

Frauenförderung an der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. Kurzbericht über die Ergebnisse einer Onlineumfrage

Dr. Reinhard Wittenberg
Lehrstuhl für Soziologie und Empirische Sozialforschung
Rechts- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät
Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

13. Dezember 2010

1 Einleitung

Angesichts des geringen Anteils an Frauen unter den WissenschaftlerInnen an der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Erlangen-Nürnberg will die Friedrich-Alexander-Universität einen aktiven Beitrag leisten, diesen Zustand zu verändern und die Zahl wissenschaftlich arbeitender Frauen signifikant erhöhen. Im Rahmen der „Zielvereinbarung zur Erhöhung des Frauenanteils an der Hochschule“ zwischen Fakultät und Hochschulleitung ist als eine von mehreren Maßnahmen auch die Durchführung einer „jährlichen Umfrage zu den Zielvereinbarungen an der Fakultät“ beschlossen worden. Diese Umfragen sollen auf der einen Seite dazu dienen, die Wirkung der Zielvereinbarungen zu messen. Und sie sollen auf der anderen Seite dazu führen, fakultäts- und fachbereichsspezifische Gründe für den geringen Anteil an Wissenschaftlerinnen zu erkennen, zu analysieren und ihnen gegebenenfalls durch angepasste und/oder neue (Zielvereinbarungs-) Maßnahmen zu begegnen.

Der vorliegende Kurzbericht stellt ausgewählte Ergebnisse der ersten Umfrage an der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät vor, die als Onlineumfrage vom 28.1. – 27.2.2010 durchgeführt wurde.¹

2 Ergebnisse

2.1 Rücklauf und Repräsentativität

Anfang 2010 wies die Rechts- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät, im Weiteren: ReWi-Fakultät, 60 ProfessorInnen, 328 wissenschaftliche MitarbeiterInnen und 6.185 Studierende auf. Insgesamt bilden demzufolge 6.573 Personen die Grundgesamtheit der vorliegenden Untersuchung. Für 6.310 von ihnen konnten uns vom RRZE Emailadressen geliefert werden, allerdings ohne Garantie dafür, dass alle Adressen auch „adressierbar“ wären.

¹ Cand.rer.pol Sebastian Bähr B.A. und Dipl. Sozialw. Barbara Erdel danke ich für die vielfältige und tatkräftige Unterstützung bei Konzeption, Programmierung, Durchführung und Auswertung der Umfrage. Mein Dank geht ebenso an die Frauenbeauftragten der Fakultät, Prof. Dr. Matthias Jestaedt und Prof. Dr. Martina Steul-Fischer, ihre Mitarbeiterin Dipl.-Kffr. Kim Kandziora sowie Dipl.-Psych. Franziska Kluttig vom Büro der Frauenbeauftragten der FAU, die ihren Teil dazu beigetragen haben, dass, wie ich meine, ein zuverlässiges und gültiges Ergebnis zustande gekommen ist. Und schließlich muss Reiner Fischer vom Regionalen Rechenzentrum Erlangen (RRZE) dankend erwähnt werden, der die Emailadressen der ProfessorInnen, MitarbeiterInnen und Studierenden bereit gestellt hat.

2 Ergebnisse

Die beiden nachfolgenden Tabellen beinhalten zwei Informationen: Zum einen den Rücklauf bzw. die Ausschöpfungsquote, zum anderen die Struktur von Grundgesamtheit und „Stichprobe“,² bezogen auf Geschlechtszugehörigkeit und Befragtenstatus an der Universität, jeweils unterschieden nach den Fachbereichen Rechts- bzw. Wirtschaftswissenschaften (zukünftig FB ReWi bzw. FB WiWi).

Tabelle 1: Vergleich der Stichprobe mit der Grundgesamtheit am **FB ReWi** nach Geschlecht und Status [*Zellenprozent*]

Untersuchungsgruppe	Grundgesamtheit			„Stichprobe“		
	weiblich	männlich	insgesamt	weiblich	männlich	insgesamt
ProfessorInnen	0,0	1,2	1,2	0,0	1,2	1,2
MitarbeiterInnen	2,4	2,8	5,2	4,6	3,7	8,4
Studierende	57,1	36,5	93,6	64,3	26,2	90,5
insgesamt (%)	59,5	40,5	100,0	68,9	31,1	100,0
insgesamt (n)	1.015	692	1.707	239	108	347

χ^2 -Anpassungstest nach Geschlecht: $\chi^2 = 12,7^{***}$

χ^2 -Anpassungstest nach Befragtengruppe: $\chi^2 = 6,9^*$

Quelle: Frauenförderung ReWi-Fakultät; Feldzeit vom 28.1–27.2.2010

Tabelle 1 zeigt zunächst, dass sich am FB ReWi generell Frauen überproportional häufig an der Umfrage beteiligt haben, und zwar sowohl als Mitarbeiterinnen als auch als Studentinnen. Professoren – Professorinnen gibt es am FB ReWi nicht – sind genau ihrem Anteil entsprechend in unserer Stichprobe enthalten. Studierende insgesamt sind unterrepräsentiert, was auf die geringe Beteiligung der Studenten zurückzuführen ist. Die Rücklaufquote beträgt alles in allem 20,3 Prozent, darunter bei den Frauen 23,5 Prozent, bei den Männern 15,6 Prozent.

Dies ist am FB WiWi nicht viel anders, wie Tabelle 2 belegt: Auch hier haben Frauen überproportional häufig an der Umfrage teilgenommen, u. z. auf allen Statusstufen. Studierende insgesamt sind aus dem o. a. Grund auch hier unterrepräsentiert. Die Rücklaufquote über alle Gruppen beträgt wiederum 20,3 Prozent, darunter bei den Frauen 25,8 Prozent, bei den Männern lediglich 14,3 Prozent.

Die zusätzlich durchgeführten χ^2 -Anpassungstests belegen das eben Ausgeführte mit statistischen Mitteln: Weder können wir beim FB ReWi noch beim FB WiWi in Bezug auf die Geschlechtszugehörigkeit und den Befragtenstatus von einer „strukturgleichen“ bzw. „repräsentativen“ Stichprobe ausgehen: An unseren Umfragen haben sich an beiden Fachbereichen demzufolge statistisch mehr oder minder signifikant mehr Frauen und MitarbeiterInnen beteiligt, als es dem jeweiligem Anteil in der Grundgesamtheit entspräche – ein Befund, der angesichts der infragestehenden Thematik nicht überraschen kann.

² Um anzudeuten, dass die vorliegende Analysegesamtheit das Ergebnis des – selbstverständlich von vornherein erwarteten – gescheiterten Versuchs einer Totalerhebung darstellt und nicht mittels einer wahrscheinlichkeitstheoretisch abgesicherten Zufallsstichprobe aus den Studierenden, MitarbeiterInnen und ProfessorInnen der Fakultät zustande gekommen ist, setzen wir „Stichprobe“ in Anführungszeichen. Und: Da wir es nicht mit einer zufallsgesteuerten Stichprobe zu tun haben, verbietet es sich eigentlich, Signifikanztests durchzuführen. Wenn dennoch im Weiteren bei der tabellarischen und grafischen Darstellung der Analyseergebnisse nicht auf die im strengen Sinne nur im Fall des Vorliegens von Zufallsstichproben adäquaten Tests, Koeffizienten und Signifikanzkennzeichnungen verzichtet wird, so nur deshalb, um das Ausmaß der zutage tretenden Zusammenhänge bzw. Unterschiede und Veränderungen deutlicher vor Auge führen zu können, als dies gemeinhin ohne die Verwendung dieser Kennzeichnungen möglich wäre.

Tabelle 2: Vergleich der Stichprobe mit der Grundgesamtheit am **FB WiWi** nach Geschlecht und Status [*Zellenprozent*]

Untersuchungsgruppe	Grundgesamtheit			„Stichprobe“		
	weiblich	männlich	insgesamt	weiblich	männlich	insgesamt
ProfessorInnen	0,2	0,6	0,8	0,3	1,0	1,3
MitarbeiterInnen	1,9	3,0	4,9	4,4	2,5	6,9
Studierende	49,8	44,5	94,3	61,5	30,3	91,8
insgesamt (%)	51,9	48,1	100,0	66,1	33,9	100,0
insgesamt (n)	2.524	2.342	4.866	652	334	986

χ^2 -Anpassungstest nach Geschlecht: $\chi^2 = 79,9^{***}$

χ^2 -Anpassungstest nach Status: $\chi^2 = 11,9^{**}$

Quelle: Frauenförderung ReWi-Fakultät; Feldzeit vom 28.1–27.2.2010

2.2 Kenntnis der Maßnahmen zur Frauenförderung

An beiden Fachbereichen sind eine Reihe von Maßnahmen zur Frauenförderung ergriffen und entwickelt worden. Ihre Bekanntheit ist konstitutiv für ihre Inanspruchnahme. Die beiden folgenden Tabellen geben Auskunft darüber, wie es damit an den beiden Fachbereichen bestellt ist. Für die Interpretation ist dabei wichtig zu wissen, dass die zwei erstgenannten Aussagen – „Informationsveranstaltungen“ bzw. „Verbesserung der Kinderbetreuungssituation“ allen Statusgruppen vorgelegt wurden, die nachfolgenden dagegen nur den MitarbeiterInnen und ProfessorInnen, was die Anzahl der Nennungen reduziert.

Tabelle 3: „Welche der folgenden Maßnahmen zur Frauenförderung kennen Sie?“ [**FB WiWi**; Mehrfachangaben]

Geschlechtszugehörigkeit Maßnahmen	weiblich		männlich	
	n	%	n	%
Informationsveranstaltungen/ Kolloquien der Fakultät	351	67,4	107	52,7
Verbesserung der Kinderbetreuungssituation für Studierende und Beschäftigte	345	66,2	143	70,4
Förderung der frühzeitigen Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen	72	13,8	28	13,8
Fakultätsfrauenpreis	33	6,3	23	11,3
Förderprogramm der Wilhelmine-von-Bayreuth-Stiftung (<i>Pseudovvariable</i>)	25	4,8	16	7,9
Reduktion von Stellensperren bei Anstellung einer Wissenschaftlerin	17	3,3	15	7,4
Nennungen insgesamt	521	161,8	203	163,5
Nennungen pro Person	1,6		1,6	

Quelle: Frauenförderung ReWi-Fakultät; Feldzeit vom 28.1–27.2.2010

Den „Fakultätsfrauenpreis“ kennen jeweils drei Viertel der befragten MitarbeiterInnen und ProfessorInnen, unter den teilnehmenden Professorinnen kennen ihn alle.³

³ Beim Förderprogramm der „Wilhelmine-von-Bayreuth-Stiftung“ handelt es sich um eine nicht wirklich existierende Maßnahme. Wir wollten damit abschätzen, inwieweit wir davon ausgehen können, dass die erhaltenen Nennungen die Realität zuverlässig und gültig abbilden.

2 Ergebnisse

Das Frauenförderungs- und Mentoringprogramm „ALexA“ kennt ein Drittel der am FB ReWi Studierenden, Lehrenden und Forschenden. Die Kenntnis variiert aber stark in Abhängigkeit von der Statusgruppe: Unter den MitarbeiterInnen kennen es drei Fünftel, und zwar sowohl Frauen wie Männer, unter den Professoren die Hälfte, also zwei. Teilgenommen haben am ALexA-Programm im SS 2009 und/oder im WS 2009/10 insgesamt 15 Studentinnen, die es hinsichtlich Organisation, Inhalt, Atmosphäre, Rahmen, Nützlichkeit, Ausflugszielen, Betreuung und Ablauf auf einer Ratingskala von 1=“äußerst zufrieden“ bis 5=“äußerst unzufrieden“ im Schnitt mit dem Mittelwert $m=1,4$, also als hervorragend beurteilen.

Tabelle 4: „Welche der folgenden Maßnahmen zur Frauenförderung kennen Sie?“ [FB ReWi; Mehrfachangaben]

Geschlechtszugehörigkeit Maßnahmen	weiblich		männlich	
	n	%	n	%
Informationsveranstaltungen/ Kolloquien der Fakultät	125	62,8	48	62,3
Verbesserung der Kinderbetreuungssituation für Studierende und Beschäftigte	112	56,3	46	59,7
Frauenförderungs- und Mentoringprogramm ALexA	86	43,2	31	40,3
Förderung der frühzeitigen Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen	20	10,1	12	15,6
Fakultätsfrauenpreis	14	7,0	16	20,8
Förderprogramm der Wilhelmine-von-Bayreuth-Stiftung (Pseudovariable)	6	3,0	8	10,4
Reduktion von Stellensperren bei Anstellung einer Wissenschaftlerin	5	2,5	8	10,4
Maßnahme zur Erleichterung des Wechsels zwischen Hochschule und Justizdienst	5	2,5	7	9,1
Nennungen insgesamt	199	187,4	77	228,6
Nennungen pro Person	1,9		2,3	

Quelle: Frauenförderung ReWi-Fakultät; Feldzeit vom 28.1–27.2.2010

Diese herausragende Bewertung wird dadurch untermauert, dass alle Mitarbeiterinnen und Professoren sich vorstellen können, (auch) zukünftig am ALexA-Programm teilzunehmen; bei den Studentinnen sind es vier Fünftel. Und: Neun von zehn Mitarbeiterinnen und Professoren sowie zwei Drittel der Studentinnen würden das Programm weiterempfehlen.

Befragt, weshalb sie im WS 2009/10 *nicht* am Frauenförderungs- und Mentoringprogramm ALexA teilgenommen haben, haben jene 86 Studentinnen und Mitarbeiterinnen, die das Programm kennen, wie folgt geantwortet (vgl. Tabelle 5).

Demzufolge ist die Nichtteilnahme am ALexA-Programm bei zwei Drittel der Befragten mit der „fehlenden Zeit“ dafür zu begründen; drei von zehn Frauen geben an, dass sie die angebotenen Inhalte nicht attraktiv genug fanden.

Tabelle 5: Gründe für die Nichtteilnahme am Programm ALexA [Mehrfachangaben]

Gründe	n	%
Ich hatte keine Zeit.	54	65,1
Das inhaltliche Angebot sprach mich nicht an.	24	28,9
Ich bin nicht an frauenspezifischer Förderung interessiert.	6	7,2
Der organisatorische Rahmen sprach mich nicht an.	5	6,0
Ich habe keinen Teilnehmerplatz erhalten.	2	2,4
Sonstiges, und zwar:	12	14,5
	darunter:	
	Auslandsaufenthalt	6
	keine Informationen über das Angebot	3
	Elternzeit	2
Nennungen insgesamt	103	124,1
Nennungen pro Person	1,2	

Quelle: Frauenförderung ReWi-Fakultät; Feldzeit vom 28.1–27.2.2010 [n=83]

Unter den 31 Männern am FB ReWi, die das ALexA-Programm kennen, sind drei Viertel der Meinung, dass ALexA eine „sinnvolle Form der Frauenförderung“ sei. Neun von zehn Männern würden sich ein ähnliches Förder- und Mentoring-Programm für *alle* Mitarbeiter wünschen. Und sieben von zehn männlichen Befragten haben den Eindruck, „dass es zu viele Förderangebote speziell für Frauen gibt“.

Von der Möglichkeit, als Studentin oder Mitarbeiterin finanzielle Unterstützung für die Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen u. ä. zu erhalten, haben an der ReWi-Fakultät 92 Frauen gehört. Genutzt haben sie 17 Frauen. Insgesamt wird diese Unterstützung von vier Fünfteln als „eine sinnvolle Form der Frauenförderung“ erachtet, und zwei Drittel urteilen, sie „würden sicher von der Maßnahme profitieren“.

Wenn wir schauen, wie einzelne Angebote zur Frauenförderung an der ReWi-Fakultät bewertet werden, zeigt zunächst Abbildung 1, dass Frauen im Vergleich mit Männern – mit einer Ausnahme – durchwegs (noch) mehr Förderung für sich beanspruchen, als sie bereits erhalten.⁴ Die Ausnahme stellt die Beurteilung der „Kinderbetreuung“ dar, bei der Männer wie Frauen gleichermaßen ein Förderungsdefizit ausmachen. Wenn ein Mittelwert von $m=3,0$ bedeutet, dass das Ausmaß der jeweiligen Förderung als „angemessen“ bezeichnet wird, fallen Männer bei der „Reisekostenbezuschung“ genau auf diesen Wert; ansonsten meinen sie, dass es bereits zu viel des Guten an Frauenförderung gäbe. Die gemessenen Mittelwertsunterschiede erweisen sich – mit Ausnahme eben der „Kinderbetreuung“ – alle als statistisch signifikant, z. T. höchst signifikant.⁵ Am wenigsten einig sind sich Frauen und Männer bezüglich der „Förder- und Mentoringprogramme“.

Fachbereichsspezifische Unterschiede sind bei der Beurteilung der Frauenförderungsmaßnahmen marginal und nicht weiter erwähnenswert.

⁴ An dieser Stelle darf ein Hinweis auf die „Streuungsbalken“ nicht fehlen, die in Abbildung 1 eingezeichnet sind: Sie bilden die Standardfehler um den Mittelwert des Antwortverhaltens der Befragten ab. Die Spannweite der Streuungsbalken reagiert im Fall kleiner Stichprobenumfänge sehr sensibel auf Ausreißer, selbst wenn dort nur wenige Extremwerte auftreten.

⁵ So bei der ersten, dritten und sechsten Maßnahme. Die Differenz bei der zweiten Maßnahme ist statistisch hoch signifikant.

2 Ergebnisse

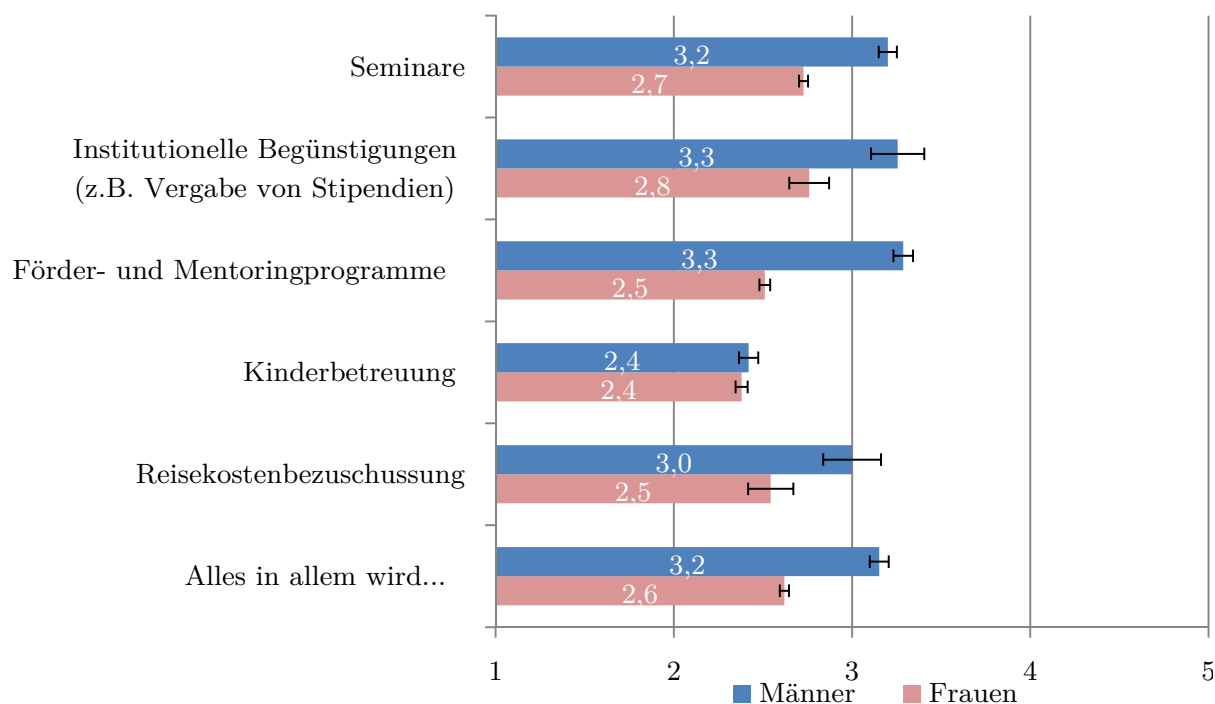


Abbildung 1: „Wie schätzen Sie die Frauenförderung an Ihrem Fachbereich ein? Für die Frauenförderung wird durch ... zu wenig / angemessen viel / zu viel getan.“ [Mittelwerte, Streuungsbalken]

Ratingsskalen von 1=„zu wenig“ bis 5=„zu viel“

Quelle: Frauenförderung ReWi-Fakultät; Feldzeit vom 28.1–27.2.2010 [n=78 – 1.101]

2.3 Kinderbetreuungssituation

Kinder haben lediglich 74 Befragte an der ReWi-Fakultät (=5,6 Prozent), wobei dieser Anteil unter den Studierenden 4,3 Prozent, unter den MitarbeiterInnen und ProfessorInnen 18,4 Prozent beträgt. Die Eltern haben wir nach der Kinderbetreuungssituation an der Fakultät befragt (vgl. Tabelle 6).

Wenn auch die Zahl der sich zur Kinderbetreuungssituation äußernden Befragten mit Kindern zu gering ist, um statistisch generalisierbare Aussagen zu treffen, lassen die Daten dennoch viel Unmut erkennen. Vor allem die MitarbeiterInnen/ProfessorInnen am FB WiWi halten die Situation eigentlich für untragbar: Unter ihnen vergeben fast 90 Prozent die schlechten Noten „ausreichend“ (33 Prozent) bzw. „mangelhaft“ (55 Prozent). Am FB ReWi sind es die Studierenden, die mit 80 Prozent negativen Äußerungen gleichermaßen die Kinderbetreuungssituation bemängeln.

Tabelle 6: „Wie beurteilen Sie die Situation der Kinderbetreuung an Ihrem Fachbereich?“ [nur Eltern]

	FB ReWi			FB WiWi		
	Studierende	Mitarbeiter	insgesamt	Studierende	Mitarbeiter	insgesamt
sehr gut	0,0	14,3	5,9	0,0	0,0	0,0
gut	20,0	0,0	11,8	8,7	11,1	9,4
befriedigend	0,0	28,6	11,8	21,7	0,0	15,6
ausreichend	20,0	14,3	17,6	17,4	33,3	21,9
mangelhaft	60,0	42,9	52,9	52,2	55,6	53,1
insg. (%)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
insg. (n)	10	7	17	23	9	32
m (s)	4,2 (1,2)	3,7 (1,5)	4,0 (1,3)	4,1 (1,1)	4,3 (1,0)	4,2 (1,0)

Schulnotenskalen von 1=„sehr gut“ bis 5=„mangelhaft“
 Quelle: Frauenförderung ReWi-Fakultät; Feldzeit vom 28.1–27.2.2010

2.4 Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Frauen und Männern

Was die Gleichbehandlung von Frauen und Männern an ihrem Arbeitsplatz betrifft, so herrscht diesbezüglich an der ReWi-Fakultät kaum ein Anlass zur Kritik, wie Tabelle 7 belegt. Nur fünf von 194 Frauen (2,6 Prozent) stimmen dem ersten, dem einzigen negativ formulierten Item „eher zu“, „voll und ganz“ keine einzige. Unter den Männern sieht es etwas anders aus: Hier sind es acht, die der Aussage „voll und ganz“, und zwei, die ihr „eher zustimmen“: Insgesamt also zehn von 112 (8,9 Prozent).⁶

Tabelle 7: „Inwieweit treffen folgende Aussagen auf Ihre Organisationseinheit (z. B. Lehrstuhl, Professur) zu?“ [Mittelwerte und Streuungen; nur MitarbeiterInnen und stud. Hilfskräfte]

Geschlechtszugehörigkeit Aussagen	weiblich			männlich		
	m	s	n	m	s	n
Ich habe das Gefühl, dass ich in meiner Organisationseinheit aufgrund meines Geschlechts benachteiligt werde	4,8	0,6	194	4,5	1,1	112
In meiner Organisationseinheit fühle ich mich wohl	1,5	0,7	193	1,5	0,9	128
Mein/e Vorgesetzte/r behandelt Männer und Frauen gleich	1,5	0,9	190	1,5	0,9	113
Ich habe das Gefühl, dass Männer und Frauen in meiner Organisationseinheit die gleichen Chancen haben	1,7	0,9	191	1,5	0,9	129
Mein/e Vorgesetzte/r nimmt das Thema „Gleichberechtigung der Geschlechter“ ernst	1,7	1,0	164	1,6	1,0	102
Meine KollegInnen nehmen das Thema „Gleichberechtigung der Geschlechter“ ernst	2,0	1,0	165	1,9	0,9	113
Mein/e Vorgesetzte/r bemüht sich um die Vereinbarkeit von Karriere und Familie	2,1	1,2	126	1,9	1,2	79
In meiner Organisationseinheit wird auf eine geschlechtssensible Formulierungsweise geachtet	2,2	1,2	135	2,4	1,2	101
Mein/e Vorgesetzte/r geht auf geschlechtsspezifische Bedürfnisse ihrer/seiner MitarbeiterInnen ein	2,3	1,3	132	2,0	1,1	85

Ratingsskalen von 1=„stimme voll und ganz zu“ bis 5=„stimme überhaupt nicht zu“
 Quelle: Frauenförderung ReWi-Fakultät; Feldzeit vom 28.1–27.2.2010

⁶ Lediglich bei dieser ersten Aussage erweisen sich die in Tabelle 7 ausgewiesenen Mittelwertdifferenzen zwischen Frauen und Männern als statistisch signifikant: $F=25,4^*$.

2 Ergebnisse

Diese positive Sichtweise lässt sich in den Angaben zu allen Aussagen beobachten. Selbst das relativ am schlechtesten abschneidende letzte Item: „Mein/e Vorgesetzte/r geht auf geschlechtsspezifische Bedürfnisse seiner MitarbeiterInnen ein“, liegt noch weit im positiven Bereich unterhalb des theoretischen Mittelwertes von $m=3,0$.

Recherchieren wir nun, wie es mit der Wahrnehmung des geschlechtssensiblen Arbeitsumfeldes, unterschieden nach den beiden Fachbereichen, aussieht, fällt auf, dass es damit, wenn auch auf hohem Niveau, am FB WiWi statistisch hoch bis höchst signifikant schlechter bestellt ist als am FB ReWi, wie Tabelle 8 belegt.⁷

Tabelle 8: „Inwieweit treffen folgende Aussagen auf Ihre Organisationseinheit (z. B. Lehrstuhl, Professur) zu?“ [Mittelwerte und Streuungen; nur MitarbeiterInnen und stud. Hilfskräfte]

Geschlechtszugehörigkeit Aussagen	FB ReWi			FB WiWi		
	m	s	n	m	s	n
Ich habe das Gefühl, dass ich in meiner Organisationseinheit aufgrund meines Geschlechts benachteiligt werde	4,9	0,4	67	4,6	0,9	239
In meiner Organisationseinheit fühle ich mich wohl	1,2	0,4	71	1,6	0,9	250
Mein/e Vorgesetzte/r behandelt Männer und Frauen gleich	1,2	0,5	64	1,6	1,0	239
Ich habe das Gefühl, dass Männer und Frauen in meiner Organisationseinheit die gleichen Chancen haben	1,3	0,6	72	1,7	1,0	248
Mein/e Vorgesetzte/r nimmt das Thema „Gleichberechtigung der Geschlechter“ ernst	1,3	0,5	57	1,8	1,0	209
Meine KollegInnen nehmen das Thema „Gleichberechtigung der Geschlechter“ ernst	1,7	0,8	61	2,0	1,0	217
Mein/e Vorgesetzte/r bemüht sich um die Vereinbarkeit von Karriere und Familie	1,6	0,8	45	2,2	1,3	160
In meiner Organisationseinheit wird auf eine geschlechtssensible Formulierungsweise geachtet	2,2	1,3	50	2,3	1,2	186
Mein/e Vorgesetzte/r geht auf geschlechtsspezifische Bedürfnisse seiner MitarbeiterInnen ein	1,6	0,7	47	2,3	1,3	170

Ratingsskalen von 1=„stimme voll und ganz zu“ bis 5=„stimme überhaupt nicht zu“
Quelle: Frauenförderung ReWi-Fakultät; Feldzeit vom 28.1–27.2.2010

Bei jeder Aussage berechnen wir für die MitarbeiterInnen und stud. Hilfskräfte des FB ReWi bessere Mittelwerte, und zudem meist auch geringere Streuungen, als bei ihren KollegInnen am FB WiWi – und bei den KollegInnen an der Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie, wo die parallel durchgeführte Onlineumfrage zur Frauenförderung nahezu identische Mittelwerte wie am FB WiWi ergab.⁸

Wir haben auch die ProfessorInnen gefragt, ob, und wenn ja, inwieweit sie an ihren MitarbeiterInnen geschlechtssensibles Verhalten wahrnehmen. 13 von 15 Vorgesetzten (=87 Prozent) bescheinigen ihren MitarbeiterInnen, dass sie das Thema „Gleichberechtigung der Geschlechter“ ernst nähmen.

Und schließlich haben wir getestet, ob, und wenn ja, welchen Effekt es auf die Beurteilung der o. a. Aussagen hat, wenn in der zugrunde gelegten Organisationseinheit überwiegend Frauen oder überwiegend Männer arbeiten. Und bei einer Aussage lässt sich tatsächlich ein Effekt finden: In Organisationseinheiten, in denen Frauen überwiegen, wird eher auf eine geschlechtssensible Formulierungsweise geachtet als in Organisationseinheiten, in denen die Männer Oberhand haben.⁹

⁷ Die einzige Ausnahme stellt die Aussage „In meiner Organisationseinheit wird auf eine geschlechtssensible Formulierungsweise geachtet“ dar: Hier ist die Mittelwertsdifferenz von $m_{\%}=0,1$ statistisch nicht signifikant.

⁸ Ob dies mit der unterschiedlichen Wissenschaftskultur der Fakultäten/Fachbereiche und/oder mit ihrer unterschiedlichen Größe zusammenhängt, kann hier nicht erörtert werden.

⁹ Kendall's $\tau_{ab}=.19^{**}$.

2 Ergebnisse

Generell ist das Interesse an Fragen der Chancengleichheit von Frauen und Männern stark ausgeprägt: Zwei Drittel der Befragten an der ReWi-Fakultät bekunden (sehr) großes Interesse dafür. Schauen wir auch hier, ob es diesbezüglich Geschlechter-, Status oder Fachbereichsunterschiede gibt, stellt sich heraus, dass sich Männer statistisch höchst signifikant *weniger* für das Thema „Chancengleichheit“ interessieren als Frauen,¹⁰ während es zwischen den Fachbereichen und den Statusgruppen keine statistisch signifikanten Verschiedenheiten gibt. In der Tendenz zeigt sich aber, dass sich die Befragten am FB WiWi etwas weniger für diese Frage erwärmen können als ihre KollegInnen am FB ReWi. Des Weiteren ist zu sehen, dass MitarbeiterInnen mehr Interesse an Fragen von Chancengleichheit aufbringen als StudentInnen.

Ist das Interesse an Fragen der Chancengleichheit zwar generell groß, fühlen sich die Befragten dennoch recht schlecht darüber informiert. So betonen 55 Prozent aller Befragten, sie seien (sehr) schlecht über die Frauenförderungsmaßnahmen an der Fakultät informiert; und über den Frauenanteil auf den verschiedenen Qualifikationsstufen fühlen sich 43 Prozent (sehr) schlecht informiert.

Interessant ist, dass bei neuerlicher Differenzierung nach Geschlechtszugehörigkeit sich die Männer, entgegen unseren Erwartungen, über den Frauenanteil auf den verschiedenen Qualifikationsstufen statistisch höchst signifikant besser informiert sehen als Frauen.¹¹ Nach Status und Fachbereich unterschieden, gilt das Gleiche für MitarbeiterInnen und Angehörige des FB ReWi.¹² Diese Befunde lassen sich gleichsinnig übertragen auf die Kenntnis der Frauenförderungsmaßnahmen an der ReWi-Fakultät. Eine – zu erwartende – Besonderheit ist vielleicht noch berichtenswert: MitarbeiterInnen wissen über die verschiedenen Frauenanteile deutlich besser Bescheid als Studierende.¹³

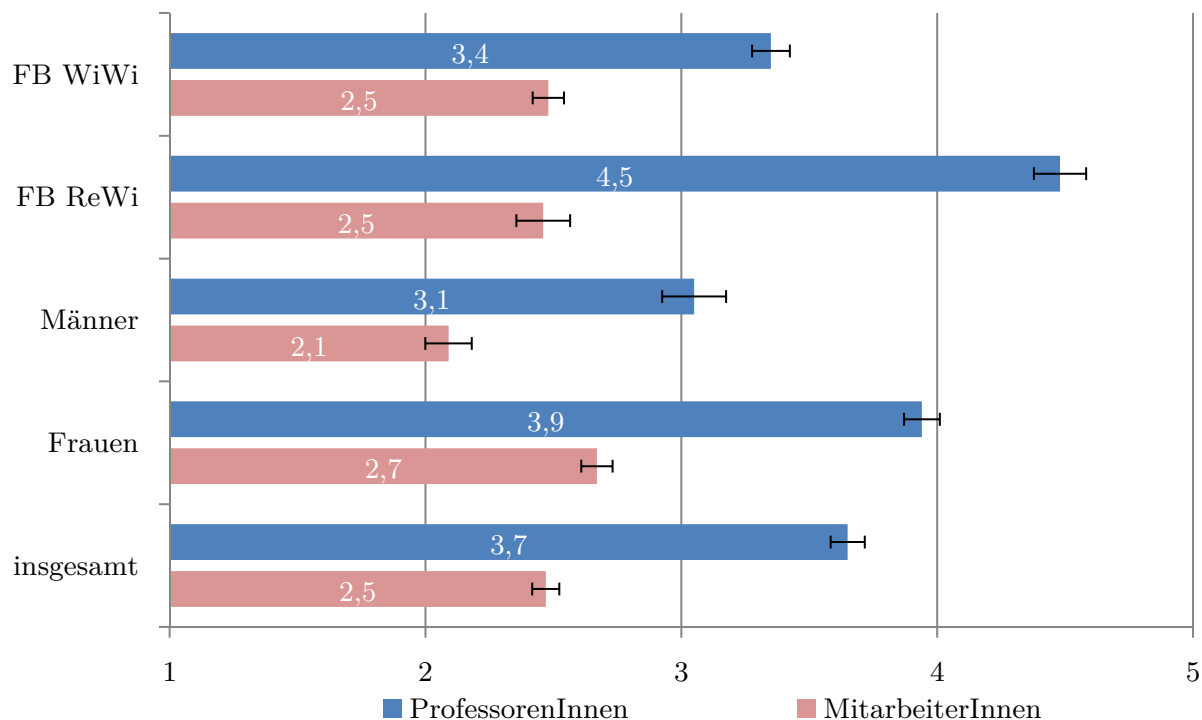


Abbildung 2: „Man hört immer wieder, dass zu wenige Frauen im Wissenschaftsbetrieb tätig sind. Inwieweit trifft das auf Ihren Fachbereich zu?“ [für die Ebene der MitarbeiterInnen und für die Ebene der ProfessorInnen; Mittelwerte, Streuungsbalken]

Ratingskalen von 1=„stimme überhaupt nicht zu“ bis 5=„stimme voll und ganz zu“

Quelle: Frauenförderung ReWi-Fakultät; Feldzeit vom 28.1–27.2.2010 [n=342 – 1.297]

¹⁰ Phi=.29***.

¹¹ Phi=.19***.

¹² MitarbeiterInnen: Phi=.13**; FB ReWi: Phi=.13***.

¹³ Phi=.24***.

2 Ergebnisse

Abbildung 2 stellt dar, wie die verschiedenen Befragten Gruppen die Unterrepräsentation von Frauen in ihrem jeweiligen Fachbereich einschätzen.

Gut zu erkennen ist, dass ein zu geringer Frauenanteil im jeweiligen Wissenschaftsbetrieb sehr ausgeprägt auf der ProfessorInnenebene beklagt wird, und zwar am meisten am FB ReWi, an dem ja bekanntlich bisher noch keine Frau zur Professorin berufen wurde. Deutlich wird auch, dass auf den Mangel an Frauen im Wissenschaftsbetrieb der beiden Fachbereiche quasi „naturgemäß“ insbesondere von Frauen hingewiesen wird.

Die Gründe für die Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen zeigt Abbildung 3. Wie zu sehen ist, spielt dabei die (Un-) Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Karriere die größte Rolle, u. z. im Verständnis von Frauen und Männern nahezu gleichermaßen, wie die Mittelwerte zeigen.

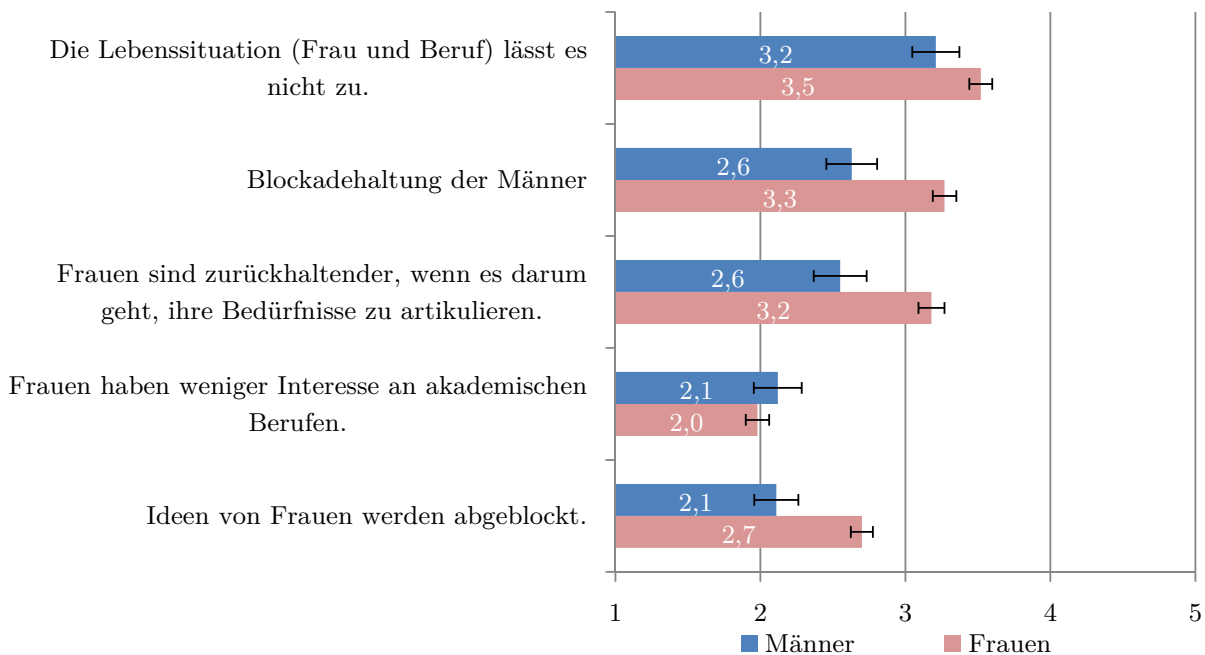


Abbildung 3: „Woran, glauben Sie, liegt das?“ [nur Personen, die bei der Vorfrage „*stimme eher zu*“ oder „*stimme voll und ganz zu*“ angegeben haben; Mittelwerte, Streuungsbalken]

Ratingskalen von 1=„stimme überhaupt nicht zu“ bis 5=„stimme voll und ganz zu“
Quelle: Frauenförderung ReWi-Fakultät; Feldzeit vom 28.1–27.2.2010 [n=15 – 646]

Ansonsten ist eine Geschlechtstypik unübersehbar, indem Frauen eher eine Blockadehaltung der Männer und einen zu gering ausgeprägten eigenen Durchsetzungswillen als Grund für ihre Unterrepräsentanz im Wissenschaftsbetrieb oberhalb des Status von Studierenden erkennen. Dass „Frauen weniger Interesse an akademischen Berufen hätten“, meinen wenig Befragte, wobei sich Frauen und Männer kaum unterscheiden.

Die Geschlechterunterschiede erweisen sich – mit Ausnahme des letztgenannten Items – durchgängig als statistisch (höchst) signifikant: Dies gilt insbesondere bezüglich der beiden Aussagen, die eine „Blockade“ von Frauen indizieren,¹⁴ aber auch für die Zurückhaltung von Frauen.¹⁵ Interessant auch, dass die Befragten am FB WiWi allen Aussagen statistisch (hoch) signifikant stärker zustimmen als die KollegInnen vom FB ReWi.¹⁶

Auf die offene Frage: „Was müsste Ihrer Meinung nach getan werden, damit sich dies – also die Unterrepräsentanz – ändert?“, haben 176 Befragte Stellung bezogen und insgesamt 223

¹⁴ Phi=.32*** (Blockade der Ideen) bzw. Phi=.29*** (Blockade durch Männer).

¹⁵ Phi=.24***.

¹⁶ Der Phi-Koeffizient erreicht dabei jedoch maximal nur den Wert von Phi=.15**.

2 Ergebnisse

Anregungen gegeben. Tabelle 9 enthält die Kategorien, unter die die Anregungen subsumiert wurden.

Im Wesentlichen konzentrieren sich die Angaben auf die in Universität und Öffentlichkeit diskutierten Opportunitäten und Restriktionen von Frauenförderung allgemein, benennen jedoch auch speziell für die Fakultät interessante und zugleich umsetzbare Handlungsempfehlungen, z. B. die bevorzugte Einstellung von weiblichen studentischen Hilfskräften. Einige wenige Stimmen plädieren allerdings auch für „das Aussitzen“ der jetzigen Situation, sei doch „beim akademischen Nachwuchs die Gleichberechtigung schon deutlich stärker“ ausgeprägt. Manche der Vorschläge könnten aus m. S. mit Mentoring-Programmen umgesetzt und realisiert werden, die sich an anderen Fakultäten der FAU bereits gut etabliert haben.

Tabelle 9: „Was müsste Ihrer Meinung nach getan werden, damit sich dies ändert?“ [offene (Mehrfach-) Angaben]

Kategorie	n
Konkrete Hilfe bei der Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf	75
Gleichberechtigung in der Gesellschaft, speziell Männer und Profs sollten sich dem öffnen; tradierte Rollenmuster müssten sich schneller ändern; Frau nicht nur als Hausfrau und Mutter (und damit „schlechtere“ Mitarbeiterin) sehen	32
Frauen gezielt unterstützen: Mehr weibliche als männliche studentische Hilfskräfte einstellen; Professorinnen (besonders bei Rechtswissenschaften) einstellen; bei Promotion/Habilitation unterstützen	24
Frauen brauchen mehr Ermutigung/Seminare zur Förderung ihrer Durchsetzungskraft	21
Frauenquoten einführen	12
Mehr Teilzeitarbeit/Arbeitsflexibilität auch in höheren Positionen; Teilzeitstudium sollte möglich sein	11
Abwarten; beim akademischen Nachwuchs ist die Gleichberechtigung schon deutlich weiter	10
Stärkere Anerkennung und Nutzung von Elternzeit der Männer	8
Mehr Veranstaltungen zu Frauenförderung und wiss. Karrieren für Frauen	7
Gleiche Entlohnung	7
Umdenken ist schon im Gang	4
bessere Werbung für Seminare, Förderungen etc.	3
Schulungen für Führungskräfte/Professoren in Bezug auf Gender Mainstreaming	3
Kein Bedarf an spezieller Förderung für Frauen; „wenn eine Frau etwas durchsetzen möchte, schafft sie das auch“	1
Sonstiges	15
insgesamt	223

Quelle: Frauenförderung ReWi-Fakultät; Feldzeit vom 28.1–27.2.2010

Abbildung 4 nimmt die Diskussion von Gründen für die Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen an den beiden Fachbereichen unserer Fakultät und die Reaktion darauf noch einmal auf und ergänzt sie. Wir sehen erneut, dass Frauen und Männer sich in der Wahrnehmung von Chancenungleichheit, ihrer Ursachen und Folgen z. T. stark unterscheiden. Am stärksten ausgeprägt sind die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Frage nach der Notwendigkeit von Sonderförderungen für Frauen, die die befragten Männer ablehnen und bei der die Mittelwertdifferenz $m_{\%}=1,4$ Skalenpunkte ausmacht,¹⁷ gefolgt von der Forderung nach Substitution der Position einer/s *Frauenbeauftragten* durch eine/n *Gleichstellungsbeauftragte/n*, die die Männer befürworten und bei der die Mittelwertdifferenz $m_{\%}=1,0$ beträgt.¹⁸ Beide Aussagen polarisieren

¹⁷ Phi=.48***.

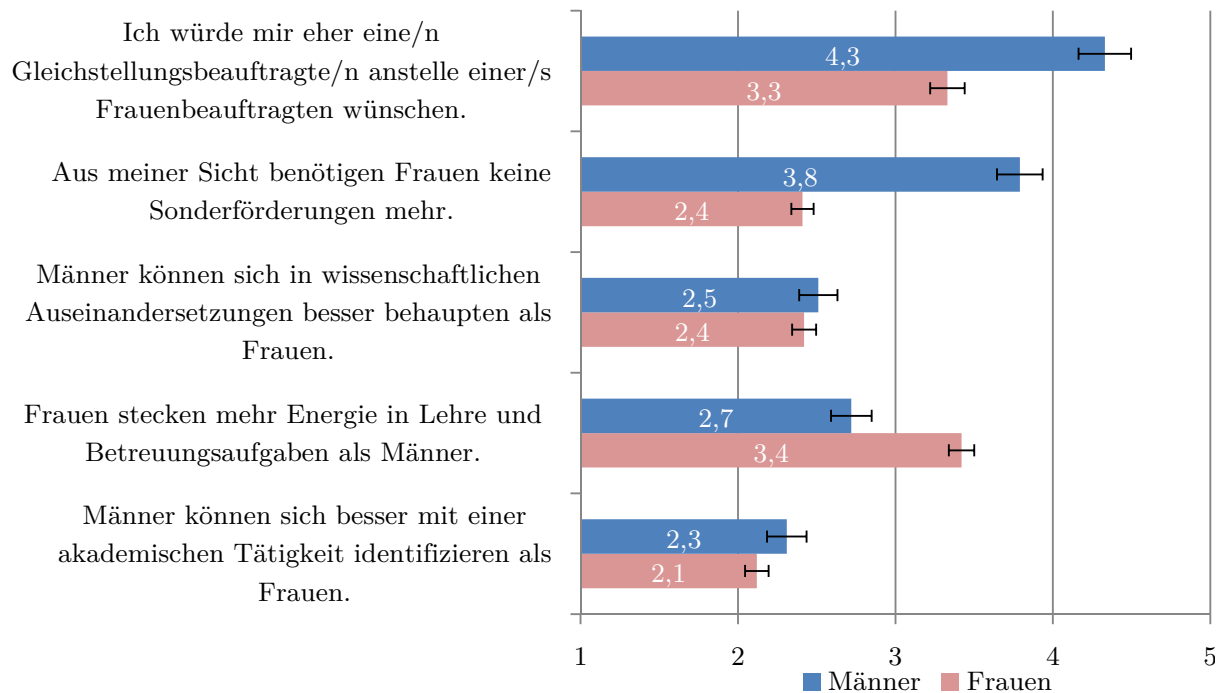
¹⁸ Phi=.33***.

2 Ergebnisse

stark geschlechtsspezifisch und machen die Interessenbedingtheit deutlich, die sich hinter diesem Antwortverhalten verbirgt.

Schließlich ist auch die geschlechtsspezifische Verteilung der Antworten auf die Aussage, dass „Frauen mehr Energie in Lehre und Betreuungsaufgaben stecken“ als Männer, sprich: dass Frauen weniger Zeit in karrierefördernde Forschung und Publikationen investieren als das andere Geschlecht, in unserem Diskussionszusammenhang bezeichnend: In der Selbstwahrnehmung stimmen dieser Aussage statistisch höchst signifikant mehr Frauen zu als Männer ($m_{\%}=0,7$).¹⁹

Abbildung 4: „Bitte geben Sie an, inwieweit Sie den folgenden Aussagen zustimmen. Bitte beziehen Sie Ihre Antworten auf den Fachbereich der ReWi-Fakultät, an dem Sie beschäftigt sind“ [Mittelwerte; Streuungsbalken]



Ratingskalen von 1=„stimme überhaupt nicht zu“ bis 5=„stimme voll und ganz zu“
Quelle: Frauenförderung ReWi-Fakultät; Feldzeit vom 28.1–27.2.2010 [n=288–359]

In den Bereich der „Gender-Problematik“ fällt auch Abbildung 5, die weitere Argumente und Gründe für die Ungleichbehandlung von Frauen und Männern auf der wissenschaftlichen Ebene oberhalb des Studierendenstatus liefert.

An den „Streuungsbalken“ lässt sich ablesen, dass das Meinungsbild zu den wiedergegebenen Aussagen sowohl unter Frauen als auch unter Männern ziemlich heterogen ist, wobei zu berücksichtigen ist, dass beim ersten und letzten Item lediglich 16 ProfessorInnen befragt wurden.²⁰ Die Unterschiede bezüglich der „Karriereplanung“ und der „Präsentationsfähigkeiten“ sind zwischen Männern und Frauen zwar statistisch signifikant, aber nur schwach ausgeprägt.²¹ Im Übrigen sind keine fachkulturspezifischen Besonderheiten zu beobachten: An beiden Fachbereichen urteilen Männer und Frauen hinsichtlich der 'scientific community' nahezu identisch.

Die Frage: „Haben Sie Situationen, in denen das Geschlecht einer Person eine Entscheidung in Ihrem Fachbereich negativ beeinflusst hat, selbst erlebt?“, bejahen 9,7 Prozent der MitarbeiterInnen und stud. Hilfskräfte, und zwar Frauen und Männer im fast gleichen Ausmaß. Allerdings

¹⁹ $\Phi=0,31$ ***.

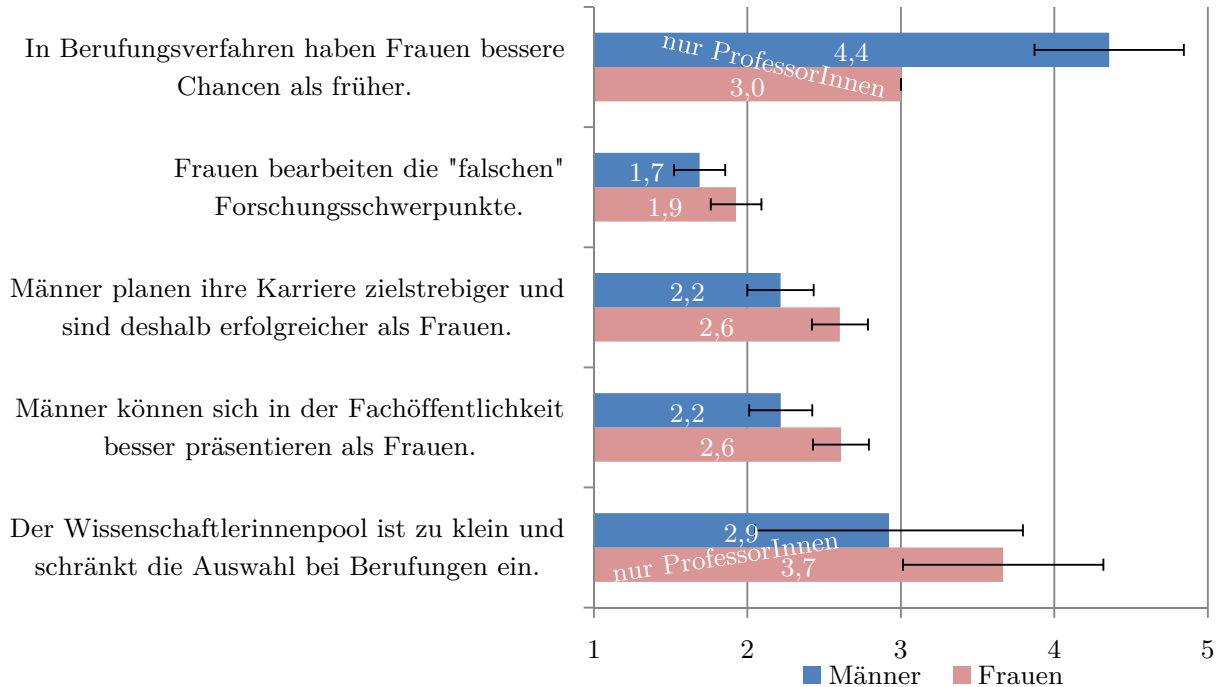
²⁰ Beim Item „Berufungsverfahren“ haben alle befragten Professorinnen den Skalenwert '3' angekreuzt, so dass keinerlei Streuung zu beobachten ist.

²¹ $\Phi=0,18$ *.

3 Schluss

schneidet auch hier der FB WiWi schlechter ab als der FB ReWi: Beim erstgenannten haben 10,8 Prozent bereits eine solche Erfahrung gemacht, beim letztgenannten 5,7 Prozent.

Abbildung 5: „Welche der folgenden Auffassungen werden in Ihrer 'scientific community' vertreten?“ [Mittelwerte; Streuungsbalken]



Ratingskalen von 1=„gar nicht“ bis 5=„sehr stark“

Quelle: Frauenförderung ReWi-Fakultät; Feldzeit vom 28.1–27.2.2010 [n=16 – 309]

3 Schluss

Die erste Umfrage zur Frauenförderung an der ReWi-Fakultät hat eine Vielzahl und Vielfalt teils heterogener, teils homogener Ergebnisse über die beiden Fachbereiche, die drei Statusgruppen und die Geschlechter zu Tage gefördert. Nur ein Teil davon konnte hier dargestellt werden. Die Befunde lassen erkennen, dass die Einstellungen und Meinungen zur Frauenförderung an der ReWi-Fakultät ein Gemengelage aus unterschiedlichen fachkultur-, geschlechts- und statusspezifischen Vorstellungen und Interessen bilden. Alles in allem sollten die Ergebnisse aber den Frauenbeauftragten hinreichend belastbares Material bieten, um bereits bestehende Maßnahmen zu optimieren und u. U. noch fehlende anzustoßen. Die parallel an der Philosophischen Fakultät mit Fachbereich Theologie zum selben Thema durchgeführte Umfrage eröffnet darüber hinaus die Möglichkeit, den Auswirkungen unterschiedlicher Fachkulturen auf z. B. die Akzeptanz von Frauenförderung eingehender zu betrachten als dies hier möglich war.