BUKOF Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen

Gleichstellung in der Diversität
- Versuch einer Positionierung -

BuKoF - Kommission
Gleichstellung in Lehre und Forschung an Fachhochschulen
Jahrestagung
25. bis 27. Mai 2011

Fachhochschule Bielefeld

Impressum

Herausgeberin und Redaktion:	Ingrid Haasper für die Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.v. (BuKoF)
Kontaktadresse:	www.bukof.de; c/o Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS, Unter Sachsenhausen 6-8, 50667 Köln
Erscheinungsort /-jahr:	Bonn Mai 2012

Inhaltsverzeichnis

Programm 8

Begrüßung 9

Gleichstellungsstrukturen im Wandel - Kriterienkatalog für eine Bestandsaufnahme 11

Andrea Löther und Lina Vollmer, CEWS 11

Vom Feminismus zur Diversität - Paradigmenwechsel in der Gleichstellung.
Risiken und Chancen 20
Prof. Dr. Claudia Rademacher, Fachhochschule Bielefeld

Gender und Diversität in den Ingenieurswissenschaften.
Überschneidungen und Abgrenzungen 37
Prof. Barbara Schwarze, Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleicheit

Programm

Mittwoch, 25.05.2011

16.00 Uhr Altstadtrundgang

18.00 Uhr Empfang im Rathaus

20.00 Uhr Abendessen im „Brauhaus“

Donnerstag, 26.05.2011

10.00 Uhr

Begrüßung

- Hildegard Schumacher-Grub, Gleichstellungsbeauftragte der FH Bielefeld
- Professorin Dr. phil. habil. Beate Rennen-Allhoff, Präsidentin der Fachhochschule Bielefeld
- Susanne Graap, Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung NRW
- Ingrid Haasper, HAWK Hildesheim, Sprecherin der Kommission

10.30 Uhr

Sind Frauenbeauftragte an Hochschulen ein Auslaufmodell?
Professorin em. Dr. Margot Gebhardt-Benischke. Bergische Universität Wuppertal

13.45 Uhr

Gleichstellungsstrukturen im Wandel - Kriterienkatalog für eine Bestandsaufnahme - Vortrag und Diskussion
Andrea Löther und Lina Vollmer, CEWS

16.00 Uhr

Mitgliederversammlung der BuKoF-Kommission „Gleichstellung in Lehre und Forschung an Fachhochschulen“

Freitag, 27.05.2011

09.15 Uhr

Vom Feminismus zur Diversität - Paradigmenwechsel in der Gleichstellung - Risiken und Chancen, Vortrag und Diskussion
Professorin Dr. Claudia Rademacher, Fachhochschule Bielefeld

11.00 Uhr

Gender und Diversität in den Ingenieurswissenschaften - Überschneidungen und Abgrenzungen
Professorin Barbara Schwarze, Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleicheit

Ende der Veranstaltung: ca. 12.30 Uhr

Begrüßung

Sehr geehrte Frau Prof. Dr. Rennen-Allhoff, Präsidentin der FH Bielefeld,

Sehr geehrte Frau Grab, Vertreterin des Ministeriums für Innovation, Wissenschaft und Forschung NRW,

liebe Hildegard,

liebe Kolleginnen und liebe Gäste,

ich begrüße Sie herzlich zur Jahreskonferenz der BuKoF-Kommission „Gleichstellung in Lehre und Forschung an Fachhochschulen" und freue mich, dass Sie alle hierher nach Bielefeld gekommen sind. Gleichstellung in der Diversität – Versuch einer Positionierung" ist das Thema, mit dem wir uns in den kommenden beiden Tagen beschäftigen werden, und es ist hochaktuell. Die Strukturen der Gleichstellungspolitiken an Hochschulen haben sich in den letzten Jahren kontinuierlich verändert; nicht an allen Hochschulen, aber an bemerkenswert vielen. Ich selbst erinnere mich noch gut an eine eigene Vision bzw. an ein Zitat, um das ich vor etlichen Jahren gebeten wurde. Anlass war eine Broschüre des Nieds. Ministeriums für Wissenschaft und Kultur zum 25 jährigen Jubiläum der Fachhochschulen, und ich sollte meine Vision hinsichtlich des Stands der Frauenpolitik an Hochschulen für das Jahr 2020 formulieren. Man schrieb damals das Jahr 1996. Ich habe gesagt:

Ich wünsche mir, dass im Jahr 2020 das Amt der Frauenbeauftragten an Hochschulen überflüssig ist, weil die Anwesenheit von Frauen in allen Ebenen der Hierarchie und in allen Funktionen kein Thema mehr ist. Mindestens die Hälfte aller Lehrenden sollte weiblich sein, und den heute noch unterbewerteten „typischen" sogenannten Frauenberufen sollte der gesellschaftliche Stellenwert Beigemessen werden, der ihnen heute schon zukommt."

Was ist seitdem passiert?

Frauenbeauftragte heiße ich selbst heute zum Beispiel schon mal überhaupt nicht mehr. So nannte man das Amt in den Anfängen, d.h. Ende der 80er, Anfang der 90er Jahre als das Ziel einer geschlechtergerechten Gestaltung unserer Hochschulen und das Amt der Frauenbeauftragten erstmalig in Hochschulgesetzen einiger Länder systematisch verankert wurde. Wir sprachen von Frauenförderpolitik auf dem Hintergrund, dass Frauen damals im Wissenschaftssystem grundsätzlich und an Hochschulen insbesondere eklatant unterrepräsentiert waren. Unser wichtigstes Ziel war in diesen Jahren, den Professorinnenanteil zu steigern und in Berufungsverfahren für Transparenz und Qualität zu sorgen, so dass Frauen überhaupt Chancen in Berufungsverfahren hatten. Im Zuge der Hochschulreformpolitik und mit der Einführung neuer Steuerungsmodelle Ende der 90er Jahre wuchsen der Wettbewerb unter den Hochschulen und damit auch die Qualitätsanforderungen; generell und grundsätzlich, aber auch im Hinblick auf Hochschul-Frauen- bzw. Gleichstellungspolitik. Auf der Homepage des MWK Niedersachsen lesen wir heute nter „Gleichstellung":

„Chancengleichheit und Frauenförderung sind wichtige Elemente der Politik in Niedersachsen. Das Qualifikations- und Kreativitätspotenzial von Frauen bietet Ressourcen, auf die in Forschung und Lehre nicht verzichtet werden kann. Die Verbesserung der Chancen für Frauen ist deshalb ein Beitrag zur Qualitätssicherung, Leistungssteigerung und Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit sowohl der Hochschule als auch der Gesellschaft und Wirtschaft insgesamt!

Mit der Einführung des politischen Prinzips Gender Mainstreaming erweiterte sich das Aufgabenspektrum erheblich, und es vollzog sich ein Wandel von Frauenförderpolitik zur Gleichstellungspolitik. Zwangsläufig einher ging damit eine zunehmende Professionalisierung des Amtes der Frauenbeauftragten, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten oder „nur" Gleichstellungsbeauftragten – egal wie immer wir diese Funktion bezeichnen wollen. Leider nicht in allen Bundesländern. Die Ausstattung des Amtes mit personellen und finanziellen Ressourcen, gestatten Sie mir diese Bemerkung, lässt in einigen Bundesländern auch heute noch viele Wünsche offen.

Inzwischen haben auch Hochschulleitungen das Thema für sich entdeckt und adaptiert (so wie wir das immer gefordert haben) und stellen finanzielle und personelle Ressourcen zur Verfügung. Heute tummeln sich im Feld der Gleichstellungspolitik in Lehre, Forschung und Management viele Akteurinnen: als Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte, als Mitarbeiterinnen/Referentinnen im dazugehörigen Büro, auf Professuren für Geschlechterforschung (und Diversity), in Geschlechterforschungszentren, auf Stabsstellen z.B. für Gender-Mainstreaming, Gender Controlling, Chancengleichheit und auf dem Hintergrund des Diversity-Konzeptes , in Familienbüros, in (Dual)-Career Centern und was es da sonst noch so alles gibt. Die Formen sind vielfältig - diversitär. Und natürlich freuen wir uns darüber, daß sich die Vielfalt der Aufgaben inzwischen auf viele Schultern verteilt. Zu tun gibt es genug! Trotzdem ergeben sich aus dieser Entwicklung auch Fragen:

- Wie verändern sich Funktion und Aufgaben der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten?
- Welcher Wert wird diesem Amt zukünftig zugemessen, das im Gegensatz zu allen anderen immer noch ein politisches Wahlamt ist und in fachlicher Hinsicht weisungsunabhängig agiert?
- Forderungen, die wir trotz aller Nachteile für die Amtsinhaberinnen immer verteidigt haben)
- Welche hochschulinternen Strukturen und Gewichtungen ergeben sich aus dieser Vielfalt und
- Wie integrieren wir diese diversitären Funktionen und Positionen in unsere politischen Netzwerke z. B. die Landeskonferenzen und die Bundeskonferenz hinsichtlich Stimmrecht, Wahlrecht, etc.

Alle Referentinnen und Moderatorinnen begrüße ich an dieser Stelle ganz herzlich und danke Ihnen für Ihre Bereitschaft, unsere diesjährige Jahrestagung hier mitzugestalten. Mein Dank gilt darüber hinaus den Kolleginnen der Vorbereitungsgruppe und natürlich Dir, Hildegard, als Gastgeberin sowie Deinen Mitarbeiterinnen für die gesamte Organisation und Planung.

Ingrid Haasper, HAWK Hildesheim/Holzminden/Göttingen, Sprecherin der Kommission

Mai 2011

Gleichstellungsstrukturen im Wandel - Kriterienkatalog für eine Bestandsaufnahme

Andrea Löther und Lina Vollmer, CEWS

Gliederung

1. Ausgangspunkt und Zielsetzung
2. Theoretische Zugänge
3. Forschungsdesign
4. Diskussion

Ausgangspunkt

- Veränderung der personellen Strukturen in der Gleichstellungsarbeit
- Hintergrund:
  - Erhöhte Qualitätsanforderungen an Gleichstellungsarbeit
  - Veränderungen der Hochschulsteuerung
  - Professionalisierung des Hochschulmanagements

Zielsetzung

- Strukturelle Veränderungen analysieren
- Rahmenbedingungen klären
- Einbettung in hochschulpolitische Entwicklungen
- Professionalisierungsprozesse
- Auswirkungen auf Inhalte und Strategien

Theoretische Zugänge

1. Governance
2. Gleichstellungsarbeit
3. Professionalisierung

Governance

Governance als Analysebegriff

„Die Analyse der Koordination und Steuerung sozialer Systeme unter dem Aspekt institutionalisierter Regelstrukturen und ihrer Auswirkungen auf das Handeln von Akteuren“

(Jaeger / Leszczensky 2008: 17)

Governance

Charakterisierung des Wandels des Hochschulsystems anhand 5 Dimensionen

- Staatliche Regulierung
- Akademische Selbstorganisation
- Zielbezogene Außensteuerung
- Wettbewerb
- Hierarchische Selbststeuerung

Governance

Gleichstellungspolitik aus Governance-perspektive:

Steuerungsleistung, mit der Staat, Wissenschaftsorganisationen und soziale Umwelt auf Versagen der Wissenschaftsgemeinschaft bei Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit reagieren

gesis Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften
CENTER OF EXCELLENCE WOMEN AND SCIENCE

Gleichstellungsarbeit

Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten

- nach Landesgleichstellungsgesetz
  Kontrolle der Einhaltung gesetzlicher Vorgaben
- nach Hochschulgesetzen
  Gestaltung der Hochschulentwicklung, Unterstützung bei Gleichstellungsauftrag

Kontrolle und Interessenvertretung ⟷ Hochschulmanagement und Unterstützung der Hochschule

gesis Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften
CENTER OF EXCELLENCE WOMEN AND SCIENCE

Gleichstellungsarbeit

These: neue Gleichstellungsstrukturen bewirken…

- funktionale Ausdifferenzierung zwischen strategischer Planung, operativer Umsetzung und Kontrollaufgaben
- thematische Ausweitungen (Diversity, Familienbüros, Dual Career)

Professionalisierung

- traditioneller Professionsbegriff problematisch bei Anwendung auf Gleichstellungsarbeit
- berufsbezogene vs. organisatorische Professionalität (Evetts, 2008)

> Organisatorische Professionalität beschreibt die Etablierung von spezialisierten neuen Expertengruppen mit dem Anspruch auf Professionalität von Leistungen in wissensbasierten Managementberufen und Dienstleistungsbereichen des Non-Profit-Sektors sowie des öffentlichen Sektors

Professionalisierung

- traditioneller Professionsbegriff problematisch bei Anwendung auf Gleichstellungsarbeit
- berufsbezogene vs. organisatorische Professionalität (Evetts, 2008)

> Organisatorische Professionalität beschreibt die Etablierung von spezialisierten neuen Expertengruppen mit dem Anspruch auf Professionalität von Leistungen in wissensbasierten Managementberufen und Dienstleistungsbereichen des Non-Profit-Sektors sowie des öffentlichen Sektors

Forschungsdesign

1. Forschungsleitende Fragestellungen
2. Erhebungsinstrumente
3. Verbreitung der Ergebnisse
4. Projektbeirat

Fragestellungen

- Modelle und Strukturen zur Bearbeitung des Gleichstellungsauftrags
- Welche Typen der Hochschulsteuerung begründen bestimmte Modelle und Strukturen?
- Findet eine Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit statt?
- Auswirkungen auf Inhalte und Strategien der Gleichstellungsarbeit

Fragestellungen

- Modelle und Strukturen zur Bearbeitung des Gleichstellungsauftrags
- Welche Typen der Hochschulsteuerung begründen bestimmte Modelle und Strukturen?
- Findet eine Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit statt?
- Auswirkungen auf Inhalte und Strategien der Gleichstellungsarbeit

Fachgespräch und Projektbeirat

- Diskussion der Ergebnisse: Fachgespräch (10-11/12)
- Begleitung des Projektes durch Projektbeirat

gesis Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

CENTER OF EXCELLENCE WOMEN AND SCIENCE

Diskussion

- Rückfragen und Anmerkungen zu Fragestellung, theoretischen Zugängen und Forschungsdesign
- Professionalisierung
  - Was verstehen Sie unter Professionalisierung?
  - Was sind die Indikatoren der Professionalisierung von Gleichstellungsarbeit?

gesis Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

CENTER OF EXCELLENCE WOMEN AND SCIENCE

Kontakt

Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS

GESIS
Dreizehnmorgenweg 40-42
53175 Bonn
Tel.: +49 (0) 228 2281 520
Fax: +49 (0) 228 2281 550
http://www.cews.org
http://www.gesis.org

Vom Feminismus zur Diversität - Paradigmenwechsel in der Gleichstellung. Risiken und Chancen

Prof. Dr. Claudia Rademacher, Fachhochschule Bielefeld

Vom Feminismus zur Diversität. Paradigmenwechsel in der Gleichstellung – Risiken und Chancen

Reiseroute

1. From roots to routes: „Der Feminismus ist tot, es lebe der Feminismus"
   - Unterschiedliche Spielarten des Feminismus
   - „Von der Differenz im Umgang mit Differenzen" - Feminismus und Diversität – Herausforderungen für die Gleichstellung
     - Unterschiedliche Spielarten des Diversity Begriffs
     - Diversitätspolitik im neoliberalen Umbau der Gesellschaft und der Hochschulen
2. From routes to roots to routes: queer-feministische Gleichstellungspolitik jenseits von „Alphamädchen" und „F-Klasse"

Einleitung

„Schwestern": „Das Leben liegt uns zu Füßen. Im Prinzip kann jede Frau heute die Lebensform wählen, die sie sich wünscht und die ihren individuellen Bedürfnissen entspricht: ob mit, ob ohne Mann, ob lieber allein oder als Lesbe, ob mit, ob ohne Kinder, ob im Beruf oder zu Hause – endlich ist der ganze bunte Reigen erlaubt".

Diesen „ganz bunte[n] Reigen", den Silvana Koch-Mehrin (2007) in ihrem Buch „Schwestern. Streitschrift für einen neuen Feminismus" skizziert, dieses Zitat steht für mich stellvertretend für eine Vielzahl an Veröffentlichungen, die seit 2006 die bundesrepublikanischen Massenmedien füllen. Um nur einige Beispiele zu nennen: „Wir brauchen einen neuen Feminismus!" fordern Frauen im *Zeit*-Dossier im Jahr 2006, Der *Spiegel* veröffentlicht unter der Überschrift „Feminismus. Das wahre Geschlecht" 2007 eine Serie von Artikeln, Thea Dorn kommt mit dem Buch „Die neue F-Klasse" 2007 in die Schlagzeilen ebenso wie Meredith Haaf, Susanne Klingner und Barbara Streidl 2008 mit „Wir Alphamädchen" und selbst CDU-Ministerinnen wie Ursula von der Leyen und Kristina Schröder scheuen die Vereinnahmung im Kontext der neuen Feminismusdebatte nicht. (Vgl. Hark, Kerner 2007; Klaus 2008; Groß, Winker 2009)

1. From roots to routes: „Der Feminismus ist tot, es lebe der Feminismus" [1]

An dieser „neuen feministischen" Vision, die Vielfalt und die Möglichkeiten von Lebenskonzepten und Identitäten zu erhöhen, den „ganz bunten Reigen" zu erleben, haben Spielarten der Diversity-Konzepte im deutschsprachigen Raum teil. Eine Diskussion, die neue Herausforderungen für die Gleichstellungspolitik mit sich bringt:

Geht mit den neuen Vorstellungen der Abgesang feministischer Theorien und Konzepte einher oder wird der Feminismus durch die Diversitätsdebatte gerade wieder „salonfähig"? Sind wir Zeitzeuginnen der Geburt eines „neuen Feminismus", der – schaut man auf die bundesrepub-

[1] Groß, Winker 2009: 49.

likanischen Massenmedien – das 70er Jahre Büßer*innengewand abgestreift hat und im Designerlook der „Alphamädchen" eine neue „F-Klasse" ausruft?

Landet die Gleichstellungspolitik mit neuem Vokabular wie „Diversity", „Total-E-Quality" aufgehübscht im „Einheitsbrei der Neuen Mitte"? (Nohr 200)? Verkommt die feministische Idee, wie Kritikerinnen bangen, zum Accessoire eines „Feminismus light"?

Bevor ich auf die Herausforderungen der Diversity Konzepte für die Gleichstellung und damit auf meinen Vorschlag zur Beantwortung der Fragen zu sprechen komme, eine kurze Rückbesinnung auf feministische Positionen der so genannten zweiten Frauenbewegung, die im Zusammenhang mit den sozialen Bewegungen der 1968er Jahre entstand.

Zustimmend wird von vielen Autorinnen als der Gegenstand feministischer Theorien und feministischer Praxen „die Analyse und Kritik der Konstruktionen von Geschlecht und Geschlechterverhältnissen im Kontext gesellschaftlicher Macht- und Herrschaftsverhältnisse" (Bendl, Walenta) benannt.

„Feminismus" ist, wie Cornelia Klinger (2005: 26) pointiert, „die theoretische Analyse und gesellschaftliche Kritik der herrschenden asymmetrischen und ungerechten, *konkret* Frauen diskriminierenden Geschlechterordnung mit dem politischen Ziel ihrer radikalen Umgestaltung, in deren Folge Asymmetrie und Ungerechtigkeit zwischen den Geschlechtern *und konkret* die Benachteiligung von Frauen abzuschaffen sind" (Klinger 2005: 26, in Lüdke u.a.).

Bei aller Vielstimmigkeit der feministischen Theorien und Praxen seit den 1970er Jahren, einigt sie doch der Anspruch, kritisch zu sein. Kritisch sein meint hier, wie Regina Becker-Schmidt und Gudrun-Axeli Knapp in ihrem Buch „feministische Theorien zur Einführung" hervorheben, „an allen Formen von Macht und Herrschaft, die Frauen diskriminieren und deklassieren", Kritik zu üben.

Einig waren sich Feministinnen, Autorinnen feministischer Theorien und Geschlechterverhältnisse in der Bedeutung von *politischer Praxis* und der notwendigen Durchdringung von *gesellschaftlicher Struktur und Praxis*.

3

Strukturelle soziale Ungleichheit, und das ist entscheidend, bedeutet, dass Frauen nicht allein als Individuen benachteiligt sind. Vielmehr handelt es sich um ein gesellschaftliches Struktur- und Organisationsprinzip (Patriarchat, männliche Hegemonie…), das Frauen auch dann benachteiligt und diskriminiert, wenn diese es nicht so empfinden und wahrnehmen. (Vgl. Nohr 2001)

Dieses einigende Band, diese Grundeinsicht und der Kernbestand feministischer Theorie und Praxis, werden in vielen der Versuche heute, Feminismus neu zu bestimmen, zerschnitten. Welche Rolle dabei Konzepte, Ideen von Diversity spielen und welche Chancen und Risiken diese Entwicklungen für die Gleichstellung beinhalten, dazu später mehr.

Die seit 2006 wahrnehmbare Konjunktur von neuen Feminismen und Feministinnen lässt sich analytisch in zwei Gruppen[2] teilen. Die beiden Positionen, die man als „Neuen Konservatismus" und so genannten „Elite- oder Sparten-Feminismus" betiteln kann, haben, wie Elisabeth Klaus (2008: 180) herausarbeitet, vier gemeinsame Merkmale:

1. die Abgrenzung und Ablehnung des so genannten alten, überholten Feminismus,
2. eine elitäre, neoliberale Orientierung,
3. die Abwesenheit einer kritischen Gesellschaftsanalyse und schließlich
4. eine heterosexuelle Orientierung (vgl. Klaus 2008: 180).

Diese populären und populistischen Positionen im Kontext der neuen Feminismusdebatte werden begleitet von massenmedial wirksamen Anti-Gleichstellungspolitik-Kampagnen (FAZ 2006, Spiegel 2007[3]) und einer Viktimisierungsdebatte von Jungen und Männern.

Während die „neuen Feministinnen" sich gegen die „Opferrolle" wehren, nähren Antifeministen (Interessenverband MannDat…), den Mythos vom

[2] Es existiert noch eine dritte antifeministische Gruppe, die mit den Namen Eva Hermann, Christa Meves und Christa Müller verbunden wird. Aufgrund der biologistischen und in Teilen rassistischen Positionen schenke ich dieser Gruppe hier keine Beachtung.

[3] Der Spiegel (11.06.07) erfindet, wie Frigga Haug (2008: 12) recherchiert hat, „die Geschichte eines gewöhnlichen erfolgreichen Mannes, der sich morgens auf den Weg zur Arbeit macht und nur auf Frauen trifft: im Taxi, im Flugzeug, als Bundeskanzlerin in der Zeitung, als Polizistin, im Theater, beim Handball, ja sogar Fußball, als Schiedsrichterin usw. – kein Zweifel, so der verzweifelte Mann, die Welt wird von Frauen bestimmt".

Strukturelle soziale Ungleichheit, und das ist entscheidend, bedeutet, dass Frauen nicht allein als Individuen benachteiligt sind. Vielmehr handelt es sich um ein gesellschaftliches Struktur- und Organisationsprinzip (Patriarchat, männliche Hegemonie...), das Frauen auch dann benachteiligt und diskriminiert, wenn diese es nicht so empfinden und wahrnehmen. (Vgl. Nohr 2001)

Dieses einigende Band, diese Grundeinsicht und der Kernbestand feministischer Theorie und Praxis, werden in vielen der Versuche heute, Feminismus neu zu bestimmen, zerschnitten. Welche Rolle dabei Konzepte, Ideen von Diversity spielen und welche Chancen und Risiken diese Entwicklungen für die Gleichstellung beinhalten, dazu später mehr.

Die seit 2006 wahrnehmbare Konjunktur von neuen Feminismen und Feministinnen lässt sich analytisch in zwei Gruppen[2] teilen. Die beiden Positionen, die man als „Neuen Konservatismus" und so genannten „Elite- oder Sparten-Feminismus" betiteln kann, haben, wie Elisabeth Klaus (2008: 180) herausarbeitet, vier gemeinsame Merkmale:

1. die Abgrenzung und Ablehnung des so genannten alten, überholten Feminismus,
2. eine elitäre, neoliberale Orientierung,
3. die Abwesenheit einer kritischen Gesellschaftsanalyse und schließlich
4. eine heterosexuelle Orientierung (vgl. Klaus 2008: 180).

Diese populären und populistischen Positionen im Kontext der neuen Feminismusdebatte werden begleitet von massenmedial wirksamen Anti-Gleichstellungspolitik-Kampagnen (FAZ 2006, Spiegel 2007[3]) und einer Viktimisierungsdebatte von Jungen und Männern.

Während die „neuen Feministinnen" sich gegen die „Opferrolle" wehren, nähren Antifeministen (Interessenverband MannDat...), den Mythos vom

[2] Es existiert noch eine dritte antifeministische Gruppe, die mit den Namen Eva Hermann, Christa Meves und Christa Müller verbunden wird. Aufgrund der biologistischen und in Teilen rassistischen Positionen schenke ich dieser Gruppe hier keine Beachtung.

[3] Der Spiegel (11.06.07) erfindet, wie Frigga Haug (2008: 12) recherchiert hat, „die Geschichte eines gewöhnlichen erfolgreichen Mannes, der sich morgens auf den Weg zur Arbeit macht und nur auf Frauen trifft: im Taxi, im Flugzeug, als Bundeskanzlerin in der Zeitung, als Polizistin, im Theater, beim Handball, ja sogar Fußball, als Schiedsrichterin usw. – kein Zweifel, so der verzweifelte Mann, die Welt wird von Frauen bestimmt".

dismus dehnt das Ökonomische auch auf das arbeitende Subjekt, auf seine Sicht auf sich selbst aus: Der postfordistische Kapitalismus greift auf den „ganzen Menschen" zu und verlangt einen neuen Persönlichkeitstyp: den marktgängigen „employable man", das unternehmerische Selbst, das dem Motto folgt: „Jeder ist seines Glückes Schmied",
Fraser kommt zu dem Ergebnis, dass die Neue zweite Frauenbewegung unwillentlich, dem Postfordismus „eine ganz wesentliche Zutat lieferte" (Fraser 2009: 52). Die Kritik am Ernährerlohn und die damit verbundene Kritik an unbezahlter Sorge- und Reproduktionsarbeit sind ebenso umgedeutet und für die Legitimationsbedürfnisse des neuen Kapitalismus instrumentalisiert worden wie die Ablehnung des fordistisch männerzentrierten Weltbildes und der patriarchalischen Bürokratie. Insbesondere gleichstellungspolitisch ausgerichtete liberalfeministische Ideen, wie zum Beispiel individuumszentriert, leistungsorientiert, egalitär, wurden wirtschaftspolitisch instrumentalisiert (vgl. Winker 2007).

Selbst die von der zweiten Frauenbewegung erhobene Forderung nach „Selbstwirksamkeit" wird in die „Legitimierung allseitiger Vermarktung" (Haug 2009: 398) umgemünzt nach dem Motto: „Jede ist ihres Glückes Schmiedin" und „Erfolg ist nur eine Einstellungssache" (vgl. Rademacher 2007: 111ff). Diese Botschaften fügen sich nahtlos ein in die Semantik und Leitbilder des postfordistischen Kapitalismus, der „Herrschaftsansprüche als Selbstverwirklichungsprojekt" (Boltanski, Chiapello 2003: 261) verschleiert.

Diese Einverleibung und Instrumentalisierung der feministischen Kritik der zweiten Frauenbewegung mündet im Abbau des Familienlohnmodells, im Abbau des Wohlfahrtsstaats, einer Reprivatisierung der Sorge- und Reproduktionsarbeiten und in einer „abgemilderten, medientauglichen Version des Feminismus" (McRobbie 2010: 57), den ich hier als „neuen Konservatismus" bzw. Elitenfeminismus" benannt habe.

„Auf dieser Grundlage kann der Postfeminimus", wie McRobbie (2010: 89) treffend formuliert, „als eine ‚doppelte Bewegung' beschrieben werden: Das Zurückweichen (emanzipatorischer) Geschlechterpolitik wird paradoxerweise durch die umfassende Verbreitung von Diskursen über weibliche Freiheit und durch [...] den ‚Anschein der Gleichheit' [...] abgesichert".

6

Was bedeuten diese ernüchternden Einsichten für den emanzipatorischen und gesellschaftskritischen Feminismus und die Frauenbewegungen? Sind jetzt etwa auch noch die Feministinnen an der Vermarktung aller sozialen Bereiche und an dem Abbau des Wohlfahrtsstaats schuld, wenn auch unwillentlich? (Vgl. Fraser 2009: 55) Keineswegs! Ich möchte vielmehr den Blick auf unserer Reise auf die strukturellen Ambivalenzen und Widersprüche, Paradoxien und Gegenläufigkeiten richten, die sich aus der Korrespondenz von Frauen- und Gleichstellungspolitik mit der gesamtgesellschaftlichen Entwicklung zum neoliberalen Postfordismus ergeben.

Denn erst auf der Grundlage dieser Analysen lassen sich m.E. die Gewinne und Verluste neuer Ideen und Konzepte wie Diversität und die Risiken und Chancen für die Gleichstellung ermessen.

Festhalten lässt sich, dass die „neuen Feminismen", wie der „Neuer Konservatismus" und der „Elitenfeminismus", aufgrund der Passfähigkeit mit der gesellschaftlichen Struktur eine beachtliche gesellschaftliche Akzeptanz erlangen.

Diese Zustimmung zu den neuen Vorstellungen gelingt über die Abwertung gesellschaftskritischer Feminismen als „alt" und „überholt".

Den neuen Feminismus und seine Feministinnen salonfähig zu machen, dazu leistet aber auch die Diversitätsdebatte einen entscheidenden Beitrag. Vor der Kulisse dieser gesellschaftlichen Entwicklung möchte ich jetzt die Reise fortsetzen, den Blick dabei auf die Diversity-Debatte richten und auch hier versuchen, ein paar Schneisen in das Dickicht der Begriffe, Konzepte und Positionen von Diversity zu schlagen.

- „Von der Differenz im Umgang mit Differenzen" Feminismus und Diversität – Herausforderungen für die Gleichstellung

Diversity bedeutet Vielfalt im Sinne sozialer und kultureller Unterschiedlichkeit von Menschen. In der Regel gehen die Ansätze von sechs Kerndimensionen (Alter, Behinderung, Ethnizität, Geschlecht, Religion und sexuelle Orientierung) aus und weiteren Dimensionen, die je nach Ansatz auch Persönlichkeitsmerkmale, Rollenverständnisse und Wertvorstellungen umfassen. (Vgl. von Braunmühl 2009: 58f.) Das größte Anwendungsfeld von Diversität bilden gegenwärtig Diversity-Management-Ansätze.

7

Mit der Betrachtung und Beachtung menschlicher Vielfalt (Diversity) und der Implementierung des neuen betriebswirtschaftlichen Führungsinstruments und Personalentwicklungsansatzes „Diversity Management" gehen nicht nur die Erwartungen auf mehr Gewinn und Profitmaximierung, sondern auch die Hoffnungen auf mehr Toleranz und (Geschlechter-)Gerechtigkeit einher (vgl. Purtschert 2005).

Vielfalt, so exemplarisch für viele Unternehmen das Motto der Lufthansa, Vielfalt ermöglicht die Entfaltung von Kreativität, erhöht die Innovationskraft, hilft die Bedürfnisse der gleichfalls vielfältigen Zielgruppen (Kunden) besser zu erkennen und trägt damit zum Unternehmenserfolg bei.

Bei der Besetzung von Teams, in der Personalrekrutierung und bei der Besetzung von (Führungs-)Funktionen sollen nach der Logik von Diversity Management nicht nur Frauen (im Sinne der Frauenförderung) bzw. Frauen und Männer (Gender Mainstreaming), sondern unterschiedliche Kategorien wie ethnische Herkunft, Hautfarbe, sexuelle Orientierung, Religion, Alter, Beeinträchtigung (disability), Geschlechter... berücksichtigt werden.

Löst Diversity Management damit die Forderungen des Feminismus ein? Ist Diversity-Management die lang ersehnte und erkämpfte Antwort auf die Forderungen von feministischen, lesbisch-schwulen und antirassistischen sozialen Bewegungen? Oder ist Diversity Management Teil der neoliberalen Strategie, sich jegliche Kritik einzuverleiben und marktkonform zu machen (Vgl. Purtschert 2005)?

Da die Felder der Diversität, des Diversity Managements und der Gleichstellung umkämpfte Machtfelder sind, fallen die Antworten auf diese Fragen vielfältig und widersprüchlich aus.

Kritiker*innen betonen, wie Sünne Andresen und Mechthild Koreuber (2010: 20) aufzeigen, dass „Managing Diversity als eine unternehmerische Strategie, die vorrangig am Zukunftsproblem der Nachfrage nach qualifiziertem Personal im 21. Jahrhundert ansetzt und nicht an dem der Gleichheit oder Gerechtigkeit, jedes kritische Potenzial fehle". Diversitätspolitik laufe Gefahr, so die Mahnung, das Schwert der Gleichstellung stumpf werden zu lassen.

Im Unterschied zu diesen Positionen sehen Befürworter*innen im Diversity Management „die umfassendere Strategie in der Auseinandersetzung mit

8

Diskriminierungsmechanismen" (Andresen, Koreuber 2010: 20). Gerade durch die Ankopplung an die ökonomische Verwertungslogik im Diversity Management käme die Gleichstellung endlich aus der „Schmuddelecke" und könne in die Schaltzentralen der Organisationen einziehen und von dort aus, wie ein „trojanisches Pferd" gleichstellungspolitische Ziele und Anliegen „einschleusen" (vgl. Meuser 2010: 96).

Die Widersprüche und Fallstricke des Diversity Managements werden noch offenkundiger, wenn wir den Blick vom Anwendungsfeld der Unternehmen auf den Non-Profit-Bereich, hier vor allem auf die Hochschulen richten.

Die kapitallogisch wie moralisch faszinierende Idee, dass weniger Diskriminierung zu mehr Gewinn und Profitmaximierung führt (vgl. Purtschert 2007), von dieser Faszination werden neben der Privatwirtschaft zunehmend auch Non-Profit-Bereiche wie NGOs und Hochschulen ergriffen. Diversität als Ressource für Innovationsfreude und Kund*innenorientierung an Hochschulen?

Einzug genommen hat die Diversity Debatte in die bundesrepublikanischen Hochschulen über die EU-Antidiskriminierungs Politik und das daraus resultierende Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) aus dem Jahr 2006: Jetzt also Diversity als das neue gleichstellungspolitische Paradigma in der (Hochschul-)Praxis? (Vgl. Femina Politica 1/2007)

Für das Centrum für Hochschulentwicklung, CHE Consult ist die Frage beantwortet: Mit den Pilotprojekten „Vielfalt als Chance", gefördert von der Bertelsmann Stiftung und „Ungleich besser", gefördert durch den Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft, wollen sie ein Zeichen setzen und gehen davon aus, dass „[m]oderne, strategiegekoppelte DiM-Ansätze [...] an Hochschulen auf fruchtbaren Boden [fallen], denn sie entsprechen dem im Hochschulsystem beobachtbaren Trend zur Stärkung strategiegeleiteter institutioneller Managementstrukturen und sind sowohl mit den politischen Anforderung[en] einer möglichst weiten Öffnung der Hochschulen („Bildungsgerechtigkeit") als auch mit einer Exzellenzorientierung kompatibel" (De Ridder u.a. 2008: 41).

Gesellschaftlicher Hintergrund der CHE Thesen zum Diversity Management an Hochschulen sind die seit den 1990er Jahren statt findenden Umstrukturierungen der Hochschulen. Der mit den Schlagworten „New Public Management" seitens der Befürworter*innen und „neoliberaler Umbau"

9

seitens der *Kritiker*innen umschriebene Wandel der Hochschulen von „einem* Selbstverwaltungs- hin zu einem Managementmodell" (Binner, Kubicek, Weber 2010: 71), in dem „Außensteuerung durch Zielvereinbarungen, Hochschulautonomie und Konkurrenzdruck um finanzielle Ressourcen" ebenso an Bedeutung gewinnen wie „Vermessung wissenschaftlicher Leistung in Form von Evaluationen für die Ressourcenverteilung", Standardisierungsprozesse und die Gleichsetzung von Drittmitteleinwerbung mit „Exzellenz" (Binner, Kubicek, Weber 2010:71). Diversity Management ist m.E. aufgrund der Passfähigkeit zur gesellschaftlichen Entwicklung einer Marktkonformität das gegenwärtig führende Anwendungsfeld von Diversität an Hochschulen, weil Hochschulen zunehmend wie postfordistische Unternehmen geführt werden. Dass Hochschulen zunehmend wie postfordistische Unternehmen geführt werden, bedeutet für die gegenwärtige Arbeits- und Hochschulwelt eine zunehmende Auflösung der Grenze zwischen Erwerbs- und Privatsphäre.

Gefordert ist jetzt die „ganze Person", voll und ganz und zu jeder Zeit, mit all ihren Fähigkeiten, das so genannte „unternehmerische Selbst". Unter der Maßgabe dieses neuen Menschenbilds, dem so genannten „Arbeitskraftunternehmer, der weder Freizeit noch Privatsphäre kennen soll, werden Subjektivität und Differenzen auch nicht mehr ins Private abgeschoben, sondern einem ökonomischen Verwertungsdruck unterzogen.

Wie die Untersuchungen von Blättel-Mink, Briken und Rau unabweisbar belegen (2010: 20) baut die Ausbildung von unternehmerischen Exzellenzhochschulen „stärker als zuvor auf dem Prinzip völliger Entgrenzung" von Arbeit auf. „Männer haben" – so die Autorinnen – „im Hinblick auf diese institutionelle Erwartung einen Vorsprung, da ihre traditionelle Rolle praktisch wie ideologisch dieser bereits entspricht und sie folglich mit den Lebensentwürfen vieler Männer kompatibel ist. Frauen wird eine solche Lebensführung weniger zugetraut".

Verschärft wird dieser „geschlechterpolitische Subtext" (Blättel-Mink, Briken, Rau 2010: 21) durch den Mythos der Geschlechtsneutralität der unternehmerischen Exzellenzhochschule und die Ausblendung der immer noch existenten männlichen Konnotation von „Exzellenz" und „Elite". „Der Männerbonus in der Hochschule" ist, wie Metz-Göckel (2009: 27) zu Recht die Ergebnisse der vorliegenden empirischen Untersuchungen pointiert,

10

„nach wie vor gigantisch, nicht weil Männer biologisch Männer sind, sondern weil sie bestimmte Denkschulen und Terminologien besetzt haben".[5]

Mit dieser Perspektivverengung auf „menschliches Potential" im Diversity Management an Hochschulen gehen zum einen erkenntnistheoretische und praktische Rückschritte einher, die weit hinter die Einsichten der Frauen- und Geschlechterforschung zu Gleichheit, Differenz und Dekonstruktion zurückfallen. (Vgl. Wetterer 2003: 7ff).

Mit der Kapitalisierung von Vielfalt wird Geschlecht, wie Barbara Stiegler kritisch pointiert, „als ein individuelles Merkmal gesehen, das als Ressource eingebracht werden soll und genutzt werden kann" (Stiegler 2005: 17, zit. nach Meuser 2010: 98) Denn mit dem Revival von individuellen Merkmalen erscheinen längst überwunden geglaubte essentialisierende Festschreibungen und Typisierungen auf der Diversity Management Karte wie z.B. eine Neuauflage des geschlechtsspezifischen Arbeitsvermögens.
Zum anderen ist mit der Implementierung von Diversity Management der Rückbezug auf Geschlecht und andere Differenzlinien wie Ethnizität, sexuelle Orientierung etc. auch *außerhalb der Ungleichheitssemantik* möglich (vgl. Meuser 2010: 97).
Aus feministischer Sicht führt dieser Kurs der Ökonomisierung, der einer betriebswirtschaftlichen Logik folgt, der zufolge Geschlecht ein Faktor von Humankapital und Gender Marketing ist (vgl. Meuser 2010: 99), dieser Kurs der Ökonomisierung führt aber gerade nicht zu der erhofften Geschlechtergerechtigkeit und mehr Gleichstellung. Vielmehr zeigt sich, wie Blättel-Mink, Briken und Rau beweisen (2010: 8), „ein systematischer Prozess der Exklusion von Frauen an den Spitzen der Hochschulen, der auch als *Leaky Pipeline* beschrieben wird". (Vgl. auch CEWS Statistikportal 2009)[6] Gleichstellungspolitik wird zum stumpfen Schwert!

[5] Wie Peter Alheit in seiner Studie „Die symbolische Macht des Wissens. Exklusionsmechanismen des universitären Habitus" belegt, sind auch die Hoffnungen, durch DiM „non-traditionals" zu gewinnen, wie Studierende mit verschlungenen Bildungskarrieren im internationalen Forschungskontext genannt werden, nicht erfüllt worden. Im Gegenteil: Ein Ergebnis des DFG Projekts ist der Beweis einer zunehmenden sozialen Schließung im deutschen Hochschulsystem.
[6] Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung Center of Excellence Women and Science (CEWS).

In den gegenwärtig dominierenden Diversity Management Ansätzen geht es, „nicht um soziale Gerechtigkeit und Umverteilung (redistribution), sondern vornehmlich um Anerkennung (recognition) von Unterschiedlichem" (Sauer 2010: 40). Nach dem Motto: „All different – all equal" wird Geschlecht ebenso wie Ethnizität, Hautfarbe, sexuelle Orientierung, Alter usw. als Humanressource und Humankapital und damit als individuelles Merkmal gesehen.

Unter dem Siegel von Gleichstellung und Antidiskriminierung werden strukturelle Herrschaftsverhältnisse verschleiert und soziale Ungleichheit dethematisiert. Soziale Ungleichheit wird individualisiert und vervielfältigt und das „Gleichheitsversprechen", das die feministischen Bewegungen beim Wort genommen und eingeklagt haben, wird „zum Verschwinden" gebracht (vgl. Sauer 2010: 42).

„Besteht also keine Chance mehr für eine Rückgewinnung der frauenbewegten Produktivkraft ‚Differenz und Gleichheit'?", wie Birgit Sauer (2010: 42) zu Recht fragt.

Ich meine es besteht eine Chance und komme damit zur letzten Station auf unserer Reise:

2. From routes to roots to routes: queer-feministische Gleichstellungspolitik jenseits von „Alphamädchen" und „F-Klasse"

Da sich der Diversitätsgedanke zwei sehr unterschiedlichen Motiven und Entwicklungslinien verdankt – der Globalisierung der Ökonomie auf der einen und den Civil Rights Movements, der Frauen- und Schwarzenbewegung der 1960er Jahre auf der anderen Seite –, ist der Diversitätsgedanke auch anschlussfähig an Konzepte und politsche Strategien, die sich nicht auf Personalressourcen und Profitmaximierung beschränken.

Hintergrund dieses Modells von Diversity, der „Radical" oder „Political Diversity" bildet die Einsicht, dass die in Diversitäts-konzepten benannten Differenzlinien wie Religion, soziale oder ethnische Hintergründe, Hautfarbe, disability immer, wie sozialstrukturelle Untersuchungen unabweisbar belegen, mit Benachteiligung bzw. Begünstigungen einhergehen, die los-

12

gelöst von der individuellen Leistung sind. Damit sind die Differenzlinien im definitorischen Sinne ungleichheitsrelevant: Das heißt, über die Selbst- und Fremdzuschreibungen, die in Gruppenkonstruktionen wie „die Türken", „die Schwulen", „die Frauen", „die Behinderten", „die Hartz IV Bezieher*innen" wirken, wird der Zugang zu sozialen Räumen, Ressourcen, Chancen und Privilegien geregelt. Menschen werden aufgrund ihres zugeschriebenen „Anders seins" inkludiert oder exkludiert, eingeschlossen oder ausgeschlossen.

Deshalb darf aus der Sicht der Vertreter*innen dieses Konzepts einer „political diversity" die Frage nach sozialer Ungleichheit und die Frage nach struktureller sozialer Gerechtigkeit nicht aus dem Blick geraten. Um sich aus der „gefährliche[n] Liebschaft" (Fraser 2009: 55) mit den neoliberalen Strategien der Marktkonformität und der Profitmaximierung zu befreien und gerade nicht die Legitimationsbedürfnisse dieser neuen Form des Kapitalismus zu bedienen (vgl. Fraser 2009: 54f.), liegt in dieser Version von Diversität die Betonung auf der Mehrdimensionalität von Differenz im Kontext von Macht- und Herrschaft (vgl. Bendl, Walenta).

Ausgangspunkt der „political diversity" ist, wie Leah Czollek und Gudrun Perko (2007: 162) hervorheben [ich zitiere], „ein Gerechtigkeitsmodell [...], in dem es um Umverteilung und Anerkennung geht und das die Teilnahme an gesellschaftlichen Ressourcen (ökonomischen, sozialen, kulturellen und politischen) aller Menschen intendiert".

Mit dieser Auslegung knüpft das politisierte Konzept von Diversity (political diversity) an Ideen und Traditionslinien von Gleichstellung an, wie sie in feministischen Forderungen nach einem selbstbestimmten Leben und gleichberechtigter Teilhabe an Ressourcen seit den 1960er Jahren formuliert wurden.

Wenn die Sensibilität für und die Berücksichtigung von Unterschieden und gesellschaftlichen Unterscheidungen in Gegenwartsgesellschaften unabdingbar ist, wenn Gleichheit ohne Differenz nicht (mehr) möglich ist, allerdings ohne mit der Diversitätsperspektive wie beim Managing Diversity in die Fallstricke der essentialisierenden Zuschreibung und des gruppenbezogenen Schubladendenkens zu tappen (vgl. Leiprecht 2011), dann ist das Konzept von Diversity auf eine selbstkritische Beobachtung und Reflektion

13

angewiesen, die das Konzept m.E. nur durch eine gehaltvolle Theorieeinbettung erreicht.

Political Diversity kann für die Praxis (auch an Hochschulen) eine gelungene Ausgangsbasis sein, wenn das Diversitätskonzept im ständigen Dialog mit queer-feministischen Analysen und intersektionalen Mehrebenenanalysen steht.

Queerfeministische Perspektiven gehen von der Einsicht in die Wandlungsprozesse des Postfordismus aus, dass wir die Bedingungen des Lebens und Arbeitens von Frauen und Männern nur dann analysieren und ändern können, wenn wir nicht nur auf Männer und Frauen schauen. Erst in der Überschneidung (intersection = Schnittpunkt, Schnittmenge) von Ungleichheits- und Diskriminierungsformen, erst in den Wechselwirkungen von Klasse, ‚race' / ethnicity, Geschlechtern und Körpern lassen sich multikomplexe Lebens- und Arbeitssituationen von Menschen erfassen.

Geschlecht ist in den Ansätzen von Queerfeminismus und Intersektionalität – darin liegt die Parallele zum Diversity – keine Master-Kategorie mehr. Vielmehr gehen diese Konzepte davon aus, dass Frauen in unterschiedlichen Ungleichheitslagen leben.

Welche Konsequenzen ergeben sich aus den neuen Konzepten von Queerfeminismus und Intersektionalität für die Gleichstellung?

Diese Konzepte stellen für mich ein wichtiges Korrektiv für die Praxis der Gleichstellung dar: Sie „können sich wechselseitig anstoßen und voneinander profitieren" (Degele 2005: 93) und sie können dabei helfen, die Paradoxien und Dilemmata klarer zu erkennen, in denen sich die Gleichstellungspolitik bewegt, vor allem in der gegenwärtigen neoliberalen Kapitalismusphase, deren Kennzeichen die instrumentelle Aneignung von feministischen und kritischen Gedanken und Praxen ist.

Korrektiv ist aber nicht gleichbedeutend mit einer eins zu eins Umsetzung.

Queerfeministische und intersektionale Forschung bieten kein Rezeptwissen für „richtige" Gleichstellungspolitik, da beide Wissensformen auf unterschiedlichen analytischen Ebenen liegen. Nina Degele (2005: 81) bringt diese notwendig unterschiedlichen Ebenen von feministischer Forschung

14

und Gleichstellungspolitik auf die Formel „durchblicken" und „durchsetzen". Um die Verwobenheit der Kategorie Geschlecht mit den anderen Ungleichheits- und Diskriminierungskategorien von ‚race', Ethnizität, Klasse etc. zu „durchblicken", bedarf es wissenschaftlicher queer-feministischer und intersektionaler Forschung. Um Geschlechtergerechtigkeit (Anerkennungs- und Verteilungsgerechtigkeit) zu „institutionalisieren, auch politisch *durchzusetzen*, sind spezifische Instrumente und Methoden vonnöten" (Degele 2005: 81, 93?).

Zu diesen Instrumenten zählen weiterhin auch Frauenförderung und Gender Mainstreaming, da zum „Alltagsgeschäft der Gleichstellungsbeauftragten", wie wir ja wissen, nach wie vor die „leidigen und altbekannten Formen der Diskriminierung und Benachteiligung von Frauen" (Krell??) gehören.

Am Ende der Reise erreichen wir keinen „sicheren Hafen". In der konstruktiven Auseinandersetzung mit neuen feministischen, intersektionalen Forschungen kann die Gleichstellungspolitik sich bereichern und damit „ihre Unverzichtbarkeit" bestätigen.

Literatur

Andresen, Sünne, Koreuber, Mechthild, Lüdke, Dorothea (Hrsg.) 2009: Gender und Diversity: Albtraum oder Traumpaar? Interdisziplinärer Dialog zur „Modernisierung" von Geschlechter- und Gleichstellungspolitik, Wiesbaden.

Barry, Jim, Berg, Elisabeth, Chandler, John 2010: Ungleichstellung der Geschlechter als Routine? Die Auswirkungen der Hochschulreformen in Schweden und England, in: feministische studien. Zeitschrift für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung, 28. Jahrgang, Mai 2010, Nr. 1, S. 56-70.

Bendl, Regine, Walenta, Christa: Queer Theory und Ansatzpunkte für Gender Mainstreaming.

Binner, Kristina, Kubicek, Bettina, Weber, Lena 2010: Geschlechterarrangements in den Entrepreneurial Universities. Ein Blick auf Disziplinen, Arbeits- und weitere Lebensverhältnisse, in: feministische studien. Zeitschrift für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung, 28. Jahrgang, Mai 2010, Nr. 1, S. 71-84.

15

Blättel-Mink, Birgit, Briken, Kendra, Rau, Alexandra 2010: Grenzen des Gender Mainstreaming? Professionalisierung der akademischen (Selbst)Verwaltung und die Beharrlichkeit von „doing gender". Projektbericht im Rahmen der Förderung kleiner Frauen- und Genderforschungsprojekte. Goethe Universität Frankfurt am Main.

Boltanski, Luc, Chiapello, Ève 2003: Der neue Geist des Kapitalismus. Konstanz.

Von Braunmühl, Claudia 2009: Diverse Gender – Gendered Diversity: Eine Gewinn-und-Verlust-Rechnung, in: Andresen, Sünne, Koreuber, Mechthild, Lüdke, Dorothea (Hrsg.) 2009: Gender und Diversity: Albtraum oder Traumpaar? Interdisziplinärer Dialog zur „Modernisierung" von Geschlechter- und Gleichstellungspolitik, Wiesbaden, S. 53-64.

http://www.cews.org/statistik/

Degele, Nina 2005: in: Lüdke, Dorothea, Runge, Anita, Koreuber, Mechthild (Hrsg.) 2005: Kompetenz und/oder Zuständigkeit. Zum Verhältnis von Geschlechtertheorie und Gleichstellungspraxis, Wiesbaden.

Dobusch, Gabriele 2011: Gender – Gleichheit – Vielfalt, in: Emanzipation – Macht – Gerechtigkeit. 100 Jahre Internationaler Frauentag in Hamburg, März 2011.

De Ridder, Daniela, Leichsenring, Hannah, von Stuckrad, Thimo 2008: Diversity Management, in: wissenschaftsmanagement 4, Juli/August, S. 41-43.

Femina Politica. Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft 2007: Von Gender zu Diversity Politics? Politikwissenschaftliche Perspektiven, 01 |2007.

Fraser, Nancy 2009: Feminismus, Kapitalismus und die List der Geschichte, in: Blätter für deutsche und internationale Politik 8/2009, S. 43-57.

Groß, Melanie, Winker, Gabriele 2009: Queer-|Feministische Praxen in Bewegung, in: Aulenbacher, Brigitte, Riegraf, Birgit (Hg.): Erkenntnis und Methode. Geschlechterforschung in Zeiten des Umbruchs, Wiesbaden, S. 49-62.

Hark, Sabine, Kerner, Ina 2007: Konstruktionsfehler in der F-Klasse, in: der Freitag Artikel-URL: http://www.freitag.de/kultur/0718-introspektion.

Haug, Frigga 2009: Feministische initiative zurückgewinnen – eine Diskussion mit Nancy Fraser, in: Das Argument 281/2009 ©, Hamburg, S. 393-408.

Haug, Frigga 2008: Attacken auf einen abwesenden Feminismus. Ein Lehrstück in Dialektik, in: Das Argument 274/2008 ©, Hamburg, S. 9-20.

Holtgrewe, Ursula 2008: Die Organisation der Ausblendung: Der „neue Geist des Kapitalismus" und die Geschlechterverhältnisse, in: Wagner, Gabriele, Hessinger, Philipp (Hrsg.): Ein neuer Geist des Kapitalismus? Paradoxien und Ambivalenzen der Netzwerkökonomie, Wiesbaden, S. 279-309.

16

Klaus, Elisabeth 2008: Antifeminismus und Elitefeminismus – Eine Intervention, in: Feministische Studien (© Lucius & Lucius, Stuttgart) 02/08, S. 176-186.

Koch-Mehrin, Silvana 2007: Schwestern. Streitschrift für einen neuen Feminismus, Berlin.

Lüdke, Dorothea, Runge, Anita, Koreuber, Mechthild (Hrsg.) 2005: Kompetenz und/oder Zuständigkeit. Zum Verhältnis von Geschlechtertheorie und Gleichstellungspraxis, Wiesbaden.

McRobbie, Angela 2010: Top Girls. Feminismus und der Aufstieg des neoliberalen Geschlechterregimes, hrsg. v. Sabine Hark und Paula Irene Villa, Wiesbaden.

Metz-Göckel, Sigrid 2009: Abwinken und Abnicken. Über das ‚schmutzige geschäft' mit frauen-politischen Interessen und Geschlechterpolitik an Hochschulen, in: Riegraf, Birgit, Lydia Plöger (Hrsg.): Gefühlte Nähe – Faktische Distanz. Geschlecht zwischen Wissenschaft und Politik: Perspektiven der Frauen- und Geschlechterforschung auf die Wissensgesellschaft, Opladen, S. 23-48.

Nohr, Barbara 2001: Mainstreaming und Gedöhns, in: der Freitag Artikel-URL: http://www.freitag.de/kultur/0149-feminismus-light.

Perko, Gudrun, Czollek, Leah Carola 2007:"Diversity" in außerökonomischen Kontexten. Bedingungen und Möglichkeiten der Umsetzung, in: Broden, Anne, Mecheril, Paul (Hg.): Re-Präsentationen. Dynamiken der Migrationsgesellschaft, IDA-NRW, Düsseldorf, S. 161-180.

Rademacher, Claudia 2007: >Diskursive Umarmung<. Geschlechterverhältnisse und symbolische Gewalt im Postfordismus, in: Quere*lles*. Jahrbuch für Frauen- und Geschlechterforschung, Jg. 12, S. 96-117.

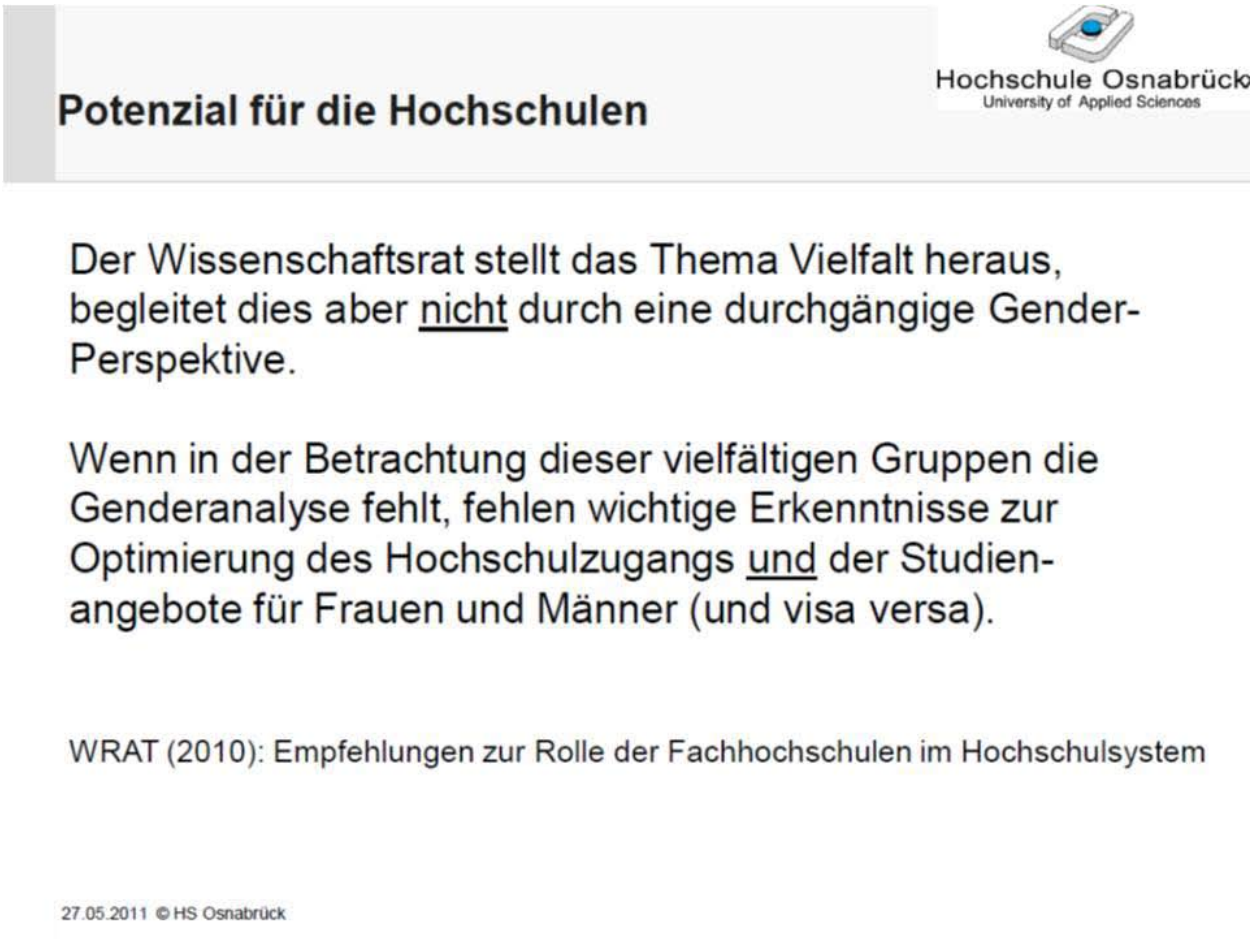
Wetterer, Angelika 2003: Gender Mainstreaming & Managing Diversity. Rhetorische Modernisierung oder Paradigmenwechsel in der Gleichstellungspolitik? In: die hochschule 2/2003, S. 6-27.

Winker, Gabriele 2007: Populäre Lesarten des Feminismus als Chance für gesellschaftskritische Debatten nutzen! In: Feministisches Institut Hamburg. Analysen, Positionen & Beratung.

17

Gender und Diversität in den Ingenieurswissenschaften. Überschneidungen und Abgrenzungen

Prof. Barbara Schwarze, Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleicheit



Potenzial für MINT

Hochschule Osnabrück
University of Applied Sciences

Studien zur technologischen Leistungsfähigkeit zeigen:

- Forschungs- und wissensintensive Prozesse, Produkte und Dienstleistungen benötigen vermehrt qualifiziertes Personal.
- Aber: Die zu geringe Ausschöpfung der Qualifikations-potenziale von Schul**absolventinnen** hat negative Auswirkungen auf die deutschen Wettbewerbschancen.

27.05.2011 © HS Osnabrück

Potenzial für MINT

Hochschule Osnabrück
University of Applied Sciences

Studienzugang

.

27.05.2011 © HS Osnabrück

Bildung: Chancen für Frauen

Hochschule Osnabrück
University of Applied Sciences

„Lasst sie doch denken!“

Im Jahr **1946** hatte die Jura-Studentin Elisabeth Deventer dies in einem Gedicht in den Münsterschen Studentenblättern gefordert.

Der Grund: Bestrebungen, das Frauenstudium nach dem 2. Weltkrieg wieder einzuschränken.

27.05.2011 © HS Osnabrück

Bildung: Chancen für Frauen

Hochschule Osnabrück
University of Applied Sciences

„Lasst sie doch denken!“

Einhundert Jahre Frauenstudium in Münster **2008**

Bild: 1920

Sie waren zwar stark in der Minderheit, aber die Stimmung war – hier – gut: Aufnahme von einem Stiftungsfest einer Damenverbindung im Jahr 1920.

27.05.2011 © HS Osnabrück

Bildung: Unnötige Verluste an Potenzial durch Genderblindheit

Hochschule Osnabrück
University of Applied Sciences

Heute: Von den studienberechtigten jungen Leuten in Deutschland waren 2009 bereits **53 % Frauen**.

Aber:

Frauen setzen ihre schulischen Qualifikationen deutlich weniger in ein weiterführendes Studium um als Männer!

Bild: http://www.staff.uni-marburg.de/~heuserh/2008frauenstudium100/100JahreFrauenstudium

27.05.2011 © HS Osnabrück

Bildung: Unnötige Verluste an Potenzial durch Gender- und Diversityblindheit

Hochschule Osnabrück
University of Applied Sciences

Heute: Frauen haben **bei Vorliegen gleicher Merkmale** hinsichtlich ihrer Herkunft, ihrer Abschlussnote und fachlicher Leistungsstärken eine deutlich geringere Studierwahrscheinlichkeit als Männer*

* Enders/Heine/Klös 2009

27.05.2011 © HS Osnabrück

Gender- und Diversityfaktoren berücksichtigen!

Hochschule Osnabrück
University of Applied Sciences

Bildungserfolge sind in Deutschland auch stark von der sozialen Herkunft abhängig:

Im Jahr 2007 begannen drei Viertel der Kinder, deren Eltern eine Studienberechtigung erworben hatten, ein Hochschulstudium*.

Von **100 Kindern, deren Eltern lediglich eine Hauptschule** abgeschlossen hatten, **gingen nur 20 an eine Hochschule**

* Wissenschaftsrat 2010

27.05.2011 © HS Osnabrück

Gender- und Diversityfaktoren berücksichtigen!

Hochschule Osnabrück
University of Applied Sciences

- **Studienberechtigte mit Fachhochschulreife** nehmen in weitaus geringerem Umfang ihre Studienchancen wahr als Studienberechtigte mit dem Abitur*

- Beispiel Studienberechtigten-Jahrgang 2004:

68 (!) Prozent der weiblichen und **43 Prozent der männlichen Studienberechtigten mit Fachhochschulreife** lösten ihre Studienoption bis heute nicht ein

* Statistisches Bundesamt 2010

27.05.2011 © HS Osnabrück

Gender- und Diversityfaktoren berücksichtigen!

Hochschule Osnabrück
University of Applied Sciences

- bei **Studienberechtigten mit Abitur** zeigt der Vergleich zwischen Frauen und Männern eindeutige, aber weniger krasse Unterschiede*
- Beispiel Studienberechtigten-Jahrgang 2004:

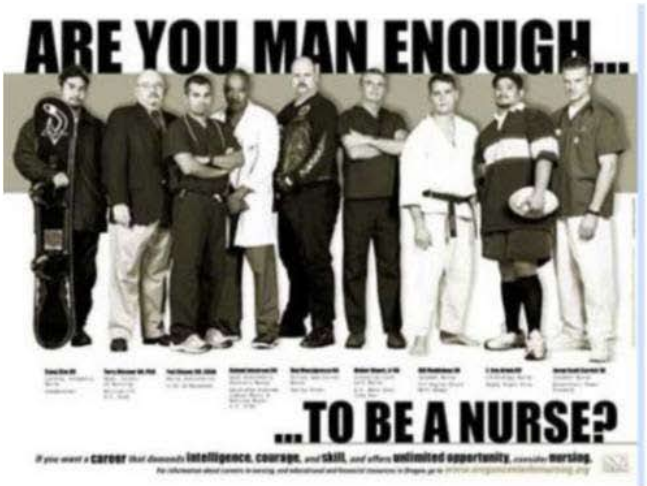
21 Prozent der weiblichen und **12 (!) Prozent der männlichen Studienberechtigten mit Abitur** lösten ihre Studienoption bis heute nicht ein.

* Statistisches Bundesamt 2010

27.05.2011 © HS Osnabrück

Stereotype und Vorurteile über Studiengänge und Berufe für Frauen und Männer behindern die Zukunftsfähigkeit Deutschlands

Hochschule Osnabrück
University of Applied Sciences



"No, this is not Mel's secretary. This is Mel."

27.05.2011 © HS Osnabrück

Wissen aus der Frauen- und Diversityforschung umsetzen

Hochschule Osnabrück
University of Applied Sciences

Vor/zu Studienbeginn

27.05.2011 © HS Osnabrück

Gender- und Diversityfaktoren berücksichtigen

Hochschule Osnabrück
University of Applied Sciences

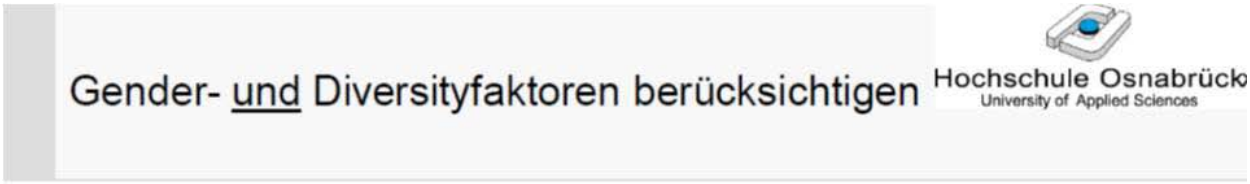
Technisches Selbstkonzept

Junge Männer entwickeln eher über technikbezogene Vorerfahrungen ein Interesse an technischen Studiengängen.

Junge Frauen kommen eher über mathematisch-naturwissenschaftliche Qualifikationen in das Studium, diese werden häufig ergänzt durch breitere Interessen an Sprachen, kreativen oder musischen Tätigkeiten.

Wolffram/Winker 2005, Minks/Kerst/Quast 2008

27.05.2011 © HS Osnabrück



Technisches Selbstkonzept

Der Umfang der Technikerfahrungen vor Studienbeginn hat Auswirkungen auf die Technikkompetenzeinschätzung der Erstsemester:

55 Prozent der Studienanfängerinnen, aber 73 Prozent der Studienanfänger in technikzentrierten Studiengängen der TUHH halten sich für technik- und computerkompetent.

Minks/Kerst/Quast 2008

27.05.2011 © HS Osnabrück

Parteiliche Empfehlungen

Jungen wird deutlich häufiger zu technischen Berufen geraten als Mädchen, und zwar unabhängig davon, wer die Ratschläge gibt.

Minks/Kerst/Quast 2008

27.05.2011 © HS Osnabrück

Gender- und Diversityfaktoren berücksichtigen

Hochschule Osnabrück
University of Applied Sciences

Leistungen Schule

Leistungserfahrungen in der Schule stellen einen zentralen Faktor der Persönlichkeitsentwicklung von Mädchen und Jungen dar.

Beide wünschten sich gute Noten, Erfolge, positive Rückmeldungen und Lob für erbrachte Leistungen.

Für Mädchen gibt es aber einen deutlich engeren Zusammenhang zwischen ihren schulischen Noten und ihrer Begabungsselbsteinschätzung als für Jungen (ohne positive Wirkung auf die Studienwahl in den Technikwissenschaften).

Faulstich-Wieland 2004

27.05.2011 © HS Osnabrück

Potenzial für MINT

Hochschule Osnabrück
University of Applied Sciences

Studium

27.05.2011 © HS Osnabrück

Hochschule Osnabrück
University of Applied Sciences

Was wir wissen…..Studium

Studienanfängerinnen setzen **vermehrt** andere Studienschwerpunkte in technischen Studiengängen als ihre männlichen Kommilitonen. Sie bevorzugen

- einen sichtbaren Anwendungsbezug
- Nachhaltigkeit, Ressourcenschonung
- Hinweise auf den Nutzen von Technik für Menschen
- Hinweise auf Kreativität, kreative Produktentwicklung

27.05.2011 © HS Osnabrück

Hochschule Osnabrück
University of Applied Sciences

Was wir wissen: Beispiel Maschinenbau

Im Studienfach Maschinenbau/Verfahrenstechnik ist der Anteil der **Studienanfängerinnen** von 2006 bis 2009 kontinuierlich gestiegen.

Der Frauenanteil liegt 2009 bei 18 % (37.600 ♂ | 8.500 ♀)

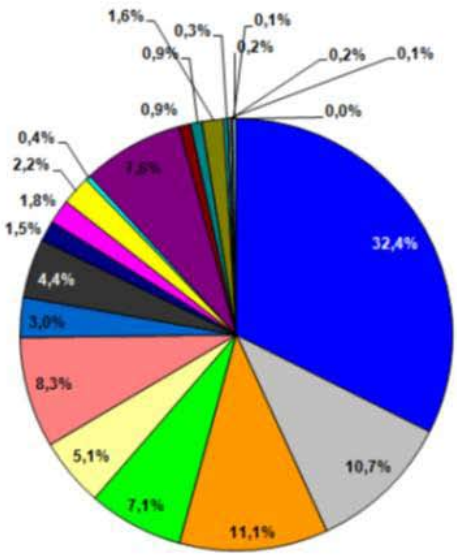
Im Jahr 2006	⇨	**6.322 Studienanfängerinnen**
Im Jahr 2007	⇨	**7.023 Studienanfängerinnen**
Im Jahr 2008	⇨	**8.126 Studienanfängerinnen**
Im Jahr 2009	⇨	**8.579 Studienanfängerinnen**

27.05.2011 © HS Osnabrück

Hochschule Osnabrück
University of Applied Sciences

Was wir wissen: Frauen – zum Teil andere Schwerpunkte

Studienbereich Maschinenbau 2008:
Anteil Studienanfängerinnen im 1. FS nach Studienfächern



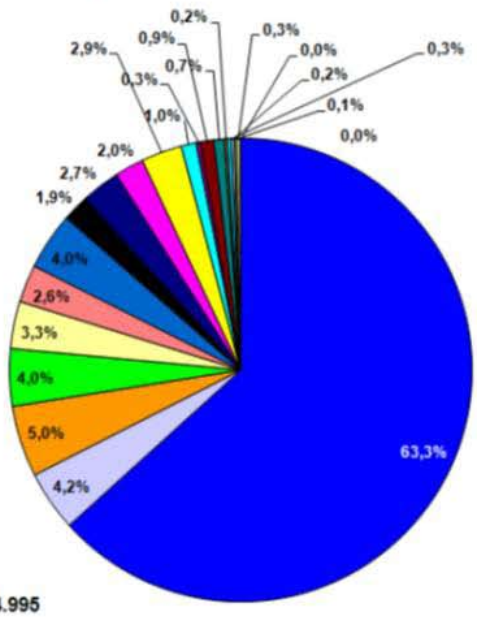
Frauen gesamt: 8.126

- Maschinenbau/-wesen
- Chemie-Ingenieurwesen/Chemietechnik
- Verfahrenstechnik
- Umwelttechnik (einschl. Recycling)
- Werkstoffwissenschaften
- Gesundheitstechnik
- Fertigungs-/Produktionstechnik
- Druck- und Reproduktionstechnik
- Versorgungstechnik
- Physikalische Technik
- Energietechnik (ohne Elektrotechnik)
- Feinwerktechnik
- Textil- u. Bekleidungstechnik/-gewerbe
- Kunststofftechnik
- Holz-/Fasertechnik
- Augenoptik
- Metalltechnik
- Technische Kybernetik
- Glastechnik/Keramik
- Transport-/ Fördertechnik
- Abfallwirtschaft
- Kerntechnik/Kernverfahrenstechnik

Hochschule Osnabrück
University of Applied Sciences

Was wir wissen: Männer – zum Teil andere Schwerpunkte

Studienbereich Maschinenbau 2008:
Anteil Studienanfänger im 1. FS nach Studienfächern



Männer gesamt: 34.995

- Maschinenbau/-wesen
- Chemie-Ingenieurwesen/Chemietechnik
- Verfahrenstechnik
- Umwelttechnik (einschl. Recycling)
- Werkstoffwissenschaften
- Gesundheitstechnik
- Fertigungs-/Produktionstechnik
- Druck- und Reproduktionstechnik
- Versorgungstechnik
- Physikalische Technik
- Energietechnik (ohne Elektrotechnik)
- Feinwerktechnik
- Textil- u. Bekleidungstechnik/-gewerbe
- Kunststofftechnik
- Holz-/Fasertechnik
- Augenoptik
- Metalltechnik
- Technische Kybernetik
- Glastechnik/Keramik
- Transport-/ Fördertechnik

BuKoF Fachtagung: Gliederung

Hochschule Osnabrück
University of Applied Sciences

Einführung

1. Hochschule, Kompetenzzentrum, MINT-Pakt
2. Hochschulen brauchen Gender- und Diversityblick
3. Studienzugang
4. Vor/zu Studienbeginn
5. Studium
6. Lehre
7. Forschung

27.05.2011 © HS Osnabrück

komm mach MINT NATIONALER PAKT FÜR FRAUEN IN MINT-BERUFEN

Hochschule Osnabrück
University of Applied Sciences

Studienanfängerinnen gewinnen und halten

Studienanfängerinnen in MINT*

- sind vielfältig
- unterscheiden sich häufig in ihren Technikhaltungen von männlichen Studienanfängern
- bringen häufig andere Vorerfahrungen und Qualifikationen mit in das Studium
- unterscheiden sich oft in ihren Selbstwirksamkeitserfahrungen und Kompetenzeinschätzungen von männlichen Kommilitonen
- brechen früh das Studium ab, wenn eine persönliche und/oder inhaltliche Einbindung fehlt

*Abbruchstudien von Winker und Wolffram TUHH und Richter HAW

komm mach MINT NATIONALER PAKT FÜR FRAUEN IN MINT-BERUFEN

Hochschule Osnabrück
University of Applied Sciences

Studieneingangsphase und Praxisangebote verändern

Hochschule:
Die Studieneingangsphase muss die Voraussetzungen und Interessen vielfältiger StudienanfängerInnengruppen berücksichtigen und diese in die Studienangebote und –inhalte einbeziehen. Dies gilt für Frauen, aber auch für Männer.

Wirtschaft:
Unternehmen müssen sich auf vielfältigere Nachwuchsgruppen einstellen – mit breiteren Interessen, anderen Vorerfahrungen und Verhaltensweisen.

komm mach MINT NATIONALER PAKT FÜR FRAUEN IN MINT-BERUFEN

Hochschule Osnabrück
University of Applied Sciences

Gender und Diversity: Kompetenzen für die Beschäftigungsfähigkeit

Mo.P.P.S. Modul Programm Planungs System

Fachhochschule Osnabrück

Gender und Diversity: Kompetenzen für die Beschäftigungsfähigkeit
Gender and Diversity: competencies for employability

Bereich Ingenieurwissenschaften und Informatik
Modulnummer 29074 - Version vom 09.06.2008

Modulgruppe
Nicht-technische Module

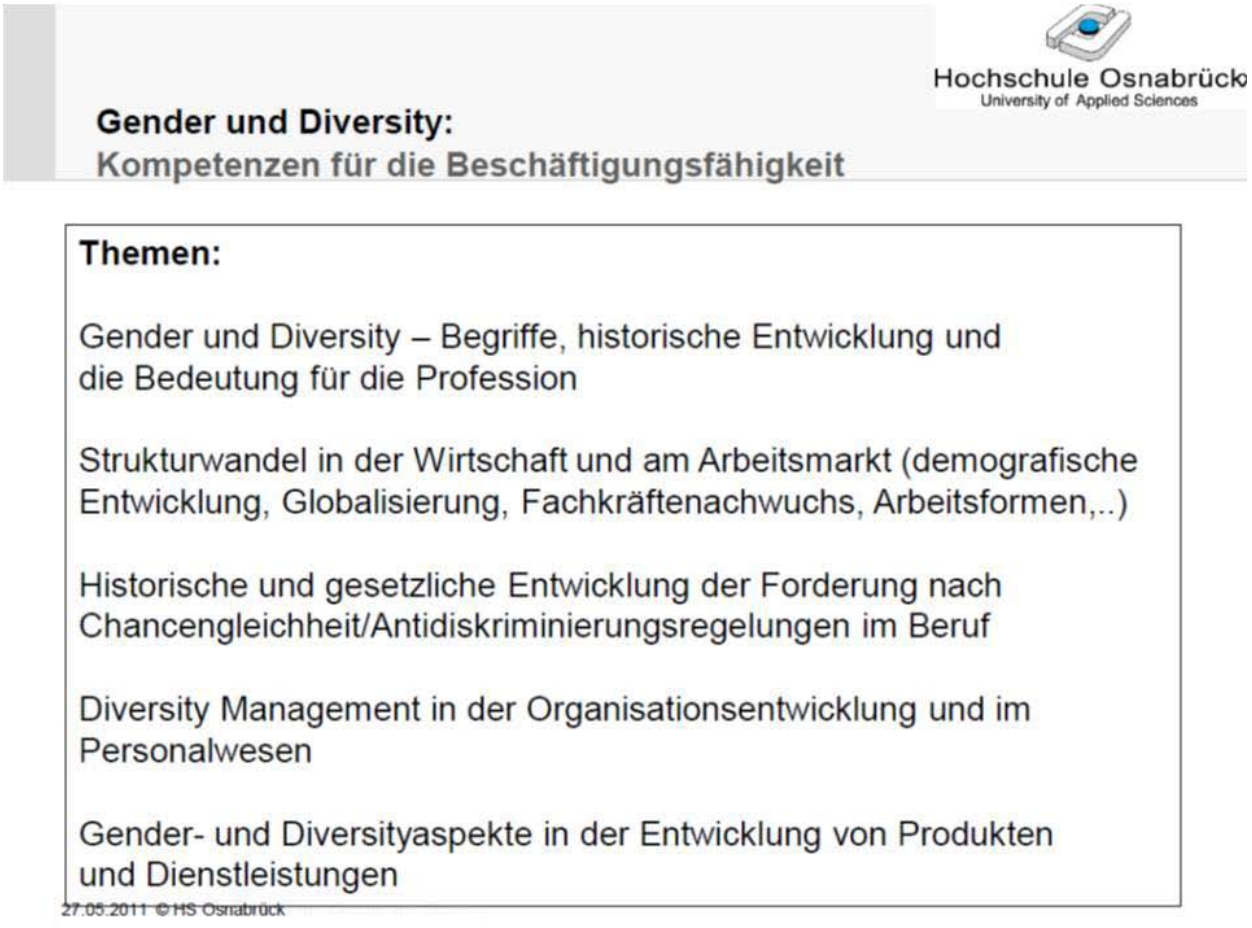
Modulkennung
GD

Studienprogramm
Bachelor Elektrotechnik, Informatik, DVW, Maschinenbau

Mission Statement
Unternehmen und Organisationen stehen vor Herausforderungen, die auch die Arbeit der Fach- und Führungskräfte beeinflussen. Internationalisierung, demografische Trends, Anforderungen an Chancengleichheit, Ethik und Nachhaltigkeit erfordern breitere berufliche Qualifikationen. Die Kenntnis von Gender- und Diversitykonzepten trägt dazu bei, diese Anforderungen zu operationalisieren und die Kompetenzen für den beruflichen Einstieg zu erweitern.
Nationale und internationale Arbeitsmarktstudien zeigen, welche Chancen für Frauen und Männer im Beruf bestehen und welchen Veränderungen der Arbeitsmarkt unterliegt. Aktuelle rechtliche Vorgaben zur Chancengleichheit und Antidiskriminierungsregelungen werden mit ihren Auswirkungen auf den beruflichen Alltag diskutiert. Gender- und Diversityansätze werden als Konzepte für die Optimierung der Beschäftigungsfähigkeit vorgestellt.

Vorlesung
5 Credits
Bachelor
Wahlpflicht
MB, TI, MI, ET, DVW

Vorlesung,
Präsentationen
eigener Workload
der Studierenden


Hochschule Osnabrück
University of Applied Sciences
Gender und Diversity:
Kompetenzen für die Beschäftigungsfähigkeit
Themen:
Gender und Diversity – Begriffe, historische Entwicklung und die Bedeutung für die Profession
Strukturwandel in der Wirtschaft und am Arbeitsmarkt (demografische Entwicklung, Globalisierung, Fachkräftenachwuchs, Arbeitsformen,..)
Historische und gesetzliche Entwicklung der Forderung nach Chancengleichheit/Antidiskriminierungsregelungen im Beruf
Diversity Management in der Organisationsentwicklung und im Personalwesen
Gender- und Diversityaspekte in der Entwicklung von Produkten und Dienstleistungen
27.05.2011 © HS Osnabrück

Hochschule Osnabrück
University of Applied Sciences
Gender und Diversity:
Kompetenzen für die Beschäftigungsfähigkeit
Thema: Demografischer Wandel, ältere IngenieurInnen
27.05.2011 © HS Osnabrück

Hochschule Osnabrück
University of Applied Sciences

Gender und Diversity:
Kompetenzen für die Beschäftigungsfähigkeit

Beschäftigungsperspektiven älterer Ingenieure in deutschen Industrieunternehmen

Vera Erdmann / Oliver Koppel, Juni 2009

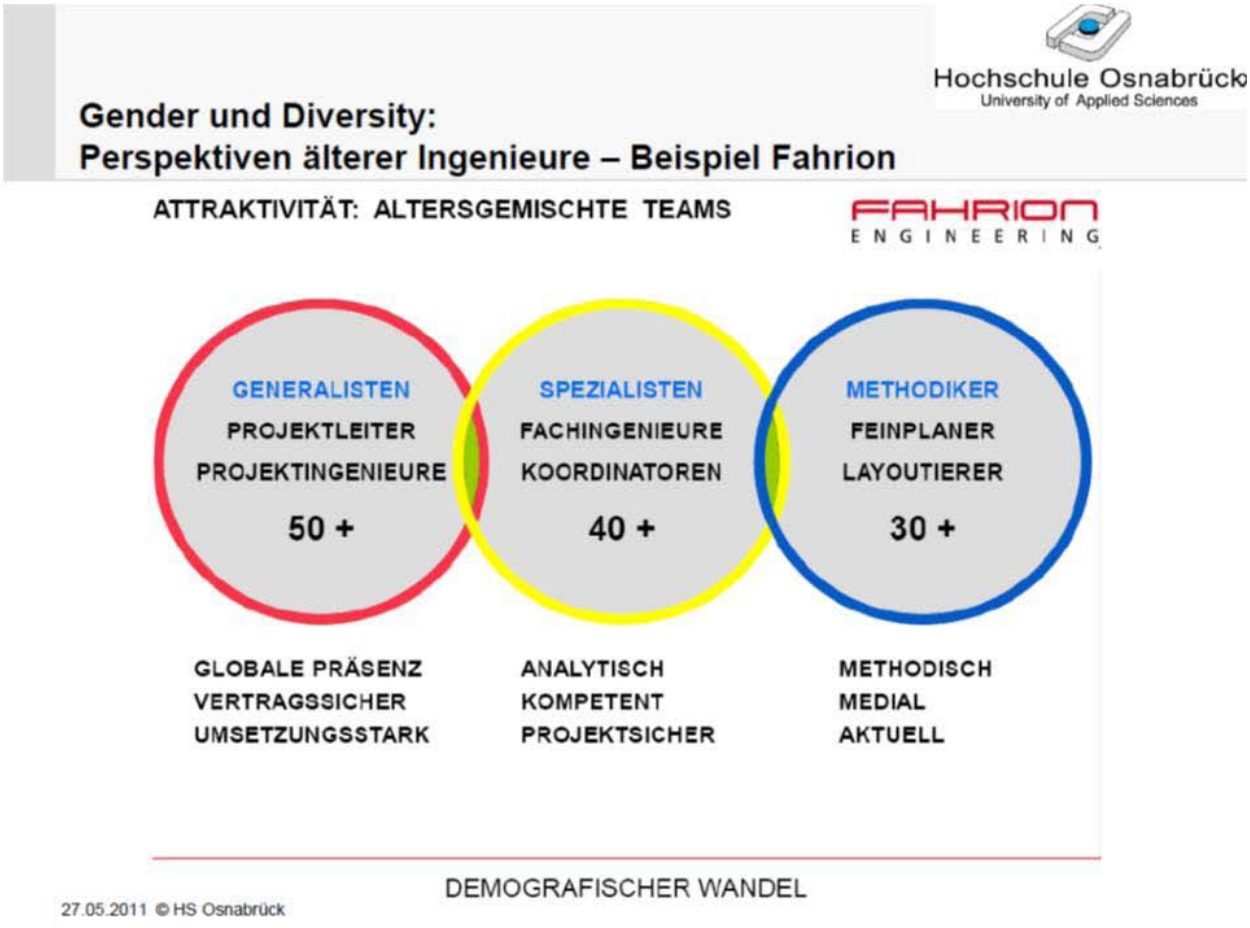
27.05.2011 © HS Osnabrück

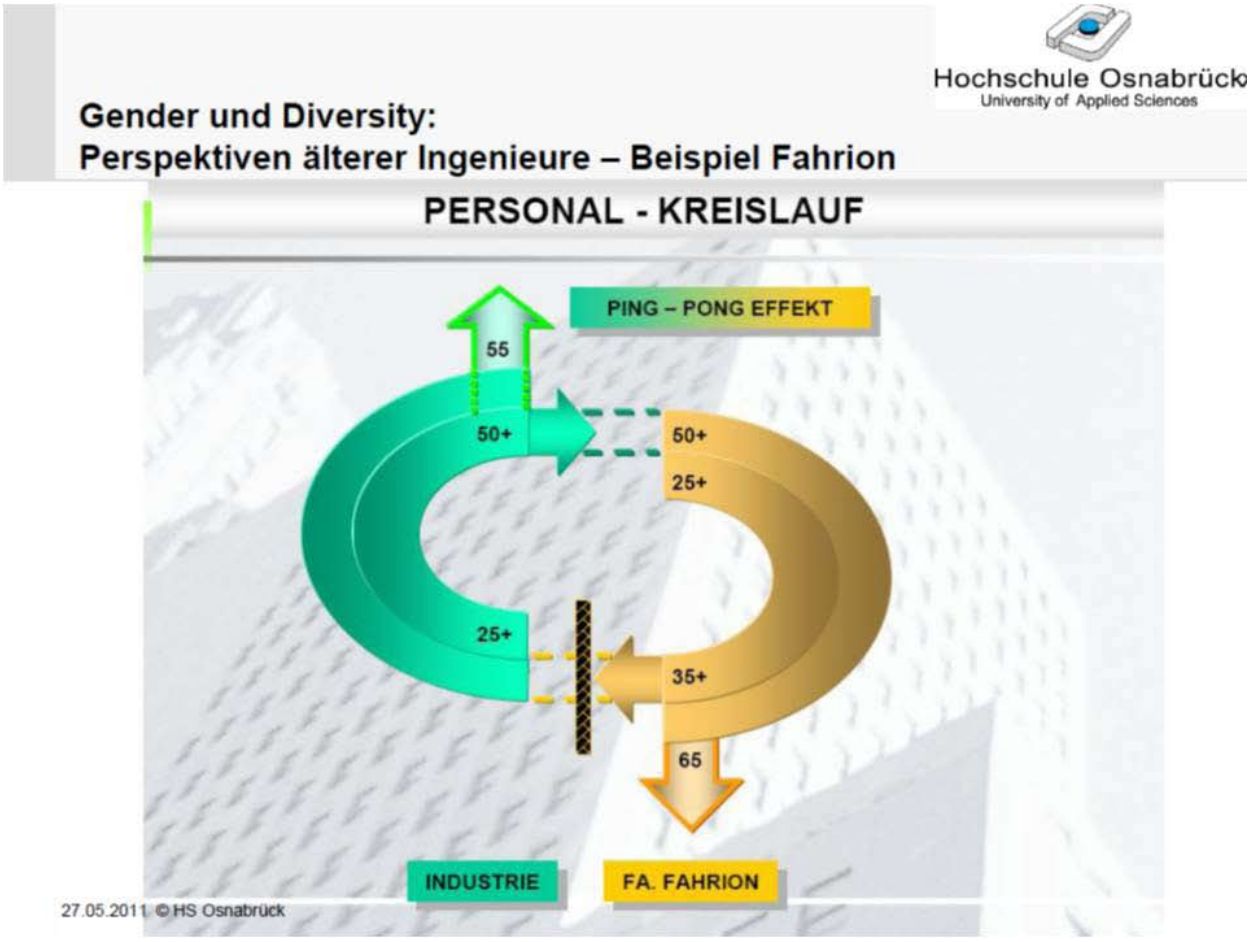
Hochschule Osnabrück
University of Applied Sciences

Gender und Diversity:
Perspektiven älterer Ingenieure – Beispiel Fahrion

27.05.2011 © HS Osnabrück

DEMOGRAFISCHER WANDEL


Hochschule Osnabrück
University of Applied Sciences
Gender und Diversity:
Perspektiven älterer Ingenieure – Beispiel Fahrion
ATTRAKTIVITÄT: ALTERSGEMISCHTE TEAMS
FAHRION ENGINEERING
GENERALISTEN
PROJEKTLEITER
PROJEKTINGENIEURE
50 +
SPEZIALISTEN
FACHINGENIEURE
KOORDINATOREN
40 +
METHODIKER
FEINPLANER
LAYOUTIERER
30 +
GLOBALE PRÄSENZ
VERTRAGSSICHER
UMSETZUNGSSTARK
ANALYTISCH
KOMPETENT
PROJEKTSICHER
METHODISCH
MEDIAL
AKTUELL
DEMOGRAFISCHER WANDEL
27.05.2011 © HS Osnabrück


Hochschule Osnabrück
University of Applied Sciences
Gender und Diversity:
Perspektiven älterer Ingenieure – Beispiel Fahrion
PERSONAL - KREISLAUF
PING – PONG EFFEKT
55
50+
50+
25+
25+
35+
65
INDUSTRIE
FA. FAHRION
27.05.2011 © HS Osnabrück

Hochschule Osnabrück
University of Applied Sciences

Gender und Diversity:
Perspektiven älterer Ingenieure – Präsentation Studierende

ELF
Hallen- und Maschinenbau

Hochschule Osnabrück
University of Applied Sciences

- Demographischer Wandel
- Demographische Alterung
- Deutschland altert
- Folgen der Alterung
- Fachkräftemangel
- Beispiel I
- Beispiel II

Gr. Unternehmen
- Firmengeschichte
- Grundgedanke
- Umsetzung
- Erfahrungen

Kl. Unternehmen
- Firmengeschichte
- Arbeitssituation
- Personalrekrutierung
- Neuausrichtung
- Qualifikationsforderung
- Historie
- Kampf gegen Vorurteile
- Resultat
- Marktvorteile
- Fazit

- Unternehmensgröße: 83 Beschäftigte
- Aktiver Teilnehmer Perspektive 50 Plus
- 25% über 50 Jahre
- Großes Engagement für Erfahrungsaustausch
- Ab 60. Lebensjahr altersgerechtes Arbeitszeitmodell

- Quelle: www.Perspektive50plus.de

27.05.2011 © HS Osnabrück

Hochschule Osnabrück
University of Applied Sciences

HS Osnabrück | www.hs-osnabrueck.de

Hochschule Osnabrück

- Stiftungshochschule seit dem 01.01.2003
- 3 Fakultäten, 3 Departments und 1 Institut
- etwa 9.000 Studierende, 230 ProfessorInnen und 520 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- 78 Studienprogramme
- über 60 Labore sowie 4 Versuchsbetriebe und das Verbraucherzentrum WABE

27.05.2011 © HS Osnabrück

Hochschule Osnabrück
University of Applied Sciences

Gender und Diversity:
Kompetenzen für die Beschäftigungsfähigkeit

Thema: Ingenieurinnen – Ingenieure

27.05.2011 © HS Osnabrück

Hochschule Osnabrück
University of Applied Sciences

Gender und Diversity: Frauen in der Technik (aus der Vorlesung)

Ingenieurinnen – Ingenieure: teilweise unterschiedliche Berufsschwerpunkte

Hinsichtlich der Berufszugehörigkeit zeigt sich bei weiblichen Ingenieuren ein anderes Bild als bei ihren männlichen Kollegen. Nur zwei von fünf Ingenieurinnen, aber fünf von zehn Ingenieuren gehen einer klassischen Ingenieurtätigkeit beispielsweise als MaschinenbauingenieurIn oder auch als Beratende IngenieurIn nach.

Die Mehrheit der Ingenieurinnen ist dagegen in anderen Berufen tätig, zum Beispiel als Unternehmensberaterin, IT-Spezialistin oder einem Lehrberuf.

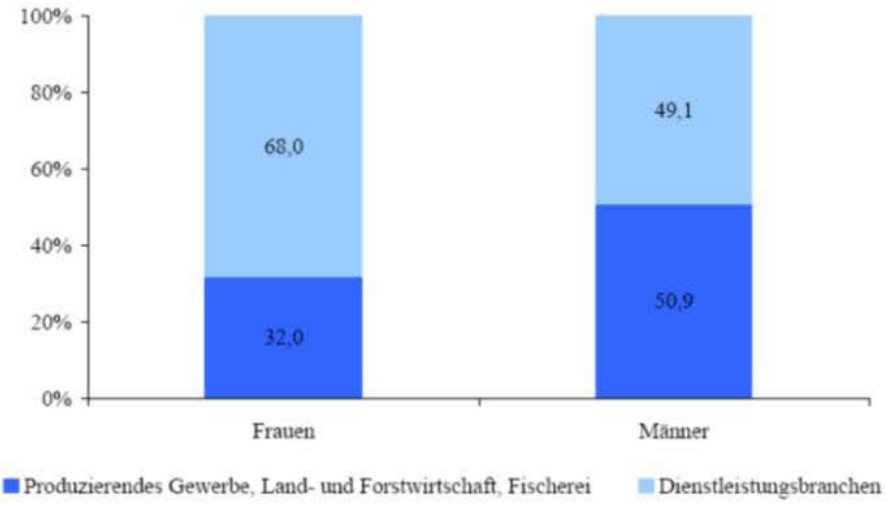
Quelle:http://www.vdi.de/fileadmin/vdi_de/redakteur_dateien/dps_dateien/SK/Ingenieurmonitor/2010/Ingenieurmonitor%202010-05a.pdf

27.05.2011 © HS Osnabrück

Hochschule Osnabrück
University of Applied Sciences

Gender und Diversity: Frauen in der Technik (aus der Vorlesung)

Abbildung 1 – Erwerbstätigkeit von Ingenieuren nach Branchen 2007



Quelle: Eigene Berechnung auf Basis von Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus 2007

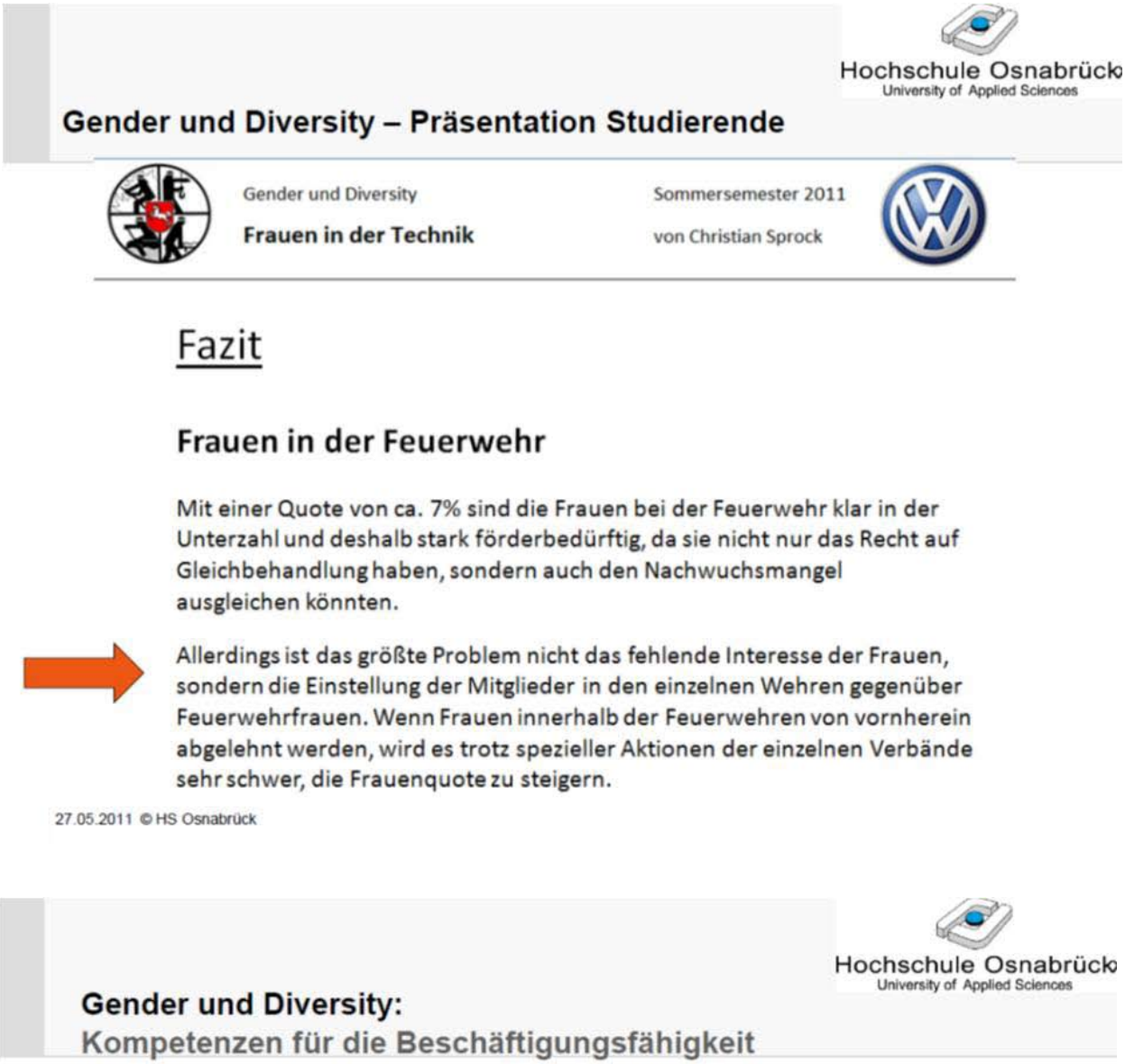
Hochschule Osnabrück
University of Applied Sciences

Gender und Diversity – Präsentation Studierende

Gender und Diversity
Frauen in der Technik

Sommersemester 2011
von Christian Sprock

Beispiele:



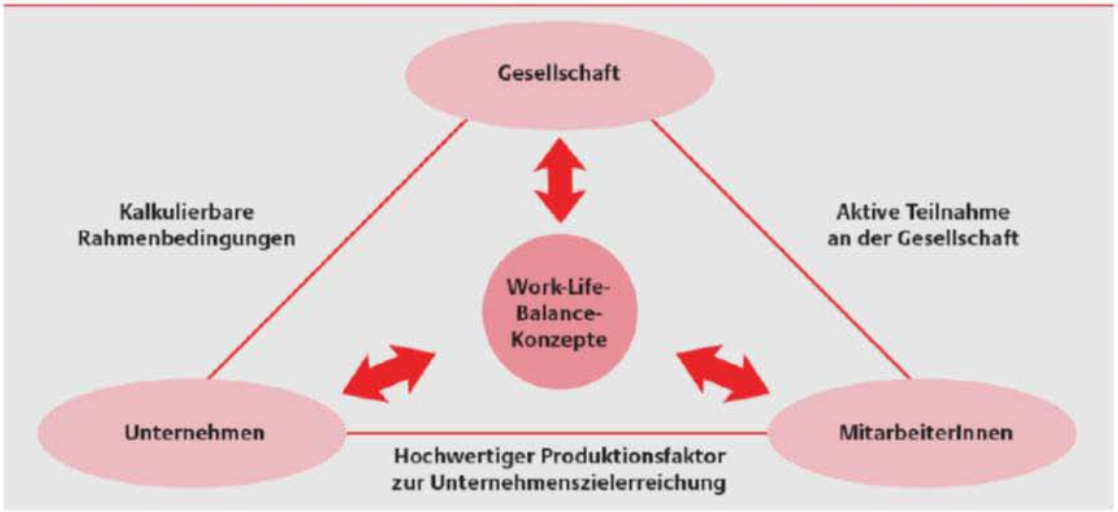
Thema: Work-Life-Balance

27.05.2011 © HS Osnabrück

Hochschule Osnabrück
University of Applied Sciences

Gender und Diversity: Work-Life-Balance aus der Vorlesung

Abbildung 1: Work-Life-Balance-Konzepte: Vorteile aus Sicht von Unternehmen, Gesellschaft und Beschäftigten



Quelle: Prognos 2005

27.05.2011 © HS Osnabrück

Hochschule Osnabrück
University of Applied Sciences

Gender und Diversity – Präsentation Studierende

Hochschule Osnabrück
University of Applied Sciences

Was ist „Work Life Balance“?

- „Work-Life-Balance" steht für ein ausgewogenes Verhältnis von Berufs-und Privatleben.
- Ziel ist, private Interessen und Familienleben mit den Anforderungen der Arbeitswelt in Einklang zu bringen.
- Work Life Balance wird sehr individuell empfunden und hängt unter anderem vom Geschlecht, Alter, kultureller Herkunft und Lebenssituation ab.

27.05.2011 © HS Osnabrück

Hochschule Osnabrück
University of Applied Sciences

Gender und Diversity – Präsentation Studierende

Hochschule Osnabrück
University of Applied Sciences

Angebote der MTU zur Förderung von Work life Balance

Motto: Mitarbeiter sichern Unternehmenserfolg!

- **Familienfreundliche Arbeitsumgebung** (mehr als 7.flexible Arbeitszeitmodelle)
- **Familien & Pflegepause** (bis zu 7.Jahre)
- **Tele-Arbeitsplätze**
- **Nachwuchs- und Frauenförderung** (Frauennetzwerk „Progetto Donna")

27.05.2011 © HS Osnabrück

Hochschule Osnabrück
University of Applied Sciences

Beispiel: Vorlesung Computer, Internet und Multimedia – Technikkompetenz für Alle?

Mo.P.P.S.
Modul Programm Planungs System

Fachhochschule Osnabrück
University of Applied Sciences

Computer, Internet und Multimedia - Technikkompetenz für Alle?

Computer, internet and multimedia - technological competence for all?

Bereich Ingenieurwissenschaften und Informatik
Modulnummer 29063 - Version vom 09.06.2008

Modulgruppe

Nicht-technisches Modul

Modulkennung

CIM

Studienprogramm

Bachelor Elektrotechnik, Informatik, DVW, Maschinenbau

27.05.2011 © HS Osnabrück

Hochschule Osnabrück
University of Applied Sciences

Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit | www.kompetenzz.de

Das Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit e.V. fördert als gemeinnütziger Verein die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern.

Wichtiges ideelles Ziel ist die Anerkennung von Diversity (Vielfalt) als Erfolgsprinzip in Technik und Gesellschaft.

Mit rund 60 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern setzten wir erfolgreich bundesweite Projekte und Initiativen um.

Prof. Dr. Claudia Eckert
Kuratoriumsvorsitzende

Prof. Barbara Schwarze
Vorsitzende

kompetenzzentrum

ZUKUNFT GESTALTEN
Kompetenzen aller nutzen

27.05.2011 © HS Osnabrück

Hochschule Osnabrück
University of Applied Sciences

Beispiel: Vorlesung Computer, Internet und Multimedia – Technikkompetenz für Alle?

Mission Statement

In welchem Umfang nutzen Ältere und Jüngere, Frauen und Männer, Menschen aus anderen Kulturen, behinderte und benachteiligte Menschen diese Technologien?

Welchen Einfluss haben sie als NutzerInnen, in die Ideenfindung, in die Entwicklung von technischen Produkt- oder Dienstleistungskonzepten einbezogen zu werden?

Diese Fragen werden anhand von Literatur, Unternehmens-, Organisations- und Produktbeispielen sowie im Rahmen von Exkursionen beantwortet.

Beispiel: Technik-/IT-Entwicklung in Afrika, Indien
Projekte wie OLPC = One Laptop per Child

27.05.2011 © HS Osnabrück

Hochschule Osnabrück
University of Applied Sciences

Praxiserweiterung Exkursionen

Gender und Diversity im Mittelstand
- Phoenix Contact

„Barrierefrei kommunizieren" mehr Chancen für Benachteiligte durch IT

„Computer und IT für Pflege und Gesundheit für morgen?"

„T-Com-Haus"- Zielgruppengerechte Technik der Zukunft?

Hochschule Osnabrück
University of Applied Sciences

Zielgruppengerechte technische Entwicklung

Beispiel Vorlesung: Thema Serviceautomaten und ältere Menschen

Die rapide technische Entwicklung der letzten Jahrzehnte hat dazu geführt, dass nicht nur der privaten Bereich, sondern auch der öffentliche Bereich zunehmend von Technik durchdrungen wird.

Elektrische Türen, Rolltreppen, Aufzüge, Anzeigentafeln sowie eine Vielzahl von öffentlichen Automaten prägen das Bild moderner Städte.

Gerade **Serviceautomaten**, deren Zahl in den letzten Jahren sprunghaft angestiegen ist, sind aus vielen Bereichen des öffentlichen Lebens nicht mehr wegzudenken.

http://www3.psychologie.hu-berlin.de/ingpsy/alte%20Verzeichnisse%20-%20Arb1/Lehrveranst/seminar/psych_technik/alte_am_automaten/ver%C3%A4nderungen%20in%20alter%20sch%C3%B6n.htm

27.05.2011 © HS Osnabrück

Zielgruppengerechte technische Entwicklung

Hochschule Osnabrück
University of Applied Sciences

Bestimmte Kundengruppen vermeiden es, Selbstbedienungs-automaten zu benutzen.

Die größte dieser Kundengruppen ist die der älteren Menschen, welche teilweise aufgrund von physischen Einschränkungen, teilweise aber auch aufgrund von Hemmschwellen und allgemeiner Skepsis gegenüber technischen Neuerungen **nicht bereit und/oder nicht in der Lage sind Dienstleistungen, die sie früher an Serviceschaltern erhalten haben, nun an Selbstbedienungsautomaten zu beziehen**.

http://www3.psychologie.hu-berlin.de/ingpsy/alte%20Verzeichnisse%20-%20Arb1/Lehrveranst/seminar/psych_technik/alte_am_automaten/ver%C3%A4nderungen%20in%20alter%20sch%C3%B6n.htm

27.05.2011 © HS Osnabrück

Zielgruppengerechte technische Entwicklung

Hochschule Osnabrück
University of Applied Sciences

Wie weit die Unternehmen ihre Strategie der Automatisierung von Vertrieb und Service konsequent weiter betreiben können, hängt entscheidend davon ab, ob es ihnen gelingt, die Akzeptanz ihrer Serviceautomaten bei der älteren Generation zu verbessern.

27.05.2011 © HS Osnabrück

Chancengerechtigkeit in der Technik?

Hochschule Osnabrück
University of Applied Sciences

Chancengerechtigkeit in der Technik?

Hochschule Osnabrück
University of Applied Sciences

Schulung am Fahrkartenautomat
Kaum zu glauben aber wahr. Eigentlich sollte man annehmen, dass sich Fortschritt und Ergonomie die Waage halten – und dass beides zum Wohle der Menschen eingesetzt wird.

Dass dem nicht so ist, das erleben nicht nur ältere Menschen fast tagtäglich. Eine **Veranstaltung der Volkshochschule Wesel zum Thema Automatisierung** macht nachdenklich und besitzt das Potenzial zum Verzweifeln.

http://www.senioren-blogger.de/vermischtes/schulung-am-fahrkartenautomat.html

Ziele der Vermittlung von Gender und Diversity

Hochschule Osnabrück
University of Applied Sciences

- Die Studierenden sollen sich mit den gesellschaftlichen Veränderungen auseinandersetzen, die ihre berufliche Arbeit beeinflussen und verändern werden
- Sie sollen lernen, in ihren Herangehensweisen an technische Aufgaben das Aufgabenumfeld zu analysieren und die Aspekte Gender und Diversity zu berücksichtigen
- Die Studierenden sollen praxisnah erfahren, dass Technologieent-entwicklung unter anderen Bedingungen ganz andere Wege gehen kann als sie dies aus ihrer eigenen Entwicklung her kennen
- Sie sollen erkennen, dass sie selbst divers sind und Diversität (wert-)schätzen lernen

Wie können die Ziele erreicht werden?

Hochschule Osnabrück
University of Applied Sciences

- Kontinuierliche Betrachtung der Lehrenden und wiss. MitarbeiterInnen unter Gender- und Diversityaspekten – wie divers sind wir selbst?
- Integration von Gender und Diversity in die „normale“ Lehre
- Prüfen: Finden die Studierenden unter den Lehrenden und wiss. Mit-arbeiterInnen in der Lehre Menschen mit gleichem/ähnlichem Erfahrungshintergrund?
- welche sozialen, beruflichen und welche Bildungs-Hintergründe bringen wir selbst als Frauen und Männer in die Lehre ein, wie viele von uns sind alt/jung, aus zugewanderten Familien oder selbst aus dem Ausland, wie viele haben Familienverantwortung oder leben mit Behinderungen?

Hochschuldidaktische Weiterbildung: Sich der eigenen Gender- und Diversitypräg̈ungen und –erfahrungen bewusst werden, sie für Lehre und Studium verfügbar machen und methodisch nutzen.

Potenzial für MINT

Hochschule Osnabrück
University of Applied Sciences

Forschung

27.05.2011 © HS Osnabrück

MINT Pakt | www.komm-mach-mint.de

Hochschule Osnabrück
University of Applied Sciences

Ausgewählte Ziele aus dem Memorandum des Paktes

- Besonders die technisch begabten und interessierten **SchülerInnen** (rd.40% der studienberechtigten jungen Frauen) **gezielt anzusprechen und zu fördern**
- Den **Anteil von Studienanfängerinnen** in naturwissenschaftlich-technischen Fächern **mindestens auf europäisches Niveau zu steigern**; das bedeutet eine durchschnittliche Steigerung um fünf Prozentpunkte

Knapp 90 Partnerinnen und Partner:
Bundesregierung, Länder, Bundesagentur für Arbeit, Unternehmen, Verbände, Gewerkschaften, Hochschulen, Forschung und Wissenschaft, Frauen-Technik-Vereine, Medien und öffentliche Einrichtungen

www.komm-mach-mint.de

730 Projekte erreichen im Jahr 2010/11 mehr als 90.000 Mädchen und junge Frauen

27.05.2011 © HS Osnabrück

Gender in der Forschung

Quelle: Seng, A. et al (2009): Frauen in der industriellen Forschung, Entwicklung und Innovation in der chemischen Industrie in Nordrhein-Westfalen. Berichte aus der Forschung der FOM.

Hochschule Osnabrück
University of Applied Sciences

Aus der industriellen Forschung (Beispiel Chemieindustrie):

- **Unternehmensvertreter** neigen dazu, Chancengleichheit als Realität zu sehen. Mit zunehmender Betriebszugehörigkeit verstärkt sich diese Wahrnehmung
- **Studierende** sehen eine deutliche Benachteiligung von Frauen im Hinblick auf die berufliche Tätigkeit – weibliche Studierende sehen dies noch kritischer als die männlichen Kommilitonen.

Gender in der Forschung

Quelle: Seng, A. et al (2009): Frauen in der industriellen Forschung, Entwicklung und Innovation in der chemischen Industrie in Nordrhein-Westfalen. Berichte aus der Forschung der FOM.

Hochschule Osnabrück
University of Applied Sciences

Aus der industriellen Forschung (Beispiel Chemieindustrie 2):

- Männlich geprägte Organisationsstrukturen fördern für Männer günstige formelle und informelle Förderstrukturen in Unternehmen
- Es fehlt für weibliche Nachwuchskräfte an strategischen Netzwerken (in Unternehmen und unternehmensübergreifend)
- Netzwerke sollten bereits in der Hochschule aktiv sein, um mehr an Information und Orientierung zu geben

Gender in der Forschung

Busolt,U. et al (2009): Chancengleichheit im europäischen Innovationsgeschehen? In: Horizonte 33/Januar 2009

Hochschule Osnabrück
University of Applied Sciences

Eine Onlinebefragung von 700 Leitungspersonen in Forschungs- und Entwicklungsabteilungen in 24 Ländern ergab, dass

„ das Geschlecht von Forscher/innen und Führungspersonen einen **wesentlichen Einfluss auf das Innovationsklima** und damit auch **auf Erfindungsaktivitäten** hat“.

Gender in der Forschung

Busolt,U. et al (2009): Chancengleichheit im europäischen Innovationsgeschehen? In: Horizonte 33/Januar 2009

Hochschule Osnabrück
University of Applied Sciences

Ergebnis 1:

Forscherinnen profitieren in geringerem Maße von den wenig transparenten (männlich dominierten) Netzwerken in Wissenschaft und Forschung.

Forscherinnen profitieren eher von strukturellen und transparenten Fördermöglichkeiten, wie sie große Forschungsverbünde und/oder Hochschulen bereit stellen. Dies sind z.B. Workshops oder Fortbildungen zur Ideengenerierung.

KMUs stellen dies weniger bereit, bieten allerdings mehr an Freiräumen und Möglichkeiten zur Kreativität in der Forschung.

Gender in der Forschung

Busolt,U. et al (2009): Chancengleichheit im europäischen Innovationsgeschehen? In: Horizonte 33/Januar 2009

Hochschule Osnabrück
University of Applied Sciences

Ergebnis 2:

Geschlechterstereotype und tradierte Denkweisen und Vorbehalte führen zu Vorurteilen über die Motivation und das zeitliche Engagement von Forscherinnen und Forschern.

Männliche Abteilungsleiter schätzen z.B. den Umfang der Übernahme von Überstunden bei Forscherinnen wesentlich geringer ein, als weibliche Vorgesetzte.

Gleiches gilt für die Einschätzung, ob Frauen durch den Einsatz innovationssteigernder Maßnahmen motiviert werden könnten.

Bei der Beurteilung der männlichen Forscher gibt es keine Unterschiede.

Forschung/Innovation braucht Genderblick (Beispiel)

Beispiel Nahverkehrsforschung/Mobilität:
Breitere Nutzerinnengruppen berücksichtigen

Quelle: Osnabrück – Masterplan Mobilität 9. AK | 25.03.09

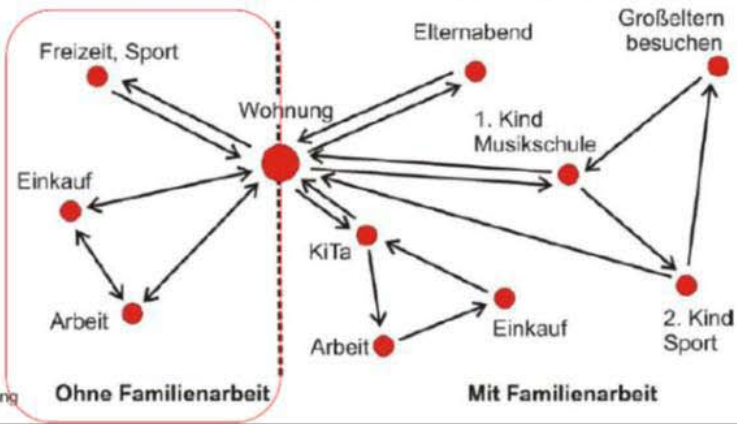
Hochschule Osnabrück
University of Applied Sciences

Gender-spezifische Unterschiede im Verkehr

Verkehrsteilnahme von Männern und Frauen

Ausgangspunkt: Auswirkungen der sozialen Rolle von Männern und Frauen → Typische Mobilitätsmuster mit/ohne Familienarbeit

Typische Mobilitätsmuster mit/ohne Familienarbeit



65

Gender und Diversity – Lehrgebiete nehmen zu
Beispiele TU 9

Hochschule Osnabrück
University of Applied Sciences

TU Berlin

Seit 2010: Fachbereich „Gender und Diversity Management in den Ingenieurwissenschaften“ an der Fakultät Elektrotechnik und Informatik am Institut für Softwaretechnik und Theoretische Informatik angesiedelt.

Professorin Dr. Carmen Leicht-Scholten

Gender und Diversity – Lehrgebiete nehmen zu

Hochschule Osnabrück
University of Applied Sciences

TU München

Fachgebiet „Gender und Diversity in der Ingenieurausbildung“.

In Lehrmodulen wie „Customer needs meet the technical market“ bearbeiten die Studierenden unter anderem die Integration der Wünsche und Interessen vielfältiger, diverser, Zielgruppen in die technische Produktentwicklung.

Prof. Dr. Susanne Ihsen

Gender und Diversity – Lehrgebiete nehmen zu

Hochschule Osnabrück
University of Applied Sciences

Universität Stuttgart

Im Jahr 2009: Gründung des Instituts für Diversity Studies in den Ingenieurwissenschaften (IDS).
Das Institut ist methodisch interdisziplinär an der Schnittstelle von Ingenieur-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften angesiedelt.

Professorin Meike Tilebein

Gender und Diversity in die Ingenieurausbildung!

Hochschule Osnabrück
University of Applied Sciences

„Exzellente Wissenschaft braucht Diversität und Originalität. Um langfristig die Auseinandersetzung mit allen gesellschaftlich relevanten Bereichen zu sichern, ist es erforderlich, dass die Wissenschaft auch alle diese Bereiche angemessen repräsentiert."

Professor Dr.-Ing. Matthias Kleiner, Präsident der Deutschen Forschungsgemeinschaft

Teilnehmerinnen der Jahrestagung 2011 der BuKoF- Kommission Gleichstellung in Lehre und Forschung an Fachhochschulen