

reisswolf

3/25





EDITORIAL



Hallo euch allen,

vielen Dank, dass ihr euch entschieden habt, mal wieder in den Ständer mit den mysteriösen Magazinen neben der Fachschaft anzuschauen und unsere neue Ausgabe mitzunehmen. Wie jedes Wintersemester möchten wir auch alle neuen Studierenden willkommen heißen, für die das hier der erste neue Reisswolf ihres Studiums ist.

Auch dieses mal wieder bringen wir euch spannende Artikel. Ein besonderes Highlight unserer Meinung nach ist der Bericht der Akaflieg über die aufregenden ersten Flüge und Erfahrungen während der Schulungswochen.

Die Themen Quantencomputer und KI scheinen uns heutzutage gar nicht mehr loszulassen. Auch den Reisswolf haben die Themen nun mehrfach schon erreicht und in dieser Ausgabe gibt es wieder spannende Artikel zu neuen Modulen und Forschungsprojekten aus dem Feld.

Wir wünschen jedem eine gute Zeit mit unserer neuen Ausgabe, sowie einen guten Rutsch in das Jahr 2026 und eine erfolgreiche Klausurenphase.

-Jonathan Link

CONTENT

Fachschaft

Fachschaft Kompakt 4

Campus

Akaflieg Schulungswochen 2025 6

Munich Quantum Valley 10

Machine Learning Essentials 14

connectUM 16

Leserbriefe

Gender Gaps gibt es viele 17

Reflektion aus „Reiswölfinnen“ 20

IMPRESSUM

10.12.2025

V.I.S.D.P.

Jonathan Link
Fachschaft Maschinenbau
Technische Universität München
85748 Garching b. München
089/289-15045
reisswolf@fsmb-tum.de
reisswolf.fsmb.de
www.fsmb.de/reisswolf

REDAKTION UND ERSTELLUNG

Jonathan Link, Luise Ludwig,
Gianluca Verolini, Cedric Skiebe

Weitere Autoren

Akaflieg, connectUM, Nuno Costa, Michael Zäh

COVER

Paul Pöhlmann
Akaflieg
Steve Juretson, Intel Quantum WaferD
https://commons.wikimedia.org/wiki/File:Full_wafer_of_Intel_quantum_computers.jpg

RÜCKSEITE

Paul Pöhlmann
Simeon, Akaflieg
esp24

AUFLAGE

300

DRUCK

Studiendruck der Fachschaft Maschinenbau e.V.
Mit Namen gekennzeichnete Artikel geben
nicht die Meinung der Redaktion, sondern
die der Verfasserin wieder.
Die Redaktion behält sich vor, gegebenenfalls
Kürzungen an den Beiträgen vorzunehmen.



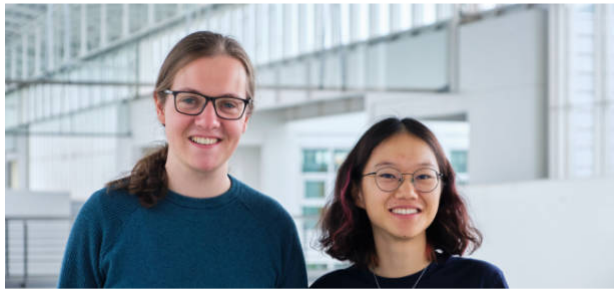
FACHSCHAFT KOMPAKT



Instagram:
@fsmb_tum
Website:
www.fsmb.de

Neues aus der FSMB

Wie jedes Wintersemester wieder ist das hier vermutlich für viele von euch die erste neue Ausgabe des Reisswolfs, unserem Magazin zur TUM, studentischem Leben und so ziemlich allem anderen was uns so herumtreibt. Auch dieses Semester wieder bringen wir euch mit dem Reisswolf und dem Klopapier Unterhaltung, Diskussionen, Interviews und vieles mehr.
-Redaktionsteam

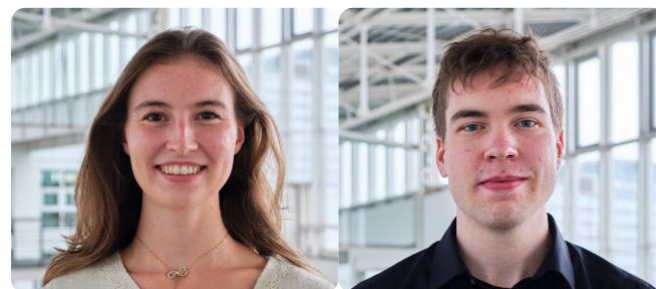


Leitung

Liebe Kommiliton*innen, wir hoffen, ihr hattet einen guten Start ins Semester! Wir sorgen von unserer Seite aus für einen reibungslosen Beginn und geben euch direkt die Gelegenheit, uns besser kennenzulernen: beim Meet & Greet, der Student Club Fair oder der FVV. Wir freuen uns immer sowohl über neue Gesichter als auch über euer Feedback, eure Wünsche und eure Anregungen.

Schreibt uns dazu gerne eine E-Mail an leitung@fsmb-tum.de oder kommt einfach vorbei: montags um 17:45 im MW2150 zur Fachschaftssitzung oder (etwas entspannter) mittwochs um 13:30 in das Fachschaftsbüro zum Kaffeekränzchen. Oder einfach jederzeit! Wir hoffen, dass wir euch ein wundervolles Wintersemester 2025/26 bereiten können!

Eure Fachschaftsleitung



Erstsemesterteam

Liebe Studis,

ein neues Semester beginnt und die Hallen unserer majestätischen Uni sind wieder gefüllt mit dem Stimmengewirr der Erstis, die von Veranstaltung zu Veranstaltung hetzen. Wir hoffen, ihr hattet einen guten Start ins neue Semester, oder vielleicht sogar in euer allererstes. Das Erstsemesterteam übernimmt die Planung und Durchführung aller Veranstaltungen zum Semesterbeginn und steht den neuen Erstis zur Seite. Wenn ihr Fragen habt (oder vielleicht sogar Lust habt, bei uns mitzumachen), findet ihr uns in der Fachschaft. Einfach vorbeikommen und fragen!

Viel Erfolg im neuen Semester wünschen

Julia und Johannes



Team für Hochschulpolitik

Liebe KommilitonInnen,

wir als Team für Hochschulpolitik kümmern uns um die studentischen Anliegen und stehen in engem Austausch mit Professor*innen und Verwaltung um eure Interessen durchzusetzen.

Dementsprechend haben wir immer ein offenes Ohr für euch, und falls ihr mitwirken wollt, seid ihr herzlich zu unserem wöchentlichen Meeting am Montag um 17:00 im MW2150 eingeladen. Für eure Anliegen sind wir auf hochschulpolitik@fsmb-tum.de immer erreichbar. Oder schaut mal einfach im Büro vorbei :D

Viele Grüße

Eure HoPo Leitung

Team für Information und PR



Hallo ihr Lieben,

wir kümmern uns um die Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit der Fachschaft Maschinenbau. Unser Team informiert die Studierenden über Neuigkeiten, Veranstaltungen und wichtige Themen rund um das Studium und die Fachschaft. Wir erstellen Inhalte für verschiedene Plattformen, pflegen die Website und sorgen dafür, dass die Fachschaft in der Studierendenschaft sichtbar und präsent ist. Mit kreativen Ideen und einem klaren Informationsfluss stärken wir den Austausch zwischen der Fachschaft und den Studierenden. Außerdem haben wir zum ersten mal in langer Zeit wieder Merch. Kommt gerne beim Fachschaftsbüro vorbei, um die coolen Designs anzuprobieren und euch exzellenten Merch zu holen.

Euer Info & PR Team



Skriptenteam

Wir verkaufen Skripte und Übungsunterlagen für viele Vorlesungen, vor allem aus dem Bachelor Maschinenwesen, Bachelor/Master Aerospace und einige aus den Masterstudiengängen des Studiengangsbündels Maschinenwesen.



Veranstaltungsteam

Wir kümmern uns um die Organisation und Durchführung von Veranstaltungen der Fachschaft Maschinenbau. Unser Team plant und realisiert eine Vielzahl von Events, um Studierenden neben dem Studium abwechslungsreiche Möglichkeiten zur Freizeitgestaltung und Vernetzung zu bieten. Wir sorgen dafür, dass die Veranstaltungen reibungslos ablaufen und für alle Teilnehmer ein unvergessliches Erlebnis werden. Dabei setzen wir auf kreative Ideen, Teamarbeit und Engagement, um das Gemeinschaftsgefühl in der Studierendenschaft zu stärken.



IT

Das IT-Team der Fachschaft Maschinenbau sorgt dafür, dass die technischen Systeme und digitalen Plattformen der Fachschaft reibungslos funktionieren. Wir kümmern uns um die Wartung und Weiterentwicklung der Website, die Verwaltung interner Tools und Systeme sowie die Unterstützung der Fachschaft bei technischen Fragen und Herausforderungen.



Schulungswochen 2025

„Mit Aufwind in die neue Saison.“



Letzte Gespräche vor dem
Start

*Foto bereitgestellt durch den
Akaflieg München e. V.*

Wenn sich die Werkstätten langsam leeren und die Tage länger werden, ist klar, die Winterwartung ist vorbei und eine neue Flugsaison beginnt. Für viele fleißige Studierende der Akaflieg München ist es die erste Saison, doch wie beginnt man mit so etwas Überwältigendem wie Fliegen? Die Akaflieg (= Akademische Fliegergruppe) hat darauf die beste Antwort: Schulungswochen. Zwei intensive Wochen voller Lernen, Teamgeist und unvergesslicher Erlebnisse! Aber wie sieht der Alltag genau aus?

Anfang April herrscht am Flugplatz in Königsdorf, südlich von München, jedes Jahr Dauerbetrieb und neue sowie alte Flugschüler*innen trotzen Schnee und Regen – ja, sogar Hagel – um fliegen zu lernen. Dieses Jahr war das Wetter erfreulicherweise sehr gut, meistens schien volle Sonne. Am ersten Tag der Schulungswochen beginnt das Programm mit einer Sicherheitseinweisung und einer Führung über das Gelände. Außerdem wird die noch kalte und etwas staubige Halle ordentlich aufgeräumt und gereinigt. Am Abend füllt sie sich dann mit Gesichtern jeden Alters. Erfahrene Pilot*innen sowie frische Erstsemesterler sind hier vereint unter einem Dach, beim Essen, im Flugbetrieb und am abendlichen Lagerfeuer.

Wenn am nächsten Tag nach einer kalten Aprilnacht die Hallentore geöffnet werden, wachen langsam die „Akaflieger“ über den Flugzeugen auf. Richtig gehört, über den Flugzeugen! Denn ganz hinten in der großen Halle, direkt unter dem Dach, gibt es ein Schlaflager. Nachdem man vom Anblick auf die Flugzeuge im Morgenlicht begrüßt wurde, sind direkt alle motiviert. Dann werden die Flieger vorsichtig aus der Halle geschoben, die am Abend zuvor wie in einem überdimensionalen Tetris-Spiel eingeparkt wurden. Unter den



wachsamem Augen der Fluglehrer werden die Flieger gecheckt und anschließend beim gemeinsamen Frühstück das Briefing durchgeführt, wo Aufgaben und Flieger für den Tag verteilt werden.

Sind die Flugzeuge gecheckt, dann kann es auch gleich an den Start gehen, zusätzlich wird die Winde aufgebaut und die Windenseile mit dem „Lepo“ (Rückholfahrzeug) bis zum anderen Ende des Flugplatzes ausgezogen. Wenn alle zusammenhelfen, dann starten die ersten Flieger schon kurze Zeit später in die kühle Morgenluft. Die Aufgaben am Flugbetrieb sind so vielfältig, da ist man anfangs schnell überfordert. Jetzt hört es sich so an, als müsste man unglaublich viel auf einmal können, aber man wird sowohl am Boden als auch in der Luft von Profis unterstützt und Schritt für Schritt eingearbeitet. Man ist nie allein und kann immer Fragen stellen.

Aber das erste Mal fliegen übertrifft das alles! Nachdem man den Flieger zusammen an den Start geschoben hat, geht es ganz schnell: Der Pilot setzt sich rein und geht mit voller Konzentration die Checkliste durch, während um ihn herum die Vorbereitungen laufen. Die Haube schließt, die Geräusche verstummen – nur noch der eigene Herzschlag und das ruhige Atmen des Fluglehrers auf dem hinteren Sitz. Der Daumen geht hoch: Showtime! Das Seil zieht an, das Flugzeug beschleunigt wie eine Achterbahn in unter drei Sekunden auf 100 km/h und im nächsten Augenblick ist man schon vierhundert Meter über dem Boden. Ein paar Sätze werden dem Ganzen gar nicht gerecht, am besten man erlebt es einfach selbst!

An den meisten Tagen wird bis zum Sonnenuntergang geflogen und oft erst im Dunkeln eingeholt. Alles für den Traum vom Fliegen! Es folgen konzentrierte Gespräche beim Debriefing, um aus den Erfolgen sowie den Herausforderungen zu lernen. Begleitet wird das Ganze von einem köstlichen 3-Gänge-Menü. Dazu nimmt sich jedes Mitglied mal Zeit und kocht mit seinen Freunden in der großen Küche. Generell gibt es am Flugplatz neben der Fliegerei noch viel mehr zu tun und dadurch lernt man immer etwas Neues. Später

1. Das Cockpit

Foto bereitgestellt durch den Akaflieg München e. V.

2. Die Halle

Foto von Lizanne



werden am großen Lagerfeuer alte und neue Geschichten erzählt. Doch wer am nächsten Tag fliegen möchte, hält sich am besten nicht zu lang auf, denn ausgeschlafen fliegt es sich besser. Wie von Zauberhand gelingt dann in der Luft das, was am Tag zuvor noch schwierig erschien.

Mit jedem Tag übernehmen die Flugschüler*innen mehr Verantwortung im Cockpit. In der zweiten Woche beginnt das gezielte Üben von Seilrissen, dem Landen aus einer ungewohnten Position und dem Trudeln. Einige schaffen es in dieser kurzen Zeit sogar bis zum ersten Alleinflug ohne Fluglehrer. Dann steigt der Adrenalinspiegel erst recht! So eine steile Lernkurve wünscht man sich auch manchmal bei der Prüfungsvorbereitung. Hier zeigt sich, was Motivation und gute Betreuung bewirken können. Die meisten Fluglehrer*innen sind weiterhin Mitglieder der Akaflieg und geben ihr Wissen mit viel Engagement weiter – so wie sie es einst selbst gelernt haben. Diese Unterstützung über Generationen ist ein Beispiel dafür, wie einzigartig die Akaflieg unter den studentischen Vereinen ist – und wie prägend diese Gemeinschaft für das Leben vieler Studierender sein kann. Denn welcher andere Verein bringt seine Mitglieder vom Hörsaal direkt in die Luft?

Nach zwei intensiven Wochen voller einzigartiger Erlebnisse mit alten und neuen Bekannten fällt der Abschied vom Flugplatz schwer. Zum Glück beginnt die Flugsaison gerade erst. Am Flugplatz zu leben bedeutet auch, Verantwortung zu übernehmen und als Team zusammenzuhalten – selbst bei Meinungsverschiedenheiten. Denn das Fliegen ist, auf den zweiten Blick, definitiv ein Teamsport. Nach zwei Wochen Durchziehen kann man besonders als Neuling stolz darauf sein, wie viel man gelernt hat; am Boden, aber vor allem in der Luft!

1. Frühstück

Foto von Tiziano

2. Gemeinsames Frühstück

Foto von Darm





Quantum Valley

im Herzen Bayerns

Author:
Gianluca Verolini

Das Munich Quantum Valley ist ein Forschungsverein mit dem Zweck Quantentechnologie und Quantenwissenschaft zu fördern.

Es konzentriert sich auf Bayern und hat sich zum Ziel gesetzt, wettbewerbsfähige Quantencomputer im

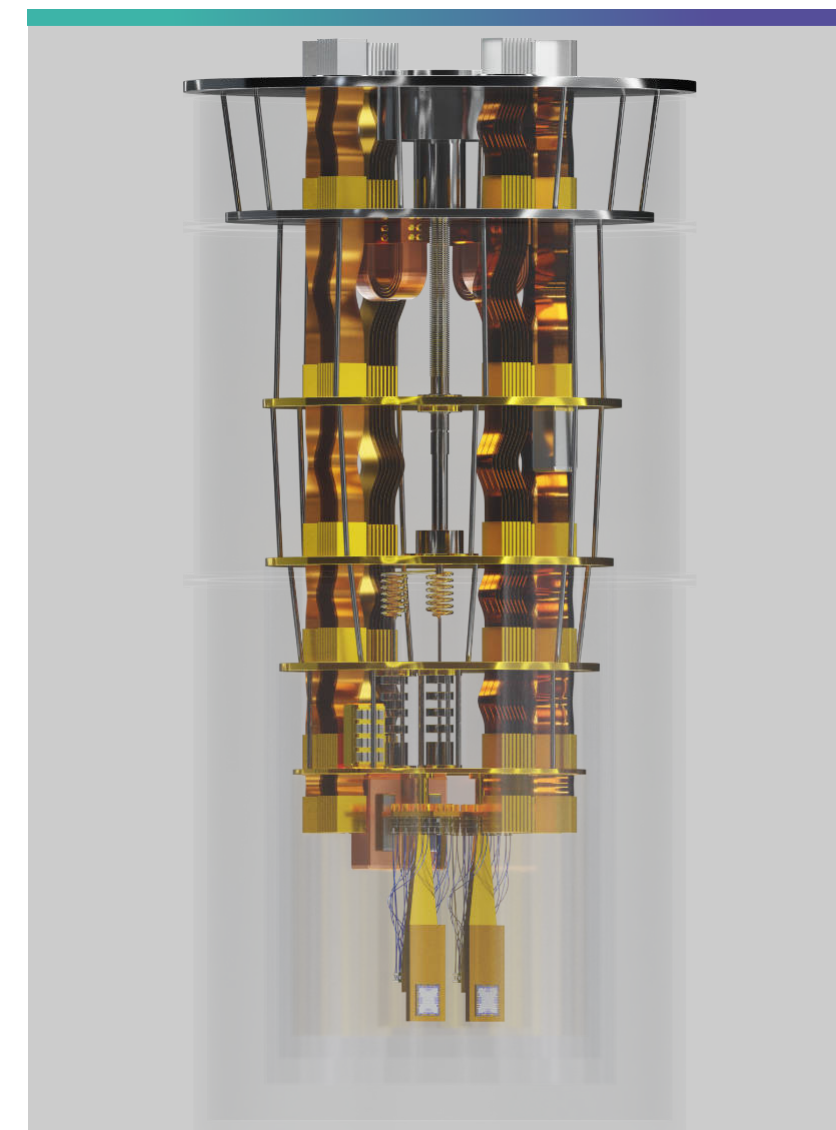
Bundesland zu entwickeln und zu betreiben, sowie ein breites Verständnis für Quantentechnologien und deren Nutzen für die Gesellschaft zu schaffen. Der Verein wurde im Januar 2022 von mehreren Forschungsinstituten und Universitäten, einschließlich der Technischen Universität München, Ludwig-Maximilians-Universität München und der Max-Planck-Gesellschaft, gegründet.

Ionenfallen-Qubits

Image credit: Robbie Shone
Munich Quantum Valley

Niedrigtemperatur Kühlsystem eines Quantencomputers

Image credit: OJB Quantum, https://commons.wikimedia.org/wiki/File:Dilution_Fridge_009_8K.png



Leuchtturmprojekten, die vom Freistaat Bayern im Rahmen der Hightech Agenda finanziert und gefördert werden. Die Forschung im Munich Quantum Valley hat die Entwicklung wettbewerbsfähiger Quantencomputer als Hauptziel. Dafür werden drei der vielversprechendsten Technologieplattformen supraleitende, Neutralatom, und Ionenfallen Qubit Systeme genutzt.

Die parallele Entwicklung dieser Plattformen verspricht

dabei maximale Synergie. Supraleitende Qubits haben den Vorteil einer hohen Vielseitigkeit und schneller Auslesezeiten. Bei diesem Ansatz werden Qubits mit supraleitenden Schaltkreisen realisiert, und verschiedene Arten von Qubits können mit bevorzugten Eigenschaften hergestellt werden.

Supraleitende Qubits sind sehr gut erforscht und wurden bereits als Grundlage für die ersten Quantencomputer verwendet. In optischen



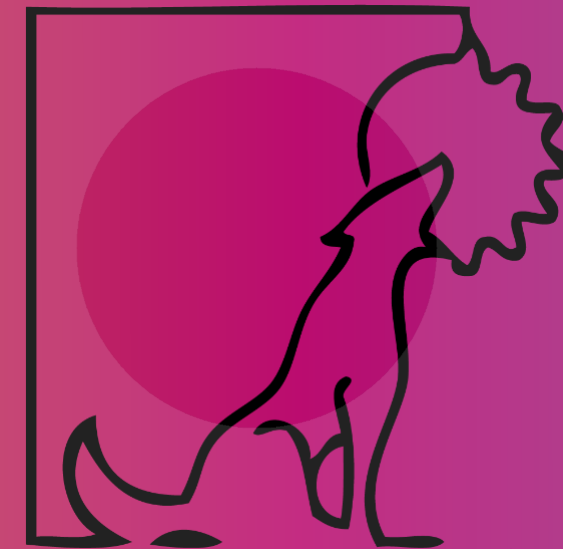
Gittern gefangene neutrale Atome sind eine Plattform, deren Hauptvorteil darin besteht, dass sie auf eine größere Anzahl von Qubits skaliert werden kann. Das ist ein relativ neuer Ansatz im Vergleich zu anderen Hardware-Plattformen für Quantencomputing. Er stellt als eine Forschungsschwerpunkt des TAQC-Konsortiums (Trapped-Atom Quantum Computing) dar, dessen Endziel der Bau eines gate-basierten Quantencomputers auf der Basis von neutralen Strontium-Atomen ist. Die Forschung im Bereich Ionenfallen-Qubit-Systemen ist bereits weit fortgeschritten und deshalb wird dieser Hardware-Plattform als Testumgebung für die Integration eines Quantencomputers in eine Supercomputing-Umgebung genutzt.

Um maximale Synergien zu schaffen, wird die Forschung von multidisziplinären Konsortien durchgeführt, die alle Schichten eines Quantencomputers, von der Hard- und Software bis zu den Anwendungen, entwickeln. Dieser ganzheitliche ‚Full-Stack‘ Ansatz erleichtert die schnelle Umsetzung der neuesten Forschungsergebnisse der Quanteninformationswissenschaft. Es gibt neun Konsortien, darunter das oben genannte TAQC, das SQQC (Superconducting Qubit Quantum Computer), die Materialien und Herstellungsverfahren für supraleitenden Quantenprozessoren weiterentwickeln, Prozessordesigns optimieren und High-Fidelity-Qubit-Kontroll- und Ausleseschemata entwickeln, sowie das SHARE (Scalable Hardware & Systems Engineering) die sich auf skalierbare Hardware und Systemtechnik konzentrieren. Die Forschung dieser Konsortien wurde durch Leuchtturmprojekte ergänzt, die sich mit dem gesamten Spektrum der Quantenwissenschaften und -technologien befassen. Diese Projekte behandeln Themen wie die Entwicklung eines hochauflösenden Mikroskops, das auf Stickstoff-Vakanzen in Diamanten basiert, sowie neuartige Ansätze zur Laserstabilisierung, die grundlegende Vorteile gegenüber State-of-the-Art-Systemen zur Zeitmessung bzw. Frequenzstabilisierung aufweisen.

Die Ausbildung und Qualifizierung von Quatenexpert:innen sind ein wesentlicher Bestandteil der Aktivitäten des Munich Quantum Valley. Auf universitärer Ebene bietet sich der interdisziplinäre Masterstudiengang "Quantum Science & Technology" (QST) ein Produkt der Kooperation zwischen der TUM und der LMU. Die Studierenden profitieren besonders von der Forschungsumgebung des Exzellenzclusters Munich Center for Quantum Science and Technology (MCQST). Das Munich Quantum Valley vergibt jährlich fünf Doktorandenstipendien und bietet eine breite Palette an Forschungsbereichen, die alle dem übergreifenden Ziel dienen, die Quantencomputertechnologie voranzutreiben. Die ausgewählten Wissenschaftler:innen erhalten ein dreijähriges ad personam Stipendium, das ihnen die Flexibilität bietet, Forschungsgruppen an jeder bayerischen Universität zu unterstützen. Die Bewerbungsphase dafür läuft vom 15. Oktober bis 15. Januar.

WE WANT YOU !!!

To join the Reisswolf Team



Are you a student at TUM? Are you interested in writing about the latest research, student life or something else completely?

Interested in participating in the creation of the Reisswolf, the Klopapier and other cool projects?

Then join the student paper!!!

Contact us: reisswolf@fsmb-tum.de or klopapier@fsmb-tum.de

You are a researcher, doctoral candidate or can't join for other reasons? You can still contact us using reisswolf@fsmb-tum.de and we will do our best to see your works published in the magazine!



MACHINE LEARNING ESSENTIALS

NEW B.SC. MODULE FOR MECHANICAL ENGINEERS

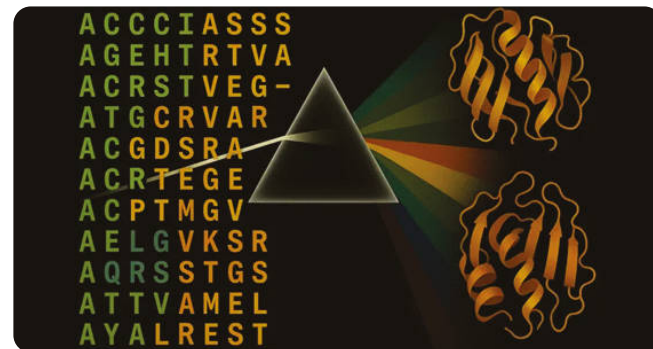
Author:

Nuno Costa, TUM Chair of Multiscale Modeling of Fluid Materials

Website:

<https://www.epc.ed.tum.de/mfm/startseite/>

Machine learning is no longer a distant buzzword — it is a practical extension of the mechanical engineer's toolkit. From accelerating simulations to diagnosing faults before they cascade, machine learning complements physics where models are incomplete, data is messy, or time is scarce. The new Machine Learning Essentials course allows you to start understanding these concepts at the Bachelor level: you will learn the foundations properly, apply them to real engineering data in Python, and be able to judge when machine learning helps, when it misleads, and how to integrate it with first principles.



Protein structure inference with AI. Source:

NVIDIA Technical Blog, "Accelerate Protein Structure Inference Over 100x with NVIDIA RTX PRO 6000 Blackwell Server Edition" (Sep 10, 2025)

Understanding Machine Learning

Machine learning has shifted from novelty to core infrastructure across science and engineering. In protein science, for example, DeepMind's AlphaFold, which was recently recognized with the 2024 Nobel Prize in Chemistry (Hassabis, Jumper; with Baker for computational protein design), reached

near-experimental accuracy in the blind CASP14 assessment, transforming structure prediction from a multi-month bottleneck into a routine computational step. In simulation engineering, advanced machine learning surrogates integrated into CFD pipelines have reported up to 50% reductions in time-to-solution while maintaining stability on canonical flow problems, enabling faster design exploration. These are not isolated wins: across materials labs, robotics, energy systems, and manufacturing, ML accelerates experiments, augments solvers, and informs decisions.



CFD meets ML. Source: NVIDIA Technical Blog, "Transforming CFD Simulations with ML Using NVIDIA PhysicsNeMo" (Oct 11, 2024). (developer.nvidia.com)



Industrial robot arm powered by AI. Source: NVIDIA Technical Blog, "Making Industrial Robots More Nimble with NVIDIA Isaac Manipulator and Vention MachineMotion AI" (June 24, 2025)

Even so, many ML methods are effectively black boxes — models whose internal reasoning is opaque. Considered purely from data, they cannot by themselves enforce physical laws, and strong test-set performance does not guarantee that the underlying solution is captured. Understanding these failure modes makes it clear that ML is not a plug-and-play substitute for domain knowledge. Rather than replacing physics, ML stands beside it — providing statistical estimators, quantifying uncertainty, and offering fast surrogates when exact models are slow or incomplete. Framed this way, ML looks less like hype and more like a disciplined way to reason under uncertainty, diagnose patterns, and make decisions that survive contact with reality. Once these misconceptions are cleared, their importance for every engineer becomes hard to ignore. For example, in manufacturing, classification and anomaly detection catch defects before scrap piles up; in design and simulation, regression and dimensionality reduction enable exploration with surrogates instead of hour-long solves; in robotics and control, data-driven policies refine behavior. The arc is consistent: data complements equations, and engineers who connect both build better systems. Learning these tools is therefore part of the modern mechanical engineer's core kit — and worth starting at the Bachelor level. Early exposure cements foundational habits, such as guarding against overfitting and recognizing distribution shift. Not only that, but it also builds common

vocabulary, like bias and variance, regularization, cross-validation, and dimensionality reduction, sharpening the judgment to evaluate claims and literature, and developing the practical ability to craft fast, trustworthy surrogates for simulation, diagnostics, and control.

Inside the course

Machine Learning Essentials is a new introductory B.Sc. course offered by the Chair of Multiscale Modeling of Fluid Materials and taught by Prof. Julija Zavadlav, which brings data-centric methods into the mechanical engineer's toolkit. Through engineering-motivated examples, the course introduces core machine learning tasks like regression, classification, clustering, and dimensionality reduction. Weekly exercises pair lectures with hands-on Python work on real or realistic datasets, allowing you to implement algorithms, run experiments, and evaluate models with appropriate metrics.

By the end, you will be able to understand the assumptions and limits of standard ML algorithms; apply them to engineering and natural-science problems; interpret results and critically evaluate performance; and compare methods by their advantages, disadvantages, and costs. For those aiming to lead in data-driven design — and to speak the language of modern engineering — this course is the right starting point.

connectTUM, Semesterbegleitende Informationsplattform, 8er-Rollenbatterie... bitte was?

Vermutlich ist es Euch schon aufgefallen, dass in Eurer Kursübersicht ein neuer kryptischer Kurs mit einem für die deutsche Sprache nicht ungewöhnlich langen Titel erscheint. Dahinter steckt das Lehrkonzept connectTUM, als Initiative der Lehrveranstaltungen des Maschinenwesen-Bachelorgrundstudiums.



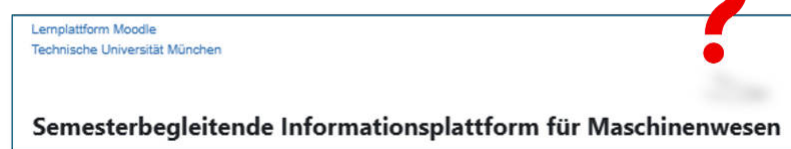
connectTUM wurde bereits in vergangenen Semestern eingeführt und dürfte Euch durch den häufig verwendeten Bezug der Lehrinhalte auf das einheitliche Anschauungsobjekt einer Seilbahnanwendung aufgefallen sein. Das übergeordnete Ziel von connectTUM ist es, dass die Ausbildung der Ingenieursfähigkeiten von den Grundlagen bis zu der übergeordneten Produktentwicklung nachvollziehbar und anschaulich an einem gemeinsamen roten Faden – oder sagen wir lieber ab jetzt „...über eine Pendelbahnkabine und einer Kuppelklemme an einem gemeinsamen Stahlseil, das über eine 8er-Rollenbatterie geführt wird“ - aufgehängt wird.

Als nächsten Schritt haben wir, die Menschen hinter connectTUM, Euch nun den Kurs der „Semesterbegleitende Informationsplattform“ (Sebl) erstellt, um Euch begleitend über das gesamte Studium mit Informationen zum Maschinenwesen-Bachelorstudium zu versorgen. Hierbei handelt es sich um einen moodle-Kurs, der mit keinen Studienleistungen verknüpft ist, in dem keine neuen E-Tests integriert sind und der keine Zeichnungsabgaben einfordert. Im Gegenteil – mit der Sebl wird Euch von nun an Folgendes bereitgestellt:

- Vorstellung des Lehrkonzepts connectTUM
- Darstellung der repräsentativen Seilbahnanwendung
- Visualisierung des Studiengangaufbaus
- Beschreibung der Lehrveranstaltungen inkl. Ablage der aktuellen Lehrunterlagen
- Aufzeigen des Bezugs der Lehrveranstaltungen zum Demonstrator
- Bereitstellung von Foren für Ankündigungen und für Fragen
- Einbettung von ChaX, ein studienganginterner Chatbot für kontextbezogene Fragen

Wir hoffen, dass wir mit der Einführung von connectTUM und der Sebl Euch im wahrsten Sinne des Wortes eine gute Stütze bieten können, und freuen uns jederzeit über Feedback. Sprecht hierzu gerne die Assistierenden Eurer Grundstudiumslehrveranstaltungen an.

-connectTUM



GENDER GAPS GIBT ES VIELE

Ein Leserbrief von Prof. Zäh



Michael Zäh, Prof. Dr.-Ing. iwb, SoED, TUM

Leserbrief

Der folgende Text ist ein Leserbrief mit den Aussagen und Meinungen einer Privatperson/externen Organisation.

Die Aussagen in diesem Text sind nicht repräsentativ für den Reisswolf, die FSMB oder den Studiendruck e.V. .

Mit Aufmerksamkeit, aber auch mit großem Erstaunen, habe ich das Heft „Reisswölfinnen“ vom 14.3.2025 gelesen. An vielen Stellen blitz das Wort „Gender Gap“ auf, und auf diesen Themenkomplex möchte ich eingehen.

Im Beitrag „Die Geschichte der Frau an der TUM, der Uni und Deutschland“ von Jonathan Link ist die Rede vom (unbereinigten) Gender Pay Gap von rund 18%. Diese Größe ist für eine Bewertung der Situation vollkommen ohne Aussagewert, denn sie differenziert nicht zwischen beispielsweise dem Chefarzt und der Krankenschwester. Unterschiedliche Erwerbsbiografien führen zu unterschiedlichen monetären Erfolgen, und so ist es auch gut, denn unstrittig ist sicher das Prinzip, dass sich Leistung lohnen muss. Eine sinnvolle Vergleichsbasis kann also nur der bereinigte Gender Pay Gap sein. Selbst wenn wir annehmen, dass dieser mit rund 6% korrekt ermittelt ist, was ich aufgrund statistischer Unsicherheiten bezweifle, ist die vom Verfasser daraus gezogene Schlussfolgerung, dies mache auf heteronormative Rollengestaltungen aufmerksam, fragwürdig. Das ist in meinen Augen ein vorschnell gewähltes Erklärungsmuster. Von Personalberatern wird immer wieder bestätigt, dass Männer bei der Vertragsverhandlung wesentlich fordernder auftreten als Frauen und nicht zuletzt dadurch bessere Konditionen herauschlagen. Aber schon die Berechnungsmethode des Gender Pay Gap ist kritisch zu hinterfragen. Die in Deutschland dazu genutzte Methode ist eine Regressionsanalyse, die schwer nachvollziehbar und mit erheblichen Unsicherheiten behaftet ist. Erhebliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen in ihren beruflichen Orientierungen sowie in der Bereitschaft, Überstunden zu leisten, führen zu einer Schieflage in der Gegenüberstellung. In

Tätigkeiten wie Straßen- und Tunnelbaustellen sind keine Frauen anzutreffen, während wir in Kindergärten so gut wie keine und in Grundschulen und weiterführenden Schulen mittlerweile nur noch sehr wenige Männer haben. Im Ingenieurberuf sind Männer bei weitem in der Mehrzahl, in der Soziologie sind es die Frauen. Ingenieure/innen werden besser bezahlt als Soziologinnen und Soziologen, woraus ein Beitrag zum unbereinigten Gender Pay Gap entsteht. Dieses Beispiel nutzte kürzlich eine Kollegin zur plakativen Erklärung des Unterschiedes zwischen unbereinigtem und bereinigtem Gender Pay Gap. Als umfassende Informationsquelle zum Gender Pay Gap empfehle ich den diesbezüglichen Eintrag in Wikipedia.

Es ist damit ganz einfach auch eine Falschdarstellung, was jedes Jahr am 7. März geschieht: Demonstrationen mit Transparenten und der Aufschrift „18%“ darauf, womit ausgesagt sein soll, Frauen würden bis zu diesem Tag des Jahres in Relation zu Männern umsonst arbeiten, weil der Zeitraum bis zum 7. März einen Anteil von 18% des Jahres ausmacht. Das ist schlicht eine mindestens fahrlässige, wenn nicht vorsätzliche Irreführung der Öffentlichkeit, eine Art Gehirnwäsche, denn wenn wir betrachten, wer bis wann umsonst arbeitet gegenüber anderen, so ist gerade dafür der bereinigte Gender Gap heranzuziehen. Das heißt aber noch lange nicht, dass die Demonstrationen dann am 22. Januar (6% des Jahres) abzuhalten wären. Denn auch der bereinigte Gender Pay Gap ist kein Beweis einer Diskriminierung, sondern kann auch die Ursache haben, dass Frauen weniger hart und hartnäckig über ihre Bezahlung verhandeln (siehe oben). Und ich frage mich auch, warum die Frauen, die in den Personalabteilungen mittlerweile überrepräsentiert sind und damit gewissermaßen den Hebel in der Hand haben, ihren Geschlechtsgenossinnen dabei nicht weiter entgegenkommen.



Wo tatsächlich diskriminiert wird – und ich bestreite nicht, dass es das gibt –, muss sich etwas ändern. Aber warum wird die Sachlage nicht sorgfältiger, genauer und mit mehr Anspruch auf Wahrheitsfindung hinterfragt? Warum fragt niemand danach, ob nicht tatsächlich unterschiedliche Bedürfnislagen, unter-schiedliche Empfindungen und Neigungen sowie unterschiedliche Motivationsgründe zu einer un-gleichen Verteilung der Karriereentwicklung und damit des monetären Erfolges (immer gemeint im Mittel) zwischen den beiden Geschlechtern führen? Es ist allgemein bekannt und gut beobachtbar, dass der berufliche Erfolg eines Mannes oder auch das ihm diesbezüglich zugeschriebene Potenzial in hohem Maße seine Attraktivität in den Augen der Damenwelt bestimmt. Ein beruflich vollkommen erfolgloser und nicht vermögender Mann hat es auf dem „Heiratsmarkt“ schwer. Umgekehrt wird die Attraktivität einer Frau (gemeint natürlich in den Augen der Männerwelt) oft – oder sogar vorwiegend – mit ihrem äußeren Erscheinungsbild (gutaussehend / hübsch = attraktiv) assoziiert. Mag niemand danach fragen und prüfen, ob dies die so genannte Pink Tax zur Folge hat? Im Beitrag dazu auf Seite 28 sind Kosmetikartikel und Bekleidung genannt, also klassische Beispiele für Artikel, die das äußere Erscheinungsbild aufzubessern helfen. Wenn beide Geschlechter danach trachten, in den Augen des jeweils anderen als attraktiv zu gelten, was der natürlichen Prägung entspricht und daher gut nachvollziehbar ist, so wird deutlich, dass damit für Frauen ein höherer Anreiz besteht, für diese Artikel viel Geld auszugeben als für Männer, während für Männer ein höherer Anreiz besteht, sich für ihren beruflichen Erfolg einzusetzen. Eine Recherche nach einschlägigen sozialwissenschaftlichen Erhebungen oder die Durchführung entsprechender Studien täte Not, ehe man vorschnell die genannten Unterschiede heteronormativem Vorgehen oder gar einer gezielten Benachteiligung von Frauen durch Männer zuschreibt. Letzteres ist im erwähnten Artikel nicht expressis verbis geschehen, aber landauf landab vielfach so artikuliert und findet sich letztlich auch als Teilaspekt in dem zweiten Beitrag von Luise Ludwig. Zum Themen-komplex empfehle ich das Buch „Warum Männer nicht zuhören und Frauen schlecht einparken: Ganz natürliche Erklärungen für eigentlich unerklärliche Schwächen“ von Allan und Barbara Pease. Der Titel hört sich nach einer satirischen Darstellung an, doch das Buch bezieht sich sehr konsequent auf eine Reihe wissenschaftlicher Studien.

Warum werden nicht die anderen Gender Gaps ebenso thematisiert?

Es gibt einen Gender-Lebenserwartungs-Gap. Laut statistischem Bundesamt betrug im Jahr 2024 die Lebenserwartung in Deutschland für Frauen 83,5 Jahre, für Männer dagegen nur 78,9 Jahre, also rund viereinhalb Jahre weniger – obwohl uns die Kloster-Studie von Marc Luy sagt, dass die Biologie davon maximal ein Jahr erklären kann. Woran liegt das? Warum wird nicht mehr Aufwand betrieben, Männer dazu zu animieren, dass sie mehr dafür tun, ihre Lebenserwartung auf das Niveau der Lebenserwartung von Frauen zu steigern, zum

Beispiel durch stärkere Inanspruchnahme von medizinischen Vorsorgeuntersuchungen, durch weniger risikoaffines Verhalten und dergleichen mehr? Umgekehrt besteht ja auch das Bestreben, den Gender Pay Gap zu eliminieren und die behauptete Unterrepräsentanz von Frauen in bestimmten Berufsbereichen auszugleichen.

Es gibt den Gender-Unfallopfer-Gap. Männer sind mit 55% zu 45% häufiger Opfer eines Verkehrsunfalls, und ihr Anteil an den Verkehrs-Unfall-Todesopfern ist noch höher. Bei den Todesopfern von Badeunfällen beträgt der Anteil von Männern 75%. Hierzu stellen sich die gleichen Fragen wie oben.

Es gibt für meine Generation noch den Gender-Wehrdienst-Gap. Ich musste 1 ¼ Jahre Wehrdienst leisten, während meine weiblichen Abitur-Kolleginnen direkt nach dem Abitur ein Studium aufnehmen konnten. Das eine Jahr im Erwerbsleben fehlt in der Regel am hinteren Ende der persönlichen Einkommensentwicklung, und ein Jahr bezogen auf 40 Jahre eines Erwerbslebens sind auch 2,5%. Damit schmilzt der bereinigte Gender Pay Gap weiter ab.

Der Gender-Rentenbezugs-Gap: Bei dem oben angesprochenen Gender-Lebenserwartungs-Gap zu Ungunsten der Männer ergibt sich eine im Durchschnitt um viereinhalb Jahre längere Rentenbezugsdauer auf Seiten der Frauen, je nach gewählter Bezugsbasis im Minimum durchschnittlich 20% mehr als für Männer und bezogen auf ein ganzes Erwerbs- und Rentner(innen)leben immerhin auch rund 10% mehr. Hinzu kommen die geltenden Bestimmungen in den Sozialversicherungssystemen, die einen eigenen Artikel füllen würden. Genannt sei hier nur die Tatsache, dass eine verwitwete Person bei gegebener Anspruchsgrundlage bis an ihr Lebensende die Witwen/r-Rente bzw. Witwen/r-Pension erhält, die vom verstorbenen Ehepartner „erdient“ wurde. Nutz-nießende dieser Regelung sind zum weit über-wiegenden Teil Frauen.

All diese Dinge gehören zur Story dazu, wenn man Unterschiede zwischen Männern und Frauen hinsichtlich ihrer Stellung in der Gesellschaft thema-tisiert.

In meiner Rolle als Institutsleiter habe ich immer danach getrachtet, mit einem größtmöglichen Be-streben nach Fairness und Gerechtigkeit Männer und Frauen völlig unabhängig von ihrem Geschlecht zu behandeln, ihnen die gleichen Chancen zu geben, ihnen das gleiche Maß an Betreuungsleistungen zuteilwerden zu lassen, sie aber auch in gleichem Maße zu fordern. Zudem habe ich durch konsequentes Verhalten deutlich gemacht, dass an meinem Lehrstuhl kein Platz ist für sexistische Kommentare oder andere Arten der Abwertung von Menschen. Vollkommen natürlich hat sich damit die heutige Situation entwickelt, in der wir bei derzeit rund 80 wissenschaftlich Beschäftigten einen Frauenanteil von knapp 30% haben, auf der mittleren Führungsebene sind drei von sieben Personen Frauen, und in der Institutsleitung haben wir seit 1.Januar 2025 eine Frau als Professorin, Christina Reuter, neben dem Kollegen Rüdiger Daub und mir. Herr Link



kritisierte indirekt die Frauenanteile an der TU München als zu niedrig, weil die 50,8% des Anteils von Frauen an der Bevölkerung nicht erreicht werden. Aber da muss man doch fragen, wo wir herkommen. Allgemein anerkannt ist das Kaskaden-modell als Maßstab, und wenn wir im Maschinenwesen 16% Frauen haben unter den Studierenden (von weit niedrigeren Werten kommend), dann kann nur dies der Maßstab sein für die Bewertung der prozentualen Anteile auf den darüberliegenden Ebenen. Das wird immer wieder gerne vergessen. Insofern sind wir als TU München bei den genannten Prozentzahlen hinsichtlich der faktischen Gleichstellung von Frauen außer-gewöhnlich gut unterwegs.

Es ist sicherlich gut nachvollziehbar, dass mir manche Dinge daher zutiefst widerstreben, wie wissenschaftliche Förderpreise, die nur an Frauen verliehen werden können, oder Professuren, die nur mit einer Frau besetzt werden können, oder Informations-Veranstaltungen an Universitäten und Hochschulen, die nur von Mädchen besucht werden können. Hierin äußert sich eine mittlerweile gesellschaftlich akzeptierte Benachteiligung von Männern – ein Gender-Förderinstrumente-Gap.

Im Übrigen spiegelt sich in unserer Sprache heute auch eine gesellschaftlich akzeptierte Abwertung von Männern. So sagte Heribert Prantl am 18.Mai 2025 in der Sendung von Caren Miosga, Benjamin Netanjahu morde im Gaza-Streifen, er morde Menschen, ja sogar Frauen und Kinder. Wie soll man diesen letzten Zusatz deuten? Er ist nur so deutbar, dass das ganze Tun Netanjahus nicht ganz so schlimm wäre, wenn es sich bei den ermordeten erwachsenen Menschen nur um Männer handeln würde. Der Mord an einem Mann ist (unausgesprochen) in den Augen der Gesellschaft nicht so schlimm wie der an einer Frau. Aber es ist doch klar: Ein Mann, der im Schlaf von einer Granate getroffen wird, ist arglos und genauso wehrlos wie eine Frau. Und längst nicht jeder Mann im Gazastreifen ist ein Hamas-Kämpfer. Wie kann man das nennen – einen Gender-Mitgefühls-Gap oder Gender-Menschwert-Gap?

Im Internet-Bericht über den Vorfall bei einem Sauf-Gelage mehrerer Jugendlicher im Alter von 14 bis 17 Jahren im russischen Sibirien, das aus den Fugen geriet und in einer Gewaltorgie endete, war kürzlich die Rede von vier Toten, „... darunter auch einem Mädchen“. Offenbar gibt es also Zuschreibungen der Art „Saufen=männlich“, die gesellschaftlich akzeptiert sind, denn nur so ist erklärbar, dass es einer besonderen Erwähnung wert ist, dass sich unter den Todesopfern eines solchen Ereignisses auch ein Mädchen befindet.

Verfolgt man die bekannte ZDF-Fernsehsendung „Aktenzeichen xy ungelöst“, so fällt auch dabei auf, dass stets von den ermittelnden Beamtinnen und Beamten sowie den gesuchten Zeuginnen und Zeugen die Rede ist (beides positiv besetzt). Hingegen wird bei Fällen, bei denen keinerlei Hinweise auf das Geschlecht der Tatperson oder der Tatpersonen vorliegen, stets nach dem Täter oder den Tätern (negativ besetzt) gesucht, nicht jedoch, wie es korrekt wäre, nach der Täterin oder dem Täter oder besser den Tatpersonen. Beim Enkelkinder-Trick wurde vor einigen Jahren nach

den „Hintermännern der Tat“ gesucht, wo doch gerade bei diesem Trickmuster oft Frauen beteiligt sind – vorne wie hinten. Kriminelles Handeln, ganz gleich welchen Schweregrades, ist offenbar eine Sache, die in unserer Gesellschaft nur Männern zugeschrieben wird. Ich nenne das Gender-Kriminalitäts-Wahrnehmungs-Gap. In dieses Bild fügt sich auch folgender Sachverhalt: Laut Polizeilicher Kriminalstatistik zur häuslichen Gewalt sind Männer zu rund 30% davon betroffen, jedoch stehen ihnen bundesweit nur exakt 44 Plätze in Schutz-wohnungen zur Verfügung, während es für Frauen etwa 8000 solcher Plätze gibt.

Frau Luise Ludwig kann ich nur zurufen, dass sie sich von den beschriebenen Erlebnissen nicht entmutigen lassen möge. Unternehmen, die es sich heute noch erlauben können, Frauen schlechter zu behandeln als Männer, werden sich damit selbst ins Aus katapultieren, und zwar ziemlich schnell. Kommen Sie gerne ans iwb!

Insgesamt würde ich mir bei der Beschreibung der Situation, bei ihrer Analyse und bei der Suche nach Maßnahmen zur Verbesserung mehr Fairness, mehr Ausgewogenheit, mehr Objektivität und mehr Sachlichkeit wünschen. So wie wir stets von Mitarbeiter-innen und Mitarbeitern sprechen, ist umgekehrt die sprachliche Abwertung von Personen konsequent zu unterbinden. Das Motto muss sein: „Gemeinsam in eine bessere Zukunft!“ mit der Betonung auf gemeinsam, und nicht gegeneinander.

Michael Zäh, Prof. Dr.-Ing, iwb, SoED, TUM



MEINE LEARNINGS UND REFLEKTION ÜBER DIE AUSGABE “REISWÖLF*INNEN”

Ein Antwortbrief an Prof. Zäh



Cedric Skiebe, B.Sc.
Maschinenwesen, ehemalige
Reisswolf Redaktionsleitung und
Verantwortlicher für die Ausgabe
“Reiswöl*innen”

Vielen Dank für ihr Interesse an den Themen der Reisswöl*innen Ausgabe. Beim entwickeln dieser Antwort bin ich teilweise auch mit meinen Redaktionskolleginnen aneinander geraten. Wenn wir über so große gesellschaftliche Themen sprechen, vermischen sich nämlich häufig die Diskussionsebenen wodurch Argumente schnell persönliche Werte des Gegenübers angreifen, was in einer emotionalen Verletzung enden kann, die vermutlich von keiner Seite die Intention war.

In diesen komplexen Debatten finde ich sollten wir unterscheiden zwischen den verschiedenen Ebenen in denen wir uns befinden um weniger aneinander vorbei zu reden. Worum soll es denn gehen?

1. Eine Analyse des IST-Zustandes
2. Eine Spurensuche nach den Ursachen für den IST-Zustand

3. Etwas was einen am IST-Zustand stört
4. Schritte die man gehen könnte, um den IST-Zustand zu ändern
5. Wie denn überhaupt das Ziel aussehen soll zu dem wir gehen wollen.

Prof. Annette Diefenthaler nannte in ihrer Vorlesung als eigene Definition von Design: „Design is the discipline that creates equally visionary, strategic and practical solutions for a liveable future. Designers use sophisticated, human-centered methods and processes to create a space where wild ideas can emerge, translate these ideas into actionable solutions, and communicate them visually and understandably. In doing so, design fills the gap between our current capabilities and future aspirations, and creates a solid foundation for achieving ecological, economic, and social goals.“ Was ich im Bezug auf meine Unterscheidung der Gesprächsebenen an dieser Stelle so spannend finde, ist dass sie als Ziel das „livable“ future nennt, und Designern die Aufgabe gibt, sich zu überlegen wie man diese Idee „Zukunft“ in eine umsetzbare Lösung übersetzen kann. Außerdem spricht das Zitat auch einen ganz spannenden Punkt an: „livable“



muss an dieser Stelle erst noch definiert werden. Nachdem wir alle verschiedene Menschen sind und wir unsere eigenen Erfahrungen gemacht haben, werden wir unterschiedliche Vorstellungen davon haben, wie „livable/lebenswert“ aussieht. Heißt selbst wenn wir ganz klar in diesen Gesprächsebenen trennen, müssen wir anerkennen, dass andere Prioritäten von verschiedenen Menschen in Betracht gezogen und respektiert werden müssen. Ich denke, dass es deshalb auch in solchen Gesprächen so oft zum Streit kommt, da im Austausch die ganz privaten/intimen Vorstellungen von unserem „livable future“ ans Licht kommen und Abweichungen der Vorstellungen als persönliche Kritik verstanden werden können.

Gender Pay Gap & strukturelle Ungleichheit

Sie gehen ganz am Anfang ihres Leserbriefes auf die Argumentation von Jonathan ein:

„Allerdings bringt der Abschluss noch nicht allzu viel, wenn die aktuelle unbereinigte Gender Pay Gap 18% beträgt und bei Ingenieuren zwischen 17% und 19% je nach Branche schwankt. Zudem macht ein bereinigter Gender Pay Gap von 6%, bei welcher Faktoren wie Arbeitszeit und Beruf gewichtet werden darauf aufmerksam, dass vor allem Spitzenverdiener fast immer Männer sind und die Rollen von Frauen immer noch häufig heteronormativ ausgelegt werden, wo der Mann Karriere macht und die Aufteilung der Belastung durch Kinder und andere Faktoren überproportional auf Frauen abgelagert wird.“ (~“Die Geschichte der Frau an der TUM, der Uni und Deutschland“ Jonathan Link, 14.3.25)

Sie schreiben, dass „[die Größe des Gender Pay Gaps von 18%]... für eine Bewertung der Situation vollkommen ohne Aussagewert (ist), denn sie differenziert nicht zwischen beispielsweise dem Chefarzt und der Krankenschwester.“ Sie sprechen im weiteren auch viele weitere wichtige Punkte an, die mit Sicherheit starke Synergieeffekte haben, deshalb ja auch der Einschubartikel über „Intersectionality“ in der „Reisswöl*innen“ Ausgabe auf Seite 5. Jetzt ärgere ich mich, dass ich da nicht weiter ausgeholt habe und die Verbindungen klarer gemacht habe damals, aber aus meinen Fehlern lerne ich hoffentlich.

Was Ihre Kritik am „unbereinigten“ Gender Pay Gap von 18% betrifft, möchte ich kurz einhaken. Ich verstehe den Wunsch nach Differenzierung – aber gerade dieser Vergleich zeigt, wie tief strukturelle Muster in unsere Berufswelt eingeschrieben sind. Der unbereinigte Gender Pay Gap ist kein Rechenfehler, sondern ein Symptom: Er verweist auf die systematische Verteilung von Männern und Frauen in unterschiedlich bewertete Tätigkeiten,

Hierarchien und Arbeitszeitmodelle. Oder wie es das statistische Bundesamt formuliert: „Einige Frauen erhalten auch dann von ihrem Arbeitgeber weniger, wenn Tätigkeit, Bildungsweg und Erwerbsbiografie vergleichbar mit denen der männlichen Kollegen sind.“ [1]

Diese Lücke entsteht nicht zufällig, sondern ist das Ergebnis historischer Rollenzuschreibungen, die bis heute nachwirken – etwa in der Bewertung von CareArbeit, der Verteilung von Sorgeverantwortung oder der Frage, wer sich überhaupt zutraut, Führungspositionen zu übernehmen. Wenn wir über „Leistung muss sich lohnen“ sprechen, müssen wir auch darüber reden, wer unter welchen Bedingungen Leistung zeigen kann – und wer dafür strukturell benachteiligt wird.

Den Equal Pay Day oder die „18%“-Transparente als „Gehirnwäsche“ zu bezeichnen, verkennt die gesellschaftliche Funktion solcher Aktionstage. Diese Zahl ist kein statistischer Beweis, sondern ein bewusst gewähltes Symbol. Sie verweist auf die durchschnittliche Lohnlücke zwischen Männern und Frauen – und macht sie sichtbar. Dass sie nicht zwischen Chefarzt und Krankenschwester unterscheidet, ist kein Mangel, sondern Teil ihrer Aussagekraft: Sie zeigt, wie sich strukturelle Ungleichheiten über Berufswahl, Arbeitszeitmodelle und Hierarchien hinweg summieren.

Solche Aktionstage sind keine wissenschaftlichen Studien, sondern öffentliche Marker für gesellschaftliche Missstände – vergleichbar mit dem Earth Day oder dem Welt-AIDSTag. Sie sollen nicht alles erklären, sondern Aufmerksamkeit schaffen. Und das ist legitim. Die Aktion rechnet symbolisch: Sie verbindet den Gap-Prozentwert mit einem Jahresanteil, um Sichtbarkeit herzustellen, nicht um eine exakte Arbeitszeitrechnung zu liefern.

Wo sie als Beispiel explizit den „Chefarzt vs. Krankenschwester“ vergleich ziehen will ich nochmal ein paar Dinge beleuchten.

Zum einen will ich exemplarisch hierzu die Studie des (DÄB) Deutschen Ärztinnenbundes „Medical Women on Top 2024“ näher betrachten. Diese Studie stellt fest, dass wir aktuell einen geringen Frauenanteil in Führungspositionen von 14% haben, was bei 2/3 Studentinnen und ca. 50% praktizierender Ärztinnen dem Kaskadenmodell nicht stand hält. Dabei werden Qualifikationsunterschiede als Erklärungsgrund explizit ausgeschlossen. Zwar ist der Frauenanteil bereits um 41% angestiegen jedoch, ist der DÄB damit nicht zufrieden. Die Verfasser*innen fanden vor allem die niedrigen Bewerberinnenzahlen für die Stellen als Grund. Die Berufe bleiben wegen der schwierigen Vereinbarkeit von Familie und Beruf unbeliebt. Hier möchte ich aber betonen, dass in meinem „livable Future“ auf der einen Seite von Seiten des Staates und der Gesellschaft so starke Unterstützungsmechanismen gestellt werden, dass sich die betroffenen Ärztinnen nicht aufgrund des „Care-Arbeit“ den sie als ihre Verpflichtung sehen, nicht trauen diese Herausforderungen anzunehmen. Und gleichzeitig der Druck in dem Arbeitsfeld um ein



vielfaches reduziert wird. Aus meinem Bekanntenkreis weiß ich, dass die Ärzt*innen vor allem in Bürokratie ersticken, was so absurd ist, wenn man bedenkt, dass dieser ehrenwerte Beruf eigentlich die Patient*innen im Mittelpunkt haben sollte und nicht das einscannen und wieder ausdrucken von Zetteln.

Sprache, Rollenbilder & Bewertung von Arbeit

Zum anderen möchte ich kurz ein paar Worte zum Begriff „Krankenschwester“ verlieren. Ich gehe davon aus, dass Sie bewusst dieses Wort gewählt haben und nicht das geschlechtsneutrale „Krankenpfleger*in“, da es ja explizit darum geht. In unserer Sprache können wir ganz viele kulturhistorischen Fragmente wiederfinden. So ist das Bearbeiten von Stoff mit einer Nadel und Faden Teil von selbstverständlicher weiblicher Hausarbeit. Es ist keine Profession, sondern eine häusliche Pflicht. Sobald jedoch ein Mann dieselbe Tätigkeit ausführt – sei es Nähen, Kochen oder Pflegen – wird daraus ein Beruf: Schneider, Koch, Krankenpfleger. Die Tätigkeit bleibt gleich, doch die gesellschaftliche Bewertung verändert sich fundamental. Geld und Titel folgen dem Geschlecht, nicht der Handlung.

Diese strukturelle Ungleichheit zeigt sich auch in der Sprache. Der Begriff „Krankenschwester“ trägt eine doppelte Last: Er verweist auf Geschlecht und auf eine familiäre, fürsorgliche Rolle – nicht auf fachliche Kompetenz. Die Schwester ist nicht Expertin, sondern Helferin. Sie steht dem „Chefarzt“ gegenüber, der nicht nur männlich konnotiert ist, sondern auch Macht, Autorität und Entscheidungsgewalt verkörpert. Die Hierarchie ist sprachlich eingeschrieben.

Gegen Ende ihres Briefes schreiben Sie über die Ungleichbehandlung von toten Männern, Frauen und Kindern. Sie haben völlig Recht, dass sich in unserer Sprache und unserem Umgang gesellschaftliche Verhaltensmuster widerspiegeln, die erschreckend ehrlich sind! Die Hervorhebung, dass unter den Opfern „auch ein Mädchen“ sei, ist ein Empathie-Bias und signalisiert, welche Opfer wir als besonders dramatisch wahrnehmen – das sollten wir wie Sie feststellen auf jeden Fall reflektieren.

Mir stellen sich nun folgende Fragen: „Was kam zuerst?“ und „Wie wollen wir das ändern?“ Ein sehr berühmter Vorschlag, der gemacht wurde, ist das Gendern. Ein Versuch, sich im Alltag, im Umgang durch die Sprache immer wieder in Erinnerung zu rufen, dass wir Menschen gleich behandeln wollen und uns alle Menschen wichtig sind – weil es eben zu oft der Fall ist, dass sich diese Arbeit nicht gemacht wird und das zu Ungleichheit führt.

Kritiker*innen bezweifeln, dass das etwas bringt. Dazu kann ich nur sagen: Es nicht zu tun, hat uns ja genau dort hingebraucht, wo wir sind. Warum also nicht einfach mal etwas Neues probieren? Es geht nämlich nicht darum, pedantisch darauf zu achten, ob die Sprache astrein gegendert ist, sondern ob wir bereit sind, strukturelle Probleme ernst zu nehmen.

In meiner Vision einer „livable future“ wird diese sprachliche und strukturelle Asymmetrie aufgebrochen. Pflege wird als hochqualifizierte, systemrelevante Arbeit anerkannt – unabhängig des Geschlechtes. Berufsbezeichnungen werden entkoppelt von familiären Rollenbildern und stattdessen an Expertise und Verantwortung geknüpft. Gleichzeitig wird Care-Arbeit – ob im Beruf oder im Privaten – nicht länger als „Nebenbei“ oder „Selbstverständlichkeit“ behandelt, sondern als gesellschaftlich zu tragende Aufgabe, die durch staatliche Infrastruktur, faire Bezahlung und kulturelle Anerkennung gestützt wird.

Denn solange wir Tätigkeiten unterschiedlich bewerten, je nachdem wer sie ausführt, bleibt Gleichstellung eine Illusion. Es braucht nicht nur neue Begriffe, sondern ein neues Verständnis von Arbeit, Fürsorge und Macht. [2], [3]

Verhandlung & Stereotype

Dass Frauen in Gehaltsverhandlungen zurückhaltender auftreten, mag im Einzelfall eine Rolle spielen – doch dieses Verhalten ist nicht losgelöst von gesellschaftlichen Erwartungen, Zuschreibungen und der Bewertung von Durchsetzungsfähigkeit bei unterschiedlichen Geschlechtern. Wer hier allein auf individuelle Taktik blickt, blendet die kulturelle Prägung aus. Auch das Manager Magazin schreibt: „Schon vor 25 Jahren feilschten Frauen ebenso oft über ihr Gehalt wie Männer. Mittlerweile sind sie ihnen sogar voraus, wie eine aktuelle Studie zeigt. Trotzdem hält sich das Vorurteil hartnäckig, dass Frauen selbst schuld am Gender-Pay-Gap seien.“ [4]

Die vom Managermagazin zitierte Studie stammt von Laura J. Kray, Jessica A. Kennedy und Margaret Lee (Academy of Management Discoveries, 2024) und zeigt deutlich: Der Gender Pay Gap lässt sich nicht durch mangelnde Verhandlungsbereitschaft von Frauen erklären. Frauen verhandeln heute genauso häufig wie Männer – teils sogar häufiger. Dennoch erhalten sie bei gleichen Verhandlungsversuchen schlechtere Angebote.

Der Mythos „Frauen fragen nicht“ hält sich hartnäckig und verstärkt stereotype Zuschreibungen. Er lässt Frauen als weniger durchsetzungsfähig erscheinen und führt dazu, dass sie sozial sanktioniert werden, wenn sie verhandeln. Solche Narrative legitimieren bestehende Ungleichheiten und schwächen die Unterstützung für politische Maßnahmen wie Gehaltstransparenz oder Salary-History-Bans.

Verhandlungserfolg hängt stark vom Kontext ab: In klar strukturierten Situationen verhandeln Frauen genauso erfolgreich wie Männer. In ambivalenten oder selbstbezogenen Settings wirken kulturelle Trigger stärker – etwa wenn Frauen für sich selbst verhandeln statt für andere. Und selbst bei identischer Ausbildung, etwa mit einem MBA, verdienen Frauen langfristig deutlich weniger. Die Ursachen sind strukturell: Unterschiede in Arbeitszeitmodellen, Karriereunterbrechungen, Branchenwahl, Diskriminierung und fehlende Netzwerke.



Die Studie bestätigt außerdem, dass viele HR-Abteilungen weiblich besetzt sind, nichts an der strukturellen Ungleichbehandlung ändert. Stereotype wirken unabhängig vom Geschlecht der entscheidenden Person – und werden oft auch von Frauen selbst verinnerlicht. [5]

Familiäre Rollen & Lebensrealitäten

Sie stellen dann die Frage: „Warum fragt niemand danach, ob nicht tatsächlich unterschiedliche Bedürfnislagen, unterschiedliche Empfindungen und Neigungen sowie unterschiedliche Motivationsgründe zu einer ungleichen Verteilung der Karriereentwicklung und damit des monetären Erfolges (immer gemeint im Mittel) zwischen den beiden Geschlechtern führen?“

Auf diese Frage bin ich zum Teil schon eingegangen, mit der Studie des DÄB. Ja, es mag Ärztinnen geben, die sich trotz Qualifikationen nicht auf besser bezahlte und hierarchisch höhergestellte Positionen bewerben. Ich möchte auch auf keinen Fall bestreiten, dass es bestimmt viele Familien gibt im christlich geprägten Raum, bei denen ein cis-Mann als Hauptversorger gilt und eine cis-Frau sich primär um den CareWork in der Familie kümmert. Und ich wünsche mir, dass in diesen Situationen selbstverständlich das im einverständlichen Willen beider Partner*innen passiert. Oder alternativ, sich ein ähnliches Modell für beide Partner*innen als idealer Kompromiss etabliert hat, mit dem beide zurechtkommen, oder den beide als Weg in ihr persönliches „livable future“ sehen.

Ich mache mir nur Sorgen um all die Menschen, für die das nicht zutrifft – entweder weil sie Teil der queeren Community sind oder weil für diese das beschriebene Modell einfach nicht in ihre Vorstellung oder Realität ihres Lebens passt.

Dabei sei auch folgendes angemerkt: Laut statistischem Bundesamt sind 2024 [6] über 65.000 Ehen mit minderjährigen Kindern gescheitert. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) gibt an, dass nur 18% alleinerziehende Väter sind [7]. Hinzu kommt, dass laut dem BMFSFJ viele Alleinerziehende keinen oder nur unregelmäßigen Unterhalt vom anderen Elternteil erhalten. Deshalb gibt es zwar den staatlichen Unterhaltsvorschuss – ein Instrument, das genau diese Lücke abfedern soll. Jedoch scheitern diese Verfahren, z.B. bei einer nicht ausreichenden

Identitätsklärung des anderen Elternteils.

Gesundheit, Vorsorge & Männlichkeitsbilder

Sie haben Recht, dass es auch einer kulturhistorisch kohärenten Argumentationslinie folgt, dass die „Pink Tax“ existiert. Jedoch gibt es neben dem schlichtweg höheren Preis vom selben Produkt für Frauen auch andere Faktoren, die das Leben als Frau in Deutschland teurer machen. Es gibt auch Mehrkosten durch z.B. Periodenprodukte. Allgemein ist die weibliche Menstruation bis heute ein solches Tabu-Thema, mit dem sich alle Frauen intensiv während ihres Lebens beschäftigen müssen und gezwungen sind, einen Umgang zu finden, während viele cis-männlichen Partner oft nicht weiter als zur Erkenntnis „Meine Freundin ist kompliziert“ kommen. Immerhin haben wir die Zeiten hinter uns gelassen, an denen die NASA für eine 6-tägige Weltraummission die Astronautin Sally Ride mit 100 Tampons ausstatten wollte. [8]

Ich stimme Ihnen auch sehr zu, dass man anfangen muss, mit Männern über das Thema Vorsorge zu reden. GEHT DA HIN! Ab 45 wird geraten, regelmäßig zur Krebsvorsorge beim Urologen zu gehen. Die meisten Männer tauchen allerdings erst Mitte 60 dort auf. [9] Krankenkassendaten und Gesundheitsberichte zeigen, dass Frauen insgesamt häufiger Arztkontakte haben insbesondere im Bereich Prävention und Gynäkologie. Das beginnt oft mit dem ersten Besuch beim Frauenarzt im Teenageralter und setzt sich über Schwangerschaft, Wechseljahre und Krebsfrüherkennung fort. [10]

Nachdem sich auch „Sexuell übertragbare Krankheiten im Raum München auf dem Vormarsch befinden“ [11] möchte ich auch hier dieses Infoblatt des Gesundheitsreferat Münchens erwähnen, bei dem man sich Information und Hilfe holen kann: (<https://stadt.muenchen.de/dam/jcr:e6aad4da-d5ac-45b8-b51d412d69a757dd/teststellen.pdf>) [12]

Und wenn wir schon dabei sind: Traditionell gelten Gefühle als Schwäche, was dazu führt, dass Männer oft einen schlechteren Zugang zu selbigen haben.

In Akutsituationen kann der Krisendienst Bayern auf jeden Fall allen Menschen helfen. (<https://www.krisendienste.bayern/>) [13]



Die Telefonnummer lautet: Tel. 0800/6553000.

Wenn es noch keine Notsituation ist, kann ich nur bestätigen, dass es manchmal beängstigend sein kann, mit anderen Menschen über sein Innenleben zu sprechen. Es erfordert Mut und – ironischerweise – Stärke, sich anderen gegenüber zu öffnen. Und manchmal ist es sogar richtig beschissen, wenn man sich einer anderen Person gegenüber öffnet und diese aus Überforderung negativ mit z.B. Erniedrigung darauf reagiert. Das bleibt einem vielleicht nicht aus. Aber in vielen anderen Situationen kann es helfen! Es ist schwer, es gibt nur wenige Vorbilder, an denen man sich da orientieren kann. Aber vielleicht ist das genau der erste Schritt, den wir gehen müssen, um aus den in uns allen einzementierten Rollenbildern auszubrechen. Denn aktuell haben Sie recht, Herr Zäh: Männer leiden auch stark unter den patriarchalen Strukturen – zumindest lassen sich so die fast doppelt so hohen Suizidzahlen von Männern erklären.

Ein Beispiel dafür, wie traditionelle Männlichkeitsbilder ungesundes Verhalten fördern, ist der Alkoholkonsum: In Deutschland kommen auf drei alkoholabhängige Männer nur eine alkoholabhängige Frau. Betrachtet man die vergangenen 30 Jahre, zeigt sich jedoch, dass dieser Unterschied kleiner wird – ein Hinweis darauf, dass sich Rollenbilder verändern. Gleichstellung bedeutet also nicht nur Vorteile für Frauen, sondern auch für Männer, die sich von riskanten Verhaltensmustern lösen können. [15]

Feminismus als gemeinsame Chance

Viele Menschen fühlen sich vom „Feminismus“ bedroht, weil sie implizit vom „Matriarchat“ ausgehen. Da mag in der ein oder anderen Diskussion auch bestimmt mal nicht klar genug unterschieden worden sein. Jedoch bedeutet Feminismus die Gleichstellung der Geschlechter – und nicht die Herrschaft durch Frauen. Wie es auch durch unser Grundgesetz explizit gewünscht ist: „Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung,

seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“ Ich würde Ihnen niemals vorwerfen, dass Sie diese Aussage nicht bestätigen würden, Professor Zäh! Dieser Paragraph ist nur eine dermaßen wichtige Errungenschaft unseres Grundgesetzes, weshalb ich aus Ehren dieser den genauen Wortlaut abdrucken wollte.

Wenn ich Copilot frage „Definiere Feminismus“ erhalte ich als Antwort:

„Gerne, Cedric – hier ist eine präzise, fundierte Definition von Feminismus:

Definition: Feminismus
Feminismus bezeichnet gesellschaftliche, politische und wissenschaftliche Bestrebungen zur Gleichstellung aller Geschlechter, insbesondere zur Überwindung der Benachteiligung von Frauen. Er umfasst sowohl soziale Bewegungen (z. B. Frauenbewegung, Emanzipation) als auch theoretische Ansätze, die bestehende Machtverhältnisse, Rollenbilder und patriarchale Strukturen kritisch analysieren und verändern wollen. Ziel des Feminismus ist es, Menschenwürde, Selbstbestimmung und Chancengleichheit unabhängig vom Geschlecht zu fördern und sich gegen Sexismus, Diskriminierung und strukturelle Ungleichheit zu wenden.“

Das hat insbesondere für Männer viele Vorteile, die oft unbeleuchtet bleiben – aber in einem Instagrambeitrag der Quarks-Redaktion (Westdeutscher Rundfunk) vom 16.10.2025 in einem kurzen Video festgehalten wurden. Folgendes wird erklärt:

„Drei Gründe, warum Feminismus auch Männer bereichert:

1. Männern geht es psychisch besser. Denn: Sie haben weniger Druck, männliche Klischees zu erfüllen. Wie z. B. die alleinige finanzielle Verantwortung und emotionale Stärke. Feministische Männer profitieren auch von tieferen Beziehungen, weil sie emotional offener sind.



2. Männer sind durch Gleichberechtigung körperlich gesünder, denn Hilfesuchen gilt im traditionellen Rollenbild als unmännlich. Risikoreiches Verhalten gilt dagegen als stark, z. B. der Konsum von Alkohol.

3. Gleichberechtigung ist ein wichtiger Indikator für Frieden. Weltweite Daten zeigen: Friedensprozesse mit Frauen sind erfolgreicher. Gleichberechtigung bereichert daher die ganze Gesellschaft.“

Als Quellen nennt Quarks: – WHO: The health and well-being of men in the WHO European Region: better health through a gender approach (2018) – Carissa Etienne: Addressing masculinity and men's health to advance universal health and gender equality (Rev Panam Salud Publica, 2018) – Van Laar, Colette et al.: MANDATORY – why men need (and are needed for) gender equality progress (Frontiers in Psychology, 2024) – Rudman, Laurie A. & Phelan, Julie E.: The Interpersonal Power of Feminism: Is Feminism Good for Romantic Relationships? (Sex Roles: A Journal of Research, 2007) [14]

„Feminismus kämpft für die Gleichstellung von Frauen. Bedeutet das, dass auch nur Frauen davon profitieren?

- Nein! Studien zeigen, dass es auch Männern Vorteile bringt, wenn alle Geschlechter gleichgestellt sind. Denn traditionelle Männlichkeitsbilder können schädlich sein – sie fördern ungesundes Verhalten und machen es Männern schwerer, über psychische Probleme zu sprechen. Sie suchen bei psychischen Problemen auch seltener als Frauen professionelle Hilfe.
- Zwar profitieren manche Männer von bestehenden patriarchalen Machtstrukturen – etwa durch bessere Karrierechancen oder höhere Gehälter. Doch eine gleichberechtigte Gesellschaft bringt ihnen vor allem psychisch und familiär große Vorteile.
- Bei psychischen Problemen bei dir selbst oder anderen Personen: Die Telefonseelsorge ist telefonisch unter 116 123 erreichbar, aber auch per Mail oder Chat. Der ärztliche Bereitschaftsdienst unter 116 117 hilft auch bei akuten psychischen Krisen. Weitere Infos gibt es u.a. beim Verein Pro Psychotherapie e.V.“

Und das sind nur ein paar der vielen Vorteile, von denen alle Menschen in einer feministischen Gesellschaft profitieren können.

Ich muss sagen, ihrer Argumentation beim

„Gender-Rentenbezugs-Gap“ kann ich nicht ganz folgen. Als Kommentar zu ihren Ausführungen zum „Gender-Lebenserwartungs-Gap“ nehme ich einfach meine allgemeinen Ausführungen zum Feminismus, denn Sie haben Recht, die höhere Lebenserwartung lässt sich nicht rein biologisch erklären. Den Rest machen sicherlich andere Faktoren aus. Aber Sie sprechen ja selber vom erhöhten Alkoholkonsum von Männern und der höheren Risikobereitschaft und Gewaltbereitschaft von Männern. Diese Einschätzung bestätigt die WHO 2019 [16] als die stärksten Einflussfaktoren nennt der Spiegel: „Ischämischen Herzkrankheiten (kosten Männer 0,84 Lebensjahre mehr als Frauen), Verkehrsunfällen (kosten Männer 0,47 Lebensjahre mehr als Frauen), Lungenkrebs (kostet Männer 0,4 Lebensjahre mehr als Frauen) und Chronisch obstruktiver Lungenkrankheiten (COPD) (kosten Männer 0,36 Jahre mehr als Frauen). Einige der Unterschiede lassen sich genetisch erklären. So sorgen etwa mit dem X-Chromosom verbundene Prozesse dafür, dass Mädchen ein stärkeres Immunsystem haben und das Kleinkindalter häufiger überleben. 2017 war das Risiko von Jungen, vor dem fünften Geburtstag zu sterben, elf Prozent höher als das der Mädchen. Andere Ursachen wiederum hängen mit den Geschlechterrollen zusammen. Da Männer häufiger im Verkehrssektor arbeiten, werden sie auch häufiger Opfer von Unfällen. Das Risiko für Männer, in einem Verkehrsunfall zu sterben, ist ab dem 15. Lebensjahr mehr als doppelt so hoch wie das der Frauen.“

Polemisch könnte man also zusammenfassen: Fahr Vorsichtig! Trink kein Alkohol, Hör auf zu Rauchen, Beweg dich, Mach Sport und Fang an über deine Gefühle zu sprechen. „Du Mädchen!“, „Du Pussy!“, „Heulsuse!“, ... sind keine Beleidigungen sondern vielleicht ein Schlüssel das genderstereotypische „weibliche“ Verhalten als Inspiration zu verwenden und länger zu Leben. Folglich bekommen Frauen in unserer Gesellschaft mehr Rentenbezüge und mehr Witwenbezüge. Am liebsten würde ich darauf völlig undiplomatisch antworten, „selber Schuld!“. Aber Sie haben Recht, auch das sollte ein Anreiz sein, dass wir auch den psychischen Problemen von Männern in



Wehrpflicht für Frauen?

Diese Argumente werden oft diskutiert:

PRO

- Gleichberechtigung:** Warum sollten Frauen hier anders behandelt werden als Männer?
- Neue Anforderungen:** Körperliche Stärke ist in moderner Kriegsführung weniger wichtig.
- Emanzipation:** Mehr Frauen in der Truppe, die dieselben Skills lernen wie die Männer.
- Effizienter:** Die Bundeswehr wächst schneller, wenn auch Frauen (eine potenzielle) Wehrpflicht leisten müssten.

CONTRA

- Gesellschaftlich ohnehin benachteiligt:** Frauen verdienen bspw. weniger & leisten mehr unbezahlte Care-Arbeit.
- Weitere Belastung:** Kindererziehung & Pflegearbeit werden immer noch vor allem von Frauen geleistet.
- Frauen gebären schon die Kinder:** Durch Schwangerschaft und die damit verbundenen Strapazen leisten sie schon einen exklusiven Beitrag für die Gesellschaft.

9/29

unserer Gesellschaft mehr Raum geben. Dauerhaft an seiner Stärke gemessen zu werden, als finanzieller Alleinversorger immer zu funktionieren und bei eventueller Trauer ausgelacht zu werden, immer eine starke Libido zu haben, ist nicht leicht zu schlucken, aber genau da liegt ja auch eine Chance für Männer extremst vom Feminismus zu profitieren. Sich den Rollenbildern zu stellen bedarf viel Stärke, Mut und auch Unterstützung. Es ist auch kompliziert, denn wenn die gesellschaftliche Rolle einem nichtmehr diktiert, was man zu tun und lassen hat, muss man sich plötzlich selber mit der Frage auseinandersetzen, „Was will ich wirklich?“ und wenn man das zum ersten Mal realisiert, macht diese Frage Angst, denn wir sind es nicht gewohnt, die Frage „Was will ich?“ nicht beantworten zu können. Männern wird beigebracht diese Frage mit „Auto, Frau, Haus, Nachwuchs = Erfolg“ zu beantworten. Dadurch fällt einem vielleicht so schnell auch keine Antwort ein, weshalb es dann leichter ist, auf die bekannten Muster zurückzufallen. Aber vielleicht muss man sich all dem Stellen, wenn man mehr Rentenbezüge kassieren will.

Wehrpflicht für Frauen?



101 Zitate aus der der ARD-Sendung „Die 100 – Was Deutschland bewegt“

Und auch der von Ihnen genannte „Gender-Wehrdienst-Gap“ gehört, wie sie völlig richtig festhalten zur Story dazu! Und vielleicht kommt das ja auch wieder. Funk, ein öffentlich-rechtliches Rundfunkformat veröffentlichte dazu ein paar Argumente auf Instagram (siehe oben) am 12.10.25: [17] (Dieser Abschnitt entstand vor den Reformen zum Wehrdienst im Dezember 2025)

Verkehr, Sicherheit & Design

Sie sprechen zwar die höhere Anzahl an männlichen Verkehrsunfällen an, jedoch bekommt diese Zahl einen Beigeschmack, sobald man sich verinnerlicht, dass der erste „richtige weibliche Crashtest-Dummy“ erst vor ein paar Jahren entwickelt wurde. [18]

Es gab zwar Ansätze, die cis-weibliche Anatomie in Betracht zu ziehen, jedoch wurde dabei lediglich die Körpergröße reduziert und nicht der Muskelaufbau oder der Körperschwerpunkt angepasst. Bei der „Reisswölf*innen“-Ausgabe ist dieser Design Effekt auf Seite 28 erklärt. „Pink it and shrink it“ wird als Beschreibung eines Designansatzes gewählt, der um Produkte für cis-

weibliche Personen zu entwickeln, einfach nur die Farbe und Größe anpasst. Jedoch werden andere technische Parameter wie max. Drehmoment oder Gewicht/ Gewichtsverteilung oft nicht angepasst.

Martina Schulte teilt dem Deutschlandfunk mit, dass Frauen bei Autounfällen ein über 40% höheres Risiko für Nackenverletzungen als Männer haben. Es sei allerdings auch anzumerken, dass sich dieser Aspekt der Verkehrssicherheit laut NHTSA angleicht. [19]

Trotzdem muss man sich vor Augen führen, dass das bedeutet, dass Frauen im selben Autounfallszenario, gefährdeter sind als Männer.

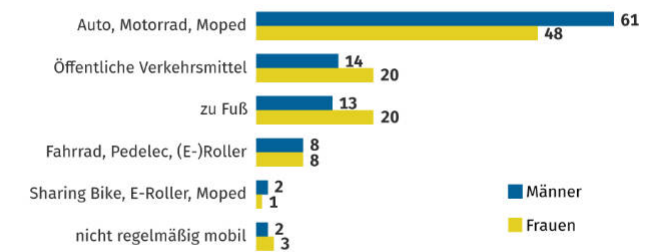
Bei der reinen Anzahl der tödlichen Verkehrsunfälle ist außerdem nicht berücksichtigt, dass mehr Männer als Frauen (vermutlich aufgrund des traditionellen Rollenbildes der Hausfrau) Teil des Straßenverkehrs sind. Sie nennen Verkehrstote Männer 55% zu 45% Verkehrstoten Frauen. Dabei ist das Verhältnis der beiden Gruppen im Auto, Motorrad und Moped 61% Männer zu 48% Frauen. [20]

Der Fahrlehrerverband Baden-Württemberg schreibt dazu: „Summa summarum ergibt sich aus den aktuellen Zahlen des Kraftfahrt-Bundesamtes ein klares Übergewicht der Männer bei den Verkehrsverstößen in Deutschland; und diese sind vielfach Ursachen für Verkehrsunfälle. Sind Männer daher – meist entgegen ihrer eigenen Wahrnehmung – also die schlechteren Autofahrer? Eine Untersuchung der Unfallforschung der Versicherer (UDV) aus dem Jahr 2020 zur Aggressivität am Lenkrad beispielsweise kommt zu dem Ergebnis, dass Männer häufiger aggressives Verhalten als Frauen zeigten. Demnach versucht etwa jeder fünfte Mann am Steuer, jedoch nur jede zwanzigste Frau, sich mit Lichthupe oder Blinker freie Bahn zu verschaffen. Weitere psychologische Studien decken darüber hinaus auf, dass viele männliche Kraftfahrer meinen, die Straße sei ihr Territorium und sie dürften deshalb ihre Ansprüche durchsetzen. Nach Einschätzung der UDV nimmt die Aggressivität auf Deutschlands Straßen insgesamt zu, nicht zuletzt auch deshalb, weil diese mit immer mehr Fahrzeugen belastet und dementsprechend verstopft sind. Und darauf scheinen Männer



Wichtigstes Verkehrsmittel im Alltag

Personen ab 15 Jahren in der EU-28, Anteile in %



Quelle: Eurobarometer/Europäische Kommission. Befragung im September 2019.
© Statistisches Bundesamt (Destatis), 2022

EUROPA
IN ZAHLEN

offensichtlich unwilliger zu reagieren als Frauen – auch in Form von Regelverstößen.“ [21]

Die Überrepräsentation von Männern bei schweren Verkehrsunfällen erklärt sich vor allem durch höhere Exposition, riskanteres Fahrverhalten und teilnehmerseitige Rollen nicht durch strukturelle Benachteiligung.

Abschließende Reflexion: Gewalt, Sprache & Prioritäten

Mich verlässt zwar der Gedanke nicht, dass die Anzahl der männlichen und weiblichen Verkehrstoten vor allem mit der Teilnehmerverteilung korreliert, jedoch möchte ich auf etwas viel Wichtigeres zu sprechen kommen.

Diese Faktoren (Wehrdienst, längere Rentenbezugsdauer, unregelmäßiger Unterhalt) belasten Männer bzw. Kinderhaushalte in bestimmten Konstellationen; sie gehören in eine umfassende Gerechtigkeitsanalyse, dürfen aber nicht dazu dienen, strukturelle Benachteiligungen im Erwerbsleben kleinzureden.

Sie sprechen noch den Punkt an, dass ein Rückschluss aus der Existenz von Förderprogrammen für Frauen die akzeptierte Benachteiligung von Männern ist. Doch dieser Rückschluss verkennt die Ausgangslage: Frauenförderung ist keine Bevorzugung, sondern ein Ausgleich für strukturelle Nachteile. Während explizite Programme für Frauen sichtbar sind, bleiben viele männlich geprägte Privilegien unsichtbar – etwa exklusive Netzwerke in Studentenverbindungen, informelle Mentoring-Strukturen oder stereotype



Zuschreibungen von Führungsstärke. Der Status quo bevorzugt Männer oft implizit – Förderprogramme für Frauen machen diese Ungleichheit nicht unfair, sondern sichtbar.

Sie sprechen noch die Frauenquote in verschiedenen Berufsebenen an. Ja, Sie haben Recht, dass z.B. Baustellenmitarbeiter*innen vor allem Männer sind. Doch der feministische Diskurs scheint nur die Führungspositionen unter die Lupe zu nehmen und auf dem niedrig-Lohnsektor blind zu sein. Wenn man genauer hinschaut, wie es der Deutschlandfunk z.B. getan hat, stellt man folgendes fest: „Nur weil Männer in bestimmten Arbeitsfeldern in der Minderheit seien, hieße das noch lange nicht, dass sie auch tatsächlich benachteiligt würden. Meistens sei es so, dass diese Jobs zu schlecht bezahlt seien und Männer sie gar nicht annehmen wollten, obwohl sie könnten. Und genau das sei bei Frauen anders: Diese seien nämlich in Führungspositionen unterrepräsentiert, weil sie oft gar nicht die Chance bekämen, diese begehrten Stellen anzunehmen. Entscheidend ist laut den Experten nicht die Quantität, also dass ein Geschlecht zahlenmäßig in der Minderheit ist, sondern die Qualität, also die Frage, warum es unterrepräsentiert ist.“ [22] Auch das DIW sieht viele Vorteile in einer Einführung von einer Frauenquote, was eine noch stärkere Förderung von Frauen noch über Preise hinaus bedeuten würde. In ihrem Wochenbericht zur Geschlechterquote zeigen die Autor*innen, dass die Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen nicht auf mangelnde Qualifikation zurückzuführen ist – im Gegenteil: Frauen haben Männer bei Bildungsabschlüssen längst eingeholt oder überholt. Dennoch bleibt der Zugang zu Spitzenpositionen strukturell versperrt. Der Bericht macht deutlich, dass es nicht genügt, auf zahlenmäßige Verteilungen zu schauen – entscheidend ist, warum ein Geschlecht in bestimmten Bereichen unterrepräsentiert ist.

Dabei spielt laut DIW insbesondere der Einfluss von Geschlechterstereotypen eine zentrale Rolle. Diese wirken oft unbewusst und verzerren Personalentscheidungen zugunsten männlicher Kandidaten – selbst bei vergleichbarer oder besserer

Qualifikation. Die Quote wird hier nicht als Bevorzugung verstanden, sondern als Korrektiv gegen systematische Verzerrungen. Sie soll nicht nur die Zahl der Frauen in Führungspositionen erhöhen, sondern langfristig stereotype Denkmuster abbauen, die bislang verhindern, dass „die Besten“ tatsächlich unabhängig vom Geschlecht ausgewählt werden. [23]

Sie sprechen auch die unzureichende Zahl an Schutzplätzen für Männer an – aktuell nur 44 bundesweit. Ich stimme Ihnen zu: Das ist zu wenig. Gewalt gegen Männer, insbesondere im häuslichen Kontext, wird oft tabuisiert, bagatellisiert oder gar nicht erst erfasst. Die Dunkelziffer ist hoch, und die gesellschaftliche Erwartung an Männer, „stark“ und „unverwundbar“ zu sein, erschwert es zusätzlich, Hilfe zu suchen. Auch hier wirken stereotype Rollenvorstellungen – nur eben in anderer Richtung. Genau deshalb ist es so wichtig, dass wir nicht in einem Wettbewerb der Benachteiligungen denken, sondern strukturelle Gewalt in all ihren Formen ernst nehmen. Es braucht Schutzräume für alle Betroffenen – unabhängig vom Geschlecht. Und es braucht eine Sprache, die diese Realitäten sichtbar macht, ohne sie gegeneinander auszuspielen.

Ich glaube, dass in Fairness und Gleichberechtigungsdebatten von unterschiedlichen Dingen gesprochen wird. Es macht einen gewaltigen Unterschied, ob ich mich frage: „Wie muss sich die Situation verändern, damit alle Menschen die selbe Chance haben ein Ziel zu erreichen?“, „Wie muss sich die Situation verändern, damit alle Menschen die gleichen Startbedingungen haben?“, „Wie muss sich eine Situation verändern, damit jeder die selbe Chance hat Fortschritte zu machen?“ oder „Wie muss sich eine Situation verändern, damit sich alle gleich behandelt fühlen?“. Dazwischen gibt es noch viele weitere Fragen, die wir oft als „Fairness“ oder „Gleichberechtigung“ über einen Kamm schere. Diese Nuancen, bzw. deren Trennung, kosten zum einen unfassbar viel Energie und zum anderen werden sie meistens übersprungen, woraufhin Konflikte entstehen. Aus dem Human Centered Design Ansatz, können wir lernen, dass es die eine Lösung, die für uns alle in Frage kommt, nicht geben wird.



Und auch eine Formel mit der wir optimieren können, dass wir alle gleich viel Geld verdienen wird es nicht geben. Denn Menschen sind nicht alle gleich. So divers wie unsere körperlichen Ausprägungen sind auch unsere Charaktere, Geschichten und Bedürfnisse. Gleichberechtigung bedeutet nicht einfach Gleichbehandlung! Gerade an der TUM school of Engineering and Design haben wir die Möglichkeit uns zu überlegen wie Systeme gestaltet werden müssen, damit man nicht in die totale finanzielle Abhängigkeit von einer anderen Person rutscht, wenn es zu einer Schwangerschaft kommt. Wir können nicht zum einen überall den demographischen Wandel beklagen und den Fachkräftemangel als riesiges Problem erachten und gleichzeitig unsere eigenen Ressourcen ausbremsen. Um eine platte Sportmetapher zu wählen: jede* Boxer*in hat ein Anrecht auf eine*n Gegner*in aus der selben Gewichtskategorie. Sonst würden viele den Kampf nicht als fair erachten. Um Lösungen zu finden und zu leben, ist es vor allem wichtig, Probleme anzusprechen und zu erkennen und dann ein System zu schaffen, das alle Menschen mitberücksichtigt.

Ich bedanke mich recht herzlich, dass Sie sich die Zeit genommen haben so umfassend zu antworten und ihre Meinung zu vielen Themen zu äußern. Das zeigt schonmal einen sehr wichtigen Punkt der Debatte! Wir müssen immer weiter miteinander sprechen, denn ohne diesen Austausch werden wir noch viel viel länger einfach nur maßlos aneinander vorbei Reden!

Cedric Skiebe, B.Sc. (TUM) Mechanical Engineering, 25.10.25

Quellen:

[1] https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/VerdiensteGenderPayGap/_inhalt.html

[2] <https://www.bpb.de/themen/deutsche-einheit/lange-wege-der-deutscheinheit/316321/nachholende-modernisierung-im-westen-der-wandel-dergeschlechterrolle-und-des-familienbildes/>

[3] https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-658-12496-0_49

[4] <https://www.manager-magazin.de/hbm/equal-pay-studiezeigt-dass-frauen-bei-gehaltsverhandlungen-voraus-sind-a-3b720c13-c774-437c-902048eac30277ad>

[5] Kray, L. J., Kennedy, J. A., & Lee, M. (2024). Now, Women Do Ask: A Call to Update Beliefs About the Gender Pay Gap. Academy of Management Discoveries, Vol. 10, No. 1, 7–33. DOI: 10.5465/amd.2022.0021

[6] <https://www.destatis.de/DE/Presse/>

[Pressemitteilungen/2025/06/PD25_228_126.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2025/06/PD25_228_126.html)

[7] <https://www.bmbfsfj.bund.de/bmbfsfj/themen/familie/chancen-undteilhabe-fuer-familien/alleinerziehende/unterstuetzung-fuer-allein-undgetrennterziehende-73552>

[8] <https://www.poynter.org/tfcn/2021/did-nasa-send-a-woman-to-space-with-100tampons/>

[9] <https://www.aok.de/pk/magazin/familie/liebe-sexualitaet/urologie-oder-andrologieworum-kuemmert-sich-der-arzt-oder-die-aerztin/>

[10] <https://www.rki.de/DE/Themen/Gesundheit-undGesellschaft/Gesundheitsberichterstattung/Berichte/Frauenbericht/GesundheitlicheLage-Frauen.html>

[11] <https://www.tz.de/muenchen/stadt/geschlechtskrankheitennehmen-in-muenchen-zu-empfehlungen-zu-regelmaessigen-tests-92981001.html>

[12] <https://stadt.muenchen.de/dam/jcr:e6aad4da-d5ac-45b8-b51d412d69a757dd/teststellen.pdf>

[13] <https://www.krisendienste.bayern/>

[14] https://www.instagram.com/reel/DP1R9WljO18/?utm_source=ig_web_copy_link&igsh=MzRIODBiNWFIZA==

[15] <https://www.zi-mannheim.de/institut/news-detail/alkoholkonsum-frauen-ziehengleich.html>

[16] <https://www.spiegel.de/gesundheit/diagnose/warum-maenner-kuerzer-lebenweltweite-studie-der-weltgesundheitsorganisation-a-1261298.html>

[17] https://www.instagram.com/p/DPtGKG2AiPU/?utm_source=ig_web_copy_link&igsh=MzRIODBiNWFIZA==

[18] <https://www.deutschlandfunknova.de/beitrag/crashtest-dummies-der-erste-echtweibliche-dummy-kommt-aus-schweden>

[19] <https://www.nhtsa.gov/press-releases/nhtsa-report-newer-cars-appear-significantlyreduce-gender-disparities-crash>

[20] <https://www.destatis.de/Europa/DE/Thema/Verkehr/Mobilitaet-Frauen-Maenner.html?templateQueryString=wichtigstes+verkehrsmittel+im+alltag>

[21] https://www.flvbw.de/home/info_1800_04_5536_maenner-begehen-deutlich-mehrverkehrsdelikte-als-frauen-eine-auswertung-des-kraftfahrt-bundesamtes

[22] <https://www.deutschlandfunkkultur.de/frauenquotewarum-ungleichbehandlung-gerecht-sein-kann-100.html>

[23] https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.514663.de/15-40.pdf



