

Jantje Halberstadt
Luise Hilmers
Tanja Angela Kubes
Sophie Weingraber (Hrsg.)

A horizontal bar composed of several colored segments: orange, yellow, light blue, and purple.

(Un)typisch Gender Studies – neue interdisziplinäre Forschungsfragen

(Un)typisch Gender Studies – neue interdisziplinäre Forschungsfragen

Jantje Halberstadt
Luise Hilmers
Tanja Angela Kubes
Sophie Weingraber (Hrsg.)

(Un)typisch Gender Studies – neue interdisziplinäre Forschungsfragen

Budrich UniPress Ltd.
Opladen • Berlin • Toronto 2016

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen
Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über
<http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Gedruckt auf säurefreiem und alterungsbeständigem Papier.

Alle Rechte vorbehalten.

© 2016 Budrich UniPress, Opladen, Berlin & Toronto

www.budrich-unipress.de

ISBN 978-3-86388-710-0 (Paperback)

eISBN 978-3-86388-339-3 (eBook)

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Umschlaggestaltung: Bettina Lehfeldt, Kleinmachnow – www.lehfeldtgraphic.de

Inhaltsverzeichnis

Einleitung: Gender Studies – was ist typisch, was nicht?.....	7
<i>Jantje Halberstadt, Luise Hilmers, Tanja Angela Kubes & Sophie Weingraber</i>	

Einführung

Wie genderbewusst sind Studierende? – Ausgewählte empirische Befunde zu einem noch weitgehend vernachlässigten Forschungsfeld..	19
<i>Martin K. W. Schweer, Robert Lachner & Yvonne Friederich</i>	
Effective Gender Equality in Research and the Academia (EGERA)....	41
<i>Maxime Forest & Sabine Bohne</i>	

Gender und Management/Entrepreneurship

... und die Moral von der Geschicht’: Frauen gründen anders! Oder nicht? Entwurf eines Forschungsprogramms zur Modellierung einer an Genderparadigmen orientierten Gründungsförderung.....	59
<i>Stephanie Birkner</i>	
Die Bedeutung sozialer Beziehungsnetzwerke für Female Social Entrepreneurs – Eine egozentrierte Netzwerkanalyse.....	76
<i>Anna B. Spiegler</i>	
Muslimische Frauen und ihre (Führungs-)Rolle in Familienunternehmen	98
<i>Margaret Cullen, André Calitz & Najmiea Salie</i>	
Geschlechtsspezifische Perspektiven auf das Unternehmertum: Massenmedien, kognitive Schemata und unternehmerische Selbsteffizien	125
<i>Silke Tegtmeier & Cornelia Petersen</i>	
Unternehmerische Identität zwischen Nerz, Nerd und Normalunternehmer. Entwicklung eines Forschungsdesigns zur Analyse des (de)aktivierenden Potenzials der medialen Darstellung von Unternehmerinnen.....	157
<i>Jantje Halberstadt, Heike Hölzner, Jorge Marx Gómez & Sascha Kraus</i>	

Gender und MINT

Wie weit reicht Gender tatsächlich in die Naturwissenschaften hinein? Zur Integration von Gender in naturwissenschaftliche Fachdisziplinen.	173
<i>Ute Pascha-Kirsch</i>	

Geschlechtsunterschiede in der Wahrnehmung von Rückmeldungen im Mathematikunterricht der Grundschule – Konsequenzen für das Fähigkeitsselbstkonzept von Mädchen und Junge	192
<i>Frederike Bartels</i>	

Untypisch/Typisch Gender Studies

„Frauen im Männerknast“: Justizvollzugsbeamtinnen in einem männerdominierten Arbeitsfeld	215
<i>Eva Brinkmann, Jantje Halberstadt & Sophie Weingraber</i>	

Gender and Sexual Relations in Urban Uganda.....	240
<i>Luise Hilmers</i>	

Geschlechtergerechte Menschenrechtsbildung: Wie geschlechtergerecht sind aktuelle Materialien zur schulischen und außerschulischen Menschenrechtsbildung mit Kindern? Eine Betrachtung.....	259
<i>Daniela Steenkamp</i>	

Homonegativität im Sport – Gendertypische Effekte am Beispiel des Frauen- und Männerfußballs.....	275
<i>Martin K. W. Schweer, Christina Plath & Benjamin Müller</i>	

Autor*innen	301
--------------------------	-----

Gender Studies – was ist typisch, was nicht?

Jantje Halberstadt, Luise Hilmers, Tanja Angela Kubes & Sophie Weingraber

1 Gender Studies, was ist typisch?

Als eigenständige Disziplin beschäftigen sich Gender Studies primär mit dem Einbezug von Geschlecht als theoretischem und methodischem Analyseinstrument in vielfältigen gesellschaftlichen Bereichen und Disziplinen (von Braun & Stephan, 2005). Die wissenschaftlichen Gegenstände sind breit gefächert und umfassen so unterschiedliche Bereiche wie Identitätsdiskurse und -konstruktionen, Sexualität, Produktions-, Arbeits- und Machtverhältnisse sowie Fragen von Kultur und Globalisierung, Repräsentation und Semiotik. Nicht nur die Themenfelder an sich können mit Genderfokus analysiert werden, auch der Geschlechtskörper selbst kann als leibliches Erfahrungs- und Forschungsinstrument während der Feldphase zum methodischen Instrument werden (Kubes, 2014).

In den Gender Studies wird davon ausgegangen, dass Geschlecht nicht, wie im Alltagshandeln oft angenommen, eine natürliche Tatsache ist, sondern eine durch lebenslange Sozialisation und Enkulturation bedingte permanent reinszenierte kulturelle Praxis. In den meisten Kulturen wird die Performanz von Gender dichotom gedacht und biologistisch begründet, was dazu führt, dass Geschlecht vorwiegend aufgrund biologisch definierter Geschlechtsdifferenzen in Männer und Frauen unterschieden wird (Kubes, 2012). Daraus resultiert nicht nur eine biologistisch begründete bipolare Art, sich geschlechtskonform zu verhalten, zu sprechen, zu kleiden etc., sondern auch eine ungleiche Verteilung verschiedenster Ressourcen (Geld, Macht, Zeit, Status, Wissen etc.) in allen gesellschaftlichen Bereichen. Geschlecht ist damit weitaus komplexer als häufig angenommen, es ist ein Konstrukt, das immer historische, soziale und kulturelle Wurzeln hat und erst in Bezug auf diese drei Faktoren im jeweiligen Kontext definiert werden kann. Zusätzlich ist Geschlecht, bzw. Gender, keinesfalls stabil und lebenslang begründet, sondern eine nicht-essentielle, fluide Größe, die immer auch an individuelle Faktoren geknüpft ist und im jeweiligen Kontext hergestellt werden muss.

Vielfältige Faktoren beeinflussen das leibliche und körperliche Geschlechtsempfinden. Was es für ein Individuum bedeutet, eine Frau oder ein Mann zu sein, ist primär nicht an medizinische Definitionen gebunden, sondern je nach Lebenslage, Milieu, Kultur und sogar Tagesverfassung divergent.

Geschlecht ist somit eine Strukturkategorie, die durch lebenslange Sozialisation nicht nur bei der Entstehung von dichotom konstruierten weiblichen und männlichen Subjekten eine entscheidende Rolle spielt, sondern gesellschaftliche und kulturelle Räume beeinflusst, geschlechtsspezifisch zuordnet und hierarchisiert und dadurch soziale Wirklichkeit(en) beeinflusst. Die dadurch erzeugten und permanent re-affirmierten geschlechtsdichotomen Zuordnungen und symbolischen Kodierungen betreffen auch wissenschaftliche Disziplinen, die traditionell nicht mit dem Label Gender Studies versehen sind. Auch in ihnen lassen sich verdeckte Macht- und Hierarchiestrukturen ausmachen und dekonstruieren.

In den Kultur- und Sozialwissenschaften sind mittlerweile nicht nur Genderthemen stark verankert. Auch die klassische Trias von Unterdrückungskategorien (*Race-Class-Gender*) wird inzwischen durch die Mehrebenenanalyse weiterer Ungleichheitskategorien wie Körper, Alter, Religion, sexuelle Orientierung, soziale Herkunft etc. (Degele & Winker, 2007) ergänzt. Studien zur Intersektionalität (u.a. Winker & Degele, 2010), Diversity (u.a. Allemann-Ghionda & Bukow, 2011; Krell et al., 2007) und Disability (u.a. Jakob, Köbssel & Wollrad, 2010; Waldschmidt & Schneider, 2007) versuchen, möglichst viele Ungleichheitskategorien einzubeziehen und ein breites Spektrum an Vielfalt abzubilden. Da Sprache Wirklichkeit konstruiert (Austin, 1985; Butler, 1991, 1995), wird ein kultur- und gendersensibler Umgang auch in diesen Disziplinen immer häufiger zur Selbstverständlichkeit.

Wenn an Geschlecht als Struktur- und Analysekategorie gedacht wird, geschieht dies zumeist in Verbindung mit den gerade genannten Kultur- und Sozialwissenschaften. In Anbetracht einer Fülle guter wissenschaftlicher Literatur zum Thema Gender in diesen Bereichen (u.a. Aulenbacher, Meuser & Riegraf; Becker & Kortendiek, 2010; Onnen-Isemann & Bollmann 2010, Schößler, 2008) soll in diesem Band deshalb *keine* Einführung in die Gender Studies gegeben werden, und es werden auch nicht nur die „typischen“ Genderfelder beleuchtet. Im Fokus des Sammelbandes steht vielmehr primär die Frage: Wie wird Gender in vermeintlich „untypischen“ Bereichen verortet, wie werden dort asymmetrische machtbesezte institutionelle Geschlechterdichotomien aufgezeigt und durchbrochen?

2 Was ist untypisch?

Als „untypisch“ gelten in diesem Zusammenhang insbesondere Disziplinen, in denen Genderperspektiven bislang noch nicht oder wenig eingenommen werden. Durch innovative Integration von genderspezifischen Fragestellungen in

genau diese Forschungsfelder entstehen neue wissenschaftlich hoch interessante interdisziplinäre Verknüpfungen. Zu Recht wird in jüngster Zeit daher vermehrt auf die Relevanz der (noch) „untypischen“ disziplinären Kombinationen verwiesen: *„Der Querschnittscharakter der Geschlechterforschung ist in den letzten Jahren als Chance auch für die bislang weniger einbezogenen Disziplinen erkannt worden.“* (Wissenschaftliche Kommission Niedersachsen, 2013: 16).

Zudem werden in diesem Sammelband Beiträge vorgestellt, die insofern „untypisch“ sind, als sie zwar grundsätzlich in eher „gender-typische“ Bereichen eingeordnet werden können, jedoch innovative Forschungsfragen aufgreifen, neue methodische Wege gehen und interdisziplinäre Verknüpfungen herstellen.

Einleitend wird auf das Genderbewusstsein von Studierenden eingegangen. Martin K.W. Schweer, Robert Lachner und Yvonne Friederich haben ein Diagnoseinstrument zur Ermittlung des Genderbewusstseins entwickelt und angewandt. In ihrem Beitrag stellen sie ausgewählte Ergebnisse einer empirischen Untersuchung des Genderbewusstseins von Studierenden verschiedener Fachrichtungen vor und zeigen interessante Unterschiede in Bezug auf die Fachdisziplinen auf. Im Anschluss folgt ein Artikel von Maxime Forest und Sabine Böhne, in dem sie sich mit der Ableitung von Maßnahmen auseinandersetzen, die darauf abzielen, Gleichstellung an Hochschulen und in der Forschung zu unterstützen sowie Gender-perspektiven in Forschungsinhalte und -ergebnisse zu integrieren.

Gender und Management/Entrepreneurship

Ein wesentliches Feld, in dem wir besonderes Potenzial für die Integration innovativer genderspezifischer Forschungsfragen sehen, sind die Wirtschaftswissenschaften. Die hier – wenn überhaupt – bisher fokussierten Fragen bewegen sich maßgeblich im Bereich Arbeit und gesellschaftliche Transformation. Hierunter können Themen, wie die Auswirkung stereotyper Rollenbilder auf die Aufteilung von Erwerbstätigkeit oder die Struktur und Performance von Organisationen gefasst werden (Ahern, 2012; Beaman et al., 2009; Matsa et al., 2013). Oft geht es um die Diskussion, warum Frauen noch immer schlechter für ihre Arbeit entlohnt werden, weniger häufig Führungspositionen besetzen oder seltener selbst unternehmerisch tätig werden (Ahl, 2006; Goldin et al., 2013; Lewis, 2006). In diesem Zusammenhang werden unter anderem Unterschiede in wettbewerbs-orientiertem Verhalten, in der Risikoneigung und anderen (vermeintlich) frauenspezifischen Eigenschaften diskutiert (Ahl, 2002; Fehr-Duda et al., 2006; Niederle, 2007; Sexton & Bowman-Upton,

1990). Insgesamt besteht hier nicht nur Bedarf, die bisher vorliegenden Studien zu erweitern und die Diskussion zu stärken, sondern es gibt unzählige weitere hoch relevante Forschungsfragen in der Verknüpfung von Gender Studies und Wirtschaftswissenschaften, von denen einige in diesem Sammelband vorgestellt werden. Die in diesem Feld angesiedelten Beiträge zeigen auf unterschiedliche Weise insbesondere, dass es sich lohnt, über Grenzen der gängigen Forschungspraxis hinweg zu denken und sich Themen zu widmen, die über die Verbindung von Wirtschaftswissenschaften und Gender Studies hinaus weitere Themenfelder erschließen.

Im ersten Beitrag dieses Teils widmet sich Stephanie Birkner der Frage, ob und inwiefern es frauentypisches Gründungsverhalten gibt, und entwickelt ein Forschungsprogramm, das auf die Gründungsförderung von Frauen abzielt. Anna Spiegler fokussiert einen bestimmten, bislang kaum thematisierten Bereich innerhalb der Gründungsforschung. Sie verweist in ihrem Beitrag auf das besondere Potenzial sozialunternehmerischer Tätigkeit von Frauen und stellt einen Ansatz vor, mit dem untersucht werden kann, welche Rolle Netzwerkbeziehungen bei der Entstehung von Social-Business-Ideen spielen. Margaret Cullen, Andre Calitz und Najmiea Salie erweitern die geschlechterorientierte Managementforschung um eine religiöse Perspektive und analysieren die Führungsrolle muslimischer Frauen in Familienunternehmen. Im Beitrag von Silke Tegtmeier und Cornelia Petersen werden neue Perspektiven eingenommen, um die Gründungsneigung von Frauen zu interpretieren: thematisiert werden die unternehmerische Selbstwirksamkeitserwartung, kognitive Schemata und der Einfluss von Massenmedien. Letzteres ist Kern des anschließend folgenden Artikels von Jantje Halberstadt, Heike Hölzner, Jorge Marx Gómez und Sascha Kraus. Zur umfassenden Untersuchung der medialen Darstellung von Unternehmerinnen wird ein Forschungsdesign präsentiert, das Ansätze aus der Geschlechter- und Entrepreneurship-Forschung mit forschungsunterstützender IT-Forschung kombiniert. Insofern grenzt dieser Artikel auch thematisch an den folgenden Teil des Buches an, in dem es um Gender-Perspektiven im sogenannten MINT-Bereich geht.

Gender und MINT

Unter MINT werden die Disziplinen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik verstanden. Sie zählen ebenfalls zu den noch untypischen Partnerdisziplinen der Gender Studies. Da sich viele Wissenschaftsfelder jedoch der wachsenden Bedeutung dieser Verbindung bewusst sind, gibt

es hier bereits einige Initiativen und Studienprogramme.¹ Auch die Anzahl wissenschaftlicher Publikationen, die das Verhältnis MINT/Gender reflektieren, nimmt zu. Insbesondere wird hier auf die Problematik abgestellt, dass Frauen in MINT-Berufen unterrepräsentiert sind und welche Gründe dafür vorliegen (Dieckmann et al., 2010; Eccles, 2007; Godfroy-Genin, 2010; Heinrich & Rentschler, 2003; Hill et al., 2010; Pfenning et al., 2011). Allerdings gilt die bisherige Forschung im MINT-Bereich als noch zu wenig im Kern der Disziplinen verankert, sodass anwendungsorientierte Forschungsaktivitäten über die Betrachtung reiner Gleichstellungsfragen hinaus gefordert wird (Wissenschaftliche Kommission Niedersachsen, 2013). So wurde insbesondere die erst in den letzten zehn Jahren aufgekommene Verknüpfung von genderspezifischen Betrachtungsweisen mit der Grundlagen- und Anwendungsforschung in technischen, medizinischen und naturwissenschaftlichen Disziplinen als erfolgversprechend identifiziert (Ihsen et al., 2011; Schiebinger et al., 2010). In unserem Sammelband hinterfragt Ute Pascher-Kirsch daher, inwiefern Genderaspekte bislang tatsächlich in die Naturwissenschaften integriert werden und Gender nicht nur als ubiquitärer Begriff oder einzelne Analysekategorie behandelt wird. Darüber hinaus wird die Grundlage für geschlechterspezifische Verhaltensweisen in den MINT-Bereichen oft bereits in der Kindheit gelegt. Umso wichtiger erscheint es deshalb, den Grundschulunterricht in den entsprechenden Fächern genauer zu beleuchten. In ihrem Beitrag widmet sich Frederike Bartels daher der Untersuchung des Rückmeldeverhaltens in Bezug auf Jungen und Mädchen im Mathematikunterricht und verbindet damit die Disziplinen Gender Studies, Mathematik und Pädagogik.

Untypisch/typisch Gender Studies

Für den abschließenden Teil unseres Sammelbandes wurden vier Beiträge aus verschiedenen Disziplinen ausgewählt, die jeweils auf unterschiedliche Weise aufzeigen, wie Genderthemen „untypisch“ aufgegriffen und in innovative Forschungsprojekte überführt werden können. An der Schnittstelle zu wirtschaftswissenschaftlichen Auseinandersetzungen beschäftigen sich Eva Brinkmann, Jantje Halberstadt und Sophie Weingraber mit der Untersuchung der heutigen Arbeitsbedingungen und -zufriedenheit von Mitarbeiterinnen im deutschen Justizvollzug, einem eher männlich dominierten Arbeitsfeld. Luise Hilmers

1 Siehe zum Beispiel das Studienprogramm „Gender Pro MINT“ (<https://www.genderpromint-zifg.tu-berlin.de/>), das Kompetenzzentrum Technik Diversity Chancengleichheit (<http://www.kompetenzz.de/>) oder die Initiative „komm mach MINT – nationaler Pakt für Frauen in MINT-Berufen“ (<http://www.komm-mach-mint.de/>).

nimmt eine internationale Perspektive ein und untersucht diverse Strukturen von Geschlechter-beziehungen in urbanen Regionen Ugandas. Dabei wird insbesondere darauf abgestellt, wie sich kultur-historische sowie gesellschaftliche Erwartungen und Idealbilder auf den heutigen Umgang mit kulturellen Konzepten von Femininität und Maskulinität auswirken. Der nächste Beitrag vereint juristische und pädagogische Fragestellungen in den Gender Studies. Daniele Steenkamp widmet sich der Analyse von Materialien zur geschlechtergerechten Menschenrechtsbildung von Kindern. Schließlich thematisieren Martin K. W. Schweer, Christina Plath und Benjamin Müller Geschlechterunterschiede in Bezug auf Homonegativität im Sport am Fallbeispiel Fußball.

3 Ausblick – alles Gender Studies?

Viele Wissenschaftsfelder zeichnen sich trotz der erwähnten Bemühungen auf unterschiedlichen Ebenen noch immer durch einen starken Androzentrismus aus. Wissenschaft sowie wissenschaftliche Objektivität sind immer „situiertes Wissen“ (Haraway, 1995: 73), der jeweilige Standpunkt ist ausschlaggebend für den Zugang und die Definition (Harding, 1990). Besonders Disziplinen jenseits von Philosophie, Kultur- und Geisteswissenschaften, zu nennen sind hier vor allem Technik- und Naturwissenschaften, sind häufig stark traditionsbehaftet und sozialisationsbedingt durch heteronormative männliche Dominanz geprägt. Ein Indiz hierfür ist einerseits die Unterrepräsentanz von Genderaspekten in Lehre und Forschung allgemein, andererseits die geringe Zahl an in diesen Wissenschaften anzutreffenden Forscherinnen und Studentinnen.

Aktuell wird durch interdisziplinär operierende Gendernetzwerke (z.B. LAGEN – Landesarbeitsgemeinschaft der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterforschung in Niedersachsen), Genderprofessuren in der Technikforschung und den Naturwissenschaften (siehe hierzu den Beitrag von Pascha-Kirsch in diesem Band) sowie durch vermehrte Ringvorlesungen im Technikbereich (u.a. TU Braunschweig, TU Chemnitz) versucht, die Genderthematik auch in bislang noch weitgehend genderfernen Disziplinen institutionell zu verankern.

Auch diese Publikation soll dazu einen Beitrag leisten. Ziel des Sammelbandes ist es, die soziokulturelle Situierung von gesellschaftlich gefestigten Wissenschaftsordnungen zu durchbrechen, die Analysekategorie Geschlecht in ihrer Vielfalt sichtbar zu machen und den v.a. im MINT-Bereich und den Wirtschaftswissenschaften häufig noch anzutreffenden Male-Bias zu unterwandern.

Der Sammelband richtet sich an Wissenschaftler*innen, Studierende aller Disziplinen sowie alle Menschen, die bereit sind, nicht nur mit den typischen Genderfeldern konfrontiert zu werden, sondern auch einen Blick über den Tellerrand in heute noch unerschlossene und untypische Gender-forschungsfelder zu erhaschen. Unser Anliegen als Teil der interdisziplinär arbeitenden Nachwuchsforschungsgruppe Gender Studies der Universität Vechta ist es, diese Forschungsfelder auszubauen sowie Gender als methodische und theoretische Kategorie fest in diesen Bereichen zu implementieren – soweit, dass letztendlich ein „untypisch Gender Studies“ nicht mehr existiert.

Wir wünschen Ihnen eine anregende und spannende Lektüre!

Ihr Herausgeberinnenteam Jantje Halberstadt, Luise Hilmers, Tanja Angela Kubes & Sophie Weingraber

Literatur

- Ahern, Kenneth R., and Amy K. Dittmar (2012): The Changing of the Boards: The Impact on Firm Valuation of Mandated Female Board Representation. *Quarterly Journal of Economics*, 127, 137–197.
- Ahl, Helene J. (2002): “The making of the female entrepreneur: A discourse analysis of research texts on women’s entrepreneurship.” Jönköping University, School of Education and Communication, HLK, Lifelong learning/Encell, JIBS Dissertation Series No. 015.
- Ahl, Helene (2006): “Why research on women entrepreneurs needs new directions.” *Entrepreneurship Theory and Practice* 30.5 (2006): 595–621.
- Allemann-Ghionda, Christina/Bukow Wolf-Dietrich (Hrsg.) (2011): *Orte der Diversität. Formate, Arrangements und Inszenierungen*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Aulenbacher, Brigitte/Meuser, Michael/Riegraf, Brigit (2010): *Geschlechterforschung. Eine Einführung*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Austin, John L. (1985): *Zur Theorie der Sprechakte*. Stuttgart: Reclam.
- Beaman, Lori, Raghavendra Chattopadhyay, Esther Duflo, Rohine Pande, Petia Topalova (2009): Powerful Women: Does Exposure reduce Bias? *Quarterly Journal of Economics*, 124, 1497–1540.
- Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hrsg.) (2010): *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung: Theorien, Methoden, Empirie*. 3. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag.
- Braun von, Christina/Stephan, Inge (Hrsg.) (2005): *Gender@Wissen. Ein Handbuch der Gender-Theorien*. Köln: UTB Böhlau Verlag GmbH & Cie.
- Butler, Judith (1991): *Das Unbehagen der Geschlechter*. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.
- Butler, Judith (1997): *Körper von Gewicht. Die diskursiven Grenzen des Geschlechts*. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.

- Degele, Nina/Winker, Gabriele (2007): Intersektionalität als Mehrebenenanalyse. In: Portal Intersektionalität. Forschungsplattform und Praxisforum für Intersektionalität und Interdependenz. URL: <http://portal-intersektionalitaet.de/theoriebildung/schluesselext/degelewinker> [30.08.2015].
- Diekmann, A. B., Brown, E. R., Johnston, A. M., & Clark, E. K. (2010): Seeking congruity between goals and roles a new look at why women opt out of science, technology, engineering, and mathematics careers. *Psychological Science*, 21(8), 1051–1057.
- Eccles, Jacquelynne S. (2007): Where Are All the Women? Gender Differences in Participation in Physical Science and Engineering, in: Ceci, Stephen J. (Ed), Williams, Wendy M. (Ed) (2007). Why aren't more women in science?: Top researchers debate the evidence, (pp. 199–210). Washington, DC, US: American Psychological Association, 254 pp.
- Fehr-Duda, Helga, Manuele de Gennaro, and Renate Schubert (2006): Gender, Financial Risk, and Probability Weights. *Theory and Decision*, 60(2-3), 283–313.
- Godfroy-Genin, A.S. (Hrsg.) (2010): Prometea – Women in Engineering and Technology Research. Münster/Berlin.
- Goldin, Claudia and Lawrence Katz (2013): The Most Egalitarian of all Professions: Pharmacy and the Evolution of a Family-Friendly Occupation. NBER Working Paper 18410.
- Haraway, Donna (1995): Situiertes Wissen. Die Wissenschaftsfrage im Feminismus und das Privileg einer partialen Perspektive. In: dies. (Hrsg.): Die Neuerfindung der Natur. Primaten, Cyborgs und Frauen. Frankfurt am Main: Campus. S. 73–97.
- Harding, Sandra (1990): Feministische Wissenschaftstheorie. Zum Verhältnis von Wissenschaft und sozialem Geschlecht. Hamburg: Argument Verlag.
- Heinrich, E.D./Rentschler, M. (Hrsg.) (2003): Frauen studieren Technik – Bedingungen – Kontext – Perspektiven, Band 41. Karlsruhe.
- Hill, Catherine, Christianne Corbett, and Andresse St Rose: Why so few? Women in Science, Technology, Engineering, and Mathematics. American Association of University Women. 1111 Sixteenth Street NW, Washington, DC 20036, 2010.
- Ihsen, Susanne; Kampmann, Birgit; Mellies, Sabine (Hrsg.) (2011): ... und kein bisschen leise! Festschrift für Prof. Barbara Schwarze. München, TUM Gender- und Diversity-Studies, LIT Verlag, Band 2.
- Jacob, Jutta/Köbsell, Swantje/Wollrad, Eske (2010): Gendering Disability. Intersektionale Aspekte von Behinderung und Geschlecht. Bielefeld: Transkript.
- Krell, Gertraude/Riedmüller, Barbara/Sieben, Barbara/Vinz, Dagmar (Hrsg.) (2007): Diversity Studies. Grundlagen und disziplinäre Ansätze. Frankfurt am Main: Campus Verlag.
- Kubes, Tanja Angela (2012): Rollenbilder und Partnerwahl. In: *Universitas* 67, 793, S. 18–29.
- Kubes, Tanja Angela (2014): Doing fieldwork – feeling hostess. Leibliche Wahrnehmung als Erkenntnisinstrument. In: Arantes, Lydia/Elisa Rieger (Hrsg.): Ethnographien der Sinne. Wahrnehmung und Methode in empirisch-kulturwissenschaftlichen Forschungen. Bielefeld: Transkript. S. 111–126.
- Lewis, Patricia. "The quest for invisibility: female entrepreneurs and the masculine norm of entrepreneurship." *Gender, Work & Organization* 13.5 (2006): 453–469.

- Matsa, David A., and Amalia R. Miller (2013): A Female Style in Corporate Leadership? Evidence from Quotas. *American Economic Journal: Applied Economics*, 5(3), 136–169.
- Niederle, Muriel, and Lise Vesterlund (2007): Do Women Shy away from Competition? Do Men Compete too Much? *Quarterly Journal of Economics*, 122(3).
- Pfenning, U./Renn, O./Hiller, S. (2011): Frauen für Technik – Technik für Frauen. Zur Attraktivität von Technik und technischen Berufen bei Mädchen und Frauen. In: Wentzel, W./Mellies, S./Schwarze, B. (Hrsg.): *Generation Girls' Day*. Opladen. S. 123–158.
- Schiebinger, Londa and Klinge, Ineke (2010): Gendered innovations. Mainstreaming sex and gender analysis into basic and applied research. Meta-analysis of gender and science research – Topic report. Luxemburg.
- Schößler, Franziska (2008). *Einführung in die Gender Studies*. Berlin: Akademie Verlag.
- Sexton, Donald L., and Nancy Bowman-Upton (1990): "Female and male entrepreneurs: Psychological characteristics and their role in gender-related discrimination." *Journal of business venturing* 5.1 (1990): 29–36.
- Waldschmidt, Anne/Schneider, Werner (Hrsg.) (2007): *Disability Studies, Kultursoziologie und Soziologie der Behinderung. Erkundungen in einem neuen Forschungsfeld*. Bielefeld: Transkript.
- Winker, Gabriele/Degele, Nina (2010): *Intersektionalität: Zur Analyse sozialer Ungleichheiten*. Bielefeld: Transkript.
- Wissenschaftliche Kommission Niedersachsen (2013): *Geschlechterforschung Bericht und Empfehlungen*, Hannover 2013.

Einführung

Wie genderbewusst sind Studierende? Ausgewählte empirische Befunde zu einem noch weitgehend vernachlässigten Forschungsfeld

Martin K.W. Schweer, Robert P. Lachner & Yvonne Friederich

1 Ausgangspunkt und Problemstellung

Die Implementierung von Gender Mainstreaming ist mittlerweile zu einem integralen Bestandteil gleichstellungspolitischer Bemühungen im deutschen Hochschulraum geworden. Die Umsetzung ruht dabei auf zwei zentralen Säulen: Neben vermehrten *Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen* zur Thematik gleichermaßen für Beschäftigte und Studierende finden zunehmend gendersensible Lehr-Lern-Prozesse sowie die Förderung genderrelevanter Kompetenzen auf Seiten der Studierenden Eingang in die *universitäre Lehre*. Blickt man für den Hochschulkontext auf die Kernziele des Gender Mainstreamings, so zeigt sich dennoch eine insgesamt weiterhin unbefriedigende Situation; zum einen steht die Angleichung des Frauen- und Männeranteils über die diversen Studiengänge und Berufsfelder hinweg aus, zum anderen ist nach wie vor eine vertikale Segregation erkennbar, dies vor allem im naturwissenschaftlichen Bereich (BMFSFJ, 2009; Bundesagentur für Arbeit, 2014).

Ursächlich für die *Diskrepanz* zwischen den Bemühungen um Gleichstellung einerseits und ihrer tatsächlichen Wirksamkeit andererseits sind zum Teil erhebliche Akzeptanzprobleme, die eine höchst selektive Partizipation an Gender-Mainstreaming-Angeboten zur Folge haben (s. etwa Fellenberg, 2011; Rolloff, 2008). Gender Mainstreaming stellt nämlich einen äußerst vielschichtigen Veränderungsprozess dar – es geht bei weitem nicht nur um eine Umstrukturierung administrativer Arbeitsweisen und Prozesse, sondern vielmehr gerade auch um die kritische Reflexion eigener Werte, Normen und Stereotype. Diese Denk- und Kategorisierungsmuster sind das Ergebnis individueller Sozialisationserfahrungen, aus denen sich spezifische Bewusstseinsgrade für (geschlechterbedingte) Benachteiligungen ableiten lassen (Schweer & Lachner, 2014).

Bereits zu Beginn ihrer akademischen Ausbildung werden Studierende mit oftmals wenig gendersensiblen *Strukturen und Mechanismen* konfrontiert, aber eben auch in diesem Rahmen sozialisiert. Vorhandene Benachteiligungen

werden in der Folge bei den Studierenden schnell als „systemimmanent“ erlebt, ggf. auch gar nicht bewusst reflektiert und potenzielle Entwicklungsmöglichkeiten zu wenig wahrgenommen. In der Folge sehen sich viele Studentinnen prospektiv weniger in Leitungspositionen, aber auch auf horizontaler Ebene seltener in nach wie vor primär männlich besetzten Berufen (s. etwa Gedrose et al., 2012; Stengler et al., 2012). Solche subjektiven Vorstellungen über Karriereverläufe bilden sich demzufolge im Laufe der Sozialisation in Ausbildung und Beruf heraus (zu den Lebensentwürfen von Schüler*innen s. Oechsle et al., 2009), sie leiten als *implizite Karrieretheorien* (Vaske & Schweer, 2011) das berufliche Handeln in hohem Maße. Im Rahmen einer Längsschnittstudie stellen Abele-Brehm & Stief (2004) in dieser Hinsicht fest, dass Frauen weniger erfolgreich in den Beruf einsteigen, selbst wenn sich ihre berufsbezogenen Erwartungen und Ziele zuvor nicht von denen der Männer unterschieden haben.

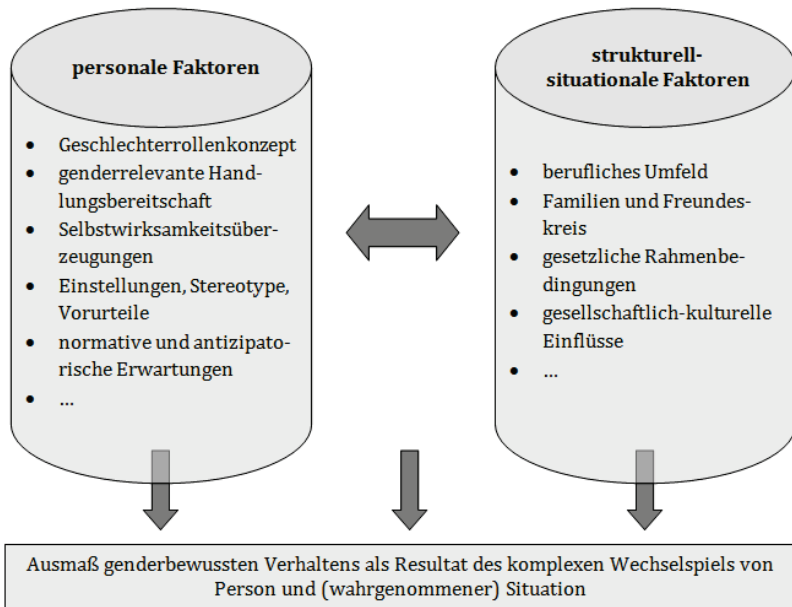
Um die Wirksamkeit von Gender-Mainstreaming-Maßnahmen optimieren zu können, ist daher deren *zielgruppenspezifische Realisierung* notwendig – gerade dieser Aspekt wird jedoch im Rahmen bestehender Konzepte vielfach nicht hinreichend in Rechnung gestellt. Vor diesem Hintergrund wurde im Verbundvorhaben „GenderMAINStreAMing. Veränderungen erreichen (GEMAINSAM)“¹ der Universitäten Vechta und Kassel ein Diagnoseinstrument zur Ermittlung des Genderbewusstseins entwickelt und erprobt. In dem vorliegenden Beitrag werden ausgewählte empirische Befunde zum Genderbewusstsein Studierender aus verschiedenen Fachrichtungen vorgestellt, auf deren Basis sich unterschiedliche Zielgruppen (*Personencluster*) für die Konzeption und Umsetzung kompatibler Interventionen identifizieren lassen. Die hieraus resultierenden Implikationen für die weitere Forschung, aber auch für die Planung von Maßnahmen in der Hochschulpraxis werden abschließend unter Berücksichtigung der studentischen Sicht auf genderrelevante Fragestellungen zur Organisationskultur ihrer eigenen Hochschule diskutiert.

1 Das Verbundvorhaben wurde durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung sowie den Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieses Beitrages liegt bei den Autor*innen.

2 Genderbewusstsein aus differentiell-psychologischer Perspektive

Das Ausmaß genderbewussten Verhaltens lässt sich nur unter Berücksichtigung des komplexen Zusammenwirkens strukturell-situationaler und personaler Faktoren angemessen beschreiben (s. Abb. 1), eine solche *dynamisch-transaktionale Perspektive* (s. etwa Mischel, 2004; Wirth, Stiehler & Wunsch, 2007) bleibt jedoch in der bisherigen einschlägigen Forschung und von daher auch in der Konzeption von Gender-Mainstreaming-Maßnahmen weitgehend unberücksichtigt.

Abbildung 1: Genderbewusstsein aus dynamisch-transaktionaler Perspektive (in Anlehnung an Schweer & Lachner, 2014)



Ausbildung und Grad des Genderbewusstseins werden dabei unter Rückgriff auf das Modell BELA-M (Abele, 2002) als ein zirkulärer Prozess in einem sozialisationsbedingten Rahmen betrachtet. Genderbewusstsein umfasst dementsprechend die Wahrnehmung, Erklärung und Bewertung der jeweiligen Chancen und Barrieren aller Geschlechter in sozialer, ökonomischer und politischer Hinsicht (s. bereits Longwe, 1991). In der Folge sollen Denk- und

Handlungsmuster angestoßen werden, die idealiter auf die Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit zielen. Definiert man folglich Genderbewusstsein als das Ergebnis einer fortwährenden Wechselwirkung potenzieller Einflüsse in der subjektiven Auseinandersetzung einer Person mit ihrer psychologischen Umwelt (Schweer, 2009; Vaske & Schwer, 2011), so lässt sich angesichts der aktuellen Befundlage nicht eindeutig klären, inwieweit bei Studierenden ein Bewusstsein für genderbedingte Benachteiligungen überhaupt vorhanden ist bzw. inwiefern dieses von den strukturell-situationalen Voraussetzungen tangiert wird. Wie sich in den weiteren Ausführungen zeigen wird, ist eine Bewertung dahingehend, welche Denk- und Handlungsmuster denn als genderbewusst aufgefasst werden sollen (und welche nicht), jedoch stets mit einer normativ-bewertenden Komponente seitens der involvierten Forscher*innen verbunden. Auch dieser Aspekt findet in der bisherigen einschlägigen Forschung zu wenig Beachtung, er ist aber gerade mit Blick auf die empirische Auseinandersetzung mit der Thematik unverzichtbar: Es kann logischerweise keine allgemeingültige (und schon gar nicht im historischen Verlauf sich nicht wandelnde) Vorstellung davon geben, welche Denk-, Erlebens- und Verhaltensmuster genderbewusst und welche nicht genderbewusst sind – vielmehr muss der jeweils gesteckte *wissenschaftliche Bezugsrahmen* bei der Interpretation der Ergebnisse entsprechend berücksichtigt werden.

3 Fragestellungen

Im Fokus des Forschungsinteresses dieser Untersuchung steht die *Exploration der individuellen Reflexionsfähigkeit* von Studierenden hinsichtlich ihres Genderbewusstseins. Insofern werden die subjektiven Einschätzungen der Stichprobe mit den Ergebnissen o.g. Diagnoseinstrumentes zur Erfassung des Genderbewusstseins verglichen. Im Zentrum der Untersuchung steht die Frage nach etwaigen psychologisch differierten Personengruppen und damit verbundenen spezifischen Maßnahmen der Intervention. Zudem werden mögliche Unterschiede zwischen den teilnehmenden Wissenschaftsdisziplinen erhoben, um diesbezügliche fachspezifische Sozialisationseffekte berücksichtigen zu können.

Die Fragestellungen im Einzelnen:

- Bestehen bedeutsame Unterschiede zwischen der subjektiven Selbsteinschätzung des Genderbewusstseins und den diesbezüglich im Diagnoseinstrument ermittelten Werten?
- In welchen Lebensbereichen sind besonders wenige oder viele geschlechtsstereotype Denk- und Handlungsmuster wirksam?

- Lassen sich für die studentische Stichprobe voneinander abgrenzbare Cluster hinsichtlich signifikant differenter Muster im Genderbewusstsein identifizieren? Wie lassen sich diese Personengruppen psychologisch charakterisieren?
- Unterscheiden sich Studierende hinsichtlich ihrer Teilnahmebereitschaft an Gender-Mainstreaming-Maßnahmen?
- Welche Faktoren begünstigen oder hemmen die Einschätzung einer Hochschule als genderbewusst?

4 Methodisches Vorgehen

4.1 Beschreibung der Stichprobe

Befragt wurden im Dezember 2013 und im Januar 2014 insgesamt 409 Studierende an unterschiedlichen Universitäten der Bundesrepublik Deutschland, wobei die Befragten zum Zeitpunkt der Befragung überwiegend unter 30 Jahre alt sind. Es wurden annähernd gleich viele Frauen wie Männer befragt. Die Mehrzahl der Proband*innen ist ledig. 57,5% der Befragten studieren Wirtschaftswissenschaften, 18,1% Naturwissenschaften und 13,2% Sozial- und Geisteswissenschaften. 5,4% der Studierenden geben an, keiner der genannten Disziplinen anzugehören (s. Tab. 1).

Tabelle 1: Verteilung nach Alter, Geschlecht, Familienstand und Studienrichtung

	f	%
Alter		
bis 20 Jahre	32	7,8
21–24 Jahre	197	48,2
25–29 Jahre	125	30,6
ohne Angabe	24	5,9
Geschlecht		
männlich	179	43,8
weiblich	210	51,3
Familienstand		
ledig	292	71,4
in einer Partnerschaft lebend	40	17,1
anderer Familienstand	21	5,1
ohne Angabe	26	6,4

Studienrichtung		
Wirtschaftswissenschaften	235	57,5
Naturwissenschaften	74	18,1
Sozial- und Geisteswissenschaften	54	13,2
andere Fächer	22	5,4
ohne Angabe	24	5,9

Erläuterung: absolute und relative Häufigkeiten (Abweichungen zu 100% beruhen auf Rundungsdifferenzen), n=409

4.2 Operationalisierung des Genderbewusstseins

Das eingesetzte Messinstrument wurde im Rahmen des Verbundvorhabens GEMAINSAM entwickelt und erprobt. Eine Identifikation potenzieller Dimensionen des Genderbewusstseins erfolgte auf Basis des einschlägigen Forschungsstandes und der Ergebnisse qualitativer Interviews in unterschiedlichen Berufsfeldern und Lebensphasen. Aus den Ergebnissen wurden sodann die für das Genderbewusstsein relevanten Korrelate extrahiert und vor dem Hintergrund eines theoretischen Rahmenmodells als quantitatives Erhebungsinstrument konzipiert und erprobt. Die Items wurden überwiegend auf fünf- bis siebenstufigen Ratingskalen erfasst.

Die *Exploration des Genderbewusstseins* erfolgte über eine Skala von 17 Items aus verschiedenen Einstellungsbereichen ($\alpha = .715$). Das Genderbewusstsein wurde dabei als ein additiver Index gebildet und zur besseren Veranschaulichung anschließend durch die Anzahl der zugrundeliegenden Items dividiert, sodass die Skala mögliche Ausprägungen von ‚0‘ (= ‚geringes Genderbewusstsein‘) bis ‚4‘ (= ‚hohes Genderbewusstsein‘) annehmen kann. Mittels einer Faktorenanalyse ließ sich das Genderbewusstsein zudem in vier bereichsspezifische Skalen genderrelevanter Wirklichkeitskonstruktionen differenzieren:

- *karriereförderliche Eigenschaften und Gehaltsunterschiede:* geschlechtstypische Einstellungen hinsichtlich der Eigenschaften, die für eine berufliche Karriere als notwendig erachtet werden (bspw. „Männer verfügen eher über die Eigenschaften, die für eine berufliche Karriere förderlich sind.“) und bestehende Gehaltsunterschiede erklären (bspw. „In einer Partnerschaft sollte der Mann mehr Geld verdienen als die Frau.“)
- *Eignung als Führungskraft und Karriereorientierung:* geschlechtstypische Einstellungen hinsichtlich der Eignung als Führungskraft (bspw. „Frauen sind die besseren Führungskräfte.“) und der wahrgenommenen Karriereorientierung der beiden Geschlechter (bspw. „Im Gegensatz zu Männern nutzen Frauen Netzwerke, um beruflich voranzukommen.“)

- *Erziehung und Haushaltsführung*: genderrelevante Einstellungen gegenüber Fragen der Erziehung (bspw. „Kinder von berufstätigen Müttern entwickeln sich genauso gut wie Kinder nichtberufstätiger Mütter.“) und der Haushaltsführung (bspw. „Männer können einen Haushalt genauso gut führen wie Frauen.“)
- *Möglichkeiten zur Selbstverwirklichung und medialer Einfluss auf das Frauenbild*: Einschätzung unterschiedlicher Verwirklichungsoptionen (bspw. „Die Erwartungen, die an eine Mutter gestellt werden, schränken Frauen ein, sich beruflich selbst zu verwirklichen.“) und Wahrnehmung der Geschlechterdarstellungen in den Medien (bspw. „Medien haben einen negativen Einfluss auf das Frauenbild in unserer Gesellschaft.“)

Zudem wurden die Befragten zu einer Selbsteinschätzung ihres Genderbewusstseins aufgefordert. Weiterhin thematisierten 15 Items den Zusammenhang zwischen „Gender“ und „Führung“, in dieser Hinsicht wurden drei prototypische Zuschreibungsbereiche erfasst:

- *vier stereotyp männliche Eigenschaften*: Eigenschaften, die mehrheitlich eher Männern zugeschrieben werden (bspw. „ist durchsetzungsstark“, „kommuniziert lautstark“)
- *sechs stereotyp weibliche Eigenschaften*: Eigenschaften, die mehrheitlich eher Frauen zugeschrieben werden (bspw. „kann Fehler zugeben“, „schafft eine angenehme Arbeitsatmosphäre“)
- *fünf neutrale Eigenschaften*: Eigenschaften, die gleichermaßen Männern und Frauen zugeschrieben werden (bspw. „hat eine Vorbildfunktion für Mitarbeiter*innen“, „spielt eine Rolle und ist privat ganz anders“)

Schließlich wurde bei den Befragten die Einschätzung des Genderbewusstseins als Komponente der Organisationskultur an der eigenen Hochschule erfasst. Bei einer Teilstichprobe (n=203) wurde ferner das allgemeine Interesse für Genderfragen, die Bereitschaft zur Teilnahme an Gender-Mainstreaming-Schulungen sowie die Einschätzung der Bedeutung der Genderthematik für die spätere berufliche Zukunft erhoben.

4.3 Durchführung der statistischen Analysen

Die Zusammenhänge zwischen den interessierenden Variablen wurden mittels bivariater nicht-parametrischer Zusammenhangsanalysen (Spearman-Rho) überprüft. Zur Aufdeckung von Unterschieden zwischen zwei unabhängigen Gruppen wurde der Mann-Whitney-Test, bei mehr als zwei Gruppen die nicht-

parametrische Varianzanalyse nach Kruskal & Wallis unabhängiger Stichproben genutzt. Zur Überprüfung auf zugrunde liegende prototypische Cluster wurde zunächst die hierarchisch-agglomerative Clusteranalyse nach dem Ward-Algorithmus über die vier Teilskalen des Genderbewusstseins angewandt und die interne Homogenität der gefundenen Clusterlösung mittels iterativ-partitionierender Clusterzentrenanalyse nach dem k-means Algorithmus optimiert. Die Abhängigkeit der Clusterzugehörigkeit von soziodemografischen Faktoren wurde mittels χ^2 -Tests sowie nicht-parametrischer Tests überprüft.

5 Ausgewählte Befunde zum Genderbewusstsein Studierender

5.1 Unterschiede nach Selbsteinschätzung und Disziplin

Der Großteil der Studierenden (91,8%) nimmt sich zwar als genderbewusst wahr, erreicht jedoch im diagnostisch *ermittelten Bewusstsein* deutlich geringere Werte (s. Tab. 2).

Tabelle 2: Mittelwerte des ‚selbsteingeschätzten‘ und durch das Diagnoseinstrument ‚ermittelten‘ Genderbewusstseins

	Selbsteinschätzung	ermittelt
M	2,42	2,35
SD	0,86	0,46

Erläuterung: M=Mittelwert, SD=Streuung, Skala von 0=„gering genderbewusst“ bis 4=„hoch genderbewusst“

Eine mittlere bis hohe Ausprägung im Genderbewusstsein kann für etwa ¾ der Befragten (74,7%) diagnostiziert werden, über ein hohes Genderbewusstsein verfügen jedoch lediglich 10,6%, obschon dies 23,5% von sich behaupten. Übereinstimmungen zwischen „Selbst- und Fremdeinschätzung“ sind für knapp 40% der Studierenden festzustellen, während mehr als ein Viertel der Studierenden (28,6%) die Ausprägung des eigenen Genderbewusstseins „überschätzt“ und sich etwa jede fünfte Person (21,3%) „unterschätzt“. Zudem lassen sich interessante fachspezifische Unterschiede ermitteln (s. Tab. 3).

Tabelle 3: Mittelwerte des ‚selbsteingeschätzten‘ und durch das Diagnoseinstrument, ermittelten‘ Genderbewusstseins nach Wissenschaftsdisziplin

		Selbsteinschätzung	ermittelt
Geistes- und Sozialwissen- schaften	M	2,71	2,64
	SD	0,72	0,49
Naturwissenschaften	M	2,18	2,34
	SD	0,93	0,44
Wirtschaftswissenschaften	M	2,43	2,29
	SD	0,85	0,44
Kruskal-Wallis-Test		.001	.000

Erläuterung: M=Mittelwert, SD=Streuung, Rangfolge nach Mittelwerten des ermittelten Genderbewusstseins, Skala von 0=„gering genderbewusst“ bis 4=„hoch genderbewusst“

So schätzen Studierende der Sozial- und Geisteswissenschaften ihr Genderbe-
wusstsein am höchsten ein und erreichen auch im Bereich des ermittelten Gen-
derbewusstseins die höchsten Werte. Es folgen an zweiter Stelle die angehen-
den Naturwissenschaftler*innen, die als einzige Gruppe ihr Genderbewusst-
sein „unterschätzen“, wenngleich ihre Selbsteinschätzung die höchsten in-
tragruppenspezifischen Varianzen zeigt. Studierende der Wirtschaftswissen-
schaften erreichen im disziplinären Vergleich die geringsten Werte im ermit-
telten Genderbewusstsein und „überschätzen“ sich noch deutlicher als Studie-
rende der Geistes- und Sozialwissenschaften.

5.2 Psychologisch differente Personengruppen

Die untersuchte Teilstichprobe der Studierenden (n=377) lässt mittels der
Clusteranalyse *drei verschiedene Teilgruppen* erkennen (s. Tab. 4), die weite-
ren Befragten (n=32) weisen entweder fehlende Werte in einer der untersuch-
ten Teilskalen auf oder wurden im Vorfeld der Clusteranalyse als „Ausreißer“
eliminiert.

Tabelle 4: Ausprägungen in den Teilskalen nach Clusterzugehörigkeit

		GB–	GB-0	GB+
karriereförderliche Eigenschaften und Gehaltsunterschiede	M	1,79	2,06	2,91
	SD	0,60	0,67	0,55
Eignung als Führungskraft und Karriereorientierung	M	2,19	2,27	2,47
	SD	0,58	0,56	0,66
Erziehung und Haushaltsführung	M	1,79	2,77	3,02
	SD	0,66	0,51	0,58
Möglichkeiten zur Selbstverwirklichung und medialer Einfluss auf das Frauenbild	M	2,57	1,66	3,00
	SD	0,65	0,62	0,53

Erläuterung: M=Mittelwert, SD=Streuung, „gering Genderbewusste“ (GB–), „durchschnittlich Genderbewusste“ (GB-0) und „hoch Genderbewusste“ (GB+), Skala von 0=„wenig genderbewusst“ bis 4=„hoch genderbewusst“

die „gering Genderbewussten“ (n=123)

- Studierende in diesem Cluster zeigen überwiegend die geringsten Ausprägungen in den Teilskalen des Genderbewusstseins, insbes. in den Skalen ‚karriereförderliche Eigenschaften und Gehaltsunterschiede‘ (MW: 1.79; SD=0,60) sowie ‚Erziehung und Haushaltsführung‘ (MW: 1.79; SD=0,66). Einzig im Bereich ‚Möglichkeiten zur Selbstverwirklichung und medialer Einfluss auf das Frauenbild‘ (M=1.79; SD=0,6) ergibt sich eine mittlere Ausprägung im Vergleich zu den anderen beiden Clustern.

die „durchschnittlich Genderbewussten“ (n=102)

- Diese Gruppe weist in den Bereichen ‚karriereförderliche Eigenschaften und Gehaltsunterschiede‘ (M=2.06; SD=0,67), ‚Eignung als Führungskraft und Karriereorientierung‘ (M=2.27; SD=0,56) sowie ‚Erziehung und Haushaltsführung‘ (M=2.77; SD=0,51) überwiegend mittlere Werte auf, im Bereich ‚Möglichkeiten zur Selbstverwirklichung und medialer Einfluss auf das Frauenbild‘ erreicht diese Gruppe den geringsten Wert (M=1.66; SD=0,62) aller untersuchten Cluster.

die „hoch Genderbewussten“ (n=152)

- Bei diesem Cluster finden sich die stärksten Ausprägungen über alle Skalen hinweg. Die höchsten Mittelwerte erreicht diese Gruppe in den Skalen ‚Erziehung und Haushaltsführung‘ (M=3.02; SD=0,58) sowie ‚Möglichkeiten zur Selbstverwirklichung und medialer Einfluss auf das Frauenbild‘ (M=3.0; SD=0,53).

Hinsichtlich der *soziodemografischen Verteilung* lassen sich insbes. mit Blick auf die Geschlechtszuordnung und die Wissenschaftsdisziplin Unterschiede zwischen den Clustern ausmachen (s. Tab. 5.):

Tabelle 5: prozentuale Verteilung soziodemografischer Faktoren in Abhängigkeit der Clusterzugehörigkeit

		GB–	GB-0	GB+	χ^2
Geschlecht	männlich	42,3	31,5	26,2	.000
	weiblich	23,7	23,2	53,1	
Wissenschafts- disziplin	Naturwissenschaften	36,8	22,1	41,2	.000
	Geistes- und Sozialwissenschaften	25,0	7,7	67,3	
	Wirtschaftswissenschaften	33,0	33,9	33,0	
Partnerschafts- status	ledig	32,0	27,3	40,7	.970
	eingetragene oder nicht eingetragene Lebenspartnerschaft	32,8	25,0	42,2	
	anderer Familienstand	38,9	22,2	38,9	
Kinder vorhanden	ja	21,4	14,3	64,3	.195
	nein	32,7	27,2	40,2	

Erläuterung: ‚gering Genderbewusste‘ (GB–), ‚durchschnittlich Genderbewusste‘ (GB-0) und ‚hoch Genderbewusste‘ (GB+), überprüft mittels Chi-Quadrat-Test

Während männliche Studierende tendenziell eher dem Cluster der „gering Genderbewussten“ angehören, erzielen weibliche Studierende in dem Cluster der „hoch Genderbewussten“ die höchsten Werte. Die Mehrheit der Studierenden der Sozial- und Geisteswissenschaften sowie der Naturwissenschaftler*innen lassen sich den „hoch Genderbewussten“ zuordnen, demgegenüber verteilen sich die Wirtschaftswissenschaftler*innen gleichmäßig über die drei Cluster. Keine Bedeutung für die Zuordnung zu einem der drei Cluster haben hingegen das Alter, der Bildungsabschluss, der aktuelle Partnerschaftsstatus wie auch das etwaige Vorhandensein von Kindern der Student*innen.

Mit Blick auf *geschlechtstypische Zuschreibungsprozesse* wird evident, dass „gering Genderbewusste“ als geschlechtstypisch geteilte Eigenschaften auch tendenziell eher geschlechtsstereotyp zuordnen (s. Tab. 6).

Tabelle 6: Anzahl stereotyper Zuschreibungen an Männer und Frauen in einer Führungsposition in Abhängigkeit der Clusterzugehörigkeit

		GB–	GB+	Mann-Whitney-Test
Anzahl der Zuschreibungen stereotyp männlicher Eigenschaften an Frauen	M	0,38	0,29	.091
	SD	0,64	0,62	
Anzahl der Zuschreibungen stereotyp männlicher Eigenschaften an Männer	M	1,97	1,41	.001
	SD	1,25	1,20	
Anzahl der Zuschreibungen stereotyp männlicher Eigenschaften an beide Geschlechter	M	1,65	2,31	.000
	SD	1,23	1,31	
Anzahl der Zuschreibungen stereotyp weiblicher Eigenschaften an Frauen	M	2,58	2,01	.004
	SD	1,46	1,59	
Anzahl der Zuschreibungen stereotyp weiblicher Eigenschaften an Männer	M	0,69	0,46	.110
	SD	0,97	0,70	
Anzahl der Zuschreibungen stereotyp weiblicher Eigenschaften an beide Geschlechter	M	2,73	3,52	.000
	SD	1,57	1,85	
Anzahl der Zuschreibungen neutraler Eigenschaften an Frauen	M	0,80	0,57	.011
	SD	0,91	0,86	
Anzahl der Zuschreibungen neutraler Eigenschaften an Männer	M	1,08	0,59	.000
	SD	1,04	0,82	
Anzahl der Zuschreibungen neutraler Eigenschaften an beide Geschlechter	M	3,12	3,84	.000
	SD	1,42	1,23	

Erläuterung: M=Mittelwert, SD=Streuung, ‚gering Genderbewusste‘ (GB–) und ‚hoch Genderbewusste‘ (GB+), Anzahl stereotyp männlicher Eigenschaften: vier, Anzahl stereotyp weiblicher Eigenschaften: sechs, Anzahl neutraler Eigenschaften: fünf, überprüft mittels Mann-Whitney-Test

„Hoch Genderbewusste“ hingegen schreiben sowohl neutrale als auch geschlechtstypische Eigenschaften tendenziell eher beiden Geschlechtern zu. Besonders stark fällt dieser Umstand in der ‚Zuschreibung stereotyp weiblicher Eigenschaften an Frauen auf‘: Diesbezüglich werden von den „hoch Genderbewussten“ im Durchschnitt mehr als die Hälfte der Eigenschaften beiden Geschlechtern zugeschrieben. Hinzu kommt, dass die Gruppe der „gering Genderbewussten“ neutrale Eigenschaften im Vergleich zu den hoch Genderbewussten annähernd doppelt so häufig Männern zuschreiben.