



Steckbrief: Studentinnen

Petra Schorat-Waly; Jutta Rump; Imke Buß; Janina Kaiser; Melanie Schiedhelm

Ausgangslage

Frauen machen zwar öfter als Männer Abitur, haben bessere Noten bei der Hochschulzugangsberechtigung und stellen die Hälfte der Studierendenschaft, aber nach wie vor bestehen Unterschiede in den Fächerpräferenzen von Männern und Frauen: Männer studieren noch immer deutlich häufiger in den Fächergruppen Ingenieurwissenschaften oder Mathematik/Naturwissenschaften, während der Anteil der Frauen, die Sprach- und Kulturwissenschaften, Medizin/Gesundheitswissenschaften sowie Sozialwissenschaften/-wesen/Psychologie/Pädagogik studieren, weiterhin deutlich höher ist als bei Männern (Middendorff et al. 2013). Männer bevorzugen grundsätzlich häufiger Bereiche, in den besonders gute Berufs- und Karriereperspektiven bestehen (Berthold und Leichsenring 2012) und so sind in der Wirtschaft Spitzenpositionen weiterhin mehrheitlich von Männern besetzt. Auch im Hinblick auf die Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung besteht Handlungsbedarf. Der Frauenanteil in der Wissenschaft reduziert sich in jedem Fach von Karrierestufe zu Karrierestufe und selbst in Fächern mit einem hohen Frauenanteil ist die Professorenschaft immer noch in der Überzahl männlich (Ridder et al. 2013).

Es bleibt festzustellen, dass trotz besserer Bildungsabschlüsse und Erwerbsquoten seit den 1970er Jahren (Hofmeister und Hünefeld 2010) eine Reihe von qualifizierten Frauen immer noch auf dem Weg „in die Arbeitswelt und nach oben“ verloren geht (Rump 2012). Deshalb gilt es, Studentinnen schon während ihres Studiums zu fördern.

Auswirkungen auf Studiensituation

Die Gleichstellung der Geschlechter gehört zu den zentralen Aufgaben von Hochschulen und ist in den Hochschulgesetzen der Bundesländer verankert. Laut CHE-Diversity Report, der die Folgen zunehmender Diversität an deutschen Hochschulen untersucht, ist das Genderthema auch heute noch im Hochschulumfeld aktuell (Berthold und Leichsenring 2012, S. 103). Der Report befasst sich vor allem mit den Rahmenbedingungen, die in deutschen Hochschulen gegeben sind und wie Studierende mit ihren verschiedenen Ausgangssituationen (Migrationshintergrund, Geschlecht, sozio-ökonomische Situation) sich anpassen und Karriere machen können (Berthold und Leichsenring 2012). Frauen sehen sich oft während der Studienzzeit und auch anschließend mit anderen Problematiken konfrontiert als Männer und haben so schlechtere Ausgangsbedingungen. So sind



durchschnittlich mehr Frauen als Männern Belastungen wie familiären Pflegeverpflichtungen ausgesetzt. Zudem sind aktuell Fachhochschulen und Universitäten immer noch durch „männliche Muster“ geprägt wie z.B. Frontalunterricht, homosoziale Kooption, also Old Boys´ Networks und die Reproduktion der stereotypischen Geschlechterhierarchie im Wissenschaftsalltag (Blome et al. 2013, S. 55 ff.). Dies muss von den Hochschulen bei der Ausrichtung ihrer Strukturen berücksichtigt werden, um die Adaptionssituation für Frauen zu verbessern (Berthold und Leichsenring 2012, S. 100 ff.), denn auffällig ist auch, dass obwohl die Gesamtheit der Studierenden in Deutschland ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis aufweist, Frauen in den MINT Studiengängen mit 36% stark unterrepräsentiert sind (Berthold und Leichsenring 2012, S. 214). Dafür mitverantwortliche Stereotype („Mädchen können kein Mathe“) gilt es abzubauen und junge Menschen zu Ausbildungs- und Karrierewegen zu ermutigen, die ihrer Geschlechtsidentität anscheinend widersprechen (Wentzel 2008).

Klar herauszustellen ist also, dass Geschlecht immer noch eine wichtige und elementare soziale Kategorie darstellt, die Möglichkeiten und Nichtmöglichkeiten bestimmt. Stereotypische Vorstellungen über Geschlecht beeinflussen die Berufswahl junger Menschen und Frauen begegnen sowohl bei ihrer wissenschaftlichen Karriere als auch in der Wirtschaft „gläserne Decken“. Dabei handelt es sich um Barrieren, die nicht auf den ersten Blick erkennbar sind, die aber für die Unterrepräsentanz von Frauen in höheren Karrierestufen verantwortlich sind (Beaufays 2012, S. 91). Bei den oft bemühten „Diversity Dimensionen“ von Gardenswartz und Rowe (Gardenswartz und Rowe 1995) wird Geschlecht u.a. mit Alter, Hautfarbe und sexueller Orientierung, als innere Dimension geführt. Die Merkmale der inneren Dimension sind meist sofort an Menschen wahrnehmbar und strukturieren deshalb unsere soziale Wirklichkeit. Aus diesem Grund gilt es die Dimension „Geschlecht“ ständig und überall zu beachten, um eine echte Chancengleichheit gewährleisten zu können (Degele et al. 2011).

Betreuungspflichten

Studentinnen sind öfter als ihre männlichen Kommilitonen in familiäre Verpflichtungen eingebunden. Dies gilt sowohl in Bezug auf die Verantwortung für ein Kind, sei es das eigene oder das des Partners bzw. der Partnerin, als auch in Bezug auf die Pflege von Angehörigen.



	Prozentzahl aller Befragten	Anteil von Frauen
Studierende mit Kind	5%	68,7%
Studierende mit Pflegeverantwortung	3,1%	64,1%

Tabelle 1: Anteil von Studentinnen an den Studierenden mit familiären Verpflichtungen
 Anmerkung: Der Frauenteil in der Gesamtbefragung liegt bei 58%
 Quelle: Berthold und Leichsenring (2012, S. 105 ff.).

Die starke Einbindung von Frauen in die familiäre Pflege hat möglicherweise auch Auswirkungen auf die Gesundheit der Studentinnen. Studierende mit Pflegeverantwortungen geben nämlich häufiger als Studierende ohne familiäre Verpflichtungen an unter gesundheitlichen Einschränkungen zu leiden. Die Autoren der CHE Studie vermuten einen Zusammenhang zwischen den angegebenen Erkrankungen und dem psychischen Druck sowie der körperlichen Belastung durch die Pflegeverantwortung (Berthold und Leichsenring 2012, S. 108).

	Studierende ohne Einschränkungen	Studierende mit chronischer körperlicher Einschränkung	Studierende mit psychischer Erkrankung
Studierende mit Kind	2,7%	10,4%	7,1%
Studierende mit Pflegeverantwortung	4,3%	7,6%	4,9%

Tabelle 2: Anteil an Studierenden mit familiären Verpflichtungen und gesundheitlichen Einschränkungen
 Quelle: Berthold und Leichsenring (2012, S. 173)

Frauenanteil in Studienfächern an der Hochschule Ludwigshafen am Rhein

An der Hochschule Ludwigshafen liegt der Anteil weiblicher Studierender im Sommersemester 2016 bei 54% und hat sich gegenüber den Vorjahren positiv entwickelt. Somit sind in der Gesamtbetrachtung an der Hochschule Ludwigshafen die weiblichen Studierenden leicht überrepräsentiert. Allerdings zeigt sich weiterhin eine deutliche geschlechtsspezifische Fächerpräferenz. Eine erhebliche Unterrepräsentanz, d.h. der Frauenanteil ist kleiner als 30%, zeigt sich in den Bachelorstudiengängen



Wirtschaftsinformatik (23%) und Logistik (30%). In den Studiengängen Weinbau und Oenologie liegt der Anteil der Frauen bei 33%. Die Studiengänge Pflegepädagogik (85%), Internationales Personalmanagement und Organisation (83%), Pflege, Soziale Arbeit (79%) sowie Gesundheitsökonomie (74%) weisen eine erhebliche Überrepräsentanz von Frauen auf, d.h. der Frauenanteil liegt über 70%. Der Anteil von Studentinnen in konsekutiven Masterstudiengängen beträgt im Sommersemester 2016 52%. Im Übergang zum Masterstudium steigt in den Studiengängen Controlling (+8%), Marketing (+7%) und Finance (+5%) der Frauenanteil. In den Studiengängen Wirtschaftsinformatik (-9%), Soziale Arbeit (-7%), Health Care Management (-5%) und Logistik (-4%) sinkt der Anteil der Studentinnen. In den Masterstudiengängen Wirtschaftsinformatik (14%) und Logistik (26%) sind die Studentinnen unterrepräsentiert. Dagegen sind sie in den Studiengängen International Human Resource Management (81%), International Marketing Management (75%) und Soziale Arbeit (72%) überrepräsentiert.

Angebote des Gleichstellungsbüros

Die Gleichstellungsbeauftragte hat die oben genannten Ergebnisse zum Anlass genommen, im Jahr 2014, aufbauend auf dem AGFRA-Konzept „Genderheterogenität in Studiengängen“, die Genderhomogenität von ausgewählten Studiengängen zu analysieren und daraus spezifische Handlungsempfehlungen abzuleiten (Raum 2014). Die Gleichstellung der Hochschule Ludwigshafen verfolgt damit gezielte Maßnahmen, um die Genderheterogenität in den Studiengängen, in denen ein Geschlecht erheblich unter- oder überrepräsentiert ist, zu fördern. Darüber hinaus stellt das Gleichstellungsbüro verschiedene Angebote für Studierende zur Verfügung: Dazu zählen nicht nur Angebote, die gezielt der Frauenförderung dienen, wie die Studien- und Karriereberatung für Frauen, sondern auch nicht genderspezifische Angebote, welche die Vielfalt und Chancengleichheit an der Hochschule fördern sollen. Zu letzterem zählen zum Beispiel Beratungsangebote, die die Chancengleichheit zwischen Studierenden mit und ohne familiäre Aufgaben herstellen sollen.

Weitere Informationen zur Gleichstellungspolitik der Hochschule Ludwigshafen finden sich hier: <https://www.hs-lu.de/service/chancengleichheit-und-vielfalt/gleichstellung/gleichstellungspolitik.html>

Gender-Toolbox der Heinrich-Böll-Stiftung für Methodik und Didaktik verfügbar unter: <http://www.gwi-boell.de/de/2010/03/31/gender-toolbox-methodik-und-didaktik>



Literatur

Beaufays, S. (2012): Führungspositionen in der Wissenschaft - Zur Ausbildung männlicher Sozibilitätsregime am Beispiel von Exzellenzeinrichtungen. In: S. Beaufays, A. Engels und H. Kahlert (Hg.): Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft: Campus Verlag.

Berthold, C.; Leichsenring, H. (Hg.) (2012): CHE: Diversity Report: Der Gesamtbericht. Online verfügbar unter https://www.che-consult.de/fileadmin/pdf/publikationen/CHE_Diversity_Report_Gesamtbericht_komprimiert.pdf, zuletzt geprüft am 25.04.2016.

Blome, E.; Gülcher, N.; Smykalla, S. (Hg.) (2013): Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen: Von der Frauenförderung zum Diversitymanagement. 2. Aufl. Wiesbaden: Springer VS.

Degele, N.; Bethmann, S.; Heckemeyer, K. (2011): Warum wir Geschlecht berücksichtigen, um Gesellschaft zu verstehen. Ein Plädoyer für eine heteronormativitätskritische Analyseperspektive. Online verfügbar unter <http://www.feministisches-institut.de/wp-content/uploads/2012/03/DegeleBethmann>, zuletzt geprüft am 25.04.2016.

Gardenswartz, L.; Rowe, A. (1995): Diverse Teams at Work. Irwin.

Hofmeister, H.; Hünefeld, L. (2010): Frauen in Führungspositionen (25.04.2016). Online verfügbar unter <http://www.bpb.de/gesellschaft/gender/frauen-in-deutschland/49400/fuehrungspositionen>.

Middendorff, E.; Apolinarski, B.; Poskowsky, J.; Kandulla, M.; Netz, N. (2013): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2012: 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks durchgeführt durch das HIS-Institut für Hochschulforschung. Online verfügbar unter http://www.sozialerhebung.de/download/20/soz20_hauptbericht_gesamt.pdf, zuletzt geprüft am 25.04.2016.

Raum, E. (2014): Ursachen der Genderhomogenität von Studiengängen der Hochschule Ludwigshafen am Rhein. Online verfügbar unter <http://www.hs-lu.de/service/studium-lehre/diversity/ursachen-der-genderhomogenitaet-von-studiengaengen-an-der-hochschule-ludwigshafen-am-rhein.html>, zuletzt geprüft am 26.04.2016.

Ridder, D.; Giebisch, P.; Hachmeister, C.-D.; Leichsenring, H. (2013): Fachkulturen und weibliche Wissenschaftskarrieren: Erfolgsfaktoren von Frauenförderung sichtbar machen. Zentrale Erkenntnisse und Handlungsempfehlungen. Online verfügbar unter http://www.che.de/downloads/Handlungsempfehlungen_FADS_130218_1530.pdf, zuletzt geprüft am 25.04.2016.



Rump, J. (2012): Impulsvortrag: Megatrend Frauen: Notwendigkeit oder Modeerscheinung. Online verfügbar unter <http://de.slideshare.net/LeaderinnenOstschweiz/impuls-megatrend-frauen-profdr-jutta-rump-bei-leaderinnen-ostschweiz>, zuletzt geprüft am 25.04.2016.

Wentzel, W. (2008): Ich will das und das ist mein Weg! – Junge Frauen auf dem Weg zum Technikberuf. Qualitative Interviews mit ehemaligen Girls‘Day-Teilnehmerinnen in Ausbildung und Studium (Schriftenreihe, 7).

Zitation

Schorat-Waly, Petra; Rump, Jutta; Buß, Imke; Kaiser, Janina; Schiedhelm, Melanie (2017): Steckbrief: Studentinnen. In: Rump, Jutta; Buß, Imke; Kaiser, Janina; Schiedhelm, Melanie; Schorat-Waly, Petra: Toolbox für gute Lehre in einer diversen Studierendenschaft. Arbeitspapiere der Hochschule Ludwigshafen am Rhein, Nr. 6. www.hs-lu.de/arbeitspapiere



Nutzung nach Creative Commons unter Namensnennung (bitte angegebene Zitation verwenden) und für nicht-kommerzielle Zwecke.