

Diva log

Zeitung der Gleichstellungskommission zu Gender und Diversity an der FHÖV NRW

Sie halten das erste Exemplar der neuen Zeitung der Gleichstellungskommission der FHÖV NRW in den Händen. „Divalog“ entstand in einem informellen Frauengespräch mit der Gleichstellungsbeauftragten der FHÖV NRW Ute Gintzel – wie kann es anders sein, natürlich bei Kaffee und Kuchen. Was zuerst noch den Charakter einer karnevalistischen Idee hatte, wuchs sich zu einem ernst gemeinten Vorhaben aus. „Divalog“ soll zukünftig die Beschäftigung mit Gender Mainstreaming und Diversity anregen, gute Beispiele für eine gelungene Umsetzung liefern, die Bildung von Netzwerken unterstützen, Frauen und Männer an der FHÖV NRW ermuntern, sich aktiv für diese Themen einzusetzen und und und....

Die FHÖV NRW hatte schon einmal die Frauenzeitung „FraZ“. Zwischen 1998 und 2004 gab sie Mechthild Siegel mit ihrer Gleichstellungskommission heraus. Diese Tradition soll nun fortgesetzt werden. Ein Schelm, der bei der Silbe „Diva“ nur an überspannte weibliche Göttlichkeit denkt, für die diese erste Ausgabe das Sprachrohr sein könnte. Nein, für die Gleichstellungskommission und das Redaktionsteam standen bei der Geburt der Zeitung andere Wünsche im Vordergrund: Wir möchten, das Thema Vielfalt – neudeutsch „Diversity“ – an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung nach vorne bringen und hierzu in einen aktiven Dialog mit allen eintreten.

Ethymologisch bedeutet darüber hinaus die Silbe „diva“ „göttlich eins“, was gleichzeitig auch das Bemühen um das „Ganze“ neben dem Genuss von „Vielfalt“ symbolisieren soll. Jetzt wünschen Ihnen das Redaktionsteam und die Gleichstellungskommission erst einmal: Viel Spaß beim Lesen!

Ute Gintzel, Gleichstellungsbeauftragte der FHÖV NRW

JA – Gleichstellung ist immer noch „in“

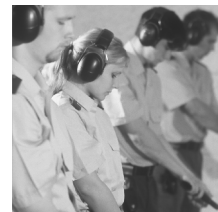
Das Thema „Gleichstellung“ ruft bei vielen Menschen ein müdes Schulterzucken hervor. Haben denn die Frauen inzwischen nicht schon alles erreicht? Wo gibt es denn wirklich noch Ungleichbehandlung? Schließlich wird unser Land ja sogar von einer Frau regiert. Selbst viele Frauen wollen mit diesem Thema nichts mehr zu tun haben. Es fühlt sich nicht gut an, als Opfer der Verhältnisse gesehen zu werden. Das entspräche nicht dem Lebensgefühl junger selbstbestimmter Frauen.

Einige ahnen, dass wir in einer Gesellschaft leben, die zwar verbal guten Willen zeigt, bei der Umsetzung der Geschlechtergerechtigkeit die Hausaufgaben jedoch noch nicht gemacht hat. Der viel zitierte Satz des Soziologen Ulrich Beck "Verbale Aufgeschlossenheit bei weitgehender Verhaltensstarre", bringt männliches Beharrungsvermögen auf den Punkt.

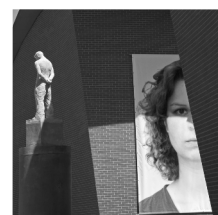
Vielleicht sind wir aber auch gerade „Zeugen einer leisen Revolution“? So bezeichnet Ursula von der Leyen die neue "Väterbewegung". Rund zwölf Prozent der bewilligten Anträge auf das neue Elterngeld stammen von Männern. Damit hat sich die Zahl der Väter, die sich eine Auszeit für ihr Kind nehmen, seit der Einführung des Elterngelds mehr als verfünffacht. Beim früheren Erziehungsgeld lag ihr Anteil "wie in Beton gegossen" bei 3,5 Prozent. Was wir jedoch nicht übersehen sollten: Die meisten Väter nehmen sich laut Statistik nur eine kurze Auszeit. So kümmerten sich zwei Drittel der neuen Väter lediglich für zwei Monate Vollzeit um ihr Kind. Bei den berufstätigen Müttern blieben hingegen 89 Prozent für zwölf Monate. Fazit: Es ist erfreulich, dass finan-

Nr. 0

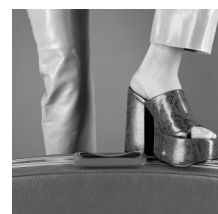
23. März 2012



Wie weiblich ist die Polizei? Im Gespräch mit Kerstin Wittmeier



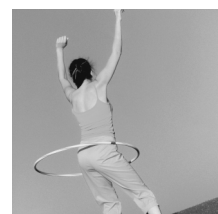
Ja – Gleichstellung ist immer noch „in“



Die Mitternachtsmission zu Gast am Studienort Dortmund



Richtig „gendern“ in Hausarbeit und Thesis



Gender im betrieblichen Gesundheitsmanagement



Gleichstellung

zielle Anreize eingefahrenen Geschlechterrollen in Bewegung bringen, der Begriff „Revolution“ scheint dafür aber doch überzogen.

Wie sieht es denn nun aus mit der Gleichstellung in unserem Land? Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hat 2008 einen Atlas zur Gleichstellung von Männern und Frauen veröffentlicht: Ein OECD-Vergleich zeigt, dass Deutschland – was die Erwerbsbeteiligung kinderloser Frauen betrifft – sich international behaupten kann. Deutschland fällt aber im Ranking der Staaten weit zurück, wenn man prüft, wie stark sich Mütter mit mehreren Kindern aus dem Erwerbsleben zurückziehen. In Deutschland scheint also das Vorhandensein von Kindern die Erwerbsarbeit von Frauen stärker zu beeinträchtigen als in vielen anderen Staaten.

Ganz gleich, welchen Datensatz man einer Analyse der Erwerbseinkommen zu Grunde legt, das Einkommen von Frauen liegt in Deutschland bei ungefähr gleicher Arbeitszeit mindestens 20 Prozent unter dem von Männern. Damit nimmt Deutschland unter den EU-Staaten einen der letzten Rangplätze im Hinblick auf die Angleichung der Einkommen von Frauen und Männern ein.

Inzwischen haben die jungen Frauen in Deutschland die Männer, bezogen auf ihre Schulbildung, nicht nur eingeholt, sondern auch überholt. Mädchen werden in Deutschland im Durchschnitt früher eingeschult und besuchen häufiger ein Gymnasium als Jungen. Junge Frauen und Männer nehmen heute nahezu gleich häufig ein Studium auf. Auf den folgenden Stufen der akademischen Laufbahn sind Frauen jedoch nach wie vor unterrepräsentiert.

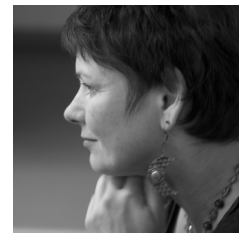
Obwohl in Deutschland der Frauenanteil unter den Jurastudierenden seit Jahren erheblich über 50% liegt, ist der Professorinnenanteil hier weiterhin besonders niedrig: „Er liegt bei ca. 16%, bei voll ausgestatteten Lehrstühlen noch erheblich niedriger. Es gibt immer noch drei Fakultäten ohne Professorin und einige mit nur einer“ (Cews Journal Nr.82, 2012, S. 40).

Die FHöV präsentiert sich mit 46 Frauen und 139 Männern (entspricht 33%) in der

Lehre etwas besser, aber auch bei uns gibt es noch lange kein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Männern und Frauen.

Das Ergebnis einer aktuellen Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) zeigt ein weiteres Hoheitsgebiet männlicher Monokultur: In den Vorständen der deutschen Top-200-Unternehmen waren Frauen auch 2011 wieder mit nur drei Prozent vertreten.

Die Reihe der Beispiele ließe sich noch lange fortführen. Eine gerechte Gesellschaft, die Vielfalt und Chancengleichheit bietet, entwickelt sich nicht von allein. Menschliches Verhalten, Einstellungen und Rollenvorstellungen, ebenso wie soziale Strukturen verändern sich langsamer als von vielen erwartet. Nach wie vor ist die Gleichstellungspolitik ein wichtiges Instrument, um diesen Prozess zu begleiten.



Ute Gintzel
Gleichstellungsbeauftragte
der FHöV NRW

„... aber eine Nutte werde ich immer bleiben“ – die Mitternachtsmission zu Gast am Studienort Dortmund

„Die Würde des Menschen ist unantastbar. Sie zu achten und zu schützen ist Verpflichtung aller staatlichen Gewalt“, Art. 1. GG. Diesen Grundsatz lernen die (angehenden) Polizistinnen und Polizisten an der FHöV NRW als Grundlage ihrer Arbeit ebenso kennen wie die Ausführung der PDV 100: „Oberstes Gebot polizeilichen Handelns ist die Verpflichtung, die Würde des Menschen zu achten und zu schützen“.

Es braucht eine große Klarheit und ein sensibles Gespür, um diese Grundsätze (nicht nur) im polizeilichen Alltag zu verwirklichen.

Im Wahlpflichtmodul „Die Würde des Menschen ist antastbar“ wurden daher einzelne Facetten genauer unter die Lupe genommen, darunter auch die Frage nach Prostitution. Dazu waren zwei Mitarbeiterinnen der Dortmunder Mitternachtsmission zu Gast. Es handelt sich um eine Beratungsstelle für Prostituierte, ehemalige Prostituierte und Opfer von Menschenhandel. Die Mitarbeiterinnen suchen die Frauen auf dem Straßenstrich, in bordellähnlichen Betrieben oder in Privatwohnungen auf, beraten sie in allen Fragen des Lebens und bieten ausstiegswilligen Frauen Hilfen an. Ein gesondertes Arbeitsfeld, die Arbeit mit Minderjährigen, musste wegen fehlender finanzieller Mittel eingestellt werden – die Mitternachtsmission finanziert sich weitgehend durch Spenden.

In ihrer Arbeit sind die Beraterinnen darauf angewiesen, ein Verhältnis zu den Menschen „im Milieu“ herzustellen. Das sollte zumindest auf Akzeptanz beruhen, so das sie den Zugang zu Bordellen etc. behalten. Es ist nachvollziehbar, dass sie dort nicht immer gern gesehen sind: Durch das Vertrauensverhältnis, das die Beraterinnen zu den Frauen pflegen, erhalten sie Einblicke in Arbeits- und Lebensverhältnisse, die z.T. menschenunwürdig sind und daher nicht selten verschleiert werden sollen. Bei der Arbeit der Mitternachtsmission steht nicht die strafrechtliche Verfolgung, sondern die Hilfe und Unterstützung der betroffenen Frauen im Mittelpunkt.

Die selbstverständliche und detailreiche Schilderung der Beraterinnen aus ihrer Arbeit löste bei den Studierenden im Kurs des Wahlpflichtmoduls Staunen, Interesse und – ja, auch Ungläubigkeit aus: So konnte sich fast niemand vorstellen, dass auch 60-Jährige als Prostituierte arbeiten oder wie Geschäfte für 5 Euro zustande kommen können – mit Freiern, denen der Zustand der Frauen völlig gleichgültig ist.

Die Frage, ob überhaupt und wenn, unter welchen Umständen Prostitution menschenwürdig ausgeübt werden kann, hat den Kurs weit länger begleitet als der Besuch der Mitarbeiterinnen dauerte. Vorurteile wurden ins Wanken gebracht.

Judith Palm, Pfarrerin und hauptamtliche Dozentin für Ethik an den Studienorten Dortmund und Hagen, Supervisorin (DGSv)

Die Ziele der Arbeit in der Mitternachtsmission Dortmund sind:

- den Klientinnen zu helfen, ein gesundes, selbstbestimmtes, eigenverantwortliches Leben in Sicherheit, angstfrei und ohne finanzielle und emotionale Abhängigkeiten zu führen
- sozialrechtliche Gleichstellung von allen in der Prostitution arbeitenden Menschen
- Beendigung von Diskriminierung und Kriminalisierung

Am runden Tisch der Stadt Dortmund arbeitet die Mitternachtsmission z.B. zusammen mit: Polizei, Ordnungsamt, Bauordnungsamt, Ausländerbehörde, Gesundheitsamt

Aus dem Blog der Mitternachtsmission: *„benutzt, gebraucht, ausgelaugt, für's Leben gebrannt... und dann die Entsorgung vergessen. Ich kann vielleicht irgendwann eine Nutte sein, die nicht mehr anschafft, aber eine Nutte werde ich immer bleiben“.*


<http://www.standort-dortmund.de/mitternachtsmission/>

Gender (Mainstreaming) im betrieblichen Gesundheitsmanagement

Gender Mainstreaming bedeutet, „bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen, da es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt“. Die Strategie des Gender Mainstreamings hat deshalb auch Konsequenzen für ein betriebliches Gesundheitsmanagement.

Eine Vielzahl von Erkenntnissen aus Medizin und Sozialwissenschaften verdeutlicht bereits seit längerem: „Gesundheit ist nicht geschlechtsneutral!“ Frauen und Männer sind anders krank. Dies äußert sich z. B. in einer unterschiedlich langen Lebenserwartung und in unterschiedlichen Arten von Krankheiten. Aus diesem Grund müssen Maßnahmen zur Gesundheitsförderung auch berücksichtigen, dass Frauen und Männer sich nicht nur hinsichtlich der körperlich-biologischen Bedingungen, die

Hier stellen wir Ihnen regelmäßig Initiativen und Einrichtungen vor, die sich um Fragen zu Gender und Diversity kümmern und verdient gemacht haben



Einfluss auf die Gesundheit haben, unterscheiden. Beide Geschlechter zeigen auch einen unterschiedlichen Umgang mit Gesundheit und Krankheit. Sie unterscheiden sich sowohl in den gewählten Bewältigungsstrategien als auch in ihrem Risikoverhalten, wie z.B. beim Autofahren. Differenzen lassen sich ebenfalls bei der Inanspruchnahme von (Vorsorge-)Angeboten des Gesundheitssystems beobachten. „Männer sind bekanntlich die Sorgenkinder der Prävention. Sie bringen lieber ihr Auto zum TÜV, als sich selbst zur Vorsorgeuntersuchung anzumelden.“

Diese Verhaltensweisen und Bedingungen sind eng mit einer geschlechterdifferenzierten Erwerbsbeteiligung verbunden. Auch berufstätige Frauen sind nach wie vor hauptsächlich für die Familienarbeit zuständig. Sie gehen deshalb zu einem großen Teil einer Teilzeitbeschäftigung nach. Ihr Berufsverlauf beinhaltet vielfach wegen der Elternzeit mehr Erwerbsunterbrechungen als der ihrer männlichen Kollegen. Trotz gestiegenem Qualifikationsniveau haben Frauen in der Regel am Arbeitsplatz geringere Aufstiegschancen. Sie sind häufiger als Männer mit Diskriminierungen und sexueller Belästigung konfrontiert.

Angesichts solcher geschlechtsspezifisch unterschiedlicher Arbeits- und Lebensbedingungen darf betriebliche Gesundheitsförderung nicht „geschlechtsblind“ sein. Vielmehr sollte ein geschlechtergerechtes Gesundheitsmanagement Geschlechteraspekte sowohl bei der Bedarfsanalyse als auch bei der Entwicklung und Evaluation von Maßnahmen zur Gesundheitsförderung adäquat berücksichtigen. Es bleibt zu hoffen, dass bei der zukünftigen Einführung eines Gesundheitsmanagements an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW die Strategie des Gender Mainstreamings Anwendung findet.

Bärbel Werdes, Diplom-Psychologin, hauptamtliche Dozentin am Studienort Münster

Wie weiblich ist die Polizei? Im Gespräch mit der Polizeipräsidentin Kerstin Wittmeier

Kerstin Wittmeier entspricht nicht der gängigen Vorstellung, die man von einer Polizeipräsidentin hat. Das sagt sie selbst und wirkt dabei ziemlich gelassen und geerdet. Die norddeutschen Wurzeln und das sozialwissenschaftliche Studium sind nicht gerade prototypische Karrierebausteine für die heutige Position, die sie in der Ruhrpottstadt seit 2010 inne hat. Sie habe zunehmend Interesse an der Polizei gehabt und offensichtlich hat sie in den unterschiedlichen Arbeitsfeldern u.a. als Gleichstellungsbeauftragte und Leiterin VL der Wasserschutzpolizei ihren Job auch überzeugend gemacht. So wie Kerstin Wittmeier ihre ersten Erfahrungen als Polizeipräsidentin schildert, war auch ihre Profession für manche weniger irritierend als das lange, blond gelockte Haar und die Tatsache, dass sie drei Kinder hat. Die Oberhausener dürften es eigentlich auch nicht exotisch finden, dass die Polizei in ihrer Stadt eine Frau als Chefin hat. Frauen als Polizeipräsidentin haben in Oberhausen Tradition. Und inzwischen sind bereits 8 der 18 Polizeipräsidenten/innen in Nordrhein-Westfalen weiblich. Vieles spricht dafür, dass man bald die 50% Quote erreicht.

Für diesen Beitrag gab es aus dem Interview mit Kerstin Wittmeier genug Stoff, denn die Gesprächsatmosphäre war gelöst und die Antworten auf den Punkt. Wir wollten wissen „Wie weiblich ist die Polizei?“. Hier das Ergebnis.

Frau Wittmeier, wozu braucht die Polizei NRW Frauen als Vorbilder?

Für mich persönlich ist es wichtig, dass Frauen auch in Top-Führungspositionen in den Bereichen, die noch männlich dominiert sind, auftauchen. Die nachwachsenden Generationen sollen erkennen, dass auch Frauen in solchen Positionen das Vertrauen haben und dass man als Frau – so wie ich mit drei Kindern – solche Aufgaben auch erfolgreich und gut erledigen kann. Ich finde es gut, dass wir ein Zeichen dafür setzen, dass es nicht um ein Entweder-Oder geht, also Familie oder Beruf, sondern dass das zusammen geht.

Und dennoch berichten junge Frauen, dass man im Kollegenkreis nicht immer erfreut ist, wenn sie schwanger sind oder Kinder haben.

Ich kenne das Phänomen – wenn auch nicht so sehr aus dieser Behörde. Frauen, die sich für Familie entscheiden, werden häufig in der Polizei als Problem gesehen. Die Frau wird schwanger und dann gibt es Probleme, die Dienstschichten abzudecken und so weiter. Die Situation wird nicht als gesellschaftliche Aufgabe gesehen. Ich habe dann als Behördenleiterin dafür zu sorgen, dass dieses Denken abgelöst wird und wir die Situation als Herausforderung begreifen. Das heißt, ich muss die Rahmenbedingungen verbessern. Wir sind sehr großzügig mit Teilzeitbeschäftigungen im PP Oberhausen und haben z.B. den Schwerpunktdienst eingerichtet, der es erlaubt, sehr flexibel und integrierend auf Arbeitsansprüche zu reagieren. Daneben beschäftigen wir uns z.B. auch mit den Möglichkeiten von Teleheimarbeit. Ich bin davon überzeugt, wir müssen alle Möglichkeiten ausnutzen, um die Arbeitskraft von Frauen an die Behörde zu binden. Mit Blick auf die Einstellungsquoten müssen wir die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hinkriegen. Es gibt eigentlich keine Alternative, ob wir dies wollen oder nicht. Das wird übrigens in den meisten Behörden so gesehen.

Wo sehen Sie die größten Unterschiede hinsichtlich der erforderlichen Kompetenzen, die Polizistinnen und Polizisten heute gegenüber den 80er Jahren haben müssen. Zur Erinnerung: die ersten Polizistinnen bei der Schutzpolizei wurden 1985 eingestellt.

Heute gibt es viele Konflikte, für deren Lösung wir mehr kommunikative Fähigkeiten haben müssen. Mit dem Argument „das ist Recht und Gesetz“ kommen wir häufig nicht mehr weiter. Ich muss heute mehr entschärfen können, ich muss mäßigend einwirken und die Übersicht behalten. Ich glaube auch, dass wir in einer Gesellschaft leben, die viel schneller geworden ist. Der Reformwandel, die Veränderung der Organisation, die Prägung der Polizeiarbeit durch neue Technik sind Normalität. Die Erwartung an eine Beständigkeit können wir heute nicht mehr erfüllen. Hierfür brauchen wir besondere Qualifikationen. Aber das hat wenig mit dem Geschlecht zu tun, das betrifft Männer und Frauen gleichermaßen.

Hartnäckig hält sich die Meinung, dass Frauen als Polizistinnen in manchen Bereichen oder Einsätzen weniger von Bürgerinnen und Bürgern akzeptiert werden als Männer. Wie realistisch ist diese Einschätzung aus Ihrer Sicht?

Ich habe das in Oberhausen nicht feststellen können, dass Frauen gegenüber anders agiert wird als gegenüber Männern. Dass man das so sieht, ist manchmal generationsabhängig. Man fragt sich, können Frauen das Selbe z.B. körperlich leisten. Meine Gespräche mit Bürgerinnen und Bürgern belegen eher, dass es hier kein Problem gibt.

Hat sich in der Polizei durch Frauen der Ton verändert?

Es wird immer gesagt, dass durch Frauen in den Dienstgruppen (hier in Oberhausen sind das derzeit zwischen 19% und 26%) auch der Ton weniger rau ist. Ich glaube, dass das eher eine Frage der Kultur in einem Haus ist. Wenn Führungskräfte darauf achten, dass man miteinander vernünftig umgeht, ist ein angemessener Ton auch in einer Dienstgruppe gegeben, in der es nur Männer gibt.

Das Thema Diversity ist in aller Munde. Welche Vielfalt erhoffen und erwarten Sie in Ihrer Behörde, wenn Sie einmal 10 Jahre weiter denken?

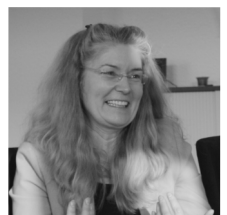
Schöne Frage. Ich hoffe, dass wir den Anteil der Frauen deutlich erhöhen. Ich wünsche mir auch, dass wir ein Abbild der Bevölkerung aus Oberhausen auch in der Polizei haben. Das heißt auch, wir wollen deutlich mehr Menschen mit Migrationshintergrund. Und im Idealfall wünsch ich mir, dass wir über dieses Thema in 10 Jahren gar nicht mehr sprechen müssen.

Ist die Polizei Ihrer Einschätzung nach insgesamt weiblicher geworden und woran würden Sie den Einfluss von Frauen in der Polizei fest machen.

Sie ist weiblicher geworden, weil wir heute mehr Frauen in der Polizei haben. Es ist selbstverständlich, dass man Frauen fast überall in der Polizei findet. Positiv ist auch, dass sich die sozialen Kompetenzen von Frauen auf die Arbeitsbeziehungen auswirken. Dadurch ist die Polizei deutlich weiblicher geworden. Mir ist aber wichtig, nicht zu sagen „Frauen machen es besser“, sie machen es anders. Eine Durchmischung ist generell für jede vielfältige Arbeit wichtig.

Vielen Dank für das Gespräch!

Mechthild Siegel, Juristin und hauptamtliche Dozentin am Studienort Münster, Martina Eckert, Professorin für Psychologie am Studienort Dortmund



Lerndivalog

in dieser Kolumne beleuchtet das Didaktische Zentrum regelmäßig die Diversität beim Lernen und in der Weiterbildung

Haben Sie sich mal gefragt, warum es Ihnen Spaß macht, sich mit bestimmten Dingen zu beschäftigen; bestimmte Dinge zu lernen? Nein? Ich frage mich das ständig, schon aus beruflichen Gründen. Vielleicht aber auch, weil ich mein erstes Referat an der Uni zum Thema „Mittelalterliche und frühneuzeitliche Folter“ geschrieben habe. Es hat mir sehr großen Spaß gemacht, muss ich gestehen. Aber was sagt das über mich aus? Bin ich potenziell gewaltbereit? Eine tickende Zeitbombe? Oder habe ich einfach nur Interesse an morbiden Themen?

Ein Bekannter hat seine Mathematik-Diplomarbeit zum Thema „Die Wilansky-Eigenschaft von FKX-Räumen“ geschrieben. Erstaunlich – ich weiß bis heute nicht, was das ist. Es gibt einfach diese Themen, da gleite ich nach zwei Sätzen in ein rosa Nichts. Das kennen Sie aber bestimmt, auch wenn Sie sich brennend für Verwaltungsbetriebswirtschaftslehre oder internes Rechnungswesen oder Insolvenzrecht interessieren. Manche Dinge möchte man einfach nicht (kennen)lernen. Man hat das unbestimmte Gefühl, dass Thema und man selbst einfach nicht zusammen passen.

Menschen interessieren sich halt für sehr unterschiedliche Themen und lernen auf sehr unterschiedliche Arten. Kinder lernen anders als Erwachsene, aber Mädchen auch anders als Jungen und jüngere Menschen anders als ältere und Frauen sowieso anders als Männer. Und wahrscheinlich lernt eine 17-jährige Schülerin mit Migrationshintergrund völlig anders, als ein 70-jähriger Klempner aus dem Oberallgäu. Aber, na gut, dann gibt es halt keine universelle Übereinstimmung beim Lernen. Lassen Sie uns die Suche nach dem ultimativen Lehr- oder Lernweg einfach ebenso begraben, wie die nach dem heiligen Gral.

Und doch finde ich, dass im Universum der Lerntheorien zwei Begriffe besonders hell leuchten: Autonomie und Kompetenz. Ja, wenn ich so drüber nachdenke, möchte ich gerne selbst bestimmen was und wie ich lerne und ich möchte mich auch nicht als einziger Dummbart auf einem Planeten voller Genies erleben, sondern als jemand, der kompetent ist, in dem was er tut. Jemand, der neues Wissen in bereits vorhandenes einordnen kann (bitte fragen Sie jetzt nicht nach dem Zusammenhang mit dem „Folterreferat“) und sich freut, wenn sich Zusammenhänge und Plausibilitäten einstellen. Und dann kann ich richtig Spaß haben beim Lernen – und das habe ich vielleicht mit einer 17-jährigen Schülerin oder einem 70-jährigen Klempner dann doch noch gemeinsam.

Beate Pollmeier, Historikerin, Leiterin des Didaktischen Zentrums und der Weiterbildung Intern

Väter mit Migrationshintergrund

Die Broschüre des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales NRW (MAIS) greift die Situation von Männern auf, die bei der Geburt eines Kindes besonders herausgefordert sind. Es gilt als erwiesen, dass der Status des Vaters in und nach der Migration insgesamt eine Minderung erfährt, die von jungen Vätern mit einem entsprechenden Hintergrund bearbeitet wird. Die Broschüre stellt Beispiele für eine gelungende Bildungsarbeit mit Vätern vor. Die meisten Angebote sind niedrigschwellig und stabilisieren die Vater-Kind Beziehung und das Selbstverständnis des Mannes in einer modernen Familie und Partnerschaft. www.mais.nrw.de

Einge“log“t

Dem European Network of Policewomen gehören mehr als 30 europäische Polizeiorganisationen an. Es ist dem Leitspruch „Quality through Equality“ verpflichtet und informiert über Aktivitäten und Kontaktmöglichkeiten: www.enp-deutschland.de

Das Genderkompetenzzentrum (GKompZ) engagiert sich „im Kontext der Gleichstellungs-, Antidiskriminierungs- und Diversitätspolitik“. Die Homepage gibt einen Überblick über die vielfältigen Angebote in Forschung, Politik und Weiterbildung: www.genderkompetenz.info/

Vielfalt verbindet – Mehr Migrantinnen und Migranten in den öffentlichen Dienst

Mit diesem Slogan wirbt die **Landesinitiative NRW** für die Öffnung der Landesverwaltung. Die Initiative wird von mehreren Ministerien getragen und mit über 20 Maßnahmen und Instrumenten in den nächsten Jahren umgesetzt. Sie stellt heraus: „Die öffentliche Verwaltung profitiert von den Kompetenzen der Menschen mit Migrationshintergrund, mehr Bürger- und Kundenorientierung in den Verwaltungen und einer passgenaueren Politikgestaltung in der interkulturell geöffneten Gesellschaft und mehr Identifikation der Migrantinnen und Migranten mit staatlichen Stellen“. www.interkulturell.nrw.de

Die FHöV NRW unterstützt das MAIS NRW (federführende Stelle) mit einem Gutachten (Prof. Dr. K. Möltgen, Prof. Dr. H.R. Otten). Ferner hat sie die Evaluation der Landesinitiative übernommen (Prof. Dr. M. Eckert, Dr. S. Nover). www.fhoev.nrw.de

Richtig „gendern“ in Hausarbeit und Thesis

Ich erinnere mich an meine erste englischsprachige Publikation, die ich 1988 in einem amerikanischen Verlag unterbrachte. Das Manuskript kam ziemlich rot markiert zurück und der Lektor (keine Lektorin) forderte mich auf, geschlechtsgerecht zu formulieren – wie, das konnte ich einer dicken Handreichung entnehmen. Und dort fand ich nicht nur die, inzwischen auch hierzulande gängigen sprachlichen Tricks, sondern auch eine umfangreiche Liste mit „nicht-akzeptablen“ Begriffen. Hätten Sie gedacht, dass das Wort „mankind“ dazu gehört? Im amerikanischen Sprachgebrauch ersetzt man es heute selbstverständlich durch „humanity“ oder „human race“. Würden sich Autorinnen und Autoren den gendergerechten Sprachvorgaben mit Verweis auf die schlechte Lesbarkeit widersetzen, würde der Beitrag einfach nicht gedruckt.

In Deutschland wird die Geschlechtergerechtigkeit in der Sprache auch über 20 Jahre später immer noch nicht mit dieser Konsequenz umgesetzt. Dabei müsste eigentlich allgemein bekannt sein, dass das Landesgleichstellungsgesetz NRW seit 1999 im § 4 die geschlechtergerechte Sprache für den öffentlichen Dienst in NRW vorschreibt:

„Gesetze und andere Rechtsvorschriften sollen sprachlich der Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung tragen. Im dienstlichen Schriftverkehr ist auf die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu achten. In Vordrucken sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden. Sofern diese nicht gefunden werden können, sind die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden“.

Was für den Sprachgebrauch im öffentlichen Dienst gilt, sollte für Hausarbeiten und die Bachelor-Thesis an der FHÖV NRW ebenso die Norm sein – nicht zuletzt, weil Studierende diese Vorschriften nach erfolgreichem Studienabschluss im behördlichen Arbeitsalltag zu befolgen haben. Der Verweis darauf, dass die bessere Lesbarkeit durch die ausschließliche Verwendung im so genannten „generischen Maskulinum“ (nur die männliche Form) hergestellt werden soll, ist damit genau nicht gemeint. Dennoch wird ein entsprechender Passus

(häufig als Fußnote) in der Regel als Mindestlösung akzeptiert. Bohl (2006) macht in seinem Buch zum wissenschaftlichen Arbeiten im Studium der Pädagogik (Beltz Verlag) hierzu einige (manchmal fremd klingende) Vorschläge. Weitreichender und der Gesetzesvorgabe adäquat sind jedoch echte sprachliche Lösungen, die deutlich machen, dass sie Frauen und Männer gleichermaßen betreffen. Die Uni Köln gibt hierzu eine anschauliche Handreichung heraus, in der die verschiedenen Möglichkeiten aufgeführt sind. www.hf.uni-koeln.de/file/7466

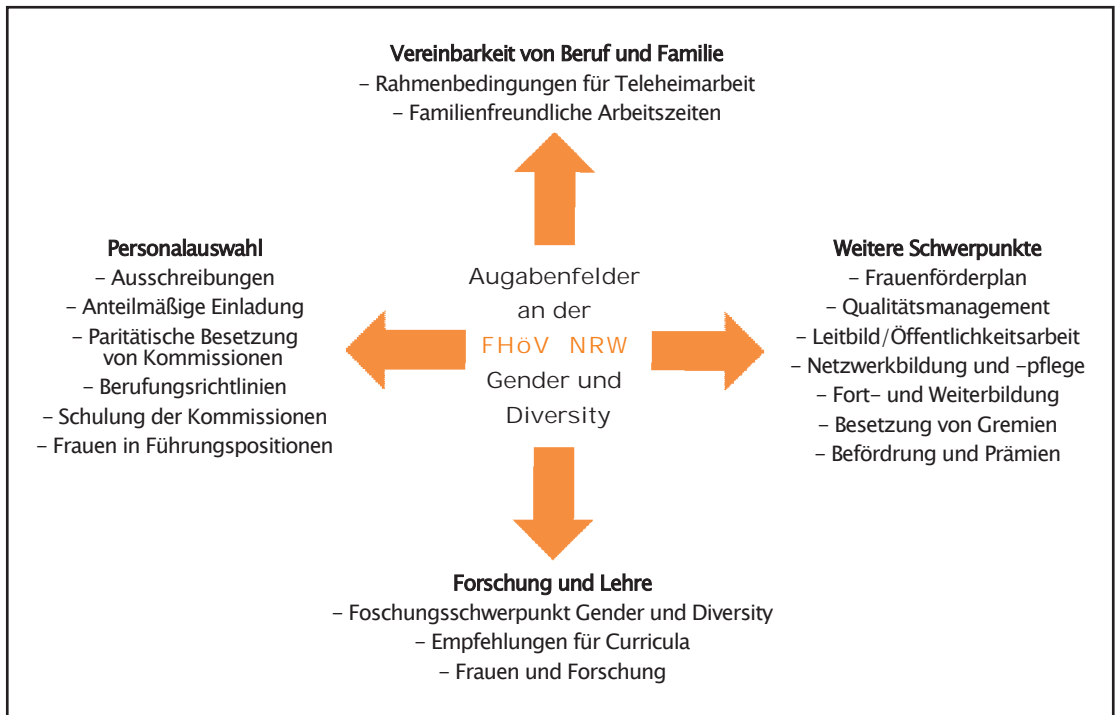
Die durchgehende Nennung beider Geschlechter wirkt in den Hausarbeiten von Studentinnen und Studenten tatsächlich manchmal sperrig. Man kann aber auf all-gemeine Vereinfachungen zurückgreifen. An der Hochschule haben wir „Studentinnen und Studenten“ längst durch das neutrale Wort „Studierende“ ersetzt. Statt „Dozentinnen und Dozenten“ wird inzwischen das Wort „Lehrkraft“ verwendet. Aus dem „Computerexperten“ kann ohne große Probleme die „Computerfachperson“ werden, wenn die Kunstform „Experten/innen“ nicht gefällt. Auch die Passivform ist ein übliches und überzeugendes Instrument. So macht es hinsichtlich der Lesbarkeit sprachlich keinen Unterschied, ob in einem Formular „der Antragsteller“ gebeten wird, das Formular vollständig auszufüllen, oder darauf hingewiesen wird, dass „Anträge vollständig auszufüllen sind“. Mit dieser Konsequenz lässt sich sogar das gängige Wort „Mannschaft“ leicht durch „Team“ ersetzen. Die „Frauenfußballmannschaft“ wurde zumindest in der Berichterstattung der öffentlich rechtlichen TV-Sender bei der Europameisterschaft 2011 zum „deutschen Frauenfußballteam“.

Es ist mir übrigens nicht auf Anhieb gelungen, das unpersönliche „man“ in diesem Beitrag zu umgehen – ist aber möglich, wenn Sie sensibilisiert sind und sich die Mühe machen.

Martina Eckert, Professorin für Psychologie am Studienort Dortmund



Die Gleichstellungs-kommission



Die neue Gleichstellungskommission

Am 22. September 2011 konstituierte sich die neue Gleichstellungskommission. Die Dozentinnen wählten Ute Gintzel von der Abteilung Münster und Andrea Nagel von der Abteilung Köln in die Gleichstellungskommission. Die Interessen der Verwaltung in Fragen der Gleichstellung vertreten Vera Clement aus Bielefeld und Petra Klaus aus Duisburg. Die Perspektive der Studierenden bringen Christin Rottmann (Münster) und Carola Bolowski (Duisburg) ein.

Ute Gintzel wurde auf Vorschlag der Gleichstellungskommission vom Präsidenten der FHöV NRW Dr. Ludger Schrappner zur Gleichstellungsbeauftragten bestellt.

Falls Sie Fragen, Anregungen, Unterstützungs- oder Gesprächsbedarf haben, rufen Sie mich gerne an:

Ute Gintzel
Fon 0251/3834461
ute.gintzel@fhoev.nrw.de

Impressum

Herausgeberin. Die Gleichstellungsbeauftragte der FHöV NRW Ute Gintzel mit der Gleichstellungskommission

Redaktionsteam. Ute Gintzel, Carola Bolowski, Vera Clement, Martina Eckert, Petra Klaus, Andrea Nagel, Judith Palm, Beate Pollmeier, Christin Rottmann, Mechthild Siegel, Bärbel Werdes

Layout und Satz. Martina Eckert

Fotos. Peter Lück, LAFP, Agentur, Martina Eckert

Anschrift. FHöV NRW, Nevinghoff 8/10, 48147 Münster, Fon 0251/2859-0

Druck. Druckhaus

Auflage. 1.000

01| März 2012. Divalog erscheint in Printform als Sonderdruck zum Hochschultag 2012. Sie wurde aus Spenden finanziert. Nach der ersten Ausgabe erscheint Divalog nur noch online