



Anspruch, Wunschtraum, Wirklichkeit?

Aktuelle studentische Meinungsbilder zur beruflichen
Chancengleichheit in Deutschland

Sonderauswertung der Studienreihe „Fachkraft 2030“

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	3
2. Chancengleichheit im Zeitverlauf: Studierendenjob vs. berufliche Zukunft	4
3. Studentisches Meinungsbild zu ausgesuchten Aussagen.....	7
4. Aspekte Frauenquote und Elternzeit	14
5. Fazit	16

1. Einleitung

Beim Thema berufliche Chancengleichheit richtet sich der Blick in Deutschland in erster Linie auf den Vergleich der Geschlechter. Sinnbildlich hierfür stehen Begriffe wie Gender-Pay-Gap oder auch Equal-Pay-Day, die über den Fachdiskurs längst den Weg in den allgemeinen Sprachgebrauch gefunden haben. Angesichts etablierter Lohnnachteile, mit denen Frauen hierzulande noch immer konfrontiert sind, verwundert dies nicht. So lag der (unbereinigte) Gender-Pay-Gap¹ im Jahr 2020, trotz aller Anzeichen einer allmählichen Annäherung, bei etwa 18 Prozent.²

Dennoch stellt sich die Frage, ob die Debatte zur beruflichen Chancengleichheit nicht zu eng geführt wird, solange in der Bewertung etwa der Aspekt der ethnischen Herkunft³ kaum eine Rolle spielt. Einen entsprechenden Terminus hierfür gäbe es bereits. Er heißt Ethnic-Pay-Gap – und scheint anders als sein Geschlechter-Pendant noch um Aufmerksamkeit sowie einen Platz im Duden kämpfen zu müssen.

Um also den Blick auf den Komplex der beruflichen Chancengleichheit ein wenig zu weiten, werden im Rahmen dieser Publikation neben dem Geschlecht⁴ zwei weitere Kriterien mit einbezogen: der angesprochene Punkt der ethnischen Herkunft (deutsch vs. nicht-deutsch)⁵ und als weiterer Punkt die sexuelle Orientierung (heterosexuell vs. nicht-heterosexuell).

1 Für den unbereinigten Gender Pay Gap werden die absoluten Bruttolöhne ins Verhältnis zueinander gestellt, ohne (wie in seiner bereinigten Form) die ursächlichen Faktoren zu berücksichtigen.

Vgl.: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/FAO/gender-pay-gap.html>, aufgerufen am 14.06.2021

2 Vgl.: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-1/gender-pay-gap.html>, aufgerufen am 14.06.2021

3 Zur Frage „Was bedeutet ethnische Herkunft?“ schreibt die Antidiskriminierungsstelle des Bundes: „Mit der ethnischen Herkunft wird die Zuordnung eines Menschen zu einer Gruppe von Personen bezeichnet, die zum Beispiel sozial, kulturell oder historisch eine Einheit bilden oder durch ein Gefühl der Zusammengehörigkeit verbunden sind. [...] Auch die ethnische Herkunft ist wie die „Rasse“ eine Vorstellung, keine Tatsache. Sie schreibt einer Gruppe teilweise mehr Gemeinsamkeiten zu, als sie in der Regel hat. [...] Die ethnische Herkunft sagt darüber hinaus nicht zwingend etwas über die Staatsangehörigkeit, die Religionszugehörigkeit oder die Weltanschauung eines Menschen aus.“

Vgl.: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Ethnische_Herkunft/fragen_antworten_rassismus/faq_rassismus_node.html, aufgerufen am 14.06.2021

4 Es liegen Antworten von insgesamt 88 Personen vor, die sich weder eindeutig dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen. Aufgrund der geringen Stichprobengröße (n < 100) werden die Ergebnisse dieser Gruppe im Folgenden nicht berücksichtigt. Dennoch sind Auskünfte hierzu auf Nachfrage an die Autor*innen möglich.

5 Das Unterscheidungsmerkmal „deutsch/nicht-deutsch“ wird im Rahmen der Fachkraft-Erhebungen direkt erfragt bzw. gefiltert. Über ein vorkodiertes Freitextfeld haben die Teilnehmenden bei einer Folgefrage die Möglichkeit, eigene Angaben zur Herkunft zu machen.

Im Vordergrund stehen hierbei folgende Fragestellungen:

- Wie blicken Studierende aus den drei genannten Gruppen aktuell auf die Diskussion zur beruflichen Chancengleichheit?
- Sind am studentischen Jobmarkt Anzeichen systematischer Ungleichbehandlung erkennbar?
- Mit welchem Chancen-Selbstbild sehen Studierende in die eigene berufliche Zukunft?
- Auf welche Akzeptanz/Vorbehalte stoßen verbindliche Frauenquoten und Elternzeiten?

Durchführung der Befragung und Methodik: Durchgeführt wurde die 18. Befragung zur Studienreihe „Fachkraft 2030“, auf der die vorliegende Publikation basiert, im März 2021.⁶ Bundesweit haben etwa 12.000 Personen teilgenommen. Wissenschaftlich begleitet wurde das Projekt, wie schon seit der ersten Online-Erhebung im Jahr 2012, durch das Department of Labour Economics der Maastricht University. Ausführliche Erläuterungen zur Methodik können den bereitgestellten Vollversionen der Studienreihe entnommen werden (<https://studitemps.de/fachkraft-2030>).

2. Chancengleichheit im Zeitverlauf: Studierendenjob vs. berufliche Zukunft

Was das studentische Arbeiten betrifft, lassen vor allem die Ergebnisse für eine der drei in dieser Publikation speziell berücksichtigten Vergleichsgruppen aufhorchen. Die Bestandsaufnahme zur Partizipation deutscher und nicht-deutscher Befragter am Nebenjobmarkt offenbart nämlich, dass beim Durchschnittsgehalt ein Gefälle besteht – und zwar zu Ungunsten des nicht-deutschen Teiles der Stichprobe.

Während deutsche Befragte im Wintersemester 2020/21 durchschnittlich 12,21 Euro pro Stunde verdienten, lag der Wert aufseiten nicht-deutscher Nebenjobber bei lediglich 11,61 Euro, was über alle berücksichtigten Jobformen hinweg einem Minus von über 5 Prozent entspricht. Zum Vergleich: Der Gender-Pay-Gap ist im studentischen Kontext inzwischen nahezu inexistent, da sich der männliche Lohn im Untersuchungszeitraum

⁶ Exakter Erhebungszeitraum: 15.03. bis 11.04.2021.

um lediglich einen Cent pro Stunde bzw. um 0,1 Prozent vom weiblichen abhob. Und auch in der Frage der sexuellen Orientierung fallen die Gehaltsunterschiede zwischen beiden Gruppen mit 0,4 Prozent (zugunsten heterosexueller Befragter) marginal aus.

Darüber hinaus fällt auf, dass der nicht-deutsche Anteil der Stichprobe gegenüber dem deutschen eine geringere Partizipation am Jobmarkt aufweist. Der wesentliche Grund hierfür lautet: Weniger Erfolg bei der Stellensuche, da für den Untersuchungszeitraum 21,1 Prozent der nicht-deutschen Befragten mit konkretem Jobinteresse angaben, nicht fündig geworden zu sein. Auf deutscher Seite lag dieser Anteil hingegen bei lediglich 12,1 Prozent.

Tabelle 1: Studierendenjobs – Vergleich nicht-deutsche und deutsche Befragte (WS 2020/21)

Stichprobenmerkmal	Anteil Nebenjob	Gehaltsdurchschnitt
Deutsch	61,1%	12,21 €
Nicht-deutsch	55,8%	11,61 €

© Studitemps GmbH/Maastricht University

2.1 Gehaltserwartungen im Karriereverlauf (Vergleich weiblich vs. männlich)

Daneben spielte bei der Befragung zum Komplex Chancengleichheit auch der Blick in die berufliche Zukunft der Studierenden eine tragende Rolle. Im Vordergrund standen dabei die Erwartungen der Befragten hinsichtlich der eigenen erwerbsbiografischen Gehaltsentwicklung. Dazu gleich vorweg: Weil sich die Erwartungshaltung derjenigen Befragten, die sich selbst als heterosexuell bzw. nicht-heterosexuell bezeichnen, kaum unterscheiden, werden die Ergebnisse dieser Gruppe nachfolgend nicht näher erörtert.

Damit fokussiert sich der Blick zunächst auf die geschlechtlichen Erwartungsunterschiede, die zur individuellen Verdienstentwicklung vorliegen. Im Durchschnitt zeigt sich, dass männliche Teilnehmer in der Gehaltsfrage vom Berufsstart weg deutlich ambitionierter sind, als es weibliche Studierende angeben. So liegt das erwartete Einstiegsgehalt (bereinigt)⁷ auf männlicher Seite exakt 7,3 Prozent oberhalb der weiblichen Zielmarke, was als theoretisches Jahresbrutto einen Unterschied von etwa 3.100 Euro bedeutet.

Interessanterweise öffnet sich dann die von den weiblichen und männlichen Befragten antizipierte Gehaltsschere im weiteren Verlauf der Erwerbsbiografie nochmals deutlich.

⁷ Die „bereinigten“ Werte wurden im Rahmen einer multiplen Regressionsanalyse für das gewählte Studienfach und die nach dem Studium angestrebte Zielbranche ermittelt. Entsprechend stellt der bereinigte Wert den Unterschied in der Gehaltserwartung von Frauen und Männern dar, die das gleiche Studienfach belegen und später in der gleichen Branche arbeiten wollen.

Von besagten 7,3 Prozent zum Berufseinstieg über 17,7 Prozent (im Alter von 40 Jahren) bis hin zu 20,4 Prozent mit 55 Jahren, sodass in letztgenannter Altersstufe der jährliche Gehaltsunterschied bei rund 12.500 Euro brutto läge.

Tabelle 2: Gehalt nach dem Studium – männliche Erwartungshaltung höher als weibliche (WS 2021/21)

Zeitpunkt	Differenz in % (bereinigt)	Differenz in €
Berufseinstieg	7,3 %	3.100 €
40 Jahre	17,7 %	9.900 €
55 Jahre	20,4 %	12.500 €

© Studitemps GmbH/Maastricht University

2.2 Gehaltserwartungen im Karriereverlauf (Vergleich deutsch vs. nicht-deutsch)

Zu weniger deutlichen, aber dennoch substanziellen Erwartungsunterschieden kommt es in der Gehaltsfrage zwischen Befragten mit deutscher und nicht-deutscher Herkunft. Dazu werden auch hier ausschließlich die bereinigten Werte ausgewiesen.

Demnach ist es bei dieser Vergleichsgruppe so, dass die finanziellen Zielerwartungen zum Start der beruflichen Karriere noch in etwa gleichauf liegen – mit einem leichten Plus von 0,3 Prozent aufseiten der Befragten mit deutscher Herkunft. In der Zielerwartung für die beiden folgenden Altersstufen öffnet sich die Schere dann jedoch auch hier deutlich, wobei sich jeweils die Gruppe der nicht-deutschen Befragten deutlich im Vorteil sieht. Und zwar um 11,4 Prozent in der Altersstufe „40 Jahre“ und 11,9 Prozent bei 55 Jahren.

In Gehaltsdimension ausgedrückt, stünde somit Nicht-Deutschen in der Altersstufe „40 Jahre“ ein jährlicher Brutto-Mehrverdienst von fast 8.000 Euro zur Verfügung. Mit 55 Jahren läge der Vorteil gemäß der Erwartungshaltung dann bei über 9.200 Euro brutto.

Tabelle 3: Gehalt nach dem Studium – nicht-deutsche Erwartungshaltung höher als deutsche (WS 2021/21)

Zeitpunkt	Differenz in % (bereinigt)	Differenz in €
40 Jahre	11,4 %	7.850 €
55 Jahre	11,9 %	9.225 €

© Studitemps GmbH/Maastricht University

Die Suche nach möglichen Gründen für diese Erwartungsunterscheide ist vielschichtig. So gibt es abseits der fachlichen Ebene in der Literatur auch Hinweise darauf, dass die Gehaltserwartungen bestimmter Gruppen zu hoch ausfallen können. Und zwar gerade dann, wenn diese Gruppen über weniger detailreiche Informationen hinsichtlich des betreffenden Arbeitsmarktes verfügen. Insofern liegt der Verdacht nahe, dass dies auch auf einen Teil der nicht-deutschen Befragten zutreffen könnte, beispielsweise durch fehlende familiäre/private Referenzpunkte beim Thema Gehalt⁸, beim Thema Gehalt 8, bezogen auf den deutschen Arbeitsmarkt.

3. Studentisches Meinungsbild zu ausgesuchten Aussagen

Auch im weiteren Teil der Ausführungen zum Thema Chancengleichheit liegt der Fokus dieser Publikation auf den Bereichen Beruf und Karriere. Dazu wurden die Antworten zu insgesamt fünf Aussagen/Statements analysiert, die nachfolgend kurz benannt werden:

- „Meine Jobchancen nach dem Studium sind gut.“
- „Meine Jobchancen sind langfristig betrachtet gut.“
- „Ich würde für meine:n Partner:in berufliche Rückschritte in Kauf nehmen.“
- „Ich habe das Ziel, in meinem Berufsleben eine Führungsposition zu erreichen.“
- „Für mich ist es kein Problem, wenn mein:e Partner:in beruflich mehr Erfolg hat als ich.“

3.1 Aussage: „Meine Jobchancen nach dem Studium sind gut.“

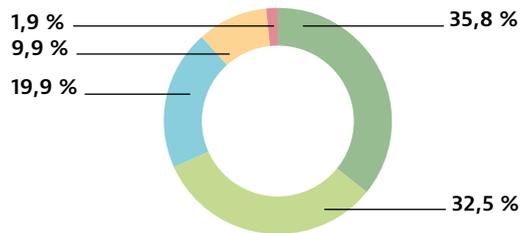
Die Auswertung zeigt, dass die sexuelle Orientierung unter jungen Menschen einen erheblichen Einfluss auf die Positiv- bzw. Negativbewertung der Aussage „Meine Jobchancen nach dem Studium sind gut.“ zu haben scheint. Im Rahmen der vorliegenden Daten zeigten sich Nicht-Heterosexuelle gegenüber Heterosexuellen deutlich pessimistischer, was die eigenen Jobchancen angeht.

Diagramm 1: Studentisches Meinungsbild zur Aussage: „Meine Jobchancen nach dem Studium sind gut.“ (WS 2020/21)

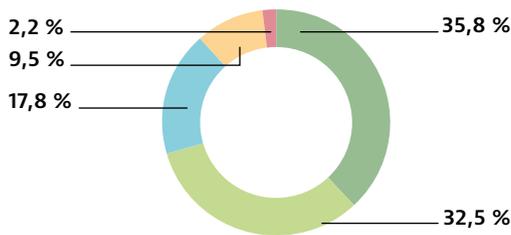
Männlich



Weiblich



Deutsch



Nicht-deutsch



Heterosexuell



Nicht-heterosexuell



© Studitemps GmbH/Maastricht University

Konkret schätzen annähernd 17 Prozent aus der Gruppe der nicht-heterosexuellen Befragten ihre Jobchancen nach dem Studium als insgesamt schlecht ein (= Summe der Antwortoptionen „Stimme nicht zu“ und „Stimme eher nicht zu“). Damit ist der Pessimismus in dieser Gruppe um gut ein Drittel stärker ausgeprägt als aufseiten der heterosexuellen oder auch der nicht-deutschen Befragten.

Noch deutlicher fällt das Ergebnis aus, wenn man ausschließlich die pessimistischste Antwortoption „Stimme nicht zu“ betrachtet. Hier liegt der Anteil der Nicht-Heterosexuellen bei exakt 4 Prozent – und damit fast durchgängig mehr als doppelt so hoch wie in den anderen Vergleichsgruppen.

Die zuvor skizzierten Unterschiede sollen und können jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass das Meinungsbild in allen drei Vergleichsgruppen deutlich mehr Optimismus als Pessimismus zu Tage fördert. So gaben selbst in der insgesamt pessimistischsten Gruppe der Nicht-Heterosexuellen mehr als 63 Prozent der Befragten an, über gute Jobchancen zu verfügen (= Summe der Antwortoptionen „Stimme zu“ und „Stimme eher zu“).

3.2 Aussage: „Meine Jobchancen sind langfristig betrachtet gut.“

In der langfristigen Perspektive bestätigt sich das zuvor dargestellte Meinungsbild. Auch hier zeigten sich nicht-heterosexuelle Teilnehmende hinsichtlich der eigenen Karriere-chancen deutlich am pessimistischsten. So offenbart der naheliegende Vergleich zur Gruppe der Heterosexuellen, dass Nicht-Heterosexuelle ihre langfristigen Jobchancen in mehr als doppelt so vielen Fällen insgesamt schlecht einstufen. In Summe der pessimistischsten Antwortoptionen „Stimme nicht zu“ und „Stimme eher nicht zu“ stehen sich für beide Gruppen rund 12 Prozent und 6 Prozent gegenüber.

Ansonsten zeigt sich, dass sowohl im Vergleich der Geschlechter (weiblich vs. männlich) als auch im Vergleich der Herkunft-Variablen (deutsch vs. nicht-deutsch) keine nennenswerten Unterschiede bestehen, was die langfristigen Jobchancen betrifft – jedenfalls in der Zusammenfassung der pessimistischen Antwortvarianten „Stimme nicht zu“ und „Stimme eher nicht zu“.

Etwas anders ist das Bild beim Blick auf die optimistischste Antwortkategorie „Stimme zu“: Hier offenbart sich im internen Vergleich der drei übergeordneten Kategorien (1) Geschlecht, (2) Herkunft und (3) Sexualität ein Meinungsbild, in dem die Gruppen „Männlich“, „Deutsch“ und „Heterosexuell“ für sich langfristig bessere Karrierechancen sehen als ihr jeweiliges Pendant.

Am größten fällt dabei die Differenz zwischen nicht-deutschen und deutschen Befragten aus. Konkret: Während 47 Prozent der Teilnehmenden mit deutscher Herkunft angaben, langfristig gute Jobchancen zu haben („Stimme zu“), lag der Anteil bei nicht-deutschen Befragten mit 38,5 Prozent fast 10 Prozentpunkte darunter.

Diagramm 2: Studentisches Meinungsbild zur Aussage: „Meine Jobchancen sind langfristig betrachtet gut.“ (WS 2020/21)

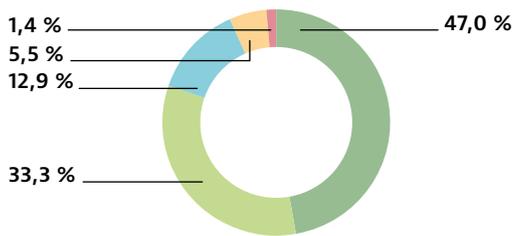
Männlich



Weiblich



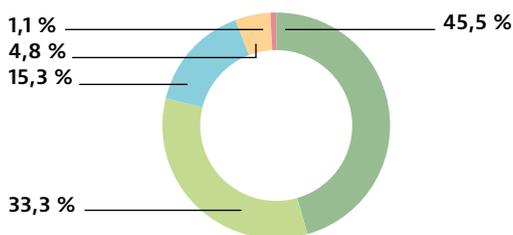
Deutsch



Nicht-deutsch



Heterosexuell



Nicht-heterosexuell



© Studitemps GmbH/Maastricht University

3.3 Aussage: „Ich würde für meine:n Partner:in berufliche Rückschritte in Kauf nehmen.“

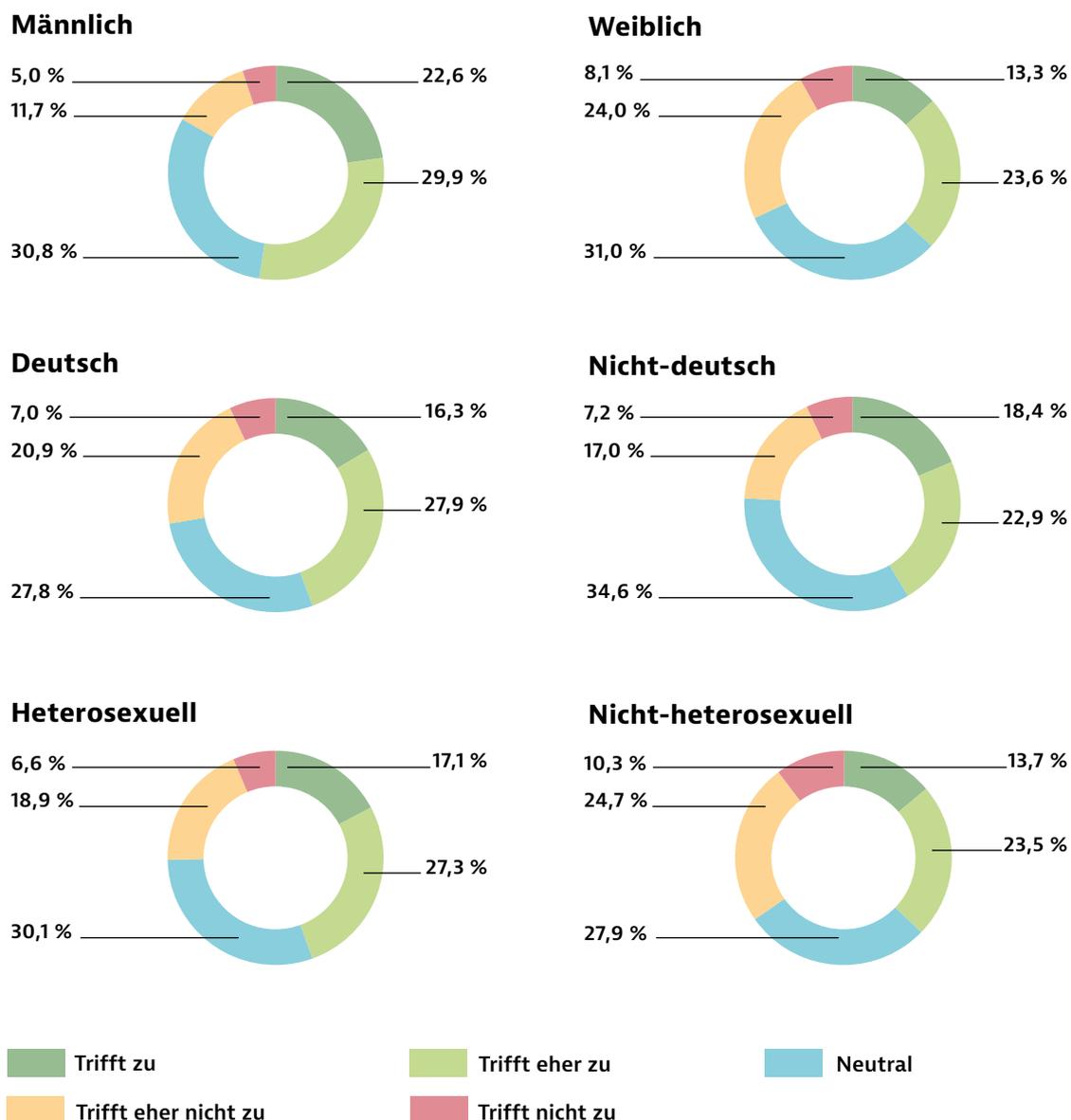
Männliche Befragte lassen im Geschlechtervergleich die deutlich größere Bereitschaft erkennen, für die eigene Lebenspartnerin berufliche Rückschritte in Kauf zu nehmen. Zu einem solchen Schritt bereit zeigten sich in Summe der beiden Antwortdimensionen „Trifft zu“ und „Trifft eher zu“ etwa 52,5 Prozent der männlichen Teilnehmer, während der Anteil auf weiblicher Seite bei lediglich 37 Prozent lag.

Im internen Vergleich einer weiteren Gruppierung zeigten sich ebenfalls beträchtliche, wengleich weniger stark ausgeprägte Unterschiede: So gaben in Summe der Antwortdimensionen „Trifft zu“ und „Trifft eher zu“ lediglich 37 Prozent der nicht-hetero-

sexuellen Befragten an, zugunsten des Lebenspartners oder der Lebenspartnerin zu beruflichen Rückschritten bereit zu sein. Auf Seite der Heterosexuellen lag die Bereitschaft hingegen bei einem Anteil von 44 Prozent – und damit deutlich höher.

Interessant in dem Zusammenhang: Aufseiten derer, die berufliche Rückschritte für den eigenen Lebenspartner am stärksten ablehnen („Trifft nicht zu“), stellten Teilnehmende aus der Gruppe der Nicht-Heterosexuellen mit 10,3 Prozent den Höchstanteil. Der Wert liegt hier als einziger oberhalb der 10-Prozentmarke und ist zugleich mehr als doppelt so hoch wie bei Teilnehmenden aus der Kategorie „Männlich“, wo mögliche innerpartnerschaftliche Karriererückschritte lediglich 5,0 Prozent klar ablehnen. Dies ist zugleich der Tiefstwert über alle Vergleichsgruppen hinweg.

Diagramm 3: Studentisches Meinungsbild zur Aussage: „Ich würde für meine:n Partner:in berufliche Rückschritte in Kauf nehmen.“ (WS 2020/21)



3.4 Aussage: „Für mich ist es kein Problem, wenn mein:e Partner:in beruflich mehr Erfolg hat als ich.“

Interessanterweise finden die im Teilkapitel zuvor dargestellten Unterschiede durch die nächste Aussage keine Bestätigung. Bemerkenswert ist das deshalb, weil beide Statements in ihren inhaltlichen Grundzügen ein hohes Maß an Ähnlichkeit aufweisen.

Diagramm 4: Studentisches Meinungsbild zur Aussage: „Für mich ist es kein Problem, wenn mein:e Partner:in beruflich mehr Erfolg hat als ich.“ (WS 2020/21)

Männlich



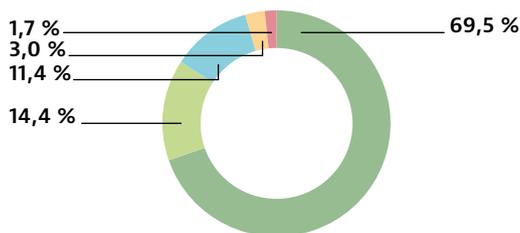
Weiblich



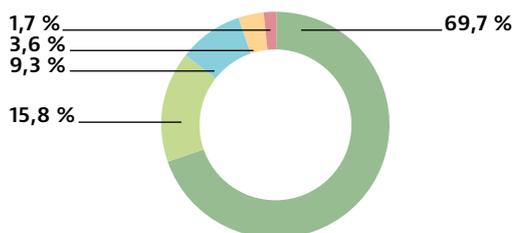
Deutsch



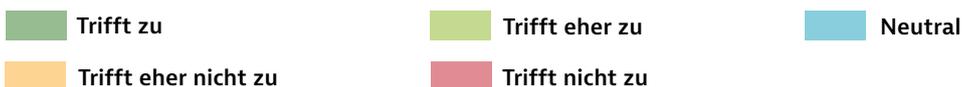
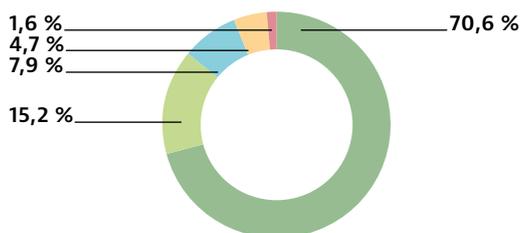
Nicht-deutsch



Heterosexuell



Nicht-heterosexuell



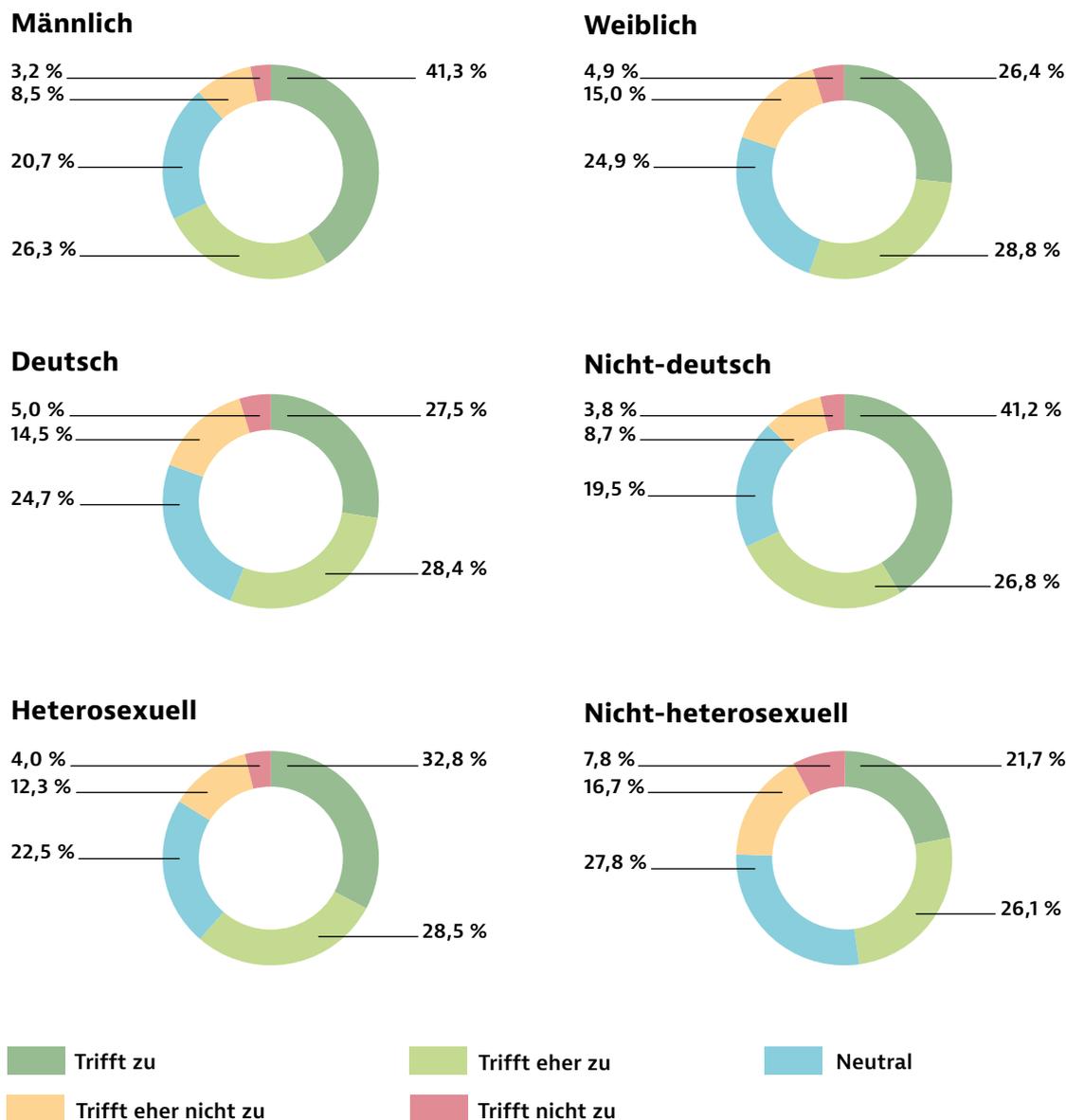
© Studitemps GmbH/Maastricht University

Analog dazu überwiegt in allen drei Vergleichsgruppen klar die Ansicht, dass ein beruflich erfolgreicherer Partner bzw. eine beruflich erfolgreichere Partnerin aus Sicht der Befragten kein Problem darstellen würde/darstellt. Beachtliche 70 Prozent aller Befragten vertreten diese Meinung, wobei dieser Wert über alle Vergleichsgruppen hinweg und auch innerhalb derselben nahezu konstant ausfällt. Ähnlich homogen ist das Bild auch

am anderen Ende der Skala, wo deutliches Missfallen hinsichtlich eines möglicherweise größeren beruflichen Erfolges aufseiten des Partners/der Partnerin nur in je weniger als 2 Prozent der Fälle eine Rolle spielt.

3.5 Aussage: „Ich habe das Ziel, in meinem Berufsleben eine Führungsposition zu erreichen.“

Diagramm 5: Studentisches Meinungsbild zur Aussage: „Ich habe das Ziel, in meinem Berufsleben eine Führungsposition zu erreichen.“ (WS 2020/21)



© Studitemps GmbH/Maastricht University

Am häufigsten streben interessanterweise Befragte aus den Vergleichsgruppen „Männlich“ und „Nicht-deutsch“ eine berufliche Führungsposition an. Und zwar nahezu gleichauf mit einem Anteil von je über 41 Prozent bei der eindeutigsten Antwortdimension „Trifft zu“. Lediglich halb so hoch liegt der Anteil hingegen innerhalb der Gruppe der

nicht-heterosexuellen Befragten (21,7 %), und auch unter weiblichen Befragten ist der Wille zu beruflicher Führung mit anteilig 26,4 Prozent deutlich geringer ausgeprägt als bei den beiden erstgenannten Gruppen.

Interessant ist in dem Zusammenhang auch das Meinungsbild zu einer eher hypothetischen Frage, die mit Blick auf das Thema berufliche Führung zusätzlich gestellt wurde. Diese lautet: „Unabhängig davon, ob dies angestrebt ist: Wie schätzen Sie Ihre Chancen ein, in Ihrem Berufsleben eine Führungsposition zu erreichen?“

Die Analyse hierzu zeigt über alle Vergleichsgruppen hinweg lediglich geringe Anzeichen einer Sorge vor systematischer Ungleichbehandlung auf dem Weg in eine mögliche Führungsposition – und spiegelt damit gewissermaßen die Ergebnislage aus Teilkapitel 3.1. Hierfür sprechen zwei Aspekte: (1) Zum einen wurde die Erfolgswahrscheinlichkeit, eine Führungsposition grundsätzlich erreichen zu können, in allen Vergleichsgruppen mit deutlich über 50 Prozent angegeben. (2) Zum anderen liegt zwischen der höchsten und der geringsten antizipierten Erfolgswahrscheinlichkeit je Gruppe ein Unterschied von weniger als 8 Prozentpunkten vor. Dieser resultiert aus dem Höchstwert von 63,0 Prozent in der Kategorie „Männlich“ und dem Tiefstwert von 55,2 Prozent in der Kategorie „Nicht-heterosexuell“.

4. Aspekte Frauenquote und Elternzeit

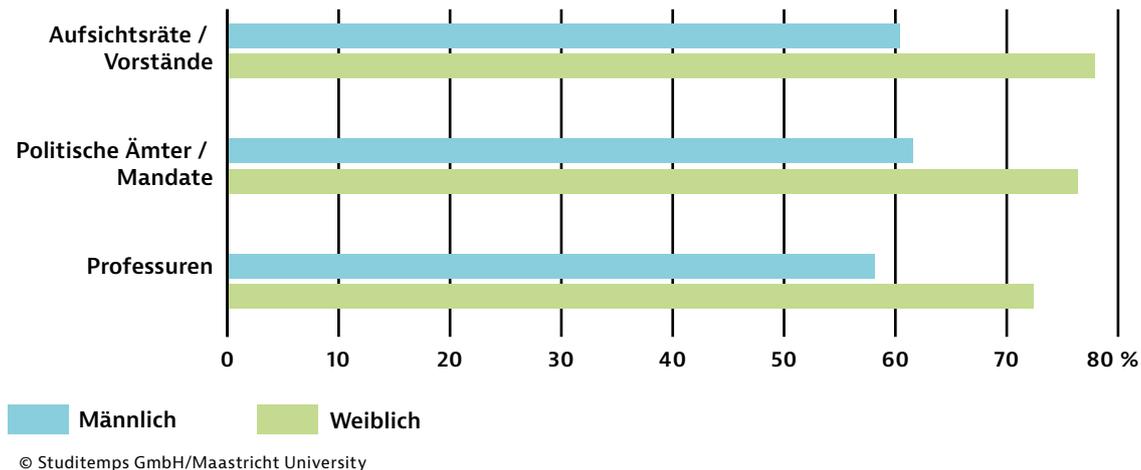
Gerade die Frage nach verbindlichen Frauenquoten in Vorständen und anderen Führungsebenen hat sich in den letzten Jahren medial wie politisch zu einem hochkontrovers diskutierten Punkt in der Debatte über berufliche Chancengleichheit entwickelt. Daher war es naheliegend, auch diesen Aspekt im Rahmen der Befragung zur Studienreihe „Fachkraft 2030“ aufzugreifen.

Die konkrete Fragestellung lautete: „Befürworten Sie verbindliche Frauenquoten für die folgenden Positionen?“, wobei sich im vorliegenden Fall hinter dem Begriff Positionen der Reihe nach (1) Aufsichtsräte/Vorstände, (2) Politische Ämter/Mandate und (3) Professuren verbergen.

Im Ergebnis fällt auf, dass sich sowohl weibliche als auch männliche Befragte – und zwar mit Blick auf alle beleuchteten Positionen – mit einer jeweils deutlichen Mehrheit für eine verbindliche Frauenquote aussprechen. Lediglich im Ausmaß unterscheidet sich das Votum beider Geschlechter, da das Plädoyer für die Quote im weiblichen Teil der Stichprobe nochmals stärker ausgefallen ist als im männlichen.

Für die Position der Aufsichtsräte und Vorstände heißt das in Zahlen, dass rund 60 Prozent der männlichen Befragten für eine verbindliche Frauenquote sind, während sich auf weiblicher Seite fast 78 Prozent dafür aussprechen. In den beiden anderen Positionen nähern sich die Ergebnisse Prozentual leicht an, wobei das weibliche Pro immer noch erheblich stärker bleibt. Zur Veranschaulichung folgt ein vergleichendes Diagramm.

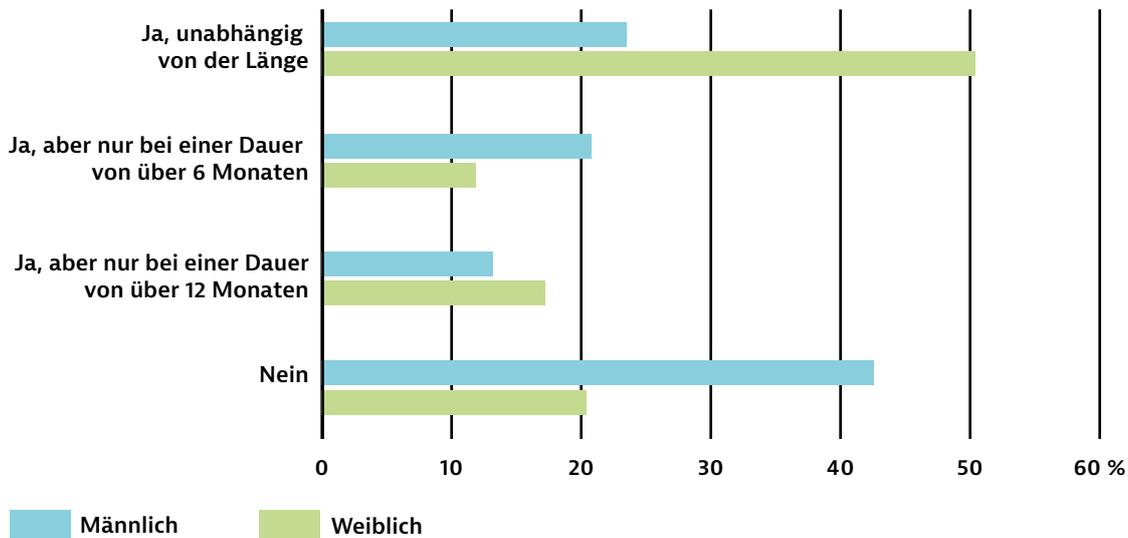
Diagramm 6: Studentisches Meinungsbild zur Frage: „Befürworten Sie verbindliche Frauenquoten für die folgenden Positionen?“ (WS 2020/21)



Ein weiterer Streitpunkt in der Debatte um berufliche Chancengleichheit resultiert aus der Frage, ob die Inanspruchnahme von Elternzeiten einen negativen Effekt auf die individuelle berufliche Gegenwart und Zukunft haben kann. Bemerkenswert sind in diesem Zusammenhang zwei Punkte:

- 80 Prozent der weiblichen Befragten glauben an einen negativen Effekt. Auf männlicher Seite liegt dieser Anteil bei lediglich 57 Prozent, wobei hier mit hoher Wahrscheinlichkeit das Bewusstsein darüber zu berücksichtigen ist, dass die Elternzeit junger Väter in der Regel deutlich kürzer und damit vermeintlich „unproblematischer“ ausfällt.
- Als sozialpolitisch geradezu alarmierend ist daneben ein weiteres Ergebnis anzusehen. Oder besser gesagt die Erkenntnis, dass knapp über 50 Prozent der jungen Frauen in Deutschland die Elternzeit unabhängig von ihrer Dauer als einen möglichen beruflichen Negativimpuls ansehen – und damit sozusagen als erwerbsbiografisches Stigma. Auf männlicher Seite teilt hingegen weniger als die Hälfte der Befragten diese Ansicht, wengleich auch dieses Ergebnis nicht als tiefes Vertrauen in die berufliche Unbedenklichkeit der Elternzeit gewertet werden kann.

Diagramm 7: Studentisches Meinungsbild zur Frage: „Denken Sie, dass es einen negativen Einfluss auf Ihre Karriere hat, wenn Sie in Zukunft Elternzeit in Anspruch nehmen?“ (WS 2020/21)



© Studitemps GmbH/Maastricht University

5. Fazit

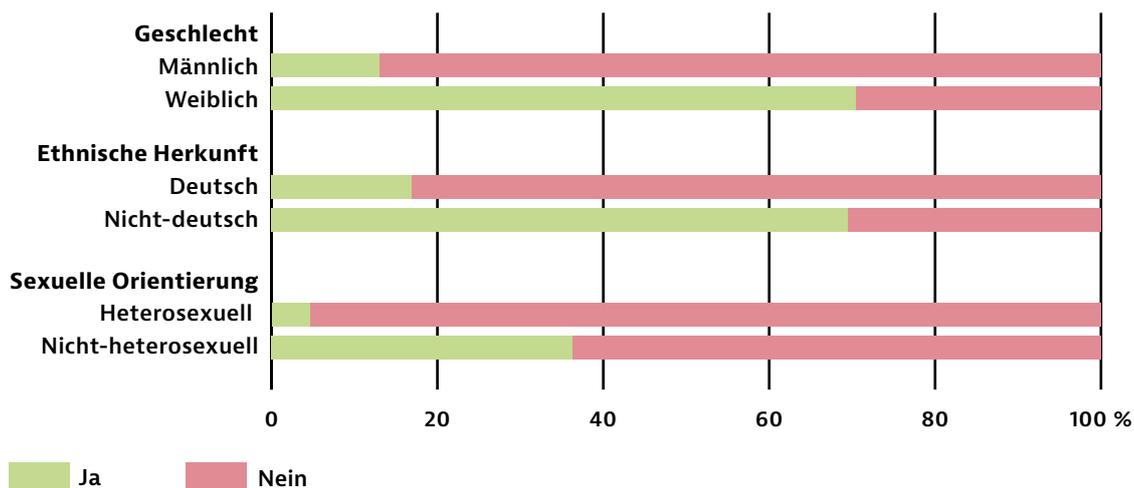
In der Selbstwahrnehmung der drei Vergleichsgruppen wurden im Verlauf dieser Publikation zwar berufliche Chancenunterschiede (mitunter deutlich) erkennbar, gravierende oder gar mehrheitliche Anzeichen einer Sorge vor beruflicher Benachteiligung traten dabei jedoch nicht zu Tage. Soweit die eine Seite der Bestandsaufnahme.

Schmälern kann und darf dieses Gesamtbild jedoch nicht, wie hoch problematisch die Sorge vor beruflicher Benachteiligung und allen anderen Formen der Diskriminierung auf der individuellen Ebene zu bewerten ist. Dass solche Sorgen oder gar Ängste auch unter Studierenden in Deutschland erkennbar eine Rolle spielen, ist angesichts der Ergebnislage offensichtlich und soll daher nachfolgend im Zentrum dieser Schlussbetrachtungen stehen.

Aus Sicht der Autor*innen ist das auch deshalb wichtig, weil zu einer weiteren Fragestellung Ergebnisse vorliegen, deren Eindeutigkeit aufhorchen lässt. Gemeint ist die Frage: „Welche der folgenden Faktoren könnten Ihrer Meinung nach einen negativen Einfluss auf Ihre beruflichen Chancen haben?“ Die Analyse dazu offenbart erhebliche und zugleich vielsagende Bewertungsunterschiede innerhalb der drei Vergleichsgruppen – und zwar durchweg zulasten derjenigen Merkmale, denen im Vergleich zu ihren Pendanten eine erhöhte Diskriminierungsanfälligkeit zugeordnet werden kann.

So gaben mit Bezug zu Kriterium 1 lediglich 13 Prozent der männlichen Befragten an, negative berufliche Konsequenzen aufgrund ihres Geschlechts in Betracht zu ziehen. Dem gegenüber stehen auf weiblicher Seite 70 Prozent (!) – und damit mehr als das Fünffache. Ähnlich drastisch fallen die Unterschiede bei Kriterium 2 aus, wo 69,5 Prozent der nicht-deutschen Befragten angaben, berufliche Benachteiligungen aufgrund ihrer Herkunft für möglich zu halten. Dem gegenüber stehen auf deutscher Seite lediglich rund 17 Prozent der Teilnehmenden. Und auch bezogen auf Kriterium 3 ist das Ungleichverhältnis stark ausgeprägt. Hier befürchten zwar „lediglich“ 36 Prozent der nicht-heterosexuellen Befragten die Möglichkeit einer beruflichen Benachteiligung aufgrund dieses Merkmals. Da dieser Wert aufseiten heterosexueller Befragter jedoch bei lediglich 4,6 Prozent liegt, ist das Ungleichgewicht in dieser Gruppe mit einem Verhältnis von etwa 8:1 sogar am größten.

Diagramm 8: Studentisches Meinungsbild zur Frage: „Welche der folgenden Faktoren könnten Ihrer Meinung nach einen negativen Einfluss auf Ihre beruflichen Chancen haben?“ (WS 2020/21)



© Studitemps GmbH/Maastricht University

Ferner ist der negative studentische Blick auf die familienpolitische Institution Elternzeit hervorzuheben, in der vor allem weibliche Befragte ein regelrechtes Karriere-Stigma zu sehen scheinen. Es ist eine Sichtweise, die in etwas geringerem Ausmaß auch auf männlicher Seite Zustimmung erfährt.

Herausgegeben von:

Studitemps GmbH
Im Mediapark 4a
50670 Köln
www.studitemps.de

und

Maastricht University
Tongersestraat 53
6211 LM Maastricht
www.maastrichtuniversity.nl

Planung, Erhebung und redaktionelle Umsetzung:

Constata UG
Konrad-Adenauer-Platz 3
53225 Bonn
www.constata.de

Redaktion:

Stephan Hartmann
Larissa Fuchs (Universität zu Köln)

Datenerhebung und -auswertung:

Dr. Philipp Seegers
Larissa Fuchs (Universität zu Köln)

Kontakt:

s.hartmann@constata.de

Köln/Maastricht: Juli 2021

Im Auftrag von:



© Shutterstock/oneinchpunch