

Überzeugend eintreten für Frauenförderung und Gleichstellung

Eine Argumentationshilfe für die HTW Berlin

Warum eine Argumentationshilfe? Mit Kritiker_innen ins Gespräch kommen!

„Das bringt doch nichts.“

„Es nervt mich, dass...“

Viele Menschen an der HTW Berlin setzen sich in verschiedenen Bereichen gemeinsam für Frauenförderung und Gleichstellung ein. Leider schlagen ihnen manchmal auch Unverständnis, Ignoranz und Abwehr entgegen. Aber es gibt zahlreiche gute Argumente für Frauenförderung und Gleichstellung! Sie lassen

sich ganz unterschiedlich begründen: mit Bezug auf Gerechtigkeit, auf demokratische Teilhabe oder auch ökonomisch. Welcher Rahmen für die Argumentation gewählt wird, hängt von der eigenen Haltung ab, genauso wie von der Situation und von der Person gegenüber.

Nachfolgend sind Argumente verschiedenster Art zusammengestellt, die dabei helfen können, sich für solche Auseinandersetzungen zu wappnen. Für vertiefende Informationen zu den einzelnen Themen, für Austausch und Unterstützung können Sie sich an die zentrale Frauenbeauftragte und die dezentralen Frauenbeauftragten sowie an das Zentralreferat für Frauenförderung und Gleichstellung wenden. Alle Kontakte finden sich hier:

<https://www.htw-berlin.de/einrichtungen/zentrale-referate/frauenfoerderung-gleichstellung>

Zum Einstieg zwei grundsätzliche Tipps zum Umgang mit sehr grundlegender Abwehr:

Wenn die Kritik ganz allgemein geäußert wird, hilft Nachfragen, damit die andere Person konkreter wird. Zum Beispiel: „Was schlagen Sie vor? „Was ist in Ihren Augen das Ziel und wie können wir es erreichen?“

Wenn die Kritik emotional ist, hilft es, auf die Sachebene zu kommen. Zum Beispiel: „Ich verstehe, dass Sie die Berücksichtigung von xy als Mehraufwand empfinden. Aber in der Sache ist es richtig. Lassen Sie uns doch überlegen, wie eine gute Umsetzung aussieht.“

Unterschiede sind eine Stärke!

An der HTW Berlin studieren, lehren und arbeiten Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen. Sie haben verschiedene Geschlechter, verschiedene Lebenssituationen, manche haben Behinderungen oder chronische Krankheiten, haben Flucht- oder Migrationserfahrungen und vieles andere mehr. Die HTW Berlin möchte als „Offene Hochschule“ diesen vielfältigen Hintergründen gerecht werden. Das Ziel: Es sollen sich alle mit den gleichen Chancen an der Hochschule entwickeln und einbringen können.

Manche Menschen haben aufgrund bestimmter Eigenschaften und Lebensrealitäten schlechtere Chancen, an die Hochschule zu kommen oder hier erfolgreich zu sein – egal ob sie hier studieren oder lehren und arbeiten. Diese Hürden abzubauen bedeutet, dass bei der Studienwahl und im Studienverlauf möglichst nur Interessen und Fähigkeiten über den Verlauf von Studium und Karriere entscheiden. Für die Auswahl und Einstellung von Professor_innen und Mitarbeiter_innen für Verwaltung und Service bedeutet dies, dass es ausschließlich um Qualifikationen, Erfahrungen und Motivation geht. Dort wo es um die ‚besten Köpfe‘ geht, trägt Gleichstellung dazu bei, den Pool, aus dem Studierende, Lehrende und Forschende gewonnen werden, zu vergrößern.

Frauenförderung trägt zu mehr Gerechtigkeit an der Hochschule bei!

„Wir sind doch alle gleichberechtigt.“

„Frauenförderung ist ungerecht.“

Frauen erleben Benachteiligung im Studien- und Arbeitsumfeld. Die Benachteiligung geschieht oft subtil, wenn z.B. Stereotype in Beurteilungen einfließen. So gelten Durchsetzungsstärke und Führungsverantwortung immer noch als untypisch weiblich, und Frauen werden dadurch schnell als beruflich weniger leistungsorientiert eingeschätzt als Männer. Dies wirkt sich auf Einstellungsverfahren genauso aus wie auf die Besetzung von Führungspositionen. Dass Männer und Frauen oft als beruflich unterschiedlich belastbar wahrgenommen werden, ist eng mit der geschlechtsspezifischen Lebensführung verknüpft. Frauen leisten immer noch mehr unbezahlte Arbeit als Männer und übernehmen mehr Verantwortung für die Sorge um andere Menschen. Dies kann zu beruflichen Nachteilen führen, indem Frauen als weniger belastbar und flexibel gelten.

Unterstützungsangebote sind keine Bevorteilung, sondern ein Nachteilsausgleich. Frauenförderung bezieht sich auf die Bereiche, in denen Geschlechterstereotype oder die Lebenssituation zur Benachteiligung von Frauen führen.

Quoten sind Zielzahlen. Sie drücken aus, welche Geschlechterverteilung durch den Abbau von Diskriminierung zukünftig erreicht werden soll. Es werden Frauen also nicht um jeden Preis in Positionen geholt, sondern es wird dafür gesorgt, dass alle die gleichen Chancen haben. Bestehende Auswahlkriterien gelten weiter, d.h. Frauen werden „bei gleicher Eignung“ bevorzugt. Somit steht die Erreichung von Quoten in vollem Einklang mit geltenden Qualitätskriterien.

Chancengleichheit ist (ökonomisch) sinnvoll!

Vielfalt kann eine Stärke sein, wenn sie bewusst wertgeschätzt wird. Das hat etwas damit zu tun, dass Frauen und Männer oft unterschiedliche Kompetenzen und Erfahrungen in das Studien- und Arbeitsumfeld einbringen. Eine diskriminierungssensible Unternehmens- oder Hochschulkultur fördert Kreativität, gegenseitiges Lernprozesse und innovative Problemlösungen (Krell et al. 2018, denn eine wertschätzende, diskriminierungssensible Arbeitsumgebung fördert die Motivation und die Leistungsfähigkeit aller Beteiligten.

Die HTW Berlin positioniert sich im Gleichstellungskonzept (Abschnitt 1: Gleichstellungsauftrag und grundlegende Gleichstellungsziele) zu substantieller Chancengleichheit. Das heißt, dass eine tatsächliche Gleichverteilung der Erfolgchancen – für Männer und Frauen aus unterschiedlichen ethnischen Gruppen oder unterschiedlichen Alters – erreicht werden soll. Substantielle Chancengleichheit umfasst damit nicht nur die Schaffung gleicher Bedingungen, sondern auch unterstützende Maßnahmen zur Förderung benachteiligter Gruppen.

An der HTW Berlin gibt es die klare Vorgabe für die Fachbereiche, Chancengleichheit umzusetzen. Um dies zu unterstützen, gibt es dafür auch einen ökonomischen Anreiz: Die Höhe der Hochschulmittel, welche die HTW Berlin bekommt, hängt u.a. davon ab, welche Gleichstellungserfolge es gibt. Dazu gehört u.a. der Frauenanteil an den Professuren.

Literatur: Krell, Gertraude; Ortlieb, Renate; Sieben, Barbara (2018): Gender und Diversity in Organisationen. Grundlegendes zur Chancengleichheit durch Personalpolitik. Wiesbaden: Springer Gabler.

Warum fehlen uns Frauen in MINT? Und was können wir ändern?

**„Frauen interessieren sich eben
weniger für Technik.“**

**„Wir würden Frauen einstellen,
aber wir finden keine.“**

Die MINT-Fächer sind eine Männerdomäne, auch an der HTW Berlin. Das liegt nicht daran, dass Frauen diese Themen schlechter beherrschen. Es liegt vielmehr an den oft subtilen Hürden, die Frauen vorfinden.

Bei der Berufswahl haben Mädchen ein geringeres Interesse an MINT als Jungen - weil sie im Gegensatz zu Jungen schon in der Kindheit und Schule weniger darin ermutigt und bestärkt werden. Dies wirkt sich auch auf die Leistungen aus. Aus der Forschung zu Mathematikdidaktik wissen wir, dass dort, wo Kinder eine Diversität in MINT-Berufen als normal erleben, die schulischen Leistungsunterschiede geringer sind. Daher ist es wichtig, junge Frauen, die sich für männerdominierte Fächer interessieren oder diese studieren, mit entsprechenden Angeboten zur Studienwahl und weiteren Berufsorientierung auf ihrem Weg zu bestärken.

So wählen im MINT-Bereich Frauen häufiger innovative, interdisziplinäre Studiengänge. Aus der Forschung zum Studienabbruch wissen wir, dass auch unabhängig vom Geschlecht eine anwendungsorientierte Didaktik, flexible Studienorganisation und vielfältige Praxisbezüge wichtige Qualitätsmerkmale sind (Derboven/Winker 2010). Das heißt: Wenn Studiengänge inhaltlich und organisatorisch so gestaltet werden, dass sie für Frauen attraktiv sind, dann umfasst dies immer auch Reformen, von denen alle Studierenden profitieren können.

Im MINT-Bereich fehlen uns noch viele weibliche Vorbilder. Jede Schülerin, die wir für einen MINT-Studiengang begeistern, jede MINT-Professorin, die wir einstellen, jede Frau, die an der HTW Berlin in männerdominierten Bereichen arbeitet, ist ein potenzielles Vorbild. Vorbilder sind viel Wert! Je mehr Frauen als Studentinnen/Expertinnen/Dozentinnen sichtbar sind, desto mehr Frauen werden für sich Möglichkeiten in diesen Feldern entdecken.

Sowohl im Studium, bei der Bewerbung oder dann in der Berufstätigkeit kann die Lebenssituation eine strukturelle Hürde darstellen. Frauen, die eine Karriere in MINT-Berufen oder an der Hochschule verfolgen, haben seltener als ihre männlichen Kollegen „den Rücken frei“ von Sorgearbeit. Sie leben häufiger in Modellen, in denen sie mindestens die halbe Verantwortung und oft sogar die Hauptverantwortung für gemeinsame Kinder tragen. In vielen Arbeitskulturen wird darauf kaum Rücksicht genommen, vielmehr gelten Frauen schlichtweg als beruflich weniger leistungsfähig oder leistungsbereit. Eine solche Arbeitskultur wirkt sich negativ auf alle Menschen

aus, die neben dem Beruf Familienverantwortung oder andere Formen der Sorgearbeit übernehmen wollen oder müssen.

Es gibt viele strukturelle Gründe dafür, dass sich weniger Frauen als Männer auf die MINT-Prozessuren an der HTW Berlin bewerben. Daher ist es umso wichtiger, dass wir diskriminierungsfreie Auswahlverfahren haben und Frauen – z.B. durch die Sprache und Bilder, die wir in Stellenausschreibungen und im Studiengangsmarketing verwenden – signalisieren, dass sie willkommen sind. Frauenförderung heißt nicht, Standards zu senken, sondern allen die gleichen Chancen zu geben, diese Standards zu erfüllen.

Literatur: Derboven, Wibke; Winker, Gabriele (2010): Ingenieurwissenschaftliche Studiengänge attraktiver gestalten. Vorschläge für Hochschulen. Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag.

Geschlechtergerechte Sprache ist richtig und wichtig!

Sprache beeinflusst unsere Wahrnehmung. Wenn immer nur Männer benannt werden, stellen sich Menschen z.B. beim Wort „Ingenieure“, „Professoren“ oder „Vorgesetzte“ auch zunächst männliche Ingenieure, männliche Professoren und männliche Vorgesetzte vor. Diese Vorstellungen tragen dazu bei, wer welchen Beruf ergreift, wer als kompetent wahrgenommen wird und sich selbst so empfindet. Deshalb ist es wichtig, verschiedene Geschlechter sichtbar zu machen: in der Sprache, in Filmen, Texten, in der Werbung und überall.

Geschlechtergerechte Sprache fördert die Verständlichkeit und Eindeutigkeit. Sprache soll möglichst alle Menschen repräsentieren, und es sollen sich alle angesprochen fühlen. Geschlechtergerechtes Sprechen und Schreiben bedeutet, verschiedene Geschlechter sichtbar zu machen. Geschlechtergerechte Sprache benennt Geschlechter explizit und meint sie nicht nur mit - oder wer denkt bei Erzieherinnen an Männer und bei Fußballern an Frauen?

In einer diskriminierungsfreien Umgebung lernt und lehrt es sich besser. Deshalb sollte auch Sprache niemanden diskriminieren. Durch geschlechtergerechte Sprache werden alle Menschen mit ihren geschlechtlichen Identitäten angesprochen: Frauen, Männer und Menschen, die sich keiner der beiden Kategorien zuordnen können oder wollen.

Sprachliche Gleichbehandlung von Männern und Frauen ist in der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Berliner Verwaltung verankert. Die HTW Berlin hat außerdem in ihrer Satzung Chancengleichheit (Abschnitt 4, § 10) beschlossen, dass geschlechtergerechte Sprache in der Kommunikation nach innen und außen verwendet wird.

Je nach Textsorte können unterschiedliche Lösungen sinnvoll sein. Verwenden Sie den Unterstrich (z.B. Absolvent_in), genderneutrale Begriffe (z.B. Studierende statt Studenten), Doppelnennung (z.B. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen) oder die direkte Anrede mit ‚Sie‘. Vermeiden Sie aus Gründen der Barrierefreiheit Schreibweisen mit Klammern, wie etwa Mitarbeiter(innen).

Weitere praktische Handreichungen der HTW Berlin zum Thema finden sich hier:

<https://www.htw-berlin.de/einrichtungen/zentrale-referate/frauenfoerderung-gleichstellung/gendergerechte-sprache>

Warum Frauenbeauftragte? Und wen geht das Thema eigentlich an?

Frauenbeauftragte sind gewählte Vertreterinnen mit dem gesetzlichen Auftrag, die Einhaltung der Regeln für Chancengleichheit zu überwachen. Sie arbeiten daran, Hürden für Frauen aus dem Weg zu räumen. Sie engagieren sich gegen Diskriminierung. Sich für Gleichstellung einzusetzen ist kein Privatvergnügen. Im Gegenteil: Es ist anstrengend, aber notwendig und es erfordert Wissen und Kompetenzen. Deshalb treffen sich die Frauenbeauftragten regelmäßig und bilden sich weiter.

Auch über die Frauenbeauftragten hinaus sind es überwiegend Frauen, die sich an der HTW Berlin bisher für Gleichstellung stark machen. Warum? Weil sie Hürden und Ungerechtigkeiten selbst erlebt haben und sich dafür einsetzen, dass sich etwas ändert.

Frauenförderung ist eine Frage der Chancengleichheit. Es ist gut, wenn sich auch Männer dafür stark machen. Diskriminierung abzubauen geht alle an. So ist Familienfreundlichkeit ein Thema, das sehr gut von Männern bearbeitet werden kann, denn sie haben hierbei viel zu gewinnen. Eine kritische Auseinandersetzung mit gängigen Männlichkeitsbildern, z.B. sich nicht auf die Ernährerrolle festlegen zu lassen und Zeit für Familie und andere Lebensbereiche zu haben, kann ein wertvoller Beitrag für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie für alle Geschlechter sein.

Brauchen wir Männerförderung und Männerbeauftragte?

Unterrepräsentanz ist dann ein Problem, wenn sie das Ergebnis von Benachteiligung ist. Das ist nicht immer der Fall. Was Bildung und Beruf angeht: Männer sind überdurchschnittlich in den Gebieten vertreten, in denen die Einkommen höher und die Jobs sicherer sind und die mehr gesellschaftliche Anerkennung erfahren. Frauen sind in manchen Feldern (Pflege, Erziehung, Mode und Gestaltung) in der Überzahl. Aber hier sind die Jobs unsicherer, die Löhne niedriger, und oft fehlt die Anerkennung.

In den Bereichen, in denen Jungen und Männer benachteiligt sind (z.B. schlechtere Gesundheit oder häufigere Unfälle), sind oft weitere Faktoren ausschlaggebend (z.B. soziale Herkunft, sozialer Status). Beratungs- und Unterstützungsangebote für Jungen und Männer sind hier sinnvoll und sehr zu begrüßen. Das steht aber auf einem anderen Blatt als der gesetzliche Auftrag der Frauenbeauftragten, strukturelle geschlechtsspezifische Diskriminierung abzubauen.

Impressum

Frauenbeauftragte der HTW Berlin

26. Februar 2019