen oder Männer im Berufsleben eine Führungsposition anstreben (s. Abb. 8). Hier haben 83 % der Studierenden der Aussage, dass Männer eine Führungsposition anstreben, zugestimmt. Im Gegensatz dazu vertreten nur 36 % die Ansicht, dass Frauen ebenfalls eine Führungsposition anvisieren. Die restlichen 45 % der Studierenden sind bei der Beantwortung unentschlossen bzw. 18 % stimmen der Aussage, dass Frauen eine Führungsposition anstreben, nicht zu. Dass Männer Führungspositionen wollen, wird hingegen von nur einem einzigen Studierenden angezweifelt und 15 % sind diesbezüglich unentschlossen.
Der Überzeugung, dass weibliche Vorgesetzte gut akzeptiert werden, sind 43 % der Studierenden. 18 % geben an, dass sie dieser Behauptung nicht zustimmen und die restlichen 32 % sind unentschlossen. Im direkten Vergleich stimmen 82 % der Studierenden der Aussage zu, dass männliche Vorgesetzte gut akzeptiert werden und niemand ist der Meinung, dass diese Ansicht

Abbildung 9: Förderung und Beförderung von Frauen und Männern im Beruf

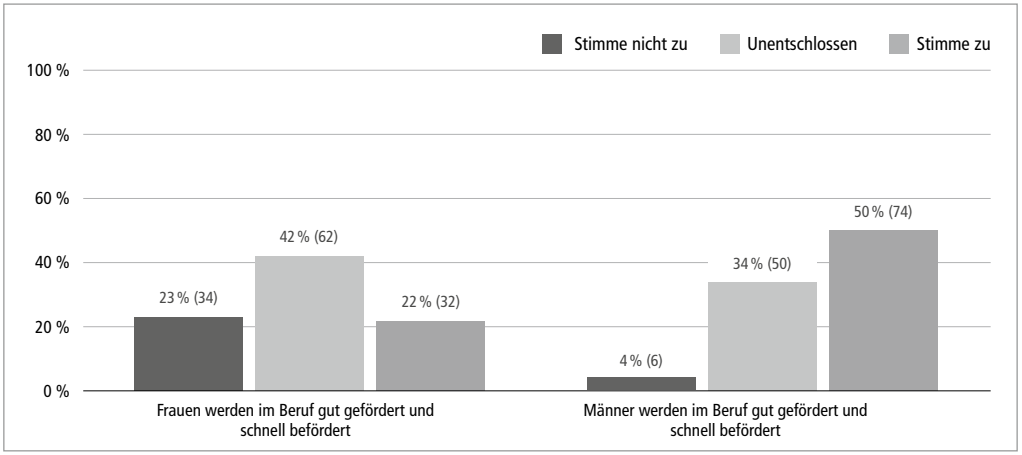


Abbildung 10: Gleiche Chancen bei Einkommen und Beurteilung?

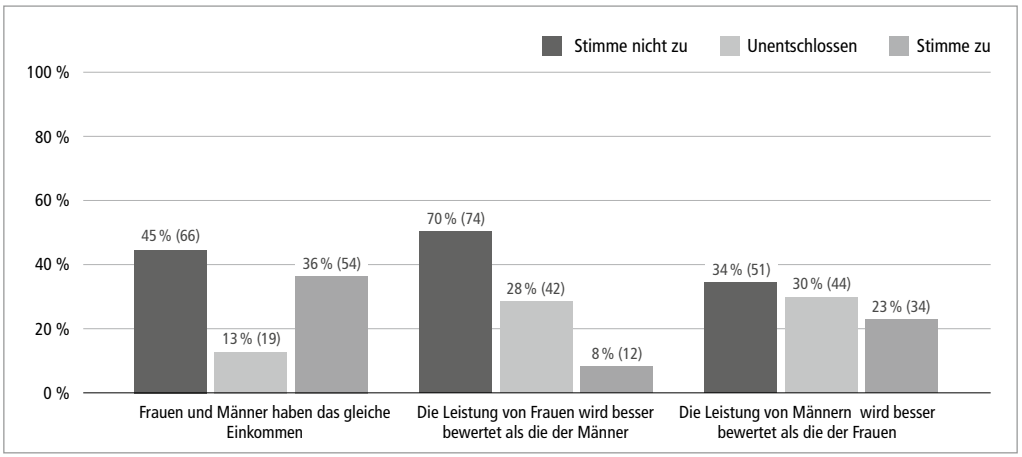
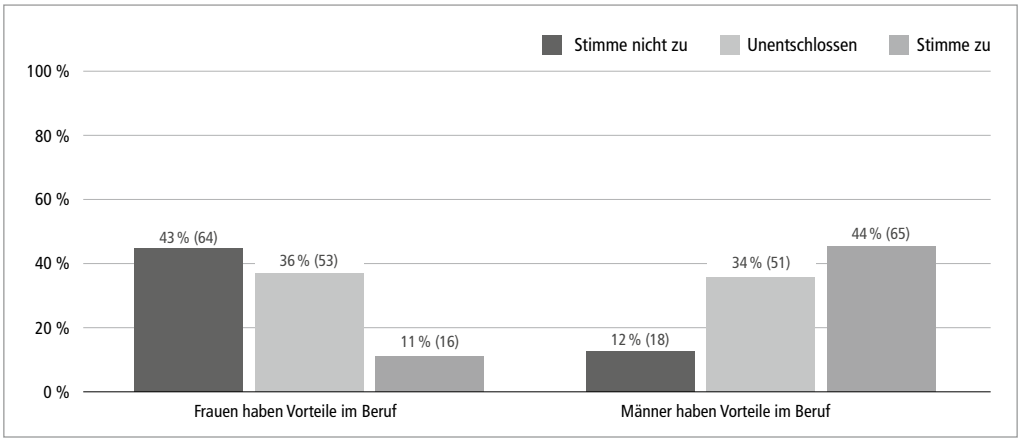


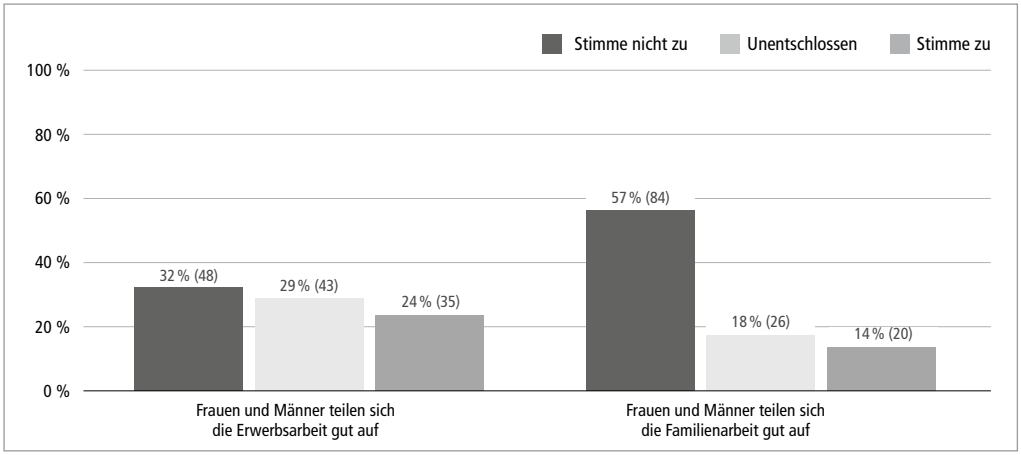
Abbildung 11: Vorteile von Frauen und Männern im Beruf?



nicht zutrifft. Die Ergebnisse zeigen also, dass die Studierenden den Männern ausgeprägte Führungsaspirationen und mehr Akzeptanz in Führungspositionen zuschreiben als Frauen (s. Abb. 8).

Bei der Beantwortung der Aussage, dass Frauen im Beruf gut gefördert und schnell befördert werden, sind sich die Studierenden uneinig (s. Abb. 9). 42 % wählen hier den Skalenpunkt „unentschlossen" aus. 22 % der Befragten stimmen der Aussage zu, 23 % nicht. Die Aussage, dass Männer im Beruf gut gefördert und schnell befördert werden, unterstützen hingegen 50 % der Studierenden. 34 % sind bei der Beantwor-

Abbildung 12: Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit



tung unentschlossen und nur 4 % teilen diese Auffassung nicht.

Die Studierenden wurden auch nach ihren Positionen befragt, wie sie die Einkommensverteilung zwischen Frauen und Männern bewerten (s. Abb. 10). Die Aussage, dass das berufliche Einkommen von Frauen und Männern gleich ist, lehnen 45 % der Studierenden ab, 13 % sind unentschlossen und 36 % stimmen der Ansicht zu.

Hinsichtlich der Aussagen, ob die Leistungen von Frauen oder Männern im Beruf jeweils besser bewertet werden, sind sich die Studierenden nicht einig (s. Abb. 10). Die Hälfte der Studierenden teilt die Ansicht nicht, dass die Leistungen von Frauen besser bewertet werden als die der Männer. 28 % sind bei der Beantwortung unentschlossen und 8 % stimmen dieser Aussage zu. Konträr dazu sind 23 % der Meinung, dass die Leistungen von Männern besser bewertet werden als die der Frauen. 34 % stimmen dieser Aussage nicht zu und 30 % geben an, dass sie bei der Beantwortung unentschlossen sind.

Bei der Frage, ob Frauen und (oder) Männern Vorteile im Beruf entstehen, fallen die Antworten folgendermaßen aus: 44 % der Befragten sehen Vorteile für Männer und nur 11 % für Frauen. Umgekehrt meinen 43 %, dass Frauen keine Vorteile hätten, während lediglich 12 % der Studierenden dies für die Männer verneinen (s. Abb. 11). Vorteile im Beruf werden also eher für Männer und weniger für Frauen angenommen.

Die nächsten Fragen bezogen sich auf die Aufteilung von Berufs- und Sorgearbeit (s. Abb. 12). Die Auffassung, dass sich Frauen und Männer die Erwerbsarbeit gut aufteilen, weisen 32 % der Studierenden zurück, 29 % sind diesbezüglich unschlüssig und 24 % stimmen der Aussage zu. Die Annahme, dass sich Frauen und Männer die Familienarbeit gut aufteilen, unterstützen lediglich 14 % der Befragten. Gegen eine bisher gute Aufteilung stimmen jedoch 57 % und 18 % sind bei der Beantwortung unentschlossen.

Vorbilder und persönliche Zukunft

In diesem Themenfeld interessierte, ob die Studierenden Vorbilder haben, welchen Geschlechts diese ggf. sind und woran sich die Wahl des Vorbilds orientiert.

48 % der Befragten geben an, dass sie ein Vorbild haben. Bei 32 Studierenden ist das Vorbild weiblich, bei 36 Studierenden männlich, bei 3 sonstig. 52 % besitzen kein Vorbild.

Studierende mit Vorbild wurden gefragt, aus welchem Grund sie ihr Vorbild gewählt haben (s. Abb. 13). Hier gab es die Möglichkeit der Mehrfachnennung. 5 % der Befragten sagten, dass sie ihr Vorbild aufgrund materiellen Reichtums gewählt haben, 9 % aufgrund der gesellschaftlichen Position bzw. des Ansehens. 27 % der Studienteilnehmenden wählten ihr Vorbild aufgrund der Werte, 11 % aufgrund des politischen und sozialen Engagements. Ebenfalls 27 % sind der Auffassung, dass die Leistung für die Wahl ihres Vorbildes ausschlaggebend ist. 19 % der Befragten wählten ihr Vorbild aufgrund des beruflichen Erfolges und einer aufgrund des Aussehens.

Bei den Gründen materieller Reichtum und soziale Position bzw. Ansehen dominieren Männer. Bei allen anderen Argumenten weicht die Geschlechterverteilung nicht nennenswert von der Grundgesamtheit ab.

In der Befragung sollten die Studierenden auch ein paar Jahre in die Zukunft denken und ihre späteren Lebensentwürfe einschätzen. Bei der Beantwortung konnten sie mehr als nur eine Antwortmöglichkeit ankreuzen. 32 % nehmen an, dass sie in zehn Jahren in Vollzeit erwerbstätig sein werden. Währenddessen vertreten 21 % der Studierenden den Standpunkt, dass sie nach dieser Zeit nur noch in Teilzeit erwerbstätig sind.

Abbildung 13: Gründe für die Wahl eines Vorbildes (Mehrfachnennungen möglich)

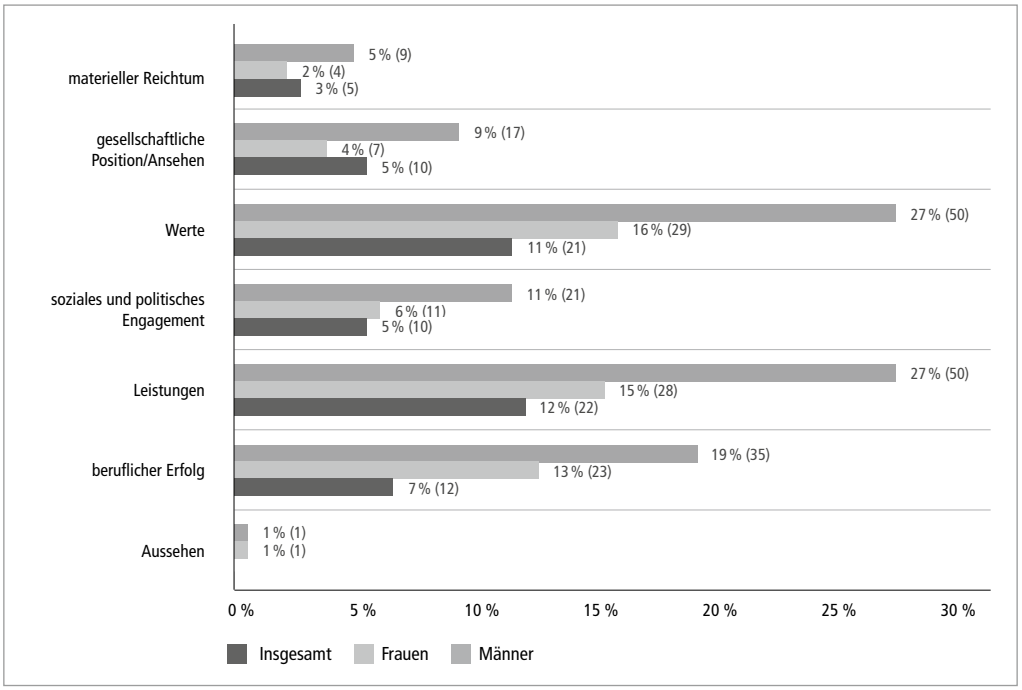


Abbildung 14: Erwerbstätigkeit in zehn Jahren (Mehrfachnennungen möglich)

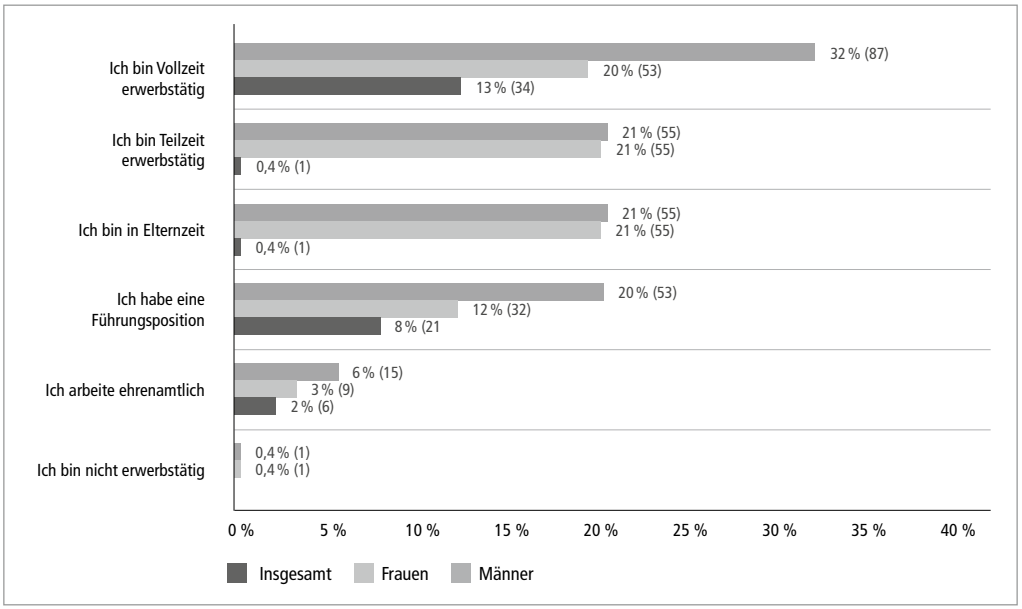
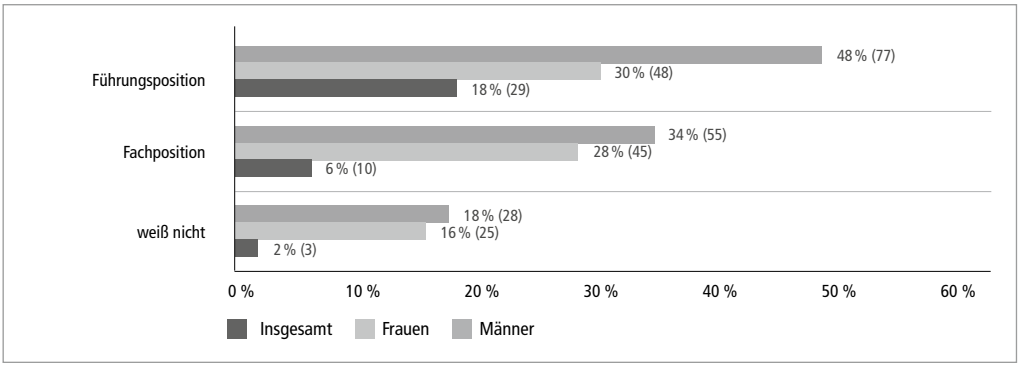


Abbildung 15: Angestrebte berufliche Position



Genauso viele Studierende geben an, dass sie sich in Elternzeit befinden werden. 20 % der Befragten sind der Meinung, dass sie in zehn Jahren in einer Führungsposition tätig sind. Des Weiteren prognostizieren 6 % der Studierenden, dass sie neben ihrer Erwerbstätigkeit ehrenamtlich tätig sein werden, und nur eine Frau ist der Auffassung, dass sie nicht mehr erwerbstätig sein wird.

Abbildung 14 verdeutlicht, inwieweit sich die Pläne von Frauen und Männern in zehn Jahren unterscheiden. Es fällt auf, dass die Perspektiven Teilzeitarbeit und Elternzeit fast ausschließlich von Frauen angedacht werden.

Zudem sollten die Studierenden angeben, welche berufliche Position sie nach ihrem Studium an der HSPV NRW anstreben. 34 % der Studierenden berichteten, dass sie zukünftig gerne in einer Fachposition tätig sein wollen. 48 % streben hingegen einen Führungsposten an und 18 % der Studierenden sind unentschieden. Abbildung 15 zeigt, dass es überwiegend die Studentinnen sind, die noch unschlüssig über ihre berufliche Zukunft und ihre spätere Position sind.

Abschließend durften die Studierenden in einem Freifeld Ideen einbringen, wie die Hochschule sie beim Erreichen der Wunschposition besser unterstützen kann. Von dieser Möglichkeit machten 34 Studierende Gebrauch. Dabei waren die Studierenden mehrheitlich der Ansicht, dass die Hochschule keinen direkten Einfluss auf die Wunschposition in den Behörden hat, sondern dies der Eigeninitiative der Studierenden überlassen ist sowie von weiteren Rahmenbedingungen abhängt (Stellenverfügbarkeit usw.).

Ansonsten brachten die Studierenden folgende Ideen ein:

- stärkere Ausrichtung der Lehre (insbesondere der Rechtsfächer) am Behördenalltag
- bessere Vorbereitung auf die Praxis
- stärkere Verzahnung von Lehrinhalten mit Praxisabschnitten
- besserer Austausch der Hochschulverwaltung mit den Behörden
- Praxisabschnitte schon im ersten Studienjahr, um früh Präferenzen ausbilden zu können
- ein umfangreicheres Wahlmodulangebot, das Studierenden eine Schwerpunktsetzung und individuelle Förderung ermöglicht
- Themenangebote, die nicht unmittelbar auf Verwaltungsaufgaben bezogen sind
- mehr Information zu Masterstudiengängen

Die Studierenden kritisieren, dass viele Lehrinhalte im späteren Berufsleben nicht mehr gebraucht würden. Positiv gewürdigt wurde das Training sozialer Kompetenzen, in dem unter anderem Gespräche mit Vorgesetzten und Durchsetzungsstrategien für Frauen eingeübt werden.

4 Diskussion und Handlungsempfehlungen

Die Ergebnisse werden entlang der Ausgangsfragen diskutiert.

Inwieweit orientieren sich die Studierenden der HSPV NRW an geschlechtstypischen Rollenmustern?

Aus der vorliegenden Studie kann die Erkenntnis gezogen werden, dass sich die Studierenden während ihres Studiums eher nicht an traditionellen Rollenmustern orientieren. Im Rahmen ihres beruflichen Werdeganges vermutet der Großteil aber, mit bestehenden Geschlechterstereotypen und deren Auswirkungen konfrontiert zu werden.

Bei fast allen Antworten im Bereich „Männer und Frauen an der Hochschule" spiegelt sich wider, dass mindestens die Hälfte der Befragten die meist provokant formulierten Aussagen über Frauen und Männer und die darin enthaltenen Klischees ablehnt. So sind die Studierenden mehrheitlich der Meinung, dass weder Frauen noch Männer Vorteile im Studium haben oder ihre Leistungen geschlechtsabhängig bewertet werden. Ähnlich wie an der Hochschule München (Wolf 2017) wird Frauen im Studium mehr Erfolg und eine höhere Leistungsorientierung unterstellt.

Der Erfolg beruht jedoch nicht auf einer Bevorzugung, sondern auf vermehrter Anstrengung (Leistungsmotivation) oder größerer Leistungsfähigkeit des Einzelnen. Grundsätzlich verwerfen die Studierenden den Standpunkt, dass Studienleistungen vom jeweiligen Geschlecht abhängig sind. So zum Beispiel bestätigt die überwiegende Mehrheit der Befragten, dass Frauen und Männer im Studium gleichermaßen erfolgreich sein können und sie die gleichen Chancen und Möglichkeiten haben. Anders als an der Hochschule München, an der die Befragten ihr eigenes Geschlecht als benachteiligt betrachten (Wolf 2017), sehen sich Frauen und Männer im Studium an der HSPV NRW als gleichberechtigt an. Außerdem erzielen die Studentinnen im Unterschied zur Hochschule München tatsächlich bessere Leistungen als die Studenten: Unter den jeweils zehn Abschlussbesten in den letzten sieben Jahren nach Einführung der Bachelorstudiengänge lag der Frauenanteil bei 76 %. Bei derzeit 67 % Frauenanteil unter den Studierenden sind die Frauen damit überrepräsentiert (HSPV NRW 2020).[3]

[3] Die Zahlen zu den Absolventinnen und Absolventen beziehen sich auf die Einstellungsjahrgänge 2010 bis 2016 sowie auf die Abteilung Köln.

Auch die gängige Annahme, dass ein Mann im Rahmen einer Teamarbeit automatisch die Ergebnisse präsentieren soll, lehnen die Studierenden an der HSPV NRW ab. Anders als an der Hochschule München ist für den Großteil der Befragten eine solche Rollenzuschreibung nicht mehr zeitgemäß. Aber das Klischee, dass Frauen eine größere Affinität zum Schriftlichen bzw. Protokollieren haben, bestätigt sich auch in der vorliegenden Untersuchung.

Die Antworten im Bereich „Männer und Frauen im Beruf" zeigen, dass die Studierenden davon ausgehen, in ihrem künftigen Berufsleben durch geschlechtsspezifische Rollenmuster beeinflusst zu werden. Analog den Befunden der Hochschule München äußert sich dies in der hohen Zustimmung (83 %) bei dem Punkt, dass Männer automatisch bzw. „kategorisch" eine Führungsposition anstreben würden (Wolf 2017: 20). Dahinter könnte die Annahme stehen, dass Männer im Vergleich zu Frauen aufgrund ihrer Eigenschaften und persönlichen Merkmale auch eher für die Rolle einer Führungskraft geschaffen seien. Dies würde dem gängigen Stereotyp entsprechen, dass Männern stärker als Frauen die für Führungspositionen als relevant erachteten Merkmale Ehrgeiz oder Entscheidungsfreude zugeschrieben werden (Eagly et al. 2019). Umgekehrt sind nur 36 % der Studierenden der Meinung, dass Frauen automatisch eine Führungsposition anstreben.

Ergänzend hierzu sind sich die Studierenden einig darüber, dass männliche im Vergleich zu weiblichen Vorgesetzten besser akzeptiert werden und Männer Vorteile im Beruf haben. Auch hier dürften Geschlechterstereotype über eine Führungskraft eine Rolle spielen. Für eine Widerlegung dieser Stereotype fehlt es vielen Studierenden an beruflicher Erfahrung, denn die meisten von ihnen beginnen ihr Verwaltungsstudium direkt nach dem Abitur. Sie werden vermutlich durch allgemeine gesellschaftliche Bilder, Beobachtungen sowie Vermutungen beeinflusst. Darüber hinaus mangelt es insbesondere den Studentinnen an einem gleichgeschlechtlichen Vorbild, welches ihnen aufzeigt, dass Frauen genauso wie Männer Stärken und persönliche Kompetenzen in den Beruf einbringen können. Eine geringe Anzahl an gleichgeschlechtlichen Rollenvorbildern kann sich zudem negativ auf die Führungsmotivation der jungen Frauen auswirken.

Es fällt auf, dass sich 88 % der männlichen Studierenden an einem gleichgeschlechtlichen Vorbild orientieren. Bei den weiblichen Studierenden ist dieser Trend ebenfalls erkennbar: Dort geben 67 % an, ein solches zu haben. Die Gründe, weshalb die Studierenden ihre Vorbilder gewählt haben, zeigen, dass ihnen die Werte, Leistungen und der berufliche Erfolg des Vorbildes wichtig sind. Die Wahl aufgrund der beruflichen Leistung lässt vermuten, dass die Studierenden dem Erfolg ihres Vorbildes in ihrer späteren beruflichen Tätigkeit nacheifern wollen und aufgrund dessen eine entsprechende höhere Position anstreben. Das Vorhandensein von gleichgeschlechtlichen Vorbildern könnte also ein Schlüssel zur Führungsmotivation sein.

Die Studierenden gehen also davon aus, dass sich Geschlechterklischees im Beruf auswirken. Dies hindert sie aber nicht daran, derzeit praktizierte Rollenverteilungen in Familie und Partnerschaft mehrheitlich infrage zu stellen. Lediglich 24 % der Studierenden unterstützen die These, dass sich Frauen und Männer die Erwerbsarbeit gut aufteilen, und sogar nur 14 % vertreten die Ansicht, dass die heutige Aufteilung der Familienarbeit optimal läuft. Die Unzufriedenheit mit der aktuellen Arbeitsteilung in Beruf und Familie ist damit unter den Studierenden der HSPV NRW ähnlich hoch wie unter denen der Hochschule München (Wolf 2017).

Die Mehrheit der befragten Studentinnen beabsichtigt, in zehn Jahren erwerbstätig zu sein, und fast ein Drittel strebt in dieser Zeit eine Führungsposition an. Lediglich eine Studierende ist der Meinung, dass sie dann keiner Erwerbstätigkeit nachgehen wird. Die Studentinnen bestätigen, dass für sie eine Erwerbstätigkeit zum Lebensentwurf einer modernen Frau gehört. Die Erwerbstätigkeit als solche wird also nicht infrage gestellt. Allerdings bestätigt sich der Trend zu dem derzeit in Familien mit 70 % am häufigsten vorkommenden Hauptverdiener-Zuverdienerin-Modell (vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2017): Ein Teil der Frauen sieht sich in zehn Jahren in einer Teilzeittätigkeit oder in Elternzeit. Die Männer dagegen favorisieren bis auf einen einzigen Vollzeitarbeit und mehrheitlich Führungspositionen. Möglicherweise kann dies durch das sich in den letzten Jahrzehnten verschärfte Stereotyp erklärt werden, dass Frauen mitfühlender, sensibler und liebevoller sind als Männer (Eagly et al. 2019). Dies könnte die Annahme oder Schlussfolgerung zulassen, dass Frauen für die Übernahme der Sorgearbeit besser geeignet wären. Die ungleiche Verteilung von Berufs- und Familienarbeit wird sich für die betreffenden Frauen vermutlich so auswirken, dass sie im Berufsleben und bei der späteren Altersversorgung auf das Einkommen des Partners mit angewiesen sind.

Welche Zusammenhänge gibt es zwischen der Orientierung an Rollenmustern und Einschätzungen zur Chancengerechtigkeit im Berufsleben?

Trotz aller Bemühungen um Gleichberechtigung vertritt die Hälfte der Studierenden die Auffassung, dass Männer im Beruf besser gefördert und schneller befördert werden – ein Befund, der sich auch an der Hochschule München zeigte (Wolf 2017). An der HSPV NRW sind 23 % der Befragten der Meinung, dass die Leistung von Männern im Beruf besser bewertet wird als die der Frauen. Dass Frauen beim Einkommen als nicht gleichberechtigt eingeschätzt werden, kann mit dem bereits vorweg gedachten stärkeren Engagement in der Familienarbeit zusammenhängen. Ähnliche Ergebnisse waren auch an der Hochschule München zu beobachten, die mit allgemeinen Lohnunterschieden in der Wirtschaft (Gender Pay Gap) erklärt wurden, die es im öffentlichen Dienst jedoch nicht gibt.

Ein Grund für den an einer Hochschule des öffentlichen Dienstes ermittelten Befund, dass Frauen beim Einkommen nicht gleichberechtigt sind, könnte die fehlende Berufserfahrung sein. Die Studierenden stützen ihre Einschätzungen möglicherweise auf Bilder in den Medien oder Beobachtungen in der Alltagspraxis ihrer Herkunftsfamilien. Viele Frauen nehmen bewusst wahr, dass junge Paare mit egalitären Haltungen als Eltern in eine zeitliche Zwickmühle geraten und diese mit einer traditionellen Rollenverteilung lösen. Mütter nehmen mit einer Unterbrechung ihrer Karriere oder Teilzeitarbeit in Kauf, für höhere Positionen nicht in Betracht gezogen zu werden. Dass die befragten männlichen Studierenden teilweise von einem höheren Engagement von Müttern in der Familie ausgehen, bestätigt die Tatsache, dass lediglich einer von 55 Studierenden vorhat, in zehn Jahren in Elternzeit zu sein. Auch wenn die Studentinnen in zehn Jahren weiterhin erwerbstätig sein wollen, wird eine Unterbrechung aufgrund von Elternzeit eher von Frauen als von Männern erwartet. Die ungleiche Aufteilung der Familienarbeit und die Orientierung an traditionellen Rollenmustern könnten den Befund erklären, warum 44 % der Studierenden der Meinung sind, dass Männer im Vergleich zu Frauen Vorteile im Berufsleben haben.

Wie schätzen die Studierenden die Kompetenzen von männlichen und weiblichen Lehrenden an der Hochschule ein?

Das Abstimmungsergebnis der Online-Befragung ergab, dass 16 % der Studierenden dem männlichen Lehrpersonal mehr Kompetenzen zuschreiben als dem weiblichen. Dieses Phänomen findet sich auch an der Hochschule München wieder, bei der die Differenz zwischen Professorinnen und Professoren bei 20 % lag. Dort waren sich die Studierenden ebenfalls einig, dass sie ihren Professoren mehr Kompetenzen zuschreiben als ihren Professorinnen (Wolf 2017).

Wolf (2017) erklärt dieses Ergebnis mit stereotypen Denkmustern bei den Studierenden. Kompetentes und durchsetzungsstarkes Auftreten wird allgemein eher Männern als Frauen zugeschrieben. Nehmen Frauen diese Eigenschaften für sich in Anspruch, kann dies zu einer schlechteren Bewertung führen. Dies könnte auch das Abstimmungsergebnis an der HSPV NRW erklären. Weibliche Lehrende könnten bei einem durchsetzungsstarken und autoritären Auftreten als weniger sympathisch oder freundlich wahrgenommen werden im Vergleich zu männlichen Lehrenden. Den Studierenden fällt es dann möglicherweise schwerer, sich mit der jeweiligen Lehrenden zu identifizieren und eine positive Beziehung zu ihr aufzubauen. Es wäre aber auch der umgekehrte Fall denkbar: Die Studierenden könnten bei der Beantwortung der Frage weibliche Lehrende im Sinn gehabt haben, welche ihnen im Laufe ihres Studiums nicht durchsetzungsbestrebt, sondern auf Augenhöhe begegnet sind. Die Studierenden sympathisieren in diesem Fall zwar mit der jeweiligen Lehrenden, zweifeln jedoch an ihrer Kompetenz zur Vermittlung des Lehrstoffes.

Wie stellen sich die heutigen Verwaltungsstudierenden ihre berufliche und private Zukunft vor? Wie ambitioniert sind junge Frauen und Männer hinsichtlich eines beruflichen Weiterkommens und Aufstiegs?

Die Mehrheit der Studentinnen ist der Meinung, dass sie zukünftig entweder Voll- oder Teilzeit erwerbstätig sein wird. Bis auf eine Ausnahme streben die Männer eine Vollzeittätigkeit an. Ein ähnliches Antwortmuster ergibt sich auch bei der Elternzeit. Dort offenbarte nur ein Mann, dass er sich zukünftig in Elternzeit befinden wird. Knapp die Hälfte der Studierenden äußert Ambitionen auf eine Führungsposition. Hier stellt sich die Frage, ob es überhaupt so viele Führungspositionen für die hohe Zahl von Absolventinnen und vor allem Absolventen geben wird. Enttäuschungen sind vorprogrammiert und dass dann diejenigen mit größerem Engagement in der Erwerbsarbeit Vorteile haben (Männer/ Väter), ist eine naheliegende Annahme und Alltagspraxis. Die Orientierung am Konzept einer Vollzeit-Führungskraft sollte hinterfragt werden, Teilzeit-Führungspositionen und spätere Starts in Führungspositionen jenseits der 50 sollten künftig selbstverständlicher werden.

Frauen wie Männer sind leistungsorientiert und interessiert, ihr Studium mit einem guten Ergebnis abzuschließen. Die Studierenden der HSPV NRW teilen hierbei den Standpunkt, dass Frauen im Gegensatz zu Männern erfolgreicher und leistungsorientierter sind. Dennoch nehmen die Studierenden an, dass Männer im Anschluss an ihr Studium häufiger eine Führungsposition anstreben als Frauen. Darüber hinaus sind die Studierenden auch der Meinung, dass Männer im Vergleich zu Frauen im Beruf besser gefördert werden.
Der Leistungsvorsprung, den Frauen für sich im Studium verbuchen – und zwar gleichermaßen nach Ansicht der Studentinnen und Studenten –, löst sich in der späteren Erwerbsarbeit wieder auf. Wenn die Betreffenden eine Familie gründen, gehen sie davon aus, dass Frauen in ihrer beruflichen Entwicklung aufgehalten werden, während die Männer weiter vorankommen.

5 Handlungsempfehlungen

Das Studium an der HSPV NRW sollte dazu beitragen, Aspirationen zur beruflichen Weiterentwicklung bei den Studierenden zu wecken, bewusst zu machen und zu fördern. Gleichzeitig sollten Geschlechterklischees im Denken und in Praktiken des Hochschulalltags identifiziert, reflektiert und durchbrochen werden. Dass bei einer Gruppenarbeit erwartet wird, dass Frauen mitschreiben und den Männern gerne die Koordination von Projekten übertragen wird, sollte hinterfragt werden. Lehrende benötigen Gendersensibilität und -kompetenz, um in Lehrveranstaltungen und in hochschultypischen Beratungsprozessen die Konstruktion von Geschlecht in Interaktionen zu erkennen und dem entgegenzuwirken.
Wie Selbstzweifel bei den Studentinnen zerstreut und Leistungswille auch mit Blick auf Führungspositionen gestärkt werden kann, wurde bereits von Franzke und Kirschbaum (2018) beschrieben. Zu nennen sind hier unter anderem Potenzialanalysen mit sich anschließenden Karriereberatungen, Schnuppertage im Topmanagement, Mentoring-Programme, Coaching und Trainings zu Selbstsicherheit und Selbstbehauptung.
Die vorliegende Studie macht klar, dass diese Maßnahmen allein nicht ausreichen. Es bedarf mehr weiblicher Vorbilder für Frauen, denn Studentinnen messen sich offenbar nicht an Männern. Darüber hinaus ist das Ergebnis denkwürdig, dass dem weiblichen Lehrpersonal weniger Kompetenz zugeschrieben wird als dem männlichen. Angesichts der ohnehin bestehenden Unterrepräsentation von Frauen auf Professuren stellt sich die virulente Frage, wie dem entgegengewirkt werden kann. Denn aufgrund der stark formalisierten Berufungsverfahren handelt es sich hierbei nicht um einen auf Tatsachen beruhenden Befund, sondern um eine eklatante Ungerechtigkeit. Zu überlegen wäre, ob in Evaluationsverfahren der HSPV NRW Verzerrungen aufgrund von Geschlechterstereotypen mit erfasst werden könnten, um mehr über die diesbezüglichen Hintergründe zu erfahren. An anderer Stelle existieren Anzeichen dafür, die auf eine Diskriminierung von Frauen in der Lehrevaluation hindeuten (z. B. Mengel/Sauermann/Zölitz 2019).

Literaturverzeichnis

- Bundesinstitut für Berufsbildung. (2019). *Klischee-frei. Initiative zur Berufs- und Studienwahl.* Zugriff am 01.11.2019 unter www.klischee-frei.de.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. (2017). *Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung.* Zugriff am 01.11.2019 unter www.bmfsfj.de/blob/117916/7a2f8ecf6cbe805cc80edf7c4309b2bc/zweiter-gleichstellungsbericht-data.pdf.
- Eckes, Thomas. (2010). Geschlechterstereotype: Von Rollen, Identitäten und Vorurteilen. In Ruth Becker & Beate Kortendiek (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorien, Methoden, Empirie* (S. 178–189). Wiesbaden: Springer.
- Eagly, Alice H., Nater, Christa, Miller, David, Kaufmann, Michèle & Sczesny, Sabine. (2019). Gender stereotypes have changed: A cross-temporal meta-analysis of U.S. public opinion polls from 1946–2018. *American Psychologist.* https://doi.org/10.1037/amp0000494
- Franzke, Bettina & Kirschbaum, Anna. (2018). Karriereaspirationen von Frauen im öffentlichen Dienst – Handlungsempfehlungen nach einer explorativen Studie. *Der Öffentliche Dienst*, Heft 3/2018, 53–60.
- HSPV NRW (2020). Frauen und Männer in der Abteilung Köln. Persönliche Mitteilung der Verwaltung.
- Gindl, Michaela, Hefler, Günter & Hellmer, Silvia. (2007). *Grundlagen der Gendersensibilität in der Lehre. Leitfaden für gendersensible Didaktik.* Zugriff am 01.11.2019 unter www.wien.gv.at/menschen/frauen/pdf/leitfaden-didaktik-teil1.pdf.
- Mengel, Friederike, Sauermann, Jan & Zölitz, Ulf (2019). Gender Bias in Teaching Evaluations. *Journal of the European Economic Association,* 17 (2), 535–566.

- Statistisches Bundesamt. (2018). Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen. Zugriff am 01.11.2019 unter www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/Downloads-Hochschulen/personal-vorbericht-5213402188004.pdf?__blob=publicationFile.

- Wolf, Elke. (2017). *His or Hers? Dokumentation und Interpretation der Umfrageergebnisse. München.* Zugriff am 01.11.2019 unter https://w3-mediapool.hm.edu/mediapool/media/dachmarke/dm_lokal/gender/kampagne/Umfrageergebnisse_Dokumentation_Broschuere_1121.pdf.

Kontakt und Information

Prof. Dr. Bettina Franzke
Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW (HSPV NRW)
Professur für Interkulturelle Kompetenzen und Diversity-Management
Erna-Scheffler-Straße 4
51103 Köln
bettina.franzke@fhoev.nrw.de
www.professor-franzke.de

Maike Schmitt
Absolventin des Bachelor-Studiengangs Kommunaler Verwaltungsdienst der FHöV (seit 2020 HSPV) NRW;
Inspektorin bei einer Gemeinde in NRW

DuEPublico
Duisburg-Essen Publications online

UNIVERSITÄT DUISBURG ESSEN
Offen im Denken

ub | universitäts bibliothek

Dieser Text wird über DuEPublico, dem Dokumenten- und Publikationsserver der Universität Duisburg-Essen, zur Verfügung gestellt. Die hier veröffentlichte Version der E-Publikation kann von einer eventuell ebenfalls veröffentlichten Verlagsversion abweichen.

DOI: 10.17185/duepublico/72326
URN: urn:nbn:de:hbz:464-20200721-170727-4

Dieses Werk kann unter einer Creative Commons Namensnennung 4.0 Lizenz (CC BY 4.0) genutzt werden.