



# Diversität im Forschungsalltag

**Martina Schraudner**

---

[martina.schraudner@zv.fraunhofer.de](mailto:martina.schraudner@zv.fraunhofer.de)



# Diversität im Forschungsalltag

➤ Wieso "Diversity" in der Fraunhofer Gesellschaft?

➤ Passgenaue Argumentation als Erfolgsfaktor

➤ Gender-Aspekte beachten - wie?

➤ Fazit



## Joseph von Fraunhofer (1787 - 1826)

Entdeckung der  
»Fraunhofer-Linien«  
im Sonnenspektrum

Neue Bearbeitungs-  
verfahren für Linsen

Leiter und Teilhaber  
einer Glashütte

Forscher



Erfinder

Unternehmer

Forschung und  
Entwicklung im Auftrag  
von Industrie und Staat

Musikformat MP3,  
weiße LED,  
hochauflösende  
Thermokamera

Forschungsvolumen:  
~ 1 Milliarde € pro Jahr



# Projektplan

## Organisationsziele

*und verbreiten*

*Ergebnisse darstellen*

Workshops

*Relevanz einschätzen*

Leitfaden „Gender Aspekte“  
Implementierungsstrategie

*Erkenntnis gewinnen*

Interne und externe  
Interviews

Marktstudien

Bestandaufnahme von:  
Gender-Aspekten in Produktion und IuK  
Implementierungskonzepte  
Entstehung von Forschungsthemen

## Projektziele

Herbst 03

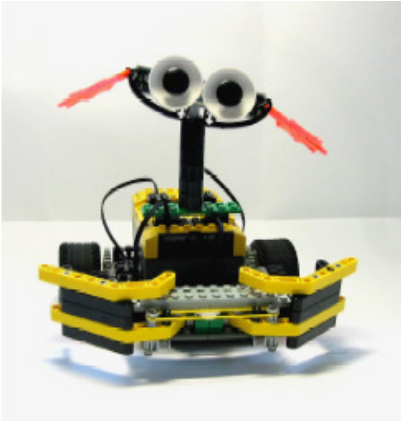
Herbst 06



# Gender als Chance im Forschungs- und Entwicklungsprozess

???

Roberta



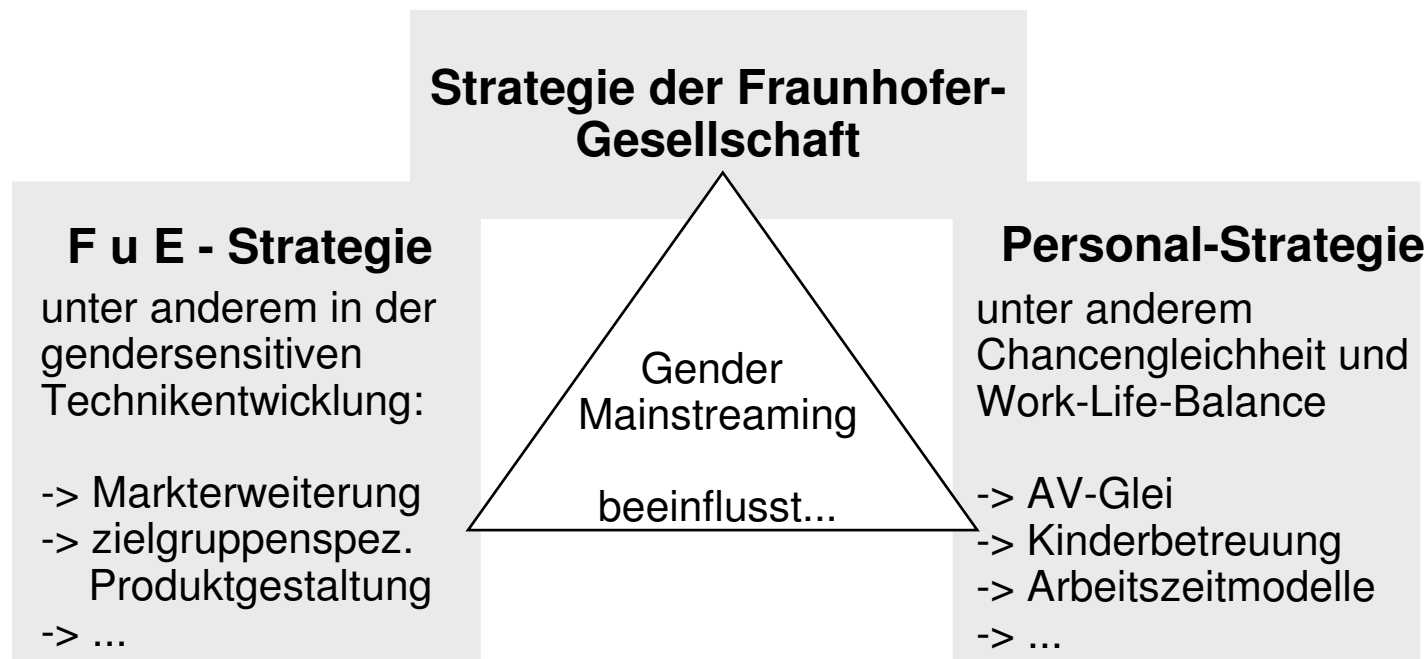
Pflegerobotik



DISCOVERGENDER



# Wie hat sich das Thema "Gender" bei der Fraunhofer Gesellschaft entwickelt?



**➔ Qualitätssicherung von Entscheidungsprozessen**

**➔ Balancierter Mix gemischter Teams**

Gender bei Fraunhofer? - ein Teil der Unternehmensstrategie

# Diversität im Forschungsalltag

➤ Wieso "Diversity" in der Fraunhofer Gesellschaft?

➤ Passgenaue Argumentation als Erfolgsfaktor

➤ Gender-Aspekte beachten - wie?

➤ Fazit



# Mega -Trend: Frauen

**Bedeutungszuwachs  
der Konsumentinnen**

**Aufbrechen traditionell  
weiblicher und  
männlicher Märkte**

**Individualisierung**

- **Kundinnen sind techniknüchterner, service-, und ästhetikorientierter**
- **Im Durchschnitt haben beide Partner gleiches Gewicht bei Kaufentscheidungen**
- **Kaufentscheidungen in der Partnerschaft werden komplexer**
- **Es wird immer mehr Wissen über die individuellen Kundenwünsche benötigt**





# Beispiel: Frauen bei der Boston Consulting Group

## Vorteile:

### Geschäft:

- Tiefes Geschäftsverständnis durch fundierte Ausbildung
- Oft ergänzende Perspektiven im Team - Verbreiterung des Skill-Sets

### Organisation:

- Ideen nicht nur entwickeln, sondern auch umsetzen
- Denken in pragmatischen Lösungen

### Menschen:

- Oft Frauen im Team vom Kunden explizit gewünscht
- Breites Spektrum von "hard" und „soft" skills – Analytik und Empathie



**"FRAUEN BRINGEN EINZIGARTIGE FÄHIGKEITEN MIT"**



**nahezu 30 % Einsteigerinnen, 20 % Beraterinnen, 10 % Partnerinnen**

Quelle: BCG



# Diversität im Forschungsalltag

➤ Wieso "Diversity" in der Fraunhofer Gesellschaft?

➤ Passgenaue Argumentation als Erfolgsfaktor

➤ Gender-Aspekte beachten - wie?

➤ Fazit



# Leitfaden zur Ermittlung von Gender-Aspekten

DISCOVERGENDER<sup>™</sup>

**Ziel:** Verdeutlichung, an welchen Stellen Gender-Aspekte in Forschungsvorhaben vorliegen (können)

- A) Überprüfung auf Gender-Relevanz (11 Leitfragen)
- B) Instrumente zur Beachtung von Gender-Aspekten (3 Leitfragen)
- C) Innovationspotenziale (2 Leitfragen)
- D) Argumentationsbeispiel zur Beachtung der Gender-Relevanz, z.B. für die Erstellung von Gender Action Plans

Wichtig: Leitfaden ist primär auf anwendungsorientierte Fragestellungen bezogen, prinzipiell aber auch auf grundlagenorientierte Vorhaben anwendbar.

---

Quelle: Susanne Bühner, Martina Schraudner, 2006 "Wie können Gender-Aspekte in Forschungsvorhaben erkannt und bewertet werden?", ISBN 3-8167-7003-7



# Gender-Aspekte in Forschung und Entwicklung

DISCOVERGENDER<sup>™</sup>

## **Biologische Unterschiede:**

anatomisch und/oder physiologisch bedingt

## **Werte/Präferenzen:**

Umweltbewusst, Design- und Nutzen orientiert, Technik-nüchtern, Service orientiert

## **Gesellschaftliche Strukturen:**

Kaufentscheidungen in Partnerschaften werden komplexer, vertikale und horizontale Segregation, Teilzeitarbeit, Anwendungskontexte



# Von Gender-Stereotypen zu Gender-Diversity

DISCOVERGENDER<sup>™</sup>

- Gender als ein Aspekt im Rahmen eines umfassenden Diversity- Ansatzes
- Sensibilität für Unterschiede und Ähnlichkeiten zwischen den Geschlechtern
- Stereotypisierungen von „den Männern“ und „den Frauen“ vermeiden
- Gender als soziale Kategorie, die quer liegt zu anderen Diversity-Merkmalen



# Diversität im Forschungsalltag

➤ Wieso "Diversity" in der Fraunhofer Gesellschaft?

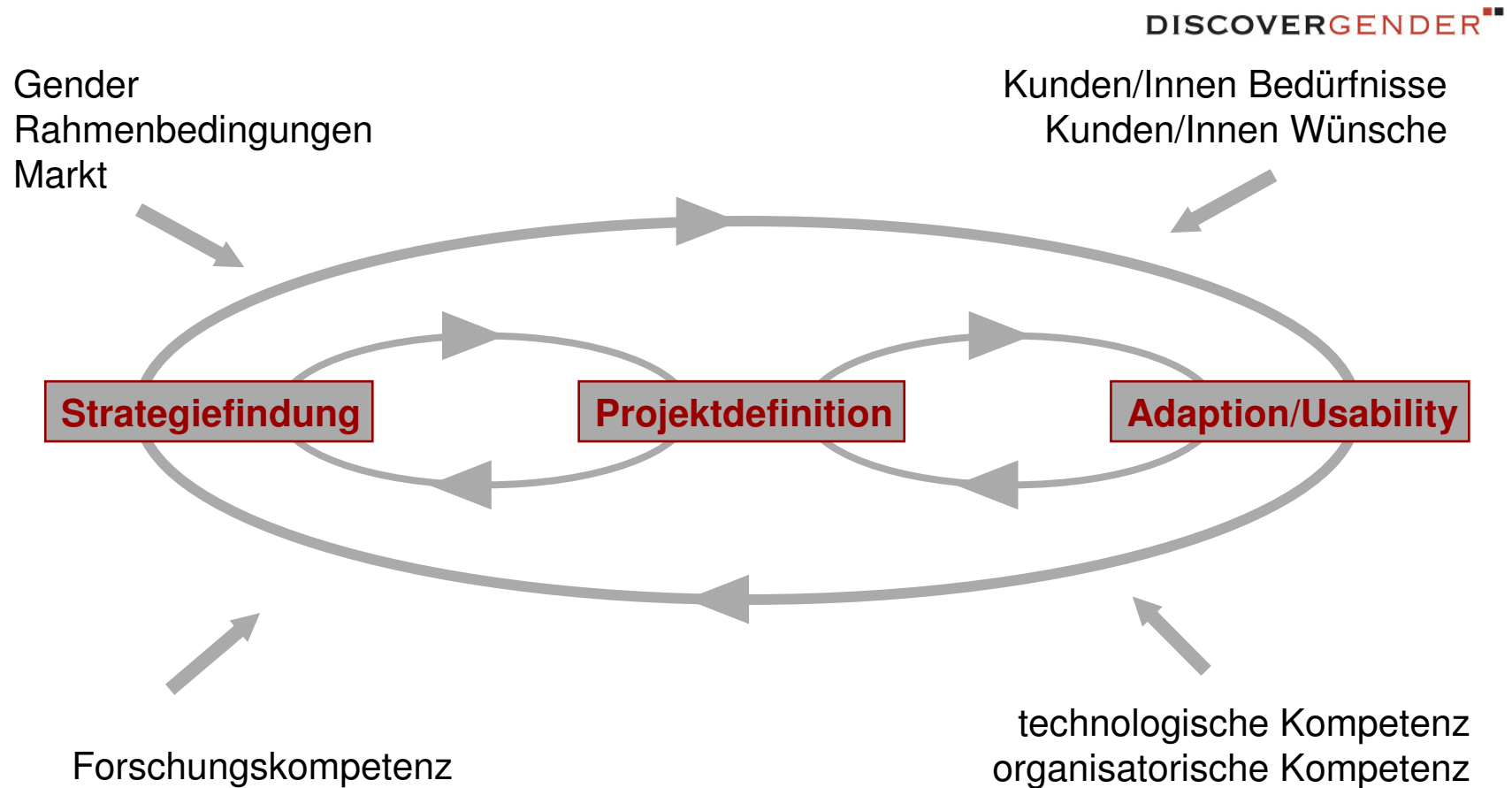
➤ Passgenaue Argumentation als Erfolgsfaktor

➤ Gender-Aspekte beachten - wie?

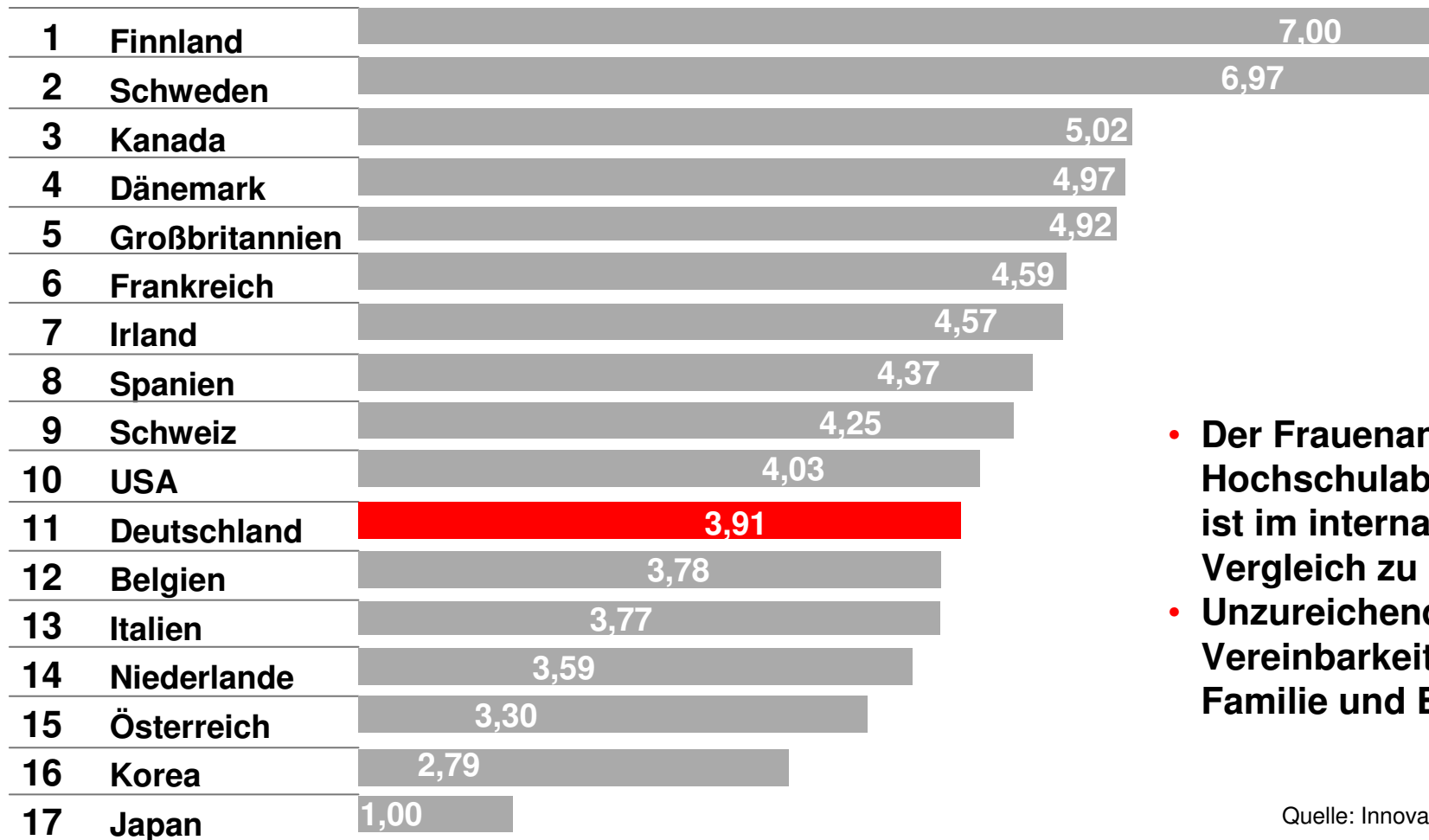
➤ Fazit



# "Leitplanken" der Forschungsplanung



# Der Innovationsindikator 2006 - Frauenpartizipation



- Der Frauenanteil an Hochschulabsolventen ist im internationalen Vergleich zu gering
- Unzureichende Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Quelle: Innovationsindikator 2006

Parameter: Frauenanteil in Wissenschaft, Forschung und Politik; Verhältnis der Arbeitsmarktteiligung; vergleichbare Einkommen für vergleichbare Tätigkeit Studierende und Abschlüsse in Ingenieur und Naturwissenschaften; Einstellungen in der Bevölkerung; Vereinbarkeit Familie und Beruf







Vielen Dank!

[martina.schraudner@zv.fraunhofer.de](mailto:martina.schraudner@zv.fraunhofer.de)



# Wo ist das Thema "Gender und Diversity" bei der Fraunhofer Gesellschaft etabliert?

## Politisches Ziel aus Sicht der Chancengleichheit

- in der EU verankert
- in der nationalen Förderstrategie verankert
- im Leitbild der Fraunhofer Gesellschaft verankert

➔ in den Gender Action Plans verankert

## Gender-Aspekte in der Forschung

- von der EU abgefragt

➔ bisher in vielen Fachdisziplinen kaum identifiziert

 **Gender-Aspekte: ein Erfolgsfaktor für Forschung und Innovationen?**

DISCOVERGENDER<sup>™</sup>

# Unterschiede Gender Mainstreaming / Managing Diversity

DISCOVERGENDER<sup>TM</sup>

Gender Mainstreaming	Diversity Management
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Bei allen gesellschaftlichen Vorhaben unterschiedliche Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig berücksichtigen</li><li>▪ Gender = zentrale Kategorie</li><li>▪ Öffentlicher Dienst / Politik</li><li>▪ Herkömmliche Gleichstellungspolitik weiterentwickeln: organisations- statt personenbezogen</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Bewusste Nutzung der „Vielfalt“ (Diversity) der Beschäftigten, um strategische Vorteile im Wettbewerb zu erzielen</li><li>▪ Merkmale: Gender, Alter, ethnische Zugehörigkeit, u.a.</li><li>▪ Unternehmen</li><li>▪ Berücksichtigung differenzierter Mitarbeiterpotenziale und differenzierter Kundenbedürfnisse</li></ul>

