

Studentin an der MLU – und dann?

Eine genderzentrierte Befragung zur Einschätzung Studierender in Bezug auf ihre aktuelle Studiensituation und zu einer möglichen wissenschaftlichen Berufsperspektive

Abschlussbericht im Rahmen der Förderung fakultätsspezifischer Gleichstellungsprojekte
Projektnummer: R02020931

Projektdurchführende: Katrin Fritsche, M.A.

Projektleiterin: Apl.-Prof. Dr. Susanne Vollberg

Abt. Medien- und Kommunikationswissenschaften, Mansfelder Str. 56, 06108 Halle

Kontakt: katrin.fritsche@medienkomm.uni-halle.de

Hinweis im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes: Der folgende Bericht ist einer gendersensiblen Sprache verfasst.

Abstract

Der vorliegenden Studie liegt die Frage zugrunde *Wie schätzen männliche, weibliche und diverse Studierende der MLU Halle-Wittenberg die hiesige Studiensituation, eine mögliche wissenschaftliche Weiterqualifikation und Gleichstellungsaspekte an der Universität ein.* Ausgangslage waren die, durch das Prorektorat der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg veröffentlichten, Daten zu Studierenden und wissenschaftlichem Personal. Auf deren Basis erfolgte die methodische Entwicklung und Durchführung einer quantitativen Online-Befragung über das universitätsinterne Netzwerk StudIP.

Die Studie geht zunächst theoriegeleitet vor und orientiert sich an den unterschiedlichen wissenschaftlichen Definitionen von Gender. Diese werden zudem im universitären Kontext betrachtet, der ein organisationales Umfeld bildet, in dem zahlreiche Gruppen mit unterschiedlichen Identitätskonzepten aufeinandertreffen. Der Stand der Gleichstellung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg wird neben dem Leitbild des Gleichstellungsbüros vor allem anhand aktueller Zahlen zu den Geschlechterverhältnissen der Studierenden, Mitarbeitenden sowie besetzten Professuren deutlich. Dabei zeigt die personelle Gleichstellungssituation über die einzelnen Qualifikationsstufen hinweg den maßgeblichen Grund für die Fragestellung der vorliegenden Studie auf: Die Schere der Geschlechter wird im Verlauf der Qualifikationen zunehmend größer. Ist im Studierendenstatus ein Überhang von weiblichen Studierenden sichtbar, verkehrt sich dieser mit ansteigender Qualifikation. Professuren an der MLU sind 2015 nur zu etwa 21% mit Frauen besetzt und zu circa 79% mit Männern (Prorektorat, 2019d).

Durch eine Befragung von Studierenden aller Fakultäten analysiert die vorliegende Untersuchung aktuelle Meinungen und Standpunkte, vorrangig zu den Themenbereichen Studiensituation, wissenschaftliche Weiterqualifikation sowie Gender und Gleichstellung. Diese Befragung erlaubt es, mögliche relevante Zusammenhänge ausschlaggebender Variablen zu beleuchten. Insbesondere die Analyse nach dem Merkmal des Geschlechts und der Bewertung der zentralen Themen liefert Erkenntnisse für die Beantwortung der Forschungsfrage.

Gründe für die Wahl des Studienstandortes Halle sind dabei vorrangig finanziell, durch soziale und interessenbezogene Faktoren bedingt. Die Fächerwahl wird in erster Linie von persönlichen Interessen getrieben. Eine Mehrheit der Studierenden empfindet das Studium als nicht ausreichend vorbereitend für den späteren Beruf. Die Vereinbarkeit von Studium und Kind wird generell als eher schwerer im Vergleich zum Studium ohne Kind empfunden.

Mit dem Studienverlauf zufrieden sind mehr als 2/3 der Befragten, mit den universitären Begleitangeboten mehr als die Hälfte der Befragten. Fast 90% der Befragten fühlen sich zudem von Kommilitonen akzeptiert.

Die Mehrheit der Befragten möchte sich nicht wissenschaftlich weiterqualifizieren. Jene, die sich weiterqualifizieren wollen, streben am ehesten die Promotion als höchste Qualifikationsstufe an. Weibliche Studierende wollen sich tendenziell eher nicht weiterqualifizieren (der Anteil jener, der sich wissenschaftlich weiterqualifizieren will, liegt in der Gruppe der weiblichen Befragten bei lediglich 29,5%). Dies unterscheidet sie von männlichen und diversen Studierenden. Befragte, die mindestens ein Kind haben, können sich zudem in geringerem Maß als der Durchschnitt eine wissenschaftliche Karriere vorstellen. Gründe, die gegen eine Weiterqualifikation sprechen, sind unter anderem das Interesse an eher praxisorientierten Berufen sowie das Empfinden nicht qualifiziert genug zu sein.

Die Mehrzahl der Befragten empfindet zudem das Arbeitsverhältnis der Dozierenden an der Universität als unsicher. Dieser Aspekt könnte gegen eine potenzielle wissenschaftliche Weiterqualifizierung sprechen.

Das Geschlechterverhältnis Studierender wird weitgehend als überwiegend weiblich geprägt wahrgenommen. Bewertet wird das Geschlechterverhältnis aber tendenziell als ausgeglichen. Hingegen wird das Geschlechterverhältnis Dozierender als überwiegend männlich durchgesetzt wahrgenommen. Das Verhältnis wird aber eher als nicht ausgeglichen im Vergleich zu jenem der Studierenden bewertet. Dabei kann sich das Empfinden der Geschlechterverhältnisse ebenfalls auf eigene Perspektiven und Prognosen hinsichtlich einer beruflichen Tätigkeit auswirken. Wissenschaftliche Kompetenzen werden grundsätzlich allen Geschlechtern zugeschrieben. Die Kompetenzen, eine Professur zu leiten, haben nach Mehrheit der Befragten alle Geschlechter in gleichem Maß. Betrachtet man jedoch die Zuschreibung der Kompetenzen bei der Entscheidung für ein Geschlecht, wird Männern eine höhere Kompetenz in der Leitung einer Professur gegenüber Frauen zugewiesen. Gleichbehandlung von Männern und Frauen in der deutschen Gesellschaft sieht die Mehrheit der Befragten als nicht existent. Männliche Befragte empfinden eine solche Gleichbehandlung aber eher als existent als weibliche oder diverse Befragte.

Die Studie liefert damit aktuelle Antworten auf die derzeitigen genderbezogenen Verhältnisse an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. Im Zuge der Auswertung können sich folglich maßgeschneiderte Optionen zur gezielten Gewinnung und Gleichstellung von Frauen und Diversen in den unterschiedlichen Qualifikationsstufen an der MLU formulieren lassen. Die analysierten Daten dienen so auch als Monitoring-Grundlage.

Abschließend formuliert die Studie daher im Sinne einer konkreten Handreichung Maßnahmen zur Transformation der genderbezogenen Situation in allen Stadien der wissenschaftlichen Qualifizierung.

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	6
I Gender- und Geschlechterorientierungen	8
I.1 Begriffsklärung Gender	8
I.2 Begriffsklärung Diversity	9
I.3 Geschlecht als Analysekategorie	10
I.3.1 Geschlechterverhältnisse	11
I.3.2 Kategorisierung und Stereotypisierung	11
I.3.3 Die diverse Geschlechtsausprägung	12
I.3.4 Gendermainstreaming	13
I.4 Gender und Diversity in Universitäten	13
I.5 Problemaufriss und Zielstellung der Studie	14
II Gleichstellung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg	15
II.1 Leitbild Gender und Diversity	15
II.2 Aktuelle Zahlen Studierender der Fakultäten	16
II.3 Aktuelle Zahlen Promovierender und Habilitierender	27
II.4 Personelle Gleichstellungssituation im Zeitverlauf	29
II.5 Abgeleitete zu untersuchende Themenbereiche	32
III Konzeption der Befragung	34
III.1 Fokussierung der Forschungsfrage	35
III.2 Theoretische und definatorische Fundierung	35
III.3 Forschungsdesign und Untersuchungseinheiten	35
III.3.1 Methodische Merkmale und Datenerhebungstechnik	36
III.3.2 Stichprobe und Auswahlverfahren	36
III.3.3 Fragebogenkonstruktion und Operationalisierung	37
IV Ergebnisdarstellung und -Interpretation	41
IV.1 Datenerhebung und -Rücklauf	41
IV.2 Gründe für das Studium	43
IV.3 Studiensituation der Befragten	45
IV.4 Studienverlaufsmerkmale	47
IV.5 Gründe für das Studium und Zukunftsprognosen	53
IV.6 Wissenschaftliche Weiterqualifikation	57
IV.7 Gender und Gleichstellung	62

IV.8 Studiumsbezogene Merkmale	68
IV.9 Services	73
IV.10 Soziodemografie.....	75
IV.11 Abschlussfrage	79
IV.12 Interpretationen der Ergebnisse für die zentrale Fragestellung.....	81
IV.12.1 Gründe für die Studienfachwahl und Berufsprognosen	81
IV.12.2 In-Betracht-Ziehen einer wissenschaftlichen Weiterqualifikation	84
IV.12.3 Einschätzung wahrgenommener Geschlechterverhältnisse.....	92
IV.13 Zwischenfazit: Analytierte Themenbereiche und Beantwortung der Forschungsfrage.....	98
V Schlussfolgerungen für genderbezogene Maßnahmen an der MLU	102
V.1 Gender- und Gleichstellungswissen	102
V.2 Studierende als Zielgruppe nicht vernachlässigen.....	103
V.3 Gleichstellung als Thema für Männer etablieren	103
V.4 Die Geschlechterverhältnisse wissenschaftlich kontinuierlich erforschen.....	104
V.5 Ausgleich für Wissenschaftlerinnen schaffen.....	104
V.6 Wissenschaftsimage überdenken	104
V.7 Beurteilungsmaßstäbe für wissenschaftlichen Nachwuchs ändern	105
V.8 Orientierung an existenten Modellprojekten	105
Schlussbetrachtung.....	107
Literatur.....	110
Anhang	113
Fragebogen	113
Urdatenliste (im digitalen Anhang)	
Variablencodes (im digitalen Anhang)	

Einleitung

Wie schätzen Studierende der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg¹ ihre Studiensituation ein und welche Zukunftschancen schreiben sie sich aufgrund ihrer Ausbildung zu? Welches Meinungsbild existiert zu einer perspektivischen wissenschaftlichen Weiterqualifikation und wie differenziert sich diese zwischen den Geschlechtern aus? Wie steht es allgemein um die Verteilung und Bewertung der Geschlechterverhältnisse Studierender in Bezug auf ihr Studium und in Bezug auf ihre Dozierenden an der MLU und wie wird die gesellschaftliche Gleichstellung ganz allgemein bewertet?

Diesen Fragen geht die vorliegende Studie mit dem Titel *Studentin an der MLU – und dann? - Eine genderzentrierte Befragung zur Einschätzung Studierender in Bezug auf ihre aktuelle Studiensituation und zu einer möglichen wissenschaftlichen Berufsperspektive* nach. Dabei will die Untersuchung mögliche Zusammenhänge genderzentrierter Variablen und wissenschaftlicher Berufs- und Qualifizierungsziele aufzeigen. Der Fokus der Analyse liegt auch auf der genderzentrierten Bewertung der Studiensituation sowie der subjektiven Wahrnehmung der Geschlechterverhältnisse an der MLU. Dies legt zunächst eine generelle begriffliche Auseinandersetzung mit dem Genderbegriff sowie dessen Konzepten nahe (Kapitel I). Dabei werden neben Begriffsklärungen theoretische Ansätze aufgezeigt, die den Diskurs um Gender grundlegend bestimmen. Das Gender- und Diversitykonzept der MLU sowie die Anzahl männlicher und weiblicher Studierender (in den Fakultäten der MLU) ist im Weiteren dargestellt, insbesondere unter dem Aspekt, die Geschlechterverhältnisse sichtbar zu machen (Kapitel II). Der Anteil weiblicher Studierender liegt zwar um etwa 13% höher als jener der männlichen Studierenden (Prorektorat, 2019c), dieses Verhältnis verkehrt sich aber über die nachgängigen Qualifizierungsstufen ins Gegenteil. Dies führt zur grundlegenden Fragestellung der vorliegenden Studie. Ihr Ziel ist es zu analysieren, warum eine wissenschaftliche Weiterqualifikation bei weiblichen Studierenden scheinbar weniger häufig in Frage kommt als bei männlichen Studierenden und warum weitaus weniger Frauen Professuren besetzten als Männer. Jene Frage ist handlungsleitend für die Entwicklung der Methodik der Untersuchung, die sich in einer quantitativen Online-Befragung über die Onlinelernplattform StudIP niederschlägt. Das methodische Vorgehen wird in Kapitel III dargestellt.

In Kapitel IV werden die Ergebnisse der Befragung zusammenfassend erläutert. Dabei findet zunächst eine allgemeinere Auswertung nach den Fragen des Fragebogens statt, bevor die zuvor herausgearbeiteten zentralen Fragestellungen und Themenbereiche tiefergehend betrachtet

¹ Im Folgenden wird diese abgekürzt mit MLU.

werden. Mit der Darstellung der Ergebnisse lassen sich Prognosen für zukünftige Gender- und Diversitymaßnahmen an der MLU ableiten (Kapitel V).

Die Ergebnisse dieser Studie können herangezogen werden, um dem verhältnismäßig geringeren Anteil von Frauen in einer wissenschaftlich gehobenen Position gegenüber Männern auf den Grund zu gehen sowie mögliche Kriterien und Stellschrauben für eine Veränderung dieser Situation anzuregen. Dennoch ist die Studie nicht repräsentativ für alle Studierenden an der MLU, wohl aber anteilmäßig für die einzelnen Fakultäten, die durch die Befragten in unterschiedlichem Maß in der Studie repräsentiert sind.

I Gender- und Geschlechterorientierungen

Gender- und Diversitymaßnahmen sind vielfältig und können in ihrer Implementierung unterschiedlich ausdifferenziert sein². Für die Notwendigkeit der Einnahme einer gender- und diversityzentrierten Perspektive im Zuge der universitären Bildung, Wissenschaft und Forschung gibt es zahlreiche Begründungen. Sie speist sich einerseits aus dem gesellschaftsübergreifenden Diskurs zu Gleichstellung und Gleichbehandlung (Vgl. Schonard, 2019), aus der Debatte um Gleichstellung in nahezu allen Teilbereichen der Lebens- und Arbeitswelten (Vgl. BMFSFJ, 2019) und schließlich aus einem Diskurs, der sich gezielt im Bereich der Bildung und der Universität aufspannt (Vgl. HRK, 2016).

Im Zuge dieser zentralen Bereiche werden im Folgenden die Begrifflichkeiten von Gender und Diversity erläutert. Da der Fokus der Studie auf einer geschlechterzentrierten Analyse der Bewertung verschiedener Merkmale liegt, wird der Begriff und das Konzept Diversity jedoch nur kurz dargestellt. Diversity legt den Fokus auf die Vielfalt von menschlichen Eigenschaften, die nicht nur vom Geschlecht determiniert werden. Neben der definatorischen Grundlegung wird insbesondere auf das Geschlecht als Analysekatgorie eingegangen. Dies führt zu einer Auseinandersetzung mit Geschlechterverhältnissen und der damit verbundenen Stereotypisierung von Geschlecht, die ihre Lösung im Gendermainstreaming findet. Es folgt eine Darstellung der universitären Organisation und deren Stellenwert bezogen auf Geschlechterverhältnisse sowie mögliche Stereotypisierungen, bevor abschließend und daraus abgeleitet der Problemaufriss und die Relevanz der zu untersuchenden Thematik konkretisiert und dargelegt werden.

I.1 Begriffsklärung Gender

Gender kann als Fachbegriff für das menschliche Geschlecht angesehen werden (Smykalla, 2006). Dabei ist hier vor allem zwischen dem biologischen und dem sozial konstruierten Verständnis von Geschlecht zu unterscheiden. Hier ist der Bezug zur englischen Begrifflichkeit von Geschlecht zweckmäßig, die zwischen *Sex*, dem biologisch gegebenen Geschlecht und *Gender*, dem sozial konstruierten Geschlecht unterscheidet und damit eine klare Trennung beider Konzepte verdeutlicht.

² Die Implementierung von geschlechtergerechter Sprache, die Professorinnenprogramme des BMBF, Gleichstellungsbüros und -Beauftragte sowie familienfreundliche Strukturen (Vgl. Universität Leipzig, 2019; Universität Halle, 2018) sind nur einige Beispiele hierfür.

In den 1980er Jahren ist zwar eine Trennung zwischen *Sex* und *Gender* in der Frauenforschung sichtbar, dieses Verständnis lässt sich heute aber nicht mehr als vorherrschend betrachten (Smykalla, 2006). Eine gänzliche und trennscharfe Einteilung nach biologischem und sozial konstruiertem Geschlecht ist nicht möglich. Vielmehr beinhaltet das Geschlecht immer soziale, kulturelle, politische sowie auch biologische Komponenten und biologisches und soziales Geschlecht sind als sich gegenseitig konstituierend anzusehen (Becker-Schmidt & Knapp, 2000). Es soll für die Begriffsklärung deshalb die folgende Definition gelten.

Gender bezeichnet das Geschlecht als ein Zusammenspiel aus biologischen, aus körperlichen und aus sozialen Faktoren (Smykalla, 2006).

Diese Faktoren und ihr Zusammenspiel können in unterschiedlichen Kontexten zum Vorschein treten. Die Dimensionen von Gender umfassen neben der Repräsentation in Politik und Gesellschaft, den Lebensbedingungen und den (individuellen) Ressourcen auch Normen und Wertvorstellungen (Smykalla, 2006). Diese können sich beispielsweise in der Beteiligung an politischen Entscheidungen oder der Sichtbarkeit und Tätigkeit in der Öffentlichkeit zeigen. Auch die finanzielle Situation oder die soziale Lage, ebenso wie der Bildungsstand und das individuelle und kollektive Wissen sind von Gender determiniert. Eine Zuweisung von Rollen und Normvorstellungen, die auch durch mediale Diskurse verfestigt werden können, lässt sich ebenso als eine Dimension von Gender fassen. Die Liste an Beispielen wäre noch erweiterbar, für eine weiterführende Auseinandersetzung dazu siehe beispielsweise World Economic Forum (2018). Insgesamt ist Geschlecht unter all diesen Aspekten keine natürlich gegebene Komponente und potenziell veränderbar (Smykalla, 2006). Insbesondere Normvorstellungen und Werte, die Frauen und Männern bestimmte Rollen zuweisen, sind vorrangig gesellschaftlich kollektiv reproduziert und manifestiert.

Deren Reproduktion zieht sich über Zeit und Raum hinweg. Sie ist kulturell, sozial, religiös, medial sowie durch Faktoren des Zusammenlebens geprägt. Damit schreitet sie kontinuierlich fort, kann sich jedoch auch verändern. Gender ist damit ein weitreichendes Konstrukt. Es ist nicht feststehend und wird stetig produziert und verändert. Diese alltägliche und kontinuierliche Produktion von Geschlecht wird als *doing gender* bezeichnet (West & Zimmermann, 1987).

I.2 Begriffsklärung Diversity

Der Begriff Diversity stammt von der lateinischen Bezeichnung *diversitas*, welche sich mit Vielfalt, Unterschiedlichkeit oder Verschiedenartigkeit übersetzen lässt. Diversity greift die

Anerkennung unterschiedlicher Eigenschaften von Menschen auf, die durch zahlreiche Kontexte und Situationen bedingt wird und in diesen begründet liegt. Zwar richtet sich die amerikanische Diversity-Debatte der 1960er Jahre auch gegen die Benachteiligung von Frauen auf den Arbeitsmärkten (Lies, 2018), sie legt aber einen anderen Fokus auf die Erklärung von Verschiedenartigkeit als das Konzept von Gender. Vielfalt als theoretisches Konstrukt kann sich auf mehrere Dimensionen beziehen als auf das Geschlecht. Dimensionen wie das Alter, die Ethnizität oder die Nationalität, die Religion, körperliche und geistige Einschränkungen, sexuelle Orientierungen, Lebenssituationen, soziale Herkunft, Ausbildung, Werte und Verhaltensmuster spielen dabei zusätzlich eine Rolle (Krell, Ortlieb & Sieben, 2018). Die Liste möglicher Diversity-Dimensionen ist lang. Sie wird in der Forschung und in der Praxis aber in ihrer Komplexität auf einige ausgewählte Werte reduziert (Krell et al., 2018).

Im Kontext von Organisationen und Institutionen wird mit dem Begriff vor allem der Nutzen vernetzter Kompetenz, unterschiedlicher Qualifikationen, Charaktere und Eigenschaften verbunden (Lies, 2018). Sie gewinnen in einer synergetischen Kombination als Summe einen Mehrwert für die Leistungsfähigkeit von Teams (Lies, 2018). Im Zuge von wirtschaftlichen Unternehmen fasst Diversity insbesondere den interkulturellen Aspekt, der durch Personalmanagement und die Personalplanung fokussiert wird (Lies, 2018). Durch Entgrenzungsprozesse wie Globalisierung und Internationalisierung erlangt Diversity zusätzlichen Stellenwert. Diversity ist deshalb vor allem als Konzept der Antidiskriminierung und kultureller sowie gesellschaftlicher Vielfalt aufzufassen (Lies, 2018). In diesem Sinn kann Diversity in ihrer Ausprägung auch in der vorliegenden Studie sichtbar gemacht werden. Der Fokus der Untersuchung liegt jedoch auf der Analyse der Ausprägung des Geschlechts im Zusammenhang mit der Bewertung der Studiensituation, wissenschaftlicher Berufsperspektiven sowie der Einstufung geschlechterbezogener Verhältnisse.

I.3 Geschlecht als Analysekategorie

Geschlecht ist nicht nur ein strukturelles Element von Gesellschaft, sondern ebenso ein analytisches Werkzeug, mit dem gesellschaftliche Verhältnisse untersucht werden können (Krell et al., 2018). Aus diesem Grund lässt sich Gender als Analysekategorie, die bestimmte Bereiche auf die Konstruktion von Geschlecht und deren Auswirkungen auf diverse Lebenslagen hin fokussiert, auffassen. Jene Kategorie besitzt unterschiedliche Dimensionen (Punkt I.1). Aus der Sichtbarmachung dieser Dimensionen lassen sich wiederum Kriterien für eine mögliche Transformation von Genderaspekten ableiten. Wissen über Gender und dessen Repräsentationen

kann im Umkehrschluss eine Grundlage für gleichstellungspolitische Arbeit bieten (Krell et al., 2018).

I.3.1 Geschlechterverhältnisse

Geschlechterverhältnisse sind ein prägender Bestandteil der gesellschaftlichen Ordnung, da sie Geschlecht als Strukturkategorie von Gesellschaft und gesellschaftlichen Verhältnissen auffassen (Krell et al., 2018). Sie prägen Strukturen ebenso wie gesellschaftliche Strukturen das Geschlecht prägen. Geschlechterverhältnisse sind als Vorstellung aufzufassen, die in Organisationen, gesellschaftlichen Verhältnissen und Regelsystemen vielfältig eingeschrieben sind (Krell et al., 2018). Geschlechterstrukturen werden so zu Geschlechterordnungen oder Geschlechterverhältnissen (Krell et al., 2018). Jene sind beeinflusst von vorherrschenden Vorstellungen über Männer und Frauen, deren Rollen und Aufgaben sowie durch Zuschreibungen und Stereotype. Traditionell wird das Geschlechterverhältnis mit der hierarchischen Vorstellung von der Überlegenheit des Mannes verknüpft (Krell et al., 2018). Dabei ist das Patriarchat als soziale Ordnung maßgeblich, welches den Mann als Entscheider über Familie und außerfamiliäre Verhältnisse privilegiert. Hier wird die Verbindung von Gender und Machtverhältnissen sichtbar. Aus Geschlechterverhältnissen (oder Gender Regimes (Krell et al., 2018)) ergeben sich gesellschaftliche Ordnungen, die auf dem Geschlecht beruhen. Geschlechtsverhältnisse sind deshalb auch Machtverhältnisse, welche historisch gewachsen sind und welche in westlichen Industriegesellschaften Männlichkeit als dominante Norm gegenüber der Weiblichkeit positionieren (Krell et al., 2018). Geschlechterverhältnisse und weitergehend Machtverhältnisse, die sich aus Geschlechterverhältnissen ergeben, bedingen damit handlungsleitende Vorstellungen. Wenn diese auch nicht zu pauschalisieren sind, so können sie sich doch verfestigen und durchsetzen und sich damit als Stereotype manifestieren, die in verschiedenen Kulturen unterschiedlich verwurzelt sind (Krell et al., 2018).

I.3.2 Kategorisierung und Stereotypisierung

Gender ist durch seine Eigenschaften und durch gesellschaftliche Diskurse besonders anfällig für stereotype Praktiken. Stereotype basieren auf sozialen Kategorisierungen (Krell et al., 2018). Sie werden aktiviert, wenn Menschen auf eine solche Kategorisierung zurückgreifen und diese heuristisch für die Einordnung bestimmter Merkmale verwenden. Dabei müssen diese Einstufungen nicht zwangsläufig zu Diskriminierungen führen, sie können es aber.

Stereotype können, neben ihrer heuristischen Funktion, auch als Folge von sozialen Kategorisierungen angesehen werden. Sie sind „Ausdruck eines adaptiven Prozesses der

Selbstverortung und Sinnstiftung“ (Wenzel & Waldzus, 2008, S.234). Krell geht davon aus, dass Stereotype nicht starr sind, sondern kontextabhängig von Normen und Zielen variieren können (Krell et al., 2018).

Neben diesem stereotypengeleiteten Agieren existieren auch stereotypenbetroffene Personen oder Gruppen. Hierbei können Stereotype bewirken, dass Leistungspotenziale nicht ausgeschöpft werden und dies zu einer Unterminierung führt. Damit erfüllen Stereotype auch eine Legitimationsfunktion (Krell et al., 2018). Sie legitimieren Sachverhalte und Situationen und bieten beispielsweise eine Erklärung dafür, warum Bemühungen von Frauen, einen für jene untypischen, da gesellschaftlich eher Männern zugeschriebenen, Beruf zu ergreifen, teilweise keinen Erfolg haben (Krell et al., 2018).

Stereotype sind zudem mit Vorurteilen verbunden. Dabei liegt der Unterschied von Stereotypen und Vorurteilen darin, dass erstere eine Kategorisierung bedingen und zweitere besonders durch Emotionen und Affekte gekennzeichnet sind (Förster 2008 nach Krell et al., 2018). Zwar ist die Zuordnung bestimmter Attribute für bestimmte Gruppen bei beiden Phänomenen gleich, bei Vorurteilen findet jene aber in einem weitaus höheren emotionalisierenden Setting statt. Mit einer solchen Emotionalisierung geht unter Umständen auch die Verfestigung der bestehenden Kategorisierungen einher.

Die Kategorisierung bezogen auf Gender betrifft nicht allein die Zuordnung von Männern und Frauen zu unterschiedlichen gesellschaftlich für sie prädestinierten Teilbereichen, Sphären oder Berufs- und Arbeitsfeldern. Auch die Ausprägung des diversen Geschlechts als mögliches Geschlechtsmerkmal wird häufig vernachlässigt.

I.3.3 Die diverse Geschlechtsausprägung

Für die geschlechtliche Kategorisierung ist eine Einteilung in männliche und weibliche Ausprägung gängig. Intersexuell geborenen Menschen wird damit aber auch zwangsläufig eine Zuordnung zum weiblichen oder männlichen Geschlecht auferlegt. In Deutschland hat das *Bundesverfassungsgericht* im Oktober 2017 die kategorialen Ausprägungen männlich und weiblich im Geburtenregister als Grundrechtsverstoß anerkannt, da er gegen die Grundrechte von Personen spricht, „deren Geschlechtsentwicklung gegenüber einer weiblichen oder männlichen Geschlechtsentwicklung Varianten aufweist und die sich selbst dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen“ (BVerfG 2017, Satz 1). Demzufolge muss eine Eintragung für das Geschlecht möglich sein, die eine solche Option ermöglicht. Hierfür schlägt das *Deutsche Institut für Menschenrechte* beispielsweise die Einträge „Weitere Geschlechtsoptionen“ oder „Keine Angabe“ vor (DIMR 2017, S.12). Gleiches ist demnach auch

in der Analyse von Geschlechterverhältnissen und im Zuge der vorliegenden Studie zu berücksichtigen. Hier ist die dritte Geschlechtsausprägung für Befragte hinzugefügt worden.

Wie dargelegt speist sich die Kategorisierung von Gender vor allem aus dem Zusammenspiel biologischer, sozialer, kultureller und politischer Aspekte von Geschlecht. Jene können deshalb mehr als nur männlich oder weiblich sein. Diesem Sachverhalt ist mit der Einräumung eines dritten Geschlechts im gesellschaftlichen Diskurs und durch die Legitimierung im politischen Diskurs Aufmerksamkeit zugeschrieben worden.

1.3.4 Gendermainstreaming

Gender Mainstreaming kann als Leitbild oder Verpflichtung aufgefasst werden, die unterschiedliche Auswirkungen von Entscheidungen auf Männer und Frauen in vielfältigen Kontexten fokussiert (BMFSFJ, 2016). Etabliert durch die UN-Weltfrauenkonferenz 1995 basiert Gendermainstreaming auf der Erkenntnis, dass es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt (BMFSFJ, 2016). Dies impliziert, dass eine generelle Unterschiedlichkeit abhängig von Geschlecht grundsätzlich als gegeben gewürdigt und in vielfältigen Kontexten beachtet wird. Damit ist Gendermainstreaming assoziierbar mit Geschlechtergerechtigkeit an sich, weswegen es häufig Bestandteil von Gleichstellungskonzepten ist. Geschlechtergerechtigkeit berücksichtigt bei allen gesellschaftlichen und politischen Vorhaben die unterschiedlichen Auswirkungen auf die Lebenssituationen und Interessen aller Geschlechter in gleichem Maß (BMFSFJ, 2016).

Aus diesem Grund fasst besonders das Mainstreaming Gleichbehandlung unter den geschlechtlich bedingten Lebensverhältnissen auf und bezieht eine Beachtung individueller Kontexte und Gegebenheiten mit ein.

I.4 Gender und Diversity in Universitäten

Warum den Blick auf genderzentrierte Verhältnisse in Organisationseinheiten wie Universitäten richten? Geschlechterbezogene Zuschreibungen und Erwartungen wirken sich neben gesellschaftlichen Verhältnissen auch auf die Identität von Organisationsmitgliedern aus (Krell et al., 2018). Gesellschaftliche Genderverhältnisse können nach Krell generell die lokalen Genderverhältnisse von Organisationen mitprägen. Dies bedeutet, dass in der Gesellschaft existente Kategorien durchaus in Organisationen oder deren Mitglieder diffundieren können, auch wenn diese sich zu einem Gleichstellungskonzept verpflichtet sehen. Damit schreiben sich Kategorisierungen und Stereotypisierungen auch hier fort und wirken sich so auf Organisationsstrukturen aus. Jene Kategorisierungen bestimmter Eigenschaften von Männern, Frauen oder Diversen können in Organisationen in Form von Gruppenzugehörigkeiten durch bestimmte

Qualifikationen oder Verhaltensweisen sichtbar werden. Sie sind ebenso mit Macht und Status verbunden und tragen dazu bei, die Zuweisung bestimmter Positionen im hierarchischen Gefüge von Organisationen zu legitimieren (Krell et al., 2018). Andererseits können organisationale Praktiken auch auf gesellschaftliche Genderverhältnisse zurückwirken (Krell et al., 2018). Strukturelle Bevorzugungen oder Benachteiligungen, die neben der Abhängigkeit vom Geschlecht auch den Zugang zu Arbeit, Gehalt und Karriere fokussieren, sind besonders relevant für Gender-Management-Konzepte, wobei jene in Universitäten über die Beschäftigten hinausgehen. Sie adressieren die Vielfalt der Studierenden, was als Mehrwert für die Organisation der Universität angesehen werden kann, der Synergieeffekte schafft und einen Vorsprung vor Organisationen ohne solche Konzepte impliziert. Insgesamt existiert in der Organisationsforschung kein Bereich, der nicht von Geschlechteraspekten durchdrungen ist (Krell et al., 2018).

I.5 Problemaufriss und Zielstellung der Studie

Genderkonzepte sind zwar seit Jahren an den meisten Hochschulen und Universitäten etabliert (HRK, 2012), seit geraumer Zeit aber sind Stagnationen oder gar Rückschritte im Hinblick auf das Gendermainstreaming zu verzeichnen (Krell et al., 2018). Das Konzept der Gleichstellungspolitik in Europa scheint angewandt in der Praxis „ein zahloser Tiger zu sein“ (Klenner, 2015, S.4). Herkömmliche Maßnahmen der Frauenförderung setzen oft nur bei Frauen als Benachteiligten an, was männliche Mitarbeiter oder Studierende aus dem Fokus rücken lässt (Krell et al., 2018). Dies gilt es in Genderkonzepten zu beachten. Aus diesem Grund ist es auch wichtig, in einer Analyse von geschlechtsspezifischen Merkmalen und der Einschätzung jener nicht allein die weiblichen Standpunkte, sondern auch die Standpunkte der männlichen und diversen Personen zu erheben.

Insgesamt bezieht sich die vorliegende Untersuchung auf die Zielgruppe der Studierenden und erfragt hier genderzentriert Studienverlaufsmerkmale, mögliche Kriterien für eine wissenschaftliche Weiterqualifikation sowie die Bewertung von Genderkonzepten und -Verhältnissen an der MLU. Bezogen auf eine mögliche zukünftige Perspektive als Wissenschaftlerin oder Wissenschaftler gilt es, Motivationen hierfür unter geschlechtszentrierten Aspekten aufzudecken. Wie im nachfolgenden Punkt verdeutlicht wird, verkehrt sich das Verhältnis der Geschlechter vom Status Studierender über die wissenschaftlichen Qualifikationsstufen und die jeweiligen Beschäftigungsverhältnisse hinweg an der MLU ins Gegenteil. Hierbei wird eine generell niedrigere Präsenz von Frauen in Führungspositionen sichtbar (Schmidt & Stettes, 2018). Auch die Beschäftigungsverhältnisse an der MLU zeigen, dass deutlich weniger Frauen eine Professur innehaben als Männer (siehe Seite 30).

II Gleichstellung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Die MLU hat sich den Leitlinien einer gender- und diversitygerechten Ausbildung, Forschung und Lehre verschrieben. Dabei hat sie ein Konzept sowie ein Leitbild implementiert, welches explizit kommuniziert und durch das Gleichstellungsbüro institutionalisiert wird.

Ein wichtiger Grundstein von Gendermaßnahmen ist die Festlegung der Zielgruppe, den Adressaten jener Maßnahmen – hier also die Studierenden. Jene können, ausdifferenziert in die unterschiedlichen Fakultäten und Fachbereiche, analysiert werden. Diese Verhältnisse werden im Folgenden zunächst dargelegt. Anschließend werden auch die personellen Geschlechterverhältnisse an der MLU allgemein und im Verlauf der Zeit und über die diversen wissenschaftlichen Qualifizierungsstufen hinweg dargestellt.

Hieraus werden dann die, in der Studie zu analysierenden Bereiche und Themen abgeleitet, zu denen die Studierenden befragt werden. Dabei gilt es insbesondere die Perspektiven für eine wissenschaftliche Tätigkeit und Qualifikation in Abhängigkeit vom Geschlecht zu erfragen. Im Sinne des Gleichstellungskonzeptes der MLU kann die Erhebung dieser Studie einen Ist-Zustand aktueller Meinungen der Studierenden aufzeigen.

II.1 Leitbild Gender- und Diversity

Das Leitbild *Gender und Diversity* an der MLU legt eine verpflichtende Orientierung an den Prinzipien der Gleichstellung, Chancengleichheit, Antidiskriminierung, Familienfreundlichkeit und Internationalisierung in allen wissenschaftlichen, wissenschaftsunterstützenden und studentischen Bereichen fest (Prorektorat, 2019a). Diesbezüglich sind Ziele und Aufgaben, die diesen Prinzipien folgen, in diversen Programmen der Hochschule verankert. Die Universität tritt bei Wahrnehmung ihrer Aufgaben dafür ein, dass Frauen und Männer die gleichen, ihrer Qualifikation entsprechenden Entwicklungs- und Verwirklichungsmöglichkeiten haben (Prorektorat, 2019a). Dabei hat sie zum Ziel, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in allen Bereichen zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin zu wirken.

Auch an der MLU wird dem Prinzip des Gendermainstreamings gefolgt. Deshalb legt die Universität im Rahmen des Gleichstellungskonzeptes ihre Gleichstellungsstrategien in einem Leitbild fest, um auf dieser Grundlage strukturelle und personelle Maßnahmen zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit und Familienfreundlichkeit transparent, wettbewerbsfähig und nachhaltig umzusetzen (Prorektorat, 2019a). Die Leitlinien zielen auf die Herstellung von Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern und sind gleichzeitig auf eine Förderung der Vielfalt von Persönlichkeiten, Lebensmodellen und Karrierewegen an der Universität gerichtet

(Prorektorat, 2019a). Zukünftig setzt sich die Universität das Ziel, dieses Konzept auszubauen, indem sie Gendermainstreaming und Diversitymanagement miteinander verknüpft (Prorektorat, 2019a). Hier scheint dem Sachverhalt Rechnung getragen zu werden, dass Gender und Diversity zwei sich gegenseitig beeinflussende Konstrukte sind (siehe Punkte I.1, I.2 und I.4), die zwar getrennt betrachtet werden können, ein noch größeres Synergiepotenzial aber in ihrer Verbindung entfalten.

In der konkreten Umsetzung spannt die MLU Maßnahmen über die Handlungsfelder Studium und Lehre, Forschung, Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, Personalgewinnung und Personalentwicklung, der Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf, der Beteiligung und Interessenvertretung, der Informationspolitik und Kommunikation, der Vernetzung sowie der Organisationsentwicklung, des Qualitätsmanagements und der politischen Nachhaltigkeit auf (Prorektorat, 2019a).

Insbesondere forciert die MLU Empfehlungen für eine gendersensible Sprache. Sie erkennt die kommunikativen Effekte von Sprache als Prägeinstanz für gesellschaftliche Normen und Werte sowie als wahrnehmungsbeeinflussender Faktor und realitätsschaffende Kraft an (Prorektorat 2019b). Geschlechtergerechtigkeit sollte demnach auch die sprachliche Gleichbehandlung der Geschlechter implizieren. Durch einen wertschätzenden gendersensiblen Sprachgebrauch mit differenzierten Formulierungen sollen Ungleichheiten und Diskriminierungen vermieden werden (Prorektorat, 2019b).

Damit implementiert die MLU die Gleichstellung von Studierenden sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Wie sich die Situation der Gleichstellung in den Teilbereichen der Studierenden, der sich Qualifizierenden sowie der Qualifizierten ausgestaltet, wird im Folgenden anhand aktueller Daten des Prorektorats dargestellt.

II.2 Aktuelle Zahlen Studierender der Fakultäten

Über die letzten vier Wintersemester hinweg ist ein Anstieg der Einschreibungen Studierender an der MLU zu verzeichnen. Im Vergleich vom Wintersemester 2018/19 zum Wintersemester 2015/16 beläuft sich dieser auf 4,6%.

Abb.: Studierende an der MLU Halle-Wittenberg 2015-2019 (Prorektorat, 2019c).

	WS 2015/16	WS 2016/17	WS 2017/18	WS 2018/19
Studierende gesamt	19.717	20.198	20.403	20.662

Abb.: Verteilung männlicher und weiblicher Studierender 2015-2019 (Prorektorat, 2019c)

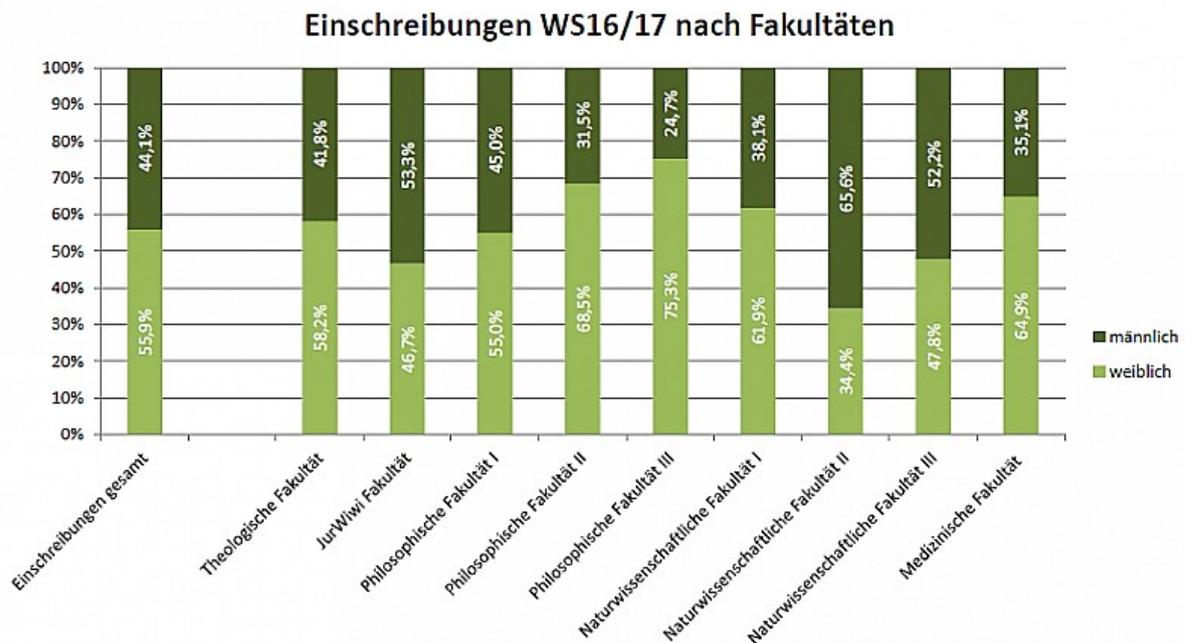
Studierende	Anzahl WS 2015/16	An- teile	Anzahl WS 2016/17	An- teile	Anzahl WS 2017/18	An- teile	Anzahl WS 2018/19	An- teile
Weiblich	11.103	56,3%	11.300	55,9%	11.419	56%	11.693	56,6%
Männlich	8.614	43,7%	8.898	44,1%	8.984	44%	8.969	43,4%

Betrachtet man die prozentualen Anteile männlicher und weiblicher Studierender in Relation zur Gesamtanzahl der eingeschriebenen Studierenden, wird sichtbar, dass jene um maximal 0,7% schwanken. Insgesamt vergrößert sich der Anteil weiblicher Studierender im Wintersemester 2018/19 um 0,4% im Vergleich zum Wintersemester 2015/16. Dabei sinkt der Anteil der männlichen Studierenden vom Wintersemester 2015/16 zum Wintersemester 2018/19 um 0,3%.

Dennoch liegt der Anteil weiblicher Studierender maximal um 13,2% und mindestens um 11,8% höher als jener der männlichen Studierenden in den aufgezeigten Semestern. Damit ist insgesamt ein genereller Überhang an weiblichen Studierenden gegenüber männlichen Studierenden an der MLU zu verzeichnen.

Die Daten können für die einzelnen Fakultäten genauer analysiert werden. Dies ist dienlich, da einige Fakultäten existieren, die einen Anteil von 65,6% an männlichen Studierenden aufweisen. Dieser Wert liegt im Vergleich zum Durchschnitt aller Einschreibungen an der MLU etwa 22% höher. Die Geschlechterverhältnisse Studierender variieren damit erwartungsgemäß stark in den jeweiligen Fakultäten.

Abb.: Einschreibungen im WS 16/17 nach Fakultäten (Prorektorat, 2019d)



Für die einzelnen Fakultäten zeichnet sich der größte Überhang weiblicher Studierender in der Philosophischen Fakultät III ab. Hier sind über $\frac{3}{4}$ der Studierenden weiblichen Geschlechts. Darauf folgen die Philosophische Fakultät II, die Medizinische Fakultät und die Naturwissenschaftliche Fakultät I, deren Anteil weiblicher Studierender bei maximal 68,5% und mindestens bei 61,9% im Vergleich zu jenem männlicher Studierender liegt. Diese Werte liegen über dem Durchschnittswert aller Einschreibungen des Wintersemesters 2016/17, der bei 55,9% liegt. An Fakultäten, in denen der Anteil weiblicher Studierender klar über 60% liegt, schließt sich die Theologische Fakultät an, deren Anteil weiblicher Studierender zwar weniger als 60% beträgt, aber immer noch über dem Durchschnittswert aller eingeschriebenen weiblichen Studierenden im Wintersemester 2016/17 liegt (55,9%). In der Philosophischen Fakultät I sind schließlich 55% der Studierenden weiblichen Geschlechts, was zwar mehr als die Hälfte der Eingeschriebenen in der Fakultät darstellt, aber unter dem Durchschnittswert aller weiblichen Studierenden der MLU im Semester liegt.

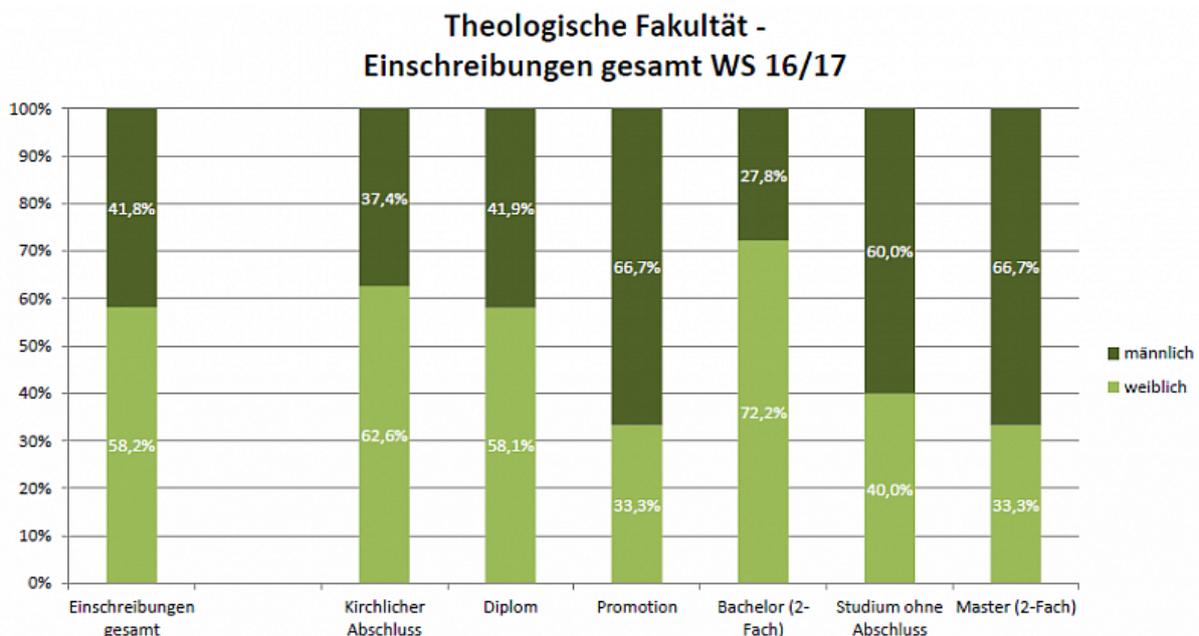
Alle anderen Fakultäten weisen einen überdurchschnittlichen Männeranteil im Vergleich zur gesamten Durchschnittsverteilung der Geschlechter des Wintersemesters 2016/17 auf: Der Anteil der männlichen Studierenden an der Naturwissenschaftlichen Fakultät III beträgt 52,3%, an der Fakultät für Rechts- und Wirtschaftswissenschaften 53,3% und an der Naturwissenschaftlichen Fakultät II schließlich 65,6%.

Bezogen auf die eingeschriebenen Studierenden in den einzelnen Fakultäten, ist der größte Anteil an männlichen Studierenden an der Naturwissenschaftlichen Fakultät II und der größte Anteil weiblicher Studierender an der Philosophischen Fakultät III vorzufinden.

Vergleicht man die höchsten Anteile männlicher Studierender (an der Naturwissenschaftlichen Fakultät II) mit den höchsten Anteilen weiblicher Studierender (an der Philosophischen Fakultät III), liegt der Anteil der weiblichen Studierenden dennoch um 9,7% höher als jener der männlichen Studierenden.

Die Daten der Fakultäten können tiefergehend und im Hinblick auf ihre Institute und Fachbereiche sowie deren Abschlüsse oder Qualifizierungsstufen analysiert werden³. Da diese nicht vereinheitlicht vorhanden sind, werden im Folgenden die gegebenen Daten dargelegt.

Abb.: Einschreibungen in der Theologischen Fakultät im WS 16/17 (Prorektorat, 2019d)

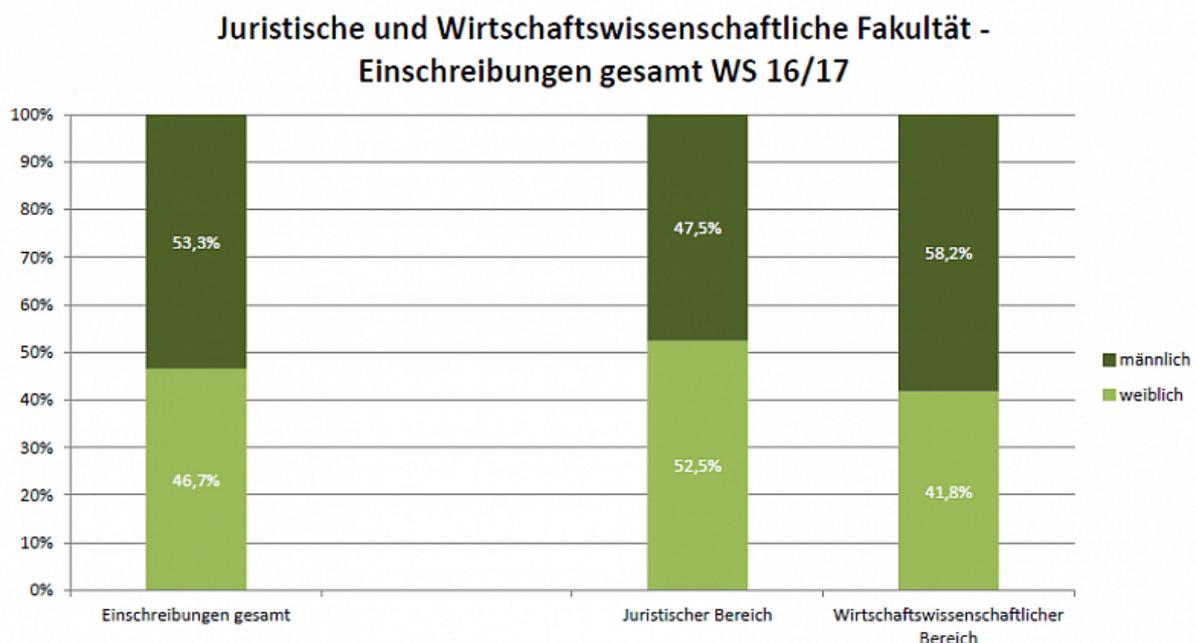


In der *Theologischen Fakultät* ist der größte Anteil weiblicher Studierender im 2-Fach-Bachelorstudium vorzufinden. Hier ist mindestens ein Fach der Theologischen Fakultät Bestandteil der Fächerkombination. Der Anteil von fast 73% weiblicher Studierender sinkt auf der nachfolgenden Qualifikationsstufe des Masterstudiums auf etwa 33% und führt dazu, dass der Master von weitaus mehr männlichen Studierenden belegt wird (etwa 2/3) als von weiblichen Studierenden (etwa 1/3). Neben dem 2-Fach-Bachelor herrscht ein Überhang von Absolventinnen bei kirchlichen Abschlüssen sowie bei Diplomabschlüssen gegenüber Absolventen vor.

³ Nicht zu jeder Fakultät sind Daten zu den einzelnen Bereichen oder Instituten veröffentlicht.

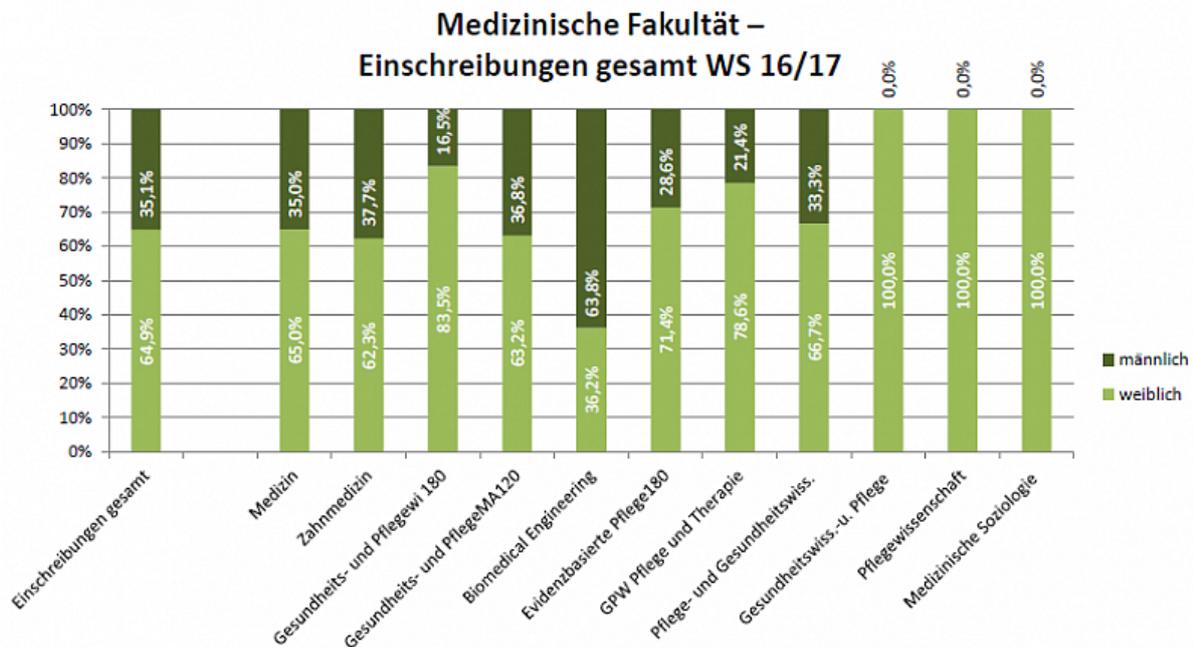
In den nachgängig höheren Qualifikationsstufen verkehren sich diese Anteile ins Gegenteil. An der Theologischen Fakultät sind mehr als 2/3 der Promovierenden männlich und nur 1/3 jener weiblichen Geschlechts.

Abb.: Einschreibungen in die Juristische und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät im WS 16/17 (Prorektorat, 2019d)



In der *Juristischen* und *Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät* zusammen ist insgesamt ein Überhang auf Seiten der männlichen Studierenden gegenüber den weiblichen Studierenden zu verzeichnen. Dabei sind in der *Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät* 2/5 der Studierenden weiblichen und 3/5 männlichen Geschlechts also weniger als die Hälfte der Studierenden weiblich. In der *Juristischen Fakultät* herrscht ein Verhältnis zugunsten der Studierenden weiblichen Geschlechts vor. Diese nehmen rund 53% der eingeschriebenen Studierenden ein. Damit herrscht zwischen den beiden Bereichen der Fakultät eine Abweichung von 10,7% im Verhältnis der Geschlechter Studierenden vor. Dass die Anteile der Geschlechter der gesamten Fakultät zugunsten der männlichen Studierenden ausfallen, ergibt sich daher vorrangig aus der Anzahl der männlichen Studierenden der *Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät*.

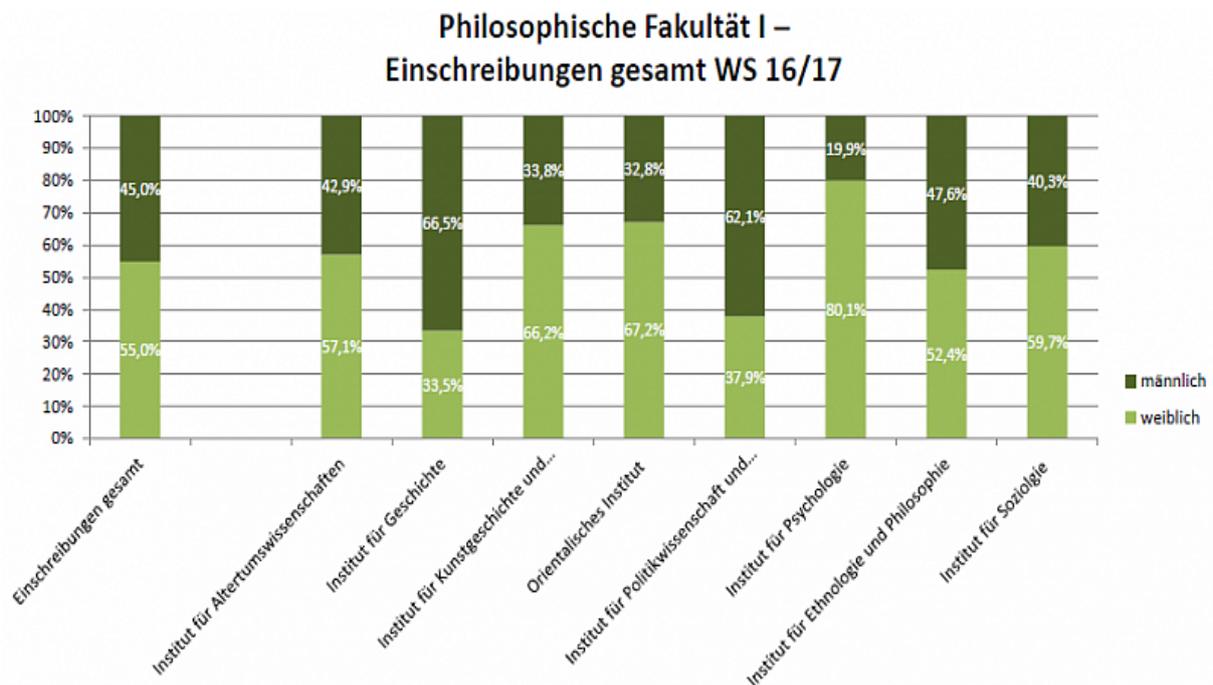
Abb.: Einschreibungen in der Medizinische Fakultät im WS 16/17 (Prorektorat, 2019d)



An der *Medizinischen Fakultät* ist insgesamt ein Überhang an weiblichen Studierenden gegenüber männlichen Studierenden zu beobachten. Dabei sind in den *Gesundheits- und Pflegewissenschaften* und in der *Medizinischen Soziologie* zu 100% weibliche Studierende eingeschrieben⁴. In den Programmen der Fakultät liegt der Anteil männlicher Studierender insgesamt bei maximal 37,7%, mit Ausnahme des Programmes *Biomedical Engineering*. Hier ist der Anteil der männlichen Studierenden auf über 60% zu beziffern und bedingt damit einen deutlichen Überhang dieser gegenüber den weiblichen Studierenden im Programm sowie im Vergleich mit den durchschnittlichen Einschreibungen an der Fakultät insgesamt. Grundsätzlich scheint die Medizinische Fakultät aber eine eher weiblich dominierte zu sein.

⁴ Inwieweit diese 100% die tatsächlichen Einschreibungen abbilden oder ob diese sich aufgrund von fehlenden Daten ergeben, kann hier nicht nachvollzogen werden.

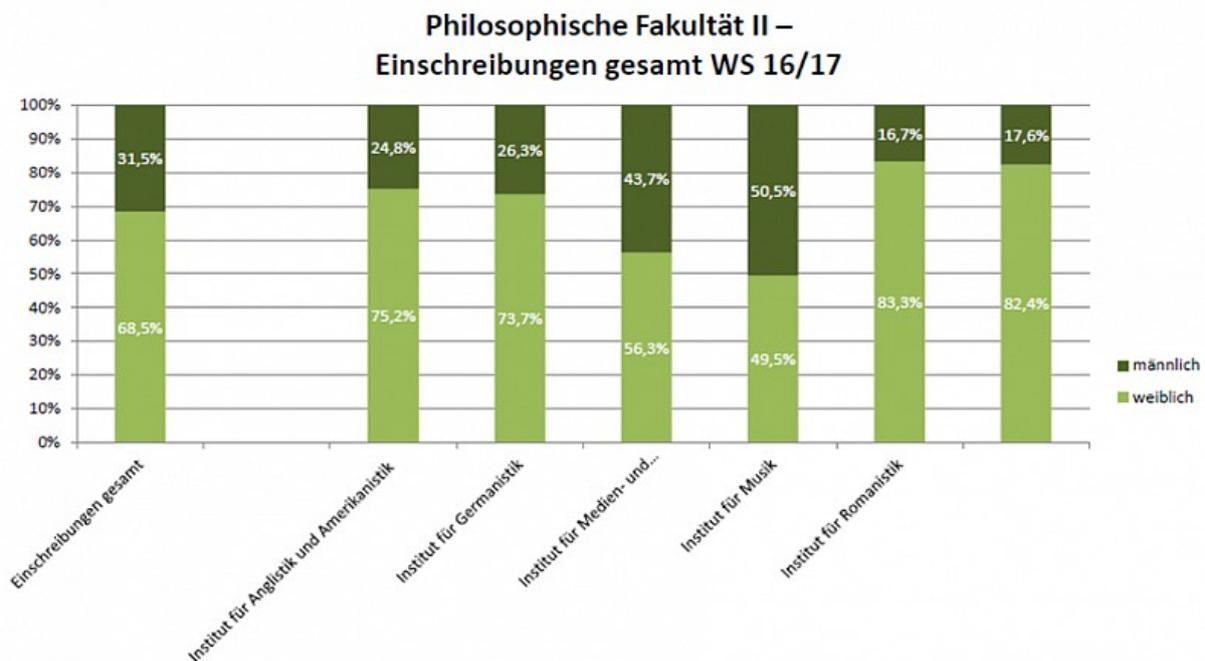
Abb.: Einschreibungen in die Philosophische Fakultät I im WS16/17 (Prorektorat, 2019d)



In der *Philosophischen Fakultät I* sind insgesamt 55% der eingeschriebenen Studierenden weiblichen Geschlechts. Dabei sind die Verhältnisse in den einzelnen Fachbereichen durchaus divers. Am *Institut für Psychologie* wird der Großteil der Studierenden von jenen weiblichen Geschlechts gebildet. Der Anteil umfasst dabei mehr als 80%. Ähnliches gilt für das *Orientalische Institut* und für das *Institut für Kunstgeschichte und Archäologien Europas*. Hier beträgt der Anteil weiblicher Studierender bis zu 67,2%.

Am *Institut für Soziologie* sind 59,7% der Studierenden und am *Institut für Altertumswissenschaften* 57,1% der Studierenden weiblichen Geschlechts. Dies liegt auch hier noch über dem Durchschnittswert der weiblichen Studierenden der gesamten Fakultät. Der Anteil weiblicher Studierender am *Institut für Ethnologie und Philosophie* liegt zwar mit 52,4% immer noch bei über der Hälfte, jedoch unter dem Durchschnittswert weiblicher Studierender der gesamten Fakultät. Allein an den *Instituten für Geschichte* und *Politikwissenschaft und Japanologie* wird die Mehrheit der Studierenden von jenen männlichen Geschlechts gebildet. Dabei liegt das Verhältnis von männlichen Studierenden zu weiblichen Studierenden hier bei etwa 1 zu 3, womit männliche Studierende maximal 66,5% der Anteile einnehmen.

Abb.: Einschreibungen in die Philosophische Fakultät II im WS 16/17 (Prorektorat, 2019d)

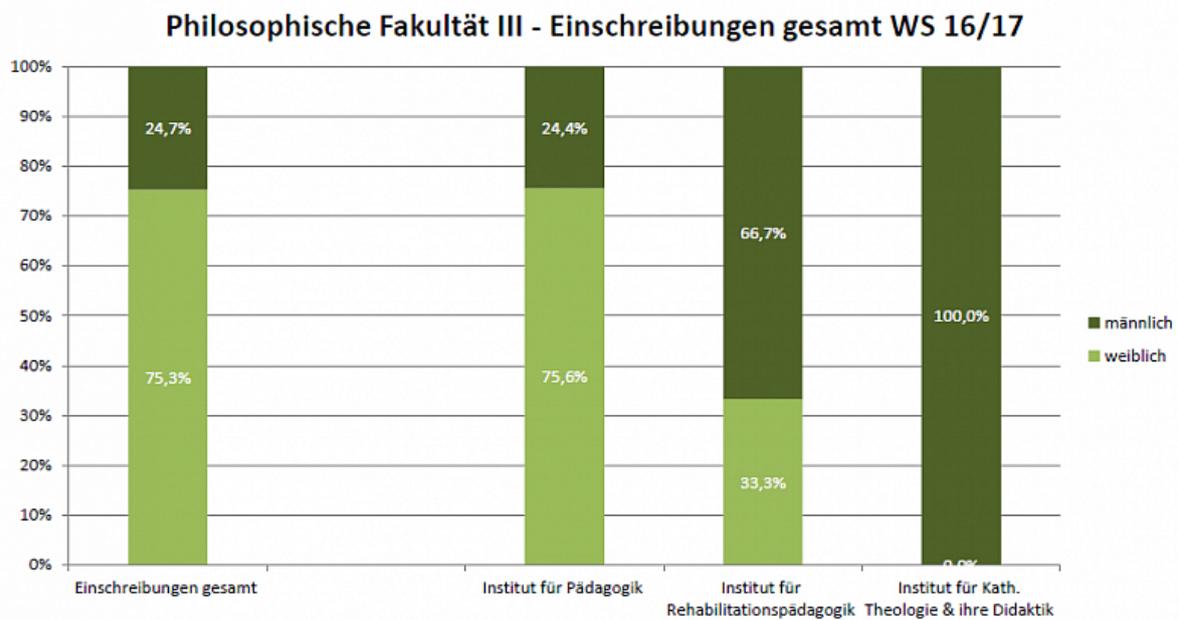


In der *Philosophischen Fakultät II* sind insgesamt circa 2/3 der eingeschriebenen Studierenden weiblichen Geschlechts und etwas 1/3 der eingeschriebenen Studierenden männlichen Geschlechts. Dieses Verhältnis verstärkt sich in nahezu allen Instituten der Philosophischen Fakultät II noch weiter zu Gunsten der weiblichen Studierenden. Dabei sind fast 84% der Studierenden am *Institut für Romanistik* weiblichen Geschlechts.

Am *Institut für Germanistik* und am *Institut für Anglistik und Amerikanistik* beträgt dieser Anteil noch mindestens 73,7%. Am *Institut für Medien- und Kommunikationswissenschaft* sowie am *Institut für Musik*⁵ mildert sich dieses Verhältnis zu Gunsten der männlichen Studierenden ab. Hier sind mindestens circa 44% und maximal etwa 51% der eingeschriebenen Studierenden männlichen Geschlechts. Die letzte Datenreihe in der Abbildung ist nicht beschriftet und kann deshalb nicht zugeordnet werden. Hierbei könnte es sich um das *Institut für Sportwissenschaften*, das *Institut für Sprechwissenschaften und Phonetik* oder das *Institut für Slavistik* handeln.

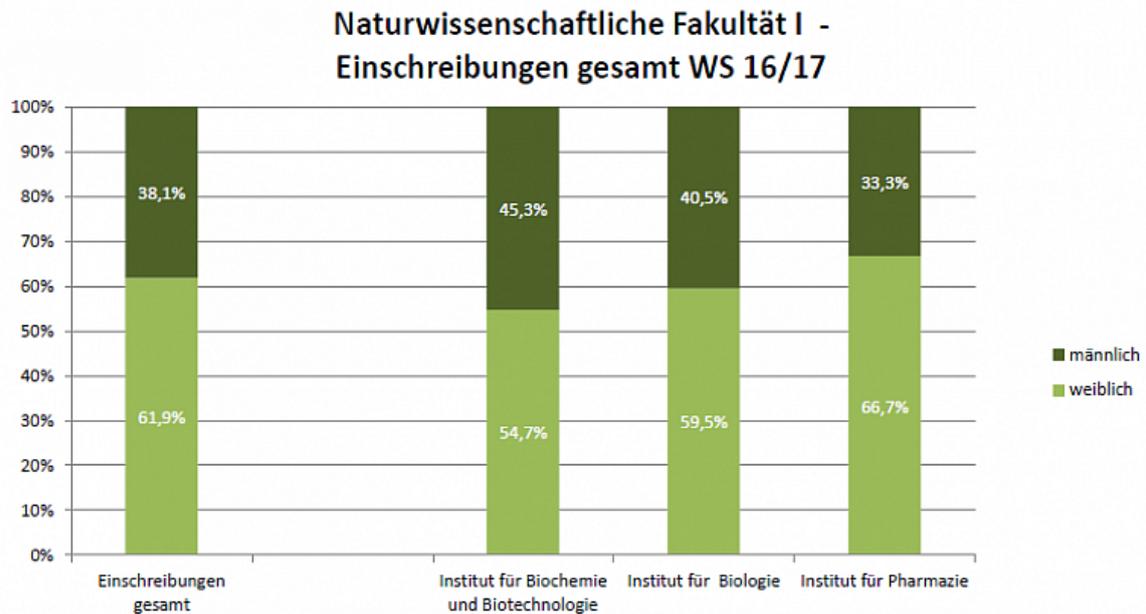
⁵ Heute sind die Institute als Abteilungen gemeinsam mit den Sprechwissenschaften im übergreifenden Institut für Musik-, Medien und Sprechwissenschaften angesiedelt. Eine Unterteilung in die hier abgebildeten „Institute“ wäre demnach nicht mehr sinnvoll.

Abb.: Einschreibungen in die Philosophische Fakultät III im WS 16/17 (Prorektorat, 2019d)



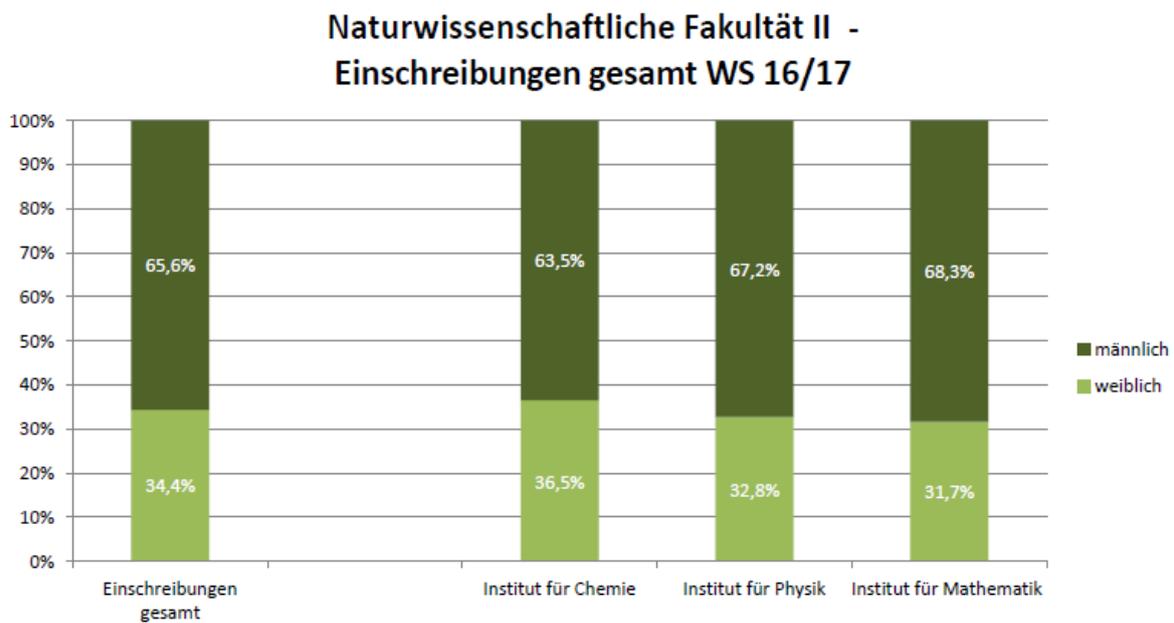
Die *Philosophische Fakultät III* weist den geringsten Anteil an männlichen Studierenden aller Fakultäten auf. Dieser beträgt insgesamt knapp 25% und damit lediglich $\frac{1}{4}$. Die Daten zu den Einschreibungen der Institute sind dabei nicht vollständig. Offensichtlich ergeben sich diese Zahlen vorwiegend aus der Verteilung des *Instituts für Pädagogik*. Rechnet man das Verhältnis von weiblichen und männlichen Studierenden der *Institute für Rehabilitationspädagogik* und *Theologie und ihrer Didaktik* hinzu, müsste sich insgesamt ein anderes Verhältnis ergeben, welches sich zugunsten der Anteile der männlichen Studierenden auswirken würde. Zudem sind in der Philosophischen Fakultät III mehr Institute und Fachbereiche angeordnet als hier aufgezeigt. Dabei fehlt das *Institut für Schulpädagogik* und *Grundschuldidaktik* komplett in der Grafik. Die Verteilungen der männlichen und weiblichen eingeschriebenen Studierenden der Fakultät sind deshalb vorbehaltlich zu bewerten.

Abb.: Einschreibungen in die Naturwissenschaftliche Fakultät I im WS 16/17 (Prorektorat, 2019d)



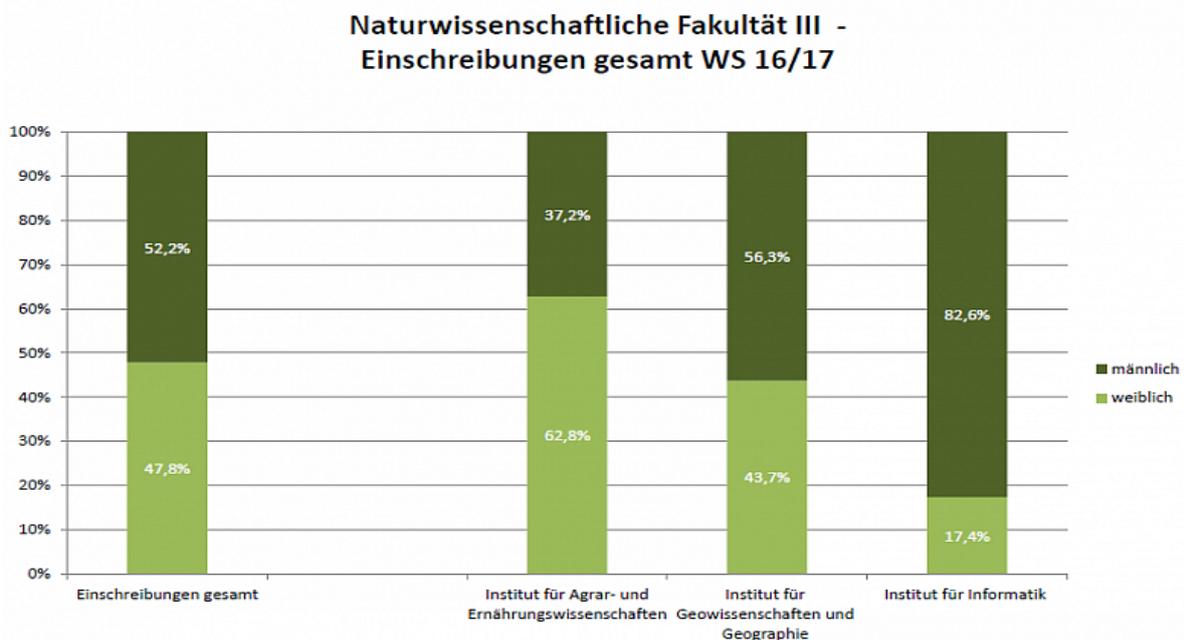
In der *Naturwissenschaftlichen Fakultät I* ist insgesamt ein Überhang der weiblichen Studierenden zu verzeichnen. Dieser setzt sich auch in den einzelnen Instituten weiter fort. Hierbei hat das *Pharmazeutische Institut* den größten Anteil an weiblichen Studierenden vorzuweisen. Darauf folgen die Anteile des *Biologischen Instituts* und schließlich jene des *Biochemischen und –technologischen Instituts*. Auch wenn sich an letzterem die Verteilung der Geschlechterverhältnisse nahezu angleicht, bleibt auch hier ein Überhang auf Seiten der weiblichen Studierenden sichtbar.

Abb.: Einschreibungen in Naturwissenschaftliche Fakultät II im WS 16/17 (Prorektorat, 2019d)



Die *Naturwissenschaftliche Fakultät II* hat den geringsten Anteil an weiblichen Studierenden aller Fakultäten aufzuweisen. Hier sind lediglich etwa 1/3 der Studierenden weiblichen Geschlechts. In den einzelnen Instituten ist der größte Anteil an weiblichen Studierenden am *Institut für Chemie* vorzufinden. Es folgen das *Institut für Physik* und schließlich das *Institut für Mathematik*. Hierbei unterscheiden sich die Anteile der weiblichen Studierenden innerhalb dieser Institute maximal um 5% der Anteile.

Abb.: Einschreibungen in Naturwissenschaftliche Fakultät III WS 16/17 (Prorektorat, 2019d)



Die *Naturwissenschaftliche Fakultät III* weist insgesamt einen geringen Überhang an männlichen Studierenden gegenüber jenen weiblicher Studierender auf. Dabei ist das *Institut für Agrar- und Ernährungswissenschaften* deutlich durch einen Überhang an weiblichen Studierenden gekennzeichnet. Etwa 2/3 der Studierenden hier sind weiblich. Am *Institut für Geowissenschaften und Geographie* verkehrt sich dieses Verhältnis zugunsten der männlichen Studierenden. Hierbei beträgt der Anteil weiblicher Studierender noch 43,7%. Das *Institut für Informatik* stellt letztlich das Institut dar, welches, im Vergleich aller Institute der Naturwissenschaftlichen Fakultäten, den geringsten Anteil an weiblichen Studierenden aufzuweisen hat. Hier sind lediglich 17,4% der Studierenden weiblichen Geschlechts.

Die Daten der einzelnen Fakultäten sind an einigen Stellen nicht vollständig und deshalb unter Vorbehalt zu bewerten. Zudem liegt die letzte Datenerhebung 5 Semester zurück. Dennoch bietet die Datenlage einen Überblick über das Verhältnis der Geschlechter von Studierenden an der MLU Halle-Wittenberg. Deutlich wird, dass weibliche Studierende in den naturwissenschaftlichen Fakultäten durchaus präsent sind und hier sogar die Anteile der männlichen Studierenden überschreiten (Vgl. Seite 25, Abb. Naturwissenschaftliche Fakultät I). Demnach sind gängige Stereotypen, die Frauen eher soziale Berufe und Ausbildungen und Männern eher naturwissenschaftliche und technische Tätigkeitsbereiche zuschreiben (Vgl. Institut der Deutschen Wirtschaft, 2018), an der MLU nicht evident. Inwieweit sich die Studiengangswahl auf eine Entscheidung für eine berufliche wissenschaftliche Tätigkeit in den jeweiligen Bereichen auswirkt, lässt sich hier noch nicht prognostizieren. Allerdings ergeben sich auf Basis dieser Erkenntnisse der Verteilungen in diversen Studiengängen für die Befragung dieser Studie mögliche zu erforschende Zusammenhänge. Eine genauere Darstellung dieser erfolgt in Kapitel II.5. Weiterhin wird anhand der Daten deutlich, dass neben der männlichen und der weiblichen keine weitere Geschlechtsausprägung erhoben wurde. Dies kann u.a. mit dem Erhebungszeitraum begründet werden, da erst im Oktober 2017 eine solche Ausprägung verfassungsrechtlich verankert worden ist⁶.

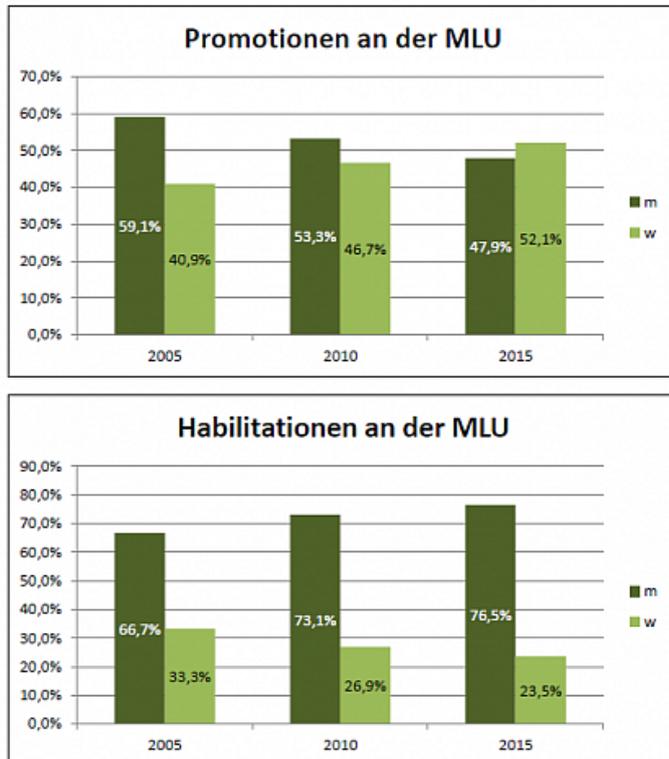
II.3 Aktuelle Zahlen Promovierender und Habilitierender

Das Prorektorat hat weiterhin Daten für die nachgängigen Qualifikationsstufen veröffentlicht, welche die Fortentwicklung der Geschlechteranteile sich Qualifizierender im Vergleich zu jenen der Studierenden verdeutlichen.

⁶ Dies sollte auch bei zukünftigen Erhebungen seitens des Prorektorats hinzugefügt werden.

Dabei wurde die Anzahl an Promotionen und Habilitationen im Zeitverlauf über die Jahre 2005, 2010 und 2015 vom Prorektorat archiviert.

Abb.: Promotionen und Habilitationen an der MLU im zeitlichen Verlauf (Prorektorat, 2019d)



Die Entwicklung der Promotionen an der MLU über die Jahre 2005 bis 2015 weist einen generellen Anstieg der Anzahl der Promovendinnen auf. Jener Anteil steigt von 2005 bis 2015 um 11,2% an. Im Gegenzug sinkt der Anteil der männlichen Promovierenden von 59,1% auf 47,9% um 11,2%. Ist 2005 noch ein Überhang von Promovenden von etwa 20% gegenüber Promovendinnen zu verzeichnen, verkehrt sich dieser über die Jahre hinweg und bis zum Jahr 2015 zu Gunsten der Promovendinnen. 2015 überwiegt der Anteil von Promovendinnen jenen der männlichen Promovierenden um 4,2%.

Die Entwicklung der Habilitationen zeigt eine andere Tendenz auf. Hier liegt der Anteil männlicher Habilitierender 2005 bereits 33,4% höher und ist damit doppelt so groß wie der Anteil weiblicher Habilitierender an der MLU. Über die Jahre 2010 und 2015 hinweg driften die Anteile noch weiter auseinander. 2010 sind nur noch 26,9% und 2015 lediglich 23,5% der Habilitierenden weiblich. Diese Entwicklung erfolgt zu Gunsten der männlichen Habilitierenden, deren Anteil im Verlauf der 10 erhobenen Jahre um circa 10% ansteigt. 2015 ist der Abstand von männlichen Habilitierenden gegenüber weiblichen Habilitierenden am größten im Vergleich

aller erhobenen Jahre und liegt bei 53%. Damit habilitieren an der MLU 2015 doppelt so viele Männer wie Frauen.

Mit diesen Erhebungen wird sichtbar, dass sich der Anteil von Frauen in den wissenschaftlichen Qualifikationsstufen mit Anstieg der Qualifikation tendenziell nach unten entwickelt. Im Verhältnis promovieren zwar tendenziell mehr Frauen als Männer. Eine Habilitation an der MLU verfolgen jedoch über den Zeitraum der Erhebung hinweg tendenziell immer weniger Frauen als Männer. Dabei verändert sich das Verhältnis vom Stadium der Promotion von etwa 1:1 (Promovenden zu Promovendinnen) auf bis zu 3:1 im Stadium der Habilitation (männliche Habilitanden zu weiblichen Habilitanden). Da eine Habilitation aber noch immer eine wichtige Voraussetzung in Berufungsverfahren ist⁷, lässt sich aufgrund der Zahlen darauf schließen, dass tendenziell eher Männer in professoralen Positionen tätig sind. Überträgt man das Verhältnis der Habilitierten 1:1 auf das Verhältnis der an der MLU tätigen Professorinnen und Professoren, müssten diese etwa zu 20% weiblichen Geschlechts und etwa zu 80% männlichen Geschlechts sein. Die Übertragung der Habilitandenverhältnisse der MLU auf die Professuren der MLU ist jedoch nicht ohne weiteres möglich⁸. Es wird der Blick auf die tatsächlichen Geschlechterverhältnisse der Professuren notwendig. Dieser erfolgt u.a. im nächsten Unterpunkt. Hier erfolgt auch die Betrachtung der gesamten personellen Gleichstellungssituation über den zeitlichen Verlauf hinweg an.

II.4 Personelle Gleichstellungssituation im Zeitverlauf

Der Blick auf die Beschäftigungsverhältnisse der Professorinnen und Professoren kann zunächst noch keinen Aufschluss darüber geben, wie die Geschlechterverhältnisse ausdifferenziert sind. Insgesamt sind zum Ende 2018 283 haushaltsfinanzierte Professorinnen und Professoren an der MLU tätig (Prorektorat, 2019c). Dabei sind keine Professorinnen oder Professoren drittmittelfinanziert.

⁷Auch der Habilitation äquivalente Leistung, eine kumulative Habilitation oder ausreichend herausragende Veröffentlichungen können für eine Professur anerkannt werden. Grundsätzlich ist die Habilitation aber der gängige Qualifikationsweg (neben dem Weg über die Juniorprofessur) zum Erwerb der Einstellungs Voraussetzungen für eine Professur (Deutscher Hochschulverband, 2010).

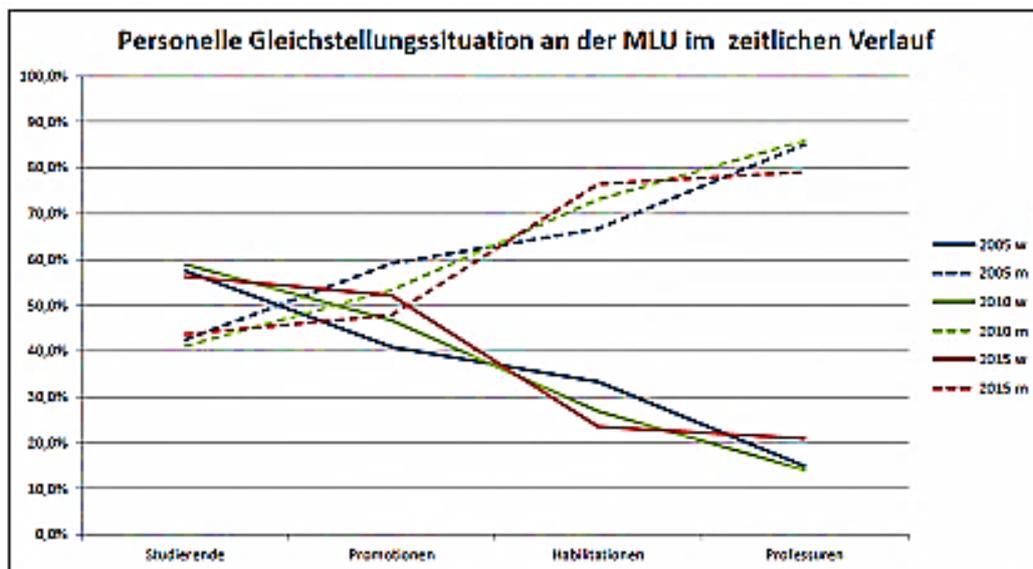
⁸ Dies ist zu begründen damit, dass nicht alle an der MLU Habilitierten hier auch für eine Professur berufen werden.

Abb.: Haushalts- und drittmittelfinanzierte Professuren 2018 (ohne Med. Fak.) (Prorektorat, 2019c)

	Haushalt	Drittmittel
Professuren	283	-

Aus diesen Daten lässt sich noch keine Verteilung der Professorinnen und Professoren erkennen. Besonders die personelle Gleichstellungssituation an der MLU im zeitlichen Verlauf gibt einen Aufschluss über die Verteilung der Geschlechterverhältnisse der Professoren.

Abb.: Personelle Gleichstellungssituation an der MLU (Prorektorat, 2019d)



Die personelle Gleichstellungssituation im zeitlichen Verlauf veranschaulicht die Anzahl an männlichen und weiblichen Studierenden, Promovenden, Habilitanden sowie die Besetzung der Professuren im Vergleich der Jahre 2005, 2010 und 2015. Insgesamt wird grundsätzlich deutlich, dass in der Phase des Studiums zu allen Zeitpunkten der Datenerhebung ein Überhang an weiblichen Studierenden gegenüber männlichen Studierenden zu verzeichnen ist. Die Anteile der weiblichen Studierenden betragen dabei in etwa 57-60%, die Anteile der männlichen Studierenden circa 40-43%. Dieser Überhang entwickelt sich jedoch über den Zeitverlauf der Qualifikationsstufen hinweg ins Gegenteil. Deutlich zu erkennen ist der Abfall der Anzahl an Promovendinnen zur Anzahl der weiblichen Habilitierenden. Dieser Wert hat sich allein 2005 auf etwa 35% belaufen. Ein weiterer Abstieg des Anteils weiblicher Habilitierender zu den Professorinnen ist dann vor allem in den Jahren 2005 und 2010 erkennbar. Im Jahr 2015 scheint sich

diese Differenz als nicht so groß zu gestalten. Dennoch sind zu allen erhobenen Zeitpunkten Frauen in Professuren an der MLU nur zu maximal 21% vertreten. Männer in Professuren nehmen dagegen über 79% der Anteile ein.

Die Anteile weiblicher Habilitierender sinken im Vergleich zu den Promovendinnen zu allen drei Zeitpunkten. Dabei ist der Abfall der Anteile im Jahr 2015 am größten. Hier sinkt die Anzahl der promovierenden Frauen von circa 53% auf etwa 23% zu den Habilitandinnen. In den Jahren 2005 und 2010 ist der Abstieg auf etwa 5% bis 20% zu beziffern. Die Differenz des Anteils der Habilitandinnen zu dem der Professorinnen beträgt weiterhin 2005 etwa 8% und 2010 etwa 12%. 2015 ist hier jedoch ein geringeres Defizit sichtbar, Frauen besetzen etwa 21% der Professuren an der MLU, die Anteile der Habilitandinnen betragen etwa 23%.

Insgesamt promovieren 2015 mehr Frauen als 2010 und 2005 an der MLU. Jedoch ist in keinem anderen Jahr der Abfall der Anteile weiblicher Habilitandinnen im Vergleich zu den Promovendinnen so groß wie 2015. Damit kann auch gesagt werden, dass 2015 zwar mehr ehemalige Studentinnen auch an der MLU promovieren, aber vergleichsweise weniger von ihnen auch habilitieren.

Männliche Studierende nehmen in den Jahren 2005, 2010 und 2015 jeweils etwa 40-43% der Anteile ein. Betrachtet man die Veränderung der Anteile im Verhältnis zu den Promovenden, ist diese um bis zu 17% höher. Gleiches gilt für die Entwicklung der Habilitanden im Vergleich zu den Promovenden. 78% der Habilitierenden 2015 sind Männer, generell habilitieren mehr Männer als Frauen, wobei dieser Wert über die Zeit hinweg stetig ansteigt. Professuren sind zu allen drei Erhebungszeitpunkten eher und häufiger männlich besetzt. Hierbei sind 2010 Professuren an der MLU zu circa 86% von Männern besetzt. Der Anteil sinkt bis 2015 auf circa 79% und damit auf den geringsten Wert im Erhebungszeitraum.

Damit wird deutlich, dass die Ausgangssituation einen Überhang auf Seiten der weiblichen Studierenden aufweist. Der Überhang von weiblichen Studierenden im Vergleich zu männlichen Studierenden verkehrt sich über die Qualifikationsstufen der Promotion und der Habilitation hinweg jedoch in das Gegenteil. Dabei steigt der Anteil männlicher Habilitierender im Vergleich zu männlichen Studierenden um etwa 35% (Wert von 2015).

In der personellen Situation im zeitlichen Verlauf zeichnet sich damit eine deutliche Schere der Geschlechterverhältnisse ab. Die Geschlechterverhältnisse zu Beginn einer wissenschaftlichen Qualifikation verglichen mit den Geschlechterverhältnissen der höchsten wissenschaftlichen Qualifikation an der MLU kehren sich damit um. Der (geringe) Überhang von weiblichen Studierenden im Studium überträgt sich nicht auf die Beschäftigungsverhältnisse von wissenschaftlichem Personal oder den möglichen folgenden Qualifikationsstufen an der Universität.

Zudem ist anzumerken, dass der Anteil von Frauen in Professuren sich über den Erhebungszeitraum relativ konstant hält und sich maximal um etwa 6% verbessert.

Dieser Sachverhalt begründet das Forschungsanliegen der vorliegenden Studie.

Insbesondere im Bezug zu Gender- und Diversitymaßnahmen ist es deshalb sinnvoll, eine solche Entwicklung zu reflektieren und nach möglichen Ursachen zu suchen. Sind es institutionelle Grenzen, die eine mögliche Weiterqualifikation nach dem Studium an der MLU für Frauen als unwahrscheinlich erscheinen lassen oder sind es persönliche Gründe weiblicher Studierender, die gegen eine wissenschaftliche Weiterqualifizierung und eine wissenschaftliche Leitungsfunktion sprechen?

Diesen Ursachen geht die Studie mittels der Methode der Befragung der Studierenden nach. Gender- und Gleichstellungsorientierung an Universitäten sollte ebenso die Gründe für eine Verschiebung der Anteile von Frauen, Männern und Personen diversen Geschlechts in den existenten Geschlechterverhältnissen über die Qualifikationsstufen hinweg reflektieren. Nur so können langfristig Frauen gefördert und der Anteil an Professorinnen an der MLU erhöht werden.

II.5 Abgeleitete zu untersuchende Themenbereiche

Aufgrund der Datenlage hat die Befragung dieser Studie vorrangig das Ziel, den Ist-Zustand der Meinungen Studierender zu möglichen wissenschaftlichen Perspektiven und Qualifikationen abzufragen. Hierbei kann in einer Auswertung eine Betrachtung nach Geschlecht stattfinden, welche Aussagen über die genderzentrierte Einstellung zu jenen Perspektiven aufdeckt.

Die Studie kann so weiterhin, mögliche Ursachen für den deutlichen Wechsel der Geschlechterverteilung im Fortschreiten der Qualifizierungsstufen aufdecken.

Damit verbunden ist auch zu analysieren, welche Merkmale weibliche Studierende sich selbst und ihren männlichen Kollegen in Bezug auf wissenschaftliche Tätigkeiten und Qualifikationen zuschreiben und wie Familienkonzepte sich auf wissenschaftliche Zukunftsperspektiven auswirken könnten. Gezielt werden Studierende jeden Geschlechts (männlich, weiblich und divers) befragt, um einen Vergleich und auch Kontrastierungen der Aussagen zu ermöglichen.

Aus den dargelegten Daten lassen sich folgende Themenbereiche, auf die sich die Befragung fokussiert, ableiten.

Studiensituation: Die Einschätzung der aktuellen Studiensituation wird erhoben. Die Studiensituation umfasst die Gründe und Motivationen für ein Studium, die gegenwärtige Lebenssituation sowie die Organisation des Studiums und diesbezügliche Zukunftsaussichten. Diese Merkmale werden in der Befragung erhoben und können in der Auswertung ein Abbild des wahrgenommenen Ist-Zustandes seitens der Studierenden liefern.

Wissenschaftliche Perspektiven: Aussagen zur Perspektive und Prognosen zu einer wissenschaftlichen Weiterqualifikation werden erhoben. Die wissenschaftliche Weiterqualifikation umfasst neben dem beruflich und wissenschaftlich qualifizierenden Studium auch nachgängige Qualifikationsstufen wie die Promotion und die Habilitation. Hierbei werden generell die potenzielle Denkbarekeit einer wissenschaftlichen Laufbahn analysiert, ebenso wie die höchsten angestrebten Qualifikationen und die angestrebte berufliche Tätigkeit nach dem Studium. Sie können Prognosen für wissenschaftliche Komponenten liefern und sollen insbesondere versuchen, die Schere der Geschlechterverhältnisse über die Qualifikationsstufen hinweg zu erklären.

Wahrnehmung der Geschlechterverhältnisse: Einschätzungen der wahrgenommenen Geschlechterverhältnisse der Studierenden, der Dozierenden, bezogen auf Führungskompetenzen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie Professorinnen und Professoren generell, Bewertung der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in der Gesellschaft allgemein sowie die Bewertung von Gleichstellungskonzepten an der MLU werden erhoben. Hier ist der Bezug zu Gender und Genderzentrierung gegeben. Im Zuge der Studie wird zum einen die Wahrnehmung von Geschlecht und Geschlechterverhältnissen an der MLU fokussiert, zum anderen erfolgt die Auswertung der Daten hinsichtlich auf die Variable des Geschlechts (m/w/d). Dies kann Aufschluss über geschlechterspezifische Standpunkte geben.

Neben der Zentrierung auf die Themenbereiche werden zudem weitere formale Merkmale erhoben, die in der Auswertung mit den Variablen dieser betrachtet werden, sowie zudem weitere Erkenntnisse liefern können.

Hierzu zählen:

- der Faktor des Geschlechts und ebenso dessen Ausprägung, besonders jene der diversen Geschlechtsausprägung

- generelle soziodemografische Merkmale, die auf die Sichtbarmachung lebensbezogener Merkmale von Studierenden abzielen (hierunter zählt auch das Studium mit Kind(ern), die finanzielle Situation etc.)
- die eingeschriebenen Studienprogramme sowie Fakultäten und Fachsemester

Aus den abgeleiteten Themenfeldern, den dargelegten Daten und theoretischen Konstrukten zu Gender lassen sich Fragenkomplexe bilden, die jene operationalisieren sollen. Sie werden im folgenden Punkt, der zudem die Methodik und Konzeption der Befragung aufzeigt, ausgeführt.

III Konzeption der Befragung

Die Befragung der Studie richtet sich ausschließlich an Studierende der MLU. Dabei wurden insbesondere die unter Punkt II.5 dargelegten Thematiken als relevant bewertet.

Bezüglich des Forschungsanliegens und der Forschungsfrage werden keine expliziten Hypothesen aufgestellt, die überprüft werden sollen. Vielmehr erfolgt die anschließende Datenanalyse bezogen auf wesentliche einzelne Variablen oder Zusammenhänge. Insofern ist die folgende Untersuchung eher als exploratives Design zu verstehen, denn als deduktives oder induktives Verfahren.

Grundlegend orientiert sich das weitere Vorgehen am Ablauf des empirischen Forschungsprozesses. Dieser generiert eine standardisierte Vorgehensweise der Sozialforschung, indem er relevante Teilschritte zum Erreichen der Beantwortung der Forschungsfrage festlegt.

Abb.: Ablauf des empirischen Forschungsprozesses in Anlehnung an Schnell, Hill & Esser (2018)

Forschungsproblem und -Frage
Theoretische und definatorische Fundierung
Operationalisierung
Festlegung des Forschungsdesigns
Auswahl der Untersuchungseinheiten
Datenerhebung

Datenerfassung
Datenanalyse

III.1 Fokussierung der Forschungsfrage

Das Forschungsproblem ist im Unterpunkt I.5 bereits formuliert worden. Die, im Zuge der Studie zu bearbeitende Forschungsfrage, bezieht sich auf die ganz persönliche Einschätzung und Bewertung von Studierenden und lautet: Wie schätzen männliche, weibliche und diverse Studierende der MLU die Studiensituation, eine wissenschaftliche Weiterqualifikation und Gleichstellungsaspekte an ihrer Universität ein?

III.2 Theoretische und definitorische Fundierung

Die eingängig dargelegte Definition von Gender und das Konstrukt Gender sowie dessen Wirkungsmacht auf kognitive Prozesse sind maßgebliche Aspekte der Analyse. Grundlegend wird davon ausgegangen, dass gesellschaftliche Geschlechterverhältnisse sich aus Zuschreibungen von Attributen und Eigenschaften, die genuin weiblich oder männlich sind, ergeben und verfestigen, diese aber auch zurückwirken auf jene (siehe dazu Punkt I.3). Der Zusammenhang in Bezug zur Herausbildung von Stereotypen und Vorurteilen ist hergestellt worden⁹.

Im Kapitel II wurden die Geschlechterverhältnisse in den jeweiligen Stadien der Qualifikation vom Studium bis hin zu den Professuren aufgezeigt. Auch hieraus haben sich theoretische Annahmen ergeben.

III.3 Forschungsdesign und Untersuchungseinheiten

Für das Forschungsdesign werden im Folgenden die methodischen Merkmale des gewählten Vorgehens dargestellt. Hierzu wird auf die Vorteile der online-gestützten Befragungsmethodik eingegangen. Weiterhin werden bezogen auf die konkrete Befragung die potenzielle Grundgesamtheit und die sich ergebende Stichprobe dargelegt. Die Fragebogenkonstruktion wird in ihrer Logik geschildert sowie auf die Erhebung der zentralen Konstrukte durch die entsprechenden Fragen eingegangen wird.

⁹ Für die beruflichen Perspektiven von weiblichen Studierenden könnte deshalb auch die gegenwärtige Situation des wissenschaftlichen Personals an der MLU als ein stereotypisierender Faktor wahrgenommen werden. Sind wissenschaftlich hohe Positionen vorrangig von Männern besetzt, könnte hier der Eindruck vermittelt werden, dass eben jene sich besser für diese Positionen eignen.

III.3.1 Methodische Merkmale und Datenerhebungstechnik

Empirische Sozialforschung dient der Beschreibung sozialer Sachverhalte und der Überprüfung sozialwissenschaftlicher Theorien zur Erklärung sozialer Sachverhalte (Schnell et al., 2018). Dabei ermöglichen die Kriterien der Messung eine Wiedergabe der Beziehung der realen Objekte durch die Beziehungen der zugeordneten Zahlen (Schnell et al., 2018). Dies wird durch die Zuordnung von empirischen zu numerischen Relativen gewährleistet. Mit der Durchführung einer quantitativen Befragung lässt sich damit potenziell das Abbild der aktuellen Situation von Studierendenmeinungen an der MLU erheben.

Als Datenerhebungstechnik wurde die quantitative und onlinegestützte Befragung gewählt. Dieses Websurvey ist mit dem Programm SocioSurvey¹⁰ erstellt und bearbeitet worden. Der Link dieser Befragung ist über das universitätsinterne Netzwerk StudIP geschaltet worden¹¹. Der Rahmen des StudIP gewährleistet dabei eine Absicherung und auswertungsbezogene Transparenz in der Durchführung, da dieser gegen fremden Zugriff geschlossen ist (Thielsch & Weltzin, 2012). Durch seine Alokalität bietet StudIP den Studierenden zudem die Möglichkeit im Zeitraum der Erhebung zeit- und ortsunabhängig die Umfrage durchführen zu können. Der Vorteil in der Durchführung liegt neben den forschungsökonomischen Gründen somit auch in einem überschaubaren Setting für die Befragten, womit eine hohe Akzeptanz einhergeht.

III.3.2 Stichprobe und Auswahlverfahren

Die Grundgesamtheit der Untersuchung bilden alle Studierende der MLU, die zum Zeitpunkt der Befragung als Studierende eingeschrieben sind, ein Auslandssemester absolvieren oder pausieren und einen StudIP-Account besitzen sowie diesen nutzen. Über die Schaltung des Fragebogens über die universitätsinterne Plattform StudIP haben damit nur jene Studierende Zugriff zum Fragebogen, die einen Zugang zum StudIP besitzen und diesen auch nutzen. Faktisch gesehen sind das alle Studierende aller Fakultäten¹².

Damit entspricht die Erhebung einer Zufallsstichprobe, da potenziell alle an der MLU-Studierenden die Chance haben, in die Stichprobe zu gelangen. Nur Zufallsstichproben erlauben inferenzstatistische Techniken und die Berechenbarkeit von Fehlern, die beim Schluss von der Stichprobe auf die Grundgesamtheit entstehen können (Thielsch & Weltzin, 2012).

¹⁰ Dies ist ein nichtkommerzieller Anbieter, auf dessen Plattform quantitative Befragungen für wissenschaftliche Zwecke erstellt werden können.

¹¹ Der Link zur Umfrage: <https://www.socisurvey.de/MLU/>

¹² Nach Auskunft des ITZ haben mit der Theologischen Fakultät, als letzte hinzukommende, alle Fakultäten der MLU einen Zugang zum StudIP.

Dennoch ist die Erhebung nicht repräsentativ für alle Studierende an der MLU. Hierzu hätten entweder alle Studierende die Befragung durchführen müssen oder eine Stichprobe, die dem Abbild der Grundgesamtheit entspricht, hätte konzipiert werden müssen. Dies konnte jedoch angesichts des Prinzips der Freiwilligkeit der Teilnahme in dieser Studie nicht verwirklicht werden

III.3.3 Fragebogenkonstruktion und Operationalisierung

Für die Konstruktion der Fragen und Antwortmöglichkeiten im Fragebogen ist in Anlehnung an Schnell, Hill und Esser (2018, S.159 ff.) gewissen Standards Rechnung zu tragen. Diese beinhalten, dass Statements den gesamten affektiven Bereich der interessierenden Einstellung abdecken sowie einfach, klar und direkt formuliert sein sollten (Schnell et al., 2018). Zudem sollten Fragen und Antworten aus einfachen Sätzen bestehen, keine Worte enthalten, die für Befragte unverständlich sein könnten und keine doppelten Verneinungen enthalten. Die Antwortmöglichkeiten orientieren sich an der Likertskala, die in der Sozialforschung am häufigsten verwendete Skalierungsmethode (Schnell et al., 2018).

Der Aufbau des Fragebogens und damit der Ablauf der Befragung lassen sich wie folgt beschreiben¹³.

Abb.: Befragungsablauf

Einleitung:

In der Einleitung werden das Ziel und der Inhalt der Befragung kurz erläutert. Dabei wird der Fokus auf die Befragung zur Studiensituation gelegt, da eine Konzentration auf Gendermerkmale gegebenenfalls zu spezifisch und nicht für alle Studierenden potenziell interessant sein könnte. Mit dem Hinweis auf die Abfrage der ganz persönlich wahrgenommenen Realität wird Ausblick auf die Kundgabe der eigenen Meinung gegeben und den Teilnehmern auch eine Möglichkeit der Artikulation von Kritik eingeräumt.

Filter Studierende:

An die Einleitung schließt die erste Filterfrage an, die tatsächlich Studierende und möglicherweise Gruppen anderen Status', die auf den Link und damit in die Befragung gelangt sind, separiert. Damit werden Nicht-Studierende über den Filter zum Ende der Befragung

¹³ Für eine detaillierte Aufstellung der einzelnen Fragen und Filterfragen siehe Anhang ab Seite 113.

geleitet und können so auch nicht auf die studierendenbezogenen Fragen antworten und potenziell Ergebnisse verzerren.

Eisbrecherfrage:

Hier ist zu Beginn des Fragebogens eine nicht zwingend themenzentrierte Frage situiert worden. Diese bezieht sich auf allgemeine Gründe und Motivationen die MLU als Studienort auszuwählen.

Fragenblock Studiensituation:

In diesem Themenblock werden die aktuellen Merkmale zur Studiensituation abgefragt. Hierzu wird nach dem Studienbeginn, dem aktuellen Studienprogramm, dem Studiensemester, der eingeschriebenen Fakultät und den Instituten sowie möglichen Studiengangswechseln und Gründen hierfür gefragt. Der Themenblock erhebt damit den Ist-Zustand des jeweiligen Befragten und bietet die Möglichkeit formale Variablen zu erheben.

Fragenblock Studienverlauf:

Der Themenblock Studienverlauf erhebt anschließend die Bildungsherkunft der Befragten (höchster Bildungsabschluss der Eltern), das Absolvieren einer vorherigen Berufsausbildung, das Land des Erwerbs der Hochschulzulassung, Auslandsaufenthalte sowie die Finanzierung und Perspektiven dieser.

Fragenblock Gründe für das Studium und Zukunftsprognosen:

Im Themenblock Gründe und Zukunft werden zunächst die Gründe für die jeweilige Studienfachwahl und perspektivisch auch zukünftige Implikationen dieser abgefragt. Der Themenblock erfragt die konkreten Gründe für die Wahl des Studienfaches, den höchsten angestrebten Abschluss des Studiums, das berufliche Tätigkeitsfeld nach dem Studium und die Einschätzung der Vorbereitung darauf durch das jeweilige Studium.

Fragenblock Wissenschaftliche Weiterqualifikation:

Hier wird nach einer wissenschaftlichen Weiterqualifikation sowie, falls diese Option gewählt, der höchsten wissenschaftlichen Qualifikationsstufe gefragt. Hieran schließen sich Fragen zur ganz persönlichen Einschätzung zu wissenschaftlichen Weiterqualifikationen an. Dabei geht es um die Möglichkeit einer generellen wissenschaftlichen Position nach dem Studium, einer generellen Einschätzung der fachbezogenen Qualifikationen am

Arbeitsmarkt, der beruflichen Tätigkeit als Wissenschaftler oder Wissenschaftlerin und die Einschätzung der Beschäftigungssituationen von Dozierenden, mit denen die Befragten im Zuge ihres Studiums in Kontakt treten.

Fragenblock Gender:

Der Fragenblock Gender erhebt die konkreten Meinungen und Gefühlsabbilder der Befragten. Dabei geht es zunächst ganz allgemein um die Bewertung der Verhältnisse von männlichen und weiblichen Studierenden sowie der Einschätzung derer. Hieran schließt sich die Frage nach der Einschätzung der Geschlechterverhältnisse von männlichen und weiblichen Dozierenden und der jeweiligen Bewertung derer an. Zusätzlich werden Meinungen zu Wissenschaftlern und Professoren abgefragt und letztlich auch, wie die Geschlechterverhältnisse in der Gesellschaft an sich wahrgenommen werden.

Fragenblock Bewertung studiumsbezogener Merkmale:

Hier wird abgefragt, wie groß der Aufwand für Lehrveranstaltungen und Selbststudium ist und eingeschätzt wird. Ebenso werden die Zufriedenheit mit dem Studium an der MLU ganz allgemein, den jeweiligen Lehrenden der Veranstaltungen und den Begleitangeboten zum Studium abgefragt. Auch inwieweit sich die Befragten akzeptiert von ihren Kommilitonen fühlen wird hier erfragt.

Fragenblock Services:

Im Themenblock Services wird die Inanspruchnahme von Angeboten seitens der Universität im Zuge der Vorbereitung oder Begleitung des Studiums sowie des Gleichstellungsbüros abgefragt.

Personenbezogene Daten:

Schließlich werden personenbezogene Daten erhoben, die sich auf Geschlecht, Alter, Familienstand, Studienfinanzierung, Arbeit neben dem Studium, Elternstatus sowie schließlich persönliche Wünsche an das Studium und Anregungen für die Universität beziehen.

Schlussfrage:

Die Schlussfrage räumt den Befragten die Möglichkeit ein, offen allgemeine Anmerkungen und Wünsche zur Befragung abzugeben.

Ende:

Die Befragung endet mit der Information der Kontaktadresse der Forscherin und einem Dank für die Teilnahme an der Befragung.

Die Fragen operationalisieren dabei die jeweiligen zu untersuchenden Themenbereiche.

Der **Themenbereich Studiensituation** wird operationalisiert durch die Fragenblöcke Studienverlauf, Studiensituation sowie Gründe und Zukunft und teilweise den Fragenblock wissenschaftliche Weiterqualifikation.

Der **Themenbereich wissenschaftliche Weiterqualifikation** wird durch die Fragenblöcke Gründe und Zukunft und den Themenblock wissenschaftliche Weiterqualifikation operationalisiert.

Der **Themenbereich Gender** wird operationalisiert durch den Fragenblock Gender sowie teilweise durch den Fragenblock wissenschaftliche Weiterqualifikation.

Vor der Erhebung ist der Fragebogen in einem 2-stufigen Pretest getestet worden. Jener ist zuerst von einem Studierenden der MLU durchgeklickt worden, bevor nachgängig die einzelnen Fragen besprochen wurden. Hieraus hat sich letztlich der finale Fragebogen ergeben (siehe auch Anhang Seite 113).

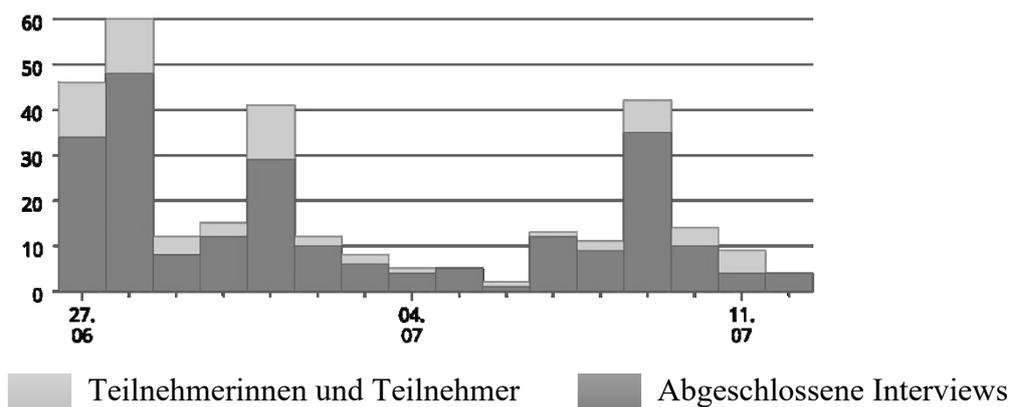
IV Ergebnisdarstellung und Interpretation

Im folgenden Kapitel werden zunächst die Datenerhebung und Rücklaufstatistik dargestellt bevor die zentralen Ergebnisse der Fragen- und Themenblöcke dargelegt sowie Interpretationen auf die leitende Fragestellung der Studie hin getroffen werden. Dabei erfolgt die Darstellung wesentlicher und analysewürdiger Variablen. Im Anschluss daran werden durch bivariate Analysen die Zusammenhänge von Variablen zu den Themenblöcken Gender und wissenschaftliche Weiterqualifikation geschlechtsspezifisch dargestellt. Dies führt zu einer differenzierten Betrachtung von Merkmalen, die durch Geschlecht beeinflusst sein können.

IV.1 Datenerhebung und -Rücklauf

Die Daten sind in der Feldphase erhoben worden, welche sich vom 27.06.2019 bis 11.07.2019 erstreckt hat. In diesem Zeitraum ist der Fragebogen auf der Startseite der Plattform StudIP mittels einer Ankündigung und dem Link zur Befragung zum Sociosurvey-Server geschaltet worden. Die Feldphase sollte ursprünglich 14 Tage betragen. Obwohl die Befragung gut anief, war rasch eine deutliche Abnahme der Teilnehmenden der Befragung zu verzeichnen. Belief sich die Zahl der Befragten anfangs noch auf circa 60 am Tag, ebte diese Zahl ab dem 6. Tag der Befragung deutlich ab. Aufgrund dessen ist nach Ablauf der Hälfte der Zeit eine aktive Ansprache von Teilnehmenden aus StudIP Gruppen erfolgt. Diese hat sich vorrangig auf Teilnehmende von ASQ-Veranstaltungen bezogen, da diese von Studierenden aller Fachbereiche besucht werden. Zudem wurden die Fachschaftsräte aller Fakultäten der MLU kontaktiert, mit der Bitte, die Befragung zu verteilen und auf sie aufmerksam zu machen. Auch wenn im Anschluss an diese Aufforderungen die Zahl der Teilnehmenden kurzfristig gestiegen ist, ebte die Teilnahme auch hier nach 2 Tagen wieder ab. Aus diesem Grund ist die Befragung zwar länger als 14 Tage geschaltet worden, eine Einstellung ist jedoch am 16. Tag der Befragung vorgenommen worden. Hier ist kein größerer Rücklauf mehr zu erwarten gewesen.

Abb.: Rücklaufstatistik nach Sociosurvey (Anzahl absolut)

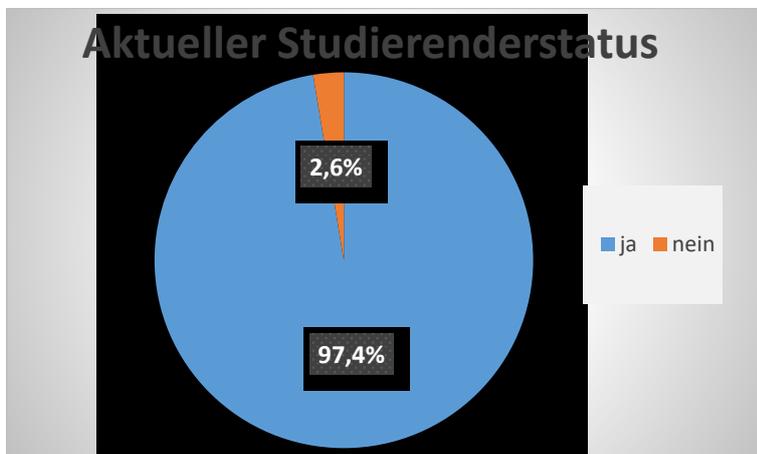


Insgesamt ist der Fragebogen 357 Mal angeklickt worden, 299 Interviews sind durchgeführt aber nur 231 Interviews abgeschlossen worden (also bis zum Ende-Button der Befragung durchgeklickt worden). Von diesen 231 verwertbaren Interviews sind noch 6 Fälle herauszurechnen, die zwar bis zum Schlussbutton gelangt sind, aber in der ersten Filterfrage den Status *kein Studierender* angekreuzt haben. Hierbei könnte es sich um Dozierende oder andere Mitarbeiter mit StudIP-Account handeln, die einen Blick in die Befragung werfen wollten. Jene Personen sind durch einen Filter direkt an das Ende des Fragebogens geleitet worden, sodass sie keine Aussagen zu den verschiedenen Themenblöcken machen konnten. Damit ist ein tatsächlich verwertbarer Rücklauf von 225 Fragebögen zu verzeichnen. Diese wurden zur Analyse verwendet und deskriptiv ausgewertet und interpretiert.

Abb.: Studierendenstatus der Befragten

Aktuell Studierende/r	Aktuell kein Studierende/r	Interviews gesamt
225	6	231

Abb.: Studierendenstatus der Befragten II



Damit sind 2,6% der Personen, die den Fragebogen geklickt und beendet haben, aktuell nicht Studierende an der MLU, womit 97,4% der geklickten und abgeschlossenen Interviews zur Datenanalyse verwendet werden können. Die Zahl jener abgeschlossenen Interviews (225) ist im Folgenden die Gesamtanzahl der Befragten als Grundlage der Berechnungen.

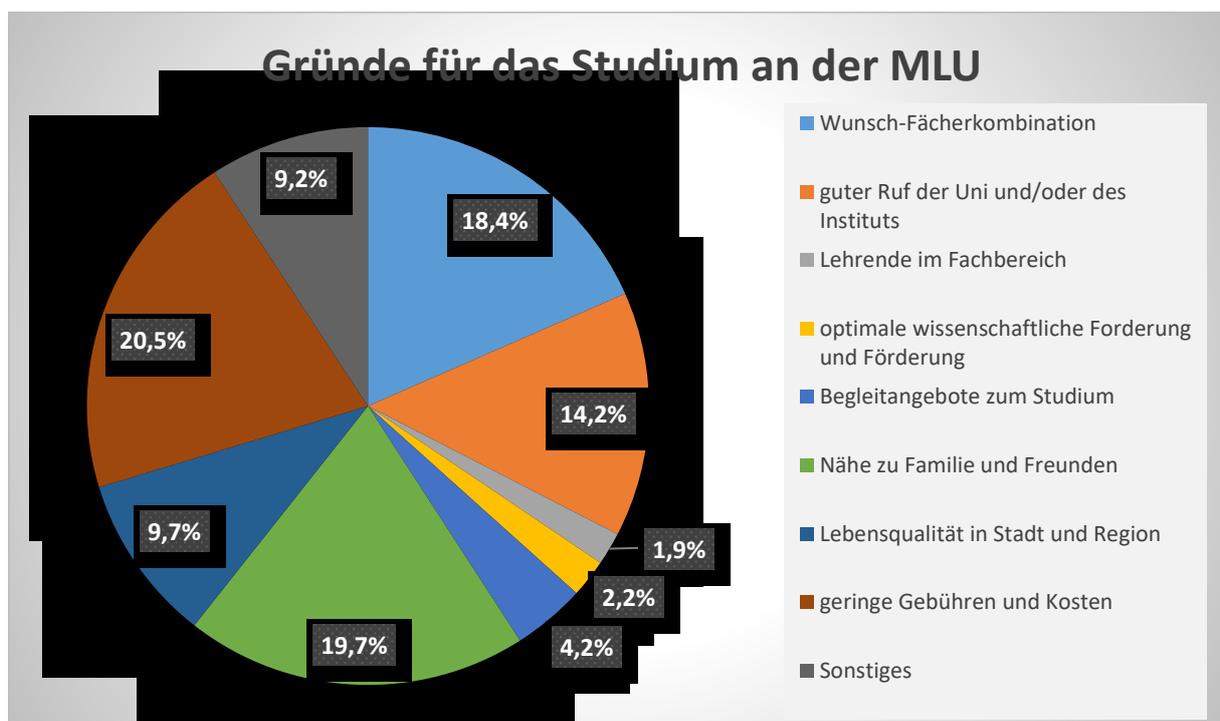
Im Anschluss an die Datenerhebung erfolgte eine Datenbereinigung, indem die Daten aus dem Programm Sociosurvey extrahiert und zunächst in Excel importiert wurden. Hier konnten

Variablen beschriftet werden und keine Antworten als fehlende Fälle definiert werden. Anschließend sind die relevanten Variablen in Matrizen in SPSS importiert und hier analysiert worden. Die Analyse der Daten sowie die Interpretation der Ergebnisse werden im folgenden Punkt dargestellt.

IV.2 Gründe für das Studium

Im Folgenden wird zunächst die einführende Eisbrecherfrage sowie deren Ergebnisse dargelegt. Dabei dient eine solche Frage für einen lockeren Einstieg, der nicht zwangsläufig für die zu beantwortende Forschungsfrage nützlich sein muss. Im Fall dieser Befragung liefern die Ergebnisse aber Aufschluss über die Motivation für die Wahl des Studiums an der MLU und sind damit durchaus auch für die Beantwortung der Forschungsfrage dienlich¹⁴.

Abb.: Gründe für die Wahl des Studiums an der MLU



Da in der Beantwortung der Frage Mehrfachantworten eingeräumt worden sind, ergeben sich insgesamt 577 verwertbare Antworten und nicht nur 225 (Anzahl der Befragten).

¹⁴ Die Eisbrecherfrage lautet: Sicher gibt es gute Gründe für Sie an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg zu studieren. Warum haben Sie sich für ein Studium an der MLU Halle-Wittenberg entschieden? Siehe dazu auch Anhang S.114.

In der Analyse wird sichtbar, dass der häufigste Grund für ein Studium an der MLU die geringen Gebühren und Kosten für das Studium und die Lebenshaltung sind. Hierauf folgt der Grund der Nähe zu Freunden und Familie. Dabei ist dieser Grund nur zu 0,8% weniger häufig besetzt als jener des finanziellen Aspekts. Ebenso dicht darauf folgt der Grund des Angebots der Wunsch-Fächerkombination an der MLU. Dieser liegt lediglich 2,1% hinter dem finanziellen Grund und 1,3% hinter dem Grund der familiären Nähe. Diese drei Gründe bilden insgesamt rund 60% der ursächlichen Intentionen der Befragten für ein Studium an der MLU.

An vierter Stelle folgt mit einer Häufigkeit von 14,2% der gute Ruf der Universität und/ oder des Instituts, an dem studiert wird. Die darauffolgenden Gründe sind alle mit weniger als 10% der Häufigkeiten vertreten. Hierunter zählen absteigend die Gründe der Lebensqualität in der Stadt und der Region (9,7%), der Begleitangebote zum Studium (4,2%), einer optimalen wissenschaftliche Förderung und Forderung (2,2%) und der lehrenden Personen im Fach (1,9%). Jene Gründe sind fast durchgängig (außer jener der Lebensqualität in der Stadt und Region) auf den Bereich Lehren und Lernen bezogen. Sie sind demnach nicht die gewichtigsten Gründe für ein Studium an der MLU.

Vielmehr sind Faktoren ausschlaggebend, die nicht primär auf das Studium an sich bezogen sind. Relevant für die Wahl des Studienstandortes Halle sind damit eher Faktoren, die das Leben um das Studium oder das Studieren betreffen. Hierunter sind vor allem sozioökonomische und familiäre Faktoren zu fassen, sowie Faktoren, die auf eine Selbstverwirklichung abzielen. Die Wahl der Wunsch-Fächerkombination kann als Ausdruck einer solchen Verwirklichung persönlicher Interessen und Ziele bewertet werden.

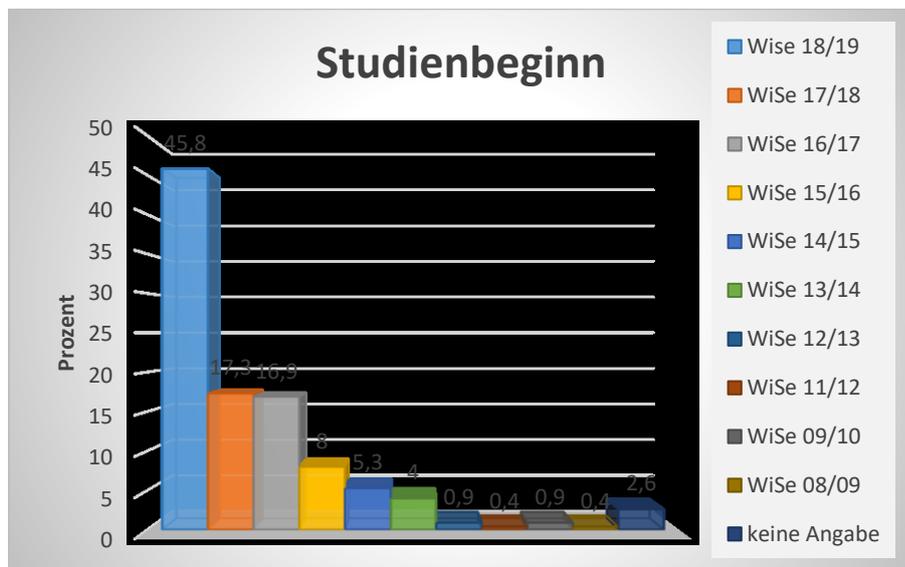
Mit der Ausprägung von 9,2% der Gründe als Sonstige, ist einzuräumen, dass nicht alle ausschlaggebenden Gründe für ein Studium an der MLU aufgezeigt worden sind. Dies hat die Frage nicht primär intendiert, da sie als Eisbrecher fungiert. Dennoch könnten hier Potenziale bezogen auf Gründe liegen, die insgesamt eher wenig häufig angegeben worden sind. Hieran könnte sich eine weiterführende Analyse anschließen, um alle potenziellen Gründe zunächst zu identifizieren und schließlich zu vervollständigen.

Die Erkenntnis, dass vor allem finanzielle, familiäre und persönliche Faktoren ausschlaggebend für ein Studium an der MLU sind, kann auch als positives Merkmal für ein Studium an der MLU fokussiert werden. Sie könnten vor allem für mögliche Maßnahmen bezogen auf das universitäre Image und dessen Reichweite in der Generierung von zukünftigen Studierenden argumentativ genutzt werden.

IV.3 Studiensituation der Befragten

In diesem Fragenblock ist die Studiensituation der Befragten fokussiert worden. Dabei sind zunächst allgemeine Merkmale abgefragt worden, um die Befragten insgesamt charakterisieren zu können. Zunächst ist der Studienbeginn erfragt worden.

Abb.: Studienbeginn der Befragten

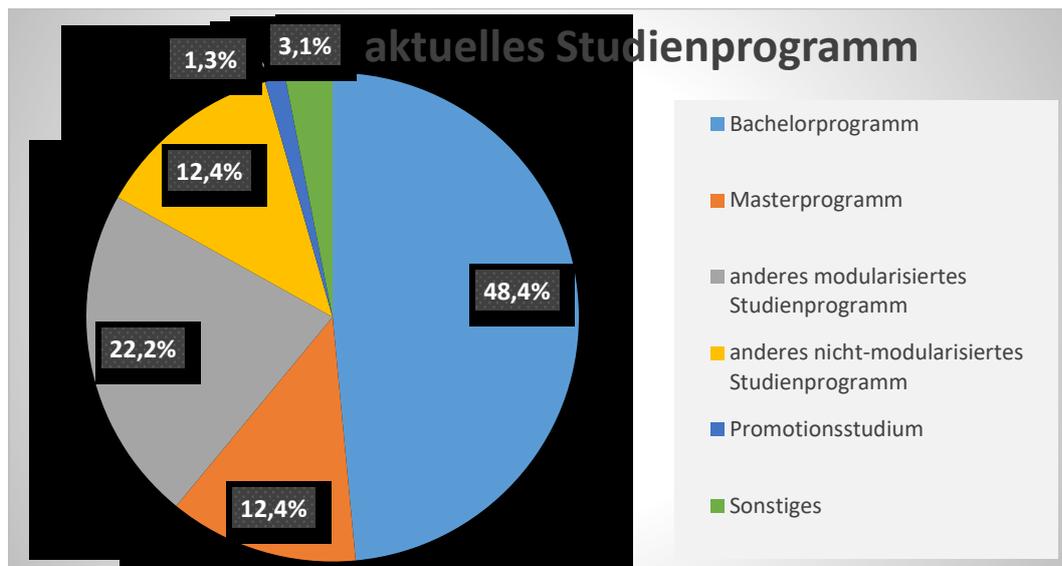


Die Mehrzahl der Befragten ist erst seit dem Wintersemester 2018/19 an der MLU Halle-Wittenberg als Studierende oder Studierender eingeschrieben. Dieser Anteil beläuft sich auf 45,8% und umfasst damit fast die Hälfte aller Befragten. Nachfolgend sind die zweit- und dritthäufigsten Studienbeginne die Wintersemester 2017/18 und 2016/17. Diese nehmen zusammen etwa 37% der Häufigkeiten ein. Damit sind 2/3 der Befragten maximal 3 Jahre als Studierende an der MLU eingeschrieben.

Die befragten Studierenden, die am längsten an der MLU studieren, sind seit dem Wintersemester 2008/09, also fast seit 10 Jahren, hier immatrikuliert. Damit bietet die Stichprobe eine gute Zusammensetzung aus Studierenden, die gerade erst mit dem Studium begonnen haben und jenen, die bereits länger an der MLU studieren. Dennoch gilt die Relation jener Studienanfänger im Vergleich mit den Langzeitstudierenden bei der Interpretation der Daten zu beachten. Die Mehrheit der Aussagen ist demnach von Studierenden getroffen, die sich in einem frühen Stadium des Studiums befinden. Wahrnehmungen zu Sachverhalten könnten deshalb anders ausfallen als von jenen, die schon seit mehreren Jahren Studierende der MLU sind.

Das Studienprogramm, in dem die meisten Befragten aktuell immatrikuliert sind, ist ein Bachelorprogramm.

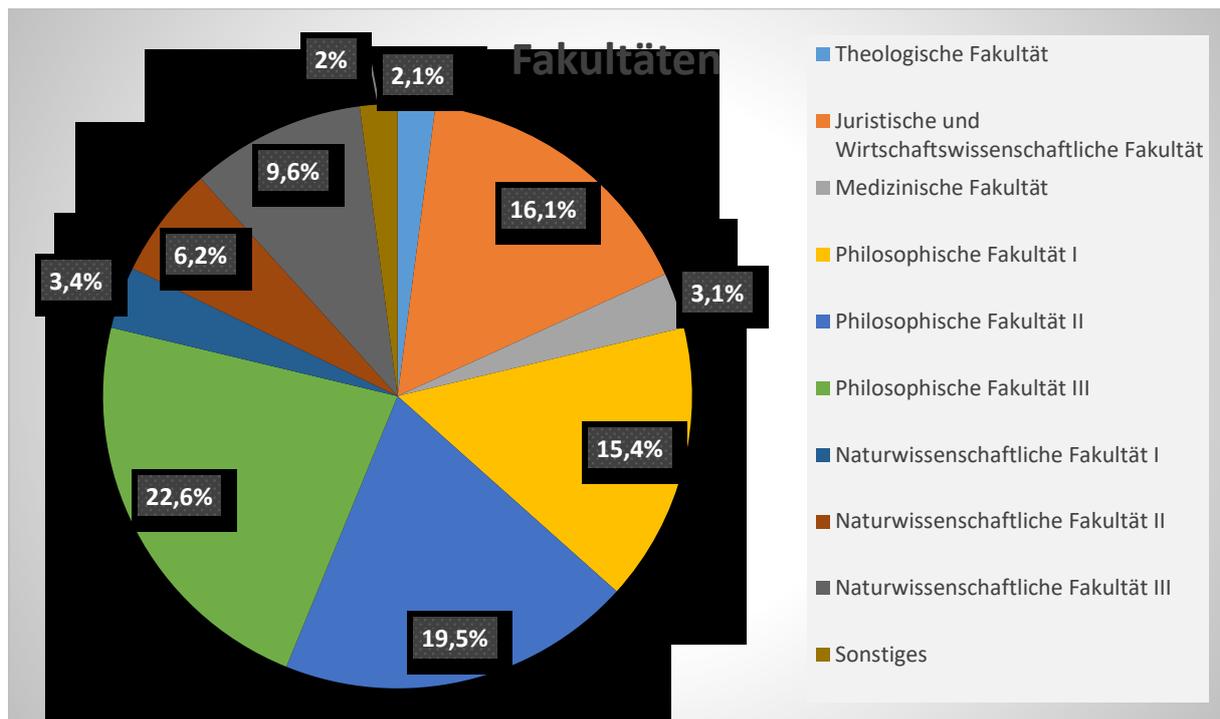
Abb.: Aktuelles Studienprogramm



Dabei nehmen Befragte, die im Bachelorprogramm studieren, etwa die Hälfte der Häufigkeiten ein. Damit studieren rund $\frac{1}{4}$ der Befragten in einem anderen modularisierten Studienprogramm und ebenso jeweils etwa $\frac{1}{4}$ in einem Masterprogramm oder einem nicht-modularisierten Studienprogramm. Promotionsstudierende sind in der Befragung am wenigsten vertreten, wenn auch zu 1,3%, was 3 Befragten entspricht. Auch hier ist ein breites Spektrum der Befragten erkennbar, wenn auch die meisten der Befragten derzeit in einem Bachelorprogramm studieren. Dies impliziert aber ebenso, dass sie gegebenenfalls nicht länger als 6 Semester an der MLU immatrikuliert sind und sich möglicherweise mit der Thematik der wissenschaftlichen Weiterqualifikation noch nicht eingängig auseinandergesetzt haben. Auch dies gilt es in der Analyse zu reflektieren.

Für die Charakterisierung der Befragten ist weiterhin die Fakultät, in der die Studierenden eingeschrieben sind, erhoben worden. Anhand dieser lassen sich im Folgenden auch Aussagen zu Merkmalen treffen, die auf die Fakultät oder den Fachbereich hin analysiert werden können.

Abb.: Fakultäten, in denen die Befragten eingeschrieben sind



Dabei ist sichtbar, dass die Mehrzahl der Befragten derzeit in der Philosophischen Fakultät III eingeschrieben ist. Hierauf folgt die Philosophische Fakultät II mit 19,5% und die Philosophische Fakultät I mit 15,4% der Befragten. Damit sind fast 60% der Befragten Studierende der drei Philosophischen Fakultäten.

Die Aussagen, die in der Analyse der Variablen gewonnen werden, sind deshalb besonders markant für jene Fakultäten. Dennoch sind auch alle weiteren Fakultäten durch ihre Studierenden in der Befragung vertreten, wenn auch in einem geringeren Maß als jene der Philosophischen Fakultäten.

Studierende der Juristischen und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät sind zu 16,1% vertreten, Studierende der Naturwissenschaftlichen Fakultäten I, II und III insgesamt zu 19,2%. Studierende der Theologischen Fakultät sind zu 2,1% vertreten und Studierende der Medizinischen Fakultät zu 3,1%. Damit erlangt die vorliegende Studie Aussagekraft für alle Fakultäten und deren Studierende und ist damit fakultätsübergreifend.

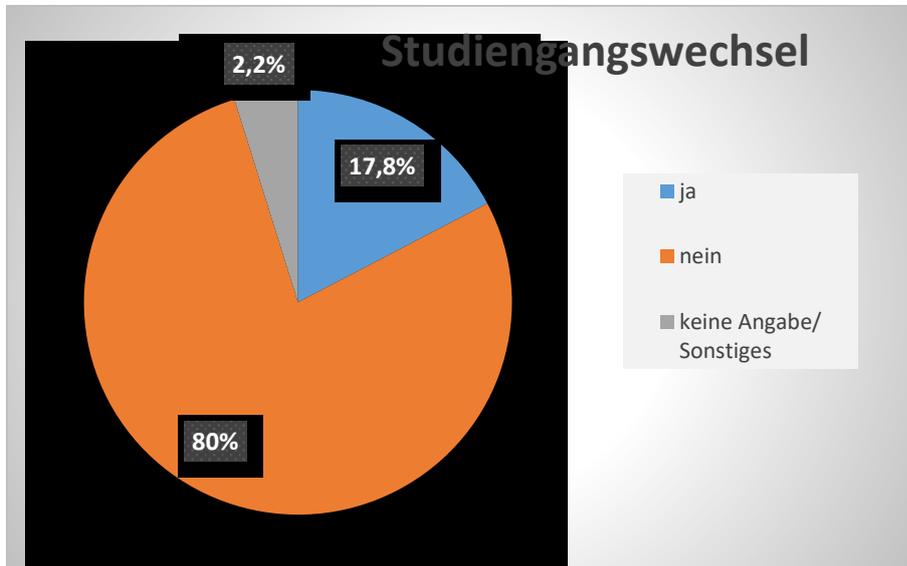
IV.4 Studienverlaufsmerkmale

Der Fragenblock Studienverlaufsmerkmale charakterisiert die Befragten noch genauer.

Dabei zeigt die Frage nach einem Hochschulwechsel auf, wer von den Befragten das Studienfach im Verlauf der Hochschuleinschreibung mindestens einmal gewechselt hat.

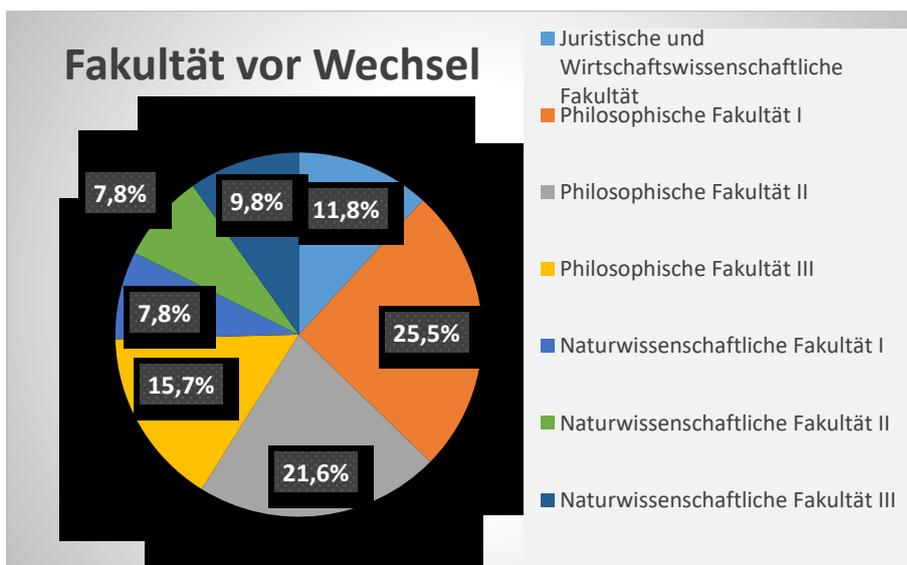
Insgesamt haben 40 Studierende ihr Studienfach bereits mindestens einmal gewechselt, das entspricht rund 18% der Befragten.

Abb.: Studiengangswechsel



Der Frage nach dem Wechsel schließt sich die Frage an, in welcher Fakultät die Wechselnden zuvor eingeschrieben waren. Eventuell sind hier bereits die Gründe für einen Wechsel zu sehen.

Abb.: Fakultät vor dem Studiengangswechsel



Da auch an dieser Stelle Mehrfachantworten möglich waren, konnten auch mehrere Fakultäten ausgewählt werden. Insgesamt sind in 51 Fällen vorherige Fakultäten angegeben worden. Dabei ergibt sich folgendes Bild:

Rund $\frac{1}{4}$ der Studierenden, die ihren Studiengang gewechselt haben, sind zuvor an der Philosophischen Fakultät I eingeschrieben gewesen. 21,6% und 15,7% sind zuvor in der Philosophischen Fakultät II und III eingeschrieben gewesen. Damit stellen auch hier die Philosophischen Fakultäten jene dar, in denen zuvor die meisten Studierenden eingeschrieben waren. 11,8% der Anteile sind der Juristischen und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät zuzuordnen, was den viertgrößten Anteil darstellt. 7,8% bis 9,8% sind zuvor in den Naturwissenschaftlichen Fakultäten eingeschrieben gewesen. Hierbei ist anzumerken, dass ein Wechsel im Fach nicht zwangsläufig den Wechsel der Fakultät bedeutet. Studierende, die ihr Studienfach gewechselt haben, können demnach nach dem Wechsel an derselben Fakultät wie vor dem Wechsel eingeschrieben sein.

Die Frage nach den Gründen für einen Studiengangswechsel ist eine offen gestellte Frage, in der die Befragten ihre individuellen Gründe für einen Wechsel angeben konnten.

Abb.: Häufigste Gründe für den Studiengangswechsel

andere Interessen, fehlendes Interesse
andere Erwartungen
zu hohe Anforderungen
Personelles und Lehrende
bessere Lehrveranstaltungen in anderen Fächern
Nichtbestehen von Prüfungen
Fach generell nur als Überbrückung gedacht
zu hoher Arbeitsaufwand und Ansprüche
fehlende Vielfalt, Langeweile
mehr Berufschancen durch Wechsel
Spaß an anderen Fächern

Unpersönlichkeit und Massenorientierung

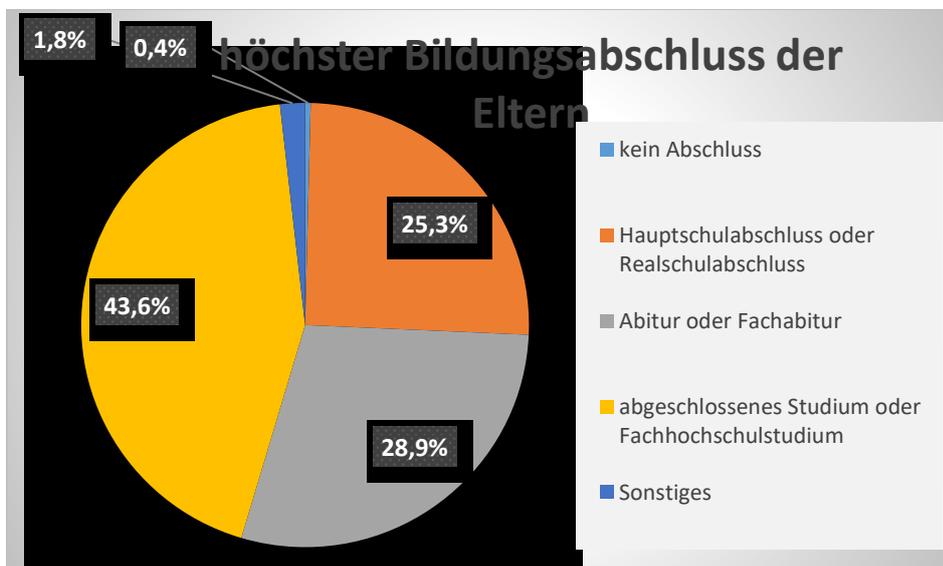
unangenehmes soziales Umfeld

Die am häufigsten genannten Gründe zeigen, dass ein Wechsel neben inhaltlichen Ursachen auch durch personelle sowie soziale Faktoren bestimmt sein kann. Damit verdichtet sich der in der Eisbrecherfrage eingangs vermittelte Eindruck. Neben inhaltlichen und die Lehre und das Lernen unmittelbar beeinflussenden Faktoren, sind auch das Lern- und Lehrumfeld beeinflussend und maßgeblich für das Interesse und den individuellen Erfolg im Studium. Dies differiert auch vom jeweiligen Studiengang.

Die Frage nach der Bildungsherkunft zielt auf das familiäre Herkunftsfeld ab:

Da Studierende häufiger studieren, wenn sie aus einer Familie stammen, in der die Elternteile bereits ein Studium absolviert haben (Vgl. Schindler, 2014), ist diese Frage gestellt worden.

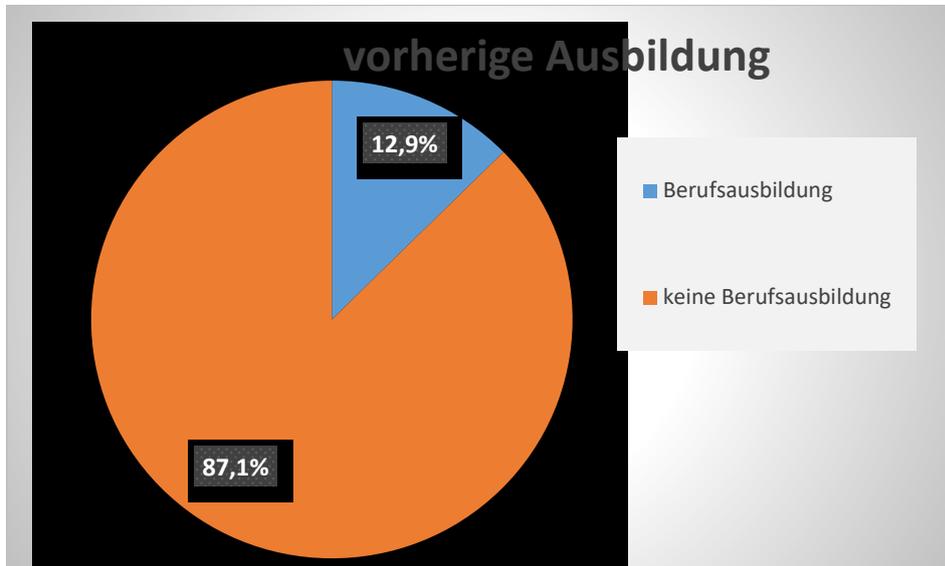
Abb.: Höchster Bildungsabschluss der Eltern



Der größte Anteil der Befragten gibt an, dass die Eltern ebenfalls studiert haben. Dies könnte Einfluss auf die Entscheidung für ein Studium gehabt haben. Dieser Zusammenhang wird zusätzlich mit der Frage *Gründe für die Studienfachwahl* (Seite 54) untersucht. Weiterhin ließe sich annehmen, dass ein familiäres akademisches Umfeld auch dazu führen kann, dass früh der Wille für eine eigene akademische Ausbildung entwickelt wird.

Auch inwiefern eine berufliche Ausbildung vor dem Studium absolviert worden ist, ist relevant. Eine absolvierte Ausbildung kann Vorsprung in fachlichem und praktischem Wissen bedeuten und damit eine andere Ausgangsposition für das Studium bieten.

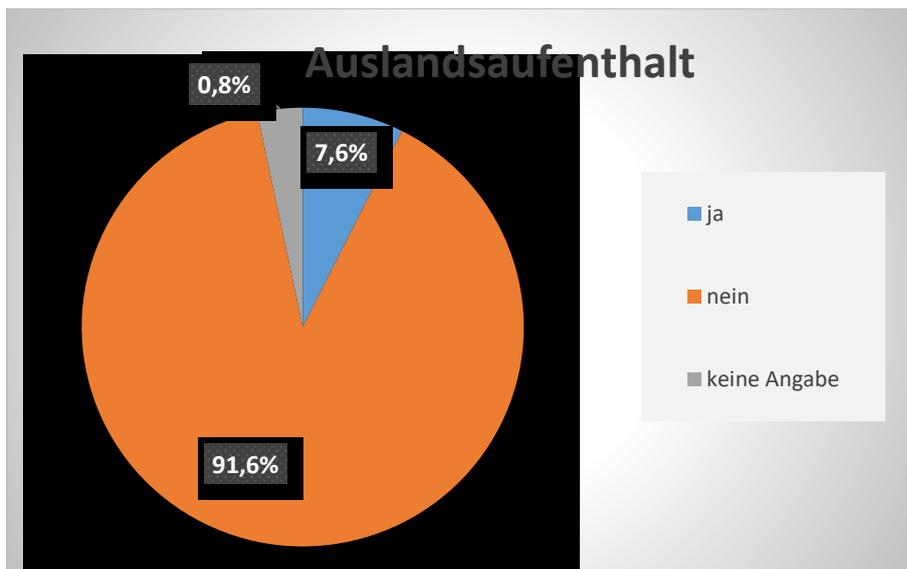
Abb.: Berufsausbildung



Von den Befragten geben etwa 13% an, eine Berufsausbildung vor dem Studium absolviert zu haben. Inwiefern diese erfolgreich abgeschlossen worden ist oder nicht, spielt dabei keine Rolle. Grundsätzlich zeigt das Verhältnis, dass zwar tendenziell mehr Studierende keine Berufsausbildung vor dem Studium absolvieren, eine Berufsausbildung vor dem Studium aber dennoch nicht unüblich ist.

Der Aufenthalt im Ausland während der Studienzeit stellt einen zeitlichen und finanziellen Aufwand dar. Dennoch kann ein solcher Aufenthalt auch einen Mehrwert für die Weiterentwicklung individueller und fachlicher Kompetenzen bieten. Auch jener ist erhoben worden.

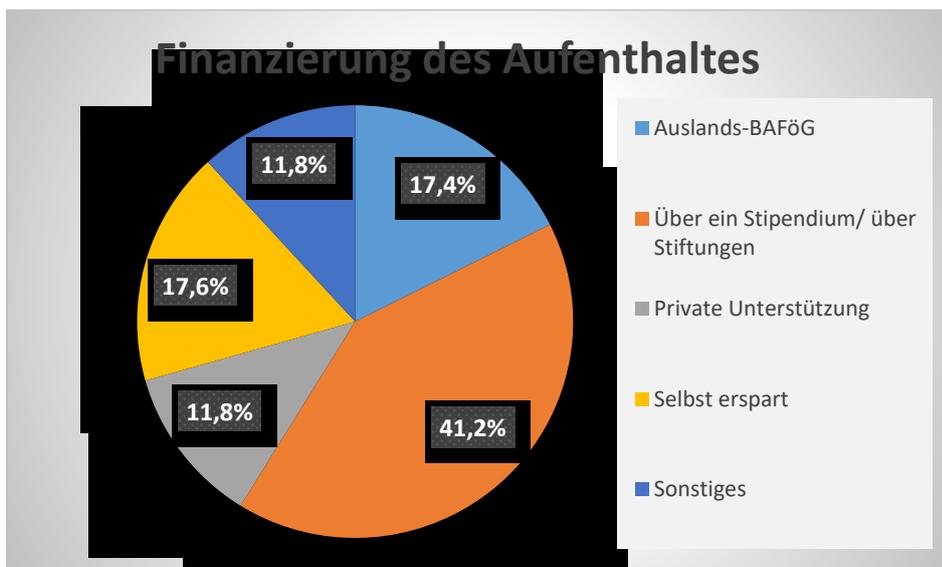
Abb.: Bisheriger Auslandsaufenthalt



7,6% der Befragten haben bereits einen Auslandsaufenthalt absolviert. Damit sind 17 Befragte bereits einmal im Ausland gewesen. Hier ist in Betracht zu ziehen, dass die Hälfte der Befragten sich erst im 2. Fachsemester befindet. Dass sie bereits einen Auslandsaufenthalt verbracht haben, scheint unwahrscheinlich. Die Zahl jener, die einen Auslandsaufenthalt absolvieren könnte, bei gleicher Erhebung, zu einem späteren Zeitpunkt, deshalb ansteigen.

Weiterhin ist interessant, wie dieser Aufenthalt finanziert worden ist.

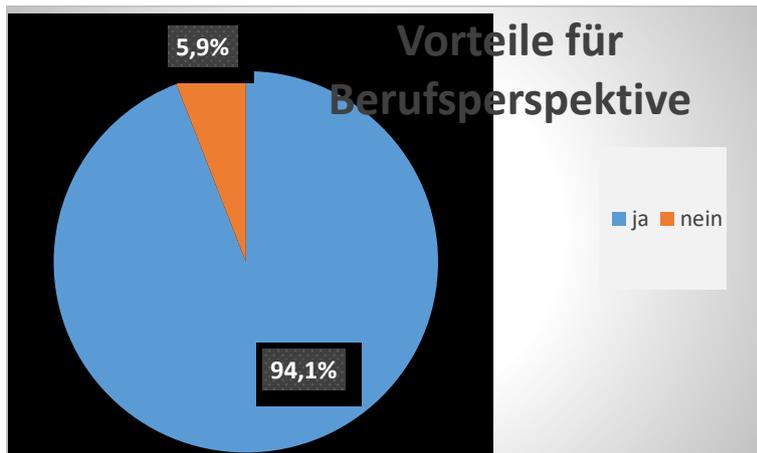
Abb.: Finanzierung des Auslandsaufenthaltes



Die Mehrzahl der Finanzierungen bildet dabei jene über Stiftungen oder Stipendien. Erst an zweiter Stelle steht das Auslands-BAFöG. Hierauf folgen die Finanzierungsformen der eigenen Rücklagen sowie der privaten Unterstützung.

Jene Befragten, die bereits einen Auslandsaufenthalt absolviert haben, erhoffen sich zudem dadurch einen Vorteil für die spätere Berufsperspektive. Der Anteil jener beträgt etwa 94%.

Abb.: Vorteile des Auslandsaufenthalts für eine spätere Berufsperspektive



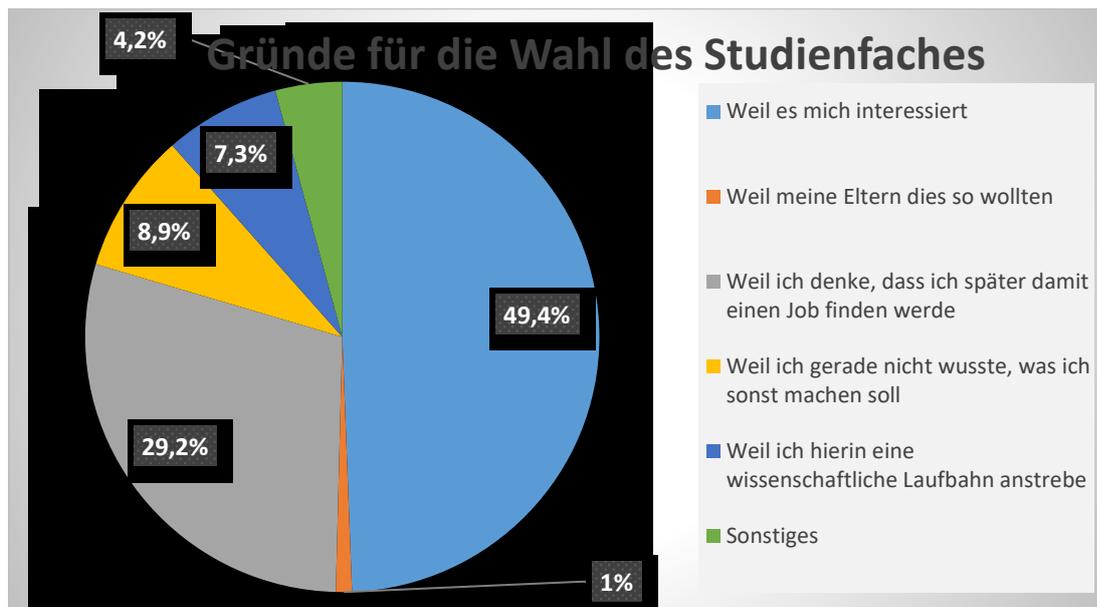
Inwieweit dies tatsächlich der Fall ist, gilt individuell und für jede Branche selbst zu erforschen. Jedoch bietet dieses Ergebnis zumindest ein Indiz für die Intention der Verbesserung der eigenen Position am Arbeitsmarkt.

IV.5 Gründe für das Studium und Zukunftsprognosen

Der Fragenblock Gründe und Zukunft bezieht sich vorrangig auf die Intentionen der Befragten für das jeweilige Studienfach sowie den darin höchsten angestrebten Studienabschlüssen. Zudem wird das angestrebte berufliche Tätigkeitsfeld nach dem Studium deutlich. Weiterhin wird die persönliche Meinung zur Vorbereitung auf den Beruf durch das Studium an der MLU abgefragt. Dies macht nicht nur individuelle Meinungen zum Studium deutlich, sondern erlaubt auch Rückschlüsse auf die Bewertung der Lehre und der Lehrveranstaltungen.

Die Studienfachwahl legt dabei einen anderen Fokus auf die Intentionen für das Studium als die eingehende Eisbrecherfrage. Hier werden konkret die Ursachen für die fachliche Wahl abgefragt.

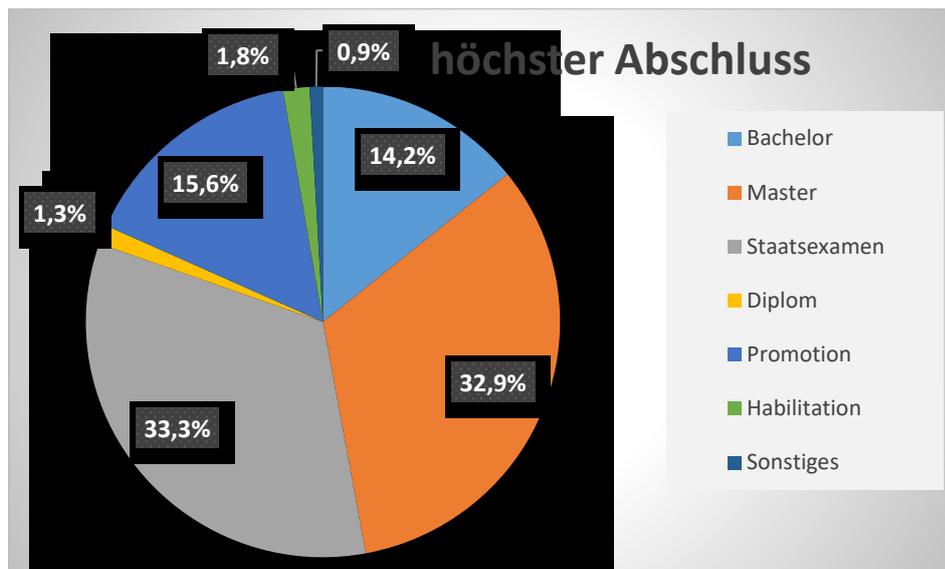
Abb.: Gründe für die Studienfachwahl



In fast 50% der Fälle liegt der Hauptgrund für die Wahl des aktuellen Studienfaches im Interesse für das Fach und dessen Inhalten. An zweiter Stelle werden gute Berufsperspektiven durch das jeweilige Fach genannt. Auch zur zeitlichen Überbrückung, beispielsweise durch das Anzahlen von Wartesemestern, kann die Studienfächerwahl getroffen werden (dieser Grund war in etwa 9% der Fälle ausschlaggebend). Dass ein Studienfach wegen einer angestrebten wissenschaftlichen Laufbahn gewählt wird, ist in 7,3% der Fälle gegeben. Damit ist der Wunsch der Eltern, das jeweilige Fach zu studieren der am wenigsten ausschlaggebende Grund für die Wahl des Studienfaches. Persönliche Interessen und Berufschancen nehmen dagegen 2/3 der Gründe für die Wahl des jeweiligen Studienfaches ein.

Der geplante höchste Studienabschluss kann weiterhin bereits einen Aufschluss über die Perspektive einer wissenschaftlichen Weiterqualifikation geben.

Abb.: Höchster angestrebter Studienabschluss

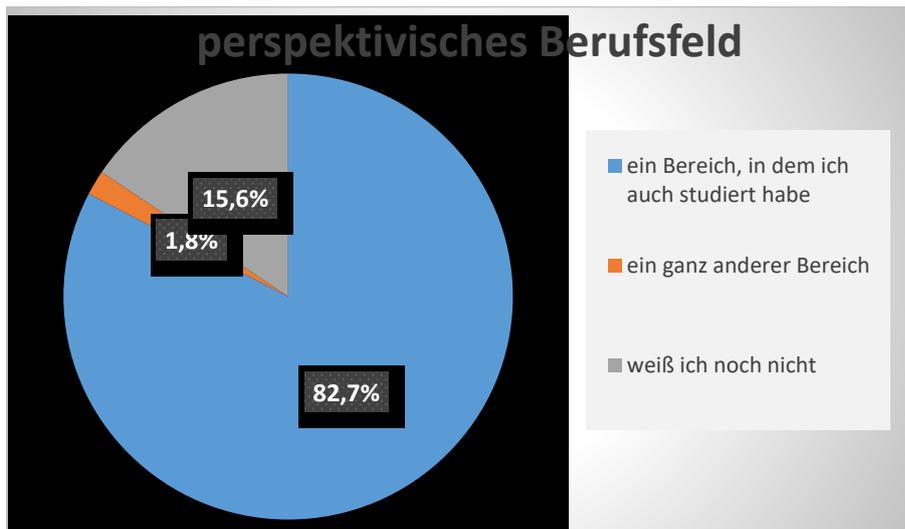


Hier wird sichtbar, dass die angestrebten Abschlüsse deutlich durch die Fakultäten und die darin möglichen Studienprogramme bedingt sind. Dabei nehmen der Masterabschluss und das Staatsexamen die größten Anteile ein. Dies ist vor allem bedingt durch die Anzahl der Befragten an Pädagogikstudierenden, deren Abschluss das 1. oder 2. Staatsexamen ist. Die hohe Anzahl der Masterabschlüsse verdeutlicht, dass von einer Vielzahl der Studierenden ein höherwertiger Abschluss als der Bachelor angestrebt wird. Dies könnte die Ergebnisse der vorherigen Frage vertiefen. Mit dem Blick auf den Berufsmarkt und die Berufschancen kann der höherwertige Abschluss einen weiteren Vorsprung bedeuten. Zudem wird auch sichtbar, dass mehr Studierende eine Promotion absolvieren möchten als einen Bachelorabschluss. Damit steigt das Niveau des Studienabschlusses an. Das Diplom möchten lediglich 1,3% der Befragten absolvieren, was in der großen Anzahl an angebotenen modularisierten Studiengängen und der Transformation durch den Bologna-Prozess begründet liegt.

Auffällig ist, dass zwar 15,6% der Befragten eine Promotion als höchsten Abschluss anstreben, nur 1,8% hingegen eine Habilitation. Damit liegt der Ausschluss von der Qualifikationsstufe der Promotion auf jene der Habilitation bei 13,8%. Dies gilt es im Folgenden bei der näheren Analyse nach Geschlecht genauer zu betrachten.

Für den Themenblock Gründe und Zukunft kann weiterhin die persönliche Prognose für die Tätigkeit in einem Berufsfeld dargestellt werden. Damit wird die berufliche Tätigkeit in Bezug zu den studierten Fächern gesetzt. Potenziell ist eine Tätigkeit auch in einem anderen Berufsfeld als jenem, welches thematisch studiert worden ist, möglich. Dies könnte beispielsweise durch das Erkennen von anderen Interessen während des Studiums bedingt sein.

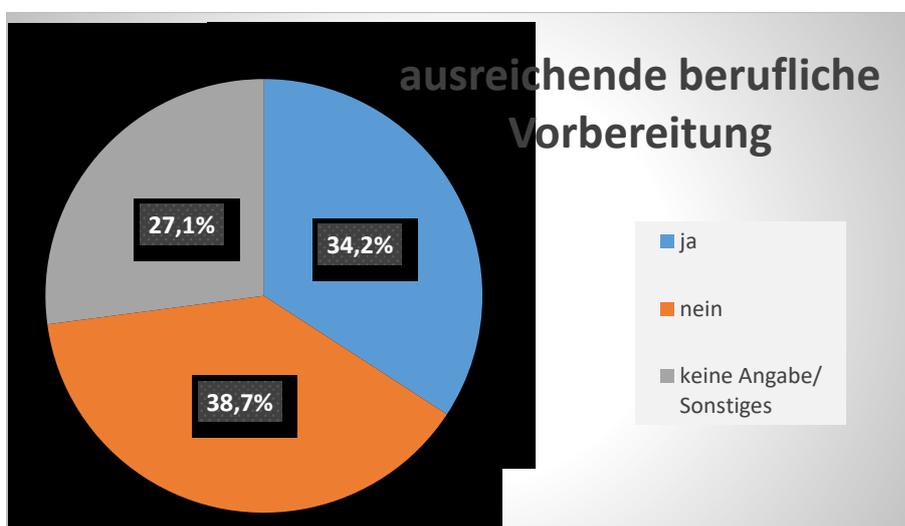
Abb.: Berufliche Tätigkeit nach dem Studium



Es zeigt sich, dass circa 83% der Befragten in einem Tätigkeitsfeld aktiv sein wollen, in welchem sie auch studiert haben. Etwa 1/6 der Befragten weiß noch nicht, in welchem Bereich sie später einmal arbeiten wollen. Diese Zahl kann auf den Sachverhalt zurückgeführt werden, dass die Mehrzahl der Befragten sich im 1. und 2. Semester befindet und eine Entscheidung für eine berufliche Tätigkeit derzeit noch nicht getroffen werden kann oder präsent ist. Lediglich 1,8% der Befragten möchte in einem anderen Bereich tätig sein.

Schließlich wird im Fragenblock der Gründe und Zukunft ebenso eruiert, inwieweit die Vorbereitung auf das Studium durch die Ausbildung an der MLU als genügend empfunden wird. Auch dieses Empfinden könnte einen ausschlaggebenden Faktor für die Beurteilung der Frage nach dem Tätigkeitsfeld nach dem Studium darstellen.

Abb.: Berufliche Vorbereitung durch das Studium an der MLU



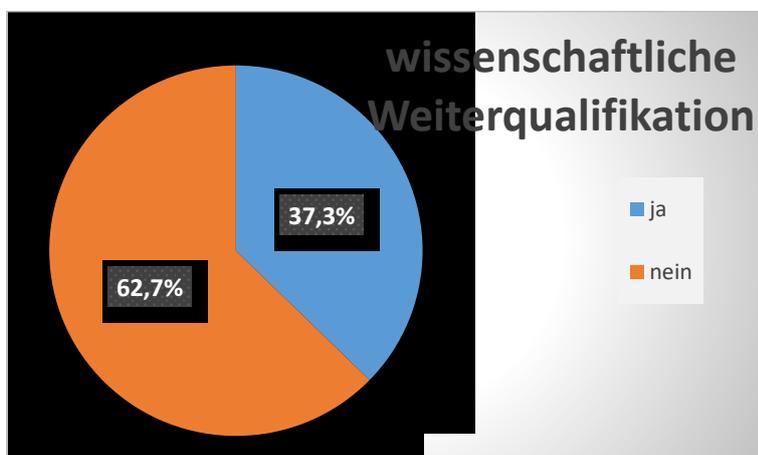
Die Mehrzahl der Befragten gibt an, dass sie die berufliche Vorbereitung durch das Studium an der MLU als nicht ausreichend empfindet. 27,1% können dazu keine Angabe machen oder enthalten sich der Aussage. Damit empfinden nur 34,2% der Befragten die Vorbereitung durch das Studium an der MLU als ausreichend für den Beruf. Da die Mehrzahl der Befragten derzeit in einem Bachelorprogramm immatrikuliert ist, könnte dies zum einen darauf schließen lassen, dass eine Spezialisierung als Vorbereitung für den Beruf noch im folgenden Masterprogramm stattfinden wird. Diese könnte durchaus in späteren Phasen erfolgen, die meist vertiefend an die Grundlagenveranstaltungen in den ersten Semestern anschließen. Dennoch ist dieses Ergebnis auch als Appell zu bewertend, in Studienprogramme mehr Praxisphasen einzubauen, die auf den späteren Beruf vorbereiten. Hier sollte stärker reflektiert werden, was Studierende in ihrer Ausbildung meinen zu benötigen und die Lehre sich stärker am Arbeitsalltag des potenziellen Berufsbildes orientieren. Eine Etablierung alternativer Lehr- und Lernformen, die tatsächliche Arbeitssituationen simulieren und zu einer höheren Alltagsäquivalenz beitragen, sind zu berücksichtigen. Dies gilt es aber in den einzelnen Fachbereichen nach den individuellen Bedarfen genau abzuwägen und anzupassen.

IV.6 Wissenschaftliche Weiterqualifikation

Im nachfolgenden Fragenblock sind Perspektiven für eine wissenschaftliche Weiterqualifikation abgefragt worden. Diese sind elementar für die Beantwortung der zentralen Forschungsfrage der Studie. Sie werden im folgenden Punkt chronologisch dargestellt und im nachfolgenden Kapitel tiefergehend im Hinblick auf das Geschlecht interpretiert.

Zunächst ist die Option, ob eine wissenschaftliche Weiterqualifikation nach dem Studium in Betracht gezogen werden kann, abgefragt worden.

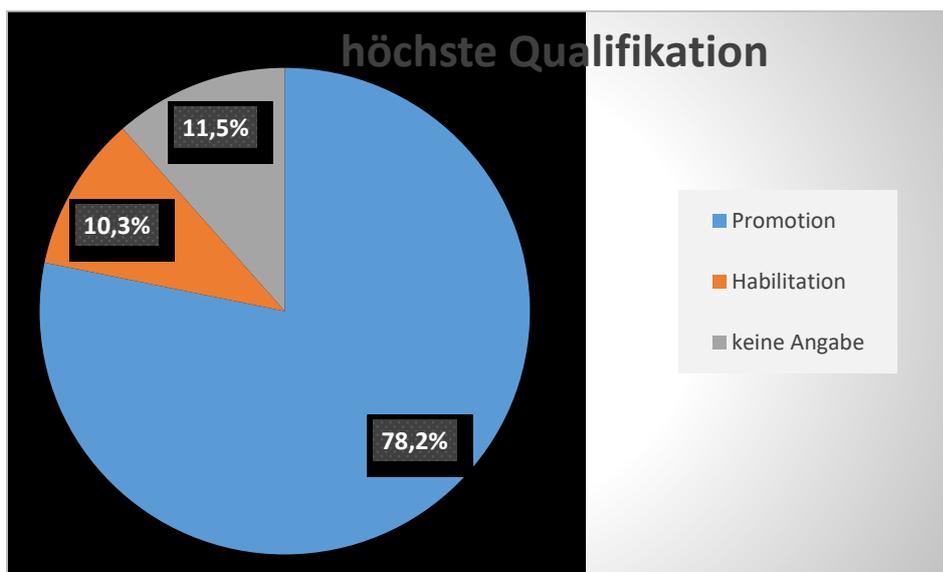
Abb.: In-Betracht-Ziehen einer wissenschaftlichen Weiterqualifikation nach dem Studium



Die Mehrheit der Befragten kann sich eine wissenschaftliche Weiterqualifikation nicht vorstellen. Dabei liegt der Anteil derer, die sich nicht weiterqualifizieren wollen um 25,4% und damit $\frac{1}{4}$ höher als der Anteil derer, die sich weiterqualifizieren wollen. Auch hier gilt zu beachten, dass die Mehrzahl der Befragten sich erst am Anfang des Studiums befindet und Gedanken über eine mögliche Weiterqualifikation hinter jenen über die Machbarkeit und erfolgreiche Absolvierung des Studienprogramms zurücktreten könnten. Die Option einer wissenschaftlichen Weiterqualifikation wird in Relation zum Geschlecht der Befragten noch einmal aufgegriffen.

Befragte, die sich generell eine wissenschaftliche Weiterqualifikation vorstellen können, sind in einen Filter geführt worden. Hier ist die höchste wissenschaftliche Weiterqualifikation erfragt worden (differenziert nur in Promotion und Habilitation, da die höchsten Studienabschlüsse bereits im Vorfeld abgefragt wurden).

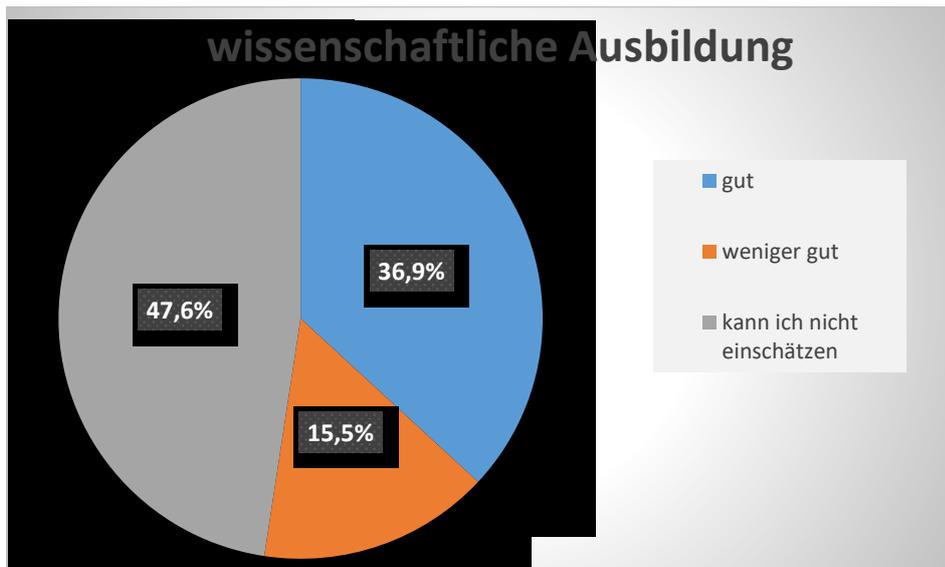
Abb.: Höchste angestrebte wissenschaftliche Qualifikation



Die höchste angestrebte Qualifikation der Befragten, die sich weiterqualifizieren wollen, ist zu fast 80% die Promotion. Dies gilt es besonders auf die Variable des Geschlechts hin zu analysieren, da die dargelegten Daten des Prorektorats aufzeigen, dass die Qualifikationsstufe der Promotion eher von Frauen als von Männern absolviert, die Habilitation hingegen eher von Männern als von Frauen absolviert wird. Dies wird im nachfolgenden Punkt IV.12.2 dargestellt.

Auch die Ausbildung und die wissenschaftliche Vorbereitung der MLU auf eine jeweilige Tätigkeit ist von den Befragten bewertet worden.

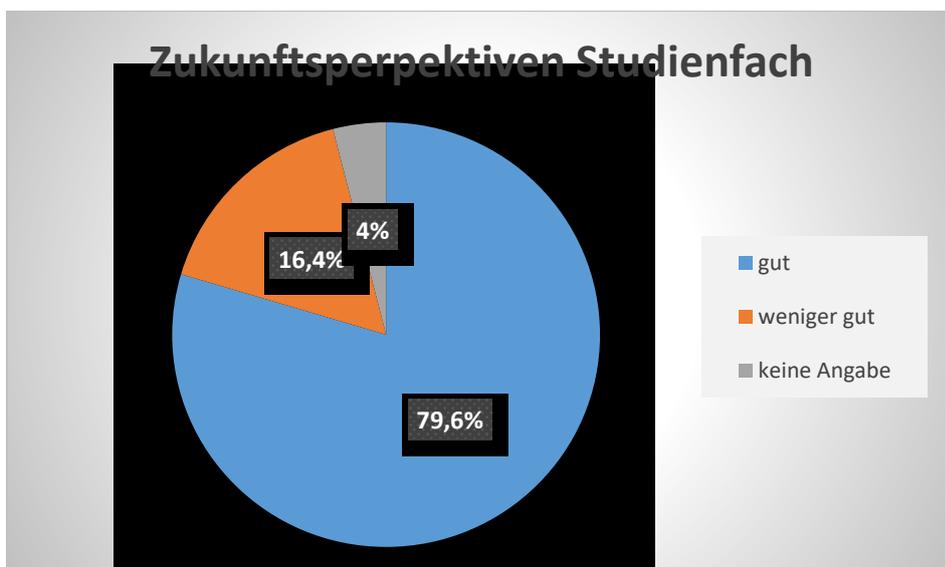
Abb.: Bewertung der wissenschaftlichen Ausbildung an der MLU



Die Bewertung der wissenschaftlichen Ausbildung an der MLU fällt zum Großteil neutral aus. Die meisten Befragten können diese nicht einschätzen. Wenn sie sich aber entscheiden müssen, dann stufen sie die wissenschaftliche Ausbildung als eher gut denn als weniger gut ein.

Die generellen Zukunftsperspektiven der studierten Fächer sind ebenso beurteilt worden.

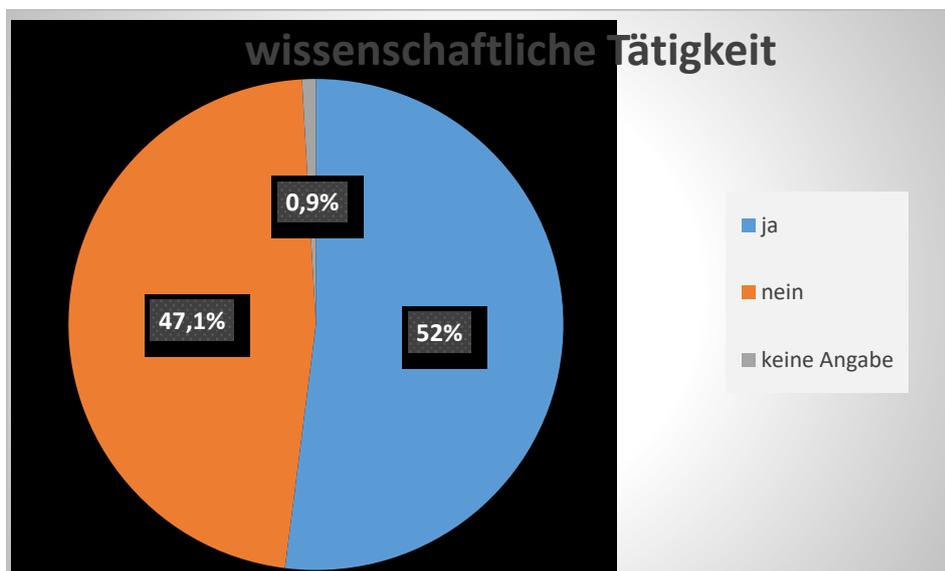
Abb.: Zukunftsperspektiven für die studierten Fächer



Hier ist eine mehrheitliche positive Einschätzung der Befragten sichtbar, die den studierten Fächern eine gute Zukunftsperspektive auf dem Berufsmarkt zuschreibt. Lediglich 16,4% glauben, dass ihre studierten Fächer eher weniger gut auf dem Berufsmarkt ankommen.

Ebenfalls relevant ist es, inwiefern eine wissenschaftliche Tätigkeit als generelle Berufsperspektive für die Befragten in Frage kommt. Hieraus lässt sich die generelle Offenheit für eine wissenschaftliche Tätigkeit schlussfolgern. Sie wird im Vergleich zum In-Betracht-Ziehen einer wissenschaftlichen Weiterqualifikation analysiert. Befragte, die sich generell eine wissenschaftliche Tätigkeit vorstellen können, sich aber nicht zwangsläufig weiterqualifizieren wollen, könnten dann zwar potenziell in wissenschaftlichen Positionen arbeiten, jedoch eher nicht in wissenschaftlich gehobenen, die eine Promotion oder Habilitation als Voraussetzung verlangen. Diese Positionen beinhalten konkret auch Professuren.

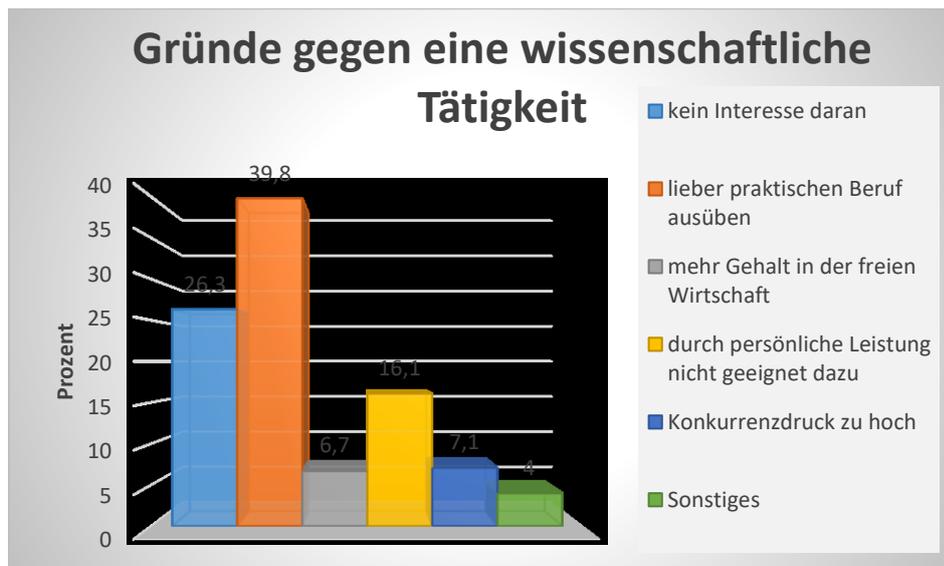
Abb.: Generelle Denkbare einer wissenschaftlichen beruflichen Tätigkeit



Tatsächlich kann sich die Mehrzahl der Befragten eine berufliche wissenschaftliche Tätigkeit (in einem Forschungsinstitut o.ä.) vorstellen. Der Anteil jener, die wissenschaftlich arbeiten wollen oder könnten übersteigt um 14,7% den Anteil derer, die sich auch wissenschaftlich weiterqualifizieren wollen. Damit ist eine wissenschaftliche berufliche Tätigkeit generell attraktiv und kommt für einen Großteil der Teilnehmenden der Befragung in Frage. Eine wissenschaftliche Weiterqualifikation, die durchaus obligatorisch für eine solche Tätigkeit ist, dagegen weniger.

Für jene 47,1% der Befragten, die eine wissenschaftliche berufliche Tätigkeit generell ausschließen, sind zudem Gründe hierfür erfragt worden. Dies ist besonders interessant, da so mögliche Ursachen für die Verhinderung einer wissenschaftlichen Tätigkeit aufgedeckt werden können.

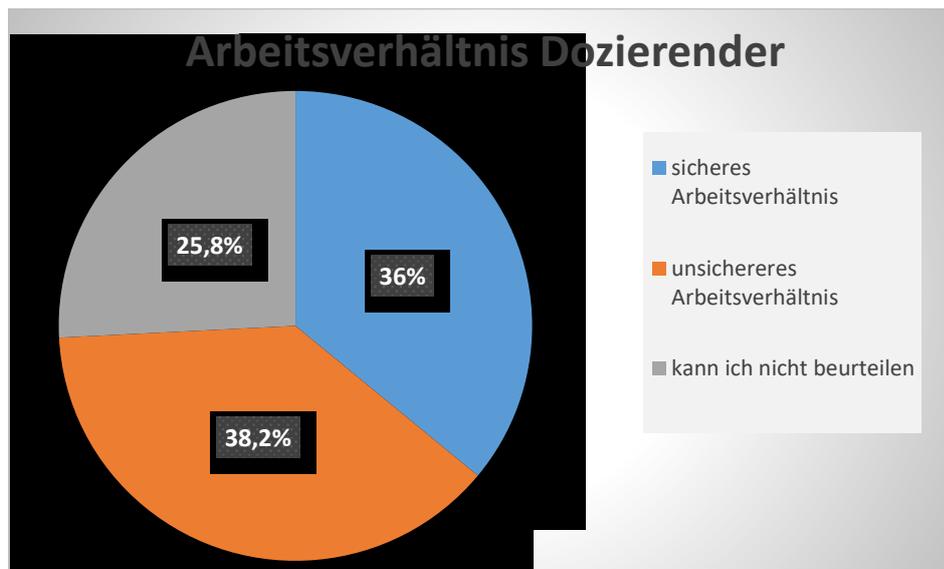
Abb.: Gründe, die persönlich gegen eine wissenschaftliche Karriere sprechen



Der häufigste Grund, der gegen eine potenzielle wissenschaftliche berufliche Tätigkeit spricht, ist der Wunsch nach einer vorzugsweise praktisch orientierten Tätigkeit. Mangelndes Interesse an einer beruflichen wissenschaftlichen Tätigkeit führt ebenso zur Ablehnung einer wissenschaftlichen Tätigkeit. Der Faktor der finanziellen Entlohnung spielt nur eine untergeordnete Rolle. Eher noch sprechen scheinbar mangelnde persönliche Qualifikationen gegen eine wissenschaftliche Tätigkeit sowie ein zu hoher Konkurrenzdruck.

Die Bewertung einer wissenschaftlichen Tätigkeit an der Universität als sicheres Arbeitsverhältnis könnte ebenso ausschlaggebend für die Entscheidung für eine solche Tätigkeit sein. Aus diesem Grund schließt sich die Frage nach der Einstufung des Arbeitsverhältnisses Dozierender an der MLU an. Potenziell stellen sich wissenschaftliche Stellen als möglicher Arbeitsplatz für wissenschaftlich interessierte Studierende und solche, die an einer Weiterqualifikation interessiert sind, dar.

Abb.: Einschätzung der Beschäftigungssituation Dozierender an der MLU



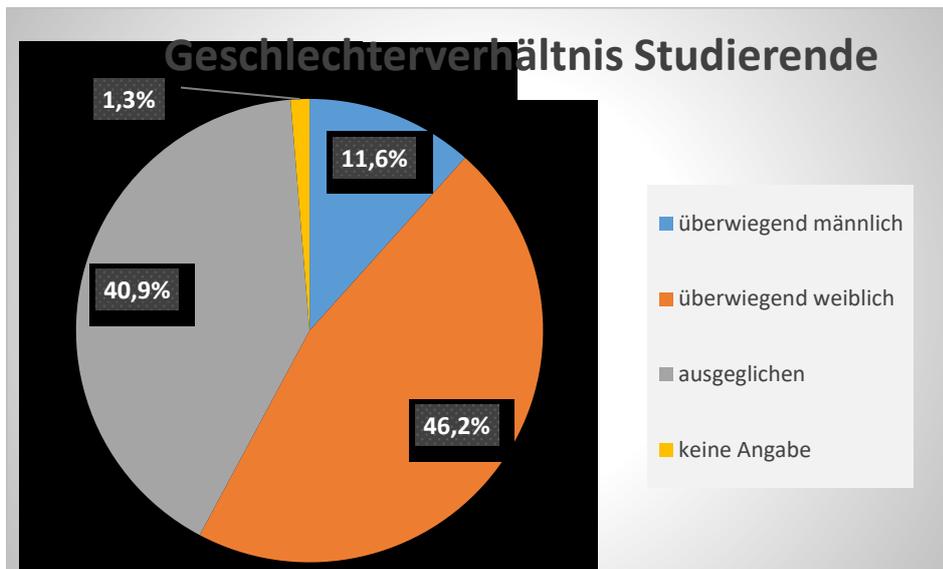
Die Mehrzahl der Befragten beurteilt das Arbeitsverhältnis der Dozierenden, die sie im Zuge ihres Studiums kennenlernen, als unsicher. Etwa $\frac{1}{4}$ der Befragten kann dies nicht beurteilen, 36% würden das Arbeitsverhältnis als sicher einstufen. Damit kann geschlussfolgert werden, dass ein Arbeitsverhältnis an der Universität für Studierende oder jene, die sich eine wissenschaftliche Tätigkeit vorstellen könnten, eher weniger in Frage kommt, da es als unsicher eingestuft wird. Jene, die an einer wissenschaftlichen Tätigkeit interessiert sind und sich diese generell vorstellen können, würden demnach eher an eine Forschungseinrichtung gehen, die perspektivisch ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bieten kann.

IV.7 Gender und Gleichstellung

Im Fragenblock Gender geht es um die Einordnung von gender- und gleichstellungsbezogenen Variablen. Dabei wird zunächst erfragt, wie die Geschlechterverhältnisse von Studierenden und Dozierenden an der MLU empfunden werden. Diese Fragen zielen weiterhin darauf ab, persönliche Meinungen zu wissenschaftlichen Positionen zu eruieren. Dabei werden konkret wissenschaftliche Positionen abgefragt. Eine Rolle spielt zudem das Empfinden der generellen Gleichstellung in der Gesellschaft.

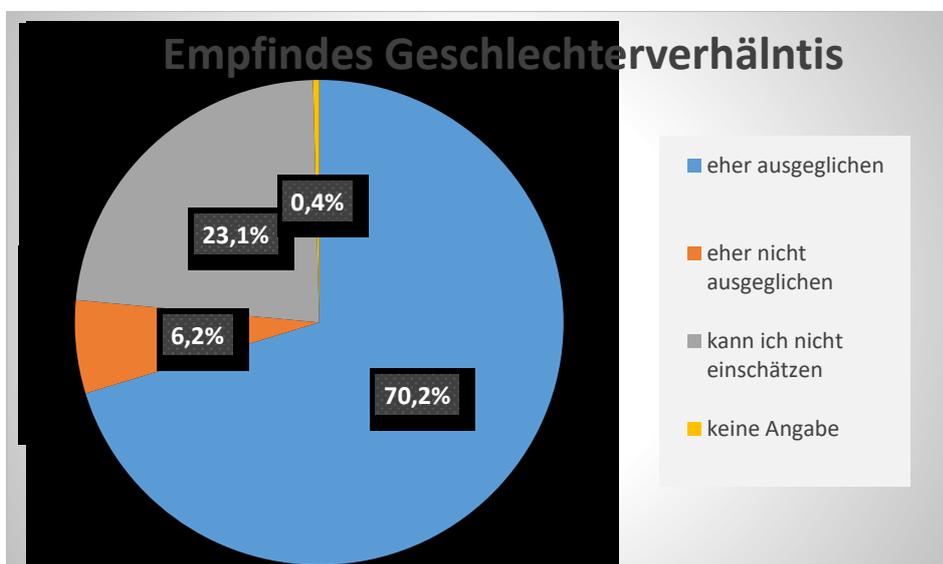
Die Wahrnehmung des Verhältnisses von männlichen und weiblichen Studierenden wird in Kombination mit der Bewertung dieses Geschlechterverhältnisses relevant.

Abb.: Wahrnehmung des Geschlechterverhältnisses von Studierenden im eingeschriebenen Studienfach



Die Mehrzahl der Befragten nimmt das Geschlechterverhältnis im jeweiligen Studiengang als überwiegend weiblich geprägt wahr. Lediglich 11,6% geben an, das Verhältnis sei überwiegend männlich geprägt. Etwa 41% der Befragten geben an, dass das Verhältnis ausgeglichen sei. Diese Beurteilung wurde mit den Daten des Prorektorats abgeglichen: Die Mehrzahl der Befragten studiert in den Philosophischen Fakultäten. Hier liegt der Anteil von weiblichen Studierenden tatsächlich höher als jener der männlichen Studierenden (siehe Punkt II.2). Diese Bewertung gibt demnach ein äquivalentes Abbild zu den erhobenen Daten. An die Wahrnehmung des Verhältnisses schließt sich die Frage nach dem Empfinden dieses Verhältnisses an.

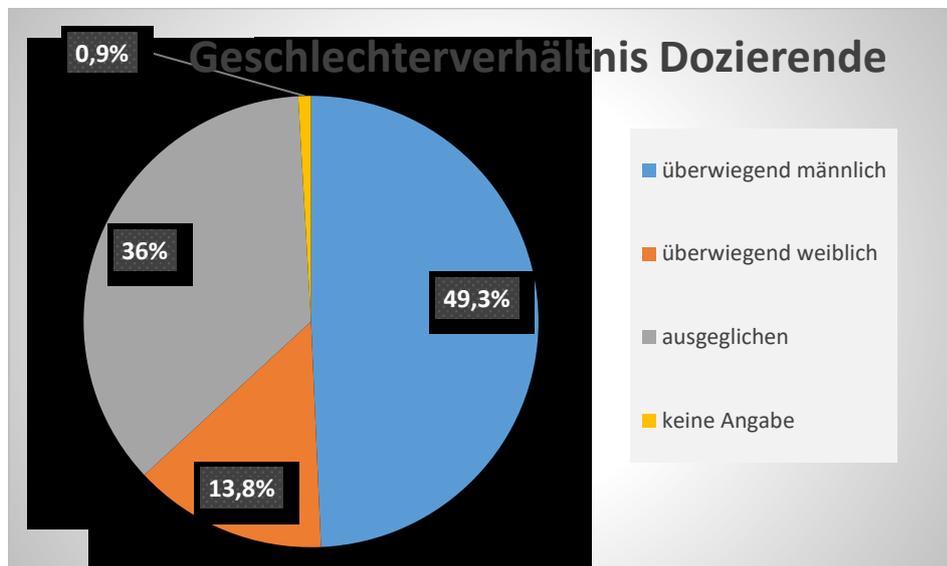
Abb.: Empfinden des Geschlechterverhältnisses von Studierenden an der MLU



Obwohl das wahrgenommene Geschlechterverhältnis klar zugunsten der weiblichen Studierenden ausfällt, wird das Geschlechterverhältnis von den Befragten als eher ausgeglichen empfunden. Dabei beträgt der Anteil der Befragten, die dies so einstufen etwa 70%. 23,1% können das Geschlechterverhältnis nicht einschätzen. Lediglich 6,2% der Befragten empfinden es als un- ausgeglichen.

Die gleiche Fragestellung ist im Anschluss auf die Dozierenden der jeweiligen Studienfächer angewandt worden. Damit ist auch die Gegenüberstellung der Geschlechterverhältnisse von Studierenden mit jenen der Dozierenden möglich.

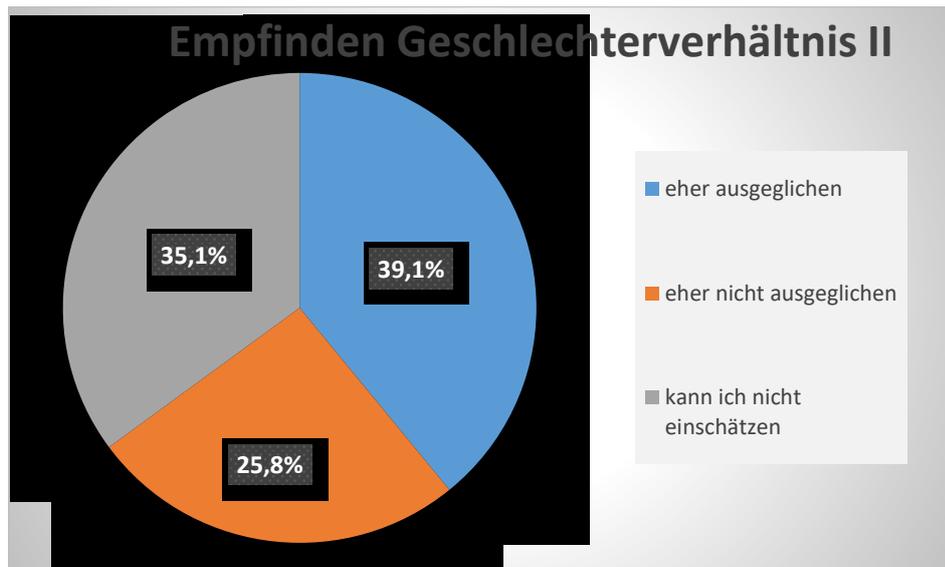
Abb.: Wahrnehmung des Verhältnisses von Dozierenden im eingeschriebenen Studienfach



Das Geschlechterverhältnis Dozierender wird, anders als jenes der Studierenden, als überwiegend männlich geprägt wahrgenommen. Damit wird ein klarer Unterschied zur Wahrnehmung des Geschlechterverhältnisses der Studierenden sichtbar. Etwa 50% der Befragten nehmen das Geschlechterverhältnis Dozierender als männlich geprägt wahr. Lediglich 13,8% der Befragten nehmen das Verhältnis Dozierender als eher weiblich geprägt wahr. 36% der Befragten bewerten es als ausgeglichen.

Im Anschluss daran ist auch das Empfinden dieses Verhältnisses abgefragt worden.

Abb.: Empfinden des Geschlechterverhältnisses von Dozierenden an der MLU

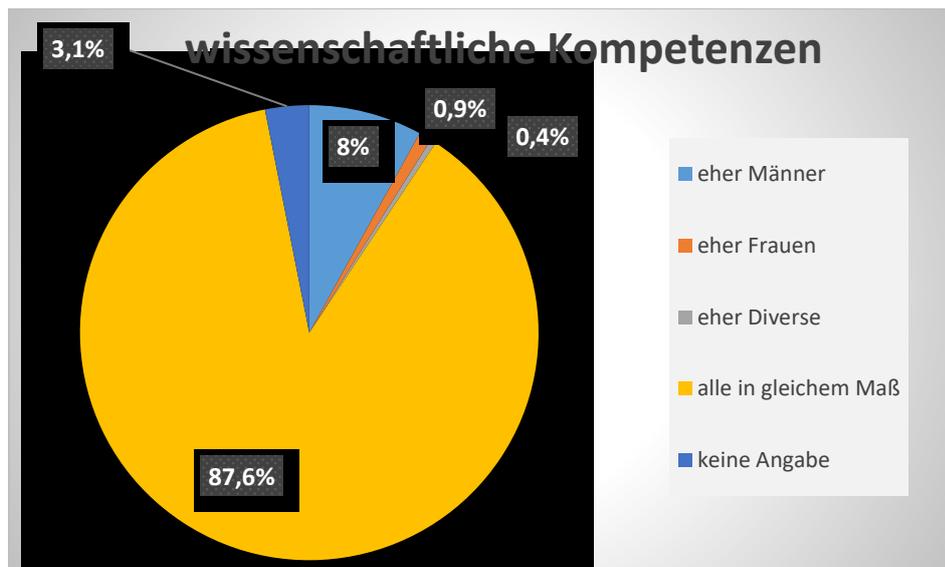


Dieses wird als weniger ausgeglichen empfunden als das Geschlechterverhältnis der Studierenden. Etwa ein Viertel der Befragten empfindet das Geschlechterverhältnis Dozierender als eher nicht ausgeglichen. Rund 35% können dies nicht einstufen.

Damit empfinden Befragte das Geschlechterverhältnis von Dozierenden eher als unausgeglichen als das Geschlechterverhältnis von Studierenden. Dies zeigt, dass sich die Geschlechterverhältnisse vom Stadium des Studiums zum Stadium der Beschäftigung an der MLU offensichtlich verändern, beziehungsweise dies von Studierenden so empfunden wird.

Hieran schließen sich Fragen zur Einschätzung der Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, Professorinnen und Professoren sowie Männern, Frauen und Diversen in der Gesellschaft allgemein an.

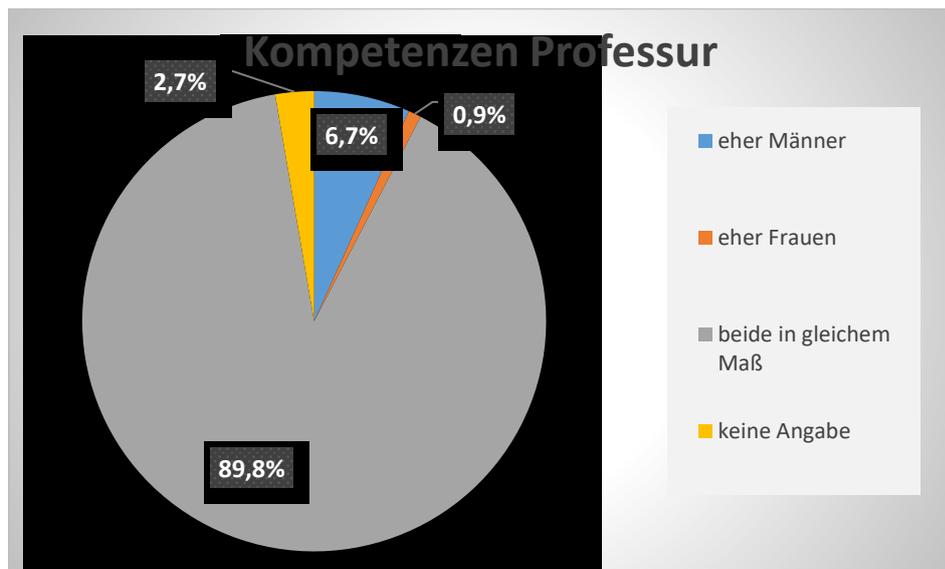
Abb.: Kompetenzen zum Wissenschaftler und zur Wissenschaftlerin



Die Mehrzahl der Befragten ist der Meinung, dass wissenschaftliche Kompetenzen unabhängig vom Geschlecht zu bewerten sind. 8% der Befragten empfinden, dass eher Männer das Zeug zum Wissenschaftler haben. Lediglich 0,9% der Befragten sind der Meinung, dass eher Frauen das Zeug zur Wissenschaftlerin haben und nur 0,4%, dass eher Personen mit diversem Geschlecht dazu befähigt sind. Damit ist zwar offensichtlich, dass die Mehrzahl der Studierenden für eine Gleichberechtigung in der Wissenschaft steht, wenn es um die Zuordnung zu Geschlechtern geht, jedoch Männer als jene eingestuft werden, die eher das Zeug zum Wissenschaftler besitzen als Frauen oder Personen diversen Geschlechts.

Diese Tendenzen werden auch bei der Bewertung im Kontext von Leitungspositionen wie Professuren deutlich.

Abb.: Kompetenzen, eine Professur inne zu haben

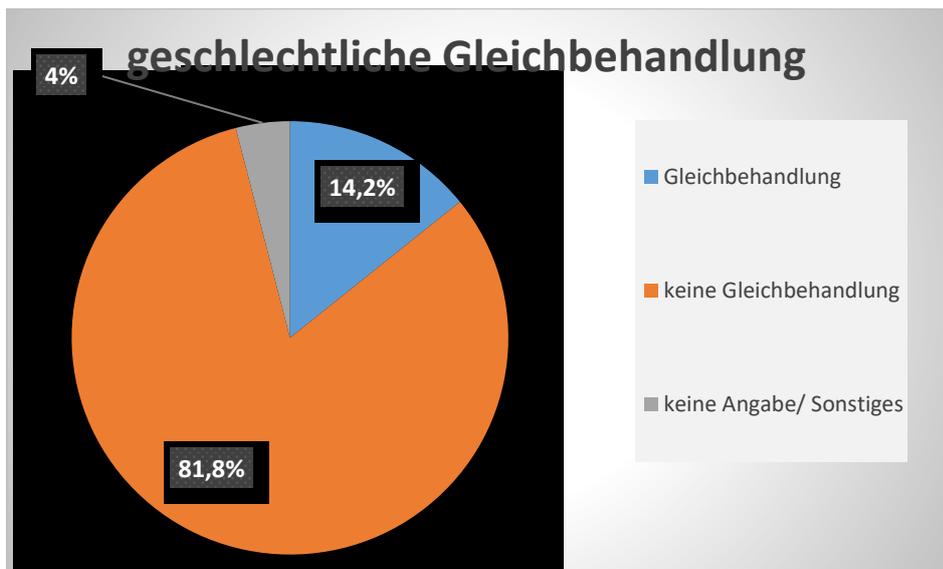


Die Frage nach den Kompetenzen, eine Professur innehaben zu können, richtet sich gezielt nicht auf die diverse Geschlechtsausprägung. Jene ist in den Erhebungen zu den Besetzungen von Professuren des Prorektorats nicht vorhanden. Dies sollte in künftigen Befragungen hinzugefügt werden, denn das Fehlen der diversen Geschlechtsausprägung kann ebenso zu einer fehlenden Wahrnehmung jener in der Realität führen.

Grundsätzlich ist die Mehrheit der Befragten der Auffassung, dass Männer und auch Frauen beide grundsätzlich die Kompetenzen besitzen, eine Professur zu besetzen und damit Leitungsfunktionen auszuüben. Dennoch ist die Mehrheit jener, die sich für Frauen oder für Männer als kompetent in dieser Position entscheiden, deutlich zugunsten der Männer situiert. Hier bewerten 6,7% der Befragten, dass eher Männer das Zeug dazu hätten, eine Professur zu begleiten. Im Gegenzug hierzu bewerten nur 0,9% der Befragten, dass dies eher Frauen zuzuschreiben ist. Damit ist die Zuschreibung der Kompetenzen für wissenschaftliche Positionen, insofern die neutralen und ausgeglichenen Positionen herausgerechnet werden, deutlich auf Seiten der Wissenschaftler und Professoren zu verzeichnen.

Schließlich ist noch nach der generellen Bewertung der Gleichstellung und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Deutschland gefragt worden.

Abb.: Gesellschaftliche Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Deutschland



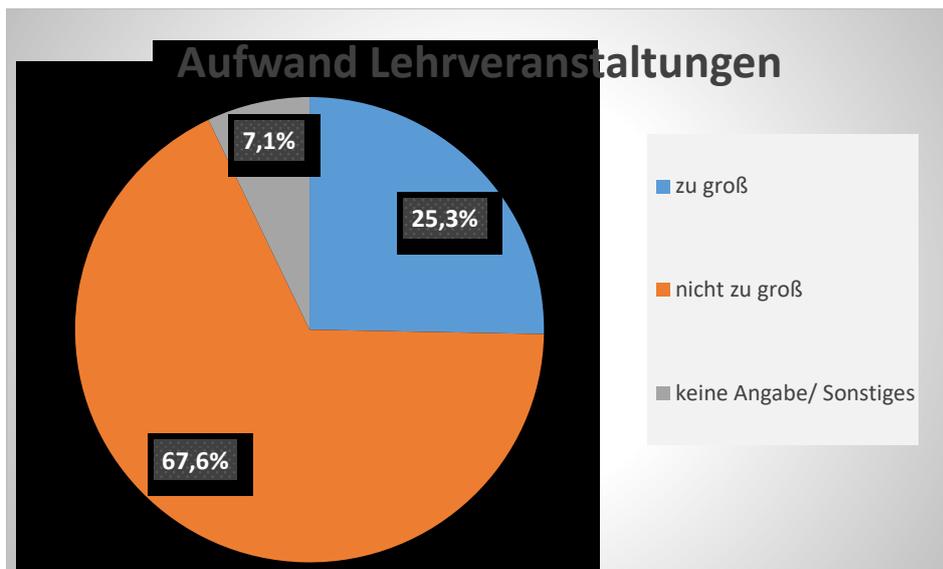
Obwohl die Mehrheit der Befragten der Meinung ist, dass Männer, Frauen und Personen diversen Geschlechts generell eher in gleichem Maß das Zeug zum Wissenschaftler oder zur Besetzung einer Professur besitzen, ist die Mehrheit der Befragten der Meinung, dass keine gesellschaftliche Gleichbehandlung zwischen den Geschlechtern in Deutschland existiert. Nur 14,2% der Befragten sind der Meinung, dass eine gesellschaftliche Gleichbehandlung existent ist.

Dabei könnte diese Einschätzung auch als Interpretation auf die zwei vorherigen Fragen angewendet werden. Lässt man die Bewertungen, die allen Geschlechtern die gleiche Kompetenz in Wissenschaft und Forschung zuschreiben, außen vor, ergibt sich in beiden Fragen die Mehrheit auf Seiten der männlichen Personen. Frauen als bevorteilt gegenüber Männern werden maximal zu 0,9% der Anteile benannt. Die als nahezu fehlend eingestufte Gleichbehandlung in der Gesellschaft spiegelt sich als Wahrnehmung auch im Kontext der Wissenschaft und der Universität wider.

IV.8 Studiumsbezogene Merkmale

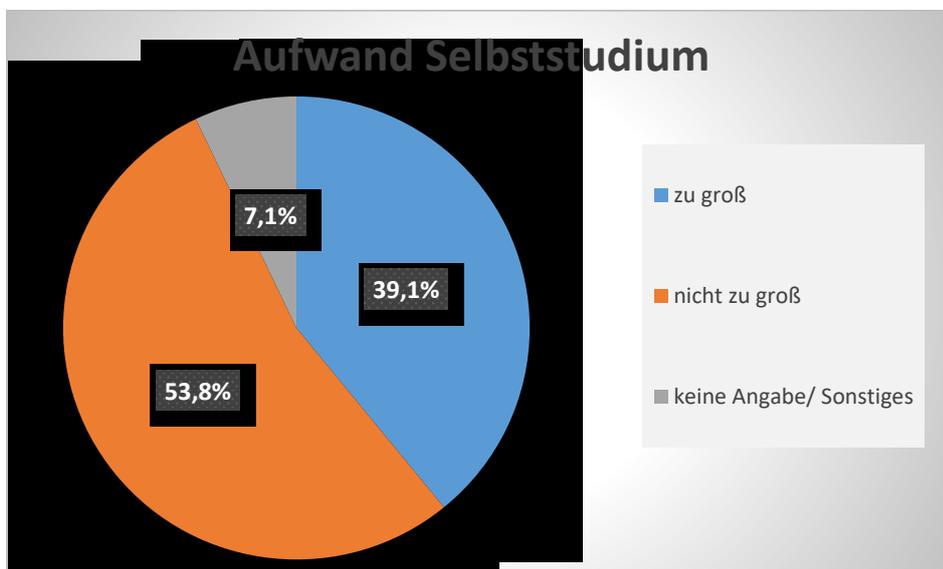
Im Fragenblock der studienbezogenen Merkmale wurden alle weiteren Komponenten zum Studium erhoben, die sich auf die persönliche Einschätzung sowie den Verlauf beziehen. Zudem wurden die Zufriedenheit und die gefühlte Akzeptanz seitens der Studierenden erfragt.

Abb.: Empfundener Zeitaufwand für Lehrveranstaltungen im aktuellen Semester



Etwa 68% der Befragten empfinden den Zeitaufwand für die Lehrveranstaltungen im derzeitigen Semester als nicht zu groß. Rund ein Viertel der Befragten empfindet den Aufwand als zu groß. Damit stuft die Mehrheit die Befragten den Zeitaufwand für ihr Studium als angemessen ein.

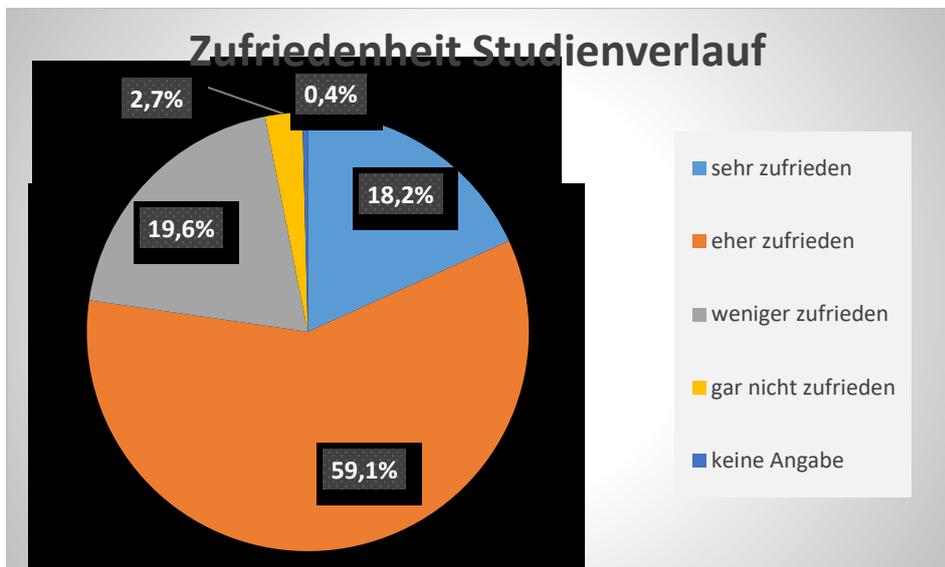
Abb.: Empfundener Zeitaufwand für Selbststudium im aktuellen Semester



Auch bezogen auf das Selbststudium wird der Aufwand im laufenden Semester größtenteils als angemessen eingestuft. Dennoch bewerten hier rund 40% der Befragten den Aufwand als zu groß. Das sind circa 15% mehr im Vergleich zu der Bewertung des zu hohen Aufwandes für die Lehrveranstaltungen.

Im Anschluss daran ist die Zufriedenheit mit dem Studium sowie mit Lehrenden und den Begleitangeboten erfragt worden. Dabei ergibt sich, dass die Befragten mehrheitlich eher zufrieden mit dem Studium an der MLU sind.

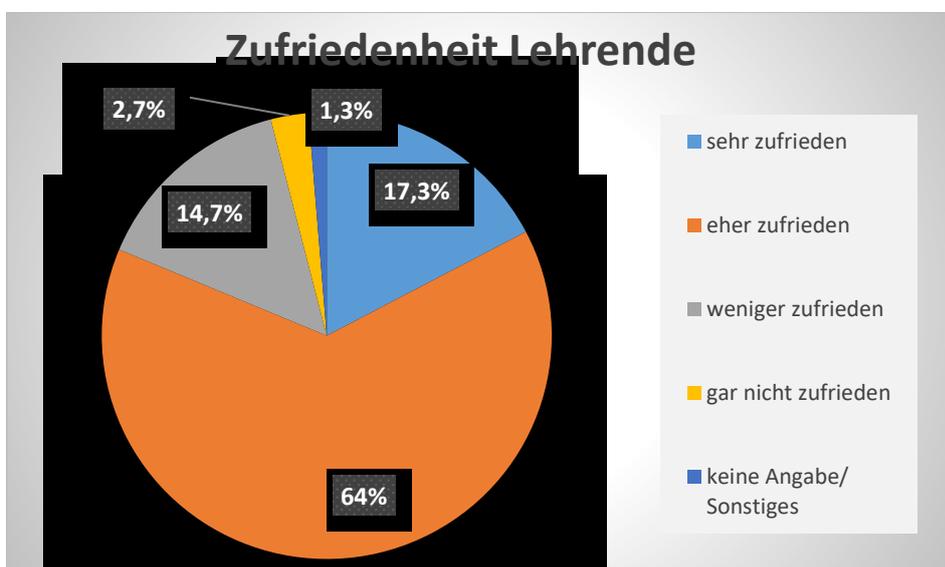
Abb.: Zufriedenheit mit Studienverlauf an der MLU



Nahezu 20% der Befragten sind sogar sehr zufrieden. Damit sind etwa 80% der Befragten tendenziell zufrieden mit dem Studium an der MLU. Nur etwa insgesamt 23% geben an weniger oder gar nicht zufrieden damit zu sein.

Bezogen auf die Zufriedenheit mit den Lehrenden in den studierten Fächern zeichnet sich ein ähnliches Bild ab.

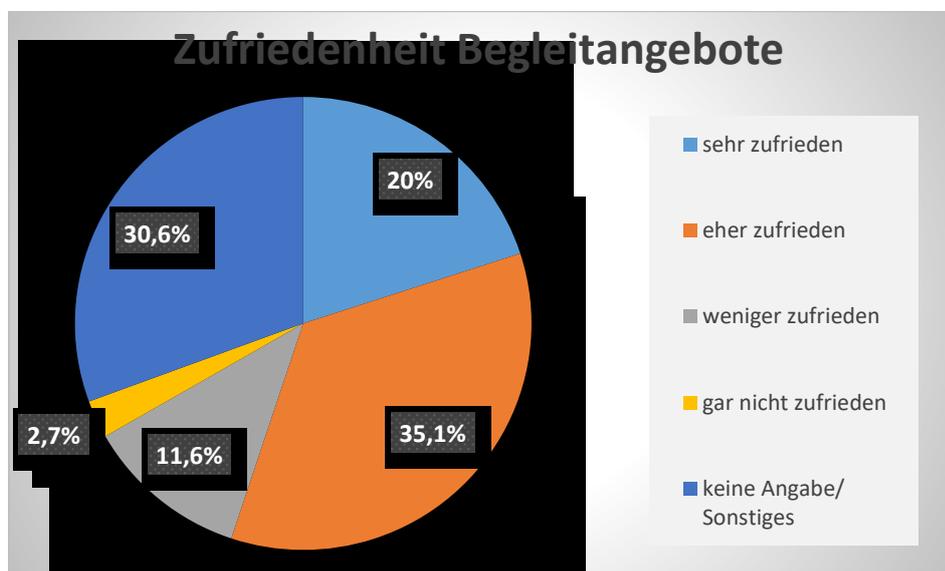
Abb.: Zufriedenheit mit Lehrenden des Studienfaches



Auch hier gibt die Mehrheit der Befragten an, dass sie mit den Lehrenden des Faches eher zufrieden sind. 17,3% der Befragten sind sogar sehr zufrieden mit den Lehrenden des jeweiligen Faches. Damit sind insgesamt noch circa 18% der Befragten eher weniger oder gar nicht zufrieden mit den Lehrenden. Generell zeichnet sich hier eine hohe Zufriedenheit mit dem Studium, den Lehrpersonen und dem Studienverlauf an der MLU ab.

In Bezug auf die Zufriedenheit mit Begleitangeboten zum Studium ergibt sich ein ähnliches Bild, wobei ein Großteil der Befragten hier die Option *keine Angabe* angekreuzt hat.

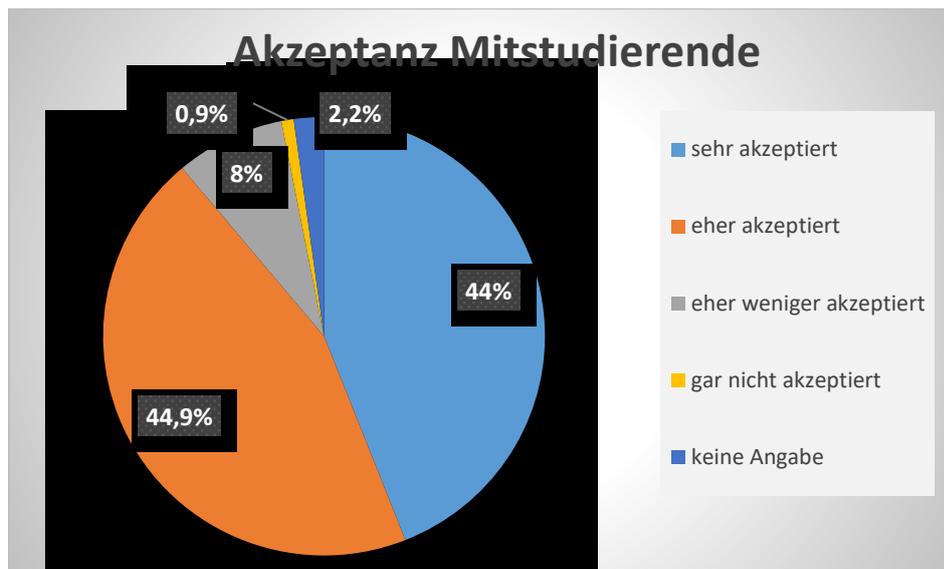
Abb.: Zufriedenheit mit dem Studium



Die Begleitangebote zum Studium werden zwar mehrheitlich als sehr zufriedenstellend und zufriedenstellend bewertet, etwa 30% der Befragten weisen mit der Option ‚keine Angabe‘ aber daraufhin, dass sie diese Angebote eventuell nicht kennen oder nicht beurteilen können, da sie sie noch nicht genutzt haben. Hierbei ist in der Frage die Studienberatung als Beispiel benannt worden.

Der Fragenblock schließt mit der Bewertung der Akzeptanz seitens der Kommilitonen.

Abb.: Gefühlte Akzeptanz seitens der Mitstudierenden



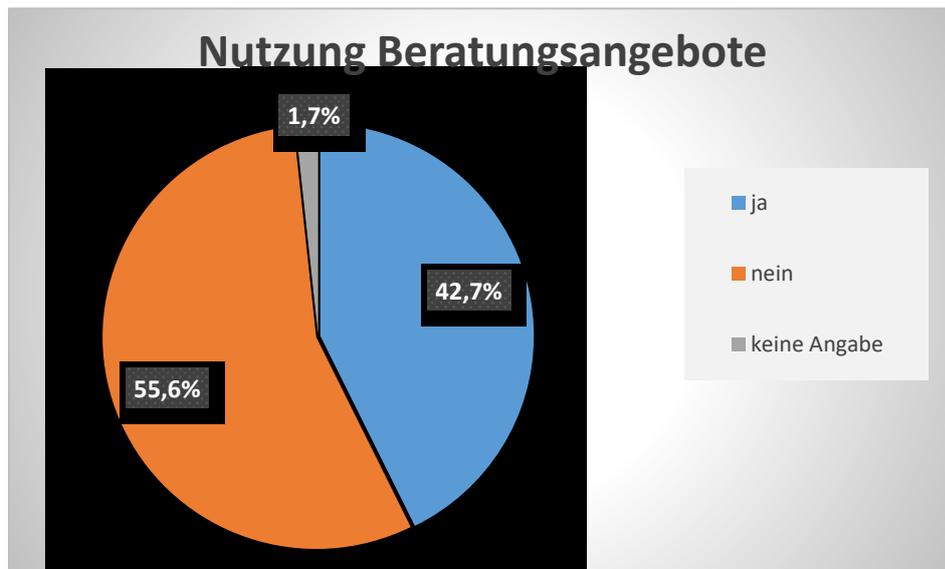
Der Großteil der Befragten fühlt sich von den Mitstudierenden eher und sehr akzeptiert. Die Anteile hierzu nehmen insgesamt 88,9% ein. Damit fühlen sich nur etwa 9% Befragten eher weniger oder gar nicht akzeptiert im Kreis der Mitstudierenden. Der hohe Anteil der Befragten, der sich akzeptiert fühlt, ist durchaus als positiv zu bewerten. Weiterhin könnten in Anschlussforschungen aber auch Ursachen für die nicht gefühlte Akzeptanz eruiert werden. Dies bietet das große Potenzial, alle Studierende an der MLU mitzunehmen, damit alle sich perspektivisch vollständig integriert fühlen können.

IV.9 Services

Der Fragenblock Services will die generelle Inanspruchnahme und damit die Reichweite von Serviceangeboten seitens der Universität an die Studierenden eruieren. Er bezieht sich auf die Nutzung von Beratungsangeboten im Vorfeld oder während des Studiums und eventuelle Gründe für eine Nichtnutzung. Weiterhin wird die Nutzung von Angeboten des Gleichstellungsbüros abgefragt.

Von 225 Studierenden der Befragung haben 125 noch keine Beratungsangebote im Vorfeld oder während des Studiums genutzt. Dies entspricht 55,6% der Befragten. 42,7% der Befragten haben hingegen solche Angebote bereits genutzt.

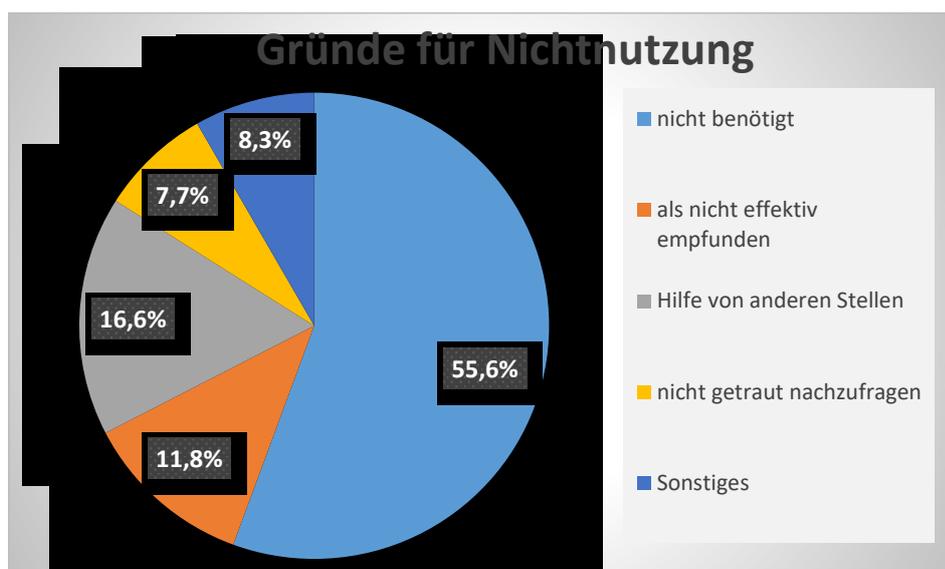
Abb.: Inanspruchnahme von Beratungsangeboten vor oder während dem Studium



Damit hat die Mehrheit der Befragten zwar noch keine Beratungsangebote der Uni genutzt, immerhin circa 43% der Befragten haben diese aber bereits in Anspruch genommen. Dies spricht auch für die Nützlichkeit und Reichweite solcher Angebote seitens der Universität.

Von den 125 Befragten, die noch keine Beratungsangebote seitens der Universität in Anspruch genommen haben, können Gründe für diese Nichtnutzung genauer klassifiziert werden. In der Frage ist die Option der Mehrfachantworten eingeräumt worden.

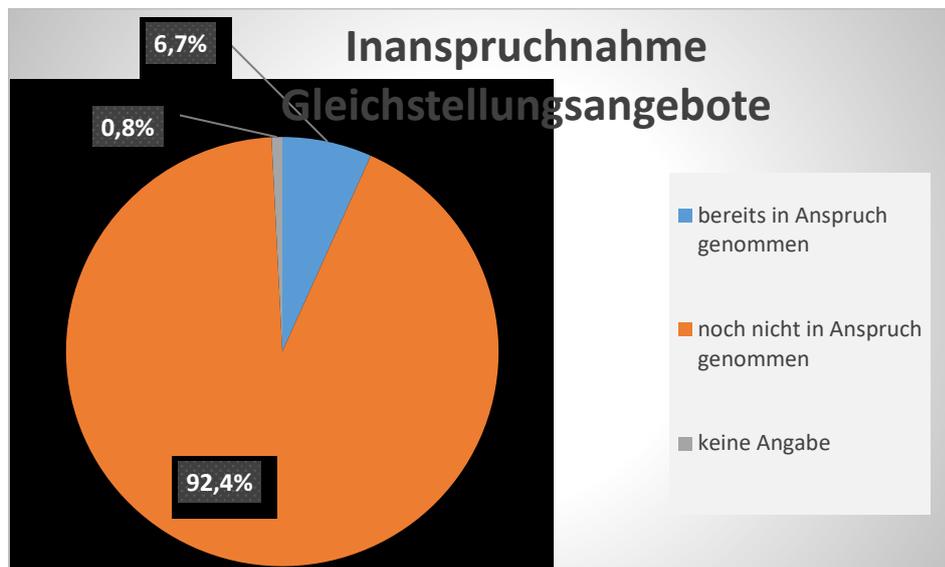
Abb.: Gründe für die Nichtnutzung von Beratungsangeboten seitens der Universität



Sichtbar wird, dass der häufigste Grund für eine Nicht-Inanspruchnahme von Beratungsangeboten darin liegt, dass diese scheinbar nicht benötigt werden. Darauf folgt der Grund, dass Hilfe von anderen Stellen in Anspruch genommen worden ist. Zu 11,8% schlägt sich der Grund, dass die Beratungsangebote als nicht effektiv genug empfunden worden sind, nieder. Zu 7,7% besetzt ist der Grund, sich nicht getraut zu haben, die Beratung seitens der Universität nachzufragen. Damit liegt ein Potenzial für die Beratungsstellen der Universität auch darin, ihre Maßnahmen noch transparenter und offener zu gestalten, sodass mögliche Nutzer dieser Angebote nicht durch eventuelle institutionelle, sprachliche oder hierarchische Gegebenheiten eingeschränkt werden.

Zuletzt wurde nach den Angeboten des Gleichstellungsbüros bzw. nach der Teilnahme an Veranstaltungen dessen gefragt. Das Gleichstellungsbüro bietet eine Vielzahl an Veranstaltungen, Workshops, Vorlesungen oder Mentoringprogramme an, die gezielt das Thema der Gleichstellung adressieren.

Abb.: Teilnahme an Veranstaltungen des Büros für Gleichstellung der MLU



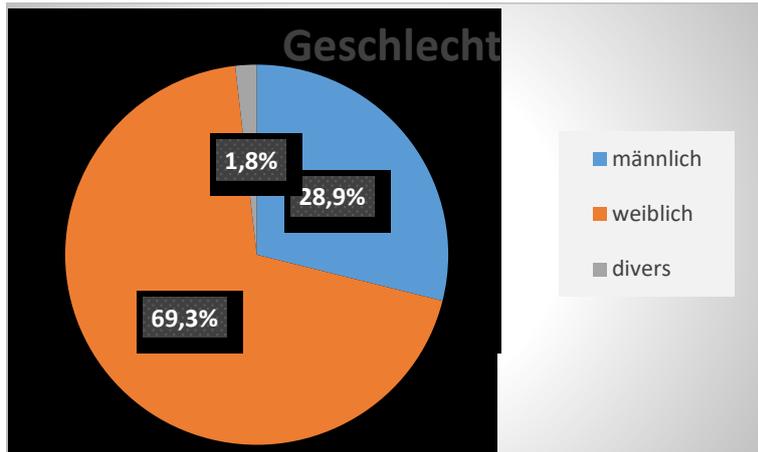
Rund 7% der Befragten haben bereits an Veranstaltungen seitens des Gleichstellungsbüros teilgenommen, 92% der Befragten nicht. Gegebenenfalls könnte hier durch eine höhere Präsenz der Angebote des Gleichstellungsbüros in allen Fakultäten und Instituten einem erhöhten Wissen um die Angebote des Gleichstellungsbüros sowie einer möglichen erhöhten Teilnahme an deren Veranstaltungen Vorschub geleistet werden.

IV.10 Soziodemografie

Abschließend sind die personenbezogenen Daten erhoben worden. Dabei ist insbesondere das Geschlecht der Befragten relevant, da dies die zentrale Variable ist, die im folgenden Kapitel mit den Ausprägungen der themenzentrierten Variablen betrachtet wird.

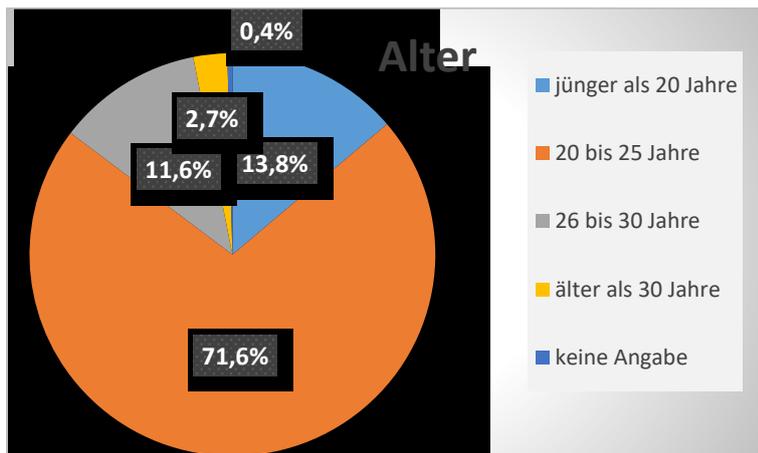
Das Geschlecht der Befragten ist in drei möglichen Ausprägungen erhoben worden.

Abb.: Geschlecht der Befragten



Die Mehrzahl der Befragten ist weiblich (69,3%). 28,9% der Befragten sind männlichen und 1,8% der Befragten diversen Geschlechts.

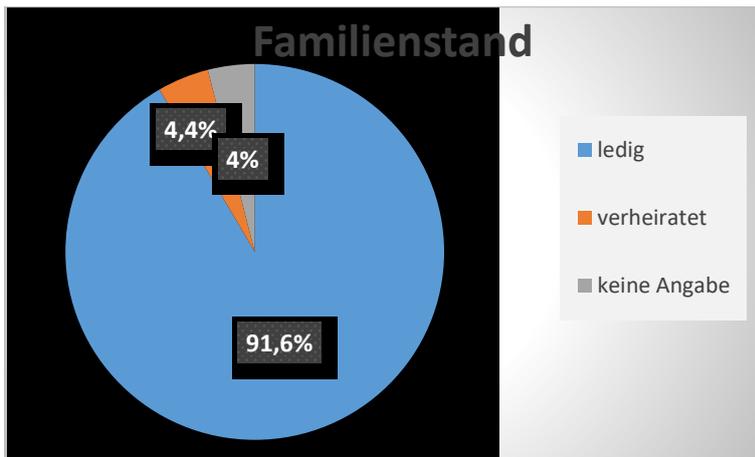
Abb.: Alter der Befragten



Das Alter der Mehrheit der Befragten liegt in der Altersgruppe von 20 bis 25 Jahren ein. Hierbei sind fast 72% der Befragten dieser Altersgruppe zuzuordnen.

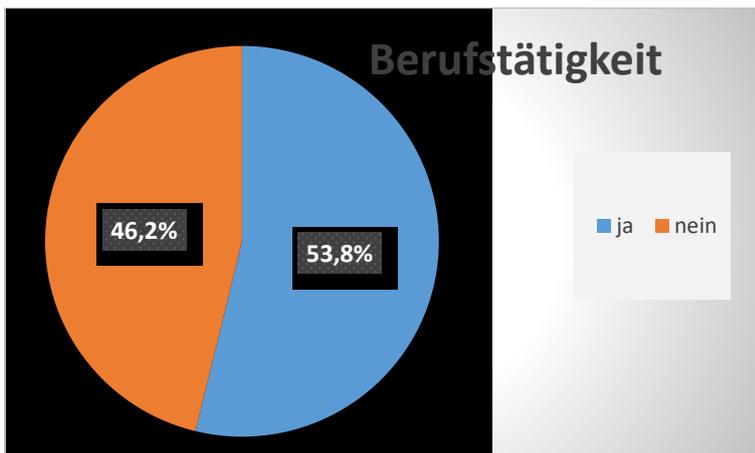
Zudem sind die meisten der Befragten ledig.

Abb.: Familienstand der Befragten



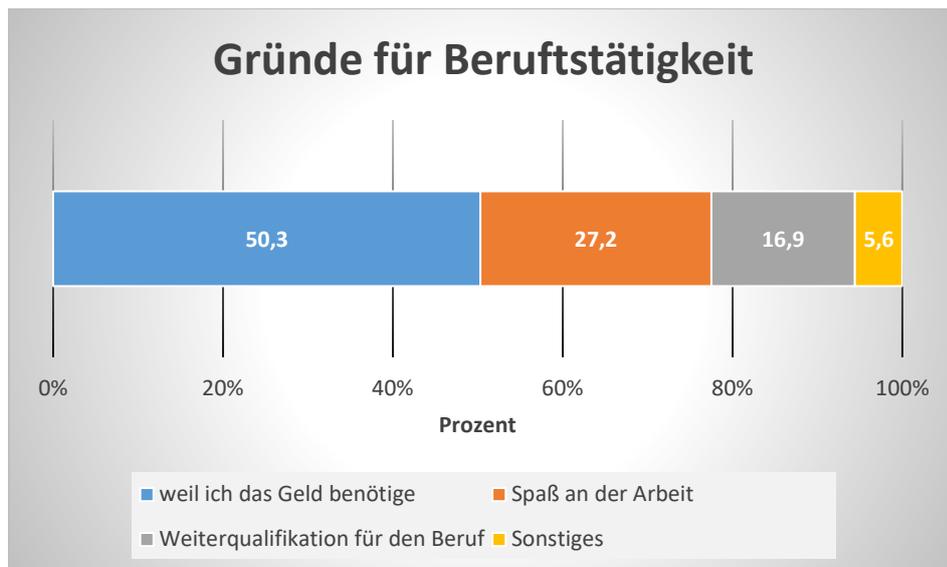
Die Mehrheit der Befragten ist neben dem Studium berufstätig.

Abb.: Berufstätigkeit neben dem Studium



Hier kann vermutet werden, dass eine Berufstätigkeit neben dem Studium unter Umständen zu einer Einschränkung der Zeit und den Kapazitäten für das Selbststudium und damit die Vorbereitung für mögliche Prüfungsleistungen führen könnte. Aus diesem Grund hat sich für Befragte, die neben dem Studium berufstätig sind, die Frage nach den Gründen für eine Berufstätigkeit angeschlossen. In der Beantwortung der Fragen sind dabei keine Mehrfachauswahlen intendiert gewesen.

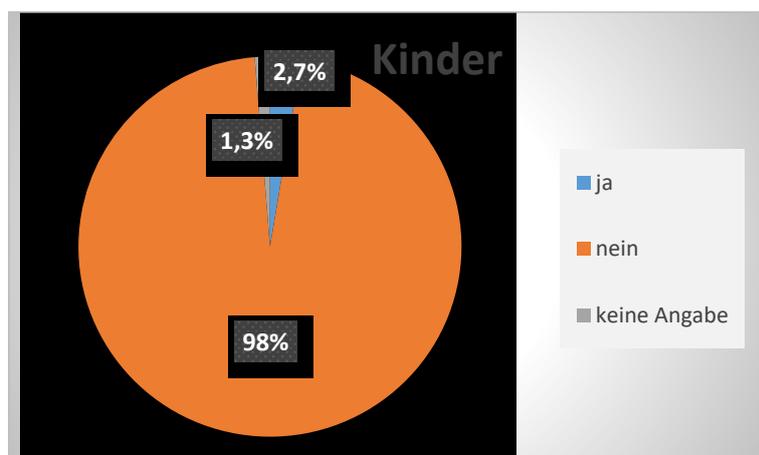
Abb.: Gründe für die Berufstätigkeit neben dem Studium



Der häufigste angegebene Grund für die Berufstätigkeit neben dem Studium ist der finanzielle Aspekt. Deshalb ist auch davon auszugehen, dass das Studium ohne diese Arbeit nicht oder nur schwer finanzierbar wäre. Gleichzeitig nehmen die Gründe *Spaß an der Arbeit* und *Weiterqualifikation für den Beruf* sowie *Sonstiges* zusammen ebenso etwa 50% der Anteile ein.

Weiterhin ist nach dem eigenen Elternstatus gefragt worden. Hier ist sichtbar, dass die Mehrheit der Befragten noch keine Kinder hat. Etwa 3% der Befragten sind bereits Eltern.

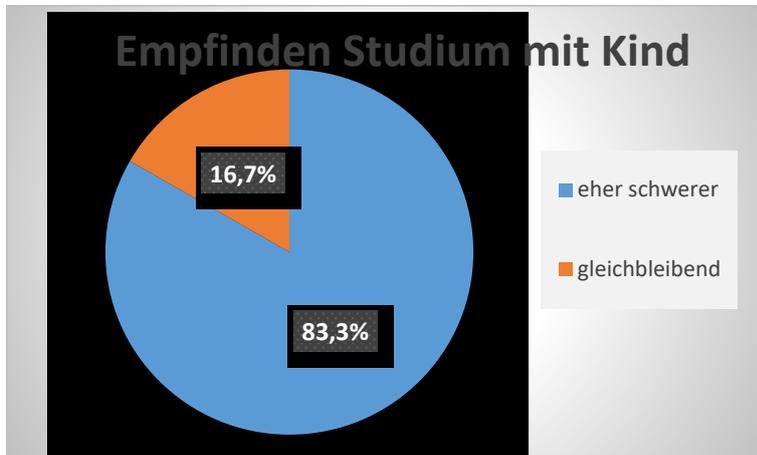
Abb.: Elternstatus der Befragten



Da 2,7% der Befragten Kinder haben, schließt sich hier unmittelbar die Frage an, wie diese das Studium empfinden. Die anschließende Filterfrage ist deshalb nur an jene Befragten mit Kind

gerichtet worden. Dabei ist weiterführend relevant, inwieweit jene Befragten, die mindestens ein Kind haben, das Studium als solches empfinden.

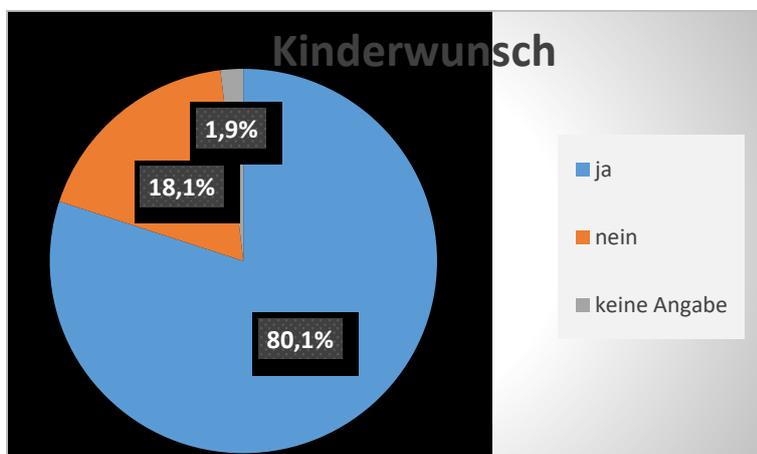
Abb.: Empfinden des Studiums mit Kind



Mehr als 80% der Befragten mit Kind empfinden das Studium als schwerer. Dies kann sich auf vielfältige Faktoren beziehen, die jedoch nicht abgefragt wurden. Dennoch wäre eine anschließende Erhebung zu aktuellen Meinungen zum Studium mit Kind und die Auswirkung familienbezogener Komponenten auf das Studium an der MLU dienlich. So könnten Faktoren ausfindig gemacht werden, die zu diesem Empfinden beitragen und diese schließlich durch optimierte Gleichstellungsmaßnahmen genauer adressiert werden.

Schließlich sind alle Befragten, die noch keine Kinder haben, nach ihrem perspektivischen Kinderwunsch befragt worden.

Abb.: Kinderwunsch nach dem Studium



Rund 80% der Befragten geben an, nach dem Studium Kinder haben zu wollen. Dieser Aspekt könnte aus Gründen, die mit dem Aufwand für das Studium zusammenhängen, auf die Zeit nach dem Abschluss des Studiums verlagert sein. Hierfür müssten jedoch ebenfalls gezieltere Analysen und Befragungen stattfinden. Dabei könnte die offenere Kommunikation und mediale Präsenz der existenten Angebote umfassender Betreuung für Kinder sowie effektiver Unterstützung für Väter und Mütter seitens der Universität die Wahrnehmung der Familienfreundlichkeit auf Seiten der Studierenden sensibilisieren. Die Angebote diesbezüglich sind bereits ausdifferenziert und implementiert. Studierende mit Kind sollten generell auch durch Erleichterungen in der Studienorganisation (Anspruch auf Seminarplätze zu bestimmten Zeiten sowie Vorrang bei der Vergabe der Plätze und in den Fehlzeiten) adressiert werden.

IV.11 Abschlussfrage

Die Befragung endet mit einer Frage nach Wünschen für das Studium an der MLU oder Anregungen, die dieses betreffen oder verbessern könnten. Die am häufigsten benannten werden im Folgenden aufgezeigt.

Abb.: Anregungen und Wünsche Studierender für das Studium an der MLU

Genderzentrierte Themen
Anstellung von Frauen bei gleicher Qualifikation
bessere Vereinbarkeit von Studium, Arbeit und Familie
Auseinandersetzung mit transgender Studierenden
Geschlechterneutrale Toilette und die frei mögliche Namensänderung im Unisystem
Kinderbetreuung lokal verlagern
mehr weibliche Dozierende und Professuren
Verwendung gendergerechter Sprache durch Dozierende

Studiumsbezogene Themen
Abschaffung der bundeslandspezifischen Langzeitstudiengebühren
Abschaffung der Zweitstudiengebühren
Vergleichbarkeit von Arbeitsaufwänden für Leistungen und Module

Behebung des Dozentenmangels
bessere Betreuung in Anfangsphase des Studiums (Stundenplan, Prüfungen)
Bessere Informationen zu den formellen Richtlinien für Praktika
seltener Überschneidungen von Veranstaltungen
mehr Einheitlichkeit bei Formalien
praxisorientierter Unterricht
Pünktlichkeit in Veranstaltungen und bei der Kontrolle von Prüfungsleistungen
Didaktische Schulung der Dozierenden
(Fremd-)Evaluation der Vorlesungsinhalte
bessere Vernetzung der Studierenden unterschiedlicher Fachrichtungen
bessere Organisation von Extraveranstaltungen
Stoffmenge reduzieren
Dozentenmangel beenden
Ausbildung weniger auf den Arbeitsmarkt polen
Unterrichtsmaterialien im Vorfeld bereit stellen
größere Übersichtlichkeit des Studienverlaufs
Anwesenheitspflicht klar definieren
fehlende Kennlernangebote in Einführungswochen
mehr entfristete Lehrende
mehr Praxisbezug
Anwesenheitspflicht bei Veranstaltungen (wieder)einführen
mehr Seminarplätze
mehr Sprachangebote
mehr Vorlesungen aufzeichnen
weniger Hausarbeiten und Selbststudium, dafür mehr Präsenzveranstaltungen
mehr ASQ Angebote

mehr Zeit der Dozierenden für Studenten und Lehre
Mittelbau stärken

Weitere Themen
Modernerer Internetauftritt
Entwirren unterschiedlicher Portale (StudMail, StudiP, Löwenportal, Bibliothek etc.)
Nährwertangaben der Mensaessen
längere Öffnungszeiten in der Mensa, bessere Bestuhlung in älteren Hörsälen
Löwen App überarbeiten
Mitarbeiter im Umgang mit Beamern und Lichtschaltern schulen
möglichst kostenfreie Sportkurse
Veggie-Day in den Mensen

IV.12 Interpretationen der Ergebnisse für die zentrale Fragestellung

Um den Bezug zur Forschungsfrage *Wie schätzen männliche, weibliche und diverse Studierende der MLU Halle-Wittenberg die Studiensituation und wie eine wissenschaftliche Weiterqualifikation an der MLU ein?* aufzugreifen, werden im Folgenden die themenzentrierten Variablen mit jener des Geschlechts kombiniert. So lässt sich die Genderzentrierung der Studie aufnehmen und das Meinungsbild zu Studiensituation, Gleichstellung und vor allem zu der wissenschaftlichen Weiterqualifikation darlegen. Damit kann schließlich die zentrale Fragestellung beantwortet und nachfolgend mögliche Optionen für Gender- und Gleichstellungsmaßnahmen an der MLU abgeleitet werden.

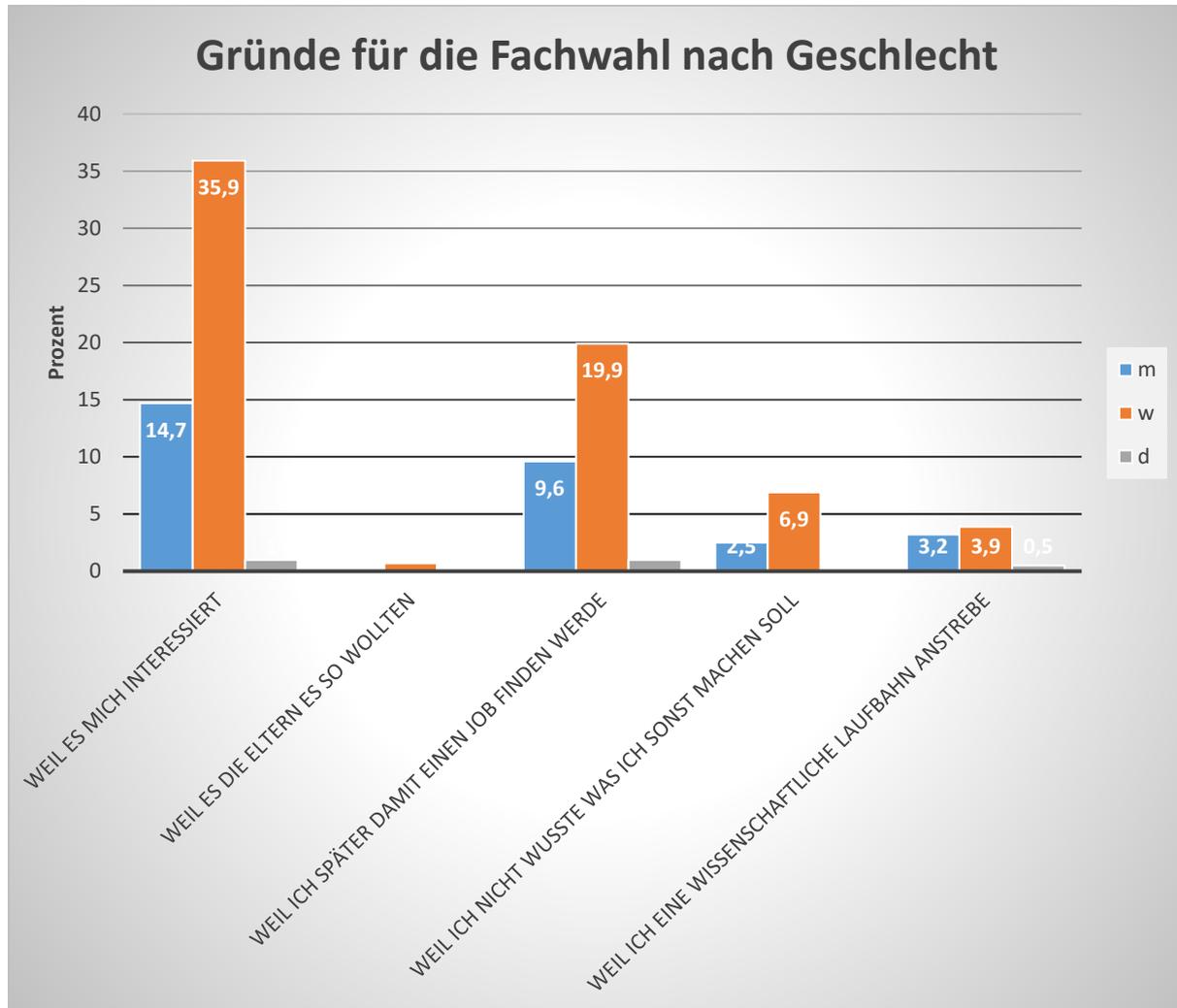
Im Folgenden werden die Ergebnisse der zentralen Themenbereiche und deren genderzentrierten Ausprägungen dargestellt.

IV.12.1 Gründe für die Studienfachwahl und Berufsprognosen

Anhand der Entscheidung für eine Fachrichtung kann die frühe Entscheidung für eine wissenschaftliche Weiterqualifikation sichtbar gemacht werden. Auch sie kann als ein Erklärungsfaktor für die Verteilung der personellen Geschlechterverhältnisse an der MLU dienen. Ebenso

sind die persönlichen Einschätzungen bezüglich des beruflichen Tätigkeitsfeldes nach dem Studium relevant. Wie stark differiert diese unter den Geschlechtern?

Abb.: Gründe für die Studienfachwahl abhängig vom Geschlecht



Für die Analyse ist die Verteilung der Gründe und die Angabe nach Geschlecht betrachtet worden. Der häufigste und ausschlaggebendste Grund für die Entscheidung für ein Studienfach bei weiblichen Studierenden ist das Interesse für das jeweilige Fach. Es folgen die perspektivischen Berufschancen, die durch das jeweilige studierte Fach erwartet werden, sowie die Gründe der Überbrückung, der mangelnden Alternativen und dem Wunsch nach einer wissenschaftlichen Laufbahn. Der am wenigsten besetzte Grund für das studierte Fach bei weiblichen Studierenden ist der Wille der Eltern.

Ähnlich sieht die Rangfolge bei den männlichen Studierenden aus. Hier werden ebenfalls die Gründe des Interesses für das jeweilige Fach und die erhoffte Berufsperspektive als ausschlaggebend benannt. Es folgt der Grund, eine wissenschaftliche Karriere anzustreben und erst

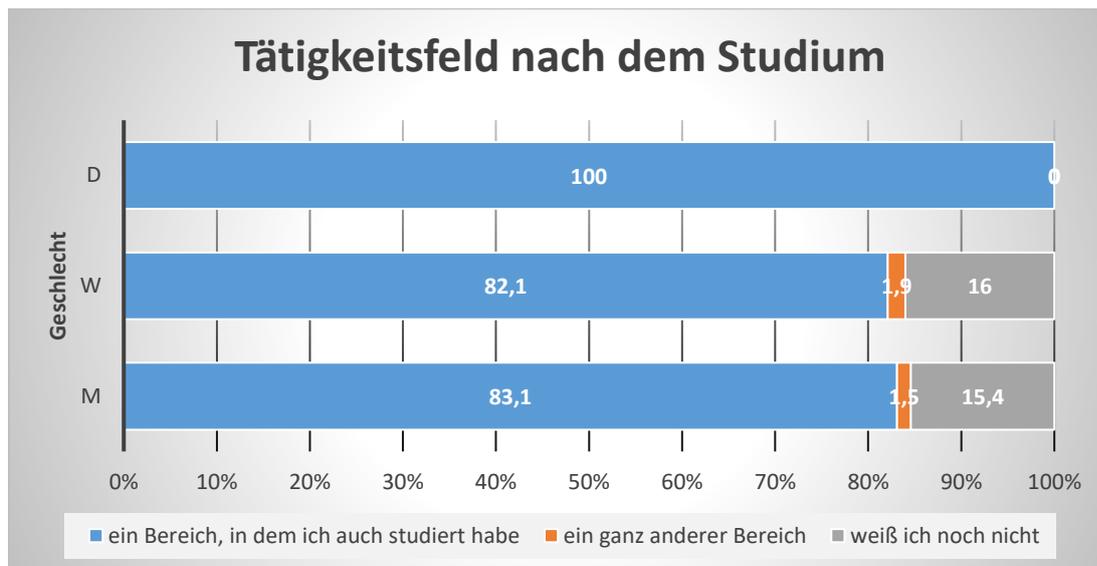
danach die Gründe der Überbrückung oder der mangelnden Alternativen. Männliche Studierende geben den Grund, dass die Eltern das jeweilige Studium wollten, in keinem Fall als ausschlaggebend für die Fächerwahl an.

Studierende diversen Geschlechts geben als ausschlaggebende Gründe für die jeweilige Fächerwahl das Interesse und die Berufsperspektive an. Hierauf folgen die Gründe des Strebens nach einer wissenschaftlichen Laufbahn sowie des elterlichen Wunsches.

Damit differieren die Intentionen für die Entscheidungen des jeweiligen Faches unter den Geschlechtern. Hier müssten weiterführende Studien mit einer größeren Anzahl an Studierenden durchgeführt werden, um ein tatsächliches Abbild über die Grundgesamtheit erhalten zu können. Dennoch deuten die Ergebnisse eine Richtung an, über die diskutiert werden kann. Offensichtlich sind sich männliche Studierende bereits vor dem Antritt oder in einem frühen Stadium des Studiums darüber im Klaren, dass sie eher eine wissenschaftliche Laufbahn anstreben wollen als weibliche Studierende. Bei weiblichen Studierenden ist diese Intention zwar ebenso gegeben, dennoch sind andere Gründe ausschlaggebender für die jeweilige Fächerwahl und das Studium. Bei Studierenden diversen Geschlechts kommen am häufigsten die Intentionen des Interesses und der Berufschancen für die Entscheidung für ein Studienfach zum Ausdruck. Ebenso determinieren die wissenschaftliche Karriere und der Elternwille die Studienfachwahl. Für die zentrale Frage der Studie kann hier ein Indiz dafür gesehen werden, dass der Grundstein für eine personelle Gleichstellung der Geschlechter an der Universität bereits im Vorfeld des Studiums und vor sowie mit der Entscheidung für ein Studienfach gelegt wird.

Weiterhin kann das perspektivische berufliche Tätigkeitsfeld in Abhängigkeit vom Geschlecht betrachtet werden. Zwar möchte die Mehrheit der Befragten in einem beruflichen Tätigkeitsfeld arbeiten, in welchem sie auch studiert hat, die Betrachtung nach Geschlecht gibt hier aber zusätzlichen Aufschluss über die Verteilung.

Abb.: Berufliches Tätigkeitsfeld nach dem Studium nach Geschlecht



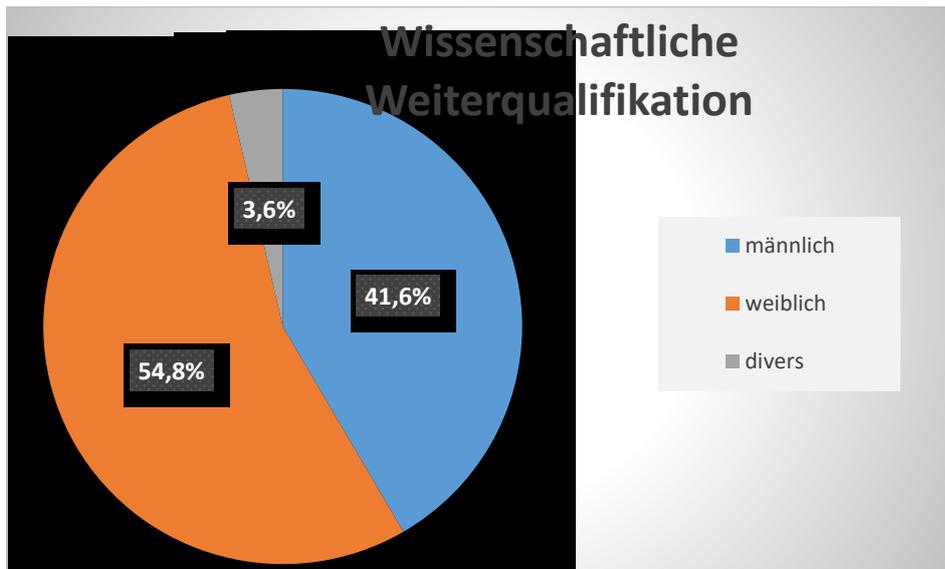
Die Perspektive auf berufliche Tätigkeitsfelder ist bei weiblichen und männlichen Studierenden ähnlich verteilt. Die Mehrheit will in einem Bereich tätig sein, in dem sie auch studiert hat. Studierende diversen Geschlechts wollen dies sogar zu 100%. Weibliche Studierende wissen dennoch häufiger noch nicht, in welchem Bereich sie einmal tätig sein wollen. Auch findet sich bei den weiblichen Studierenden der größte Anteil jener vor, der in einem ganz anderen Bereich als dem studierten tätig sein will.

IV.12.2 In-Betracht-Ziehen einer wissenschaftlichen Weiterqualifikation

In Kombination mit dem Merkmal Geschlecht hat die Erhebung der persönlichen Einschätzung für eine potenzielle wissenschaftliche Qualifikation, einer generellen wissenschaftlichen Tätigkeit sowie der Wahrnehmung des Arbeitsverhältnisses Dozierender an der MLU eine hohe Relevanz.

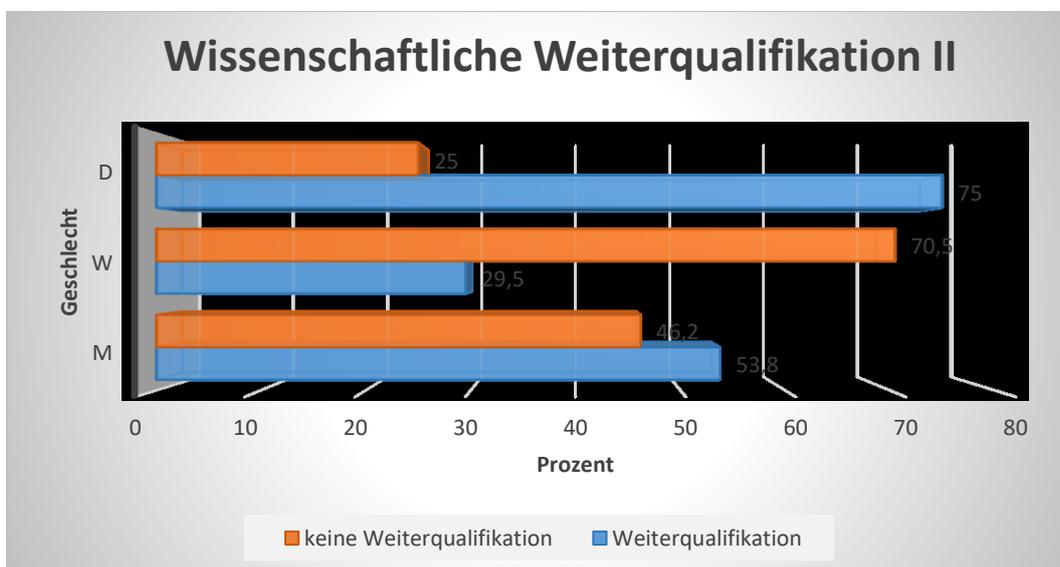
Persönliche Gründe für die Prognose einer möglichen wissenschaftlichen Weiterqualifikation können mit genderzentrierten Variablen zusammenhängen. Aus diesem Grund wird zunächst die Prognose für eine potenzielle wissenschaftliche Weiterqualifikation in Abhängigkeit vom Geschlecht dargestellt.

Abb.: Wissenschaftlich sich Weiterqualifizierende nach Geschlecht



In der Betrachtung der Verteilung der Geschlechter wird deutlich, dass die Mehrheit der sich potenziell Weiterqualifizierenden bei den Studierenden weiblichen Geschlechts liegt. Männliche Studierende nehmen einen Anteil von knapp 42% ein. Studierende diversen Geschlechts nehmen einen Anteil von circa 4% ein. Da in der Stichprobe jedoch ein weitaus höherer Anteil an weiblichen Befragten gegenüber männlichen und diversen Studierenden vertreten ist, ist es wichtig, den Ausschluss sich Weiterqualifizierender im Vergleich zu den sich nicht Weiterqualifizierender zu fokussieren. Hierbei wird analysiert, wie viele weibliche Studierende sich überhaupt weiterqualifizieren wollen und wie viele nicht. Gleiches wird für die Studierenden männlichen und diversen Geschlechts analysiert.

Abb.: Perspektivische wissenschaftliche Qualifikationen nach Geschlecht



Weitaus mehr weibliche Studierende möchten sich nicht wissenschaftlich weiterqualifizieren. Insgesamt ist die Zahl der weiblichen Befragten, die sich nicht weiterqualifizieren wollen, mehr als doppelt so groß, wie die Zahl derer, die sich weiterqualifizieren wollen.

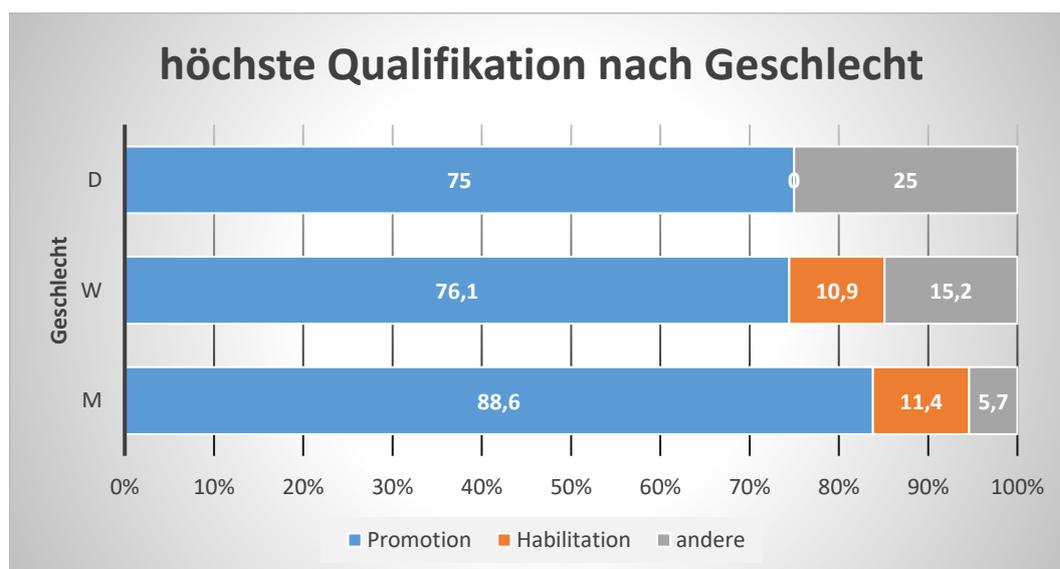
Männliche Studierende wollen sich hingegen tendenziell eher wissenschaftlich weiterqualifizieren als dass sie es nicht möchten. Hierbei liegt der Anteil, der sich weiterqualifizieren Wollender etwa 8% höher als jener, der sich nicht weiterqualifizieren will. In Beziehung zu den weiblichen Studierenden gesetzt, ist damit ersichtlich, dass Weiterqualifikation eher von männlichen Studierenden angestrebt wird und diese insgesamt auch eher eine Weiterqualifikation anstreben als dass sie keine Weiterqualifikation planen.

Studierende diversen Geschlechts wollen sich mehrheitlich nach dem Studium wissenschaftlich weiterqualifizieren. Das Verhältnis derer, die sich weiterqualifizieren wollen, zu jenen, die dies nicht wollen, liegt dabei bei 3:1.

Die Betrachtung des Verhältnisses der sich Qualifizierenden und jener, die eine solche Qualifizierung nicht anstreben, gibt demnach ein aussagekräftigeres Abbild der Meinungen wieder, als die bloße prozentuale Verteilung der Geschlechter, die eine Qualifizierung anstreben (siehe Abbildung zuvor).

Wichtig ist der Blick auf die höchste angestrebte Qualifikation. Hierbei ist die Zahl derer, die sich eine wissenschaftliche Weiterqualifikation vorstellen kann, zugrunde gelegt worden.

Abb.: Höchste angestrebte wissenschaftliche Qualifikation nach Geschlecht



Die höchste angestrebte Qualifikation stellt bei männlichen Studierenden überwiegend die Promotion dar. Diese nimmt auch im Vergleich zu Studierenden weiblichen und diversen

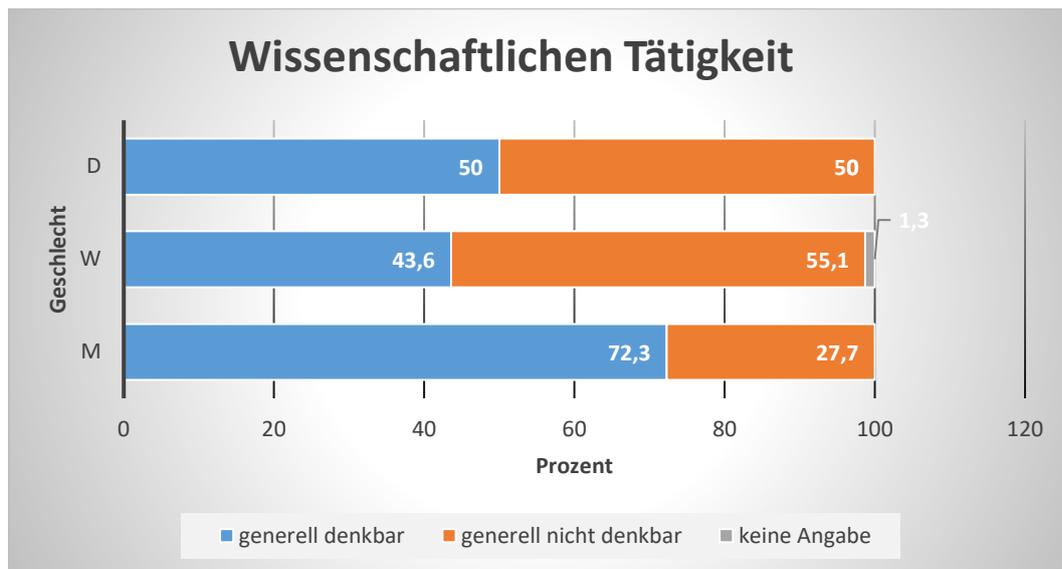
Geschlechts den größten Anteil ein. Die Habilitation ist bei 11,4% der männlichen Studierenden, die sich wissenschaftlich weiterqualifizieren wollen, die höchste angestrebte Qualifikation. Weibliche Studierende, die sich weiterqualifizieren wollen, streben diese nur zu 10,9% an. Studierende diversen Geschlechts, die sich weiterqualifizieren wollen, streben in keinem Fall eine Habilitation als höchste Qualifikation an. Studierende diversen Geschlechts streben aber zu 25% eine andere höchste Qualifikation an. Das ist im Vergleich zu Studierenden weiblichen und männlichen Geschlechts der größte Anteil. Jener beträgt bei weiblichen Studierenden 15,2% und bei männlichen Studierenden 5,7%. Welches eine solche andere höchste Qualifikation sein könnte, ist nicht abgefragt worden. Hierunter könnten aber andere postdoktorale Qualifikationen als die Habilitation zählen.

Deutlich wird damit, dass die höhere Qualifikationsstufe der Habilitation anteilmäßig am häufigsten von männlichen Studierenden angestrebt wird. Weibliche und diverse Studierende sehen für eine höhere Qualifikation nach der Promotion eher eine andere Qualifikation denn die Habilitation als realisierbar an.

Verglichen mit den Daten des Prorektorates bestätigt dies die Abnahme der Anzahl weiblicher Promovierter zur nächst höheren Qualifikationsstufe der Habilitation und den Anstieg der männlichen Habilitanden insgesamt. Eine Erklärung für die Verkehrung der Verhältnisse kann darin liegen, dass Frauen und Diverse sich generell auf anderem Wege qualifizieren wollen als über die Habilitation, beispielsweise in Form von Studien, Veröffentlichungen, Projekten oder anderen Formaten. Grundsätzlich ist der Weg über die Habilitation aber immer noch der gängigste um sich erfolgreich auf eine Professur bewerben zu können (Deutscher Hochschulverband, 2010). Gegebenenfalls wären hier bereits in einer frühen Phase des Studiums generelle Veranstaltungen oder Informationen zu wissenschaftlichen Laufbahnen im jeweiligen Fach dienlich. Dabei könnte frühzeitig über die Möglichkeit für gehobene wissenschaftliche Positionen informiert und Voraussetzungen für Studierende jeden Geschlechts klar kommuniziert werden.

Die Frage nach dem In-Betracht-Ziehen einer wissenschaftlichen Tätigkeit nach dem Studium, wurde auch nach Geschlecht aufgeschlüsselt. Sie gibt Auskunft darüber, ob eine generelle Berufstätigkeit in einem wissenschaftlichen Bereich vorstellbar ist. Eine wissenschaftlich hohe Qualifikation muss nicht zwingend für jede wissenschaftliche Tätigkeit Voraussetzung sein. Auch als Bachelor- oder Masterabsolvent oder -Absolventin ist eine Tätigkeit in einem wissenschaftlichen Bereich denkbar. Deshalb kann hier die generelle Präferenz für eine solche Tätigkeit in Abhängigkeit vom Geschlecht sichtbar gemacht werden.

Abb.: Generelle Denkbarekeit einer wissenschaftlichen Tätigkeit nach Geschlecht



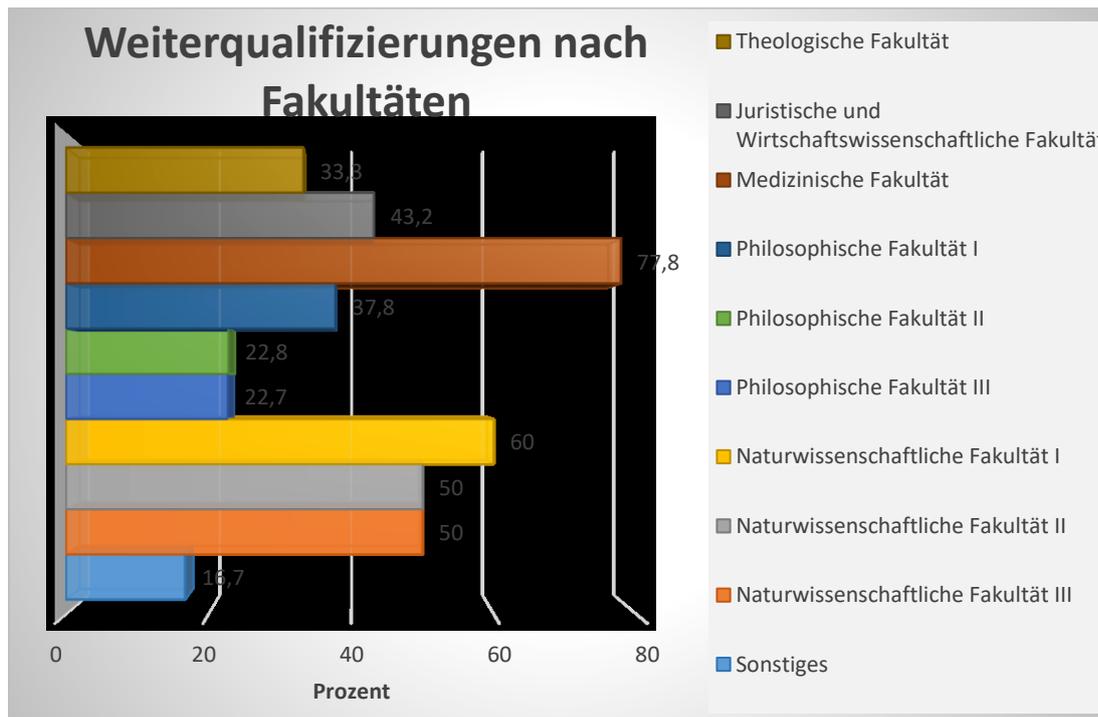
Die Mehrzahl der Befragten der weiblichen Studierenden kann sich eher keine solche Tätigkeit vorstellen. Die Mehrzahl der männlichen Studierenden kann sich jedoch eine solche Tätigkeit vorstellen. Die Anteile diverser Studierender, die sich eine solche Tätigkeit vorstellen und jener, die sie sich nicht vorstellen können liegen bei jeweils 50%.

Es ist zu erwarten, dass sich das generelle In-Betracht-Ziehen einer wissenschaftlichen beruflichen Perspektive auch auf die angestrebten Qualifikationsstufen auswirkt. Wer sich generell vorstellen kann, wissenschaftlich zu arbeiten, wird eher eine wissenschaftliche Qualifikation erwerben, die ihn oder sie auch formal für eine solche Position befähigt oder berechtigt. Insofern könnte der Wunsch oder die Perspektive für eine berufliche wissenschaftliche Tätigkeit einen frühen Indikator für die wissenschaftliche Qualifikation darstellen. Hier sollten besonders weibliche und diverse Studierende mit gezielten Angeboten für die Weckung wissenschaftlichen Interesses angesprochen werden.

Neben der geschlechterzentrierten Analyse potenzieller wissenschaftlicher Weiterqualifikationen ist auch der Blick auf die Variable der jeweilig eingeschriebenen Fakultät relevant. Es ist denkbar, dass es Fachrichtungen gibt, in denen Studierende sich grundsätzlich eher nicht wissenschaftlich weiterqualifizieren möchten, weil es beispielsweise keine Stellen gibt, der Studiengang für eine praktische Tätigkeit qualifiziert oder eine Forschungstätigkeit im Studienfach nicht fokussiert wird. Bei der Analyse gilt zu beachten, dass die Zahl derer Befragten, die sich eine wissenschaftliche Weiterqualifikation vorstellen können, sich nur auf 84 Befragte (also den Anteil von 37,3%) beläuft. Eine Analyse dieser verteilt nach Fakultäten wäre zwar möglich, die Betrachtung der Anteile sich Weiterqualifizierender der jeweiligen Fakultäten in Relation

zur Gesamtzahl der Befragten der jeweiligen Fakultäten ist aber zielführender. Hier wird der Ausschluss derjenigen, die sich wissenschaftlich weiterqualifizieren wollen, gegenüber jenen, die es nicht wollen, sichtbar (ähnlich wie in der perspektivischen wissenschaftlichen Qualifikation nach Geschlecht Seite 88).

Abb.: Anteile sich weiterqualifizieren Wollender im Vergleich zur Gesamtzahl der Befragten in den einzelnen Fakultäten

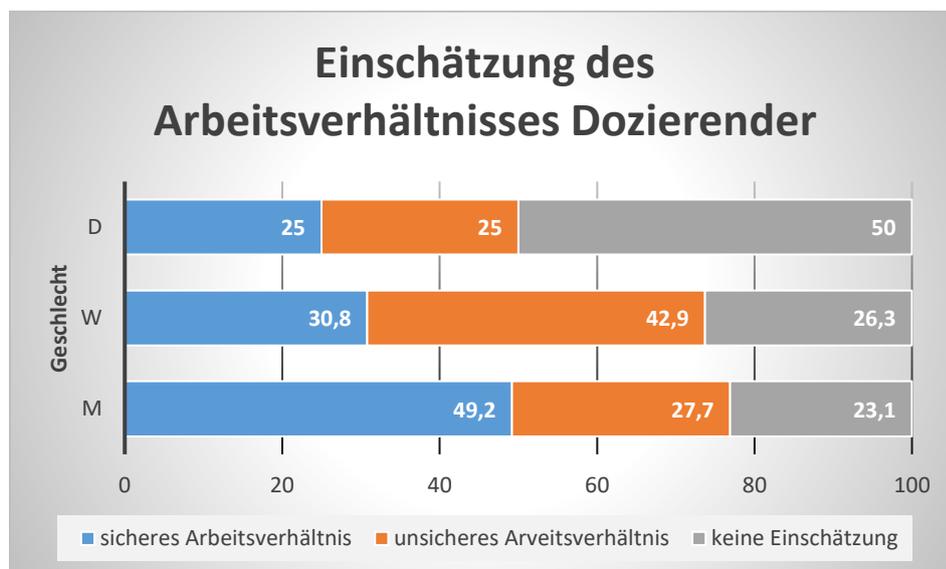


Insgesamt sind nur 9 Befragte vorhanden, die aktuell in der Medizinischen Fakultät eingeschrieben sind. Davon wollen sich aber 7 Befragte wissenschaftlich weiterqualifizieren. Damit lässt sich erkennen, dass sich der größte Anteil der Befragten aus der Medizinischen Fakultät wissenschaftlich weiterqualifizieren will. Darauf folgen Studierende der Naturwissenschaftlichen Fakultäten I, II und III. Aus der Juristischen und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät wollen sich schließlich 43,2% der Befragten, die auch derzeit hierin eingeschrieben sind, weiterqualifizieren. Es folgen die Philosophische Fakultät I, die Theologische Fakultät und schließlich die Philosophischen Fakultäten II und III. Damit wird die Weiterqualifikation durchaus vom studierten Fach beeinflusst. Medizinische Studiengänge führen beispielweise häufiger zu einer Weiterqualifikation, da ein Großteil Studierender bereits während des Studiums an einer Promotion arbeitet und dies für viele Absolventinnen und Absolventen als obligatorisch für die weitere Karriere angesehen wird (Holzapfel, 2017).

Neben dem Einflussfaktor des Geschlechts der Studierenden gilt es deshalb auch den jeweiligen Fachbereich der Studierenden zu fokussieren. Auch er ist unmittelbar ausschlaggebend für die Wahl einer wissenschaftlichen Weiterqualifikation.

Schließlich kann die Wahrnehmung des Arbeitsverhältnisses von Wissenschaftlern eine potenzielle Berufsperspektive in diesem Bereich mitbeeinflussen. Dabei ist interessant zu analysieren, inwiefern Studierende das unmittelbar durch Dozierende vermittelte und wahrgenommene Arbeitsverhältnis als solches einstufen. Es ist davon auszugehen, dass Studierende im Studium vermehrt die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an der Universität und deren Arbeitsalltag kennenlernen. Die Wahrnehmung und Bewertung derer Arbeitsverhältnisse kann ebenso nach Geschlecht betrachtet werden.

Abb.: Beurteilung der Arbeitsverhältnisse Dozierender nach Geschlecht

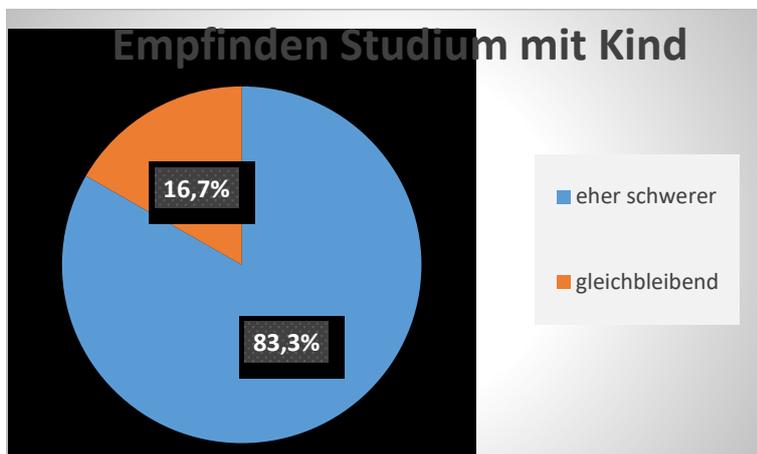


Das Arbeitsverhältnis von Dozierenden an der MLU und dessen Wahrnehmung wird bei den Studierenden durchaus unterschiedlich wahrgenommen. Fast 50% der männlichen Studierenden bewerten dieses als sicher. Hingegen beurteilen nur 30,8% der weiblichen und 25% der diversen befragten Studierenden das Beschäftigungsverhältnis als sicher. Etwa 43% der weiblichen Befragten empfinden es als unsicher. Dies sind bei den männlichen Befragten jedoch nur 27,7%, bei den diversen Befragten 25%. Die Wahrnehmung des Arbeitsverhältnisses von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an der Universität als unsicher kann dazu führen, dass eine potenzielle spätere Tätigkeit als Wissenschaftler oder Wissenschaftlerin zu früh ausgeschlossen wird. Die Befristung und Unsicherheit wissenschaftlicher Stellen, die sich auch auf Lehre und Lehrveranstaltungen und die Betreuung Studierender auswirkt, wird

offensichtlich von Studierenden deutlich wahrgenommen. Eine perspektivische Betätigung in einer solchen unsicheren Position scheint vor allem für Frauen nicht in Frage zu kommen. Die Transformation der Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten an Universitäten in unbefristete und als sicheres Arbeitsverhältnis wahrgenommene Stellen, würde zu einer Aufwertung der Bewertung jener, vor allem seitens weiblicher Studierender (und damit auch potenzieller Wissenschaftlerinnen), führen.

Insgesamt gaben 6 Befragte an, dass sie bereits Kinder haben. Davon sind 5 Befragte weiblichen Geschlechts und 1 Befragter männlichen Geschlechts. Die Mehrheit jener empfindet das Studium mit Kind als schwerer im Vergleich zum Studium ohne Kind.

Abb.: Studium mit Kind



Wie viele von jenen Befragten, die bereits mindestens ein Kind haben, können sich eine potenzielle wissenschaftliche Weiterqualifikation vorstellen?

Abb.: In-Betracht-Ziehen einer wissenschaftlichen Weiterqualifikation jener, die Kinder haben



Von den Befragten, die Kinder haben, können sich immer noch 33% eine wissenschaftliche Karriere vorstellen. Dieser Wert liegt dennoch unter dem Durchschnittswert aller Befragten, die sich eine wissenschaftliche Weiterqualifikation vorstellen können (siehe dazu Seite 60). Hier sind es etwa 37%, die sich eine solche Weiterqualifikation generell vorstellen können. Da das Studium mit Kind bereits als schwerer empfunden wird, könnte auch in dieser familiären Komponente eine Begründung liegen, sich gegen eine wissenschaftliche Karriere zu entscheiden¹⁵.

Grundsätzlich lässt sich im Themenbereich wissenschaftliche Weiterqualifikation erkennen, dass tendenziell mehr männliche Studierende die höchste wissenschaftliche Qualifikation der Habilitation anstreben. Zwar wollen mehr Frauen promovieren, aber tendenziell weniger promovierte Frauen auch habilitieren. Dies erfordert zwar weitere Analysen, jedoch kann als zentrale Erkenntnis formuliert werden, dass weibliche Studierende bereits früh für Wissenschaft und auch wissenschaftliche Führungspositionen begeistert und gezielt adressiert werden müssen. Die Vereinbarkeit von Führungsposition und Familie muss intensiver kommuniziert werden. Denn jene Komponenten könnten stark miteinander korrelieren, wollen sich Befragte mit Kind doch weniger häufig weiterqualifizieren als die Gesamtzahl der Befragten.

IV.12.3 Einschätzung wahrgenommener Geschlechterverhältnisse

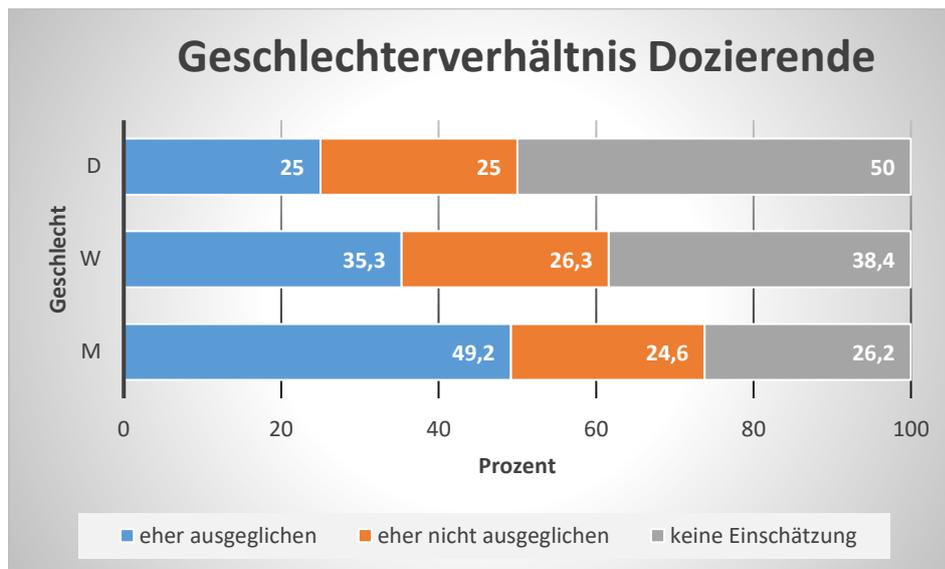
Die wahrgenommenen Geschlechterverhältnisse abzufragen war insbesondere mit Blick auf die Einstufung der Dozierenden interessant. Dieses aktuelle Meinungsbild der Befragten gibt Aufschluss darüber, wie die Verhältnisse abhängig vom Geschlecht empfunden werden.

Die Befragten nahmen das Geschlechterverhältnis der Dozierenden als überwiegend männlich geprägt wahr (49,3%). Die Bewertung des Empfindens fiel zu 25,8% als eher nicht ausgeglichen und zu 35,1% als nicht einzuschätzen aus (siehe dazu Seite 64 und 65). Im Vergleich dazu wird das Verhältnis der Studierenden, was mehrheitlich als weiblich geprägt wahrgenommen wird, zu 70,2% als eher ausgeglichen und lediglich zu 6,2% als eher unausgeglichen empfunden.

Die Betrachtung in Abhängigkeit vom Geschlecht ermöglicht hier eine weitere Differenzierung.

¹⁵ Aufgrund der geringen Anzahl der Befragten, die bereits ein Kind haben, lassen sich diese Ergebnisse nicht ohne Weiteres auf alle Studierenden mit Kind übertragen. Die Aussagekraft dieses Ergebnisses ist damit nur begrenzt gültig.

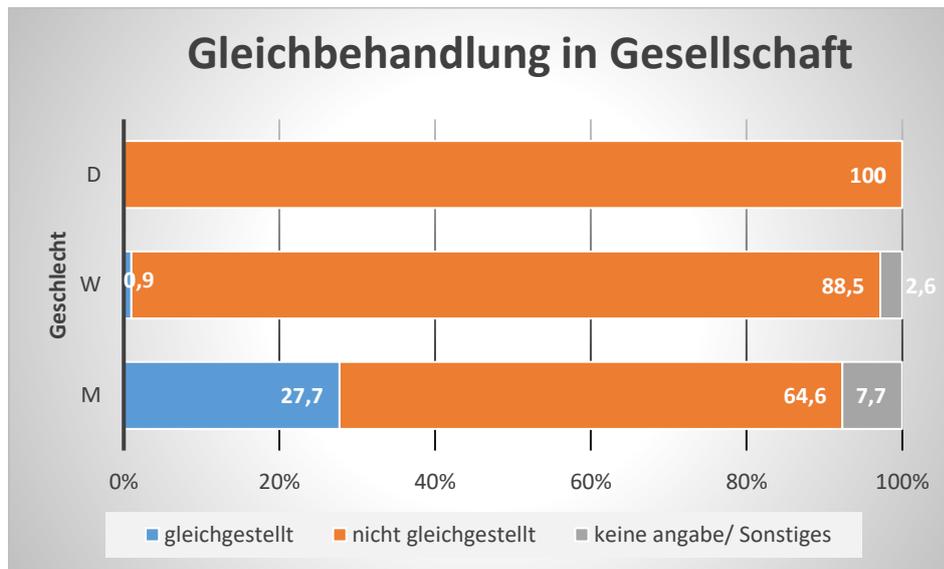
Abb.: Wahrnehmung Geschlechterverhältnis Dozierender nach Geschlecht



Männliche Studierende empfinden das Geschlechterverhältnis Dozierender, was zuvor als überwiegend männlich bewertet wurde, tendenziell eher als ausgeglichen, als dass sie es nicht ausgeglichen empfinden oder nicht beurteilen können. Dabei beläuft sich diese Einschätzung auf einen Anteil von nahezu 50%. Im Vergleich zu den weiblichen Studierenden sind dies fast 15% mehr, im Vergleich zu den diversen Studierenden sogar fast $\frac{1}{4}$ mehr. Weibliche Studierende können das Geschlechterverhältnis Dozierender tendenziell eher nicht einschätzen. Wenn sie aber eine Einschätzung abgeben, dann empfinden sie es als eher ausgeglichen. Diverse Studierende können das Verhältnis am ehesten und im Vergleich aller Geschlechtergruppen nicht einschätzen. Wenn sie es einschätzen, dann empfinden sie es zu gleichen Teilen als eher ausgeglichen und als eher nicht ausgeglichen. Die Grafik zeigt, dass die Beurteilung der Geschlechterverhältnis als eher ausgeglichen oder eher nicht ausgeglichen deutlich nach dem Geschlecht der Befragten variiert. Damit sehen männliche, weibliche und diverse Studierende zwar mehrheitlich das Geschlechterverhältnis der Dozierenden als eher unausgeglichen an, männliche Studierende empfinden dieses aber häufiger eher ausgeglichen als diverse und weibliche Studierende. Jene enthalten sich tendenziell eher einer Bewertung, als dass sie sich für die Ausgeglichenheit oder dagegen entscheiden.

An die Bewertung der Geschlechterverhältnisse in der Universität schließt sich die allgemeine Bewertung und Wahrnehmung der Gleichberechtigung von Männern und Frauen in der Gesellschaft an.

Abb.: Einschätzung der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Deutschland nach Geschlecht



Alle Befragten diversen Geschlechts stufen die Gleichbehandlung von Männern und Frauen in der Gesellschaft als nicht vorhanden ein. Nur 0,9% der weiblichen Befragten sind der Meinung, dass eine Gleichbehandlung von Männern und Frauen in der deutschen Gesellschaft existiert. Fast 89% der weiblichen Befragten geben an, dass sie Männer und Frauen gesellschaftlich als nicht gleichgestellt einschätzen. 2,6% machen hierzu keine Angabe. Männliche Studierende schätzen als einzige Gruppe zu fast 28% ein, dass Männer und Frauen in Deutschland gleichgestellt sind. Damit glauben die männlichen Befragten zu etwa 1/3 häufiger als weibliche und diverse Studierende, dass eine gesellschaftliche Gleichstellung von Mann und Frau vorhanden ist.

64,6% der männlichen Befragten sind der Meinung, dass keine Gleichstellung von Mann und Frau in der Gesellschaft existiert.

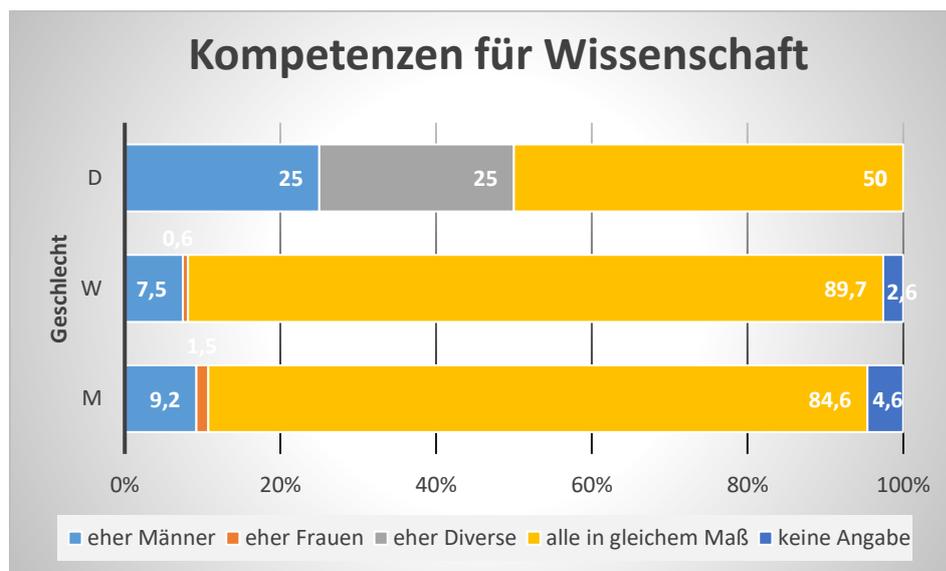
Die Wahrnehmung von Gleichstellung und Gleichbehandlung außerhalb der Universität gibt einen Aufschluss über universitätsbezogene Verhältnisse und deren Einschätzung. Wenn männliche Studierende eine Gleichstellung von Männern und Frauen in der Gesellschaft an sich teilweise als vorhanden einstufen, nehmen sie diese auch im universitären Kontext wahr. Dass Frauen und Diverse sich benachteiligt fühlen, könnte von diesen männlichen Kommilitonen oder Kollegen generell eher verneint werden, da sie auch eine andere Wahrnehmung der Gesellschaft an sich gegenüber haben.

Damit müssen noch mehr Maßnahmen im Bereich Gleichstellung stattfinden, die nicht allein auf Frauen und Diverse abzielen, sondern auch Männer als Zielgruppe ansprechen. Sie müssen den grundlegenden Blick männlicher Studierender und männlicher Mitarbeiter darauf lenken,

dass eine Gleichbehandlung von Männern, Frauen und Diversen in der Gesellschaft von Frauen und Diversen faktisch als nicht vorhanden bewertet wird. Die Meinung, dass eine gesellschaftliche Gleichstellung vorhanden sei, ist eine vorwiegend männliche Minderheitsmeinung.

Aufschluss über das Meinungsbild bezogen auf geschlechterabhängige berufliche Positionen gibt die Frage danach, wer das Zeug zum Wissenschaftler oder zur Wissenschaftlerin besitzt.

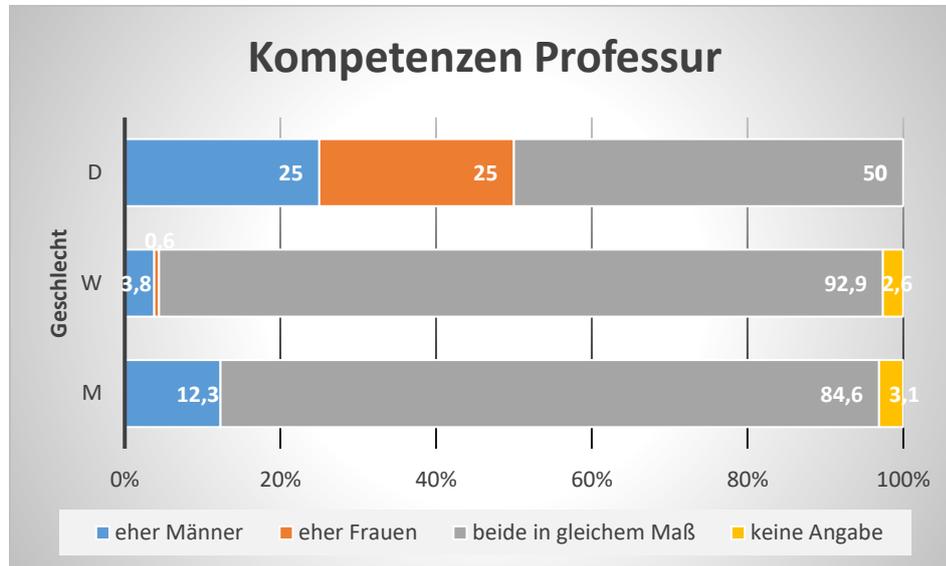
Abb.: Zuschreibung wissenschaftlicher Kompetenzen nach Geschlecht



Die Mehrheit aller Befragten gibt an, dass alle Geschlechter in gleichem Maß über Kompetenzen für die Wissenschaft verfügen. Studierende diversen Geschlechts schätzen zu 25% ein, dass eher Männer und eher Diverse das Zeug zum Wissenschaftler hätten. Frauen werden von Studierenden diversen Geschlechts offenbar als nicht kompetent für wissenschaftliche Tätigkeiten eingestuft. Weibliche Studierende vertreten zu 7,5% die Auffassung, dass Männer mit 6,9% eher das Zeug zum Wissenschaftler haben als Frauen. Frauen schreiben sich selbst nur einen Anteil von 0,6% zu. Interessant ist, dass bei den männlichen Studierenden der höchste Anteil der Zuschreibungen von wissenschaftlichen Kompetenzen zu Frauen vorhanden ist, wenn dieser auch nur bei 1,5% der Anteile liegt. Dies ist mehr als die Hälfte der Anteile, die von weiblichen Studierenden Frauen und ihren Kompetenzen zugeordnet werden. Männliche Befragte sehen divers geschlechtliche Personen als nicht befähigt zu einer wissenschaftlichen Position. Insgesamt ist zu bemerken, dass die Nicht-Befähigung seitens diverser Befragter gegenüber den Frauen und seitens männlicher Befragter gegenüber den Diversen zu denken gibt. Der Ausbau der Anteile, die alle in gleichem Maß als befähigt für eine wissenschaftliche Tätigkeit ansehen, sollte deshalb fokussiert werden. Hier müssen Anschlussforschungen erfolgen, die sich der

Begründung für die Ausprägungen oder den fehlenden Ausprägungen in den jeweiligen Geschlechtergruppen widmen.

Abb.: Bewertung der Kompetenzen eine Professur leiten zu können nach Geschlecht



Das Zeug dazu, eine Professur zu leiten, haben nach Meinung aller Befragter tendenziell Männer und Frauen in gleichem Maß. Insgesamt liegt diese Einschätzung bei einem Anteil von insgesamt 89,8%. Zu 6,7% wird Männern eher die Besetzung einer Professur zugetraut und zu 0,9% eher Frauen (Siehe dazu Seite 67). Wie bereits erwähnt, wird hier die diverse Geschlechtsausprägung außen vorgelassen, da das Prorektorat nur weibliche und männliche Professuren in ihrer Statistik erhebt.

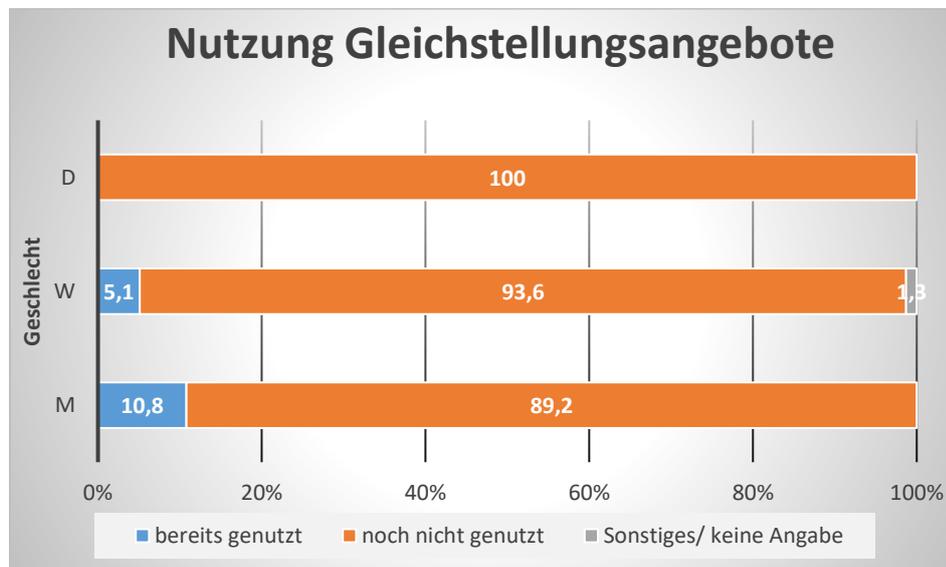
Betrachtet man die Ausprägungen nun nach Geschlecht der Befragten, wird sichtbar, dass männliche Befragte Frauen hier keine Leitungsfunktionen zutrauen. Dies ist besonders im Vergleich zum Ergebnis der vorherigen Analyse verwunderlich. Offensichtlich wird grundsätzlich die wissenschaftliche Tätigkeit als eine für Frauen geeignete Tätigkeit angesehen, eine wissenschaftliche Leitungs- und Repräsentationsfunktion hingegen nicht. Hier sehen sich männliche Befragte selbst als am geeignetsten. Weibliche Befragte stufen zwar ebenso eher Männer als potenziell leitungskompetenter ein, aber die weibliche Ausprägung ist hier immerhin zu 0,6% vertreten. Damit schätzen weibliche Befragte Frauen in gleichem Maß als fähig für wissenschaftliche Tätigkeiten und für wissenschaftliche Führungspositionen ein. Befragte diversen Geschlechts stufen Männer und Frauen als gleichberechtigt für eine wissenschaftliche Leitungsfunktion ein.

Das Geschlechterverhältnis in den Professuren der MLU kann ebenfalls unter diesem Aspekt betrachtet werden. Ein Grund für die geringe Anzahl an Frauen in Professuren kann in der

generellen Bewertung männlicher Kollegen liegen, dass Frauen nicht für eine solche Leitungsposition fähig sind. Zwar sind hier die Meinungen Studierender erhoben worden, dennoch könnte sich eine solche Meinung auch bis in weitere berufliche Karrierepositionen durchschlagen. Generell kann aus diesem Ergebnis die Schlussfolgerung gezogen werden, dass einerseits mehr weibliche Professuren nötig werden, damit eine Angleichung der Verhältnisse stattfindet. Weiterführend resultiert daraus die Möglichkeit, dass die Wahrnehmung von Männern und Frauen in Professuren sich zugunsten der Zuschreibung von Kompetenzen für Frauen in solchen Positionen ändert.

Neben den Bewertungen der Geschlechterverhältnisse liefert auch die Bewertung von Angeboten des Gleichstellungsbüros Aufschluss über die Akzeptanz der jeweiligen Angebote. Damit wurden die implementierten Konzepte und Veranstaltungen zu Gender- und Diversity direkt bei der betreffenden Zielgruppe der Studierenden abgefragt, womit ebenso die Reichweite dieser sichtbar wird.

Abb.: Nutzung von Gleichstellungsangeboten an der MLU nach Geschlecht



Insgesamt wird sichtbar, dass tendenziell eher männliche Studierende bereits Angebote des Gleichstellungsbüros an der MLU in Anspruch genommen haben. Der Anteil dieser Inanspruchnahme ist etwa doppelt hoch wie bei weiblichen Studierenden. Studierende diversen Geschlechts haben solche Angebote noch nicht in Anspruch genommen. Damit bleibt zu fragen, wie diverse und weibliche Studierende in der Nutzung und Wahrnehmung von Angeboten des Gleichstellungsbüros besser adressiert werden können. Auch dies sollte bei der Konzeption künftiger Veranstaltungen und Formate des Gleichstellungsbüros beachtet werden.

IV.13 Zwischenfazit: Analyisierte Themenbereiche und Beantwortung der Forschungsfrage

Die Studiensituation der Befragten kann wie folgt zusammengefasst werden.

Der am häufigsten angegebene Grund für ein Studium an der MLU sind die geringen Gebühren und Kosten für das Studium. Hierauf folgen die Gründe der Nähe zu Freunden und Familie und das Angebot der Wunsch-Fächer-Kombination.

Die meisten Befragten sind in einem Bachelorprogramm immatrikuliert. Dies gilt bei der Betrachtung der Ergebnisse zu beachten. Es impliziert, dass die Mehrheit der Befragten sich noch in einem frühen Stadium des Studiums befindet.

Die Mehrheit der Befragten ist in den Philosophischen Fakultäten eingeschrieben (I, II und III) sowie in der Juristischen und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät.

Circa 18% der Befragten haben bereits mindestens einmal ihr Fach gewechselt. Dabei ist die Mehrheit in den Philosophischen Fakultäten und der Juristischen und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät eingeschrieben gewesen. Dies spricht dafür, dass innerhalb der Fakultäten das Fach oder die Fächer gewechselt worden sind und nicht primär die Fakultät.

Einen Auslandsaufenthalt haben bisher etwa 8% der Befragten absolviert. Dies ist vorrangig über Stiftungen und Stipendien finanziert worden. Aber auch weitere Finanzierungsformen waren gängig. Nahezu 95% derer, die einen Auslandsaufenthalt absolviert haben, erhoffen sich zukünftig Vorteile davon auf dem Berufsmarkt.

Die Gründe für die Studienfachwahl sind vielfältig. Zu 50% werden die persönlichen Interessen als ausschlaggebender Grund für die Wahl der jeweiligen Studienfächer angegeben. Hierauf folgen die Arbeitsmarktperspektiven der jeweiligen Fachbereiche.

Studierende wollen ihr Studium eher mit dem Master oder dem Staatsexamen abschließen (jeweils etwa 33%) als mit dem Bachelor (14% der Befragten). Bereits bei der Frage nach dem Abschluss des Studiums geben etwa 16% der Befragten an, dieses mit einer Promotion abschließen zu wollen.

Die Mehrheit der Befragten empfindet das Studium an der MLU und durch die jeweiligen Fächer als nicht ausreichend vorbereitend für den späteren Beruf (38,7%). 34,2% der Befragten hingegen fühlen sich gut vorbereitet.

Das Studium mit Kind wird von der Mehrheit jener, die bereits mindestens ein Kind haben, als eher schwerer im Vergleich zum Studium ohne Kind bewertet.

Im Bereich Studienverlauf und Studienservices kann zudem Folgendes festgehalten werden.

Den Zeitaufwand für ihr Studium empfindet die Mehrheit der Befragten als nicht zu groß (67,6%), ebenso den Aufwand für das Selbststudium. Dennoch sind dies etwa 14% weniger als bezogen auf die Lehrveranstaltungen. Damit wird der Aufwand oder die Belastung für das Selbststudium tendenziell höher empfunden als der Aufwand für die Lehrveranstaltungen

Mit den Lehrenden sind über 2/3 der Befragten sehr und eher zufrieden. Mit den universitären Begleitangeboten zum Studium ist mehr als die Hälfte der Befragten eher und sehr zufrieden

Die Mehrheit der Befragten fühlt sich zudem von ihren Kommilitonen zu fast 89% eher oder sehr akzeptiert.

Beratungsangebote bezogen auf ihr Studium haben etwa 43% der Befragten bereits in Anspruch genommen. Die Hauptgründe für eine Nichtnutzung liegen in der Annahme, dass diese nicht benötigt werden, lieber Hilfen von anderen Stellen in Anspruch genommen werden oder diese als ineffektiv empfunden werden. Bereits 6,7% der Befragten haben zudem bereits die Angebote des Gleichstellungsbüros in Anspruch genommen. Gleichstellungsangebote haben mehrheitlich männliche Studierende im Vergleich zu weiblichen und diversen Studierenden genutzt.

Im Bezug zur wissenschaftlichen Weiterqualifikation lässt sich Folgendes summieren.

Die Perspektive auf eine wissenschaftliche Position in der Berufswelt, durch die die Ausbildung an der MLU, wird eher gut als weniger gut eingestuft. Die Mehrheit der Befragten (fast 48%) kann dies aber zum jetzigen Zeitpunkt nicht einschätzen.

Auch für das jeweilig studierte Fach sehen fast 80% der Befragten eine gute Perspektive auf dem Arbeitsmarkt. Mehr als die Hälfte der Befragten kann sich zudem eine spätere berufliche Tätigkeit im Bereich Wissenschaft und Forschung vorstellen.

Diejenigen, die sich keine wissenschaftliche Tätigkeit vorstellen können, geben mehrheitlich als Gründe dafür an, dass sie lieber einen praktischen Beruf ausüben wollen, kein Interesse an der Wissenschaft haben oder sich als nicht-qualifiziert genug dafür empfinden. Interessant ist, dass der Grund des als zu hoch empfundenen Konkurrenzdrucks vor jenem des als höher erwarteten Gehaltes in der freien Wirtschaft liegt (wenn auch nur zu 0,4%).

Die Wahrnehmung des Arbeitsverhältnisses der wissenschaftlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie der Lehrkräfte und Professoren und Professorinnen kann ein ausschlaggebender Grund für die eigene Entscheidung zu einer wissenschaftlichen Tätigkeit sein. Die Mehrzahl der Befragten empfindet das Arbeitsverhältnis der Dozierenden, mit denen sie im Zuge ihres Studiums in Kontakt treten, als unsicher. Dies trifft vor allem auf befristetes wissenschaftliches Personal zu, was perspektivisch gegen eine wissenschaftliche Tätigkeit an der Universität spricht.

Insgesamt betrachtet, schätzen aber männliche Befragte das Arbeitsverhältnis der Dozierenden an der MLU eher als sicher ein als Frauen und Diverse.

Zentrale Befunde für den Themenbereich Gender sind:

Das Geschlechterverhältnis Studierender wird als überwiegend weiblich geprägt wahrgenommen. Empfundener wird das Geschlechterverhältnis aber zu etwa 70% als eher ausgeglichen und nur zu 6,2% als eher nicht ausgeglichen.

Hingegen wird das Geschlechterverhältnis Dozierender als überwiegend männlich durchsetzt (etwa 49%) wahrgenommen. Empfundener wird das Verhältnis, anders als jenes der Studierenden, nur zu etwa 39% als ausgeglichen und zu etwa 26% als eher nicht ausgeglichen. Männliche Befragte empfinden das Verhältnis Dozierender zudem eher als ausgeglichener als es weibliche oder diverse Befragte tun.

Auch wenn dieser Zusammenhang nicht explizit in der Studie sowie durch gezielte Fragen untersucht wurde, kann sich das Empfinden der Geschlechterverhältnisse auf eigene Perspektiven und Prognosen hinsichtlich einer beruflichen Tätigkeit auswirken.

In Bezug auf die wissenschaftlichen Kompetenzen wird diese allen Geschlechtern zugetraut. Betrachtet man die einzelnen Geschlechter wird aber Männern mehr Kompetenz als Wissenschaftler zugeschrieben (7,1% mehr als Frauen und 7,6% mehr als Diversen).

Die Kompetenzen eine Professur zu leiten, haben nach Mehrheit der Befragten zu fast 90% alle in gleichem Maß. Betrachtet man auch hier die Zuschreibung der Kompetenzen nach Geschlecht, wird Männern eine höhere Kompetenz in der Leitung einer Professur als Frauen zugeschrieben.

Gleichbehandlung von Männern und Frauen in der deutschen Gesellschaft sieht die Mehrheit der Befragten mit fast 82% als nicht existent an. Lediglich 14,2% geht von einer Gleichbehandlung aus. Zudem sind männliche Befragte eher der Meinung, dass eine Gleichbehandlung von Mann und Frau in Deutschland vorhanden ist, das glauben jeweils 0,9% der weiblichen und 0% diversen Befragten. Die Ausprägung der Variable in der Gesamtbetrachtung, dass eine Gleichbehandlung vorhanden ist, ergibt sich demnach allein aus den Aussagen seitens der männlichen Befragten.

Damit lässt sich die Forschungsfrage *Wie schätzen männliche, weibliche und diverse Studierende der MLU Halle-Wittenberg die hiesige Studiensituation, eine wissenschaftliche Weiterqualifikation und Gleichstellungsaspekte an der MLU ein?* folgendermaßen beantworten.

Die Einschätzung der Studiensituation, des Studienverlaufs und der in Anspruch genommenen Services ist durchaus unterschiedlich. Insgesamt ist das Studium an der MLU positiv konnotiert, wenn auch die Vorbereitungen auf den Beruf als stellenweise ungenügend bewertet werden.

Bereits der Wunsch nach wissenschaftlicher Weiterqualifikation differiert vom Geschlecht. Der Wunsch des Erreichens einer bestimmten Qualifikationsstufe ist zwischen den Geschlechtern unterschiedlich ausgeprägt. Tendenziell möchten sich Männer eher höher weiterqualifizieren als Frauen oder Diverse. Wissenschaftliche Kompetenzen werden zwar allen Geschlechtern in gleichem Maß zugeschrieben, wird konkret nach einer Geschlechtergruppe gefragt, werden Männer hier aber kompetenter als Frauen eingeschätzt.

Gleichstellung und Gleichbehandlung in der Gesellschaft wird von Studierenden diversen und weiblichen Geschlechts als nahezu nicht vorhanden angesehen. Männliche Befragte empfinden eine Gleichbehandlung als teilweise vorhanden.

Die Betrachtung der genderzentrierten Variablen kann als ein Abbild des empfundenen Ist-Zustandes von genderbezogenen Merkmalen und Verhältnissen an der MLU bewertet werden. Sie sind zwar in Anschlussstudien noch genauer und in größeren Stichproben zu prüfen, grundsätzlich lassen sich aus den genannten Ergebnissen aber potenzielle Maßnahmen für noch mehr Gleichstellung und Gleichbehandlung an der MLU ableiten.

V Schlussfolgerungen für genderbezogene Maßnahmen an der MLU

Die Analyse der Studiensituation, der potenziellen wissenschaftlichen Weiterqualifikation und Genderkomponenten an der MLU ist explizit nicht als hypothesenprüfendes Verfahren durchgeführt worden. Vielmehr bietet das explorative Design die Möglichkeit, bestimmte Abhängigkeiten zu verdeutlichen sowie Zusammenhänge und unterschiedliche Ausprägungen in Abhängigkeit vom Geschlecht sichtbar zu machen. Hieraus lassen sich weiterführend Maßnahmen seitens der MLU ableiten, die gleichstellungsfördernd sind und die sich ergebenden Zusammenhänge beachten.

V.1 Gender- und Gleichstellungswissen

Gender- und Gleichstellungswissen wird an der MLU vorrangig durch das Gleichstellungsbüro ebenso wie durch das Prorektorat gefördert. Um Gleichstellungswissen einerseits zu vermitteln und andererseits verstehen zu können, bewertet die Autorin der Studie eine grundlegende Genderkompetenz als maßgebliches Element. Diese Kompetenz sollte bereits im Studium vermittelt werden.

Dabei wird Genderkompetenz nach Smykalla verstanden als Fähigkeit, Gender-Aspekte zu erkennen und gleichstellungsorientiert zu handeln (Smykalla, 2006). Dies wiederum bedarf zunächst des Willens, potenziellen Diskriminierungen entgegenzuwirken und eine öffentlich erkennbare Bereitschaft für Gleichstellung zu kommunizieren (Smykalla, 2006).

Genderkompetenz umfasst weiterhin das Wissen um Gender und Genderprozesse. Dies beinhaltet, die Lebensbedingungen von Frauen und Männern sowie die Wirkung von Geschlechternormen mit jeweiligem Fachwissen verknüpfen zu können (Smykalla, 2006). Genderwissen kann vorrangig durch Fachwissen, Erkenntnisse der Geschlechterforschung und durch Gender Studies etabliert werden. Das heißt, dass eine kontinuierliche Forschung zu dieser Thematik an der MLU unabdingbar ist. Weiterhin umfasst Genderkompetenz das Können, eine Gleichbehandlung individuell, personell, organisational und institutionell umsetzen zu können (Smykalla, 2006). Genderkompetenz ist damit abhängig von der Vermittlung sowie von der Implementierung möglicher gleichstellungsbezogener Maßnahmen.

Ein grundsätzliches Wissen über genderzentrierte Komponenten und Zusammenhänge im universitären Kontext und für alle Zielgruppen könnte zukünftig sichtbarer und verständlicher gemacht werden. Diesbezüglich könnten die Angebote seitens der Universität weiter ausgebaut und zielgruppenorientierte Kommunikation stärker fokussiert werden. Hierzu ist auch durch entsprechende Marketingmaßnahmen für innovative Programme und Veranstaltungen des Gleichstellungsbüros mehr Aufmerksamkeit bei den Studierenden generierbar. Vorstellbar sind ebenso mehr instituts- und fakultätsübergreifende Veranstaltungsformate.

V.2 Studierende als Zielgruppe nicht vernachlässigen

Da eine Vielzahl der Studierenden sich der Ungleichheiten in Gesellschaft, Wissenschaft und speziell der Universität und auch an der MLU bewusst ist, gilt es diese als Zielgruppe von Veranstaltungen und Maßnahmen, die Gender adressieren, genauer zu fokussieren. Potenziell können hier weiterführende Studien Aufschluss über Meinungen und Standpunkte sowie für die Bewertung bereits implementierter gleichstellungsbezogener Maßnahmen geben. Hierzu könnte beispielsweise das Angebot der ASQ-Module erweitert und themenspezifisch angepasst werden. Dies ermöglicht grundsätzlich allen Studierenden die Möglichkeit einer institutionalisierten und organisierten Teilnahme an genderspezifischen Veranstaltungen.

V.3 Gleichstellung als Thema für Männer etablieren

Die Perspektive auf Gleichstellung und Gleichbehandlung sollte sich zusätzlich auf Männer als potenzielle Zielgruppe richten. Da jene zumindest zu einem geringen Anteil der Meinung sind, dass Gleichbehandlung in der Gesellschaft vorhanden ist, gilt es den Blick jener zu fokussieren und hinsichtlich der Meinung von Frauen und Diversen zu öffnen. Hier ließen sich Veranstaltungen etablieren, die als Bildungs- oder Fortbildungsformate gestaltet sein könnten und sich der Thematik widmen.

V.4 Die Geschlechterverhältnisse wissenschaftlich kontinuierlich erforschen

Bereits 2010 erfasste das BMFSFJ bundesweit die Ungleichheiten in der Wissenschaft und stellte fest, dass Frauen 51 % der Hochschulabsolventen und 41 % der Promovenden stellen, der Frauenanteil an den Habilitationen jedoch nur 22 % beträgt und nur 15 % der Professorenstellen mit Frauen besetzt sind. Die Daten gleichen denen des Prorektorats der MLU (hier sind 2015 21% der Professuren mit Frauen besetzt und circa 79% mit Männern). Dies zeigt zwar, dass in den letzten Jahren bezogen auf die Tätigkeit von Frauen in führenden wissenschaftlichen Positionen an den Universitäten Fortschritte zu verzeichnen sind. Diese sind dennoch als marginal zu bewerten. Hier wäre eine stärkere Würdigung der Thematik wünschenswert. Neben themenspezifischen Förderungen muss ein stetiges Monitoring von universitätsspezifischen Ursachen, Chancen und Möglichkeiten erfolgen und gefördert werden. Ein kontinuierliches Budget hierfür ist Voraussetzung.

V.5 Ausgleiche für Wissenschaftlerinnen schaffen

Da der Ausstieg von weiblichen Führungskräften am signifikantesten zwischen der Promotion und der Habilitation ist, sind potenzielle Gründe an dieser Stelle auszuräumen. Dies kann durch einen zeitlichen und ökonomischen Ausgleich für überdurchschnittliches Engagement in der Gremienarbeit ermöglicht werden (Klammer, Altenstädter, Wegrzyn & Petrova-Stoyanov, 2019). Die Repräsentation in Gremien geht meist auf Kosten der Arbeit an Projekten und Publikationen, die für die wissenschaftliche Reputation und Karrierechancen maßgeblich sind. Beide Tätigkeitsfelder stehen in zeitlicher Konkurrenz (Klammer et al., 2019). Vor allem in Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, können Anforderungen an die Frauenrepräsentanz in Gremien zum Karrierehemmnis werden (Klammer et al., 2019). Diese gilt es deshalb besonders zu adressieren. Hier sollten weitere Entlastungen für überdurchschnittliches Engagement in der Gremienarbeit implementiert werden (Klammer et al., 2019).

V.6 Wissenschaftsimage überdenken

Klammer et al. (2019) belegen mit einer Untersuchung an deutschen Hochschulen, dass die Wissenschaft an sich von Frauen vorrangig als Arena ständiger Bewährungsproben wahrgenommen wird (Klammer et al., 2019). Strukturen und Bewertungskriterien des Wissenschaftssystems werden zumeist nicht hinterfragt (Klammer et al., 2019), was eine Hinnahme dieser bedeutet. Die Änderung einzelner Kriterien wird deswegen zunehmend schwerer. Vor allem den wissenschaftlichen Nachwuchs tangiert ein solches Image. Er ist zudem zusätzlich durch befristete Verträge betroffen, was sich in der Analyse als negativ bewerteter Faktor

herausgestellt hat. Es bedeutet ein stetiges Beweisen der eigenen Position, der sich offensichtlich vor allem Frauen nicht stellen wollen. Hier gilt es auch das Wissenschaftsimage der Universität klarer und als gleichstellungsorientierter zu kommunizieren.

V.7 Beurteilungsmaßstäbe für wissenschaftlichen Nachwuchs ändern

Professoren und Professorinnen haben durch zukünftige Drittmittelwerbungen, mögliche Publikationen oder Evaluationen einen Eigenanreiz, Kollegen oder Kolleginnen mit internationaler Erfahrung, hohen Drittmittelzahlen und Publikationen in ihre Institute und Arbeitsgruppen zu berufen (Klammer et al., 2019). Dies verstärkt die Tendenz der Wahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die ähnliche Qualifikationen vorweisen können. Damit haben bereits etablierte Wissenschaftler eher die Chance in ein wissenschaftliches Team aufgenommen zu werden. Dies geht auf Kosten derer, die solche Anforderungen (noch) nicht erfüllen können. Eine Möglichkeit diesem Sachverhalt entgegenzuwirken, kann in der Etablierung von Prüfungsverfahren liegen. Sie könnten weitere wichtige Kriterien bei der Auswahl von Bewerbern im Hochschulkontext fokussieren, die neben der Auswahl *der Besten* auch Gleichstellungsaspekte zu wahren versuchen (Klammer et al., 2019). Hierzu müsste zunächst eine universitäts- und institutsinterne Definition von Forschung und Lehre sowie Ansprüche an potenzielle Mitarbeiter stattfinden. Eine Vielfalt in Teams kann Exzellenz generell in anderer Weise fördern (Klammer et al., 2019).

V.8 Orientierung an existenten Modellprojekten

Der Instrumentenkasten der DFG bietet zahlreiche Beispiele aus der Praxis der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards in der Wissenschaft (DFG, 2015). Hierbei lassen sich diverse Beispielprojekte von Hochschulen aus Deutschland recherchieren und für eigene Zwecke adaptieren. Dies umfasst Veranstaltungsformate, Studien, Förderungen, Betreuungsformate und noch zahlreiche weitere Modellprojekte (siehe dazu auch DFG, 2015). Grundsätzlich wäre hier auch in einer Metaanalyse ein Vergleich vorhandener Projekte möglich, die nach entsprechender Evaluation auf die konkreten Bedürfnisse an der MLU hin angepasst und als Modellprojekte implementiert werden könnten.

Daneben kann auch die Orientierung an Implementierungen von Genderkonzepten an anderen Hochschulen neue Perspektiven eröffnen und den Blick schärfen. Die TU Eindhoven verschreibt sich der Gleichstellung mit einer Verpflichtung, dass Stellenausschreibungen 6 Monate nach Veröffentlichung nur für Frauen offenstehen (TUE, 2019). Die derzeit 150 freien Stellen an der Universität sollen so vor allem mit Frauen besetzt werden. Das Irène Curie Fellowship

setzt sich so zum Ziel, einen Mindestanteil von Frauen in Juniorprofessuren, Assistenzstellen und Professuren von 35% zu etablieren (TUE, 2019). Dieser Wert liegt etwa 14% über jenem Anteil der Frauen in Professuren an der MLU (Stand 2015).

Schlussbetrachtung

Die in der vorliegenden Studie analysierten Einschätzungen Studierender bezogen auf die *Studiensituation*, eine *mögliche wissenschaftliche Weiterqualifikation* sowie *Gleichstellungsaspekte* an der MLU haben die geschlechterspezifischen Meinungen und Standpunkte hierzu sichtbar gemacht.

Im Rahmen der vorliegenden Untersuchung wurden die Studierenden auch verstanden als potenzielle Gruppe zukünftiger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Basierend auf der theoretischen Fundierung zu Gender und Gleichstellung in Universitäten sowie der Datenlage seitens des Prorektorats wurden themenzentrierte Fragen entwickelt. Sie operationalisieren die wesentlichen Konstrukte der Studie. Mittels der Datenanalyse, die einerseits eine generelle Auswertung der Fragen bietet, andererseits eine Fokussierung der Merkmale nach Geschlecht vornimmt, sind die zentralen Themen bewertet worden, die interessante Erkenntnisse für die Beantwortung der Forschungsfrage lieferten.

Dabei ist die Studiensituation der Befragten durch zahlreiche Merkmale gekennzeichnet (Berufstätigkeit neben dem Studium und zur Finanzierung des Studiums, Auslandsaufenthalte, Studiengangswechsel, Arbeitsfeld nach dem Studium etc.). Ausschlaggebend für die Wahl des Studienstandortes Halle sind bei den Befragten vor allem finanzielle, soziale und interessenbezogene Faktoren. Die Fächerwahl wird vorrangig von persönlichen Interessen geleitet. In Bezug auf die Vorbereitung auf einen Beruf wird das Studium an der MLU als eher nicht ausreichend qualifizierend bewertet. Studierende mit Kind empfinden das Studium zudem generell als schwerer im Vergleich zum Studium ohne Kind.

Wissenschaftliche Weiterqualifikation wird von Studierenden zwar prinzipiell in Betracht gezogen, dennoch kommt für die Mehrheit der Befragten eine Weiterqualifikation nicht in Frage. Die höchste Qualifikationsstufe von sich weiterqualifizieren Wollenden ist die Promotion. In der nachfolgend höheren Stufe sind es vor allem Männer, die eine Habilitation anstreben. Weibliche Studierende wollen sich tendenziell weniger oft weiterqualifizieren als männliche und diverse Studierende. Der Faktor Kind sorgt zusätzlich dafür, dass eine wissenschaftliche Karriere in geringerem Maß vorstellbar ist. Gründe, die gegen eine Weiterqualifikation sprechen, sind unter anderem das Interesse an eher praxisorientierten Berufen sowie das Empfinden, nicht qualifiziert genug zu sein.

Die Mehrzahl der Befragten schätzt zudem das Arbeitsverhältnis der Dozierenden an der Universität als unsicher ein. Dabei könnte der Aspekt der Unsicherheit durch befristete Verträge auch gegen eine potenzielle wissenschaftliche Weiterqualifizierung sprechen. Zudem wird das Geschlechterverhältnis Dozierender als nicht ausgeglichen und vorrangig von Männern geprägt

wahrgenommen. Dieses Empfinden könnte weibliche Studierende und ihre eigenen Perspektiven und Prognosen hinsichtlich einer beruflichen wissenschaftlichen Tätigkeit ebenso determinieren.

Wissenschaftliche Kompetenzen werden zwar grundsätzlich allen Geschlechtern zugeschrieben, betrachtet man jedoch die Zuschreibung der Kompetenzen bei der Entscheidung für ein Geschlecht, wird Männern eine höhere Kompetenz in der Wissenschaft an sich sowie in der Besetzung von Professuren zugewiesen. Gleichbehandlung von Männern und Frauen in der deutschen Gesellschaft sieht die Mehrheit der Befragten als nicht existent, obwohl etwa 30% der männlichen Befragten diese als gegeben ansehen. Hier differieren die männliche und weibliche sowie die diverse Wahrnehmung stark.

Hier liegen zahlreiche Ansatzpunkte für die Erklärung der Geschlechterunterschiede, die durch eine entsprechende Anschlussforschung herausgearbeitet werden könnten. Insbesondere wäre hier aufzugreifen, wie der Anteil Studierender erhöht werden kann, der Frauen grundsätzlich wissenschaftliche Führungskompetenzen zuspricht. Die Wahrnehmung von Frauen in wissenschaftlich gehobenen Positionen wie einer Professur, könnte auch die generelle Einschätzung der realistischen Möglichkeit einer Karriere in Wissenschaft und Forschung für Frauen verändern.

Ebenso ist zu berücksichtigen, dass Frauen bereits früh für eine wissenschaftliche Karriere adressiert werden müssen. Offensichtlich liegt die Entwicklung des Willens, eine solche Karriere zu verfolgen oder potenziell in Betracht zu ziehen, in einem frühen Stadium der studentischen Ausbildung. Auch hier müssten Faktoren, die gegen das grundsätzliche In-Betracht-Ziehen einer wissenschaftlichen Weiterqualifikation sprechen, genauer und auch bezogen auf die jeweiligen Fakultäten tiefergehend und in einem größeren Rahmen untersucht werden.

Generell ist mit dem tendenziellen Ausstieg von Frauen nach der Promotion (was an den höchsten angestrebten Qualifikation in der Befragung und den Zahlen des Prorektorats verdeutlicht wurde) und mit der Wahrnehmung des unsicheren Verhältnisses im Bereich der wissenschaftlichen Beschäftigung auch verbunden, dass die Wissenschaft weibliche Talente verliert. Dies verdeutlicht die Relevanz der Analyse sowie notwendiger Anschlussforschungen.

Die vorliegende Studie liefert damit aktuelle Antworten auf die derzeitigen genderbezogenen Verhältnisse an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. Abschließend sind aus den aufgedeckten Variablen und Zusammenhängen Maßnahmen für Gleichstellungskomponenten an der MLU abgeleitet worden. Diese beziehen sich auf die Ausbildung und Ausdehnung von Gender- und Gleichstellungswissen, die Orientierung an Studierenden als wichtige Zielgruppe, das Aufgreifen von Männern als Adressaten von Gleichstellung, einer stetigen Erforschung der

Geschlechterverhältnisse, der Schaffung von Ausgleichen für Wissenschaftlerinnen, einem generellen Überdenken des Image's der Wissenschaft und einer Anpassung der Beurteilungsmaßstäbe für wissenschaftlichen Nachwuchs. Schließlich kann auch eine Orientierung an Modellprojekten den Blick weiter öffnen. Zu nennen ist hier exemplarisch die TU Eindhoven, die sich einen Frauenanteil von 35% in Professuren zum Ziel setzt und dies durch ein Bewerbungsverfahren, was zunächst nur Frauen zulässt, realisieren will. Eine solche weitreichende institutionelle Regelung benötigt zuerst Befürworter und Befürworterinnen, die den Diskurs hierzu initiieren und vorantreiben.

Die Ergebnisse und Anregungen aus der Forschung zur Gleichstellung können in diesem Sinn grundlegend dazu beitragen, dass wichtige zusammenhängende Variablen und Strukturen sichtbar gemacht, tiefergehend analysiert und perspektivisch verändert werden können. Die analysierten Daten der vorliegenden Studie können damit neben der Abbildung eines Ist-Zustandes von genderzentrierten Merkmalen auch als Monitoring-Grundlage für die Entwicklung fortführender Maßnahmen seitens des Gleichstellungsbüros und des Prorektorats dienen.

Literatur

Becker-Schmidt, R. & Knapp, G-A. (2000). Feministische Theorien zur Einführung. Hamburg: Junius.

BMFSFJ. (2010). Frauen in Führungspositionen. Abgerufen von <https://www.bmfsfj.de/blob/93874/7d4e27d960b7f7d5c52340efc139b662/frauen-in-fuehrungspositionen-deutsch-data.pdf>. Stand 11.8.2019.

BMFSFJ. (2016). Strategie „Gender Mainstreaming“. Abgerufen von <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gleichstellung-und-teilhabe/strategie-gender-mainstreaming/strategie--gender-mainstreaming-/80436?view=DEFAULT>. Stand 30.7.2019.

BMFSFJ. (2019). Frauen und Arbeitswelt: Lohngerechtigkeit. Abgerufen von <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt/lohngerechtigkeit>. Stand 11.8.2019.

Deutscher Hochschulverband. (2010). Juniorprofessur und/ oder Habilitation? Abgerufen von https://www.hochschulverband.de/faq_der_weg_zur_professur.html#_. Stand 13.8.2019.

DFG. (2015). Gleichstellung in der Wissenschaft. Abgerufen von <https://instrumentenkasten.dfg.rde>. Stand 9.8.2019

Holzappel, J. (2017). Der Stellenwert der Doktorarbeit in der Medizin. Abgerufen von <https://www.academics.de/ratgeber/promotion-medizin>. Stand 6.8.2019.

HRK. (2012). Diversität. Chancen erkennen – Vielfalt gestalten. Nexus: Konzepte und gute Praxis für Studium und Lehre. Abgerufen von <https://www.hrk-nexus.de/fileadmin/redaktion/hrk-nexus/07-Downloads/07-02-Publikationen/nexus-Broschuere-Diversitaet.pdf>. Stand 16.6.2018.

HRK. (2016). Gendergerechte Führungskultur an Hochschulen. Abgerufen von https://www.hrk.de/fileadmin/redaktion/hrk/02-Dokumente/02-10-Publikationsdatenbank/EVA-2016_Gendergerechte_Fuehrungskultur_an_Hochschulen.pdf. Stand: 13.8.2019

Institut der Deutschen Wirtschaft. (2018). Berufswahl: Typisch Mann, typisch Frau. Abgerufen von <https://www.iwd.de/artikel/berufswahl-typisch-mann-typisch-frau-380726/>. Stand 30.7.2019.

Klammer, U., Altenstädter, L., Wegrzyn, E. & Petrova-Stoyanov, R. (2019). Frauenförderung und Gleichstellungspolitik an Hochschulen – was wissen und wie handeln Professoren und Professorinnen? Abgerufen von <http://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2019/report2019-04.pdf>. Stand 9.8.2019.

Klenner, C. (2015). Vom Gender Mainstreaming zur Quote – Gleichstellungspolitiken in Europa. WSI-Mitteilungen 68(1):4.

Krell, G., Ortlieb, R. & Sieben, B. (2018). Gender und Diversity in Organisationen. Grundlegendes zur Chancengleichheit durch Personalpolitik. Wiesbaden: Springer, Gabler.

Lies, J. (2018). Diversity Management. Abgerufen von <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/diversity-management-53993>. Stand 27.5.2019.

Prorektorat. (2019a). Leitbild Gleichstellung. Abgerufen von https://www.prorektoratse.uni-halle.de/gleichstellung/2664687_3030811/. Stand 4.5.2019.

Prorektorat. (2019b). Geschlechtersensible Sprache. Abgerufen von https://www.prorektoratse.uni-halle.de/gleichstellung/geschlechtersensible_sprache/. Stand 4.5.2019.

Prorektorat. (2019c). Die Uni in Zahlen. Abgerufen von https://www.prorektoratse.uni-halle.de/stabsstelle/1066734_2805267/. Stand 31.07.2019.

Prorektorat (2019d). Gleichstellung in Zahlen. Abgerufen von https://www.prorektoratse.uni-halle.de/gleichstellung/2664687_3048798/. Stand 31.7.2019.

Schindler, S. (2014). Wege zur Studienberechtigung – Wege ins Studium? Eine Analyse sozialer Inklusions- und Ablenkungsprozesse. Wiesbaden: Springer VS.

Schmidt, J. & Stettes, O. (2018). IW-Report 14/2018. Frauen in Führungspositionen. Empirische Befunde auf Basis des IW-Personalpanels 2017. Abgerufen von

https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Report/PDF/2018/IW-Report_2018_14_Frauen_in_Fuehrungspositionen.pdf. Stand 30.7.2019.

Schnell, R., Hill, R.B. & Esser, E. (2018). Methoden der empirischen Sozialforschung. 11. Auflage. Berlin/ Boston: DeGruyter

Schonard, M. (2019). Gleichstellung von Männern und Frauen. Abgerufen von <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/de/sheet/59/gleichstellung-von-mannern-und-frauen>. Stand 11.8.2019

Smykalla, S. (2006). Was ist Gender. Gender Kompetenzzentrum. Humboldt Universität Berlin & Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien. Abgerufen von http://www.genderkompetenz.info/w/files/gkompzpdf/gkompz_was_ist_gender.pdf. Stand: 27.5.2019.

Thielsch, M.T. & Weltzin, S. (2012). Online-Befragungen in der Praxis. Abgerufen von http://www.thielsch.org/download/thielsch_2009_onlinebefragungen.pdf. Stand 27.06.2018.

TUE. (2019). Vacancies for academic staff exclusively for women for the time being. Abgerufen von <https://www.tue.nl/en/news/news-overview/17-06-2019-tue-vacancies-for-academic-staff-exclusively-for-women-for-the-time-being/>. Stand 13.8.2019.

Universität Halle-Wittenberg. (2018). Gleichstellungsbüro Projekte. Abgerufen von <https://www.gleichstellung.uni-halle.de/projekte/>. Stand 29.7.2019

Universität Leipzig. (2019). Gleichstellung Uni Leipzig. Abgerufen von <http://www.gleichstellung.uni-leipzig.de/>. Stand 29.7.2019.

Wenzel, M. & Waldzus, S. (2008). Die Theorie der Selbstkategorisierung. In: P. Six (Hrsg.). Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung. S.231-239. Weinheim, Basel: Beltz.

West, C. & Zimmermann, D.H. (1987). Doing Gender. In: Gender and Society 1(2). S.125-151.

World Economic Forum. (2018). The Global Gender Gap Report. Abgerufen von http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf. Stand 13.8.2019.

Anhang

Fragebogen zur Studie *Studentin an der MLU – und dann? Eine genderzentrierte Befragung zur Einschätzung Studierender in Bezug auf ihre aktuelle Studiensituation und zu einer möglichen wissenschaftlichen Berufsperspektive.*

Hallo und willkommen zum Fragebogen zur wahrgenommenen Studiensituation an der MLU Halle-Wittenberg.

Als wissenschaftliche Mitarbeiterin des Instituts für Medien- und Kommunikationswissenschaft führe ich eine Studie zur aktuellen und persönlichen Einschätzung der Studiensituation durch. Diese Umfrage möchte Ihr persönliches Meinungsbild zum Studium allgemein, zu beruflichen Perspektiven und auch zum Thema Gleichstellung und Gleichbehandlung im Studium erheben.

Die Befragung richtet sich deshalb nur an Studierende der MLU.

Die Befragung ist daran orientiert, die aktuelle Lage sowie potenzielle Chancen und Risiken im Feld aufzudecken und als Abbild der aktuellen Meinungen der Studierenden fungieren zu können. Ihre Meinung ist deshalb ganz besonders wichtig!

Sie unterliegt datenschutzrechtlichen Bestimmungen. Erhobene Daten und Ergebnisse werden nur im Rahmen der Studie verwendet und in einem Projektbericht für die Universität anonymisiert ausgewertet und archiviert. Kontaktdaten werden nicht gesondert aufbewahrt oder verwendet.

Für die Befragung benötigen Sie in etwa 10 Minuten Zeit und eine stabile Internetverbindung. Bitte antworten Sie so offen wie möglich. Es geht darum ihre wahrgenommene Realität zu erfassen.

Wenn Sie auf den Button unten klicken, geht es auch schon los.

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Katrin Fritsche, M.A.

Medien- & Kommunikationswissenschaft
MLU Halle-Wittenberg

Filterfrage: 1. Sind Sie aktuell Studierende/r an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg?

Ja

Nein

2. Sicher gibt es gute Gründe für Sie an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg zu studieren. Warum haben Sie sich für ein Studium an der MLU Halle-Wittenberg entschieden? Mehrfachantworten sind möglich.

Weil hier meine Wunsch-Fächerkombination angeboten wird

Weil die Uni Halle und/oder das Institut an dem ich studiere einen guten Ruf hat

Wegen der lehrenden Personen im Fach

Weil ich hier wissenschaftlich optimal gefordert und gefördert werde

Weil es hier gute begleitende Angebote zum Studium gibt (Sprachenzentrum, Hochschulsport, Chor usw.)

Weil ich hier in der Nähe von Familie und Freunden sein kann

Wegen der Lebens- und Freizeitqualität der Stadt bzw. der Region

Weil die Gebühren und Kosten für das Studium und die Lebenshaltung gering sind

Sonstiges

Wir beginnen nun mit ein paar Fragen zu Ihrer aktuellen Studiensituation.

3. Seit wann sind Sie an der MLU als Studierende/r eingeschrieben? Bitte geben Sie hier das jeweilige Semester und das dazugehörige Jahr an.

Beispiel: Sie sind seit Wintersemester 2017 an der MLU immatrikuliert. Sie geben WiSe 17 an.

Individuelle Auswahl

Anderes

4. In welchem Programm sind sie aktuell immatrikuliert?

In einem Bachelorprogramm

In einem Masterprogramm

In einem anderen modularisierten Studienprogramm

In einem anderen nicht-modularisierten Studienprogramm

In einem Promotionsstudium

Sonstiges

5. In welchem Fachsemester studieren Sie in diesem Programm?

Hier tragen Sie bitte die Nummer des Semesters, in dem ihr jeweilig aktuelles Fach oder die Fächerkombination studiert wird, ein.

Beispiel: Sie studieren im 5. Semester Pharmazie, Sie tragen die 5 ein.

6. Welcher Fakultät oder welchen Fakultäten ist ihr Studienprogramm zuzuordnen?

Mehrfachantworten sind möglich.

Theologische Fakultät

Juristische und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät

Medizinische Fakultät

Philosophische Fakultät I

Philosophische Fakultät II

Philosophische Fakultät III

Naturwissenschaftliche Fakultät I

Naturwissenschaftliche Fakultät II

Naturwissenschaftliche Fakultät III

Ehemaliges Zentrum für Ingenieurwissenschaften

Sonstige

7. Welchen Bereichen ist/sind ihr Fach oder ihre Fächerkombination, die sie derzeit studieren, zuzuordnen?

Mehrfachantworten sind möglich.

Systematische Theologie, Praktische Theologie und Religionswissenschaft

Bibelwissenschaft und Kirchengeschichte

Kirchenrecht

Bürgerliches Recht

Öffentliches Recht

Strafrecht
Betriebswirtschaftslehre
Volkswirtschaftslehre
Wirtschaftsinformatik und Operations Research
Medizin
Altertumswissenschaften
Ethnologie und Philosophie
Geschichte
Kunstgeschichte und Archäologien Europas
Orientalistik
Politikwissenschaft und Japanologie
Psychologie
Soziologie
Anglistik und Amerikanistik
Germanistik
Musik, Medien- und Sprechwissenschaften
Romanistik
Slavistik
Sportwissenschaft
Pädagogik
Schulpädagogik und Grundschuldidaktik
Rehabilitationspädagogik
Katholische Theologie und ihre Didaktik
Biotechnologie und –Chemie
Biologie
Pharmazie
Chemie
Pyhsik
Mathematik
Agrar- und Ernährungswissenschaften
Geowissenschaften und Geographie
Informatik
Sonstiges

8. Haben Sie im Verlauf Ihrer Hochschuleinschreibung an der MLU Ihr Studienfach (insgesamt oder das Haupt- oder Nebenfach) ein- oder mehrmalig gewechselt?

Ja

Nein

Keine Angabe

Filterfrage: 9. In welcher Fakultät waren sie vor dem Wechsel oder den Wechseln eingeschrieben?

Mehrfachantworten sind möglich.

Theologische Fakultät

Juristische und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät

Medizinische Fakultät

Philosophische Fakultät I

Philosophische Fakultät II

Philosophische Fakultät III

Naturwissenschaftliche Fakultät I

Naturwissenschaftliche Fakultät II

Naturwissenschaftliche Fakultät III

Ehemaliges Zentrum für Ingenieurwissenschaften

Sonstiges

Filterfrage: 10. Warum haben Sie Ihr Studienfach gewechselt?

Bitte tragen Sie hier ganz offen den Grund oder die Gründe für den ein- oder mehrmaligen Wechsel ihres Studienfaches ein.

Jetzt würden wir gern etwas über ihre Bildungsherkunft erfahren. Dies beinhaltet beispielsweise die Absolvierung einer Ausbildung vor dem Studium oder auch bisherige Auslandsaufenthalte.

11. Was ist der höchste Bildungsabschluss Ihrer Eltern?

Tragen Sie hier bitte den höchsten Bildungsabschluss beider Elternteile zusammen ein.

Ein Beispiel: Ihre Mutter hat einen B.Sc. im Fach Maschinenbau, ihr Vater hat einen Realschulabschluss und eine abgeschlossene Ausbildung als Reiseverkehrskaufmann vorzuweisen. Hier tragen Sie bitte den Studienabschluss der Mutter als höchsten Bildungsabschluss der Eltern ein.

Keinen Abschluss

Hauptschulabschluss oder Realschulabschluss

Abitur oder Fachabitur

Abgeschlossenes Studium oder Fachhochschulstudium

Sonstiges

12. Haben Sie eine berufliche Ausbildung vor Ihrer Erstimmatrikulation absolviert?

Egal ob diese abgeschlossen wurde oder nicht

Ja

Nein

Keine Angabe

13. In welchem Land haben Sie die Zugangsberechtigung für die Hochschule erworben?

Die Frage richtet sich vor allem daraufhin, inwiefern Sie in einem anderen Land als Deutschland einen Zugang erworben haben.

Deutschland

Anderes europäisches Land

Anderes außereuropäisches Land

Keine Angabe

14. Haben Sie in Ihrer Zeit als Studierende/r einen oder mehrere Auslandsaufenthalte im Rahmen von Studienprogrammen verbracht?

Hierunter zählen ERASMUS oder andere anerkannte Austauschprogramme.

Ja

Nein

Keine Angabe

Filterfrage: 15. Wie haben Sie Ihren Auslandsaufenthalt finanziert?

Auslands-BAFöG

Über ein Stipendium/ über Stiftungen

Private Unterstützung

Selbst erspart

Sonstiges

Filterfrage: 16. Sind Sie der Meinung, dass dieser Aufenthalt/ diese Aufenthalte für Sie persönlich Vorteile bringt, beispielsweise für die spätere berufliche Perspektive?

Ja

Nein

Weiß nicht

Auch die Gründe für die Wahl Ihres Studienfaches, ihrer Beurteilung dessen sowie ihre persönliche Berufsprognose sind relevant für uns.

17. Warum haben Sie ihr aktuelles Studienfach gewählt?

Mehrfachantworten sind möglich.

Weil es mich interessiert

Weil meine Eltern dies so wollten

Weil ich denke, dass ich damit später einen Job finden werde

Weil ich gerade nicht wusste, was ich sonst machen soll

Weil ich hierin eine wissenschaftliche Laufbahn anstrebe

Sonstige

18. Welches ist ihr höchster angestrebter Abschluss des Studiums?

Hier tragen Sie bitte Ihren Wunsch des höchsten Abschlusses ein.

Bachelor

Master

Staatsexamen

Diplom

Promotion

Habilitation

Sonstiges
<p>19. In welchem beruflichen Bereich möchten Sie nach Ihrem Studium tätig sein?</p> <p>In einem Bereich, in dem ich auch studiert habe</p> <p>In einem ganz anderen Bereich</p> <p>Weiß ich noch nicht</p>
<p>20. Fühlen Sie sich durch Ihr Studium an der MLU gut für eine Berufstätigkeit vorbereitet?</p> <p>Ja</p> <p>Nein</p> <p>Keine Angabe</p>
<p>21. Möchten Sie sich nach ihrem Studium wissenschaftliche weiterqualifizieren? beispielsweise durch eine Promotion oder Habilitation</p> <p>Ja</p> <p>Nein</p>
<p>Filterfrage: 22. Was ist die höchste wissenschaftliche Qualifikation, die Sie persönlich anstreben?</p> <p>Promotion</p> <p>Habilitation</p> <p>Andere</p>
<p>Filterfrage: 23. Wie schätzen Sie die Perspektiven für eine berufliche wissenschaftliche Position durch Ihre Ausbildung an der Uni Halle ein?</p> <p>dies meint beispielsweise die Position als wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in oder Professor/in</p> <p>Gut</p> <p>Weniger gut</p> <p>Kann ich nicht einschätzen</p>
<p>24. Wie schätzen Sie generell die Zukunftsperspektiven für Ihre studierten Fächer oder ihr studiertes Fach ein?</p> <p>Gut</p>

Weniger gut

Keine Angabe

25. Ist eine wissenschaftliche berufliche Tätigkeit für sie generell denkbar?

Hiermit ist die wissenschaftliche bezahlte Arbeit in einem Institut, einer Forschungseinrichtung oder den Hoch- und Fachhochschulen gemeint.

Ja

Nein

Filterfrage: 26. Warum ist eine wissenschaftliche Karriere für Sie generell eher nicht denkbar?

Weil ich mich nicht dafür interessiere

Weil ich ein

en praktischen Beruf ausüben möchte

Weil ich denke, dass ich mehr Geld in der freien Wirtschaft verdienen kann

Weil ich mich mit meinen bisherigen Qualifikationen nicht dazu geeignet fühle

Weil ich den Konkurrenzdruck als zu hoch empfinde

Sonstiges

27. Wie schätzen Sie die Beschäftigungssituation der Dozierenden, mit denen Sie im Zuge ihres Studiums in Kontakt treten, ein?

Sie haben ein sicheres Arbeitsverhältnis

Sie haben ein unsichereres Arbeitsverhältnis

Kann ich nicht beurteilen

Auch ihre Einschätzung geschlechtsbezogener Merkmale an der Uni interessiert uns.

28. Wie bewerten Sie das Verhältnis von Studierenden männlichen und weiblichen Geschlechts in ihrem Studienfach?

Überwiegend männlich

Überwiegend weiblich

Ausgeglichen

Keine Angabe

29. Wie empfinden sie das Geschlechterverhältnis von Studierenden an der MLU?

Das Geschlechterverhältnis meint hier die von Ihnen ganz persönlich wahrgenommene Verteilung der Geschlechter von Studierenden an der MLU.

Eher ausgeglichen

Eher nicht ausgeglichen

Kann ich nicht einschätzen

30. Wie bewerten Sie das Verhältnis von männlichen und weiblichen Dozierenden in ihrem Studienfach?

Hier ist gemeint, ob Sie empfinden, dass Lehrveranstaltungen, Beratungen, Betreuungen usw., die Sie in Anspruch nehmen, vermehrt von männlichen oder weiblichen Dozierenden gegeben werden.

Überwiegend männlich

Überwiegend weiblich

Ausgeglichen

Keine Angabe

31. Wie empfinden sie die das Geschlechterverhältnis von Dozierenden an der MLU?

Mit Geschlechterverhältnissen sind die gegenwärtigen Verhältnisse von männlichen und weiblichen Personen, die an der MLU als Dozierende arbeiten, gemeint. Dabei geht es um Ihr ganz persönliches Empfinden.

Eher ausgeglichen

Eher nicht ausgeglichen

Kann ich nicht einschätzen

32. Sind Sie der Meinung, dass eher Männer, Frauen oder Personen diversen Geschlechts das Zeug zum Wissenschaftler/in haben?

Eher Männer

Eher Frauen

Eher Diverse

Alle in gleichem Maß
<p>33. Würden Sie sagen, dass eher Männer oder eher Frauen das Zeug dazu haben, eine Professur zu begleiten und damit eine Leitungsfunktion in einem Fachbereich zu erfüllen?</p> <p>Eher Männer Eher Frauen Beide in gleichem Maß Keine Angabe</p>
<p>34. Sind Sie persönlich der Meinung, dass Männer und Frauen in Deutschland in allen Bereichen der Gesellschaft gleichbehandelt werden?</p> <p>Ja Nein Keine Angabe</p>
<p>Nun würden wir gern noch etwas über Ihren Aufwand für Studium und Lernen und über Ihre Zufriedenheit mit diesem sowie dem Studium allgemein erfahren.</p> <p>35. Wie groß ist, Ihrer Einschätzung nach, der Zeitaufwand für ihre Lehrveranstaltungen dieses Semester?</p> <p>Hier bitte die Anzahl in SWS (Semesterwochenstunden) eintragen, eine SWS beträgt 45 Minuten.</p>
<p>36. Wie groß ist, Ihrer Einschätzung nach, der Zeitaufwand für das Selbststudium im Rahmen ihrer Veranstaltungen dieses Semester?</p> <p>Tragen Sie hier bitte die Anzahl in Zeitstunden ein.</p>
<p>37. Empfinden Sie den Zeitaufwand für Ihre Lehrveranstaltungen dieses Semester als zu groß?</p> <p>Hier sind nur konkrete Seminar-, Vorlesungs-, Tutoriums- oder Praktikumszeiten, also Zeiten von Lehrveranstaltungen, gemeint.</p> <p>Ja Nein</p>

Keine Angabe

38. Empfinden Sie den Zeitaufwand für Ihr Selbststudium im Rahmen Ihrer Veranstaltungen dieses Semester als zu groß?

Hier ist die Zeit außerhalb von Lehrveranstaltungen gemeint, also die Zeiten des Selbststudiums, der Vorbereitung von Vorträgen, Protokollen, Hausarbeiten, die aber im Bezug zu Lehrveranstaltungen stehen.

Ja

Nein

Keine Angabe

39. Wie zufrieden sind Sie mit dem Verlauf Ihres Studiums an der MLU Halle ganz allgemein?

Sehr zufrieden

Eher zufrieden

Weniger zufrieden

Gar nicht zufrieden

Keine Angabe

40. Wie zufrieden sind Sie mit den Lehrenden ihrer Veranstaltungen im Rahmen Ihres Studiums?

Sehr zufrieden

Eher zufrieden

Weniger zufrieden

Gar nicht zufrieden

Keine Angabe

41. Wie zufrieden sind sie mit den Begleitangeboten zum Studium?

Hierunter zählen alle Kurse oder Veranstaltungen, die sie nicht aus dem Grund der Erlangung der Creditpoints belegt haben.

Sehr zufrieden

Eher zufrieden

Weniger zufrieden

Gar nicht zufrieden

Keine Angabe

42. Fühlen Sie sich von Ihren Kommilitonen als Person akzeptiert?

Sehr akzeptiert

Eher akzeptiert

Eher weniger akzeptiert

Gar nicht akzeptiert

Keine Angabe

Auch inwiefern Sie Angebote der Uni wahr- oder in Anspruch genommen haben oder nicht ist relevant für uns.

43. Haben Sie bereits Beratungsangebote der Universität im Rahmen der Vorbereitung Ihres Studiums oder im Verlauf Ihres Studiums in Anspruch genommen?

Hierzu zählen Studien(fach)beratungen, Beratungen im internationalen Büro, zum Spracherwerb oder zur Gestaltung von Stundenplänen, die mit der Vorbereitung auf Ihr Studium oder mit der Organisation im Studium im Verbindung stehen.

Ja

Nein

Keine Angabe

Filterfrage: 44. Warum haben Sie noch keine vorbereitenden oder begleitenden Beratungsangebote der Uni genutzt?

Weil ich sie nicht benötigt habe

Weil ich sie als nicht effektiv/ sinnvoll empfunden habe

Weil ich Hilfe von anderen Stellen erhalten habe

Weil ich mich nicht getraut habe sie nachzufragen

Sonstiges

45. Haben Sie persönlich bereits an Veranstaltungen des Büros für Gleichstellung teilgenommen?

Hiermit sind offizielle Veranstaltungen, Vorträge, Workshops etc. des Büros der Gleichstellungsbeauftragten der MLU gemeint.

Ja

Nein

Keine Angabe

Zum Ende möchten wir gern noch ein paar personenbezogene Daten für statistische Zwecke erheben.

46. Welches Geschlecht haben Sie?

Männlich

Weiblich

Divers

47. Wie alt sind Sie?

48. Sie sind ...

ledig

verheiratet

geschieden

verwitwet

keine Angabe

49. Wie finanzieren sie sich ihr Studium?

Mehrfachantworten sind möglich

Staatliche Förderungen (hierunter zählen Bafög und andere staatliche Sozialleistungen)

Förderungen von Stiftungen (Stipendien etc.)

Finanzielle Unterstützung der Familie

Eigene Ersparnisse oder durch eigene Arbeit

Keine Angabe

50. Sind Sie neben Ihrer Tätigkeit als Student/in auch nebenberuflich, selbstständig oder auf Minijobbasis aktiv?

Ja

Nein

Filterfrage: 51. Warum arbeiten Sie neben dem Studium?

Mehrfachantworten sind möglich

Weil ich das Geld brauche

Weil ich Spaß dabei habe

Weil ich mich für meinen Beruf qualifizieren will

Anderer Grund

52. Haben Sie Kinder?

Ja

Nein

Keine Angabe

Filterfrage: 53. Empfinden Sie das Studium mit Kind als schwerer, einfacher oder gleichbleibend verglichen zum Studium ohne Kind?

Eher schwerer

Eher einfacher

Gleichbleibend

Keine Angabe

Filterfrage: 54. Möchten Sie nach Ihrem Studium Kinder haben?

Ja

Nein

55. Haben Sie persönlich noch Wünsche für ihr Studium an der MLU oder Anregungen, die dieses betreffen oder verbessern könnten?

Sein Sie so frei und tragen hier bitte Ihre individuellen Wünsche ein. Falls Sie keine haben, klicken Sie auf weiter.

56. Möchten Sie zu dieser Befragung oder zum besseren Verständnis Ihrer Antworten noch etwas anmerken?

Wenn Sie keine Anmerkungen haben, klicken Sie bitte auf weiter.

Sie haben das Ende des Fragebogens nun erreicht.

Bei tiefergehendem Interesse an den Ergebnissen, wenden Sie sich bitte an die Projektleiterin katrin.fritsche@medienkomm.uni-halle.de.

Klicken Sie bitte auf weiter um Ihre Antworten zu sichern und das Programm beenden zu können.