

Ergebnispräsentation – Fokus Intersektionalität

Fachtagung „MINT-Strategien 4.0: Frauenförderung weiterdenken –
Geschlechtergerechtigkeit wagen“

*Panelsession 3: Diversität und Diskriminierung – Frauenförderung im intersektionalen
Kontext*

30. September 2020, Anne Reber M.A. (OTH Regensburg)

Agenda

- 1) Ausgangslage
- 2) Forschungsdesign
 - Ziele, Erhebung und Auswertung
 - Samples
- 3) Präsentation der Ergebnisse
 - ‚Frauenförderung‘ und Gleichstellung
 - Diskriminierungserfahrungen
- 4) Offene Fragen, Ambivalenzen und Widersprüche

Ausgangslage

These: Stärkere Berücksichtigung heterogener Lebenssituationen von Studentinnen für Konzeption und Umsetzung von MINT-Projekten (zur Erhöhung des Frauenanteils) notwendig.

Intersektionalität: Instrument zur Analyse komplexer Verschränkungen sowie Wechselwirkungen verschiedener Diversitätsmerkmale und sozialer Ungleichheiten, die weder eindimensional noch additiv erfassbar sind und sich durch ihre Spezifität auszeichnen.

(u.a. Winker/Degele 2009; Lutz/Wenning 2001; Rudolph 2015)

- Meta-Analyse bestehender Frauenförderprojekte
- Qualitative Interviews mit Studentinnen und MINT-Projekt Koordinator_innen

Das Forschungsdesign

- **Ziel:** Heterogene Bedarfe von Studentinnen in Konzeptentwürfen von MINT-Projekten an Hochschulen umsetzen
- **Erhebung:** Qualitative, teilstandardisierte Interviews mit zwei Expert_innengruppen (Selbstselektion)
 - Bedarfsebene: 31 Studentinnen der Informatik und Elektrotechnik
 - Angebotsebene: 12 Expert_innen aus der ‚MINT-Frauenförderung‘
- **Auswertung:** inhaltliche Strukturierung (Mayring 2010; Kuckartz 2016)

Das Forschungsdesign – Sample

- **31 Studentinnen der Fächer Informatik und Elektrotechnik**
 - studieren an 13 Hochschulen in 11 Bundesländern
 - sind zwischen 19 und 43 Jahren alt.
- **Vielfaltsdimensionen (Auszug):**
 - 35,5% der Befragten stammen aus einem nicht-akademischen Elternhaus
 - 12,9% von ihnen geben mindestens eine Beeinträchtigung an
 - Ebenfalls 12,9% haben Kinder und 6,5% der Studentinnen Pflegeaufgaben
 - 16,1% haben eine andere als die deutsche Staatsbürgerschaft
 - Sexuelle Orientierung: 12,9% LB PQ*, 25,8% k.A., 61,3% heterosexuell
 - 35,5% der Befragten haben in der Herkunftsfamilie mind. eine weitere Sprache erlernt

Das Forschungsdesign – Sample

- **12 Projektkoordinator_innen aus 10 ‚Förderprojekten‘ an HAW**
 - Angesiedelt an 10 Hochschulen in 9 Bundesländern
 - In 7 von 10 Fällen Beteiligung an der Projektkonzeption
- **Ausrichtung der Projekte**
 - 7 Projekte sind als Mentoring-Programme konzipiert
 - 3 Projekte arbeiten ohne expliziten Frauenfokus
 - 2 Projekte adressieren eine heterogene Zielgruppe

Präsentation der Ergebnisse

Schwerpunktsetzung heute:

- Konzeption, theoretische Verortung und Wahrnehmung von ‚Frauenförderung‘/Projekten
 - Projektkoordinator_innen
 - Studentinnen
- Benachteiligungs- und Diskriminierungserfahrungen von Studentinnen
 - (Nicht-)Wahrnehmung von Benachteiligungen und Diskriminierungen
 - Diskriminierungsebenen
 - Handlungsstrategien und Umgang mit Diskriminierungen

„Frauenförderung“ – Projektkoordinator_innen

- Konzeptionelle, theoretische und empirische Rahmung der Projekte
 - Recherche vorhandener Studien und Einbezug von Theorien aus Frauen-, MINT- sowie Bildungs- und Hochschulforschung
 - Projekte resultieren mehrfach aus bestehenden Projekten und Austausch mit anderen Akteur_innen
 - Orientierung an Ressourcen, Fördervorgaben und Hochschulstrukturen
- Unübersichtlichkeit vorhandener Theorien und Studien wird proklamiert
- Unterschiedliche berufsbiographische Bezüge der Akteur_innen
- Mitwirkung an Konzeption teilweise nur partiell oder basierend auf Vorarbeiten
- Netzwerke und hochschulinterne sowie -externe Akteur_innen relevanter für Praxis

„Frauenförderung“ – Projektkoordinator_innen

- Vereinzelt „Frauenförderung“ aus meritokratischer und/oder ökonomischer Perspektive
- „Frauenförderung“ aus Gerechtigkeitsperspektive
- Großteil benennt strukturelle Ursachen bzgl. des geringen Frauenanteils
 - Größere Verantwortung auf Seite der Hochschule sowie der Politik wird konstatiert
 - „Frauenförderung“ muss dementsprechend auf unterschiedlichen Ebenen ansetzen
- ABER: Projekte vorwiegend als personenbezogene Maßnahmen konzipiert
 - **Adressierung von Studentinnen auf subjektiver (Handlungs-)Ebene**
 - Teilweise (Re-)Produktion und Festschreibung durch Akteur_innen
 - Teilweise homogenisierende, individualisierende und stereotype Zuschreibungen
 - Teilweise Reflexion und Kritik

(vgl. u.a. Bitzan/Kaschuba/Stauber 2018; Brötzmann/Pöllmann-Heller 2019)

„Frauenförderung“ – Projektkoordinator_innen

„Also mein Eindruck ist [...], wie Frauen einfach auch in ihrem Habitus oft sich leider verhalten, [...] dass so dieses [...] Understatement ganz weit verbreitet ist.“ (E9)

„Wünschen würde ich mir, dass die jungen Frauen begreifen würden, dass es eigentlich ein Zugewinn für sie ist.“ (E2)

„Frauenförderung darf man gar nicht anbieten, weil Frauen werden nicht gefördert, das finden die Frauen doof und die Männer finden es erst recht doof, [...] wir versuchen das jetzt eben mehr so für alle anzubieten.“ (E4)

„Frauenförderung“ – Projektkoordinator_innen

- „Frauenförderung“ im Kontext von Diversifizierung und Internationalisierung
 - Teilweise Internationalisierungs- und Diversity-Strategien als Konkurrenz
 - Fokus auf Geschlecht wird gerade in MINT als notwendig erachtet
 - 50% erachten Einbezug weiterer Diversitätsdimensionen als sinnvoll
 - Reflexion homogener Zusammensetzung und Abbau von strukturellen Barrieren
 - Vereinzelt bereits in Konzeptionen berücksichtigt
 - **Intersektionalität** ist teilweise als Schlagwort bekannt, unterschiedliche Definitionen werden ersichtlich
 - ABER: Praktische Umsetzung wird als äußerst schwierig wahrgenommen, weil...

„Frauenförderung“ – Projektkoordinator_innen

*„Was uns aufgefallen ist, ist erstmal, dass die Zielgruppe ziemlich homogen war, also nicht die Zielgruppe, sondern die Teilnehmerinnen, die dann letztendlich bei uns gelandet sind. Die waren eigentlich so in jedem Durchgang relativ ähnlich, das waren junge Frauen, meistens aus dem Gymnasium, meistens mit einem MINT-Leistungskurs oder zwei MINT-Leistungskursen. Häufig Mathe dabei und meistens auch, wo die Eltern irgendwie schon im Ingenieursbereich tätig sind oder meistens auch studiert haben. [...] so ein paar Leute haben wir da irgendwie nicht erreicht, von denen wir gehofft hatten, dass wir sie auch erreichen.“
(E3)*

„Frauenförderung“ – Projektkoordinator_innen

„Frauenförderung mit so einem ergänzenden oder mit einem grundlegend intersektionalen Blick, stelle ich mir spannend und wichtig vor. Ich glaube, da braucht man verschiedene Kompetenzen, wo wir [...] nur einen Teil davon erfüllen könnten. Das heißt, verschiedene Ungleichheitsdimensionen [...], sei es jetzt Migrationshintergrund, soziale Herkunft oder Geschlecht, die kann ich mitdenken, bei anderen hört es bei mir auf. Da bräuchte ich irgendwie noch eine beratende Institution“. (E3)

„Weil natürlich gibt es sehr viele intersektionale Beschreibungen. Aber der Ansatz, der dann tatsächlich auf die Praxis anwendbar ist, [...] ich habe den noch nicht gefunden. Und das macht das so schwierig.“ (E11)

„Frauenförderung“ – Projektkoordinator_innen

- Notwendige Veränderungen/Perspektiven:
 - Nachhaltige Verankerung von Projekten an HAW
 - Verbesserung personeller und finanzieller Ressourcen
 - Größere Verantwortung von Politik und Hochschulen („Top-down“)
 - Adressierung aller Hochschulakteur_innen und „neue Instrumente“
 - Berücksichtigung weiterer Diversitätsdimensionen („Bottom-up“)
 - Bündelung von Wissen und Übersetzung wissenschaftlicher Erkenntnisse in die Praxis
 - Neuer Begriff für „Frauenförderung“?!

„Frauenförderung“ – Studentinnen

- Ca. 1/3 der Befragten hat selbst an MINT-Projekt(en) teilgenommen
- Ambivalente Haltungen zu „Frauenförderung“ bei Studentinnen
 - Wahrnehmung als Defizitförderung, negative Besonderung oder „Diskriminierung“ von Männern
 - „Frauenförderung“ muss früher ansetzen
 - „Frauenförderung“ als sinnvoll, strukturell notwendig und bereichernd
 - Teilweise keine Kenntnisse bzw. nur marginales Wissen zu „Frauenförderung“ (42%)

(vgl. u.a. auch Schüller et al. 2016)

„Frauenförderung“ – Studentinnen

„Ich hätte es auch gerne gesehen, dass die Jungs auch sowas ähnliches [wie Frauenförderung] kriegen. Das tat mir dann auch Leid, da gab es dann schon auch immer mal den einen oder anderen Spruch von der Männerseite her, [...] das verstehe ich auch, das ist irgendwo auch unfair, das diskriminiert in andere Richtungen.“ (S20)

„Es gibt das Angebot Womens Only oder Frauenquatschtisch oder so, das ist anscheinend eine Frühstücksrunde oder eine Essensrunde, wo nur Frauen eingeladen sind. Ich könnte mich nochmal informieren, ob es mir zusagen würde, ob ich vielleicht mal hingeh. Aber ansonsten wüsste ich nicht, was ich mir wünschen würde, weil ich es als übertrieben oder unnötig finde, nur Frauen direkt anzusprechen.“ (S21)

„Frauenförderung“ – Studentinnen

„Ja, ich denke vor allem für die Bereiche, wo eben Frauen unterbesetzt sind, ist es schon attraktiv für Frauen, einfach dann teilzunehmen. Man hat einen anderen Umgang, man kann sich austauschen, wie man denn in seinem normalen Umfeld sozusagen sich verhält und wie das ist. [Dann] habe ich gesehen, oh cool, da gibt es ja richtig viele Frauen die eben in dem Netzwerk sind[...]. Und da kann man sich dann auch irgendwie besser austauschen und ja, vielleicht auch so irgendwie an einen guten Job kommen oder so, also das finde ich schon auf jeden Fall einen Vorteil.“ (S18)

„Frauenförderung“ – Studentinnen

- Mehrdimensionale Bedarfe mit und ohne Diversitätsdimension (Auszug)
 - Praxisbezug statt Geschlechterfokus, da Überthematisierung von ‚Geschlecht‘ im Hochschulalltag
 - Berücksichtigung unterschiedlicher Bildungswege (z.B. Zweitstudium)
 - Berücksichtigung von Alter in Projektkonzeptionen
 - Andere Formate/Förderung als Mentoring-Angebote (z.B. Stipendien)
 - Zeitliche Flexibilität (z.B. Nebenjob, Fürsorgeverantwortung)
 - Möglichkeit der Kinderbetreuung in Projekten
 - Öffnung der Angebote (mit und ohne Frauenquote) vs. Räume nur für Frauen
 - Keine Reproduktion von Stereotypen

→ **Berücksichtigung von Heterogenität in Projekten notwendig**

Diskriminierungserfahrungen

- Wahrnehmung von Diskriminierung und Benachteiligungen:
 - 58% der Befragten geben zunächst an, keine Benachteiligungen/Diskriminierungen erfahren zu haben.
 - 13% der Befragten sind unsicher, ob ihre Erfahrungen Benachteiligungen/Diskriminierungen darstellen.
 - 29% der Befragten geben an, benachteiligt/diskriminiert worden zu sein.

→ Insgesamt beschreiben 77% der Befragten ein- und mehrdimensionale Benachteiligungs- und Diskriminierungserfahrungen.

(vgl. dazu u.a. Feltes et al. 2012; Klein/Rebitzer 2012; Universitätsfrauenbeauftragte LMU 2018)

Diskriminierungserfahrungen

„Die sind da sehr hochnäsiger und meinen ja, was wollt ihr mit dem Studium? Wenn ihr fertig seid, werdet ihr Kinder kriegen [...].“ (S19)

„Manchmal versuche ich auch, mit irgendwelchen Leuten zu lernen und [...] dann bin ich so mit denen alleine und die fangen dann an, mich so anzutouchen.“ (S10)

„Da habe ich dann halt zum Beispiel auch versucht, mich [...] so zu kleiden, wie die und dass ich nicht so auffalle. Das hat natürlich nicht geklappt. [...] ich hatte einmal einen Rock an und dann hat der eine halt schon gesagt: "Oh, du bist aber heute besonders schick" und so, das hat mich auch gestört, dann habe ich auch keinen Rock mehr angezogen.“ (S18)

Diskriminierungserfahrungen

- *„Frau A [eine Kommilitonin] ist, würde ich mal sagen, ja cis, weiß und blond, blaue Augen, und wenn sie irgendetwas macht in den Werkstätten, Praktika, sie wird mehr als Frau wahrgenommen als ich. Es heißt: S16 [die befragte Studentin], ach komm', die kleine Kampflesbe [...] oder die Feministin [...], so werde ich dargestellt. [...] da wird ganz anders mit ihr umgegangen als mit mir [...]. Ich glaube, vor allem, wenn man sich auch noch schick macht, etwas Lippenstift aufträgt, dann kann man so Einiges noch erreichen als Frau in diesen Studiengängen, wenn man sagt: Huch, ich kriege das nicht hin im Praktikum. Dann kommen die ganzen Jungens: Ja klar, ich zeig's dir, komm so wird es gemacht [...] und ich bin da allein gestellt und muss schauen, wie ich damit zurechtkomme. Ich denke mir, was hab ich, woran liegt das?“(S16)*

Diskriminierungserfahrungen

- Benachteiligungs- und Diskriminierungserfahrungen auf unterschiedlichen Ebenen
 - (Re-) Produktion traditioneller Rollen- und Berufsbilder
 - Sexistische Äußerungen und sexuelle Belästigung
 - Einschreibungen in Körper
 - Intersektionale und mehrkategoriale Diskriminierungen

→ Diskriminierungen auf struktureller, symbolisch-repräsentativer und individueller Ebene

(vgl. u.a. Schüller et al. 2016, Winker/Degele 2009)

Diskriminierungserfahrungen

- Handlungsstrategien und Umgang mit Diskriminierungen seitens der Studentinnen
 - Entkräften diskriminierender Erfahrungen als ‚Scherz‘, ‚rauer Umgangston‘ in MINT → individualisierter Umgang
 - Hinwenden an Professorinnen, Anlaufstellen etc. → mehrfach Erleben von Empfehlung eines individualisierten Umgangs
 - Anpassung an Umfeld und ‚Unsichtbarmachen‘ → De-Thematisierung
 - Durchbrechen vorherrschender Normen (z.B. äußeres Erscheinungsbild, Auftreten etc.)

→ Spannungsfelder: Wahrnehmung vs. Nicht-Wahrnehmung, Thematisierung vs. De-Thematisierung, Handeln vs. Nicht-Handeln

Offene Fragen, Ambivalenzen und Widersprüche

- Ablehnung/Unkenntnis bzgl. ‚Frauenförderung‘ vs. massive Diskriminierungserfahrungen von Studentinnen
 - ‚Frauenförderung‘ aus einer ökonomischen und meritokratischen Perspektive vs. ‚Frauenförderung‘ zur Durchsetzung von Geschlechtergerechtigkeit
 - Adressierung von Frauen auf subjektiver (Handlungs-) Ebene vs. Erweiterung der Zielgruppen (Hochschulakteur_innen, Lehrende, Kommilitonen etc.) und Neugestaltung von Formaten für strukturelle Veränderungen
 - Homogenisierung von Frauen als Zielgruppe in Projekten vs. Heterogenität der Studentinnen
- Wie kann ‚Frauenförderung‘ weiter gedacht werden?

Literatur

- **Bitzan, Maria; Kaschuba, Gerrit; Stauber, Barbara** (2018): »Wir behandeln alle gleich«: Herausfordernde Wechselwirkungen zwischen Konstruktion und Dekonstruktion. Überlegungen zu Fallstricken in Gleichstellungspolitik und Praxisforschung. In Bauer, Gero; Ammicht Quinn, Regina; Hotz-Davies, Ingrid (Hrsg.), *Die Naturalisierung des Geschlechts. Zur Beharrlichkeit der Zweigeschlechtlichkeit* (S.201-219). Bielefeld: transcript Verlag.
- **Brötzmann, Nina; Pöllmann-Heller, Katharina** (2019): Programme zur Unterstützung von Frauen in MINT-Fächern an Fachhochschulen – neue Ansätze durch intersektionale und fachkulturelle Perspektiven Erste Ergebnisse aus dem Teilvorhaben A „Intersektionale und fachkulturelle Perspektiven. Regensburg.
- **Feltes, Thomas; List, Katrin; Schneider, Rosa; Höfker, Susanne** (2012): Gender-based Violence, Stalking and Fear of Crime. Länderbericht Deutschland. Zugriff am 18. Mai 2020 unter www.gendercrime.eu/pdf/gendercrime_country_report_germany_german.pdf.
- **Klein, Uta; Rebitzer, Fabian A.** (2012): Diskriminierungserfahrungen von Studierenden: Ergebnisse einer Erhebung. In Heitzmann, Daniela; Klein, Uta (Hrsg.), *Diversity konkret gemacht. Wege zur Gestaltung von Vielfalt an Hochschulen (Reihe Diversity und Hochschule)* (S.120-137). Weinheim und Basel: Juventa Verlag.
- **Kuckartz, Udo** (2016). *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung* (3. Auflage). Weinheim und Basel: Juventa Verlag.
- **Lutz, Helma; Wenning, Norbert** (2001): Differenzen über Differenz. Einführung in die Debatten. In Dies. (Hrsg.), *Unterschiedlich verschieden. Differenz in der Erziehungswissenschaft* (S. 11-24). Wiesbaden: Springer VS.
- **Mayring, Philipp** (2010): *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken*, 11. aktualisierte und überarbeitete Auflage, Weinheim.
- **Rudolph, Clarissa** (2015): *Geschlechterverhältnisse in der Politik*. Opladen, Toronto: Verlag Barbara Budrich.
- **Schüller, Elke; Göttert, Margit; Braukmann, Stephanie** (2016): „Ich habe nie gelernt, dass das nur etwas für Jungs ist.“ Studentinnen ingenieurwissenschaftlicher Studiengänge an Fachhochschulen und ihre Perspektiv auf ein männerdominiertes Studien- und Berufsfeld. Ergebnisse einer qualitativen Studie an hessischen Fachhochschulen. Frankfurt am Main: Forschungsberichte des gFFZ – Band 7.
- **Universitätsfrauenbeauftragte LMU** (2018): Kurzzusammenfassung der Ergebnisse der Umfrage zum Thema sexuelle Belästigung und Diskriminierung.
- **Winker, Gabriele; Degele, Nina** (2009): *Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheiten*. Bielefeld: transcript Verlag.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt: anne.reber@oth-regensburg.de

Das Verbundvorhaben „MINT-Strategien 4.0 – Strategien zur Gewinnung von Frauen für MINT-Studiengänge an Hochschulen für angewandte Wissenschaften“ wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter den Förderkennzeichen 01FP1714 und 01FP1715 gefördert.

GEFÖRDERT VOM

