



## **MINTersectionality - Intersektionale Impulse für die Gender-Gleichstellungsarbeit an technisch orientierten Hochschulen**

Referentinnen: Prof. Dr. Renate Bitzan, Katharina Pöllmann-Heller, M.A.

27. BuKoF-Jahrestagung in Kassel, Workshop am 24.09.2015

# Input 1 – Forschungsdesign + übergreifende Ergebnisse

## Gliederung:

- Erkenntnisinteresse der Studie
- Methode
- Einige übergreifende Ergebnisse der Studie

## Erkenntnisinteresse

Hintergrund:

Arbeit im Gleichstellungsbereich und in Lehre/Forschung/Diskussionen zu Gender, Diversität und Intersektionalität (Kompetenzzentrum Gender & Diversity an der THN)

- Können Impulse aus der Intersektionalitätsforschung für die Gender-Gleichstellungsarbeit an Hochschulen (insbesondere technisch orientierten) fruchtbar gemacht werden?  
Und wenn ja, wie?

# Erkenntnisinteresse

## **Knappe Erläuterung zu „Intersektionalität“**

Der Intersektionalitätsansatz versucht, verschiedene Differenz-/Ungleichheitsverhältnisse gleichzeitig und in ihren Verschränkungen wahrzunehmen, also z.B. Kategorien wie Geschlecht, Migrationshintergrund, Alter etc. gleichzeitig und in ihren Wechselwirkungen zu berücksichtigen sowie von einer Heterogenität innerhalb der Kategorien auszugehen.

## Methode

### Ursprünglich geplante Methode

Mehrere überregionale Workshops mit Forscher\_innen und Gleichstellungsakteur\_innen (Antrag beim BMBF, wurde abgelehnt).

### Tatsächliche Methode und Sample

- Schriftliche Befragung (Fragebogen mit geschlossenen und offenen Fragen)
- Gemailt an 71 Forscher\_innen (F) und Gleichstellungspraktiker\_innen (G)
- Rücklauf ca. 30%; Sample: 7 F-Bögen und 13 G-Bögen (z.T. zu zweit ausgefüllt)
- Auswertungsmethode: qualitative Inhaltsanalyse

## Übergreifende Ergebnisse

- Sowohl die meisten Forscher\_innen als auch die meisten Gleichstellungspraktiker\_innen sind persönlich-politisch für ihre Tätigkeiten motiviert:

Es geht ihnen um den Abbau struktureller Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern an der Hochschule,  
aber den meisten auch darüber hinaus: gesamtgesellschaftlich und auch bezogen auf andere Ungleichheitsdimensionen;  
manchen auch explizit um Ungleichheiten innerhalb der Kategorie „Frauen“.

---

## Übergreifende Ergebnisse

*„Meine Motivation besteht darin, gesellschaftliche Veränderungen in Richtung mehr Gerechtigkeit zu bewirken bzw. einen Beitrag zu leisten, soziale Ungleichheit zu kritisieren und abzubauen. (...) Ich sehe es als eine Aufgabe von kritischer Wissenschaft an, diese Diskriminierungstatsache im Kontext Hochschule und in den damit verwobenen (sozialen) Praxisfeldern zur Kenntnis zu nehmen und zu bearbeiten (...).“ (F Nr5 Smykalla, Fl.7).*

*„Biographiebedingt – zum einen wurden mir immer wieder Wege versperrt, zum anderen moechte ich eine `bessere Welt` fuer meine drei Toechter sowie alle anderen, die nicht die volle Gleichberechtigung oder faire Chancen erfahren.“ (F Nr3 Murry, Fl.7).*

*„Ich möchte eine wirkliche Gleichstellung von Menschen mit unterschiedlichen Persönlichkeitseigenschaften in unserer Gesellschaft erreichen.“ (G Nr4 Zitzmann, Gl.7).*

---



## Übergreifende Ergebnisse

- Zwischen Gleichstellungspraktiker\_innen und Forscher\_innen gibt es regelmäßigen Austausch (persönlich vor Ort, bei Tagungen etc.)
- Reges gegenseitiges Interesse an Aktivitäten, Diskursen und Befunden (Tagungsbesuche, Rezeption von Informationen und Literatur etc.)
- Trotzdem ist noch mehr gewünscht:

*„Neben der Aufwertung der Gleichstellungspositionen und der Aufstockung der zur Verfügung stehenden Ressourcen müsste die regelmäßige Teilnahme etwa an wiss. Konferenzen etc. gefördert und unterstützt werden.“ (F Nr6, FIV.8)*

*„Best practice and lessons learned verbreiten.“ (G Nr3, GIV.4)*



## Übergreifende Ergebnisse

- Grundsätzlich stimmen die meisten Befragten der Einschätzung zu, dass intersektionale Impulse sinnvoll sind für die Gender-Gleichstellungsarbeit.
  
- insg. gute Voraussetzungen für die Integration intersektionaler Impulse in die Gleichstellungsarbeit gegeben.
  
- Bei Fragen der Umsetzung („Wie“ lassen sich diese Impulse integrieren?): differenzierte Vorstellungen in der Theorie und bislang kaum praktische Beispiele der Umsetzung bekannt.

## Übergreifende Ergebnisse

- Welche Differenzkategorien können/sollen bei einer intersektionalen Herangehensweise einbezogen werden?

Die meisten befürworten „allumfassende“ Konzeption in Theorie; für Praxis ist ein Bezug auf einige wenige Kategorien nicht gänzlich vermeidbar (von 2-3 bestimmten bis zu Fokus auf AGG-Kategorien plus Klasse und „etwas dazwischen“ als Ansatzpunkte). Einige sprechen sich gegen „Kategorien“ aus:

*„Ich finde es sollte beim Thema Diversity weniger um die "Kategorien" gehen, sondern mehr um eine grundsätzliche Sensibilisierung für Vielfalt und ein offenes Miteinander im Hochschulkontext und darüber hinaus.“ (G Nr11, G III.6).*

→ Herausforderungen und offene Fragen, die sich stellen; einige davon: s. Input 2

## Input 2 - Spezifische Ergebnisse + Diskussionsfragen

### Gliederung:

- Thema „**Zielgruppenspezifische Ansprache**“
- Thema „**Diskriminierungsfreie Hochschulstrukturen und sensibilisierte Akteur\_innen**“
- Thema „**Verhältnis Gender & Diversity**“
- Thema „**Verschiedene Bedarfe und Nutzungen je nach Fachkulturen**“
- Thema „**Gleichstellungsarbeit & allgemeine Kompetenzunterstützung**“  
(Career Service, Schreibwerkstätten etc.)

## Thema „Zielgruppenspezifische Ansprache“

- Viele weisen auf die Gefahr der Stigmatisierung durch Gruppenkonstruktionen hin.

*„(...) wobei sich die Frage der Ausgestaltung solcher Maßnahmen (...) stellt: Wie können solche Maßnahmen ausgestaltet werden, ohne selbst mit Zuschreibungen zu operieren und ausgrenzend zu wirken?“ (F Nr6, FII.4)*

- Viele plädieren für offene Ansprache, bedarfsorientiert und nach individuellen Lebenslagen.

*„Ich (...) würde (...) versuchen, durch die Angebotsentwicklung eher die tatsächlichen Unterstützungsbedarfe als die konkreten Zielgruppen (die oftmals ja auch nur noch bedingt trennscharf abzugrenzen sind, bspw. Studierende mit Migrationshintergrund / Internat. Studierende) direkt anzusprechen. Möglicherweise melden sich dann auch Personen, die nicht ‚direkt‘ gemeint waren, was aus meiner Sicht aber kein Problem sein muss. (G Nr9, GIII.4)*

## Thema „Zielgruppenspezifische Ansprache“

Workshopfrage:

- Wenn wir strukturell Benachteiligte mit Maßnahmen erreichen wollen und/oder die Hochschule auf die Gewinnung bestimmter Zielgruppen aus ist, zugleich aber keine Stigmatisierung stattfinden soll  
→ Durch welche Ansprache können diese Zielgruppen erreicht werden (mit oder ohne explizite Benennung)?

## Workshopergebnisse

### Thema „Zielgruppenspezifische Ansprache“

- Bei Entwicklung von Maßnahmen und möglichen „Marketing-Wegen“ die Adressat\_innen einbeziehen (um zu erfahren, was diese sich inhaltlich und anspruchemäßig wünschen)
- „Überprüfen“, ob Maßnahmen tatsächlich benötigt werden (Bsp.: MINT-Projekte zum Berufseinstieg)
- Marketing eher bedarfsorientiert/allgemein formulieren, aber über Kanäle verbreiten, die die Zielgruppen auf jeden Fall erreichen

## Workshopergebnisse

### Thema „Zielgruppenspezifische Ansprache“

- Interviews mit jungen Frauen, um zu erfahren, was diese wollen (Margit Götttert, FH FFM und ggfz, hat solche gemacht, Studie soll bald öffentlich zugänglich sein): diese reproduzieren allerdings z.T. die allg. Diskurse (z.B. dass Frauenförderung nicht mehr notwendig sei).
- Empowerment: Leute dazu bringen, dass sie selbst einfordern, was sie brauchen



---

## Thema „Diskriminierungsfreie Hochschulstrukturen und sensibilisierte Akteur\_innen“

- Ausgangslage: Strukturen nicht komplett barriere-/diskriminierungsfrei & Personal mehr oder weniger für Benachteiligungen sensibilisiert.
- Ziel sollte sein: Nicht nur „Defizitausgleichsperspektive“ bzgl. Adressat\_innen, sondern auch Veränderungen der Institutionen und kritische Selbstreflexion der Akteur\_innen.

## Thema „Diskriminierungsfreie Hochschulstrukturen und sensibilisierte Akteur\_innen“

- „Sandwich-Position“ der Gleichstellungsakteur\_innen in Machtverhältnissen zwischen Adressat\_innen (Studierende, Mitarbeiter\_innen) und Hochschulleitung/anderen Hochschulangehörigen:  
gegenüber Adressat\_innen mit diversen strukturellen Benachteiligungen (zusätzlich zu gender) → ggf. privilegiert  
gegenüber HL/anderen Hochschulangehörigen → ggf. Akzeptanz schwierig  
*„(...) Ich weiß aus eigener Erfahrung, dass die Gleichstellungsarbeit von außen immer wieder angezweifelt und untergraben wird - und auch die Gender Studies werden von außen immer wieder in ihrer Legitimität angefeindet, das sollte aber nicht davor bewahren, reflexiv mit eigenen Ausschlüssen umzugehen und sich zu öffnen für die Kritik derjenigen, die sich ausgeschlossen und nicht mitgemeint fühlen.“ (F Nr5, F IV.5)*

---

# Thema „Diskriminierungsfreie Hochschulstrukturen und sensibilisierte Akteur\_innen“

Workshopfrage:

- Angesichts der gegebenen Machtverhältnisse: Welches **Potenzial** sehen Sie **bei sich selbst**, um eine förderliche Basis für intersektionale Gender-Gleichstellungsarbeit zu schaffen - sowohl in Bezug auf den Umgang mit Adressat\_innen als auch in Bezug auf HL/andere Hochschulangehörige?

---

## Workshopergebnisse

### Thema „Diskriminierungsfreie Hochschulstrukturen & sensibilisierte Akteur\_innen“

- Nicht nur gender mitdenken → in Gesprächen, Maßnahmen etc.
- Selbstreflexion
- Flexibilität
- Über das Thema Abbruchquoten sind Hochschulleitungen evtl. argumentativ zu gewinnen für bestehende Maßnahmen
- Forschung und Praxis sollten mehr aneinander gekoppelt werden
- Die Rede von „Jungingenieuren“ ist z.B. nicht nur gender-unsensibel sondern grenzt auch ältere Absolvent\_innen aus

---

## Thema „Verhältnis Gender & Diversity“

- Die meisten befürworten Integration (konzeptionell und ggf. organisatorisch), aber Gender sollte nicht Diversity „geopfert“ werden.

*„Wobei hier darauf geachtet werden sollte, dass Gender von den weiteren Diversity-Kategorien nicht in den Hintergrund tritt.“ (F Nr4, F III.1)*

*„Integration ja, aber bei besonderer Berücksichtigung und Hervorhebung der Notwendigkeit von Genderpolitik“ (G Nr2, G III.1)*

- Und: Diversity sollte Gender-Akteur\_innen nicht zusätzlich aufgedrückt werden ohne zusätzliche Ressourcen. (Letzteres v.a. von Forscher\_innen thematisiert).

## Thema „Verhältnis Gender & Diversity“

- Denkbar sind trotzdem verschiedene Konzepte:
  - Gender nicht intersektional  
(Frauen homogen gedacht)
  - Diversity nicht intersektional  
(Erststudierende/Frauen/Migrant\_innen... nebeneinander gedacht)
  - Diversity intersektional-interkategorial  
(überall alles mitdenken)
  - Gender intersektional-intrakategorial  
(in Gendermaßnahmen Diversität mitdenken)

## Thema „Verhältnis Gender & Diversity“

Workshopfragen:

- Welche Rahmenbedingungen haben Sie oder brauchten Sie für eine intersektionale Umsetzung von Gleichstellungspolitik an Ihrer Hochschule (sei es Gender intersektional oder Diversity intersektional)?
- Von Gleichstellungsakteur\_innen wurden kaum „Ressourcenängste“ bei einer etwaigen Zusammenlegung mit Diversity benannt. Ist das aus Ihrer Sicht tatsächlich kein Thema?



## Workshopergebnisse

### Thema „Verhältnis Gender & Diversity“

- Für GB: Gender **mit** Diversity
- Für Präsidien: Gender **und** Diversity
- Statistik: Welche Zahlen erheben? Wozu Zahlen erheben?
- Zahlen erheben über diverse Studierendengruppen – noch immer wenig darüber bekannt. Frage, was aus diesen Zahlen geschlossen wird
- Ressourcenprobleme vorhanden: GB macht alles mit → Nur mit neuen Ressourcen

## Workshopergebnisse

### Thema „Verhältnis Gender & Diversity“

- Finanzierungsmöglichkeiten beeinflussen den Umgang mit der Zielgruppenspezifika: Ggf. müssen bei Antragstellung Zielgruppen benannt werden – da erforderlich. Bei der Ausschreibung der Maßnahme hingegen nicht mehr
- z.T. auch Konflikte zwischen Gender- und Diversity-Zuständigen. Bsp.: Aus anderem kulturellen Hintergrund heraus Kritik an Erwerbstätigkeit von Müttern an der Fakultät

---

## Thema „Verschiedene Bedarfe und Nutzungen je nach Fachkulturen“

- Unterschiedliche Aussagen: teils fachübergreifende, teils fachspezifische Bedarfe vs. Bedarfe im Prinzip gleich, aber fachkulturspezifische Implementierungsstrategien (z.B. Effizienz oder Ethos im Vordergrund bei Begründungen).
- Je nach Fachkultur Wissen über Gender und Widerstände gegen Gender-Gleichstellungspolitik verschieden.

---

# Thema „Verschiedene Bedarfe und Nutzungen je nach Fachkulturen“

- Fachspezifische Wissensbestände und –strukturen unterschiedlich stark androzentrisch.
- Nutzerinnen von Gender-Gleichstellungsmaßnahmen:
  - In MINT tendenziell vielfältiger (Internationalität, ethnische/soziale/kulturelle Herkunft, Bildungshintergrund).
  - In SoWi dagegen mehr Studierende mit Kind.

---

## Thema „Verschiedene Bedarfe und Nutzungen je nach Fachkulturen“

Workshopfragen:

- Entspricht es auch Ihren Beobachtungen, dass in MINT die Maßnahmen-Nutzer\_innen internationaler sowie ethnisch, sozial, kulturell und vom Bildungshintergrund her vielfältiger sind und dass es in SoWi hingegen mehr Studierende mit Kind gibt als in anderen Fächern?
- Sehen Sie in den MINT-Fächern spezifische Bedarfe unterschiedlicher Frauen?
- Sind die Widerstände gegen Gender-Maßnahmen an Ihrer Hochschule in MINT-Fakultäten größer oder kleiner als in anderen?
- Benutzen Sie unterschiedliche Argumente für Gender-Gleichstellungsarbeit je nachdem mit welcher Fachkultur/Fakultät Sie es zu tun haben?

## Workshopergebnisse

### Thema „Verschiedene Bedarfe und Nutzungen je nach Fachkulturen“

- „Stimmt gefühlt“, aber Daten fehlen: erst bei Kenntnis Maßnahmen definieren, sonst wieder Gefahr der Zuschreibungen
- Migration ist vielfältiger zu betrachten → Praxis der Zuschreibung
- Unterschiedliche Bedarfe vorhanden (in verschiedenen Fachkulturen): Frauen als Ausgangspunkt → Frauen haben diverse Hintergründe → Maßnahmen öffnen sich bezogen auf Vielfalt
- In Indien gilt Informatik als „Frauenfach“ bzw. „weiches Fach“
- Sozial- und Kulturwissenschafts-Studentinnen bräuchten auch/gerade Berufseinstiegsmentoring u.ä. (nicht immer nur MINT-Fokus)

## Workshopergebnisse

### Thema „**Verschiedene Bedarfe und Nutzungen je nach Fachkulturen**“

- MINT-Bereich: im Studium wollen Frauen keine „Sonderunterstützung“; für Berufseinstiegsphase schon eher (Mitunter zeigen sich Gleichstellungsproblematiken erst/dann im Berufsleben. Manche glauben, es gebe eine Frauenquote in Firmen von Anfang an)
- Maschinenbau-Didaktik „grauselig“ (leer laufen lassen und ganz neues Curriculum definieren wäre gut). Nicht Frauen an Studiengänge anpassen, sondern neue Studienangebote an Fraueninteressen
- Fachkultur Maschinenbau: Frau mit Kind gemobbt. Vereinbarkeitsthema mitunter aber auch für Männer schwierig, in MINT-Bereich insgesamt.



---

# Thema „Gleichstellungsarbeit und allgemeine Kompetenzunterstützung“

- Mehrheitlich wird für „bedarforientierte“ statt „zielgruppenorientierte“ Maßnahmen plädiert.

## Workshopfragen:

- Was zeichnet Gleichstellungsmaßnahmen (sei es zu Gender oder zu Diversity) dann noch gegenüber allgemeinen Angeboten (wie Career-Unterstützung, Schreibwerkstatt etc.) aus?
- Ist eine Abgrenzung nötig und sinnvoll oder nicht?

## Workshopergebnisse

### Thema „Gleichstellungsarbeit & allgemeine Kompetenzunterstützung“

- Wichtig ist, von wem und mit welchen Inhalten die Veranstaltungen angeboten werden. Bei bedarfsorientierten Angeboten macht es einen Unterschied, wer diese Angebote macht (ob Gleichstellungsarbeit oder allg. Kompetenzunterstützung) und ob diese Stelle/Person sensibel für spezifische Belange ist.
- Abschreckung durch Stereotype auflösen → Schule → besondere Berücksichtigung von Mädchen
- Im Falle des Erkennens von „Unterschieden“ sind spezifische Angebote nötig