

## Diversität als Studienfaktor – Roundtable

Geleitet von: Dr. Martin J. Gössl, Gleichbehandlung und Vielfalt an der FH JOANNEUM

Im Rahmen dieses Roundtable kam es zur spannenden Diskussion über Diversitätskomponenten und ihre Relevanz im Studienalltag. Dabei bildete die Kategorisierung von Geschlecht einen zentralen Ausgangspunkt, da gerade die nationale Forschungslandschaft diese Dimension anerkennt. Die Förderung von Frauen als Instrument blieb gerade im aktuellen Jahr nicht gänzlich unkritisiert. Ein entsprechender Rechnungshofbericht aus dem Jahr 2011 spricht von beschaulichen Erfolgen gerade wenn der finanzielle Aufwand für diese Programme in die Betrachtung miteinbezogen wird.

Nun stellt sich doch die provokante Frage: Braucht es eine Frauenförderung? Bedeutet nicht automatisch eine Frauenförderung, ebenso eine Männerförderung an den FHs in frauendominierten Studien etablieren zu müssen? Kann man Diversität überhaupt gruppenspezifisch fördern? Und darf/muss/soll es eine Quote geben?

Die Diskutantinnen und Diskutanten brachten in einem Kreis von ca. 20 Personen der unterschiedlichsten Altersstufen und einem annähernd 50/50 Verhältnis von Frauen und Männern, bunte und ausgesprochen unterschiedliche Standpunkte in die Diskussion mit ein. Geladene Gäste aus den unterschiedlichsten Fachbereichen eröffneten die Debatte (NAbg. Adelheid Irina Fürntrath-Moretti – Frau in der Wirtschaft; MMag.a Andrea Koller – Integration Büro Landesrätin Dr.in Bettina Vollath; FH-Prof.in Mag.a Ulrike Alker, MA – Leiterin Abteilung Gender & und Diversity Management des FH Campus Wien; Mag.a Marianne Raiger – KAGes, 1. Vizepräsidentin des Österreichischen Gesundheits- und Krankenpflegeverbandes; Dr.in Marianne Gumpinger – Studiengangsleiterin Soziale Arbeit an der FH OÖ).

Die Frage nach einer Förderung von Frauen wurde flächendeckend bejaht, ebenso der Wunsch, den Fokus auf eine Männerförderung zu erweitern, um hier notwendige Sinneswandlungen anzustreben (Kann ein richtiger Mann einen Gesundheitsstudiengang besuchen?). Die Frage nach einer Quote, sowohl für Frauen als auch für Männer, führte bereits zu einer breiten und kontroversiellen Diskussion. Der „Gläserne Lift“, also der vergleichsweise schnelle Aufstieg von Männern in weiblich-dominierten Berufswelten, wurde als gefährliches Moment für eine Männerquote angesprochen. Die Stigmatisierung von Frauen als Quotenfrauen wurde ebenso in die Diskussion eingebracht, wobei hier unterschiedliche Positionen sichtbar wurden: Die Quotenfrau als Stigmatisierte; die Quote als legitimes Mittel zur Öffnung stark patriarchal-ausgerichteter Strukturen (mit dem Argument: Die Quote ist dem Golfplatz, wo Männer durch Verbindungen an die Position gelangen, als Instrument gegenüberzustellen) und die Quote als temporär eingeschränktes Werkzeug für die Gleichstellung einer Masterkategorie „Gender“ aber nicht als Instrument für alle Diversitätskategorien möglich, jedoch für einige.

Eine hitzige Debatte entfachte sich über die Fragestellung, ob Leistung über ein Geschlecht verfügt oder nicht? Also die Frage, ob hohe Leistung von Frauen – heute im 21. Jahrhundert und in Österreich – gleich bewertet wird wie jene der Männer oder nicht. Viele Faktoren wurden in die Diskussion eingebracht, die dagegen sprachen (Erziehung, frühkindliche und kindliche Prägungen, Leaky pipelines, unbezahlte Reproduktionsarbeit ...) und einige Argumente für eine gleiche Bewertung (vorhandene Frauen in Spitzenpositionen, Frauen in der Wirtschaft, offene Karrierewege, Mentoring, ...) vorgebracht.

Am Ende war man sich einig: Bewegung tut der Sache gut, Diskussion bereichert und viele Dimensionen der Ungleichstellung erfahren eine ausgesprochen akademische Annäherung.