

FÜR GLEICHSTELLUNG, VIELFALT UND INTEGRATION

EIN METHODISCHER LEITFADEN

REDAKTION

**EWA JAROSZ
JOLANTA KLIMCZAK
MARTA MARGIEL**



REVIEW:

Iside Gjergji – eCampus University

Natalija Mažeikienė - Vytautas Magnus University

AUTHORS:

Marina Appiou Nikiforou - European University Cyprus

Małgorzata Chrupała-Pniak - University of Silesia in Katowice

JosAnn Cutajar - University of Malta

Andri Christoforou - European University Cyprus

Luna Carpinelli - EUNiversity

Edit Kriston - University of Miskolc

Ewa Jarosz - University of Silesia in Katowice

Jolanta Klimczak - University of Silesia in Katowice

Marta Margiel - University of Silesia in Katowice

Gábor Mélypataki - University of Miskolc

Janet Mifsud - University of Malta

Marco Navarra - EUNiversity

Bernadett Solymosi Szekeres - University of Miskolc

Katarzyna Więcek-Jakubek - University of Silesia in Katowice

Roderick Vassallo - University of Malta

TECHNICAL EDITING AND VISUAL CREATION:

Edizioni AVANGUARDIA 21

AVANGUARDIA 21 di Elisabetta Mattia - Sermoneta (LT), 04013 - Via R. Borgia, 8

info@avanguardia21.it - www.avanguardia21.it

Copyright © by Marina Appiou Nikiforou, Małgorzata Chrupała-Pniak, JosAnn Cutajar, Andri Christoforou, Luna Carpinelli, Edit Kriston, Ewa Jarosz, Jolanta Klimczak, Marta Margiel, Gábor Mélypataki, Janet Mifsud, Marco Navarra, Bernadett Solymosi Szekeres, Katarzyna Więcek-Jakubek

The publication was created as part of the project Gender Equality Programme in Academia – Raising Diversity GEPARD (2021-1-PL01-KA220-HED-000027532). The project is implemented by 5 institutions: University of Silesia in Katowice (Poland), University of Miskolc (Hungary), University of Malta (Malta), EUniversity, European University Cyprus, (Cyprus) and Paris-Lodron University Salzburg (Austria).

GEPARD project is funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

The publication is available under the Creative Commons Attribution - On these terms 4.0 International licence (CC BY-SA 4.0)

ISBN: 978-88-98298-38-9

INDEX

EINFÜHRUNG	7
Das GEPARD-Projekt – Kontext und Hintergrund	7
Warum ist ein Handbuch für die Forschung zu Gleichstellung und Vielfalt notwendig?	8
Der Inhalt	9
KAPITEL 1	12
WICHTIGSTE ANNAHMEN DER EUROPÄISCHEN GLEICHSTELLUNGSPOLITIK	12
1.1 Rechtlicher Hintergrund der Geschlechtergleichstellung – <i>Edit Kriston</i>	12
1.2 Soziale Rechtfertigung – <i>Luna Carpinelli</i>	17
1.3 Die wichtigsten Konzepte, Begriffe und Ideen im Bereich der Gleichstellungspolitik – <i>Marina Appiou Nikiforou</i>	20
Referenzen	23
KAPITEL 2	24
GESCHLECHTSSPEZIFISCHE FORSCHUNG – DIAGNOSE, ÜBERWACHUNG UND BEWERTUNG	24
2.1 Geschlechtsspezifische Diagnose – <i>Jolanta Klimczack, Marta Margiel</i>	24
2.2 Geschlechtsspezifische Bewertung – <i>Jolanta Klimczack, Marta Margiel</i>	27
2.3 Geschlechtsspezifische Überwachung – <i>Jolanta Klimczack, Marta Margiel</i>	28
Empfohlene Ressourcen	29

KAPITEL 3	31
NÜTZLICHE INSTRUMENTE FÜR DIAGNOSE, MONITORING UND EVALUIERUNG IN DER GENDER- UND DIVERSITY-FORSCHUNG	31
Vorwort – <i>Ewa Jarosz</i>	31
METHODEN DER DATENERHEBUNG UND ANALYSE - EIN ÜBERBLICK	34
3.1 Umfrageforschung – <i>Luna Carpinelli</i>	34
3.2 Interview – <i>Luna Carpinelli</i>	39
3.3 Fokusgruppen-Interview – <i>Jolanta Klimczak</i>	40
3.4 Fallstudie – <i>Andri Christoforou</i>	45
3.5 Tagebuchforschung – <i>Andri Christoforou</i>	48
3.6 Graue literatur – <i>Janet Mifsud</i>	50
3.7 Konzeptionelles Denken – <i>Roderick Vassallo</i>	53
3.8 Methode des Forschungsspaziergangs – <i>Jolanta Klimczak</i>	55
3.9 Kartierungsübungen – <i>Roderick Vassallo</i>	58
3.10 Partizipative Aktionsforschung – <i>Jolanta Klimczak</i>	60
3.11 Fotovortrag – <i>Ewa Jarosz</i>	65
3.12 Juristische Forschungsmethoden – <i>Edit Kriston</i>	71
3.13 Feministische institutionalistische Theorie – <i>JosAnn Cutajar</i>	73
3.14 Interpretative phänomenologische Analyse – <i>JosAnn Cutajar</i>	76
3.15 Analyse der nach Geschlecht aufgeschlüsselten Daten – <i>Luna Carpinelli</i>	78
KAPITEL 4	81
VEREINBARKEIT VON BERUFS- UND PRIVATLEBEN UND UNTERNEHMENSKULTUR	
<i>Edit Kriston, Gábor Mélypataki, Bernadett Solymosi Szekeres</i>	81
Einführung	81
Beschreibung des Themenbereichs	88
Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben im Lichte der aktuellen und zukünftigen Gesetzgebung	90
Vorgeschlagene Untersuchungsmethoden mit Beispielen	95
Schlussfolgerungen	104
Referenzen	104

KAPITEL 5	108
AUSGEWOGENHEIT DER GESCHLECHTER IN FÜHRUNG UND ENTSCHEIDUNGSFINDUNG – <i>Luna Carpinelli, Marco Navarra</i>	108
Einführung	108
Ein Überblick über die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern in Führungspositionen und Entscheidungsprozessen an EU- Hochschulen	109
Beschreibung des Themenbereichs	112
Vorgeschlagene Untersuchungsmethoden mit Beispielen	116
Schlussfolgerungen	123
Referenzen	124
KAPITEL 6	125
AUF DEM WEG ZUR GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER BEI DER EINSTELLUNG UND AUSWAHL VON AKADEMISCHEN STELLEN – <i>Małgorzata Chrupała-Pniak, Katarzyna Więcek-Jakubek</i>	125
Einführung	125
Beschreibung des Themenbereichs	128
Vorgeschlagene Methoden	131
Wissenschaftliche Ergebnisse zu geschlechtsspezifischen Verzerrungen bei der Einstellung und Auswahl von Akademikern	132
Kommentar	152
Referenzen	155
KAPITEL 7	159
DIE INTEGRATION DER GESCHLECHTERDIMENSION IN FORSCHUNG UND LEHRE <i>Marina Appiou Nikiforou, Andri Christoforou</i>	159
Einführung	159
Beschreibung des Themenbereichs	160
Vorgeschlagene Untersuchungsmethoden mit Beispielen	163
Schlussfolgerungen	173
Referenzen	174

KAPITEL 8	178
MASSNAHMEN GEGEN GESCHLECHTLICHE GEWALT, EINSCHLIESSLICH SEXUELLER BELÄSTIGUNG AN HOCHSCHULEN – <i>Jolanta Klimczak</i>	178
Einführung	178
Beschreibung des Themenbereichs	181
Vorgeschlagene Untersuchungsmethoden mit Beispielen	189
Schlussfolgerung	206
Empfohlene Quellen	208
Referenzen	208
 KAPITEL 9	 213
DER WERT DER VIELFALT	
– <i>JosAnn Cutajar, Janet Mifsud, Roderick Vassallo</i>	213
Einleitung: Diversität und Mainstreaming	213
Diversität und Intersektionalität	228
Vorgeschlagene Untersuchungsmethoden mit Beispielen	238
Schlussfolgerung	253
Referenzen	256

EINFÜHRUNG

DAS GEPARD-PROJEKT – KONTEXT UND HINTERGRUND

Programm zur Gleichstellung von Frauen und Männern im akademischen Bereich: Raising Diversity (GEPARD) ist ein Projekt, dessen Hauptziel es ist, der geschlechtsspezifischen Ausgrenzung und Diskriminierung entgegenzuwirken, und das in erster Linie dazu beitragen soll, eine Politik der Chancengleichheit zu entwickeln und die Vielfalt in einer Organisation zu erhöhen. Sein besonderes Ziel war es, Instrumente und Maßnahmen zu entwickeln, die den Aufbau und die Verbesserung von Programmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern im akademischen Bereich und in anderen Bereichen unterstützen. Der Austausch und die Förderung bewährter Praktiken im akademischen Bereich und die allgemeine Förderung von Inklusion und Vielfalt im Hochschulsektor waren weitere Absichten des Projekts. Wir verfolgten diese Ziele im GEPARD-Projekt, indem wir eine Reihe von Aktivitäten entwickelten, die dazu dienten, ein universell anwendbares Modell eines Gleichstellungsplans [UGEP] mit geeigneten Instrumenten [methodischer Leitfaden und E-Toolkit] und unterstützenden Mitteln [Bildungsszenarien] zu erstellen. Die Ziele wurden vor allem durch die Analyse bewährter Praktiken im Bereich der Geschlechtergleichstellung an verschiedenen Universitäten und durch die Analyse von Forschungsergebnissen, die in verschiedenen Gender-Studien verwendet wurden, erreicht.

Das Projekt wurde von einem internationalen Konsortium durchgeführt, das sich aus Hochschuleinrichtungen aus mehreren europäischen Ländern zusammensetzt: Polen (Schlesische Universität in Kattowitz), Österreich (Paris Lodron Universität Salzburg), Ungarn (Miskolci Egyetem), Zypern (Europäische Universität Zypern) und Malta (L-Università ta' Malta) sowie ein italienisches Unternehmen, das eng mit dem akademischen Umfeld verbunden ist

(EUNIVERSITY). Die Aktivitäten und Leistungen des Konsortiums wurden auch von einigen anderen internationalen akademischen Einrichtungen als assoziierte Partner unterstützt.

Das Projekt GEPARD (2021-1-PL01-KA220-HED-000027532) wurde von der Europäischen Kommission im Rahmen des Erasmus+-Programms Strategische Partnerschaften im Hochschulbereich finanziert. Das Projekt wurde zwischen Januar 2022 und März 2024 durchgeführt.

Eines der Ziele des GEPARD-Projekts bei der Unterstützung von Universitäten oder anderen Organisationen bei der Entwicklung eines Gleichstellungsplans war die Ausarbeitung eines praktischen Handbuchs für Diagnose-, Überwachungs- und Bewertungsaktivitäten, die im akademischen Bereich oder in anderen Bereichen angewendet werden können. In der Praxis bedeutete dies die Erstellung eines methodischen Leitfadens. Der Leitfaden ist eine Zusammenstellung von methodischen Lösungen und Empfehlungen für alle Organisationen, Einrichtungen und Personen, die sich mit Gleichstellungs- und Diversitätspolitikern oder -plänen sowie mit der Überwachung der Fortschritte bei deren Umsetzung befassen.

WARUM IST EIN HANDBUCH FÜR DIE FORSCHUNG ZU GLEICHSTELLUNG UND VIELFALT NOTWENDIG?

In der heutigen Welt ist die Achtung der Vielfalt und die Gewährleistung der Gleichstellung der Geschlechter sowohl ein moralisches Gebot als auch eine rechtliche Verpflichtung und stellt eine grundlegende Herausforderung dar. Die Beseitigung der Ungleichheit zwischen den Geschlechtern in allen Lebensbereichen wird für viele Gemeinschaften und für eine wachsende Zahl von Organisationen, Institutionen und Einzelpersonen zu einem Ziel. Um dieses Ziel zu erreichen, bedarf es jedoch nicht nur des guten Willens, sondern auch des Wissens und der Forschungskompetenz, um funktionierende Gleichstellungs- und Diversitätspläne zu erstellen und diese zu analysieren.

Es besteht kein Zweifel daran, dass jede Aktion, die auf die Verwirklichung des Gedankens der Gleichstellung und der Vielfalt abzielt, auf einer fundierten Anerkennung des Zustands des Umfelds einer Institution oder Organisation im Hinblick auf die Chancengleichheit und die Notwendigkeit von Richtungen und der Art von Aktionen beruhen sollte, die das Wohlergehen

von Einzelpersonen und Gruppen, ihre Entwicklungschancen sowie ihre Sicherheit in einem bestimmten Umfeld verbessern können. Die Entwicklung von Gleichstellungspolitiken, die Ausarbeitung von Plänen oder spezifischen Gleichstellungsprogrammen und deren Verbesserung erfordern zuverlässige Forschungsaktivitäten, um den Ist-Status und die Bedürfnisse genau zu bestimmen, um die Fortschritte zu ermitteln, die zur Verbesserung der Situation oder zur Umsetzung von Maßnahmen erforderlich sind, oder um die Wirksamkeit der angenommenen Pläne und Programme zu bewerten. Mit anderen Worten: Forschungstätigkeiten, ob sie nun auf die Diagnose des Zustands, die Überwachung des Bedarfs oder der Aktivitäten oder die Bewertung der angenommenen Pläne abzielen, müssen auf methodischen Grundsätzen beruhen, wenn sie genau sein und ihren Zweck erfüllen sollen. Die Forschung bildet die Grundlage für Entscheidungen und Maßnahmen. Daher ist das Wissen über Forschungsverfahren und die Durchführung praktischer Forschung zur Sammlung von Daten, die analysiert werden können, für die Entwicklung und Verbesserung von Gleichstellungs- und Diversitätspolitiken unerlässlich.

Das Handbuch will auf zugängliche Weise grundlegende Informationen über praktische geschlechtsspezifische Forschung und deren Umsetzung und Anwendung in verschiedenen Umgebungen und Realitäten präsentieren. Das Handbuch kann sowohl im akademischen Umfeld als auch an anderen Arbeitsplätzen von denjenigen genutzt werden, die für Gleichstellungspolitik zuständig und daran beteiligt sind. So kann das Handbuch eine praktische Hilfe für lokale Akteure und die verschiedenen Institutionen, Einheiten oder Agenturen in ihnen sein, für öffentliche und private Einrichtungen, Schulen und andere Bildungseinrichtungen, kulturelle Institutionen, Geschäftseinheiten, Unternehmen oder Organisationen, die Gleichstellungspläne entwickeln oder gerade damit beginnen, oder sich darauf vorbereiten, dies zu tun. Das Handbuch bietet Informationen und Anleitungen für die Forschungspraxis zur Erstellung oder Verbesserung von Gleichstellungsplänen. Es stellt verschiedene Forschungsmethoden und deren Analyse vor, die zur effektiven Gestaltung, Umsetzung und Bewertung von Gleichstellungs- und Diversitätsentwicklungsaktivitäten genutzt werden können.

DER INHALT

Das Handbuch besteht aus neun Kapiteln, die von Autoren mit unterschiedlichem Bildungs- und Wissenschaftshintergrund aus den sechs Projektländern verfasst wurden.

Kapitel 1 befasst sich mit den grundlegenden Aspekten der europäischen Gleichstellungspolitik. Es beginnt mit einer Untersuchung des rechtlichen Rahmens in der Europäischen Union in Bezug auf die Gleichstellung von Frauen und Männern. Dieser Abschnitt gibt einen Überblick über die rechtlichen Grundlagen für Gleichstellungsinitiativen in der Europäischen Union. Das Kapitel befasst sich auch mit der sozialen Rechtfertigung der Gleichstellungspolitik. Es untersucht die Gründe und Motivationen für die Notwendigkeit einer solchen Politik und beleuchtet den gesellschaftlichen Kontext, in dem Gleichstellungsmaßnahmen durchgeführt werden. Außerdem werden in diesem Kapitel die wichtigsten Konzepte, Begriffe und Ideen im Bereich der Gleichstellungspolitik vorgestellt und definiert. Es trägt dazu bei, ein gemeinsames Verständnis zu schaffen, indem es wesentliche Begriffe und Konzepte, die verwendet werden, vorstellt und erklärt.

Kapitel 2 befasst sich mit den entscheidenden Komponenten geschlechtersensibler Bewertungen und bietet wertvolle Einblicke in die effektive Diagnose, Bewertung und Überwachung der Auswirkungen dieser Maßnahmen.

In Kapitel 3 werden eine Reihe von Methoden und Theorien für die Durchführung eingehender Analysen für Gleichstellungspläne (gender equality plans GEPS) vorgestellt. Diese umfassen Fallstudien über feministische institutionalistische Theorien bis hin zu Fokusgruppeninterviews und geschlechtsdifferenzierter Datenanalyse. Dieser Teil des Handbuchs enthält ein reichhaltiges Instrumentarium an Ansätzen, um die Gleichstellungspolitik zu untersuchen, zu verstehen und zu verbessern. Er hilft dabei, fundierte Entscheidungen zu treffen und positive Veränderungen im Bereich der Geschlechtergleichstellung voranzutreiben.

Kapitel 4 beginnt mit einer Einführung in das komplexe Zusammenspiel zwischen Work-Life-Balance und Organisationskultur. Dieser Abschnitt vermittelt das grundlegende Verständnis, das notwendig ist, um sich mit den Nuancen dieser Dynamik zu befassen. Unser Handbuch bietet auch denjenigen, die Work-Life-Balance und Organisationskultur untersuchen wollen, wertvolle Hinweise. Es stellt eine Reihe von Forschungsmethoden vor, die durch praktische Beispiele unterstützt werden, um eine nuancierte Untersuchung der Auswirkungen von Politiken und Praktiken in diesem Bereich zu ermöglichen.

Die beiden folgenden Kapitel, Kapitel 5 und Kapitel 6, befassen sich mit sehr wichtigen Fragen im Zusammenhang mit einem ausgewogenen Verhältnis

von Frauen und Männern in Entscheidungs- und Führungspositionen sowie mit der Sicherstellung der Gleichstellung bei Einstellungs- und Auswahlverfahren im Hochschulbereich. Kapitel 7 befasst sich mit der kritischen Aufgabe der "Integration der Geschlechterdimension in Forschung und Lehre". In diesem Kapitel wird hervorgehoben, dass es immer wichtiger wird, geschlechtsspezifische Überlegungen nicht nur in die Forschung einzubeziehen, sondern sie auch in die Lehre und den Wissenstransfer zu integrieren.

In Kapitel 8 befassen wir uns dann mit dem kritischen Thema der geschlechtsspezifischen Gewalt, einschließlich sexueller Belästigung in den oben genannten Einrichtungen. In diesem Kapitel wird untersucht, warum die Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt ein zentraler Bestandteil eines umfassenden Gleichstellungsplans ist, und die Dringlichkeit und Wichtigkeit der Auseinandersetzung mit diesem Thema betont. Es beleuchtet die Komplexität und die besonderen Herausforderungen im akademischen Umfeld, die spezifische Maßnahmen erforderlich machen, und bietet eine Reihe von vorgeschlagenen Forschungsmethoden und -ansätzen, die auf die Untersuchung geschlechtsspezifischer Gewalt im akademischen Bereich zugeschnitten sind.

In Kapitel 9 schließlich wird die entscheidende Rolle der Vielfalt sowohl in der Wissenschaft als auch am Arbeitsplatz untersucht, wobei die Notwendigkeit des Mainstreamings von Vielfalt betont wird. Es untersucht die Bedeutung der Vielfalt in akademischen Einrichtungen sowie deren Vorteile und Herausforderungen und hebt hervor, wie die Vielfalt Organisationen bereichert und Innovation und Integration am Arbeitsplatz fördert.

Die Nutzer des Handbuchs können die darin enthaltenen Informationen, Anleitungen und Empfehlungen je nach ihren Bedürfnissen umfassend oder stückweise nutzen.

Ewa Jarosz
Jolanta Klimczak
Marta Margiel

KAPITEL 1

WICHTIGSTE ANNAHMEN DER EUROPÄISCHEN GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

1.1 RECHTLICHER HINTERGRUND DER GESCHLECHTERGLEICHSTELLUNG – *Edit Kriston*

Die Europäische Union hat sich stets das Ziel gesetzt, die Chancengleichheit der Geschlechter weltweit zu verwirklichen. Die Umsetzung der verschiedenen Maßnahmen ist noch nicht abgeschlossen, obwohl in den letzten Jahren und Jahrzehnten viele Schritte unternommen wurden, die zur vollständigen Beseitigung der Unterschiede in der Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern beigetragen haben. Mit den Maßnahmen und dem geschaffenen Rechtsrahmen wird versucht, das Thema in einem allgemeinen Kontext zu regeln.

Die Europäische Union ist bestrebt, die Gleichstellung der Geschlechter durch mehrere Hauptlösungen zu gewährleisten:

- 1) Einerseits wird versucht, durch die Entwicklung entsprechender Rechtsnormen einen geeigneten Rechtsrahmen zu schaffen.
- 2) Andererseits hat sie die Geschlechterdimension in alle ihre Politiken integriert und macht sie zu einer universellen Anforderung.
- 3) Drittens wurde eine Reihe von gezielten Maßnahmen zur Verbesserung der Situation der Frauen eingeführt.

Was den rechtlichen Rahmen betrifft, so hat die EU 1957 erstmals den Grundsatz "Gleiches Entgelt für gleiche Arbeit" aufgestellt, der auch heute noch in Artikel 157 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (im Folgenden: AEUV) als Eckpfeiler der Chancengleichheit von Männern und Frauen zu finden ist. Jeder Mitgliedstaat ist verpflichtet, für die Umsetzung dieses Grundsatzes zu sorgen. Ferner ist vorgesehen, dass das Europäische Parlament und der Rat gemäß dem ordentlichen Gesetzgebungsverfahren und nach Anhörung des Wirtschafts- und Sozialausschusses Maßnahmen zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der Beschäftigung, einschließlich

des Grundsatzes des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit, beschließen. Was die Durchführung der Maßnahmen anbelangt, so wird in diesem Abschnitt festgestellt, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz die Mitgliedstaaten nicht daran hindert, zur Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben Maßnahmen beizubehalten oder zu beschließen, die bestimmte Vergünstigungen vorsehen, um dem unterrepräsentierten Geschlecht die Ausübung beruflicher Tätigkeiten zu erleichtern oder um Benachteiligungen in der beruflichen Entwicklung zu verhindern oder auszugleichen. Das Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ist auch in Artikel 21 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union enthalten. Artikel 8 AEUV überträgt der EU auch die Aufgabe, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Frauen und Männern bei allen ihren Tätigkeiten zu fördern.

Im Laufe der Jahre hat die Europäische Union jedoch zahlreiche weitere Rechtsakte erlassen, um die Gleichstellung nicht nur in den Arbeitsbeziehungen, sondern so weit wie möglich in allen Lebensbereichen zu gewährleisten. Unter den wichtigsten einschlägigen Rechtsdokumenten ist zunächst die Richtlinie 79/7/EWG¹ zu nennen, die als erste darauf abzielte, die Unterschiede zwischen Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit zu beseitigen. Sie findet auf Systeme Anwendung, die vor dem Risiko von Krankheit, Invalidität, Alter, Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und Arbeitslosigkeit schützen. Das Dokument sieht die Gleichbehandlung der Geschlechter ohne Rücksicht auf den Ehe- oder Familienstand in den folgenden Bereichen vor:

- den Anwendungsbereich der Regelungen und die Bedingungen für den Zugang zu ihnen,
- in Bezug auf die Beitragspflicht und die Berechnung der Beiträge,
- die Berechnung der Leistungen, einschließlich der Zulagen für Ehegatten und unterhaltsberechtigten Personen, sowie die Bedingungen für die Dauer und Aufrechterhaltung des Leistungsanspruchs.

Der nächste Meilenstein in der Gesetzgebung war die Richtlinie 92/85/EWG²

¹ Richtlinie des Rates vom 19. Dezember 1978 zur schrittweisen Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit (79/7/EWG) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A31979L0007>.

² Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31992L0085>.

über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen und Wöchnerinnen am Arbeitsplatz. In diesem Fall befasst sich die Gesetzgebung mit einer sehr viel spezielleren Gruppe von Personen, die sich in einer einzigartigen Situation befinden, in der eine Differenzierung notwendig ist, um sie zu schützen und ihnen die gleichen Chancen zu geben wie den normalen Arbeitnehmern.

Die Ausweitung des Themas Chancengleichheit begann in den frühen 2000er Jahren, als die Europäische Union versuchte, eine allgemeine Lösung für das Problem des Ausscheidens von Frauen aus der Arbeitswelt zu finden.

Damals wurde die 2000/43/EG des Rates³ zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft veröffentlicht, die Diskriminierungen aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft in einer Reihe von Bereichen verbietet. In der Präambel des Dokuments heißt es, dass zur Gewährleistung der Entwicklung demokratischer und toleranter Gesellschaften, an denen alle Menschen ungeachtet ihrer Rasse oder ethnischen Herkunft teilhaben können, die Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierungen aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft über den Zugang zu selbständiger und nichtselbständiger Beschäftigung hinausgehen und Bereiche wie Bildung, Sozialschutz, einschließlich sozialer Sicherheit und Gesundheitsfürsorge, soziale Vergünstigungen, Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen umfassen sollten.

In diesem Zusammenhang wurde 2004 die Richtlinie 2004/113/EG des Rates⁴ veröffentlicht, die Bestimmungen zur Gewährleistung von Gleichstellungssituationen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen enthält. Das Ziel dieser Richtlinie zeigt auch den Wunsch, über die Bereiche der Beschäftigungs- und Sozialpolitik hinauszugehen, um eine breitere Anerkennung der Geschlechterproblematik zu erreichen.

Seit 2006 hat die Europäische Union eine Reihe von Fragen in Bezug auf das bestehende Regelwerk überprüft, und es wurden neue Richtlinien veröffentlicht, die die möglichen Perspektiven der Geschlechtergleichstellung

³ Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft.

⁴ Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32004L0113>.

noch umfassender und im Einklang mit den sich wandelnden gesellschaftlichen Bedürfnissen regeln sollen⁵.

Ab 2010 wurde im Einklang mit der Gleichstellungsstrategie der Europäischen Union der Geltungsbereich der betroffenen Bereiche erweitert und die Richtlinie 2011/36/EU des Europäischen Parlaments und des Rates⁶ veröffentlicht, die eine neue Dimension im Kampf gegen den Menschenhandel eröffnet. Diese Richtlinie erkennt den geschlechtsspezifischen Charakter des Menschenhandels und die Tatsache an, dass Männer und Frauen meist zu unterschiedlichen Zwecken gehandelt werden, und schärft damit das Bewusstsein für die Notwendigkeit, geschlechtsspezifische Unterschiede bei Hilfs- und Unterstützungsmaßnahmen zu berücksichtigen, wo dies angebracht ist.

Schließlich hat die Europäische Union neben den Maßnahmen zur Erweiterung der Regelungsbereiche auch Schritte unternommen, um die Chancengleichheit im Privatleben der Bürgerinnen und Bürger anzuerkennen, was zur Verabschiedung einer Richtlinie über Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben für Eltern und Betreuer führte⁷, In diesem Dokument heißt es ausdrücklich, dass Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zur Gleichstellung der Geschlechter beitragen sollten, indem sie die Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt, die gleichmäßige Aufteilung der Betreuungsaufgaben zwischen Männern und Frauen und die Beseitigung der geschlechtsspezifischen Unterschiede bei Einkommen und Entgelt fördern. Das Hauptproblem in diesem Bereich ist die Unterrepräsentation von Frauen

⁵ Die wichtigsten Änderungen: Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung)
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32010L0018>. Richtlinie 2010/41/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. Juli 2010 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbstständige Erwerbstätigkeit ausüben, und zur Aufhebung der Richtlinie 86/613/EWG des Rates.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32010L0041>.

⁶ Richtlinie 2011/36/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. April 2011 zur Verhütung und Bekämpfung des Menschenhandels und zum Schutz seiner Opfer sowie zur Ersetzung des Rahmenbeschlusses 2002/629/JI des Rates.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A32011L0036>.

⁷ Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Eltern und Betreuer und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32019L1158>.

in den Bereichen des Arbeitsmarktes, wo es schwierig ist, Beruf und familiäre Verpflichtungen miteinander zu vereinbaren. In vielen Fällen arbeiten Frauen nach der Geburt eines Kindes weniger Stunden in einem bezahlten Arbeitsverhältnis und verbringen mehr Zeit mit unbezahlten Betreuungsaufgaben.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bleibt für viele Eltern und Arbeitnehmer mit Betreuungspflichten eine große Herausforderung, wobei sich insbesondere längere Arbeitszeiten und veränderte Arbeitszeitmuster negativ auf die Beschäftigung von Frauen auswirken.

Mit den genannten Aspekten wurden die wichtigsten Bereiche und Themen veranschaulicht, in denen die Europäische Union bereits rechtssetzend tätig wurde, um Chancengleichheit zu schaffen. Alle Rechtsakte wurden in Form von Richtlinien beschlossen, die in den Mitgliedstaaten umgesetzt werden mussten. Dies führte – wie in allen Bereichen – zur tatsächlichen Umsetzung in Form unterschiedlicher Lösungen⁸.

Die Umsetzung der Strategie der Europäischen Union zur Förderung der Chancengleichheit wird jedoch nicht nur durch die oben genannten Rechtsinstrumente in den Alltag der Mitgliedstaaten integriert, sondern auch durch die Arbeit des Gerichtshofs. Der Gerichtshof der Europäischen Union (im Folgenden: EuGH) hat die Bestimmungen dieses Besitzstandes in einer Reihe von Fällen ausgelegt. Im Folgenden werden einige einschlägige Fälle vorgestellt.

Die Hauptfrage in der Rechtssache Marschall⁹ war, ob eine nationale Regelung, die weibliche Arbeitnehmer in bestimmten Sektoren, in denen es typischerweise mehr Männer als Frauen gibt, positiv diskriminiert, gegen das EU-Recht verstößt. Im vorliegenden Fall befand der EuGH die Lösung des Mitgliedstaats nicht für rechtswidrig und stellte fest, dass nationale Regelungen, die weiblichen Arbeitnehmern in solchen Situationen Vorrang einräumen, sofern männliche Bewerber, die die gleiche Qualifikation wie die weiblichen Bewerber besitzen, Gegenstand einer objektiven Beurteilung sind, bei der alle die Person der Bewerber betreffenden Kriterien berücksichtigt werden. Der den weiblichen Bewerbern eingeräumte Vorrang muss entfallen, wenn eines oder mehrere dieser Kriterien zugunsten des männlichen Bewerbers

⁸ Selbstverständlich überwacht die Europäische Union die Umsetzungsprozesse in den Mitgliedstaaten, deren Ergebnisse ebenfalls in den angegebenen Quellen für alle oben genannten Richtlinien zu finden sind.

⁹ Rechtssache C-409/95. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61995CJ0409>.

überwiegen und diese Kriterien nicht diskriminierend gegenüber weiblichen Bewerbern sind.

In der Rechtssache Hakeľbracht¹⁰ suchte das vorlegende Gericht die Antwort auf die Frage, ob in einer Situation, in der eine Person, die sich als Opfer einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts sieht, eine Beschwerde eingereicht hat, ein Arbeitnehmer, der sie in diesem Zusammenhang unterstützt, nur dann vor Vergeltungsmaßnahmen seines Arbeitgebers geschützt ist, wenn er oder sie bei der Prüfung dieser Beschwerde als Zeuge aufgetreten ist und seine Aussage den in den einschlägigen Vorschriften vorgeschriebenen formalen Anforderungen entspricht. In diesem Urteil stellte der EuGH in Ergänzung zu seiner bisherigen Praxis fest, dass der Grundsatz der effektiven gerichtlichen Kontrolle seiner wesentlichen Wirksamkeit beraubt wäre, wenn sich der durch ihn gewährte Schutz nicht auf Maßnahmen erstrecken würde, die ein Arbeitgeber als Reaktion auf eine Klage eines Arbeitnehmers ergreifen kann, um die Einhaltung des Grundsatzes der Gleichbehandlung sicherzustellen. Die Befürchtung, dass ähnliche Maßnahmen, gegen die kein gerichtlicher Rechtsbehelf möglich ist, Arbeitnehmer, die sich als Opfer einer Diskriminierung sehen, davon abhalten könnten, ihre Rechte vor Gericht geltend zu machen, würde die Verwirklichung des mit den Bestimmungen der fraglichen Richtlinie verfolgten Ziels ernsthaft gefährden.

Die Gleichstellung der Geschlechter ist mit den in diesem Kapitel beschriebenen Rechtsakten und deren Implementierung nicht abgeschlossen. Es gibt noch viele Bereiche, in denen die Effizienz verbessert werden kann oder weitere Maßnahmen erforderlich sind.

1.2 SOZIALE RECHTFERTIGUNG – *Luna Carpinelli*

Die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in der akademischen Welt schränkt das Potenzial und die Möglichkeiten des Einzelnen aufgrund seiner Geschlechtsidentität ein. Frauen und marginalisierte Geschlechter sind seit jeher in verschiedenen akademischen Disziplinen und Führungspositionen unterrepräsentiert. Verbesserte Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter in der Wissenschaft tragen dazu bei, dieses Problem anzugehen, indem sie sich aktiv für eine bessere Vertretung und Sichtbarkeit unterrepräsentierter Gruppen einsetzen.

¹⁰ Rechtssache C-404/18.

Die Gleichstellung der Geschlechter in der Wissenschaft fördert ein integrativeres Forschungsumfeld, das zu einem breiteren Spektrum an Forschungsfragen, Methoden und Perspektiven führt. Wenn unterschiedliche Stimmen einbezogen werden, wird die Forschung umfassender, relevanter und innovativer. Sie ermöglicht ein besseres Verständnis gesellschaftlicher Herausforderungen und die Entwicklung wirksamer Lösungen, die allen Mitgliedern der Gesellschaft zugute kommen.

Gleichstellungsinitiativen in der Wissenschaft fördern eine Kultur des Respekts, der Inklusion und der Unterstützung. Dies kommt nicht nur denjenigen zugute, die direkt von geschlechtsspezifischen Ungleichheiten betroffen sind, sondern schafft auch ein Umfeld, in dem sich alle Mitglieder der akademischen Gemeinschaft entfalten können. Durch die Förderung einer Kultur, in der Vielfalt und Gleichstellung der Geschlechter einen hohen Stellenwert haben, können die Hochschulen talentierte Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund anziehen und halten, was zu einer lebendigeren und produktiveren akademischen Gemeinschaft führt.

Die wichtigsten Gründe für die Umsetzung eines Gleichstellungsprogramms im Hochschulbereich sind:

- **Chancengleichheit:** Die Gleichstellung der Geschlechter gewährleistet, dass alle Menschen unabhängig von ihrer Geschlechtsidentität den gleichen Zugang zu Bildungs- und Berufschancen haben. Durch die Umsetzung eines Gleichstellungsprogramms kann die Wissenschaft gleiche Bedingungen schaffen, bei denen der Einzelne nach seinen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Qualifikationen und nicht nach seinem Geschlecht beurteilt wird.

- **Bekämpfung von Diskriminierung:** In der Vergangenheit waren Frauen in der Wissenschaft mit Diskriminierung und Vorurteilen konfrontiert, was zu Unterrepräsentation und eingeschränktem beruflichen Aufstieg führte. Ein Gleichstellungsprogramm trägt dazu bei, diese Ungleichheiten in Frage zu stellen und zu korrigieren, indem es integrative Praktiken fördert und systembedingte Vorurteile bekämpft, die den Fortschritt von unterrepräsentierten Gruppen behindern.

- **Vielfältige Perspektiven:** Die Gleichstellung der Geschlechter im akademischen Bereich ist nicht nur eine Frage der Fairness, sondern bereichert auch das Lernumfeld. Wenn unterschiedliche Perspektiven, Erfahrungen und Ideen einbezogen werden, werden akademische Diskussionen robuster und innovativer. Durch die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter kann die Wissenschaft das volle Potenzial ihrer vielfältigen Talente

ausschöpfen und Kreativität, kritisches Denken und Zusammenarbeit fördern.

- **Vorbildfunktion und Mentorenschaft:** Ein Gleichstellungsprogramm kann die Einrichtung von Mentoren- und Patenschaftsinitiativen erleichtern. Dadurch erhalten Frauen und marginalisierte Geschlechter Zugang zu Vorbildern, die die akademische Laufbahn erfolgreich gemeistert haben. Solche Mentoring-Möglichkeiten können Menschen dazu inspirieren und befähigen, ihre akademischen Ambitionen zu verfolgen, was letztlich zu einer größeren Vielfalt und Repräsentation in höheren Positionen führt.

- **Verbesserung der Forschungsqualität:** Die Gleichstellung der Geschlechter ist für den Fortschritt von Wissen und Forschung unerlässlich. Durch die Förderung eines vielfältigeren Spektrums von Forschern und Wissenschaftlern kann die Wissenschaft neue Perspektiven und Erkenntnisse hervorbringen, die zu umfassenderen und besser abgerundeten Forschungsergebnissen führen. Geschlechtsspezifisch ausgewogene Forschungsteams befassen sich eher mit einem breiteren Spektrum von Forschungsfragen und produzieren relevantere und für unterschiedliche Bevölkerungsgruppen anwendbare Arbeiten.

- **Sozialer Fortschritt und Gleichstellung:** Die Umsetzung eines Gleichstellungsprogramms im akademischen Bereich steht im Einklang mit den umfassenderen gesellschaftlichen Zielen der Gleichstellung der Geschlechter und des sozialen Fortschritts. Die Wissenschaft spielt eine entscheidende Rolle bei der Bildung der öffentlichen Meinung, der Politikgestaltung und der gesellschaftlichen Normen. Indem sie sich für die Gleichstellung der Geschlechter einsetzt, kann die Wissenschaft zu einer integrativeren und gerechteren Gesellschaft beitragen und die Grundsätze der Fairness, des Respekts und der Gleichberechtigung für alle fördern.

Die Wissenschaft spielt eine entscheidende Rolle bei der Gestaltung gesellschaftlicher Werte, Normen und Strategien. Indem sie sich aktiv für die Gleichstellung der Geschlechter einsetzen, können die Hochschulen zu einem breiteren gesellschaftlichen Fortschritt und zur Förderung der Gleichstellung in anderen Bereichen beitragen. Sie sendet ein deutliches Signal an die Gesellschaft, wie wichtig gleiche Rechte, Chancen und Vertretung für alle Menschen sind, und trägt damit letztlich zu einer gerechteren und ausgewogeneren Gesellschaft bei.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Verbesserung von Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft von

gesellschaftlicher Bedeutung ist, da sie Diskriminierung abbaut, den gleichberechtigten Zugang zu Bildung fördert, Unterrepräsentation bekämpft, Fortschritt und Innovation und eine unterstützende akademische Kultur fördert und zu einem breiteren gesellschaftlichen Fortschritt beiträgt. Dies ist ein notwendiger Schritt zur Schaffung einer gerechteren und integrativeren akademischen Gemeinschaft und Gesellschaft als Ganzes.

1.3 DIE WICHTIGSTEN KONZEPTE, BEGRIFFE UND IDEEN IM BEREICH DER GLEICHSTELLUNGSPOLITIK – *Marina Appiou Nikiforou*

In diesem Kapitel werden die zentralen Begriffe definiert, um die wichtigsten Gender-Konzepte zu verstehen. Diese Begriffe stammen, wie am Ende dieses Abschnitts angegeben, aus verschiedenen Quellen. Unser Hauptziel ist es, leicht verständliche Definitionen zu liefern, die nur die wichtigsten Begriffe und Konzepte im Zusammenhang mit Geschlecht und Bildung enthalten.

Voreingenommenheit (Vorurteil) bezieht sich auf eine Neigung oder Vorliebe, insbesondere eine, die ein unparteiisches Urteil beeinträchtigt. Es handelt sich um eine Form von Vorurteil, die aus der universellen Tendenz und dem Bedürfnis des Einzelnen resultiert, andere in Kategorien einzuteilen.

Vielfalt ist das Vorhandensein unterschiedlicher Merkmale, die individuelle und kollektive Identitäten ausmachen, einschließlich Rasse, Geschlecht, Alter, Religion, sexueller Orientierung, ethnischer Zugehörigkeit, nationaler Herkunft, sozioökonomischem Status, Sprache und körperlicher Fähigkeiten.

Geschlecht ist gesellschaftlich definiert als kulturell erlernter Unterschied zwischen Männern und Frauen. Es definiert Männer und Frauen unter Bezugnahme auf die sozialen und kulturellen Beziehungen zwischen ihnen. Die Definitionen von Männern und Frauen variieren von Kultur zu Kultur, von Ort zu Ort, im Laufe der Zeit und im Kontext.

Die Gender-Analyse ist ein systematischer Ansatz zur Untersuchung von Problemen, Situationen, Projekten, Programmen und Strategien, um die geschlechtsspezifischen Aspekte und Auswirkungen zu ermitteln. Die Gender-Analyse muss in allen Phasen des Entwicklungsprozesses durchgeführt werden und sollte berücksichtigen, wie sich eine bestimmte Aktivität, eine Entscheidung oder ein Plan auf Männer anders auswirkt als auf Frauen.

Geschlechtsspezifisches Bewusstsein ist die Anerkennung der Tatsache,

dass die Lebenserfahrungen, Erwartungen und Bedürfnisse von Frauen und Männern unterschiedlich sind, dass sie oft mit Ungleichheit verbunden sind und dass sie sich ändern können.

Genderblindheit bedeutet, dass die geschlechtsspezifischen Aspekte eines Projekts oder einer Forschungsarbeit ignoriert oder nicht berücksichtigt werden. Sie ignoriert geschlechtsspezifische Vorurteile, die in der Gesellschaft bestehen. Es werden in der Regel geschlechtsblinde Begriffe verwendet, die dazu führen können, dass Mädchen und Frauen sowie Jungen und Männer unsichtbar werden.

Diskriminierung aufgrund des Geschlechts wird definiert als: "Jede Unterscheidung, jeder Ausschluss oder jede Beschränkung aufgrund des Geschlechts, die bewirkt oder bezweckt, dass die Anerkennung, der Genuss oder die Ausübung der Menschenrechte und Grundfreiheiten im politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen, zivilen oder jedem anderen Bereich durch Frauen, unabhängig von ihrem Familienstand, auf der Grundlage der Gleichstellung von Männern und Frauen beeinträchtigt oder zunichte gemacht wird." [Vereinte Nationen, 1979. Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau". Artikel 1]. Diskriminierung kann sowohl rechtlich (*de jure*) als auch praktisch (*de facto*) begründet sein.

Empowerment von Frauen und Männern bedeutet, dass Männer und Frauen ihr Leben selbst in die Hand nehmen, ihre eigene Agenda festlegen, Fähigkeiten erwerben, ihr Selbstvertrauen stärken, Probleme lösen und Eigenständigkeit entwickeln.

Gleichstellung der Geschlechter bedeutet, dass die unterschiedlichen Verhaltensweisen, Bestrebungen und Bedürfnisse von Frauen und Männern gleichermaßen berücksichtigt, geschätzt und bevorzugt werden. Es bedeutet nicht, dass Frauen und Männer gleich werden müssen, sondern dass ihre Rechte, Pflichten und Möglichkeiten nicht davon abhängen, ob sie als Mann oder Frau geboren wurden.

Geschlechtergerechtigkeit bedeutet, dass die Menschen entsprechend ihren jeweiligen Bedürfnissen unterschiedliche Unterstützung erhalten, um gleichberechtigt teilzunehmen.

Geschlechterbefreiung bedeutet, dass die Ungleichheit angegangen wird und alle systembedingten Hindernisse beseitigt werden, so dass nun alle

daran beteiligt sind.

Gender Mainstreaming ist eine Strategie, die darauf abzielt, die Belange und Erfahrungen von Frauen und Männern zu einem integralen Bestandteil der Gestaltung, Umsetzung, Überwachung und Bewertung von Maßnahmen und Programmen in allen politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Bereichen zu machen, so dass Frauen und Männer gleichermaßen davon profitieren. Das oberste Ziel ist die Gleichstellung.

Geschlechtsneutral ist, wenn das Geschlecht als nicht relevant für die Entwicklungsergebnisse angesehen wird. Geschlechternormen, -rollen und -beziehungen werden durch die Technologie oder den Wandel nicht beeinflusst.

Der Begriff **Geschlechterverhältnis** bezeichnet die Beziehung zwischen Männern und Frauen, die sich in ihrer jeweiligen Rolle bei der Aufteilung der Macht, der Entscheidungsfindung, der Arbeitsteilung und der Rendite der Arbeit sowohl im Haushalt als auch in der Gesellschaft insgesamt zeigt.

Geschlechtergerechtigkeit in der Forschung bedeutet, dass Ergebnisse erzielt werden können, indem sichergestellt wird, dass sowohl Männer als auch Frauen gleichberechtigt in die Aktivitäten des Forschungsprogramms einbezogen werden.

Die Stereotypisierung von Geschlechterrollen bezieht sich auf die Darstellung von gesellschaftlich zugewiesenen Geschlechterrollen in Medien, Büchern oder Gesprächen als "normal" und "natürlich".

Geschlechterrollen sind von Gemeinschaften und Gesellschaften geschaffene Verhaltensnormen, Werte und Einstellungen, die für Männer und Frauen und die Beziehungen zwischen ihnen als angemessen erachtet werden. Diese Rollen werden nach sozialen und nicht nach biologischen Kriterien zugewiesen.

Geschlechtersensibel ist die Fähigkeit, geschlechtsspezifische Unterschiede anzuerkennen und Strategien zu entwickeln, um geschlechtsspezifische Normen, Rollen und den Zugang zu Ressourcen zu berücksichtigen, soweit dies zur Erreichung der Projektziele erforderlich ist.

Implizite Voreingenommenheit (versteckte oder unbewusste Voreingenommenheit) sind die unbewussten Einstellungen oder Stereotypen, die das Verständnis, die Handlungen oder die Entscheidungen einer Person in Bezug auf Menschen aus verschiedenen Gruppen beeinflussen.

Inklusion bedeutet, ein Umfeld zu schaffen, in dem sich jeder Einzelne oder jede Gruppe willkommen, respektiert, unterstützt und wertgeschätzt fühlen kann, um sich voll zu beteiligen.

Intersektionalität ist die Anerkennung der Tatsache, dass jeder Mensch seine eigenen einzigartigen Erfahrungen macht, die auf der Schnittmenge seiner sozialen Identitäten beruhen, d. h. Geschlecht, Klasse, geografisches Gebiet, ethnische Zugehörigkeit, Wohlstand und soziale Beziehungen.

Geschlecht bezieht sich auf die biologischen Merkmale, die Menschen als weiblich oder männlich definieren. Es definiert Männchen und Weibchen unabhängig voneinander. Diese Definition ist universell.

Nach Geschlecht aufgeschlüsselte Daten oder geschlechtsspezifisch aufgeschlüsselte Daten sind alle Daten, die nach Geschlecht aufgeschlüsselt sind, die getrennt für Frauen und Männer, Mädchen und Jungen dargestellt werden und die die Lebensbereiche, Realitäten, Bedingungen und Situationen von Frauen und Männern berücksichtigen.

REFERENZEN

- <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/glossary>
- <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36&mode&hook=ALL&sortkey&sortorder&fullsearch=0&page=-1>
- <https://www.unicef.org/rosa/media/1761/file/Genderglossarytermsand-concepts.pdf>
- <https://www.naco.org/resources/featured/key-terms-definitions-diversity-equity-inclusion>
- https://pdf.usaid.gov/pdf_docs/Pnadl089.pdf

KAPITEL 2

GESCHLECHTSSPEZIFISCHE FORSCHUNG - DIAGNOSE, ÜBERWACHUNG UND BEWERTUNG

2.1 GESCHLECHTSSPEZIFISCHE DIAGNOSE – *Jolanta Klimczack, Marta Margiel*

Eine geschlechtersensible Diagnose ist ein Analyse- und Bewertungsprozess, der geschlechtsspezifische Unterschiede und die Auswirkungen des Geschlechts auf ein Thema, eine Situation oder ein soziales Problem berücksichtigt. Eine solche Diagnose zielt darauf ab, einen Aktionsplan zu ermitteln und zu erstellen. Eine geschlechtersensible Diagnose kann in verschiedenen Bereichen angewandt werden, z. B. in Politik, Wirtschaft, Bildung, Gesundheit, Beschäftigung, Stadtplanung, Architektur oder sozialen Diensten.

Bei geschlechtssensiblen Diagnosen werden verschiedene Forschungsmethoden wie statistische Datenanalyse, Interviews, Feldbeobachtungen oder Dokumentenanalyse eingesetzt. Was den Einsatz dieser Methoden in der geschlechtersensiblen Diagnose von herkömmlichen Ansätzen unterscheidet, ist die Notwendigkeit, die Geschlechterperspektive in jeder Phase einzubeziehen, angefangen bei der Datenerhebung über die Einbeziehung verschiedener gesellschaftlicher Gruppen und Fachleute mit unterschiedlichen Perspektiven und Erfahrungen in die Diagnosestudie bis hin zur Beschreibung, Analyse und den Schlussfolgerungen, die das Geschlecht als abhängige Variable behandeln.

Eine geschlechtersensible Diagnose zielt darauf ab, ein tieferes Verständnis für geschlechtsspezifische Ungleichheiten zu schaffen, die Ursachen und Mechanismen geschlechtsspezifischer Ungleichheiten zu ermitteln und spezifische Bereiche für Interventionen und Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und zur Beseitigung von Diskriminierung und Geschlechterstereotypen zu identifizieren.

Die Ergebnisse einer geschlechtersensiblen Diagnose können in die Entwicklung von Strategien, Politiken, Programmen und Projekten einfließen, die auf die Bedürfnisse und Bestrebungen der verschiedenen Geschlechtergruppen eingehen und die Gleichstellung der Geschlechter und eine nachhaltige soziale Entwicklung fördern.

Eine geschlechtersensible Diagnose in der Universität ist ein Analyse- und Bewertungsprozess, der darauf abzielt, bestehende geschlechtsspezifische Ungleichheiten sowie deren Ursachen und Auswirkungen zu ermitteln. Er kann von einer Umfrage über die Einstellung der Studierenden und des Personals zur Geschlechterfrage bis hin zu einer Analyse der Politiken, Programme und Aktivitäten der Universität reichen, um die Gleichstellung der Geschlechter zu berücksichtigen.

Im Folgenden sind einige Schritte aufgeführt, die bei der Durchführung einer geschlechtersensiblen Diagnose an der Universität hilfreich sein können:

- Schritt eins:

Datenerhebung, d. h. Sammlung von Daten zu geschlechtsspezifischen Aspekten der Universität, wie z. B. demografische Daten zu Studierenden und Mitarbeitern, Statistiken zu Einstellung, Beförderung und Aufstieg, Informationen über den Zugang zu Ressourcen wie Labors, Bibliotheken oder Stipendien und Entwicklungsmöglichkeiten sowie Forschungsergebnisse zu geschlechtsspezifischen Ungleichheiten an der Universität.

- Schritt zwei:

Analyse der gesammelten Daten, um geschlechtsspezifische Unterschiede und Ungleichheiten in verschiedenen Bereichen der Universität zu ermitteln, wobei Aspekte wie die Vertretung von Frauen und Männern in verschiedenen akademischen Disziplinen, auf verschiedenen Personalebene, die Beförderungsdynamik, das Gehaltsniveau, die Beteiligung an Entscheidungsgremien oder der Zugang zu Ausbildung und Unterstützung zu berücksichtigen sind.

- Schritt drei:

Ermitteln der Ursachen für bestehende Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern an der Universität, wie z. B. Geschlechterstereotypen, kulturelle Barrieren, ungleiche Verteilung von Aufgaben und Verantwortlichkeiten, mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Familie und fehlende Programme zur Förderung der Gleichstellung.

- Schritt vier:

Bewertung der Strategien, Aktivitäten und Programme der Universität im

Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter; Bewertung, Umsetzung, tatsächliche Auswirkungen und verbesserungswürdige Bereiche.

- Schritt fünf:

Schlussfolgerungen und Empfehlungen auf der Grundlage der gesammelten Daten und der Analyse zur Verbesserung der Geschlechtergleichstellung an der Universität; Ermittlung spezifischer Maßnahmen, die zur Verbesserung der Geschlechtergleichstellung bei Einstellung, Beschäftigung, Beförderung, Ausbildung, Politik und Organisationskultur getroffen werden können.

- Schritt sechs:

Überwachung der Fortschritte bei der Umsetzung der Empfehlungen und Strategien zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität; systematische Bewertung der Veränderungen und gegebenenfalls Anpassung der Maßnahmen.

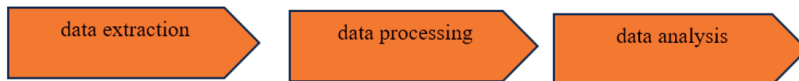
Eine geschlechtersensible Diagnose an der Universität erfordert die Zusammenarbeit verschiedener Akteure wie Universitätsbehörden, Gremien, Fachbereiche, Institute, Personal, männliche und weibliche Studierende und soziale Organisationen wie Gewerkschaften; es ist wichtig, alle Parteien einzubeziehen und ein Umfeld zu schaffen, in dem die Gleichstellung der Geschlechter Priorität hat.

Der Gender Equality Plan (GEP) muss sich auf Daten stützen, die beispielsweise über das Personal der Einrichtung gesammelt und kritisch analysiert wurden, und zwar aufgeschlüsselt nach Geschlecht und verschiedenen Personalkategorien und ihrer Rolle in der Struktur der Einrichtung. Einige Daten werden aus bestehenden administrativen Quellen (Personalabteilung) verfügbar sein, während andere möglicherweise speziell erhoben oder berechnet werden müssen. Die Informationsanalyse wird dazu beitragen, die Prioritäten des GEP festzulegen, die jährlich anhand der ermittelten Indikatoren bewertet werden sollten.

In den meisten Fällen umfasst die Diagnose Angaben zu folgenden Punkten:

- die Liste der Daten;
- Datenverarbeitung, d. h. wie die Daten nach ihrer Art (quantitativ, qualitativ usw.) gezählt wurden;
- Analyse der Daten zu 50/50, d.h. geschlechtsspezifische Interpretation.

Dieser umfassende Ansatz ermöglicht es der Organisation, die Fortschritte besser zu verstehen und festzustellen, wo die Maßnahmen Wirkung zeigen und wo während der gesamten Laufzeit des GEP weiterhin Hindernisse für die Gleichstellung bestehen.



2.2 GESCHLECHTSSPEZIFISCHE BEWERTUNG – *Jolanta Klimczack, Marta Margiel*

Der Prozess der Durchführung einer Bewertung kann in vier Phasen unterteilt werden:

1. Strukturierung - Planung des Evaluationsdesigns
2. Beobachtung - Sammeln von Daten
3. Analyse
4. Bewertung - Formulierung von Wertaussagen

Die folgenden Arten der Bewertung stehen zur Verfügung:

Ex-ante-Bewertungen werden vor der Annahme der endgültigen Fassung eines Dokuments, Programms oder einer Strategie durchgeführt. Sie dienen dazu, die erwarteten Auswirkungen abzuschätzen und zu beurteilen, ob die Annahmen der Intervention dem Bedarf entsprechen und realistisch sind.

Halbzeitbewertungen werden nach der Hälfte der Durchführung einer Maßnahme durchgeführt. Dabei wird überprüft, ob die bis dahin erzielten Ergebnisse ausreichen, um die Ziele zu erreichen, und, falls nicht, werden Abhilfemaßnahmen vorgeschlagen.

Laufende Evaluierungen werden während der Durchführung der Intervention "nach Bedarf" durchgeführt und organisiert, wenn ein Problem zu lösen oder ein Wissensbedarf zu decken ist.

Ex-post-Bewertungen werden nach Abschluss der Maßnahme durchgeführt, in der Regel mit einem Abstand von mehreren Jahren, so dass alle wesentlichen Auswirkungen der Durchführung bereits sichtbar geworden sind.

Bei der Vorbereitung einer Bewertung müssen die folgenden Fragen beantwortet werden:

- Was soll untersucht werden, d.h. was ist der Gegenstand der Bewertung?
- Warum wird die Bewertung durchgeführt, d.h. was ist der Grund dafür?
- Für wen wird die Bewertung durchgeführt, d.h. was ist ihr Zweck?
- Wann wird die Bewertung durchgeführt, d. h. wie sieht der geplante Zeitplan aus?

- Von wem wird die Bewertung durchgeführt, d. h. wer wird sie vornehmen?
- Welche finanziellen Mittel werden eingesetzt, d. h. wie hoch sind die Kosten für die Bewertung?
- In welcher Form wird der Bewertungsbericht erstellt, d.h. wie werden die Ergebnisse präsentiert?

Die Forschungsfrage ist ein grundlegendes Element eines jeden Forschungsprozesses. Es handelt sich um eine formulierte Frage, die den Zweck der Studie definiert und den Prozess der Datenerhebung und -analyse leitet. Die Forschungsfrage ist das, was der Forscher im Zusammenhang mit dem Forschungsthema entdecken, verstehen oder untersuchen möchte. Die Forschungsfrage sollte klar, spezifisch und präzise sein. Idealerweise sollte sie mit den verfügbaren Forschungsmethoden und -techniken untersucht werden können. Es ist auch sinnvoll, dass die Forschungsfrage mit einer bestehenden Wissenslücke oder einem sozialen Problem zusammenhängt, das besser verstanden werden muss. Bei der Formulierung einer Forschungsfrage müssen mehrere Faktoren berücksichtigt werden, z. B. der Umfang der Studie, der soziale Kontext, die Verfügbarkeit von Daten und die verfügbaren Ressourcen. Eine Forschungsfrage kann ein offenes Ende haben, wobei der Forscher versucht, ein Phänomen zu verstehen oder zu interpretieren, oder sie kann ein geschlossenes Ende haben und sich auf eine bestimmte Hypothese oder Beziehung zwischen Variablen konzentrieren. Die Forschungsfrage ist ein wichtiges Instrument, das die gesamte Forschungsarbeit leitet, von der Datenerhebung bis zur Analyse und Interpretation der Ergebnisse. Die richtige Formulierung der Forschungsfrage hilft, sich auf die wesentlichen Aspekte der Studie zu konzentrieren, und bildet die Grundlage für die Studie.

2.3 GESCHLECHTSSPEZIFISCHE ÜBERWACHUNG – *Jolanta Klimczack, Marta Margiel*

Die Überwachung ist ein Instrument zur Verbesserung des Managements, das die täglichen Aktivitäten des Plans lenkt und wichtige Informationen für die spätere Bewertung liefert, die wir durchführen wollen. In diesem Zusammenhang kann die Überwachung als eine kontinuierliche Aufgabe definiert werden, bei der systematisch Daten auf der Grundlage spezifischer Indikatoren gesammelt werden, um den Fortschritt und die Erreichung der Ziele und der eingesetzten Ressourcen anzuzeigen. Die

Überwachung ist von entscheidender Bedeutung, da sie es uns ermöglicht, die durchgeführten Aktivitäten zu beobachten. Sie hilft auch dabei, potenzielle Quellen des Widerstands gegen den Wandel zu erkennen und zu beseitigen. Sie gibt Aufschluss darüber, ob eine Transformationsdynamik vorhanden ist und ob etwas erreicht werden kann. Es ist wichtig, daran zu denken, dass es bei der Überwachung nicht nur um Zahlen und Daten geht, sondern auch um andere grundlegende und qualitative Aspekte.

Geschlechtersensibles Monitoring ist der Prozess der regelmäßigen Sammlung von Daten und Informationen über die geschlechtsspezifischen Aspekte der Durchführung von Programmen, Strategien oder Aktivitäten, die an der Universität umgesetzt werden, um die Wirksamkeit der im Gleichstellungsplan (oder einem anderen Dokument mit gleichstellungspolitischen Standards) formulierten Ziele zu bewerten. Ein geschlechtersensibles Monitoring zielt darauf ab, Veränderungen in den Bereichen zu verfolgen, die in der Diagnose parametrisiert und als Ausgangspunkt für die Messung der Fortschritte bei der Umsetzung der Gleichstellungspolitik identifiziert wurden. Die Daten werden analysiert, die Ergebnisse werden verglichen, und die Indikatoren werden überwacht. Die Ergebnisse des geschlechtersensiblen Monitorings sind wesentlich für die Bewertung der Fortschritte bei der Gleichstellung der Geschlechter und die Ermittlung von Bereichen, in denen Korrekturmaßnahmen erforderlich sind. Beim geschlechtersensiblen Monitoring werden Daten über Frauen, Männer und nicht-binäre Menschen gesammelt, wobei geschlechtsspezifische Unterschiede und Ungleichheiten in verschiedenen Bereichen des Universitätslebens berücksichtigt werden. Ein geschlechtersensibles Monitoring ermöglicht es, die Wirksamkeit von Gleichstellungsmaßnahmen zu verfolgen und zu bewerten und Entscheidungen zu treffen, die durch die erhobenen Daten gerechtfertigt sind.

EMPFOHLENE RESSOURCEN

- *Geschlechtergleichstellung in Wissenschaft und Forschung - GEAR tool*, https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkit/gear/step-step-guide/step-5?language_content_entity=en

- Zehra, S., Meckler, J.M., (2021) *Gender Equality in Monitoring and Evaluation: Der GEI-Ansatz*, <https://www.globalevaluationinitiative.org/blog/gender-equality-monitoring-and-evaluation-Gei-approach>

- Leitfaden 3.1: *Einbeziehung der Geschlechtergleichstellung in Überwachung und Bewertung*, (2020)
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_mas/eval/documents/publication/wcm_s_165986.pdf
- Gumucio, T., Huyer, S., Hansen, J., (2018) *Einbeziehung der Geschlechtergleichstellung in die Überwachung und Bewertung von Klimadienstleistungen*,
<https://cgspace.cgiar.org/handle/10568/99021>
- Espinosa, J., Bustelo, M., Velasco, M., (coord.) (2016) *Evaluating Gender Structure Change. Guidelines for Evaluating Gender Equality Action Plans*.

KAPITEL 3

NÜTZLICHE INSTRUMENTE FÜR DIAGNOSE, MONITORING UND EVALUIERUNG IN DER GENDER- UND DIVERSITY-FORSCHUNG

VORWORT – *Ewa Jarosz*

Die methodologischen Regeln für die Forschung bilden ein Paket, das als "Methodologie" bezeichnet wird. Jedes Gebiet oder jeder Bereich der Wissenschaft hat seine eigene Methodologie. So kann man von Methoden in den Geisteswissenschaften, den Sozialwissenschaften, den Naturwissenschaften und der Technik sprechen. Man kann auch zwischen den Methoden bestimmter Disziplinen unterscheiden, z. B. Recht, Psychologie, Wirtschaft, Management und Soziologie.

Man kann von Methodologie in zwei Bedeutungen sprechen: theoretisch oder praktisch. Im ersten Fall geht es um die Diskussion der Ergebnisse wissenschaftlicher Forschung und damit um ihre philosophischen und logischen Grundlagen. Im Gegensatz dazu steht die zweite Bedeutung für die Regeln des Forschungsprozesses, die Logik und die Grundsätze der Forschungsaktivitäten, die von Forschern durchgeführt werden, die einen bestimmten Teil der Realität identifizieren wollen.

Dieses Handbuch ist praktisch, da es eine Reihe von Leitlinien zur Durchführung von Forschungsaktivitäten enthält, um den Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in einer bestimmten sozialen Realität, d. h. in einem bestimmten Umfeld, einer bestimmten Organisation oder Einrichtung, zu ermitteln. Diese Angaben können auch verwendet werden, um die Fortschritte aufzuzeigen, die durch die ergriffenen Maßnahmen erzielt wurden, oder um den Bedarf zu aktualisieren, sowie im Rahmen des Bewertungsprozesses eines angenommenen Gleichstellungsplans oder -programms.

Die Forschung zur Entwicklung von Gleichstellungs- und Diversitätsstrategien oder -plänen kann an der Schnittstelle vieler spezifischer Methoden, Disziplinen und Bereiche angesiedelt sein, insbesondere der Sozialwissenschaften, einschließlich der Soziologie, der Rechtswissenschaften, der Psychologie und Pädagogik, der Politikwissenschaften, der Managementwissenschaften und anderer. Es handelt sich also um eine interdisziplinäre Forschung, die Methoden verwendet, die in verschiedenen Disziplinen entwickelt und bevorzugt wurden. Sie wird oft von einem multidisziplinären Team aus Personen mit unterschiedlichen disziplinären Kompetenzen durchgeführt. Die interdisziplinäre Forschung ermöglicht einen umfassenderen Blick auf die Situation und die Probleme der Gleichstellung und Vielfalt der Geschlechter, indem sie mehrere Perspektiven berücksichtigt.

In der praktischen Forschung zu Gleichstellung und Vielfalt können je nach Zielsetzung und Bedarf verschiedene Forschungsausrichtungen und -methoden eingesetzt und miteinander kombiniert werden. In diesem Handbuch empfehlen wir daher die Umsetzung eines *Forschungsansatzes*, des sogenannten "*Mosaik-Ansatzes*" (eine Bezeichnung, die bisher vor allem für die Forschung mit Kindern verwendet wurde, [Clark, A., und Moss, P. (2011). *Listening to young children: The mosaic approach* (Second edition.). London: National Children's Bureau]).

Es gibt ein breites Spektrum an Forschungsmethoden zur Untersuchung der verschiedenen Aspekte von Gleichstellung und Vielfalt.

Die Sozialwissenschaften, die sich ganz allgemein mit der Analyse menschlicher Interaktionen, Verhaltensweisen, sozialer Strukturen, sozialer Normen, Werte, sozialer Institutionen und sozialer Phänomene und Prozesse befassen, verfügen über einige Forschungsparadigmen. Unter Bezugnahme auf die klassischen Beschreibungen von Forschungsansätzen in den Sozialwissenschaften sind die folgenden allgemeinen Orientierungen als grundlegend zu betrachten:

- **Quantitative Forschung** basiert auf quantitativen Methoden, d. h. auf Methoden, die eine Datenerhebung ermöglichen, die durch Zahlen und Statistiken ausgedrückt werden kann. Beispiele hierfür sind Umfragen, statistische Analysen, Messskalen, kontrollierte Experimente, Beobachtungen anhand quantitativer Indikatoren, Analysen von Verwaltungsdaten und Big-Data-Analysen. Quantitative Forschung konzentriert sich in der Regel auf

größere Populationen und Gruppen, um Trends oder Muster innerhalb dieser Gruppen oder der Organisationen, in denen sie tätig sind, zu ermitteln.

- **Qualitative Forschung** konzentriert sich auf eine tiefergehende Identifizierung von Problemen und Bedürfnissen, um die Situation, die Erfahrungen der Menschen, die erlebten Probleme, die Motivationen, die Emotionen oder die subjektiven Wahrnehmungen der Realität zu verstehen. Beispiele hierfür sind offene Interviews, Tiefeninterviews, Inhaltsanalysen von Dokumenten oder Kreationen und andere Methoden zur Erfassung individueller Präferenzen und subjektiver Berichte, Meinungen und Urteile. Quantitative Methoden ermöglichen es uns, detaillierte Informationen über komplexe soziale Phänomene und Prozesse zu erhalten, wobei der Kontext und die Bedeutung, die Menschen der Situation oder den Handlungen beimessen, berücksichtigt werden.

- **Die gemischte Forschung** - quantitativ und qualitativ - kombiniert im methodischen Sinne beide Ausrichtungen und wendet Methoden an und verwendet sowohl quantitative als auch qualitative Daten, in der Regel, um die verschiedenen Ebenen eines Phänomens aufzuzeigen, d. h. die allgemeine Perspektive auf das Kollektiv wie auch auf das Individuum, mit dem Ziel einer besseren und vollständigeren Darstellung des Problems und seines Verständnisses.

In der Forschung zu Gleichstellung und Vielfalt spielen nicht nur die Art und Weise der Datenerhebung durch verschiedene spezifische Methoden, sondern auch andere Aspekte der Forschungsdurchführung, einschließlich der Datenanalyseprofile, eine wichtige Rolle.

Das folgende Kapitel beschreibt die zahlreichen Datenerhebungsmethoden, die in der Gleichstellungsforschung möglich sind, sowie die Möglichkeiten spezifischer Ansätze zur Forschungsdurchführung und Datenanalyse.

METHODEN DER DATENERHEBUNG UND ANALYSE - EIN ÜBERBLICK

3.1 UMFRAGEFORSCHUNG – *Luna Carpinelli*

Einführung

Bei der Umfrageforschung handelt es sich um eine quantitative Forschungsmethodik, bei der Daten und Informationen von einer Stichprobe von Einzelpersonen mit Hilfe eines strukturierten Fragebogens gesammelt werden.

Eigenschaften

Erhebungen werden in verschiedenen Bereichen eingesetzt, z. B. in den Sozialwissenschaften, der Marktforschung, der Psychologie und dem öffentlichen Gesundheitswesen, um Informationen über die Einstellungen, Meinungen, Verhaltensweisen und Merkmale der Menschen zu sammeln. Die in Umfragen erhobenen Daten werden häufig statistisch ausgewertet, um Schlussfolgerungen zu ziehen und Verallgemeinerungen über eine größere Population zu treffen.

Verfahren

Umfrageentwurf: Der erste Schritt in der Umfrageforschung ist der Entwurf des Fragebogens. Die Forscher legen die Forschungsziele fest und entwickeln eine Reihe von Fragen, die auf die Ziele der Studie abgestimmt sind. Die Fragen können geschlossen (z. B. Multiple Choice, Bewertungsskalen) oder offen (z. B. Aufsatzfragen, Freitextantworten) sein. Es wird sorgfältig auf die Formulierung, die Reihenfolge und das Format der Fragen geachtet, um Klarheit zu gewährleisten und Verzerrungen zu minimieren.

Stichproben: Erhebungen werden in der Regel an einer Stichprobe von Personen und nicht an der Gesamtbevölkerung durchgeführt. Die Auswahl einer repräsentativen Stichprobe ist entscheidend für die Gültigkeit und Verallgemeinbarkeit der Erhebung. Um sicherzustellen, dass die Stichprobe die Zielpopulation repräsentiert, können verschiedene Stichprobenverfahren, wie z. B. Zufallsstichproben oder geschichtete Stichproben, eingesetzt werden.

Datenerhebung: Erhebungen können mit verschiedenen Methoden durchgeführt werden, z. B. mit persönlichen Interviews, Telefoninterviews, Online-Umfragen oder Fragebögen auf Papier, die handschriftlich ausgefüllt werden. Welche Methode der Datenerhebung gewählt wird, hängt von Faktoren wie der Zielpopulation, der Art der Fragen und den verfügbaren Ressourcen ab. Die Forscher müssen Vertraulichkeit und Anonymität gewährleisten, um ehrliche und genaue Antworten zu erhalten.

Datenanalyse: Nach der Erfassung der Umfrageantworten werden diese in der Regel mit statistischer Software verarbeitet und analysiert. Quantitative Daten aus geschlossenen Fragen können mithilfe von deskriptiven Statistiken (z. B. Häufigkeiten, Mittelwerte) und inferentiellen Statistiken (z. B. Chi-Quadrat-Tests, Regressionsanalysen) analysiert werden, um Muster, Beziehungen und Unterschiede zu ermitteln. Qualitative Daten aus offenen Fragen werden häufig einer thematischen Analyse oder Inhaltsanalyse unterzogen, um wiederkehrende Themen oder Muster zu erkennen.

Auswertung und Berichterstattung: Der letzte Schritt umfasst die Interpretation der Umfrageergebnisse und die Kommunikation der Ergebnisse. Die Forscher interpretieren die Daten in Bezug auf die Forschungsziele und ziehen Schlussfolgerungen aus der Analyse. Die Ergebnisse werden in der Regel in Form von Tabellen, Diagrammen und schriftlichen Zusammenfassungen präsentiert, oft begleitet von Diskussionen und Implikationen für Theorie, Politik oder Praxis.

Die Umfrageforschung bietet einen strukturierten und effizienten Ansatz für die Erhebung großer Datenmengen aus einer vielfältigen Stichprobe. Sie ermöglicht es den Forschern, eine breite Palette von Themen zu untersuchen, und liefert wertvolle Einblicke in die Meinungen, Verhaltensweisen und Eigenschaften der Menschen.

Das Werkzeug - Fragebogen

Der Fragebogen ist eine Technik der Datenerhebung und besteht aus einer Reihe schriftlicher Fragen, die der Forscher an Personen oder Analyseeinheiten richtet, um die empirischen Informationen zu erhalten, die zur Bestimmung der Werte oder Antworten der untersuchten Variablen erforderlich sind.

Gestaltung

Der Fragebogen muss sowohl bei seiner Gestaltung als auch bei seiner Anwendung die folgenden Schritte berücksichtigen: Bestimmung der Ziele

des Fragebogens, die sich auf die Beschaffung von Informationen für die Analyse des Problems beziehen, das der Grund für die Forschung ist; Identifizierung der zu untersuchenden Variablen, die die Art der zu sammelnden Informationen leiten; Abgrenzung der Grundgesamtheit oder der zu untersuchenden Population, in der der Fragebogen angewandt wird, der Analyseeinheiten oder der Personen, die den Fragebogen beantworten müssen, des Umfangs oder der Art der Stichprobe von Analyseeinheiten, die es ermöglicht, die Informanten und ihre Anzahl zu bestimmen; Auswahl der Art des Fragebogens und der Form der Verwaltung; Vorbereitung des Fragebogens als Instrument zur Datenerhebung.

Vortest oder Pilotversuch

Anwendung des Fragebogens oder der Feldarbeit zur Datenerhebung; Kritik und Kodierung der gesammelten Informationen; Prozessgestaltung und statistische Analyse der gesammelten Informationen.

Struktur oder Teile des Fragebogens

Der Fragebogen ist im Allgemeinen wie folgt aufgebaut: Der Titel gibt an, an wen der Fragebogen gerichtet ist; Einleitung oder Präsentation; Zusammenfassung der Ziele des Fragebogens, der zu untersuchenden Population, der Institution, die den Fragebogen erstellt, anonyme und wissenschaftliche Natur der Informationen, die benötigt werden, um die Zusammenarbeit der Informanten zu motivieren. Diese Angaben sind für die Qualitätskontrolle der gesammelten Informationen erforderlich.

Ein letzter Teil, in dem der Name, die Adresse und die Telefonnummer der Person, die den Fragebogen ausgefüllt hat (wenn er nicht selbst ausgefüllt wurde), sowie die Beobachtungen, die diese Person machen möchte, angegeben werden sollten. In einigen Studien enthält dieser Teil des Fragebogens auch Fragen, die vom Interviewer zu beantworten sind, falls der Informant nicht auffindbar ist. Diese Fragen können auch unter Mitwirkung von Dritten beantwortet werden.

Frage-System

Dabei handelt es sich um eine Reihe von Fragen, die den Hauptteil des Fragebogens bilden und es uns ermöglichen, Informationen zu den untersuchten Variablen zu erhalten. Für die Formulierung der Fragen wird das folgende Schema verwendet:

Assumptions → Variables → Indicators → Questions

Folglich sind alle von den Indikatoren abgeleiteten Fragen Teil des Fragebogens. Jeder Indikator kann seinerseits zu einem System von Fragen führen, je nach Art der untersuchten Population und den Forschungszielen. So kann ein Indikator zu drei Arten von Fragen führen.

Die Filterfrage oder Vorbedingung ist diejenige, die die Analyseeinheiten unterscheidet, um zu bestimmen, auf wen die Frage angewendet wird, die nach den Daten für den Indikator sucht. Die substantielle Frage ist diejenige, die Informationen für den gesuchten Indikator liefert.

Die analytische Frage ermöglicht die Erhebung spezifischerer Daten auf der Grundlage der möglichen Antworten, die der Informant auf die inhaltliche Frage gegeben hat, und muss daher auf den Indikator verweisen, der nach den Auswirkungen zur Vertiefung der Analyse sucht.

Arten von Fragen

Im Fragebogen sind die Fragen Stimuli, denen die Personen ausgesetzt sind, um Informationen zu erhalten, die den Wert oder die Reaktion der untersuchten Variablen bestimmen. In diesem Sinne bilden die Fragen den Hauptteil des Fragebogens und können zwei Arten sein:

Die geschlossene oder strukturierte Frage: Hierbei handelt es sich um eine Frage mit Antwortalternativen, die dem Informanten zur Auswahl gestellt werden. Diese Art von Fragen birgt das Risiko, dass nicht alle Informationen, die der Befragte geben kann, erfasst werden, insbesondere wenn die Antwortalternativen nicht mit denen des Informanten übereinstimmen.

Genau aus diesem Grund sollte die Liste der Antwortalternativen eine Antwort "andere Antwort" enthalten, mit der Möglichkeit, diese andere Antwort aufzuschreiben, um eine Informationsquelle für die Analyse zu schaffen. Der Hauptvorteil dieser Art von Fragen besteht darin, dass sie den statistischen Prozess und die Analyse erleichtern.

Arten von Fragebögen

Wie bereits erwähnt, bestimmt die Art der Frage den Typ des Fragebogens. Diese können sein:

- Fragebögen mit geschlossenen Fragen
- Fragebögen mit offenen Fragen
- Gemischte Fragebögen, bei denen geschlossene und offene Fragen gemischt werden.

Diese Art von Fragebogen wird am häufigsten in der Sozialforschung zur Datenerhebung verwendet. Es können jedoch auch andere Arten von

Fragebögen in Bezug auf die Form der Verwaltung klassifiziert werden: selbstverwaltet und fremdverwaltet; ebenso können Fragebögen einfach oder vorcodiert sein.

Kriterien für die Bestimmung der Art der Frage

Die Kriterien, die den Forscher bei der Entscheidung, ob eine Frage geschlossen oder offen sein sollte, hauptsächlich leiten, sind: das Niveau der detaillierten Informationen, die für die Analyse des untersuchten Problems erforderlich sind; die Komplexität des Realitätsaspekts oder des Themas, auf das sich der Indikator bezieht, was eine Kategorisierung erschwert; das Wissen über die untersuchte Realität, wodurch die möglichen Antwortalternativen auf Seiten des Informanten unbekannt sind; und die verfügbaren Ressourcen (Zeit und Geld) zur Verarbeitung der gesammelten Informationen.

Anforderungen oder Bedingungen für eine gut gemachte Bewerbung

Eine gut formulierte Frage, die es ermöglicht, die gewünschten Informationen zu erhalten, muss die folgenden Anforderungen erfüllen:

Universalität, d. h. die Frage muss für alle Personen, in der der Fragebogen eingesetzt wird, in gleicher Weise verständlich sein.

Klarheit der Begriffe, d. h. die Frage muss klar zum Ausdruck bringen, was gemessen werden soll, und die Begriffe und Konzepte, die in ihr vorkommen, dürfen nicht zu mehr als einer Interpretation Anlass geben.

Präzision, d. h., jede Frage darf nur eine einzige Information abfragen. Sie darf nicht die Möglichkeit von Mischantworten bieten und eine Fehlerquelle darstellen.

Formen der Verwaltung oder Anwendung des Fragebogens

Die Art und Weise, wie der Fragebogen verwaltet und angewendet wird, hängt von der Zielgruppe ab, in der die Studie durchgeführt werden soll, von der Art der Fragen, die Teil des Fragebogens sind, und von den verfügbaren Ressourcen (Personal, Zeit und Geld).

Es gibt zwei Hauptformen der Anwendung des Fragebogens, die mit Vor- und Nachteilen verbunden sind: Selbstverwaltete Fragebögen, bei denen der Informant die Person ist, die den Fragebogen ausfüllt. In diesem Fall wird der Fragebogen per Post verschickt und zurückgeschickt, oder der Forscher selbst hinterlässt ihn, um ihn nach einer angemessenen Zeit wieder abzuholen.

Die Hauptvorteile dieser Form der Fragebogenanwendung bestehen darin, dass ein höheres Maß an Vertrauen seitens des Informanten bei der Beantwortung der Fragen erreicht wird. Die Anwendung ist weniger kostspielig, so

dass die Interviewer nicht beaufsichtigt werden müssen und auch keine Schulung für die Anwendung des Datenerhebungsinstruments erforderlich ist.

Die Hauptnachteile sind, dass ein hohes Maß an Antwortverweigerung gemeldet werden kann, ohne dass die Möglichkeit besteht, die Informationen abzurufen. Andere Personen können sich in die Vorbereitung der Antworten einmischen, und dadurch die Antworten und Ergebnisse verwässern. Dies kann entscheidenden Einfluss auf die Aussagekraft des Ergebnisses haben.

Der Fragebogen wird direkt in Zusammenarbeit mit einem Interviewer verwaltet. In diesem Fall werden die Personen in den Auswirkungen der Anwendung des Fragebogens auf die Informanten geschult. Vorteile: Die hohe Non-Response-Rate kann vermieden werden, ebenso wie die geringe Zuverlässigkeit der Daten. Der Verlust des Fragebogens wird vermieden. Man erhält Informationen in einem erwarteten Zeitraum.

3.2 INTERVIEW – *Luna Carpinelli*

Einführung

Interviews sind eine qualitative Forschungsmethode, die in den Sozialwissenschaften eingesetzt wird, um Daten und Informationen subjektiver Natur durch den direkten Dialog mit den Teilnehmern zu sammeln. Interviews ermöglichen es den Forschern, die Erfahrungen, Meinungen, Wahrnehmungen und Perspektiven der Teilnehmer zu einem bestimmten Studienthema zu erforschen und ein tiefes Verständnis dafür zu erlangen.

Eigenschaften

Im Folgenden finden Sie einige Definitionen und Arten von Interviews, die in den Sozialwissenschaften häufig verwendet werden:

Strukturiertes Interview: Ein strukturiertes Interview ist eine Form des Interviews, bei dem die Fragen in einer vorher festgelegten Reihenfolge und mit einem festen Wortlaut gestellt werden. Der Forscher folgt einer Liste von vordefinierten Fragen und versucht, standardisierte Antworten von den Teilnehmern zu erhalten. Diese Art von Interview wird häufig zur Erhebung quantitativer Daten verwendet, z. B. bei Umfragen oder Erhebungen.

Halbstrukturiertes Interview: Das halbstrukturierte Interview ist ein flexiblerer Ansatz, bei dem der Forscher eine Liste von Leitfragen verwendet, aber die Freiheit hat, während des Gesprächs weitere Themen zu erkunden oder um Klärung zu bitten. Diese Art des Interviews ermöglicht mehr Interaktion

zwischen dem Forscher und dem Teilnehmer und fördert ein tieferes Verständnis der Erfahrungen und Meinungen der Teilnehmer.

Unstrukturiertes oder offenes Interview: Das unstrukturierte Interview ist eine Art von Interview, das auf einem offenen Gespräch zwischen dem Forscher und dem Teilnehmer basiert, ohne eine vordefinierte Liste von Fragen. Der Forscher bietet Raum für freie und spontane Erzählungen des Teilnehmers und ermöglicht so eine bessere Erforschung der individuellen Erfahrungen und Perspektiven.

Gruppeninterview oder Fokusgruppe: Bei einem Gruppeninterview moderiert ein Moderator eine strukturierte Diskussion zwischen einer Gruppe von Teilnehmern. Diese Art von Interview fördert den Austausch von Meinungen und Ansichten innerhalb der Gruppe und kann nützlich sein, um die soziale Dynamik, Interaktionen und kollektive Wahrnehmungen zu einem bestimmten Thema zu erforschen.

Biografisches Interview: Das biografische Interview konzentriert sich auf die Lebenserfahrungen der Teilnehmer und ermutigt sie, ihre persönliche Geschichte zu erzählen und darüber zu reflektieren. Diese Art von Interview ist besonders nützlich, um die Einflüsse und Veränderungen zu verstehen, die das Leben der Teilnehmer im sozialen, kulturellen und wirtschaftlichen Kontext geprägt haben.

3.3 FOKUSGRUPPEN-INTERVIEW – *Jolanta Klimczak*

Einführung

Die Entwicklung und Verbreitung dieser Technik geht auf die Arbeit der amerikanischen Soziologen Paul F. Lazarsfeld und Robert K. Merton zurück. Sie setzten sie zunächst ein, um die Wirkung von Propagandabotschaften während des Zweiten Weltkriegs zu testen. In der Folgezeit entwickelte sie sich zu einem Ansatz, der in den Sozialwissenschaften und im Marketing eingesetzt wird. In der europäischen Tradition ist sie als "Gruppendiskussion" bekannt. Seit den 1990er Jahren haben feministische und geschlechtsspezifische Kritiken an der wissenschaftlichen Methodik das androzentrische Modell der Sozialforschung hervorgehoben. Dies hat zu einer Neukonzipierung des Denkens und der Forschung auf der Grundlage von Fokusgruppeninterviews (FGI) geführt und neue Möglichkeiten für diese Methode eröffnet. Dazu gehören die Schaffung einer relativ "naturalistischen" Forschung, die Berücksichtigung des sozialen Kontexts und eine Verschiebung

des Machtgleichgewichts in der Forschung. FGIs haben sich auch in der Aktionsforschung als nützlich erwiesen, insbesondere um unterrepräsentierte Gruppen wie Frauen, die intersektionelle Diskriminierung erfahren, einzubeziehen. Darüber hinaus können FGIs zur Bewusstseinsbildung beitragen. (Wilkinson 1999, S.237). Sie beinhalten eine tiefere Analyse eines Phänomens und eine Suche nach Antworten auf die Fragen: Wie ist es so? Und warum ist es so?

Eigenschaften

Die Methode basiert auf einer ein- bis zweistündigen Diskussion einer Gruppe von mehreren Personen (sechs bis neun Personen, in den USA bis 12) über ein bestimmtes Thema (Forschungsproblem). Die Gruppe ist im Allgemeinen relativ homogen in Bezug auf die ausgewählten Kriterien. Sie hängt von den Interessen der Forscher ab und davon, über wen sie etwas wissen wollen. Da die Mitglieder der Fokusgruppe auf der Grundlage eines Merkmals oder einer Reihe von Merkmalen und nicht nach dem Zufallsprinzip ausgewählt werden, handelt es sich bei der Gruppenbefragung um eine gezielte Stichprobe (in einer Universität kann es sich dabei um Akademiker, Forscher, Hilfspersonal, Führungskräfte, Studenten und externe Interessengruppen handeln).

FGI ist eine Methode, bei der die Gruppendynamik während der Diskussionen und Interaktionen zwischen den Befragten als äußerst wichtig angesehen wird. Die Teilnehmer regen sich gegenseitig an, sich zu äußern, ihre Meinungen mit den Meinungen anderer zu konfrontieren, zu polemisieren, ihre Argumente zu begründen und ihre Ansichten zu überprüfen. Sie können auf die Äußerungen anderer reagieren, sich auf natürliche Weise einander zuwenden, Fragen stellen, Ideen entwickeln, sich inspirieren lassen, Erinnerungen wachrufen, Kommunikation und Äußerungen modifizieren, Aussagen vervollständigen, stereotypes Denken kontrollieren, verschiedene Einheiten unterscheiden, lernen, wie man argumentiert und seine Meinung ändert. Diese sozialen Interaktionen tragen dazu bei, Bedürfnisse, Absichten, Erwartungen und soziale Einstellungen, einschließlich Vorurteile, aufzudecken.

Die Fokusdiskussion wird von einem Moderator (der auch als Vermittler fungiert) geleitet, der die Folgen der Gruppendynamik im Hinblick auf positive Effekte (wie Synergie, Schneeballeffekt, Stimulation, Sicherheit und Spontaneität) und negative Effekte (wie Gruppendenken, Gruppenpolarisierung, soziales Faulenzen, Gruppenkompatibilität) berücksichtigen und das Studienszenario konsequent umsetzen sollte. Von dem Moderator wird erwartet, dass er mit

Aufmerksamkeit und Einfühlungsvermögen zuhört, Interesse an den Meinungen aller Teilnehmer zeigt, keine eigenen Einschätzungen vorschlägt, mit den diskutierten Themen vertraut ist, eine freundliche Atmosphäre schafft und die Diskussion in der Gruppe geschickt und nicht-direktiv leitet.

Verfahren

Die Fokus-Methode geht von einer unstrukturierten Informationsbeschaffung aus, was aber nicht bedeutet, dass es sich um ein völlig freies Gespräch handelt. Das Interview sollte auf einem zuvor entwickelten Rahmenmoderationsszenario basieren, das alle für den Forscher interessanten Themen in Form einer Liste von zu besprechenden Themen berücksichtigt.

Die Fokussitzung (Sitzung) besteht aus drei Teilen. Im ersten Teil sollte der Moderator die Teilnehmer begrüßen, sich vorstellen, das Thema und den Zweck der Studie erläutern, die Teilnahmeregel (Vertraulichkeit, Anonymität usw.) besprechen, die Dauer der Sitzung festlegen, Erwartungen an die Teilnehmer formulieren und eine schriftliche Erklärung über die bewusste Entscheidung zur Teilnahme entgegennehmen. Hier bereitet der Moderator die Teilnehmer auf die Diskussion vor, indem er eine freundliche Atmosphäre schafft, entspannende Fragen oder einfache Aufgaben stellt (können Sie z. B. Ihren Namen auf ein Blatt Papier schreiben?). Im zweiten Teil stellt der Moderator Fragen zu einem zuvor entwickelten Szenario. Die Diskussion konzentriert sich auf mehrere Forschungsfragen, die die Aufmerksamkeit auf ein ausgewähltes Phänomen lenken und es aus verschiedenen Blickwinkeln beleuchten. Der Moderator formuliert spezifische, kurze und verständliche offene Fragen zu einem Aspekt (z. B. wie...?, warum...?, unter welchen Umständen...?). Fragen in Fokusgruppen sollten nach der Trichtertechnik gestellt werden, d.h. am Anfang sollten offene Fragen stehen, die ein bestimmtes Thema aus einer breiteren Perspektive aufgreifen, um dann in weiteren Schritten zu detaillierten Fragen überzugehen. Es ist auch wichtig, Fragen zu den positiven und negativen Aspekten des untersuchten Phänomens zu formulieren. Im dritten Teil prüft der Moderator, ob alles gesagt und ausreichend verstanden wurde, und am Ende der Sitzung erfolgt eine Rückbesinnung auf allgemeinere Themen, eine Zusammenfassung.

Idealerweise sollten in einem Projekt 3-5 Schwerpunktsitzungen geplant werden.

Nach den Sitzungen wird das aufgezeichnete Material transkribiert. Je nach den Forschungszielen wird bei der Transkription das gesamte aufgezeichnete Material oder nur das inhaltlich relevante Material gespeichert.

Das Wesentliche bei der Ausarbeitung der Ergebnisse der Fokusgruppenstudie sind die Worte und die Kontexte, in denen sie von den Teilnehmern verwendet wurden, um ihre Art der Wahrnehmung des Phänomens und die Logik der Argumentation wiederzugeben. Auch nonverbale Botschaften werden in unterschiedlichem Maße in die Analyse einbezogen. Für die Analyse des gesammelten Materials wird häufig Software für die qualitative Computerdatenanalyse (OpenCode, Atlas, NVivo) verwendet, mit der einzelne Aussagen zu einer breiteren Bedeutung oder zu gesättigten Kategorien und deren Unterkategorien zusammengefasst werden können. Dann folgt der Syntheseprozess. Die formulierten Schlussfolgerungen und Empfehlungen beziehen sich auf die aus den Gruppen gewonnenen Informationen und beschränken sich auf typologische Verallgemeinerungen.

Zu den Vorteilen der Methode gehören die Zeitersparnis durch die gleichzeitige Informationsbeschaffung von einigen wenigen bzw. bis zu einem Dutzend Personen; der Informationsreichtum der erhaltenen Daten, einschließlich der Besonderheit der von den Teilnehmern verwendeten Sprache und Argumentationsstrukturen; der pro-soziale Charakter der Forschung, der das Entstehen von Informationen unter Bedingungen begünstigt, die dem natürlichen Prozess des Interaktionsaustauschs ähneln; die relativ symmetrische Forscher-Subjekt-Beziehung, die den Formalismus eliminiert. Dieser Kontakt ist typisch für andere Forschungsmethoden; Flexibilität, die es erlaubt, die Forschungsstruktur in der Phase der Planung des Szenarios der Forschungssitzung zu diversifizieren; die Fähigkeit, das Szenario während der Sitzung und von Sitzung zu Sitzung zu ändern; relativ schnelle Ergebnisse; eine Chance für das Auftauchen von Themen, die vom Forscher nicht einbezogen wurden und vielleicht während eines individuellen Interviews nicht stattgefunden hätten; und positive Gruppeneffekte, die die Gruppendynamik beeinflussen.

Es sollte jedoch auch an die Grenzen gedacht werden, die sich aus der Besonderheit der FGI-Methode ergeben, wie z. B. der möglicherweise (zu) große Einfluss des Moderators auf die Qualität der erhaltenen Informationen (z. B., zu allgemein, oberflächlich, nicht erschöpfend, suggeriert, aufgezwungen) und die Gruppendynamik (schlechte Atmosphäre, Dominanz eines Teilnehmers, fehlendes Gefühl der Anonymität und Vertraulichkeit); Interpretationsfehler in der Analysephase der erhaltenen Daten oder sogar Subjektivismus während der Entwicklung des empirischen Materials; Schwierigkeiten bei der Zusammenstellung von Fokusgruppen oder die Verwendung falscher Kriterien für

die Auswahl der Teilnehmer; die Formulierung von deklarativen Ansichten durch die Teilnehmer, die über Gefühle, Erfahrungen und Meinungen informieren, ohne die Möglichkeit, das tatsächliche Verhalten zu diagnostizieren; das Auftreten von negativen Gruppeneffekten und die Schwierigkeit, den wahren Wert des erhaltenen Forschungsmaterials zu schätzen.

Nachteile der Methode: Erlangung oberflächlicher, nicht sehr tiefgehender oder unzureichend fundierter Informationen aufgrund von Moderationsfehlern; der negative Einfluss des Moderators auf den Verlauf der Gruppendynamik, was zu einer Verringerung des Wertes des erhaltenen Materials führt; die Möglichkeit, vom Moderator oder dominanten Teilnehmer vorgeschlagene Daten zu erhalten; Interpretationsfehler in der Analysephase der erhaltenen Daten; die Subjektivität des Analytikers, der das empirische Material entwickelt; keine Möglichkeit, die Vertraulichkeit der Sitzungsteilnehmer zu gewährleisten; fehlende Anonymität, die die Aussagen der Teilnehmer verzerren kann; Schwierigkeiten bei der Durchführung von Fokusgruppen; Verwendung ungeeigneter Parameter für die Rekrutierung von Teilnehmern; Teilnehmer, die deklarative Ansichten formulieren, die sich nicht in ihrem tatsächlichen Verhalten widerspiegeln; fehlende prognostische Eigenschaften - FGI-Forschung ist eher hilfreich, um Informationen über die Erfahrungen, Gefühle und Ansichten der Diskutanten zu erhalten, als um ihr zukünftiges Verhalten vorherzusagen; das Auftreten mehrerer sich überschneidender negativer Gruppeneffekte und die Unmöglichkeit, den tatsächlichen Wert der erhaltenen Informationen in diesem Zusammenhang zu schätzen.

Anwendbarkeit auf die Gender-/Diversitätsforschung

Die Art der Forschung zielt darauf ab, Informationen in einem Umfeld zu erhalten, das dem natürlichen Prozess der Interaktion nahe kommt, was im Fall von Gender-/Diversity-Themen Offenheit und Ehrlichkeit begünstigt. Die relativ symmetrische Beziehung zwischen Forscher und Proband macht den für andere Forschungsmethoden typischen Formalismus überflüssig, ermöglicht eine Änderung des Szenarios während der Sitzung und von Sitzung zu Sitzung und deckt Themen auf, die der Forscher nicht in Betracht gezogen hat und die in einem Einzelinterview oder einer Umfrage möglicherweise nicht aufgetaucht wären. Die Methode ist vorteilhaft bei der Untersuchung von Personen aus sensiblen Gruppen (z. B. ältere Frauen, LGBTQ+) und sensiblen Themen (z. B. Gewalt, Diskriminierung). Der positive Effekt gruppendynamischer Prozesse ist ein erhöhtes Gender-Bewusstsein und die Stärkung der Teilnehmer und des Forschers.

Ressourcen

- Lisek-Michalska, J., (2013) *Badania fokusowe. Problemy metodologiczne i etyczne*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego [*Fokusforschung. Methodische und ethische Probleme*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego], <https://dspace.uni.lodz.pl/bitstream/handle/11089/31412/Lisek->
- Łobocki Ł., (2005) *Zogniskowane wywiady grupowe jako metoda badawcza w polityce społecznej na przykładzie badań nad migracjami międzynarodowymi*, *Problemy Polityki Społecznej* 2005; 8:161–176 [*Fokusgruppeninterviews als Forschungsmethode in der Sozialpolitik am Beispiel der Forschung zur internationalen Migration*, *Probleme der Sozialpolitik*], <http://www.problemypolitykispolecznej.pl/Zogniskowane-wywiady-grupowe-jako-metoda-nbadawcza-w-polityce-spoecznej-na-przykladzie,123469,0,1.html>
- Wilkinson, S., (1999) Fokusgruppen. A Feminist Method. *Psychologie der Frauen Vierteljahresschrift*, 23, 221-244
<https://thestory.is/pl/journal/badania-fokusowe-grupy-fokusowe/>

Empfohlene Ressourcen

- <https://www.nngroup.com/articles/focus-groups/>
- <https://www.userinterviews.com/ux-research-field-guide-chapter/focus-groups>
- <https://www.usability.gov/how-to-and-tools/methods/focus-groups.html>
- STEM, *International Journal of Advanced Culture Technology* Vol.8 No.3 280-284 (2020)
- DOI <https://doi.org/10.17703/IJACT.2020.8.3.280>

3.4 FALLSTUDIE – *Andri Christoforou*

Einführung

Eine Fallstudie kann als eine Methode zur systematischen Sammlung von Informationen über einen bestimmten Fall verstanden werden. Bei dem Fall kann es sich unter anderem um eine Einzelperson, eine Gruppe, ein soziales Umfeld oder ein Ereignis handeln. Das Ziel des Fallstudienansatzes ist es, unser Verständnis dafür zu verbessern, wie die Einheit, die wir analysieren, funktioniert oder arbeitet.

Eigenschaften

Der Fallstudienansatz fällt unter die "sozialkonstruktivistische" Perspektive

der Sozialwissenschaften. Die zugrunde liegende Annahme ist, dass die "soziale Realität" durch soziale Interaktion in soziokulturellen, historischen und politischen Kontexten geschaffen wird.

Insgesamt wird beim Fallstudienansatz eine eingehende Untersuchung gegenüber einer bloßen Beschreibung bevorzugt. Daher werden in der Regel mehrere Forschungsmethoden und Datenquellen eingesetzt, darunter Beobachtung, Interviews, Dokumentenanalyse oder jede andere Methode, die reichhaltige und detaillierte Daten liefert. Die genauen Methoden, die in einer bestimmten Fallstudie verwendet werden, hängen von einer Reihe von Faktoren ab, wie dem Zweck der Studie, der Verfügbarkeit von Ressourcen, dem disziplinären Hintergrund sowie dem Fall selbst.

Der große Vorteil von Fallstudien besteht darin, dass sie eine eingehende Analyse von Fällen ermöglichen und gleichzeitig die Perspektive der Betroffenen darstellen.

Verfahren

Obwohl die Vorgehensweise je nach Forschungskontext und theoretischem Rahmen variiert, umfasst die Methode in der Regel die folgenden Schritte:

- Definition der Forschungsfragen: Diese Fragen sollten die Auswahl des zu untersuchenden Falls sowie die Art der Analyse leiten;

- Auswahl des Falles: Identifizierung potenzieller Fälle, die für das Thema relevant sind, und Begründung für den/die gewählten Fall/Fälle;

- Entscheidung über das Forschungsdesign, einschließlich der Methoden der Datenerhebung;

- Datenerhebung: Triangulation (Verwendung mehrerer Datenquellen) wird empfohlen, um Gültigkeit und Zuverlässigkeit zu gewährleisten;

- Datenanalyse: Wird entsprechend den verwendeten Datenerhebungsmethoden durchgeführt;

- Interpretation und Analyse: Beantwortung von Forschungsfragen, Schlussfolgerungen, Implikationen.

Anwendbarkeit auf die Gender-/Diversitätsforschung

Fallstudien zur Gleichstellung von Frauen und Männern im akademischen Bereich können wertvolle Erkenntnisse liefern, die für die Diagnose einer bestehenden Situation sowie für die Überwachung und Bewertung von Initiativen zur Gleichstellung von Frauen und Männern genutzt werden können. Bei dem Fall kann es sich um eine bestimmte Abteilung, eine Gruppe

von Akademikern, eine Politik, eine Initiative, einen Lehrplan, ein Forschungsprojekt, eine Reihe von Schulungen usw. handeln. Beispiele für Fallstudien, die in diesem Bereich durchgeführt wurden, sind der Fall einer physikalischen Fakultät an einer schwedischen Universität (Vieffers et al., 2006), die Erfahrungen von weiblichen akademischen Führungskräften an einer australischen Universität (Kloot, 2004), der Fall des organisatorischen Widerstands gegen die Gleichstellung an einer irischen Universität (Hodgins et al., 2022) und die Erfahrungen des Personals und der Studierenden mit sexueller Belästigung an einer britischen Universität (McCarry & Jones, 2021). Mehrere Fälle können auch für eine vergleichende Analyse verwendet werden (z. B. Nielsen, 2016).

Referenzen

- Berg, B. L., & Lune, H. (2017). *Qualitative Forschungsmethoden für die Sozialwissenschaften*, (9. Aufl.). Pearson.
- Hodgins, M., O'Connor, P. and Buckley, L.-A. (2022). *Institutioneller Wandel und organisatorischer Widerstand gegen die Gleichstellung der Geschlechter in der Hochschulbildung: An Irish Case Study*. *Verwaltungswissenschaften*, 12(2), p.59. doi:10.3390/admsci12020059.
- Kloot, L. (2004). *Frauen und Führung an Universitäten: eine Fallstudie über weibliche akademische Führungskräfte*. *International Journal of Public Sector Management*, 17(6), 470–485. doi: 10.1108/09513550410554760.
- McCarry, M. and Jones, C. (2021). *Das Gleichstellungsparadoxon: Sexuelle Belästigung und Geschlechterungleichheit an einer britischen Universität*. *Journal of Gender Studies*, 31(8), 1–13. doi:10.1080/09589236.2021.2007471.
- Nielsen, M.W. (2016). *Skandinavische Ansätze zur Geschlechtergleichstellung in der Wissenschaft: A Comparative Study*. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 61(3), 295–318. doi: 10.1080/00313831.2016.1147066.
- Somekh B. & Lewin C. (2005). *Forschungsmethoden in den Sozialwissenschaften*. SAGE Publications.
- Vieffers, S.F., Christie, M.F. and Ferdos, F. (2006). *Geschlechtergerechtigkeit in der Hochschulbildung: Warum und wie? Eine Fallstudie zu geschlechtsspezifischen Fragen in einer wissenschaftlichen Fakultät*. *European Journal of Engineering Education*, 31(1), 15–22. doi:10.1080/03043790500429948.

Empfohlene Ressourcen

• Lewis-Beck, M. S., Bryman, A., & Liao, T. F. (Eds.) (2004). *The SAGE encyclopedia of social science research methods*. (Vols. 1-3). SAGE Publications.

3.5 TAGEBUCHFORSCHUNG – *Andri Christoforou*

Einführung

Die Tagebuchforschung ist eine wirksame Methode, um regelmäßig Daten direkt von den Teilnehmern zu erheben. Als Forschungsinstrumente bieten die Tagebücher den Forschern tiefe Einblicke in die Erfahrungen, Verhaltensweisen, Gedanken und Interpretationen der Teilnehmer zu dem jeweiligen Thema. Obwohl die Tagebuchforschung sowohl quantitative (z. B. strukturierte, festgelegte Antworten und Checklisten) als auch qualitative (z. B. offene Fragen) Ansätze sowie gemischte Methodendesigns zulässt, ist die häufigste Form der Tagebuchforschung die qualitative Tagebuchmethode.

Eigenschaften

Qualitative Tagebuchmethoden umfassen verschiedene Formate wie handschriftliche, elektronische, visuelle, Audio-, Video- und Online-Tagebücher. Zu den Datenerhebungsmethoden gehören in der Regel offene Fragen oder Aufforderungen, bei denen die Teilnehmer ihre Ansichten in einem unstrukturierten Format äußern können.

Diese Art der Forschung bietet zahlreiche Vorteile, u. a. die Erfassung von Erfahrungen aus der Sicht der Teilnehmer ohne Einmischung der Forscher, die Bereitstellung kontextspezifischer Details, die ein ganzheitliches Verständnis des Themas ermöglichen, die zeitliche Sensibilität der Daten (d. h. die Daten beruhen auf aktuellen Ereignissen und nicht auf einer rückblickenden Interpretation) und die Erfassung sensibler Informationen auf unaufdringliche Weise.

Es ist üblich, dass die Forscher die Tagebuchdaten durch Interviews mit den Teilnehmern ergänzen, um unvollständige Informationen anzusprechen oder um weitere Klarstellungen zu erbitten. Die mit Hilfe von Tagebüchern erhobenen Daten werden in der Regel durch thematische und/oder inhaltliche Analysen ausgewertet.

Verfahren

Die Methode umfasst in der Regel die folgenden Schritte:

Formulierung von Forschungsfragen;

Studiendesign und -planung, einschließlich Auswahl der Zielgruppe und

der Stichprobe (z. B. Anzahl und Merkmale der Teilnehmer) sowie Entscheidungen über das Tagebuchformat;

Rekrutierung der Teilnehmer und Einverständniserklärung; Bereitstellung klarer Leitlinien für die Teilnehmer (z. B. was die Teilnehmer in ihre Tagebucheinträge aufnehmen sollten, Häufigkeit und Dauer der Tagebucheinträge);

Datenerhebung: Regelmäßige Kommunikation zwischen den Forschern und den Teilnehmern, Überwachung des Prozesses, Nachbereitung der Interviews, falls erforderlich;

Datenanalyse: Transkription, falls erforderlich, Kodierung und Themenentwicklung; und,

Interpretation und Analyse: Beantwortung von Forschungsfragen, Schlussfolgerungen, Implikationen.

Anwendbarkeit auf die Gender-/Diversitätsforschung

Die Tagebuchforschung ist eine wirksame Methode, um insbesondere bei sensiblen Themen Einblicke aus der Sicht der Teilnehmer zu gewinnen. Sie kann für Themen eingesetzt werden, die alle Aspekte der Gleichstellung und Vielfalt im akademischen Bereich betreffen, wobei die Bereitschaft der Organisation, sich mit potenziell sensiblen Forschungsergebnissen auseinanderzusetzen und Maßnahmen zu ergreifen, berücksichtigt werden sollte. Tagebuchstudien sind besonders nützlich für die Diagnose einer bestehenden Situation. Die Studie von Plowman (2010) beispielsweise untersuchte Geschlechternormen und -praktiken innerhalb der Organisationskultur, indem sie Mitarbeiter bat, Tagebuch über geschlechtsbezogene Aspekte an ihrem Arbeitsplatz zu führen. In ähnlicher Weise nutzten Swim et al. (2001) die Ergebnisse von drei täglichen Tagebuchstudien, um die Häufigkeit, die Art und die Auswirkungen des alltäglichen Sexismus auf Universitätsstudenten zu untersuchen. Schließlich kann die Tagebuchforschung auch zur Überwachung und Bewertung von institutionellen Verfahren, Strategien und Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung, Vielfalt und Inklusion eingesetzt werden.

Referenzen

- Hyers, L.L. (2018). *Diary Methods: Understanding Qualitative Research*. Oxford University Press.
- Lischetzke, T. (2014). Daily Diary Methodology. In: Michalos, A.C. (eds) *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research*. Springer, Dordrecht. https://doi.org/10.1007/978-94-007-0753-5_657

• Plowman, P.J. (2010). Das Tagebuchprojekt: Aufdeckung der geschlechtsspezifischen Organisation. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, 5(1), 28–46.
<https://doi.org/10.1108/17465641011042017>

• Swim, J.K., Hyers, L.L., Cohen, L.L. and Ferguson, M.J. (2001). *Alltagssexismus: Belege für sein Auftreten, seine Natur und seine psychologischen Auswirkungen anhand von drei Studien über das tägliche Tagebuch*. *Journal of Social Issues*, 57(1), 31–53. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00200>

• Unterhitzenberger, C. and Lawrence, K. (2022). Tagebuchmethode in Projektstudien. *Project Leadership and Society*, 3, S.100054.
doi: <https://doi.org/10.1016/j.plas.2022.100054>

• Gilbert, N. (1993). Social Research Update 2: Using diaries in social research. Verfügbar unter: <https://sru.soc.surrey.ac.uk/SRU2.html>.

Weitere Ressourcen

• Lewis-Beck, M.S., Bryman, A. and Liao, T.F. (2004). *The SAGE encyclopedia of social science research methods*. Thousand Oaks, Calif.: Sage.

3.6 GRAUE LITERATUR – Janet Mifsud

Einführung

Der Begriff "graue Literatur" wird verwendet, um ein breites Spektrum verschiedener Arten von Informationen zu beschreiben, die normalerweise nicht in Bibliographien, bibliographischen Datenbanken oder wissenschaftlichen Zusammenfassungen- und Indexierungsdiensten enthalten sind, da sie weder gedruckt noch über die üblichen Veröffentlichungswege verbreitet werden.

Eigenschaften

Zu dieser grauen Literatur gehört normalerweise Material aus Forschungsberichten oder Newslettern, Interviews, Arbeitspapieren, Dissertationen, Weißbüchern, dem Internet, z. B. E-Mail-Diskussionslisten, Material aus sozialen Medien wie Tweets, Wikis, Diskussionsforen, Blogs, Podcasts usw., Leitlinien, politischen Dokumenten und Marktberichten sowie technischen Berichten, die von Regierungsstellen, Wissenschaftlern, Unternehmen und der Industrie erstellt wurden. Dieses Material kann über einige bibliografische

Standarddienste im Internet (z. B. Dissertation Abstracts) oder manuell über Websites durchsucht werden.

Verfahren

Auch wenn dieses Material möglicherweise nie in einer von Experten begutachteten wissenschaftlichen Zeitschrift veröffentlicht wird, kann es von einigen als wichtige Forschungsressource betrachtet werden, da es die potenzielle Voreingenommenheit vermeidet, nur Arbeiten mit statistisch signifikanten Ergebnissen zu recherchieren, da solche Verlage möglicherweise eine eher gewinnorientierte Veröffentlichungsstrategie verfolgen. Darüber hinaus kann offiziell veröffentlichte Forschungsliteratur manchmal erst nach einem langwierigen Peer-Review- und redaktionellen Veröffentlichungsprozess zur Verfügung stehen, während graue Literatur möglicherweise aktueller ist und Informationen über neue Forschungsergebnisse liefert. Darüber hinaus können die Quellen der grauen Literatur vielfältiger, kreativer und innovativer sein, während die kommerziellen Mainstream-Verlage eher konservative und traditionelle Inhalte haben.

Anwendbarkeit auf die Gender-/Diversitätsforschung

Forscher sollten sich darüber im Klaren sein, dass die Qualität von Quellen der grauen Literatur sehr unterschiedlich sein kann, da es keine Peer-Review gibt und die bereitgestellten Informationen daher tendenziös sein können. Forscher, die graue Literatur nutzen, müssen lernen, ihr persönliches Fachwissen, ihr Urteilsvermögen und ihre Fähigkeiten zum kritischen Denken einzusetzen, um diese Art von Informationen richtig zu bewerten. Sie müssen auch angemessene Argumente entwickeln, um richtig beurteilen zu können, ob das Material in solchen Quellen die notwendige Qualität, Zuverlässigkeit und potenzielle Unvoreingenommenheit aufweist, um als berichtenswert zu gelten.

Da graue Literatur nicht offiziell veröffentlicht wird und sehr oft nur im Internet zu finden ist, kann es außerdem schwierig sein, einen Autor zu identifizieren, manchmal sogar ein genaues Datum, an dem das Material geschrieben wurde, sowie die genaue Quelle der Daten und Informationen, über die berichtet wird. Forscher, die graue Literatur verwenden, sollten das genaue Ziel der Suche und die Art der benötigten Informationen sorgfältig bewerten und berücksichtigen, um sicherzustellen, dass die Suche in dieser Literatur angemessen zielgerichtet ist. Dies gilt umso mehr, als einige dieser Materialien schwer auffindbar sein können und in großer Menge, manchmal

mit widersprüchlichen Informationen und in ungeordneter Form vorliegen können. Das Durchsuchen der grauen Literatur und das Auffinden der gewünschten Informationen kann eine sehr zeitaufwändige Aufgabe sein, da es erforderlich sein kann, Material wie Blogs, Zeitungsberichte, Konferenzberichte und Kontakte zu Forschern, die nicht ordnungsgemäß indexiert sind, manuell zu durchsuchen. Dies gilt auch für die Gender-/Diversity-Forschung, da es in der grauen Literatur viele anekdotische Belege zu Gender und Diversity gibt, die, wenn sie gefunden werden, wichtige Hinweise für die weitere Forschung in diesem Bereich liefern können.

Die Suche in dieser Literatur kann durch spezialisierte Dokumentationszentren erleichtert werden. So zum Beispiel das internationale Fernleihsystem OCLC in den USA und die British Library im Vereinigten Königreich. Bibliothekare können eine ausgezeichnete Quelle für das Wissen über solche Literatur sein, und diese Art von Fachwissen wird zu einer Spezialität entwickelt.

Referenzen

- *Verwaltung und Nutzung von Grauer Literatur in Spezialbibliotheken*. Verfügbar unter: https://www.researchgate.net/publication/346189736_Management_and_Use_of_Grey_Literature_in_Special_Libraries [Zugriff am 08. Februar 2023]

- Dritte Internationale Konferenz über Graue Literatur 1997, (ICGL Definition Luxemburg, 1997 - erweitert in New York, 2004).

Empfohlene Ressourcen

(Beispiele für Quellen, die zur Erweiterung des Wissens beitragen)

- *Graue Literatur: Was ist Graue Literatur?*, Monash University <https://guides.lib.monash.edu/grey-literature/whatisgreyliterature>

- *Was ist graue Literatur? Wie kann ich danach suchen?* John Hopkins University - <https://welch.jhmi.edu/get-help/what-gray-literature-how-do-i-search-it>

- Marsolek, W., Farrell, S.L., Kelly, J.A. & Cooper, K. Grey literature - Advocating for diverse voices, increased use, improved access, and preservation. *College and Research Libraries News*, Band 82, Nr. 2 (2021) <https://crln.acrl.org/index.php/crlnews/article/view/24807/32644>

3.7 KONZEPTIONELLES DENKEN – *Roderick Vassallo*

Einführung

Design Thinking ist ein auf den Menschen bezogener Ansatz zur Problemlösung, der Einfühlungsvermögen, Experimentieren und schrittweise Prozesse beinhaltet. Es wird eingesetzt, um die Bedürfnisse und Standpunkte der Menschen zu verstehen, für die ein Produkt/eine Dienstleistung entwickelt wurde, und um kreative Lösungen zu finden, die diesen Anforderungen gerecht werden.

Eigenschaften

Design Thinking fördert einen nicht-linearen und flexiblen Ansatz zur Problemlösung und kann auf eine Vielzahl von Disziplinen und Situationen angewendet werden. Es wurde unter anderem in den Bereichen Produktdesign, Dienstleistungsdesign und Stadtplanung eingesetzt. Das Ziel von Design Thinking ist es, innovative, nutzerzentrierte Lösungen zu schaffen, die den realen Bedürfnissen entsprechen.

Design Thinking kann in verschiedenen Bereichen angewendet werden, unter anderem im Gesundheits- und Finanzwesen. Im Gesundheitswesen zielt Design Thinking darauf ab, die Erfahrungen der Patienten zu verbessern, indem man ihre Bedürfnisse versteht und nutzerzentrierte Räume in Krankenhäusern schafft. Dieser Ansatz soll den Stress der Patienten verringern und die allgemeine Zufriedenheit erhöhen. Im Finanzsektor wird Design Thinking eingesetzt, um das Kundenerlebnis beim Online-Banking zu verbessern. Indem man sich in die Kunden einfühlt und die Grenzen bestehender Plattformen erkennt, ermöglicht Design Thinking die Neugestaltung und Einführung neuer Funktionen, die die Benutzerfreundlichkeit und Effizienz verbessern. Letztlich führt dies zu einer höheren Kundenzufriedenheit und Nutzung der Plattform.

Verfahren

Die Methode umfasst in der Regel die folgenden Schritte:

1. Einfühlungsvermögen: Verstehen Sie das Problem aus der Perspektive des Nutzers, indem Sie Nachforschungen anstellen und Erkenntnisse sammeln. Dieser Schritt ist entscheidend, da er die Grundlage für alle folgenden Schritte bildet. Das Verständnis der Bedürfnisse, Wünsche und Probleme des Nutzers ist wichtig, um eine Lösung zu entwickeln, die für ihn relevant und nützlich ist.
2. Definieren: Das Problem klar formulieren und die wichtigsten Möglichkeiten für neuartige und originelle Lösungen ermitteln. Dieser Schritt hilft

dabei, sich auf die wichtigsten Aspekte des Problems zu konzentrieren und eine klare Problemstellung zu erstellen, die den Designprozess leiten kann.

3. Ideen entwickeln: Generieren Sie ein breites Spektrum an Ideen und möglichen Lösungen durch Brainstorming und andere kreative Techniken. In diesem Schritt geht es darum, so viele Lösungen wie möglich zu entwickeln, ohne sie zu bewerten oder zu sehr zu filtern. Das Ziel ist es, eine breite Palette von Optionen zur Auswahl zu haben.

4. Prototyp: Erstellen Sie eine Darstellung einer oder mehrerer der besten und wichtigsten Ideen. In diesem Schritt geht es darum, eine oder mehrere der im vorangegangenen Schritt generierten Ideen zu nehmen und eine greifbare Darstellung davon zu erstellen. Dies kann ein physisches Modell, ein Prototyp auf Papier oder ein digitaler Prototyp sein.

5. Testen: Sammeln Sie Feedback zum Prototyp und nutzen Sie es für die weitere Entwicklung. Dieser Schritt ist von entscheidender Bedeutung, um die in den vorangegangenen Schritten getroffenen Annahmen zu überprüfen und Feedback von echten Nutzern einzuholen. Dieses Feedback wird dann verwendet, um das Design zu überarbeiten und zu verbessern.

Anwendbarkeit auf die Gender-/Diversitätsforschung

Design Thinking kann zur Ausarbeitung und Einführung eines Gleichstellungsplans in einer Hochschuleinrichtung eingesetzt werden, wenn man die folgenden Schritte befolgt:

1. Einfühlungsvermögen: Verstehen Sie die aktuelle Situation einer bestimmten Universität und die Bedürfnisse der beteiligten Akteure. Dazu gehört die Durchführung von Untersuchungen innerhalb der Einrichtung und das Sammeln von Erkenntnissen von Studierenden, Lehrkräften, Mitarbeitern und Verwaltungsangestellten, um den aktuellen Stand der Gleichstellung an der Universität zu verstehen. Diese Forschung kann Interviews, Online-Umfragen, Fokusgruppen und andere Methoden umfassen, um Daten über die Erfahrungen und Wahrnehmungen der verschiedenen Gruppen zu sammeln.

2. Definieren: Das Problem klar formulieren und die wichtigsten Verbesserungsmöglichkeiten in Übereinstimmung mit den offiziellen Stellen ermitteln. Dieser Schritt wird dazu beitragen, den Umfang des Gleichstellungsplans zu definieren und spezifische Bereiche zu ermitteln, auf die die Universität ihre Bemühungen konzentrieren muss. Dies kann Themen wie die Unterrepräsentation eines Geschlechts in bestimmten Studienfächern oder die mangelnde Unterstützung für berufstätige Elternteile während des Studiums an einer Universität umfassen.

3. Ideen entwickeln: Generieren Sie ein breites Spektrum an Ideen. Dieser Schritt beinhaltet Brainstorming und andere kreative Techniken, um eine Vielzahl möglicher Lösungen für die identifizierten Probleme zu entwickeln. Dazu können auch Ideen für Strategien, Programme und Initiativen gehören, die die Gleichstellung an der Universität unterstützen können.

4. Prototyp: Erstellen eines Entwurfs für den Gleichstellungsplan. In diesem Schritt werden die besten Ideen aufgegriffen und ein Entwurf für einen Plan erstellt, den die Universität zur Förderung der Geschlechtergleichstellung umsetzen wird.

5. Test: Sammeln Sie Feedback zum Entwurf des Gleichstellungsplans innerhalb der Institution und bei den Stakeholdern und nutzen Sie es für die weitere Entwicklung.

Anwendbarkeit auf die Gender-/Diversitätsforschung

Design Thinking gewährleistet eine umfassende und nutzerzentrierte Entwicklung des Gleichstellungsplans an der Universität. Die Einbeziehung von Stakeholdern fördert das Engagement und die Unterstützung, die für den Erfolg des Plans bei der Förderung der Geschlechtergleichstellung unerlässlich sind.

Referenzen

- *Design Thinking for Educators* [IDEO] [Online]

Verfügbar unter: <https://www.ideo.com/post/design-thinking-for-educators> [Zugriff: 20. Juni 2023]

- Harvard Business Review [HBR] [Online]

Verfügbar unter: <https://hbr.org/topic/design-thinking> [Zugriff: 14. Februar 2023]

- Stanford d.school [Online]

Verfügbar unter: <https://dschool.stanford.edu/resources> [Zugriff: 14. Februar 2023]

3.8 METHODE DES FORSCHUNGSSPAZIERGANGS – Jolanta Klimczak

Einführung

Ein Forschungsspaziergang ist eine qualitative Methode, die teilnehmende Beobachtung und Interviews kombiniert. Sie ist ein wertvolles Instrument

für Forscher in verschiedenen Bereichen, insbesondere für diejenigen, die an der Untersuchung der Alltagserfahrungen von Menschen in ihrer natürlichen Umgebung interessiert sind.

Eigenschaften

Die Methode wird eingesetzt, um die soziale und individuelle Wahrnehmung und Nutzung des Raums aus der Perspektive der Ethnografie, Anthropologie, Soziologie oder Sozialgeografie zu untersuchen. Bislang wird sie manchmal verwendet, um zu untersuchen, wie der Raum wahrgenommen und aufgewertet wird, wie der Raum gezähmt wird und welche Bedeutung ihm gegeben wird; wie der Raum genutzt wird, welche sozialen Praktiken mit dem einen oder anderen Raum verbunden sind; wie der Raum in die individuelle Biografie eingebaut wird, wie der Raum in das soziale Gedächtnis eingebaut wird.

RWM ermöglichen es, Elemente des Raums zu sehen, die aus der Sicht von Vertretern verschiedener sozialer Kategorien relevant sind, und Unterschiede in der Raumerfahrung aufgrund von Klassenstruktur oder Geschlecht zu entdecken (O'Neill, Roberts, 2020, S.9-10). Die Perspektive der Probanden ist für den Forscher von entscheidender Bedeutung. Während des Prozesses werden bei den Probanden Assoziationen, Bedeutungen und Emotionen aktiviert, die aus früheren Erfahrungen resultieren und die Quelle für die Aufwertung eines bestimmten Raums und die Schaffung sinnvoller Orte sind. Andererseits lernt der Forscher das Gebiet durch die Erfahrung eines anderen kennen und zieht die Perspektive der Probanden seiner eigenen vor, ohne auf die Selbstbeobachtung und die Überwachung seiner sensorischen Erfahrung zu verzichten.

Verfahren

Die Anzahl der Forschungsspaziergänge und die begleitenden Aktivitäten hängen vom Forschungsziel ab; es kann jedoch davon ausgegangen werden, dass jeder Spaziergang audiovisuell aufgezeichnet und zur Befragung der Forschungsteilnehmer verwendet wird. Gleichzeitig führt der Forscher eine teilnehmende Beobachtung durch, deren Ergebnisse jedes Mal aufgeschrieben und berichtet werden. Der Forschungsspaziergang kombiniert also zwei Methoden: das klassische Interview und die Beobachtung, mit mehreren zusätzlichen Vorteilen: Neben dem Diktiergerät und der Kamera, die den Prozess aufzeichnen, übernimmt der Körper des Befragten und des Forschers die Funktion eines spezifischen Erfassers und Aufzeichners - insbesondere von Sinneserfahrungen; eine aktive Rolle spielt der untersuchte Ort selbst (mit seinen Gerüchen, Licht und Farbe, Temperatur und Lärm....), was den

Austausch von Meinungen, Erinnerungen und Ideen weiter anregt und den Kontext erweitert; der Forschungsspaziergang ermöglicht es, das zu verbalisieren und aufzuschreiben, was zuvor unmöglich schien. (Nóžka und Martini, 2015, S. 47-49).

Ein Forschungsspaziergang kann von verschiedenen Instrumenten begleitet werden. Eines davon ist eine mentale Karte, d. h. ein von den Forschungsteilnehmern gezeichnetes Bild eines bestimmten Raums: eine Stadt, ein Viertel, eine Universitätsstadt, ein Park, ein Campus usw. Beim Zeichnen der Karte lassen sich die Teilnehmer von (von K. Lynch angegebenen) fünf Kategorien für die Analyse eines bestimmten Ortes leiten: Weg (d. h. die Straßen, die Sie gehen und die Ihrer Meinung nach bestimmte Objekte im Raum miteinander verbinden), Rand (d. h. die Grenze, an der z. B. eine Siedlung, ein Park, eine Universitätsstadt endet, in Form einer Straße, eines Gebäudes, eines Sportplatzes usw.), Knoten (d. h., Orte, an denen verschiedene Elemente und Funktionen zusammentreffen, wo Menschen zu verschiedenen Zwecken zusammenkommen), Gebiet (d. h. eine Region in dem eingezeichneten Gebiet, die z. B. umgangen oder zur Erholung genutzt wird), Landmarke (d. h. ein Wahrzeichen, das sich durch seine Form, Größe, Geschichte auszeichnet und das die meisten Menschen assoziieren). Bei einem Forschungsspaziergang können Mental Maps verwendet werden, um die von den Forschungsteilnehmern erzeugten Bilder (und Stereotypen) von sozialen Räumen zu erkunden und zu überprüfen und Orte zu identifizieren, die für die untersuchten Personen oder sozialen Gruppen von Bedeutung sind.

Referenzen

- Kusenbach M., (2003) *Straßenphänomenologie: Das Mitgehen als ethnographisches Forschungsinstrument*, Ethnographie. 4(3), 455-485
<https://doi.org/10.1177/146613810343007>
- O'Neill, M., Roberts, B., (2020) *Walking Methods: Research on the Move*, NY: Routledge.
- Nóžka M., Martini N., (2015) *Metody mobilne i wizualne w praktyce badawczej. Zastosowanie fotospaceru w socjologicznych badaniach map mentalnych i zachowań terytorialnych ludzi. Przegląd Socjologii Jakościowej*. t.11, nr 4, s. 34-50 - www.przegladsocjologiijakosciowej.org

Empfohlene Ressourcen

- <https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2020.06.002>
- Kabk Lectorate Design, *Wandern als Forschungsmethode in Kunst und Design*, https://issuu.com/kabk/docs/kabk_designlectorate_walkingpublication
- Lynch, K., (1960) *Das Bild der Stadt*
<https://www.scribd.com/document/326253949/Kevin-Lynch-Image-of-the-City-1960-pdf#>

3.9 KARTIERÜBUNGEN – *Roderick Vassallo*

Mapping-Übungen sind eine Methode, um die Beziehungen zwischen verschiedenen Komponenten eines Systems oder eines Prozesses visuell darzustellen. Ziel dieser Übungen ist es, Verbindungen und Abhängigkeiten zwischen Elementen oder Teilen sowie potenzielle Bereiche für Verbesserungen oder Optimierungen zu identifizieren. Eine Methode zur Durchführung von Mapping-Übungen besteht darin, zunächst die Schlüsselemente des untersuchten Systems oder Prozesses zu identifizieren. Diese Elemente können mithilfe von Symbolen oder Icons bildlich dargestellt werden und werden in der Regel auf einem großen Blatt Papier, einem Whiteboard oder einem digitalen Raum angeordnet. Sobald die Elemente identifiziert sind, können Linien oder Pfeile verwendet werden, um sie zu verbinden und die Beziehungen zwischen ihnen aufzuzeigen. Einige Beispiele für Mapping-Übungen sind:

Prozess-Mapping: Hierbei handelt es sich um eine Methode zur visuellen Darstellung der an einem bestimmten Prozess oder Arbeitsablauf beteiligten Schritte und Aktivitäten. Sie ermöglicht es den Beteiligten, Engpässe, Ablaufprobleme und Bereiche mit Verschwendung oder Unproduktivität zu erkennen. Dies geschieht, um ein gemeinsames Verständnis des Prozesses unter den Teammitgliedern und Interessengruppen zu schaffen.

Mind Mapping: Dies ist eine Methode zur Organisation und Darstellung von Ideen, Prinzipien und Konzepten. Ein zentraler Gedanke wird in der Mitte der Karte platziert, von dem sich verwandte Ideen ableiten. Diese Methode kann zum Brainstorming und zur Ideenfindung sowie zum Organisieren und Strukturieren von Informationen für ein Projekt, eine Präsentation oder eine Aufgabe verwendet werden.

SWOT-Analyse: Dies ist eine Methode zur Bewertung der Stärken, Schwächen,

Chancen und Risiken eines Unternehmens, eines Projekts oder einer Organisation. Sie ermöglicht es den Beteiligten, interne und externe Faktoren zu ermitteln, die sich auf den Erfolg der Organisation auswirken können, und Strategien zu entwickeln, um diesen Faktoren zu begegnen.

Wertstrom-Mapping: Dies ist eine Methode zur Darstellung des Material- und Informationsflusses in einem Fertigungs- oder Produktionsprozess. Ziel ist es, Bereiche zu identifizieren, in denen Verschwendung oder Ineffizienz auftreten, und eine visuelle Darstellung des Prozesses zu erstellen, die für Verbesserungen genutzt werden kann.

In diesen Beispielen werden die Mapping-Übungen genutzt, um den Fluss von Materialien, Informationen und Ideen durch ein System zu ermitteln und Bereiche mit Ineffizienz oder Chancen zu identifizieren. Sie ermöglichen es den Beteiligten, Engpässe, Flussprobleme und unproduktive Bereiche zu erkennen. Es ist auch ein nützliches Instrument, um ein gemeinsames Verständnis eines Systems oder Prozesses unter den Teammitgliedern und Beteiligten zu schaffen. Darüber hinaus können Mapping-Übungen genutzt werden, um Möglichkeiten zur Prozessverbesserung, Kostensenkung und Effizienzsteigerung zu ermitteln.

Mapping-Übungen können genutzt werden, um einen Gleichstellungsplan in einer Universität zu entwerfen und einzuführen, indem der aktuelle Stand der Geschlechtergleichstellung innerhalb der Einrichtung visuell dargestellt und verbesserungswürdige Bereiche ermittelt werden.

Ein Ansatz könnte darin bestehen, zunächst die Schlüsselemente der Einrichtung zu ermitteln, die mit der Gleichstellung der Geschlechter zusammenhängen, wie z. B. Einstellungspraktiken, Personalentwicklung und -förderung sowie Campus-Kultur und -Umgebung. Diese Elemente können mit Hilfe von Symbolen oder Icons in einem physischen (Tafel oder Whiteboard) oder virtuellen Raum dargestellt werden.

Anschließend können Linien oder Pfeile verwendet werden, um die Elemente zu verbinden und die Beziehungen zwischen ihnen aufzuzeigen. So können beispielsweise Einstellungsverfahren mit der Mitarbeiterentwicklung und -förderung verbunden sein, die wiederum mit der Kultur und dem Umfeld auf dem Campus zusammenhängen können. Auf diese Weise können die Beteiligten erkennen, wie die verschiedenen Elemente der Einrichtung miteinander verbunden sind und wie sie sich auf die Gleichstellung auswirken können.

Sobald der derzeitige Stand der Gleichstellung innerhalb der Einrichtung

erfasst wurde, besteht der nächste Schritt darin, Bereiche mit Verbesserungspotenzial zu ermitteln. Dies könnte durch die Hervorhebung von Bereichen auf der Karte geschehen, in denen es Lücken, Fragen oder Probleme gibt, oder durch die Identifizierung von Bereichen, in denen die Beziehungen zwischen Elementen nicht so stark sind, wie sie sein sollten.

Die aus der Bestandsaufnahme gewonnenen Informationen können dann zur Erstellung eines Gleichstellungsplans verwendet werden, der die ermittelten verbesserungswürdigen Bereiche aufgreift. Der Plan kann spezifische Maßnahmen und Initiativen zur Verbesserung der Einstellungs- und Rekrutierungspraktiken, der Mitarbeiterentwicklung und -förderung sowie der Campus-Kultur und -Umgebung umfassen.

Danach kann der Gleichstellungsplan mit den relevanten Akteuren ausgetauscht und diskutiert und in der Hochschuleinrichtung umgesetzt werden. Die Bestandsaufnahme kann auch als Instrument zur Überwachung und Bewertung der Fortschritte des Gleichstellungsplans im Laufe der Zeit genutzt werden.

Es ist erwähnenswert, dass Gleichstellungspläne keine einmalige Anstrengung sind, sondern ein kontinuierlicher Prozess. Daher sollte die Bestandsaufnahme regelmäßig wiederholt werden, um sicherzustellen, dass die Hochschuleinrichtung kontinuierlich auf die Gleichstellung der Geschlechter hinarbeitet.

Referenzen

- Auf der IDEO-Website finden Sie mehrere Artikel über Mapping-Übungen, einschließlich der Frage, wie man sie im Design Thinking einsetzt und wie man effektive Mapping-Sitzungen leitet: <https://www.ideo.com/topic/mapping>.

- *Das Design Thinking Playbook*: <https://designthinkingplaybook.com/mapping>.

- *Ein Leitfaden für Mind Mapping*: https://www.mindtools.com/pages/article/newTMM_01.htm.

- Das Substantiv-Projekt: <https://thenounproject.com/>

3.10 PARTIZIPATIVE AKTIONSFORSCHUNG – *Jolanta Klimczak*

Einführung

Partizipative Aktionsforschung (PAR) ist ein intern differenzierter methodischer Ansatz, der verschiedene Methoden der Diagnose, Analyse,

Überwachung und Bewertung von vielfältigen Mängeln oder Problemen in Organisationen und sozialen Einrichtungen umfasst.

Der Begriff "Aktionsforschung" wurde in den 1940er Jahren von Kurt Lewin geprägt, einem deutsch-amerikanischen Sozialpsychologen, der weithin als Begründer dieses Bereichs gilt. Im Jahr 1946 veröffentlichte er "Action Research and Minority Problems" (Aktionsforschung und Minderheitenprobleme), in dem er auf das Potenzial wissenschaftlicher Erkenntnisse in Verbindung mit der Beteiligung und dem Handeln lokaler Gemeinschaften und von Mitgliedern sozialer Randgruppen hinwies, um soziale Probleme zu lösen und die Lebensbedingungen zu verändern. PAR wurde in den 1970er Jahren durch den kritischen Pädagogen Paolo Freire populär, der mit seinem Projekt einer Pädagogik der Unterdrückten die Einbeziehung von Gemeinschaften in die Lösung ihrer drängenden Probleme förderte, indem er ein kritisches Bewusstsein für die Ursachen, Bedingungen und Folgen der aktuellen Position von Gruppen und Gemeinschaften in der sozialen Hierarchie entwickelte. Das Konzept der "partizipativen Aktionsforschung" wurde von dem kolumbianischen Soziologen Fals-Borda in den wissenschaftlichen Diskurs eingeführt. Er sah in der partizipativen Aktionsforschung eine spezifische Methodik zur Stärkung ausgegrenzter Gruppen, die theoretische und empirische Instrumente bietet, um durch soziale Projekte, Aktionen oder Kämpfe, Druck auszuüben. (Brzozowska-Brywczyńska 2019, S. 93).

Eigenschaften

PAR ist demokratische Forschung, weil sie die Beteiligung aller Teilnehmer am Forschungsprozess voraussetzt; fair, weil sie die Gleichwertigkeit der verschiedenen Beiträge der Teilnehmer zur Entwicklung von lokalem, praktischem Wissen voraussetzt; und emanzipatorisch, weil sie Maßnahmen zur Überwindung von Ungleichheit, Marginalisierung und Unterdrückung voraussetzt.

Es findet Anwendung in der pädagogischen, akademischen und kommunalen Arbeit und hilft Pädagogen, Forschern und sozialen Aktivisten, schnell Lösungen und Vorschläge für Veränderungen zu erarbeiten, die an jedem Ort und zu jeder Zeit aufgrund der festgestellten Mängel erwartet werden. PAR kann auch pädagogische, wissenschaftliche oder andere Prozesse entwerfen und organisieren, um verschiedene Funktionen und Aktivitäten zu verbessern und nicht nur Schwächen zu kompensieren. PAR ist sehr anpassungsfähig und ermöglicht es den Forschern, die Analyse auf ihre Bedürfnisse zuzuschneiden und praktische Änderungen auf individueller Ebene

vorzunehmen. Es bietet einen direkten und anwendbaren Weg zur Lösung festgefahrener Probleme, anstatt komplizierte Vorschläge zu machen. PAR bietet ein hohes Maß an praktischer Anwendung der Forschung. Richtig durchgeführte Aktionsforschung kann die Teilnehmer befähigen, den sozialen Wandel zu beeinflussen und sie in die Lage versetzen, sinnvolle Veränderungen in der Gemeinschaft vorzunehmen. Sie kann sowohl mit quantitativen als auch mit qualitativen Daten durchgeführt werden. PAR ist aufgrund der flexiblen Natur nur begrenzt verallgemeinerbar und muss oft als theoretisch rigoros angesehen werden. Aktionsforschung kann ethisch kompliziert sein, da sich die Teilnehmer unter Druck gesetzt fühlen können, mitzumachen oder sich auf eine bestimmte Art und Weise zu beteiligen. Die PAR-Studie birgt ein hohes Risiko für Verzerrungen, wie z. B. Auswahlverzerrungen, soziale Erwünschtheit oder kognitive Verzerrungen. Es kann zu Schwierigkeiten bei der Unterscheidung zwischen Aktion und Forschung kommen, und Verzögerungen bei der Durchführung von Aktionsforschung aus verschiedenen Gründen, die für die Forscher schwer zu kontrollieren sind, sind normal.

Verfahren

Die Konzentration auf partizipative Forschungsmethoden ist einerseits für die Schaffung von Wissen und andererseits für die demokratische Zusammenarbeit unerlässlich. Sie ermöglicht es den Forschern, in tiefe Schichten kollektiver Weisheit und Mechanismen des Funktionierens von Gemeinschaften vorzudringen, und vermittelt den Beteiligten die Fähigkeiten, wirksam zu handeln und Veränderungen umzusetzen.

Etappen des Forschungsprozesses (Mertler, 2006, 14):

1. den Aufbau und die Entwicklung von Beziehungen zu Forschungspartnerschaften, die Bewertung und die Pflege von Partnerschaften;
2. die Entwicklung von Forschungsfragen und die Planung eines Forschungsprojekts;
3. Bewertung der Bedürfnisse, Ressourcen und Prioritäten der Gemeinschaft; Sammlung von Daten und Entwicklung von Ideen;
4. Datenanalyse, Datenauswertung;
5. Verbreitung der Ergebnisse;
6. Den Wandel vorantreiben und die Auswirkungen und Ergebnisse des Projekts auf politischer Ebene bekannt machen.

Was sie einzigartig und besonders macht, ist ihr gemeinsames Streben nach Wissen und die Formulierung von Forschungszielen, die über das traditionelle

(positivistische) Ziel der Wissenschaft - Wissen zu erzeugen - hinausgehen, um die soziale Realität zu verändern. PAR basiert auf Forschungsmethoden und -instrumenten, die auf partizipative Weise eingesetzt werden können. Die Einbeziehung der Teilnehmer ist die Grundlage der Beziehung bereits in der Phase der Bedarfsanalyse und der Formulierung der Forschungsziele. Auch in den nachfolgenden Phasen des Forschungsprozesses wählen die Beteiligten die Instrumente und Methoden, die ihre Interessen am besten vertreten und das Potenzial für echte Auswirkungen maximieren. Natürlich können sich die Forschungsinstrumente und -techniken in ihrem Grad der Beteiligung unterscheiden. Aber auch traditionelle Methoden wie FGI können partizipativ sein, wenn die Betroffenen angemessen in den Forschungsprozess einbezogen werden. Das Gleiche gilt für Umfragen, an denen die örtliche Gemeinschaft beteiligt ist, oder für die Ausarbeitung eines Interviewfragebogens, für den die Betroffenen Fragen vorschlagen. Jede Forschungsmethode und jedes Forschungsinstrument kann partizipativ sein, wenn sie in Zusammenarbeit zwischen akademischen und kommunalen Partnern ausgewählt und eingesetzt wird.

Anwendbarkeit auf die Gender-/Diversitätsforschung

Die Forscher setzen PAR in einem Umfeld ein, das mit negativen Phänomenen zu kämpfen hat, die korrigiert werden müssen und reformiert werden wollen. Es ist nicht erforderlich, dass sie unparteiische Forscher oder externe Beobachter hinzuziehen. Die PAR-Methode muss formeller sein, und die Treue zu den Forschungsvorfahren ist weniger entscheidend als die Lösung praktischer Probleme in einem bestimmten Umfeld und die Formulierung von Antworten auf spezifische Fragen (z. B. über hohe Abwesenheitsquoten von Schülern oder neue akademische Unterstützungsstrategien). Die Forschung und das Wissen, auf das sich PAR konzentriert, betrifft also ein begrenztes Umfeld. Das bedeutet jedoch nicht, dass die gewählten Lösungen und die Analyse sozialer Prozesse nicht auch auf andere Organisationen oder Umgebungen übertragen werden können. Dies hängt von verschiedenen Faktoren ab. Weder die Reproduzierbarkeit noch die Allgemeingültigkeit der Ergebnisse ist eine notwendige Bedingung für die Gültigkeit der PAR-Methode. PAR ist eine weit verbreitete Forschungsmethode für Minderheiten, Randgruppen und diskriminierte Gruppen, einschließlich Studien über die Erfahrungen von Frauen. Sie bietet neue Perspektiven für die Beschreibung und das Verständnis der Herausforderungen, Zwänge und Perspektiven von Frauen, die Gewalt, Flucht und Obdachlosigkeit erlebt haben. Es ermutigt dazu, Experten- und lokales Wissen zu nutzen, um ihre Lebensbedingungen

wiederherzustellen und ihr Empowerment zu fördern. Feminist PAR (FPAR) befähigt Frauen, geschlechtsspezifische und andere sich überschneidende Ungleichheiten anzugehen. Die Methode zielt darauf, eine echte Zusammenarbeit zwischen den Akteuren, die zusammengebracht werden, um sehr unterschiedliche Standpunkte zu vertreten, und die von unterschiedlichen Ebenen persönlicher und institutioneller Macht unterstützt werden, zu erreichen. (Johnson, Foster 2020).

Referenzen

- Brzozowska-Brywczyńska, M., (2019) *Badania partycypacyjne w działaniu (PAR): między produkcją wiedzy a społecznym zaangażowaniem*, [Partizipative Forschung in Aktion (PAR): zwischen Wissensproduktion und öffentlichem Engagement] *Rozwój Regionalny i Polityka Regionalna* 46: 91–101.
- Harvey, H., Pierce, J., Hirshberg, D., (2020) *Partizipative Forschungsmethoden - Entscheidungspunkte im Forschungsprozess*.
<https://jprm.scholasticahq.com/article/13244-participatory-research-methods-choice-points-in-the-research-process>
- Mertler, C. A., (2006). *Aktionsforschung: Teachers as Researchers in the Classroom*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Tegan, G.,(2023) *Was ist Aktionsforschung? Definition und Beispiele*, 27.01
<https://www.scribbr.com/methodology/action-research/>

Empfohlene Ressourcen

- Johnson, H., Flynn C. (2020). *Collaboration for Improving Social Work Practice: The Promise of Feminist Participatory Action Research*. *Journal of Women and Social Work*, 1-19.
<https://constellation.uqac.ca/id/eprint/5849/1/0886109920954424.pdf>
- Reason P., Bradbury H. (2008) (Hrsg.) *Action Research Participative Inquiry and Practice*, Sage Publications.
<https://ikhsanaira.files.wordpress.com/2016/09/action-research-participative-inquiry-and-practice-reasonbradburry.pdf>
- Vaughn, L. M., & Jacquez, F. (2020). *Partizipative Forschungsmethoden - Entscheidungspunkte im Forschungsprozess*. *Zeitschrift für partizipative Forschungsmethoden*, 1(1) <https://doi.org/10.35844/001c.13244>

3.11 FOTOVORTRAG – *Ewa Jarosz*

Einführung

Die Photovoice-Methode beinhaltet die Verwendung von Fotografien, um Informationen über die Wahrnehmung verschiedener Probleme, Phänomene und Situationen von Menschen zu erhalten, die bestimmte Gruppen und Umgebungen repräsentieren, und als Mittel, um ihre Reflexionen über die Möglichkeiten für Veränderungen und Maßnahmen in Bezug auf eine bestimmte Realität anzuregen (Wang, Burris 1994). Photovoice geht davon aus, dass die an der Forschung teilnehmenden Personen die wichtigsten Aspekte ihres Lebens, die sie persönlich oder die Gruppen oder Gemeinschaften, denen sie angehören, betreffen, selbst in Fotos festhalten. Im Rahmen von Photovoice erhalten die Teilnehmer Kameras, mit denen sie wichtige Aspekte ihres Lebens und ihrer Gemeinschaft fotografieren können. Sie nehmen natürliche oder arrangierte Situationen und Objekte auf, die ihre Probleme, ihre Lebenssituation, ihr Verständnis von Ideen oder Phänomenen zum Ausdruck bringen. Anschließend kommentieren sie ihre Fotos und überlegen, wie sie ihre Situation und Probleme darstellen, und überlegen dann, wie sie ihre Situation verändern können (Delgado 2015, S. 8), so dass sie aktive Subjekte bei der Erstellung eines Bildes ihrer Gemeinschaft sind und in der Folge zu Fürsprechern für diese sowie zu Agenten der Veränderung werden (Wang et al. 1998; Griebling et al. 2013).

Eigenschaften

Die Begründerinnen der Methode, Mary Ann Burris und Caroline C. Wang (1994, 1997), betonten, dass die Verwendung des Instruments der Fotografie in den Händen von einfachen Menschen, nicht-professionellen Fotografen und "Nicht-Forschern" die Möglichkeit schafft, Bilder von Orten, Momenten oder Bedeutungen zu erhalten, die andernfalls nie eine Chance gehabt hätten, erstellt zu werden, und die den Forschern nie zugänglich gewesen wären. Es bietet die Möglichkeit, das Geschehen in einer Gemeinschaft, einer Gruppe oder im Leben eines Einzelnen festzuhalten. Photovoice ermöglicht es, das "Ungreifbare" wie Ungleichheit, Diskriminierung, Konflikte und Frustration "anzufassen" (Böök, Mykkänen, 2014).

Photovoice wird hauptsächlich in der Forschung als Methode des qualitativen Ansatzes eingesetzt. Sie kann für kollektive Einheiten, d. h. Gruppen oder Gemeinschaften, aber auch in einem individuellen Kontext verwendet werden. In seiner methodologischen Grundlage ist Photovoice von der Inhaltsanalyse

und der Ethnomethodologie abgeleitet. In seinen detaillierten Merkmalen basiert es auf dem methodischen Trend der visuellen Forschung (Banks, 2007) und der Verwendung von Dokumentarfotografie und fotografischer Sozialreportage, deren Domäne die visuelle Dokumentation schwerwiegender sozialer Probleme ist, wie Gewalt, Armut, Diskriminierung, Demütigung und dergleichen (Böök, Mykkänen 2014).

Photovoice ist eine Forschungsmethode, die auf einem partizipatorischen Ansatz basiert, um Wissen über eine Gemeinschaft oder eine Gruppe zu erlangen und eine Veränderung zu bewirken (Griebing et al., 2013). Die Methode wird eingesetzt, um Probleme kennenzulernen und soziales oder emanzipatorisches Handeln durch ein wesentliches Element ihrer Anwendung anzuregen: eine gemeinsame Diskussion unter den Teilnehmern, um Themen zu generieren, Probleme zu benennen, Gruppenbedeutungen zu klären und Ideen für mögliche Aktionen zu entwickeln (Wang et al. 1998). Caroline Wang, die Schöpferin der Methode, definierte ihr Wesen als einen Prozess, durch den Menschen ihre Gemeinschaft identifizieren, repräsentieren und ermächtigen und durch den Einsatz von Fototechniken Veränderungen in ihr katalysieren (Wang und Burris, 1997) und ordnete sie in die Kategorie der partizipativen Aktionsforschung ein, da sie direkte Veränderungen und Vorteile im Leben von Gemeinschaften, Gruppen und Einzelpersonen bringt (Clements, 2012; Wang, 2006).

Photovoice wird in erster Linie für Forschungsarbeiten verwendet, deren Ziel es ist, auf die Realität einzuwirken - sozial engagierte Forschung. Es ist eine Methode, die sich an jene Studien und Forscher richtet, deren endgültige Absicht es ist, ein Bewusstsein für ein soziales Problem zu schaffen und ein Katalysator für Veränderungen zu sein (Griebing et al., 2013). Sie widmet sich in erster Linie der Untersuchung von Gemeinden, Gruppen und Gemeinschaften, die sich in einer schwierigen Situation befinden, mit spezifischen Problemen konfrontiert sind, benachteiligt oder diskriminiert werden. Beispiele für die Forschung mit dieser Methode haben gezeigt, dass sie sehr wertvoll ist, um die Lebenssituation vieler Gruppen und die verschiedenen Probleme, von denen sie betroffen sind, kennenzulernen (Griebing et al., 2013). Sie werden u. a. mit Kindern und Jugendlichen, mit Frauen, mit Mitgliedern diskriminierter oder ausgegrenzter Gemeinschaften, mit Menschen mit Behinderungen und ihren Familien sowie mit Menschen mit spezifischen psychischen Problemen durchgeführt. Die Anwendung des Programms in der ganzen Welt hat eine interdisziplinäre Dimension. Forscher aus verschiedenen Disziplinen nutzen sie, um

verschiedene Probleme zu untersuchen, z. B. gesundheitliche, kulturelle, sozio-religiöse, ethnische, soziale Probleme, Bürgerbeteiligung, soziale Diskriminierung und andere.

Verfahren

Die Phasen der Photovoice-Methode lassen sich in fünf methodische Hauptkategorien des Forschungsprozesses zusammenfassen (Griebing et al., 2013):

- Identifizierung des Themas oder der Frage, die fotografiert werden soll;
- Schulung der Teilnehmer in Fotografie, Aufnahme und Auswahl von Fotos;
- Kritisch-reflektierende Diskussion ausgewählter Fotografien;
- Konstruktion einer gemeinsamen Geschichte oder Erfahrung derjenigen, die die Gemeinschaft vertreten; und,
- Kommunikation und Weitergabe der Berichte an Entscheidungsträger (Behörden, Management).

Die klassische Anwendung des Photovoice setzt die Durchführung mehrerer Schritte in Folge voraus (Wang 2006):

1. Auswahl der einflussreichen Personen bzw. Entscheidungsträger, an die die Botschaft gerichtet werden soll - die Ergebnisse der Methode;
2. Auswahl von Vertretern von Gemeinschaften oder Gruppen, wobei davon ausgegangen wird, dass die Zielgruppe idealer Weise aus etwa sieben bis zehn Personen besteht;
3. Vertreter mit der Methodik der Aktion und mit Aspekten des Fotoworkshops sowie mit ethischen Aspekten der Fotografie vertraut machen (z. B. Einholung der Zustimmung der Personen, die fotografiert werden sollen);
4. Vorstellung des ursprünglichen Themas, das die Fotos abdecken werden, und möglicherweise Festlegung von Leitthemen;
5. ausreichend Zeit für die Aufnahme der Fotos und die Analyse des dargestellten Themas einplanen;
6. gemeinsame Diskussion und Besprechung der vorbereiteten Fotos, damit die Zielpersonen spezifische Fragen beantworten können.

Bei der Anwendung der Methode sind Fragen entscheidend, die eine kritisch-reflektierende Diskussion anregen. In einer klassischen Umfrage werden diese sequentiell und meist wie folgt formuliert (Griebing et al. 2013):

- Was ist auf dem Foto zu sehen?
- Warum wurde das fotografiert?
- Was geschieht auf dem Foto? Was drückt es aus?
- Was hat das mit unserem Alltag zu tun?

- Was sagt das Foto über Ihr/unser Leben aus?
- Warum ist diese Situation oder dieses Problem aufgetreten?
- Warum ist es wichtig, dieses Thema zu verstehen? Was haben Sie davon?

Was können wir dagegen tun? Wie kann dieses Foto uns helfen, unser Leben in Bezug auf unsere Probleme zu verbessern?

Unter Berücksichtigung des Sinns und Zwecks der Methode können auch andere Fragen gestellt werden, um Diskussionen und Beiträge der Teilnehmer anzuregen.

Anwendbarkeit auf die Gender-/Diversitätsforschung

Photovoice passt perfekt zur Erforschung von Problemen der Gleichstellung und Vielfalt, auch im akademischen Umfeld. Es ist ein effektives Mittel, um die Probleme von Menschen zu identifizieren und zu definieren, die wenig Einfluss auf Entscheidungen und politische Maßnahmen haben, die ihr Leben, ihre Karriere und ihre Gemeinschaft betreffen, und findet Anwendung bei Frauen, Kindern und anderen Minderheitengruppen (Wang 1999).

Heute wird Photovoice als Forschungsmethode und als Instrument zur Förderung der sozialen Teilhabe, der Emanzipation und des sozialen Empowerments betrachtet. Die Methode eignet sich daher hervorragend für die Gender- und Diversity-Forschung. Darüber hinaus ist sie in der kritischen Theorie des Feminismus verwurzelt, die von der Diskriminierung und dem Ausschluss von Frauen und der Notwendigkeit der sozialen Ermächtigung von Frauen durch ihre aktive Beteiligung in verschiedenen Lebensbereichen ausgeht, einschließlich der aktiven Beteiligung an der Untersuchung ihrer Realität (Cornel et al. 2019).

In der Literatur wird Photovoice auch als eine feministische, ethnografische Methode bezeichnet (Bell, 2015). Sie wurde erstmals von Mary Ann Burris und Caroline C. Wang als Forschungsmethode eingesetzt, um die Bedürfnisse von Frauen auf dem Land zu ermitteln und eine gemeinsame Diskussion mit ihnen über ihre Gesundheitsprobleme zu organisieren, die im Rahmen des Programms der Ford Foundation von 1992 zur Unterstützung der reproduktiven Gesundheit und Entwicklung von Frauen auf dem Land in der chinesischen Provinz Yunnan genutzt wurde (Wang, Burris 1994; Wang et al. 1998). Ein weiteres Beispiel für den Einsatz von Photovoice sind die von Darlene Clover (2006) in Kanada durchgeführten Projekte, bei denen Frauen und Kinder aus gefährdeten Verhältnissen befragt wurden, um ihr Potenzial zur Veränderung ihrer Situation zu ermitteln und sie zu aktivieren und zu befähigen. Das andere Projekt von Clover wurde mit Frauen durchgeführt, die

schwerwiegende soziale und gesundheitliche Probleme haben, die sich in ihrer Lebenssituation widerspiegeln. Es gibt viele Beispiele für den Einsatz von Photovoice im feministischen Studienbereich, um die verschiedenen Probleme von Frauen zu erforschen (z. B. Tobin et al., 2023; Macdonald et al., 2022).

In Anbetracht der Tatsache, dass Photovoice eine wertvolle Methode der Gender- und Diversity-Forschung ist, sollte ihre Verbindung mit dem Konzept von Paulo Freire erwähnt werden. Freire (2000) war der Ansicht, dass Menschen durch die Teilnahme an Gruppenaktivitäten und den Versuch, mit anderen Menschen einen Dialog über die Probleme ihrer Gemeinschaft zu führen, die Fähigkeit erlangen können, ihre Situation kritisch zu analysieren und folglich ihre emanzipatorischen und partizipatorischen Kompetenzen zu entwickeln, die sie benötigen, um ihre Situation zu verändern. und die tatsächliche Möglichkeit, ihr eigenes Leben zu gestalten (Carlson et al., 2006). Dies macht Photovoice nicht nur zu einer Methode der Erkenntnis, sondern auch zu einer Möglichkeit der Reflexion, des kritischen Denkens und zu einer wirksamen Methode der sozialen Bildung.

Referenzen

- Banks M. (2007). *Verwendung visueller Daten in der qualitativen Forschung*. SAGE Publication Ltd. ISBN 9780857020260
- Bell, S. E. (2015). *Brückenschlag zwischen Aktivismus und Wissenschaft: Aufdeckung von Umweltungerechtigkeiten durch die feministische ethnografische Methode des Photovoice*. Human Ecology Review, 21(1), 27- 58.
<https://search.informit.org/doi/10.3316/informit.325201265995817>
- Böök M.L., Mykkänen J. (2014), *Photo-narrative processes with children and young people*, International Journal of Child, Youth, and Family Studies, 5(4.1), 611–628.
- Carlson, E. D., Engebretson, J., & Chamberlain, R. M. (2006). *Photovoice als sozialer Prozess des kritischen Bewusstseins*. Qualitative Health Research, 16(6), 836–852. <https://doi:10.1177/1049732306287525>
- Clements K. (2012), *Participatory action research and photovoice in a psychiatric nursing clubhouse collaboration exploring recovery narrative*, Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing, 19(9), 785–91.
- Clover, D. E. (2006). *Out of the Dark Room: Participatory Photography as a*

Critical, Imaginative and Public Aesthetic Practice of Transformative Education.
Zeitschrift für transformative Bildung, 4(3), 275–290.
<https://doi.org/10.1177/1541344606287782>

- Cornell, J., Mkhize, L., Kessi, S. (2019). *Envisioning Photovoice as Decolonial Feminist Praxis*. In: Boonzaier, F., van Niekerk, T. (eds) Decolonial Feminist Community Psychology. Gemeindepsychologie. Springer, Cham.
https://doi.org/10.1007/978-3-030-20001-5_5

- Delgado M. (2015), *Urban youth and Photovoice; Visual ethnography in action*, OUP Oxford University Press, Oxford.

- Freire P. (2000), *Pedagogy of the oppressed*, 30 Anniversary Edition, Continuum Publishing, New York–London.

- Griebling S., Vaughn L., Howell B., Ramstetter C., Dole D. (2013), *Von der passiven zur aktiven Stimme: Using photography as a catalyst for social action*, International Journal of Humanities and Social Science, (3)2, 16–28.

- Macdonald D., Peacock K., Dew A., R.K., Fisher K, Boyde K.M. (2022), *Photovoice als Plattform für das Empowerment von Frauen mit Behinderung*. SSM - Qualitative Research in Health, Band 2, 2022, 100052, ISSN 2667-3215, <https://doi.org/10.1016/j.ssmqr.2022.100052>.

- Tobin, M.M., Jones, T.L., Ho, Y.S.H., Short C.E. (2023). *Using photovoice to explore young women's experiences of behaviour change techniques in physical activity mobile apps*. International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity 20, 43. <https://doi.org/10.1186/s12966-023-01447-9>

- Wang C., Burris M.A. (1994), *Empowerment durch Foto-Novellen: Portraits of Participation*, Health Education & Behavior, 21(2), 171–186.

- Wang C., Burris M.A. (1997), *Photovoice: Konzept, Methodik und Anwendung für die partizipative Bedarfsanalyse*, Gesundheitserziehung und -verhalten, 24(3), 369–387.

- Wang C.C., Yi W.K., Tao Z.W., Carovano, K. (1998). *Photovoice als partizipative Strategie der Gesundheitsförderung*. Gesundheitsförderung International, (13)1, 75–86, <https://doi.org/10.1093/heapro/13.1.75>

- Wang CC. (1999). *Photovoice: eine Strategie der partizipativen Aktionsforschung, angewandt auf die Gesundheit von Frauen*. Journal of Women's Health. 8(2):185–92. - doi: 10.1089/jwh.1999.8.185. PMID: 10100132

• Wang C.C. (2006). *Youth Participation in Photovoice as a Strategy for Community Change*. Journal of Community Practice 14(1-2):147-161;
DOI: 10.1300/J125v14n01_09

Recommended Resources

- *Ein praktischer Leitfaden für Photovoice*, (2009)
<https://rpay.link/guide/pdf20.pdf>
- Jaridorn M. (2019): *Photovoice Handbook for Social Workers. Method, Practicalities and Possibilities for Social Change*. Palgrave Macmillan.
<https://doi.org/10.1007/978-3-319-94511-8>
- Handbuch Photovoice. (2014).
https://www.researchgate.net/publication/314838381_Photovoice_Manual
- *Das Photovoice-Handbuch. Ein Leitfaden für die Planung und Durchführung partizipativer Fotoprojekte*.
https://eclass.hmu.gr/modules/document/file.php/YK128/PV_Manual.pdf

3.12 JURISTISCHE FORSCHUNGSMETHODEN – *Edit Kriston*

Juristische Forschungsmethoden gibt es in verschiedenen Formen. Sie weisen im Vergleich zu Forschungsmethoden in anderen Disziplinen mehr einzigartige Besonderheiten auf. Das erste und wichtigste Merkmal ist, dass wir zwischen zwei Hauptformen von Rechtssystemen unterscheiden können.

Das erste ist das Rechtssystem des Common Law. Das Wort "Common Law" stammt aus der Geschichte der Länder unter englischer Herrschaft und basiert ursprünglich auf dem von den königlichen Gerichten Englands geschaffenen Recht, d. h. dem Fallrecht. Die Besonderheit dieser Rechtskultur besteht darin, dass sie die Bedeutung der juristischen Erfahrung, insbesondere der richterlichen Erfahrung, anerkennt und dass die Rechtsauslegung nicht auf Kodexen oder schriftlichen Gesetzen beruht, sondern in erster Linie auf der Ähnlichkeit der in der Rechtsprechung vorkommenden Fälle (Kelemen, 2018).

Die andere große Form sind die kontinentalen Rechtssysteme, die sich auf ein kohärentes System von Kodizes und Regeln stützen, das auf einer langen historischen Entwicklung beruht und die Grundlage für die richterliche Auslegung bildet. Dementsprechend haben sich die Techniken, die den Kern dieses

methodischen Leitfadens bilden, vor allem in kontinentalen Rechtssystemen entwickelt (Helmholz, 1990).

Eine der wichtigsten Methoden der juristischen Forschung ist die dogmatische Analyse, bei der es in erster Linie darum geht, den Inhalt von Begriffen und Textanalysen zu erforschen und sie dann auf eine bestimmte Lebenssituation zu übertragen. Die Besonderheit der rechtsdogmatischen Forschung besteht darin, dass sie hauptsächlich Informationen für Fachleute liefert, da sie auf der besonderen Sprache des Rechts und ihrer spezifischen grammatikalisch-semantic Auslegung beruht. Bei dieser Methode haben die Begriffe und Definitionen eine besondere juristische Bedeutung, die sich von der gewöhnlichen unterscheidet, was dazu beiträgt, das Problem der juristischen Auslegung speziell auf der Grundlage ihrer Bedeutung im juristischen Beruf zu lösen. Bei der Anwendung der dogmatischen Forschung ist es notwendig, die gesamte Rechtsentwicklung zu untersuchen, daher ist die Anwendung der Methode oft mit der Anwendung der rechtshistorischen Methode verflochten.

Die historische Methode zielt darauf ab, den geschichtlichen Hintergrund der Rechtsentwicklung zu untersuchen und Schlussfolgerungen aus möglichen Richtungen der Rechtsentwicklung zu ziehen, um die Auslegung bestehender Rechtsvorschriften zu erleichtern. Der Vorteil dieser Forschungsmethode liegt darin, dass gesellschaftliche Veränderungen und deren rechtliche Verfolgung sowie gesellschaftliche Prozesse hinreichend transparent sind. Rechtshistorische Analysen können auf nationaler Ebene durchgeführt werden, wobei die Entwicklung der nationalen Rechtsordnung untersucht wird, aber auch im internationalen Kontext, wo die rechtshistorische Entwicklung global untersucht werden kann. In diesem Zusammenhang ist die Anwendung der teleologischen Methode zu erwähnen, die den Sinn einer Rechtsnorm anhand ihres gesellschaftlichen Zwecks aufzeigen kann, wobei in erster Linie die Frage beantwortet wird, zu welchem Zweck eine bestimmte Rechtsnorm geschaffen wurde und welche Funktion sie erfüllen soll. Es gibt ein typisches Rechtsgebiet, z. B. das Privatrecht, das weniger tolerant gegenüber Eingriffen des Gesetzgebers ist, weshalb die Rechtsnormen kurz sind und nur die notwendigen Lebenssituationen der Parteien regeln und ihnen die Freiheit lassen, ihre rechtlichen Probleme auf ihre Weise zu regeln. Dies führt jedoch zu Auslegungsschwierigkeiten von Rechtsvorschriften, die weniger detailliert und weniger an individuelle Lebenssituationen angepasst sind.

Die teleologische Auslegung, die die Analyse des Namens und der einleitenden Bestimmungen der Normen abschließt, kann diesen problematischen

Auslegungspunkt beheben. Die teleologische Methode ist jedoch nicht mit der materiellen Methode zu verwechseln. Die materielle Auslegungsmethode stützt sich in erster Linie auf das Urteil der Gesellschaft - außerhalb des Gesetzes. Dieses gesellschaftliche Urteil kann in erster Linie die Prüfung moralischer Grundsätze, Erwägungen der Gerechtigkeit und wirtschaftlicher Aspekte sein.

Die nächste Form der Forschungsmethoden ist der Rechtsvergleich, bei dem die Wissenschaftler die Beziehung zwischen den zwischenstaatlichen und supranationalen Regelungen sowie die mögliche Alternative bestimmter rechtlicher Lösungen als bewährte Praxis untersuchen, um eine wirksame Lösung für die Rechtsfrage zu finden, die sich als Problem stellt (Tóth, 2016).

Referenzen

- Kelemen, Katalin (2018): *A common law jogrendszerék*. In: Jakab, András - Fekete, Balázs (eds.): *Internetes Jogtudományi Enciklopédia (IJOTEN)*
In: <https://ijoten.hu/szocikk/a-common-law-jogrendszerék>
- R.H. Helmholtz (1990): *Kontinentales Recht und Common Law: Historische Fremde oder Weggefährten?* Duke Law Journal Vol. 6. S. 1208-1209.
- Tóth, J. Zoltán (2016): *A dogmatikai és jogirodalmi értelmezés a magyar felsőbírósági gyakorlatban*. In: Bódig, Mátyás-Zódi, Zsolt (eds.): *A jogtudomány helye, szerepe és haszna. Magyar Tudományos Akadémia Társadalomtudományi Kutatóközpont Jogtudomány Intézete - Opten Informatikai Kft, Budapest, S. 225-231.*

3.13 FEMINISTISCHE INSTITUTIONALISTISCHE THEORIE – JosAnn Cutajar

Institutionen sind in bestimmte gesellschaftliche Kontexte eingebettet (O'Mullane, 2021), und der Kontext wirkt sich auf die geschaffenen Politiken und die Art und Weise ihrer Umsetzung aus. Gleichzeitig haben solche Organisationen ihr eigenes Ethos, das durch schriftliche und kodifizierte Regeln gefördert wird, die institutionell konzipiert und umgesetzt werden. Diese neigen dazu, "akzeptable" Verhaltensformen vorzuschreiben bzw. zu verbieten. Diese "herrschenden Verhältnisse" tragen ihrerseits dazu bei, Ergebnisse zu erzielen, die dazu beitragen, breitere soziale und politische Geschlechtererwartungen zu reproduzieren. Neben den formellen Normen, Regeln und

Konventionen gibt es jedoch auch informelle. Informelle Strategien oder Normen werden von anderen Theorien, die geschlechtsspezifische Praktiken untersuchen, nicht immer berücksichtigt, da sie oft als Standardverhalten vorausgesetzt werden (Clavero & Galligan, 2020). Sowohl informelle als auch formelle Normen, Regeln und Konventionen tragen dazu bei, das Verhalten von sozialen Akteuren innerhalb und außerhalb der genannten Institutionen einzuschränken oder zu ermöglichen (Holmes, 2020). Wie die formellen können auch die informellen Konventionen, Normen und Praktiken dazu beitragen, bestimmte Verhaltensformen zu bestimmen und zu legitimieren. Informelle Regeln, Normen und Konventionen können auch dazu beitragen, die Wirksamkeit der formellen Regeln zu untergraben.

Die Institutionentheorie wurde von feministischen Forschern verwendet, um institutionelle Dynamiken zu untersuchen und herauszufinden, ob und auf welche Weise sie geschlechtsspezifisch sind, indem sowohl informelle als auch formelle Regeln, Normen und Konventionen berücksichtigt werden (Kenny, 2014). Die Theorie ermöglicht es Forschern herauszufinden, wie Geschlechternormen innerhalb von Institutionen funktionieren und wie institutionelle strategische Prozesse dazu neigen, Geschlechterungleichheit aufrechtzuerhalten, wenn sie nicht in Frage gestellt werden. Sie zeigt, wie Forscherinnen und Forscher herausfinden können, ob es geschlechtsspezifische Muster in Institutionen gibt, wie solche Muster geschaffen werden und wie sie wiederum geschlechtsspezifische Machtkräfte aufrechterhalten. Das zentrale Motiv eines feministisch-institutionalistischen Ansatzes ist es, sich auf die Beziehungen zwischen Geschlecht, Macht und Kontinuität zu konzentrieren, aber das letztendliche Ziel ist es, Veränderungen auf institutioneller Ebene herbeizuführen. Sie untersucht die Geschlechterrollen und wie diese die Machtverhältnisse und sozialen Interaktionen beeinflussen. Diese Theorie zielt darauf ab, die Grundstruktur geschlechtsspezifischer, institutioneller Fragen zu beeinflussen, und trägt zu einem Verständnis dafür bei, wie Institutionen umgestaltet werden können.

Eines der Themen, auf die sich diese Theorie konzentriert, ist die Vertretung der Geschlechter auf den Entscheidungsebenen. Da die Entscheidungsgremien überwiegend aus Männern bestehen, werden bestimmte politische Maßnahmen möglicherweise nicht eingeführt oder umgesetzt, weil die Standpunkte von Frauen nicht auf die Tagesordnung der Institutionen gelangen können. Um sicherzustellen, dass die in einer Institution geltenden Politiken, Maßnahmen, Normen und Werte nicht - direkt oder indirekt - diskriminierend sind, fördert

diese Theorie die Vielfalt auf der Entscheidungsebene. Vielfalt unter den Entscheidungsträgern kann zu mehr Inklusion führen, wobei das Endziel ein substanzieller Wandel in einer bestimmten Organisation ist (Thomson, 2018).

Diese Methode bietet die Möglichkeit zur Beobachtung einer sozialen Organisation mit dem letztendlichen Ziel aufzuzeigen, wie sich soziale Beziehungen auf bestimmte Ereignisse auswirken und wie bestimmte Erfahrungen die gegebenen sozialen Beziehungen formen (Montigny, 2017). Die Menschen sind in bestimmte Institutionen eingebettet, und diese Institutionen haben Auswirkungen auf ihr Handeln. Diese Theorie ist daher hilfreich, wenn es darum geht, systematische und operative Machtbeziehungen zu überprüfen und Wege zu finden, um sozialen Wandel zu ermöglichen (Hampton, 2017). Der Fokus liegt auf dem Standpunkt von Individuen, die in bestimmten Kontexten arbeiten, und gibt diesen die Möglichkeit, darüber nachzudenken, wie sich Herrschaftsbeziehungen und soziale Interaktion auf ihr alltägliches Leben innerhalb und außerhalb der genannten Institutionen auswirken.

Um den Standpunkt von Personen zu verstehen, die in bestimmte Institutionen eingebettet sind, muss der Forscher die materiellen Praktiken und Beziehungen untersuchen, die in der institutionellen Realität verankert sind. Dies bezieht sich auf Arbeitstätigkeiten und Beziehungen sowie auf die institutionellen Prozesse, die die Erfahrungen prägen. Diese Theorie erkennt an, dass die an einer bestimmten Institution Beteiligten von sozialen, aber auch von institutionellen Normen und Werten beeinflusst werden (Klostermann, 2019). Beide müssen bei der Analyse berücksichtigt werden.

Die Erfassung und Kategorisierung von formellen und informellen Regeln, Normen und Konventionen und die Bewertung ihrer Fähigkeit, einen institutionellen Wandel in Richtung Gleichstellung zu ermöglichen, kann sich als methodische Herausforderung erweisen.

Referenzen

- Clavero, S., & Galligan, Y. (2020). *Die Analyse von Geschlecht und institutionellem Wandel in der Wissenschaft: Evaluating the Utility of Feminist Institutional Approaches*. Journal of Higher Education Policy and Management, 1-17. DOI: 10.1080/1360080X.2020.1733736
- Hampton, R. (2017). *Racialized Social relations in Higher Education: Black Student and Faculty Experiences of a Canadian University*. Montreal: McGill University Libraries.

- Holmes, G. (2020). *Feministischer Institutionalismus*. In *United Nations Peace Operations and International Relations Theory*. Herausgegeben von Kseniya Oksamytna und John Karlsrud. Manchester: Manchester University Press, 2020.
- Kenny, M. (2014). *Ein feministisch-institutionalistischer Ansatz*. *Politik & Geschlecht*, 10(4), 679-684. DOI:10.1017/S1743923X14000488
- Klostermann, J. (2019). *Die Erforschung des organisatorischen Alltags: A Critical Feminist Approach*. *Culture And Organization*, 26(4), 269-283. Doi: <https://doi.org/10.1080/14759551.2019.1576681>
- Montigny, G. (2017). *Ethnomethodologische Gleichgültigkeit: Just a Passing Phase?* *Human Studies*, 40(3), 331-364.
- O'Mullane, M. (2021). *Entwicklung eines theoretischen Rahmens zur Erforschung der institutionellen Reaktionen auf die Athena SWAN-Charta in Hochschuleinrichtungen - eine feministisch-institutionalistische Perspektive*. *Irish Journal of Sociology*, 29(2), 215-235. <https://doi.org/10.1177/0791603521995372>
- Thomson, J. (2018). *Widerstand gegen geschlechtsspezifischen Wandel: Feministischer Institutionalismus und kritische Akteure*. *International Political Science Review / Revue internationale de science politique*, 39(2), pp. 178-191.

3.14 INTERPRETATIVE PHÄNOMENOLOGISCHE ANALYSE – JosAnn Cutajar

Einführung

Die interpretative phänomenologische Analyse (IPA) ist ein qualitativer Ansatz, der eine detaillierte Untersuchung der persönlichen Lebenserfahrung der Forschungsteilnehmer ermöglicht. Die IPA geht von der Prämisse aus, dass Forscher die detaillierten Erfahrungen jedes einzelnen Falles untersuchen müssen, bevor sie allgemeine Aussagen treffen können. Die IPA ist eine besonders nützliche Methode für die Untersuchung von Themen, die komplex, mehrdeutig und emotional aufgeladen sind.

Eigenschaften

Um zu verstehen, wie Menschen in der Welt leben, müssen sowohl die Beziehungen, in die sie eingebunden sind, als auch die kulturellen und zeitlichen Kontexte, in die die Teilnehmer eingebettet sind, untersucht werden, so dieses Forschungsinstrument.

IPA umfasst zwei Interpretationsstufen, nämlich den Versuch des Forschers, sich einen Reim darauf zu machen, wie der Teilnehmer versucht, sich einen Reim auf das zu machen, was ihm widerfährt. Bei diesem Ansatz muss sich der Forscher aktiv an einem hermeneutischen Prozess beteiligen, indem er seine Annahmen und Vorurteile überdenkt und beiseite legt.

IPA kann sich als fruchtbar erweisen, wenn es dem Forscher gelingt, eine Verbindung zu seinen Forschungsteilnehmern aufzubauen. Wenn dies der Fall ist, haben die Forscher die Möglichkeit, die innersten Überlegungen der gelebten Erfahrungen der Forschungsteilnehmer zu verstehen. Um diese Erfahrungen aus der Sicht der Teilnehmer zu verstehen, müssen die Forscher ihre Vorurteile, Voreingenommenheit und vorgefassten Meinungen über die zu untersuchenden Dinge beiseite lassen und die Dinge aus der Perspektive der Teilnehmer sehen.

Verfahren

Creswell (2012, S. 76) erklärt, dass "eine phänomenologische Studie die gemeinsame Bedeutung der gelebten Erfahrungen mehrerer Personen mit einem Konzept oder Phänomen beschreibt". Dies kann nur geschehen, wenn die Interviewer über ein hohes Maß an Kompetenz verfügen, um die Teilnehmer dazu zu bringen, ins Detail zu gehen. Dazu gehört eine Kombination aus starkem und empathischem Engagement mit der Fähigkeit, interessante und wichtige Aspekte zu vertiefen. Interviewer haben unausgesprochene Hinweise während des Gesprächs zu berücksichtigen.

Bei IPA-Studien ist die Stichprobengröße in der Regel klein. Dies erleichtert das Lesen der Berichte der Teilnehmer auf der Mikroebene. Die ausgewählten Teilnehmer spiegeln in der Regel die Homogenität des Teilnehmerpools wider und repräsentieren diese. Das Ziel der Forschung mit einer homogenen Gruppe von Teilnehmern besteht darin, ein besseres Verständnis der allgemeinen Wahrnehmungen der gelebten Erfahrungen der Teilnehmer zu erhalten. Smith et al. (2009) halten fest, dass "Stichproben gezielt ausgewählt werden (und nicht durch Wahrscheinlichkeitsmethoden), weil sie einem Forschungsprojekt Einblick in eine bestimmte Erfahrung bieten können" (S. 48). Die Stichprobe wird klein und einigermaßen homogen gehalten, da dies dem Forscher ermöglicht, sowohl Konvergenz als auch Divergenz im Detail zu untersuchen.

Bei der Untersuchung von Hochschuleinrichtungen oder Forschungsorganisationen kann IPA eingesetzt werden, um Arbeitsbeziehungen, Arbeitsbelastung und die Wahrnehmung der Unterstützung der Lehre durch

die Leitung zu untersuchen. Sie kann auch dazu verwendet werden, die Auswirkungen bestimmter Maßnahmen auf Studierende und Mitarbeiter zu bewerten, z. B. die Frage, warum Mitarbeiter und Studierende Vorfälle von sexueller Belästigung und Mobbing nicht melden, oder die Auswirkungen von Mobbing oder sexueller Belästigung auf ihre Arbeit/ihr Studium, ihre geistige und körperliche Gesundheit und anderes mehr.

Als Forschungstradition ist sie von Natur aus interpretativ, interpersonell und interaktiv. Wie jeder qualitative Forschungsansatz führt sie zu reichhaltigen Daten, die stark deskriptiv sind.

Anwendbarkeit auf die Gender-/Diversitätsforschung

Diese Methode ist sehr vielseitig und kann zur Untersuchung verschiedener sozialer Gruppen eingesetzt werden.

Referenzen

- Creswell, J. W. (2013). *Qualitative Inquiry and research design choosing among five approaches*, (3rd Ed). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Smith JA, Osborn M. (2015). *Die interpretative phänomenologische Analyse als nützliche Methodik für die Forschung über die gelebte Schmerzerfahrung*. British Journal of Pain. 9(1), 41-2.
doi: 10.1177/2049463714541642. PMID: 26516556; PMCID: PMC4616994.

3.15 ANALYSE DER NACH GESCHLECHT AUFGESCHLÜSSELTEN DATEN – Luna Carpinelli

Wenn wir von Datenerhebung sprechen, beziehen wir uns auf abstrakte empirische Informationen in Konzepten. Die Datenerhebung hat mit dem Konzept der Messung zu tun, dem Prozess, durch den die Daten, der Wert oder die Antwort für die gesuchte Variable erreicht wird.

Im Prozess der Datenerhebung ist die Messung eine Voraussetzung für die Gewinnung wissenschaftlicher Erkenntnisse. Das Instrument der Datenerhebung ist darauf ausgerichtet, Bedingungen für die Messung zu schaffen. Daten sind Begriffe, die eine Abstraktion der realen Welt ausdrücken, des Sinnlichen, das direkt oder indirekt mit den Sinnen wahrgenommen werden kann. Alles, was empirisch ist, ist messbar. Es gibt keinen Aspekt der Realität, der sich dieser Möglichkeit entzieht.

Messung und Quantifizierung.

Die Beziehung ist wie folgt: Jeder Variablen, die ein messbares und quantifizierbares Konzept ist, wird in jeder Analyseeinheit ein Wert, ein Datum oder eine Antwort zugeordnet. Dies bedeutet, dass es möglich ist, die Realität in einem Schema zu formalisieren, das sie zusammenfasst und zu einer Datenmatrix führt.

Die geschlechtsspezifische Analyse ist ein Ansatz, bei dem Daten und Informationen nach Geschlecht aufgeschlüsselt werden, um geschlechtsspezifische Ungleichheiten in verschiedenen Kontexten zu ermitteln und zu verstehen. Diese Analyse bietet die Möglichkeit, die unterschiedlichen Auswirkungen zu bewerten, die Männer und Frauen in verschiedenen Bereichen wie Bildung, Beschäftigung, Politik und Gesundheit erfahren können.

Die bei der geschlechtsdifferenzierten Analyse verwendeten Methoden können je nach Kontext und den spezifischen Zielen der Analyse variieren. Im Folgenden werden jedoch einige gängige Methoden vorgestellt:

Datenerhebung: Um eine nach Geschlecht aufgeschlüsselte Analyse durchführen zu können, müssen auch Daten nach Geschlecht aufgeschlüsselt erhoben werden. Das bedeutet, dass die gesammelten Informationen getrennte Daten für Männer und Frauen enthalten sollten. Bei der Analyse der Erwerbstätigenquote beispielsweise ist es wichtig, getrennte Daten über die Zahl der beschäftigten Männer und Frauen zu haben.

Geschlechtsspezifische Indikatoren: Zur Bewertung geschlechtsspezifischer Ungleichheiten werden mehrere geschlechtsspezifische Indikatoren verwendet. Dazu gehören u. a. die Erwerbsquote, das Lohngefälle zwischen den Geschlechtern, die Alphabetisierungsrate, die politische Vertretung der Geschlechter und der Zugang zu wirtschaftlichen und sozialen Ressourcen. Gender-Indikatoren liefern quantitative Messwerte, um die geschlechtsspezifische Situation und die geschlechtsspezifischen Unterschiede in einem bestimmten Kontext zu verstehen.

Vergleichende Analyse: Eine nach Geschlechtern aufgeschlüsselte Analyse beinhaltet häufig einen Vergleich zwischen Männern und Frauen in verschiedenen Sektoren. So kann es beispielsweise sinnvoll sein, die Erwerbsbeteiligungsquoten von Männern und Frauen zu vergleichen, um mögliche Ungleichheiten zu ermitteln. Diese Art der vergleichenden Analyse ermöglicht es, signifikante Unterschiede festzustellen und die Auswirkungen von geschlechtsspezifischen Ungleichheiten zu bewerten.

Synthese und Interpretation der Daten: Nach der Erhebung der Daten und der Durchführung der Analyse ist es wichtig, die Ergebnisse zusammenzufassen und sinnvoll zu interpretieren. Dies kann die Präsentation von Grafiken, Tabellen oder anderen visuellen Mitteln zur Veranschaulichung der festgestellten geschlechtsspezifischen Ungleichheiten beinhalten. Die Interpretation der Daten kann auch die Analyse der Ursachen der Ungleichheiten und die Identifizierung möglicher Lösungen beinhalten.

Eine nach Geschlechtern aufgeschlüsselte Analyse ist ein wichtiges Instrument, um geschlechtsspezifische Ungleichheiten zu verstehen und die Gestaltung von Politiken und Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung zu steuern. Sie hilft dabei, Bereiche zu ermitteln, in denen Ungleichheiten fortbestehen, und die Wirksamkeit von Maßnahmen zu ihrer Beseitigung zu bewerten.

Referenzen

- *Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE):*

<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/tools-methods/sex-disaggregated-data#:~:text=Daten%20werden%20gesammelt%20und%20getrennt%20ausgewertet,Anforderungen%20bei%20der%20Erstellung%20geschlechtsspezifischer%20Statistiken.>

KAPITEL 4

VEREINBARKEIT VON BERUFS- UND PRIVATLEBEN UND UNTERNEHMENSKULTUR

Edit Kristen, Gábor Mélypataki, Bernadett Solymosi Szekeres

EINFÜHRUNG

Die Europäische Union wurde in erster Linie aus wirtschaftlichen Gründen und Erwägungen heraus gegründet. Daher dienen auch die Freiheiten der EU in erster Linie dazu, die wirtschaftliche Entwicklung zu gewährleisten. Erst viel später wurde die soziale Dimension der Europäischen Union zu einer wichtigen Leitlinie, als man erkannte, dass wirtschaftliches Wachstum auch die Gestaltung der sozialen Verhältnisse erfordert und dass soziale Sicherheit für die wirtschaftliche Entwicklung unerlässlich ist. Gleichzeitig wurde und wird die wirtschaftliche Entwicklung der Union durch andere Umstände erschwert. Die Europäische Union befindet sich in einer allgemeinen demografischen Krise mit einer Überalterung der Gesellschaft und einem Rückgang der Geburtenrate in den Mitgliedstaaten. Vor diesem Hintergrund hat die Europäische Union erkannt, dass sie die Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt erhöhen muss, wenn sie ihre Wirtschaftswachstumsziele erreichen will (Göndör, 2015). Die oben erwähnte demografische Krise drängt auch die politischen Entscheidungsträger dazu, die (Wieder-)Eingliederung von Frauen in den Arbeitsmarkt zu fördern. Dieser Prozess ist nicht unproblematisch, denn obwohl sich die Rolle der Frau in der Familie und in der Gesellschaft im Laufe der Jahrhunderte stark verändert hat, gibt es immer noch einige Merkmale, die sehr tief verwurzelt sind und den Fortschritt behindern. Es ist eine jahrhundertealte Tradition, dass der Platz der Frau am Kamin ist, dass ihre Aufgabe darin besteht, Kinder zu gebären und aufzuziehen und den Haushalt zu führen.

Dieses Familienmodell hat sich durch den massenhaften Eintritt von Frauen in den Arbeitsmarkt verändert, was zum Entstehen von Familien mit

zwei Einkommen geführt hat (Tünde, 2018). In den meisten europäischen Ländern ist die Erwerbsquote von Frauen seit den 1970er Jahren Jahr für Jahr gestiegen, wenn auch von unterschiedlichen Ausgangsniveaus aus und in unterschiedlichem Tempo. Dieses stetige Wachstum wurde auch durch die Auswirkungen der Weltwirtschaftskrise 2008-2009 nicht gestoppt (Szabó-Morvai, 2017). Mit der Angleichung der Erwerbsquoten haben sich in den letzten Jahrzehnten auch die Beschäftigungsquoten von Männern und Frauen angenähert. Dennoch gibt es erhebliche Unterschiede, beispielsweise bei den Beschäftigungsmustern. Im Jahr 2017 arbeiteten 31,3 % der Frauen im Alter zwischen 20 und 64 Jahren in der EU in Teilzeit, verglichen mit nur 8,2 % der Männer (Szabó-Morvai, 2017). Die Statistiken zeigen also, dass es einen deutlichen Unterschied in der Situation von Arbeitnehmern der verschiedenen Geschlechter gibt.

Insgesamt "widmet die Europäische Union der Verringerung der Geschlechtersegregation besondere Aufmerksamkeit, um die soziale Lage der Frauen zu verbessern" (Koncz, 2010), wozu auch die Verringerung der Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt gehört. Darüber hinaus wird "die Reproduktion der Segregation durch die Wechselwirkung zwischen der beruflichen Orientierung der Geschlechter und der beruflichen Segregation gewährleistet" (Koncz, 2010). Die Entstehung von Geschlechterunterschieden auf dem Arbeitsmarkt beginnt also nicht erst in der Beschäftigungsphase, sondern eine frühe Form der Geschlechtersegregation lässt sich bereits im Prozess der Berufswahl und der Aneignung sozialer Muster beobachten. "International vergleichende Analysen zeigen, dass die Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt in allen Ländern der Welt vorhanden und stabil ist." (Koncz, 2010) Es ist jedoch anzumerken, dass sich die Literatur zur geschlechtsspezifischen Segregation auf dem Arbeitsmarkt und folglich auch die entsprechenden nationalen und EU-Politiken hauptsächlich auf die berufliche/sectorale Segregation von Frauen konzentrieren. Daher kann sich diese Studie auch auf dieses Thema konzentrieren. (Koncz, 2010)

"Die Europäische Union widmet der Abschwächung der geschlechtsspezifischen Segregation in den letzten zehn Jahren besondere und zunehmende Aufmerksamkeit, da sie dies als einen Weg zur Verbesserung der Position von Frauen auf dem Arbeitsmarkt und als ein Schlüsselinstrument zur Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles betrachtet." (Koncz, 2010) In diesem Zusammenhang wurde jedoch auch das Problem in

den Vordergrund gerückt, dass die Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familienleben die Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt erheblich einschränken. Um dieses Problem anzugehen, hat die EU-Politik der Flexibilisierung der Arbeit und der Umsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in die Praxis immer mehr Bedeutung beigemessen.

"Die Europäische Kommission hat mehrfach die Notwendigkeit zum Ausdruck gebracht, den Konflikt zwischen Beruf und Familienleben für Frauen und Männer zu lösen. Obwohl sich diese Entschlüsse an beide Geschlechter richten, basiert die Gesetzgebung in Wirklichkeit auf dem traditionellen Prinzip der Arbeitsteilung innerhalb der Familie." (Göndör, 2015) Dies birgt jedoch eine Reihe von Risiken. Göndör unterstreicht, dass "die Einbeziehung von Frauen in den Arbeitsmarkt unter Beibehaltung traditioneller Familienmodelle die Ungleichheiten im Haushalt nicht verringert und sogar dazu führen kann, dass Frauen die Doppelbelastung tragen müssen und sowohl berufliche als auch familiäre Aufgaben bewältigen zu müssen." (Göndör, 2015) Dies kommt auch in dem von der Europäischen Kommission veröffentlichten Bericht zum Ausdruck: Im Zusammenhang mit Maßnahmen und Politiken zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist festzustellen, dass "da die Politik auf die traditionelle Kernfamilie ausgerichtet ist, der Zugang anderer, weniger traditioneller Familienformen zu einem solchen Elternurlaub zu wenig untersucht wird".¹¹ Dies ist auch deshalb schädlich, weil "ein wirklicher Wandel nur dadurch erreicht werden kann, dass das Prinzip der geschlechtsneutralen Elternschaft in der Praxis akzeptiert wird und es selbstverständlich wird, dass die Erziehung der Kinder die gleiche Aufgabe und Verantwortung beider Elternteile ist." (Göndör, 2015)

Wir teilen die in der Literatur vertretene Position, dass es bei der Beziehung zwischen Arbeit und Privatleben nicht nur um die Notwendigkeit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie geht, sondern auch um Datenschutz oder sogar um lebenslanges Lernen, die Entwicklung der Mitarbeiter usw. Gleichzeitig wäre es unmöglich, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu erreichen,

¹¹ "Nur eine Minderheit der Mitgliedstaaten erlaubt es dem Partner eines Elternteils, Elternurlaub zu nehmen, um ein Kind zu betreuen, zu dem er keine rechtliche Beziehung hat. Da der Zugang gleichgeschlechtlicher Paare zu den verschiedenen Arten von Elternurlaub fast vollständig von ihren gesetzlichen Rechten auf Elternschaft abhängt, entwickelt sich auch dieser Bereich in den Mitgliedstaaten ungleichmäßig. Diese Unterschiede führen dazu, dass den Kindern je nach Familientyp und Mitgliedstaat, in dem sie aufwachsen, unterschiedliche Regelungen für die elterliche Betreuung zur Verfügung stehen." (Picken & Janta, 2019).

ohne die spezifischen Merkmale des Arbeitsrechts zu berücksichtigen, wie Urlaub oder flexible Arbeitszeiten, die mit dem Status als Elternteil oder Betreuer verbunden sind, da es im Wesentlichen diese Art von Instrumenten ist, die das Thema (auch) in den Bereich des Arbeitsrechts bringen. Anders ausgedrückt: Ohne verstärkte arbeits- und sozialrechtliche Maßnahmen zur Unterstützung von Eltern, insbesondere von weiblichen Eltern, wäre einerseits die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht möglich und andererseits würden Frauen auf dem Arbeitsmarkt stark benachteiligt." (Sipka & Zaccaria, 2020) Diese Position spiegelt sich in dem folgenden historischen Überblick über den EU-Gesetzgebungsprozess zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wider, in dem die verschiedenen Rechtsquellen hauptsächlich die Rollen, Rechte und Pflichten von weiblichen und männlichen Arbeitnehmern und Arbeitgebern betreffen.

Im Bereich der Gleichbehandlung wurde der Gesetzgebungsprozess vor allem ab 1975 als Ergebnis des ersten sozialpolitischen Aktionsprogramms eingeleitet, da das Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Gemeinschaftsrecht als eine grundsätzlich soziale Frage behandelt wird. Das Gemeinschaftsrecht wandte das Verbot der Geschlechterdiskriminierung zunächst nur auf das gleiche Entgelt an und dehnte es später auf die allgemeinen Beschäftigungsbedingungen und die Systeme der sozialen Sicherheit aus. (Göndör, 2015) Unter den sekundären Rechtsvorschriften zu diesem Thema ist die Richtlinie 76/207/EWG hervorzuheben, mit der der Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen über das gleiche Entgelt hinaus auf den Zugang zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie auf die Arbeitsbedingungen ausgedehnt wurde. Obwohl das Gesetz am 15. August 2009 ausgelaufen ist, ist es dennoch von großer Bedeutung. Es ist wichtig zu erwähnen, dass der Europäische Gerichtshof eine umfangreiche Rechtsprechung zu den Bestimmungen der Richtlinie entwickelt hat. In Artikel 2 Absatz 1 der Richtlinie heißt es mit erga omnes-Wirkung: "Für die Zwecke der nachstehenden Bestimmungen bedeutet der Grundsatz der Gleichbehandlung, dass es keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, insbesondere des Ehe- oder Familienstands, geben darf." Die Richtlinie sieht jedoch auch vor, dass ihre Vorschriften die Bestimmungen zum Schutz der Frau, insbesondere in Bezug auf Schwangerschaft und Mutterschaft, nicht berühren. "Nach der Richtlinie bedeutet die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes, dass es bei den Bedingungen für den Zugang zur Beschäftigung, einschließlich der Auswahl,

keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts geben darf, unabhängig vom Tätigkeitsbereich oder Wirtschaftssektor oder von der Ebene der Beschäftigungshierarchie." (Göndör, 2015) "Die Richtlinie wurde später durch die Richtlinie 2002/73/EG geändert, die neue Bestimmungen unter Berücksichtigung der in der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs entwickelten Grundsätze hinzufügte." (Göndör, 2015) Es ist hervorzuheben, dass es eine Reihe von Fällen auf der Grundlage dieser Richtlinie gibt, die Unterschiede zwischen Frauen und Männern am Arbeitsplatz betreffen. Diesbezüglich hat der Gerichtshof der Europäischen Union in mehreren Fällen entschieden, dass die Diskriminierung von Frauen im Zusammenhang mit Schwangerschaft oder Mutterschaft eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellt (z. B. Elizabeth Johanna Pacifica Dekker-Stichting VJV Centrum Plus, C-177/88) oder dass die Nichtverlängerung des befristeten Arbeitsvertrags einer Frau aufgrund ihrer Schwangerschaft eine Verletzung der Gleichbehandlung darstellt (Maria Luisa Jiménez Melgar gegen Ayuntamiento de Los Barrios, Rechtssache C-438/99). Im Jahr 1989 verabschiedeten die Staats- und Regierungschefs der damaligen Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft die Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer (Gemeinschaftscharta), um die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer weiter zu fördern. Artikel 16 der Charta sieht den Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen vor und weist insbesondere auf die Notwendigkeit hin, Maßnahmen zu ergreifen, die es Männern und Frauen ermöglichen, ihre beruflichen und familiären Pflichten miteinander zu vereinbaren. (Göndör, 2015)

Der nächste legislative Schritt ist die Richtlinie 2006/54/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen. Die Richtlinie "legt einheitliche Regeln zur Beseitigung von Diskriminierungen zwischen Männern und Frauen fest." (Göndör, 2015) Der fortschrittliche Ansatz der Richtlinie besteht darin, dass sie festlegt, dass sich die Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen nicht auf legislative Maßnahmen beschränken darf. Stattdessen - oder vielleicht besser: zusätzlich - ist es entscheidend, die Öffentlichkeit zu sensibilisieren und ihre Einstellung zu ändern. Die Organisation von Informations- und Sensibilisierungsprogrammen ist daher ausschlaggebend für die Umsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes und, als Teil davon, für die Frage der Vereinbarkeit

von Beruf und Familie, eine Forderung, der wir fast zwei Jahrzehnte nach Verabschiedung der Richtlinie immer noch zustimmen können. "In Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie könnte das Aufzeigen von Lösungsmöglichkeiten, das Lehren und Entwickeln positiver Wege zur Lösung von Problemen unter aktiver Beteiligung des Einzelnen bedeutende Veränderungen im Leben der Familien bewirken." (Göndör, 2015)

Am 19. Oktober 1992 verabschiedete der Rat der Europäischen Union die Richtlinie 92/85/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz. Die Richtlinie hat sich erheblich auf die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmerinnen mit kleinen Kindern ausgewirkt. In der Richtlinie wird unter anderem betont, dass der Schutz der Sicherheit und der Gesundheit von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen nicht zu einer Diskriminierung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt führen darf.

Der nächste Rechtsakt ist die Richtlinie 96/34/EG des Rates über Elternurlaub. Die Richtlinie ist im Wesentlichen eine Bestätigung der Rahmenvereinbarung zwischen den allgemeinen Industrieverbänden, UNICE, CEEP und EGB. "Die Vereinbarung, die durch die Richtlinie bestätigt wird, legt Mindestanforderungen fest, die dazu beitragen sollen, die elterlichen und beruflichen Pflichten von berufstätigen Eltern miteinander zu vereinbaren" (Göndör, 2015), z. B. Bestimmungen zum Elternurlaub, zum Kündigungsschutz und zur Rückkehr an den Arbeitsplatz.

In chronologischer Reihenfolge folgt die Charta der Grundrechte der Europäischen Union, die im Jahr 2000 vom Europäischen Parlament, vom Rat der Europäischen Union und von der Europäischen Kommission proklamiert wurde. Artikel 23 der Charta zur Chancengleichheit von Frauen und Männern besagt, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen, einschließlich Beschäftigung, Arbeit und Entgelt, gewährleistet sein muss. (Göndör, 2015) Artikel 33 Absatz 2 unter der Überschrift "Familien- und Berufsleben" sieht vor, dass jede Person das Recht auf Schutz vor Entlassung aus einem mit der Mutterschaft zusammenhängenden Grund sowie das Recht auf bezahlten Mutterschaftsurlaub und auf Elternurlaub nach der Geburt oder Adoption eines Kindes hat. (Göndör, 2015)

Später führte die Kommission der Europäischen Union Konsultationen mit den Sozialpartnern durch, um zu erörtern, wie die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben weiterentwickelt und verbessert werden kann. "2008 informierten die drei allgemeinen branchenübergreifenden europäischen Sozialpartnerorganisationen (EGB, CEEP und BUSINESSEUROPE, vormals UNICE) und die europäische branchenübergreifende Sozialpartnerorganisation, die eine bestimmte Kategorie von Unternehmen vertritt (UEAPME), die Kommission über ihre Absicht, Verhandlungen mit dem Ziel aufzunehmen, die Rahmenvereinbarung über Elternurlaub aus dem Jahr 1995 zu überarbeiten. Diese Überprüfung wurde 2009 erfolgreich abgeschlossen, woraufhin die Kommission gemäß den EU-Rechtssetzungsmechanismen gemeinsam aufgefordert wurde, einen Vorschlag für einen Beschluss des Rates zur Umsetzung der überarbeiteten Rahmenvereinbarung vorzulegen. (Göndör, 2015) Das Ergebnis dieses Prozesses ist die Richtlinie 2010/18/EU des Rates, mit der die überarbeitete Rahmenvereinbarung über Elternurlaub umgesetzt wird, die am 18. Juni 2009 von den Sozialpartnern, die die verschiedenen Wirtschaftssektoren in Europa vertreten (BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP und EGB), geschlossen wurde. (Göndör, 2015) Ein wichtiges Ziel des Dokuments ist, dass "familienpolitische Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter beitragen müssen und im Kontext des demografischen Wandels, der Folgen einer alternden Bevölkerung, der Schließung der Generationslücke, der Förderung der Beschäftigung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt und der Aufteilung der Betreuungsaufgaben zwischen Frauen und Männern gesehen werden müssen." (Göndör, 2015) In dieser Hinsicht legt das Gesetz selbst Mindestanforderungen fest, um die Vereinbarkeit von elterlichen und beruflichen Pflichten erwerbstätiger Eltern zu erleichtern, zum Beispiel in Bezug auf Elternurlaub, beschäftigungsbezogene Rechte und die Rückkehr an den Arbeitsplatz.

Die Europäische Säule sozialer Rechte, die im November 2017 angenommen wurde, enthält eine umfassende Agenda für die Reform der Sozialpolitik und ist eng mit diesem Thema verknüpft. Artikel 9 des Dokuments "befasst sich ausdrücklich mit der Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auf der Grundlage, dass es ein grundlegendes Erfordernis der EU-Sozialpolitik ist, Arbeitsbedingungen für Eltern und Betreuer zu schaffen, die diese Vereinbarkeit ohne Nachteile für die Arbeitnehmer in beiden Bereichen ermöglichen." (Sipka & Zaccaria, 2020)

Der jüngste Meilenstein in dieser legislativen Entwicklung ist die Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Eltern und Betreuer. Dies wird im nächsten Unterpunkt erörtert, aber es sollte angemerkt werden, dass obwohl sich die oben genannte Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen und ihre Folgegesetzgebungsakte die arbeitsrechtlichen und sozialen Aspekte dieses Bereichs umfassend regeln, hat die Annahme der Richtlinie 2019 dennoch einen langen Prozess beendet, der sich weiterhin auf die arbeitsmarkt- und berufsbezogenen Aspekte der Geschlechtergleichstellung konzentriert. (Sipka & Zaccaria, 2020)

BESCHREIBUNG DES THEMENBEREICHS

Fasst man die geschichtliche Entwicklung zusammen, so stellt man fest, dass die Europäische Union eine Reihe von Rechtsakten erlassen hat, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu gewährleisten. "Work-Life-Balance" selbst ist ein Begriff, der Praktiken zur Erreichung eines Gleichgewichts zwischen den Anforderungen des Familien- und Berufslebens von Arbeitnehmern beschreibt. (Todorova & Radulovikj, 2020) Es sollte insbesondere betont werden, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, wie oben erwähnt, nicht nur aus arbeitsrechtlicher Sicht betrachtet werden muss, um ein vollständiges Bild zu erhalten. Die EU-Gesetzgebung hat sich jedoch aus den oben genannten Gründen hauptsächlich auf diesen Bereich konzentriert. Außerdem betrifft es nicht unbedingt die Arbeitnehmer im Bereich der Beschäftigung, da die Entwicklung der Rechte von Selbstständigen, die Förderung ihrer sozialen Sicherheit und der arbeitsrechtliche Mindestschutz ebenfalls ein wichtiges Thema sind, dessen Regeln erst in den letzten Jahren entwickelt wurden.

Das oben Gesagte hat sich daher vor allem auf die Situation von Frauen und Arbeitnehmern mit Familie konzentriert, aber die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben im Arbeitsrecht sollte nicht nur diese beiden Personenkategorien betreffen, wofür das kürzlich formulierte Recht auf Nichterreichbarkeit eines der markantesten Beispiele ist. Das Recht auf Abschaltung ist daher im Rahmen dieses Themas, das eine Reaktion auf die Auswirkungen der Digitalisierung ist, von großer Bedeutung. Die digitalen Werkzeuge

haben die Arbeit sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer effizienter und flexibler gemacht, gleichzeitig aber auch eine "Always-on"-Arbeitskultur geschaffen, in der die Arbeitnehmer jederzeit und überall erreichbar sind, auch nach der Arbeitszeit, was eindeutig zu einer Störung des Gleichgewichts zwischen Arbeit und Privatleben führt. Der historische Überblick konnte dieses Recht nicht abdecken, da es keine EU-Rechtsvorschriften über das "Recht auf Abschalten" gibt. Das Parlament möchte dies ändern und forderte die Kommission daher 2021 auf, Rechtsvorschriften zu erlassen, die sicherstellen, dass Arbeitnehmer außerhalb der Arbeitszeit ohne Konsequenzen von ihren Arbeitsnetzen getrennt werden können, sowie Mindeststandards für Telearbeit festzulegen¹².

Abschließend sei darauf hingewiesen, dass sich der historische Überblick vor allem auf Rechtsakte konzentriert hat, die Europäische Union aber auch auf andere Weise versucht, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu fördern¹³. Dazu gehört die kontinuierliche Überwachung der Umsetzung der EU-Rechtsvorschriften, was die Erstellung einer Reihe von Studien zu diesem Thema und die Veranstaltung von Seminaren zu den aufgeworfenen Fragen umfasst. Darüber hinaus analysiert die Europäische Kommission jedes Jahr die Wirtschafts- und Strukturreformprogramme der EU-Länder. Es werden laufend Daten gesammelt, und es werden zahlreiche Formen der Unterstützung, einschließlich der finanziellen Unterstützung für die Umsetzung verschiedener Programme, entwickelt. Nicht zuletzt ist auch der Austausch von bewährten Praktiken von zentraler Bedeutung, und die Kommission der Europäischen Union ist ständig darum bemüht, dies zu erreichen. So hat die Europäische Kommission beispielsweise das Programm für lebenslanges Lernen ins Leben gerufen, um Praktiken zur ausgewogenen Inanspruchnahme von Familienurlaub und flexiblen Arbeitsregelungen sowie Initiativen wie Gütesiegel und Zertifizierungen für Arbeitgeber mit guten Praktiken zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie auszutauschen¹⁴. Darüber hinaus stellen wir

¹² Europäisches Parlament (2021) Das Parlament will das Recht auf Freistellung von der Arbeit sicherstellen. <https://www.europarl.europa.eu/news/en/headlines/society/20210121STO96103/parliament-wants-to-ensure-the-right-to-disconnect-from-work>.

¹³ Unter den Soft-Law-Instrumenten ist auch die Gleichstellungsstrategie des Europäischen Rates zu nennen, die 2018 für einen Zeitraum von 5 Jahren angenommen wurde. STRATEGIE DES EUROPARATS ZUR GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN 2018-2023. <https://rm.coe.int/prems-093618-gbr-gender-equality-strategy-2023-web-a5/16808b47e1>.

¹⁴ https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/women-labour-market-work-life-balance/eu-action-promote-work-life-balance_en.

kurz die Regulierungspläne der EU vor, die neben der oben erwähnten Richtlinie ebenfalls zu diesem Bereich beitragen.

VEREINBARKEIT VON BERUFS- UND PRIVATLEBEN IM LICHT DER AKTUELLEN UND ZUKÜNFTIGEN GESETZGEBUNG

Eines der kaum bestreitbaren Ziele der EU ist es, die soziale Dimension Europas zu stärken und den Bürgern leicht einklagbare Rechte zu geben. In diesem Zusammenhang ist die europäische Säule sozialer Rechte ein Instrument zum Aufbau eines sozialen Europas zum Nutzen aller europäischen Bürger. Neben der sozialen Säule müssen auch die einschlägigen Bestimmungen der Charta der Grundrechte berücksichtigt werden. Zu den wichtigsten Aufgaben in diesem Zusammenhang gehören:

- Sicherstellung des gleichberechtigten Zugangs zum Arbeitsmarkt;
- Schaffung menschenwürdiger Arbeitsbedingungen;
- Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Diese Punkte sind besonders wichtig, da die allgemeine Beschäftigungsquote der Frauen immer noch um 11,6 Prozentpunkte niedriger ist als die der Männer. Dies ist ein erheblicher Unterschied. Noch größer ist die Kluft bei der Teilzeitarbeit. Der Anteil der Frauen, die Teilzeit arbeiten, liegt bei 31,5 % gegenüber 8,2 % bei den Männern. Das bedeutet auch, dass etwas mehr als 50 % der Frauen Vollzeit arbeiten, während es bei den Männern 71,2 % sind. All dies steht im Zusammenhang mit der Tatsache, dass bei fast 20 % der nicht erwerbstätigen Frauen Betreuungsaufgaben der Grund für die Nichterwerbstätigkeit sind, während es bei den Männern weniger als 2 % sind¹⁵. Auch vor dem Hintergrund dieser Daten hat der EU-Gesetzgeber ausdrücklich die Trennung von Beruf und Privatleben gefordert. Natürlich ist das Thema nicht neu, denn es wurde auch in der bereits erwähnten Richtlinie 2010/18/EU angesprochen. Die EU hat dies nicht nur zum Ausdruck gebracht, sondern auch ausdrücklich betont, warum die Emanzipation der Väter notwendig ist. (Mélypataki & Prugberger, 2018) Diese Emanzipation hat zwei Richtungen. Die Einbindung der Väter in das Familienleben erleichtert es den Müttern, Beruf und Privatleben zu vereinbaren. Andererseits ist es auch notwendig, die Väter zu emanzipieren. Auch das Vaterbild unserer Zeit verändert sich. Es ist jedoch auch wichtig zu betonen, dass die Stärkung der Rolle des

¹⁵ Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Eltern und Betreuern,
<https://www.consilium.europa.eu/hu/policies/work-life-balance/> (23. Juni 2022).

Mannes in der Familie von entscheidender Bedeutung ist, denn wir leben in einer Welt ohne Väter, so dass es für einen Sohn schwierig ist, ein Vorbild zu finden. (Léder, 2019) Um das Zitat zu ergänzen, brauchen nicht nur Jungen, sondern auch Mädchen die Anwesenheit eines Vaters. Im Folgenden werden die wichtigsten Bestimmungen der Richtlinie 2019/1158/EU kurz skizziert¹⁶.

In ihrer Präambel verweist die Richtlinie auf die Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen und die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben als ein Grundprinzip der Europäischen Union. Es ist daher wichtig, den Text von Punkt 6 hervorzuheben und zu zitieren:

"Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sollten zur Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter beitragen, indem sie die Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt, die gleichmäßige Aufteilung der Betreuungsaufgaben zwischen Männern und Frauen und die Beseitigung der geschlechtsspezifischen Unterschiede bei Einkommen und Entgelt fördern. Eine solche Politik sollte den demografischen Veränderungen, einschließlich der Auswirkungen einer alternden Bevölkerung, Rechnung tragen".

Daher ist es notwendig, die Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt für einen oder alle Elternteile zu berücksichtigen und das Thema aus einer sozialen Perspektive zu betrachten.

Auf der Grundlage von Artikel 3 Absatz 1 der Richtlinie bedeutet Vaterschaftsurlaub die Freistellung von der Arbeit für Väter oder, soweit nach nationalem Recht anerkannt, für gleichgestellte zweite Elternteile anlässlich der Geburt eines Kindes zum Zwecke der Betreuung. Wichtig ist, dass der Begriff auch die Rechte gleichwertiger zweiter Elternteile anerkennt, auch wenn er deren tatsächliche Durchsetzung vom nationalen Recht abhängig macht.

Die Einzelheiten des Vaterschaftsurlaubs sind in Artikel 4 festgelegt. Demnach hat der Vater bei der Geburt seines Kindes Anspruch auf zehn Arbeitstage Urlaub. Dies ist eine günstigere Regelung als die bisherige in vielen EU-Ländern. Es ist wichtig, dass Väter sich von Anfang an der Erziehung und Betreuung des Kindes beteiligen können, damit die Mutter entlastet wird. Der Vaterschaftsurlaub ist ein Rechtsanspruch und darf nicht von einer bestimmten Arbeitsdauer oder einem bestimmten Dienstalster abhängig gemacht werden.

¹⁶ Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Eltern und Betreuer und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32019L1158>.

Während des Urlaubs ist der Vater durch das Arbeitsrecht geschützt. Natürlich handelt es sich um bezahlten Urlaub.

In Artikel 5 der Richtlinie heißt es: "Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer ein individuelles Recht auf einen Elternurlaub von vier Monaten hat, der vor Erreichen eines bestimmten Alters des Kindes bis zum vollendeten achten Lebensjahr zu nehmen ist, das von den einzelnen Mitgliedstaaten oder durch Tarifvertrag festzulegen ist. Bei der Festlegung dieses Alters ist darauf zu achten, dass jeder Elternteil sein Recht auf Elternurlaub wirksam und gleichberechtigt wahrnehmen kann." Im Gegensatz zum Vaterschaftsurlaub kann dieser Urlaub an Bedingungen geknüpft werden. Eine solche Bedingung kann eine bestimmte Arbeitsdauer oder ein bestimmtes Dienstalter sein, das jedoch ein Jahr nicht überschreiten darf. Bei der Festlegung des Urlaubs gibt es Zeiträume, die nicht auf den anderen Elternteil übertragen werden können. Die Dauer dieses Zeitraums beträgt zwei Monate. Damit soll auch sichergestellt werden, dass alle gleichberechtigt am Familienleben teilhaben und annähernd gleiche Chancen auf eine Rückkehr in den Arbeitsmarkt haben.

Die Richtlinie hat auf der Ebene des Schutzes festgelegt, dass die oben genannten Urlaubsformen bezahlter Urlaub sein müssen. Die Richtlinie legt ein Mindestleistungsniveau fest, was sicherlich zu begrüßen ist, aber zu sehr großen Unterschieden führen wird. Trotz aller Bemühungen wird es große Unterschiede geben. Ein wichtiges und einheitlich anwendbares Schutzniveau wird die Anwendung des Kündigungsverbots sein.

Im Rahmen des Berufs- und Privatlebens müssen wir uns mit der Gleichstellung von Frauen in der Unternehmensführung befassen. Die Zahlen sind auch in den EU-Statistiken deutlich sichtbar. Heute liegt der Anteil der Frauen in den Vorständen der größten börsennotierten Unternehmen in der EU bei nur 30,6 Prozent, wobei es erhebliche Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten gibt (von 45,5 Prozent in Frankreich bis 8,5 Prozent in Zypern)¹⁷. Nach den neuesten Daten liegt der Frauenanteil in Ungarn bei 10,5 %¹⁸. Die Zahlen zeigen auch, warum es notwendig ist, sich mit der Gleichstellung der Geschlechter und der

¹⁷ https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_bus_bus__wmid_comp_compbm/datatable.

¹⁸ <https://www.europarl.europa.eu/news/hu/agenda/briefing/2022-11-21/0/nok-az-igazgatotanacsban-kotelezo-eu-szabalyok-a-kiegyensulyozottsaghoz>.

Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zu befassen. Punkt 3 der Präambel der Richtlinie¹⁹: "Im Hinblick auf die effektive Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben gestattet Artikel 157 Absatz 4 AEUV positive Maßnahmen, indem er den Mitgliedstaaten gestattet, Maßnahmen beizubehalten oder zu beschließen, die besondere Vergünstigungen vorsehen, um dem unterrepräsentierten Geschlecht die Ausübung einer beruflichen Tätigkeit zu erleichtern oder Benachteiligungen in der beruflichen Laufbahn zu verhindern oder auszugleichen. Artikel 23 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (die "Charta") sieht vor, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen zu gewährleisten ist und dass der Gleichheitsgrundsatz der Beibehaltung oder dem Erlass von Maßnahmen, die spezifische Vorteile für das unterrepräsentierte Geschlecht vorsehen, nicht entgegenstehen darf".

Das Hauptziel der Richtlinie besteht darin, in den Mitgliedstaaten bis 2026 eines der in Artikel 5 der Richtlinie festgelegten Ziele zu erreichen:

- a) Angehörige des unterrepräsentierten Geschlechts besetzen mindestens 40 % der Positionen der nicht geschäftsführenden Direktoren; oder
- b) Angehörige des unterrepräsentierten Geschlechts besetzen mindestens 33 % aller Direktorenposten, einschließlich der geschäftsführenden und nicht geschäftsführenden Direktoren.

Diese Regelung konzentriert sich in erster Linie auf börsennotierte Unternehmen, wobei vorgesehen ist, dass börsennotierte Unternehmen, die nicht unter das in Artikel 5 Absatz 1 Buchstabe b) genannte Ziel fallen, spezifische quantifizierte Zielvorgaben für die Besetzung von Direktorenposten festlegen, um das Geschlechterverhältnis zu verbessern. Die Mitgliedstaaten müssen sicherstellen, dass diese börsennotierten Unternehmen darauf hinarbeiten, diese spezifischen quantifizierten Ziele bis zum 30. Juni 2026 zu erreichen. Die Verdienste sollten natürlich im Auswahlverfahren berücksichtigt werden. Gemäß Artikel 6 werden die Bewerber auf der Grundlage einer vergleichenden Bewertung der Qualifikationen jedes einzelnen Bewerbers ausgewählt. Dies ist wichtig zu betonen, da die Anwendung von Quoten immer Fragen aufwirft. Und die Anwendung und Wahrnehmung von Quoten ist möglicherweise nicht immer hilfreich. Es wirft auch Fragen auf, dass für andere Unternehmensformen keine solchen Kriterien festgelegt werden. Die Bemühungen an sich sind

¹⁹ Richtlinie (EU) 2022/2381 zur Verbesserung der Geschlechterparität in der Unternehmensleitung börsennotierter Gesellschaften und damit zusammenhängende Maßnahmen <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2022/2381/oj>.

also sehr positiv, aber es ist nicht sicher, dass die EU genügend Mechanismen eingebaut hat, um die Nachteile und negativen Wahrnehmungen, die sich aus ihrer Anwendung ergeben, herauszufiltern.

Die Richtlinie (EU) 2023/970 des Europäischen Parlaments und des Rates²⁰ verweist in ihrer Präambel auf die Tatsache, dass COVID-19 das bereits bestehende Lohngefälle zwischen Männern und Frauen noch vertieft hat. Dies wird insbesondere in Punkt 13 der Präambel hervorgehoben: "Die wirtschaftlichen und sozialen Folgen der COVID-19-Pandemie haben sich unverhältnismäßig negativ auf Frauen und die Gleichstellung der Geschlechter ausgewirkt, und die Arbeitsplatzverluste konzentrierten sich häufig auf schlecht bezahlte, von Frauen dominierte Sektoren. Die COVID-19-Pandemie hat die anhaltende, strukturelle Unterbewertung der überwiegend von Frauen geleisteten Arbeit deutlich gemacht und den hohen sozioökonomischen Wert der Arbeit von Frauen in den unmittelbaren Dienstleistungsbereichen wie Gesundheitsfürsorge, Reinigung, Kinderbetreuung, Sozialfürsorge und häusliche Pflege älterer Menschen und anderer abhängiger Erwachsener aufgezeigt, der in starkem Kontrast zu ihrer geringen Sichtbarkeit und Anerkennung steht."

In der Richtlinie wird auch darauf hingewiesen, dass das geschlechtsspezifische Lohngefälle im Jahr 2020 13 % erreicht hat. Dies sind Faktoren, die es notwendig machen, die Gleichstellung von Männern und Frauen zu stärken. Diese Richtlinie hat eher einen indirekten Bezug zum Thema Work-Life-Balance als die oben genannten, aber sie ist dennoch eine wichtige Regelung im Bereich der Gleichbehandlung.

Die Richtlinie unterstreicht auch, dass die Beseitigung unmittelbarer und mittelbarer Entgeltdiskriminierung Arbeitgeber nicht daran hindert, Arbeitnehmer, die dieselbe oder eine gleichwertige Arbeit leisten, auf der Grundlage objektiver, geschlechtsneutraler und vorurteilsfreier Kriterien unterschiedlich zu bezahlen. Allerdings ist Transparenz in Bezug auf das Arbeitsentgelt erforderlich, weshalb es bereits Bestimmungen für Stellenanzeigen gibt, die ein erster Schritt zur Orientierung der Bewerber sein können. In der Stellenausschreibung selbst muss gemäß Artikel 5 der Richtlinie Folgendes angegeben werden:

²⁰ Richtlinie (EU) 2023/970 des Europäischen Parlaments und des Rates zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit zwischen Männern und Frauen durch Lohntransparenz und Durchsetzungsmechanismen
<https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2023/970>.

a) "das Ausgangsentgelt oder dessen Spanne auf der Grundlage objektiver, geschlechtsneutraler Kriterien, das für die betreffende Stelle zu zahlen ist, und

b) gegebenenfalls die einschlägigen Bestimmungen des Tarifvertrags, die der Arbeitgeber in Bezug auf die Stelle anwendet".

In der Richtlinie wird betont, dass Arbeitgeber sicherstellen müssen, dass Stellenausschreibungen und Stellenbezeichnungen geschlechtsneutral sind. Dies ist wichtig, um sicherzustellen, dass Einstellungsverfahren in nicht diskriminierender Weise durchgeführt werden. Dies ist notwendig, um das Recht auf gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit nicht zu untergraben.

Zu diesem Zweck legt die Richtlinie den Rahmen für den horizontalen und vertikalen Schutz und das Recht auf Entschädigung fest.

VORGESCHLAGENE UNTERSUCHUNGSMETHODEN MIT BEISPIELEN

Die wichtigsten Forschungsmethoden, die in Studien zur Integration der Geschlechterdimension im Bereich der Work-Life-Balance und der Organisationskultur eingesetzt werden können, sind:

- Nach Geschlecht aufgeschlüsselte Datenanalyse
- graue Literatur
- Interviews
- juristische Forschungsmethoden
- Umfrageforschung

Studie 1: "Leben um zu arbeiten" oder "Arbeiten um zu leben"? Eine qualitative Studie zu Geschlecht und Work-Life-Balance bei Männern und Frauen in der Lebensmitte

Die bevorzugte Forschungsmethode in diesem Artikel ist die quantitative Forschung, insbesondere Interviews.

In diesem Artikel wird untersucht, wie Männer und Frauen in der Lebensmitte die Überschneidungen zwischen bezahlter Arbeit und anderen Lebensbereichen aushandeln. Konkret vergleichen die Forscher in dieser qualitativen Studie die Erfahrungen von Männern und Frauen in der Lebensmitte (im Alter zwischen 50 und 52 Jahren) in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf

und Familie, um zu untersuchen, ob es geschlechtsspezifische Unterschiede oder Ähnlichkeiten zwischen den Befragten gibt. Sie untersuchten auch, ob unterschiedliche geschlechtsspezifische Praktiken (d. h. unterschiedliche Arten der Work-Life-Balance) mit unterschiedlichen geschlechtsspezifischen Identitäten und somit mit der Vielfalt zwischen Männern und Frauen zusammenhängen. Diese Studie basiert auf halbstrukturierten Interviews mit 11 Männern und 12 Frauen, die in den frühen 1950er Jahren geboren wurden (und somit zum Zeitpunkt des Interviews in den Jahren 2002-2004 zwischen 50 und 52 Jahre alt waren).

Die weiblichen Befragten sprachen über ihre aktuellen und unterschiedlichen Sorgen, bezahlte Arbeit, erwachsene Kinder und alternde Eltern unter einen Hut zu bringen, während die Männer dazu neigten, Probleme mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Vergangenheit zu verorten; oft, wenn bezahlte Arbeit mit den Anforderungen der Erziehung kleiner Kinder in Konflikt geriet. Während also das Vorhandensein von Kindern im Haushalt sowohl bei Männern als auch bei Frauen mit einer mangelnden Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Verbindung gebracht wurde, dauerten diese Schwierigkeiten bei den Frauen länger an und nahmen kompliziertere Formen an. Die Daten deuten darauf hin, dass Frauen über den gesamten Lebensverlauf hinweg für die Aufrechterhaltung fließender oder vorzugsweise unmerklicher Übergänge zwischen der häuslichen und der beruflichen Welt verantwortlich gemacht werden.

Die Untersuchung weist auch auf die Bedeutung der sozioökonomischen Position bei der Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben hin. Die Studie deutet darauf hin, dass für einige Gruppen von Arbeitnehmern die Sicherung eines ausreichenden Einkommens ein dringenderes Anliegen sein kann als die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Diese Studie zeigt deutlich, wie sehr es die wirtschaftlichen und sozialen Aspekte beeinflussen kann, die Work-Life-Balance zu sichern und zu schaffen.

Die Studie dient der Bewertung.

Ressourcen

• Emslie, C., & Hunt, K. (2008): *Leben um zu arbeiten" oder "Arbeiten um zu leben"? Eine qualitative Studie zu Geschlecht und Work-Life-Balance bei Männern und Frauen in der Lebensmitte.*

<https://doi.org/10.11/j.1468-0432.2008.00434.x>

Studie 2: Work-Life-Balance und Geschlechtergleichstellung: Einführung

Dieser Artikel ist - wie der Titel zeigt - eine Einführung in eine Sonderausgabe, die innovative und multidisziplinäre Forschungsarbeiten (Soziologie, Wirtschaft und Sozialarbeit) zusammenführt und Daten aus ganz Europa und den USA verwendet, um das Potenzial zu untersuchen, das flexible Arbeitsverhältnisse auf die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben.

Dieser Artikel ist Teil einer größeren und komplexeren Untersuchung mit verschiedenen Forschungsmethoden, z. B. Interviews, juristische Forschungsmethoden, geschlechtsspezifische Datenanalyse und graue Literatur.

Diese Studie gibt einen Überblick über die vorhandene Literatur und ihre Grenzen zu den geschlechtsspezifischen Auswirkungen flexibler Arbeitszeiten auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und fasst die wichtigsten Ergebnisse der Artikel der Sonderausgabe zusammen.

Der Studie zufolge besteht eine der größten Einschränkungen bisheriger Studien zu diesem Thema darin, dass sie meist auf qualitativen Daten beruhen - vor allem auf Interviews und Beobachtungen. Darüber hinaus konzentrieren sich viele der Studien auf Fachkräfte. Es gibt zwar einige Studien, die quantitative Daten verwenden, doch die meisten stützen sich auf Daten aus den angelsächsischen Ländern. In den Beiträgen der Sonderausgabe, auf der diese Studie basiert, wurde versucht, diese Einschränkung durch den Einsatz quantitativer Methoden zu überwinden.

Der Grund für diese Empfehlung liegt in der Komplexität der Forschung. Die verschiedenen Methoden helfen uns, die typischen Problempunkte von unausgewogenen Situationen besser zu verstehen und zu erkennen.

Die Schlussfolgerungen des Papiers lauten wie folgt:

Flexibles Arbeiten wird eher zur Norm als zur Ausnahme, und dies kann den Arbeitnehmern helfen, flexible Arbeitsregelungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu nutzen. Allerdings spielt das Geschlecht eine Rolle, wenn es darum geht, die Folgen flexibler Arbeit zu verstehen. Männer und Frauen nutzen flexible Arbeitsformen auf unterschiedliche Weise, was zu unterschiedlichen Ergebnissen in Bezug auf das Wohlbefinden, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und die Intensivierung der Arbeit führt. Ein wiederkehrendes Ergebnis ist, dass Frauen eher dazu neigen (oder von ihnen erwartet wird), mehr häusliche Pflichten zu übernehmen, während sie flexibel arbeiten, während Männer eher dazu neigen (oder von ihnen erwartet wird), ihre Arbeitsbereiche zu priorisieren und zu erweitern.

Die Möglichkeiten einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung müssen im Kontext untersucht werden, d. h. im Kontext der Organisation, des Landes und der Familie. Erstens spielt die Kultur der Organisation eine Rolle, z. B. die Verbreitung flexibler Arbeitszeiten in der Organisation. Zweitens spielt der länderspezifische Kontext insofern eine Rolle, als flexibles Arbeiten es den Arbeitnehmern nicht ermöglicht, in traditionelleren Geschlechterkulturen wie in Polen "geschlechtsspezifisch" zu arbeiten, während in Ländern mit einer eher geschlechtergerechten Kultur wie in Schweden die geschlechtsspezifischen Diskrepanzen aufgrund von flexiblem Arbeiten möglicherweise nicht so offensichtlich sind. Drittens scheinen die Haushaltsstrukturen für die Ergebnisse der flexiblen Arbeit wichtig zu sein. Sowohl bei Männern als auch bei Frauen gibt es Unterschiede zwischen Allein- und Doppelverdienern sowie zwischen Familien mit niedrigem und höherem Einkommen. Auch der Beruf des Arbeitnehmers spielt eine Rolle.

Insgesamt scheinen die Ergebnisse darauf hinzudeuten, dass insbesondere in Kontexten, in denen traditionelle Normen zu Geschlechterrollen vorherrschen und eine ideale Arbeitskultur besteht, flexible Arbeitsverhältnisse eine traditionellere Arbeitsteilung fördern können, was die Gleichstellung der Geschlechter eher behindert als fördert. Dies liegt wahrscheinlich daran, dass in solchen Kontexten flexibles Arbeiten dazu führen kann, dass Frauen ihre Belastung im Haushalt erhöhen können (aber auch müssen), während Männer ihre Arbeitslast erhöhen. Dies kann die (unbewussten) Vorurteile von Arbeitgebern und Kollegen gegenüber der flexiblen Arbeit von Männern und Frauen sowie frauen- und männerorientierte flexible Arbeitsregelungen verstärken, was das Lohngefälle zwischen den Geschlechtern vergrößern kann.

Das Papier hat auch einige politische Implikationen auf Makro-, Mezzo- und Mikroebene. So wird beispielsweise vorgeschlagen, das Recht auf Beantragung flexibler Arbeitszeiten dahingehend zu ändern, dass flexibles Arbeiten vom ersten Arbeitstag an ein Recht ist und dass flexibles Arbeiten eher ein Standard als eine Ausnahme ist, um sicherzustellen, dass es nicht zu Stigmatisierung oder Konflikten zwischen Beruf und Privatleben führt.

Neue Studie befasst sich auch mit der Frage, wie sich die Überschneidung von Geschlecht, Klasse und ethnischer Zugehörigkeit auf die Strategien von Akademikerinnen zweier ethnischer Gruppen an zwei serbischen Universitäten auswirkt, die sie entwickelt haben, um ihre Handlungen und Entscheidungen in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu begründen und zu erklären. Die Studie trägt den Titel "Work-Life-Balance-Strategien von Frauen im akademischen Bereich".

Der Hauptnutzen der Studie besteht darin, zu zeigen, dass es für akademische Lehrkräfte eine Herausforderung sein kann, ein perfektes Gleichgewicht zwischen Arbeit und Privatleben zu finden. Die vielfältigen Anforderungen und Erwartungen, die mit der Rolle verbunden sind, können die Zufriedenheit der Lehrkräfte und ihre Fähigkeit, Beruf und Privatleben in Einklang zu bringen, beeinträchtigen. Die sich ständig verändernden Trends in der Hochschulbildung, einschließlich Technologie und Online-Bildungsmodalitäten, stellen zusätzliche Faktoren dar, die die Zufriedenheit der Lehrkräfte und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben beeinträchtigen können. In diesem Beitrag werden Hindernisse für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben untersucht, wie z. B. kognitive Dissonanz, emotionale Dissonanz und Burnout. Das Verständnis der Hindernisse ist für die Entwicklung von Strategien zur Förderung der Work-Life-Balance unerlässlich.

Die Forschung folgt qualitativen Forschungsmethoden, die auf halbstrukturierten Interviews basieren.

Die intersektionale Analyse hat gezeigt, dass sich die Strategien, die Frauen zur Bewältigung ihrer familiären und beruflichen Verpflichtungen einsetzen, je nach ethnischen Hintergrund unterscheiden. Es gibt auch einen Klassenunterschied, der sich mit dem Geschlecht und der ethnischen Zugehörigkeit überschneidet, was zu einer neuen Ungleichheit unter Frauen in der Wissenschaft führt.

Diese Studie (wie auch die anderen Studien dieser Sammlung) kann auch für Interventions-, Überwachungs- und Bewertungszwecke nützlich sein.

Ressourcen

• Chung, H., van der Lippe, T. (2020) *Flexible Working: Work-Life-Balance und Geschlechtergleichstellung: Introduction*. Social Indicators Research 151, 365–381. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-2025-x>

Studie 3: Das Machtgefälle bei Spitzenverdienern an Amerikas Eliteuniversitäten 2021 Studie

Bei dieser Studie handelt es sich um den ersten von zwei Berichten, in denen die Vergütung und die Spitzenkräfte unter den 130 größten Forschungsuniversitäten der USA (R1 gemäß der Carnegie-Klassifikation) untersucht werden. Die Untersuchung wurde im Jahr 2021 an den Forschungsuniversitäten der Vereinigten Staaten von Amerika durchgeführt.

Das Ziel der Women's Power Gap Initiative (WPG) ist es, die Anzahl der Frauen mit unterschiedlichem Hintergrund unter den CEOs und C-Suite-Führungskräften landesweit drastisch zu erhöhen.

In der Studie werden sowohl quantitative als auch qualitative Methoden eingesetzt, insbesondere bei der Datenanalyse.

Diese Studie konzentriert sich auf die 130 größten Universitäten der USA, die zusammen 21 % aller College- und Graduiertenstudenten des Landes ausbilden, insgesamt fast 4 Millionen Studenten pro Jahr zählen und 1,2 Millionen Mitarbeiter beschäftigen. Diese Einrichtungen sind wichtige Impulsgeber für die Volkswirtschaften der Bundesstaaten und des Landes.

Die Forscher begannen mit 131 "sehr forschungsaktiven" oder R1-Einrichtungen, wie sie in der Carnegie-Klassifikation definiert und im Integrated Post-secondary Education Data System (IPEDS) zu finden sind. Für die University of Colorado Anschutz Medical Campus, die von der Studie ausgeschlossen wurde, waren die Gehaltsdaten nicht öffentlich zugänglich. Der endgültige Datensatz umfasst 130 R1-Universitäten. Es handelt sich um 93 öffentliche und 37 private Einrichtungen in 44 Bundesstaaten.

Es wurden Daten aus öffentlichen Quellen gesammelt, um ein Universitätsprofil zu erstellen, das die Spitzenverdiener in jeder der drei von den Forschern ermittelten Kategorien auflistet: Kernbereich, Sportbereich und Medizinisches Zentrum. Dieses Profil wurde dann an jede Einrichtung weitergeleitet. In dem Schreiben wurde die Studie erläutert und jede Hochschule aufgefordert, ihre Spitzenverdiener zu bestätigen und/oder zu bearbeiten/zu aktualisieren, einschließlich des Geschlechts jedes Spitzenverdieners und des Jahres der Vergütungsdaten. Jede Einrichtung wurde außerdem gebeten, für die bestbezahlten Mitarbeiter aggregierte rassische/ethnische Daten zu liefern. Die Forscher versuchten dann in mehreren Runden schriftlicher und telefonischer Nachfragen, mit dem/den zuständigen Mitarbeiter(n) der jeweiligen Einrichtung zusammenzuarbeiten, um die Erfüllung der Datenanforderung sicherzustellen.

In dieser Studie wurden vier Hauptergebnisse ermittelt: i) weniger als ein Viertel der Spitzenverdiener sind Frauen, und ihr Anteil ist je nach Kategorie sehr unterschiedlich, ii) farbige Frauen sind unter den Spitzenverdienern so gut wie nicht vertreten, iii) Lehrkräfte und Dekane in traditionell von Männern dominierten Disziplinen erzielen die höchsten Gehälter und iv) mangelnde Datentransparenz behindert Rechenschaftspflicht und Fortschritt.

Mit diesem Bericht wird eine Ausgangsbasis geschaffen, anhand derer künftige Fortschritte bei der Beförderung von Frauen und farbigen Personen

in höher dotierte Positionen an US-amerikanischen Universitäten gemessen werden können. Stakeholder, die diese Einrichtungen finanziell unterstützen, erhalten mehr Transparenz über die Vergütung.

Der Bericht kann für die Bewertung nützlich sein.

Quelle: <https://www.womenspowergap.org/wp-content/uploads/2021/02/WPG-Power-Gap-at-Elite-Universities-2021-Study-2.pdf>

Studie 4. Bericht über die Überwachung der Arbeitsbedingungen und der Gleichbehandlung an der Adam-Mickiewicz-Universität

Ziel der Umfrage war es, die Situation von männlichen und weiblichen Hochschulmitarbeitern in Forschung, Forschung und Lehre sowie in reinen Lehr-tätigkeiten an der Adam-Mickiewicz-Universität (AMU) im Hinblick auf soziale (Un-)Gleichheit zu ermitteln, zu erfassen und zu beschreiben. Die wichtigsten Dimensionen der sozialen (Un-)Gleichheit in dieser Untersuchung sind das Geschlecht, die Verteilung von Macht und Anerkennung sowie die familiäre Situation. Folgende Aspekte wurden berücksichtigt: Arbeitsbedingungen (Einstellung und Beförderung), die Biografien der Befragten, die Kultur der Organisation und des Arbeitsumfelds, Erscheinungsformen von Mobbing, Mikroaggression, Belästigung, Ausbildung und die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. Die Meinungen des Personals der Adam-Mickiewicz-Universität wurden mit Hilfe eines Fragebogens gesammelt, der die Grundlage für die Ausarbeitung von Schlussfolgerungen und Empfehlungen für die Universitätsbehörden und die Fakultätsleiter bildete.

Die bevorzugte Methode für diese Untersuchung war die Umfrage.

Die Umfrage begann an der Adam-Mickiewicz-Universität am 17. Februar und wurde am 28. März 2021 abgeschlossen. Vorangegangen war eine Pilotstudie zur Bewertung des Forschungsinstruments, d. h. der CAWI-Online-Umfrage. Informationen über die Umfrage sowie die Internetadresse des Fragebogens wurden an das Personal in Forschung, Forschung und Lehre sowie in der Lehre selbst verteilt. Für die Auswertung der Ergebnisse wurde die Webanwendung LimeSurvey verwendet. Grundlage für die Erstellung des Forschungsinstruments war die Umfrage zum Gender Equality Audit and Monitoring (GEAM), die im Rahmen des H2020-ACT-Projekts von ausgewählten Einrichtungen in Zusammenarbeit mit den Communities of Practice for Accelerating Gender Equality and Institutional Change in Research and Innovation across Europe (ACT) entwickelt wurde. Es wurde mit Sorgfalt erstellt, um die Privatsphäre der Teilnehmer an der Umfrage zu respektieren.

Die endgültige Version des Forschungsinstruments enthielt 76 Fragen, die in neun Problemgruppen unterteilt waren, gefolgt von einem demografischen Formular, das die Verteilung der sozialen und demografischen Merkmale der Befragten aufzeigte.

Es gibt drei Hauptergebnisse dieser Forschungsarbeit. Das erste ist, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Frauen eine viel größere Belastung darstellt als für Männer. Das zweite ist, dass Männer die ungleiche und schwierigere Situation von Frauen in diesem Bereich in geringerem Maße wahrnehmen als ihre weiblichen Kollegen. Der letzte Punkt ist, dass die durch die Pandemie bedingte Zunahme der beruflichen und familiären Verpflichtungen und das daraus resultierende Spannungsverhältnis zwischen Arbeit und Privatleben (Work-Life-Balance) Wissenschaftlerinnen stärker betroffen hat.

Dieses letzte Forschungsmaterial kann uns die typischen problematischen Elemente und unausgewogenen Situationen in Organisationskulturen aufzeigen, die aus der Sicht von zwei verschiedenen Institutionen typisch und gemeinsam sind.

Die Studie hat diagnostische Zwecke.

Ressource

• Gajewska G., Głowacka-Sobiech E., Chmura-Rutkowska I., Kokociński M., Wala K. (2022) *Raport z monitoringu warunków pracy i równego traktowania w UAM*. Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań.
https://press.amu.edu.pl/pub/media/productattach/g/a/gajewska_i_in_raport_2022__amup_oa.pdf

Studie 5. Organisationskultur und die Nutzung von Work-Life-Balance-Initiativen: Einfluss auf Arbeitseinstellungen und Work-Life-Konflikte.

Diese Studie untersucht die unterschiedlichen Wahrnehmungen von Arbeitnehmern über die Organisationskultur innerhalb einer einzelnen Organisation, mit besonderem Bezug auf die Unterstützung von Work-Life-Balance-Initiativen (WLB) durch Vorgesetzte, die Karrierefolgen der Nutzung von WLB-Initiativen, die Erwartungen der Organisation an die Zeit, die mit nicht-beruflichen Aktivitäten interferieren kann, und das Ausmaß der Kontrolle der Arbeitnehmer über die Arbeitsbelastung und den Zeitpunkt, zu dem sie sich freinehmen können.

Die Hauptforschungsmethode dieser Studie war eine Umfrage und Interviews.

Die Untersuchung, auf die sich die Studie stützt, wurde anhand von Umfragedaten von 292 Beschäftigten einer australischen Universität erstellt. Diese 292 Mitarbeiter stellen etwa 11 % der Gesamtmitarbeiterzahl der Universität dar. Die Gesamtstichprobe setzte sich aus 228 Frauen und 64 Männern zusammen. Insgesamt wurden vier Dimensionen der organisatorischen Work-Life-Kultur bewertet. Es wurden sechs Hypothesen vorhergesagt:

In der Studie wird versucht, einen Zusammenhang zwischen dem Verhalten der Arbeitnehmer und der Reaktion der Arbeitgeber aus verschiedenen Blickwinkeln zu finden (z. B. werden Arbeitnehmer, die ein höheres Maß an Unterstützung durch ihre Vorgesetzten wahrnehmen, eine stärkere Nutzung von WLB-Initiativen berichten als Arbeitnehmer, die ein geringeres Maß an Unterstützung wahrnehmen).

Die wichtigsten Ergebnisse der Forschung sind die folgenden: Die Wahrnehmung der Unterstützung von WLB-Initiativen durch die Vorgesetzten hing mit der Nutzung von Initiativen zusammen. Die Nutzung von Initiativen stand jedoch nicht im Zusammenhang mit den wahrgenommenen Konsequenzen für die Karriere (z. B., dass die Nutzung von Initiativen dem eigenen Karrierefortschritt schadet), den Erwartungen an die Organisationszeit oder dem Grad der Kontrolle der Mitarbeiter (z. B. über die Arbeitsbelastung). Die Ergebnisse zeigten, dass die Wahrnehmung einer unterstützenden Organisationskultur positiv mit dem organisatorischen Engagement und negativ mit Work-Life-Konflikten und der Absicht der Mitarbeiter, das Unternehmen zu verlassen, verbunden war. Die Studienergebnisse zeigen auch, dass die Wahrnehmung der Organisationskultur durch die Mitarbeiter stärker mit den Ergebnissen (z. B. Arbeitseinstellung, Work-Life-Konflikt) verbunden war als die Anzahl der von den Mitarbeitern genutzten WLB-Initiativen.

Die Studie dient der Bewertung.

Ressource

• Webber, Mardi & Sarris, Aspa & Bessell, M. (2010): *Organisationskultur und die Nutzung von Work-Life-Balance-Initiativen: Einfluss auf Arbeitseinstellungen und Work-Life-Konflikte*. Australische und neuseeländische Zeitschrift für Organisationspsychologie 3, 54-56. DOI: 10.1375/ajop.3.1.54.
https://www.researchgate.net/publication/259419326_Organisational_Culture_and_the_Use_of_Work-Life_Balance_Initiatives_Influence_on_Work_Atitudes_and_Work-Life_Conflict

SCHLUSSFOLGERUNGEN

Aus den obigen Ausführungen wird deutlich, dass das Streben nach Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und seine rechtliche Absicherung im Zusammenhang mit der Gleichstellung von Frauen und Männern zunehmend an Bedeutung gewinnen. Der Prozess ist auf dem richtigen Weg, befindet sich aber auch nach mehreren Jahrzehnten noch in einem frühen Stadium. Die EU hat die Richtung richtig erkannt, aber es bleibt noch einiges zu tun. Eine der größten Herausforderungen wird darin bestehen, eine einheitliche Auslegung des Rechts zu gewährleisten, sobald die Richtlinien von den Mitgliedstaaten umgesetzt worden sind. Dazu wird auch die Rechtsauslegungspraxis des Gerichtshofs der Europäischen Union erforderlich sein, die auch für die nationalen Gerichte ein Bezugspunkt sein kann. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist sowohl für Frauen als auch für Männer ein Thema. Die EU hat dies erkannt, und die Richtlinien der letzten Jahre wurden in diesem Sinne verfasst. Es bleibt zu hoffen, dass diese Richtung auch in Zukunft beibehalten wird.

Studien haben deutlich gezeigt, dass die zu Beginn dieses Kapitels genannten Herausforderungen in diesem Bereich weiterhin ein Problem darstellen. Das Hauptproblem besteht darin, die Erwartungen am Arbeitsplatz, die berufliche Entwicklung und die Rollen im Privatleben miteinander in Einklang zu bringen. Der kulturelle Hintergrund ist in dieser Angelegenheit sehr entscheidend. Das bedeutet, dass in der Vergangenheit in vielen Ländern Europas die gesellschaftliche Wahrnehmung der Geschlechterrollen anders war als heute. Frauen waren in erster Linie mit der Führung von Familie und Haushalt beschäftigt, während Männer die Rolle des Ernährers innehatten. In vielen Fällen war das Verlassen dieser Rollen mit einer negativen Wahrnehmung in der Gesellschaft verbunden, so dass die Betroffenen nicht den Mut hatten, aus dieser Rolle auszusteigen. Diese klischeehafte Sicht auf das Leben hat sich geändert. Bei der Kindererziehung, der Haushaltsführung und den Aufgaben des täglichen Lebens gibt es heute eine Arbeitsteilung zwischen den Familienmitgliedern. Alle beteiligen sich an der Erfüllung der Aufgaben, so dass es sich nicht mehr um geschlechtsspezifische Rollen handelt.

REFERENZEN

• Lipinsky, A., Schäfer, M., *Evaluation von Gleichstellungsplänen in Europa - Indikatoren im Praxistest*. [Evaluierung von Gleichstellungsplänen in Europa

- Indikatoren im Praxistest] Inc: M. Klemisch, A. Spitzley, J. Wilke (Hrsg.), *Gender-und Diversity-Management in der Forschung*, Fraunhofer, Stuttgart (2015), S. 81-91.

- Aybars, A.I. (2007). *Work-Life-Balance in der EU und Urlaubsregelungen in verschiedenen Wohlfahrtsregimen*. Zeitschrift für Arbeitsbeziehungen, 38 (6): 569 – 590.

- Beham, B., Drobníč, S., Prág, P., Baierl, A., Eckner, J., (2019) *Teilzeitarbeit und Geschlechterungleichheit in Europa: eine vergleichende Analyse der Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance*. European Societies, 21:3, 378-402, DOI: 10.1080/14616696.2018.1473627

- Buchanan, D., Fitzgerald, D., Ketley, D., Gollop, R., Jones, J.L., Lamont, S (2005): *Kein Weg zurück: Ein Überblick über die Literatur zur Nachhaltigkeit des organisatorischen Wandels*. Internationale Zeitschrift für Managementberichte, 7, 189-205.

- Kalpazidou, Schmidt, E., Cacace, M., (2017) *Bekämpfung der Geschlechterungleichheit in der Wissenschaft: The multifaceted challenge of assessing impact*. Research Evaluation, 26, 102-114.

- Göndör, Eva, (2015). *Munka és család a munkajog tükrében*. Győr: Universitas-Győr.

- Høg Utoft, E. (2020). *Erforschung der Zusammenhänge zwischen Organisationskultur und Gleichstellungsarbeit: An ethnography of a multinational engineering company*. Evaluation and Program Planning, 79, [101791]. <https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2020.101791>

- Baumann, H., (2017). *Geschichten von Frauen an der Spitze: Narrative und Gegennarrative zur (Nicht-)Repräsentation von Frauen in Führungspositionen*. Palgrave Communications (2017), 10.1057/palcomms 2017.9

- Haar, J.M. 2004. *Work-Family Conflict and Turnover Intention: Exploring the Moderation Effects of Perceived Work Family Support*. New Zealand Journal of Psychology, 33 (1): 35 – 39.

- Bleijenbergh, I.L., Benschop, Y., Vennix, J., (2008) *Die Gleichstellung der Geschlechter zu einem gemeinsamen Problem in Organisationen machen: Gruppenmodellbildung als Gender-Mainstreaming-Methode*. Papierpräsentation; Critical Management Studies Research Workshop, USC., Los Angeles.

- Hobbins, J., Kristiansen, E., Carlström, E., (2023) *Women, Leadership, and Change – Navigating between Contradictory Cultures*. NORA - Nordic Journal of Feminist and Gender Research (31)3, 209-221
- De Vries, J., (2015). *Champions der Geschlechtergleichstellung: Weibliche und männliche Führungskräfte als Vorreiter des Geschlechterwandels*. Equality Diversity and Inclusion an International Journal, 34, 21-36.
- Koncz, K., (2010). *A munkaerőpiac nemek szerinti szegregációjának jelentése és mérése*. Statisztikai Szemle, 10-11. Kötet, 1087-1106.
- Léder, L., 2019. *Csendes Apa-forradalom*, H'armattan.
- Nielsen, M.W., (2017): *Skandinavisches Ansätze zur Gleichstellung von Frauen und Männern im akademischen Bereich: A comparative study*. Scandinavian Journal of Educational Research, 61, 295-318.
- Van den Brink, M., Benschop, Y., (2014): *Geschlecht in akademischen Netzwerken: The role of gatekeepers in professorial recruitment*. Journal of Management Studies, 51 (3), 460-492.
- Mélypataki, G., Prugberger, T., (2014) és, 2018. *A szülői szabadság rendezésének kérdése az európai irányelv-módosítások és a tagállami szabályozások tükrében*. Európai Jog, 3. kötet.
- Picken, N. & Janta, B., (2019). *Urlaubspolitik und -praxis für nicht-traditionelle Familien*. Veröffentlichung Büro der Europäischen Union.
- Adams, R.B., Ferreira, D, (2009). *Frauen in den Führungsetagen und ihre Auswirkungen auf die Unternehmensführung und die Leistung*. Zeitschrift für Finanzwirtschaft, 94, 291-309.
- Kumra, S., Simpson, R., Burke, R.J., (Eds.), (2014) *The Oxford Handbook of Gender in Organizations*, Oxford University Press, Oxford.
- Sipka, Péter & Zaccaria, Márton Leó, 2020. *A munka és magánélet közötti egyensúly kialakításának alapvető követelményeiről a 2019/1158 irányelvre figyelemmel*. Munkajog, 1. kötet.
- Straub, C. (2007). *Eine vergleichende Analyse der Nutzung von Work-Life-Balance-Praktiken in Europa: Fördern die Praktiken den beruflichen Aufstieg von Frauen?* Zeitschrift Frauen im Management, 22 (4), 289 – 304.
- Szabó-Morvai, Agnes, 2017. *Közelkép - Nők a munkaerőpiacon, hely nélkül ismeretlen szerző*

- Todorova, B. & Radulovikj, M., (2020). *Work-Life Balance: Challenges of Gender Equality in the Labor Market in the Republic of North Macedonia vs European Union*. Eu And Comparative Law Issues And Challenges Series (Eclic), 4. kötet.
- Tomer, G., Xanthakos, S., Kim, S., Rao, M., Book, L., Litman, H. J., Fishman, L. N., (2015). *Wahrnehmung der Gleichstellung der Geschlechter bei Work-Life-Balance, Gehalt, Beförderung und Belästigung: Ergebnisse der NASPGHAN-Task-Force-Umfrage*. Journal of Pediatric Gastroenterology and Nutrition 60(4), 481-485 DOI: 10.1097/MPG.0000000000000637
- Tünde, B., (2018). Kisgyermekes anyák munkaerőpiaci helyzete.
- Chandra, V., (2012). *Work-Life-Balance: östliche und westliche Perspektiven*, The International Journal of Human Resource Management, 23(5), 1040-1056, DOI: 10.1080/09585192.2012.651339

KAPITEL 5

AUSGEWOGENHEIT DER GESCHLECHTER IN FÜHRUNG UND ENTSCHEIDUNGSFINDUNG

Luna Carpinelli, Marco Navarra

EINFÜHRUNG

Die historisch bedingte Unterrepräsentation von Frauen in akademischen Führungspositionen war Gegenstand mehrerer Studien zum Thema Gleichgewicht der Geschlechter und Führung in der Wissenschaft. Verschiedene Gründe, darunter sowohl geschlechtsspezifische Diskriminierung als auch festgefahrene Einstellungen in der Wissenschaft, begünstigen den Aufstieg von Männern in einem von Natur aus wettbewerbsorientierten Umfeld, das die Gleichbehandlung nicht erleichtert (Eddy et al., 2017; Allan, 2011).

Bislang erschweren auch arbeitsorganisatorische Maßnahmen den Erfolg von Frauen, da sie in ihren jeweiligen Bereichen keine spezifische Rolle und Funktion einnehmen können. Die Universitäten haben zum Teil den Interventionen zur Entwicklung von Führungskräften und zur Förderung eines familien- und berufsfreundlichen Aufsichtsverhaltens, die in randomisierten kontrollierten Studien in anderen Kontexten wirksam sind (Kossek et al., 2019; Hammer et al., 2011), relativ wenig Aufmerksamkeit geschenkt.

Mit der Einführung des Gleichstellungsplans (GEP) als Strategiedokument, das auf die Umsetzung von Maßnahmen und Projekten abzielt, die den Abbau von Geschlechterasymmetrien begünstigen und gleichzeitig die Aufwertung aller Diversitäten ermöglichen, wurde versucht, einen kulturellen Wandel zu fördern, mit dem Willen, weiterhin ein konkretes und kommunikatives Lern- und Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem Gleichbehandlung und das Fehlen von Diskriminierungen erreicht werden.

Wie das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) in einem

Sonderbericht feststellt, sind Frauen in der europäischen Forschung nach wie vor deutlich unterrepräsentiert. Nach den vom EIGE erhobenen Daten machten Frauen 2018 nur ein Drittel der Forscher in der EU aus.

Hinzu kommt, dass Frauen in ihrer beruflichen Laufbahn viel größere Schwierigkeiten haben und ihre Präsenz im Vergleich zu Männern mit zunehmender Höhe und Prestige der Position stark abnimmt, wie die Zahlen zeigen.

Frauen haben auch weniger Zugang zu Netzwerken, die ihnen helfen würden, ihre Karriere voranzutreiben, und passen weniger wahrscheinlich in männliche Gruppen (Dean et al., 2009; Glazer-Raymo, 2001), was das Ausmaß bestätigt, in dem soziale Stereotypen über Männer und Frauen männliche Eigenschaften bei institutionellen Führungskräften begünstigen (Eddy et al., 2017; Allan, 2011).

EIN ÜBERBLICK ÜBER DIE UNGLEICHHEIT ZWISCHEN DEN GESCHLECHTERN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN UND ENTSCHEIDUNGSPROZESSEN AN EU-HOCHSCHULEN

Die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern in Führungs- und Entscheidungspositionen an den Universitäten der Europäischen Union (EU) ist trotz der Bemühungen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in der Wissenschaft nach wie vor ein großes Problem. Auch wenn in den letzten Jahren Fortschritte erzielt wurden, sind Frauen in Führungspositionen und Entscheidungsgremien an Universitäten in der EU immer noch stark benachteiligt und unterrepräsentiert.

Die Gleichstellung der Geschlechter im akademischen Bereich kann in den einzelnen Ländern der Europäischen Union (EU) aufgrund kultureller, sozialer und institutioneller Faktoren variieren. Es ist zwar schwierig, eine umfassende Analyse aller EU-Länder zu erstellen, aber es lassen sich einige allgemeine Unterschiede feststellen:

Gesetzlicher Rahmen und Politik: Die EU-Mitgliedstaaten unterscheiden sich in ihren rechtlichen Rahmenbedingungen und Strategien zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Hochschulbereich. Einige Länder haben umfassende Gleichstellungsgesetze und spezifische politische Maßnahmen für den akademischen Bereich eingeführt, während andere weniger oder weniger umfangreiche Maßnahmen ergriffen haben.

Repräsentation in Führungspositionen: Die Vertretung von Frauen in Führungspositionen in der Wissenschaft ist in den einzelnen EU-Ländern unterschiedlich. Einige Länder haben bei der Erreichung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses in Führungspositionen erhebliche Fortschritte erzielt, während in anderen Ländern erhebliche Ungleichheiten bestehen. Faktoren wie kulturelle Normen, gesellschaftliche Erwartungen und institutionelle Praktiken können die Vertretung von Frauen in akademischen Führungspositionen beeinflussen. Frauen in Führungspositionen wie Universitätspräsidentinnen, Rektorinnen und Dekaninnen sind deutlich unterrepräsentiert. Diese mangelnde Repräsentation auf den höchsten Entscheidungsebenen führt zu einem anhaltenden Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern in der gesamten akademischen Hierarchie.

Geschlechtsspezifische Verzerrungen bei Einstellung und Beförderung: Es gibt Hinweise auf geschlechtsspezifische Voreingenommenheit bei Einstellungs- und Beförderungsverfahren an EU-Universitäten. Implizite Vorurteile können die Entscheidungsträger beeinflussen und dazu führen, dass männliche Kandidaten gegenüber gleich oder besser qualifizierten weiblichen Bewerbern bevorzugt werden.

Geschlechtsspezifisches Lohngefälle: Das geschlechtsspezifische Lohngefälle im akademischen Bereich kann in den einzelnen EU-Ländern unterschiedlich sein. Einige Länder haben Anstrengungen unternommen, um das Lohngefälle zu beseitigen, während in anderen immer noch erhebliche Unterschiede bestehen. Frauen in Führungspositionen an EU-Universitäten sind häufig von einem geschlechtsspezifischen Lohngefälle betroffen, d. h. sie verdienen weniger als ihre männlichen Kollegen. Dieses Lohngefälle verschärft die Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen in akademischen Führungspositionen noch weiter. Unterschiedliche Arbeitsmarktregelungen, Lohnfindungsmechanismen und nationale Wirtschaftsfaktoren können zu den Unterschieden im geschlechtsspezifischen Lohngefälle in den einzelnen Ländern beitragen. Das Lohngefälle wirkt sich nicht nur auf das wirtschaftliche Wohlergehen von Frauen aus, sondern spiegelt auch die Unterbewertung ihrer Beiträge in der Wissenschaft wider und verstärkt diese.

Verfügbarkeit von familienfreundlichen Maßnahmen: Die Verfügbarkeit und Wirksamkeit familienfreundlicher Maßnahmen, wie Elternurlaub, flexible Arbeitsregelungen und Unterstützung bei der Kinderbetreuung, kann in den einzelnen EU-Ländern unterschiedlich sein. Länder mit einer solideren familienfreundlichen

Politik bieten tendenziell mehr Unterstützung für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, was sowohl Männern als auch Frauen in der Wissenschaft zugute kommt.

Institutionelle Praktiken und Kultur: Institutionelle Praktiken und kulturelle Normen innerhalb akademischer Einrichtungen können die Gleichstellung der Geschlechter erheblich beeinflussen. In einigen Ländern gibt es eine integrativere und unterstützende institutionelle Kultur mit Maßnahmen zur Bekämpfung geschlechtsspezifischer Vorurteile und zur Förderung der Chancengleichheit, während in anderen Ländern eine traditionellere oder konservativere akademische Kultur herrscht, die die Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern aufrechterhält.

Gesellschaftliche Haltungen und Geschlechternormen: Gesellschaftliche Einstellungen und Geschlechternormen spielen eine entscheidende Rolle für die Gleichstellung von Frauen und Männern im Hochschulbereich. In Ländern mit einer fortschrittlicheren Einstellung zur Gleichstellung der Geschlechter ist es wahrscheinlicher, dass politische Maßnahmen und Initiativen zur Förderung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses in der Wissenschaft Priorität haben und umgesetzt werden.

Forschungsfinanzierung und Ressourcen: Unterschiede in der Forschungsfinanzierung und Ressourcenzuweisung können sich auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft auswirken. Länder, die Mittel speziell zur Unterstützung von Gleichstellungsinitiativen, Forschungsprojekten und Karriereentwicklungsprogrammen für Frauen in der Wissenschaft bereitstellen, können in diesem Bereich mehr Fortschritte erzielen.

Auf verschiedenen Ebenen werden Anstrengungen unternommen, um diese geschlechtsspezifischen Ungleichheiten zu beseitigen. Die EU hat Maßnahmen und Initiativen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im akademischen Bereich ergriffen, wie z. B. das Programm "Horizont Europa", das spezielle Bestimmungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Forschung und Innovation enthält. Darüber hinaus haben einige Universitäten Aktionspläne zur Gleichstellung der Geschlechter, Mentorenprogramme und Schulungen zum Thema unbewusste Vorurteile eingeführt, um ein integrativeres Umfeld zu schaffen.

Es sind jedoch ein nachhaltiges Engagement und weitere Maßnahmen erforderlich, um wesentliche Fortschritte bei der Überwindung der Ungleichheit

zwischen den Geschlechtern in Führungspositionen und Entscheidungsprozessen an den Universitäten in der EU zu erzielen. Dazu gehören die Beseitigung systembedingter Vorurteile, die Förderung der Geschlechtervielfalt, die Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen und die Schaffung gleicher Chancen für Frauen, voranzukommen und die Zukunft der Wissenschaft mitzugestalten.

BESCHREIBUNG DES THEMENBEREICHS

Hindernisse für das berufliche Fortkommen von Akademikerinnen

Frauen sind mit zahlreichen Hindernissen konfrontiert, die ihren Aufstieg in Führungspositionen ("gläserne Decke") und ihr berufliches Fortkommen behindern und zum anhaltenden Geschlechtergefälle in der Hochschulbildung beitragen. Zu diesen Hindernissen gehören implizite Vorurteile, Stereotypisierung, fehlende Mentoring- und Fördermöglichkeiten, begrenzter Zugang zu Netzwerken und geschlechtsspezifische Erwartungen in Bezug auf Betreuungsaufgaben.

Implizite Vorurteile und Geschlechterstereotypen: Implizite Vorurteile und Geschlechterstereotypen beeinflussen die Wahrnehmung von Frauen im akademischen Umfeld. Stereotype, die Führung und Autorität mit männlichen Eigenschaften assoziieren, können die Glaubwürdigkeit von Frauen untergraben und ihr berufliches Fortkommen behindern. Implizite Vorurteile können sich auf Einstellungsentscheidungen, Beförderungen und Möglichkeiten für Führungsaufgaben auswirken.

Unbewusste Vorurteile: Unbewusste Vorurteile bestehen in akademischen Einrichtungen fort und können die Bewertung der Kompetenz, des Selbstvertrauens und der Führungsfähigkeiten von Frauen beeinflussen. Diese Vorurteile benachteiligen Frauen oft in Führungs- und Entscheidungsprozessen.

Mangelnde Vertretung in Führungspositionen: Die Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen, wie z. B. Lehrstuhlinhabern, Dekanen und Universitätspräsidenten, führt zu einem Mangel an Vorbildern und Mentoren für angehende Akademikerinnen. Das Fehlen einer weiblichen Vertretung in Führungspositionen kann das Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern aufrechterhalten und den Zugang von Frauen zu einflussreichen Netzwerken und Möglichkeiten einschränken.

Mangelnde Geschlechtervielfalt in Entscheidungsgremien: In universitären

Ausschüssen und Leitungsgremien mangelt es häufig an geschlechtsspezifischer Vielfalt, da Männer in wichtigen Entscheidungspositionen dominieren. Diese mangelnde Repräsentation führt zu einer engen Perspektive bei der Entscheidungsfindung und behindert die Fortschritte bei der Gleichstellung der Geschlechter.

Implizite Voreingenommenheit in Bewertungs- und Beförderungsverfahren: Frauen sind bei Beurteilungs- und Beförderungsverfahren häufig mit Vorurteilen konfrontiert, die dazu führen, dass ihre Arbeit unterbewertet oder übersehen wird. Untersuchungen haben gezeigt, dass die Leistungen von Frauen im Vergleich zu denen ihrer männlichen Kollegen manchmal anders bewertet oder als weniger beeindruckend angesehen werden, was sich auf ihre beruflichen Aufstiegschancen auswirkt.

Herausforderungen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Die Vereinbarkeit von akademischer Laufbahn und familiären Verpflichtungen stellt für Frauen nach wie vor eine große Herausforderung dar. Die Erwartung langer Arbeitszeiten, unflexible Zeitpläne und das Fehlen von unterstützenden Maßnahmen wie erschwingliche Kinderbetreuung und flexible Arbeitsregelungen können es Frauen erschweren, sich voll auf ihre akademische Arbeit einzulassen und ihre Karriere voranzutreiben. Der akademische Sektor stellt traditionell hohe Anforderungen an die Fachkräfte, was für Frauen, die eine Führungsrolle anstreben und gleichzeitig familiäre Verpflichtungen wahrnehmen wollen, eine Herausforderung darstellen kann. Unzureichende Unterstützung für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, wie z. B. unzureichende Elternurlaubsregelungen oder unflexible Arbeitsregelungen, können den Karrierefortschritt von Frauen behindern.

Geschlechtsspezifische Erwartungen und Stereotypen im akademischen Bereich: Die akademische Kultur kann traditionelle Geschlechterrollen und -erwartungen verstärken, z. B. die Auffassung, dass Frauen sich in erster Linie auf die Lehre und nicht auf die Forschung konzentrieren oder eher dienstleistungsorientierte Aufgaben übernehmen sollten. Diese Erwartungen können den Zugang von Frauen zu Forschungsmöglichkeiten, Finanzierung und beruflicher Anerkennung einschränken.

Begrenzte Möglichkeiten zur Vernetzung: Die Vernetzung spielt eine entscheidende Rolle für das berufliche Fortkommen. Allerdings können Frauen beim Networking auf Hindernisse stoßen, wie den Ausschluss von informellen

Netzwerken oder sozialen Veranstaltungen aufgrund von geschlechtsspezifisch getrennten Umgebungen oder unbewussten Vorurteilen. Ein eingeschränkter Zugang zu Netzwerken kann dazu führen, dass Kooperationen, Mentorenschaften und Sichtbarkeit für den beruflichen Aufstieg verpasst werden.

Anhaltendes geschlechtsspezifisches Lohngefälle: Frauen in der akademischen Welt erleben häufig ein geschlechtsspezifisches Lohngefälle mit niedrigeren Gehältern im Vergleich zu männlichen Kollegen, selbst wenn Faktoren wie Rang und Disziplin berücksichtigt werden.

Die Beseitigung dieser Hindernisse erfordert einen vielschichtigen Ansatz, der Einzelpersonen, Institutionen und politische Maßnahmen umfasst. Initiativen wie Schulungen zu unbewusster Voreingenommenheit, Mentorenprogramme, familienfreundliche Maßnahmen, transparente und gerechte Beurteilungsprozesse und eine stärkere Vertretung von Frauen in Führungspositionen können dazu beitragen, ein integrativeres und unterstützendes Umfeld für Akademikerinnen zu schaffen, damit sie ihre Karriere vorantreiben können.

Überlegungen zu Geschlechterrollen im Forschungsumfeld und in der akademischen Welt

Die Geschlechterrollen im Forschungsumfeld und in der akademischen Welt sind Gegenstand zahlreicher Überlegungen und Diskussionen. Es wird anerkannt, dass es in der Wissenschaft geschlechtsspezifische Ungleichheiten gibt, insbesondere in höheren Positionen und Führungsaufgaben. Frauen sind vor allem in Bereichen wie Wissenschaft, Technologie, Ingenieurwesen und Mathematik (MINT) oft unterrepräsentiert und sehen sich mit Herausforderungen in Bezug auf Karriereentwicklung, Beförderung und Anerkennung ihrer Arbeit konfrontiert.

Geschlechtsspezifische Stereotypen und Vorurteile können die Erfahrungen des Einzelnen im Forschungsumfeld beeinflussen. Diese Stereotypen können die Vorstellung aufrechterhalten, dass bestimmte Bereiche oder Disziplinen eher für ein Geschlecht geeignet sind, was zu einem Mangel an Vielfalt und begrenzten Möglichkeiten für Frauen in traditionell von Männern dominierten Bereichen führt. Implizite Vorurteile und Diskriminierung können sich auf Entscheidungsprozesse auswirken, z. B. bei Einstellungen, Beförderungen und

der Vergabe von Fördermitteln. Diese Vorurteile können Frauen benachteiligen, was zu geringeren Aufstiegs- und Anerkennungschancen führt.

Die Vereinbarkeit von persönlicher und beruflicher Verantwortung ist nach wie vor eine Herausforderung, insbesondere für Frauen in der Wissenschaft. Der Druck, in Forschung, Lehre und Verwaltung hervorragende Leistungen zu erbringen, kann sich mit den Erwartungen im Zusammenhang mit Pflege- und Familienpflichten überschneiden und sich auf die berufliche Entwicklung und die Aufstiegsmöglichkeiten auswirken. Die Institutionen spielen eine entscheidende Rolle bei der Beseitigung geschlechtsspezifischer Ungleichheiten. Die Umsetzung von Maßnahmen und Praktiken, die die Gleichstellung der Geschlechter fördern, wie z. B. familienfreundliche Maßnahmen, transparente Einstellungs- und Beförderungsverfahren und Initiativen zur Förderung der Vielfalt, können dazu beitragen, ein integratives und unterstützendes Forschungsumfeld zu schaffen.

Mentorenschaft und Unterstützungssysteme sind für die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft von entscheidender Bedeutung. Der Zugang zu männlichen und weiblichen Mentoren, die Orientierung, Rat und Unterstützung bieten, kann Frauen dabei helfen, die Herausforderungen und Hindernisse zu bewältigen, denen sie in ihrer Karriere begegnen können.

Es ist wichtig, die Überschneidungen zwischen dem Geschlecht und anderen Identitätsdimensionen wie Rasse, ethnische Zugehörigkeit und sozio-ökonomischer Hintergrund zu erkennen. Frauen aus marginalisierten Gruppen sind oft mit zusätzlichen Hindernissen und Herausforderungen konfrontiert, und die Bemühungen zur Bekämpfung der Geschlechterungleichheit sollten die Komplexität dieser sich überschneidenden Identitäten berücksichtigen.

Eine stärkere Vertretung von Frauen in Führungspositionen und Entscheidungsgremien ist von entscheidender Bedeutung. Vielfältige Perspektiven auf allen Ebenen der Wissenschaft können zu einer integrativeren Politik, Praxis und Forschungsergebnissen führen.

Insgesamt sind ständige Überlegungen zu den Geschlechterrollen im Forschungsumfeld und in der akademischen Welt unerlässlich, um positive Veränderungen voranzutreiben und gerechtere und integrativere Räume für alle Menschen zu schaffen. Die Bemühungen zur Beseitigung geschlechtsspezifischer

Ungleichheiten sollten umfassend sein und Einzelpersonen, Institutionen und systemische Veränderungen einbeziehen, um eine vielfältigere und integrativere Forschungsgemeinschaft zu schaffen.

VORGESCHLAGENE UNTERSUCHUNGSMETHODEN MIT BEISPIELEN

In der Gleichstellungsforschung können sowohl quantitative als auch qualitative Methoden einen wichtigen Beitrag leisten. Im Folgenden finden sich einige Angaben zu den in beiden Kontexten am häufigsten verwendeten Methoden:

- Nach Geschlecht aufgeschlüsselte Datenanalyse
- Interview
- Analyse von Social-Media-Inhalten
- Umfrageforschung
- Ausgewogenheit der Geschlechter in Führung und Entscheidung

Entscheidungsfindung: Fallstudien und Berichte

Ausgewogenheit der Geschlechter in Führung und Entscheidung ist ein wichtiges Thema, das in mehreren Fallstudien und Berichten untersucht wurde. Hier sind ein paar bemerkenswerte Beispiele:

Studie 1: Lester, J. (2015). Kulturen der Work-Life-Balance in der Hochschulbildung: A case of fragmentation.

***Journal of Diversity in Higher Education*, 8(3), 139-156.**

Als Reaktion auf den demografischen Wandel haben Hochschulen und Universitäten neue Strategien eingeführt, neue Praktiken übernommen und Möglichkeiten zur beruflichen Weiterbildung geschaffen, um die Unterstützung für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu fördern. Die Forschung zur Work-Life-Balance zeigt geschlechtsspezifische Ungleichheiten, mangelnde Anwendung von Richtlinien und einen fehlenden kulturellen Wandel mit wenig Verständnis für die Möglichkeiten, eine Campus-Kultur zu schaffen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben versteht, fördert und Normen etabliert, die die Arbeits/Lebensbalance unterstützen. In der Forschung wird häufig empfohlen, einen kulturellen Wandel herbeizuführen, um die Anwendung von Richtlinien zu unterstützen und das Stigma der Work-Life-Balance zu verringern. Diese Forschungsstudie untersuchte zwei Hochschuleinrichtungen, um die Vorstellung in Frage zu stellen, dass ein organisatorischer Wandel einfach herbeigeführt werden kann, und um die

Auswirkungen fragmentierter Kulturen und individueller Identität auf den Wandel zu untersuchen. Die beiden Hauptthemen - die symbolische Bedeutung von Politiken und Kindern und die Diskontinuität von Symbolen und Politiken -, die sich in dieser Studie herauskristallisiert haben, belegen die Notwendigkeit für Hochschulen, sich mit der Organisationskultur und insbesondere mit Symbolen und Diskursen auseinanderzusetzen, die absichtlich präsentiert werden, um die Akzeptanz von Work-Life-Balance zu reflektieren. Die Studie schließt mit der Empfehlung, wie Führungskräfte, Lehrkräfte und politische Entscheidungsträger die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Work-Life-Balance im Hochschulbereich trotz der Ambiguität und Komplexität des Organisationslebens unterstützen können.

Der Schwerpunkt dieser Studie lag auf zwei Hochschulen mit ähnlichen Merkmalen. Beide gehören zum gleichen Institutionstyp (privat), haben externe Mittel zur Förderung von Work-Life-Politiken erhalten und sind dafür bekannt, dass sie zumindest versuchen, einen kulturellen Wandel im Bereich der Work-Life-Balance anzustreben.

Die Datenerhebung umfasste 28 Interviews, eine Dokumentenanalyse und Beobachtungen an den beiden Hochschulen - der Universität für schrittweisen Wandel und der Universität für raschen Wandel. Halbstrukturierte Einzelinterviews lieferten die primären Daten für diese Studie. Jeder Teilnehmer wurde einmal befragt, wobei das Gespräch etwa eine Stunde dauerte. Die Interviews wurden auf Tonband aufgenommen und transkribiert. Die Interviewfragen und -aufforderungen konzentrierten sich auf drei Hauptthemen: (a) Untersuchung von Arbeitsmodellen für die Work-Life-Balance in der Organisationskultur; (b) Identifizierung der Art und Weise, wie Symbole (z. B. Vorhandensein und Verwendung von Richtlinien, Diskursen und Mythen oder Geschichten) eine Work-Life-Balance-Kultur schaffen und aufrechterhalten; und (c) Verständnis der Rolle von Führung und Politik bei der Entwicklung einer Work-Life-Balance-Kultur. Die Fragen lauteten: Wie würden Sie das Umfeld oder die Kultur auf dem Campus in Bezug auf die Veränderungsbemühungen charakterisieren? Welche spezifischen institutionellen Aspekte (z. B. Strukturen, Strategien, Praktiken) sehen Sie als förderlich oder hinderlich für eine Kultur der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben? Was signalisiert Ihnen, dass die Campusverwaltung, die zuständige Abteilung oder das Referat an die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben glaubt? Während der Besuche auf dem Campus wurden Dokumente, darunter Campus-Zeitungen, Broschüren, von den

Teilnehmern verfasste Artikel über Veränderungsmaßnahmen und Berichte zum Thema Work-Life-Balance gesammelt.

Die Studie schließt mit einer Empfehlung, wie Führungskräfte, Lehrkräfte und politische Entscheidungsträger die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben im Hochschulbereich trotz der Mehrdeutigkeit und Komplexität des Organisationslebens fördern können. Ziel dieses Papiers ist es, die Hindernisse für Frauen in Führungspositionen im Gesundheitswesen, in der Wissenschaft und in der Wirtschaft zu kartieren und die Prävalenz der Hindernisse in den verschiedenen Sektoren zu ermitteln. Es wurden eine thematische Karte der Hindernisse mit quantitativer Logik und ein Prävalenzdiagramm entwickelt, um Ungleichheiten aufzudecken und eine Orientierung für die Entwicklung von Strategien zur Integration und Chancengleichheit in verschiedenen Arbeitsumgebungen zu bieten.

Empfehlung: Bewertung

• **Quelle:** Lester, J. (2015). *Cultures of work-life balance in higher education: A case of fragmentation*. Journal of Diversity in Higher Education, 8(3), 139-156. Doi:10.1037/a0039377, <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2Fa0039377>

Studie 2: Strong, E. A., De Castro, R., Sambuco, D., Stewart, A., Ubel, P. A., Griffith, K. A., & Jagsi, R. (2013). Arbeit-life balance in academic medicine: Narratives of physician-researchers and their mentors. Journal of general internal medicine, 28(12), 1596-1603.

Immer mehr Absolventen eines Medizinstudiums, sowohl Männer als auch Frauen, streben ein Gleichgewicht zwischen ihrem Berufs- und ihrem Privatleben an. Dieser Trend wird durch gesellschaftliche Veränderungen beeinflusst. Männer und Frauen der heutigen Generation von Ärzten, haben ein ausgeprägtes Verantwortungsgefühl für das Familienleben und die Kindererziehung und sind daher möglicherweise unzufrieden oder angespannt, wenn die beruflichen Anforderungen einen ausgewogeneren Lebensstil beeinträchtigen.

HINTERGRUND: Führungskräfte in der akademischen Medizin werden oft aus den Reihen der forschenden Ärzte ausgewählt, deren anspruchsvolle Karrieren vielfältige berufliche Verpflichtungen mit sich bringen, die auch mit den Anforderungen zu Hause in Einklang gebracht werden müssen. ZIEL:

Ein differenzierteres Verständnis der Arbeit zu erlangen - Lebensbalance aus der Perspektive einer großen und vielfältigen Gruppe von klinisch forschenden Lehrkräften und ihren Mentoren zu gewinnen. Es wurden gezielte Stichproben gezogen, um eine Vielzahl von Standpunkten zu sammeln. Es wurden sowohl Männer als auch Frauen befragt, wobei rassische und ethnische Minderheiten überproportional vertreten waren. Es wurden Personen aus verschiedenen medizinischen Fachbereichen und akademischen Einrichtungen ausgewählt. Im Gegensatz zu anderen Bereichen, in denen der Mangel an erschwinglichen Kinderbetreuungseinrichtungen die größte Herausforderung darstellen kann, sind in der akademischen Medizin die Hindernisse für die Arbeit-Lebensbalance tief in der Berufskultur verwurzelt. Eine Kombination aus Mentorenschaft, Maßnahmen, die auf die institutionelle und berufliche Kultur abzielen, werden höchstwahrscheinlich die Zufriedenheit und den Erfolg der neuen Generation von klinisch forschenden Wissenschaftlern fördern, die sich eine Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wünschen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass diese Studie wichtige Erkenntnisse über die Art und Weise liefert, in der die Sorge um die Arbeit-Lebensbalance diejenigen beeinflussen, die eine Karriere in der akademischen Medizin anstreben. Die Leiter von Einrichtungen und die politischen Entscheidungsträger sollten die von den Teilnehmern gewonnenen Erkenntnisse sorgfältig berücksichtigen, insbesondere im Hinblick auf die Bedenken hinsichtlich der Geschlechterstereotypisierung und der Stigmatisierung, die mit der Inanspruchnahme bestimmter Maßnahmen zur Unterstützung verbunden ist. Eine Kombination aus Mentorenschaft, Interventionen, die auf die institutionelle und berufliche Kultur abzielen, und Bemühungen, die Abhängigkeit von der Flexibilität der akademischen Laufbahn zu entstigmatisieren, ist geeignet, die Zufriedenheit und Erfolg der neuen Generation von klinisch forschenden Wissenschaftlern, die ihre Karriere und ihr Familienleben in Einklang bringen wollen.

Empfehlung: Bewertung

• **Quelle:** Strong, E. A., De Castro, R., Sambuco, D., Stewart, A., Ubel, P. A., Griffith, K. A., & Jagsi, R. (2013). *Work-Life-Balance in der akademischen Medizin: Narratives of physician-researchers and their mentors*. Journal of general internal medicine, 28(12), 1596-1603.

<https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s11606-013-2521-2.pdf?pdf=button>

Studie 3: Lendák-Kabók, K. (2022). Strategien von Frauen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie im akademischen Bereich. *Zeitschrift für Familienforschung*, 28(3), 1139-1157.

Die Suche nach einer optimalen Work-Life-Balance ist eine offene Frage, die in der Wissenschaft noch nicht gelöst ist. Dubois-Shaik und Fusulier (2017, S. 100) argumentieren, dass die Universität "eine 'geschlechtliche Ordnung' in ihren Strukturen, ihren Organisationsprinzipien, ihren Gewohnheiten und Handlungsweisen, kurz gesagt in der Praxis der wissenschaftlichen Arbeit" trägt. Sie erklären, wie die alte Struktur der Universität auf einer männlichen Figur beruhte, die ganz in ihre Arbeit vertieft war und im Haushalt nichts zu tun hatte, da "eine unsichtbare Person" alle häuslichen Pflichten für sie erledigte. Diese Autoren fügen hinzu, dass Frauen daher daran arbeiten müssen, eine männliche Figur zu kultivieren, was dazu führt, dass sie weniger Kinder haben (Dubois-Shaik & Fusulier, 2017, S. 100).

Obwohl die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Wissenschaft ein weit verbreitetes Thema im akademischen Diskurs ist, gibt es immer noch keine strukturelle Lösung für dieses Phänomen.

Das Hauptziel dieser Studie war es, zu analysieren, wie sich die Überschneidung von Geschlecht, Klasse und ethnischer Zugehörigkeit auf die Strategien von Akademikerinnen zweier ethnischer Gruppen an zwei serbischen Universitäten auswirkt, die sie entwickelt haben, um ihre Handlungen und Entscheidungen in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu rationalisieren und zu erklären.

Die qualitative Forschung stützte sich auf 20 halbstrukturierte Interviews. Untersucht wurden die Erzählungen von männlichen und weiblichen Akademikern und Studenten aus drei ethnischen Gruppen (Ungarn, Slowaken und Rumänen) und den mehrheitlich in der serbischen Region Vojvodina lebenden Serben.

Bei der Auswahl der zu befragenden Personen wurde das Schneeballverfahren angewandt (Esterberg, 2001). Die Autorin nutzte ihr eigenes akademisches Netzwerk, um Befragte zu finden, die dann weitere Befragte aus ihrem Bekanntenkreis rekrutierten. Um die Vielfalt der Befragten zu gewährleisten, wählte die Autorin höchstens einen Bekannten eines zuvor befragten Befragten aus.

Das Interviewraster bestand aus 13 Fragen, die zu den folgenden sechs Themenbereichen zusammengefasst wurden: (1) Kindheit, Schulbildung und serbische Sprachkenntnisse für ethnische Minderheiten; (2) Schwierigkeiten

während ihrer Karriere (z. B. Sprachbarriere für Akademiker aus ethnischen Minderheiten); (3) Familie und Karriere; (4) geschlechtsspezifische Segregation im akademischen Bereich; (5) Meinungen über (ungarische und/oder andere nationale Minderheiten) Frauen, die eine Forschungs-/Lehrkarriere aufbauen oder Entscheidungspositionen im akademischen Bereich besetzen; und (6) Meinungen über die Organisation der Hochschulbildung im Hinblick auf Minderheitensprachen.

Die Ergebnisse zeigen, dass bei der Erläuterung ihrer Einstellungen und Entscheidungen, Frauen bestimmte Rhetorik- und Lebensstrategien anwenden. Die intersektionale Analyse hat gezeigt, dass sich die Strategien, die Frauen zur Bewältigung ihrer familiären und beruflichen Verpflichtungen einsetzen, je nach ethnischem Hintergrund unterscheiden. Es gibt auch einen Klassenunterschied, der sich mit dem Geschlecht und der ethnischen Zugehörigkeit überschneidet und so zu einer neuen Ungleichheit unter Frauen in der Wissenschaft führt.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist für Frauen eine große Herausforderung, die sie auf der Mikroebene, in ihrer eigenen Familie und auf ihre eigene Art und Weise bewältigen, ohne die organisatorischen Strukturen in Frage zu stellen, auf denen die Arbeit im akademischen, sozialen Kontext beruht.

Empfehlung: Bewertung

• **Quelle:** Lendák-Kabók, K. (2022). *Strategien von Frauen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie im akademischen Bereich*. Zeitschrift für Familienforschung, 28(3), 1139-1157.

https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13229400.2020.1802324?casa_token=Pm9GFvPE5tMAAAAA%3ArcslJy3lSbdsLf3vxhif_IQgCcxBG_f9tvfUNX9GWw_Q0i6jg1RAai7S0cenhLOJnuXozgtAmM

Studie 4: "Gender Equality in Power and Decision-Making" - Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (2019)

Dieser Bericht gibt einen Überblick über das Gleichgewicht der Geschlechter in Entscheidungspositionen in verschiedenen Sektoren, einschließlich der Wissenschaft. Er beleuchtet den aktuellen Stand, die Herausforderungen und die politischen Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung in Führungspositionen.

Studie 5: "She Figures" - Europäische Kommission (2021)

Der Bericht "She Figures" enthält Schlüsselindikatoren zur Gleichstellung der Geschlechter in Forschung und Innovation in den europäischen Ländern. Er enthält Daten über die Vertretung von Frauen in Führungspositionen und Entscheidungsgremien in Hochschulen und Forschungsorganisationen.

Studie 6: "Frauen in Wissenschaft, Technologie, Ingenieurwesen und Mathematik: Eine Fallstudie über Frankreich" - Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD, 2021)

Diese Fallstudie konzentriert sich auf das Gleichgewicht der Geschlechter in Führungspositionen in den MINT-Bereichen in Frankreich. Sie untersucht die Hindernisse, mit denen Frauen konfrontiert sind, die politischen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und die Strategien zur Erhöhung der Vertretung von Frauen in Entscheidungspositionen.

Studie 7: "Mind the Gap: Women in Senior Leadership Positions in Universities" - Universities UK (2015)

Dieser Bericht befasst sich mit der Vertretung von Frauen in Führungspositionen an britischen Universitäten. Er untersucht die Hindernisse, die einem Aufstieg im Wege stehen, hebt bewährte Verfahren hervor und gibt Empfehlungen zur Beseitigung des Ungleichgewichts zwischen den Geschlechtern in Führungspositionen.

Studie 8: "Förderung von Frauen in naturwissenschaftlichen, technischen, ingenieurwissenschaftlichen und mathematischen Berufen" - National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine (US, 2020)

Diese Studie befasst sich mit der Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen in MINT-Bereichen in den Vereinigten Staaten. Er untersucht die Faktoren, die zu dieser Kluft zwischen den Geschlechtern beitragen, identifiziert wirksame Strategien und gibt Empfehlungen zur Förderung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses in MINT-Führungspositionen.

Diese Fallstudien und Berichte bieten wertvolle Einblicke in die Herausforderungen, Fortschritte und Initiativen im Zusammenhang mit einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis in Führungs- und Entscheidungspositionen.

Sie enthalten faktengestützte Empfehlungen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und zur Unterstützung von Frauen'Vertretung von Frauen in der Wissenschaft und in anderen Bereichen.

SCHLUSSFOLGERUNGEN

Trotz der in den letzten Jahrzehnten erzielten Fortschritte bleibt die Gleichstellung der Geschlechter an verschiedenen Arbeitsplätzen und in verschiedenen Berufen, darunter auch in der Wissenschaft und Forschung, eine große Herausforderung. Sowohl auf europäischer als auch auf nationaler Ebene ist eine öffentliche Politik zu beobachten, die sich zunehmend auf die Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung konzentriert.

Trotz der zunehmenden Aufmerksamkeit, die dem Problem der geschlechtsspezifischen Unterschiede in Forschung und Wissenschaft in der Europäischen Union, in Spanien, und in jüngster Zeit auch in Italien, müssen noch viele Hindernisse überwunden und Herausforderungen bewältigt werden, um die Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern im akademischen Bereich zu beseitigen. Der öffentlichen Politik kommt bei der Überwindung dieser Kluft eine Schlüsselrolle zu.

Die Europäische Kommission hat sich mit dem H2020-Programm verpflichtet, die Gleichstellung der Geschlechter und die Geschlechterdimension im Kontext von Forschung und Innovation in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union wirksam zu fördern. Ebenso wichtig war die Entscheidung, das Vorhandensein von Gleichstellungsplänen (Gender Equality Plans, GEP) oder Gleichstellungsplänen ab 2022 in ERC-Programmen als Förderkriterium für Universitäten und Forschungseinrichtungen verbindlich vorzuschreiben.

Das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) empfiehlt, dass die in Universitäten, Forschungsinstituten und Forschungsevaluierungsagenturen angenommenen GEP, um wirksam zu sein, die organisatorischen Prozesse beeinflussen müssen, und zwar durch die Unterstützung der obersten Führungsebene, die Zuweisung angemessener wirtschaftlicher und personeller Ressourcen, die Erhebung und Überwachung von Daten über die Entwicklung der geschlechtsspezifischen Unterschiede im akademischen Bereich und die geschlechtsspezifische Schulung des gesamten Personals. Sie müssen sich aber auch auf den Inhalt der Aktionen auswirken, indem sie Maßnahmen einführen, die die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, die Gleichstellung

von Frauen und Männern bei der Entscheidungsfindung, die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Vergabe von Laufbahnverträgen und bei der Beförderung, die Integration eines geschlechtsspezifischen Ansatzes in die Inhalte von Forschung und Lehre sowie Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt, einschließlich sexueller Belästigung, ermöglichen. Dies erfordert angemessen ausgestattete, kompetente Strukturen für die Umsetzung und Überwachung der wirksamen Durchführung der beschlossenen Maßnahmen sowie das Engagement der gesamten akademischen Gemeinschaft für die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen.

REFERENZEN

- Eddy, T., et al., (2017) *Recovery from Anorexia Nervosa and Bulimia Nervosa at 22-Year Follow-Up*. Journal of Clinical Psychiatry, 78(2):184-189.
- Allan, S. (2011). *Introduction: Wissenschaftsjournalismus in einem digitalen Zeitalter*. Journalism, 12(7), 771- 777.
<https://doi.org/10.1177/1464884911412688>
- Kossek, E.E., et al., (2019). *Boundaryless Work: The Impact of COVID-19 on Work-Life Boundary Management, Integration, and Gendered Divisions of Labor for Academic Women in STEMM*,
<https://nap.nationalacademies.org/read/26061/chapter/1#ii>
- Hammer LB, Kossek EE, Anger WK, Bodner T, Zimmerman KL. (2011). *Klärung von Arbeit-Familie-Interventionsprozessen: die Rolle von Arbeit-Familie-Konflikten und familienunterstützendem Vorgesetztenverhalten*. Journal of Applied Psychology, 96(1):134-50.
- Dean M, Raats MM, Grunert KG, Lumbers M. (2009). *Food in Later Life Team. Faktoren, die den Verzehr einer abwechslungsreichen Ernährung im Alter beeinflussen*. Public Health Nutrition, 12(12):2421-7.
- Glazer-Raymo, J. (2001) *Shattering the Myths: Frauen in der akademischen Welt*. Johns Hopkins University Press.

KAPITEL 6

AUF DEM WEG ZUR GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER BEI DER EINSTELLUNG

UND AUSWAHL VON AKADEMISCHEN STELLEN

Małgorzata Chrupała-Pniak, Katarzyna Więcek-Jakubek

EINFÜHRUNG

Ziel dieses Kapitels ist es, einige der bestehenden Forschungsarbeiten auf dem Gebiet der Diagnose der geschlechtsspezifischen Unterschiede bei Einstellungs- und Auswahlverfahren im Wissenschafts- und Hochschulsektor vorzustellen.

Seit der Veröffentlichung des Berichts des Europäischen Technologiebewertungsnetzes (Osborn et al., 2000) haben Universitäten und Forschungseinrichtungen in ganz Europa begonnen, verschiedene Maßnahmen zur Überwindung geschlechtsspezifischer Ungleichheiten zu ergreifen. Dem Bericht zufolge ist das Geschlecht häufig ein bedeutender Faktor, der den Eintritt, die Arbeitsweise und den Erfolg einer Person in der wissenschaftlichen Gemeinschaft beeinflusst. Nachdem festgestellt wurde, dass der Prozentsatz der Frauen in Spitzenpositionen nur sehr langsam wächst, wurde eine Reihe von Empfehlungen ausgesprochen, die darauf abzielen, diese Situation zu ändern.

Das Dokument, das den größten Einfluss auf das europäische Personalmanagement in der Forschung hat, ist die von der Europäischen Kommission herausgegebene Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R). Bisher haben 708 Organisationen die Auszeichnung "HR Excellence in Research" erhalten (und die Zahl wächst weiter), was bedeutet, dass sie sich offiziell verpflichtet haben, den Verhaltenskodex umzusetzen und die nächsten Schritte zur weiteren Umsetzung der Charta und der Kodexgrundsätze voranzutreiben, zu denen Nichtdiskriminierung, die Forderung nach angemessenen Arbeitsbedingungen und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie

Ausgewogenheit der Geschlechter in der Personalstruktur zählen. Die im Personalmanagement der Abteilung Forschung und Innovation festgelegten Gleichstellungsgrundsätze konzentrieren sich hauptsächlich auf Einstellungs-, Auswahl- und Beförderungsverfahren. Die Arbeitsbedingungen, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und die Vereinbarkeit von akademischer Laufbahn und Betreuungspflichten werden ebenfalls als Schlüsselthemen definiert.

Die Einführung des strukturellen Wandels in den Organisationen soll vor allem durch die Umsetzung von Gleichstellungsplänen (GEPs) erfolgen, die von der Europäischen Union seit 2015 allgemein empfohlen werden. Die EU-Gesetzgebung verpflichtet die Mitgliedsstaaten, Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu gewährleisten und jede Form von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu bekämpfen.

In vielen europäischen Ländern sind GEPs weit verbreitet. Allerdings spielt die Geschlechterfrage im Hinblick auf die Karrierechancen immer noch eine Rolle. Frauen sind häufig in den unteren akademischen Positionen beschäftigt, aber die Zahl der Akademikerinnen in höheren Positionen ist immer noch deutlich geringer (Silander, 2023).

Seit Max Weber sind die Möglichkeiten, die persönliche Systeme zur Vermeidung von Diskriminierung und Ungleichheit am Arbeitsplatz bieten, von der Organisationsforschung breit diskutiert worden. Der Forschung zufolge gibt es eine Reihe von Maßnahmen, die zur Erreichung der Gleichstellung der Geschlechter beitragen können: (1) Strukturen der organisatorischen Verantwortung, (2) positive Aktionspläne oder (3) transparente Einstellungs- und Beförderungsverfahren (Silander, 2023).

Es ist jedoch keine leichte Aufgabe, die Arten von GE-Maßnahmen zu definieren, die in den Hochschuleinrichtungen eingesetzt werden sollen. Es wurden nur wenige Studien zu diesem Thema durchgeführt. Die Ergebnisse zeigen, dass die Überarbeitung der bestehenden Organisationskulturen in dieser Hinsicht sehr wichtig ist, ebenso wie die Durchführung positiver Maßnahmen (Silander, 2023).

In Anlehnung an andere Forscher behauptet die Autorin, dass eine Reihe von Maßnahmen, die zur Ausweitung von GE an den Universitäten eingeführt wurden, in die Kritik geraten sind, weil sie entweder Gender-Theorien nicht berücksichtigen oder nach liberal-feministischen Ansätzen geschaffen wurden, ohne die geschlechtsspezifischen akademischen Strukturen zu berücksichtigen. Die Forscher untersuchten politische Maßnahmen, die an Universitäten

in verschiedenen Ländern eingeführt wurden, um die Unterrepräsentation von Frauen zu verhindern. Doch abgesehen von einigen wenigen Berichten über die Schritte, die zur Verwirklichung von GE an den europäischen Universitäten unternommen wurden, wurde bisher im Allgemeinen keine umfassende Studie über GE-Aktivitäten durchgeführt (Silander, 2023).

Die oben genannten drei Ziele wurden für die Gleichstellungspläne festgelegt, die im Rahmen der von der EU finanzierten Projekte eingeführt wurden:

- (i) Beseitigung von Hindernissen bei der Einstellung, Vertragsverlängerung und Karriereentwicklung von Forscherinnen,
- (ii) GE in der Entscheidung durch adäquate Entscheidungsfindungsprozesse sicherzustellen,
- (iii) mehr geschlechtsspezifische Aspekte in der Forschung zu berücksichtigen (Rat der Europäischen Union, 2015).

Gleichzeitig sollte betont werden (Nielsen, 2017), dass geschlechtsspezifische Voreingenommenheit eine der größten Herausforderungen zu sein scheint, da sie weit verbreitet ist und weitreichende negative Auswirkungen auf Akademikerinnen hat. Welche Beispiele gibt es für geschlechtsspezifische Voreingenommenheit in einer Organisation?

- (i) Frauen werden selbst bei gleichem Lebenslauf oder gleicher Anzahl von Veröffentlichungen als weniger professionell angesehen als Männer,
- (ii) In den Empfehlungsschreiben werden Frauen mit Eigenschaften und Fähigkeiten beschrieben, die für eine akademische Laufbahn weniger wichtig sind,
- (iii) In Stellenangeboten werden überwiegend männliche Sprache und andere männliche kulturelle Dimensionen verwendet,
- (iv) Frauen werden von ihren akademischen Kollegen weniger zitiert,
- (v) Studenten beurteilen ihre weiblichen Lehrkräfte tendenziell strenger.

Es gibt drei soziale Prozesse, die in Kombination zu Ungleichheiten bei der Einstellung und Auswahl von Akademikern führen: (i) geschlechtsspezifische Voreingenommenheit bei den einstellenden Führungskräften; (ii) Festlegung von Standards für die Bewertung der wissenschaftlichen Leistung; und (iii) symbolische Abgrenzung bei der Arbeit in Abhängigkeit vom Geschlecht. Alle drei sind von der Organisation geprägt, aber nicht alle können durch eine unbewusste Voreingenommenheit erklärt werden. Wie Nielsen hervorhebt, hat die geschlechtsspezifische Voreingenommenheit im akademischen Bereich viele verschiedene Formen, unter anderem die Homophilie (die Tendenz, jemanden

zu suchen, der einem selbst ähnlich ist, oder sich zu ihm hingezogen zu fühlen). Bei der akademischen Rekrutierung, kann sie unter anderen, objektiv erscheinenden Kriterien der Forschungsleistung unbemerkt bleiben (Nielsen 2017). Es können auch kulturelle Narrative von akademischen Führungskräften auftreten, die die Qualitäten von Frauen als Forscherinnen als unvereinbar mit dem vorherrschenden Organisationsbild des perfekten Akademikers betrachten.

Unbewusste Voreingenommenheit ist häufig die Ursache für kognitive Fehler, die zu einer ungünstigen Behandlung von Frauen durch wohlmeinende Entscheidungsträger führen (Bielby, 2013). Dieses Phänomen ist für das Verständnis der geschlechtsspezifischen Einstellung von Akademikern von entscheidender Bedeutung. Da der Schwerpunkt auf kognitiven Prozessen liegt, kann die unbewusste Voreingenommenheit darauf hindeuten, dass die geschlechtsspezifische Diskriminierung ein individuelles Problem ist, wobei komplexere Fragen zu geschlechtsspezifischen Strukturen oder Hierarchien an einer bestimmten Hochschuleinrichtung übersehen werden (Nielsen 2017).

Die Metapher der "gläsernen Decke" wird häufig verwendet, um die Probleme mit der Chancengleichheit beim beruflichen Aufstieg von Männern und Frauen zu beschreiben. Sie steht für die unsichtbaren Barrieren, die Frauen daran hindern, die höchsten Positionen in einer Organisation zu erreichen. Die formalen organisatorischen Regeln können Frauen faire Chancen ermöglichen, mit Männern zu konkurrieren, während die informellen Praktiken immer noch vorherrschen und eine Barriere schaffen können, die die Frauen nicht überwinden können (Teelken et al., 2021).

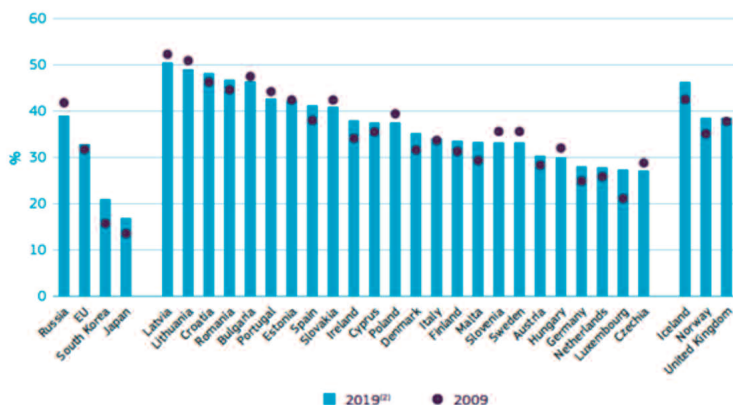
BESCHREIBUNG DES THEMENBEREICHS

Obwohl die geschlechtsspezifischen Ungleichheiten im akademischen Sektor bekannt sind und diskutiert werden, sind die Aktivitäten zur Lösung des Problems relativ langsam. Die Situation verbessert sich nicht, obwohl die Zahl der Initiativen für Vielfalt, Gleichberechtigung und Einbeziehung (Diversity, Equity, Inclusion - DEI) in vielen Organisationen zunimmt (She Figures, 2021).

Die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern in der Hochschulbildung ist in vielen Ländern gut dokumentiert. EU-Quellen zufolge hat die Zahl der Forscherinnen in der Europäischen Union zwar zugenommen, doch ist die Heterogenität in vielen Mitgliedstaaten immer noch ein Problem. In der EU sind 33 % der Forscher Frauen (siehe Abbildung 5.4-12). Der Mitgliedstaat

mit der höchsten Anzahl von Forscherinnen ist Lettland mit 51 %, der Mitgliedstaat mit der geringsten Anzahl von Forscherinnen ist Tschechien mit 21 %. Im Vereinigten Königreich gibt es sechs Prozentpunkte mehr Forscherinnen als in der EU. Hinter diesen Zahlen verbirgt sich jedoch wahrscheinlich die sektorale Forschungsspezialisierung der verschiedenen Länder. Abbildung 5.4-13 zeigt, dass die große Mehrheit der Forscherinnen im Gesundheits- und Pflegesektor arbeitet, aber nur sehr wenige im Ingenieur- und Technologiesektor (<https://data.europa.eu/doi/10.2777/497405>).

Figure 5.4-12: Share of women researchers⁽¹⁾, 2009 and 2019



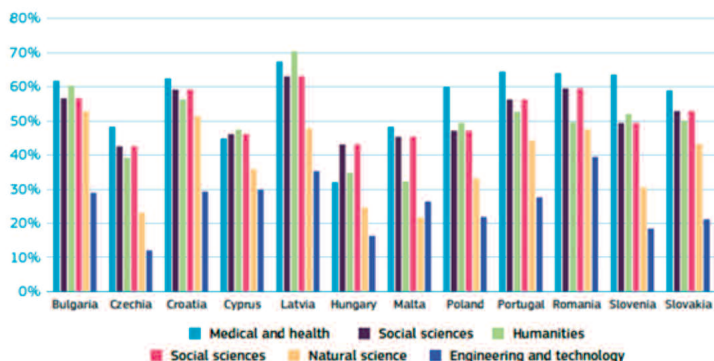
Source: Eurostat (online data code: TSC00005)

Science, Research and Innovation Performance of the EU 2022

Note: ⁽¹⁾The share of women researchers among total researchers in head count in all institutional sectors. ⁽²⁾UK, FY: year 2018

Stat: <https://ec.europa.eu/assets/rtd/srip/2022/figure-5-4-12.xlsx>

Figure 5.4-13: Share of women researchers by field⁽¹⁾, 2019



Science, Research and Innovation Performance of the EU 2022

Source: DG Research and Innovation – Common R&I Strategy and Foresight Service – Chief Economist Unit, based on Eurostat (online data code: RD_P_PERSSCI)

Note: ⁽¹⁾Share of women researchers out of total researchers by field in Full-time equivalent. Data for the remaining EU countries is not available.

Stat: <https://ec.europa.eu/assets/rtd/srip/2022/figure-5-4-13.xlsx>

Eine Überprüfung der Forschung zeigt, dass die Geschlechtsneutralität und die vollständige Offenheit für den Wettbewerb in den Einstellungs- und Beförderungssystemen nicht gewahrt sind (Powell, 2016). Die Studien zeigen, dass Forscherinnen bei akademischen Einstellungsverfahren allein aufgrund des Mangels an angemessenen Netzwerken und subtiler geschlechtsspezifischer Voreingenommenheit in der Zusammensetzung der Auswahlkommission benachteiligt sein können (Nielsen, 2016).

Die meisten Untersuchungen zur Bewertung im akademischen Bereich konzentrieren sich auf Fälle von Diskriminierung und das Versagen, Personen entsprechend ihrer tatsächlichen Kompetenzen und Fähigkeiten auf faire Weise zu bewerten (Orupabo & Mangset, 2022). Es scheint, dass die meisten unbewussten Voreingenommenheiten die größte Herausforderung bei der Rekrutierung sind. (Corrales et al., 2017).

Die Art und Weise, wie Verdienste bewertet und Einstellungsentscheidungen getroffen werden, ist nicht nur für die an dem Prozess beteiligten Personen wichtig. Sie wirkt sich auf die demografische Struktur der Fakultät und des Fachbereichs als Ganzes aus, was wiederum das Bild des "idealen Akademikers" beeinflusst (Rivera, 2017). Die geringere Beschäftigung von Frauen im akademischen Bereich ist auf eine "gläserne Decke" zurückzuführen, die sie am beruflichen Aufstieg hindert und ihr Potenzial nicht entfaltet (Farina et al., 2023). Außerdem hält die Ungleichheit junge Frauen davon ab, ihre akademische Laufbahn fortzusetzen, und trägt somit zur Verstärkung von Geschlechterstereotypen bei.

Mehr denn je ist eine integrative Humankapitalpolitik im akademischen Sektor erforderlich, um ein faires und unterstützendes Arbeitsumfeld für alle zu schaffen, unabhängig vom Geschlecht. Es scheint, dass ein faires und objektives Einstellungs- und Auswahlverfahren einer der wichtigsten Faktoren zur Erreichung dieses Ziels ist.

VORGESCHLAGENE METHODEN

Folgende Forschungsmethoden können in Studien über die Einstellungs- und Auswahlverfahren für akademische Positionen verwendet werden:

- (i) Sekundärforschung,
- (ii) bibliometrische Studie,
- (iii) Umfrage,
- (iv) Umfrage-Experiment,

- (v) vertieftes Interview/strukturiertes oder halbstrukturiertes Interview,
- (vi) Meta-Analyse,
- (vii) fallübergreifender Vergleich,
- (viii) Fallstudien.

Es wurde festgestellt, dass die Forscher je nach den Befragten (z. B. Entscheidungsträger, höhere akademische Positionen, nicht-akademisches Personal usw.) unterschiedliche Forschungsmethoden wählen.

WISSENSCHAFTLICHE ERGEBNISSE ZU GESCHLECHTSSPEZIFISCHEN VERZER- RUNGEN BEI DER EINSTELLUNG UND AUSWAHL VON AKADEMIKERN

Bei der Durchsicht der für dieses Kapitel durchgeführten Untersuchungen wurden mehrere aktuelle Artikel gefunden, die im Folgenden zitiert werden. Die Lektüre dieser Artikel bestätigt, dass sich die Forschung hauptsächlich auf skandinavische Länder, Deutschland, die Niederlande und andere westeuropäische Länder bezieht. In Mittel- und Osteuropa hingegen ist das Interesse der Forscher an der Ungleichheit zwischen den Geschlechtern im Hochschulsektor wesentlich geringer. Dies legt nahe, dass unsere Veröffentlichung vor allem in diesen Ländern verbreitet werden sollte.

Studie 1. Gender Bias in Academic Recruitment? Evidence from a Survey Experiment in the Nordic Region (Carlsson et al., 2021)

Die Studie von Carlsson et al. umfasste ein groß angelegtes Umfrageexperiment unter Lehrkräften der Fachbereiche Wirtschaft, Recht, Physik, Politikwissenschaft, Psychologie und Soziologie von Universitäten in Island, Norwegen und Schweden, um die Rolle von Voreingenommenheit bei der Einstellung von Akademikern zu untersuchen. Auf der Grundlage dieser Untersuchung, wurden die folgenden Hypothesen formuliert:

- (i) Weibliche Bewerber werden in Bezug auf Kompetenz und Einstellungsfähigkeit schlechter bewertet als männliche [H1]
- (ii) Frauen haben eine geringere Rückkehr in den Beruf nach der Geburt von Kindern als Männer [H2].

Das Erhebungsexperiment untersuchte geschlechtsspezifische Verzerrungen bei der Rekrutierung an der Fakultät (N=775), wo Frauen auf der Ebene der ordentlichen Professoren unterrepräsentiert sind. Die befragten Fakultätsmitglieder mussten die Lebensläufe hypothetischer Kandidaten

mit zufällig zugewiesenen männlichen oder weiblichen Namen bewerten. Die Lebensläufe wurden für die Position eines außerordentlichen Professors in ihrem Fachgebiet bewertet. Die Befragten wurden gebeten, eine Rangliste zu erstellen, die die Kompetenzen und die Einstellungsfähigkeit der Kandidaten berücksichtigt. Jedem Teilnehmer wurden nur Lebensläufe vorgelegt, die angeblich von Frauen eingereicht worden waren, oder nur Lebensläufe von Männern, um nicht zu zeigen, dass es bei dem Experiment um geschlechtsspezifische Ungleichheiten ging. Jeder Teilnehmer bewertete zwei Lebensläufe desselben Bewerbers (mit unterschiedlichen Veröffentlichungen) und bekam nach dem Zufallsprinzip Bewerber mit zwei Kindern oder ohne Kinder zugewiesen, um die Auswirkungen sowohl von Kindern als auch von Veröffentlichungen auf die Bewertungen der Fakultät zu untersuchen und um festzustellen, ob diese Auswirkungen bei Männern und Frauen unterschiedlich sind.

Das Experiment hat zwei Phänomene gezeigt. Das erste betraf die Bewertung der Kompetenz des Bewerbers. Das Maß für die Kompetenz war ein additiver Index, der aus den Antworten auf drei Fragen gebildet wurde:

- (i) Inwieweit halten Sie den Bewerber für kompetent für die Stelle?
- (ii) Inwieweit verfügt der Bewerber Ihrer Meinung nach über die erforderlichen Qualifikationen für die Stelle?
- (iii) Für wie qualifiziert halten Sie den Bewerber?

Die Antworten der Befragten wurden auf einer Skala von 1 bis 7 bewertet, wobei 1 die niedrigste und 7 die höchste Punktzahl darstellte.

Das zweite Ergebnis war, dass das Maß für die Einstellungsfähigkeit des Bewerbers ein additiver Index war, der aus den Antworten auf die folgenden drei Fragen gebildet wurde:

- (i) Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie den Bewerber einstellen würden?
- (ii) Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie den Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch einladen würden?
- (iii) Wie hoch schätzen Sie die Wahrscheinlichkeit ein, dass der Bewerber die Stelle bekommt?

Wie bei den vorangegangenen Fragen beantworteten die Befragten auch diese Fragen mit 1-7-Skala.

Die anderen Merkmale, nach denen die Befragten gefragt wurden, waren:

- Geschlecht (ein binärer Indikator für weiblich oder männlich),

- Alter (gemessen als kontinuierliche Variable),
- Anzahl der Jahre seit Erlangung des Doktorgrades (eine kontinuierliche Variable),
- Anzahl der Beschäftigungsjahre an der derzeitigen Einrichtung (eine kontinuierliche Variable),
- Teilnahme an einem Einstellungsausschuss für unbefristete Stellen in den letzten 5 Jahren (eine binäre Variable; ja oder nein),
- Position in der Fakultät (ein binärer Indikator: ordentlicher Professor oder nicht),
- und Staatsangehörigkeit (ein binärer Indikator für die Staatsangehörigkeit des Erhebungslandes).

Die Forscher verwendeten einen Regressionsrahmen (OLS), um die Behandlungseffekte zu schätzen. Das Experiment zeigte, dass - abgesehen von der Unterrepräsentation von Frauen in allen Bereichen - die weiblichen Bewerber als kompetenter und einstellungsfähiger angesehen wurden als die männlichen Bewerber. Das Vorhandensein von Kindern oder ein besserer Lebenslauf änderten nichts an diesem Gesamtergebnis. In Anbetracht der oben genannten voreingenommenen Bewertungen von gleich qualifizierten Bewerbern lässt sich das geschlechtsspezifische Gefälle in der akademischen Welt in Skandinavien offenbar nicht erklären.

Die Autoren vermuten, dass der Grund dafür die Tatsache sein könnte, dass die Studie in der nordischen Region durchgeführt wurde, wo institutionalisierte Gleichstellungsnormen gelten. Diese Normen könnten sich z. B. auf Einstellungsausschüsse auswirken und sie für die Forderung sensibilisieren, mehr weibliche Akademiker einzustellen. Da dies in akademischen Kreisen weithin akzeptiert wird, könnten die Befragten diese Anforderung verinnerlicht haben und daher weibliche Bewerber günstiger bewerten.

Das Fehlen einer Voreingenommenheit gegenüber weiblichen Bewerbern in der oben genannten Studie schließt nicht aus, dass Männer in anderen Aspekten des akademischen Lebens Vorteile haben, z. B. bei der Überwachung oder der Beurteilung durch Fachkollegen. Experimente wie dieses bieten die Möglichkeit, direkt zu untersuchen, ob eine geschlechtsspezifische Voreingenommenheit bei der Bewertung von Kandidaten unterschiedlichen Geschlechts besteht, wobei alle anderen Faktoren gleich sind.

Studie 2. Geschlechtergerechtigkeit im akademischen Bereich durch Gleichstellungspläne? Normative und praktische Herausforderungen

(Clavero & Galligan, 2021)

Die Studie von Clavero und Galligan versuchte, das Konzept der epistemischen Gerechtigkeit als einen Aspekt zu untersuchen, mit dem wir die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern in Hochschuleinrichtungen analysieren können. Unter Verwendung von Bourdieus Analyse der Macht in der Wissenschaft bietet die Studie eine analytische Struktur, die dazu beiträgt, die Funktionsweise der systemischen Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern im Hochschulsektor als ein Problem der epistemischen Ungerechtigkeit zu verstehen. Ein deutlicher Indikator für dieses Phänomen ist das Fortbestehen geschlechtsspezifischer Unterschiede bei der Besetzung von Professuren. Um das Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern in der akademischen Macht zu verstehen, sollten die wiederholten Akte der epistemischen Ungerechtigkeit gegenüber Akademikerinnen und Forscherinnen in der Gestaltung der akademischen Politik berücksichtigt werden, so die Autoren der Studie.

Erstens soll die Studie die folgenden Fragen beantworten:

- (i) Inwieweit erkennen die GEPs an den europäischen Universitäten das epistemische Geschlecht an?
- (ii) Welche Art von Initiativen werden in diesem Zusammenhang ergriffen?
- (iii) Welche großen Lücken sind in der Praxis zu erkennen?

Die Studie analysierte und bewertete die jüngsten GEPs, die an den folgenden europäischen Universitäten genehmigt wurden:

- (1) Die Universität von Nottingham, England (2017-2020);
 - (2) Die Autonome Universität von Barcelona, Spanien (2019-2023);
 - (3) Die Universität von Bologna, Italien (2017-2020);
 - (4) Die Universität Helsinki, Finnland (2019-2020);
 - (5) Die Universität Genf, Schweiz (2017-2020);
 - (6) Universität Minho, Fakultät für Ingenieurwesen, Portugal (2017-2019);
- und
- (7) Die Universität Stockholm, Schweden (2017-2018).

Diese GEPs wurden so ausgewählt, dass sie eine Vielzahl von europäischen öffentlichen Hochschuleinrichtungen repräsentieren. Die Stichprobeneinrichtungen hatten drei gemeinsame Elemente:

- (i) Sie zeigen deutlich, dass Akademikerinnen bei der Verfolgung ihrer Karriere auf Hindernisse stoßen.

(ii) Auf institutioneller Ebene gab es ein Engagement für die Gleichstellung der Geschlechter. Zwei der Universitäten sind Mitglieder der League of European Research Institutions, einer Vereinigung, die sich für die Gleichstellung der Geschlechter einsetzt. Drei Universitäten haben an EU-finanzierten Projekten teilgenommen, die den institutionellen Wandel durch die Umsetzung von GEPs unterstützen, und eine Universität hat das britische Akkreditierungssystem für Gleichstellung, die Athena Swan Charter, unterzeichnet.

(iii) Die Mehrheit der Universitäten hat den Europäischen Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern gebilligt.

Die Institutionen unterscheiden sich jedoch in Bezug auf ihren nationalen Rechtsrahmen und ihre Politik, die Bewertung der Ausgangssituation und der Handlungsprioritäten, die institutionelle Tradition in Bezug auf den GEP und die institutionelle Autonomie bei der Bewertung individueller Verdienste sowie bei der Einstellung und Beförderung von akademischem Personal.

Jeder GEP wurde in Übereinstimmung mit dem vorangegangenen Abschnitt entlang zweier Achsen abgefragt und interpretiert. Diese sind:

(i) Möglichkeiten zur Steigerung des kollektiven Engagements für Geschlechtergerechtigkeit in der Organisation und damit verbundene Herausforderungen;

(ii) Herausforderungen und Möglichkeiten bei der Einführung von Veränderungen in der geschlechtsspezifischen Kultur durch Änderung der Normen (formelle und informelle Normen) in Bezug auf die epistemische Autorität.

Diese Studie stellt eine Reihe von Ressourcen und Bedingungen vor, die erforderlich sind, um Geschlechtergerechtigkeit in der Hochschulbildung zu gewährleisten. Die Erstellung eines GEP kann die Möglichkeit zur Reflexion, zur Konsensbildung und zur Untersuchung der geschlechtsspezifischen Normen (sowohl formell als auch informell) bieten, die der Zuweisung von epistemischer Autorität zugrunde liegen.

In dieser Studie enthielten fünf GEPs eine Vielzahl von Maßnahmen zur Änderung der Normen und Verfahren, die die Bewertung akademischer Leistungen betreffen, sowie kulturelle Werte, die die Wahrnehmung des "idealen Akademikers" in Bezug auf das Geschlecht beeinflussen. Eine davon ist die Verringerung des negativen Einflusses von Kinderbetreuungs- und anderen Betreuungszeiten auf Einstellungen, Entscheidungen und Beförderungen oder Leistungsbeurteilungen, indem die Zeiten der Unterbrechung der Erwerbstätigkeit aufgrund dieser Arten von Urlaub nicht berücksichtigt werden

(Barcelona, Bologna, Helsinki, Nottingham und Stockholm). Diese Maßnahme betrifft nicht nur Frauen. Sie wird auch eingeführt, um mehr Männer zu ermutigen, sich die Kinderbetreuungsaufgaben mit den Frauen zu teilen. Eine weitere Maßnahme besteht darin, sich bei der Bewertung der akademischen Leistungen nicht nur auf die Forschung zu konzentrieren, sondern auch auf die nicht forschungsbezogenen Tätigkeiten wie z. B. die Lehre (Nottingham). Auch diese Maßnahme zielt darauf ab, die Bedingungen für das berufliche Fortkommen von Männern und Frauen zu verbessern.

Die Lehrtätigkeit ist nach wie vor weiblich geprägt, was dazu beitragen kann, die geschlechtsspezifische Aufteilung der akademischen Arbeit durch eine Aufwertung der Rollen zu verwischen. Diese Maßnahme führt auch zu einer Abkehr von der quantitativen Bewertung von Verdiensten durch die Einführung von Standards, die eher qualitative Bewertungen erfordern, wenn auch mit begrenztem Erfolg in der Praxis. Im GEP von Nottingham heißt es dazu: "Der Erfolg bei der Beförderung war größer auf dem Weg über Forschung und Lehre, wo die Mitarbeiter einen Forschungsschwerpunkt haben. Dies mag zum Teil daran liegen, dass die Kriterien in Bezug auf Lehre, Führung und bürgerschaftliches Engagement eher qualitativer Natur sind und daher schwieriger zu interpretieren sind" (University of Nottingham 2017, S. 151).

Es gibt immer noch mehr Frauen in der Lehre. Die oben genannte Aktion kann die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung verändern, indem sie eine neue Bewertung der Rollen vorsieht. Diese Aktion setzt Standards, die mehr qualitative Bewertungen, obwohl in der Praxis, nicht sehr erfolgreich war. Im GEP von Nottingham heißt es: "Der Erfolg bei der Beförderung war auf dem Weg über Forschung und Lehre größer, wenn die Mitarbeiter einen Forschungsschwerpunkt haben. Dies mag zum Teil daran liegen, dass die Kriterien in Bezug auf Lehre, Führung und bürgerschaftliches Engagement qualitativer sind und daher schwieriger zu interpretieren sind" (University of Nottingham 2017, S. 151).

Die obige Erklärung deutet darauf hin, dass quantitative Kriterien bei der Beurteilung der akademischen Leistungen immer noch als wichtiger angesehen werden als qualitative Kriterien. Wenn qualitative Kriterien als weniger genau wahrgenommen werden, könnte deren Anwendung den Eindruck erwecken, dass der Bewerber "leichtes Spiel" hat.

Schließlich gibt es in drei GEPs positive Maßnahmen in den Auswahlverfahren (Barcelona, Helsinki und Nottingham). Bei dieser Art von Maßnahmen wird das unterrepräsentierte Geschlecht ausgewählt, wenn alle Bewerber die gleichen Verdienste und Qualifikationen haben. Andere GEPs beinhalten geschlechtsspezifische Zielvorgaben oder Quoten in den Auswahllisten (Genf). Diese Schritte zielen darauf ab, die vertikale und horizontale Segregation im akademischen und Forschungsumfeld zu bekämpfen, indem GE in der Entscheidung erleichtert wird.

Während die in dieser Studie untersuchten GEPs größtenteils Maßnahmen zur Neudefinition der Anwendungskriterien für die Bewertung akademischer Leistungen beinhalten, versucht nur ein GEP (Nottingham), die Kriterien zu ändern, nach denen Leistung definiert wird. Sie zeigt auch die Herausforderungen auf, die mit der Umsetzung dieser Maßnahme verbunden sind.

Im Bewusstsein der Grenzen einer explorativen Studie liefert sie dennoch ein wertvolles Bild der geschlechtsspezifischen Ungleichheiten im akademischen Bereich als Thema der epistemischen Gerechtigkeit und zeigt, wie die Institutionen auf diese Situation reagieren.

Studie 3. Geschlecht bei der Einstellung und Auswahl von Akademikern von Mathias W. Nielsen. In: Geschlechtssensible Universität, (Drew & Canavan, 2021)

Ziel der Studie war es, herauszufinden, ob die an den Auswahlverfahren beteiligten Personen von unbewussten Vorurteilen geleitet werden. In der ersten Studie sollten die Teilnehmer die Bewerbungen von Kandidaten für die Stellen eines Laborleiters (1) oder eines Assistenzprofessors (2) bewerten. In der zweiten Studie erstellten sie eine Rangliste der Bewerbungen unter der Annahme, dass alle Kandidaten unter dem Aspekt der wissenschaftlichen Exzellenz als vielversprechend angesehen wurden. Die dritte Studie stützte sich auf die in Dänemark verwendeten bibliometrischen Indizes. Die Studie bestätigt die Unterrepräsentation von Frauen in Bezug auf Veröffentlichungen mit den höchsten bibliometrischen Indizes. Der Autor vermutet, dass dies mit der Tatsache zusammenhängt, dass die Mehrheit der Professoren in den Vorständen von Zeitschriften und Verlagen Männer sind (76 % gegenüber 24 % Frauen).

In der ersten Studie von Moss-Racusin et al. (2012) bewerteten 127 Professoren

amerikanischer Universitäten eine identische Bewerbung für eine Stelle als Laborleiter, die nach dem Zufallsprinzip entweder einem männlichen oder einem weiblichen Bewerbernamen zugeordnet wurde. Der männliche Bewerber wurde häufig als kompetenter und einstellungsfähiger eingestuft als das weibliche Pendant. Den männlichen Bewerbern wurden auch ein höheres Einstiegsgehalt und mehr Möglichkeiten der Karrierebegleitung angeboten.

In der zweiten Studie baten Williams und Ceci (2015) 873 US-amerikanische Dozenten, die Zusammenfassungen der weiblichen und männlichen Bewerber für Assistenzprofessuren zu bewerten. Im Gegensatz zu den Ergebnissen von Moss-Racusin und Kollegen fanden Williams und Ceci (2015) heraus, dass die Teilnehmer mit doppelt so hoher Wahrscheinlichkeit die weibliche Bewerberin höher bewerteten als einen männlichen Kandidaten mit den gleichen Qualifikationen.

Um die Einstellungen der an den Einstellungs- und Auswahlverfahren beteiligten Personen zu verstehen, ist es wichtig, die Unterschiede in der Art und Weise zu kennen, wie die beiden Experimente durchgeführt wurden. In der Moss-Racusin-Studie wurden die Teilnehmer davon überzeugt, dass sie einem echten Studenten ein Feedback geben sollten, das zur Entwicklung seiner Karriere beitragen würde. In der Studie von Williams und Ceci wurden die Teilnehmer gebeten, drei Kandidaten zu bewerten. Sie wussten, dass die Kandidaten nicht existierten, und sowohl männliche als auch weibliche Bewerber wurden als hervorragend beschrieben. Den Studienteilnehmern wurde gesagt, sie sollten eine Auswahl zwischen männlichen und weiblichen Bewerbern treffen. Einige Kritiker behaupten, dass dies bei den Teilnehmern zu einer Verzerrung aufgrund sozialer Erwünschtheit geführt haben könnte.

In diesem Abschnitt wird aufgezeigt, wie diese Form der Standardisierung - abgesehen von ihrem Ziel, die Leistungsbewertung transparenter und objektiver zu machen - dazu beitragen kann, die geschlechtsspezifischen Ungleichheiten im akademischen Umfeld zu erhalten. Dies ist oft unbeabsichtigt und geschieht aufgrund der selbstverständlichen organisatorischen Routinen (Lamont et al. 2014; Nielsen 2018).

Es ist wichtig, darauf hinzuweisen, dass der dänische bibliometrische Forschungsindikator nicht geschaffen wurde, um die Leistung einzelner Forscher zu messen, sondern für die Zuweisung von Mitteln. Der relative Anteil der Hochschulfinanzierung, der nach diesem Indikator vergeben wird, ist ebenfalls relativ gering. Ungeachtet dessen wird der Indikator häufig zur

Messung der individuellen Leistung verwendet, insbesondere in den Sozial- und Geisteswissenschaften (Mouritzen & Opstrup 2020).

Eine bibliometrische Analyse auf der Grundlage einer geschichteten Stichprobe von mehr als 2.000 dänischen Forschern ergab die negativen geschlechtsspezifischen Folgen einer solchen Form der Standardisierung (Nielsen 2017). In der Analyse wurde verglichen, wie viele Indikatorpunkte Frauen und Männern für ihre begutachteten Publikationen zugewiesen wurden. Berücksichtigt wurde ein Zeitraum von drei Jahren. In den wissenschaftlich und akademisch bereinigten Regressionsmodellen zeigte sich, dass Frauen im Durchschnitt weniger Indikatorpunkte pro Publikation erhielten als ihre männlichen Kollegen. Wurde die wissenschaftliche Leistung anhand der Zahl der Indikatorpunkte und nicht anhand der Zahl der Veröffentlichungen gemessen, so war der durchschnittliche Leistungsunterschied zugunsten der Männer größer und betrug 20 Prozent gegenüber 14 Prozent bei der vorherigen Leistungsmessmethode.

Der Unterschied war in den Sozialwissenschaften am größten. Diese geschlechtsspezifische Verzerrung scheint nicht auf Unterschiede bei den Zitierraten oder den Impact-Faktoren der Zeitschriften zurückzuführen zu sein.

Nielsen wies darauf hin, dass eine wahrscheinlichere Erklärung für das größere Leistungsgefälle im Fall des bibliometrischen Forschungsindikators in der geschlechtsspezifischen Zusammensetzung der 68 fachspezifischen Ausschüsse liegt, die Listen angesehener und weniger angesehener Zeitschriften und Buchverlage erstellt haben, die für die Zwecke des Indikators verwendet wurden. Diese Ausschüsse bestehen in erster Linie aus angesehenen Forschern an den dänischen Universitäten. Viele von ihnen sind ordentliche Professoren, überwiegend Männer. Im Untersuchungszeitraum waren nur 24 % dieser Forscher Frauen. In der Praxis bedeutet dies, dass Zeitschriften, die Methoden und Themen abdecken, die für eine relativ homogene Gruppe von männlichen Forschern nicht von Interesse sind, durch den Indikator möglicherweise unterbewertet wurden. Infolgedessen sollte diese Standardisierung die Transparenz und Objektivität der Leistungsbewertung im akademischen Bereich verbessern, führte aber letztendlich zu einer neuen Form der Verzerrung.

In dieser qualitativen Studie wurden Abteilungsleiter an einer dänischen Universität gebeten, die wichtigsten Gründe für die Unterrepräsentation von Frauen auf den Positionen der außerordentlichen Professoren und der

ordentlichen Professoren zu nennen. Die Ergebnisse bestätigen das Vorhandensein von Stereotypen, die Frauen als zu weich für die harte, schwierige Welt der Wissenschaft im akademischen Umfeld ansehen. Diesen Stereotypen zufolge sollte der ideale Mitarbeiter ein wettbewerbsfähiger Individualist sein, der nur wenige externe Verpflichtungen eingeht.

Untersuchung symbolischer Grenzen bedeutet, "zu analysieren, wie soziale Akteure Gruppen als ähnlich und unterschiedlich konstruieren und wie dies ihr Verständnis ihrer Verantwortung gegenüber solchen Gruppen prägt" (Lamont und Molnár 2002, S. 187). Das im Artikel dargestellte empirische Beispiel basiert auf einer qualitativen Analyse von 24 Interviews mit Fachbereichsleitern an der Universität Aarhus (Nielsen 2017). Die Fachbereichsleiter wurden gebeten, die Hauptursachen für die Unterrepräsentation von Frauen in den Gruppen der außerordentlichen und ordentlichen Professoren in ihren Fachbereichen zu ermitteln. Vierzehn der 24 Abteilungsleiter antworteten mit dem Hinweis auf Unvereinbarkeiten zwischen den Qualitäten und Fähigkeiten von Forscherinnen und den grundlegenden Anforderungen des lokalen Forschungsumfelds. Die Studie ergab, dass es den Frauen an Selbstvertrauen und der wettbewerbsorientierten Einstellung mangelt, die erforderlich sind, um eine Karriere in den wettbewerbsorientierten Arbeitsumgebungen der Universität zu verfolgen, wo Akademiker und Forscher einem hohen Druck in Bezug auf Veröffentlichungen ausgesetzt sind und ihre Karriere nicht gesichert ist. Darüber hinaus nannten einige der Befragten das Bedürfnis der Frauen nach wirtschaftlicher Sicherheit im Zusammenhang mit der Kinderbetreuung, ihre Abneigung gegen Auslandsreisen und ihr mangelndes Interesse an Führungspositionen als Hauptgründe für die geschlechtsspezifischen Unterschiede beim wissenschaftlichen Aufstieg. Diese Aussagen zeigen, dass symbolische Geschlechtergrenzen in einigen Forschungsumgebungen immer noch funktionieren. Stereotype Vorannahmen über die Eigenschaften und Interessen von Frauen werden symbolisch von den für das lokale Forschungsumfeld typischen Merkmalen getrennt. Das bedeutet, dass Frauen in einem harten, wettbewerbsorientierten wissenschaftlichen Umfeld als "weich" dargestellt werden, wobei die Person, die wettbewerbsorientiert, nicht über den Arbeitsplatz hinaus engagiert und wettbewerbsfähig ist, ein perfekter Mitarbeiter ist.

Studie 4. Skandinavische Ansätze zur Gleichstellung von Frauen und

Männern im akademischen Bereich: Eine vergleichende Studie, (Nielsen M.W., 2017)

In diesem Beitrag werden die GE-Strategien von sechs skandinavischen Universitäten (zwei dänische, zwei norwegische und zwei schwedische) verglichen. Die Autorin analysiert die verschiedenen Ansätze zur Förderung von Frauen in der Forschung und erläutert die unterschiedlichen Interpretationen von Gender, die die GE-Aktivitäten der Organisationen beeinflussen. Ziel der Studie ist es, ein besseres Verständnis der verschiedenen Ansätze für politisches Engagement und GE-Belange zu schaffen, die die nationalen Unterschiede in der Vertretung von Frauen auf den höchsten akademischen Ebenen in Dänemark, Schweden und Norwegen verursachen. Um dieses Forschungsziel zu erreichen, wurden die Aktivitäten und Initiativen, die in den GE-Aktionsplänen der Universitäten enthalten sind, sowie die zugrunde liegenden institutionellen Governance-Strategien untersucht. Außerdem verglich man die rechtlichen Rahmenbedingungen und politischen Prioritäten bei der GE-Arbeit der Universitäten. Diese Studie bietet neue Einblicke in die verschiedenen Strategien zur Steuerung von GE-Themen an skandinavischen Universitäten. Sie konzentriert sich auf die nationalen und institutionellen Versionen dieser GE-Pläne im Hinblick auf a) Strategien zur Regelung von GE-Belangen und b) die (feministischen) Visionen von GE, auf denen die verschiedenen Ansätze zu diesem Thema basieren. Eine kurze Diskussion der wichtigsten Forschungsergebnisse wird im Folgenden vorgestellt.

Die Schlüsselfragen der Forschung sind:

- (i) Wie unterscheiden sich die Prioritätensetzung und die Strategien zur Bewältigung der GE-Arbeit an den skandinavischen Universitäten (und in den skandinavischen Ländern), und welche Bedeutung können diese Unterschiede für die akademische Förderung von Frauen haben?
- (ii) Wie verhalten sich die an den skandinavischen Universitäten (und Ländern) angewandten GE-Maßnahmen zu den vier Gender-Frames, und unterscheiden sich die angewandten Maßnahmen signifikant voneinander?

Für die Untersuchung wird ein vergleichender Fallstudienansatz gewählt, der eine nützliche Methode für systematische Gegenüberstellungen ist, wobei nur bestimmte Aspekte der ausgewählten Fälle berücksichtigt werden (George & Bennett 2005, S. 67). Der Prozess der Datenerhebung bei dieser Methode basiert auf einer Reihe von Fragen, die für jeden Fall relevant sind. Um die oben genannten Forschungsfragen zu beantworten, wird in der Studie

eine vergleichende Dokumentenanalyse durchgeführt. Die Analyse besteht aus zwei Schlüsselstrategien, die zur Identifizierung von Texten verwendet werden, die GE-bezogene Informationen enthalten. Im ersten Schritt wurde eine elektronische Suche mit den GE-bezogenen Schlüsselwörtern (z. B. "GE-Aktionsplan", "Frauen in der Forschung", "Diversitätspolitik" usw.) durchgeführt, um auf die öffentlich zugänglichen Materialien zum Thema der einzelnen Universitäten und Länder zuzugreifen. Als zweite Strategie wurde das "Schneeballverfahren" angewandt, um weitere relevante Texte zu finden, indem die Referenzen der erhaltenen Dokumente überprüft wurden. Nach der einleitenden Lektüre einer Stichprobe der potenziell relevanten Dokumente wurden 55 Dokumente für die weitere Analyse ausgewählt.

Die Ergebnisse haben gezeigt, dass die norwegischen und schwedischen Gender Equality Regelungen klarere Verantwortungsstrukturen vorsehen und ihre politischen Bemühungen mehr unterschiedliche Ansätze berücksichtigen als die dänischen. Während Norwegen die Führung in Bezug auf gesetzgeberische und politikbasierte strukturelle Interventionen zur Schaffung eines Rahmens für Chancengleichheit übernimmt, hat die schwedische Regelung viel Aufmerksamkeit auf die Sensibilisierung gerichtet, wie kulturelle und systemische Normen und Werte als unsichtbare GE-Barrieren zu wirken beginnen, was die Notwendigkeit einer Überarbeitung der bestehenden Organisationskulturen nahelegt.

Die Arbeit mit GE an den skandinavischen Universitäten kann als ein doppelter organisatorischer Prozess betrachtet werden. Einerseits ist eine aktive Beteiligung der Führungskräfte und Mitarbeiter der Fakultäten und Fachbereiche erforderlich, um die GE-Ziele zu erreichen. Andererseits ist es möglich, dass auf den unteren Managementebenen keine Schritte unternommen werden, wenn diese nicht von oben angeordnet werden. Daher hängt eine erfolgreiche GE-Arbeit von gut konzipierten Governance-Strategien ab, die für die unteren Organisationsebenen interessant sind und die GE-Ziele attraktiv darstellen. Alles in allem, weisen die GE-Aktivitäten der Universitäten eine Reihe von Gemeinsamkeiten auf, was die Sicherstellung von Mentoring, die Entwicklung von Karrieren und Führungsqualitäten sowie auf Anreizen basierende Einstellungsprogramme betrifft. Allerdings gibt es auch eine Reihe interessanter Unterschiede zwischen den Universitäten. In den norwegischen Einrichtungen, werden die direkten politischen Interventionen zur Chancengleichheit hervorgehoben; Die schwedischen Hochschulen sind die einzigen,

die ihre Organisationskulturen überarbeiten, und die Maßnahmen der dänischen Hochschulen legen einen stärkeren Schwerpunkt auf die Festsetzung der Frauenquote. Die Studie weist jedoch auch eine Reihe von Einschränkungen auf. Sie gibt keine Antwort auf die Frage, welche Rolle die Bottom-up-Netzwerke bei der Förderung von GE spielen. Da die Forschungsergebnisse nicht schlüssig genug sind, sollten die weiteren Analysen fortgesetzt werden. Darüber hinaus ist es von entscheidender Bedeutung, die langfristige Effizienz verschiedener Arten von GE-Politik bei der Bekämpfung von Ungleichheiten zu untersuchen, was die Notwendigkeit umfassender quantitativer Längsschnittstudien zu verschiedenen Arten von GE-Politik in verschiedenen institutionellen und nationalen Umfeldern zeigt.

Studie 5. Förderung der Vielfalt bei gleichzeitigem Streben nach Exzellenz: Das Öffnen der 'Black Box' bei der Einstellung von Akademikern, (Orupabo & Mangset, 2022)

Der Artikel stellt eine eingehende Studie über die Anwendung der Kriterien für die Bewertung der Qualität bei der Einstellung von Personal vor. Durch die eingehende Analyse von 48 Fällen von Einstellungen für unbefristete akademische Stellen in Norwegen und 52 qualitative Interviews mit den Personalverantwortlichen, die den Prozess durchführen, betonen die Autoren die Notwendigkeit zu verstehen, wie die Bewertung untrennbar mit dem organisatorischen Prozess der Einstellung verbunden ist. Anhand eines idealtypischen Einstellungsprozesses, der aus fünf verschiedenen Schritten besteht wird gezeigt, dass die Personen, die die Bewerbungen bewerten, sich zwar in den ersten Phasen des Einstellungsprozesses der Belange der Vielfalt bewusst sind, aber in den wichtigen Schritten des Prozesses immer noch die Kriterien anwenden, die Männer bevorzugen.

In dieser Studie bestand die Stichprobe aus 48 Einstellungsverfahren für außerordentliche und ordentliche Professorenstellen in den Fächern Geschichte, Politikwissenschaft und Biologie. Der Untersuchungszeitraum war von 2013 bis 2018 und wurde an drei Universitäten in verschiedenen Teilen Norwegens durchgeführt. Eine der Universitäten ist etwas prestigeträchtiger und internationaler, aber der Unterschied ist nicht signifikant. Die analysierten Daten bestehen aus Rekrutierungsberichten von 48 Rekrutierungsprozessen und Interviews mit 52 Fakultätsmitgliedern, die an den Rekrutierungsprozessen in ihren jeweiligen Fakultäten beteiligt waren. Bei den Befragten handelte es sich

um Professoren oder außerordentliche Professoren, die entweder Abteilungsleiter waren oder einem der Einstellungsausschüsse angehörten. Die befragte Gruppe umfasste 19 Frauen und 33 Männer. Die Studie wurde in den Fächern Geschichte, Politikwissenschaft und Biologie durchgeführt, da es sich hierbei um traditionelle Fächer handelt, deren Geschlechterverhältnis einen hohen Anteil von Frauen in unteren Positionen (über 50 %) gewährleistet, während die Professorebene von Männern dominiert wird (weniger als 30 % Frauen). Diese Situation war an allen drei Universitäten gegeben. Die Leiter der einzelnen Fachbereiche legten eine Übersicht über die in dem festgelegten Zeitraum erfolgten Einstellungen sowie Einstellungsberichte und eine Liste der an den Verfahren beteiligten Personen vor, die für ein Gespräch kontaktiert wurden. Die Studie wurde so dargestellt, dass sie keinen besonderen Schwerpunkt auf das Geschlecht legt und sich auf die Qualität der Einstellungsverfahren an den Universitäten konzentriert. Es war auch wichtig zu erklären, dass die Studie nicht den Bewerber oder eine Institution betraf, sondern das Verständnis von Kompetenz im Einstellungsprozess.

Die durchgeführten Interviews waren teilweise strukturiert und fanden im Herbst und Winter 2017 und 2018 statt. Ein Interview dauerte zwischen einer und zwei Stunden. Die Sprache, in der die Interviews geführt wurden, war norwegisch, und die hier enthaltenen Zitate sind übersetzt. Alle Interviews wurden aufgezeichnet und Wort für Wort transkribiert. Die Befragten wurden gebeten, die Einstellungsprozesse zu beschreiben, an denen sie teilgenommen haben. Solche deskriptiven Interviews liefern in der Regel mehr Daten über die Praxis und die operativen Normen. Die Konzentration auf die prozessualen Informationen während der Interviews ist ein Mittel, um soziale Erwünschtheit zu vermeiden. Die Befragten sind nicht so sehr darauf bedacht, einen guten Eindruck zu hinterlassen, wenn sie Prozesse und Ereignisse beschreiben, als vielmehr ihre Meinung zu äußern. Die Befragten wurden gefragt, was sie unter akademischer Qualität und Exzellenz verstehen, die in den Rekrutierungsprozessen diskutiert werden, und ob andere Faktoren berücksichtigt wurden. Abschließend wurden sie offen gefragt, ob im Rahmen der Einstellungsverfahren über Vielfalt gesprochen wurde, was die Studienteilnehmer ermutigte, auch ihre Meinung zu Gleichstellungsmaßnahmen zu äußern. Die Studie bestand aus der Lektüre der Bewertungen der wissenschaftlichen Ausschüsse und der endgültigen Einstufung der Kandidaten aus den letzten Einstellungsverfahren und der anschließenden Befragung von Gatekeepern zu bestimmten Einstellungsfällen. Auf diese Weise

konnten die Interviewer die verschiedenen Phasen des Prozesses verfolgen. Der deskriptive Charakter der Interviewfragen bot die Möglichkeit, die für die Studienteilnehmer bedeutsamen Kontroversen und Probleme zu erwähnen und so den Einfluss vorgefasster Meinungen zu vermeiden.

Im Mittelpunkt der Analyse stand die Frage, wie die Ausschussmitglieder Qualität und den idealen Kandidaten für eine Professur definieren und wie ihre Ansichten darüber, wer qualifiziert ist und was dies bedeutet, mit der Vielfalt zusammenhängen. Das Material wurde unter fünf beschreibenden Hauptcodes kodiert, die die Phasen der "Rekrutierung des idealen Kandidaten" bezeichnen. Diese fünf Phasen hatten mehrere Untercodes, die sich manchmal überschneiden, wie z. B. "Kriterien für die Aufnahme und den Ausschluss von Bewerbern" oder "Vielfalt", die die Grundlage für die Analyse bildeten. Im Laufe der Analyse zeigten sich zwei unterschiedliche Logiken für die Auswahl. Die Disziplinen unterschieden sich vor allem in Bezug auf die Formalisierung der Qualitätsmessung und den Umgang mit der Vielfalt. Allerdings gab es mehr Gemeinsamkeiten als Unterschiede. Auf der Grundlage von Analysen der Interviewdaten sowie der offiziellen schriftlichen Dokumentation, wurde ein fünfstufiger idealtypischer Einstellungsprozess definiert: (1) Festlegung und Ausschreibung der Stelle; (2) Auswahl des Ausschusses; (3) Ernennung des wissenschaftlichen Ausschusses; (4) Auswahl des Ausschusses für Vorstellungsgespräche und Probevorlesungen; und (5) endgültige Einstellung. Die Liste der Bewerber, die zu einer Probevorlesung und einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden und aus denen die einzustellende Person ausgewählt wird, wird in den ersten drei Phasen des Vorstellungsgesprächsverfahrens erstellt. Daher wird sich der folgende Teil auf die Phasen 1-3 konzentrieren. Dank der Unterteilung des Prozesses in Phasen hat die Studie ergeben, dass die Abteilungsleiter in den früheren Phasen von einer Logik der Inklusion geleitet werden und nicht von den Kriterien, die Frauen davon abhalten, sich für die Stelle zu bewerben, wie es in der vorherigen Studie angedeutet wurde. Wie in anderen Studien zur institutionellen Diskriminierung stellten die Autoren jedoch fest, dass in den weiteren Phasen des Prozesses (2 und 3) die am Einstellungsverfahren beteiligten Personen eine Logik der Ausgrenzung anwenden. Die eingeschränkten, formalen Kriterien, die als Ergebnis eines solchen Ansatzes angewandt werden, können Frauen benachteiligen.

Die Ergebnisse bestätigten, dass die Befragten trotz der Berücksichtigung einer Reihe verschiedener Qualitäten dazu neigen, die Produktivität als

wichtigsten Faktor zu betrachten und die anderen Qualitäten eines Bewerbers erst nach der Einstufung der Kandidaten nach ihrer Produktivität zu bewerten. Wie bereits erwähnt, bedeutet Qualität in den Schritten 2 und 3, dass Veröffentlichungen in den renommierten englischsprachigen Publikationskanälen vorliegen. Dies scheint ein objektives Kriterium zu sein, das sehr hilfreich ist, wenn die Ausschussmitglieder unterschiedlicher Meinung sind. Die Untersuchung ergab keinen Hinweis auf geschlechtsspezifische Stereotypen unter den Ausschussmitgliedern bei der Bewertung der Bewerber. Dies bestätigt die jüngsten experimentellen Studien zur akademischen Rekrutierung in den nordischen Ländern (Carlsson et al., 2021). Laut dieser Studie lautet die Antwort auf die Frage, inwieweit die Bewerber in dieser Phase des Einstellungsverfahrens Fragen der Vielfalt berücksichtigen, jedoch: Sie tun es nicht. Nur die objektiven Qualitätskriterien wurden als legitim angesehen. Diversitätsaspekte waren nicht Teil der Suche nach dem perfekten Kandidaten für eine bestimmte Stelle. Auf der Grundlage von Erkenntnissen aus der Literatur über institutionelle Diskriminierung (Lund, 2012; Nielsen, 2018) werden wir nun das Problem untersuchen, wie enge Kriterien bei der Bewertung der Qualität und das Fehlen von Diversitätsbelangen einige Arten von Bewerbern benachteiligen können. Einige der Ausschüsse berücksichtigten familiäre Verpflichtungen bei der Bewertung und Einstufung der Bewerber, andere (sehr wenige) taten dies nicht. Wenn dieser Aspekt jedoch berücksichtigt wird, hat er in der Regel nichts mit den institutionellen Verfahren oder dem Problem der Ausgrenzung zu tun, sondern mit der persönlichen Erfahrung eines bestimmten Ausschussmitglieds. Die Mehrheit der Antragsteller in dieser Studie stammte aus ausländischen Einrichtungen. Die Offenheit oder Einbeziehung, die in der ersten Phase des Einstellungsverfahrens zu beobachten war, erstreckte sich jedoch nicht auf alle internationalen Fächer. Die internationalen Wissenschaftler, die zu den besten Bewerbern zählten, hatten eine Reihe von Artikeln in englischsprachigen Zeitschriften veröffentlicht und kamen von westlichen Einrichtungen in Europa und den USA. Wenn die Gatekeeper die Qualität der Forschungsproduktion anhand von Veröffentlichungen in Fachzeitschriften beurteilen, kann dies dazu beitragen, die negativen Auswirkungen von geschlechtsspezifischen oder ethnischen Stereotypen für diejenigen zu "neutralisieren", die diese Qualitätskriterien anwenden. Die Frage ist jedoch, ob die institutionalisierten Strukturen sie daran hindern, diese Kriterien zu erfüllen oder nicht. Einerseits sind die Ergebnisse dieser Studie optimistisch. Frühere Forschungen hatten die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern als

Ergebnis von Netzwerkverbindungen und geschlossenem Wettbewerb beschrieben (Husu, 2000; Nielsen, 2016), so dass die Kompetenzbewertung der Gatekeeper und ihre Einstellungsverfahren einen homogenen Pool männlicher Kandidaten schaffen (Van den Brink, 2011). Im Gegensatz zu den genannten Ergebnissen zeigt die Studie, dass in der ersten Phase des Rekrutierungsprozesses, Vielfalt als Vorteil behandelt wird, der dazu beiträgt, einen vielfältigen Pool von Bewerbern zu gewährleisten. In der Ausschreibungsphase halten die Gatekeeper drei Formen der Vielfalt für relevant, um die besten Bewerber anzuziehen: Ansprache von Wissenschaftlerinnen im Sinne der Geschlechtergleichstellung, Hervorhebung des Potenzials, um junge und aufstrebende Wissenschaftler anzuziehen, und Ansprache von internationalen Wissenschaftlern, um den Wettbewerb zu respektieren. Die qualitative Analyse der Logik der Eingliederung bestätigt, dass die Initiativen zur Förderung der Vielfalt in der ersten Phase der Einstellung von Wissenschaftlern akzeptiert werden. Die Ergebnisse können jedoch auch als pessimistisch interpretiert werden, da sie zeigen, dass die Evaluatoren in den entscheidenden Phasen des Einstellungsverfahrens enge Qualitätskriterien anwenden. Obwohl die wissenschaftlichen Ausschüsse bei der Bewertung der Bewerber eine Reihe von Qualitäten berücksichtigen, haben die Befragungen gezeigt, dass die endgültige Rangfolge der Bewerber auf der Produktivität in englischsprachigen Fachzeitschriften beruht. In diesen Phasen werden Fragen der Vielfalt kaum berücksichtigt, was häufig zu einer geschlechtsspezifischen Schichtung führt. Wie bereits in früheren Forschungsarbeiten gezeigt wurde, besteht das Problem in einer Bewertungskultur, die eine Gruppe von überwiegend männlichen Akademikern begünstigt (Lund, 2012; Nielsen, 2018). Darüber hinaus zeigen die Ergebnisse dieser Studie auch, wie die engen Kriterien für die Bewertung der Qualität für internationale Wissenschaftler aus nicht-westlichen Institutionen ungünstig sind. Trotz der Absicht, Gender- und Diversitätsaspekte in den ersten Phasen des Rekrutierungsprozesses in die Qualitätsbewertung einzu beziehen, sind die engen Qualitätskriterien, die bei der Erstellung der endgültigen Rangliste und der Auswahl der Bewerber verwendet werden, nicht geeignet, um die Stärken der verschiedenen Bewerber zu ermitteln. Wie auch andere Wissenschaftler hervorgehoben haben (Nielsen, 2018), müssen Gatekeeper sorgfältig darüber nachdenken, wie die offiziellen und ungeschriebenen Erwartungen an die Forschungsproduktion und die Bewertung bestimmter Bereiche ihre Analyse der Eignung von Kandidaten für Beförderung und Tenure beeinflussen. Die Studie lädt dazu ein, die Frage zu

beantworten, wie und wo in den Bewertungsprozessen die Leitlinien zur Förderung der Geschlechtergleichstellung ihren Platz finden sollten, um effizient zu sein. Es hat sich gezeigt, dass es nicht ausreicht, sich auf die erste Phase der Einstellung zu konzentrieren. Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung müssen auch in die entscheidenden Phasen des Prozesses eingeflochten werden. In der beschriebenen Situation einer zu engen Fokussierung auf die Forschungsleistung sollten andere akademische Verdienste in den Einstellungs- und Auswahlverfahren berücksichtigt werden. Die Ergebnisse dieser Studie ermutigen, die Art und Weise zu untersuchen, wie die Bewerber an den Universitäten bewertet und ausgewählt werden. Bei der Bewertung eines geeigneten Bewerbers sind viele Faktoren zu berücksichtigen, die sowohl zu Wiederholungen als auch zu einer Unterbrechung der Muster, die Ungleichheit verursachen, beitragen können. Die Autoren der Studie sind der Meinung, dass eingehende Untersuchungen der organisatorischen Bewertungsprozesse notwendig sind, um herauszufinden, an welchen Stellen des Prozesses, die Diskriminierungsmuster verändert werden können. In der Studie zeigt sich Vielfalt in einigen Phasen, wird aber bei der endgültigen Entscheidungsfindung teilweise nicht berücksichtigt.

Studie 6. Gender in Academic Networking: Die Rolle von Gatekeepern bei der Rekrutierung von Professoren, (van den Brink & Benschop, 2014)

Die Autoren wiesen darauf hin, dass das Forschungsnetz Einblicke in die Unterschiede zwischen Männern und Frauen in Bezug auf ihr Berufsleben und ihren Erfolg bietet. Männer haben mehr Zugang zu Sponsoren mit höherem Status, strategischen Netzwerkpartnern und mächtigen Koalitionen. Für Frauen ist die Vernetzung aufgrund der familiären Verpflichtungen eine größere Herausforderung (Forret & Dougherty, 2001; Linehan, 2001). Männer nutzen ihre Netzwerke erfolgreich zur Selbstvermarktung, Frauen zur sozialen Unterstützung. Die Autoren behaupten, dass besonders im akademischen Umfeld, die informellen und formellen Netzwerke für den Aufbau eines exzellenten Rufs von entscheidender Bedeutung sind. Diese Studie untersucht die Vernetzungspraktiken dieser Elitewissenschaftler, die als "Gatekeeper" gelten. Die Networking-Praktiken von Gatekeepern spielen eine entscheidende Rolle für den Zugang zu den begehrten Positionen von ordentlichen Professoren. In einer qualitativen Studie wurden Mitglieder von Auswahlkommissionen an sieben niederländischen Universitäten befragt,

um einen genaueren Blick auf die Position der so genannten Gatekeeper zu werfen. Die Daten enthalten detaillierte Berichte darüber, wie Networking ein normaler Bestandteil der Rekrutierung von ordentlichen Professoren ist. Die Analyse konzentriert sich auf die Schilderungen von Networking-Praktiken, die dazu beitragen, herauszufinden, wie Eliten durch informelle Beziehungen und Interaktionen Zugang zu den Spitzenpositionen gewähren, und wie die Entscheidung, wem dieser Zugang gewährt und wem er verwehrt wird, von diesen Gatekeepern getroffen wird. Die Schlüsselfragen dieser Untersuchung waren:

- (i) Welche Networking-Praktiken wenden die Gatekeeper bei der Einstellung an?
- (ii) Wie praktizieren Gatekeeper Gender in der Netzwerkarbeit?
- (iii) Wie fördern oder bekämpfen diese Vernetzungspraktiken geschlechtsspezifische Ungleichheiten?

Es wurde die Forschungsmethode des Tiefeninterviews angewandt. Die Befragten wurden gebeten, einen bestimmten Rekrutierungsprozess detailliert zu beschreiben, wobei der Schwerpunkt auf der Art und Weise lag, wie sie die potenziellen Professoren-Kandidaten identifizierten und wen sie über die Kandidaten und ihren Ruf konsultierten.

Die Ergebnisse zeigen, dass durch die Reproduktion des Erfolgsmodells, Frauen die Mobilisierung von Männlichkeitsvorstellungen unterstützen. Die weiblichen Gatekeeper passen sich den männlichen Vernetzungspraktiken an, die die Normen und Bilder der Professorenschaft als männlich betrachten. Sie vertrauen Kandidaten, die diesem implizit verankerten Modell entsprechen - den männlichen Erfolgsmodellen. Auf diese Weise werden männliche Kandidaten als qualifizierter wahrgenommen, während weibliche Kandidaten als riskant gelten.

In der Realität findet die Vorauswahl der Kandidaten oft lange vor der offiziellen Ausschreibung einer Stelle statt. Folglich bestimmen die "Gatekeeper" die Zusammensetzung der Kandidaten. Wenn die meisten von ihnen Männer sind, haben Frauen Probleme, Zugang zu den begehrten akademischen Netzwerken zu erhalten (Homophilie-Mechanismus).

Studie 7. Geschlechtergleichstellung in der schwedischen akademischen Welt: Auspacken des Instrumentariums, (Silander, 2023)

In dieser Studie wird die Art und Weise, wie Universitäten versuchen, die Un-

gleichheit am Arbeitsplatz zu beseitigen, durch die Untersuchung nationaler und institutioneller Maßnahmen zur Unterstützung von GE dargestellt. Durch die datengestützte Befragung von Personalverantwortlichen und Gleichstellungskoordinatoren, wurden die an 14 Universitäten eingesetzten GE-Maßnahmen untersucht. Dabei wurden die Häufigkeit und die Zusammensetzung dieser Maßnahmen untersucht. Dadurch ist es möglich, mehr darüber herauszufinden, wie Universitäten geschlechtsspezifische Ungleichheiten im akademischen Bereich wahrgenommen haben und wie sich dies mit der nationalen Politik und den zugrundeliegenden Vorstellungen über geschlechtsspezifische Unterschiede verändert hat (Rees, 2005; Squires, 2008).

In dieser Studie wird das analytische Kategorisierungsschema verwendet, das auf Untersuchungen im Rahmen des Forschungsprojekts des Nordic Centre of Excellence (NORDICORE) über GE in den nordischen Ländern beruht. In diesem Projekt wurde eine Kategorisierung auf der Grundlage der Forschung über GE und Diversitätspolitik in Organisationen erstellt. Es wurden zwei Arten von Maßnahmen unterschieden: Maßnahmen, die auf Einzelpersonen abzielen, und solche, die auf Strukturen abzielen. Die personenorientierte Politik umfasst Maßnahmen, die sich an die Mitglieder des unterrepräsentierten Geschlechts richten, sowie Maßnahmen, die das Verhalten von Mitarbeitern und Führungskräften durch Schulungen verändern sollen. Strukturorientierte Politik umfasst dagegen Maßnahmen, die die organisatorische Verantwortung festlegen und auf diejenigen abzielen, die eine Vorzugsbehandlung etablieren. Darüber hinaus werden geschlechtsspezifische Annahmen in Bezug auf Gleichheit oder Unterschiede angesprochen.

Die Studie basiert auf einer Organisationsbefragung zu GE und Diversitätspolitik an 14 schwedischen Universitäten. Die Daten wurden zwischen 2018 und 2020 im Rahmen des Nordicore-Projekts durch eine datengestützte Befragung an den Universitäten in Schweden, Norwegen und Finnland erhoben. Alle 17 schwedischen Volluniversitäten (Fachhochschulen und Kunsthochschulen waren ausgeschlossen) waren zur Teilnahme eingeladen, drei lehnten ab. Aufgrund der Tatsache, dass die institutionelle Autonomie zugezogen und die zentrale Steuerung der Universitäten abgenommen hat, wurden die Politiken und Richtlinien auf der zentralen institutionellen Ebene als wichtig erachtet und für die Untersuchung ausgewählt. Die Umfrage, die entweder persönlich oder über Skype/Zoom-Interviews durchgeführt wurde, umfasste Fragen zu den formellen Richtlinien auf zentraler Ebene der Uni-

versitäten, zu ihren Maßnahmen zur Förderung von GE und Diversität sowie zur zeitlichen Gestaltung der Richtlinien, die auf einem Entwurf von Professor Alexandra Kalev und Professor Frank Dobbin zum Diversitätsmanagement in den Vereinigten Staaten basieren. Bei den Befragten handelte es sich größtenteils um Personalleiter, Verwaltungsangestellte oder Gleichstellungskoordinatoren. Häufig, insbesondere in großen Einrichtungen, wurden mehrere Personen gebeten, Informationen über die auf Hochschulebene ergriffenen Maßnahmen zu liefern. In Schweden wurden 26 Personen befragt.

Auf der Grundlage der vorangegangenen Untersuchungen und dreier Pilotinterviews wurde eine Reihe von Fragen zu verschiedenen GE-Maßnahmen vorbereitet und den Befragten vorgelegt. Während der ersten Befragungsrunde tauchten neue Beispiele für GE-Maßnahmen auf, die später in den Fragebogen aufgenommen wurden. Die einzelnen Erhebungsfragen stellten binäre Variablen dar, die "Ja"- und "Nein"-Fragen (mit der Möglichkeit, "Ich weiß nicht" oder "Ich möchte nicht antworten" zu antworten). Wenn ein Befragter "ja" wählte, wurde er gebeten, anzugeben, in welchem Zeitraum die Politik angewendet wurde. Die Daten wurden in den 1990er Jahren erhoben, als in den nordischen Ländern mit der Formulierung der Politiken begonnen wurde (Husu, 2001).

Es ist erwähnenswert, dass die gesammelten Daten auch dank der Tatsache zuverlässig sind, dass schwedische Universitäten transparente Organisationen sind und Informationen über Gleichstellungsaktivitäten oft der Öffentlichkeit zugänglich gemacht werden.

KOMMENTAR

Die oben erwähnte Überprüfung der Forschung zeigt, dass sowohl Einstellungs- als auch Auswahlverfahren immer noch einer interdisziplinären wissenschaftlichen Reflexion bedürfen, um vollständig mit der Strategie für HR-Exzellenz in der Forschung, einschließlich der GEP-Politik, in Einklang zu stehen. Trotz der bestehenden Arbeitsgesetze sowohl auf der Ebene der einzelnen Länder als auch der Europäischen Union, die Diskriminierung verbieten, gibt es immer noch Fälle von Ungleichbehandlung von Bewerbern bei Auswahlverfahren für wissenschaftliche Positionen. Die neuere Literatur zu diesem Thema bestätigt, dass das Geschlecht nach wie vor die Aufstiegschancen in akademischen Einrichtungen beeinträchtigt, insbesondere bei der Einstellung und Beförderung.

Der Glaube, dass die Wissenschaft eine Leistungsgesellschaft ist, war früher ein Dogma des Universitätslebens, das auf der Vorstellung beruhte, dass in akademischen Einrichtungen der akademische Aufstieg das Ergebnis einer Kombination aus harter Arbeit, Talent und Verdienst ist (Nielsen 2016). Meritokratie bedeutet, dass innerhalb der akademischen Welt alle Personen die gleichen Aufstiegschancen haben sollten, unabhängig vom Geschlecht.

Unbewusste Vorurteile wirken sich auf eine Reihe von Bewertungsverfahren und Karriereentscheidungen aus und erleichtern Männern den Zugang zu wissenschaftlichen Positionen, während sie den wissenschaftlichen Aufstieg von Frauen weiterhin behindern. Meritokratie bedeutet, dass der Zugang zu Macht und Ressourcen denjenigen gewährt wird, die ihn verdienen. In der Praxis reicht die Anerkennung hervorragender Leistungen auf der Grundlage der reinen Verdienste eines Wissenschaftlers nicht immer aus und kann dazu führen, dass Talente aufgrund von Anerkennungshindernissen, die z. B. mit systemischen Vorurteilen verbunden sind, übersehen werden. Auf diese Weise können die Universitäten und die gesamte Gesellschaft das Potenzial vieler talentierter Menschen verlieren. Das muss geändert werden, und wir hoffen, dass dieses Kapitel dazu beiträgt, die bestehenden Verfahren für Einstellungen und Auswahl zu überprüfen.

Um den aus unbewusster Voreingenommenheit resultierenden Ungleichheiten entgegenzuwirken, sind die Institutionen zu beobachten und strukturelle Veränderungen einzuleiten. Nach der Identifizierung der problematischen Bereiche sind Maßnahmen mit einem konkreten Zeitrahmen und einer zugewiesenen Verantwortlichkeit festzulegen. Die Umsetzung dieser Maßnahmen sollte gleichzeitig mit Sensibilisierungsschulungen für Führungskräfte auf verschiedenen Ebenen und für das Personal, insbesondere für die Beförderungs- und Einstellungsausschüsse, erfolgen. Vor allem Nachwuchswissenschaftler, die häufig befristet beschäftigt sind, stellen eine Herausforderung für die Gleichstellung dar.

Die Studie bestätigte, dass trotz der Berücksichtigung verschiedener Qualitäten der Bewerber (wie z. B. Lehre oder Erfahrung bei der Beantragung von Fördermitteln) durch den wissenschaftlichen Ausschuss, die Befragten erkennen ließen, dass es eine Tendenz gab, die Bewerber nach ihrer Produktivität einzustufen und erst dann die übrigen Qualitäten zu bewerten.

Abschließend sei darauf hingewiesen, dass auch die League of European

Research Universities - ein Zusammenschluss der renommiertesten Forschungsuniversitäten Europas - den erheblichen Einfluss impliziter (oder unbewusster) Vorurteile auf die Förderung der akademischen Laufbahn von Frauen hervorhebt. Der Verband hat vier LERU-Politikdokumente zu geschlechtsspezifischen Fragen in der Wissenschaft veröffentlicht, die bei der Anpassung der Hochschulverfahren an die EU-Anforderungen hilfreich sein können. Weitere Informationen finden Sie unter den nachstehenden Links:

“Frauen, Universitäten und Forschung: Exzellenz ohne geschlechtsspezifische Unterschiede”,

“Geschlechtsspezifische Forschung und Innovation: Integration der Analyse von Geschlecht und Gender in den Forschungsprozess”,

“Implizite Voreingenommenheit im akademischen Bereich: Eine Herausforderung für das Leistungsprinzip und die Karrieren von Frauen - und was man dagegen tun kann”, und

“Familienurlaub für Forscher an LERU-Universitäten”.

Diese Dokumente können sowohl bei der Festlegung der Ziele als auch beim Aufzeigen der Hauptrichtungen für die Einführung der GEP hilfreich sein.

Vor diesem Hintergrund sollten dringend organisatorische Maßnahmen zur Bekämpfung unbewusster Vorurteile im Zusammenhang mit Personalprozessen auf allen Ebenen der Universität eingeführt werden, von der obersten Führungsebene bis hin zu Schulleitern und akademischem Personal. Der sechsstufige Prozess sollte Anwendung finden:

1. sich die Unterstützung der höchsten Entscheidungsebene zu sichern (Rektor oder Prorektor der Universität);

2. Entscheidung treffen Entscheidungsträger: Stellen Sie die unbewusste Voreingenommenheit dar, indem Sie die Stellungnahme des externen Gleichstellungsbeauftragten vorlegen, um die wichtigsten Entscheidungsträger (leitendes Managementteam/Hochschulbeamte) zu überzeugen,

3. Schulung der Ausbilder, um eine größere Reichweite und Nachhaltigkeit zu gewährleisten, indem ein mehrtägiges Schulungsprogramm, das von einem externen Berater durchgeführt wird,

4. das Wissen über unbewusste Voreingenommenheit durch Veranstaltungen zu verbreiten, die aktuelle Forschungsliteratur zu diesem Thema vorzustellen und zur Diskussion einzuladen,

5. die Botschaft durch Informationsveranstaltungen zu unbewusster Voreingenommenheit zu verbreiten, die für leitende Beförderungsteams,

Junior- und Senior-Beförderungsausschüsse, Einstellungsgremien, Hauptprüfer und alle Personen, die Personal führen oder einstellen, angeboten werden,

6. die Institutionalisierung des Prozesses und die Einbeziehung von Sitzungen zu unbewusster Voreingenommenheit in die Entscheidungsfindung bei Einstellungen und Beförderungen.

REFERENZEN

- Bacchi, C. L. (2009). *Analyse der Politik*. Pearson Higher Education AU.
- Bielby, W. (2013). *Die Herausforderung wirksamer Interventionen: Alternative Wege zur Minimierung von geschlechtsspezifischen Vorurteilen am Arbeitsplatz*. In: *Organizational change*, Harvard Business School, Boston, 4–11.
- Carlsson, M., Finseraas, H., Midtbøen, A.H., Rafnsdóttir, G.L., (2021). *Gender Bias in Academic Recruitment? Evidence from a Survey Experiment in the Nordic Region*. *European Sociological Review*, 37(3), 399–410.
<https://doi.org/10.1093/esr/jcaa050>
- Clavero, S. & Galligan, Y. (2021). *Geschlechtergerechtigkeit im akademischen Bereich durch Gleichstellungspläne? Normative und praktische Herausforderungen*. *Gender Work Organ*, 28, 1115–1132. <https://doi.org/10.1111/gwao.12658>
- Corrales, C., Herzig, M., & Meixner, B. (2017). *LIBRA Recruitment Handbook Guidelines for inclusive, transparent and unbiased recruitment process*. Zenodo.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.3234400>
- Drew, E., & Canavan, S. (Eds.) (2020). *Die geschlechtssensible Universität: A Contradiction in Terms?* (1st ed.) Routledge.
<https://doi.org/10.4324/9781003001348>
- Europäische Kommission, Generaldirektion Forschung und Innovation, *Science, research and innovation performance of the EU 2022 – Building a sustainable future in uncertain times*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, 2022, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/78826>
- Europäische Kommission, Generaldirektion Forschung und Innovation, *Science, research and innovation performance of the EU 2022 – Building a sustainable future in uncertain times – Executive summary*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, 2023, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/497405>

- Europäische Kommission, Generaldirektion Forschung und Innovation, *She figures 2021 – Policy briefs*, Amt für Veröffentlichungen, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/078011>
- Farina, S., lafrate, R., Boccia, S., (2023) *Unveiling the gender gap: exploring gender disparities in European academic landscape*, The Lancet Regional Health - Europe, 34, 2666- 7762, <https://doi.org/10.1016/j.lanepe.2023.100752>
- Forret, M. L. & Dougherty, T.W. (2001). *Korrelate des Netzwerkverhaltens von Führungskräften und Fachkräften*. Group & Organization Management, 26, 283–311.
- George, A., & Bennett, A. (2005). *Fallstudien und Theorieentwicklung in den Sozialwissenschaften*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Husu, L. (2000). *Geschlechterdiskriminierung im gelobten Land der Gleichstellung*. Hochschulbildung in Europa 25: 221–228.
- Husu, L. (2001). *Sexismus, Unterstützung und Überleben im akademischen Bereich: Akademikerinnen und versteckte Diskriminierung in Finnland*. Sosi-aalipsykologian laitotos, Helsingin yliopisto.
- Lamont, M., Beljeau, S. & Clair, M. (2014) *What is missing? Kulturelle Prozesse und kausale Pfade zur Ungleichheit*, Socio-Economic Review, 12 (3), 573–608, doi.org/10.1093/ser/ mwu011
- Liga der Europäischen Forschungsuniversitäten, <https://www.leru.org>
- Linehan, M. (2001). *Networking für die Karriereentwicklung von Managerinnen*. Zeitschrift für Managemententwicklung, 20, 823–9.
- Lund R., (2012). *Publizieren, um ein "idealer Akademiker" zu werden: Eine institutionelle Ethnographie und eine feministische Kritik*. Scandinavian Journal of Management 28: 218–228.
- Moss-Racusin C. A., Dovidio J. F., Brescoll, V. L., et al. (2012). *Subtile geschlechtsspezifische Vorurteile von Lehrkräften in der Wissenschaft begünstigen männliche Studenten*. Proceedings of the National Academy of Sciences USA 109: 16474– 16479.
- Mouritzen, P. & Opstrup, N. (2020). *Trickling down to the individual*, in P. Mouritzen and N. Opstrup (eds), *Performance management at universities*, Palgrave Macmillan, Cham, 2020, 37–56, doi.org/10.1007/978-3-030-21325-1

- Nielsen, M. W. (2016). *Limits to Meritocracy? Gender in Academic Recruitment and Promotion Processes*. Science and Public Policy 43(3): 386–99.
DOI: 10.1093/scipol/scv052
- Nielsen, M. W. (2017). *Scandinavian Approaches to Gender Equality in Academia: A Comparative Study*, Scandinavian Journal of Educational Research, 61(3), 295- 318, DOI: 10.1080/00313831.2016.1147066
- Nielsen M. W. (2018) *Wissenschaftliche Leistungsbeurteilungen durch eine Gender-Linse*. Wissenschaft & Technology Studies 31(1): 2–30.
- Nielsen, M. W. (2020). *Gender in der akademischen Rekrutierung und Auswahl*. In: Drew, E., & Canavan, S. (Eds.). (2020). *Die geschlechtssensible Universität: A Contradiction in Terms?* (1st ed.). Routledge.
<https://doi.org/10.4324/9781003001348>
- Orupabo, J., & Mangset, M. (2022). *Förderung der Vielfalt, aber Streben nach Exzellenz: Das Öffnen der 'Black Box' der akademischen Einstellung*. Soziologie, 56 (2), 316-332.
<https://doi.org/10.1177/00380385211028064>
- Osborn, M., T., Rees, M., Bosch, C., Hermann, J., Hilden, A., McLaren, R. Palomba, et al. (2000). *Science Policies in the European Union - Promoting Excellence Through Mainstreaming Gender Equality. Bericht des ETAN (European Technology Assessment Network)*. Luxembourg: Expert Working Group on Women and Science (Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften).
- Powell, S. (2016). *Gleichstellung der Geschlechter und Meritokratie. Widersprüchliche Diskurse in der akademischen Welt. Dissertation*. Uppsala: Schwedische Universität für Agrarwissenschaften.
- Rees, T. (2005). *Überlegungen zur ungleichmäßigen Entwicklung des Gender Mainstreaming in Europa*. Internationale Zeitschrift für Feministische Politik, 7(4), 555–574. <https://doi.org/10.1080/14616740500284532>
- Rivera L. A. (2017). *When two bodies are (not) a problem: Gender and relationship status discrimination in academic hiring*. American Sociological Review 82: 1111–1138.
- *Sie Zahlen 2021. Der Weg zur Gleichstellung der Geschlechter in Forschung und Innovation (F&I)*. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union.

<https://op.europa.eu/en/web/eu-law-and-publications/publication-detail/-/publication/61564e1f-d55e-11eb-895a-01aa75ed71a1>

- Silander, C. (2023). *Geschlechtergleichstellung in der schwedischen akademischen Welt: Unpacking the toolbox*. Journal of Praxis in Higher Education, 5(1), 45–68. <https://doi.org/10.47989/kpdc372>
- Squires, J. (2008). *Geschlecht in der politischen Theorie*, Polity Press.
- Teelken, C., Taminiau, Y., & Rosenmöller, C. (2021). *Karrieremobilität vom außerordentlichen zum ordentlichen Professor in der Wissenschaft: mikropolitische Praktiken und implizite Geschlechterstereotypen*, Studies in Higher Education, 46:4, 836-850, DOI: 10.1080/03075079.2019.1655725
- Van den Brink, M. (2011). *Scouting for talent: Ernennungspraktiken von Professorinnen in der akademischen Medizin*. Social Science & Medicine 72, 2033–2040.
- Van den Brink, M. & Benschop, Y. (2014). *Gender in Academic Networking*. Journal of Management Studies, 51, 460-492. <https://doi.org/10.1111/joms.12060>
- Williams W. M. & Ceci S. J. (2015). *Nationale Einstellungsexperimente zeigen eine 2:1-Fakultätspräferenz für Frauen in MINT-Fächern mit fester Anstellung*. Proceedings of the National Academy of Sciences USA 112: 5360–5365.

KAPITEL 7

DIE INTEGRATION DER GESCHLECHTERDIMENSION IN FORSCHUNG UND LEHRE

Marina Appiou Nikiforou, Andri Christoforou

EINFÜHRUNG

Wissen wird durch Forschung geschaffen und durch Bildung weitergegeben, meist in Hochschuleinrichtungen (HEIs). Die Forschung in den Sozial- und Geisteswissenschaften zeigt jedoch, dass Wissen nicht von denjenigen, die es produzieren, oder von den vorherrschenden gesellschaftlichen Normen des jeweiligen soziokulturellen Kontexts getrennt werden kann. Die wissenschaftliche Forschung ist nicht frei von geschlechtsspezifischen Stereotypen und Vorurteilen. Die Forschung und folglich auch die Lehre und andere akademische Bestrebungen haben daher das Potenzial, das Leben von Männern und Frauen erheblich zu beeinflussen und geschlechtsspezifische Ungleichheiten zu schaffen oder zu verschärfen.

Ein prominentes Beispiel, das häufig herangezogen wird, um die Auswirkungen von geschlechtsspezifischem Wissen zu verdeutlichen, ist die Diagnose und Behandlung von Herzinfarkten (Maserejian, et al., 2009). Lange Zeit wurden Herzinfarkte mit Männern in Verbindung gebracht, insbesondere mit älteren Männern. Dies hat Frauen stark benachteiligt: Frauen, die mit den gleichen Symptomen wie Männer in die Notaufnahme kommen, werden eher mit einer Panikstörung diagnostiziert. Während ein Mann mit Schmerzen in der Brust eher an einen Kardiologen überwiesen wird, wird eine Frau mit denselben Symptomen eher mit Psychopharmaka behandelt und nach Hause geschickt, was dazu führt, dass die meisten Todesfälle im Zusammenhang mit Herzerkrankungen auf Frauen entfallen. Osteoporose, Autoimmunerkrankungen, chronische Schmerzen und bestimmte psychische Erkrankungen - wie Depressionen - sind weitere Beispiele für Erkrankungen, die mit einem bestimmten Geschlecht in

Verbindung gebracht werden, was dazu führt, dass bei einem erheblichen Teil der Bevölkerung eine Unter- oder Fehldiagnose gestellt wird (Bertakis, et al., 2001; Hoffmann & Tarzian, 2001).

Universitäten und andere Forschungs- und Bildungseinrichtungen spielen daher eine herausragende Rolle bei der Schaffung und Weitergabe von Wissen, das frei von geschlechtsspezifischen Vorurteilen ist und die Bedürfnisse von Menschen aller Geschlechter berücksichtigt. Das Gender-Mainstreaming ist nicht nur in der Forschung, sondern auch in der Lehre und bei anderen Wissenstransfertätigkeiten unerlässlich, insbesondere in Bereichen, in denen die Geschlechterdimension traditionell vernachlässigt wurde.

BESCHREIBUNG DES THEMENBEREICHS

Geschlechtsspezifische Forschung

Es gibt drei Möglichkeiten, wie Sex und Gender in die wissenschaftliche Forschung integriert werden können (Mihajlović & Hofman, n.d.): (a) durch die Gleichstellung der Geschlechter in Forschungsteams, (b) durch geschlechtsspezifische Forschung, bei der das Geschlecht das eigentliche Forschungsgebiet ist, und (c) durch geschlechtssensible Forschung, bei der das Geschlecht in jeder Phase des Forschungsprozesses berücksichtigt wird. Dieses Kapitel konzentriert sich auf den dritten Weg, d.h. auf die geschlechtssensible Forschung. Ein geschlechtssensibler Forschungsansatz bedeutet, dass jede Art von geschlechtsspezifischen Unterschieden - soziale oder biologische - im gesamten Forschungsprozess berücksichtigt werden. Die Einbeziehung der Geschlechterdimension verbessert nicht nur die wissenschaftliche Stärke, sondern auch die Relevanz der Ergebnisse für verschiedene Bevölkerungsgruppen mit unterschiedlichen Bedürfnissen und Merkmalen. Die Einbeziehung der Geschlechterdimension in den Forschungsinhalt erfordert die Berücksichtigung von Geschlechts- und Genderaspekten in allen Phasen des Forschungszyklus: (a) Forschungsdesign, einschließlich der Prioritäten, der Formulierung von Forschungsfragen und Hypothesen sowie der Auswahl und Entwicklung von Methoden; (b) Datenerhebung; (c) Datenanalyse; (d) Berichterstattung und Verbreitung von Forschungsergebnissen, einschließlich ihrer Umsetzung in Form von Innovationen und Produkten.

Die Festlegung von Forschungsprioritäten kann durch eine Vielzahl von Kontextfaktoren behindert werden, die die geschlechtsspezifische(n) Dimension(en)

des zu untersuchenden Themas beeinflussen können, was dazu führt, dass Chancen für neue wissenschaftliche Entdeckungen verpasst werden. Förderorganisationen und Forscher müssen diese Faktoren ermitteln und berücksichtigen, die bestimmen, ob in der Studie zwischen Frauen und Männern unterschieden werden sollte und wie die Ergebnisse zur (Un-)Gleichstellung der Geschlechter beitragen könnten. Selbst in Disziplinen wie den MINT-Fächern (Wissenschaft, Technologie, Ingenieurwesen und Mathematik), in denen Menschen nicht direkt untersucht werden und die gemeinhin als geschlechtsneutral angesehen werden, müssen Forscher sicherstellen, dass ihr theoretischer Rahmen die Wahrscheinlichkeit unterschiedlicher Geschlechterbeziehungen in der Forschung berücksichtigt und deutlich macht. Einige Fragen, die zu berücksichtigen sind, sind zum Beispiel: Von wem wird die Forschungsagenda beschlossen und warum? Wessen Bedürfnisse und Interessen werden durch die Forschung befriedigt? Wer wird das gewonnene Wissen nutzen? Wer wird von der Forschung profitieren und wie?

Die Forscher sollten sich über den aktuellen Wissensstand in ihrem Fachgebiet in Bezug auf das betreffende Thema im Klaren sein und wissen, was unbekannt wäre, würden Sex und Gender nicht berücksichtigt. Die aktuellsten Daten zu Geschlecht und Gender müssen als Grundlage für den theoretischen Rahmen und die Vorstellungen dienen. Sie sollten sich auch darüber im Klaren sein, inwieweit die Annahmen über Geschlecht und Gender durch Fakten oder durch Geschlechterstereotypen gestützt werden. Die Forscher sollten die am besten geeigneten Methoden auswählen, um sicherzustellen, dass geschlechtsspezifische Unterschiede und potenzielle Wechselwirkungen zwischen Geschlecht, Gender und anderen Faktoren in allen Forschungsschritten erfasst, analysiert und in die endgültige Veröffentlichung aufgenommen werden. Insgesamt sollten Forscher auch die Art und Weise überdenken, wie sie ihre eigenen Theorien und Konzepte zu Geschlecht und Gender formulieren, und Entscheidungen über die Einbeziehung von Geschlecht oder Gender in Forschungsziele sollten evidenzbasiert sein.

Geschlecht und Gender sollten auch Einfluss darauf haben, wie Daten gesammelt und analysiert werden. Männer und Frauen können unterschiedliche Bedürfnisse und Erwartungen haben, und ihre Antworten können durch normative Erwartungen und Stereotypen beeinflusst werden. So kann beispielsweise in der sozialwissenschaftlichen Forschung das wahrgenommene Geschlecht des Forschers die Antworten beeinträchtigen (Letherby, 2003).

Bei der Analyse der Datenergebnisse sollten sich die Forscher der Wechselwirkung zwischen Geschlecht und Gender bewusst sein, sofern dies relevant ist, sowie der Überschneidung von Gender mit anderen Identitäten wie Alter, Rasse, sozioökonomischem Status, Wohnort, Sprache und Religion. Forscher sollten sicherstellen, dass alle relevanten geschlechtsspezifischen Unterschiede, die sich im Laufe der Forschung herauskristallisiert haben, in die Statistiken, Tabellen, Abbildungen und Beschreibungen aufgenommen werden; sie sollten auch alle Fälle offenlegen, in denen geschlechtsspezifische Unterschiede in den Analysen nicht vorkommen. Die Forscher müssen sich bewusst sein, dass das Geschlecht ein soziales Konstrukt ist, das in den Bereichen Wissenschaft, Gesundheit/Medizin und Technik allgegenwärtig ist, sowie eine sprachliche, kognitive und analytische Kategorie darstellt. Es ist wichtig, dass die Forscher kulturelle Einstellungen berücksichtigen, insbesondere die "selbstverständlichen", nicht nachweisbaren Annahmen, die die Studie beeinflussen. Forscher können auch über die Veröffentlichung von Artikeln, Buchkapiteln usw. zu geschlechtsspezifischen Ergebnissen nachdenken, zusätzlich zu den Mainstream-Forschungszeitschriften, Instituten, Abteilungen und Journalen, die sich mit dem Thema Geschlecht beschäftigen.

Gender-sensibler Unterricht

Die Forschung zeigt, dass geschlechtsspezifische Stereotypen und Vorurteile - ob bewusst oder unbewusst - bei der Vermittlung von Wissen und Fähigkeiten über eine Reihe von Kanälen wie Lehrplangestaltung, Lehre und Öffentlichkeitsarbeit eine durchdringende Wirkung haben. Die internationale Literatur zeigt, dass die Interaktionen zwischen Lehrkräften und Studierenden auf vielfältige Weise durch das Geschlecht beeinflusst werden. Spezialisierte Schulungen und Programme zum Aufbau von Kapazitäten können Lehrkräfte auf allen Ebenen in die Lage versetzen, ihre eigenen Vorurteile zu erkennen, ihre Ideen und Praktiken zu reflektieren und schließlich Maßnahmen zu ergreifen, um potenzielle Vorurteile und Diskriminierung zu minimieren und letztlich die Gleichstellung der Geschlechter und die Achtung der Vielfalt zu fördern. Geschlechtsspezifische Unterschiede sollten sowohl bei der Entwicklung von Lehrplänen als auch bei Vorlesungen berücksichtigt werden (Mihajlović & Hofman, n.d.). Die Hochschulbildung sollte auf die Bedürfnisse aller eingehen und ihnen gerecht werden, während sie gleichzeitig Vorurteile und stereotype Überzeugungen der Studierenden abstellen sollte. Dies kann durch eine Reihe von Maßnahmen erreicht werden, die darauf abzielen, die Geschlechterdimension in den Unterrichtsinhalt zu integrieren, wie z. B. die

Bereitstellung von Lektüreempfehlungen, die einen geschlechtersensiblen Ansatz verfolgen, und die Erteilung von Aufgaben, die von den Studierenden verlangen, sich mit der Geschlechterdimension des Themas zu befassen und reflexiv darüber nachzudenken. Ein geschlechtersensibler Unterricht ist nicht nur integrativer, sondern regt auch das kritische Denken an, fördert die wissenschaftliche Exzellenz und schafft die Voraussetzungen für eine gleichberechtigte Gesellschaft. Es sind bereits mehrere Toolkits und Leitfäden verfügbar, die Ideen und bewährte Verfahren zur Integration der Geschlechterdimension in den Unterricht verschiedener Fächer und Disziplinen enthalten (siehe Nützliche Ressourcen).

Geschlechtsspezifische Sprache

Sowohl geschlechtersensible Forschung als auch geschlechtersensible Lehre erfordern die Verwendung einer geschlechtersensiblen Sprache. Gendersensible Sprache ist inklusiv und frei von Stereotypen und Vorurteilen. Sie fördert Gleichheit und Vielfalt und stellt sicher, dass alle Menschen in Forschung und Lehre vertreten sind. Da die Verwendung einer geschlechtersensiblen Sprache für jede Sprache etwas anderes bedeutet, haben viele Hochschuleinrichtungen auf der ganzen Welt bereits Leitlinien aufgestellt, um Lehrkräfte, Forscher, Verwaltungsangestellte und Studierende bei der Einführung einer inklusiveren Sprache zu unterstützen.

VORGESCHLAGENE UNTERSUCHUNGSMETHODEN MIT BEISPIELEN

Zu den Forschungsmethoden, die in Studien zur Integration der Geschlechterdimension in Forschung und Lehre eingesetzt werden können, gehören unter anderem:

- Umfragen
- Halbstrukturierte Tiefeninterviews
- Fokusgruppen
- Fallstudien
- Recherche/ Inhaltsanalyse
- Partizipatorische Aktionsforschung

Studie 1: Schritte zur Integration der Gender- und Geschlechterdimension in F&I: Der Fall einer öffentlichen Universität

Ziel dieser Studie ist es, die Auswirkungen der EU-Politik auf die Integration

der Geschlechterdimension in die Forschung an einer öffentlichen portugiesischen Universität zu untersuchen. Um dieses Ziel zu erreichen, wurde ein gemischter Ansatz verwendet, der aus drei Phasen bestand: (a) Interviews mit wichtigen institutionellen Akteuren; (b) qualitative Analyse institutioneller Dokumente; und (c) quantitative Analyse von Sekundärdaten zur wissenschaftlichen Produktion der Einrichtung. Im Einzelnen beruhen die Ergebnisse dieser Studie auf neun halbstrukturierten, Die Ergebnisse dieser Studie basieren auf neun halbstrukturierten, persönlichen Interviews mit den Leitern der institutionellen Forschungsabteilungen, auf einer Inhaltsanalyse der wichtigsten institutionellen Dokumente und auf einer quantitativen Analyse der von der Universität produzierten wissenschaftlichen Veröffentlichungen unter Berücksichtigung der "Gender/Sex-Dimension" in Datenbanken wie Scopus und Thomson Reuters Web of Science (WoS).

Die Ergebnisse der Interviews zeigen, dass bei den Leitern der Forschungseinheiten Verwirrung über das Konzept der "geschlechtsspezifischen Dimension" herrschte und dass es an Wissen und Bewusstsein für die Vorteile mangelte, die mit der Integration der geschlechtsspezifischen Dimension in die Forschung verbunden sind. Obwohl mehrere Initiativen entwickelt wurden, um das Bewusstsein für die Gleichstellung der Geschlechter innerhalb der Forschungsgemeinschaft der Universität zu schärfen - hauptsächlich als Teil des aktuellen institutionellen GEPs - ist die Gleichstellung der Geschlechter nach wie vor nicht in allen strategischen Dokumenten der Universität enthalten, einschließlich des Strategieplans. Die Analyse der wissenschaftlichen Ergebnisse zeigt, dass im Jahr 2009 der Prozentsatz der Veröffentlichungen mit dieser Dimension 1 % der insgesamt veröffentlichten Dokumente erreichte. Die Zahl der entsprechenden Veröffentlichungen ist schrittweise auf 3 % der gesamten jährlichen Veröffentlichungen in den Jahren 2020 und 2021 angestiegen. Die quantitativen Daten spiegeln nicht nur die in den Interviews gewonnenen Erkenntnisse wider, d. h. die Verwirrung und das fehlende Wissen über die Vorteile der Integration der "Gender/Geschlechter-Dimension" in die Forschung, sondern auch das Fehlen von Gleichstellungsfragen in institutionellen strategischen Dokumenten neben dem GEP.

Nichtsdestotrotz behaupten die Autoren, dass die Umsetzung des GEP zumindest eine gewisse Sichtbarkeit des Themas bewirkt hat. Es wird argumentiert, dass die Entwicklung der Umsetzung des GEP "den Übergang zu einem Ansatz markiert, bei dem die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter hauptsächlich durch Prozesse des kulturellen und institutionellen Wandels

gefördert wird - eine Annäherung an den Ansatz 'fix the institution'. Weitere Forschungsarbeiten sind erforderlich, um die Auswirkungen der laufenden Bemühungen und Initiativen in diesem Bereich in dem untersuchten Kontext zu bewerten. Während die vorliegende Studie zeigt, dass die Fortschritte bei der Integration der Geschlechterdimension in die Forschung langsam und schwierig sind, argumentieren die Autoren, dass es noch viel Potenzial für Verbesserungen gibt.

Diese Studie liefert Beispiele für Diagnose und Bewertung.

• **Quelle:** Jordão, C. e Lopes, B. (2022). *Schritte zur Integration der Gender- und Geschlechterdimension in F&I: Der Fall einer öffentlichen Universität*. Erziehungswissenschaften, 13(1), pp.35–35. <https://doi.org/10.3390/educsci13010035>

Studie 2: Diversifizierung der Vielfalt: Inklusives Engagement, Intersektionalität und Geschlechtsidentität in einem europäischen Forschungsprojekt der Sozial- und Geisteswissenschaften Energy

Der vorliegende Artikel basiert auf einer Fallstudie, in der die Versuche im Rahmen des Horizont-2020-Projekts SHAPE ENERGY ("Social Sciences and Humanities for Advancing Policy in European ENERGY") analysiert werden, einen inklusiven Engagement-Ansatz innerhalb der interdisziplinären Forschung der Sozial- und Geisteswissenschaften (SSH) in den Bereichen Energie und Klimaforschung umzusetzen. Das Hauptziel des Projekts war die Entwicklung einer europäischen Energie-SSH-Plattform, auf der Forscher, Unternehmen, politische Entscheidungsträger, Nichtregierungsorganisationen und Bürger ihre Standpunkte zu energiepolitischen Diskussionen austauschen können.

Die geschlechtsspezifische Dimension wurde in die Planung und die Abfolge des Projekts einbezogen, einschließlich einer Analyse der geschlechtsspezifischen Aspekte, die ein breiteres Engagement erleichtern würde. Konkret wurde die Geschlechterdimension in die Umsetzung einbezogen, indem die Beteiligung von Frauen an Wissenschaft und Forschung gefördert, auf die Bedürfnisse von Männern und Frauen eingegangen und die Geschlechterfrage untersucht wurde, um ein besseres Verständnis der Rolle der Geschlechter in Wissenschaft und Forschung zu gewinnen.

In der Studie wurde die Methodik der Datentriangulation angewandt, indem Daten aus den folgenden Quellen analysiert wurden: (a) dokumentarische und mündliche Berichte der Projektleitung, in denen die Art und Weise

beschrieben wird, in der das Projekt Strategien in Bezug auf Gender-Fragen anzusprechen und umzusetzen versprach, (b) Daten aus 17 Multi-Stakeholder-Workshops in der Stadt und (c) eine E-Mail-Umfrage, die an alle Projektpartner versandt wurde. Die Ergebnisse der vorliegenden Studie deuten auf ein sehr unterschiedliches Verständnis von Gender und dessen Integration in das Projekt hin. Der Umgang mit dem Thema Geschlecht vereinfachte sich oft auf die bloße Quantifizierung der männlichen und weiblichen Teilnehmer, wodurch umfassendere Überlegungen wie Alter, Standort, Fachwissen usw. in den Hintergrund gerieten. Die Autoren argumentieren, dass Strategien für die Gleichstellung der Geschlechter diese breiteren Gesichtspunkte einbeziehen sollten, um angemessen auf die Art und Weise einzugehen, wie verschiedene Schnittmengen zu einem inklusiven Engagement beitragen und es verbessern können.

Diese Studie liefert ein Beispiel für eine Bewertung.

• **Quelle:** Søråa, R.A., Anfinsen, M., Foulds, C., Korsnes, M., Lagesen, V., Robison, R. e Ryghaug, M. (2020). *Diversifizierung der Vielfalt: Inklusives Engagement, Intersektionalität und Geschlechtsidentität in einem europäischen sozial- und geisteswissenschaftlichen Energieforschungsprojekt*. Energy Research & Social Science, 62, S.101380. <https://doi.org/10.1016/j.erss.2019.101380>.

Studie 3: Gender in Forschungsinhalten: Erfahrungen aus einem österreichischen Programm

Eines der Hauptziele der Gleichstellungspolitik in Wissenschaft und Forschung auf europäischer Ebene ist die Einbeziehung der Geschlechterdimension in die Forschungsinhalte. Eine Überprüfung der Gleichstellungspolitik in den Ländern des Europäischen Forschungsraums (EFR) zeigt, dass mehrere Länder geschlechtsspezifische Kriterien für die Forschungsfinanzierung eingeführt oder die Berücksichtigung der Geschlechterdimension in Forschungsinhalten durch spezifische Programme unterstützt haben. Trotz dieser Maßnahmen gibt es jedoch kaum Belege für die Auswirkungen der Einbeziehung der Geschlechterdimension in die Forschungsinhalte.

Der Beitrag bezieht sich auf eine Untersuchung von Projekten, die im Rahmen des Programms FEMtech-Forschungsprojekte in Österreich gefördert wurden. Die Analyse basiert auf Forschungsanträgen, Selbstbeschreibungen von Projekten und qualitativen Interviews mit ProjektleiterInnen und Gender-ExpertInnen, die an den Projekten beteiligt waren. Diese empirischen Befunde

werden einem Idealszenario der Integration der Gender-Dimension in Forschungsprojekten gegenübergestellt. Dieser Vergleich zeigt, dass die meisten Forschungsdesigns das Idealszenario nicht unterstützen. Es gibt mehrere Gründe für Abweichungen, z.B. weil die verwendeten Gender-Konzepte nicht expliziert werden, weil die Gender-Expertise auf bestimmte Partner beschränkt ist oder weil es an einer Reflexion der Ergebnisse oder des Forschungsprozesses mangelt.

Andererseits werden in der Analyse auch Fälle guter Praxis genannt. Auf der Grundlage dieser Fälle werden Empfehlungen zur Unterstützung der Gender-Dimension in der angewandten Forschung formuliert. Sie zielen zum einen auf die Stärkung der Gender-Dimension in den Forschungsinhalten und zum anderen auf die Stärkung der Reflexion des Forschungsprozesses. Beide Aspekte werden als Voraussetzungen für eine nachhaltige Integration von Gender in der Forschung auf individueller und organisatorischer Ebene identifiziert. Zudem scheint es notwendig zu sein, die Gender-Dimension nicht nur in den Forschungsinhalten zu verankern, sondern auch eine klare Verantwortung dafür zu formulieren.

In der Studie werden die folgenden Empfehlungen zur Förderung der Integration der Geschlechterdimension in die angewandte Forschung ausgesprochen:

- Unterscheiden Sie zwischen Gender-Expertise und Gender-Kompetenz, indem Sie klare Definitionen liefern;

- Die Bedeutung von Gender-Kompetenz und Gender-Fachwissen sollte bereits in der Antragsphase und während des gesamten Projekts hervorgehoben werden;

 - Klärung der Rolle und Funktion von Gender-Experten;

- Raum für Reflexion zu schaffen und die Sichtbarkeit der Lernprozesse in Bezug auf die Gleichstellung zu erhöhen (z. B. durch spezifische Workshops oder in den Berichterstattungsprozessen); und,

 - Mehr Ressourcen für interdisziplinäre Projekte nutzen.

 - Diese Studie liefert ein Beispiel für eine Diagnose.

- **Quelle:** Wroblewski, A. (2016). *Gender in Forschungsinhalten: Experiences from an Austrian programme. Paper presented at the 9th European Gender Summit, Brussels - 8/9th November 2016.* Verfügbar unter: https://gender-summit.com/attachments/article/1346/Wroblewski_paper_GS9Eu.pdf

Studie 4: Integration der Themen Sex und Gender in die medizinischen Lehrpläne - Lehren aus der internationalen Gemeinschaft

Die Integration von Sex und Gender in die medizinischen Lehrpläne wird als entscheidend für die Optimierung der Patientenversorgung angesehen. Der Artikel basiert auf den Protokollen des "2015 Sex and Gender Education Summit", der an der Mayo Clinic in den Vereinigten Staaten stattfand. Eine Gruppe von internationalen Wissenschaftlern und Pädagogen aus renommierten Universitäten diskutierte auf einem Podium über ihre Erfahrungen bei der Entwicklung und Umsetzung von Ausbildungsprogrammen zu den Grundsätzen der geschlechtsspezifischen Unterschiede in Gesundheit und Krankheit. Im Mittelpunkt der Diskussion standen bewährte Verfahren von medizinischen Fakultäten in Deutschland, Schweden, Kanada und den Vereinigten Staaten.

In Deutschland führte die Entwicklung eines neuen modularen medizinischen Curriculums im Jahr 2010 an der Charite Medical School in Berlin zur Schaffung der interaktiven, webbasierten eLearning-Plattform "eGender Medicine", die sich an Doktoranden, Kliniker und Forscher richtet. In Schweden hat das Center for Gender Medicine am Karolinska Institutet den webbasierten Lehrgang "Future Challenges for Health Care: Gender Adds Value" eingerichtet, der als Plattform für die internationale Zusammenarbeit auf diesem Gebiet dient. In Kanada bieten die Canadian Institutes of Health Research (Kanadische Institute für Gesundheitsforschung) einwöchige Sommerkurse für Doktoranden und Postdoktoranden an, die sich mit qualitativen und quantitativen Methoden zu den Themen Geschlechtsunterschiede, Verkörperung und Männlichkeit beschäftigen. Das Texas Tech University Health Sciences Center bietet das "Online Continuing Medical Education and Certificate Program in Sex and Gender Specific Health" an, das auf einem Bottom-up-Ansatz beruht, bei dem die Bedürfnisse der verschiedenen Interessengruppen ermittelt wurden.

Ein gemeinsames Thema, das sich aus der Podiumsdiskussion ergab, war, dass zwar eine Einzelperson oder eine Schlüsselgruppe von Personen, die als "Change Agent(s)" agieren, notwendig ist, ein wirklicher Wandel aber nur mit der Beteiligung der institutionellen Führung und der Bereitstellung von finanziellen und strukturellen Ressourcen erreicht werden kann. Der Artikel bietet Methoden und Ressourcen, die übernommen und an die spezifischen Bedürfnisse anderer Einrichtungen und Lernsituationen angepasst werden können.

Die angeführten Beispiele können sowohl als Interventionen als auch für Überwachungs- und Bewertungszwecke verwendet werden.

• **Quelle:** Miller, V. M., Kararigas, G., Seeland, U., Regitz-Zagrosek, V., Kublik-kiene, K., Einstein, G., Casanova, R., & Legato, M. J. (2016). *Integration von Sex- und Gender-Themen in medizinische Curricula - Lektionen aus der internationalen Gemeinschaft*. *Biology of sex differences*, 7 (Suppl 1), 44.
<https://doi.org/10.1186/s13293-016-0093-7>

Studie 5: Integration geschlechtsspezifischer Perspektiven auf Unterricht und Fachinhalte an einer naturwissenschaftlichen Universität in Schweden.

In diesem Artikel wird eine Aktionsforschungs-/Interventionsstudie beschrieben, die darauf abzielte, geschlechts- und normkritische Perspektiven in den Unterricht und die Fachinhalte an einer überwiegend naturwissenschaftlichen Universität in Schweden mit einem ungleichen Geschlechterverhältnis bei den Studierenden in den Bildungsprogrammen zu integrieren. Anstatt eine 50:50-Verteilung der Geschlechter in den Klassen anzustreben, nutzte die Studie das Konzept der normkritischen Pädagogik, das darauf abzielt, die Normen in der Lehre und in der Gesellschaft im Allgemeinen sichtbar zu machen und diese Normen und die darin implizierten Machtverhältnisse zu hinterfragen.

Die Hauptzielgruppe der Intervention waren die Hochschullehrer. Das Studiendesign umfasste die folgenden Schritte:

1. Untersuchung der Lehrer und Schüler' Erfahrungen, Einstellungen und Bedürfnisse von Lehrern und Schülern in Bezug auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bildung durch Fokusgruppen und Umfragen;
2. die Anpassung der Studie an die bestehende Universitätsstruktur;
3. Durchführung der Intervention, d. h. eines Kurses, der aus vier halbtägigen Workshops mit Diskussionsseminaren, Aufgaben und Literaturlektüre besteht und sich an Professoren richtet;
4. Bewertung der Ergebnisse und Empfehlungen für die Zukunft; und,
5. Präsentation der Studienergebnisse vor Entscheidungsträgern der Universität.

Diese Fallstudie veranschaulicht, dass es möglich ist, die Geschlechterperspektive in die Lehre und die Fachinhalte an einer naturwissenschaftlichen

Universität zu integrieren und die Diskussion darüber, was Geschlechtergleichheit ausmacht, von einer Wahrnehmung von "Zahlen" zu einer viel komplexeren Diskussion darüber zu bewegen, wie Normen die Lehr- und Studenumgebung beeinflussen. Die Kursevaluierung und die Nachbefragungen zeigen, dass die Interventionen erfolgreich waren, indem sie das Bewusstsein für Genderfragen schärften, einzelne Lehrkräfte unterstützten und eine Plattform für Diskussionen und Zusammenarbeit boten. Ein sehr wichtiger Aspekt der Integration von Gender in die Lehrinhalte, der in dieser Studie hervorgehoben wird, ist, dass die Arbeit von engagierten, aber isolierten Einzelpersonen bei der Schaffung von Veränderungen unwirksam ist. Vielmehr sind das Engagement und der Einsatz der Führungsebene für den organisatorischen Wandel und die Gleichstellung der Geschlechter entscheidend. Die Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter erfordert einen Wandel in der Organisation. Sie muss gut in die bestehenden Strukturen integriert und intern finanziert werden, um eine positive langfristige Wirkung zu erzielen.

Diese Studie liefert ein Beispiel für eine Intervention.

• **Quelle:** Powell, S. and Ah-King, M. (2013) *Integration von Gender-Perspektiven auf Lehre und Fachinhalte an einer naturwissenschaftlichen Universität in Schweden*. International Journal of Gender, Science and Technology, 5(1), 52–61. Verfügbar unter:

<https://genderandset.open.ac.uk/index.php/genderandset/article/view/271>

Studie 6: Strategien zur Einführung der Geschlechterperspektive in das Ingenieurstudium: ein Vorschlag auf der Grundlage der Selbstdiagnose

In diesem Papier wird ein Rahmen für die Einbeziehung der Geschlechterperspektive in Ingenieurkurse vorgestellt. Der Rahmen wurde in zwei Phasen entwickelt, wie folgt: (a) Einführung verschiedener Bildungsinnovationsprojekte und (b) Durchführung eines Co-Creation-Workshops mit Professoren, die eine Selbstdiagnosetechnik in ihrer eigenen Praxis anwendeten.

Genauer gesagt wurde die Geschlechterperspektive in drei Fächern der Ingenieurstudiengänge an der Universität Salamanca (Software Engineering) und der Universität La Laguna (Web Design und Human-Computer Interaction) integriert. Beide Innovationsprojekte dienten dazu, bewährte Praktiken zu ermitteln und einen Vorschlag für mehrere Instrumente zur Unterstützung von Lehrern in ihren Klassenzimmern zu entwerfen. Die ermittelten bewährten Verfahren und Tools

wurden anschließend in einem Co-Creation-Workshop (Phase II) mit Professoren validiert. Bei den Teilnehmern des Co-Creation-Workshops handelte es sich um 12 Professoren verschiedener Fachrichtungen, die im Rahmen des Lehrerausbildungsprogramms an der Universität von Salamanca eingeschrieben waren. Keiner der Teilnehmer hatte zuvor Koedukation in seinen Kursen eingesetzt. Die im Workshop verwendeten Instrumente waren ein Canvas-Modell für die Gestaltung und eine Rubrik für die Bewertung ihrer Praktiken. Daraus ergaben sich eine Reihe von Empfehlungen, die in einem Rahmen für die Einbeziehung der Geschlechterperspektive in einen Ingenieurstudiengang zusammengefasst wurden.

Der in dieser Arbeit vorgeschlagene Rahmen bietet eine Reihe von praktischen Leitlinien und Instrumenten, die von Ingenieurprofessoren direkt genutzt werden können, um ihre Fächer unter dem Gesichtspunkt der Koedukation umzugestalten (siehe <https://ieeexplore.ieee.org/document/9125289>).

Diese Studie liefert ein Beispiel für eine Intervention.

• **Quelle:** González-González, C. S., García-Holgado, A., & García-Peñalvo, F. J. (2020). *Strategien zur Einführung der Geschlechterperspektive im Ingenieurstudium: ein Vorschlag auf der Grundlage der Selbstdiagnose*. In 2020 IEEE Global Engineering Education Conference (EDUCON), (27-30 April 2020, Porto, Portugal) (pp. 1884-1890). Doi: 10.1109/EDUCON45650.2020.9125289.

Studie 7: Einführung und Evaluierung der effektiven Einbeziehung der Geschlechterdimension in die MINT-Hochschulbildung

Ziel dieser Studie war die Entwicklung eines Leitfadens mit Empfehlungen für das gesamte Lehrpersonal der Universitat Politècnica de Catalunya in Spanien zur effektiven Integration der Geschlechterdimension in die Lehre in den MINT-Fächern (Naturwissenschaften, Technik, Ingenieurwesen und Mathematik) im Rahmen eines Pilotprojekts namens Gender Dimension in Teaching (GDT).

Die Teilnehmer wurden durch einen offenen Aufruf an alle Lehrkräfte und Studenten zur Teilnahme an dem Projekt ausgewählt. Die Stichprobe bestand aus 41 Lehrern und 548 Schülern. In der Studie wurden Fragebögen verwendet, um die Einstellungen, Wahrnehmungen und Vorurteile der Teilnehmer zu bewerten und es wurde ein sowie ein abschließender Bewertungsfragebogen ausgewertet. Die Ergebnisse zeigen, dass nur 36% der Lehrer glaubten, ihr Fach sei geschlechtsspezifisch relevant, während 90% das Thema Geschlecht

in keiner Weise in ihr Fach integrierten. Nur 24 % der Schüler hatten weibliche Bezugspersonen in ihren Klassen, während 57 % der weiblichen Schüler angeben, Anzeichen für eine diskriminierende Behandlung durch Lehrer zu haben. Die Ergebnisse zeigen auch, dass sich 34 % der weiblichen Schüler nicht wohl dabei fühlen, am Unterricht teilzunehmen, gegenüber 11 % der männlichen Schüler.

Die meisten teilnehmenden Frauen waren bereit, das erworbene Wissen weiterzugeben, während die Männer dazu weniger bereit waren. Ein Verständnis der geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Motivation, sich zu engagieren, könnte dazu führen, dass sich sowohl Männer als auch Frauen stärker an Outreach- und Service-Learning-Aktivitäten beteiligen. Die Ergebnisse dieser Studie zeigen auch, dass der Empfehlungsleitfaden ein einfaches, direktes, kurzes und sehr praktisches Format haben sollte, um seine Verwendung bei der Gestaltung oder Änderung von Themen zu erleichtern. Nicht zuletzt trägt der Aufbau eines Kontaktnetzes zwischen den Lehrern wesentlich zum Wissensaustausch und zur künftigen Zusammenarbeit bei. Die Autoren sind der Meinung, dass diese Methodik, die auf einem Kooperationsprojekt basiert, in anderen Zentren und Institutionen repliziert werden kann, um einen Konsens zwischen den beteiligten Mitgliedern zu erreichen und als Referenz für institutionelle Veränderungen zu dienen.

Diese Studie liefert ein Beispiel für Diagnose und Intervention.

• **Quelle:** Peña M, Olmedo-Torre N, Mas de les Valls E, et al. (2021). *Einführung und Bewertung der wirksamen Einbeziehung der Geschlechterdimension in die MINT-Hochschulbildung*. Sustainability 13(9). MDPI AG: 4994.
DOI: 10.3390/su13094994.

Studie 8: Integration der Geschlechterdimension in Lehre, Forschungsinhalte und Wissen sowie Technologietransfer: Validierung des EFFORTI-Bewertungsrahmens anhand von drei Fallstudien in Europa.

Die Studie ist eine Anwendung des EFFORTI-Evaluierungsrahmens auf drei empirische Fallstudieninterventionen, die darauf abzielen, die Geschlechterdimension in tertiäre Bildungs- und Forschungsinhalte zu integrieren. Genauer gesagt, handelt es sich bei der vorliegenden Studie um einen Vergleich von EFFORTI-Fallstudieninterventionen an drei Universitäten in Österreich und Spanien. Die Auswahl der Fallstudien folgte der Logik des theoretischen Samplings. Die Fallstudien zielten darauf ab, die Geschlechterdimension in

die Lehre und F&I zu integrieren, wobei der Schwerpunkt auf verschiedenen Punkten des Innovationszyklus (z. B. von der Lehrplangestaltung bis hin zu Forschung und Technologietransfer) in der tertiären Bildung lag. Jede Fallstudie umfasste eine Dokumentenanalyse und 4-12 halbstrukturierte Interviews mit politischen Entscheidungsträgern, Programmmanagern, Praktikern und Nutznießern.

Eine vergleichende Analyse der drei Fallstudien führte zur Identifizierung von Best Practices für die Integration der Geschlechterdimension in Lehr- und Forschungsinhalte. Diese bewährten Praktiken sind nützlich für künftige Maßnahmen sowie für die Bewertung solcher Interventionen, die auf die Integration der Geschlechterdimension in Lehre und Forschung abzielen. Die Ergebnisse zeigen, dass die Gestaltung solcher Maßnahmen, insbesondere die Definition und Operationalisierung des Gender-Konzepts, der rechtliche Status und die Ressourcen, der Schlüssel zum Erreichen der gewünschten Ergebnisse sind. Das Engagement und die Anerkennung der Gender Studies auf höchster institutioneller Ebene sowie die Unterstützung durch eine Gender-Kompetenzstelle sind für eine wirksame Umsetzung unerlässlich.

Empfehlung: Die Studie liefert Beispiele für Interventionen und Bewertungsmechanismen.

• **Quelle:** Palmén, R., Arroyo, L., Müller, J., Reidl, S., Caprile, M. and Unger, M (2020). *Integration der Geschlechterdimension in Lehre, Forschungsinhalte & Wissen und Technologietransfer: Validierung des EFFORTI-Evaluierungsrahmens durch drei Fallstudien in Europa*. Evaluation and Program Planning, 79, <https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2019.101751>.

SCHLUSSFOLGERUNGEN

Die Europäische Kommission hat sich verpflichtet, die Gleichstellung der Geschlechter in Forschung und Innovation zu fördern. Im Rahmen von Horizont Europa, dem aktuellen Finanzierungsprogramm für Forschung und Innovation mit einem Budget von 95,5 Milliarden Euro, bekräftigt die Kommission ihr Engagement, indem sie Gleichstellungspläne als Förderkriterium für die Teilnahme am Programm festlegt. Die Forderung der Kommission nach institutionellen Gleichstellungsplänen hat zu einer immensen Mobilisierung von Universitäten und Forschungseinrichtungen in ganz Europa geführt, um die Gleichstellung der Geschlechter in ihre strategischen Prioritäten einzubeziehen. Die obligatorischen prozessbezogenen Anforderungen an die Gleichstellungspläne (d. h.

ein öffentliches, formelles Dokument, Bereitstellung von Ressourcen durch die Leitung, Datenerfassung und -überwachung sowie Schulungen und Kapazitätsaufbau) gewährleisten, dass solide Maßnahmen zur Anerkennung, Förderung und Verankerung der Gleichstellung als Querschnittsthema in Forschung und Lehre getroffen werden.

REFERENZEN

- Barbieri, B., Carboni, P., Cois, E., Lovari, A. & Sois, E. (2021). *Leitlinien für geschlechtersensible Kommunikation in Forschung und Wissenschaft. Entwickelt im Rahmen des Projekts "SUPERA - Supporting the Promotion of Equality in Research and Academia"*. Verfügbar unter: <https://www.superaproject.eu/wp-content/uploads/2021/07/D8.2-TAILOR-MADE-guides-for-gender-sensitive-communication-in-research-and-academia-v.1.1-.pdf>
- Bertakis, K. D., Helms, L. J., Callahan, E. J., Azari, R., Leigh, P., & Robbins, J. A. (2001). *Geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Diagnose von Depressionen in der Primärversorgung*. Journal of Women's Health & Gender-based Medicine, 10(7), 689–698. <https://doi.org/10.1089/15246090152563579>
- Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (2023). *Gender Equality in Academia and Research - GEAR-Tool. Integration der Geschlechterdimension in Forschungs- und Lehrinhalte*. Verfügbar unter: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/integration-gender-dimension-research-and-teaching-content>
- Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (2019). Toolkit zur geschlechtersensiblen Kommunikation. Available at: https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/toolkit-gender-sensitive-communication?language_content_entity=en
- Hoffmann, D., & Tarzian, A. (2001). *The Girl Who Cried Pain: A Bias against Women in the Treatment of Pain*. Journal of Law, Medicine & Ethics, 29(1), 13–27. DOI: 10.1111/j.1748- 720x.2001.tb00037.x
- Letherby, G. (2003). *Feministische Forschung in Theorie und Praxis*. McGraw-Hill Education (UK).
- Maserejian, N. N., Link, C. L., Lutfey, K. L., Marceau, L. D., & McKinlay, J. B. (2009). *Unterschiede in der Interpretation von Herzkrankheitssymptomen durch*

Ärzte je nach Geschlecht der Patienten: Ergebnisse eines faktoriellen Experiments mit Videovignetten. *Journal of women's health* (2002), 18(10), 1661–1667. <https://doi.org/10.1089/jwh.2008.1007>

- Mihajlović Trbovc J. & Hofman, A. (n.d.) *Toolkit for Integrating Gender Sensitive Approach into Research and Teaching. Entwickelt im Rahmen des Projekts "GARCIA - Gendering the Academy and Research: Combatting Career Instability and Asymmetries"*, Verfügbar unter:

https://eige.europa.eu/sites/default/files/garcia_toolkit_gender_research_teaching.pdf.

- Puy, A., Pascual Pérez, M. & Forson, A. (2016). *Handbücher mit Leitlinien zur Integration von Sex- und Gender-Analysen in Forschungsinhalte, Empfehlungen für die Entwicklung von Curricula und Indikatoren. Entwickelt im Rahmen des Projekts "GENDER-NET -Promoting Gender Equality in Research Institutions and Integration of the Gender Dimension in Research Contents"*. Verfügbar unter: https://eige.europa.eu/sites/default/files/d3.11_manuals_with_guidelines_on_the_integration_of_sex_and_gender_analysis_into_research.pdf

- SAGE (n.d.). *Einbettung von Gender-Wissen. Entwickelt im Rahmen des Projekts "SAGE: Systemic Action for Gender Equality"*. Verfügbar unter: https://www.sage-growingequality.eu/web/assets/media/tools/embedding_gender_knowledge.pdf

Weitere nützliche Ressourcen: Integration der Geschlechterdimension in die Forschung

- Europäische Kommission, Generaldirektion für Forschung und Innovation <https://data.europa.eu/doi/10.2777/316197>

Ein politischer Bericht mit methodischen Instrumenten und Beispielen aus 15 "Horizont 2020"-Projekten, die die Geschlechterdimension in wichtige Forschungs- und Innovationsbereiche wie Gesundheit, künstliche Intelligenz und Robotik, Energie, Verkehr, Meereswissenschaft und Klimawandel, Stadtplanung, Landwirtschaft, gerechte Besteuerung und Risikofinanzierung integrieren.

- Geschlechtsspezifische Innovationen, Universität Stanford <http://genderedinnovations.stanford.edu/fix-the-knowledge.html>

Fallstudien zu verschiedenen Forschungsbereichen in den Bereichen Technik, Wissenschaft, Umwelt, Gesundheit und Medizin.

- Institut für Geschlecht und Gesundheit, Kanadische Institute für Gesundheitsforschung <https://www.cihr-irsc-igh-isfh.ca/?lang=en>

Online-Schulungsmodule, Leitlinien, Instrumente und Ressourcen, die Forschern und Gutachtern helfen sollen, Geschlecht und Gender in der Gesundheitsforschung besser zu berücksichtigen.

- Kilden, Forschungsrat von Norwegen

https://kjonnsforskning.no/sites/default/files/what_is_the_gender_dimension_roggkorsvik_kilden_genderresearch.no_.pdf

Eine Reihe von Fallstudien, in denen untersucht wird, inwieweit Gender für verschiedene Disziplinen und Forschungsbereiche von Bedeutung ist. Das Handbuch bietet Beispiele, Ideen und Leitlinien für Forscher, selbst in Bereichen, in denen Gender-Perspektiven nicht relevant zu sein scheinen.

- Projekt Gelbe Fenster

<http://www.yellowwindow.com/genderinresearch>

Eine Reihe von Fallstudien, die veranschaulichen, wie geschlechtersensible Forschung in den Bereichen Gesundheit, Lebensmittel, Landwirtschaft und Biotechnologie, Nanowissenschaften und Nanotechnologien, Energie, Umwelt, Verkehr, sozioökonomische Wissenschaft und Geisteswissenschaften, Wissenschaft in der Gesellschaft und spezifische Aktivitäten der internationalen Zusammenarbeit angewandt werden kann.

Weitere nützliche Ressourcen: Integration der Geschlechterdimension in den Unterricht

- Baltic Gender, *geschlechtersensibler Unterricht - Eine Einführung für Lehrkräfte im MINT-Bereich.*

https://oceanrep.geomar.de/id/eprint/50001/1/BG_D4.2_Gender-Sensitive%20Teaching.pdf

Leitlinien zur Beseitigung von Geschlechterstereotypen und zur Schaffung eines positiven und ermutigenden Arbeitsumfelds.

- EGERA, *Bewährte Praktiken zur Einbeziehung der Gleichstellung in die Lehrpläne.*

<https://repository.ubn.ru.nl/bitstream/handle/2066/181606/181606.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Eine Sammlung von 23 bewährten Praktiken von sechs europäischen Universitäten zur Einbeziehung von Gender-Wissen in die akademischen Lehrpläne, vor allem in den Sozial- und Geisteswissenschaften.

- *GEARING ROLES*, Selbstbeurteilung und diagnostische Checkliste zum Thema Geschlecht im Lehrplan.

<https://gearingroles.eu/wp-content/uploads/2020/05/2002-Gender-mainstreaming-in-education.pdf>

Eine Checkliste, die es den Beteiligten ermöglicht, selbst einzuschätzen, inwieweit sie die Gleichstellung der Geschlechter bereits in ihren Lehrplan aufgenommen haben. Es werden auch wichtige Ideen und Maßnahmen für mögliche Hindernisse skizziert.

- UNESCO, A Guide for Gender Equality in Teacher Education Policy and Practices. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000231646>

Ein praktisches Instrument zur Förderung einer geschlechtergerechten institutionellen Kultur. Es zielt darauf ab, die Fähigkeit von Lehrerausbildern, Managern und Lehramtsstudenten zu stärken, ihre Praktiken durch innovative partizipative Ansätze effektiv zu verändern.

- Frauen'Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Gender Curricula - <https://www.gender-curricula.com/en/gender-curricula>

Eine Modelldatenbank mit geschlechtersensiblen Lehrplänen für 55 Fächer/Disziplinen. Die Inhalte der Datenbank werden regelmäßig aktualisiert.

KAPITEL 8

MASSNAHMEN GEGEN GESCHLECHTLICHE GEWALT, EINSCHLIESSLICH SEXUELLER BELÄSTIGUNG AN HOCHSCHULEN

Jolanta Klimczak

EINFÜHRUNG

Geschlechtsspezifische Gewalt (GBV) ist in der gesamten Europäischen Union (EU) verbreitet und wird überwiegend durch soziale Ungleichheit und männliche Dominanz verursacht: Ein Drittel der Frauen hat unter sexueller Belästigung und körperlicher oder sexueller Gewalt gelitten, häufig durch Intimpartner, während etwa ein Drittel der Frauen, die sexuell belästigt wurden, dies am Arbeitsplatz erlebten (Europäische Kommission 2023, S. 68). Ein sehr hoher Prozentsatz der registrierten Opfer von Menschenhandel zum Zwecke der sexuellen Ausbeutung sind Frauen und Kinder (Europäische Kommission, 2023, S. 10). Ungefähr 16% der Frauen kennen jemanden in ihrem Freundes- und Familienkreis, der Online-Belästigung oder Cybermobbing erfahren hat (Europäische Kommission, 2023, S. 7). Die Zahl der Frauen, die in Europa einer Genitalverstümmelung unterzogen wurden, beläuft sich auf mindestens 600.000 (Europäischer Rat, 2023). Im Jahr 2020 wurden 788 Frauen von Eurostat als Opfer von Tötungsdelikten erfasst.

Nach Angaben des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen (EIGE) belaufen sich die jährlichen Kosten geschlechtsspezifischer Gewalt in der EU auf schätzungsweise 366 Milliarden Euro, wovon 79 % auf Gewalt gegen Frauen entfallen (EIGE 2021).

Die Hauptursache für Gewalt gegen Frauen ist die historisch verankerte strukturelle Ungleichheit zwischen den Geschlechtern. Der strukturelle Charakter von Gewalt bedeutet, dass Gewalt gegen Frauen eine Folge und ein Bestandteil sozialer Hierarchien und Geschlechterordnungen ist, die diese Ungleichheiten aufrechterhalten. Sie stellt einen der grundlegenden sozialen Mechanismen dar, durch den Frauen im Vergleich zu Männern in einen untergeordneten Status versetzt werden. Geschlechtsspezifische Gewalt gegen Frauen ist eine Form der Diskriminierung, die ihre Fähigkeit, gleichberechtigt mit Männern Rechte und Freiheiten zu genießen, erheblich einschränkt (UN-Ausschuss für die Beseitigung der Diskriminierung der Frau 1993).

Die Definition des Konzepts der geschlechtsspezifischen Gewalt hat sich

weiterentwickelt und wird heute häufig als Rahmenkonzept verwendet, um das komplizierte Netz der potenziellen Exposition gegenüber verschiedenen Formen von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung zu erfassen. Geschlechtsspezifische Gewalt umfasst eine Reihe von Verhaltensweisen, darunter Vergewaltigung, sexuelle Nötigung, Erpressung, unanständige Witze, die Förderung pornografischer Inhalte, Unterstellungen von geschlechtsspezifischer Unangemessenheit in einem bestimmten Studienbereich sowie sexuelle Kommentare.

Ein Spektrum von gewalttätigen Verhaltensweisen und Einstellungen, die durch das Geschlecht beeinflusst werden, umfasst:

- **Geschlechtsspezifische Belästigung:** Dies ist eine Belästigung aufgrund des Geschlechts einer Person, die nicht sexuell konnotiert ist. Beispiele sind abwertende Kommentare, Hassreden, Ausgrenzung, Schweigen zu den genannten Handlungen oder stereotype Annahmen.

- **Sexuelle Belästigung:** Unerwünschtes Verhalten mit sexuellen Untertönen, wie z. B. Berührungen, Bemerkungen über das Aussehen oder den Körper einer Person, Stalking, das Versenden sexuell eindeutiger Bilder oder sexuelle Witze (Europarat 2023).

Generell kann GBV wie folgt definiert werden:

physische und psychische Gewalt, sexuelle Gewalt, wirtschaftliche und finanzielle Gewalt, geschlechtsspezifische Belästigung, Stalking und organisatorische oder umweltbedingte Belästigung im Online- und Offline-Kontext. GBV umfasst auch Formen von Gewalt, die möglicherweise nicht als solche erkannt, aber als Missbrauch oder Verletzung angesehen werden. (Fajmanowa et al. 2021, 14).

Die Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt basiert auf mehreren zentralen Politiken und rechtlichen Regelungen der Vereinten Nationen, der Europäischen Union und des Europarats. Das Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW) aus dem Jahr 1979 ist ein zentrales Rechtsdokument zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter, das der Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt Vorrang einräumt. Dieses Übereinkommen verbietet die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und verpflichtet die Vertragsstaaten, Maßnahmen zur Beseitigung der Gewalt gegen Frauen und zum Schutz ihrer Menschenrechte zu ergreifen. Die Allgemeinen Empfehlungen Nr. 19 (1992) und Nr. 35 (2017) des CEDAW-Ausschusses enthalten ausführliche Empfehlungen, unter anderem zu rechtlichen Maßnahmen, Prävention, Schutz, Verfolgung und Bestrafung, Wiedergutmachung und

Überwachung. Als Reaktion auf die Erklärung und Aktionsplattform von Peking (1995) verabschiedeten die Vereinten Nationen im Jahr 2000 die Resolution 1325 zu geschlechtsspezifischer Gewalt, um das Bewusstsein zu schärfen und staatliche Maßnahmen anzuregen. Die Resolution mit dem Titel Women's Safety, International Peace, and Security fordert den Schutz von Frauen und Mädchen in Konfliktsituationen. Die internationalen Regelungen der Vereinten Nationen konzentrieren sich auf die Prävention, d. h. die Beseitigung der Ursachen von Gewalt gegen Frauen, und auf den Schutz, d. h. die Bereitstellung der erforderlichen Dienste und Unterstützung für Gewaltopfer sowie die Anklage und rechtliche Verfolgung der Täter. Sie konzentriert sich in erster Linie auf Frauen und Mädchen (Mergaert et.al. 2023, 2-3).

In der Europäischen Union ist das wichtigste Rechtsdokument zum Schutz der Menschenrechte, einschließlich des Rechts auf Leben, Freiheit, Nichtdiskriminierung, Schutz der persönlichen Sicherheit und körperlichen und geistigen Unversehrtheit, die Charta der Grundrechte der Europäischen Union. Im Folgenden werden diese Themen im Detail behandelt:

- Richtlinie 2000/43/EG des Rates, die auf die Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Personen abzielt, ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft. Diese Richtlinie verbietet ausdrücklich die Diskriminierung aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft.
- Richtlinie 2006/54/EG des Rates, deren Ziel es ist, den Grundsatz der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf zu verwirklichen. Diese Richtlinie verbietet geschlechtsspezifische Diskriminierung am Arbeitsplatz und kann auch zur Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt eingesetzt werden.
- Richtlinie 2012/29/EU des Europäischen Parlaments und des Rates, die darauf abzielt, Mindeststandards für den Schutz und die Unterstützung von Opfern von Gewaltverbrechen festzulegen.

Und schließlich ist auch das Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (die sogenannte Istanbul-Konvention) ein sehr wichtiges Dokument. Es deckt alle Formen von Gewalt gegen Frauen ab, einschließlich häuslicher Gewalt, von der Frauen unverhältnismäßig stark betroffen sind. Eine Übereinkunft, die das Recht auf Leben in einem Gebiet fördert und schützt, in dem Gewalt weit verbreitet und endemisch ist. Am 1. Juni 2023 ratifizierte die EU die Istanbul-Konvention²¹.

²¹ Die Entsprechung der Istanbul-Konvention als regionaler Rahmen für die Bekämpfung und Verhütung geschlechtsspezifischer Gewalt ist das Interamerikanische Übereinkommen über die Verhütung, Bestrafung und Beseitigung von Gewalt gegen Frauen (Belém-Konvention, Pará) und das Protokoll zur Afrikanischen Charta der Menschenrechte und Rechte der Völker über die Rechte der Frau in Afrika (Maputo-Protokoll).

Der Ansatz des Europarats zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen basiert zwar auf dem UN-Ansatz, erweitert jedoch das Konzept der Präventionsmaßnahmen auf Männer und Jungen, da er davon ausgeht, dass sie am häufigsten Gewalttäter sind, sich aber auch gegen männliche Täter stellen und auf der Seite der Frauen stehen können. Darüber hinaus wird auf die Notwendigkeit hingewiesen, eine Anti-Gewalt-Politik zu betreiben, die auch nationale Aktionspläne umfasst. Schließlich wird auf Mehrfachdiskriminierung eingegangen, wobei besondere Risikogruppen wie Roma-Frauen, Sámi oder lesbische, bisexuelle, transgender und intersexuelle Menschen (LBTI) berücksichtigt werden (Mergaert et.al. 2023, 3).

BESCHREIBUNG DES THEMENBEREICHES

Universitäten sind Teil der Gesellschaft, in der sie tätig sind. Daher ist es vernünftig, davon auszugehen:

- Das Geschlecht ist ein wichtiger Faktor im Zusammenhang mit Belästigung, sexueller Belästigung und sexueller Gewalt.
- Macht und Autorität innerhalb einer Organisation wirken sich ebenfalls auf das Auftreten von Gewalt, einschließlich sexueller Gewalt, aus.
- Personen, die an einer Universität Belästigung, sexuelle Belästigung oder sexuelle Gewalt erlebt haben, können unter den langfristigen Folgen dieser Vorfälle leiden.
- Universitäten spielen eine wichtige Rolle bei der Prävention und Bekämpfung von Belästigung und sexuellem Fehlverhalten (Kommissar für Menschenrechte, 2019).

Geschlechtsspezifische Gewalt ist also ein schwerwiegendes Problem im Hochschulbereich und betrifft sowohl das Personal als auch die Studierenden. Leider behindern der hierarchische Charakter der akademischen Struktur, die patriarchalische Auffassung vom Lernen, die Instabilität der Arbeitsverhältnisse und die Missachtung der negativen Auswirkungen von Gewalt die Überarbeitung von Maßnahmen zur Bekämpfung von Gewalt und die Erfassung von Daten über das Ausmaß von Gewalt. Inzwischen haben schätzungsweise 25 % der Studentinnen während ihres Studiums geschlechtsspezifische Gewalt erfahren. Die UniSAFE-Studie (2021) hat gezeigt, dass dort verschiedene Formen von Gewalt vorkommen: körperliche, psychische, wirtschaftliche, sowie online und sexuelle Belästigung. 62 % der Befragten erlebten mindestens eine Form von geschlechtsspezifischer Gewalt

während ihres Studiums oder ihrer Arbeit an ihrer Einrichtung. Dies war sogar noch häufiger bei Menschen, die sich als LGBTQ+ identifizieren (68 %), bei Menschen mit einer Behinderung oder chronischen Krankheit (72 %) und bei Menschen, die einer ethnischen Minderheit angehören (69 %). Die häufigste Form ist psychische Gewalt (57 %). Jeder dritte Studierende und Mitarbeiter gibt an, an seiner Hochschule sexuelle Belästigung erlebt zu haben (31 %), 6 % der Befragten haben körperliche Gewalt erlebt und 3 % haben sexuelle Belästigung erlebt. Einer von zehn Befragten erwähnte wirtschaftliche Gewalt (<https://unisafe-gbv.eu/project-news/results-from-the-largest-european-survey-on-gender-based-violence-in-academia/>).

Rechtfertigungen für Gewalt beruhen häufig auf Geschlechternormen, d. h. auf gesellschaftlichen Beispielen für angemessene Rollen und Verantwortlichkeiten für Männer und Frauen. Diese kulturellen und sozialen Normen erziehen Männer dazu, aggressiv, durchsetzungsfähig, emotionslos und kontrollierend zu sein, und tragen dazu bei, dass Männer gesellschaftlich als dominant akzeptiert werden. In ähnlicher Weise verstärken die Erwartungen an Frauen, passiv, fürsorglich, unterwürfig und emotional zu sein, die Rolle der Frau als schwach, machtlos und abhängig vom Mann. Die Sozialisierung sowohl von Männern als auch von Frauen hat zu ungleichen Machtverhältnissen zwischen Männern und Frauen geführt. In der Universität sind diese geschlechtsspezifische Polarisierung und androzentrische Muster von Wissenschaftlern und Wissenschaft immer noch präsent. Das männliche Rollenmodell des Berufs des Wissenschaftlers und Forschers ist die Norm, und infolgedessen müssen Wissenschaftlerinnen ständig beweisen, dass sie für die wissenschaftliche Arbeit geeignet und kompetent sind, und gleichzeitig wird von ihnen erwartet, dass sie "weiblich" im Sinne der Geschlechterstereotypen sind. Ähnliche Schwierigkeiten haben Studentinnen, von denen einerseits erwartet wird, dass sie in ihrer wissenschaftlichen Disziplin sachkundig und kompetent sind, und die andererseits nach ihrem attraktiven Aussehen und ihrem angenehmen Verhalten beurteilt werden. Dieses Phänomen wird als Sexismus bezeichnet. Forscher sehen Sexismus als ein mehrdimensionales Konstrukt, das stereotype Wahrnehmungen von Menschen aufgrund ihres Geschlechts beinhaltet (Glick, Fiske 1996, S. 491-492). Im Kern handelt es sich um eine feindselige oder wohlwollende Haltung. Feindseliger Sexismus bedeutet negative Vorurteile gegenüber Frauen (oder Männern) auf der Grundlage stereotyper Weiblichkeits- und Männlichkeitsvorstellungen. Die Folge ist, dass Frauen (oder Männern) aufgrund ihrer Geschlechtszugehörigkeit der

Zugang zu gesellschaftlich wertvollen Ressourcen verwehrt wird, wobei individuelle Eigenschaften, Potenziale, Fähigkeiten, Bedürfnisse, Erwartungen und Rechte ausgeschlossen werden. Beispiele für Diskriminierungen, die durch diese Voreingenommenheit gerechtfertigt werden, sind der Ausschluss von Mädchen und Frauen von Bildungs- und Wissenschaftseinrichtungen, die Begrenzung der Chancen von Wissenschaftlerinnen auf eine wissenschaftliche Karriere oder die Verweigerung der Urheberschaft an Forschungserfolgen (der Matilda-Effekt). Der wohlwollende Sexismus basiert ebenfalls auf stereotypen Einstellungen gegenüber Frauen (und einigen Männern), wird aber subjektiv als positiv empfunden. Dies liegt daran, dass bestimmte Qualitäten oder Fähigkeiten, die angenehm sein können, genannt werden, was dazu führt, dass man die Tatsache übersieht, dass diese Qualitäten und Fähigkeiten Repräsentationen eines Geschlechterstereotyps sind. Eine Frau kann wegen ihrer hübschen, weiblichen Handschrift gebeten werden, Notizen über den Verlauf einer Sitzung zu machen, oder sie kann wegen ihrer besonderen - erwarteten geschlechtsspezifischen - Fähigkeiten Kaffee für männliche Kollegen (in denselben Positionen) kochen. Beispielartikel: "Frauen sollten von Männern geschätzt und geschützt werden", "Frauen haben im Vergleich zu Männern eine höhere moralische Sensibilität" und "jeder Mann sollte eine Frau haben, die er anbetet" (Barreto & Doyle, 2023:100). Wohlwollender Sexismus ist ein negatives Phänomen, weil seine Folgen schädlich sind: die Aufrechterhaltung von Geschlechterstereotypen (Glick, Fiske 1996; 491-492).

An der Universität gibt es viele Formen von Gewalt, ihr Katalog ändert sich mit dem Wandel der Gesellschaft. Es wird versucht, Gewalt zu bekämpfen und dagegen vorzugehen. Damit Maßnahmen und Aktionen zur Bekämpfung von Gewalt wirksam sind, müssen die Erscheinungsformen von Gewalt, ihre Ursachen und Folgen erkannt werden und Organisationen müssen systematisch überwacht werden. Bisherige Untersuchungen zeigen, dass es im akademischen Umfeld verschiedene Formen von Gewalt gibt. Nachstehend einige Beispiele (Europarat 2023):

- **Verbale Gewalt** umfasst beleidigende Äußerungen, Demütigungen, Spott oder verbale Einschüchterung. Dazu können Situationen in Vorlesungen und bei Interaktionen zwischen Studierenden oder Mitarbeitern gehören.

- **Emotionaler Missbrauch** umfasst Handlungen, die darauf abzielen, eine andere Person emotional zu verletzen. Dazu kann das Ignorieren, Isolieren, Hervorrufen von Schuldgefühlen, Bedrohen, Ausnutzen oder Manipulieren der Gefühle einer anderen Person gehören.

- **Physische Gewalt** bezieht sich auf direkte physische Handlungen gegen eine andere Person, wie Schlagen, Stoßen, Ziehen oder jede andere Form physischer Aggression.

- **Psychische Gewalt** umfasst Handlungen, die das Selbstwertgefühl, die Würde und das Selbstwertgefühl einer Person zerstören. Dazu können Spott, Demütigung, Einschüchterung, Lächerlichmachen oder das Erzeugen von Angstgefühlen gehören.

- **Sexuelle Gewalt** umfasst sexuelle Übergriffe, sexuelle Belästigung, Vergewaltigung oder andere unerwünschte sexuelle Handlungen. Sexuelle Gewalt kann zwischen Studierenden oder zwischen Studierenden und Universitätspersonal stattfinden.

- **Wirtschaftliche Gewalt** ist "jede Handlung oder jedes Verhalten, das einer Person wirtschaftlichen Schaden zufügt, z. B. die Beeinträchtigung der Arbeit/des Studiums durch die Einschränkung des Zugangs zu finanziellen Ressourcen" (UNISAFE 2022, 5).

- **Strukturelle Gewalt** bezieht sich auf systemische und strukturelle Maßnahmen, die zu Diskriminierung, Ausgrenzung oder Marginalisierung bestimmter Gruppen an der Universität führen können. Dazu können Ungleichbehandlung, Vorurteile, mangelnder Zugang zu Ressourcen oder Chancengleichheit gehören (Bermúdez Figueroa et al. 2023).

- **Organisatorische Gewalt** ist eine Form von Gewalt auf der kollektiven und organisatorischen Ebene von Universitäten und Forschungseinrichtungen, die sich in direkter Belästigung von Studierenden der Geschlechter- oder Frauenforschung oder indirekt durch die Akzeptanz von GBV durch das Management äußern kann (<https://unisafe-gbv.eu/the-project/gender-based-violence-unisafes-definition/>).

Die Entwicklung der Technologie schuf eine Quelle für neue Formen der Gewalt - **Online-Gewalt** - wie:

- **Upskirting**, d. h. das Fotografieren unter den Röcken oder Kleidern von Frauen ohne deren Zustimmung (Lewis, Anitha 2023).

- **Cybergewalt** basiert auf dem Geschlecht und umfasst Cyberstalking, Doxing, digitalen Voyeurismus, Online-Belästigung, die nicht einvernehmliche Weitergabe von intimen oder manipulierten Materialien und die Aufstachelung zu Hass oder Gewalt im Internet (2023 Gender Equality in the EU, 7).

Es gibt keinen einzelnen Faktor, der geschlechtsspezifische Gewalt im akademischen Bereich erklärt. Es sollte jedoch bedacht werden, dass neben der EU-Politik, Universitäten auch (und vielleicht in erster Linie) von nationalen

Institutionen mit ihrer Kultur, ihrem Recht, ihrer Wirtschaft und ihrer Politik beeinflusst werden. Abgesehen von der hierarchischen, patriarchalischen Struktur der Hochschulen selbst können also viele der Ursachen für Gewalt auf kulturelle, rechtliche, wirtschaftliche und politische Faktoren zurückgeführt werden.

- **Kulturelle Faktoren:** Geschlechternormen, -werte und -symbole sowie kulturelle Darstellungen von Geschlecht (in religiösen Traditionen und historischen Aufzeichnungen) rechtfertigen Dominanz und Macht und normalisieren stereotype Erwartungen an Weiblichkeit und Männlichkeit sowie sexuelle, wirtschaftliche, häusliche und kriegerische Gewalt. Sie sind in Mythen, Traditionen, Ideologien und anderen Sozialisationsbotschaften verwurzelt, die wie die "Luft zum Atmen" unsichtbar sind.

- **Rechtliche Faktoren:** Seit Jahrhunderten diente das Recht den Männern der Oberschicht und schützte sie; Frauen hatten keine Rechte. Heutzutage ist das Geschlecht in den EU-Ländern nicht ausschlaggebend für rechtliche Privilegien, den Zugang zu Schutz oder Rechtssicherheit. Die Rechtsnormen sind geschlechtsneutral, zumindest de jure. Bei der Rechtsanwendung und dem Vertrauen der Gewaltopfer in die Rechtsinstitutionen gibt es jedoch noch viel zu tun. Opfer von geschlechtsspezifischer Gewalt zu sein, wird manchmal als beschämend, unverdient oder leichtfertig empfunden. Viele Frauen, die Opfer sexueller Gewalt, einschließlich Vergewaltigung, geworden sind, haben damit zu kämpfen, dass sie sekundär viktimisiert und für die Provokation der Gewalt verantwortlich gemacht werden. Daher entspricht die Zahl der Anzeigen und Untersuchungen nicht dem Ausmaß der Gewalt.

- **Wirtschaftliche Faktoren:** Frauen und verschiedene Minderheiten sind aufgrund ihrer wirtschaftlichen Abhängigkeit und ihres mangelnden Zugangs zu Ressourcen zur Selbstversorgung und Sicherheit anfällig für Gewalt. Und Armut geht aufgrund der Hilflosigkeit und Abhängigkeit des Opfers und der pathologischen Männlichkeit, die auf Gewalt gegen andere beruht, oft Hand in Hand mit Gewalt (Acker 2006).

- **Politische Faktoren:** Geschlechtsspezifische Gewalt wird in einigen politischen Umfeldern und gesellschaftlichen Gruppen als unwichtig angesehen. Dies kann durch eine stärkere Präsenz gesellschaftlicher Akteure in politischen Institutionen geändert werden, die die Diskussion über die Notwendigkeit der Gewaltbekämpfung prägen und die Perspektiven und Erfahrungen der Opfer einbeziehen. Die Thematisierung von geschlechtsspezifischer Gewalt in der Öffentlichkeit kann dazu beitragen, das Bewusstsein und die Einstellung gegenüber Gewalt, Opfern und Tätern zu verändern.

Die Opfer von Gewalt werden psychisch und physisch krank, verlieren die Motivation zu arbeiten und zu studieren und geben ihre Ausbildung und berufliche Entwicklung auf. Ihre Arbeit oder Forschungsgruppe erleidet Einbußen: Manchmal funktioniert das Forschungsteam nicht mehr richtig. Für den Forschungs- und Hochschulsektor bedeutet geschlechtsspezifische Gewalt den Verlust wertvoller Studenten und Mitarbeiter und den Verlust von geistigem Kapital. Auf gesellschaftlicher Ebene werden durch Gewalt soziale Ungleichheiten, einschließlich der vertikalen und horizontalen Segregation auf dem Arbeitsmarkt, aufrechterhalten. Die Kosten, die entstehen, wenn Gewalt an Hochschulen ignoriert wird, und die verheerenden Auswirkungen, die Gewalt auf der Mikro-, Mezzo- und Makroebene hat, machen dieses Problem zu einem, das das Eingreifen internationaler Organisationen und politisches Engagement erfordert.

In der Erklärung von Ljubljana wird neuerlich hervorgehoben, dass geschlechtsspezifische Gewalt "im Hochschul- und Forschungsbereich, einschließlich sexueller Belästigung, ein ernstes und zu wenig beachtetes Problem ist, das schwerwiegende negative Auswirkungen auf die Studien- und Berufsaussichten in Forschung und Hochschulbildung hat. Es fehlt an einer kohärenten Infrastruktur und an Verfahren zur Verhinderung und Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung im Hochschulbereich in den Mitgliedstaaten und anderen Ländern" (https://www.gov.si/assets/ministrstva/MIZS/Dokumenti/PSEU/Ljubljana-Declaration-on-Gender-Equality-in-Research-and-Innovation-_endorsed_final.pdf). Dieses Dokument bestätigt die Notwendigkeit, den Bereich der geschlechtsspezifischen Gewalt in den Gleichstellungsplänen zu berücksichtigen.

Warum ist geschlechtsspezifische Gewalt ein wichtiges Thema im Gleichstellungsplan?

- Erstens verletzt sie die Menschenrechte, ist ein Angriff auf die Würde und das Selbstwertgefühl. Sie kann zum Verlust der Gesundheit (Depression, Selbstverstümmelung) und des Lebens (Selbstmordversuche) führen.

- Zweitens bedroht die geschlechtsspezifische Gewalt die Menschen, das Gefühl der Sicherheit und der psychophysischen Integrität der Menschen. So kann sie die Selbstverwirklichung und Entwicklung des Einzelnen und der gesamten akademischen Gemeinschaft einschränken oder verhindern.

- Drittens ist geschlechtsspezifische Gewalt eine Diskriminierung, die auf Stereotypen und sozialen Vorurteilen beruht, d. h. auf übermäßig verallgemeinernden und emotional aufgeladenen Bildern von Frauen, Männern und

nicht-binären Menschen (unterschiedliche psychosexuelle Orientierung, Alter, ethnische Herkunft, soziale Schicht usw.). Diskriminierung führt zur Marginalisierung oder zum Ausschluss von Personen vom Zugang zu wertvollen wirtschaftlichen, sozialen und symbolischen Ressourcen.

- Viertens ist geschlechtsspezifische Gewalt ein Hindernis für die Gleichstellung der Geschlechter, d. h. sie behindert die Entwicklung von Demokratie und einer integrativen Gesellschaft. Sie verewigt das patriarchalische Gesellschaftssystem mit dem heteronormativen Mann als "universeller" Norm. Und wie wir aus der Gender-Politik wissen, ist das Mainstreaming ein entscheidendes Problem für die Akademie und erfordert sowohl axiologische, normative als auch strukturelle Veränderungen.

- Fünftens wirkt sich geschlechtsspezifische Gewalt nicht nur auf die unmittelbaren Opfer aus, sondern auf alle Mitglieder der Akademie. Zeugen von Gewalt können zu der Überzeugung gelangen, dass gewalttätiges Verhalten gerechtfertigt oder "normal" ist, und beginnen, brutale Normen zu assimilieren und neu zu schaffen. Letztendlich kann die gesamte Organisationskultur gewalttätig werden.

- Sechstens hat geschlechtsspezifische Gewalt einen sehr hohen wirtschaftlichen Preis. Daher liegt es im Interesse der Hochschule, den Beschäftigten und Studierenden, ein Gefühl der Sicherheit zu vermitteln. Opfer von Gewalt erbringen schlechtere Leistungen bei der Arbeit und in der Schule, werden häufiger krank und fehlen oft wegen Krankenhausaufenthalten; sie können auch vom Arbeitgeber der Akademie eine Entschädigung für den Mangel an angemessenem Schutz vor Gewalt am Arbeitsplatz verlangen (Pandea et al. 2020, 18-20).

In der Europäischen Union sind mehrere Richtlinien eine Grundlage für Maßnahmen zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt an Hochschulen. Im Folgenden werden einige von ihnen genannt:

- Richtlinie 2000/43/EG des Rates

zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft: Diese Richtlinie verbietet die Diskriminierung aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft. Sie kann eine Grundlage für die Bekämpfung von Gewalt aus diesen Gründen an Universitäten bilden.

- Richtlinie 2006/54/EG des Rates

zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf: Diese Richtlinie verbietet die Diskriminierung aufgrund des

Geschlechts am Arbeitsplatz. Sie kann bei geschlechtsspezifischer Gewalt an Universitäten angewendet werden.

- Richtlinie 2012/29/EU des Rates

des Europäischen Parlaments und des Rates über die Rechte von Opfern: Diese Richtlinie legt Mindeststandards für den Schutz und die Unterstützung von Opfern von Straftaten, einschließlich Gewalt, fest. Sie kann auf Gewalt an Universitäten Anwendung finden, wenn das Opfer Student, Angestellter oder mit der Universität verbunden ist.

Darüber hinaus gibt es in vielen Mitgliedstaaten der Europäischen Union nationale Rechtsvorschriften über Gewalt an Hochschulen. Diese Gesetze können auf EU-Richtlinien oder nationalen Rechtsgrundlagen zum Schutz von Studierenden und Hochschulpersonal beruhen.

Es ist wichtig, daran zu denken, dass die spezifischen gesetzlichen Bestimmungen über Gewalt an der Universität variieren können, je nach Mitgliedstaat und rechtlichem und institutionellem System (Strafrecht, Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsgesetz, Arbeitsrecht).

Viele Universitäten verfügen über Strategien, Richtlinien und Regeln für den Umgang mit Gewalt an der Universität. Darin können Definitionen von Gewalt, Verfahren für die Meldung, den Umgang und die Sanktionen sowie Präventionsmaßnahmen festgelegt sein. Diese internen Vorschriften können die Grundlage für eine Untersuchung von Gewalt an der Universität bilden.

Die Bekämpfung von GBV an Hochschulen und in der Wissenschaft wird durch den bestehenden Rechtsrahmen der UN, der EU und des Europarates geregelt, der in der "Einleitung" beschrieben wird. Es wird jedoch empfohlen, das Modell auf weitere Handlungsfelder zu erweitern, um letztlich auch diese mit einzubeziehen:

1. Politik, die die Vision, die Strategie, die politischen Dokumente und die Maßnahmen zum Ausdruck bringt und die Grundlage für alle Aktionen bildet.
2. Schätzungen auf der Grundlage von Sozialforschung (Umfragen) und Verwaltungsdaten zur Häufigkeit und Kausalität von GBV.
3. Prävention, d. h. Förderung des soziokulturellen Wandels bei allen Gruppen, die die Universität ausmachen.
4. Schutz, d. h. klare Verfahren und verfügbare Infrastruktur für Opfer.
5. Strafverfolgung und Disziplinarmaßnahmen, d. h. Verfahren gegen Gewalttäter.
6. Bereitstellung von Dienstleistungen, d. h. spezialisierte Unterstützung für Opfer (und ihre Familien) und ein Netz verfügbarer Dienstleistungen.

7. Partnerschaften, d. h. die Einbeziehung verschiedener Stellen in die Umsetzung des Modells, zusammen mit Gewerkschaften, sozialen Organisationen und staatlichen Stellen (Mergaert, 2023, 4).

VORGESCHLAGENE UNTERSUCHUNGSMETHODEN MIT BEISPIELEN

Die Forscher gingen davon aus, dass es dank der Vielzahl von Methoden möglich ist, ein so komplexes Problem wie geschlechtsspezifische Gewalt tiefer und umfassender zu erforschen. Die Untersuchung von Gewalt an Universitäten erfordert einen vielschichtigen und vielseitigen Ansatz. Verschiedene Forschungsmethoden und -techniken, ob quantitative, qualitative oder gemischte Methoden, dienen diesem Zweck, und die endgültige Entscheidung über die Wahl der Methode hängt von den Forschungsfragen ab. In GBV-Studien verwendete Methoden:

Empfohlene Methoden:

1. Umfrage
2. Interview mit der Fokusgruppe
3. Halbstrukturiertes Einzelinterview
4. Einzelinterview
5. Partizipative Aktionsforschung und einen Forschungsspaziergang
6. Analyse des Medieninhalts

Studie 1: Geschlechtsspezifische Gewalt, Stalking und Angst vor Kriminalität - Teil eines Programms der Europäischen Kommission "Prävention und Bekämpfung von Kriminalität"

Eine der gängigsten Methoden zur Untersuchung des Gewaltphänomens an Universitäten ist die diagnostische Erhebungsmethode. Ein Beispiel für die erfolgreiche Anwendung dieses Ansatzes ist die Studie "Geschlechtsspezifische Gewalt, Stalking und Kriminalitätsfurcht" - Teil eines Programms der Europäischen Kommission "Prävention und Bekämpfung von Kriminalität". Zu Forschungszwecken wurde folgende Hypothese formuliert: Studentinnen sind - aufgrund ihres Alters und ihrer Lebenssituation - im Vergleich zu anderen nationalen Studien zu geschlechtsspezifischer sexueller Gewalt überdurchschnittlich stark von Vorfällen sexueller Gewalt betroffen. Bei der Auswahl der Stichprobe wurde darauf geachtet, dass sie die Besonderheiten des Hochschulwesens in den einzelnen Ländern widerspiegelt, wobei die

geografische Verteilung und das Versorgungsgebiet (städtisch oder ländlich), die Größe und das Prestige sowie die Art der Einrichtung berücksichtigt wurden. An der Studie nahmen Studierende aus fünf Ländern und 34 Universitäten teil, insgesamt 21.516 Personen. Der Fragebogen bestand aus mehreren Teilen: einer Einleitung, in der die Absichten der Forscher und die formulierten Forschungsziele, denen die Umfrage dient, erläutert wurden; Fragen zu soziodemografischen Merkmalen und zur strukturellen Verortung an der Universität (Demografie); Fragen zum Sicherheitsgefühl an der Universität; und schließlich Fragen, die sich direkt auf Gewalterfahrungen in Form von sexueller Belästigung, Stalking und sexueller Gewalt beziehen (Formen der Gewalt, Häufigkeit, Täter, Ort und Zeitpunkt des Angriffs, Folgen, subjektives Angstgefühl); sowie ausgewählte Praktiken des Widerstands und der Unterstützung. Die Fragen waren als vollständig geschlossene Fragen mit Einzel- und Mehrfachantworten konzipiert. Aufgrund der Sensibilität des Themas wurden anstelle von Pflichtfragen, die als Druck und Unbehagen empfunden werden könnten, die Antwortmöglichkeiten "Ich weiß nicht" und "Ich möchte nicht antworten" verwendet. Damit sollte den Befragten signalisiert werden, dass sie selbst entscheiden können, ob und wie sie antworten wollen. Und das Recht, die Antwort auf eine zu heikle Frage zu verweigern, wird respektiert. *Belästigung* wurde operationalisiert als Situationen, in denen jemand einer anderen Person gegen deren Willen pornografische Bilder zeigt; jemand die andere Person gegen deren Willen befummelt oder zu küssen versucht; jemand schmutzige Witze erzählt, ohne dass die andere Person damit einverstanden ist; jemand eine andere Person durch Kommentare in Verlegenheit bringt; eine andere Person mit Pfiffen und beleidigenden Kommentaren quält; eine andere Person per Telefon, SMS, E-Mail oder Brief belästigt. *Stalking* wurde konzeptualisiert als das Auftreten von Verhaltensweisen wie das Angreifen oder Gefährden einer anderen Person, das Aussprechen von Drohungen gegen eine andere Person; Angehörige einer anderen Person anzugreifen oder einer Gefahr auszusetzen; Drohungen gegen Angehörige einer anderen Person auszusprechen; körperliche Angriffe; Androhung von Tod oder körperlichen Angriffen gegen eine andere Person; vorsätzliche Zerstörung von Eigentum einer anderen Person; Androhung von Selbstverletzung und Selbstmord; Androhung, eine andere Person zu verletzen; Belästigung von Familie, Freunden, Kommilitonen, Nachbarn; Einbruch in die Wohnung oder das E-Mail-Konto einer anderen Person oder der Versuch eines solchen Einbruchs; Spionieren; Eindringen in die Wohnung, den Arbeitsplatz, die

Universität; unaufgeforderte Anrufe/Briefe/E-Mails/SMS/Nachrichten. *Sexuelle Gewalt* wurde in der Studie als folgende Verhaltensweisen operationalisiert: gegen den Willen einer anderen Person zu sexuellen Aktivitäten oder Praktiken gezwungen werden; jemanden zwingen, sich pornografische Fotos oder Videos anzusehen und diese gegen den Willen einer anderen Person auszuführen; zu intimen Berührungen, Liebkosungen und ähnlichen Aktivitäten gezwungen werden; ein erfolgloser Penetrationsversuch mit einem Penis gegen den Willen der anderen Person; Erzwingen von Geschlechtsverkehr und Verwenden eines Penis oder eines anderen Objekts, um in den Körper einer Person einzudringen, die nicht zugestimmt hat. Die Liste der Antworten auf die Frage nach dem *Ort der Belästigung* umfasste: "außerhalb der Universität" und "in der Universität": in den Studentenwohnheimen, auf dem Universitätsgelände, auf dem Parkplatz, im Aufzug/Treppe/Flur, auf der Toilette, in der Sporthalle/Schließfächer, in der Mensa/Café, in den Räumen des Studentenwerks, in den Büros der Mitarbeiter, in der Bibliothek, im Hörsaal/Seminarraum. Die Auswahlliste der Antworten bezüglich der Identität des *Täters* umfasste unter anderem: jemand von außerhalb der Universität, ein Freund der Universität, Universitätsmitarbeiter, Dozenten, eine Gruppe von Freunden, jemand aus der Familie oder frühere Partner. Die Auswahlliste der bekannten *Stellen, die Gewaltopfer unterstützen*, umfasste den Studiendekan, die Studentenverwaltung, die Beratungsstelle/Therapeutin der Universität, die Selbsthilfegruppe/das Selbsthilfezentrum, die Frauenberatungsstelle/den Frauennotruf, andere Beratungsstellen, den Arzt, die therapeutische Unterstützung, den Pfarrer und die Pastorin, andere Hilfe.

Anhand der in einer Umfrage gesammelten Daten konnten das Auftreten von Gewalt an der Universität analysiert, Risikofaktoren ermittelt, die Wirksamkeit von Präventivmaßnahmen bewertet und die Erfahrungen und Bedürfnisse der Studierenden erfasst werden. Die Analyse der Erhebungsergebnisse ermöglichte es, die Prävalenz verschiedener Arten von Gewalt zu bestimmen, Risikogruppen zu identifizieren, Risikoorte zu ermitteln, das Ausmaß des Problems zu verstehen und die Ergebnisse mit Studenten aus anderen Ländern zu vergleichen.

Die Fragenliste dieser Studie kann bei der Erstellung neuer Fragebögen als Muster herangezogen werden bzw. zur Inspiration dienen. Der vielschichtige Charakter der erörterten Themen kann ein Ausgangspunkt für Forschungsarbeiten sein, die sich auf eines der untersuchten Themen konzentrieren.

Empfehlung: Diese Studie ist ein Beispiel für Diagnose und Bewertung.

• **Quelle:** *Geschlechtsspezifische Gewalt, Stalking und Angst vor Kriminalität* - Teil eines Programms der Europäischen Kommission "Prävention und Bekämpfung von Kriminalität" (2012).

http://www.gendercrime.eu/pdf/gendercrime_final_report_smaller_version.pdf

Studie 2: Geschlechtsspezifische Gewalt, Stalking und Angst vor Kriminalität - Teil eines Programms der Europäischen Kommission "Prävention und Bekämpfung von Kriminalität"

Im Rahmen des Projekts "Kriminalprävention und Kriminalitätsbekämpfung" wurden auch Fokusgruppeninterviews durchgeführt. Fokusgruppeninterviews gehören zu den beliebtesten qualitativen Methoden: Sie ermöglichen es, Orte zu erreichen, an denen quantitative Instrumente versagen. An der Studie nahmen 167 Studentinnen teil, die sexuelle Belästigung erfahren haben. Die Fokusgruppen bestanden aus etwa zehn Personen, die Dauer der Interviews lag zwischen einer und zwei Stunden, und sie wurden von einem oder zwei Moderatoren geführt.

Die Moderatoren führten in die allgemeinen Diskussionsthemen ein und stellten Fragen zu verschiedenen Schlüsselthemen: geschlechtsspezifische sexuelle Gewalt (Definitionen und verschiedene Formen, Risikofaktoren), das Bild der Gewaltopfer, das Sicherheitsempfinden an der Universität und in der Stadt, die Täter, die Folgen von geschlechtsspezifischer sexueller Gewalt, die Meldung von Gewaltvorfällen und Vorschläge für künftige Reformen und Verbesserungen.

Forschungsergebnisse: Den Teilnehmern der Gruppeninterviews zufolge handelt es sich bei den Tätern von sexueller Gewalt häufig nicht um Fremde, wie gemeinhin angenommen wird, sondern um Bekannte. Sie wiesen darauf hin, dass an der Universität, die eine hierarchische Einrichtung ist, sexuelle Gewalt aufgrund des Geschlechts zwischen akademischem Personal und Studentinnen stattfindet. Den Studierenden gelang es nicht, ein gemeinsames Verständnis des Begriffs "Opfer geschlechtsspezifischer sexueller Gewalt" zu rekonstruieren; an einigen Universitäten wird er sogar abgelehnt. Bei der Diskussion über Risikofaktoren wurden stereotype Vorstellungen von Weiblichkeit wiedergegeben und auf Lebensstil, Kleidung, nächtliches Allein gehen, sexuelle Vorgeschichte und wirtschaftliche Stellung verwiesen.

Es herrschte Einigkeit darüber, dass geschlechtsspezifische sexuelle Gewalt psychische und physische Folgen im Leben der Opfer hat und dass sie eine der belastendsten Episoden im Leben einer Frau sein kann. Viele der befragten Studenten wiesen auch auf die soziale Isolation hin, in die ein Opfer gerät, wenn es mit seinen Erfahrungen an die Öffentlichkeit geht, und darauf, dass viele Opfer das Gefühl haben, für das Geschehene mitverantwortlich zu sein, weil sie entweder nicht genug getan haben, um den Vorfall zu verhindern, oder weil sie glauben, dass sie den Angriff irgendwie provoziert haben.

Empfehlung: Diese Studie ist ein Beispiel für Diagnose und Bewertung.

• **Quelle:** *„Geschlechtsspezifische Gewalt, Stalking und Angst vor Kriminalität“* - Teil eines Programms der Europäischen Kommission *„Prävention und Bekämpfung von Kriminalität“* (2012).
http://www.gendercrime.eu/pdf/gendercrime_final_report_smaller_version.pdf

Studie 3: Ein Projekt für Advocates for Youth. Die Kosten der Berichterstattung: Vergeltungsmaßnahmen des Täters, institutioneller Verrat und Verdrängung durch überlebende Schüler

Die Studie wurde im Rahmen von Know Your IX durchgeführt, einem von Überlebenden und Jugendlichen geleiteten Projekt von Advocates for Youth. Ihr Ziel war es, die Folgen der Nichteinhaltung von Titel IX aufzuzeigen, der die Schulen verpflichtet, Schüler vor sexueller Gewalt und deren Folgen zu schützen. Bei den Forschungsteilnehmern handelte es sich um Schüler, die sexuelle Gewalt erlebten und dies der Schule offiziell meldeten, wobei die Schule ihren Verpflichtungen, die sich aus ihren gesetzlichen Verpflichtungen ergeben, nicht nachkam.

Die **Umfrage** wurde von der Organisation Know Your IX auf Instagram und Twitter sowie über E-Mail-Listen von Opfer- und Überlebendenanwälten und Title IX-Anwälten verbreitet. Die Umfrage wurde vom 1. September 2020 bis zum 9. Januar 2021 durchgeführt. Insgesamt 107 Personen haben die Umfrage ausgefüllt. Der Fragebogen enthielt 13 Zusammenfassungen, aus denen die Befragten diejenigen auswählen sollten, die ihre Erfahrungen am besten beschreiben. Anschließend wurden offene Fragen dazu gestellt, ob die auf der Liste angekreuzten Erfahrungen Einfluss auf Weiterbildung, Karriere, Finanzen, Gesundheit, Privatsphäre und Sicherheit hatten. Wurden die Fragen bejaht, wurden die Teilnehmer gebeten, ihre eigenen Erfahrungen mitzuteilen.

Die nächste Phase der Untersuchung umfasste **Telefoninterviews** mit 12 Personen und ein **Online-Interview**.

Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass von denjenigen, die Opfer von Gewalt wurden, 62,5 % entweder beurlaubt wurden, die Schule wechselten oder die Schule verließen. Allerdings wurden 39 % der Befragten von ihrer Schule gezwungen, sich beurlauben zu lassen, die Schule zu wechseln oder die Schule ganz zu verlassen. 35 % der befragten Überlebenden gaben an, dass ihre Schule sie ausdrücklich dazu ermutigte, eine Auszeit zu nehmen. 15 % der Überlebenden wurden mit Strafe bedroht, weil sie sich gemeldet hatten. 10 % der Überlebenden erlebten Vergeltungsmaßnahmen, und einem von fünf Überlebenden wurde mit Verleumdungsklagen gedroht. Mehr als 40 % der Überlebenden gaben an, unter einer posttraumatischen Belastungsstörung (PTSD) zu leiden. Mehr als ein Drittel der Überlebenden gab an, sich ängstlich zu fühlen, und mehr als ein Viertel wurde depressiv. Fast 15 % der Überlebenden berichteten über Panikattacken und etwa der gleiche Prozentsatz sprach von Selbstmordversuchen oder Selbstmordgedanken.

Die Forscher wiesen auf die tragischen Folgen der mangelnden Unterstützung für die Überlebenden hin, sowohl in Bezug auf Bildung, Beruf, Finanzen und Gesundheit.

Empfehlung: Diese Studie ist ein Beispiel für eine Diagnose.

• **Quelle:** Nesbit, S., Carson, S., Ghura, S., O'Brien, J., (2021) *Ein Projekt für Advocates for Youth. The Cost of Reporting: Perpetrator Retaliation, Institutional Betrayal, and Student Survivor Pushout*.

<https://www.knowyourix.org/wp-content/uploads/2021/03/Know-Your-IX-2021-Report-Final-Copy.pdf>

Studie 4: Sexuelle Belästigung von Frauen: Klima, Kultur und Konsequenzen in der akademischen Wissenschaft, Technik und Medizin

Der Bericht mit dem Titel *Sexual Harassment of Women widmet* diesem Thema große Aufmerksamkeit: *Climate, Culture, and Consequences in Academic Sciences, Engineering, and Medicine* (2018).

Die darin beschriebene Forschung ging davon aus, dass der stärkste Prädiktor für sexuelle Belästigung das Organisationsklima ist, d. h. das Ausmaß, in dem Menschen wahrnehmen, dass sexuelle Belästigung toleriert wird oder nicht. Es wurde darauf hingewiesen, dass Wissenschaft, Technik und Medizin

Bereiche mit Standardmerkmalen sind, die Bedingungen schaffen, die die Wahrscheinlichkeit von Belästigung in Forschungseinrichtungen erhöhen.

Sie gingen davon aus, dass es drei Verhaltenskategorien im Zusammenhang mit sexueller Belästigung gibt: (1) geschlechtsspezifische Belästigung (verbales und nonverbales Verhalten, das Feindseligkeit und Ausgrenzung aufgrund eines Status zweiter Klasse gegenüber Personen eines bestimmten Geschlechts zum Ausdruck bringt), (2) unerwünschte sexuelle Zuwendung (unerwünschte verbale oder körperliche sexuelle Annäherungsversuche, die bis hin zu Übergriffen reichen können) und (3) sexuelle Nötigung (wenn eine vorteilhafte Behandlung in Beschäftigung oder Ausbildung von sexuellen Aktivitäten abhängig gemacht wird). Die Belästigung kann direkt (gegen eine bestimmte Person gerichtet) oder Teil des allgemein geübten Verhaltens sein (allgemeines Ausmaß der sexuellen Belästigung im Umfeld).

Es wurden Forschungsfragen formuliert:

1. Wie beschreiben und verstehen Frauen, die in Wissenschaft, Technik und Medizin sexuell belästigt werden, diese Erfahrungen?

2. Wie reagieren Frauen, die Opfer sexueller Belästigung werden, kurzfristig auf ihre Erfahrungen?

3. Wie verstehen Frauen, die Opfer von sexueller Belästigung geworden sind, dass ihre Erfahrungen ihre berufliche Laufbahn beeinflusst haben?

4. Welche Hindernisse oder Herausforderungen verhindern nach Ansicht der Befragten, dass sexuelle Belästigung in Wissenschaft, Technik und Medizin angegangen wird?

Die Erforschung von Gewalterfahrungen, einschließlich sexueller Belästigung, erfordert die Auswahl geeigneter Forschungsmethoden und Stichprobenverfahren. In diesem Fall wurde eine qualitative Studie in Form von **halbstrukturierten Einzelinterviews** durchgeführt, **deren** Szenarios folgende Themen umfassten: Verständnis von sexueller Belästigung (z. B. Erfahrungen, die als Belästigung gelten); Erfahrungen mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in den letzten fünf Jahren; Reaktionen auf diese Erfahrungen; wahrgenommene Auswirkungen von sexueller Belästigung auf die Arbeit und den Karriereweg; Ideen, wie man sexuelle Belästigung verhindern oder besser darauf reagieren kann.

Die Forschungsstichprobe wurde gezielt ausgewählt: Für die Studie wurden 40 Frauen ausgewählt, die als Dozentinnen in SEM-Disziplinen in Forschungseinrichtungen arbeiten und in den letzten fünf Jahren sexuelle Belästigung erlebt hatten. Der Entscheidung über die endgültige Zusammensetzung der 40-köpfigen Forschungsstichprobe ging ein zweistufiges Verfahren voraus:

Zunächst wurden Online-Umfragen verschickt, auf die 340 Frauen antworteten; 65 Kandidatinnen wurden mit Hilfe eines Screening-Tools in die engere Auswahl für Bewerbungsgespräche genommen; und 40 Kandidatinnen wurden zur Teilnahme eingeladen. Die Interviews wurden per Telefon geführt, aufgezeichnet und dauerten etwa eine Stunde. Das Gespräch begann mit einer Reihe von geschlossenen Fragen (mit der Möglichkeit, mit Ja oder Nein zu antworten), gefolgt von offenen Fragen. Die Aufzeichnungen aller Interviews wurden professionell transkribiert, und alle Daten, die die Anonymität der Teilnehmer gefährden könnten, wurden entfernt. Die anonymisierten Transkripte wurden dann in ATLAS, einem Softwarepaket zur qualitativen Datenanalyse, hochgeladen, und das Analyseteam verarbeitete die Studienergebnisse. Die Forschungsstichprobe war nicht repräsentativ, daher können die Ergebnisse nicht verallgemeinert werden. Dank der Interviewmethode war es möglich, qualitativ hochwertige Daten zu erheben und das Wissen über die individuellen und institutionellen Erfahrungen mit sexueller Belästigung von Frauen, die als Dozentinnen an wissenschaftlichen, technischen und medizinischen Instituten arbeiten, zu vertiefen.

Laut dieser Studie gehören Kommentare und Witze über Frauen und Transgender-Personen, gefolgt von Kommentaren über den Körper, das Aussehen und die Attraktivität einer anderen Person sowie unerwünschte, beleidigende Witze, Fotos und Geschichten sexueller Natur zu den häufigsten sexistischen Erfahrungen. Die Hälfte der Befragten hat unerwünschte Berührungen erlebt; ein Viertel hat unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche und Druck zur Einwilligung in sexuelle Handlungen erlebt. 30 % reichten eine offizielle Beschwerde ein. Über 60 % arbeiten nicht mehr an dem Ort, an dem sie sexuelle Belästigung erfahren haben.

Frauen, die sich dafür entschieden, ihre Bedenken offiziell zu melden oder anderweitig über ihre Erfahrungen zu sprechen, erwähnten häufig die negativen, langfristigen Auswirkungen auf ihre Karriere, wie z. B. den Rücktritt von ihrer Position als stellvertretende Dekanin, die Annahme einer Stelle an einer weniger angesehenen Universität, die Entlassung im Rahmen einer Vergeltungsmaßnahme oder den Rücktritt von einem großen Forschungsprojekt. Andere blieben in ihrer Position, litten aber unter mangelnder Beförderung, z. B. weil sie keine Festanstellung erhielten oder nicht zum ordentlichen Professor ernannt wurden. Mehrere verzichteten auf eine Anstellung, um den Tätern aus dem Weg zu gehen und Situationen zu vermeiden, in denen sie ihrer Meinung nach künftigen sexuellen Belästigungen ausgesetzt sein könnten.

Die Befragten präsentierten viele Ideen und Strategien zur Verbesserung der Situation in Bezug auf die Prävention und Reaktion auf sexuelle Belästigung. Sie forderten eine stärkere Beachtung der Art und Weise, wie die Leitung von Fakultäten und Instituten das Universitätsklima in Bezug auf sexuelle Belästigung prägt, und riefen dazu auf, auf eine Änderung der Normen in den Fakultäten und an der Universität hinzuwirken. Vorgeschlagen wurde eine Verbesserung des Universitätsklimas durch Schulungen in den verschiedenen Phasen der beruflichen Laufbahn, die das gesamte Verhaltenskontinuum im Zusammenhang mit sexueller Belästigung, einschließlich der geschlechtsspezifischen Belästigung, widerspiegeln. Die Maßnahmen umfassen die Umsetzung von Regelungen gegen sexuelle Belästigung und die bessere Durchsetzung bestehender Maßnahmen, die gründliche Überprüfung von Stellenbewerbern auf frühere sexuelle Belästigung, die Sicherheit und Vertraulichkeit bei der Einreichung von Beschwerden und Maßnahmen zum Schutz der meldenden Personen und schließlich die Notwendigkeit koordinierter Maßnahmen zur Änderung kultureller Normen in Bezug auf sexuelle Belästigung und die uneingeschränkte Unterstützung von Frauen in Wissenschaft, Technik und Medizin.

Empfehlung: Diese Studie ist ein Beispiel für Diagnose und Bewertung.

• **Quelle:** *Sexuelle Belästigung von Frauen: Climate, Culture, and Consequences in Academic Sciences, Engineering, and Medicine* (2018).

<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29894119/>

Studie 5: Die Gewalt der Wirkung: Entschlüsselung der Beziehungen zwischen Geschlecht, Medien und Politik

Heather Savigny machte auf die Gewalt aufmerksam, die Wissenschaftlerinnen in den Massenmedien, einschließlich des Internets, im Zusammenhang mit ihren Aktivitäten zur Verbreitung wissenschaftlicher Erkenntnisse und der Ergebnisse ihrer eigenen Forschung oder ihrer sachkundigen Kommentare zur gesellschaftlichen Realität erfahren. Die Forscherin verwendet das Konzept des "kulturellen Sexismus", der von Frauen als alltägliche und übliche kulturelle Praxis in ihrem normalen Leben wahrgenommen wird, als Prädiktor für die Schwächung oder Marginalisierung der wissenschaftlichen Erfahrung und des Beitrags von Frauen und letztlich für das strukturelle Schweigen. Die Forschungsfrage, die sie mit ihrer Untersuchung beantworten wollte, lautete: Wie

erleben Frauen kulturellen Sexismus bei der Verbreitung ihres Wissens in sozialen Medien? Die Studie nutzte ein Online-Umfrageinstrument, um Gesprächspartner für individuelle Tiefeninterviews zu rekrutieren. Die Auswahl der Stichprobe erfolgte zielgerichtet und nicht nach dem Zufallsprinzip. Die Umfrage wurde an Wissenschaftler aus verschiedenen Disziplinen verschickt: Naturwissenschaften, Sozialwissenschaften, Geisteswissenschaften und Kunst. Es wurden verschiedene Mailinglisten der Politikwissenschaft, der feministischen Studien, des Black British Academics Network und der universitären Frauennetzwerke im ganzen Land genutzt. Sechundsiebzig Befragte nahmen an der Umfrage teil. Nach der Befragung wurden 18 Personen für vertiefende Interviews ausgewählt. Die Interviews waren zeitlich nicht begrenzt, und es wurde sehr darauf geachtet, dass sich die Befragten wohlfühlten. Dies ermöglichte eine tiefgreifende Reflexion über die eigenen Erfahrungen und setzte bisher nicht verbalisierte Erlebnisse frei. Wie die Forscherin schreibt, hatte dies eine reinigende Wirkung auf die Gesprächspartnerin und öffnete sie für weitere Begegnungen. Die Interviews wurden anonymisiert, und der Text wurde vor der Veröffentlichung des Artikels mit den Gesprächspartnern abgesprochen. Zu den Themen der Interviews gehörten die Frage der erlebten Gewalt: tatsächliche, antizipierte, symbolische und epistemische Gewalt, Geschlechternormen und Stereotypen sowie die kumulative Wirkung des Schweigens.

Schlussfolgerungen der Forschung: Die Frauen sprachen von einem Gefühl der persönlichen Bedrohung, dem Verlust ihrer eigenen Sicherheit und der ihrer Familie, einer Verschlechterung ihrer Gesundheit und der Qualität ihrer wissenschaftlichen Arbeit. Einige von ihnen beschlossen, sich aufgrund von Trolling mit sexistischen und rassistischen Inhalten aus den Medien zurückzuziehen, obwohl die Wissenschaft von ihnen erwartete, dass sie sich an der Verbreitung ihrer Forschungsergebnisse beteiligen würden.

Gewalt im Internet, vor allem auf Twitter (X), untergräbt die Forschungskompetenz und wertet die wissenschaftliche Position von Frauen ab, indem sie den Beitrag und den Einfluss von Frauen in der Wissenschaft in Frage stellt.

Eine gute Praxis sind Internet-Frauengruppen und Forschernetzwerke, die sich zunehmend für die Aufdeckung von Sexismus bei Angriffen auf Wissenschaftlerinnen einsetzen, oder die Beteiligung wissenschaftlicher Behörden, die ihre Unterstützung für diese oder jene Forscherin in den sozialen Medien zum Ausdruck bringen.

Individuelle Befragungen: Die Durchführung von Einzelinterviews mit Menschen, die an der Universität Gewalt erleben, kann Einblicke in ihre Erfahrungen,

Gefühle und Perspektiven geben. Die Interviews können strukturiert, halbstrukturiert oder in freier Form geführt werden. Je strukturierter die Interviewfragen sind, desto einfacher ist es, die Ergebnisse zusammenzufassen. Je offener die Fragen sind, desto mehr Freiheit haben die Befragten, ihre Erfahrungen zu äußern. Interviews sind eine wichtige Forschungsmethode, mit der Gewalt im universitären Kontext effektiv untersucht werden kann. Die Durchführung von Interviews ermöglicht ein tieferes Verständnis der mit Gewalt verbundenen Erfahrungen, Perspektiven und sozialen Kontexte. Der Vorteil von Interviews besteht darin, dass sie detaillierte, individuelle Erzählungen von Personen hervorbringen, die direkt in Gewaltsituationen involviert sind. Interviews ermöglichen es den Forschern, offene Fragen zu stellen und die Fragen während des Gesprächs flexibel anzupassen, was ein tieferes Verständnis und detailliertere Antworten ermöglicht. Die Untersuchung von Gewalt durch Interviews kann dazu beitragen, die verborgenen Muster, Kontexte und Motivationen aufzudecken, die diesen Verhaltensweisen zugrunde liegen. Darüber hinaus können Interviews Nuancen und subtile Aspekte von Gewalt erfassen, die mit anderen Forschungsmethoden schwieriger zu erfassen sind. Der Forscher kann die Emotionen, Reaktionen und Auswirkungen von Gewalt bei denjenigen, die Gewalt an der Universität erlebt haben, besser verstehen. Bei der Erforschung sensibler Themen wie Gewalt besteht für diejenigen, die von ihren Erfahrungen berichten, auch die Gefahr einer Traumatisierung. Daher ist es wichtig, bei der Durchführung von Interviews angemessen einfühlsam, sensibel und ethisch zu sein.

Empfehlung: Diese Studie liefert ein Beispiel für die Diagnose und Bewertung.

• **Quelle:** Savigny H., (2020). *The Violence of Impact: unpacking relations between gender, media, and politics*. Political Studies Review, 18(2), 277-293. <https://doi.org/10.1177/1478929918819212>

Studie 6: Lucy Edwards-Jauch Aktionsforschung zu geschlechtsspezifischer Gewalt an der Universität von Namibia: Ergebnisse und methodologische Überlegungen

Bei der vorliegenden Untersuchung von Gewalt an Universitäten wurde die Aktionsmethode angewandt, die darauf abzielt, die Forschungsteilnehmer als Partner in den Forschungsprozess einzubeziehen. Diese Methode beinhaltet die aktive Beteiligung von Menschen, die Gewalt erleben, von Zeugen

und anderen Beteiligten an der Ermittlung von Problemen, der Analyse von Ursachen und der Suche nach Lösungen. Die Studie des Fachbereichs Soziologie der Universität von Namibia (UNAM), die in Zusammenarbeit mit dem African Gender Institute (AGI) der Universität Kapstadt durchgeführt wurde, ist ein Beispiel für die erfolgreiche Anwendung dieses Forschungsansatzes.

Im Folgenden werden einige Schritte beschrieben, die bei der Durchführung dieser Methode der Gewaltforschung an der Universität unternommen wurden:

- Bilden Sie eine partizipative Gruppe: Bilden Sie eine Gruppe, der Menschen mit Gewalterfahrungen, Zeugen, Vertreter der Universitätsgemeinschaft, Universitätspersonal und andere Beteiligte angehören. Es ist von entscheidender Bedeutung, eine Vielfalt von Perspektiven und Stimmen von allen Teilnehmern zu gewährleisten.

Zwei Dozenten des Fachbereichs Soziologie und eine Gruppe von zehn studentischen Mitarbeitern bildeten eine Forschungsgruppe an der Universität von Namibia.

- Legen Sie gemeinsam die Ziele der Studie fest: Diskutieren Sie mit der Teilnehmergruppe, um die Ziele der Studie, die Forschungsfragen und die zu untersuchenden Bereiche festzulegen. Stellen Sie sicher, dass die Ziele der Studie mit den Bedürfnissen und Prioritäten der Teilnehmer übereinstimmen:

Das von den Dozenten vorgeschlagene Forschungsthema betraf das Phänomen der *Kamborotos*, d. h. sexuelle Transaktionen zwischen jungen Frauen (Studenten) und älteren Männern. Die Studenten lehnten dieses Thema ab und beschlossen, ein Thema zu suchen, das auch für andere Studenten wichtig ist, insbesondere für diejenigen, die auf dem Campus in Wohnheimen leben. Und bereits in diesem Stadium begann der Prozess der Beteiligung der akademischen Gemeinschaft am Forschungsprozess. Nach Beratungen und ersten Recherchen wurde festgelegt, dass die wichtigsten Anliegen in Bezug auf sexuelle und reproduktive Rechte auf dem Campus untersucht werden sollten.

- Auswahl der Forschungsmethoden: Wählen Sie gemeinsam mit der partizipativen Gruppe geeignete Forschungsmethoden aus, wie z. B. Workshops, Fokusgruppen, Social Mapping, Fotodokumentation, Tagebücher oder andere partizipative Instrumente. Die Aufgabe besteht darin, Wege zu finden, um verschiedene Perspektiven und Erfahrungen auszudrücken:

In dem beschriebenen Fall wurden zunächst Workshops für die Mitglieder der Forschungsgruppe organisiert. Sie zielten darauf ab, Wissenslücken über

die Aktivitäten von Institutionen (Universitäten) bei der Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt zu ermitteln. Zu den Forschungsaufgaben gehörte unter anderem das Sammeln und Überprüfen von Dokumenten zur Geschlechterpolitik, zu reproduktiven Rechten sowie zu Gesundheit und Gewalt gegen Frauen. Die Recherche nach **grauer Literatur** und die **juristische Recherche** ergaben, dass es in einigen Bereichen keine schriftlichen Richtlinien und Lücken im Zugang zu Dokumenten gab es unter anderem bei sexueller Belästigung. Um die fehlenden Informationen zu erhalten, wurden **Interviews** mit Schlüsselinformanten geführt: einer Krankenschwester der Universitätsklinik, dem Prodekan für Studierende und dem Leiter des Krankenhauses. Anschließend führten die ART-Mitglieder Informations- und Aufklärungsworkshops mit anderen Studenten durch. Zehn Mitglieder der Kerngruppe wurden in fünf Zweier-teams aufgeteilt, und jedes Team führte Workshops für 14-18 Studenten durch. Die Workshops fanden parallel statt, mit der Möglichkeit zur Interaktion.

Jede Gruppe ging über einen Universitätscampus (**Forschungsspaziergang**), um gefährliche Orte ausfindig zu machen, an denen sich Frauen unsicher fühlen und am ehesten gewaltsam angegriffen werden. Sie wurden fotografisch dokumentiert.

- **Analyse und Interpretation der Daten:** Analysieren Sie die gesammelten Daten zusammen mit der Teilnehmergruppe, einschließlich ihrer Perspektiven und Interpretationen. Versuchen Sie gemeinsam, Muster, Risikofaktoren und mögliche Lösungen im Zusammenhang mit Gewalt an der Universität zu identifizieren.

In dem beschriebenen Fall wurde festgestellt, dass die Taxisstände vor dem Universitätstor, der öffentliche Teil der Wohnheime und einige Hörsäle besonders gefährliche Orte für Frauen sind. Die Teilnehmerinnen berichteten, dass einige Dozenten ihre Noten gegen sexuelle Gefälligkeiten eintauschen, dass das Sicherheitspersonal Studentinnen unangemessen berührt und dass einige männliche Studenten Frauen nachpfeifen, sie begripschen, anfassen und ihr Aussehen kommentieren. Studentinnen sind auch Opfer von Vergewaltigungen, der Veröffentlichung von intimen Videos und Fotos von Frauen ohne deren Zustimmung und des Ignorierens von Berichten über Belästigungen durch die Polizei und die Universitätsbehörden.

- **Maßnahmen und Empfehlungen:** Entwickeln Sie gemeinsam mit der Teilnehmergruppe konkrete Schritte und Empfehlungen zur Bekämpfung von Gewalt an der Universität. Versuchen Sie sicherzustellen, dass diese Empfehlungen auf dem Wissen und den Erfahrungen der Studienteilnehmer beruhen.

Und schließlich sollten Sie die Änderungen umsetzen und die Fortschritte überwachen.

Um die Forschungsergebnisse zu verbreiten, organisierte die Universität Veranstaltungen, um das Bewusstsein für GBV zu schärfen und die Bekämpfung von Gewalt zu fördern. Es wurde eine Unterschriftensammlung durchgeführt, eine Informationsbroschüre über das Verfahren zur Meldung sexueller Belästigung verteilt, am Internationalen Frauentag (8. März) eine Demonstration organisiert und eine Petition an die Universitätsbehörden übergeben, eine Podiumsdiskussion abgehalten und ein Theaternachmittag veranstaltet, bei dem die Mitglieder das Mitmach-Drama "Malaika" vorbereiteten.

Dieses P(A)R verbindet Forschung mit Bildung und sozialem Engagement. Sie gibt denjenigen, die sich angesichts verschiedener Unregelmäßigkeiten hilflos fühlen, ein Gefühl der Handlungsfähigkeit. In diesem Fall geht es um Studentinnen, aber es kann auch für andere Gruppen gelten, die an den Rand gedrängt oder ihrer "Stimme" in jeder Organisation beraubt werden. Diese Methode beschränkt sich nicht auf die Feststellung von Fakten, sondern impliziert auch Werturteile. Sie dient dem Aufbau von Wissen, der Bildung, der Reflexion und dem sozialen Wandel.

Empfehlung: Diese Studie ist ein Beispiel für Diagnose, Bewertung und Überwachung.

• **Quelle:** Edwards-Jauch, L., (2012). *Aktionsforschung zu geschlechtsspezifischer Gewalt an der Universität von Namibia: Results and methodological reflections*, Feminist Africa Issue 17, 107-111.

https://feministafrica.net/wp-content/uploads/2019/10/8_profile_-_action_research_on_gender-based_violence_at_the_university_of_namibia.pdf

Studie 7: Piñeiro-Otero, T., Martínez-Rolán, X. (2021). "Say it to my face: Analyse von Hassreden gegen Frauen auf Twitter"

Digitale Medien sind ein wichtiges Instrument für Wissenschaftler, um ihre Forschungsergebnisse zu verbreiten oder Expertenkommentare zu gesellschaftlich wichtigen Themen abzugeben. Die Medien werden auch Opfer von Angriffen seitens der Nutzer. Dieses Problem wurde in dem nachfolgend dargestellten Projekt untersucht.

Um die Erscheinungsformen von sexistischer Hassrede und Frauenfeindlichkeit auf Twitter (X) zu untersuchen, wurde eine Analyse der am häufigsten

verwendeten negativen Ausdrücke in Gesprächen - sowohl mit als auch über Frauen - durchgeführt. Es wurden 50 weibliche Twitter-Nutzerinnen ausgewählt, die eine wichtige Rolle im öffentlichen Leben spielen, darunter auch Wissenschaftlerinnen. Es wurden Posts vom 1. Oktober 2019 bis zum 1. Oktober 2020 analysiert. Für die Datenerhebung wurde die Software Graphext verwendet. Dies ermöglichte es, eine Forschungsstichprobe zu erstellen:

- Inhalte, die direkte Interaktionen darstellen, d. h. Interaktionen, in denen die Nutzer direkt auf die Tweets einer der Frauen Bezug nehmen oder sie (durch Nennung des Twitter-Profilnamens der Frau) in einer anderen Unterhaltung erwähnen;

- Indirekte Erwähnungen, d. h. Erwähnungen, bei denen die Namen von Nutzern ohne spezifischen Bezug zu ihrem Twitter-Account verwendet wurden.

Diese Suchparameter ergaben insgesamt 511.587 Tweets, 302.790 direkte Interaktionen und 200.797 indirekte Erwähnungen von Frauen auf Twitter. Nach der Auswahl der Stichprobe und der Erfassung der Daten wurde eine Liste von Beleidigungen und anderen negativen Ausdrücken erstellt. Es wurden Begriffe verwendet, die von Torres-Ugarte, dem Ersteller der Website <https://www.odio-metro.es>, und dem von Bean, Carnaghi und Paladino (2015) entwickelten Lexikon vorgeschlagen wurden.

Auf dieser Grundlage wurde eine vorläufige Liste mit 204 Ausdrücken, darunter Schimpfwörter und Beleidigungen, erstellt. Insgesamt wurden 62.560 Schimpfwörter und andere beleidigende Begriffe ermittelt. 12,8 % der an Frauen gerichteten Tweets enthielten einen beleidigenden Begriff. Von den 290.603 Tweets enthielten 42.384 Verunglimpfungen oder andere unangenehme Ausdrücke. Weit mehr Tweets beleidigten Frauen direkt (15 % der beleidigenden Begriffe) als indirekt (10 %). Der am häufigsten wiederkehrende Begriff in einer Stichprobe von Beiträgen war "mierda" (Scheiße) und verwandte Ausdrücke. Eine weitere häufige Beleidigung war der Begriff 'Faschist' (faschistisch). Das am häufigsten verwendete sexistische Schimpfwort in der Stichprobe war "Feminazi". Es gab auch Beleidigungen mit offenen oder versteckten sexuellen Untertönen: *cerda/puerca* (wörtlich 'Sau', schmutzig, auch sexuell), der Ausdruck '*hija de puta*' (wörtlich 'Tochter einer Schlampe').

Twitter (X) entpuppt sich in dieser Studie als ein frauenfeindlicher Ort. Beleidigende Äußerungen, die sich gegen Fachleute richten, können als Ausdruck von Gendermobbing, Sexismus und Androzentrismus verstanden werden. Die Medieninhaltsforschung kann dazu beitragen, das Ausmaß und

die Art des Cybermobbings zu analysieren und Beweise für das Auftreten dieses Phänomens zu sammeln, das strafrechtlich geahndet werden kann.

Empfehlung: Diese Studie ist ein Beispiel für Diagnose, Bewertung und Überwachung.

• **Quelle:** Piñeiro-Otero, Teresa; Martínez-Rolán, Xabier (2021). *Say it to my face: Analysing hate speech against women on Twitter*. Profesional de la información, 30(5), e300502. <https://doi.org/10.3145/epi.2021.sep.02>

Studie 8: Die Überschneidung von Geschlechtsidentität und Gewalt: Viktimisierung durch transsexuelle College-Studenten

Für die Studie wurde der landesweite Datensatz National College Health Assessment - II verwendet. Die Studie deckte sieben Gesundheitsbereiche ab: Sicherheit, Alkohol und andere Drogen, sowie Sexualität, Verhalten, Ernährung und körperliche Bewegung, psychische Gesundheit, Einfluss der Wissenschaftler auf die Gesundheit und Demografie.

Die Teilnahme an den Untersuchungen war freiwillig. Sie wurden im Herbst 2011, 2012 und 2013 durchgeführt. Insgesamt nahmen 44 Einrichtungen im Jahr 2011, 51 Einrichtungen im Jahr 2012 und 57 Schulen im Jahr 2013 an der Umfrage teil.

Diese Studie umfasste fünf demografische Items und neun Arten von Gewalt oder Viktimisierung. Die primäre Vergleichsvariable in dieser Studie, die Geschlechtsidentität, wurde durch ein einziges Item bestimmt: "Welches ist Ihr Geschlecht?" Die Antwortmöglichkeiten umfassten Frauen, Männer und Transgender. Die Teilnehmer konnten bei diesem Item nicht mehrere Optionen auswählen, was spezifischere Beschreibungen ihrer Geschlechtsidentität einschränkte, wie z. B. Mann-zu-Frau-Transgender oder Gender-Fluidität. Weitere demografische Informationen betrafen die sexuelle Orientierung, den Bildungsstand, den Beziehungsstatus sowie die Rasse und ethnische Zugehörigkeit. Folgende Arten von Gewalt oder Viktimisierung wurden unterschieden: vier Formen von Gewalt durch einen Intimpartner (körperliche Gewalt, psychische Misshandlung, sexuelle Misshandlung, Stalking), drei Formen sexueller Gewalt (Berührung ohne Zustimmung, versuchte sexuelle Penetration, sexuelle Penetration) und zwei andere Formen von Gewalt (körperliche Übergriffe, verbale Bedrohung).

In dieser Studie wurden Männer als Referenzgruppe herangezogen, da

frühere Daten gezeigt haben, dass sie seltener sexuell viktimisiert werden als Frauen und Transgender-Studenten.

Die Mehrheit dieser Stichprobe war weiblich (67 %), heterosexuell (91 %), weiß (66 %) und ledig (51 %), und das Durchschnittsalter der Stichprobe betrug 22,22 Jahre. Insgesamt gaben 4 % der Studierenden an, in den letzten 12 Monaten körperliche Gewalt erlebt zu haben, 18 % wurden verbal bedroht, 6 % hatten sexuellen Kontakt ohne Zustimmung, 3 % versuchte sexuelle Penetration ohne Erlaubnis, 1,5 % hatten sexuelle Gewalt und Penetration ohne Unterstützung erlebt, und 6 % wurden belästigt. Was die Beziehungsgewalt in den letzten 12 Monaten angeht, so hatten 9 % Gewalt in einer emotional missbräuchlichen Beziehung erlebt, 2 % hatten körperliche Gewalt erfahren und 2 % waren in einer sexuell missbräuchlichen Beziehung.

Die Forschung zeigte, dass die Viktimisierungsraten je nach Geschlechtsidentität variieren und dass es erhebliche Unterschiede bei den Gewalterfahrungen und der Wahrscheinlichkeit des Auftretens von Gewalt gibt. Transgender-Schüler wiesen bei allen neun Viktimisierungsvariablen höhere Gesamtraten und Wahrscheinlichkeiten auf als männliche Schüler. Die meisten Fälle betrafen sexuelle Viktimisierung. Darüber hinaus war die Wahrscheinlichkeit, dass Transgender-Schüler alle Formen der Viktimisierung mit Ausnahme einer emotional missbräuchlichen Beziehung erlebt haben, deutlich höher als bei Mädchen. Die Forschung legt nahe, dass die Viktimisierung von Transgenderpersonen auf systemische, familiäre und soziale Diskriminierung und Mikroaggressionen zurückzuführen ist.

Die Autorin kommt zu dem Schluss, dass Hochschulprogramme und -maßnahmen die Gesundheit und Sicherheit von Studenten verbessern und die negativen Folgen für diese Studenten verringern können, wenn sie die Auswirkungen von Viktimisierung auf den Einzelnen an allen Universitäten erkennen und Teilgruppen von Studenten identifizieren, die am stärksten von Viktimisierung bedroht sind.

Empfehlung: Diese Studie ist ein Beispiel für eine Diagnose.

• **Quelle:** Griner, S.B., Vamos, C.A., Thompson, E.L., Logan, R., Vázquez-Otero, C., & Delay, E. M. (2020). *Die Überschneidung von Geschlechtsidentität und Gewalt: Victimization Experienced by Transgender College Students*. Journal of Interpersonal Violence, 35(23-24), 5704-5725.
<https://doi.org/10.1177/0886260517723743>

Studie 9: Geschlechtsidentität und Vielfalt im Lehrplan für sexuelle Gesundheit in Oklahoma: Nicht-binäre Schülerstimmen

Für diese Studie wurden Interviews mit Studenten der University of Oklahoma geführt, die nicht binär sind und an einer öffentlichen High School Sexual- und Gesundheitsunterricht erhielten. Jedes Interview wurde aufgezeichnet, transkribiert und mit 12 NVivo analysiert. Aus der Analyse der Interviews ergaben sich 15 Themen, von denen sechs ausgewählt wurden, die in jedem Interview am häufigsten vorkamen. Auf der Grundlage der durchgeführten Forschung wurde festgestellt, dass:

Erstens basierte der "versteckte Lehrplan" im Gender-Unterricht auf einer heterosexuellen Norm.

Zweitens führte das fehlende Gefühl der Sicherheit dazu, dass man sich nicht zu erkennen geben konnte.

Drittens standen die psychischen Probleme im Zusammenhang mit dem Konflikt zwischen der eigenen Geschlechtsidentität und den Erwartungen des sozialen Umfelds, insbesondere der Gleichaltrigen.

Viertens würden das so genannte Schulklima und die Inklusivität die Wahrscheinlichkeit eines Coming-outs erhöhen.

Fünftens das Postulat der Freiheit bei der Selbstdefinition der Geschlechtsidentität, d.h. das Bedürfnis nach Autonomie und Selbstverantwortung bei der Definition des Geschlechts ohne die Notwendigkeit, sich in die binäre Ordnung einzufügen.

Sechstens: geschlechtsbezogene Gewalt, die aus einer falschen Einschätzung des eigenen Geschlechts und des Geschlechts des Täters resultiert.

Empfehlung: Diese Studie ist ein Beispiel für eine Diagnose.

• **Quelle:** Scout, H., Anvar, H., (2022) *Geschlechtsidentität und -vielfalt im Oklahoma Sex Health Curriculum: Non-Binary Student Voices*. Universität von Oklahoma. <https://shareok.org/handle/11244/335540>

SCHLUSSFOLGERUNG

Jeder kann geschlechtsspezifische Gewalt erleben. Frauen und Mädchen sind jedoch unverhältnismäßig stark davon betroffen. Zu den Gruppen mit erhöhtem Risiko gehören Frauen mit Behinderungen, junge und heranwachsende Mädchen, ältere Frauen, Frauen, die sich als sexuelle Minderheit identifizieren, Frauen aus ethnischen Minderheiten, Flüchtlinge und Migranten

(Library of Congress 2023). GVB betrifft auch eher Menschen, die sich als Frauen (MtF) identifizieren als Männer (FtM) (Gallardo-Nieto 2021) und Angehörige geschlechtlicher Minderheiten (Goldbach 2022).

Das Ignorieren oder Verschweigen des Gewaltphänomens in jeder Organisation, auch an Universitäten, hat negative Folgen für das Leben von Einzelpersonen, Institutionen, Wissenschaft und Gesellschaft. Zu den wichtigsten Zielen der Gleichstellungsstrategie 2020-2025 gehören daher die Beendigung geschlechtsspezifischer Gewalt und die Infragestellung und Beseitigung von Geschlechterstereotypen. Diese Aktivitäten umfassen:

- Verhütung und Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt;
- Unterstützung und Schutz der Opfer;
- die Täter zur Rechenschaft zu ziehen.

Um wirksam gegen Gewalt vorgehen zu können, müssen das Ausmaß und die Formen von Gewalt im akademischen Umfeld systematisch diagnostiziert und die Auswirkungen der getroffenen Maßnahmen bewertet werden.

In der Praxis ist das Testen auf GBV an Universitäten ein komplexer und langfristiger Prozess, der zudem von vielen Faktoren beeinflusst wird. In den USA werden seit Jahren Campus-Studien über das Sicherheitsempfinden von Studierenden durchgeführt, einschließlich der Bedenken und Erfahrungen im Zusammenhang mit sexuellen Übergriffen und Gewalt. Diese Aktivitäten wurden 2022 vom US-Kongress offiziell mit Vorschriften unterstützt, die es ermöglichen, die Erhebung alle zwei Jahre in allen Schulen, Colleges und Universitäten durchzuführen, die Bundesmittel verwenden. In Europa ist das anders. Die GBV-Forschung stößt auf mentale und institutionelle Barrieren, und ihre Ergebnisse werden nicht immer verbreitet. GBV-Forscher an Universitäten verweisen auf das Verschweigen von Forschungsergebnissen aus Sorge um den Ruf der Universität, auf mangelnde institutionelle Unterstützung für Forscher (keine ausreichende Anzahl von Forschern, kurze Durchführungszeit, keine angemessene Vergütung für die in der Freizeit geleistete Arbeit), auf fehlende Anerkennung für die geleistete Arbeit, auf das Management, das die GBV-Forschung als eine der Prioritäten behandelt, und auf das Fehlen einer langfristigen Forschungspolitik, die eine systematische Diagnose, Überwachung und Bewertung der Anti-Gewalt-Politik ermöglicht (Bull, A., Livesey, L., Duggan, M. 2023).

Die Forschung zu GBV und Antidiskriminierungsmaßnahmen im universitären Umfeld sollte alle Beteiligten berücksichtigen: Führungskräfte, Verwal-

tungspersonal, Wissenschaftler, Forscher, Dozenten, Doktoranden und Studenten. Sie alle sollten sich an der Umgestaltung der Organisationskultur beteiligen, und alle Gruppen sollten einbezogen und angehört werden.

Die Gleichstellungsstrategie 2020-2025 verfolgt daher einen Gender-Mainstreaming-Ansatz, der mit gezielten Maßnahmen und Intersektionalität kombiniert wird. Dies bedeutet, dass eine Diagnose und Bewertung durchgeführt wird, die das Phänomen der Gewalt viel breiter und gründlicher untersucht und neben dem Geschlecht auch andere soziodemografische Merkmale wie Alter, psychosexuelle Orientierung, Rasse, ethnische Herkunft und Klasse berücksichtigt.

EMPFOHLENE QUELLE

- EIGE (2022) Geschlechtsspezifische Gewalt.
<https://eige.europa.eu/gender-based-violence>
- Europäische Kommission (2023) Gleichstellung der Geschlechter in der EU,
https://commission.europa.eu/system/files/2023-04/rapporto_annuale_GE_2023_web_IT.pdf
- UniSAFE-Security and safety of HEIs students and staff moving abroad.
<https://unisafe-gbv.eu/>

REFERENZEN

- Acker, J. (2006). *Ungleichheitsregime: Geschlecht, Klasse und Rasse in Organisationen*. Gender & Society, 20(4), 441-464
<https://doi.org/10.1177/0891243206289499>
- Barreto, B., & Doyle, D.M. (2023) *Wohlwollender und feindseliger Sexismus in einem sich verändernden globalen Kontext*. Nature Reviews Psychology | Band 2 | Februar | 98–111.
- Bermúdez Figueroa, E., Dabetić, V., Yuste, R.P., Saeidzadeh, Z. (2023). *Geschlecht und strukturelle Ungleichheiten aus einer sozio-rechtlichen Perspektive*. In: Vujadinović, D., Fröhlich, M., Giegerich, T. (eds) *Genderkompetente Rechtsbildung. Springer Lehrbücher der Rechtswissenschaft*. Springer, Cham.
https://doi.org/10.1007/978-3-031-14360-1_4
- Bull, A., Livesey, L., Duggan, M. (2023). *Dort sind zu viele Hindernisse für die Veröffentlichung von Daten über das Geschlecht-geschlechtsspezifischer Gewalt*

in der Hochschulbildung. Wonkhe, 4.09 <https://wonkhe.com/blogs/there-are-too-many-barriers-to-publishing-data-on-gender-based-violence-in-higher-education>

- Europarat (2023). Art der geschlechtsspezifischen Gewalt.
<https://www.coe.int/en/web/gender-matters/types-of-gender-based-violence>

- Europarat (2023). Belästigung und sexuelle Belästigung.
<https://www.coe.int/en/web/gender-matters/harassment-and-sexual-harassment>

- Erklärung zur Beseitigung der Gewalt gegen Frauen: Resolution/Annahme durch die Generalversammlung (1993).
<https://digitallibrary.un.org/record/179739>

- Edwards-Jauch, L., (2012). *Aktionsforschung zu geschlechtsspezifischer Gewalt an der Universität von Namibia: Ergebnisse und methodologische Überlegungen*. Feminist Africa Issue 17,2. Forschung zur Sexualität mit jungen Frauen: Südliches Afrika.

- EIGE (2020) "Sexual Harassment in the Research and Higher Education Sector: Nationale Politiken und Maßnahmen in den EU-Mitgliedstaaten und assoziierten Ländern" die am 22. Mai von der Ständigen Arbeitsgruppe "Geschlechtergleichstellung in Forschung und Innovation" angenommen wurde.
<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-1205-2020-REV-1/en/pdf>

- EIGE (2021) Geschlechtsspezifische Gewalt kostet die EU jährlich 366 Milliarden Euro.
<https://eige.europa.eu/newsroom/news/gender-based-violence-costs-eu-eu366-billion-year>

- EIGE (2022) Geschlechtsspezifische Gewalt.
<https://eige.europa.eu/gender-based-violence>

- EIGE (2023) Gleichstellung der Geschlechter in Wissenschaft und Forschung - GEAR-Tool. https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/measures-against-gender-based-violence-including-sexual-harassment?language_content_entity=en

- Europäische Kommission (2023) Gleichstellung der Geschlechter in der EU, https://commission.europa.eu/system/files/2023-04/annual_report_GE_2023_web_EN.pdf

- Europäischer Rat der EU, (2023). EU-Maßnahmen zur Beendigung der Gewalt gegen Frauen. - <https://www.consilium.europa.eu/en/policies/eu-measures-end-violence-against-women/>
- Fajmonová,V.; et al. (2021) UniSAFE. Bericht über die European Policy Baseline – <https://zenodo.org/record/5780037>
- Gallardo-Nieto, E.M., Gómez, A., Gairal-Casadó, R. et al. (2021). *Gewalt aufgrund von sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität und Geschlechtsausdruck an katalanischen Universitäten: Qualitative Ergebnisse von Universitätsstudenten und -mitarbeitern*. Arch Public Health 79, 16.
<https://doi.org/10.1186/s13690-021-00532-4>
- Glick, P., Fiske, S.T., (1996). *Das Inventar zum ambivalenten Sexismus: Unterscheidung von feindseligem und wohlwollendem Sexismus*. Zeitschrift für Persönlichkeits- und Sozialpsychologie 70(3):491-512.
- Goldbach, E.J. (2022). 'Gender' Doesn't Mean 'Female': Geschlechtliche Minderheiten Ausgrenzung in der entwicklungspolitischen Bildung als ontologische Gewalt. <https://doi.org/10.17863/CAM.90577>
- Griner, S. B., Vamos, C. A., Thompson, E. L., Logan, R., Vázquez-Otero, C., & Daley, E. M. (2020). *Die Überschneidung von Geschlechtsidentität und Gewalt: Victimization Experienced by Transgender College Students*. Journal of Interpersonal Violence, 35(23-24), 5704-5725.
<https://doi.org/10.1177/0886260517723743>
- Kalaca, S., Dundar, P. (2010). *Gewalt gegen Frauen: Die Perspektive von Akademikerinnen*. BMC Public Health 10, 490.
<https://doi.org/10.1186/1471-2458-10-490>
- Kavanagh, E., Brown, L., (2020). *Auf dem Weg zu einer Forschungsagenda für die Untersuchung von geschlechtsspezifischer Online-Gewalt gegen weibliche Akademiker*. Journal of Further and Higher Education, 44:10, 1379-1387, DOI: 10.1080/0309877X.2019.1688267
- Klugman, J., (2017) *Gender Based Violence and the Law*. World Development Report Background Paper; World Bank, Washington, DC.
<https://hdl.handle.net/10986/26198>
- Lewis, R., & Anitha, S. (2023). *Upskirting: A Systematic Literature Review*. Trauma, Violence, & Abuse, 24(3), 2003-2018.
<https://doi.org/10.1177/15248380221082091>

- Library of Congress (2023) Union: Die Istanbul-Konvention tritt in Kraft.
<https://loc.gov/item/global-legal-monitor/2023-10-10/european-union-istanbul-convention-enters-into-force>
- Erklärung von Ljubljana zur Gleichstellung der Geschlechter in Forschung und Innovation (2021)
https://www.gov.si/assets/ministrstva/MIZS/Dokumenti/PSEU/Ljubljana-Declaration-on-Gender-Equality-in-Research-and-Innovation-_endorsed_final.PDF
- Medica Mondiale (2023). - <https://medicamondiale.org/en/violence-against-women/causes-and-consequences>
- Mergaert, L., & Linková, M., & Strid, S., (2023). *Theorising Gender-Based Violence Policies: A 7P Framework*, Social Sciences, MDPI, 12(7), 1-13, June.
<https://ideas.repec.org/a/gam/jscscx/v12y2023i7p385-d1183058.html>
- Nesbit, S., Carson, S., Ghura, S., O'Brien, J., (2021). *Ein Projekt für Advocates for Youth. The Cost of Reporting: Perpetrator Retaliation, Institutional Betrayal, and Student Survivor Pushout*.
<https://www.knowyourix.org/wp-content/uploads/2021/03/Know-Your-IX-2021-Report-Final-Copy.pdf>
- National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine (2018). *Sexual Harassment of Women: Climate, Culture, and Consequences in Academic Sciences, Engineering, and Medicine*. Washington, DC: The National Academies Press.
<https://doi.org/10.17226/24994>
- Osuna-Rodríguez M, Rodríguez-Osuna LM, Dios I, Amor MI. (2020). *Wahrnehmung von geschlechtsspezifischer Gewalt und sexueller Belästigung bei Universitätsstudenten: Analysis of the Information*.
- Pandeia, A.R., Grzemny, D., Keen, E. (2020). *Gender matters - A manual on addressing gender - based violence affecting young people*. Europarat.
- Piñeiro-Otero, Teresa; Martínez-Rolán, Xabier (2021). *Say it to my face: Analysing hate speech against women on Twitter*. Profesional de la información, 30(5), e300502. <https://doi.org/10.3145/epi.2021.sep.02>
- Rzecznik Praw Obywatelskich (2019). *Doświadczenie molestowania wśród studentek i studentów. Analiza i zalecenia RPO*.
<https://bip.brpo.gov.pl/pl/content/molestowanie-wsrod-studentek-i-studentow-analiza-i-zalecenia-rpo>

- *Quellen und Risiko innerhalb einer Beziehung*. Internationale Zeitschrift für Umweltforschung und öffentliche Gesundheit. 17(11):3754.
<https://doi.org/10.3390/ijerph17113754>
- Sharoni, S. & Klocke, B. (2019). *Faculty Confronting Gender-Based Violence on Campus: Opportunities and Challenges*. Violence Against Women, 25(11), 1352–1369. - <https://doi.org/10.1177/1077801219844597>
- Scout, H., Anvar, H., (2022). *Geschlechtsidentität und -vielfalt im Oklahoma Sex Health Curriculum: Non-Binary Student Voices*. Die Universität von Oklahoma. <https://shareok.org/handle/11244/335540>
- UniSAFE (2021). Geschlechtsspezifische Gewalt und institutionelle Antworten: Aufbau einer Wissensbasis und operativer Instrumente, um Universitäten und Forschungseinrichtungen sicher zu machen. Arbeitsergebnis Nr. 3.1 Theoretischer und konzeptioneller Rahmen.
https://unisafe-gbv.eu/wp-content/uploads/2021/05/DT31_Theoretical-and-conceptual-framework_290421.pdf
- UniSAFE (2022). Geschlechtsspezifische Gewalt und ihre Folgen in der europäischen akademischen Welt. ERSTE ERGEBNISSE DER UNISAFE-UMFRAGE.
https://unisafe-gbv.eu/wp-content/uploads/2022/11/UniSAFE-survey-prevalence-results_2022.pdf

KAPITEL 9

DER WERT DER VIELFALT

JosAnn Cutajar, Janet Mifsud, Roderick Vassallo

EINLEITUNG: DIVERSITÄT UND MAINSTREAMING

Präambel

Unter Vielfalt versteht man die Anerkennung und Akzeptanz von Unterschieden zwischen Einzelpersonen und Gruppen. Diese Unterschiede können auf verschiedenen Merkmalen beruhen, einschließlich, aber nicht beschränkt auf Rasse, ethnische Zugehörigkeit, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Religion, Behinderung und sozioökonomischen Status. Vielfalt bedeutet, diese Unterschiede anzuerkennen und wertzuschätzen und ein integratives Umfeld zu schaffen, in dem sich jeder respektiert, unterstützt und gestärkt fühlt. Im akademischen Kontext kann Vielfalt die Lernerfahrung verbessern, indem sie die Studierenden mit unterschiedlichen Perspektiven, Ideen und Denkweisen vertraut macht und sie darauf vorbereitet, sich in einer vielfältigen und vernetzten Welt zurechtzufinden.

Organisationen und Unternehmen, die Vielfalt und Inklusion fördern, schaffen ein Umfeld, in dem sich die Mitarbeiter anerkannt und geschätzt fühlen, was zu einer höheren Arbeitsmoral führt. Indem sie eine vielfältige und integrative Belegschaft fördern, können Unternehmen die besonderen Fähigkeiten, Erfahrungen und Perspektiven ihrer Mitarbeiter nutzen, um Innovationen voranzutreiben und die Gesamtleistung zu verbessern (Anil 2022b). Früher beschränkte sich die Vielfalt in der Belegschaft auf die Vielfalt der Hautfarbe und des Geschlechts am Arbeitsplatz. Dieses Konzept hat sich jedoch erweitert und umfasst nun auch Mitarbeiter mit unterschiedlichem Hintergrund, wie z. B. Geschlecht, Rasse, ethnische Herkunft, Alter, sexuelle Orientierung, soziale Herkunft, sozioökonomischer Status und Religion. Es umfasst auch die Einstellung von Mitarbeitern mit unterschiedlichen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Behinderungen (Anil 2022b; Lee 2020).

Vielfalt im akademischen Bereich

Vielfalt ist ein Begriff, der in den letzten Jahren immer mehr an Bedeutung gewonnen hat, insbesondere im Bereich der Hochschulbildung. Im Kern geht es bei Diversity darum, die einzigartigen Qualitäten und Perspektiven jedes Einzelnen zu würdigen und ein integratives Umfeld zu schaffen, das Wachstum, Kreativität und Innovation fördert.

Die Bedeutung der Vielfalt in der Hochschulbildung ist in den Grundprinzipien der Gleichheit und Gerechtigkeit verwurzelt. Da Universitäten und Hochschulen ihre Studierenden auf Führungsaufgaben in einer zunehmend komplexen und vernetzten Welt vorbereiten wollen, müssen sie ein Lernumfeld schaffen, das alle einschließt, unterstützt und die unterschiedlichen Perspektiven und Erfahrungen der Studierenden widerspiegelt. Dadurch wird nicht nur sichergestellt, dass alle Studierenden den gleichen Zugang zu Bildungsmöglichkeiten haben, sondern die Universitäten und Hochschulen können auch eine umfassendere Ausbildung anbieten, die die Studierenden darauf vorbereitet, in einer vielfältigen und sich verändernden globalen Landschaft erfolgreich zu sein (Milem 2002).

Einer der wichtigsten Aspekte der Vielfalt in der Hochschulbildung ist die **Vertretung der Geschlechter**. In den letzten Jahren wurde zunehmend anerkannt, dass die Gleichstellung der Geschlechter in der Hochschulbildung gefördert werden muss, unter anderem durch die Einstellung und Bindung von Frauen in MINT-Fächern. Obwohl es in diesem Bereich einige bemerkenswerte Fortschritte gegeben hat, bleibt noch viel zu tun, um die anhaltenden geschlechtsspezifischen Ungleichheiten bei den akademischen und Forschungsmöglichkeiten zu beseitigen.

So sind beispielsweise trotz der steigenden Zahl von Frauen, die ein Hochschulstudium absolvieren, Frauen in vielen MINT-Fächern nach wie vor unterrepräsentiert, insbesondere in Führungspositionen. Um hier Abhilfe zu schaffen, müssen sich Universitäten und Hochschulen intensiv darum bemühen, Frauen die Unterstützung, die Ressourcen und die Möglichkeiten zu bieten, die sie brauchen, um in diesen Bereichen erfolgreich zu sein. Dazu gehören Mentorenprogramme, die Finanzierung von Forschung und Reisen sowie flexible Arbeitsregelungen, die den Bedürfnissen von berufstätigen Müttern und anderen Familienangehörigen entgegenkommen.

Ein weiterer Aspekt der Vielfalt in der Hochschulbildung ist die **Vertretung**

des Alters. Da die Bevölkerung immer älter wird, müssen sich die Universitäten und Hochschulen auf die Bedürfnisse und Perspektiven einer zunehmend vielfältigen Studentenschaft einstellen. Dazu gehört die Bereitstellung von Programmen und Ressourcen, die den Bedürfnissen nicht-traditioneller Studierender gerecht werden, einschließlich älterer Erwachsener, die nach einer Unterbrechung wieder zur Schule gehen, sowie älterer Studierender, die neue Karrieremöglichkeiten oder eine Umschulung suchen.

So bieten viele Universitäten und Fachhochschulen inzwischen flexible Kurszeiten und Online-Lernoptionen an, um den Bedürfnissen älterer Studierender gerecht zu werden, die möglicherweise andere Verpflichtungen wie Arbeit oder Familie haben. Außerdem haben einige Einrichtungen spezielle Programme zur Unterstützung älterer Studierender eingerichtet, darunter Beratungsdienste, Mentorenprogramme und Ressourcen für die berufliche Entwicklung.

Ein weiterer wichtiger Aspekt der Vielfalt in der Hochschulbildung ist die Vertretung von **Migranten und ethnischen Minderheiten**. In einer zunehmend vernetzten und globalisierten Welt müssen Universitäten und Hochschulen darauf vorbereitet sein, Studierende mit unterschiedlichem kulturellem und nationalem Hintergrund zu unterstützen und mit ihnen zusammenzuarbeiten. Dazu gehört die Bereitstellung von Ressourcen und Unterstützung, wie z. B. Sprachhilfe und kulturelle Orientierungsprogramme für Studierende, die neu im Land sind, sowie Ressourcen und Unterstützung, wie z. B. kulturelle Clubs und Veranstaltungen für Studierende mit unterschiedlichem kulturellem Hintergrund.

So haben viele Universitäten und Hochschulen internationale Studentenzentren eingerichtet, die eine breite Palette von Dienstleistungen und Ressourcen zur Unterstützung von Studierenden aus dem Ausland anbieten. Diese Zentren bieten Informationen und Unterstützung zu einer breiten Palette von Themen, darunter Einwanderungsverfahren, Unterkunft und Transport sowie kulturelle Anpassung. Darüber hinaus sind einige Hochschulen Partnerschaften mit lokalen Organisationen eingegangen, um internationalen Studierenden zusätzliche Unterstützung und Ressourcen zur Verfügung zu stellen, z. B. in Form von Mentorenprogrammen und Praktika.

Schließlich ist die Vertretung des **sozioökonomischen Hintergrunds** ein wichtiger Aspekt der Vielfalt in der Hochschulbildung. Universitäten und Hochschulen spielen eine entscheidende Rolle bei der Schaffung von Möglichkeiten für Studierende aus allen Schichten, unabhängig von ihren finanziellen

Möglichkeiten. Dazu gehört die Bereitstellung von Finanzhilfen, Stipendien und Zuschüssen, um sicherzustellen, dass auch Studierende aus einkommensschwachen Schichten Zugang zur Hochschulbildung haben.

Kurz gesagt, die Vielfalt in der Hochschulbildung hat Auswirkungen auf den Einzelnen, die Einrichtung und die Gesellschaft (Milem 2002). Diese Vorteile lassen sich wie folgt zusammenfassen. Vielfalt:

1. Förderung von Kreativität und Innovation: Die Vielfalt bringt unterschiedliche Perspektiven und Ideen zusammen, was zu kreativeren und innovativeren Problemlösungen führen kann.

2. Verbessert das kritische Denken: Eine vielfältige Studentenschaft bringt den Studenten eine Vielzahl von Perspektiven nahe, was ihnen hilft, ihre Fähigkeiten zum kritischen Denken zu entwickeln und ihre Annahmen zu hinterfragen.

3. Förderung von Gerechtigkeit und Integration: Vielfalt trägt dazu bei, ein integratives Umfeld zu schaffen, das die einzigartigen Qualitäten und Perspektiven jedes Einzelnen unterstützt und schätzt.

4. Unterstützt den Erfolg der Studierenden: Studien haben gezeigt, dass Studierende mit unterschiedlichem Hintergrund, die Schulen und Universitäten mit einem starken Engagement für Vielfalt besuchen, mit größerer Wahrscheinlichkeit einen Abschluss erreichen als ihre Kommilitonen in einem weniger vielfältigen Umfeld (Stuart Wells et al., 2016).

5. Bereitet die Schüler auf eine globale Arbeitswelt vor: In einer zunehmend vernetzten und vielfältigen Welt müssen Studierende darauf vorbereitet werden, mit Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund und aus verschiedenen Perspektiven zusammenzuarbeiten. Vielfalt in der Hochschulbildung hilft, die Studierenden auf diese Realität vorzubereiten.

6. Fördert das interkulturelle Verständnis: Die Vielfalt in der Hochschulbildung bietet den Studierenden die Möglichkeit, mit Menschen aus anderen Kulturkreisen zu interagieren, was das interkulturelle Verständnis fördert und kulturelle Stereotypen abbaut.

7. Verbessert die akademische Erfahrung: Eine vielfältige Studentenschaft bietet den Studenten die Möglichkeit, von Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund zu lernen und sich mit ihnen auseinanderzusetzen, was die akademische Erfahrung insgesamt bereichert.

8. Stärkere Vertretung unterrepräsentierter Gruppen: Vielfalt trägt dazu bei, dass unterrepräsentierte Gruppen in der Hochschulbildung stärker vertreten sind, und gewährleistet, dass alle Studierenden gleichen Zugang zu Bildungschancen haben.

9. Unterstützt die Entwicklung eines positiven Campusklimas: Ein vielfältiges und integratives Campus-Klima trägt dazu bei, ein Gemeinschaftsgefühl zu fördern und Vorfälle von Diskriminierung, Vorurteilen und Belästigung zu verringern.

10. Stärkung des sozialen und kulturellen Bewusstseins: Vielfalt in der Hochschulbildung fördert das Bewusstsein und das Verständnis für andere Kulturen und trägt so dazu bei, Vorurteile abzubauen und die soziale und kulturelle Harmonie zu fördern.

11. Unterstützt die Studentenbindung: Ein vielfältiger und inklusiver Campus kann dazu beitragen, die Studierendenbindung zu erhöhen, insbesondere für Studierende aus unterrepräsentierten Gruppen, die sich in einem weniger vielfältigen Umfeld isoliert oder nicht unterstützt fühlen.

12. Förderung der interdisziplinären Zusammenarbeit: Die Vielfalt in der Hochschulbildung kann die Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Disziplinen fördern, was zu neuen und innovativen Ansätzen in der Forschung und bei der Problemlösung führt.

13. Verbessert die Qualität der Forschung: Eine vielfältige Studentenschaft und ein vielfältiger Lehrkörper können dazu beitragen, die Qualität der Forschung zu verbessern, da unterschiedliche Perspektiven zu neuen und innovativen Ansätzen für Forschungsfragen führen können.

14. Förderung der Rekrutierung und Bindung von Lehrkräften: Ein Engagement für Vielfalt und Inklusion in der Hochschulbildung kann dazu beitragen, einen vielfältigen Lehrkörper anzuziehen und zu halten, was wiederum zu einer größeren Vielfalt unter den Studierenden beitragen kann.

15. Unterstützt die Entwicklung einer gerechteren und ausgewogeneren Gesellschaft: Die Förderung der Vielfalt in der Hochschulbildung kann dazu beitragen, eine gerechtere und ausgewogenere Gesellschaft zu schaffen, indem sichergestellt wird, dass alle Studierenden Zugang zu den Bildungschancen und Ressourcen haben, die sie für ihren Erfolg benötigen.

Diversität am Arbeitsplatz

Vielfalt, Gleichberechtigung und Integration (DEI) haben in der Unternehmenslandschaft weltweit enorm an Bedeutung gewonnen. Laut einer von **Glassdoor Economic Research** durchgeführten Untersuchung gab es 2019 in den USA, im Vereinigten Königreich, in Frankreich und in Deutschland einen bemerkenswerten Anstieg der Stellenangebote im Zusammenhang mit DEI um 37 % im Vergleich zum Vorjahr (Zhao 2019).

Die Förderung eines integrativen Arbeitsumfelds ist nicht nur eine ethische Verpflichtung, sondern führt auch zu mehr Umsatzwachstum und Produktivität. In der heutigen, zunehmend vernetzten und wettbewerbsorientierten Welt darf die Priorität von Vielfalt und Integration am Arbeitsplatz nicht vernachlässigt werden. Es ist von entscheidender Bedeutung, die Zufriedenheit von Arbeitgebern und Arbeitnehmern in den Vordergrund zu stellen.

Die Förderung von Vielfalt am Arbeitsplatz ist für Organisationen, einschließlich Hochschul- und Forschungseinrichtungen, von großer Bedeutung. Erstens bringt sie ein breiteres Spektrum an Perspektiven und Ideen ein und fördert so Innovation und Kreativität. Eine vielfältige Belegschaft, die sich aus Personen mit unterschiedlichem Hintergrund und unterschiedlichen Erfahrungen zusammensetzt, führt zu einer besseren Problemlösung und Entscheidungsfindung. Darüber hinaus können Unternehmen, die Wert auf Vielfalt legen, Spitzenkräfte aus verschiedenen demografischen Gruppen anziehen und halten, was zu einer qualifizierteren und vielseitigeren Belegschaft führt. Integrative Arbeitsplätze, die Vielfalt schätzen, schaffen auch ein Gefühl der Zugehörigkeit und Akzeptanz unter den Mitarbeitern, was zu einer höheren Arbeitsmoral und einem größeren Engagement führt. Darüber hinaus tragen Vielfalt und Integration zu besseren Kundenbeziehungen bei, da sie die Vielfalt der Kunden widerspiegeln und das kulturelle Verständnis und die Kommunikation verbessern. Unternehmen, die der Vielfalt einen hohen Stellenwert einräumen, werden als sozial verantwortlich angesehen, was den Ruf der Marke und die Kundenbindung verbessert. Darüber hinaus können Unternehmen durch die Förderung von Vielfalt neue Märkte und Kundensegmente erschließen, was das Unternehmenswachstum fördert und den Marktanteil erhöht. Vielfältige Teams fördern auch eine Lernkultur, in der die Mitarbeiter unterschiedliche Perspektiven, Erfahrungen und Ideen kennen lernen und sich dadurch persönlich und beruflich weiterentwickeln können. Durch die Wertschätzung von Vielfalt und Integration demonstrieren

Unternehmen Chancengleichheit für alle Mitarbeiter, was zu höherer Zufriedenheit, Loyalität und geringerer Fluktuation führt. Und schließlich hilft die Förderung von Vielfalt und Integration den Unternehmen, die rechtlichen und ethischen Verpflichtungen in Bezug auf Chancengleichheit und Nicht-diskriminierung zu erfüllen (Anil 2022a).

Die Vorteile der Vielfalt am Arbeitsplatz

Die Vorteile, die sich aus der Berücksichtigung und Priorisierung von Vielfalt am Arbeitsplatz ergeben, sind zahlreich und lassen sich wie folgt zusammenfassen (Anil 2022b; Lee 2020).

Die Förderung von Vielfalt am Arbeitsplatz bietet eine Vielzahl von Vorteilen, die zu einem florierenden und erfolgreichen Unternehmen beitragen. Durch die Einstellung von Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund, unterschiedlicher Nationalität und unterschiedlicher Kultur erhalten Unternehmen Zugang zu neuen Perspektiven, was zu besseren Problemlösungen, höherer Produktivität und besserer Entscheidungsfähigkeit führt. Vielfältige Teams prüfen Fakten gründlicher, was zu innovativeren und datengestützten Entscheidungen führt.

Darüber hinaus zieht eine vielfältige Belegschaft einen größeren Talentpool an, da die Mitarbeiter von heute nicht nur einen gut bezahlten Job suchen, sondern auch einen Ort, an dem sie sich weiterentwickeln, akzeptiert fühlen und herausgefordert werden können. Vielfalt ist für Millennials und die Generation Z, die vielfältigsten Generationen der Geschichte, besonders attraktiv. Indem sie die Vielfalt in Bezug auf Hintergrund, Denkweise, ethnische Zugehörigkeit und andere Faktoren berücksichtigen, können Unternehmen auf diesen breiteren Talentpool zurückgreifen und die besten Bewerber finden.

Die Vielfalt am Arbeitsplatz fördert auch die Innovation. Homogene Teams neigen dazu, ähnliche Denkmuster, Lebenserfahrungen und Problemlösungsfähigkeiten zu haben, was ihre Fähigkeit, kreative Lösungen zu entwickeln, einschränkt. Andererseits bringt eine vielfältige Gruppe von Mitarbeitern einzigartige Perspektiven ein, die zu bahnbrechenden Denkanstößen führen können. Unternehmen, die bei den Indikatoren für Vielfalt gut abschneiden, sind in der Regel innovativer und anpassungsfähiger.

Die Schaffung eines integrativen Arbeitsumfelds, in dem die Mitarbeiter verschiedene Kulturen, Hintergründe und Denkweisen vertreten sehen, führt zu besseren Leistungen der Mitarbeiter. Wenn sich der Einzelne bei der Arbeit

wohl fühlt, ist er zufriedener und produktiver. Im Gegensatz dazu kann eine starke, homogene Kultur die natürliche kognitive Vielfalt unterdrücken und die Mitarbeiter daran hindern, ihre beste Arbeit zu leisten. Um die Vorteile der Vielfalt voll auszuschöpfen, muss sichergestellt werden, dass keine unbewussten Vorurteile in die Leistungsprozesse eindringen.

Außerdem wirkt sich die Vielfalt direkt auf die Rentabilität eines Unternehmens aus. Ethnisch und kulturell vielfältige Unternehmen sind mit größerer Wahrscheinlichkeit erfolgreich und erzielen höhere Finanzerträge als ihre nicht vielfältigen Gegenstücke. Hunt et al. (2015) haben gezeigt, dass Unternehmen mit vielfältigen Managementteams und Vorständen besser abschneiden als der Branchendurchschnitt. Vielfalt am Arbeitsplatz verbessert auch den Ruf der Marke, da Arbeitgeber, die alle Hintergründe akzeptieren und berücksichtigen, als gute Unternehmen angesehen werden und Top-Talente anziehen.

Außerdem trägt eine vielfältige Belegschaft zu einer geringeren Fluktuationsrate bei. Integrative Arbeitsplätze, an denen einzigartige Beiträge anerkannt und gewürdigt werden, steigern die Zufriedenheit, das Wohlbefinden und das Selbstwertgefühl der Mitarbeiter. Vielfältige Teams haben eine höhere Arbeitsmoral, sind effektiver, innovativer und engagierter, was zu niedrigeren Fluktuationsraten führt.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Förderung der Vielfalt am Arbeitsplatz zahlreiche Vorteile mit sich bringt. Sie führt zu neuen Perspektiven, einem größeren Talentpool, mehr Innovation, besseren Leistungen der Mitarbeiter, höheren Gewinnen und einer geringeren Fluktuation (Lee 2020). Durch die Anerkennung des Wertes der Vielfalt und die Förderung eines integrativen Umfelds können Organisationen in der heutigen vernetzten und globalisierten Welt florieren und erfolgreich sein.

Die Herausforderungen der Vielfalt am Arbeitsplatz

Die Förderung von Vielfalt und Eingliederung am Arbeitsplatz ist für Unternehmen heute eine wichtige Verpflichtung. Sie ist jedoch nicht ohne Herausforderungen. Um eine erfolgreiche Umsetzung zu gewährleisten und ein wirklich integratives Umfeld zu fördern, müssen mehrere wichtige Hindernisse angegangen werden (Lee 2020, Anil 2022b).

1. Anpassung der Diversity-Praktiken an die Unternehmensziele

Die Umsetzung von Diversity-Initiativen erfordert eine Anpassung an die individuellen Ziele Ihres Unternehmens. Anstatt blindlings Praktiken anderer

Organisationen zu übernehmen, sollten Sie sich auf Ihre vorhandenen Stärken besinnen und sich auf Bereiche konzentrieren, die mit Ihrer spezifischen Kultur und Ihren Zielen übereinstimmen. Die Durchführung einer auf die Vielfalt ausgerichteten Umfrage kann dazu beitragen, Lücken zu ermitteln und Ihre Ressourcenzuweisung so zu gestalten, dass eine sinnvolle Wirkung erzielt wird.

2. Überbrückung der Kluft zwischen Entwurf und Umsetzung

Die Ausarbeitung eines umfassenden Programms zur Förderung der Vielfalt ist wichtig, aber es muss auch effektiv umgesetzt werden, um etwas zu bewirken. Entscheidend für eine erfolgreiche Umsetzung ist, dass die Führungsebene mitzieht und Ihr Team vorbereitet und unterstützt wird. Erwägen Sie die Ernennung eines speziellen Leiters für Vielfalt und Integration oder prüfen Sie kreative Lösungen wie Rotationsprogramme, um die Organisation in die Pflicht zu nehmen und Ergebnisse zu erzielen.

3. Schulung von Führungskräften für den Erfolg in Sachen Vielfalt

Der Erfolg von Diversity-Initiativen hängt von der Mitarbeit aller ab, insbesondere der Führungskräfte, die bei der Umsetzung eine wichtige Rolle spielen. Investitionen in Managementschulungen helfen ihnen, die Bedeutung von Diversity-Zielen, das von ihnen erwartete Verhalten gegenüber Mitarbeitern und die potenziellen Auswirkungen ihres Handelns auf die gesamte Unternehmenskultur zu verstehen. Die Zusammenarbeit mit Unternehmen, die sich auf Diversity-Schulungen spezialisiert haben, kann in diesem Bereich wertvolle Unterstützung bieten.

4. Abbau von Vorurteilen und Förderung der Inklusivität

Der Mensch ist anfällig für Vorurteile, die die Integration behindern und Barrieren am Arbeitsplatz schaffen können. Eine zunehmende Vielfalt kann zu einer Zunahme von Vorurteilen, Diskriminierung und Belästigung führen. Es ist wichtig, unbewusste Vorurteile durch Schulungen zu bekämpfen, das Bewusstsein zu schärfen und häufige Fallstricke zu erkennen. Auch wenn Voreingenommenheit immer noch vorhanden sein kann, kann das Bewusstsein dafür und die Ergreifung von Maßnahmen zu ihrer Vermeidung oder Beseitigung einen wesentlichen Beitrag zur Förderung eines integrativeren Umfelds leisten.

5. Überwindung interner Widerstände und Förderung des Verständnisses

Nicht jeder ist für die Idee der Vielfalt am Arbeitsplatz empfänglich, was

zu internem Widerstand führen kann. Es ist wichtig, dass Führungskräfte ihre Mitarbeiter kontinuierlich über die Gründe für die Bemühungen um Vielfalt aufklären und etwaige Konflikte oder mangelnden Respekt für unterschiedliche Kulturen und Überzeugungen ansprechen. Die Förderung von Respekt, Anerkennung und Verständnis für Unterschiede durch Diversity-Schulungen kann dazu beitragen, Akzeptanz und Zusammenarbeit unter den Mitarbeitern zu fördern.

6. Effektive Kommunikation über Sprachbarrieren hinweg

An unterschiedlichen Arbeitsplätzen können Sprach- und Kommunikationsbarrieren eine effektive Zusammenarbeit und Produktivität behindern. Sprachkurse für nicht Muttersprachler und die Einstellung zwei- oder mehrsprachiger Mitarbeiter können helfen, diese Lücken zu schließen und die Kommunikation im Team zu verbessern.

7. Umgang mit kulturellen Missverständnissen

Die Vermischung von Menschen aus verschiedenen Kulturen kann zu häufigen Missverständnissen führen. Die Schaffung eines integrativen Arbeitsplatzes, der das Verständnis und den Respekt für kulturelle Unterschiede fördert, kann dazu beitragen, diese Missverständnisse zu entschärfen. Durch die Förderung einer Kultur der Akzeptanz und die Vermittlung von Kenntnissen über verschiedene Kulturen können sich die Teammitglieder im Zweifelsfall gegenseitig den Vorzug geben und harmonischer zusammenarbeiten.

8. Förderung der Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz

Die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern ist nach wie vor ein großes Problem, das Frauen beim beruflichen Aufstieg und bei der Vertretung in Führungspositionen vor Herausforderungen stellt (Gascoigne et al., 2022). Obwohl ein Jahrhundert vergangen ist, seit Frauen das Wahlrecht erlangt haben und in einigen EU-Ländern erstmals Frauen ins Parlament gewählt wurden, zeigt sich, dass Frauen in der Politik und im öffentlichen Leben nach wie vor unterrepräsentiert sind. Diese Ungleichheit zeigt sich im Europäischen Parlament, in den nationalen Parlamenten, in Regierungsgremien und in lokalen Versammlungen (Shreeves und Boland 2021). Um hier Abhilfe zu schaffen, müssen proaktive Anstrengungen unternommen werden, um Vorurteile zu beseitigen und Möglichkeiten für Frauen zu schaffen, sich auf allen Ebenen der Organisation zu entfalten. Indem das Engagement der Organisation für die Gleichstellung der Geschlechter klar definiert wird, können Personen, die nicht mit diesen Werten übereinstimmen, von selbst ausscheiden, was ein integrativeres Umfeld ermöglicht.

Durchgängige Berücksichtigung der Vielfalt

Mainstreaming kann als Prozess verstanden werden, bei dem die **Perspektiven, Bedürfnisse und Erfahrungen von Einzelpersonen und Gruppen, die traditionell ausgeschlossen oder an den Rand gedrängt wurden, in die vorherrschende Kultur oder Gruppe integriert werden.** Dazu gehört die Anerkennung und Wertschätzung der Vielfalt menschlicher Erfahrungen und die aktive Auseinandersetzung mit den bestehenden Machtstrukturen, die Ausgrenzung und Marginalisierung aufrechterhalten. Mainstreaming zielt darauf ab, eine integrativere und repräsentativere Gesellschaft zu schaffen, indem durch die Integration unterschiedlicher Perspektiven und Erfahrungen Gleichheit und soziale Gerechtigkeit gefördert werden. Dies kann durch die Einführung von Strategien, Praktiken und Systemen erreicht werden, die die Bedürfnisse und Stimmen unterrepräsentierter Gruppen in den Mittelpunkt stellen. Im akademischen Kontext kann das Mainstreaming ein Überdenken des Lehrplans, der Forschung und der institutionellen Praktiken beinhalten, um sicherzustellen, dass sie die Vielfalt der menschlichen Erfahrungen widerspiegeln und ein unterstützendes und integratives Lernumfeld für alle Studierenden schaffen.

Die Einbeziehung von Vielfalt in den gesellschaftlichen Kontext ist aus folgenden Gründen von Vorteil (Milem 2002; Anil 2022b; Lee 2020).

1. Förderung von Kreativität und Innovation: Eine vielfältige Gruppe von Menschen bringt unterschiedliche Perspektiven, Erfahrungen und Kenntnisse mit, was zu kreativeren und innovativeren Ideen führen kann.

2. Verbessert die Entscheidungsfindung: Wenn unterschiedliche Perspektiven in den Entscheidungsprozess einbezogen werden, führt dies zu sachkundigeren und fundierteren Entscheidungen, die die Bedürfnisse und Interessen einer größeren Zahl von Menschen berücksichtigen.

3. Fördert eine integrativere Gesellschaft: Die durchgängige Berücksichtigung der Vielfalt trägt zur Schaffung einer integrativeren und akzeptierenden Gesellschaft bei, in der jeder wertgeschätzt wird und die gleichen Chancen auf Teilhabe und Erfolg hat.

4. Verbessert das kulturelle Verständnis: Der Kontakt mit verschiedenen Kulturen, Sprachen und Traditionen trägt dazu bei, das Verständnis und die Wertschätzung für andere Lebensweisen zu erweitern, was Missverständnisse und Konflikte verringern kann.

5. Fördert das Wirtschaftswachstum: Vielfältige Gemeinschaften und Arbeitsplätze sind erwiesenermaßen produktiver und rentabler, was zum allgemeinen Wirtschaftswachstum beitragen kann.

6. Fördert den sozialen Zusammenhalt: Die Einbeziehung der Vielfalt trägt zur Förderung des sozialen Zusammenhalts bei, indem Barrieren zwischen verschiedenen Gruppen abgebaut werden und ein Gefühl der gemeinsamen Identität und Gemeinschaft gefördert wird.

7. Förderung von Fairness und Gleichheit: Wenn Vielfalt als Querschnittsaufgabe verstanden wird, trägt sie dazu bei, dass alle Menschen unabhängig von ihrem Hintergrund oder ihrer Identität fair behandelt werden und gleiche Chancen haben.

8. Unterstützt die Menschenrechte: Die Berücksichtigung der Vielfalt ist ein wichtiger Aspekt der Förderung und des Schutzes der Menschenrechte, einschließlich der Rechte von Minderheiten und Randgruppen.

9. Bereitet die Menschen auf eine globalisierte Welt vor: In einer zunehmend vernetzten Welt ist es für den Erfolg in einer globalisierten Wirtschaft wichtig, dass die Menschen unterschiedliche Kulturen und Sichtweisen verstehen und schätzen lernen.

10. Abbau von Vorurteilen und Diskriminierung: Wenn Vielfalt als Querschnittsaufgabe verstanden wird, trägt sie zum Abbau von Vorurteilen und Diskriminierung bei, indem sie Stereotypen in Frage stellt und gegenseitigen Respekt und Verständnis fördert.

Die Anwendung dieser Argumente im Kontext von Hochschulen und Forschungseinrichtungen hilft uns, die folgenden Vorteile für Studierende und Mitarbeiter dieser Einrichtungen zu verstehen.

1. Verbessert die schulischen Leistungen: Ein vielfältiges und integratives Lernumfeld kann dazu beitragen, dass sich die Schüler engagierter und motivierter fühlen, was zu besseren schulischen Leistungen und höheren Abschlussquoten führt.

2. Verbessert das kritische Denken: Der Kontakt mit verschiedenen Perspektiven und Erfahrungen kann den Schülern helfen, ihre Fähigkeiten zum kritischen Denken zu entwickeln und zu lernen, Probleme aus verschiedenen Blickwinkeln zu betrachten.

3. Erhöht die kulturelle Kompetenz: Die Einbeziehung von Vielfalt in akademische und Forschungsumgebungen kann Studierenden helfen, ein tieferes Verständnis für verschiedene Kulturen zu entwickeln und ihre Fähigkeit zu verbessern, sich in einer vielfältigen Welt zurechtzufinden.

4. Förderung von Forschung und Wissenschaft: Die Einbeziehung unterschiedlicher Perspektiven in Forschung und Wissenschaft kann zu umfassenderen und präziseren Ergebnissen führen und so ein besseres Verständnis komplexer Sachverhalte fördern.

5. Fördert die soziale Gerechtigkeit: Die durchgängige Berücksichtigung von Vielfalt in der akademischen Welt kann zur Förderung der sozialen Gerechtigkeit beitragen, indem sie Fragen der Gleichberechtigung und der Eingliederung aufgreift, Machtstrukturen, die Ungleichheit aufrechterhalten, in Frage stellt und Chancen für Randgruppen schafft, erfolgreich zu sein.

6. Bereitet die Studierenden auf eine vielfältige Arbeitswelt vor: In der heutigen globalisierten Wirtschaft wird es für Studierende immer wichtiger, Erfahrungen in einem vielfältigen Umfeld zu sammeln, und die Einbeziehung der Vielfalt in die akademische Ausbildung kann sie darauf vorbereiten.

7. Fördert das Gemeinschaftsgefühl: Die Einbeziehung von Vielfalt in akademische und Forschungsumgebungen kann dazu beitragen, ein Gemeinschaftsgefühl unter Studierenden und Lehrkräften zu schaffen, indem gegenseitiger Respekt und Verständnis gefördert und Möglichkeiten für Dialog und Zusammenarbeit geschaffen werden.

8. Fördert das Wohlbefinden der Schüler: Die Schaffung eines unterstützenden und integrativen Lernumfelds kann dazu beitragen, dass sich die Schüler stärker verbunden, geschätzt und unterstützt fühlen, was zu einer Verbesserung der psychischen Gesundheit und des Wohlbefindens führt.

9. Erhöht das kulturelle Kapital: Der Kontakt mit unterschiedlichen Perspektiven und Erfahrungen kann den Schülern helfen, kulturelles Kapital zu entwickeln, d. h. das Wissen und die Fähigkeiten, die sie benötigen, um sich in unterschiedlichen sozialen und kulturellen Kontexten zurechtzufinden.

10. Fördert lebenslanges Lernen: Die Einbeziehung von Vielfalt in akademische und Forschungsumgebungen kann dazu beitragen, eine Kultur

des lebenslangen Lernens zu fördern, indem Studierende ermutigt werden, sich auch nach ihrer formalen Ausbildung mit neuen Ideen, Perspektiven und Erfahrungen auseinanderzusetzen.

Anwendung des Mainstreaming auf bestimmte Studienbereiche

(i) *MINT-Disziplinen (Wissenschaft, Technologie, Ingenieurwesen und Mathematik).*

Diversifizierung von MINT-Lehrplänen: Das Mainstreaming der Vielfalt in den MINT-Fächern kann die Integration verschiedener Perspektiven und Erfahrungen in die Kursmaterialien und Aufgaben beinhalten, einschließlich Lesungen und Fallstudien, die die Beiträge unterrepräsentierter Gruppen in Wissenschaft und Technologie hervorheben.

Stärkere Vertretung in MINT-Fächern: Die durchgängige Berücksichtigung der Vielfalt in den MINT-Fächern kann die Schaffung gezielter Rekrutierungs- und Bindungsprogramme beinhalten, um die Beteiligung unterrepräsentierter Gruppen in den MINT-Fächern zu erhöhen, sowie die Bereitstellung von Mentoring und Unterstützung, um Studenten mit unterschiedlichem Hintergrund zum Erfolg zu verhelfen.

Umgang mit Vorurteilen und Stereotypen: Die durchgängige Berücksichtigung von Vielfalt in MINT-Fächern kann die Auseinandersetzung mit impliziten Vorurteilen und Stereotypen beinhalten, die die Möglichkeiten von Personen aus unterrepräsentierten Gruppen einschränken können, sowie die Förderung des Bewusstseins und des Verständnisses für unterschiedliche kulturelle Normen und Praktiken.

Förderung der interdisziplinären Forschung: Die durchgängige Berücksichtigung der Vielfalt in den MINT-Fächern kann die Förderung interdisziplinärer Forschung beinhalten, die Perspektiven und Fachwissen aus einer Vielzahl von Bereichen, einschließlich der Sozial- und Geisteswissenschaften, einbezieht, um komplexe gesellschaftliche Herausforderungen anzugehen.

Schaffung eines integrativen MINT-Umfelds: Die durchgängige Berücksichtigung der Vielfalt in den MINT-Fächern kann die Schaffung eines integrativen Umfelds beinhalten, das das Zugehörigkeitsgefühl von Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund fördert, einschließlich der Bereitstellung von Ressourcen und Unterstützung für Studierende und Lehrkräfte sowie der Förderung einer Kultur des Respekts und der Integration im Klassenzimmer und im Labor.

(ii) Bildung und Pädagogik

Einbeziehung verschiedener Perspektiven in die Lehrerbildung: Die durchgängige Berücksichtigung von Vielfalt in den Fakultäten für Bildung und Pädagogik kann bedeuten, dass verschiedene Perspektiven und Erfahrungen in die Lehrerbildung aufgenommen werden, einschließlich Kursen und Schulungen zu kulturbewusstem Unterricht und Strategien für das Klassenmanagement, die Schüler mit unterschiedlichem Hintergrund unterstützen.

Förderung von integrativen Lehrmethoden: Das Mainstreaming von Vielfalt in den Fakultäten für Bildung und Pädagogik kann die Förderung integrativer Unterrichtspraktiken beinhalten, wie z. B. die Schaffung eines Klassenzimmers, das alle Schüler willkommen heißt und unterstützt, die Verwendung einer integrativen Sprache und die Bereitstellung von Vorkehrungen für Schüler mit unterschiedlichen Bedürfnissen.

Behandlung von Fragen der Chancengleichheit und des Zugangs: Das Mainstreaming von Diversität in den Fakultäten für Bildung und Pädagogik kann die Auseinandersetzung mit Fragen der Chancengleichheit und des Zugangs beinhalten, z. B. die Bereitstellung von Ressourcen und Unterstützung für Studierende aus Randgruppen und das Eintreten für politische Maßnahmen und Praktiken, die die Bildungsgerechtigkeit fördern.

Zusammenarbeit mit verschiedenen Gemeinschaften: Die durchgängige Berücksichtigung der Vielfalt in den Fakultäten für Bildung und Pädagogik kann die Zusammenarbeit mit verschiedenen Gemeinschaften beinhalten, einschließlich der Partnerschaft mit Gemeinschaftsorganisationen und lokalen Schulen zur Förderung des kulturellen Austauschs und zur Unterstützung der Bedürfnisse unterrepräsentierter Studenten.

Integration verschiedener Perspektiven in Forschung und Wissenschaft: Das Mainstreaming von Vielfalt in den Fakultäten für Bildung und Pädagogik kann die Integration verschiedener Perspektiven in Forschung und Wissenschaft beinhalten, einschließlich der Durchführung von Studien, die die Erfahrungen unterrepräsentierter Studierender untersuchen und die Auswirkungen kultureller Faktoren auf Lehr- und Lernergebnisse untersuchen.

(iii) Soziales Wohlbefinden

Diversifizierung der Lehrpläne: Die durchgängige Berücksichtigung der

Vielfalt in den Fakultäten für soziales Wohlergehen kann die Diversifizierung der Lehrpläne beinhalten, um eine Reihe von Themen und Perspektiven einzubeziehen, die die Erfahrungen und Bedürfnisse verschiedener Gemeinschaften widerspiegeln, einschließlich derer, die in der Sozialarbeit und verwandten Bereichen oft unterrepräsentiert sind.

Stärkere Vertretung in Führungs- und Entscheidungspositionen: Das Mainstreaming der Vielfalt in den Fakultäten für soziales Wohlergehen kann eine stärkere Repräsentation von Personen mit unterschiedlichem Hintergrund in Führungs- und Entscheidungsfunktionen beinhalten, einschließlich der Lehrkräfte, des Personals und der Verwaltung, um sicherzustellen, dass Politiken und Praktiken inklusiv sind und auf die unterschiedlichen Bedürfnisse eingehen.

Kulturell angepasste Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen: Das Mainstreaming von Vielfalt in den Fakultäten für soziales Wohlergehen kann die Bereitstellung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen beinhalten, die auf die Erfahrungen und Bedürfnisse der verschiedenen Bevölkerungsgruppen, einschließlich derjenigen aus marginalisierten und unterrepräsentierten Gemeinschaften, eingehen.

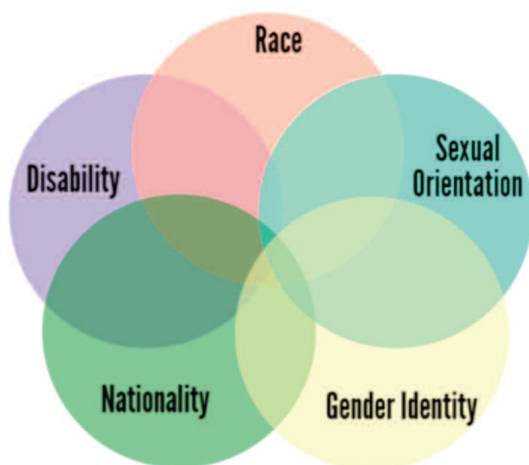
Förderung von Gleichheit und sozialer Gerechtigkeit: Das Mainstreaming von Vielfalt in den Fakultäten für soziales Wohlergehen kann die Förderung von Gleichheit und sozialer Gerechtigkeit beinhalten, indem Fragen der Diskriminierung und Marginalisierung angegangen werden und für Politiken und Praktiken eingetreten wird, die Inklusion und Empowerment fördern.

Schaffung eines integrativen und unterstützenden Umfelds: Die Einbeziehung der Vielfalt in die Fakultäten zur Förderung des sozialen Wohlbefindens kann die Schaffung eines integrativen und unterstützenden Umfelds beinhalten, das das Zugehörigkeitsgefühl von Studierenden und Lehrkräften mit unterschiedlichem Hintergrund fördert, einschließlich der Bereitstellung von Ressourcen und Unterstützung, um den Studierenden zum Erfolg zu verhelfen, und der Förderung einer Kultur des Respekts und der Integration.

DIVERSITÄT UND INTERSEKTIONALITÄT

Intersektionalität ist ein Konzept, das anerkennt, wie verschiedene

Aspekte der Identität einer Person, wie z. B. ihre Rasse, ihr Geschlecht, ihre Sexualität, ihre Religion, ihre Klasse und ihre Fähigkeiten, sich überschneiden und **miteinander interagieren** und **einzigartige Erfahrungen von Privilegien und/oder Unterdrückung schaffen**.



“Intersektionalität ist die Idee, dass sich mehrere Identitäten überschneiden und ein Ganzes bilden, das sich von den einzelnen Identitäten unterscheidet. Mit anderen Worten, das Ganze ist größer als die Summe seiner Teile.” - Kimberlé Crenshaw, amerikanische Bürgerrechtlerin und Wissenschaftlerin, die 1989 den Begriff der *Intersektionalität* prägte.

Im Kontext von Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion unterstreicht Intersektionalität die Bedeutung der Anerkennung und Wertschätzung der Vielfalt von Einzelpersonen und Gruppen sowie das Verständnis dafür, wie sich verschiedene Formen von Diskriminierung und Marginalisierung auf sie auswirken können.

Die Bedeutung eines intersektionellen Ansatzes

Es ist wichtig, Intersektionalität zu verstehen, weil sie uns hilft, die Erfahrungen von Menschen, die **mehreren Randgruppen** angehören, besser zu verstehen, und wie sich diese Erfahrungen von denen von Personen unterscheiden können, die nur einer homogenen Gruppe angehören. Zum Beispiel kann eine Person, die sowohl eine Frau als auch ein Schwarzer ist, anderen Formen der Diskriminierung ausgesetzt sein als eine weiße Frau oder ein schwarzer Mann.

Indem wir die Intersektionalität anerkennen und thematisieren, können wir auf die Schaffung eines integrativeren und gerechteren Umfelds hinarbeiten, das die Vielfalt aller Menschen wertschätzt und respektiert.

Dies kann die Umsetzung von Maßnahmen und Praktiken beinhalten, die den unterschiedlichen Erfahrungen und Bedürfnissen von Randgruppen Rechnung tragen, sowie die Förderung einer Kultur der Verbundenheit und Solidarität, die sich überschneidende Formen der Unterdrückung anerkennt und angeht.

Die folgenden Beispiele zeigen, wie Intersektionalität uns helfen kann, soziale Ungleichheit zu verstehen.

(i) Rasse oder ethnischer Hintergrund

Die Intersektionalität kann uns helfen, die einzigartigen Erfahrungen von Diskriminierung und Marginalisierung zu verstehen, denen Personen ausgesetzt sind, die mehreren Rassen oder ethnischen Gruppen angehören. Zum Beispiel kann eine Person, die sowohl schwarz als auch LGBTQ+ ist, nicht nur wegen ihrer Rasse, sondern auch wegen ihrer sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität diskriminiert werden, was zu einem verstärkenden Effekt der Unterdrückung führt.

Ein Beispiel für Intersektionalität in diesem Zusammenhang ist die Erfahrung von Marsha P. Johnson, einer schwarzen Transgender-Frau und Aktivistin. Johnson war eine prominente Figur im Stonewall-Aufstand und kämpfte unermüdlich für LGBTQ+-Rechte, war aber auch mit Diskriminierung und Ausgrenzung als Schwarze und Transgender-Frau konfrontiert. Ihre intersektionale Identität und ihr Aktivismus trugen dazu bei, die einzigartigen Erfahrungen von Diskriminierung und Gewalt zu beleuchten, mit denen Menschen konfrontiert sind, die mehreren Randgruppen angehören.

Ein weiteres Beispiel für Intersektionalität sind die Erfahrungen afrodeutscher Frauen, die nicht nur aufgrund ihres Geschlechts, sondern auch aufgrund ihrer Rasse oder ethnischen Herkunft diskriminiert werden. Diese Frauen werden oft mit Stereotypen, Rassismus und Sexismus konfrontiert und sehen sich beim Zugang zu Bildung, Beschäftigung und Gesundheitsversorgung in Deutschland besonderen Barrieren gegenüber. Eine prominente afrodeutsche Aktivistin ist May Ayim, die ausführlich über ihre Erfahrungen als Schwarze Frau in Deutschland geschrieben und dazu beigetragen hat, das Bewusstsein für Intersektionalität in Deutschland zu schärfen.

(ii) Geschlechtsidentität und rassistischer Hintergrund

So kann eine Transgender-Frau, die auch eine schwarze Frau ist, nicht nur aufgrund ihrer Geschlechtsidentität, sondern auch aufgrund ihrer Rasse oder

ethnischen Zugehörigkeit diskriminiert werden, was zu einer einzigartigen Erfahrung der Unterdrückung führt, die sich von der einer weißen Transgender-Frau oder einer gleichgeschlechtlichen schwarzen Frau unterscheidet.

Ein Beispiel hierfür sind die Erfahrungen von Laverne Cox, einer Transgender-Frau und Schauspieler*in, die ebenfalls schwarz ist. Cox hat ausführlich über die besonderen Herausforderungen gesprochen, mit denen schwarze Transgender-Frauen konfrontiert sind, die oft mit einer hohen Rate an Gewalt, Diskriminierung und Armut zu kämpfen haben. Ihr Engagement und ihre Sichtbarkeit als schwarze Transgender-Frau haben dazu beigetragen, das Bewusstsein für die sich überschneidenden Formen der Unterdrückung zu schärfen, mit denen Menschen konfrontiert sind, die mehreren marginalisierten Gruppen angehören.

In Europa müssen die Erfahrungen von muslimischen Frauen, die den Hid-schab oder andere Formen religiöser Kleidung tragen, berücksichtigt werden. Diese Frauen können nicht nur aufgrund ihres Geschlechts, sondern auch aufgrund ihrer religiösen und rassistischen Identität diskriminiert werden. So wurde beispielsweise in Frankreich ein Verbot des Tragens religiöser Symbole in öffentlichen Schulen kritisiert, weil es muslimische Mädchen und Frauen, die den Hid-schab tragen, unverhältnismäßig stark betrifft. Intersektionelle feministische Aktivist*innen wie Saida Grundy und Sara Salem haben auf die Notwendigkeit hingewiesen, im Kampf für die Gleichstellung der Geschlechter die besonderen Erfahrungen muslimischer Frauen anzuerkennen.

(ii) Alter

Die Intersektionalität kann uns auch helfen, die Erfahrungen von Menschen zu verstehen, die aufgrund ihres Alters und anderer Faktoren wie Rasse oder Geschlecht diskriminiert werden. So kann beispielsweise eine ältere Frau, die auch eine schwarze Person ist, sowohl Altersdiskriminierung als auch Rassismus und Sexismus erleben, was zu einem sich verstärkenden Effekt von Diskriminierung und Marginalisierung aufgrund mehrerer sich überschneidender Identitäten führt.

Grace Lee Boggs war eine chinesisch-amerikanische Philosophin und Aktivistin, die sich zeit ihres Lebens für Bürger- und Arbeitnehmerrechte einsetzte. Boggs wurde aufgrund ihrer Rasse und ihres Alters diskriminiert, aber ihre intersektionelle Identität gab ihr auch eine einzigartige Perspektive für den Kampf um soziale Gerechtigkeit. In ihren späteren Jahren konzentrierte

sie sich auf den generationenübergreifenden Aktivismus und arbeitete daran, die Kluft zwischen älteren und jüngeren Aktivisten im Kampf für den sozialen Wandel zu überbrücken.

Weitere Beispiele in Europa sind die Erfahrungen älterer Frauen in den 50er und 60er Jahren, die auf der Suche nach einem Arbeitsplatz sind, aber sowohl mit Altersdiskriminierung als auch mit Sexismus konfrontiert sind und eher von Langzeitarbeitslosigkeit und Armut betroffen sind. Intersektionelle feministische Aktivistinnen und Wissenschaftlerinnen in Irland, wie Helen Russell, haben sich für politische Maßnahmen eingesetzt, die sich mit den besonderen Herausforderungen älterer Frauen in der Arbeitswelt befassen.

Intersektionalität und das geschlechtsspezifische Lohngefälle

Es ist auch wichtig, das Konzept der Intersektionalität in Bezug auf das geschlechtsspezifische Lohngefälle und die Einstellung von Arbeitskräften anzuwenden, da es uns hilft zu verstehen, dass das Geschlecht nicht der einzige Faktor ist, der sich auf diese Themen auswirkt. Indem wir erkennen, dass der Einzelne mit mehreren Formen von Diskriminierung und Benachteiligung konfrontiert sein kann, können wir wirksamere Maßnahmen und Strategien entwickeln, die auf die spezifischen Bedürfnisse und Erfahrungen verschiedener Gruppen eingehen.

Andere Faktoren wie Rasse, ethnische Zugehörigkeit, Alter, Behinderung, sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität können ebenfalls eine Rolle bei der Festlegung des Gehalts einer Person spielen. Schwarze Frauen sind aufgrund der sich überschneidenden Auswirkungen von Rassismus und Sexismus häufig mit größeren Lohnunterschieden konfrontiert als weiße Frauen. Indem wir diese vielfältigen Formen der Diskriminierung anerkennen und angehen, können wir umfassendere und wirksamere Strategien zur Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles entwickeln.

Ebenso kann die Anwendung eines intersektionellen Blickwinkels auf die Personalbeschaffung uns helfen zu verstehen, dass das Geschlecht nicht der einzige Faktor ist, der sich darauf auswirkt, wer eingestellt wird und wer nicht. Andere Faktoren wie Rasse, ethnische Zugehörigkeit, Klasse, Bildung, Behinderung und kultureller Hintergrund können sich ebenfalls auf den Zugang des Einzelnen zu Beschäftigungsmöglichkeiten auswirken. Ähnliche Studien haben beispielsweise gezeigt, dass schwarze Frauen in Führungspositionen oft unterrepräsentiert sind, weil sich Rassismus und Sexismus bei der Einstellung und

Beförderung überschneiden. Indem wir diese sich überschneidenden Formen der Diskriminierung erkennen und angehen, können wir integrativere und gerechtere Einstellungsverfahren schaffen, die auf Vielfalt und Integration setzen.

Intersektionalität im Dienste der Gesellschaft

Die Regierungen können mehrere konkrete Schritte unternehmen, um das Prinzip der Intersektionalität anzuwenden und Ungleichheit zu verringern. Hier sind einige Beispiele:

1. Sammeln und analysieren Sie aufgeschlüsselte Daten, die die Erfahrungen der verschiedenen Gruppen erfassen. Dies kann dazu beitragen, Diskriminierungs- und Benachteiligungsmuster zu erkennen, die möglicherweise übersehen werden, wenn Daten nur zu einer einzigen Dimension, etwa dem Geschlecht, erhoben werden. So kann beispielsweise die Erhebung von Daten über die Überschneidung von Geschlecht und Rasse dazu beitragen, Lohnunterschiede zu ermitteln, von denen schwarze Frauen betroffen sind. Durch die Nutzung dieser Daten für die Politikentwicklung können Regierungen sicherstellen, dass ihre Bemühungen zur Bekämpfung von Ungleichheit gezielter und effektiver sind.

2. Entwicklung gezielter Maßnahmen und Programme, die auf die spezifischen Bedürfnisse und Erfahrungen verschiedener Gruppen eingehen. So können Regierungen beispielsweise Programme finanzieren, die schwarze Frauen dabei unterstützen, in männerdominierten Bereichen wie Wissenschaft und Technik Fuß zu fassen und aufzusteigen. Sie können auch Maßnahmen entwickeln, die sich mit den besonderen Herausforderungen älterer Frauen in der Arbeitswelt befassen, wie etwa Altersdiskriminierung. Indem sie ihre Politiken und Programme auf die spezifischen Bedürfnisse der verschiedenen Gruppen abstimmen, können die Regierungen sicherstellen, dass ihre Bemühungen zur Verringerung der Ungleichheit gerechter und wirksamer sind. Politische Maßnahmen können in Absprache mit der Zivilgesellschaft und den Gewerkschaften entwickelt werden, um eine effektivere Ausrichtung zu gewährleisten und positivere Ergebnisse zu erzielen.

3. Intersektionelle Lobbyarbeit und Öffentlichkeitsarbeit, um das Bewusstsein für die Bedeutung der Intersektionalität zu schärfen und politische Maßnahmen zu fördern, die sich mit den sich überschneidenden Formen der Diskriminierung befassen, von denen verschiedene Gruppen betroffen sind. Dazu kann die Zusammenarbeit mit Gemeinschaftsorganisationen und

Interessengruppen gehören, um politische Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen, die die Bedürfnisse und Prioritäten verschiedener Gemeinschaften berücksichtigen. Die Regierungen können auch daran arbeiten, Allianzen zwischen verschiedenen Gemeinschaften zu bilden, um gemeinsame Ziele zu fördern und Solidarität im Kampf gegen Ungleichheit aufzubauen.

Insgesamt erfordert die Anwendung des Prinzips der Intersektionalität eine konzentrierte Anstrengung der Regierungen, um die besonderen Herausforderungen, mit denen verschiedene Gruppen konfrontiert sind, zu erkennen und anzugehen. Indem sie konkrete Schritte unternehmen, um getrennte Daten zu erheben, gezielte Politiken und Programme zu entwickeln und intersektionale Interessenvertretung und Öffentlichkeitsarbeit zu betreiben, können Regierungen daran arbeiten, Ungleichheit zu verringern und integrativere Gesellschaften aufzubauen.

Zur Verringerung des Lohngefälles, das an sich schon ein komplexes Thema ist, benötigen die Regierungen möglicherweise einen vielschichtigen Ansatz. Hier sind einige konkrete Schritte, die Regierungen zur Verringerung des Lohngefälles unternehmen können:

1. Verabschiedung und Durchsetzung strenger Gesetze zur Lohngleichheit, die von den Arbeitgebern verlangen, dass sie ihre Mitarbeiter unabhängig von Geschlecht, Rasse, ethnischer Zugehörigkeit oder anderen Merkmalen fair bezahlen. Die Regierungen können zum Beispiel von den Arbeitgebern verlangen, dass sie regelmäßig Analysen zur Lohngleichheit durchführen, um etwaige Lohnunterschiede innerhalb ihrer Organisationen zu ermitteln und zu beseitigen.

2. Mehr Transparenz bei der Entlohnung, indem Arbeitgeber verpflichtet werden, Gehaltsspannen für verschiedene Positionen offenzulegen und über ihre Bemühungen zur Beseitigung von Lohnunterschieden zu berichten. Dies kann dazu beitragen, dass die Beschäftigten fair bezahlt werden und dass Lohnunterschiede rechtzeitig erkannt und beseitigt werden.

3. Fördern Sie flexible Arbeitsregelungen wie Telearbeit, flexible Arbeitszeiten und Jobsharing, die es den Beschäftigten ermöglichen, Beruf und Familie zu vereinbaren. Dies kann dazu beitragen, die Auswirkungen geschlechtsspezifischer Lohnunterschiede zu verringern, die sich daraus ergeben können, dass Frauen eine Auszeit nehmen oder Teilzeit arbeiten, um sich um Kinder oder andere Familienmitglieder zu kümmern. Auch für Menschen mit Behinderungen,

die aus gesundheitlichen Gründen alle paar Stunden eine Pause einlegen müssen, kann dies hilfreich sein.

4. Schulung und Aufklärung von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Gewerkschaften über die Bedeutung der Lohnungleichheit und darüber, wie man Lohnunterschiede erkennt und beseitigt. Dies kann dazu beitragen, das Bewusstsein für das Thema zu schärfen und sicherzustellen, dass die Arbeitgeber über das Wissen und die Instrumente verfügen, die sie benötigen, um Lohnunterschiede in ihren Unternehmen zu beseitigen.

5. Stärkere Repräsentation unterrepräsentierter Gruppen, wie Frauen und Schwarze, in Führungspositionen und in besser bezahlten Branchen. Sie müssen auch in den Gewerkschaften vertreten sein. Dies kann dazu beitragen, die Ursachen des Lohngefälles zu beseitigen und eine größere Vielfalt und Einbeziehung in die Belegschaft zu fördern.

Insgesamt erfordert der Abbau des Lohngefälles nachhaltige und koordinierte Anstrengungen von Regierungen, Arbeitgebern, Gewerkschaften und Arbeitnehmern. Diese Bemühungen können dazu beitragen, dass alle Arbeitnehmer gerecht bezahlt werden und gleiche Chancen auf Erfolg am Arbeitsplatz haben.

Die Rolle der Universitäten und Forschungseinrichtungen

Hochschuleinrichtungen wie **Universitäten** spielen eine entscheidende Rolle bei der Förderung von Vielfalt, Gleichheit und Integration in der Gesellschaft. Als Zentren der Wissensproduktion und -verbreitung haben Universitäten nicht nur die Aufgabe, Studierende auszubilden, sondern auch den öffentlichen Diskurs und die Politik zu Fragen der sozialen Gerechtigkeit mitzugestalten.

In Bezug auf einen intersektionalen Ansatz können Universitäten Intersektionalität durch eine Vielzahl von Mitteln fördern und voranbringen. Hier sind ein paar Beispiele:

1. Entwicklung von Lehrplänen, die unterschiedliche Perspektiven widerspiegeln und intersektionale Ansätze in allen Disziplinen einbeziehen. Dies kann Folgendes beinhalten:

a. Einbeziehung unterschiedlicher Lesestoffe und Beispiele in das Kursmaterial, z. B. Verwendung von Texten von und über Menschen mit unterschiedlichem kulturellen, rassistischen, geschlechtsspezifischen, behinderten und sozioökonomischen Hintergrund.

b. Ermutigung zu Diskussionen in der Klasse über Themen wie Rasse, Geschlecht, Sexualität, Behinderung und soziale Gerechtigkeit und Schaffung eines sicheren Raums für alle Schüler, in dem sie ihre Meinungen und Erfahrungen äußern können.

c. Entwicklung von Kursen und Programmen, die sich speziell mit Fragen der Intersektionalität und sozialen Gerechtigkeit befassen, z. B. ein Kurs über "Intersektionalität und Ungleichheit" oder ein Programm über "Social Justice Studies".

2. Forschung, die sich mit Fragen der Intersektionalität und sozialen Gerechtigkeit befasst. Dies kann Folgendes beinhalten:

a. Unterstützung der Forschung zu Fragen der Intersektionalität und der sozialen Gerechtigkeit, z. B. durch die Finanzierung von Forschungsarbeiten über die Erfahrungen marginalisierter Gemeinschaften oder die Förderung der Forschungszusammenarbeit zwischen verschiedenen Disziplinen und mit verschiedenen Gemeinschaftspartnern.

b. Einbeziehung eines intersektionellen Blickwinkels in Forschungsdesign und -analyse, z. B. die Untersuchung, wie sich die Überschneidung von Geschlecht, Rasse und sozioökonomischem Status auf die Gesundheitsergebnisse auswirkt, oder die Untersuchung, wie sich politische Maßnahmen auf verschiedene Gemeinschaften unterschiedlich auswirken.

c. Förderung des Einsatzes intersektionaler Rahmenwerke in der Forschung, wie z. B. die Verwendung der "Matrix der Herrschaft", um zu analysieren, wie sich verschiedene Formen der Unterdrückung in den Erfahrungen marginalisierter Gemeinschaften überschneiden.

3. Campus-Kultur und -Richtlinien müssen entwickelt werden, um ein integratives und gerechtes Umfeld zu schaffen, das einen intersektionellen Ansatz widerspiegelt. Dies kann die Behandlung von Themen wie Campusklima, Diskriminierung und sexuelle Belästigung sowie die Förderung von Initiativen für Vielfalt und Inklusion und die Einbindung marginalisierter Gemeinschaften in Entscheidungsprozesse beinhalten.

Insgesamt haben Universitäten das Potenzial, wichtige Akteure des Wandels bei der Förderung von Intersektionalität, Vielfalt und Gleichberechtigung in der Gesellschaft zu sein. Insgesamt kann die Förderung eines intersektionalen Ansatzes in Lehre und Forschung Universitäten dabei helfen, ein inklusiveres

und gerechteres Umfeld für Studierende und Mitarbeiter_innen zu schaffen und gleichzeitig zur Entwicklung von Wissen beizutragen, das relevant ist und auf die Bedürfnisse und Erfahrungen verschiedener Gemeinschaften eingeht.

VORGESCHLAGENE UNTERSUCHUNGSMETHODEN MIT BEISPIELEN

Zu den Forschungsmethoden, die in Studien zum Thema Vielfalt und Intersektionalität angewandt werden können, gehören unter anderem:

- Quantitative Forschung auf der Grundlage von Fragebögen und Umfragen
- Qualitative Forschung auf der Grundlage von Interviews und Fokusgruppen
- Literaturübersicht
- Experteninterviews
- Recherche von Rechtstexten
- Statistische Analyse

Beispiele für Forschung im Bereich der Vielfalt

Studie 1. Rasse am Arbeitsplatz im Vereinigten Königreich: The intersectional experience ist ein Artikel und eine Gemeinschaftsarbeit von Sundiatu Dixon-Fyle, Klaudia Gegotek, Tania Holt, Tunde Olanrewaju, Dara Olufon, Nyasha Tsimba und Ammanuel Zegeye, die die Ansichten des McKinsey Institute for Black Economic Mobility vertreten. Diese Untersuchung wurde zwischen 2022 und 2023 im Vereinigten Königreich durchgeführt.

Im Mittelpunkt des Artikels stehen schwarze, bangladeschische und pakistanische Gruppen (im Folgenden als BBP bezeichnet). Die Autoren stellten fest, dass BBP-Personen im Vereinigten Königreich bei der Entlohnung und der Erwerbsbeteiligung am weitesten zurückliegen.

Die Datenanalyse wurde auf der Grundlage der jährlichen Bevölkerungserhebung des Vereinigten Königreichs für den Zeitraum 2012 bis 2022 durchgeführt. Um sich den Erfahrungen der BBP-Bevölkerung auf dem Arbeitsmarkt anzunähern, führten die Forscher eine Umfrage unter 2.758 Befragten aller Ethnien durch, wobei die BBP-Bevölkerung zusätzlich verstärkt wurde. Um einen Einblick in die Lebenserfahrungen von BBP-Frauen zu erhalten und eine vorläufige Bewertung der in der Praxis erprobten Lösungen für Vielfalt, Gleichberechtigung und Eingliederung (DEI) vorzunehmen, führten die Autoren Interviews mit fast einem Dutzend Personalleitern und Beschäftigten aus dem

Alltag, die sich bereit erklärten, einige ihrer Erfahrungen und Erkenntnisse aus DEI-Bemühungen mitzuteilen. Die Analyse stützte sich auf mehrere Datenquellen, die durch eigene Untersuchungen in Form von Umfragen und ausführlichen Interviews ergänzt wurden.

Der Artikel enthält die folgenden Ergebnisse: i) Zwei Drittel der Unternehmen haben einen hohen Frauenanteil, aber nur 50 % einen hohen Anteil von Angehörigen ethnischer Minderheiten, ii) BBP-Frauen sind gefährdeter und schneiden bei Entlohnung und Erwerbsbeteiligung schlechter ab als weiße Frauen und BBP-Männer, iii) jüngere BBP-Generationen treiben Verbesserungen bei Entlohnung und Erwerbsbeteiligung voran, iv) junge BBP-Frauen verdienen jetzt genauso viel oder mehr als weiße Männer gleichen Alters, v) BBP-Frauen im Alter von 16 bis 25 Jahren sichern sich mehr besser bezahlte Arbeitsplätze als noch vor einem Jahrzehnt, vi) BBP-Frauen im Alter von 26 bis 55 Jahren haben nur geringe Fortschritte bei ihrer Beteiligung an höher und niedriger bezahlten Berufen gemacht, vii) Schwarze Frauen, die sich dem Ende ihrer beruflichen Laufbahn nähern, wohnen eher zur Miete als zu Hause, viii) weiße Frauen gehen früher in den Ruhestand als BBP-Frauen insgesamt, während schwarze Frauen am längsten arbeiten, und ix) das Erreichen der Lohn- und Vertretungsparität für BBP-Frauen könnte ihr durchschnittliches Jahresgehalt um fast 30 % erhöhen.

Besonders interessant ist, wie der Artikel vier Maßnahmen untersucht, mit denen britische Unternehmen Fortschritte bei der Rassengleichheit am Arbeitsplatz erzielen können. Diese Studie kann als eine Form der Überwachung und/oder Bewertung verwendet werden.

- **Quelle:** <https://www.mckinsey.com/bem/our-insights/race-in-the-uk-workplace-the-intersectional-experience?cid=other-eml-dre-mip-mck&hlkid=6a56712a00854236947e707c3dd93b31&hctky=12660722&hdpid=c73d766a-9eef-4f74-bcea-d7b7295192e0>

Studie 2. Der überschneidende Effekt von Alter und Geschlecht auf die Work-Life-Balance von Managern ist eine Studie, die in den Vereinigten Staaten von Amerika durchgeführt wurde und deren Daten zwischen 2010 und 2015 erhoben wurden. Obwohl es nur wenige empirische Untersuchungen zum Arbeitsleben von Managern gibt, werden sowohl in den populären Medien als auch in der akademischen Literatur die verschiedenen Arten der

Überschneidung von Rollenidentitäten wie Alter und Geschlecht, die zu einer komplexen Work-Life-Balance für verschiedene Manager führen, eher ignoriert. Diese Lücke ist besonders erstaunlich, wenn man bedenkt, dass die Rolle einer Führungskraft durch einzigartige Anforderungen und Erwartungen definiert ist, die sich wahrscheinlich mit den unterschiedlichen Lebensverläufen von Männern und Frauen überschneiden, was das Potenzial hat, spezifische Herausforderungen in den Arbeits- und Lebensbereichen von Führungskräften zu schaffen. Die vorliegende Studie zielt darauf ab, diese Lücke durch eine intersektionale Untersuchung der nicht-linearen Auswirkungen von Alter und Geschlecht auf die Work-Life-Balance von Führungskräften zu schließen.

Eine Stichprobe von 421 Managern in den USA wurde in die Studie einbezogen. Zu den Teilnehmern gehörten Manager aus den Vereinigten Staaten von Amerika, die an einem Entwicklungsprogramm teilnahmen, das von einem großen Unternehmen für Führungskräfteentwicklung in den USA durchgeführt wurde.

Die Autoren wenden statistische Tests der inkrementellen Validität nicht-linearer Interaktionsterme an, um die komplexe Beziehung zwischen Alter, Geschlecht und Work-Life-Balance zu untersuchen. Die Ergebnisse belegen einen nicht-linearen U-förmigen Haupteffekt des Alters auf die Work-Life-Balance von Führungskräften. Dieser Effekt wird jedoch durch das Geschlecht moderiert, wobei ein nicht-linearer U-förmiger Effekt des Alters auf die Work-Life-Balance für männliche Manager unterstützt wird - während weibliche Manager keinen Effekt des Alters auf die Work-Life-Balance aufweisen.

Besonders interessant ist, dass die Autoren auf der Grundlage dieser Ergebnisse auf die Notwendigkeit hinweisen, die Verfügbarkeit flexibler Zeitpläne zu erhöhen und den Arbeitnehmern die Möglichkeit zu geben, sich selbst zu verwirklichen, und zwar sowohl für die Führungskräfte als auch für die Arbeitnehmer im Allgemeinen. Diese Studie kann als eine Form der Evaluierung verwendet werden.

• **Quelle:** Thrasher, G.R., Wynne, K., Baltes, B. e Bramble, R. (2022), *The intersectional effect of age and gender on the work-life balance of managers*, Journal of Managerial Psychology, 37(7), 683-696.

<https://doi-org.ejournals.um.edu.mt/10.1108/JMP-03-2021-0169>

Studie 3. Ungleichheit bei der Invaliditätsrente: eine intersektionale Analyse der Ko-Konstitution von Geschlecht, Bildung und Alter ist eine Studie, die 2017 in Westnorwegen durchgeführt wurde. Soziale Stellung, Bildung, Geschlecht und zunehmendes Alter werden als wichtige Risikofaktoren für Invaliditätsrenten identifiziert. Diese Studie verfolgt einen Intersektionalitätsansatz und untersucht ihre Ko-Konstitution in Bezug auf die Ungleichheit bei der Invaliditätsrente.

Die an der Studie beteiligte Population umfasste 22.203 Männer und Frauen mittleren Alters, die an der gemeindebasierten Hordaland-Gesundheitsstudie in Westnorwegen (1997-1999) teilgenommen hatten. Die Teilnehmer wurden in vier Expositionsgruppen eingeteilt: Männer mit höherem Bildungsgrad, Frauen mit höherem Bildungsgrad, Männer mit niedrigerem Bildungsgrad und Frauen mit niedrigerem Bildungsgrad. Die für die Studie in Frage kommende Bevölkerung waren Teilnehmer der Hordaland-Gesundheitsstudie (HUSK; N = 22.203, 65 % der eingeladenen Teilnehmer), einer gemeindebasierten Studie. Zu den eingeladenen Personen gehörten alle 1953-1957 geborenen Bürger, die im Bezirk Hordaland in Westnorwegen lebten, sowie die 1950-1951 Geborenen, die zuvor (1992-1993) an der Hordaland-Homocysteinstudie teilgenommen hatten. Zu Beginn der Studie (1997-1999) wurden alle Teilnehmer einer kurzen körperlichen Untersuchung unterzogen und füllten Fragebögen aus, die soziodemografische Informationen, den Gesundheitszustand und gesundheitsbezogene Verhaltensweisen umfassten. HUSK war eine Zusammenarbeit zwischen dem National Health Screening Service, der Universität Bergen und lokalen Gesundheitsdiensten. Die Stichprobe der Erwerbsunfähigkeitsrente wurde aus einem nationalen Register entnommen und umfasste die Jahre 1992 bis Ende 2007.

Das wichtigste Forschungsinstrument war die statistische Analyse. Unter Anwendung der Empfehlungen für intersektionell orientierte quantitative Forschung schätzten die Forscher die Hauptwirkungen von Geschlecht und Bildungsniveau auf die Invaliditätsrente sowie potenzielle statistische multiplikative Wechselwirkungen zwischen Geschlecht und Bildung in Bezug auf ursachenspezifische und ursachenübergreifende Invaliditätsrenten. Bei den Invaliditätsrenten für alle Ursachen hatten Männer mit höherer Bildung das geringste Risiko für eine Invaliditätsrente (Rate pro 1000 Personenjahre: 2,01) im Laufe des Arbeitslebens (zwischen 35 und 57 Jahren), gefolgt von Frauen mit höherer Bildung (Rate 3,56) und Männern mit niedrigerer Bildung (Rate 4,59).

Frauen mit geringerer Bildung schließlich hatten bereits im frühen mittleren Alter ein deutlich erhöhtes Risiko (Rate 8,39). Die Forscher fanden einen statistischen Multiplikatoreffekt von niedriger Bildung und weiblichem Geschlecht auf die Invaliditätsrente für alle Ursachen und die Invaliditätsrente für Erkrankungen des Bewegungsapparats im Vergleich zu Männern mit höherer Bildung.

In der Diskussion wird hervorgehoben, dass es bei der Ungleichheit in der Behindertenrente nicht nur darum geht, gefährdete Gruppen zu definieren, sondern auch zu verstehen, wie Privilegien und Nachteile ungleich verteilt sind. Die Forscher argumentieren, dass die Einbeziehung eines Intersektionalitätsansatzes in die bevölkerungsbezogene Gesundheitsforschung die Lebenswelt sozialer Gruppen besser erfassen kann und dadurch genauere und für die Entwicklung präventiver Maßnahmen geeignetere Erkenntnisse liefert. Diese Studie kann als eine Form der Evaluierung genutzt werden.

• **Quelle:** Haukenes, I., Löve, J., Hensing, H., Knudsen, A.K., Øverland, S., Vahtera, J., Sivertsen, B., Tell, G.S. & Christoffer Skogen, J. (2019). *Ungleichheit bei der Erwerbsunfähigkeitsrente: eine intersektionale Analyse der Ko-Konstitution von Geschlecht, Bildung und Alter*. The Hordaland Health Study, Critical Public Health, 29(3), 302-313, DOI: 10.1080/09581596.2018.1469730
<https://doi-org.ejournals.um.edu.mt/10.1080/09581596.2018.1469730>

Studie 4. Ethnizität, Geschlecht und Intersektionalität: Wie Kontextfaktoren den intersektionellen (Un-)Vorteil unter proportionalen Repräsentationsregeln formen, ist eine Forschungsarbeit, die zwischen 2018 und 2021 in Brüssel, Belgien, durchgeführt wird.

Der Artikel zielt darauf ab, die kontextuellen Auswirkungen der Regeln der proportionalen Repräsentation (PR) auf die intersektionelle Repräsentation von Geschlecht und ethnischen Gruppen zu beleuchten. Die Forscher behaupten, dass die Kombination aus institutionellem und soziodemografischem Kontext Hindernisse und Chancen für die Einbeziehung intersektionaler Identitätsgruppen in die Politik schafft. Die Forscher analysierten, wie die soziodemografische Zusammensetzung der Bezirkswählerschaft das Verhalten von Parteien und Wählern in PR-Systemen beeinflusst, um die Wahlergebnisse bei den Brüsseler Kommunalwahlen zu beeinflussen. Sie konzentrierten sich auf die Strategien der Parteien bei der Listenzusammenstellung und die persönliche Bewertung der Kandidaten, um den Einfluss von Parteien und Wählern auf die Repräsentationsergebnisse zu ermitteln.

Brüssel war ein ideales Umfeld für die Untersuchung der intersektionellen Repräsentation, da die politische Einbeziehung ethnischer Minderheiten ein äußerst wichtiges und politisiertes Thema ist, während rechtlich verbindliche Geschlechterquoten eine gleichmäßige Vertretung der Geschlechter auf den Parteilisten gewährleisten. Dies schafft Anreize und Zwänge für Parteien, ethnische Minderheiten und Frauen einzubeziehen. Darüber hinaus finden die Kommunalwahlen in 19 Gemeinden der Region Brüssel statt, in denen ethnische Minderheiten in unterschiedlichem Maße vertreten sind.

Der Schwerpunkt der Untersuchung lag auf Kandidaten maghrebinischer Herkunft, da sie die wichtigste außereuropäische Minderhengruppe unter den Kandidaten und innerhalb der Brüsseler Bevölkerung sind.

Die Analyse der Wahldaten basiert auf einem großen Datensatz mit 10.124 Kandidaten, 298 Parteilisten und 19 Gemeinden aus drei Kommunalwahlen (2006, 2012 und 2018) in Brüssel. Die Parteien neigen dazu, bei den männlichen Kandidaten mehr Kandidaten aus ethnischen Minderheiten zu nominieren als bei den weiblichen Kandidaten. Kandidaten maghrebinischer Herkunft machen etwa 9 % aller männlichen Kandidaten und etwa 7 % der Frauen aus. Die geschlechtsspezifische Diskrepanz ist bei den gewählten Kandidaten noch größer, denn auch hier sind die Männer in der Überzahl.

Diese Untersuchung zeigt, dass männliche und weibliche Kandidaten, die einer ethnischen Minderheit angehören, einen ähnlichen Vorteil gegenüber ihren Pendanten aus der ethnischen Mehrheit haben, und dass ihr Vorteil wächst, je vielfältiger die Bezirke werden. Die Untersuchung zeigt, dass der Vorteil von Kandidaten aus ethnischen Minderheiten hauptsächlich auf Kosten von Frauen aus der ethnischen Mehrheit geht, während die dominante Position von Männern aus der ethnischen Mehrheit nicht durch den soziodemografischen Kontext beeinflusst wird.

Die Studie fordert insgesamt eine klare Definition von intersektionalen Kategorien und der sozialen Spaltung(en), die sie innerhalb von Gesellschaften darstellen, um politische Ungleichheiten und Chancen zu verstehen. Diese Studie kann als eine Form der Evaluation genutzt werden.

• **Quelle:** Janssen, C. (2022). *Ethnizität, Geschlecht und Intersektionalität: Wie Kontextfaktoren den intersektionellen (Un-)Vorteil unter proportionalen Repräsentationsregeln formen*. Politik, 42(3), 289–308.
<https://doi-org.ejournals.um.edu.mt/10.1177/0263395721997676>

Die Studie 5. Strategien zur Gleichstellung, Vielfalt und Eingliederung in einer europäischen Hochschulallianz zur Erleichterung des Übergangs von der Hochschule in den Beruf wurde in der gesamten Europäischen Union durchgeführt und 2022 veröffentlicht.

In diesem Artikel wird ein umfassender Ansatz zur Förderung von EDI innerhalb der EUA ULYSSEUS vorgeschlagen. Als die Verpflichtung, ein GEP vorzulegen, um sich für eine Finanzierung im Rahmen von Horizon Europe zu qualifizieren, angekündigt wurde, zielte die Taskforce des Arbeitspakets 5 darauf ab, eine Projekt-Gleichstellungsagenda zu erstellen. Zu diesem Zeitpunkt verfügten noch nicht alle ULYSSEUS-Universitäten über einen GEP, und die Teilnehmer der Taskforce waren der Meinung, dass eine gegenseitige Unterstützung erforderlich sei, um dieses Ziel zu erreichen. Die Arbeit zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter, der Vielfalt und der Eingliederung in ULYSSEUS wurde daher in Anlehnung an das neue Horizont-Europa-Konzept Gender+ und die neue Forderung nach einer geschlechtsspezifischen Dimension umgestaltet, damit diese nach Möglichkeit in künftige GEPs integriert werden kann. Sie wandten die EDI-Grundsätze auf Projektebene an. Sie waren der Meinung, dass die Umsetzung dieser Werte durch sichtbare Mikro-Aktionen die Benachteiligung unterrepräsentierter Gruppen in der Wissenschaft dokumentieren und ausgleichen könnte. Sie waren der Meinung, dass die Anwendung von EDI in Mikro-Aktionen den Übergang von nicht-traditionellen Studierenden in die Hochschule und ins Berufsleben erleichtern könnte.

Spanische, italienische, österreichische, französische, finnische und slowakische Universitäten waren an dieser zweckgebundenen Stichprobe beteiligt, nämlich die Universität Genua (UniGE) zusammen mit fünf anderen europäischen Universitäten: Universität Sevilla (Spanien), Université Côte d'Azur (Frankreich), Technicka Univerzita v Kosiciach (Slowakei), Management Centre Innsbruck (Österreich) und Universität Haaga-Helia (Finnland).

Die Autoren nutzten die Dokumentationsanalyse und ihr akademisches Fachwissen zur Förderung von Strategien, die mit den in Artikel 2 des Vertrags über die Europäische Union verankerten europäischen Werten verbunden sind: Pluralismus, Toleranz, Gerechtigkeit, Solidarität, Nichtdiskriminierung und Gleichheit. Zur Identifizierung der Mikroaktionen wurde eine qualitative Forschungstechnik, die Fokusgruppe, aufgrund ihres technischen Potenzials gewählt, das sich aus den explorativen Fähigkeiten ergibt, die der interaktiven, verbalen und nonverbalen Kommunikation von Kleingruppen innewohnen.

In der vorliegenden Studie bestand das Ziel in der detaillierten Beschreibung und Kenntnis des untersuchten Phänomens (EDI innerhalb der Allianz und mögliche Entwicklungen) und es bestand kein Interesse an Verallgemeinerungen. Das angestrebte Ziel bestand nicht darin, die Gruppe zu einer Entscheidungsfindung zu führen oder einen Konsens zu einem Thema zu finden. Letztendlich wählten die Teilnehmer der Taskforce die Mikro-Aktionen aus einer ersten Liste möglicher Aktionen aus, die vom Task-Leiter zur Verfügung gestellt wurde, und fügten weitere hinzu, die auf lokaler Ebene als relevant oder auf Konsortiumsebene als wichtig erachtet wurden.

Derzeit besteht kein direkter Zusammenhang zwischen der Bedeutung der Wertschätzung und Förderung von Inklusion, der Sensibilisierung für Strategien und Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung, Vielfalt und Inklusion (EDI) und dem Übergang von der Hochschule ins Berufsleben. Die vorliegende Arbeit trägt dazu bei, diese Lücke durch eine Fallstudie zu schließen, in der Mikroaktionen im Zusammenhang mit EDI auf internationaler Ebene in einer Europäischen Universitätsallianz (EUA) durch eine innovative Strategie umgesetzt werden, die in anderen EUAs nicht zu sehen ist. Die Wahl einer neuen Strategie, die nicht direkt mit der Erleichterung des Übergangs junger Menschen von der Ausbildung in die Beschäftigung zusammenhängt, ist darauf zurückzuführen, dass man sich bewusst ist, wie wichtig es ist, jede verfügbare Strategie zu nutzen, um dieses Thema anzugehen. Andere akademische Initiativen befassen sich direkt mit dem Übergang von der Hochschule ins Berufsleben, aber die Hinzufügung neuer Perspektiven und Strategien kann dazu beitragen, die Bedeutung von EDI in Arbeits- und Lebenskontexten während des gesamten Lebens zu verstehen, die Beschäftigungsfähigkeit der Studierenden weiter zu verbessern und aktuelle Strategien, die auf andere Fähigkeiten abzielen, zu integrieren.

Es wurde auf die Grenzen der GEP hingewiesen. EDI ist der Beginn eines Prozesses, der einer kontinuierlichen und strengen Überwachung bedarf. Die als EDI bezeichnete Arbeit konzentriert sich sehr oft nur auf die Unterstützung der Bemühungen um Vielfalt. In den Akademien beispielsweise beschränkt sie sich darauf, die Vertretung gefährdeter und/oder unterrepräsentierter Gruppen in verschiedenen Funktionen zu erhöhen, regt aber nicht dazu an, die Art und Weise zu erforschen, in der die derzeitigen Arbeitsstrukturen und -praktiken Ungerechtigkeit gedeihen lassen. Ein Beispiel dafür ist die verwendete Sprache: Wörter mit unterschiedlichen Bedeutungen werden als Synonyme verwendet,

z. B. "Gleichheit" und "Gerechtigkeit", "Vielfalt" und "Einbeziehung". Diese Begriffsverwirrung schafft ein falsches Gefühl von individuellem und institutionellem Fortschritt und trägt dazu bei, systemische Ungerechtigkeiten zu verschleiern. Das Akronym "EDI" selbst ist ein nebulöser Begriff, der drei unterschiedliche Konzepte - "Vielfalt", "Gleichheit" und "Inklusivität" - zusammenfasst, die in komplexer und klarer Weise miteinander verknüpft sind und deren Anwendung im zeitgenössischen Bildungs- und Sozialkontext gründliche Überlegungen erfordert. Die Behandlung von EDI als Gesamtpaket und nicht als getrennte Einheiten birgt die Gefahr, dass der Irrglaube entsteht, die Achtung der Vielfalt garantiere automatisch "Inklusion" und "Gleichheit" und umgekehrt. Die Erhöhung des Anteils von Minderheitengruppen zeigt ein wirksames Engagement für den Wandel, aber das reicht nicht aus; die Hochschulen müssen offen dafür sein, mehr aus den Beziehungen zur Gemeinschaft zu lernen, sowohl innerhalb als auch außerhalb der Institution, und eine Anstrengung zu initiieren, die nicht individuell, sondern gemeinschaftsbezogen ist. Diese Studie kann als Evaluierung von EDI verwendet werden.

• **Quelle:** Siri, A.; Leone, C.; Bencivenga, R. *Equality, Diversity, and Inclusion Strategies Adopted in a European University Alliance to Facilitate the Higher Education-to-Work Transition*. Societies 2022, 12, 140.
<https://doi.org/10.3390/soc12050140>

Studie 6. Curriculum Co-Creation as a transformative strategy to address differential student outcomes: the example of Kingston University's Student Curriculum Consultant Programme, ist ein 2019 veröffentlichtes Papier, das die Rolle untersucht, die die Curriculum Co-Creation bei der Schaffung einer inklusiveren Hochschulbildung spielen kann, und dabei die komplexe Herausforderung der unterschiedlichen Ergebnisse und Leistungen der Studierenden angeht. Zu diesem Zweck wird das Student Curriculum Consultant Programme (SCCP) der Kingston University untersucht, das integraler Bestandteil des Inclusive Curriculum Framework (ICF) der Hochschule ist. Studenten, die als Curriculum Consultants arbeiten, nutzen ihre eigenen vielfältigen Erfahrungen und das ICF der Kingston University, um mit den Mitarbeitern zusammenzuarbeiten, um zugänglichere, sinnvollere und global relevante Lehrpläne auf allen Ebenen der Institution zu erstellen. Die Berater arbeiten mit den Mitarbeitern auf unterschiedliche Weise zusammen, um potenzielle Barrieren in den Lehrplänen zu beseitigen. In diesem Beitrag

werden drei Beispiele für die durch das SCCP ermöglichte Mitgestaltung untersucht. Es wird dargelegt, dass dieses Programm als ein Mechanismus funktioniert, durch den die Hochschule legitimiert ist, die Mitgestaltung aktiv zu unterstützen und zu fördern, um integrativere Lehrpläne zu schaffen.

Das Programm für studentische Lehrplanberater der Kingston University, nicht-traditionelle (auf der Grundlage von sozioökonomischem Status, Alter sowie schwarzer Hautfarbe und ethnischer Minderheit) Studenten, die als Lehrplanberater arbeiten, wurden in diese Studie einbezogen. Das Hauptforschungsinstrument dieser gezielten Stichprobe war die Aktionsforschung mittels einer Feedback-Umfrage und eines Interviews.

Akademiker sind nach wie vor die wichtigsten Wächter über die Lehrpläne im Hochschulbereich. Die Rolle, die Studierende bei der Mitgestaltung von Lehrplänen spielen können, die ihrerseits zu einer exzellenten Lehre beitragen, wird zunehmend anerkannt. Die Kingston University hat versucht, dies zu ändern, indem sie ein Inclusive Curriculum Framework eingeführt hat, das sicherstellt, dass das Personal mit den Studierenden zusammenarbeitet, um integrative Lehrpläne zu erstellen. Curriculum Consultants sind Studierende, die von akademischen und professionellen Mitarbeitern geschult und unterstützt werden, um den akademischen Kursteams und professionellen Diensten ihre unterschiedlichen Perspektiven auf Lehrpläne zu vermitteln. Sie nutzen die Grundsätze der ICF, um Kursmaterialien zu prüfen und zu erörtern, wie ein bestimmter Kurs oder ein bestimmtes Modul integrativer und zugänglicher für eine vielfältige Studentenschaft werden kann. Im Rahmen des Pilotprogramms 2016-2017 wurden mehr als 80 studentische Berater ausgebildet. Die Bewertung dieses Programms legte nahe, dass weniger, besser ausgebildete Berater effektiver wären. Die Bewerter dieses Programms vertraten die Ansicht, dass acht studentische Curriculum-Berater und zwei Senior-Berater (Masterstudenten der Stufe 7) als Leiter ausreichen würden. Es handelte sich dabei um bezahlte Aufgaben, so dass Studierende, die diese Aufgaben aus Zeit- und Kostengründen nicht freiwillig übernehmen könnten, ermutigt würden, daran teilzunehmen und ihre Sichtweise einzubringen. Die Beauftragten vertraten einrichtungsübergreifende Studiengänge wie Bildende Kunst, Sozialwissenschaften, Wirtschaft und Mathematik. Die Beauftragten mussten die Schlüsselkriterien des Engagements für die Gleichstellung und des Wunsches erfüllen, einen Beitrag dazu zu leisten, die Universität integrativer zu gestalten. Die beiden Senior Consultants übernahmen die Verantwortung für

die Betreuung der anderen sowie für öffentliche Vorträge und Workshops, wobei sie ihr Team bei beiden Gelegenheiten unterstützten.

Eine Woche nach dem Treffen der verschiedenen Kursteams mit den Beratern erhielten sie eine Feedback-Umfrage mit offenen Fragen, die sich darauf konzentrierten, wie sich ihr Verständnis von Inklusion entwickelt hatte und welche Änderungen sie aufgrund der Kontakte mit den Beratern bereits vorgenommen hatten oder vorhatten, vorzunehmen. Anschließend wurden die Kursteams befragt, um die längerfristigen Auswirkungen des Programms zu bewerten und die Veränderungen in den Lehrplänen zu protokollieren, die sich aus der Zusammenarbeit der Teams mit den Beratern ergaben; gleichzeitig ermittelten die Forscher Fallstudien über Veränderungen, die in der gesamten Universität weiter verbreitet werden könnten. Um ein noch tieferes Verständnis der Funktionsweise des Programms zu erlangen, wurden schließlich alle teilnehmenden Mitarbeiter gebeten, an einem zwanzigminütigen Interview teilzunehmen, um ihre persönlichen Erfahrungen mit dem Programm zu sammeln.

Besonders interessant ist die Einbeziehung von nicht-traditionellen Studenten als Lehrplanberater und die Tatsache, dass diese bezahlt wurden. Diese Studie ist ein gutes Beispiel für die Bewertung eines Programms.

• **Quelle:** Livingstone Hughes, A., Michener, C., Mohamed, K., McDuff, N. (2019). *Curriculum Co-Creation als transformative Strategie zur Bewältigung unterschiedlicher Studienergebnisse: das Beispiel des Student Curriculum Consultant Programme der Kingston University*. Compass: Journal of Learning and Teaching, 12(1).

<https://journals.gre.ac.uk/index.php/compass/article/view/955/pdf>

Studie 7. Burning Bikinis ist eine Forschungsstudie, die von der **aditus foundation**, einer Menschenrechts-NGO mit Sitz in Malta, in Zusammenarbeit mit Subway Lab durchgeführt wurde. Das Endprodukt, ein Dokumentarfilm mit dem Titel "**Burning Bikinis**", wurde 2017 veröffentlicht.

Burning Bikinis nimmt Bezug auf die Einführung des Bikinis in der maltesischen Badekultur Anfang bis Mitte der 60er Jahre und die damit verbundene soziale und religiöse Aufregung. Das Projekt reflektiert diese Zeit vor dem Hintergrund der weiblichen Emanzipation in Malta und den verschiedenen Akteuren, die eine Rolle spielten und auch heute noch spielen können.

Das Projekt beginnt mit dem Bikini, einem scheinbar frivolen Kleidungsstück, um seine sozialen und kulturellen Auswirkungen auf die maltesische Gesellschaft aus der Geschlechterperspektive zu untersuchen.

Das Projekt *Burning Bikinis* erforscht den Feminismus in Malta aus einer historischen Perspektive, indem es sich mit den Ereignissen in Malta befasst, mit denjenigen spricht, die sie erlebt haben, und eine introspektive Stimme erhebt, indem es Malta auffordert, über die heutige Rolle der Frau in der Gemeinschaft nachzudenken.

Die Interviews wurden mit Renee Laiviera, der damaligen Kommissarin der Nationalen Kommission für die Förderung der Gleichberechtigung und Vertreterin der feministischen Bewegung der 70er und 80er Jahre in Malta, Gaby Calleja, einer wichtigen Vertreterin des LGBTIQ-Aktivismus in Malta, Prof. Dominic Fenech, Geschichtsprofessor an der Universität Malta, Toni Terribile, Lokalexperte der Diözese Malta, Maria Grech Ganado, Volksdichterin und einfachen Menschen, die diese Zeit erlebt haben, geführt.

Die Projektleiter sprachen die an der Dokumentation beteiligten Personen vor allem aufgrund ihres Fachwissens an. Die im Dokumentarfilm präsentierten Dokumente und Briefe wurden direkt in den Nationalarchiven recherchiert. Die erste Phase des Projekts bestand aus umfangreichen Recherchen über den fraglichen Zeitraum, wobei die wichtigsten Akteure befragt wurden, um die historischen Ereignisse und ihre Bedeutung aus der Geschlechterperspektive zu kommentieren. Diese Recherchen wurden durch gefilmte Interviews über Erinnerungen an diese Zeit und Kommentare zum maltesischen Feminismus ergänzt. In der zweiten Phase wurden die Interviews und die in der ersten Phase gesammelten Informationen zu einem Kurzfilm zusammengeschnitten, der gezeigt wurde und der Öffentlichkeit zugänglich ist.

Das Ergebnis ist ein dokumentarisches Produkt, das sowohl im Unterricht mit Jugendlichen als auch mit Studenten verwendet werden kann. In bestimmten Situationen kann es auch mit anderen Erwachsenen und Fachleuten verwendet werden. Das Produkt ist zugänglich über: <https://vimeo.com/383476123>.

Das Interessante an dieser Studie ist das gleiche Ziel, nämlich eine Gelegenheit für die Gemeinschaft, über die jüngste Geschichte nachzudenken, die noch weitgehend unerforscht ist, eine Bestandsaufnahme zu machen und sie sich zu eigen zu machen. Das kollektive Gedächtnis wurde angezapft, um herauszufinden, wie die Bevölkerung Geschlechterstereotypen wahrnimmt,

wie sie sich entwickelt haben und welche Auswirkungen sie auf die heutige maltesische Gesellschaft haben. Diese Studie ist eine Form der **Evaluierung**. Sie kann auch zu Sensibilisierungszwecken genutzt werden.

- **Quelle:** Website der Stiftung Aditus,
<https://aditus.org.mt/our-work/projects/burning-bikinis/>

Die Studie 8. Diversity, equity and inclusion in European higher education institutions: results from the INVITED project research wurde 2019 veröffentlicht. Durchgeführt wurde sie von der European University Association (EUA). Diese Vereinigung ist die repräsentative Organisation von Universitäten und nationalen Rektorenkonferenzen in 48 europäischen Ländern.

Das INVITED-Projekt, das zwischen 2018 und 2019 durchgeführt wurde, hatte zum Ziel, Hochschulen bei der Entwicklung von Strategien für Gleichstellung, Vielfalt und Inklusion zu unterstützen. Außerdem sollte der Dialog zwischen den Stakeholdern auf Systemebene gefördert werden, um sicherzustellen, dass die rechtlichen und finanziellen Rahmenbedingungen die Hochschulen in die Lage versetzen, ihrer sozialen Verantwortung gerecht zu werden. Die EUA hat diese Untersuchung durchgeführt, um eine Wissensbasis zu institutionellen Ansätzen, Erfolgsfaktoren und Herausforderungen sowie zum Unterstützungsbedarf von Hochschuleinrichtungen zu schaffen. Die EUA hat das INVITED-Projekt in Zusammenarbeit mit dem European University Continuing Education Network und mit Unterstützung der European Students' Union geleitet und Antworten von 159 Hochschuleinrichtungen aus 36 europäischen Ländern gesammelt.

Die Umfrage wurde an alle Mitglieder der EUA verschickt. Als Hauptinstrument wurde der INVITED-Fragebogen verwendet. Halbstrukturierte Folgegespräche wurden mit 12 Hochschuleinrichtungen aus 11 Ländern geführt. Link zur Umfrage: https://www.eua.eu/images/site1/team/INVITED_survey.pdf

Der Bericht bietet ein umfassendes Bild mit Daten von 159 Hochschuleinrichtungen in 36 europäischen Systemen. Er zeigt verschiedene institutionelle Strategien und Maßnahmen auf und analysiert Erfolgsfaktoren, Herausforderungen und den Bedarf an Unterstützung für den Aufbau institutioneller Kapazitäten. Er ist von Interesse für Hochschulleiter und -manager, die ihre institutionelle Strategie entwickeln, für Mitarbeiter, die mit der Umsetzung beauftragt sind, für Forscher und Studierende, die sich für das

Thema interessieren, sowie für politische Entscheidungsträger und Verwaltungsbeamte auf europäischer und nationaler Ebene, die neue Strategien für Hochschulbildung und Forschung entwickeln. Dieser Bericht ist sowohl eine Diagnose als auch eine Bewertung.

• **Quelle:** <https://www.eua.eu/resources/publications/890:diversity,-equity-and-inclusion-in-european-higher-education-institutions-results-from-the-invited-project.html>

Studie 9. Dari? Refugee Voices on Making Malta Home ist ein Forschungsprojekt, das von drei lokalen NRO zwischen Januar 2015 und Dezember 2016 in Malta durchgeführt wurde. Dari? (Dari ist ein maltesisches Wort und bedeutet "mein Zuhause") präsentiert Daten von rund 80 Besuchen, die vom Jesuiten-Flüchtlingsdienst (JRS) Malta, der aditus foundation, der Integra Foundation und dem UNHCR Malta in den Jahren 2015 und 2016 in Flüchtlingsheimen durchgeführt wurden. Diese Hausbesuche waren Teil eines umfassenderen Projekts (Project Integrated) zur Unterstützung der Flüchtlingsintegration und dienten dazu, mit Flüchtlingen über ihre Integrationserfahrungen in Malta zu sprechen. Die Interviews betrafen sowohl kürzlich angekommene Flüchtlinge als auch Flüchtlinge, die bereits seit mehreren Jahren in Malta leben. Es wurden nur Flüchtlinge befragt, die die offenen Zentren verlassen haben, um in privaten Unterkünften zu leben.

Die Untersuchung umfasst nur Personen, die entweder internationalen oder nationalen Schutz genießen. Aus ethischen Gründen wurden Personen, die bereits eingehende sozialarbeiterische Unterstützung vom JRS Malta erhielten, von der Untersuchung der Hausbesuche ausgeschlossen, da man der Ansicht war, dass dies den vom zuständigen Sozialarbeiter entworfenen und umgesetzten Betreuungsplan beeinträchtigen könnte.

Alle potenziellen Teilnehmer wurden unter den Flüchtlingen identifiziert, die die von den drei Partner-NRO JRS Malta, aditus foundation und Integra Foundation sowie vom UNHCR Malta angebotenen Dienste besuchten oder in Anspruch nahmen. Das bedeutet, dass alle bereits Erfahrungen und Beziehungen als Dienstleistungsnutzer mit einer oder mehreren der kooperierenden Organisationen hatten. Alle potenziellen Kandidaten wurden in einer Datenbank erfasst und direkt, in der Regel telefonisch, von einem Vertreter einer der Organisationen oder bei Bedarf von einem Dolmetscher kontaktiert.

Bei dieser Kontaktaufnahme erhielten die Kandidaten Informationen über das Projekt Integrated und über die Hausbesuchsforschung. Sie wurden dann zur Teilnahme eingeladen und - bei positiver Antwort - wurden Termine für die Hausbesuche vereinbart. Einige Flüchtlinge lehnten die Teilnahme ab, während andere nicht erreichbar waren.

Die Datenerhebung erfolgte durch direkte Befragung der Flüchtlinge anhand eines Fragebogens, der aus thematisch zusammengestellten Leitfragen bestand. Da es sich um ein halbstrukturiertes Interview handelte, waren die Flüchtlinge nicht verpflichtet, alle Fragen zu beantworten, und die Interviewer konnten die Fragen und den Ablauf an den spezifischen Kontext und das Umfeld des Interviews anpassen. Dieser informelle und offene Ansatz bot den Forschungsteilnehmern auch die Möglichkeit, über Themen nachzudenken, die sie als wichtig erachteten, und sich nicht auf die vorgefassten Meinungen und Prioritäten der Forscher zu stützen.

Die Daten lassen eine Flüchtlingsgemeinschaft erkennen, die bei der Unterstützung der Integrationsbemühungen ihrer Mitglieder in hohem Maße auf ihre eigenen Ressourcen angewiesen und zuweilen davon abhängig ist. Als Hauptquelle für wertvolle Informationen über das Leben in Malta haben die ko-ethnischen Gemeinschaften auch ein Monopol auf soziale Netzwerke und Aktivitäten, die Arbeitssuche und Unterstützungsstrukturen. Aus den Daten geht auch hervor, dass viele Flüchtlinge diese Beziehung als unangenehm empfinden und darauf hinweisen, dass sie zu Unsicherheit, mangelnder Privatsphäre und kultureller Homogenität führen kann.

Viele Flüchtlinge äußerten sich zwar positiv über die Arbeitsbedingungen, die sie regelmäßig erlebten: unterschiedliche Behandlung bei gleicher Arbeit, Mobbing und Belästigung, unbefriedigende Arbeitsplätze, fehlende Verbesserungsmöglichkeiten, Saisonabhängigkeit der Arbeit und Weigerung der Arbeitgeber, die Beschäftigung zu melden.

Bedenken wurden auch hinsichtlich der Qualität der Wohnverhältnisse geäußert. Viele der Befragten teilen sich ihren Wohnraum mit mehreren anderen Flüchtlingen, wobei in einigen Haushalten mehr als fünf Personen auf relativ kleinem Raum leben. Darüber hinaus zeigen unsere Daten ein extrem hohes Maß an Wohnmobilität unter den Flüchtlingen. Dies deutet auf die Schwierigkeiten hin, die sie bei der Sicherung einer Wohnung haben, die ihren Bedürfnissen nach Stabilität, Nachhaltigkeit und Seelenfrieden entspricht.

Die Untersuchung zeigt, dass die Interaktion zwischen Flüchtlingen und Maltesern relativ gering ist. Abgesehen von den alltäglichen Interaktionen bei der Arbeit und beim Einkaufen von Lebensmitteln ist der Kontakt zu Maltesern und - was besonders wichtig ist - zum maltesischen sozialen und kulturellen Leben äußerst begrenzt. Obwohl viele Flüchtlinge das Dorffest besuchen, was auf eine Verwurzelung auf lokaler Ebene hindeutet, nehmen nur sehr wenige an anderen Veranstaltungen und Aktivitäten teil, wobei sie begrenzte finanzielle Mittel und fehlende Informationen über solche Veranstaltungen anführen.

Die Forschung zeigt die vielen Facetten der Isolation auf. Infolge der mangelnden Integration entwickeln koethnische Gemeinschaften Praktiken, die die Unterdrückung und das allgemeine Gefühl der Isolation noch verstärken. Die Empfehlungen an die Regierung sind sehr praktisch und beruhen auf den Ergebnissen der Studie. Diese Studie ist eine Form der Bewertung.

- **Quelle:** <https://aditus.org.mt/Publications/dari.pdf>

Studie 10. Forschungsbasierte Bewertung der nationalen Bildungspolitik für transsexuelle, geschlechtsvariante und intersexuelle Kinder ist ein behördenübergreifendes Projekt, das 2015 in Malta durchgeführt wurde. Ziel der Studie war die Durchführung einer qualitativen Forschungsarbeit zur Bewertung der unmittelbaren Auswirkungen der Politik von 2015 auf die Schulen. Das Projekt wurde von der maltesischen Bewegung für LGBTIQ-Rechte (MGRM), der Stiftung aditus, dem Ministerium für sozialen Dialog, Verbraucherfragen und bürgerliche Freiheiten (MSDC) und dem Ministerium für Bildung und Beschäftigung (MEDE) durchgeführt.

Es wurden Interviews mit Vertretern öffentlicher und kirchlicher Schulen, von MEDE und mit Trans-Personen geführt. Alle Gespräche wurden unter Wahrung der Anonymität und mit vorheriger Genehmigung der Forschungs- und Entwicklungsabteilung von MEDE geführt. Die Stichproben wurden größtenteils vom MGRM durch seine Kontakte zu einer Reihe von Schulen und geschlechtsvariablen Schülern ermittelt. Ein Instrument zur Bewertung der Politik, das in verschiedenen qualitativen Interviews mit relevanten Interessenvertretern verwendet wurde, darunter transsexuelle, geschlechtsvariante und intersexuelle Kinder und Jugendliche, Elemente der Schulgemeinschaft und Beamte von MEDE.

Obwohl die Politik im Allgemeinen begrüßt wurde, kamen in den Rückmeldungen aus allen Treffen mit Interessenvertretern und Einzelpersonen Bedenken hinsichtlich ihrer tatsächlichen Umsetzung auf Schulebene zum Ausdruck. Zu diesen Bedenken gehören häufige Fälle von LGBTIQ-bezogenem Mobbing, die Einstellung von Lehrkräften und Eltern sowie fehlende professionelle Kapazitäten. Alle Befragten wiederholten, dass die Politik die breitere Gemeinschaft erreichen muss, damit sie im schulischen Umfeld wirklich wirksam ist, und betonten die Rolle der Schule als Sozialpädagoge. Die praktischen Empfehlungen zur Stärkung der Politik und ihrer Umsetzung sind in dieser Studie von besonderem Interesse. Bei dieser Untersuchung handelt es sich um eine Evaluierung.

• **Quelle:** https://aditus.org.mt/Publications/transgendervariantintersexrepor_t_29022016.pdf

SCHLUSSFOLGERUNG

Die Akzeptanz von Vielfalt und die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter sowohl am Arbeitsplatz als auch im Studium sind nicht nur ein moralisches Gebot, sondern auch ein strategischer Vorteil für Unternehmen und Bildungseinrichtungen. Durch die Anerkennung des Wertes der Vielfalt und die Förderung eines integrativen Umfelds können Arbeitgeber und Einrichtungen zahlreiche Vorteile erschließen, darunter den Zugang zu neuen Perspektiven, mehr Innovation, bessere Leistungen, eine höhere Zufriedenheit der Studierenden und eine geringere Fluktuationsrate. Um die Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen, ist jedoch ein umfassender Ansatz erforderlich, der die sich überschneidenden Identitäten wie Rasse, ethnische Herkunft, Behinderung, Alter und Glaubensmerkmale berücksichtigt. Um einen soliden Gleichstellungsplan zu formulieren, der Mainstreaming und Intersektionalität sowohl am Arbeitsplatz als auch am Studienort einbezieht, können die folgenden praktischen Vorschläge in Betracht gezogen werden:

1. Führen Sie eine intersektionelle Analyse durch: Führen Sie zunächst eine gründliche Analyse Ihrer Organisation oder Bildungseinrichtung durch, um die besonderen Herausforderungen zu verstehen, mit denen Personen konfrontiert sind, die mehreren marginalisierten Gruppen angehören. Diese Analyse sollte die sich überschneidenden Dimensionen von Geschlecht, Rasse, ethnischer Herkunft, Behinderung, Alter und Glaubensmerkmalen

untersuchen. Sie wird dazu beitragen, spezifische Barrieren und Ungleichheiten zu identifizieren, die sowohl am Arbeitsplatz als auch am Studienort angegangen werden müssen.

2. Entwicklung integrativer Strategien und Praktiken: Entwickeln Sie Strategien und Praktiken, die Vielfalt und Inklusion sowohl am Arbeitsplatz als auch am Studienort in den Vordergrund stellen. Erwägen Sie die Umsetzung von Maßnahmen wie integrative Einstellungs- und Zulassungsverfahren, eine vielfältige Vertretung in Führungspositionen, Vielfalt in den Lehrplänen, integrative Lehrmethoden, flexible Studienregelungen und Vorkehrungen für Studierende oder Mitarbeiter mit Behinderungen. Stellen Sie sicher, dass diese Maßnahmen und Praktiken ausdrücklich auf die sich überschneidenden Identitäten des Einzelnen eingehen, um die Chancengleichheit für alle zu fördern.

3. Bieten Sie intersektionelles Training an: Bieten Sie Trainingsprogramme an, die Mitarbeiter, Pädagogen und Studenten über das Konzept der Intersektionalität und seine Bedeutung für die Schaffung eines integrativen Umfelds aufklären. Diese Schulungen sollten das Bewusstsein für Vorurteile, Stereotypen und diskriminierende Praktiken fördern, die Personen mit sich überschneidenden Identitäten betreffen können. Sie sollten praktische Instrumente und Strategien zum Abbau dieser Vorurteile und zur Förderung einer Kultur der Inklusion sowohl am Arbeitsplatz als auch am Studienort bereitstellen.

4. Einrichtung von Unterstützungsnetzwerken und Studenten-/Arbeitnehmer-Ressourcengruppen: Schaffen Sie Unterstützungsnetzwerke und Studenten-/Arbeitnehmer-Ressourcengruppen, die auf die spezifischen Bedürfnisse von Personen mit sich überschneidenden Identitäten am Arbeitsplatz und am Studienort eingehen. Diese Gruppen können einen sicheren Raum für Studenten und Angestellte bieten, in dem sie Kontakte knüpfen, Erfahrungen austauschen und sich gegenseitig unterstützen können. Sie können auch als wertvolle Plattformen für die Sensibilisierung, das Eintreten für Veränderungen und die Beeinflussung der organisatorischen oder institutionellen Politik dienen.

5. Organisatorische oder institutionelle Praktiken überprüfen und anpassen: Überprüfen und bewerten Sie regelmäßig die organisatorischen oder institutionellen Praktiken, Strategien und Verfahren, um sicherzustellen,

dass sie mit den Grundsätzen der Gleichstellung, Vielfalt und Intersektionalität übereinstimmen. Identifizieren Sie Bereiche, die unbeabsichtigt Ungleichheiten aufrechterhalten, und nehmen Sie die notwendigen Anpassungen vor, um die Inklusivität zu fördern. Dazu könnte die Überarbeitung von Lehrplaninhalten gehören, um unterschiedliche Perspektiven widerzuspiegeln, die Beseitigung von Vorurteilen bei der Benotung oder Leistungsbewertung und die Umsetzung von Mentoren- und Patenschaftsprogrammen für Studierende oder Mitarbeiter mit sich überschneidenden Identitäten.

6. Engagieren Sie sich in Partnerschaften und Kooperationen: Arbeiten Sie mit externen Organisationen, akademischen Einrichtungen und gesellschaftlichen Gruppen zusammen, die sich auf die Themen Vielfalt, Intersektionalität und Gleichstellung spezialisiert haben. Die Einbindung in Partnerschaften kann Zugang zu wertvollem Fachwissen, Ressourcen und bewährten Verfahren bieten, die den Gleichstellungsplan stärken und seine Wirksamkeit sowohl am Arbeitsplatz als auch am Studienort gewährleisten können.

7. Fortschritte kommunizieren und überwachen: Kommunizieren Sie das Engagement der Organisation oder Institution für Geschlechtergleichstellung, Diversität und Intersektionalität, indem Sie Mitarbeiter, Studierende, Stakeholder und die breite Öffentlichkeit regelmäßig über Fortschritte, Erfolge und Herausforderungen informieren. Berichten Sie auf transparente Weise über Schlüsselindikatoren, wie z. B. die Repräsentations- und Verbleibsquoten von Personen mit sich überschneidenden Identitäten, um Rechenschaft abzulegen und kontinuierliche Verbesserungen sowohl am Arbeitsplatz als auch am Studienort zu fördern.

Durch die Einbeziehung dieser praktischen Vorschläge in einen Gleichstellungsplan können Organisationen und Bildungseinrichtungen Vielfalt und Intersektionalität wirksam einbeziehen. Dieser Ansatz stellt sicher, dass die Gleichstellungsbemühungen über einen singulären Fokus auf das Geschlecht hinausgehen und sich aktiv mit den einzigartigen Erfahrungen und Herausforderungen auseinandersetzen, mit denen Personen mit sich überschneidenden Identitäten sowohl am Arbeitsplatz als auch im Studium konfrontiert sind. Durch die Förderung eines integrativen und gerechten Umfelds, das alle Beschäftigten und Studierenden wertschätzt und unterstützt, können Organisationen und Bildungseinrichtungen florieren, vielfältige Talente anziehen, Innovationen vorantreiben und zu einer gerechteren und integrativen Gesellschaft beitragen.

REFERENZEN

- Anil, M., 2022a, Die Bedeutung von Vielfalt am Arbeitsplatz und Möglichkeiten zu ihrer Verbesserung [HR Shelf], [Online]. Verfügbar: <https://hrshelf.com/importance-of-diversity-in-the-workplace/> [Juni, 12 2023].
- Anil, M., 2022b, *What is Workforce Diversity - Types, Benefits & Challenge* [HR Shelf], [Online]. Verfügbar: <https://hrshelf.com/workforce-diversity/> [Juni, 09 2023].
- Bertrand, M. e Hallock, K.F. (2001). *The gender gap in top corporate jobs*. Industrial and Labor Relations Review, 55(1), 3-21.
- Biography.com-Redaktion. (2022-letzte Aktualisierung), Marsha P. Johnson, [Biography], [Online]. Verfügbar: <https://www.biography.com/activist/marsha-p-johnson> [13. April 2023].
- Blau, F. D., & Kahn, L.M. (2017). *The gender wage gap: Extent, trends, and explanations*. Journal of Economic Literature, 55(3), 789-865.
- Cornish, M. (2013). *10 Ways to Close Ontario's Gender Pay Gap*, [Canadian Center for Policy Alternatives], [Online]. Verfügbar: https://policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/Ontario%20Office/2013/04/10Ways_to_close_ON_Gender_paygap.pdf [19. Juni 2023].
- Corporate Planning and Policy Division NSERC, 2017, Women in Science and Engineering in Canada [Natural Sciences and Engineering Research Council of Canada], [Online]. Verfügbar: https://www.nserc-crsng.gc.ca/_doc/Reports-Rapports/WISE2017_e.pdf [April 14, 2023].
- Crenshaw, K. (1989). *Demarginalisierung der Überschneidung von Rasse und Geschlecht: Eine schwarze feministische Kritik der Antidiskriminierungsdoktrin, der feministischen Theorie und der antirassistischen Politik*. University of Chicago Legal Forum, 139-167.
- Cutajar, J. (2021). *Die Verflechtung von Geschlecht und Nationalität im Zusammenhang mit dem Lohngefälle: der Fall Malta*. In A. Ssjostedt, K. Giritli-Nygren & M. Fotaki (Eds.), *Working Life and Gender Inequality: Intersectional Perspectives and the Spatial Practice of Peripheralization* (S. 135-155). Routledge, Taylor & Francis Group.

- Dixon-Fyle, S., Dolan, K., Hunt, V. and Prince, S., (2020). *Diversity Wins: How Inclusion Matters*, [McKinsey & Company], [Online]. Verfügbar unter: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-wins-how-inclusion-matters> [April 13, 2023].
- England, P. (2010). *Die Gender-Revolution: Ungleichmäßig und festgefahren*. *Geschlecht & Gesellschaft*, 24(2), 149-166.
- Garrison, S., 2018. *On the limits of "trans enough": Authenticating trans identity narratives*. *Gender & society*, 32(5), pp. 613-637.
- Gascoigne, A., Griffiths, S., Kubalcikova, P., Shenai, G. and Wright, C., 2022, *Repairing the broken rung on the career ladder for women in technical roles* [McKinsey & Company], [Online]. Verfügbar: <https://www.mckinsey.com/industries/technology-media-and-telecommunications/our-insights/repairing-the-broken-rung-on-the-career-ladder-for-women-in-technical-roles#/> [12. Juni 2023].
- Glassdoor, 2019, *Diversity & Inclusion Study 2019* [Glassdoor Wirtschaftsforschung], [Online]. Verfügbar: <https://www.glassdoor.com/about-us/app/uploads/sites/2/2019/10/Glassdoor-Diversity-Survey-Supplement-1.pdf> [12. Juni 2023].
- Goldin, C. (2014). *Eine große Geschlechterkonvergenz: Its last chapter*. *American Economic Review*, 104(4), 1091-1119.
- Greer, T.W. e Carden, L.L. (2021). *Erforschung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles bei Projektmanagern: Eine multinationale Analyse von Humankapital und nationaler Politik*. *Internationale Zeitschrift für Projektmanagement*, 39(1), 21–31.
- He, J. and Kaplan, S., 2017. *Die Debatte über Quoten* [Gender und die Wirtschaft], [Online]. Available: <https://www.gendereconomy.org/the-debate-about-quotas/> [June 09, 2023].
- Hunt, V., Layton, D. and Prince, S., 2015. *Diversity Matters* [McKinsey & Company], [Online]. Verfügbar: <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/business%20functions/people%20and%20organizational%20performance/our%20insights/why%20diversity%20matters/diversity%20matters.pdf> [12. Juni 2023].
- Johns, M. (2013). *Breaking the Glass Ceiling: Structural, Cultural, and Organizational Barriers Preventing Women from Achieving Senior and Executive Positions*

[AHIMA], [Online]. Verfügbar: <https://bok.ahima.org/doc?oid=301230> [April 14, 2023].

- Offizielle Website von Laverne Cox, [Online]. Verfügbar: <https://laverne-cox.com/> [13. April 2023].

- Lebuhn, E., 2015. Biographie von May Ayim [Ohio State University], [Online]. Verfügbar: <https://u.osu.edu/berlin2798mayayim/2015/05/17/biography/> [Juni, 19 2023].

- Lee, S., 2020. *Vorteile der Vielfalt am Arbeitsplatz* [Culture Amp], [Online]. Verfügbar: <https://www.cultureamp.com/blog/benefits-diversity-in-workplace> [09. Juni 2023].

- Milem, J. F. (2002). *Der pädagogische Nutzen von Vielfalt: Evidence from Multiple Sectors* [ResearchGate], [Online]. Verfügbar: https://www.researchgate.net/publication/238506813_The_Educational_Benefits_of_Diversity_Evidence_from_Multiple_Sectors [14. Juli 2023].

- Morelli, C. J. e Seaman, P.T. (2016). *The Living Wage: An Economic Geography Based Explanation for a Policy for Equality*. Social Policy and Society. Cambridge University Press, 15(4), 589–605. Doi:10.1017/S1474746415000482.

- New York Times. (2021, 24. Juni). Marsha P. Johnson, eine Transgender-Pionierin und Aktivistin, erhält ihr eigenes Denkmal (<https://www.nytimes.com/2021/06/24/nyregion/marsha-p-johnson-monument.html>).

- Noland, M., Moran, T. H. e Kotschwar, B. (2016). *Is gender diversity profitable? Evidence from a global survey*. Peterson Institute for International Economics, Arbeitspapier Nr. 16-3.

- NATIONAL PUBLIC RADIO. (2015, October 5). Grace Lee Boggs, Detroit Activist and Philosopher, Dies At 100, [Online]. Available: <https://www.npr.org/2015/10/05/446528909/grace-lee-boggs-detroit-activist-and-philosopher-dies-at-100> [April 13, 2023].

- Oelez, M., Olney, S. and Tomei, M. (2013). *Equal Pay: An Introductory Guide* [Internationale Arbeitsorganisation], [Online]. Verfügbar: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_216695.pdf [19. Juni 2023].

- Ogunniyi, O.R., Alatisé, M.A. and Abiodun, O.F. (2019). *Ungleichheit zwischen*

den Geschlechtern und die berufliche Entwicklung von Buchhalterinnen in Nigeria. Gender & Behaviour, 17(4), 14068–14081.

- Plasman, R. and Salimata Sissoko N. (2005) *Comparing apples with oranges: revisiting the gender wage gap in an international perspective*, IDEAS Working Paper Series from RePEc, 2005.

- Powell, A., Bagilhole, B. & Dainty, A. (2009). *How women engineers do and undo gender: Consequences for gender equity.* Gender, Work & Organization, 16(4), 411-428.

- Redmond, P. and McGuinness, S. (2019). *The Gender Wage Gap in Europe: Job Preferences, Gender Convergence and Distributional Effects*, Oxford Bulletin of Economics and Statistics, 81(3), 564–587.

- Riegle-Crumb, C. & Humphries, M. (2012). *Untersuchung der Voreingenommenheit von Mathematiklehrern bei der Wahrnehmung der Fähigkeiten von Schülern nach Geschlecht und Rasse/ethnischer Herkunft.* Geschlecht & Gesellschaft, 26(2), 290-322.

- Salem, S. (2014). *Dekoloniale Intersektionalität und eine transnationale feministische Bewegung, die für dekolonialen, intersektionalen Feminismus in der Wissenschaft kämpft.* Feminist Wire, [Online]. Verfügbar: <https://thefeministwire.com/2014/04/decolonial-intersectionality/> [April 13, 2023].

- Shreeves, R. and Boland, N., 2021, *Frauen in der Politik in der EU* [Europäisches Parlament] [Online]. Verfügbar: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/689345/EPRS-BRI\(2021\)689345_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/689345/EPRS-BRI(2021)689345_EN.pdf) [Juni, 09 2023].

- Stuart Wells, A., Fox, L. and Cordova-Cobo, D., 2016. *How Racially Diverse Schools and Classrooms Can Benefit All Students* [The Century Foundation] [Online]. Verfügbar: <https://tcf.org/content/report/how-racially-diverse-schools-and-classrooms-can-benefit-all-students/> [September, 19 2023].

- The Guardian: Ageism is a sexist issue – and the workplace urgently needs to address it, [Online]. Verfügbar: <https://www.theguardian.com/commentisfree/2020/feb/25/ageism-sexist-issue-workplace-older-women-employers> [13. April 2023].

- The Guardian: Französisches Verbot von muslimischen Kopftüchern verstößt laut UN gegen Religionsfreiheit, [Online]. Verfügbar: <https://www.theguardian.com/world/2021/mar/02/french-ban-on-muslim-headscarves-violates-religious-freedom-un-says> [April 13, 2023].
- Der New Yorker: Grace Lee Boggs und die nächste amerikanische Revolution, [Online]. Verfügbar: <https://www.newyorker.com/magazine/2015/06/29/we-are-the-leaders-weve-been-waiting-for> [13. April 2023].
- Die Zeit: Laverne Cox über die Überschneidung von Transgender-Identität und Rasse, [Online]. Verfügbar: <https://time.com/3626634/laverne-cox-interview/> [13. April 2023].
- United Nations Women, Globale Normen und Standards: Wirtschaftliche Ermächtigung [Online]. Verfügbar unter: <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/economic-empowerment/global-norms-and-standards> [13. April 2023].
- Weltwirtschaftsforum, The Future of Jobs Report 2023, [Online]. Verfügbar unter: https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf [April 13, 2023].
- Zhao, D., 2019. *Steigende Investitionen in Diversity & Inclusion: Evidence from the growing job market* [Glassdoor Economic Research], [Online]. Verfügbar: <https://www.glassdoor.com/research/diversity-inclusion-jobs/> [12. Juni 2023].

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben. Der Inhalt dieses Berichts ist unter der Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License (CC BY-SA 4.0) verfügbar.

