

## Kompetenzmodul 9

### 9. Semester

#### **1 Positionen und Begriffe der Ethik** **S. 6**

1.1 Ein gutes Leben für alle – menschliches Wohlergehen **S. 6**

1.2 Ein neuer Blick: feministische Ethik **S. 10**

*Orientierung kontrovers: Nur die Besten?* **S. 13**

*Fokus: Frauen und Technik* **S. 16**

#### **2 Wie Künstliche Intelligenz unsere Welt verändert** **S. 23**

2.1 (R)Evolution durch Künstliche Intelligenz **S. 23**

2.2 Rechtliche Fragen in Bezug auf die Nutzung Künstlicher Intelligenz **S. 24**

2.3 KI-Systeme im privaten und (halb)öffentlichen Raum **S. 28**

*Fokus: KI und Kinder im Autismus-Spektrum* **S. 32**

2.4 Einsatz von KI-Systemen im öffentlichen Raum **S. 34**

*Orientierung kontrovers: Gefahren und Chancen durch KI* **S. 37**

*Fokus: Veränderungen im medizinischen Arbeitssektor* **S. 40**

#### **3 Krieg und Frieden** **S. 43**

3.1 Krieg und Kriegsursachen **S. 43**

3.2 Gerechter Krieg? **S. 53**

3.3 Frieden sichern **S. 59**

*Orientierung kontrovers: Friedensmission* **S. 66**

*Fokus: Religiöser Fundamentalismus und Extremismus als Gefahren für die Demokratie* **S. 67**

*Orientierung kontrovers: Das Wahlrecht beschneiden?* **S. 78**

#### **4 Armut und Reichtum** **S. 82**

4.1 Armut und Reichtum: Zugänge **S. 83**

4.2 Zentrale Fragen: Verteilung von Ressourcen und Chancen **S. 89**

4.3 Zentrale Fragen: Verantwortung von Unternehmen **S. 90**

4.4 Zentrale Fragen: Ethische Aspekte des Konsums **S. 91**

4.5 Die Frage nach dem System **S. 93**

*Fokus: Ungleichverteilung von Wohlstand* **S. 100**

*Orientierung kontrovers: Leistungsgerechtigkeit?* **S. 102**

## Kompetenzmodul 10

### 10. Semester

#### **5 Humanismus** **S. 109**

5.1 Säkulare Gesellschaft **S. 109**

5.2 Humanismus **S. 109**

*Fokus: Tugenden und Laster* **S. 112**

*Orientierung kontrovers: Durch Willenskraft zum guten Leben?* **S. 122**

# 1 Positionen und Begriffe der Ethik

## 1.1 Ein gutes Leben für alle – menschliches Wohlergehen

Ist Gerechtigkeit eine notwendige Bedingung für ein gutes Leben? Kann Recht bzw. können Menschenrechte ein gutes Leben sichern oder gehört mehr dazu? Welche Voraussetzungen müssen für ein gutes menschliches Leben erfüllt sein?

### Aufgabenfeld 1.1

1. »Was bedeutet für Sie ein gutes Leben?« – Erstellen Sie mit Ihrer Sitznachbarin/Ihrem Sitznachbarn eine Liste der Aspekte, die zu einem guten Leben gehören. Beachten Sie dabei Tätigkeiten und nicht Güter (z. B. mit Freunden Zeit verbringen versus ein bestimmtes Produkt besitzen). Fassen Sie Ihre Ergebnisse im Plenum zusammen und halten Sie die Übersicht auf einem **Poster** fest.



Martha Nussbaum (geb. 1947) ist eine US-amerikanische Philosophin und Ethikerin. Sie lehrt an der University of Chicago und forscht zu politischer Theorie, Ethik, feministischer Philosophie und Rechtswissenschaften. Nussbaum entwickelte den Fähigkeitenansatz und gilt als eine der einflussreichsten Philosophinnen der Gegenwart. Für ihre Gerechtigkeitstheorie wurde sie 2016 mit dem internationalen Kyoto-Preis gewürdigt, der als »Nobelpreis der Philosophie« gilt.

Die US-amerikanische Philosophin **Martha Nussbaum** (geb. 1947) stellt die Frage, was denn eigentlich ein gutes menschliches Leben ist. Lassen sich dafür Kriterien finden, die universell\* gelten könnten? Welche grundlegenden menschlichen Fähigkeiten sind vorstellbar, ohne deren Entfaltung ein Leben nicht menschengerecht, nicht menschenwürdig gelebt werden kann?

\* universell: allgemein, kulturübergreifend



Theorien der sozialen Gerechtigkeit\* sollten abstrakt sein. Sie sollten eine Allgemeinheit und theoretische Kraft besitzen, die ihnen über die politischen Konflikte ihrer Zeit hinaus Gültigkeit verleihen, selbst wenn sie aus solchen Konflikten heraus entstehen.

(Martha Nussbaum, geb. 1947, US-amerikanische Philosophin, in: *Die Grenzen der Gerechtigkeit*)



\* Soziale Gerechtigkeit bedeutet für Martha Nussbaum eine gerechte Verteilung von Ressourcen und Chancen und reale Möglichkeiten zur Entfaltung und Verwirklichung der Fähigkeiten unter Berücksichtigung individueller Präferenzen, jeder/jedem die Chance zu bieten, ihre/seine individuellen Fähigkeiten auf sinnvolle Weise auszuleben.

### Was macht ein menschliches Leben aus? Grunderfahrungen und Merkmale

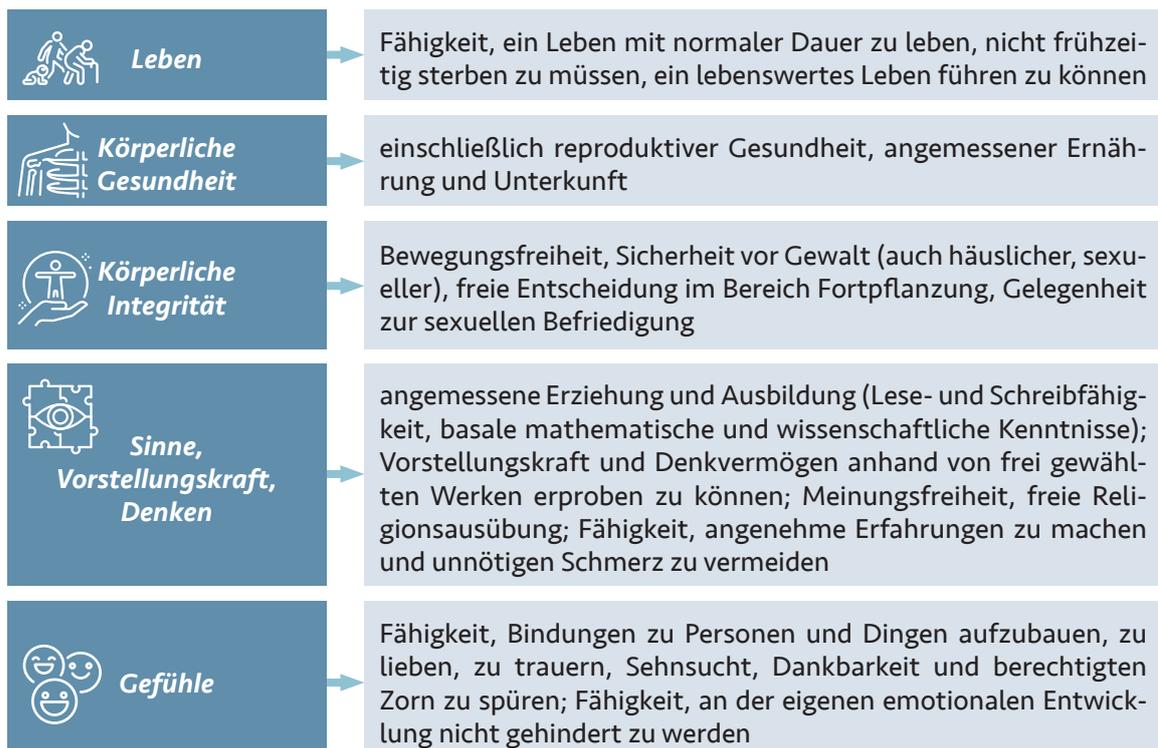
Zunächst fragt Martha Nussbaum, welche **Grunderfahrungen** und **Merkmale** für den Menschen charakteristisch sind. Mit einer Auflistung von zehn Bereichen menschlicher Grunderfahrungen werden die Bereiche menschlichen Lebens beschrieben, die für das Menschsein wesentlich sind. Grunderfahrungen menschlichen Lebens beziehen sich auf universelle menschliche Erfahrungen, die in verschiedenen Kulturen und Kontexten vorkommen. Diese Erfahrungen sind grundlegend für das menschliche Dasein.



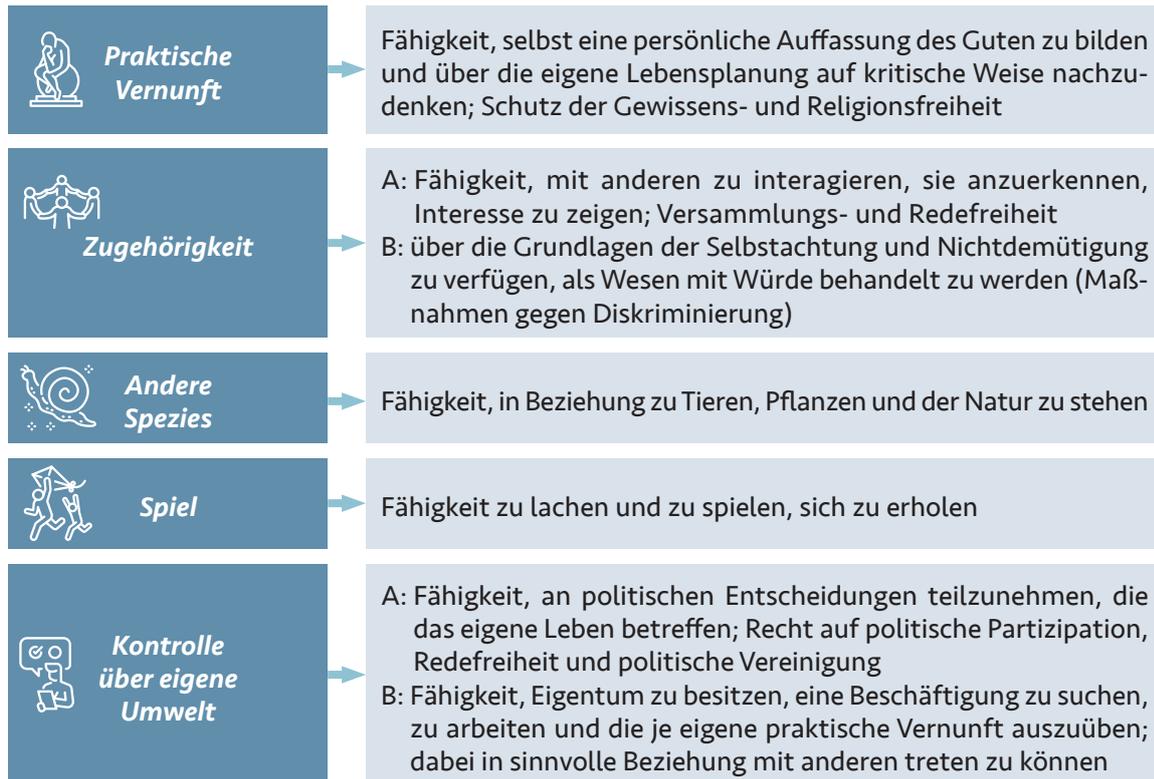
Grunderfahrungen menschlichen Lebens

### Was macht ein gutes Leben aus? Grundfähigkeiten

Ausgehend von den Grunderfahrungen menschlichen Lebens leitet Martha Nussbaum in einem zweiten Schritt aus den jeweiligen Grunderfahrungen Befähigungen ab, über die ein Mensch verfügen muss, damit er in seinem Menschsein nicht eingeschränkt ist; damit seine Möglichkeiten für ein gelingendes Leben also nicht beschnitten sind. **Grundfähigkeiten** beschreiben, welche Fähigkeiten und Möglichkeiten Menschen benötigen, um ein erfülltes und selbstbestimmtes Leben zu führen. Nussbaum identifiziert eine Liste von zentralen Fähigkeiten, die jeder Mensch entwickeln sollte, um ein gutes Leben zu führen. Nussbaums Aufstellung beschreibt die wesentlichen Bereiche menschlichen Lebens, ohne Anspruch auf Vollständigkeit.



# 1 Positionen und Begriffe der Ethik



(Grafik nach Martha Nussbaum: *Die Grenzen der Gerechtigkeit. Behinderung, Nationalität und Spezieszugehörigkeit*, Berlin 2014, S. 112 ff.)

## Selbstbestimmung und Entfaltung

Über eine Fähigkeit zu verfügen, bedeutet auch, dass die realen Möglichkeiten zur **Entfaltung** und Verwirklichung der Fähigkeiten gegeben werden. Dabei dürfen Fähigkeiten nicht mit tatsächlichen Tätigkeiten verwechselt werden. Lebenspläne und Interessen von Menschen variieren, nicht jede Fähigkeit muss von einzelnen Menschen entwickelt und ausgeübt werden. Dennoch ist ein Leben, dem eine dieser Fähigkeiten fehlt, kein gutes menschliches Leben, unabhängig davon, was es sonst noch aufweisen mag. Die politische Grundstruktur sollte so beschaffen sein, dass Menschen wählen können, ohne dass bestimmte Lebensweisen vorgeschrieben werden. Dieser liberale Grundgedanke begleitet Nussbaums Konzept. Ist die politische Umwelt eines Menschen allerdings so beschaffen, dass die Entwicklung grundlegender Fähigkeiten unterdrückt wird, so verletzt das die Würde dieses Menschen. Nussbaum erläutert am Beispiel von Gesundheit ihren Gedanken: Körperliche Gesundheit ist eine Grundfähigkeit des Menschen, wobei die politische Umwelt einem Menschen die Möglichkeit dazu gibt, diese Fähigkeit zu realisieren (zum Beispiel durch ein funktionierendes Gesundheitswesen). Entscheidet sich ein Mensch beispielsweise aus religiösen Gründen zu fasten, ist es möglich, dass seine Gesundheit dabei beeinträchtigt wird. Solange sie/er jedoch die Möglichkeit hat, die Fähigkeit Gesundheit zu realisieren, kann sie/er sich auch dagegen entscheiden. Es geht also nicht darum, eine bestimmte Lebensweise für alle als verbindlich zu erklären, sondern darum, Möglichkeiten zur Entfaltung grundlegender menschlicher Fähigkeiten zu geben. Im Rahmen seiner **Freiheit** kann sich ein Individuum zu diesen Möglichkeitsräumen verhalten.

### Textpassage

#### Martha Nussbaum: Universalismus und Pluralismus des Fähigkeitsansatzes (2010)

Der grundlegenden Idee zufolge lässt sich mit Bezug auf jede dieser Fähigkeiten zeigen, daß ein Leben ohne sie kein der Menschenwürde gemäßes Leben wäre. (...) Tatsächlich handelt es sich beim Fähigkeitsansatz meines Erachtens um eine Variante des Menschenrechtsansatzes, und die Menschenrechte sind häufig auf ähnliche Weise auf die Idee der Menschenwürde bezogen worden.

Der Fähigkeitenansatz ist im vollen Sinne universell. Er besagt, daß die genannten Fähigkeiten für jeden einzelnen Bürger in jedem Staat wichtig sind und daß jede Person als Zweck zu behandeln ist. (...) Die Argumentation für eine Reihe kulturübergreifender Normen und gegen kulturelrelativistische Positionen ist ebenfalls eine wichtige Dimension dieses Ansatzes. Zugleich muß aber betont werden, daß die Norm der Achtung des Pluralismus\* [der **Grundfähigkeiten** > S. 7] eine wichtige Rolle spielt, und das gleich in sechsfacher Hinsicht.

Erstens verstehe ich die Liste als offen und kontinuierlichen Modifikationen und Revisionen unterworfen, und auch die in einer bestimmten Gesellschaft vertretene Konzeption der elementaren Ansprüche muß stets für Zusätze (oder Streichungen) offen sein.

Zweitens betone ich, daß die einzelnen Punkte der Liste gerade deshalb auf recht abstrakte und allgemeine Weise formuliert werden, damit die Bürgerinnen und Bürger, ihre Parlamente und ihre Gerichte ausreichend Raum haben, um sie genauer zu bestimmen und zu diskutieren. (...)

Drittens halte ich die Liste für eine freistehende »partielle moralische Konzeption« (...) Sie soll ausdrücklich nur politischen Zwecken dienen und kommt ohne eine Fundierung in metaphysischen Ideen aus, die die Menschen unterschiedlicher Kulturen und Religionen voneinander trennen. (...) Menschen (...) können diesen Ansatz auf ganz unterschiedliche Weisen mit ihren religiösen oder säkularen umfassenden Lehren verbinden.

Viertens schützen wir den Pluralismus auch, indem wir betonen, daß die Fähigkeiten und nicht das Tätigsein das politische Ziel darstellen. Viele Menschen sind durchaus bereit, eine bestimmte Fähigkeit als grundlegenden Anspruch zu unterstützen, würden sich aber dagegen wehren, sollte die entsprechende Tätigkeit als grundlegend erachtet werden. So kann etwa das Wahlrecht auch von religiösen Bürgerinnen und Bürgern unterstützt werden, die eine Wahlpflicht aufgrund der Unvereinbarkeit mit ihren religiösen Vorstellungen für einen schweren Eingriff halten würden. (...)

Fünftens sind die für den Schutz des Pluralismus entscheidenden Freiheitsrechte an prominenter Stelle auf der Liste vertreten: Rede- und Meinungsfreiheit, Vereinigungsfreiheit und Gewissensfreiheit. (...)

Sechstens und letztens wird streng zwischen Fragen der Rechtfertigung und der Durchsetzung unterschieden. Ich bin der Ansicht, daß diese Liste überall auf der Welt als geeignete Grundlage für politische Prinzipien rechtfertigbar ist. Das aber bedeutet nicht, daß wir damit Eingriffe in die Angelegenheiten eines Staates rechtfertigen sollten, der sie nicht anerkennt. Die Liste kann als Grundlage für zu leistende Überzeugungsarbeit dienen (...)

(Martha Nussbaum: *Die Grenzen der Gerechtigkeit. Behinderung, Nationalität und Spezieszugehörigkeit*, Berlin 2014, S. 114 ff.)

\* Pluralismus: Offenheit für konkurrierende Wertvorstellungen in einer liberalen, demokratischen Gesellschaft, Zulassen von Vielfalt

### Aufgabenfeld 1.2



1. **Bildbetrachtung** mit Ihrer Partnerin/Ihrem Partner: Geben Sie die Grundfähigkeiten nach Martha Nussbaum an, auf deren Vorhandensein oder Fehlen die beiden **Fotos** (> **oberhalb**) hindeuten. **Diskutieren** Sie anschließend Fähigkeiten, die für Sie besonders relevant sind, und die Bedeutung, die der Umstand hätte, gerade diese besonders relevanten Fähigkeiten nicht entfalten zu können.

# 1 Positionen und Begriffe der Ethik

2. **Gedankenexperiment** in der Kleingruppe: Stellen Sie sich vor, dass Sie eine Grundfähigkeit nicht entfalten können. Überlegen Sie die Antwort auf folgende Frage zunächst im Stillen für sich und diskutieren Sie dann in der Gruppe: »Welche Dimensionen des guten Lebens gingen verloren und welche Konsequenzen hätte das für Ihre Lebensführung?« Dokumentieren Sie die Gruppenergebnisse in Form eines gemeinsamen **Schaubilds**.
3. **Textarbeit** als Einzelarbeit im **Portfolio**: Erörtern Sie, gegen welche Argumente und Einwände Punkte von Martha Nussbaum angeführt werden könnten. Gehen Sie Punkt für Punkt durch. Formulieren Sie zu jedem Punkt ein Argument, auf das Nussbaums Text als Antwort stehen könnte.

## 1.2 Ein neuer Blick: feministische Ethik



Unter »feministischer Ethik« ist nicht eine in sich geschlossene Theorie der Moral zu verstehen, sondern eine genderbezogene Analyse der Moralphilosophie und konkreter moralischer Probleme.

(Herlinde Pauer-Studer, geb. 1953, österreichische Philosophin, in: *Einführung in die Ethik*)

Hypatia – Cover der englischsprachigen Zeitschrift für feministische Philosophie, die 1982 gegründet wurde und von der Cambridge University Press herausgegeben wird. Benannt wurde das wissenschaftliche Journal nach der griechischen Mathematikerin und Philosophin Hypatia (um 355 – 415/416 n. d. Z.), die von christlichen Fanatikern ermordet wurde.

Ethische Theorien beinhalten immer schon Grundannahmen und Fragen zum Thema Geschlecht. **Feministische Ethik** strebt auf der Grundlage feministischer Perspektiven und Anliegen eine kritische Reflexion über moralische Fragen an. Untersucht und hinterfragt werden traditionelle ethische Theorien und normative Ansätze, die oft von männlich-zentrierten Perspektiven geprägt sind. Ansätzen feministischer Ethik geht es darum, geschlechtsspezifische Ungleichheiten und Unterdrückung zu identifizieren, herauszufordern und zu überwinden, indem sie die Stimmen und Erfahrungen von Frauen in den Mittelpunkt ethischer Überlegungen rücken. Ethische Theorien werden unter dem Aspekt von Gender hinterfragt und aufgerollt. So verstanden ist feministische Ethik kein Teilbereich der Ethik, wie etwa Medizinethik oder Wirtschaftsethik, sondern ein grundlegender Ansatz, bestehende ethische Theorien in den Blick zu nehmen und neue theoretische Ansätze zu entwickeln.



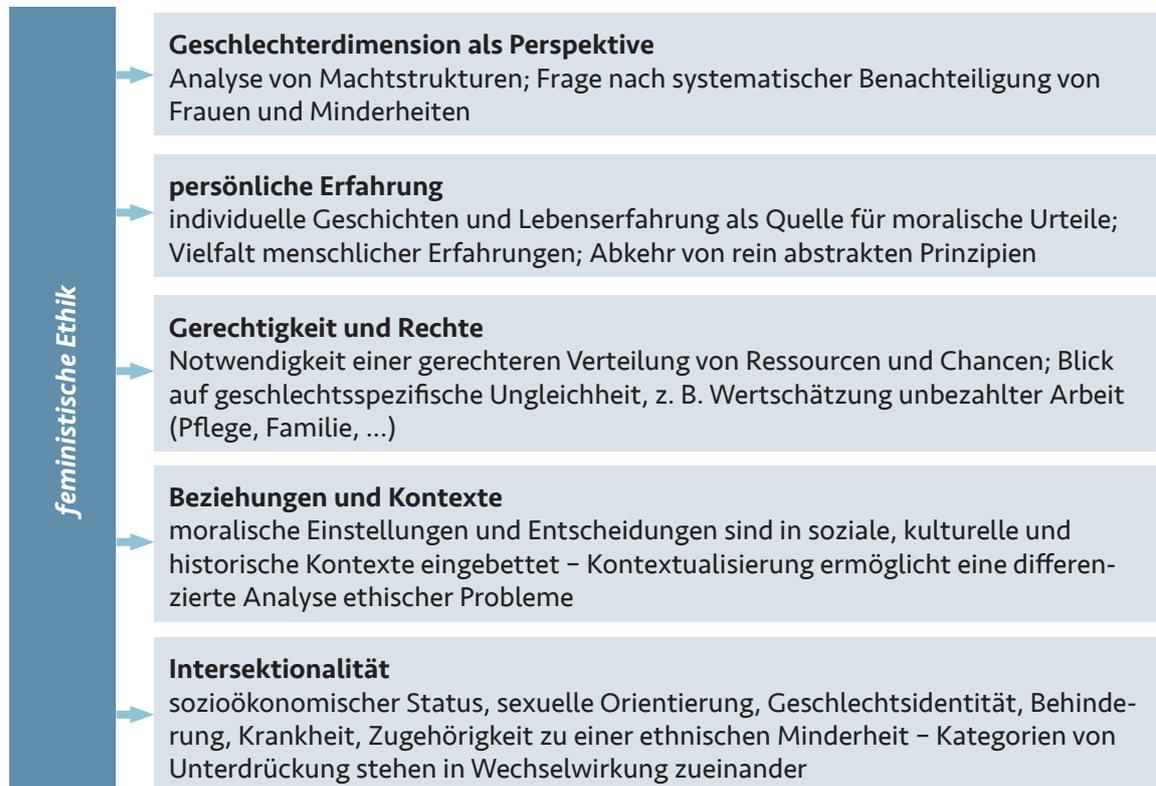
Charlotte Perkins Gilman (1860 – 1935) auf einer Fotografie um 1910 – Die Schriftstellerin und Sozialreformatoren prägte den Begriff Androzentrismus, der erstmals in ihrem Buch *The Man-Made World or Our Androcentric Culture* (1911) Erwähnung fand. Ihre berühmteste Schrift, die Kurzgeschichte *The Yellow Wallpaper* (1892), thematisiert die Unterdrückung von Frauen und wurde zu einem wichtigen Werk des feministischen Literaturkanons.

### Info

Als **Androzentrismus** wird die Perspektive oder Einstellung bezeichnet, die die männliche Sichtweise bevorzugt oder als vorherrschend ansieht. Eine solche Haltung schätzt männliche Erfahrungen, Sichtweisen oder die Interessen von Männern als maßgeblich ein oder erhebt sie zur Norm. Demgegenüber werden weibliche und andere Geschlechterperspektiven vernachlässigt oder herabgesetzt. Der Begriff wurde Anfang des 20. Jahrhunderts von **Charlotte Perkins Gilman** geprägt.

Der Ursprung der feministischen Ethik liegt in der feministischen Bewegung des 20. Jahrhunderts, die sich gegen die marginalisierende\* Wirkung traditioneller ethischer Theorien auf Frauen und ihre Lebensrealitäten richtete. Feministische Ethiker/innen argumentierten, dass bestehende ethische Rahmenbedingungen oft männliche Erfahrungen als universell betrachteten, während die Perspektiven und Bedürfnisse von Frauen vernachlässigt wurden.

\* *marginalisierend*: zu einer Minderheit und als »unbedeutend« erklärend



*Diskussionsstränge innerhalb der feministischen Ethik: Der Fokus feministischer Anliegen von Ethikerinnen/Ethikern kann sich auf unterschiedliche Bereiche beziehen.*

In den letzten Jahren wurden die vielfältigen Ansätze und Diskussionsstränge der feministischen Ethik von einigen Vertreterinnen/Vertretern um den Aspekt der **Intersektionalität** erweitert. Der intersektionale Ansatz betont die Wechselwirkungen zwischen verschiedenen Formen von Unterdrückung und fordert eine ganzheitliche Analyse ethischer Fragen. Intersektionalität untersucht als theoretisches Konzept die Wechselwirkungen verschiedener sozialer Identitäten und Unterdrückungsformen, um ein umfassenderes Verständnis von Ungleichheit und Diskriminierung zu ermöglichen. Geprägt wurde der Begriff von der Juristin **Kimberlé Crenshaw**.

*Die US-amerikanische Juristin Kimberlé Crenshaw (geb. 1959) ist Professorin an der University of California und an der Columbia University. Sie ist Aktivistin und Pionierin der Critical Race Theory\* sowie der feministischen Rechtstheorie. Bekannt wurde sie vor allem durch die Entwicklung des Konzepts der Intersektionalität.*



\* *Critical Race Theory (auch CRT): Theorieansätze, die sich seit den 1970ern mit der Analyse befassen, wie Rassismus in v. a. rechtlichen Strukturen verankert ist, und Kritik daran üben*

Das Konzept der Intersektionalität zeigt auf, dass Individuen durch mehrere miteinander verflochtene Faktoren gleichzeitig geprägt werden können, wie Geschlecht, race\*, sozioökonomischen Status, sexuelle Orientierung, Behinderung, Religion und andere Identitätsmerkmale. Anstatt diese Identitätsmerkmale isoliert zu betrachten, untersucht die Intersektionalität, wie sie sich gegenseitig beeinflussen und verstärken können, um sowohl Privilegien als auch Unterdrückungen zu schaffen.

# 1 Positionen und Begriffe der Ethik

\* Anders als der im Deutschen biologistisch konnotierte Begriff »Rasse« steht der aus dem Englischen kommende Begriff »race« für eine sozialwissenschaftliche Analysekategorie, die politische, soziale und kulturelle Konstruktionen von Weiß- und Nichtweiß-Sein beschreibt.

Die Vielfalt und Komplexität individueller Erfahrungen werden in diesem Ansatz in den Blick genommen. Kritisiert wird, dass genau diese vielfältigen Wechselwirkungen in traditionellen feministischen und sozialpolitischen Ansätzen oft vernachlässigt werden. Beispielsweise können Frauen unterschiedlicher ethnischer Zugehörigkeit aufgrund von Rassismus verschiedene Formen der Unterdrückung erfahren, die sich von Erfahrungen weißer Frauen unterscheiden. Diskriminierung und Ungleichheit wird als vielschichtiges Phänomen anerkannt, um so einen umfassenden und inklusiveren Lösungsweg zu beschreiben.



Wie an einem Verkehrsknotenpunkt (engl. intersection) wirken, überschneiden und verschränken sich verschiedene Formen der Diskriminierung. Die Überschneidungen von Kategorien wie Geschlecht, soziale (Klassen-) Zugehörigkeit, Ethnizität, Alter, sexuelle Ausrichtung, körperliche Merkmale wirken zusammen und bewirken gesellschaftliche Macht- und Unterdrückungsverhältnisse.

In diesem Text werden von Crenshaw die Kategorien »Schwarz« und »weiß« bewusst mit Groß- bzw. Kleinbuchstaben begonnen. Die Großschreibung von »Schwarz« soll ein Signal der Selbstermächtigung sein. Dass die Gruppe der »Frauen\*« mit Sternchen versehen ist, soll auf die traditionellen Geschlechterkonstruktionen aufmerksam machen und Leser/innen dazu anregen, Selbstpositionierungen mitzudenken, die über die historisch gängigen Definitionen hinausgehen. Das Sternchen \* steht also für ein inklusives und nicht biologisches Verständnis von Frau. Dass hier auch im Deutschen das Wort »Rasse« nicht mit Anführungszeichen hervorgehoben wird, ist eine Entscheidung der Übersetzerin.

## Textpassage

### Kimberlé Crenshaw: Warum Intersektionalität nicht warten kann (2015)

Im Jahre 1976 verklagte Emma DeGraffenreid zusammen mit einigen anderen Schwarzen Frauen\* General Motors wegen Diskriminierung. Sie behauptete, dass das Unternehmen seine Belegschaft nach Rasse und Geschlecht unterteile: Schwarze verrichteten bestimmte Aufgaben, Weiße andere. Ausgehend von den Erfahrungen der Klägerinnen konnten sich Frauen\* zwar für bestimmte Jobs bewerben, für andere Jobs hingegen wurden ausschließlich Männer berücksichtigt. Das war natürlich ein Problem für sich; für Schwarze Frauen\* jedoch waren die Auswirkungen deutlich eklatanter. Soll heißen: Die Schwarzen Jobs waren Männerjobs, und die Frauenjobs standen nur den Weißen offen. Während also ein Schwarzer Bewerber in der Fabrikhalle eine Stelle bekommen konnte, wurde eine Schwarze Bewerberin gar nicht erst berücksichtigt. Gleichmaßen hatte eine weiße Frau eine Chance auf Anstellung als Sekretärin, nicht jedoch eine Schwarze Frau. (...) Zum Bedauern für DeGraffenreid und Millionen anderer Schwarzer Frauen\* wies das Gericht die Klage ab. Warum? Weil das Gericht glaubte, dass es Schwarzen Frauen\* nicht erlaubt werden sollte, ihre Ansprüche aufgrund von Rasse und Geschlecht in einer gemeinsamen Klage zu vereinen und geltend zu machen. Da die Klägerinnen nicht beweisen konnten, dass das, was ihnen widerfahren war, genau das war, was auch weiße Frauen\* und Schwarze Männer erlebt hatten, fiel diese Art der Diskriminierung von Schwarzen Frauen\* durch das Raster. (...)

Genau in dem Moment, als ich mich fragte, wie es sein konnte, dass ein derartig »großes Versäumnis« in der komplexen Struktur des Antidiskriminierungsrechts\* existierte, wurde der Begriff »Intersektionalität« geboren. Als junge Juraprofessorin wollte ich diese tiefgreifende Unsichtbarkeit rechtlich beschreiben. Diskriminierung aufgrund von Rasse und Geschlecht überschneidet sich nicht nur am Arbeitsplatz, sondern auch in anderen Lebensbereichen. Ebenso bedeutsam ist, dass diese Hypothek\* so gut wie gar nicht von feministischen und Antirassismus-Gruppen thematisiert wurde. Intersektionalität war somit mein Versuch, Feminismus, antirassistischen Aktivismus und Antidiskriminierungsrecht zu ihrem eigentlichen Ziel zu verhelfen: Ich wollte die verschiedenen Straßen aufzeigen,

welche Unterdrückung aufgrund von Rasse und Geschlecht transportieren, sodass die Probleme einfacher zu diskutieren und zu verstehen sind. Intersektionalität ist eine analytische Sensibilität, eine Möglichkeit, über Identität und ihr Verhältnis zu Macht nachzudenken. Ursprünglich wurde der Begriff im Namen von Schwarzen Frauen\* ins Spiel gebracht, und er brachte die Unsichtbarkeit zahlreicher Mitglieder innerhalb von Gruppen ans Licht, zu denen sie zählten, die sie aber oftmals nicht repräsentierten. Intersektionales Auslöschen ist nicht ausschließlich auf Schwarze Frauen\* begrenzt: Menschen of Color innerhalb der LGBTQ-Bewegungen; Mädchen of Color im Kampf gegen die School-Prison-Pipeline\*; Frauen\* innerhalb der Einwanderungsbewegungen; Transfrauen innerhalb der feministischen Bewegungen; und Menschen mit Behinderungen im Kampf gegen Polizeimishandlung – sie alle sind verwundbar an den Schnittstellen von Rassismus, Sexismus, Klassenunterdrückung, Transphobie oder Behindertendiskriminierung. Intersektionalität hat vielen Vertreter\*innen ein Instrument an die Hand gegeben, um die eigene Situation zu *framen\** und für Sichtbarkeit und Inklusion zu kämpfen.

Intersektionalität ist das Banner, unter dem unterschiedlichste Forderungen nach Inklusion aufgestellt werden. (...)

(in: Gunda Werner Institut/Heinrich Böll Stiftung (Hg.): »Reach Everyone on the Planet...« – Kimberlé Crenshaw und die Intersektionalität. Texte von und für Kimberlé Crenshaw, Berlin 2019, S. 13 ff.)

\* Antidiskriminierungsrecht: Rechtsgebiet, das der Unterdrückung von Minderheiten begegnet und auf nationalen und länderübergreifenden Bestimmungen fußt; in Österreich und Deutschland gelten sowohl europarechtliche Vorgaben als auch ein nationales Gleichbehandlungsgesetz; in den USA hat die Antidiskriminierungspolitik eine lange Tradition (1964 Civil Rights Act, Gleichstellungsbehörde EEOC – Equal Employment Opportunity Commission)

\* Hypothek (hier im übertragenen Sinn gemeint): belastender, negativer Umstand

\* School-Prison-Pipeline: hoffnungsloser Zyklus, in den vor allem die aus benachteiligten Familien stammenden Schüler/innen Amerikas hineingeboren werden; wegen schlechten Benehmens oder auffälligen Verhaltens werden sie von sogenannten School Resource Officers vom Unterricht ausgeschlossen, festgenommen und in Jugendstrafanstalten verbracht

\* *framen*: subjektiv umdeuten, zumeist mit positiver Bedeutungsverschiebung (soziologischer Begriff)

### Aufgabenfeld 1.3

1. Notieren Sie auf einem **One-Minute-Paper** Ihre Gedanken zur Notwendigkeit feministischer Ethik. Nachbereitung: Auf Basis der anonym abgegebenen One-Minute-Papers wird im Plenum ein gemeinsames **Tafelbild** erstellt.
2. **Textarbeit**: Identifizieren Sie in der Textpassage jenen Satz, der eine mögliche Definition des Begriffs »Intersektionalität« wiedergibt. Übertragen Sie ihn als Zitat unter Angabe der Quelle in Ihr **Portfolio**.
3. **Textarbeit** zu zweit: Zeichnen Sie den Weg nach, der Kimberlé Crenshaw als junge Juraprofessorin zur Prägung des Begriffs »Intersektionalität« veranlasste. Führen Sie Beispiele aus dem Text an, in denen Mehrfach-Diskriminierungen selbst von aktivistischen Gruppen übersehen wurden.

### Orientierung kontrovers: Nur die Besten?

Die Frage nach systematischer Benachteiligung von Frauen stellt sich ganz wesentlich auch am Arbeitsmarkt. Am Internationalen Frauentag wird alljährlich der **Women in Work Index** veröffentlicht. Beim Beschäftigungsanteil und der Entlohnung zeigt sich dabei europaweit immer noch eine so genannte »Motherhood Penalty«, die sich aus der unverhältnismäßigen Last ergibt, die Frauen bei der Kinderbetreuung tragen. »Bestraft« werden Frauen und im Besonderen Mütter mit verlangsamten Karrierechancen und einem niedrigeren Lebenserwerb. Ganz besonders augenfällig ist die Ungleichbehandlung beim Frauenanteil in Führungspositionen: Beim derzeitigen Tempo, mit dem Fortschritte zum Anheben der Quote erzielt werden, dauert es nach Schätzung der UNO noch 140 Jahre, bis eine Gleichstellung in Spitzenjobs erreicht ist.

## Textpassage

### Bettina Pfluger: Der lange Weg zur Gleichstellung (2024)

(...) Ein Blick in die vergangenen zehn Jahre zeigt, dass sich die Frauenquote in Aufsichtsräten in den 200 umsatzstärksten Unternehmen in Österreich von 13,9 Prozent im Jahr 2014 auf aktuell 26,8 Prozent verdoppelt hat. Ebenso ist die Quote bei den weiblich besetzten Vorstandsjobs im selben Zeitraum von 5,6 Prozent auf 12,2 Prozent gestiegen.

Auf den ersten Blick sind diese von der Arbeiterkammer (AK) Wien erhobenen Daten ein Grund zur Freude. Beim Thema Frauen und Karriere geht es in die richtige Richtung. Doch noch immer haben Frauen in der Berufswelt das Nachsehen. Das beginnt bereits bei der Einstellung, zeigt eine Forschungsarbeit der FH Burgenland. Schickt man eine Frau mit zwei Kindern ins Rennen um einen Job und ebenso einen Mann mit zwei Kindern, bekommen den Job eher die Männer.

Frauen haben aufgrund der Möglichkeit, dass sie wegen der Betreuung der Kinder ausfallen könnten, schlechtere Karten. Noch immer. Dass Männer daheimbleiben müssen, wenn die Kinder krank sind, wird einfach nicht angenommen.

Ebenso zeigt sich, dass selbst innerhalb der Vorstands- und Aufsichtsratsjobs Frauen schlechtere Bedingungen vorfinden. Zumindest für den Finanzsektor kann das nach einer Erhebung der Boston Consulting Group (BCG), die sich 2022 die Positionen und Vergütungen von Frauen in den Führungsetagen der 50 größten börsennotierten Banken angesehen hat, festgestellt werden. Der Gehaltsunterschied zwischen Männern und Frauen in der Führungsetage beträgt 22 Prozent – basierend auf einem Vergleich der Medianvergütung\*. Der Unterschied resultiert daraus, dass Frauen im Vorstand häufig die weniger gut bezahlten Positionen bekommen. Sie werden für Marketing, Kommunikation oder Personalentwicklung angeworben. Bereiche, die schlechter vergütet werden als etwa die Managementjobs im Bereich IT oder Finanzen, die immer noch typische Männerdomänen sind.

Dieser Trend lässt sich auch in Aufsichtsräten erkennen. Frauen verdienen dort um 14 Prozent weniger, weil sie oft in Gremien sitzen, die sich weniger oft treffen müssen und damit weniger gut dotiert sind.

(...)

Ein Bericht von Moody's Analytics zur Geschlechtergleichheit in der globalen Erwerbsbevölkerung zeigt (...), dass, obwohl die Beteiligungsquoten von Frauen seit der Pandemie in allen großen Volkswirtschaften stärker steigen als die von Männern, noch viel getan werden muss, um Geschlechterparität\* am Arbeitsmarkt zu erreichen. (...)

Unterschiede zwischen Männern und Frauen zeigen sich in vielen Bereichen der Arbeitswelt. Auch bei Gründungen und beim Fundraising\* von Start-ups. Gründen Frauen ein Start-up und holen einen Mann in das Managementteam dazu, sehen das auch Risikokapitalgeber gerne. Diese Konstellation bekommt dreimal mehr Geld im Fundraising als ein rein weibliches Team, wie der Bericht »Women Are Under-Represented in the European Startup Ecosystem« zeigt (...). Ist ein Mann im Lead und holt eine Frau dazu, wird um 30 Prozent weniger Geld eingesammelt. (...)

Frauen sammeln im Durchschnitt zwölf Millionen Euro ein, wenn sie mit Männern zusammenarbeiten, und nur vier Millionen Euro, wenn sie Teil von reinen Frauenteamen sind. Die Zusammenarbeit mit Männern bleibt für Frauen damit die realistischste Option, um ihr Start-up zu gründen und auf den Weg zu bringen.

Frauen auf dem Karriereweg nicht zu verlieren ist auch im Beratungsunternehmen Zeb ein großes Thema. Bei den Einstellungen sei das Geschlechterverhältnis noch 50 zu 50. »Geht es um die erste Führungsverantwortung, zögern vor allem die Frauen«, sagt Michaela Schneider, Managing Partner von Zeb. Der Job des Beraters sei mit Reisetätigkeit und Abendterminen verbunden. Das werde beim Wunsch nach Familiengründung als hinderlich angesehen. Bessere Teilzeitmodelle und Netzwerkevents sollen bei Zeb den Wunsch nach Karriere und Familie besser vereinen. »Frauen trauen sich weniger«, sagt Schneider. Hier gelte es anzusetzen. Eine Karriere und ein Familienleben sollten einander nicht ausschließen.

(Bettina Pfluger: Der lange Weg zur Gleichstellung. Frauen im Job immer noch benachteiligt, in: Der Standard, 4. 3. 2024)

\* Medianvergütung: mittleres Einkommen

\* Parität: Gleichstellung, ausgewogenes Verhältnis

\* Fundraising-Aktivitäten: Mittel- bzw. Kapitalbeschaffung

Bei der Forderung nach Nicht-Diskriminierung von Frauen stellt sich in der feministischen Ethik die Frage, ob mit »Gleichstellung« tatsächlich eine verabsolutierende »Gleichheit« gemeint ist und angestrebt wird. Die Situation und Bedürfnisse von Männern können Gefahr laufen, als Norm gesetzt zu werden – was eine Gegenüberstellung der »defizitären« Situation und Bedürfnisse von Frauen als »anders« und »abweichend« nach sich zieht. Es muss also bestimmt werden, welche Gleichheit möglich und welche Differenz nötig ist, damit vergleichbare Bedingungen für Frauen erwirkt werden können.

Frauen bedürfen gegebenenfalls anderer Rechte, um gleiche Freiheiten zu erringen. Das ist ein Argument, das nicht nur bei Quotenregelungen am Arbeitsmarkt vorgebracht wird, sondern auch in anderen Feldern der angewandten Ethik, etwa betreffend Scheidungsrecht oder Schwangerschaftsabbruch.

### Info

Eine **Quotenregelung** kommt im Beschäftigungsbereich zur Anwendung, um ein bestimmtes angestrebtes Verhältnis zwischen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern (oder anderen Akteurinnen/Akteuren) festzulegen. Ein ungewolltes Ungleichgewicht soll durch die Regelung behoben werden.

In Österreich gibt es für den Öffentlichen Dienst und für Unternehmen im staatsnahen Bereich eine Zielvorgabe in Form der Frauenförderquote von 50 Prozent, die im **Bundes-Gleichbehandlungsgesetz** (B-GlBG) festgelegt ist. Bis der Anteil von 50 Prozent in der jeweiligen Funktionsstufe erreicht ist, werden Frauen bei gleicher Qualifikation bevorzugt aufgenommen. Durch das seit 2018 bestehende **Gleichstellungsgesetz von Frauen und Männern im Aufsichtsrat** (GFMA-G) gilt unter bestimmten Voraussetzungen für die Privatwirtschaft in Aufsichtsräten börsennotierter bzw. großer Unternehmen eine Frauenförderquote von 30 Prozent.

Die Art und Weise, wie Diskriminierungen von Frauen in sozialer und rechtlicher Hinsicht beseitigt werden, ist ganz entscheidend, damit bestehende Diskriminierungen und abweichende Lebensbedingungen nicht weiter festgeschrieben werden. Nicht zu vernachlässigen ist bei gesellschaftspolitischen Entscheidungen der Aspekt, dass die Gruppe der Frauen keine homogene, einheitliche ist, wie **Beate Rössler** in Zusammenhang mit der feministischen Gerechtigkeitsdebatte nachzeichnet.

*Die deutsche Philosophin Beate Rössler (geb. 1958) beschäftigt sich u. a. mit Themen wie Autonomie und Privatheit. Sie lehrt an der Universität von Amsterdam.*

### Textpassage

#### Beate Rössler: Differenzen zwischen Frauen (2016)

In den letzten Jahren kann man nun eine weitere Runde der Debatte um Gleichheit vs. Differenz ausmachen, die zugleich eine thematische Verschiebung bedeutet: Hier steht zum einen im Vordergrund, wie mit den nicht bestreitbaren Differenzen zwischen Frauen untereinander angemessen umzugehen sei, wer also eigentlich mit »den Frauen« gemeint sei. Unterschiedliche Lebenskontexte von Frauen, damit verbundene unterschiedliche Interessen, unterschiedliche ethnische Herkunft, sexuelle Orientierung, all diese Differenzen zwischen Frauen rückten zunehmend in den Vordergrund und führten zu einer Modifizierung und noch stärkeren Pluralisierung feministischer Theorien, auch feministischer Theorien der Gerechtigkeit (...).

Zum anderen liegt ein Grund für eine Verschiebung der Kontroverse in der zunehmenden Kritik an der Dichotomie\* zwischen *sex* und *gender*, zwischen biologischem und kulturellem oder sozialem Geschlecht. War diese Unterscheidung zunächst als ein emanzipativer Schritt begriffen worden, weil sie gerade die Unabhängigkeit kulturell geformter so genannter weiblicher Eigenschaften vom biologisch-anatomischen Geschlecht beweisen sollte, so wurde zunehmend deutlich, dass das Festhalten

# 1 Positionen und Begriffe der Ethik

an der biologischen Zweigeschlechtlichkeit immer noch mit kulturell codierten Hierarchisierungen, wie denen der normalisierenden Heterosexualität, einherging (...). Bei der Frage, was Gerechtigkeit zwischen den Geschlechtern bedeutet, was die sozial-kulturelle, ökonomische Konstruktion von *gender* beinhaltet, wie soziale und andere Differenzen zwischen Frauen anerkannt werden können, ohne zugleich sanktioniert zu werden, müssen folglich diese heterogenen Formen struktureller Diskriminierung mit berücksichtigt werden. Diese Fragen sind auch in den gegenwärtigen Debatten noch umstritten. Einer der zentralen Streitpunkte ist dabei die Bedeutung und Rolle der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung.

(Beate Rössler: *Feministische Gerechtigkeit*, in: *Handbuch Gerechtigkeit*, hg. von Anna Goppel, Corinna Mieth, Christian Neuhäuser, Stuttgart 2016, S. 93 f.)

\* Dichotomie: Aufteilen in zwei Kategorien

## Aufgabenfeld 1.4

1. **Textarbeit** zu zweit: Beschreiben Sie die Auswirkungen von Geschlechtsrollenstereotypen, geschlechtsspezifischen Wahrnehmungsmustern und Rollenerwartungen an Frauen in der Arbeitswelt.
2. **Placemat**: Erarbeiten Sie notwendige Maßnahmen und Strategien zur Geschlechtergerechtigkeit in der Arbeitswelt. Stellen Sie anschließend Ihre Gruppenergebnisse im Plenum vor.
3. **Debate Club**: Diskutieren Sie Pro und Contra der Einführung einer gesetzlichen Frauenförderquote.

## Fokus: Frauen und Technik

“ Bestimmte Menschen – natürlich Männer – haben versucht mich zu entmutigen, indem sie sagen, dass die Wissenschaften keine gute Karriere für Frauen seien. Das hat mich nur noch mehr vorangetrieben.  
(*Françoise Barré-Sinoussi, geb. 1947, französische Virologin und Nobelpreisträgerin*) ”

Landläufig werden Errungenschaften in Wissenschaft, Forschung und Technik mit »großen Männern« aus der Geschichte assoziiert. Anteil daran hat die Verknüpfung traditioneller Männlichkeitsbilder mit Maschinenbildern, die modern waren, als sich technische Berufe im heutigen Sinn herausbildeten. Lange Zeit reproduzierten Technikhistoriker/innen eine männlich geprägte Technologiedefinition. Blickt man jedoch genauer hin, so fällt auf, dass eine Vielzahl an Frauen bahnbrechende Ideen hatte oder Teil von innovativen Projekten in unterschiedlichsten Branchen war und ist. Einige der oft vernachlässigten Erfolgsgeschichten von Frauen bieten in diesem Fokus-Abschnitt exemplarisch einen Einblick.

Historisch gesehen war Frauen der Zugang zu Bildung bzw. höherer Bildung an Universitäten lange Zeit verwehrt – an Technischen Hochschulen zum Teil noch länger. In manchen Ländern und Kulturen der Welt ist dies bis heute so, z. B. in Afghanistan (seit der erneuten Machtübernahme der Taliban 2021). Die Integration von Frauen bedurfte und bedarf also bildungspolitischer Auseinandersetzung. Außerdem galten viele technische Berufe lange als reine Männerdomänen oder tun dies nach wie vor. Dennoch gelang und gelingt es Frauen immer wieder, ihren Interessen und Begabungen trotz gesellschaftlicher Widerstände zu folgen und bahnbrechende Erfindungen zu realisieren.

## Pionierinnen der Informatik



Die Maschine ist kein denkendes Wesen, sondern lediglich ein Automat, der nach Gesetzen handelt, die ihm auferlegt wurden.

(Ada Lovelace, 1815 – 1852, britische Pionierin im Bereich der Informatik)



**Ada Lovelace** erarbeitete theoretische Grundlagen, die später für die Erfindung des Computers wesentlich werden sollten. Sie wuchs in einer adeligen Familie in England auf. Schon in ihrer Kindheit war sie sehr wissbegierig. Sie erhielt Unterricht von einem Hauslehrer: Neben Literatur standen auch naturwissenschaftliche Fächer auf dem Unterrichtsplan. Von Technik begeistert, wollte sie mit gerade mal 12 Jahren ein Flugzeug mit Dampftrieb entwickeln und gründete dazu die »Flugologie«, eine Lehre über das Fliegen. Nach ihrer Hochzeit mit 19 Jahren gebar sie drei Kinder. Zu Lovelaces Zeit, war es Frauen nicht erlaubt, zu studieren. Trotz der diskriminierenden Hürden gelang es ihr, Grundlagen für unsere heutigen Computer zu schaffen.

*Ada Lovelace (1815 – 1852) gilt heute als Visionärin und Pionierin für die Entwicklung der ersten Computerprogramme. Sie forschte bereits um 1840 zu diesem Thema und wird deshalb heute als »erste Programmiererin der Welt« bezeichnet.*



Gemeinsam mit Charles Babbage (1791 – 1871), einem Erfinder, Mathematiker, Philosophen und politischen Ökonomen aus England, entwickelte Lovelace die Basis für eine Maschine, die von den Prinzipien her unseren heutigen Computern gleicht. Babbage selbst hatte bereits zuvor die Vorstellung von einer Maschine entwickelt, die große Rechenabläufe abwickelt. Er erhoffte sich davon, Prozesse im Bereich der Schifffahrt oder des Bankwesens zu revolutionieren und zu ökonomisieren. Lovelace erkannte jedoch, dass eine solche Maschine mehr leisten könnte, als Rechenaufgaben zu erledigen: Sie adaptierte Babbages Ideen; ihren Überlegungen zufolge sollte die Maschine in der Lage sein, auch noch andere Daten als Zahlen zu verarbeiten (Buchstaben, Musiknoten, Bilder), sofern sich diese Informationen mathematisch übersetzen ließen. In diesem Zusammenhang formulierte sie den ersten auf die Ausführung durch eine Rechenmaschine zugeschnittenen Algorithmus\* der Welt.

\* *Algorithmus: eine Reihe von programmierten Befehlen, die schematisch ablaufen*

Als Antrieb für ihre Maschinen dachten Lovelace und Babbage, ihrer Epoche entsprechend, an Dampf. Zur Informationsverarbeitung waren Lochkarten vorgesehen, die aus »Loch« und »Nicht-Loch« bestanden – das entspricht bereits dem heutigen Binärcode aus 1 und 0 in Computersystemen. Auch die Unterteilung, die wir heute als Hardware (materielle Teile des Computers) und Software (abarbeitende Prozesse im Inneren) bezeichnen, geht auf Lovelace zurück. Die Disziplin, die aus diesen Grundlagen hervorging, wurde später als **Informatik** bezeichnet und Lovelace kann als ihre Begründerin gelten.

### Info

Heute werden am **Ada-Lovelace-Tag** Frauen geehrt, die wichtige Forschungsergebnisse in den sogenannten MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) erzielen. Dieser Tag wird jedes Jahr am zweiten Samstag im Oktober begangen. Mit dieser Würdigung sollen Mädchen und Frauen ermutigt werden, sich im MINT-Bereich wissenschaftlich zu betätigen. Zugleich wird ihrem Potenzial Aufmerksamkeit geschenkt.

# 1 Positionen und Begriffe der Ethik

Lovelaces und Babbages Idee, eine »informationsverarbeitende Maschine« zu bauen, blieb aus mehreren Gründen eine Zukunftsvision: Zum einen verstanden nur wenige, was Lovelace mit ihren Grundlagen der Informatik umsetzen wollte. Auch war die Finanzierung nicht gesichert. Außerdem reichten die technischen und mechanischen Möglichkeiten in der Mitte des 19. Jahrhunderts nicht aus, um die von Lovelace und Babbage erdachte »informationsverarbeitende Maschine« tatsächlich zu realisieren. Erst etwa ein Jahrhundert später – am Beginn der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts – entstanden erste Vorläufer von Computern. In den 1970er-Jahren entwickelte das US-amerikanische Militär auf der Grundlage von Lovelaces Überlegungen die nach ihr benannte Programmiersprache ADA.

Auf dem Weg zur Realisierung der ersten Computer nahm eine weitere Frau eine gewichtige Rolle ein: **Grace Hopper** wuchs in New York City auf. Nachdem sie Mathematik und Physik an der Yale University studiert hatte, lehrte sie an diversen Universitäten und trat 1944 in die der US-Marine ein. Dort war sie bis 1986 tätig und forschte in leitender Funktion zu Programmiersprachen und Softwareentwicklung. Hopper erhielt zahlreiche Ehrungen und militärische Auszeichnungen sowie 40 Ehrendokortitel. Ihre Expertise lag im Bereich der Entwicklung von Programmiersprachen. Einige Meilensteine entlang des Weges: Hopper programmierte an der Mark I, der ersten programmierbaren Großrechenanlage der USA und arbeitete an der Entwicklung des ersten kommerziellen Computers UNIVAC I mit. 1951 entwickelte sie mit dem »Compiler« ein Übersetzungsprogramm, das Programmierkommandos in Maschinensprachcode umwandelte, und eine Grundlage für künftige Programmiersprachen bildete.



Im Hafen ist ein Schiff sicher, allerdings wurden Schiffe nicht dafür gebaut. Verlasse den sicheren Hafen und erkunde neue Welten.  
(Grace Hopper, 1906 – 1992, Informatikerin und Computerpionierin)

Grace Hopper (1906 – 1992), eine US-amerikanische Informatikerin, forschte an den Vorläufermodellen der ersten Computerprogramme. Hopper entwickelte den 1-0-Binärkode für Computerprogramme weiter und erfand mehrere Programmiersprachen. Mit ihren Forschungen setzte sie wesentliche Meilensteine zur Entwicklung und Einführung computergestützter Systeme. Die Arbeit bei der US-Marine bot ihr die Möglichkeiten dazu.

## Info

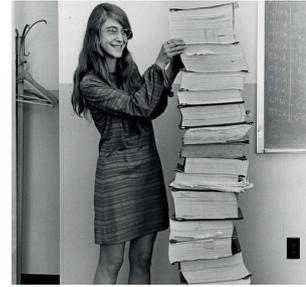
**Programmieren** war in der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts ursprünglich ein typischer Frauenberuf. So übernahmen während des Zweiten Weltkrieges fast ausschließlich Frauen Programmiertätigkeiten. Allerdings war das nicht mit Anerkennung verbunden, denn Programmieren galt als »niedrigere Aufgabe«, die Frauen erledigen »durften«. Der kriegsbedingte Mangel männlicher Arbeitskräfte führte zu Aufstiegschancen für Frauen im IT-Bereich. Dies kam auch Grace Hopper zugute und ermöglichte ihr eine Karriere als Softwareentwicklerin in der US-Marine. Der Trend wandelte sich in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts. Die Computer-Branche wurde zu einem stark, fast ausschließlich von Männern dominierten Arbeitssektor.

Für maßgebliche technische Abläufe der Mondlandung (1969) war eine Frau zuständig. **Margaret Hamilton** (geb. 1936) ist eine US-amerikanische Informatikerin, Software-Entwicklerin, Mathematikerin und Gründerin diverser Unternehmen im Technikbereich. Zu einem ihrer großen Projekte zählte ab 1961 die Leitung der Software-Engineering-Abteilung, welche für das Programmieren der On-Board-Flugsoftware für die Apollo-Raumschiffe verantwortlich, aber am Anfang stark unterfinanziert war.

Hamilton trug entscheidend zu einer besonders zuverlässigen Softwarearchitektur bei: Es ist ihr Verdienst, etwaige menschliche Fehler (Anwendungsfehler) beim Programmieren miteinkalkuliert zu haben – bis heute ein wichtiger Grundsatz in der Informatik. Die von Hamilton und ihrem Team erdachte prioritätsgesteuerte Ausführung bewährte sich erstmals ausgerechnet in der Landephase

der Apollo 11, als es eine Überlastung des Prozessors, also ein Problem mit der Hardware, gab. Ohne die umsichtige Programmierung hätte die Mondlandung um ein Haar abgebrochen werden müssen.

1986 erhielt Hamilton den Ada Lovelace Award, der für besondere Leistungen von Frauen in der Technik vergeben wird. Weitere Auszeichnungen folgten: 2003 der NASA Exceptional Space Award, 2016 die Presidential Medal of Freedom.



### Aufgabenfeld 1.5

1. Sammeln Sie in einer **Word-Cloud**, die Sie in Partnerarbeit erstellen, Argumente für das Sichtbarmachen besonderer Leistungen von Frauen in der IT- und Technik-Branche (z. B. durch Auszeichnungen).
2. Schreiben Sie ein **One-Minute-Paper** über all die Inhalte, die Sie bisher im Fokuskapitel »Frauen und Technik« gelesen haben und die neu für Sie waren. An welche Fakten erinnern Sie sich noch? Welche Gedanken gehen Ihnen durch den Kopf? Die One-Minute-Papers werden gemeinsam ausgewertet.
3. **Recherche**: Suchen Sie im Internet nach weiteren Geschichten über Frauen, die wesentliche Beiträge für Wissenschaft, Technik und Forschung geleistet haben. Tragen Sie die wichtigen Fakten dazu in Ihr **Portfolio** ein. Tauschen Sie Ihre Erkenntnisse in einem **Karussellgespräch** aus. Bestimmen Sie dazu A- und B-Personen in der Klasse. Runde 1: Alle A-Personen bleiben sitzen und werden von einer B-Person besucht. A erzählt, was sie/er in der Recherche herausgefunden hat, danach erzählt B, was sie/er recherchiert hat. Runde 2 (vice versa): Alle B-Personen bleiben sitzen und werden von A-Person besucht. B erzählt, was sie/er in der Recherche herausgefunden hat, danach erzählt A, was sie/er recherchiert hat. Dies kann öfters wiederholt werden. Am Ende berichten Sie über die recherchierten Geschichten im Plenum.

Image und Selbstverständnis von Professionen in Technik, Forschung und Wissenschaften erschweren eine alternative Identitätsbildung, wenn die Voraussetzungen fehlen, sich als Mädchen und Frauen an »Role models« und gesellschaftlich positiv geprägten Vorstellungen zu orientieren.



Wer wissenschaftlich arbeitet, übt Einfluss aus auf das, was wir von der Welt wissen werden.  
(Sandra Harding, geb. 1935, US-amerikanische Philosophin)



Die Philosophin **Sandra Harding**, die sich mit feministischer Wissenschafts- und Erkenntnistheorie befasst, arbeitet in ihrer Analyse traditioneller Technikkultur fünf Bereiche heraus, in denen sich Missstände und Änderungsbedarf zeigen:

- » sexistische und androzentrische Diskriminierung durch Forschungsprozesse und -ergebnisse, solange z. B. Bestrebungen der Gendermedizin noch nicht wirk(t)en
- » diskriminierende soziale Strukturen der Wissenschaft, z. B. genderspezifisch unterschiedliche Zitationen, Aufstiegsbarrieren usw.
- » Vorbehalte in der wissenschaftlichen Ausbildung
- » mangelnde Berücksichtigung in der Technologiegestaltung
- » implizite Grundannahmen in der Wissenschaftstheorie

In vielen technikorientierten Unternehmen gilt immer noch der Vollzeit-Job als Voraussetzung für weitere Karrierestufen. Viele Ausschreibungen in den Bereichen Naturwissenschaften und Technik sind für Frauen mit Kindern inkompatibel, nehmen auf Unterbrechungen wie Karenzzeiten keine Rücksicht und ziehen die Zeitleiste des akademischen Lebenslaufs (z. B. für erfolgte Veröffentlichungen) zu eng. Neue Rahmenbedingungen bei Ausschreibungen und Einstellungen (wie mehr Toleranz bei Altersklauseln und Fristen) könnten ebenso förderlich sein wie Kinderbetreuungsgeld bei Forschungsbudgets. Auch Sondermittel und Kleinprojekte während der Karenz könnten hilfreich sein. Die Intention von Unternehmen, mehr qualifizierte Frauen zu gewinnen, wird häufig noch nicht in spezifischen Personalentwicklungsprogrammen systematisch weitergeführt. Anpassungen vorhandener Strukturen und Kulturen wären erforderlich.

# 1 Positionen und Begriffe der Ethik

## Aufgabenfeld 1.6

1. Hinterfragen Sie Gründe, die dazu führen, dass Mädchen und Frauen bis heute in IT- und Technik-Berufen immer noch in Unterzahl sind. Stellen Sie die gefundenen Gründe in einer **Word-Cloud** dar. Debattieren Sie die Ergebnisse anschließend in der Klasse.
2. Entwickeln Sie in Dreiergruppen Kriterien, die bei einer Bewerbung für einen Beruf in der Technikbranche auch die Aufmerksamkeit und das Interesse von Frauen berücksichtigen. Formulieren Sie ein Job-Ausschreiben, das Bedürfnisse von Frauen gezielt miteinschließt.

## Gendersensible Berufsorientierung

Wenn Jugendliche sich für einen Beruf oder eine Ausbildung entscheiden, sind sie nach wie vor stark durch geschlechtsspezifische Rollenstereotypen beeinflusst. Noch immer dominiert in unserer Gesellschaft das Bild, dass in erster Linie Mädchen für erzieherische, soziale und pflegerische Berufe oder Dienstleistungen geeignet wären und Buben für handwerkliche oder technische Berufe. Diese Klischees verhindern häufig, dass die jungen Leute ihre Berufswahl gemäß tatsächlich vorhandener Potenziale und Interessen treffen. Projekte wie »Mädchen und Technik« oder der »Boys' Day« ermöglichen, dass in einen »untypischen« Beruf hineingeschnuppert werden kann. Ziel ist es, jungen Frauen und Männern dabei zu helfen, einen Beruf zu wählen, der es ihnen erlaubt, die jeweiligen Interessen und Kenntnisse weiterzuentwickeln, unabhängig vom Geschlecht.

Mit FEMtech unterstützt das Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie (BMK) Frauen in Forschung und Technologie und schafft Chancengleichheit in der industriellen und außeruniversitären Forschung.

## Textpassage

### FEMtech: Frauen in Forschung und Technologie (2023)

Mit der Auszeichnung »FEMtech Expertin des Monats« macht das BMK Frauen in Forschung und Technologie sichtbar und schafft so Rollenvorbilder.

Was braucht es Ihrer Meinung nach noch, damit mehr Mädchen und Frauen in Naturwissenschaft und Technik Fuß fassen?

FEMtech-Expertinnen antworten:

Das Interesse dafür sollte in jedem Fall schon vor Schuleintritt geweckt werden. Als mein Sohn im Kindergarten war, führten wir dort einmal im Jahr gemeinsam mit den Kindergärtnerinnen Experiment-Tage durch. Diese wurden jedes Mal begeistert von den Kindern angenommen. Das Interesse ist also definitiv da, es sollte hierfür entsprechende Angebote – und natürlich didaktische Ausbildungen geben. Das Thema gender-spezifisches Spielzeug ist ebenso umfangreich wie polarisierend und sollte meiner Meinung nach ebenfalls kritisch diskutiert werden. Und zu guter Letzt: Mehr leichter zugängliches und umfassenderes Mentoring wäre außerdem sicherlich förderlich. Nur durch ganzheitliche Maßnahmen können langfristige Fortschritte bei der Geschlechterdiversität in der Technik erzielt werden.

*Silvia Huber: Technische Chemie, Technische Wissenschaft, Brennstoff- und Mineralöltechnologie (Expertin des Monats Nov. 2023)*

Es braucht drei Komponenten, um den Frauenanteil in Naturwissenschaft und Technik zu erhöhen. Empowering Women: Bewusstseinsbildung ist dort erfolgreich, wo Role Models sichtbar gemacht werden, dadurch vermitteln, »Du bist nicht alleine«, und Wege aufzeigen, mit denen sich Mädchen und Frauen identifizieren können. Programme (wie FEMtech), die zeigen, welche interessanten Berufsbilder in gesellschaftlich relevanten Bereichen von Frauen besetzt sind, geben die Möglichkeit, daran zu denken, »Das kann ich auch schaffen und dorthin kommen«.

Male Allyship\*: Wir brauchen gebildete Männer, die die Förderung von Frauen in der Technik nicht als Verstärkung der Konkurrenz um gute Positionen sehen, sondern als Bereicherung begreifen. Hilfreich wäre es am Anfang, zumindest den Stand der aktuellen Forschung anzuerkennen, dass diverse Teams besser performen als homogene und deshalb dafür einzutreten.

Am wichtigsten ist jedoch der strukturelle Hebel, der in allen Bereichen in die Richtung der »Chancengleichheit« zeigen muss. Klare Förderprogramme vom Kindergarten beginnend bis zur Universität und verpflichtende Initiativen von Unternehmen sind dringend erforderlich.

*Daniela Wipp: Technische Wissenschaft, Maschinenbau, Instrumentenbau (Expertin des Monats Sept. 2023)*

Ein wichtiger Punkt ist meines Erachtens die Bewusstseinsbildung. Die Klischees, dass Männer besser in MINT-Fächern und die besseren Techniker seien, leben. Ich war mit vielen solchen Situationen konfrontiert. In einer Beispielsituation saß ich, mit meinen mehreren Jahren Berufserfahrung in der Automobilindustrie, zusammen mit einem sehr kompetenten Kollegen, der jedoch über viel weniger Erfahrung in dieser Industrie verfügte, in einer Besprechung. Ein zweiter Kollege befragte ihn zu den Automobilindustrie-Themen, nicht mich. Ich war sprachlos, dass er nicht einmal daran dachte, mich zu fragen. Mehr Bewusstseinsbildung bei Schüler:innen, Studierenden, aber auch Eltern, Großeltern, Lehrer:innen und Berufstätigen könnte hier helfen.

Ein weiterer, damit verbundener, Punkt ist die Kultur in den Unternehmen. Als Frau in Unternehmen, wo überwiegend Männer arbeiten, fühlt man sich oft, als würde »frau« nicht dazugehören. Hier sollte es ein Augenmerk auf die Integration von Frauen geben.

*Christina Schmidbauer: Technische Wissenschaft (Expertin des Monats Mai 2023)*

*([www.femtech.at/expertinnen/expertin-des-monats/](http://www.femtech.at/expertinnen/expertin-des-monats/), Zugriff: 17. 9. 2024)*

\* Allyship: Solidarität und Unterstützung mit einer benachteiligten Gruppe zeigen (engl. ally: Verbündete/r)

Für junge Männer ist es ebenso wichtig, Vorbilder aus »untypischen« Männerberufen kennenzulernen. Eine Möglichkeit, in derzeit noch von Frauen dominierte Berufsfelder hineinzuschnuppern, bietet in Österreich beispielsweise der »Boys' Day«, eine Initiative des Sozialministeriums. An diesem Berufsorientierungstag werden männlichen Jugendlichen Berufe – vor allem aus dem sozialen, pädagogischen und pflegerischen Bereich – nähergebracht, in denen nur wenige Männer beschäftigt sind. Das soll Burschen zwischen 12 und 18 Jahren anregen, Berufe wie etwa Krankenpfleger oder Volksschullehrer für ihre Zukunftsplanung in Erwägung zu ziehen.

### Aufgabenfeld 1.7

1. Erstellen Sie in Kleingruppen **Interviewfragen** in Bezug auf die geschlechtsstereotype Berufswahl von Jugendlichen. Einigen Sie sich in der Klasse auf einen Interviewleitfaden, den Sie unterschiedlichen Altersgruppen stellen. Vorschlag: Männer und Frauen verschiedenen Alters. Führen Sie das Interview alleine oder zu zweit durch. Erfragen Sie dabei am Beginn das Geschlecht, das Alter, den Beruf. Bringen Sie Ihre Ergebnisse in der kommenden Stunde für Aufgabe 2 mit.
2. **Debate Club**: Analysieren und diskutieren Sie die Ergebnisse in Bezug auf Geschlecht, Alter, den eigenen Beruf. Finden sich heute noch Vorstellungen, welche die Berufswahl von Mädchen und Jungen beeinflussen könnten? Entwickeln Sie Strategien, um diesen stereotypen Berufsklischees entgegenzuwirken und beziehen Sie Aussagen der FEMtech-Expertinnen (Textpassage) mit ein.
3. Schlüsseln Sie Vorteile auf, die es für den einzelnen Menschen und die Gesellschaft bringen kann, wenn individuelle Potenziale und Interessen von Mädchen und Burschen bzw. Frauen und Männer entfaltet und beruflich verwirklicht werden dürfen. Schätzen Sie den Beitrag ein, den Projekte wie der Ada-Lovelace-Tag oder der »Boys' Day« dazu leisten können, Klischeebilder bei der Berufswahl zu verringern.

# 1 Positionen und Begriffe der Ethik

## Kompetenzcheck 1

1. Beschreiben Sie die zehn menschlichen Grundfähigkeiten für ein gutes Leben nach Martha Nussbaum.  
(Reproduktion)
2. Charakterisieren Sie den Fähigkeitenansatz nach Martha Nussbaum. Analysieren Sie Gründe, die dafür sprechen, den Fähigkeitenansatz als universell gültig anzusehen.  
(Reproduktion + Transfer)
3. Schlüsseln Sie zentrale Anliegen der feministischen Ethik auf. Untersuchen Sie anhand je eines Beispiels die mindestens fünf Dimensionen, in denen der neue Blickwinkel einer feministischen Ethik Relevanz erlangt.  
(Reproduktion + Transfer)
4. Nehmen Sie Stellung zum Konzept der Intersektionalität nach Kimberlé Crenshaw. Beurteilen Sie die Dringlichkeit, mit der Missstände unter dem Gesichtspunkt der Intersektionalität analysiert werden sollten. Leiten Sie Forderungen ab, die sich aus dieser Analyse-Fokus neu ergeben könnten.  
(Reflexion/Problemlösung)
5. Nennen Sie Gründe dafür, dass in der Arbeitswelt Geschlechtergerechtigkeit noch nicht erreicht wurde. Erörtern Sie Maßnahmen, die zum Erreichen des Ziels führen können.  
(Reproduktion + Transfer)
6. Stellen Sie im Überblick Geschichten von bedeutenden Frauen in der Wissenschafts- und Forschungsgeschichte dar.  
(Reproduktion)
7. Analysieren Sie Gründe, die es gab und gegenwärtig oft noch gibt, warum Frauen in technisch dominierten und Männer in sozialen Berufen oft unterrepräsentiert sind. Schlussfolgern Sie die Rolle, die dabei die Gesellschaft, Eltern und Lehrpersonen von Kindern und Jugendlichen spielen. Entwickeln Sie Maßnahmen zum Aufbrechen tradierter Geschlechterrollenzuschreibungen.  
(Transfer + Reflexion/Problemlösung)
8. Bewerten Sie die Rolle von Arbeitgeberinnen/Arbeitgebern beim Aufsetzen von Job-Ausschreibungen für technische Berufe. Rechtfertigen Sie die Notwendigkeit, bei Job-Ausschreibungen in männerdominierten Berufen auch Frauen anzusprechen.  
(Reflexion/Problemlösung)

Lösungshinweis zu 3: in Aufgabenfeld 1.2 (S. 10): 1. Pluralismus des Fähigkeitsansatzes – Liste ist offen, Ergänzungen müssen jederzeit möglich sein; 2. geschichtliche und kulturelle Gegebenheiten werden berücksichtigt; 3. ausschließliche politische Dimension unabhängig von Kulturen und Religionen; 4. Pluralismus durch Fähigkeiten und nicht durch Tätigkeiten; 5. Freiheitsrechte, die den Pluralismus schützen sind Grundlage und nicht verhandelbar, z. B. Rede- und Meinungsfreiheit; 6. Liste universell gültig und Grundlage für politische Prinzipien als Überzeugungsarbeit; keine Rechtfertigung in Angelegenheiten eines Staates einzuführen

Lösungshinweis zu 2: in Aufgabenfeld 1.3 (S. 13): »Intersektionalität ist das Banner, unter dem unterschiedlichste Forderungen nach Inklusion aufgestellt werden.« »Intersektionalität ist eine analytische Sensibilität, eine Möglichkeit, über Identität und ihr Verhältnis zu Macht nachzudenken.»

Lösungshinweis zu 3: in Aufgabenfeld 1.3 (S. 13): Diskriminierungen aufgrund von »Rasse« und Geschlecht in vielen Lebensbereichen; Intersektionalität als Versuch, Feminismus, antirassistischen Aktivismus und Antidiskriminierungsrecht zum Ziel zu verbinden; Beispiele: LGBTQ-Bewegung, feministische Bewegung

Lösungshinweis zu 1: in Aufgabenfeld 1.4 (S. 16): Frauen mit Kindern im Berufsleben aufgrund der Betreuungspflichten karrieretechnisch benachteiligt; Geschlechterrollentypen führen nicht nur zur geringeren Bezahlung, auch bei Vorstandspositionen, sondern auch zu geringerer finanzieller Unterstützung von Start-ups von Frauen