

Bericht Nr. 2 / 2007
Oktober 2007

**Worklife-Balance-Erwartungen von
Ingenieurstudentinnen:
ein Forschungsprojekt**

Worklife-balance-expectations of
female engineering students,
a research project

Prof. Dr. jur. Annegret Döse, Prof. Dr. Martina Stallmann

Berichte aus dem Fachbereich I
Wirtschafts- und Gesellschaftswissenschaften
Technische Fachhochschule Berlin

ISSN 1862-1198 (Print)

ISSN 1862-3018 (Internet)

Berichte aus dem Fachbereich I, Wirtschafts- und Gesellschaftswissenschaften,
Technische Fachhochschule Berlin

Bericht Nr. 2 / 2007

Annegret Döse, Martina Stallmann:

Worklife-Balance-Erwartungen von Ingenieurstudentinnen: ein Forschungsprojekt

Über die Verfasserinnen:

Prof. Dr. jur. Annegret Döse ist seit 2003 Hochschullehrerin für Wirtschaftsrecht an der TFH Berlin. Nach einem Studium der Rechtswissenschaft an der Universität Hamburg und anschließendem juristischem Referendariat folgten Tätigkeiten als Rechtsanwältin und als wiss. Mitarbeiterin, u. a. am Institut für Rechtsvergleichung der Universität Frankfurt und am Zentrum für Europäische Rechtspolitik in Bremen. Von 1995-2003 war Prof. Döse als Rechtsdozentin an der Berufsakademie Berlin tätig, zeitweilig unterbrochen durch eine Gastprofessur an der Universität Kassel. Sie hat sich zum Thema „Frauenarbeit in Europa und Gemeinschaftsrecht“ habilitiert.

Prof. Dr. phil. Martina Stallmann ist seit 2004 Professorin an der Evangelischen Fachhochschule Berlin. Sie ist studierte Erziehungswissenschaftlerin und hat in Soziologie promoviert. Sie ist seit langem im Bereich Forschungsmethoden/Statistik tätig. Über dieses Querschnittsfach hat sie ihr beruflicher Werdegang in ein breites Spektrum von Forschungsfeldern geführt; dieses reicht von der Erziehungswissenschaft und Sozialarbeit, über die Bildungs- und Unterrichtsforschung zur Gesundheits- und Rehabilitationswissenschaft und Epidemiologie.

Impressum

Herausgeber:

Fachbereich I der TFH Berlin
Technische Fachhochschule Berlin
Luxemburger Str. 10
13353 Berlin

Redaktion:

Prof. Dr.-Ing. Werner Ullmann
Tel.: +49 30 4504-2439
Fax: +49 30 4504-2001
E-Mail: fbi@tfh-berlin.de
Internet: www.tfh-berlin.de/FBI

Verantwortlich für den Inhalt sind die Autoren/Autorinnen der Berichte.

ISSN 1862-1198 (Print)

ISSN 1862-3018 (Internet)

Inhalt

1	Das Forschungsprojekt	1
1.1	Projektziel	1
1.2	Die Stichprobe	1
1.3	Der Fragebogen	2
2	Hintergrund des Forschungsprojektes	2
3	Forschungsergebnisse	4
3.1	Die Teilnehmerinnen der Studie	4
3.2	Einschätzungen zur künftigen Berufstätigkeit und zum Erfolg	4
3.2.1	Berufseinstiegsoptimismus und Studiengang	4
3.2.2	Einschätzungen zum Übergang in den Beruf	5
3.2.3	Anstreben einer Führungsposition	6
3.2.4	Gruppentypologie „Die Zielstrebigen“	7
3.2.5	Einsatz für die Karriere, Einschätzung der Chancengleichheit der Geschlechter	7
3.2.6	Einstellungen zur künftigen Berufstätigkeit nach Gruppen	8
3.3	Einschätzungen zu Worklife Balance	9
3.3.1	Kinderwunsch	9
3.3.2	Allgemeine Einstellungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie	9
3.3.3	Wünsche an Arbeitgeber	11
4	Die wichtigsten Ergebnisse der Studie – Anlass zum Handeln?	13
5	Zusammenfassung / Summary	14
6	Literaturverzeichnis	15
7	Anhang	16

1 Das Forschungsprojekt

1.1 Projektziel

Welche subjektiven Einstellungen und Erwartungen haben Studentinnen technischer Fachrichtungen in Bezug auf eine zukünftige berufliche Tätigkeit? Streben sie eine Tätigkeit in der Wirtschaft an und halten sie es für möglich, dort auch Führungspositionen einzunehmen? Welche Vorstellungen haben sie im Hinblick auf eine Familiengründung und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie? Mit diesem Thema beschäftigte sich ein im Wintersemester 2006/2007 an der Technischen Fachhochschule Berlin (TFH) durchgeführtes Forschungsprojekt¹, mit dem Studentinnen in mehreren ausgewählten ingenieurwissenschaftlichen und technischen Studiengängen befragt wurden.

1.2 Die Stichprobe

Für die Untersuchung wurden 361 Studentinnen der TFH aus ausgewählten Studiengängen und Semestern gebeten, einen Fragebogen auszufüllen. Das entspricht, bei einer Zahl von 2.513 eingeschriebenen Studentinnen im WS 2006/07 (das sind 27% aller Studierenden der TFH) ca. 1/7 der weiblichen Studierenden der TFH. In den meisten Studiengängen sind die Studentinnen deutlich in der Minderheit gegenüber den Studenten, es gibt jedoch auch solche, in denen die Geschlechterverhältnisse gleich sind oder die Frauen sogar die Mehrheit bilden. Da nicht auszuschließen ist, dass sich die geschlechtsspezifische Zusammensetzung der Studiengänge auf die subjektiven Einstellungen auswirkt, wurde die Zielstichprobe in zwei gleich große Gruppen geteilt: eine Gruppe umfasst Studentinnen aus 11 Studiengängen mit „männlich geprägter Fachkultur“, in denen der Frauenanteil unter 30% beträgt (angeschrieben wurden 180 Studentinnen²) und eine andere Gruppe von Studentinnen aus vier Studiengängen, in denen der Frauenanteil in etwa gleich oder höher ist als der Männeranteil (angeschrieben wurden 181 Studentinnen³). Die Befragung richtete sich nur an Studentinnen höherer Semester (5.-11.), da sich erfahrungsgemäß erst ab einer gewissen Studien- und Lebenserfahrung dezidierte Meinungen zu Fragen der beruflichen Karriere und Familiengründung herausbilden. Geantwortet haben insgesamt 114 Studen-

¹ Das Projekt wurde von Prof. Dr. Annegret Döse entwickelt und durchgeführt. Prof. Dr. Martina Stallmann hat den sozialwissenschaftlichen Part bei Auswertung der Forschungsergebnisse übernommen. Für finanzielle und organisatorische Unterstützung danke ich dem Projektverbund Chancengleichheit für Frauen an der TFH, insbesondere Frau Dr. Marita Ripke für Tätigkeit in der Vorbereitungsphase.

² Aus dem FB I die Dipl.-Studiengänge Wirtschaftsingenieurwesen, Wirtschaftsingenieur (Tages- und Abendform (Frauenanteile: 16% bzw. 27%/30%); aus dem FB III die Dipl.-Studiengänge Bauingenieurwesen (Frauenanteil: 23%) und Vermessungswesen (Frauenanteil: 21%); aus dem FB VI die Dipl.-Studiengänge Medieninformatik (Frauenanteil: 21%) und Technische Informatik (Frauenanteil: 6%); aus dem FB VII die Dipl.-Studiengänge Medieninformatik (Frauenanteil: 21%) und Technische Informatik (Frauenanteil: 6%); aus dem FB VII die Studiengänge Elektrotechnik/Energiesysteme und Kommunikationstechnik/Elektronik (Frauenanteile: 4% bzw. 12%); aus dem FB VI-II die Dipl.-Studiengänge Maschinenbau (Frauenanteil: 3%), Theater- und Veranstaltungstechnik (Frauenanteil: 15%), Veranstaltungstechnik und -management (Frauenanteil: 28%), Wirtschaftsingenieurwesen Umwelt (Frauenanteil: 9%).

³ Aus dem FB V die Dipl.-Studiengänge Biotechnologie (Frauenanteil: 57%), Lebensmitteltechnologie (Frauenanteil: 47%) und Verpackungstechnik (Frauenanteil: 46%); aus dem FB VII der Dipl.-Studiengang Augenoptik/Optometrie (Frauenanteil: 67%).

tinnen; das entspricht einer Rücklaufquote von 32%. Dabei betrug der Rücklauf aus Studiengängen mit männlicher Fachkultur 34% und aus Studiengängen mit gleichem bzw. höherem Frauenanteil 26%. Unter den Rückantworten befanden sich fünf Fragebogen ohne Angabe des Studienganges sowie vier Fragebogen aus Studiengängen, die nicht angeschrieben worden waren⁴.

1.3 Der Fragebogen⁵

Der vierseitige Fragebogen ist in drei Abschnitte unterteilt und enthält in:

- Abschnitt 1: Fragen zur Person
- Abschnitt 2: Fragen zur zukünftigen Berufstätigkeit und zum Erfolg, u.a. zur Bewertung der Zukunftsaussichten allgemein, zur Bewertung der Chancengleichheit der Geschlechter im Beruf, ob ein ausgeprägter Karrierewunsch besteht und welche „Opfer“ ggfs. für die eine Führungsposition erbracht werden würden.
- Abschnitt 3: Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, u.a. ob ein Kinderwunsch besteht bzw. für wie wichtig Kinder gehalten werden; ob gewollte Kinderlosigkeit als Reaktion auf antizipierte Schwierigkeiten im Beruf zu verstehen ist; welche konkreten Wünsche in Bezug auf die späteren Arbeitsbedingungen, insbesondere im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bestehen, also z.B. in Bezug auf die Möglichkeit flexibler Arbeitszeiten, der Ausübung von Teilzeitarbeit und der Inanspruchnahme von Elternzeit, weiterhin in Bezug auf die Ermöglichung von Führungspositionen für Frauen mit Kindern und allgemein ein familienfreundliches Betriebsklima.

2 Hintergrund des Forschungsprojektes

Einer der Ausgangspunkte des Projekts war die Tatsache, dass das **Erwerbspotential qualifizierter Frauen in Deutschland nicht ausgeschöpft** wird. In Zukunft werden in bestimmten Sektoren der Wirtschaft verstärkte Anstrengungen erforderlich sein, um qualifizierte Arbeitskräfte zu gewinnen. Ein großes Potential liegt bei den Frauen, die über ein sehr hohes berufliches Qualifikationsniveau verfügen. In Deutschland ist jedoch zum einen der Grad der Erwerbstätigkeit der Frauen relativ niedrig, zum anderen lässt der Anteil der Frauen an Führungspositionen zu wünschen übrig, auch wenn in dieser Hinsicht in letzter Zeit eine Steigerung eingetreten ist:: Mit einem Frauenanteil von 11% in den höchsten Entscheidungsgremien der jeweils 50 größten börsennotierten Unternehmen⁶ liegt Deutschland im Vergleich zu anderen Mitgliedstaaten der EU derzeit nur im Mittelfeld.

Eine besonders markante Gruppe unter den akademisch gebildeten Erwerbstätigen sind die Ingenieurinnen, die im Berufsleben nur gering prozentual vertreten sind. Zwar ist der Frauenanteil an den sozialversicherungspflichtig beschäftigten Ingenieurinnen insgesamt in den letzten Jahrzehnten gestiegen, jedoch sind die Anteile in einzelnen Fachrichtungen z.T.

⁴ Den Masterstudiengängen Wirtschaftsingenieurwesen und Geodäsie/Kartographie sowie dem Dipl.-Studiengang Architektur.

⁵ Der Fragebogen befindet sich im Anhang.

⁶ Quelle: Europäische Union, zit. nach: Der Spiegel 11.6.2007, S. 59. Zu älteren Zahlen siehe auch Ducki (2004). Danach betrug der Anteil von Frauen an Führungspositionen nur 5%.

sehr niedrig. Auch wenn Ingenieurinnen und Frauen mit naturwissenschaftlich-technischen Studienabschlüssen den Sprung in die Berufstätigkeit geschafft haben, sind sie im Beruf weniger erfolgreich und auch weniger zufrieden als ihre männlichen Kollegen mit vergleichbaren Studienabschlüssen – das hat die Untersuchung „Arbeitswelt in Bewegung“ von Haffner/Krönekamp/Krais⁷ zur Chancengleichheit in technischen und naturwissenschaftlichen Berufen ergeben. Eine weitere speziell auf die Arbeitssituation von Ingenieurinnen zugeschnittene Studie⁸ macht darüber hinaus deutlich, dass Ingenieurinnen in deutlich höherem Maße von Arbeitslosigkeit betroffen sind als ihre männlichen Kollegen und auch deutlich häufiger unterqualifizierte Tätigkeiten ausüben.

Nicht zufrieden stellend ist weiterhin die Entwicklung des Anteils der Studentinnen im ingenieurwissenschaftlichen Studium, obwohl bei den Studentinnen grundsätzlich eine steigende Bedeutung von Technik und Technologie seit den 90er Jahren zu beobachten ist. Neuere Zahlen belegen einen Abbruch bzw. eine Stagnation der zunächst positiven Entwicklung bei den Studienanfängerinnen. Die allgemeine Tendenz spiegelt sich an der TFH Berlin wieder: Hier war der Frauenanteil an allen Studierenden im Zeitraum 1991-2005 zunächst von 20,3% auf 27,3% gestiegen. Seit zwei Jahren ist dieser Anteil wieder leicht rückläufig, trotz kontinuierlicher Förderung von Studentinnen und Mädchen-Technik-Projekten während der Schulzeit.

Im Hinblick auf diese Situation stellen sich Fragen, die in der Literatur unterschiedlich beantwortet werden, z.B. nach den Gründen dafür, dass technisch-naturwissenschaftlich gebildete Frauen, die die Zugangshürde des Starts in den Beruf übersprungen haben, bei gleichem Bildungsabschluss wie ihre männlichen Kollegen, im Beruf unterschiedlich erfolgreich sind. Haffner/Krönekamp/Krais weisen u.a. darauf hin, dass Frauen eine andere Arbeitskultur bevorzugen als ihre männlichen Kollegen und insbesondere das Modell nahezu unbegrenzter zeitlicher Verfügbarkeit, das vielfach in den Unternehmen der privaten Wirtschaft vorherrscht, ablehnen. Weiterhin fragt es sich, warum Frauen in den ingenieurwissenschaftlichen und technischen Studienfächern in so geringem Maße vertreten sind. Ist es nur die viel beschworene Technikferne der Mädchen und Frauen? – Davon lässt sich nur noch bedingt ausgehen, ist doch das Interesse und die Aufgeschlossenheit bei jungen Frauen seit den 90er Jahren gestiegen⁹. Vieles spricht dafür, dass der Skeptizismus der Frauen, die vor der Wahl des Studiums oder des Berufs stehen, mit der Männerdominanz und den schlechten Chancen im Bereich der Ingenieurberufe zu tun hat¹⁰. Eine weitere Hypothese ist, dass Frauen Berufstätigkeiten wie den Ingenieurberuf gar nicht erst in den Blick nehmen, weil sie angesichts der realen Verhältnisse nicht die Möglichkeit sehen, eine ihrem Studium entsprechende qualifizierte Erwerbsarbeit und Familie miteinander zu vereinbaren.

⁷ Die Untersuchung stützt sich auf Datensätze von insgesamt 9.000 Personen, von denen die Hälfte Frauen sind.

⁸ Tischer (1999), S. 393.

⁹ Arbeitsgruppe Hochschulforschung, S. 37.

¹⁰ Arbeitsgruppe Hochschulforschung, S. 38.

Ein weiterer Ausgangspunkt für die Durchführung der Studie war eine gesamtgesellschaftliche Entwicklung der Individualisierung und Atomisierung in Deutschland, zu der der **starke Geburtenrückgang** gehört (die durchschnittliche Geburtenrate liegt z.Zt. bei 1,3 Kindern), weiterhin eine besonders hohe Kinderlosigkeit bei akademisch gebildeten Frauen sowie ein relativ hohes Durchschnittsalter bei der Geburt des 1. Kindes (29,1 Jahre¹¹). Hier stellt sich die Frage, ob Studentinnen, die eine qualifizierte berufliche Karriere im Auge haben, möglicherweise bewusst auf Kinder verzichten.

Unabhängig vom Gesichtspunkt der volkswirtschaftlichen Nützlichkeit bot es sich auch unter dem Gesichtspunkt der vom Gender-Mainstreaming-Prinzip geforderten Chancengleichheit der Geschlechter bzw. **nach dem Motto „ask the women“**¹² an, den weiblichen Teil der künftigen Erwerbstätigen nach ihren individuellen Optionen für die zukünftige berufliche und private Lebensgestaltung zu befragen. Zwar kann unsere Untersuchung nicht die Repräsentativität beanspruchen, die anderen Studien zukommt¹³; sie kann aber wohl Aufschluss über die Einstellungen und Wünsche eines begrenzten Teils von ingenieurwissenschaftlich und technikinteressierten Studentinnen geben und damit handlungsorientiertes Bemühen um die Verbesserung ihrer beruflichen Situation anregen.

3 Forschungsergebnisse

3.1 Die Teilnehmerinnen der Studie

Von den Befragten haben 93% die deutsche und 7% eine andere Staatsangehörigkeit. 30% waren zur Zeit der Befragung im 5. Semester, 21% im 6. Semester und 49%, d.h. knapp die Hälfte, im 7. oder einem höheren Semester. Gut die Hälfte der Befragten (52%) befinden sich in der Altersgruppe 21-25 Jahre; 39% sind zwischen 26 und 30 Jahre alt und 10% über 30 Jahre.

Von den Studentinnen leben 39% allein, 41% sind verheiratet oder leben mit einem/einer Partner/in zusammen, und 20% gaben „sonstige Lebensumstände“ an. Immerhin 12% der Befragten haben bereits Kinder, davon 83% ein Kind und 17% zwei Kinder.

3.2 Einschätzungen zur künftigen Berufstätigkeit und zum Erfolg

3.2.1 Berufseinstiegsoptimismus und Studiengang

Auf die Frage, ob bezüglich des Berufseintritts optimistische oder pessimistische Vorstellungen vorhanden sind, antworteten 34% aller Studentinnen mit „optimistisch“, 15% mit „pessimistisch“ und 51% mit „gemischt“. Insgesamt scheint damit eine gedämpft optimistische Sicht auf die Zukunft gegeben zu sein. In den männerdominierten Studiengängen war der klare Optimismus allerdings deutlich geringer als in den Studiengängen mit annähernd gleichem oder höherem Frauenanteil. Während in den ersteren nur 27% der

¹¹ Zu den angegebenen Daten siehe „Generation kinderlos“, in: Der Spiegel 37/2005.

¹² Vgl. Bertram/Rösler/Ehlert (2005).

¹³ So z.B. die von der Arbeitsgruppe Hochschulforschung der Universität Konstanz durchgeführte Langzeitstudie, die über 20 Jahre lang 33.000 Student/innen befragte.

Befragten einen klar optimistischen Blick auf die Zukunft hatten, 56% einen „gemischten“ und 17% einen pessimistischen, beliefen sich in den nicht männerdominierten Studiengängen diese Anteile auf 43% (optimistisch), 41% (gemischt) und 16% (pessimistisch). In diesem Ergebnis scheint sich eine realistische Sicht auf die zu erwartenden Schwierigkeiten in Männerberufen zu spiegeln. Es korreliert in gewisser Weise auch mit Ergebnissen der Konstanzer Langzeitstudie¹⁴, wonach Studentinnen der Ingenieur- und Naturwissenschaften in viel geringerem Maße als ihre männlichen Kommilitonen Erwartungen an die Stellensuche haben: Danach rechnen Studenten zu 21% bzw. 17%, Studentinnen aber zu 44% bzw. 28% mit größeren Problemen bei der Stellensuche.

3.2.2 Einschätzungen zum Übergang in den Beruf

Interessant ist, ob es sich bei der optimistischen bzw. pessimistischen Haltung in Bezug auf den Berufseintritt nur um ein individuelles Persönlichkeitsmerkmal handelt oder ob sie auch mit Bedingungen in Zusammenhang steht, die – wie die Klarheit von Berufsbildern oder das gewünschte Tätigkeitsfeld – durch Studienangebote und -inhalte zumindest teilweise beeinflusst werden können. Die Daten bezüglich des beruflichen Optimismus wurden deshalb zunächst mit den Daten bezüglich der Klarheit der Berufsvorstellungen gekreuzt. Auf die Frage „Haben Sie eine klare Vorstellung, in welches Berufsfeld Sie nach Ende des Studiums eintreten wollen?“ antworteten insgesamt 34% mit ja, 11% mit nein und 55% mit „in etwa“. Dabei zeigt sich folgender Zusammenhang: während von den optimistischen Studentinnen 58% klare oder in etwa klare Berufsvorstellungen haben, gibt von den Pessimistischen keine einzige diese Kategorie an.

Tabelle 1: Optimismus, Klarheit der Berufsvorstellungen und Studiengang

	Studentinnen in männerdominierten Studiengängen	Studentinnen in den übrigen Studiengängen
Die Sicht auf den Berufseintritt ist ...		
... optimistisch	27 %	43 %
... gemischt	56 %	41 %
... pessimistisch	17 %	16 %

	Die Sicht auf den Berufseintritt ist ...		
	optimistisch	gemischt	pessimistisch
Sind die Vorstellungen über das spätere Berufsfeld klar?			
Ja	58 %	27 %	0 %
In etwa klar	37 %	59 %	82 %
Nein, unklar	5 %	14 %	18 %

¹⁴ Haffner/Krönekamp/Krais, S. 173.

Weiterhin wurde eruiert, in welchem Tätigkeitsfeld die Studentinnen arbeiten wollen. Sie sollten auf einer Rangliste von 1 bis 3 die gewünschten Felder für eine zukünftige berufliche Tätigkeit (Privatwirtschaft, Öffentlicher Dienst oder Selbständigkeit) angeben. Insgesamt wird die Privatwirtschaft als zukünftiges Berufsfeld von 54% aller Befragten als erste Präferenz genannt – eine durchaus realistische Sicht der Dinge, da in der Praxis die Unternehmen der Wirtschaft für Beschäftigte aus den Bereichen Natur- und Ingenieurwissenschaften die wichtigsten Arbeitgeber sind. Bei genauerer Betrachtung zeigt sich, wie die folgende Tabelle zeigt, bei den Studentinnen mit klaren Berufsvorstellungen (62% dieser Gruppe) eine etwas höhere Priorität für die Privatwirtschaft als bei den übrigen. Eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst wurde von 20% und eine Tätigkeit als Selbständige ebenfalls von 20% auf den ersten Platz gesetzt, wobei die Selbständigenperspektive wiederum von denjenigen mit klaren Berufsvorstellungen etwas häufiger angestrebt wird als von den übrigen. Auch hier scheinen diejenigen mit klaren Berufsvorstellungen Weitsicht zu beweisen: Die bisherigen Verbleibsstudien zeigen, dass gerade Ingenieurinnen in der Selbständigkeit subjektiv am erfolgreichsten sind¹⁵, da diese Erwerbsform in der Regel größere Spielräume bei der Organisation der Arbeit und der Zeiteinteilung bedeutet.

Tabelle 2: Berufsfeld und Klarheit der Berufsvorstellungen

	Tätigkeitsfeld auf Rangplatz 1		
	Privatwirtschaft	Öffentlicher Dienst	Selbständigkeit
Sind die Vorstellungen über das spätere Berufsfeld klar?			
Ja	62 %	16 %	24 %
In etwa klar	52 %	21 %	21 %
Nein, unklar	46 %	15 %	8 %

(Die Prozentangaben addieren sich wegen der Rangnennungen nicht zu 100%)

3.2.3 Anstreben einer Führungsposition

Richtet man einen gesonderten Blick auf das Merkmal „Anstreben einer Führungsposition“, ergibt sich, dass 43% aller Befragten dieses Ziel verfolgt. Hier zeigt sich ein zu begrüßender persönlicher Ehrgeiz, der jedoch den Realitäten in der Praxis nicht zu entsprechen scheint. Nach der Studie „Arbeitswelt in Bewegung“ bezeichnen sich nur 13% der Frauen in technischen- und Ingenieurberufen als „sehr erfolgreich“, während der Anteil bei Männern bei 28% liegt.

Knapp die Hälfte aller Befragten (46%) lehnt es ab, eine Führungsposition anzustreben, und 30% sind unentschieden. Deutliche Unterschiede zwischen männerdominierten Studiengängen und Studiengängen mit gleichem/höherem Frauenanteil zeigen sich nicht. Bei den letzteren liegt der Anteil derjenigen, die eine Führungsposition wollen, mit 47% etwas höher

¹⁵ Haffner/Könekamp/Krais, S. 36.

als bei den Studentinnen aus männerdominierten Studiengängen (44%). Entsprechend ist der Anteil derjenigen, die ausdrücklich keine Führungsposition anstreben, in männerdominierten Studiengängen mit 26% etwas höher als in nicht-männerdominierten Studiengängen (19%).

3.2.4 Gruppentypologie „Die Zielstrebigen“

Betrachtet man diejenigen gesondert, die sowohl klare Berufsvorstellungen haben als auch optimistisch auf den Berufseintritt blicken, ergibt sich eine Anzahl von 22 Studentinnen, die unter den 114 Befragten den – durchaus nicht kleinen – Anteil von knapp 20% ausmachen. Sie lassen sich als die „Zielstrebigen“ kennzeichnen.

Ganz deutlich ausgeprägt hat diese Teilgruppe bezüglich des späteren Berufsfeldes eine – realistische – Präferenz für die Privatwirtschaft: 81% nennen diesen Sektor als erste Priorität im Vergleich zu den übrigen Studentinnen, die dies nur zu knapp 50% tun. Die Zielstrebigkeit dieser Gruppe zeigt sich des Weiteren in ihrem Wunsch nach einer Führungsposition: eine solche wird von 62% dieser Gruppe angestrebt, während dies bei den restlichen Befragten nur zu 43% der Fall ist. Tendenziell sind die Zielstrebigen die älteren und kinderlosen Studentinnen, die Unterschiede sind jedoch bei diesen Merkmalen gering.

3.2.5 Einsatz für die Karriere, Einschätzung der Chancengleichheit der Geschlechter

Ein Komplex von drei Fragen im Fragenbogen bezieht sich darauf, welcher Einsatz, ggfs. welche „Opfer“ für eine berufliche Karriere erbracht werden würden. Die Hälfte der Befragten wäre zugunsten einer beruflichen Karriere bereit, eine große örtliche Mobilität (Versetzung, häufige Reisen) in Kauf zu nehmen; 45% würde sich mit hohen zeitlichen Arbeitsbelastungen (50 und mehr Wochenstunden) arrangieren. Auf Kinder würden jedoch nur ca. 12% verzichten.

Ein weiterer Fragenkomplex zielt auf die Chancengleichheit der Geschlechter im Beruf, hierunter die Frage „Glauben Sie, dass Ihnen im zukünftigen Beruf die gleichen Chancen und Erfolgsaussichten offen stehen wie Ihren männlichen Kollegen mit entsprechendem Studienabschluss?“ Diese Frage wurde von einem vergleichsweise hohen Anteil von knapp 50% der Befragten bejaht¹⁶. Weitere drei Fragen zur Chancengleichheit sollten von den Studentinnen auf einer Skala von 1-4 mit ja oder nein bewertet werden:

- „Frauen haben es generell schwerer im Berufsleben“. Hier stimmten insgesamt 62% (17% mit einem klaren „ja“ und 45% mit einem „eher ja“). Zwischen den männerdominierten und den übrigen Studiengängen lassen sich leichte Unterschiede feststellen: 62% der männerdominierten und 58% der übrigen Studiengänge stimmen der Aussage zu.

¹⁶ Zum Vergleich lohnt – trotz unterschiedlicher Kategorienbildung – ein Blick auf die Untersuchung von Schlegel/Friedrich zu „Positionen sachsen-anhaltinischer Studierender zu Stand und Veränderung der Geschlechtergleichstellung“ aus dem Jahre 2003 (S. 144). Danach bejahten die Richtigkeit der Aussage „Wirklich gleiche Chancen haben Frauen und Männer heute bei der beruflichen Karriere“ nur 23% der weiblichen Studierenden; allerdings sahen 47% die Richtigkeit der Aussage teilweise gegeben und 30% verneinten die Richtigkeit der Aussage.

- „Frauen haben es besonders schwer in männerdominierten Berufsfeldern wie z.B. im Ingenieurberuf“. Hier stimmen insgesamt 78% zu (42% mit einem klaren „ja“ und 36% mit „eher ja“). Unterschiede zwischen männerdominierten und nicht-männerdominierten Studiengängen sind nicht vorhanden.
- „Frauen mit Kindern haben es besonders schwer im Berufsleben“. Hier stimmen insgesamt 88% zu (54% mit einem klaren „ja“ und 34% mit einem „eher ja“). Von Studentinnen aus männerdominierten Studiengängen wurde die Aussage insgesamt zu 84% und von Studentinnen aus nicht-männerdominierten Studiengängen insgesamt zu 89% bejaht.

3.2.6 Einstellungen zur künftigen Berufstätigkeit nach Gruppen

Aus den beiden Komplexen des Fragebogens „Opferbringen für die Karriere“ und „Einstellungen zur Chancengleichheit“ wurden auf der Grundlage der o.g. vier Fragen drei Teilgruppen ausdifferenziert, die jeweils in ähnlicher Weise geantwortet haben¹⁷: die „Unbefangenen“, die „Einsatzbereiten“ und die „Kinderverzichtenden“.

Gruppe 1: 60 Studentinnen (ca. 53%)- die „Unbefangenen“

Von diesen will keine zugunsten einer Berufskarriere auf Kinder verzichten. Nur ein Drittel ist bereit, eine hohe Arbeitszeitbelastung hinzunehmen, und die Bereitschaft zu örtlicher Mobilität liegt nur bei 10%. Studentinnen dieser Gruppe sind zu 62% und damit am häufigsten von allen drei Gruppen davon überzeugt, die gleichen Berufschancen zu haben wie Männer. Ein auf den ersten Blick überraschendes Ergebnis wird deutlich, wenn die Ergebnisse dieser Gruppentypologie zum o.g. Merkmal der „Zielstrebigkeit“ in Beziehung gesetzt werden: Der Anteil der Zielstrebigsten mit optimistischen und klaren Berufsvorstellungen macht in dieser Gruppe, die relativ unbefangen an die berufliche Karriere heranzugehen scheinen, mit 28% einen relativ hohen Anteil aus. Oder anders gewendet: Von allen 22 Zielstrebigsten gehören immerhin 17 in diese Gruppe.

Gruppe 2: 37 Studentinnen (33%)- die „Einsatzbereiten“

Auch von diesen will keine zugunsten einer Berufskarriere auf Kinder verzichten; anders als in Gruppe 1 sind sie jedoch zu mehr Einsatz für die Berufskarriere bereit. Eine hohe Arbeitszeitbelastung würden 59% von ihnen hinnehmen, und alle wären zur Mobilität bereit. Davon überzeugt, die gleichen Chancen und Erfolgsaussichten wie die Männer zu haben sind nur 35%.

Gruppe 3: 13 Studentinnen (12%) – die „Kinderverzichtenden“

Von ihnen würden alle der beruflichen Karriere wegen auf Kinder verzichten. Hinsichtlich ihrer Bereitschaft zur Hinnahme langer Arbeitszeiten unterscheiden sie sich (mit einem Prozentanteil von 61%) kaum von der Gruppe der Einsatzbereiten, ihre Mobilitätsbereitschaft fällt (mit 77%) sogar etwas niedriger aus. In dieser Gruppe gibt es keine Studentin, die zu den Zielstrebigsten mit optimistischen und klaren Berufsvorstellungen zählt. Es lässt sich also die Hypothese wagen, dass sich in dieser Gruppe alle diejenigen finden, bei

¹⁷ Die Gruppenbildung erfolgte auf der Grundlage einer Clusterzentrenanalyse (SPSS).

denen sich „Opferbereitschaft“ für die Karriere mit einer düsteren und unklaren Berufsperspektive verbindet.

Setzt man die oben (3.2.5) dargestellten Bewertungen zur Chancengleichheit in Bezug zur Gruppentypologie, so zeigen sich eher geringe Unterschiede. Diejenigen, die der Karriere wegen bereit wären, auf Kinder zu verzichten, sind etwas häufiger der Ansicht, Frauen hätten es generell schwerer im Berufsleben, jedoch stimmen sie nicht, was vielleicht zu vermuten wäre, vermehrt der Auffassung zu, dass Frauen mit Kindern es besonders schwer im Berufsleben hätten. Eine Aufgliederung nach Alter zeigt, dass die Älteren eher von einer Frauendiskriminierung ausgehen als die Jüngeren.

3.3 Einschätzungen zu Worklife Balance

3.3.1 Kinderwunsch

Die persönliche Wichtigkeit von Kindern wird von Studentinnen mit und ohne Kinder deutlich unterschiedlich eingeschätzt. 12% der befragten Studentinnen haben bereits Kinder, dabei ist in der Altersgruppe der 26-30jährigen der Anteil der Frauen, die Kinder haben, mit 19% etwas höher als bei den jüngeren (5%) und bei den 30jährigen (17%). Erwartungsgemäß liegt bei Studentinnen, die bereits Kinder haben, die Wichtigkeit von Kindern mit einem Anteil von 92% sehr viel höher als bei Studentinnen, die keine Kinder haben (knapp 50%).

Explizit gar keine Kinder wünschen sich überraschenderweise nur 3 Studentinnen. Die Mehrheit der Befragten (67%) möchte dagegen zwei Kinder. Bei denen, die schon Kinder haben, liegt dieser Anteil allerdings deutlich höher: Von ihnen möchten alle wenigstens zwei Kinder haben.

Setzt man den Kinderwunsch in Beziehung zur oben beschriebenen Gruppentypologie, so fällt auf, dass nur zwei Studentinnen aus der Gruppe, die zugunsten der Berufskarriere auf Kinder verzichten würden, sich explizit gegen Kinder aussprechen. Für die anderen elf Studentinnen scheint die Option, eventuell Kinder zu haben, eine Art „Schwebezustand“ zu sein. Möglicherweise lässt sich dies vor dem Hintergrund, dass diese Teilgruppe weniger optimistisch und mit weniger klarer Perspektive auf die zukünftige Berufstätigkeit blickt, als eine Art Unentschlossenheit in Bezug auf den künftigen Lebensweg bewerten. Die Studentinnen wissen möglicherweise nicht, dass nach neueren Erkenntnissen der Verzicht auf Kinder die Chance, beruflich erfolgreich zu sein, nicht erhöht.

3.3.2 Allgemeine Einstellungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

In diesem Fragenkomplex wurden u.a. Fragen nach der Einschätzung des eigenen Verhaltens und der eigenen Wünsche für den Fall eines zukünftigen Zusammentreffens von Beruf und Familie gestellt wie z.B.:

- Würden Sie nach der Geburt/Adoption von Kindern Elternzeit nach dem BErzG¹⁸ in Anspruch nehmen, und wenn ja, wie lange? – Würden Sie sich wünschen, dass Ihr Partner Elternzeit nimmt?
- Würden Sie nach der Geburt/Adoption von Kindern Teilzeit arbeiten wollen?
- Falls Sie später eine Führungsposition innehätten, glauben Sie, dass Sie diese mit Familie und Kindern vereinbaren können?

Die Auswertung der Befragung ergab, dass gut drei Viertel der Studentinnen (76%) nach der Geburt/Adoption von Kindern Elternzeit in Anspruch nehmen möchte. Diese soll sich jedoch nach dem Wunsch einer deutlichen Mehrheit (63%) nur auf einen Zeitraum bis zu einem Jahr erstrecken (nach geltendem Recht¹⁹ sind drei Jahre möglich). Ein knappes Drittel (31%) kann sich vorstellen, die Elternzeit bis zu zwei Jahren in Anspruch zu nehmen, und nur 6% möchte den gesetzlich möglichen Zeitraum bis zu drei Jahren ausschöpfen. Dies zeigt, dass die meisten Studentinnen bereit sind, die Pflichten bzw. Freuden der Familiengründung den Zwängen des Berufslebens soweit wie möglich unterzuordnen.

Auf partnerschaftliche Verteilung der Familienaufgaben legt die Mehrheit der Befragten Wert: 54% der Befragten würden sich wünschen, dass der Partner Elternzeit nimmt, 28% sind diesbezüglich unentschieden, und ein kleinerer Teil (17%) lehnt die Inanspruchnahme der Elternzeit durch den Partner ab.

Insgesamt die Hälfte der Befragten hält die Vereinbarkeit von Führungsposition und Familie/Kindern für möglich. Mit einem uneingeschränkten „ja“ antworteten allerdings nur 11%. Insgesamt 32% antworteten mit „nein“ (5%) oder „eher nein“ (26%), und 19% sind unentschieden.

Werden diese Fragen nach der oben beschriebenen Gruppentypologie ausdifferenziert, zeigt sich, dass sich die kleine Gruppe der „Kinderverzichtenden“ deutlich häufiger als die anderen vom Partner die Bereitschaft zur Inanspruchnahme der Elternzeit wünscht (75% im Vergleich zu 55% im Durchschnitt). In den beiden anderen Gruppen wünschen sich dagegen klare Mehrheiten (88% in der Gruppe 1 der „Unbefangenen“ und 67% in der Gruppe 2 der „Einsatzbereiten“) die Elternteilzeit für sich selbst. Den Wunsch nach Inanspruchnahme von Teilzeitarbeit äußert insgesamt eine Mehrheit von 63%. Hier sind die Unterschiede zwischen den Gruppen etwas weniger deutlich. Z.B. spricht sich mehr als die Hälfte aus der Gruppe der „Kinderverzichtenden“ (58%) für Teilzeitarbeit aus, während in Gruppe 2 (Kein Verzicht auf Kinder, jedoch hoher Einsatz für die Karriere) der Anteil beim Teilzeitwunsch lediglich bei 47% liegt.

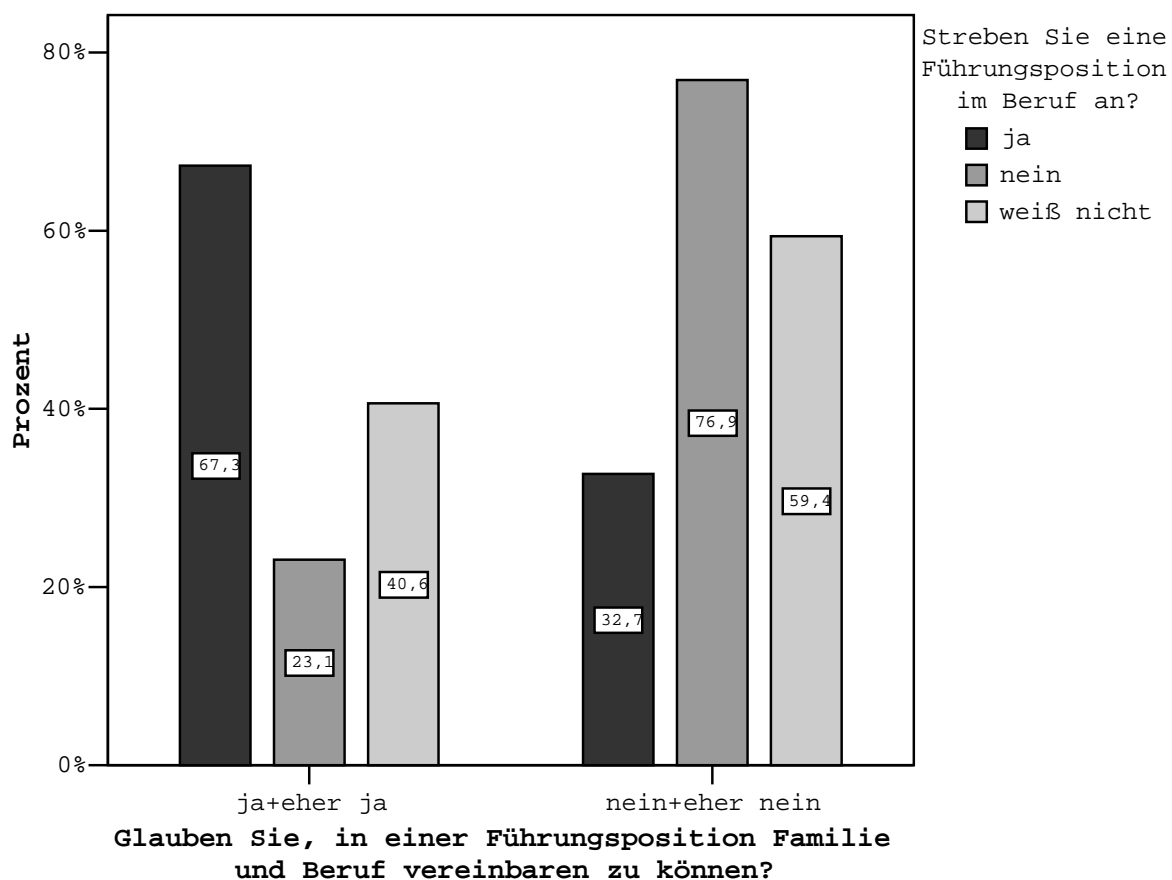
Interessant ist schließlich das Ergebnis, das in der folgenden Grafik verdeutlicht wird: Studentinnen, die eine Führungsposition anstreben, sind signifikant häufiger (insgesamt zu 67%, Kategorien „ja“ und „eher ja“ zusammengefasst) davon überzeugt, dass sich diese Führungsposition mit Familie und Kindern vereinbaren lässt. Bei denen, die keine Führungsposition anstreben, macht dieser Anteil lediglich 23% aus. Dieses Ergebnis passt zu der neueren Erkenntnis, dass Mütter mit natur- und ingenieurwissenschaftlicher Ausbildung im Beruf erfolgreicher sind als ihre Kolleginnen ohne Nachwuchs, während der Verzicht auf

¹⁸ Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit vom 7.12.2001, zuletzt geändert am 1.1.2007.

¹⁹ § 15 Abs. 2 BErzGG

Kinder die Chance, im Beruf erfolgreich zu sein, nicht erhöht²⁰. Zu beachten ist allerdings auch die Kehrseite der Medaille: 77% der Studentinnen, die explizit keine Führungsposition anstreben, glauben, dass diese nicht mit familiären Aufgaben zu vereinbaren ist. Angesichts des geringen Anteils von Frauen mit Führungspositionen in der Wirtschaft ist die relativ hohe Zahl von Studentinnen mit dieser pessimistischen Auffassung durchaus verständlich.

Abbildung 1: Vereinbarkeit von Führungsposition und Familie



3.3.3 Wünsche an Arbeitgeber

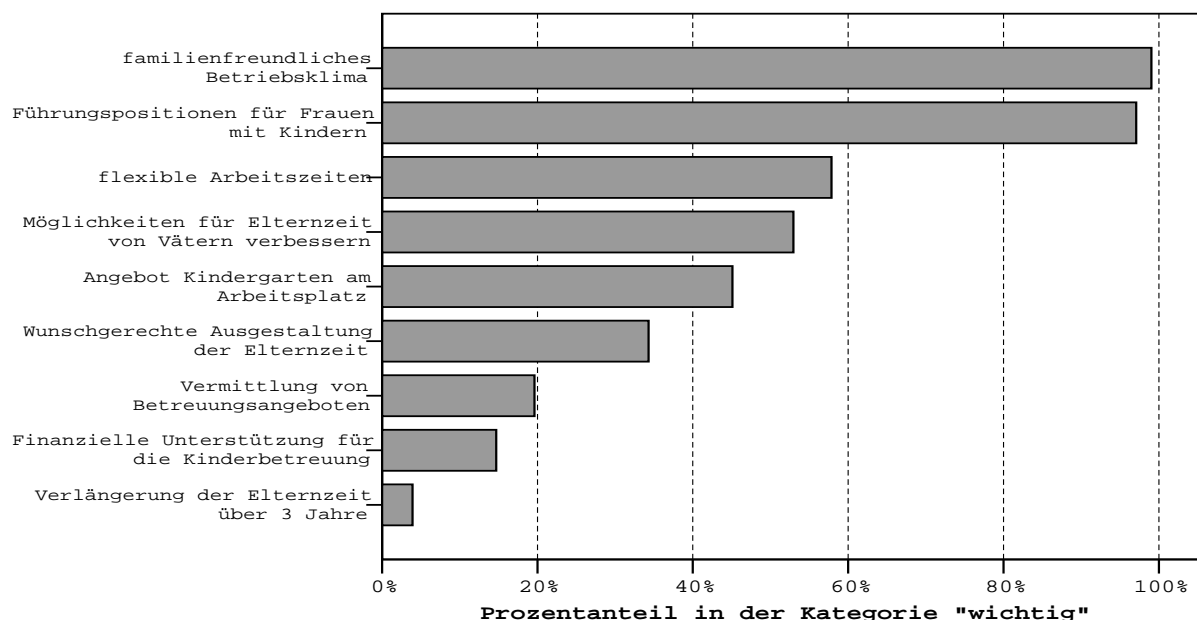
Im Fragebogen sollten die Studentinnen auf einer Skala von 1-4 angeben werden, welche Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sie sich von ihren zukünftigen Arbeitgebern wünschen. Vorgegeben waren insgesamt neun Optionen, wie z.B. die finanzielle Unterstützung bei der Kinderbetreuung, die Möglichkeit flexibler, insbesondere familienfreundlicher Arbeitszeiten einschließlich Teilzeit und Telearbeit, die wunschgerechte Ausge-

²⁰ Haffner/Krönekamp/Krais, S. 27 f.

staltung der Elternzeit, die Ermöglichung von Führungspositionen für Frauen mit Kindern oder allgemein ein familienfreundliches Klima.

Überraschenderweise steht, wie die folgende Grafik zeigt, an erster Stelle nicht etwa der Wunsch nach materiellen Leistungen wie Unterstützung bei der Kinderbetreuung – diese wird erst an zweitletzter Stelle genannt. Absolute Priorität für alle (99%) genießt vielmehr „allgemein ein familienfreundliches Betriebsklima“. An zweiter Stelle ist ebenfalls für fast alle Studentinnen (97%) die Ermöglichung von Führungspositionen für Frauen mit Kindern wichtig. Fast gleichrangig an dritter und vierter Stelle genannt werden die „Möglichkeit flexibler Arbeitszeiten“ (58%) und die Verbesserung der Möglichkeit für Väter, Elternzeit zu nehmen (53%). Zwar gibt es vom rechtlichen Standpunkt aus selbstverständlich keine Unterschiede zwischen Müttern und Vätern, vielfach wird aber über ein Klima in den Betrieben geklagt, das Väter mit Elternzeitwunsch diskriminiert und ausgrenzt.

Abbildung 2: Wünsche an Arbeitgeber



Differenziert man hier wieder nach den oben beschriebenen Gruppen, zeigt sich folgendes:

- Gruppe 1 (mit unbefangener Einstellung, 53% der Befragten) zeichnet sich durch einen vergleichsweise hohen Wunsch nach Teilzeitangeboten aus. Auch wird ein allgemein familienfreundliches Betriebsklima gewünscht. Eher wenig Wert wird auf die Möglichkeit gelegt, dass auch Väter Elternzeit nehmen können.
- Gruppe 2 (mit hoher Einsatzbereitschaft, 32% der Befragten) ist besonders an der Ermöglichung von Führungspositionen für Frauen mit Kindern interessiert. Auch Väter sollen Elternzeit nehmen können, und ein allgemein familienfreundliches Klima im Betrieb ist ihnen ebenfalls wichtig.
- Gruppe 3 (die „Kinderverzichtenden“, 11% der Befragten) ist auffällig wenig an Teilzeitmöglichkeiten interessiert. Weniger wichtig als den anderen ist ihnen auch ein familienfreundliches Betriebsklima; stattdessen legen sie tendenziell mehr Wert auf Angebote der Kinderbetreuung als die beiden anderen Gruppen.

4 Die wichtigsten Ergebnisse der Studie – Anlass zum Handeln?

Zusammenfassend seien noch einmal die wichtigsten Ergebnisse der Untersuchung hervorgehoben und interpretiert. Gleichzeitig wird der Blick auf einen eventuellen Handlungsbedarf für Hochschule und Wirtschaft gerichtet.

Das Zukunftsbild

Insgesamt herrscht ein gedämpft optimistisches Zukunftsbild bei den befragten Studentinnen. Die Vorstellungen über das zukünftige Berufsleben scheinen bei der Mehrheit der Studentinnen einigermaßen klar zu sein. Insbesondere in Bezug auf eine kleinere Gruppe von „Zielstrebigen“ (knapp 20% der Befragten), die optimistisch in die Zukunft blicken und klare Berufsvorstellungen haben, ist zu vermuten, dass sie ihren Weg in den Beruf finden werden. Angehörige dieser Gruppe wünschen sich ganz überwiegend primär ein zukünftiges Tätigkeitsfeld in der Privatwirtschaft.

Bemerkenswert ist, dass klarer uneingeschränkter Optimismus in den Studiengängen, in denen sich Frauen in der Minderheit befinden, weniger ausgeprägt ist als in Studiengängen mit gleichem oder höherem Frauenanteil. Hier scheinen die Studentinnen bereits die Schwierigkeiten zu antizipieren, die ihnen im späteren Berufsleben in den „harten“ Ingenieurberufen bevorstehen. Erwägenswert ist zum einen, ob die Hochschule verstärkt in Studiengängen, in denen Frauen in der Minderheit sind, über Berufsbilder und –perspektiven für Frauen aufklären soll. Zum anderen fragt es sich, ob die Wirtschaft bereit ist, stärker als bisher durch frauenspezifische Förderprogramme, wie z.B. studienbegleitendes Mentoring und sonstige Maßnahmen, Frauen den Einstieg in die männerdominierten Ingenieurberufe zu erleichtern.

Einstellungen zu Worklife Balance

Insbesondere mit Blick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie lassen sich drei Gruppen von Studentinnen unterscheiden, die unterschiedliche Einschätzungen, Interessen und Bedürfnisse zeigen. Allen Befragten ist jedoch gemeinsam, dass sie nicht per se auf Kinder verzichten möchten.

Mehr als die Hälfte der Befragten (53%) orientiert sich stärker an familiären Bedürfnissen, formuliert aber gleichzeitig ihre Forderungen an die Arbeitswelt, z.B. nach Teilzeitarbeit, deutlich. Das Signal an die Wirtschaft, hier Bedingungen zu schaffen, die diesen Forderungen nachkommen, oder zumindest die bestehenden Arbeitsbedingungen zu verbessern, ist nicht zu übersehen.

Für ein knappes Drittel der Befragten (31%) steht eine Berufskarriere deutlich im Vordergrund. Dies führt aber nicht zu einem Verzicht auf Kinder. Diese Studentinnen wollen verstärkt Mütter in Führungspositionen sehen und Väter in der Elternzeit. Nur ein Drittel dieser Gruppe geht davon aus, dass Frauen und Männer die gleichen Chancen im Berufsleben haben. Hier zeigt sich m.E. ein deutlicher Widerspruch zwischen den erfreulich ambitionierten Erwartungen dieser Studentinnen, die viel oder alles wollen, und der betrieblichen Realität. Frauen sind, worauf bereits oben (2) hingewiesen wurde, nur zu einem äußerst geringen Teil in entsprechenden Positionen vertreten. Es wäre schade, wenn gerade diese ehrgeizigen Studentinnen in Zukunft erkennen müssten, dass ihre Vision von

der Vereinbarkeit von Karriere und Familie unbegründet war. Es fragt sich deshalb, ob die Hochschule hier in irgendeiner Weise fördernd tätig werden kann, indem sie sich stärker um Kontakte zur Wirtschaft bemüht und die entsprechenden Signale weitergibt.

Nur eine kleine Gruppe (11%), die ohnehin wenig zuversichtlich auf das spätere Berufsleben blickt, glaubt, zugunsten einer Berufskarriere auf Kinder verzichten zu müssen. Wenn die Vermutung zutrifft, dass Angehörige dieser Gruppe bereits von ihrer Persönlichkeitsstruktur her zu einem düsteren Weltbild neigen, würden reformorientierte Maßnahmen seitens der Hochschulen oder der Wirtschaft nur begrenzte Wirkung zeigen.

5 Zusammenfassung / Summary

Im Rahmen eines im WS 2006/07 an der TFH durchgeführten Forschungsprojekts wurden Studentinnen in mehreren ausgewählten ingenieurwissenschaftlichen und technischen Studiengängen und Semestern anhand eines Fragebogens zu ihren Einstellungen und Erwartungen in Bezug auf eine zukünftige Tätigkeit, insbesondere im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Karriere und Familiengründung, befragt. Die Untersuchung ergab u.a., dass Studentinnen, die eine Führungsposition anstreben, bei der Karriereplanung optimistischer sind, als diejenigen, die sich geringere Karriereziele setzen. Insgesamt lassen die Forschungsergebnisse einen gewissen Widerspruch erkennen zwischen den ambitionierten Erwartungen der Studentinnen, die Karriere und Familie vereinbaren wollen, und der betrieblichen Realität, wonach die Zahl der Frauen in Führungspositionen gering ist.

Summary:



A survey concerning the attitudes and expectations of female students with regard to the compatibility of career and family planning was carried out at the Technische Fachhochschule Berlin (University of Applied Science) in the winter semester of 2006/07. Female students from a number of engineering and technical programmes and academic years were interviewed on the basis of a questionnaire. One of the results of the study was that female students aiming at top careers are more optimistic than those setting lower career targets. Altogether the results of the survey indicate a contradiction between the strong ambitions of the students intending to reconcile professional career and family, and the reality in the enterprises where only a small number of women hold leading positions.

6 Literaturverzeichnis

- Arbeitsgruppe Hochschulforschung an der Universität Konstanz, Frauen im Studium, Langzeitstudie 1983-2004, hrsgg. vom BMBF, Bonn, Berlin 2005
- Bertram, H./Rösler, W./Ehlert, N., Infrastruktur und Geld: Familienpolitik als Zukunftspolitik, in: Aus Politik und Zeitgeschichte 23-24/2005, S. 6 ff
- Ducki, A., Der Aufstieg von Frauen im Unternehmen – ein steiniger Weg zum Erfolg, in: Döse, A (Hg.), Chancengleichheit im Management, Dokumentation der Ringvorlesung an der TFH Berlin im WS 2003/04, 2004, S. 13 ff.
- Haffner, Y./Könekamp, B./Krais, B., Arbeitswelt in Bewegung, Chancengleichheit in technischen und naturwissenschaftlichen Berufen, hrsgg. vom BMBF, Bonn, Berlin 2006
- o.V, Generation kinderlos, in: Der Spiegel 37/2005, S. 62 ff.
- o.V., Mein Kopf gehört mir, in: Der Spiegel 24/2007, S. 59 ff.
- Schlegel, U./Friedrich, W., Positionen sachsen-anhaltinischer Studierender zu Stand und Veränderung der Geschlechtergleichstellung, in: Claus, Th. (Hg.), Gender-Report Sachsen-Anhalt 2003, S. 137 ff.
- Tischer, U., Der steinige Weg in eine Männerdomäne, ibv Nr. 40, S. 393 ff.

7 Anhang

Fragebogen (4 Seiten)

EvaSys	Berufstätigkeit und Erfolg	
		

Markieren Sie so: Bitte verwenden Sie einen Kugelschreiber oder nicht zu starken Filzstift. Dieser Fragebogen wird maschinell erfasst.
 Korrektur: Bitte beachten Sie im Interesse einer optimalen Datenerfassung die links gegebenen Hinweise beim Ausfüllen.

1. Fragen zur Person

1.1 Staatsangehörigkeit deutsch andere

1.2 Studiengang an der TFH (bitte eintragen):

1.3 Studiensemester: 5. 6. 7. und höher

1.4 Alter: bis 20 21-25 26-30
 über 30

1.5 Lebensumstand: Alleinlebend Verheiratet / mit Partner/in zusammen lebend Sonstige

1.6 Haben Sie Kinder? ja nein

1.7 Wenn ja, wie viele? 1 2 mehr als 2

2. Fragen zur zukünftigen Berufstätigkeit und zum Erfolg

2.1 Haben Sie eine klare Vorstellung, in welches Berufsfeld Sie nach Ende des Studiums eintreten wollen? ja in etwa nein

2.2 Wenn Sie an Ihren Berufseintritt denken, haben Sie eher optimistische oder pessimistische Vorstellung? optimistisch gemischt pessimistisch



EvaSys

Berufstaetigkeit und Erfolg

vivid forms
Powered by Active Pages

2. Fragen zur zukünftigen Berufstätigkeit und zum Erfolg [Fortsetzung]

Geben Sie bitte Prioritäten zu den Tätigkeitsfeldern an, in denen Sie sich vorstellen können, später zu arbeiten.
(1=hohe, 2= mittlere, 3= geringe Priorität)

- | | | | | | | |
|-----|------------------------------------------------|-----------------------------|-------------------------------|-------------------------------------|--------------------------|---|
| 2.3 | Privatwirtschaft | 1 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 3 |
| 2.4 | Öffentlicher Dienst | 1 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 3 |
| 2.5 | Selbstständigkeit | 1 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 3 |
| 2.6 | Streben Sie eine Führungsposition im Beruf an? | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nein | <input type="checkbox"/> weiß nicht | | |

Geben Sie bitte auf der Skala an, welche Ziele im Rahmen Ihrer beruflichen Tätigkeit für Sie wichtig oder unwichtig sind.

- | | | | | | | | |
|------|----------------------------------------|--------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-----------|
| 2.7 | Eigene Ideen entwickeln... | sehr wichtig | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | unwichtig |
| 2.8 | Mit Menschen arbeiten... | sehr wichtig | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | unwichtig |
| 2.9 | Wichtiges für die Allgemeinheit tun... | sehr wichtig | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | unwichtig |
| 2.10 | Immer wieder neue Aufgaben... | sehr wichtig | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | unwichtig |
| 2.11 | Sicherer Arbeitsplatz... | sehr wichtig | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | unwichtig |
| 2.12 | Hohes Einkommen... | sehr wichtig | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | unwichtig |
| 2.13 | Gute Aufstiegsmöglichkeiten... | sehr wichtig | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | unwichtig |
| 2.14 | Aufgaben mit viel Verantwortung... | sehr wichtig | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | unwichtig |
| 2.15 | Vereinbarkeit von Familie und Beruf... | sehr wichtig | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | unwichtig |
| 2.16 | Flexible Arbeitszeit... | sehr wichtig | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | unwichtig |
| 2.17 | Viel Freizeit... | sehr wichtig | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | unwichtig |

2. Fragen zur zukünftigen Berufstätigkeit und zum Erfolg [Fortsetzung]

- 2.18 Wären Sie bereit, für eine Führungsposition 50 und mehr Wochenstunden im Unternehmen zu arbeiten? ja nein
- 2.19 Würden Sie für eine Berufskarriere auf Kinder verzichten? ja nein
- 2.20 Wären Sie bereit, für Ihre berufliche Karriere eine große örtliche Mobilität (Versetzung, häufige Reisen) in Kauf zu nehmen? ja nein
- 2.21 Glauben Sie, dass Ihnen im zukünftigen Beruf die gleichen Chancen und Erfolgsaussichten offen stehen wie Ihren männlichen Kollegen mit entsprechendem Studienabschluss? ja nein


Stimmen Sie den folgenden Aussagen zu oder lehnen Sie sie eher ab?

- 2.22 Frauen haben es generell schwerer im Berufsleben. ja nein
- 2.23 Frauen haben es besonders schwer in männerdominierten Berufsfeldern wie z.B. im Ingenieurberuf. ja nein
- 2.24 Frauen mit Kindern haben es besonders schwer im Berufsleben. ja nein

3. Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- 3.1 Wie wichtig ist es Ihnen, Kinder (auch adoptierte) zu bekommen? sehr wichtig wichtig weniger wichtig unwichtig
- 3.2 Wie viele Kinder möchten Sie einmal haben (bereits vorhandene Kinder eingeschlossen)? 0 1 2 mehr als 2



EvaSys	Berufstätigkeit und Erfolg			 Powered by Electric Paper	
3. Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie [Fortsetzung]					
3.3	Wenn Sie keine Kinder wünschen, welches ist der Grund?	<input type="checkbox"/> schlecht mit Berufstätigkeit zu vereinbaren	<input type="checkbox"/> andere Gründe		
3.4	Würden Sie nach der Geburt Ihrer leiblichen Kinder oder adoptierter Kinder Elternzeit (nach dem BErzGG) in Anspruch nehmen?	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> weiß noch nicht	
3.5	Wenn ja, wie lange würden Sie die Elternzeit in Anspruch nehmen?	<input type="checkbox"/> bis zu einem Jahr	<input type="checkbox"/> bis zu zwei Jahren	<input type="checkbox"/> bis zu drei Jahren	
3.6	Würden Sie nach der Geburt von Kindern in Teilzeit arbeiten wollen?	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> weiß nicht	
3.7	Würden Sie sich wünschen, dass Ihr/e Partner/in Elternzeit nimmt?	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> weiß nicht	
3.8	Falls Sie später eine Führungsposition inne hätten, glauben Sie, dass Sie diese mit Familie und Kindern vereinbaren könnten?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> eher ja <input type="checkbox"/> weiß nicht	<input type="checkbox"/> eher nein	

Geben Sie auf einer Skala an, welche Angebote ein/e Arbeitgeber/in im Rahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie Ihrer Meinung nach machen sollte.

- | | | | | | | | |
|------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-----------|
| 3.9 | Möglichkeit flexibler, insbes. familienfreundlicher Arbeitszeiten (einschl. Teilzeit und Telearbeit) | sehr wichtig | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | unwichtig |
| 3.10 | Finanzielle Unterstützung des Arbeitgebers für die Kinderbetreuung | sehr wichtig | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | unwichtig |
| 3.11 | Angebot einer Kinderkrippe, Kindergarten, Hort am Arbeitsplatz | sehr wichtig | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | unwichtig |
| 3.12 | Vermittlung von Betreuungsangeboten | sehr wichtig | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | unwichtig |
| 3.13 | Wunschgerechte Ausgestaltung der Elternzeit | sehr wichtig | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | unwichtig |
| 3.14 | Möglichkeit der Verlängerung der Elternzeit über die gesetzlich vorgesehenen 3 Jahre | sehr wichtig | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | unwichtig |
| 3.15 | Verbesserung der Möglichkeiten für Väter Elternzeit zu nehmen | sehr wichtig | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | unwichtig |
| 3.16 | Ermöglichung von Führungspositionen für Frauen mit Kindern | sehr wichtig | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | unwichtig |
| 3.17 | Allgemein ein familienfreundliches Betriebsklima | sehr wichtig | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | unwichtig |

VIELEN DANK FÜR IHRE MITARBEIT !

Bisher veröffentlichte Berichte in dieser Reihe:

Bericht 1 / 2006

Ullmann, W.; Jordans, I.: Untersuchungen zur Standortfrage von Logistik-Standorten unter dem Einfluss der EU-Osterweiterung. Teil 1: Daten & Fakten

Bericht 2 / 2006

Ullmann, W.; Jordans, I.: Untersuchungen zur Standortfrage von Logistik-Standorten unter dem Einfluss der EU-Osterweiterung. Teil 2: Umfrage-Ergebnisse

Bericht 3 / 2006

Kleinert, H.: Studierende an Technischen Fachhochschulen: Lebensentwürfe, Zukunftsbilder, Erwartungen.

Bericht 4 / 2006

Brockmann, H.; Greaney, P.K.: Gründungen aus Hochschulen: Ergebnisse und Implikationen einer Befragung von Drittsemestern der TFH Berlin

Bericht 5 / 2006

Rohbock, U.: Entwicklung eines Konzeptrahmens für den kommunikativen Auftritt des Fachbereichs I der Technischen Fachhochschule Berlin

Bericht 1 / 2007

Walter, H.-C.: Systementwicklung - Planung, Realisierung und Einführung von EDV-Anwendungssystemen. Teil I: Systemkonzeption

Studiere Zukunft. Mitten in Berlin

TFH Berlin – Praxisorientierte Lehre und Forschung

Zukunft braucht eine Basis. Die TFH Berlin blickt mit ihren Vorgängereinrichtungen auf eine Geschichte zurück, die weit in das 19. Jahrhundert zurückgreift. Dieser Tradition, zu der Veränderung und Vielfalt gehören, fühlen wir uns verpflichtet. Die Nähe zur Praxis und die ständige Weiterentwicklung der Studieninhalte sind charakteristisch für die TFH Berlin.

70 Studiengänge (Bachelor und Master) an 8 Fachbereichen:

FB I	Wirtschafts- und Gesellschaftswissenschaften
FB II	Mathematik, Physik, Chemie
FB III	Bauingenieur- und Geoinformationswesen
FB IV	Architektur und Gebäudetechnik
FB V	Life Sciences and Technology
FB VI	Informatik und Medien
FB VII	Elektrotechnik und Feinwerktechnik
FB VIII	Maschinenbau, Verfahrens- und Umwelttechnik

Studium am FB I – Verbindung von Wirtschaft und Technik

Bachelor- und Master-Studiengänge:

Bachelor Wirtschaftsingenieurwesen/Bau
Bachelor Wirtschaftsingenieurwesen/Maschinenbau
Bachelor Wirtschaftsingenieurwesen (Online)
Master Wirtschaftsingenieurwesen
Master Wirtschaftsingenieurwesen/Projektmanagement
Bachelor Betriebswirtschaftslehre (dualer Studiengang)
Master Management und Consulting (Online)

Allgemeinwissenschaftliche Module für alle Studiengänge der TFH:

Fremdsprachen + Managementwissen + Rhetorik und Präsentationstechnik + Betriebspsychologie + Wirtschaftsrecht + Technikbewertung + politische Kompetenz + Arbeitsmethodik + Technik und Neue Medien + Existenzgründung + Ökologie und Wirtschaft + u. a. m.