IHS Sociological Series
Working Paper 119
May 2018

Chancen feministischer Evaluation. Methodische Herausforderungen bei der Evaluation von Gender Mainstreaming und Gleichstellungspolitiken

Edited by
Angela Wroblewski

IRIHS Institutional Repository at IHS Vienna

Institut für Höhere Studien
Institute for Advanced Studies
Vienna

INSTITUT FÜR HÖHERE STUDIEN
INSTITUTE FOR ADVANCED STUDIES
Vienna

Impressum

Editor(s):
Angela Wroblewski

Title:
Chancen feministischer Evaluation. Methodische Herausforderungen bei der Evaluation von Gender Mainstreaming und Gleichstellungspolitiken

ISSN: 1605-8011

2018 Institut für Höhere Studien - Institute for Advanced Studies (IHS)
Josefstädter Straße 39, A-1080 Wien
E-Mail: office@ihs.ac.at
Web: www.ihs.ac.at

All IHS Working Papers are available online:
http://irihs.ihs.ac.at/view/ihs_series/
This paper is available for download without charge at:
https://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/4675/

119

Reihe Soziologie

Sociological Series

„Chancen feministischer Evaluation. Methodische Herausforderungen bei der Evaluation von Gender Mainstreaming und Gleichstellungspolitiken“

Angela Wroblewski (Hg.)

Institut für Höhere Studien
Institute for Advanced Studies
Vienna

119

Reihe Soziologie

Sociological Series

„Chancen feministischer Evaluation. Methodische Herausforderungen bei der Evaluation von Gender Mainstreaming und Gleichstellungspolitiken“

Dokumentation des 18. Treffens Arbeitskreis Gender Mainstreaming der DeGEval – Gesellschaft für Evaluation e.V.

Angela Wroblewski (Hg.)

Mai 2018

Institut für Höhere Studien (IHS), Wien
Institute for Advanced Studies, Vienna

Contact:

Angela Wroblewski
☎: +43/1/599 91-135
email: wroblews@ihs.ac.at

Founded in 1963 by two prominent Austrians living in exile – the sociologist Paul F. Lazarsfeld and the economist Oskar Morgenstern – with the financial support from the Ford Foundation, the Austrian Federal Ministry of Education, and the City of Vienna, the Institute for Advanced Studies (IHS) is the first institution for postgraduate education and research in economics and the social sciences in Austria. The Sociological Series presents sociological research of the IHS and aims to share "work in progress" in a timely way before formal publication. As usual, authors bear full responsibility for the content of their contributions.

Das Institut für Höhere Studien (IHS) wurde im Jahr 1963 von zwei prominenten Exilösterreichern – dem Soziologen Paul F. Lazarsfeld und dem Ökonomen Oskar Morgenstern – mit Hilfe der Ford-Stiftung, des Österreichischen Bundesministeriums für Unterricht und der Stadt Wien gegründet und ist somit die erste nachuniversitäre Lehr- und Forschungsstätte für die Sozial- und Wirtschaftswissenschaften in Österreich. Die **Reihe Soziologie** bietet Einblick in die soziologische Forschungsarbeit am IHS und will interne Diskussionsbeiträge einer breiteren fachinternen Öffentlichkeit zugänglich zu machen. Die inhaltliche Verantwortung für die veröffentlichten Beiträge liegt bei den Autoren und Autorinnen.

Abstract

Questions regarding the adequate empirical approach arise in the context of evaluation of gender mainstreaming initiatives or gender equality policy as well as studies focusing on feminist issues. The workshop organised by the Working Group on Gender Mainstreaming within the German Evaluation Association (DeGEval) focused on these questions. The working paper contains the papers presented at the workshop which took place in May 2017 at the Institute for Advanced Studies.

Zusammenfassung

Bei Untersuchungen im Kontext von Gender Mainstreaming, Gleichstellungspolitik oder feministischen Fragestellungen stellen sich häufig spezifische Herausforderungen im Zusammenhang mit dem empirischen Zugang. Der Arbeitskreis Gender Mainstreaming (AK GM) der Gesellschaft für Evaluation (DeGEval) stellte die Wahl adäquater Methoden bzw. Forschungsdesigns für die Evaluation von Gender Mainstreaming Maßnahmen, Gleichstellungspolitiken sowie feministischer Evaluation ins Zentrum seiner Frühjahrstagung 2017, die am 11. Mai 2017 am IHS stattfand und die mit dem vorliegenden Band dokumentiert wird.

Keywords

Gender Mainstreaming, Equality Policy, Evaluation, Methods, Empirical Examples

Schlagwörter

Gender Mainstreaming, Gleichstellungspolitik, Evaluation, Methoden, Praxisbeispiele

Anmerkung

Die Artikel in diesem Reihenpaper wurden beim 18. Treffen des Arbeitskreises Gender Mainstreaming (AK GM) der DeGEval – Gesellschaft für Evaluationen e.V. am IHS in Wien am 11. Mai 2017 diskutiert. Das Thema dieses Treffens war „Chancen feministischer Evaluation. Methodische Herausforderungn bei der Evaluation von Gender Mainstreaming und Gleichstellungspolitiken“.

Contents

1 Einleitung 1
Angela Wroblewski 1

2 Reproduktion von Geschlechterhierarchien durch üblicherweise in der Evaluation verwendete Methoden – Problem und Alternativen 3
Angela Wroblewski 3

2.1 Einleitung 3
2.2 Genderbias und Methodenwahl im Kontext der Evaluation 4
2.3 Standardisierte Befragung 5
2.4 Dokumentenanalyse 6
2.5 ExpertInneninterviews 7
2.6 Sekundärdatenanalyse 8
2.7 Beispiel für einen alternativen Zugang 8
2.8 Resümee 11
2.9 Literatur 12

3 Partizipatives Forschen mit Menschen mit Demenz zu deren Mobilitätserfahrungen. Methodische und forschungsethische Fragestellungen 15
Bente Knoll, Elisabeth Reitinger, Barbara Pichler, Birgit Hofleitner, Barbara Egger 15

3.1 Hintergrund und Ausgangslage 15
3.1.1 Immer mehr Menschen leben mit einer Demenz 15
3.1.2 Körperliche Bewegung 16
3.1.3 Konzeption von Demenz als Behinderung 17
3.2 Kooperatives Forschungsprojekt „Demenz in Bewegung“ 17
3.2.1 Projektkonsortium 17
3.2.2 Ziele, Fragestellungen und Forschungsdesign 18
3.3 MIT Menschen mit Demenz forschen 19
3.4 Durchführung der Erhebungen 21
3.5 Methodische und forschungsethische Herausforderungen 22
3.5.1 Ethische Prinzipien und Care-ethische Haltungen 22
3.5.2 Freiwilligkeit der Teilnahme: Process Consent 23
3.5.3 Umgang mit der Bezeichnung „Demenz“ 24
3.5.4 Verbindlichkeit von Vereinbarungen und die Untersuchung selbst 27
3.6 Ausblick 30
3.7 Literatur 31

4 Erfolgreiches Mentoring für erfolgreiche Wissenschafterinnen. Umgang mit vagen Definitionen in Evaluationen ... 35
Victoria Englmaier ... 35

4.1 Einleitung ... 35
4.2 Mentoring für Nachwuchswissenschafterinnen als Potential für Gleichstellung ... 36
4.3 Ziele von Mentoring Programmen ... 37
4.4 Erfolgreiche akademische Karrieren ... 41
4.5 Evaluierung von Mentoring Programmen ... 42
4.6 Resümee ... 43
4.7 Literatur ... 44

5 Überlegungen zur Weiterentwicklung der indikatorbasierten universitären Steuerung im Bereich Gleichstellung ... 48
Peter Koller ... 48

5.1 Einleitung ... 48
5.2 Aktuelle Rechtslage und deren Problematik ... 48
5.2.1 Antidiskriminierungsfokus der GSP ... 48
5.2.2 Vorschlagsrecht für FFP und GSP ... 49
5.2.3 Verhältnis FFP zu GSP ... 51
5.2.4 Rollierung der FFP sowie GSP ... 51
5.2.5 Vision eines „Diversitätsplans“ ... 53
5.3 Implementierung einer „Kaskadensteuerung“ für die Universitäten ... 55
5.3.1 Kaskadenmodell im Nordrhein-Westfahlen: Modell und Intention ... 55
5.3.2 Mögliche Umsetzung des Kaskadenmodells in Österreich ... 56
5.3.3 Einbettung des österreichischen Kaskadenmodells ... 57
5.4 Resümee ... 60
5.5 Literatur ... 61
5.6 Zitierte Normen ... 63

6 Equality Governance via Policy Analysis? Die Implementierung von Gender Impact Assessement in der Europäischen Union und Gender-based Analysis in Kanada ... 64
Arn Sauer ... 64

6.1 Literatur ... 67

1 Einleitung

Angela Wroblewski

Bei Untersuchungen im Kontext von Gender Mainstreaming, Gleichstellungspolitik oder feministischen Fragestellungen stellen sich häufig spezifische Herausforderungen im Zusammenhang mit dem empirischen Zugang. Dazu zählen beispielsweise die Operationalisierung von Gender sowie Lücken in vorhandenen Datengrundlagen im Hinblick auf genderrelevante Fragestellungen oder der mit traditionellen Methoden häufig verbundene Gender Bias. Dabei stellen sich konkret unter anderem folgende Fragen: Wie kann Gender in einem sozialkonstruktivistischen und intersektionalen Verständnis operationalisiert und empirisch umgesetzt werden? Wie aussagekräftig sind vorhandene Datengrundlagen für Gender-, Gleichstellungs- oder feministische Analysen? Wie können wir mit bestehenden Datenlücken umgehen bzw. Datengrundlagen weiterentwickeln? Inwieweit werden durch in der Evaluation häufig verwendete empirische Zugänge bestehende Stereotypen festgeschrieben? Inwieweit werden dabei gesellschaftliche Machtverhältnisse reproduziert? Kommt es dadurch zur Über- oder Unterrepräsentanz bestimmter Gruppen in der Evaluation? Welche innovativen Zugänge eigenen sich insbesondere für die Evaluation von Gender Mainstreaming oder Gleichstellungspolitiken?

Der Arbeitskreis Gender Mainstreaming (AK GM) der Gesellschaft für Evaluation (DeGEval) stellte die Wahl adäquater Methoden bzw. Forschungsdesigns für die Evaluation von Gender Mainstreaming Maßnahmen, Gleichstellungspolitiken sowie feministischer Evaluation ins Zentrum seiner Frühjahrstagung 2017, die am 11. Mai 2017 am IHS stattfand.

Im Rahmen der eintägigen Veranstaltung wurden aktuelle oder kürzlich abgeschlossene Projekte vorgestellt, die sich mit methodischen Fragen im Zusammenhang mit der Evaluation von Gender Mainstreaming oder Diversity auseinandersetzen. *Angela Wroblewski* skizziert mögliche Aspekte eines Genderbias im Kontext unterschiedlicher, in der Evaluationsforschung häufig eingesetzter methodischer Zugänge (standardisierte Befragung, Dokumentenanalyse, ExpertInneninterviews oder Sekundärdatenanalysen) sowie Ansatzpunkte, wie einem Genderbias begegnet werden kann. Sie präsentiert weiters ein konkretes Beispiel für einen empirischen Zugang, der die Reproduktion von Hierarchien vorbeugt.

Bente Knoll und *Elisabeth Reitinger* präsentieren Erfahrungen aus dem Projekt „Demenz in Bewegung“, das sich mit der außerhäuslichen Mobilität von körperlich mobilen Menschen mit Demenz befasst. Im Rahmen des partizipativen Forschungsvorhabens werden mit Hilfe von narrativen Einzelinterviews, gemeinsamen Spaziergängen sowie Fokusgruppen-Interviews die Erfahrungen der Menschen mit Demenz selbst sowie die Erfahrungen ihrer An- und Zugehörigen erforscht. Es werden praktische wie auch forschungsethische Herausforderungen in der Umsetzung des Forschungsvorhabens diskutiert.

Der Vortrag von *Victoria Englmaier* fokussiert auf die Herausforderungen der Evaluation von Gleichstellungspolitiken mit vage formulierten Zielsetzungen. Sie bezieht sich dabei auf Erfahrungen im Zusammenhang mit der Evaluation eines Mentoringprogramms für Nachwuchswissenschafterinnen. Sie setzt sich einerseits mit der Frage auseinander, wie mit Komplexitäten und (definitorischen) Unklarheiten während eines Evaluationsprozesses umgegangen werden kann und stellt andererseits den Begriff „Erfolg“ im Kontext von Wissenschaft und Mentoring zur Diskussion.

Der Beitrag von *Peter Koller* stellt ebenfalls auf die Evaluation von Gleichstellungspolitiken ab. Er stellt die Kennzahlensteuerung in der Verwaltung (Wirkungsorientierung) ins Zentrum seiner Ausführungen und präsentiert Vorschläge für „Instrumente“, die das BMWFW den Universitäten zur Verfügung stellen könnte, um eine inneruniversitäre Kennzahlensteuerung im Bereich Gleichstellung zu erleichtern bzw. auch in ihrer Verbindlichkeit aufzuwerten. Dabei thematisiert er auch die Möglichkeit der Implementierung quantitativer Zielsetzungen mittels „Kaskadensteuerung“ an Universitäten bzw. in den universitären Frauenförderungsplänen.

Arn Sauer gibt Einblick in die zentralen Ergebnisse seiner Dissertation, die sich mit dem Implementierungsstand von Gleichstellungsinstrumenten der Gesetzes- und Programmfolgenabschätzung in der kanadischen Föderaladministration („Gender-based Analysis“) und der Europäischen Kommission („Gender Impact Assessment“) befasst. Obwohl „Gender Mainstreaming“-Instrumente seit der Weltfrauenkonferenz in Peking 1995 und damit seit mehr als 20 Jahren in einer Fülle von Ausprägungen und Weiterentwicklungen zur Verfügung stehen, sticht der Mangel an Qualitätsmanagement und Monitoring bzüglich ihrer Anwendung ins Auge.

2 Reproduktion von Geschlechterhierarchien durch üblicherweise in der Evaluation verwendete Methoden – Problem und Alternativen

Angela Wroblewski[1]

2.1 Einleitung

Im Kontext der Evaluation von Gender Mainstreaming Implementationsprozessen oder Pilotprojekten aber auch wenn es um den Anspruch geht, Gender als Querschnittsdimension in allen Evaluationen zu berücksichtigen, steht die Frage nach den dafür adäquaten methodischen Zugängen im Raum. Methoden sollen so gewählt und angewendet werden, dass keine Verzerrung aus Gender-Perspektive – ein sogenannter Genderbias – entsteht (Wroblewski et al. 2017). Dies ist beispielsweise dann der Fall, wenn durch Erhebungsmethoden die typischen Lebensrealitäten von Frauen und Männern nicht gleichermaßen erfasst werden oder bestimmte Gruppen von Frauen oder Männern unterrepräsentiert in die Erhebung einbezogen werden.

Welche Ansprüche müssen nun methodische Zugänge erfüllen, um als adäquat zu gelten? Werden diese Ansprüche durch traditionelle Zugänge erfüllt oder braucht es alternative methodische Herangehensweisen? Derartige Fragen werden in der feministischen Methodendiskussion seit langem diskutiert (siehe z.B. Harding 1990; Warren, Hackney 2000; Kleinmann 2007; Meuser 2010, Althoff et al. 2017). Im vorliegenden Beitrag wird daher auch der Frage nach der spezifischen Relevanz im Evaluationskontext nachgegangen.

Der Beitrag ist wie folgt aufgebaut: In einem ersten Schritt wird klargestellt, welche Kriterien ein geschlechtsneutraler methodischer Zugang erfüllen muss und der spezifische Kontext der Evaluation thematisiert. Daran anschließend werden in der Evaluation häufig verwendete methodische Zugänge – standardisierte Befragung, Dokumentenanalyse, ExpertInneninterviews und Sekundärdatenanalyse – dahingehend hinterfragt, inwiefern ein Genderbias auftreten und wie diesem entgegengewirkt werden kann. Abschließend wird ein spezifischer methodischer Zugang beschrieben, der Hierarchiefreiheit anstrebt und den Einfluss kognitiver Setzungen abschwächen will. In den Schlussfolgerungen wird für eine reflexive Anwendung von traditionellen Methoden plädiert, um einen Genderbias nach Möglichkeit zu vermeiden. Die Entwicklung spezifischer methodischer Zugänge kann jedoch bei bestimmten Fragestellungen erforderlich sein, wie das beschriebene Beispiel verdeutlicht.

1 Kontakt: Angela Wroblewski, wroblews@ihs.ac.at

2.2 Genderbias und Methodenwahl im Kontext der Evaluation

Welche Kriterien sollen nun Methoden erfüllen, um eine geschlechtsneutrale Evaluation sicher zu stellen? Geschlechtsneutral bezeichnet einen methodischen Zugang mit dem kein Genderbias hervorgerufen wird. Dies ist die Vorstufe oder Grundlage für einen gendersensiblen Zugang, der die Genderdimension des Evaluationsgegenstandes im empirischen Vorgehen explizit aufgreift und darauf eingeht. Eine geschlechtsneutrale Vorgangsweise ist also per se noch nicht gendersensibel.

Unabhängig davon welcher methodische Zugang gewählt wird, kommt der Reflexivität der Methode, der Datengrundlagen und der verwendeten Indikatoren sowie deren Anwendung eine zentrale Rolle zu. Die Reflexivität sollte sich dabei insbesondere auf drei Fragestellungen konzentrieren:

- Werden durch den methodischen Zugang oder die verwendeten Daten/Indikatoren im Feld vorhandene Hierarchien reproduziert bzw. Machtverhältnissen ausreichend berücksichtigt (Kriterium der Hierarchiefreiheit)?
- Werden durch den methodischen Zugang oder die verwendeten Daten/Indikatoren im Feld bestehende Stereotype reproduziert (Kriterium der Genderkompetenz)?
- Werden durch den methodischen Zugang oder die verwendeten Daten/Indikatoren alle relevanten Gruppen von Frauen und Männern gleichermaßen abgebildet (Kriterium der Representativität)?

Derartige Fragen sind an sich nicht neu, werden sie doch in der feministischen Methodendiskussion seit langem diskutiert (vgl. z.B. Kleinmann 2007; Warren, Hackney 2000). Es erscheint jedoch wichtig, diese im spezifischen Kontext der Evaluation zu diskutieren (Seigert, Brisolara 2002) – und insbesondere für Evaluationen, die keinen expliziten geschlechtsspezifischen Evaluationsgegenstand aufweisen. Es geht also um die Berücksichtigung der Gender-Dimension als Querschnittsmaterie in allen Evaluationen. Es wird dabei von der Prämisse ausgegangen, dass qualitätsvolle Evaluation nur dann möglich ist, wenn die Gender-Dimension berücksichtigt wird (siehe dazu Eckstein, Wroblewski 2017; Gutknecht-Gmeiner et al. 2017).

Die Entscheidung für eine konkrete methodische Vorgangsweise sowie deren Implementierung steht im Kontext der Evaluation generell im Spannungsfeld von Ressourcenknappheit und dem Anspruch wissenschaftliche Standards zu erfüllen (Leitner, Wroblewski 2009). Dieses Spannungsfeld trägt einen inhärenten Genderbias in sich, da die vorgegebenen finanziellen Ressourcen für die Evaluierung aber auch der durch Auftraggebende vorgegebene zeitliche Rahmen einer Evaluierung die adäquate Berücksichtigung der Genderdimension häufig erschweren. Dies beispielsweise dann, wenn die Zahl der vorgesehenen InterviewpartnerInnen begrenzt ist oder nicht ausreichend Zeit für die Reflexion der Ergebnisse der einzelnen Evaluierungsschritte eingeplant werden kann.

2.3 Standardisierte Befragung

Standardisierte Befragungen werden häufig in Evaluierungen von zielgruppenspezifischen Programmen eingesetzt. Bei deren Konzeption und Umsetzung spielen insbesondere drei Aspekte eine Rolle, die potentiell einen Genderbias hervorrufen könnten: (1) die Definition und Erreichbarkeit der Grundgesamtheit, (2) die Fragebogenentwicklung und (3) die Erhebungssituation.

Mit der Definition der Grundgesamtheit wird festgelegt, für welche Gruppen auf Basis der Befragungsergebnisse Aussagen getroffen werden können. Um einen Genderbias zu vermeiden ist bereits bei der Definition der Grundgesamtheit zu prüfen, ob bestimmte Gruppen unterrepräsentiert sind. So sind Frauen beispielsweise seltener als Männer in Vereinen oder Parteien formale Mitglieder oder beim Arbeitsamt als arbeitssuchend gemeldet. Wird eine derartige Liste (z.B. Vereinsmitglieder) als Ausgangsbasis für eine Stichprobenziehung verwendet, kann ein Genderbias entstehen. Ist bekannt, dass bestimmte Gruppen in der Grundgesamtheit unterrepräsentiert sind, so kann durch ein geschichtetes Stichprobenverfahren versucht werden, einem Genderbias zu begegnen (Groves et al. 2009).

Bei der Erreichbarkeit der RespondentInnen kann ebenfalls ein Genderbias auftreten, wenn bestimmte Gruppen von Frauen oder Männern sich in unterdurchschnittlichem Ausmaß an der Erhebung beteiligen. Hierbei können Selbstselektionsmechanismen eine Rolle spielen, d.h. wenn bestimmte Gruppen sich nicht als die „eigentliche Zielgruppe“ angesprochen fühlen. Hier gilt es durch gezielte Ansprache dieser Gruppen – z.B. im Anschreiben zu Befragung – gezielt entgegen zu steuern (Költringer 1999; Dillmann et al. 2014). Um einen solchen Genderbias identifizieren zu können, müssen Informationen über die Verteilung relevanter Merkmale (z.B. Geschlecht, Alter, Migrationshintergrund) in der Grundgesamtheit bekannt sein.

Die Entwicklung des Erhebungsinstruments selbst birgt wohl das größte Risiko für einen Genderbias. Dieser tritt auf, wenn Fragen von unterschiedlichen Gruppen von Frauen und Männern jeweils anders verstanden werden bzw. diese vor einem anderen – im Erhebungsinstrument nicht thematisierten – Hintergrund beantwortet werden. Das bedeutet, dass durch die erhobenen Informationen die Lebensrealitäten von Frauen und Männer nicht gleichermaßen abgebildet werden. Die erhobenen Informationen sind somit nicht reliabel und valide, d.h. erfüllen nicht die Gütekriterien der empirischen Sozialforschung. So können beispielsweise Einschätzungsfragen zur Karriereentwicklung nicht ohne Berücksichtigung vorhandener Betreuungspflichten sinnvoll interpretiert werden. Einem in der Konstruktion des Erhebungsinstruments grundgelegten Genderbias kann am besten durch einen sorgfältigen und mehrstufigen Pretest vorgebeugt werden.

Ein standardisiertes Erhebungsinstrument kann in unterschiedlichen Situationen zur Anwendung kommen: als postalische bzw. online-Befragung oder im Rahmen von persönlichen Interviews wobei das Antwortverhalten durch anwesende Dritte darüber hinaus beeinflusst werden kann. Die Anwesenheit einer Interviewerin bzw. eines Interviewers kann beispielsweise eine Tendenz zu sozial erwünschtem Verhalten verstärken. Bei postalischen oder online-Befragungen ist meistens nicht bekannt, welche Person im Haushalt einen Fragebogen ausgefüllt hat. Dazu kommt, dass bei Haushaltsbefragungen häufig über Dritte Auskunft gegeben wird, wodurch sich auch eine verzerrte Darstellung ergeben kann. Hans-Michael Mohr illustriert anhand einer Analyse der Daten für den Wohlfahrts-Survey 1984 den Einfluss Dritter auf das Antwortverhalten. Bei der Erhebung waren bei 40% der 2.067 Interviews Dritte (in 26% der Fälle der Ehepartner bzw. die Ehepartnerin) anwesend. Bei der Frage danach, wie viel Familien- bzw. Haushaltsarbeit die Befragten leisteten, gab es deutliche Unterschiede zwischen den Antworthäufigkeiten, abhängig vom Geschlecht des oder der Interviewenden und abhängig davon, ob PartnerInnen beim Interview anwesend waren oder nicht (Mohr 1996, zitiert nach Kelle 2017: 86f.).

2.4 Dokumentenanalyse

Die Analyse von Dokumenten spielt eine zentrale Rolle um die Genderrelevanz des Evaluationsgegenstandes herauszuarbeiten. Häufig bleibt jedoch die Genderdimension bei der Konzeption einer Maßnahme oder eines Programms unberücksichtigt. Der Evaluationsgegenstand wird vielmehr als geschlechtsneutral wahrgenommen. Oder aber die Genderdimension wird auf einer rein rhetorischen Ebene berücksichtigt, z.B. indem eine geschlechtsneutrale Sprache verwendet wird, aber nicht auf die unterschiedliche Betroffenheit von Frauen und Männern von der Problemlage eingegangen wird oder genderbasierte Unterschiede im Zugang zur Maßnahme ignoriert werden.

Um einen solchen Genderbias aufzudecken ist die konsequente Berücksichtigung der Genderdimension als analytische Kategorie erforderlich. So ist beispielsweise bei inhaltsanalytischen Zugängen die Kategorie Geschlecht oder Männlichkeit bzw. Weiblichkeit als Querschnittsthematik mit allen anderen Kategorien zu verbinden. Durch eine Kontrastierung der in Dokumenten beschriebenen Problemlage mit vorliegenden Erkenntnissen zum Kontext oder der Zielgruppe können Widersprüche im Hinblick auf die Genderdimension aufgezeigt werden. Dazu zählt auch, wenn zielgruppenspezifische Charakteristika in Maßnahmenkonzeption oder Dokumenten nicht adäquat berücksichtigt werden.

Die Tatsache, dass die Genderdimension in der Konzeption von Maßnahmen häufig zu kurz kommt, ist auch auf die fehlende Genderkompetenz bei den für die Maßnahmenkonzeption zuständigen Personen zurückzuführen. Dies gilt es im Zuge der Analyse explizit herauszuarbeiten, z.B. durch den von Adele Clark entwickelten Ansatz der Situationsanalyse, der explizit nach sogenannten „silent actors“ fragt und es damit erlaubt

erwartbare Positionen oder Sichtweisen einzubringen, die sich nicht aus der Analyse des Datenmaterials ergeben (Clark 2012).

2.5 ExpertInneninterviews

Datengenerierung durch ExpertInneninterviews wird in der Evaluation mittlerweile standardmäßig eingesetzt, häufig ergänzend zur Analyse von Dokumenten. Ein Genderbias kann dabei auftreten (1) im Zusammenhang mit der Auswahl der ExpertInnen, (2) durch das Interviewsetting und (3) bei der Interpretation der Interviews.

ExpertInnen werden in der Regel aufgrund ihrer Funktion bei der Konzeption, Umsetzung oder Begleitung des Evaluationsgegenstandes ausgewählt (Leitner, Wroblewski 2009). Insbesondere wenn es sich um leitende Funktionen handelt, sind überwiegend Männer anzutreffen. Auch wenn Frauen in die Umsetzung der Maßnahme eingebunden sind, wird ihnen häufig der entsprechende ExpertInnenstatus abgesprochen, indem beispielsweise vorgeschlagen wird, dass das Interview gemeinsam mit dem/der Vorgesetzten geführt wird. Die sich dadurch ergebende „Kontrollsituation“ kann die Offenheit der InterviewpartnerInnen im Interview bei sensiblen oder heiklen Themen einschränken. Die Einschätzung eines möglichen Genderbias im Zugang oder in der Umsetzung der Maßnahme zählt zweifelsfrei dazu. Im Beisein der Leitungsperson wird vermutlich die Bereitschaft zu selbstkritischen Einschätzungen sinken, auch wenn diese von den InterviewpartnerInnen als wichtig und zentral für die Weiterentwicklung der Maßnahme angesehen werden.

Im Zuge der Analyse der ExpertInneninterviews kann sich ein Genderbias durch die Verwendung einer geschlechtsneutralen Sprache ergeben, insbesondere dann wenn diese ein Defizit hinsichtlich genderkompetenten Handelns überdeckt. Durch eine – beispielsweise aufgrund von unzureichenden Ressourcen – oberflächliche Analyse kann die Diskrepanz zwischen Rhetorik und Handeln übersehen werden.

Um diesen Problembereichen zu begegnen erscheint es wichtig, Genderkompetenz als integralen Bestandteil der Definition von ExpertInnenstatus aufzunehmen bzw. bei einem theoretical sampling Genderkompetenz als ein zentrales Kriterium zu berücksichtigen. Auch wenn angestrebt wird, die Auswahl von InterviewpartnerInnen nach der Kompetenz durchzuführen, wird es dennoch in den meisten Fällen notwendig sein, Leitungspersonen – auch wenn sie nicht als ExpertInnen identifiziert werden – in die Interviews einzubeziehen. Dies u. a. um die Akzeptanz der Evaluierung zu erhöhen und Zugang zum Feld zu schaffen. Es sollte jedoch jedenfalls darauf geachtet werden, eine oben beschriebene Kontrollsituation in Interviews zu vermeiden, indem ExpertInnen gemeinsam mit Leitungspersonen interviewt werden.

2.6 Sekundärdatenanalyse

Mit der Implementierung des Gender Mainstreaming Ansatzes kam es zu einer Weiterentwicklung einer Vielzahl von Datengrundlagen insofern als die Variable Geschlecht aufgenommen wurde. Dies betrifft sowohl Umfragedaten als auch Daten, die im Zuge von Verwaltungsprozessen generiert und für sozialwissenschaftliche Forschung und Evaluierungen genutzt werden. Insbesondere Administrativdaten werden zunehmend häufiger auch für Evaluierungen genutzt, da sie rasch und vergleichsweise kostengünstig verfügbar sind. Bei der Verwendung derartiger vorhandenen Datengrundlagen ist explizit zu prüfen, ob diese für die relevante Evaluierungsfrage einen Genderbias aufweisen.

Der Genderbias von bestehenden Datengrundlagen kann sich aus dem Kontext der Datengenerierung ergeben. Administrativdaten sind dadurch charakterisiert, dass die erhobenen Informationen für administrative Prozesse erforderlich sind. Informationen, die zwar für sozialwissenschaftliche Fragestellungen aber nicht für die zugrunde liegenden administrativen Zwecke relevant sind werden nicht erhoben. So liegt beispielsweise mit dem Datensatz des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger in Österreich ein Datensatz vor, der anonymisiert Erwerbsverläufe von in Österreich beschäftigten Personen enthält, wie z. B. Beginn und Ende eines Dienstverhältnisses, Einkommen (max. mit der Höchstbeitragsgrundlage für die Sozialversicherung) sowie Phasen der Arbeitslosigkeit oder längerdauernde Krankenstände (wenn das Gehalt nicht mehr vom Arbeitgeber bzw. von der Arbeitgeberin ausbezahlt wird, sondern durch die Sozialversicherung). Es liegen aber keine Informationen über die Arbeitszeit vor, da diese für die Sozialversicherung irrelevant ist. Der Datensatz des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger steht auch für Forschung zur Verfügung und liefert Informationen, die in Form einer Primärerhebung nur mit großem Aufwand erhoben werden können. Allerdings bestehend gravierende Einschränkungen der Aussagekraft wenn beispielsweise die Erwerbsintegration von Frauen und Männern analysiert werden sollen. Im Zuge einer Evaluierung sind diese Datenlücken zu thematisieren und die eingeschränkte Aussagekraft der Daten transparent zu machen (Pimminger, Wroblewski 2017).

Erfolgt diese Reflexion nicht und werden auf Basis von Datengrundlagen, die einen Genderbias aufweisen, Indikatoren entwickelt und herangezogen, erfolgen Doing-Gender-Prozesse durch Statistik (Leitner, Walenta 2007). Durch den Einsatz von Indikatoren wird die soziale Wirklichkeit konstruiert indem Geschlechterverhältnisse dargestellt werden. Wenn dies auf Basis einer Datengrundlage mit Genderbias bzw. unreflektiert erfolgt, können damit Geschlechterstereotype reproduziert oder verstärkt werden.

2.7 Beispiel für einen alternativen Zugang

Die Diskussion unterschiedlicher methodischer Zugänge zeigt, dass aufgrund fehlender Reflexion bei allen Verfahren ein unintendierter Genderbias entstehen kann. Damit besteht die Gefahr, dass bestehende Geschlechterhierarchien reproduziert werden. Es stellt sich

nun die Frage, ob und wie ein hierarchiefreier empirischer Zugang entwickelt werden kann und welche Voraussetzungen dafür notwendig sind.

Das folgende Beispiel stammt aus einer vom BMWFW beauftragten Studie (Wroblewski et al. 2014), in der gemeinsam mit Stakeholdern Visionen einer geschlechtergerechten Wissenschafts- und Forschungslandschaft entwickelt werden sollten. Das Vorhaben wurde entwickelt als deutlich wurde, dass die These von Rosabeth Kanter (1977), die davon ausging, dass sich mit zunehmender Präsenz von Frauen in Organisationen, die jeweilige Kultur ändern werde, für Universitäten nicht zutrifft. Es ist vielmehr so, dass das traditionelle Wissenschaftsideal, das von Max Weber vor bald 100 Jahren in seinem Aufsatz „Wissenschaft als Beruf" beschrieben wurde (Weber 1919), nach wie vor die Vorstellung von „guter Wissenschaft" bzw. „guten WissenschafterInnen" dominiert (z.B. im Kontext von Bewertungskriterien oder Auswahlprozessen). Der ideale Wissenschafter bzw. die ideale Wissenschafterin sieht in der Wissenschaft keinen Beruf, sondern eine Berufung, kann sein/ihr gesamtes Leben ganz der Wissenschaft widmen, hat keinerlei zeitliche Einschränkungen und keine Verpflichtungen außerhalb der Wissenschaft. Männer können diesem Ideal häufiger entsprechen, als Frauen, d. h. das beschriebene Ideal weist einen klaren Genderbias auf.

Vorliegende Forschungsergebnisse zeigen auch, dass zentrale Praktiken in Wissenschaft und Forschung (z.B. Bewertungskriterien) von AkteurInnen im Feld (z.B. Mitgliedern von Berufungskommissionen) als geschlechtsneutral wahrgenommen werden. Aufgrund der fehlenden Reflexion von bestehenden Praktiken (Wroblewski 2015a+b) wird ein Genderbias schwer im Rahmen von Interviews thematisierbar. Dies gilt auch für Visionen bzw. die Frage, wie eine geschlechtergerechte Wissenschaft und Forschung aussehen könnte.

Ziel der Studie war es, visionäre Ansatzpunkte für die Initiierung, Stärkung, Förderung oder Weiterentwicklung eines bewussten Kulturwandels in Richtung Gleichstellung in Österreichs Wissenschafts- und Forschungsorganisationen aufzuzeigen. Aus Sicht der einbezogenen Stakeholder sollte ein Szenario entwickelt werden, wie sich eine Wissenschaftskultur darstellen könnte, in der die Dominanz des männlich konnotierten Wissenschaftsideals reduziert wird und eine gleichberechtigte Teilhabe und Teilnahme aller Gruppen von Frauen und Männern realisiert ist. Dabei ging es nicht primär darum, zusätzliche strukturelle Maßnahmen zu entwickeln, die z. B. den Abbau von Barrieren bei Personalaufnahme und Karriereentwicklung, die Verankerung einer Gender-Dimension in Forschungsinhalten oder die Integration von Frauen in Entscheidungsprozesse anstreben. Ziel war es vielmehr Ansatzpunkte zu identifizieren, wie bestehende Maßnahmen verstärkt „gelebt werden können", d. h. so umgesetzt werden, dass Gleichstellungsziele, wie sie sowohl für die nationale wie auch die internationale Ebene formuliert wurden, auch erreicht werden.

Der Prozess startete bewusst nicht mit einer Zusammenschau bestehender Maßnahmen oder Problemlagen, sondern mit einem Blick in die Zukunft. In Visionsworkshops erarbeitete

eine heterogen zusammengesetzte Gruppe von VertreterInnen ausgewählter Organisationen der österreichischen Wissenschafts- und Forschungslandschaft anhand kreativer Methoden ihre Visionen einer geschlechtergerechten Wissenschaft und Forschung im Jahr 2025. Diese Visionen bildeten die Grundlage für die Formulierung von Handlungsempfehlungen, wie die in Österreich vorhandenen Ansätze eines Kulturwandels unterstützt und Entwicklungsprozesse zugunsten von Gleichstellung in Wissenschafts- und Forschungsinstitutionen verstärkt bzw. angeregt werden können.

Im Rahmen von Visionsworkshops sollten mit Hilfe einer kreativen Methode in drei Schritten die Visionen der TeilnehmerInnen zum Themenkomplex „Geschlechtergerechte Wissenschaftskultur 2025“ erarbeitet werden. In einem ersten Schritt wurden die TeilnehmerInnen aufgefordert, in einer Kleingruppe – jedoch ohne miteinander zu sprechen – ein Bild zu zeichnen, welches ihre Visionen einer geschlechtergerechten Wissenschaftskultur 2025 abbildet. Anschließend überlegten sich die Kleingruppen – gedanklich noch immer im Jahr 2025 verortet –, welche positiven und negativen Entwicklungen und Aktivitäten rückblickend zur Realisierung der entworfenen Visionen im Jahr 2025 beigetragen haben. In einem letzten Schritt wurden die TeilnehmerInnen aufgefordert, die Visionen aus heutiger Sicht zu betrachten und zu überlegen, welche Maßnahmen und Veränderungen es braucht, um diese bis 2025 real erreichen zu können.

Das Projekt basierte auf einem ergebnisoffenen Design, d. h., die Beauftragung durch das BMWFW war insofern mit einem gewissen Risiko verbunden, da unklar war, wohin die Reise führen würde. Im Rückblick betrachtet hat sich der Zugang über Visionsarbeit bewährt und als kulturkompatibel herausgestellt. Die Arbeit mit Visionen hat den Horizont geöffnet und dazu geführt, dass Themen mit anderer Schwerpunktsetzung eingebracht wurden, als es in Interviewsettings oder Gruppendiskussionen vermutlich der Fall gewesen wäre. Es wurden implizit und in weiterer Folge auch explizit die Rahmenbedingungen für Wissenschaft und Forschung aus einer Genderperspektive reflektiert und alternative Szenarien aufgezeigt. Damit wurde das Projekt selbst zu einem Beispiel für angewandte Reflexionspraxis.

Die Bilder, die für eine geschlechter- und diversitätsgerechte Wissenschaft und Forschung im Jahr 2025 gezeichnet wurden, waren bunt, vielfältig, charakterisiert durch andere Bewertungskriterien, Transparenz, einen Abbau von Hierarchien und Durchlässigkeit zwischen den Sektoren. In der Konkretisierung, was es braucht, um diese Visionen zu realisieren, wurde in den Visionsworkshops eine Vielzahl wünschenswerter Maßnahmen in insgesamt zehn Handlungsfeldern aufgezeigt (zu den konkreten Ergebnissen siehe Wroblewski et al. 2014).

Durch den beschriebenen Zugang war es möglich, Stakeholder aus Wissenschaft und Forschung gemeinsam an Visionen arbeiten zu lassen, ohne dass die im System sehr dominanten Hierarchien bestimmten Positionen mehr Bedeutung zuschrieben als andere. Angehörige des Managements (RektorInnen, VizerektorInnen) haben gemeinsam mit

Studierenden, Verwaltungsangehörigen oder WissenschafterInnen an Visionen gearbeitet, ohne dass Alter, disziplinärer Hintergrund oder Funktion eine Rolle gespielt haben. Dafür war die kreative Übung zu Beginn ein wichtiger Einstieg, da ohne zu wissen wer die PartnerInnen in der Übung sind, zusammengearbeitet wurde.

Die Erfahrungen mit dem beschriebenen Projekt zeigen, dass es mit kreativen Zugängen möglich ist, Themen zu bearbeiten, die von den Stakeholdern noch nicht aktiv reflektiert wurden, weil sie als „quasi naturgegebene“ und damit unveränderliche Umstände wahrgenommen werden. ExpertInneninterviews oder Gruppendiskussionen würden hier nur bedingt zu gewünschten Ergebnissen führen und wären durch die soziale Erwünschtheit im Feld stark geprägt. Durch den kreativen Zugang wurden bereits früh im Prozess wesentliche Elemente einer geschlechtergerechten Wissenschafts- und Forschungslandschaft thematisiert, die in anderen Settings nicht oder erst deutlich später thematisiert worden wären (z.B. Arbeitszeit). Es war also möglich, eine andere Perspektive einzunehmen, die auch nicht durch die hierarchische Position der anderen Teilnehmenden im Feld beeinflusst war (z.B. Professur, Rektoratsmitglied).

Ein solcher Zugang erfordert einerseits, dass die Teilnehmenden bereit sind, sich darauf einzulassen und in Visionen zu denken, wodurch der Auswahl der Teilnehmenden eine zentrale Rolle zukommt. Andererseits braucht es Auftraggebende, die bereit sind, sich auf einen ergebnisoffenen Prozess einzulassen. Aber auch im Projektteam selbst muss eine Reflexionsschleife vorhanden sein, die sicherstellt, dass bei der Interpretation der Ergebnisse die individuellen Positionen transparent gemacht und alternative Erklärungsansätze einbezogen werden können.

2.8 Resümee

Die Diskussion unterschiedlicher, in der Evaluation mittlerweile standardmäßig zum Einsatz kommenden, methodischer Zugänge ebenso wie das beschriebene Beispiel eines alternativen Zugangs zeigen, dass überall ein nicht intendierter Genderbias auftreten kann. Die Betonung liegt auf „nicht intendiert“, d. h. es wird nicht unterstellt, dass bewusst ein Genderbias produziert wird. Vielmehr wird dieser nicht gesehen oder vielleicht billigend in Kauf genommen. Um einen Genderbias bzw. die Reproduktion von Geschlechterhierarchien zu vermeiden bedarf es meines Erachtens keine spezifischen Methoden aber einen reflexiven methodischen Zugang. Dies umfasst die bewusste Reflexion der Aussagekraft der verwendeten Datengrundlagen unter Berücksichtigung des Prozesses der Datengenerierung wie auch die Reflexion der eigenen Rolle als Forschende/r, der eigenen Annahmen und Rollenstereotypen.

Es ist also notwendig, dass sowohl Evaluierende wie auch Auftraggebende Genderkompetenz aufweisen. Der Arbeitskreis Gender Mainstreaming der DeGEval (Gutknecht-Gmeiner et al. 2017: 219f.) hat Genderkompetenz wie folgt definiert:

„Genderkompetenz bedeutet, dass EvaluatorInnen über Sensibilität für Genderfragen verfügen und die Fähigkeit und den Willen, die eigene Arbeitsweise aus einer Genderperspektive kritisch zu reflektieren. Ebenso wird grundlegendes allgemeines Wissen zu geschlechtsspezifischen Disparitäten und gleichstellungspolitischen Zielen vorausgesetzt, um die Genderrelevanz des Evaluationsgegenstandes feststellen zu können. Teil dieser Genderkompetenz ist es auch zu erkennen, dass der Evaluator/die Evaluatorin selbst die Genderdimension bzw. Genderrelevanz des Evaluationsgegenstandes nicht ausreichend berücksichtigen kann und hier gezielt Genderexpertise beizuziehen ist."

Genderkompetenz bedeutet daher u.a., dass EvaluatorInnen die Genderrelevanz des Evaluationsgegenstandes erkennen und diese bei der Methodenwahl berücksichtigen. Es geht also darum, sich für angemessene methodische Zugänge zu entscheiden und diese ohne Genderbias zu implementieren. Das Vermeiden eines Genderbias ist nicht etwas „Zusätzliches", das zu den in den jeweiligen Disziplinen der EvaluatorInnen geltenden wissenschaftlichen Standards hinzukommt, sondern ist integraler Bestandteil dieser Standards. So sind beispielsweise Messungen weder reliabel noch valide, wenn ein Genderbias vorliegt (Kelle 2017).

Das Vermeiden eines Genderbias ist nicht nur notwendig, um wissenschaftliche methodische Standards zu erfüllen, sondern auch um Fehlinterpretationen im Rahmen der Evaluierung und damit auf falschen Grundlagen formulierte Empfehlungen zu vermeiden. Aus diesem Grund ist es auch notwendig, das Vermeiden eines Genderbias als Qualitätsmerkmal guter Evaluation auch in den Standards der Evaluation zu verankern (Eckstein et al. 2017).

2.9 Literatur

Althoff, Martina; Apel, Magdalena; Bereswill, Mechthild; Gruhlich, Julia; Riegraf, Birgit (2017), Feministische Methodologien und Methoden: Traditionen, Konzepte, Erörterungen, Wiesbaden: Springer VS.

Clarke, Adele E. (2012), Situationanalyse. Grounded Theory nach dem Postmodern Turn, Wiesbaden: Springer VS.

Dillman, Don A.; Smyth, Jolene D.; Christian, Leah Melani (2014), Internet, Phone, Mail and Mixed-Mode Surveys: The Tailored Design Method, 4th edition, Hoboken/New Jersey: Wiley.

Eckstein, Kristin; Wroblewski, Angela (2017), Gender Mainstreaming und Evaluation, Zeitschrift für Evaluation, Heft 2/2017: 267-269.

Groves, Robert M.; Fowler, Floyd J.; Couper, Mick P.; Lepkowski, James M.; Singer, Eleanor; Tourangeau, Roger (2009), Survey Methodolgoy, 2nd edition, Hoboken/New Jersey: Whiley.

Gutknecht-Gmeiner, Maria; Eckstein, Kirstin; Wroblewski, Angela (2017), Genderkompetenz und Genderexpertise – Anforderungen an Kompetenzprofile von Evaluator(inn)en, Zeitschrift für Evaluation, Heft 1/2017: 218-222.

Harding, Sandra (1990), Feministische Wissenschaftstheorie. Zum Verhältnis von Wissenschaft und sozialem Geschlecht, Hamburg: Argument.

Kanter, Rosabeth M. (1977): Men and Women of the Corporation, New York: Basic Books.

Kelle, Udo (2017), Präzise messbar, zuverlässig … und gültig? Statistische und methodische Probleme von Gender- und Gleichstellungsindikatoren, in: Wroblewski, Angela; Kelle, Udo; Reith, Florian (Hg.), Gleichstellung messbar machen, Wiesbaden: Springer VS: 81-102.

Kleinmann, Sherryl (2007), Feminist Fieldwork Analysis, Los Angeles et.al.: SAGE.

Költringer, Richard (1993), Gültigkeit von Umfragedaten, Wien, Köln, Weimar: Böhlau.

Leitner, Andrea; Walenta, Christa (2007), Gleichstellungsindikatoren im Gender Mainstreaming, in: Qualitätsentwicklung Gender Mainstreaming, Publikationsreihe der EQUAL Entwicklungspartnerschaft QE-GM Band 5 Indiaktoren: 11-56 [http://www.qe-gm.at/produkte/downloads/qe-gm_Band5_Indikatoren.pdf].

Leitner, Andrea; Wroblewski, Angela (2009), Zwischen Wissenschaftlichkeitsstandards und Effizienzansprüchen. ExpertInneninterviews in der Praxis der Maßnahmenevaluation, in: Bogner, Alexander; Menz, Wolfgang; Littig, Beate (Hg.), Experteninterviews. Theorien, Methoden, Anwendungsfelder, 3. Auflage, Wiesbaden: VS Verlag: 261-278.

Meuser, Michael (2010), Methodologie und Methoden der Geschlechterforschung, in: Aulenbacher, Brigitte; Meuser, Michael; Riegraf, Birgit (Hg.): Soziologische Geschlechterforschung: Eine Einführung, Wiesbaden: VS Verlag, 80–102.

Mohr, Hans-Michael (1986). Dritte beim Interview : Ergebnisse zu Indikatoren aus dem Bereich Ehe und Partnerschaft mit Daten des "Wohlfahrtssurvey 1984". ZA-Information / Zentralarchiv für Empirische Sozialforschung 10(19), 52-71.

Pimminger, Irene; Wroblewski, Angela (2017), Von geschlechtsdifferenzierten Daten zu Gender- und Gleichstellungsindikatoren, in: Wroblewski, Angela; Kelle, Udo; Reith, Florian (Hg.) (2017), Gleichstellung messbar machen –die Entwicklung von Gender-Indikatoren. Grundlagen und Anwendungen, Wiesbaden: Springer: 61-79.

Seigert, Denise; Brisola, Sharon (2002), Feminist Evaluation. Explorations and Experiences; New Directions for Program Evaluation No. 96, San Francisco: Jossey-Bass.

Warren, Carol A.B.; Hackney, Jennifer K. (2000), Gender Issues in Ethnography, 2nd edition, Thousand Oaks/London/New Delhi: SAGE.

Weber, Max (1996[1919]): Wissenschaft als Beruf, Berlin: Duncker & Humbolt.

Wroblewski, Angela (2015a), Individual and institutional reflexivity - a mutual basis for reducing gender bias in unquestioned practices, International Journal of Work Innovation (IJWI), 1(2): 208-225.

Wroblewski, Angela (2015b), Transparenz und Gleichstellungsorientierung im Berufungsverfahren nach § 98 UG2002, Sociological Series No. 112, IHS Wien.

Wroblewski, Angela; Buchinger Birgit; Schaffer, Nicole (2014), „Kulturwandel zur geschlechtergerechten Wissenschafts- und Forschungslandschaft 2025“, Studie im Auftrag des BMWFW, Wien.

Wroblewski, Angela; Kelle, Udo; Reith, Florian (Hg.) (2017), Gleichstellung messbar machen –die Entwicklung von Gender-Indikatoren. Grundlagen und Anwendungen, Wiesbaden: Springer VS.

3 Partizipatives Forschen mit Menschen mit Demenz zu deren Mobilitätserfahrungen. Methodische und forschungsethische Fragestellungen

Bente Knoll, Elisabeth Reitinger, Barbara Pichler, Birgit Hofleitner, Barbara Egger[1]

3.1 Hintergrund und Ausgangslage

3.1.1 Immer mehr Menschen leben mit einer Demenz

In Österreich, wie auch in anderen europäischen Ländern, nimmt die Anzahl der von Demenz betroffenen Personen zu. 80 Prozent der Menschen mit Demenz leben in Österreich zuhause. Das bringt mit sich, dass noch mehr Menschen mit einer Person, die von Demenz betroffen ist, zusammenleben: Als Partnerin oder Partner, Verwandte oder Verwandter, Freundin oder Freund, Nachbarin oder Nachbar oder einfach als Mensch auf der Straße sind wir alle im Kontakt und Umgang mit Menschen mit Demenz gefordert. In Österreich lebten im Jahr 2014 zwischen 115.000 und 130.000 Personen mit einer Demenz, Schätzungen zufolge wird bis zum Jahr 2050 von einer Verdoppelung der Betroffenen ausgegangen (Juraszovich et al. 2015).

Mehr Frauen als Männer sind von einer Demenz betroffen. Rund 75 bis 80 Prozent aller Menschen mit Demenz in Österreich sind weiblich. Dies ist vor allem auf die höhere Lebenserwartung von Frauen und das erhöhte Erkrankungsrisiko im hohen Alter zurückzuführen. Bei den über 90-Jährigen sind mehr als drei Viertel Frauen und weniger als ein Viertel Männer (Höfler et al. 2015).

Die häufigste Form der Demenz ist die Alzheimer'scher Erkrankung. Auch wenn wissenschaftliche Forschungen und ExpertInnen zunehmend von „cognitive disorders" (Guerrero 2008), individuellen Verläufen oder „Phasen" (Fercher, Sramek 2013) und weniger von „Stadien" der Demenz sprechen, wird in der klinischen Praxis Demenz oft in drei Schweregrade – gemäß der Mini-Mental-State Examination (MMSE) eingeteilt:

- Bei „leichter Demenz" treten zeitliche und örtliche Orientierungsprobleme auf, Vergesslichkeit, Probleme bei komplexen Aufgaben und ein häufiges Verleugnen von Defiziten.
- Bei „mittelschwerer Demenz" sind die betroffenen Personen zu Zeit und Ort desorientiert, haben Probleme bei Alltagsverrichtungen wie z.B. Körperpflege, das Langzeitgedächtnis ist beeinträchtigt und es können Angst, Unruhe, Apathie und andere Symptome auftreten.

1 Kontakt: Bente Knoll, bente.knoll@b-nk.at

- Die „schwere Demenz“ ist durch lückenhafte Erinnerung, Persönlichkeitsveränderungen, Verkennen nahestehender Personen, Verlust des Sprechvermögens sowie fortschreitende Immobilität gekennzeichnet. (Sepandj 2015: 4ff)

Eine andere Einteilung des Fortschritts der Demenz kommt von den US-amerikanischen Gerontologinnen Naomi Feil und Vicki de Klerk-Rubin (2013). Hier werden vier Phasen definiert:

- „Phase I“ beschreibt die beginnende Demenz und ist charakterisiert durch eine mangelhafte Orientierung und Unzufriedenheit sowie Ungeduld. Den Personen ist oft selbst bewusst, dass sie vergesslicher werden, leugnen dies jedoch meist oder schieben ihre Vergesslichkeit auf andere. Auch sind sie oft nicht in der Lage über Gefühle zu reden.
- Die „Phase II“, auch „mittlere Demenz“ genannt, ist durch eine zeitliche Verwirrtheit und Reisen in die Vergangenheit gekennzeichnet. Das Kurzzeitgedächtnis verblasst mehr und mehr.
- In der „Phase III“, der fortgeschrittenen Demenz, werden Bewegungen ständig wiederholt und ersetzen teilweise die Sprache. Die Personen sind kaum mehr in der Lage den Zusammenhang von längeren Sätzen zu verstehen.
- Die „Phase IV“ bzw. „schwere Demenz“ steht für den Rückzug der Person nach innen.

3.1.2 Körperliche Bewegung

Sich selbstverständlich in öffentlichen und privaten Räumen bewegen zu können, ist für viele Formen des sozialen Miteinanders und einer selbstbestimmten Lebensführung – auch bei Menschen mit Demenz und deren An- und Zugehörigen – zentrale Voraussetzung. Allerdings kommt es bei diesen Personen im fortschreitenden Prozess der demenziellen Erkrankung zu einem Rückzug aus verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen. Bedingt durch diesen Rückzug wird auch die außerhäusliche Mobilität stark eingeschränkt und es kommt zunehmend zu einer Isolation der Personen. Anja Rutenkröger (2014) fasst die aktuellen wissenschaftlichen Untersuchungen zusammen und kommt zum Schluss: Bewegung reduziert das Risiko an Demenz zu erkranken um 30 bis 50 Prozent. Bewegung kann kognitive Funktionen bei bereits erkrankten Personen signifikant verbessern (Rutenkröger 2014: 7). Mit diesem Ergebnis bestätigt sie den Befund, der bereits 2008 in der Ausgabe von „dess_orientiert“ „Let´s move – Bewegung und Demenz“ (Demenz Support Stuttgart 2008) publiziert wurde.

Um einerseits Menschen mit Demenz und den Zu- und Angehörigen die selbstständige Mobilität auch in öffentlichen Räumen zu ermöglichen und andererseits mit der Förderung der Mobilität und der Bewegung das Risiko an Demenz zu reduzieren, ist es notwendig und eine bedeutende gesellschaftliche Aufgabe, die – sozialen, baulich-räumlichen und

technisch-infrastrukturellen – Umwelten so zu gestalten, dass Personen mit Demenz nicht verletzt oder stigmatisiert werden (Heimerl 2015: 268f).

3.1.3 Konzeption von Demenz als Behinderung

In den vergangenen Jahren wurde der Frage nach der gesellschaftlichen Teilhabe von Menschen mit Demenz und wie diese ermöglicht werden kann auf ganz unterschiedlichen Wegen nachgegangen. Wichtige Impulse kommen von „dementia friendly communities", in Wien als „demenzfreundliche Bezirke"[2], in Vorarlberg[3] aber auch Deutschland als „Aktion Demenz"[4] bekannt. Hier liegt der Fokus stark auf Enttabuisierung der Krankheit Demenz und Sensibilisierung der Gesellschaft für Menschen mit Demenz und ihre Angehörige, um eine soziale Teilnahme und Teilhabe im gesellschaftlichen Leben zu ermöglichen. Eine Perspektivenverschiebung wurde darüber hinaus mit der Konzeption von Demenz als Behinderung bewirkt: Es stehen nun nicht die Defizite der Betroffenen im Mittelpunkt, sondern es werden die Wechselwirkungen zwischen den individuellen Kompetenzen und den Umweltbedingungen reflektiert. Dabei rücken die strukturellen Bedingungen, welche Menschen mit Demenz behindern, ins Zentrum (Gronemeyer 2013). Diese Sichtweise wurde auch in der 2015 vom Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen und dem Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz in Auftrag gegebenen und einem partizipativen Prozess ausgearbeiteten „Demenzstrategie. Gut leben mit Demenz" (Juraszovich et al. 2015) übernommen, in der auf die UN-Behindertenrechtskonvention Bezug genommen wird. Ein zentrales Ziel der Demenzstrategie ist demgemäß ein Abbau der einstellungs- und umweltbedingten Barrieren, welche Menschen mit Demenz an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern.

3.2 Kooperatives Forschungsprojekt „Demenz in Bewegung"

3.2.1 Projektkonsortium

Im Projekt „Demenz in Bewegung"[5] wird die außerhäusliche Mobilität von Menschen mit Demenz erforscht und dem Unterwegssein im öffentlichen Raum und den Alltagswegen der Personen mit Demenz nachgegangen. Das Projektkonsortium setzt sich aus folgenden Institutionen zusammen:

- IFF – Institut für Palliative Care und OrganisationsEthik, Universität Klagenfurt, Wien, Graz: In Forschung, Beratung, Lehre und Studienprogrammen widmet sich das Institut vor allem der Frage, wie die Versorgung von alten, chronisch kranken, demenziell veränderten, schwerkranken und sterbenden Menschen in modernen

2 http://www.demenzstrategie.at/de/Umsetzung/iImplId__44.htm

3 https://www.lustenau.at/de/neuigkeiten/lustenau-ist-eine-demenzfreundliche-gemeinde

4 https://www.aktion-demenz.de/

5 Das Projekt wird mit Mitteln des Bundesministeriums für Verkehr, Innovation und Technologie (BMVIT) in der Förderschiene „Mobilität der Zukunft", mit einer Laufzeit von 28 Monaten ab September 2016, gefördert. Die Projektabwicklung erfolgt über die österreichische Forschungsförderungsgesellschaft (FFG) unter der Projektnummer 855001.

Industriegesellschaften unter Partizipation der Betroffenen weiterentwickelt werden kann.

- B-NK GmbH – Büro für nachhaltige Kompetenz, Wien: Ingenieurbüro für Landschafts- und Verkehrsplanung sowie Unternehmensberatung mit Schwerpunkten Gender- und Diversityforschung arbeitet, forscht und berät zu den ökologischen, ökonomischen, sozialen und gesellschaftlichen Dimensionen der Nachhaltigkeit.
- CS Caritas Socialis GmbH, Wien: Zentrum, welches in verschiedenen Lebenssituationen fachgerechte Hilfe und Förderung anbietet. Im Mittelpunkt der Arbeit steht die Beziehung zum Menschen. Die Betreuung, Pflege und Begleitung von älteren Menschen und Sterbenden ist eine der Kernkompetenzen der fachlichen Ausrichtung der Organisation.
- Wiener Linien: Anbieter von öffentlichen Verkehrsdienstleistungen (Bus, U-Bahn, Straßenbahn) in der Stadt Wien.

3.2.2 Ziele, Fragestellungen und Forschungsdesign

Folgende Forschungsfragen werden im Rahmen des Projekts behandelt:

- Welche subjektiven Bedeutungen hat Mobilität für Menschen mit Demenz?
- Wie sehen der Bewegungsalltag und die Bewegungsmuster von Menschen mit Demenz im öffentlichen Raum mit Fokus auf die Nutzung der öffentlichen Verkehrsmittel aus? Was fördert bzw. hindert die außerhäusliche Mobilität?
- Wie nutzen Menschen mit Demenz öffentliche Verkehrsmittel? Welche Unterstützung bzw. Hürden gibt es bei der Nutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln bzw. den Hin- und Rückwegen von den Haltestellen in die Wohnungen für Menschen mit Demenz? Wann und warum hört jemand auf hinauszugehen?
- Welche technischen Maßnahmen (z. B. aus der Verkehrsinformation, der Verkehrstelematik) sind notwendig, um Menschen mit Demenz die Mobilität außer Haus zu ermöglichen? Welche Usability-Anforderungen ergeben sich an (informationsgestützte) Verkehrstechnologien aus Sicht von Menschen mit Demenz sowie deren An- und Zugehörigen?
- Welche sozialen Interventionen (z. B. kompetente Begleitung) sind notwendig, um Menschen mit Demenz die Mobilität außer Haus zu ermöglichen? Welche zentralen Schlussfolgerungen und Empfehlungen zur Unterstützung der außerhäuslichen Mobilität von Menschen mit Demenz lassen sich für die Berufs- und Personengruppen generieren, die für die Planung und Gestaltung von öffentlichen Verkehrsmitteln und Räumen befasst sind?

Folgende Ergebnisse sollen durch das Forschungsprojekt generiert werden:

- Grundlagenstudie zur außerhäuslichen Mobilität von körperlich mobilen Menschen mit Demenz mit einem partizipativen qualitativeren Forschungszugang unter Einsatz folgender Methoden: narrative Interviews mit Menschen mit Demenz zu deren

Alltagserfahrungen bezüglich Unterwegssein, Fokusgruppen mit An- und Zugehörigen sowie Expertinnen und Experten und Begehungsstudie, d.s. Spaziergänge und teilnehmende Beobachtung mit Menschen mit Demenz.

- Userzentrierte Usability-Studies in denen bestehende Technologien rund um Verkehrsinformation und Mobilitätsunterstützung für Menschen mit Demenz MIT Menschen mit Demenz getestet werden.
- Handlungsempfehlungen auf Basis der Grundlagenstudie sowie der Usability-Studies für die Anwendung und Nutzung der Erkenntnisse für relevante Stakeholder, wie beispielsweise
    - FachplanerInnen und EntscheidungsträgerInnen, die mit Belangen der öffentlichen Verkehrsmittel, der Verkehrsinfrastruktur sowie der Stadtplanung befasst sind;
    - MitarbeiterInnen von Verkehrsunternehmen, wie BuslenkerInnen, StraßenbahnfahrerInnen, U-Bahn-Aufsicht;
    - VertreterInnen aus der Forschungs- und Entwicklungscommunity, die an der Schnittstelle Verkehr/außerhäusliche Mobilität und Ambient Assisted Living (AAL) tätig sind und technologische und/oder kommunikationsbasierte Produkte und Services in den Bereichen Verkehrsinformationstechnologie, Verkehrstelematik, Verkehrssystemen etc. für die Zielgruppe Menschen mit Demenz entwickeln.

3.3 MIT Menschen mit Demenz forschen

Bislang wird im deutschsprachigen Raum, bis auf wenige Ausnahmen (Bödecker 2015; Kaplaneck, Wilken 2009; Lange 2015), nur über Menschen mit Demenz geforscht und nicht mit ihnen. Zur Lebenssituation von Menschen mit Demenz wurden hauptsächlich ihre Pflege- und Betreuungspersonen sowie ihre An- und Zugehörige befragt. International gesehen, ist jedoch ein zunehmender Einbezug von Menschen mit Demenz direkt in die Forschungspraxis beobachtbar (Bartlett 2012; Benbow, Klingston 2016; Brorsson et al. 2011; Carmody et al. 2015; Cridland et al. 2016; Dewing 2002; Dewing 2008; Hellström et al. 2007; McKillop, Wilkinson 2004; Pesonen et al. 2011; Sherratt et al. 2007; Slaughter et al. 2007). Wie diese Forschungserfahrungen zeigen, sind Menschen mit leichter Demenz bzw. in Phase I und II in der Lage, auch selbst Auskunft über ihre subjektiven Alltagserfahrungen, Lebenssituationen und Bedürfnisse zu geben. Menschen mit Demenz aus dem Forschungsprozess auszuschließen bedeutet, negative Stereotype über Demenz zu verstärken und die Perspektive der Menschen mit Demenz selbst zu marginalisieren.

Den ethischen Grundsätzen der Shottish Dementia Working Group (2014), Alzheimer Europe (2011) sowie partizipativen Forschungsansätzen in Palliative Care (Hockley et al 2013) entsprechend forscht das Projektteam aufgrund der Forschungsfragen im Projekt „Demenz in Bewegung“ nicht über, sondern **mit** Menschen mit Demenz und bezieht die Personengruppen „Menschen mit Demenz“ selbst direkt in die Forschung mit ein. Ihre Erfahrungen mit dem Unterwegssein im öffentlichen Raum sowie bei der Nutzung von

öffentlichen Verkehrsmitteln stehen damit im Zentrum der Studie. Menschen mit Demenz kommen selbst zu Wort, da sie als Expertinnen und Experten zum Unterwegssein im öffentlichen Raum auf ihren Wegen begleitet und befragt werden. Durch das Involvieren von Menschen mit Demenz kann ein vertiefendes Verständnis zu den spezifischen Lebenssituationen mit dem Forschungsfokus auf die außerhäusliche Mobilität gewonnen werden. Darüber sollen neue Erkenntnisse formuliert werden, die Wissenslücken schließen und die Umsetzung der Ergebnisse in angemessene Handlungsempfehlungen gewährleisten sollen.

Aus methodischer und ethischer Sicht geht es in der Folge um die Frage, *wie* Menschen mit Demenz gut in den Forschungsprozess inkludiert werden können (Hellström et al. 2007; Pesonen et al. 2011). Sowohl bei der Planung und als auch bei Durchführung von Forschungsvorhaben aber auch der Auswertung und Ergebnisdarstellungen sind ethische und forschungspraktische Fragen relevant. Im Fall des Projekts „Demenz in Bewegung“ fanden ethische Grundlagen bereits im Projektdesign und -ablauf Eingang. Es wurden schon im Vorfeld der empirischen Untersuchungen ethische Überlegungen angestellt und ein Ethikantrag bei der Ethikkommission des Landes Kärnten eingereicht. Nach dem positiven Bescheid der Kommission wurde der Kontakt zu den Menschen mit Demenz über „Gatekeeper“ gesucht.

Darüber hinaus ist eine praktische Ethik, im Sinne der Identifikation und Bearbeitung ethischer Fragen im Forschungsprozess, bedeutsam. Um in den empirischen Erhebungen, wie den narrativen Gesprächen, den gemeinsamen Spaziergängen sowie bei den partizipativen Usability-Tests gut vorbereitet zu sein, war dem Forschungsteam wichtig, die eigenen Kommunikationskompetenzen in Bezug auf Menschen mit Demenz zu verbessern. Mithilfe externer Beratung in Validation nach Naomi Feil durch die Validationsexpertin Petra Fercher wurden vorhandene Kompetenzen in der Kommunikation mit Menschen mit Demenz im Team verstärkt sowie neu aufgebaut. Validation nach Naomi Feil (Feil, de Klerk-Rubin 2013; Fercher, Sramek 2013; Heimerl, Poppa 2014; Pichler 2014) ist eine in Österreich im Gesundheits- und Sozialbereich anerkannte Methode der Kommunikation mit Menschen mit Demenz und ist daher im Projekt aufgenommen worden. Personzentrierte Kommunikation, ein validierender Zugang und emotionale Offenheit erleichtern es, in Kontakt mit Menschen, die mit einer Demenz leben, zu treten und mit ihnen Beziehung aufzunehmen. Als einer der wichtigsten Grundpfeiler des personzentrierten Ansatzes für Menschen mit Demenz gilt die Erhaltung des Personseins als der „Status, der dem einzelnen Menschen im Kontext von Beziehung und sozialem Sein von anderen verliehen wird. Er impliziert Anerkennung, Respekt und Vertrauen“ (Kitwood 2004: 27). Empathie als eine Haltung verstehenden Zuhörens, die die Gefühle der Anderen nachvollzieht, ohne sie zu übernehmen, ist eine der zentralen Haltungen der personzentrierten Kommunikation.

3.4 Durchführung der Erhebungen

Die Teilnehmenden können sich in ein bis drei Teilbereiche des Projektes einbringen: Bei den narrativen Interviews, bei der Begehungsstudie und der Usability-Studie. Insgesamt waren an der Studie bislang 27 Menschen mit Demenz beteiligt, darunter 16 Frauen und 12 Männer. 23 der TeilnehmerInnen nahmen am narrativen Interview teil, 15 an der Usability Studie und 14 an der Begehungsstudie. Das kalendarische Alter der Beteiligten lag zwischen 48 und 92 Jahren. Die Wohn- und Pflegesituation der Teilnehmenden unterteilte sich in Personen in Pflegeheimen, Tageszentren, Wohnhäusern und zu Hause lebende mit und ohne externer Betreuung.

In den **narrativen Interviews** wurden die interessierenden Inhalte rund um Mobilität durch einen Einstieg mittels Narrationsimpulsen zum Alltagsleben der Personen thematisiert und entsprechende Leitfragen formuliert. Sowohl Kompetenzen in Gesprächsführung, Validation und Palliative Care als auch Erfahrungen und Wissen aus eigenen und internationalen Studien (u.a. McKillop, Wilkinson 2004) gingen in die Durchführung mit ein. Die Dauer der Interviews hing von der Verfasstheit der Personen ab und es wurde situationsabhängig darüber entschieden. Von Seiten der Forschenden wurden jedenfalls bis zu 2 Stunden zur Verfügung gestellt. Zeigte sich während des Gesprächs aufgrund von verbalen oder nonverbalen Zeichen (Müdigkeit, schwindende Konzentration, Äußerung über Schmerzen, emotionale Äußerungen o.a.), dass die Dauer des Gesprächs unangenehme Anstrengungen mit sich bringt, erfolgte ein Abschluss des Gesprächs und Ausstieg aus dem Interview. Das Interview wurde dann nicht zu einem späteren Zeitpunkt fortgesetzt. Gerade bei vulnerablen Personen ist der Vertrauens- und Beziehungsaufbau besonders wichtig, damit es zu einer offenen Gesprächsatmosphäre kommt. Daher brauchte es auch zu Beginn des Interviews ausreichend Zeit, einander so gut kennen zu lernen, dass ein gutes Gespräch möglich wurde.

In der **Begehungsstudie** begleiteten die Forscherinnen Menschen mit Demenz zu Fuß oder mit den öffentlichen Verkehrsmitteln auf ihren Alltagswegen. Dabei hat eine Forscherin mittels teilnehmender Beobachtung während des Gehens bzw. der Nutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln Barrieren und Probleme festgehalten, während die zweite Forscherin mithilfe von leitfadengestützten Interviewfragen validierend die Erfahrungen, Hürden, Orientierungspunkte und unterstützenden Faktoren sowie die Bedürfnisse erhoben hat.

Wesentliche Erkenntnisse über die Orientierung im öffentlichen Raum wurden zudem in der **Usability-Studie** gesammelt. In dieser wurden Menschen mit Demenz gebeten, kleine Orientierungsaufgaben mit Hilfe von Wiener Stadtplänen und Bezirksplänen sowie mit Hilfe von Fahrplänen der Wiener Linien zu lösen. Die befragten Personen erzählten und zeigten auf, wie sie ihre Wege zu Hause aus planen und welche Hilfsmittel für diese Planungen verwendet werden. Ebenfalls in der Usability-Studie wurde erhoben, welche am Markt befindlichen technischen Geräte Personen mit Demenz unterstützen können und wie

Menschen mit Demenz gegenüber diesen neuen Technologien und Hilfsmitteln eingestellt sind.

3.5 Methodische und forschungsethische Herausforderungen

3.5.1 Ethische Prinzipien und Care-ethische Haltungen

Für das Verständnis der forschungsethischen Fragestellungen sind auch die theoretischen Grundlagen der hier vorgestellten Überlegungen und Vorgehensweisen relevant. Zum einen bauen wir auf ethischen Prinzipien, die im Rahmen von Medizin- aber auch Pflegeethik formuliert werden, auf (Beauchamp, Childress 2008). Zu diesen ethischen Prinzipien gehören:

- Selbstbestimmungsrecht und Autonomie
- Prinzip der Schadensvermeidung
- Orientierung der Forschung am Wohl der Teilnehmenden und Schutz ihres Lebens
- Soziale Gerechtigkeit
- Prinzip der Fürsorge und Verantwortung
- Würde des Menschen

Darüber hinaus gewinnen gerade im Forschungsprojekt „Demenz in Bewegung“ Grundlagen der Care-Ethik (Conradi 2001; Kohlen 2009) an Bedeutung. Hier geht es zum einen darum, Menschen als Wesen zu begreifen, die vulnerabel sind. Vulnerabilität, also Verletzlichkeit, ist damit Ausgangslage jeder Forschungsbeziehung. In Ergänzung zur Orientierung an Selbstbestimmung und Autonomie, die in dieser Form gerade bei zunehmender Demenz verloren gehen, rückt das Menschenbild der „relationalen Autonomie“ in den Vordergrund. Damit ist gemeint, dass wir als Menschen zu jedem Zeitpunkt unseres Lebens aufeinander und auf andere angewiesen sind und in Beziehung zueinander leben. Dies wird umso deutlicher, je stärker bestimmte Kompetenzen – wie beispielsweise auch unabhängige Orientierung oder körperliche Mobilität – verloren gehen. Gefühle als Ausdruck und Kommunikation gewinnen an Bedeutung, die Dichotomisierung von „Rationalität“ und „Emotionalität“ wird insofern aufgelöst, als es darum geht, die Prozesse des Wahrnehmens, Fühlens, Denkens und Handelns, die miteinander verflochten sind, immer bewusster zu erkennen. Die Frage der Reziprozität in Care-Beziehungen im Gegensatz zu asymmetrische Care-Beziehungen kann nie eindeutig beantwortet werden. Es ist immer beides: Es ist ein Austausch zwischen den Beteiligten auf Augenhöhe vorhanden und gleichzeitig sind auch Machtbeziehungen aufgrund von wechselseitigen Abhängigkeiten wirksam.

In der qualitativen Forschung werden Menschen in unterschiedlichen Rollen (z.B. in Interviews aber auch als Teilnehmende in Fokusgruppen) involviert. Daher ist es notwendig, sich Gedanken über die physische und psychische Sicherheit der Beteiligten zu machen und dafür Sorge zu tragen. Damit sind sowohl Interviewte, InterviewerInnen aber auch Personen,

die transkribieren, die Projektleitung und Führungspersonen bis hin zu den erwarteten Personen, die die Forschungsergebnisse lesen und rezipieren, inkludiert.

3.5.2 Freiwilligkeit der Teilnahme: Process Consent

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer wirkten freiwillig an der Studie mit. Für die Entscheidung zur Teilnahme war daher genügend Zeit vorzusehen sowie Beratungen im Angehörigenkreis oder mit Expertinnen und Experten zu berücksichtigen. Die potenziellen Interviewpersonen hatten jederzeit, auch nach Beginn der Befragung das Recht, ihre Zustimmung zurückzuziehen. Sie können auch die Löschung ihrer Daten verlangen (entsprechende Möglichkeiten und Kontakte waren auf dem „informed consent" enthalten). Die narrativen Interviews und Usability-Tests haben an unterschiedlichen Orten stattgefunden: bei den Menschen mit Demenz zu Hause, im Tageszentrum, im betreuten Wohnen im Pflegewohnheim oder an einem anderen von den Teilnehmenden gewünschten Ort wie z.B. einem Kaffeehaus stattgefunden. Die Spaziergänge fanden in Wien – im öffentlichen Raum – statt. Das Ziel des Spaziergangs wurde von den Teilnehmenden selbst gewählt, es wurden verschiedenen Verkehrsmittel, wie Straßenbahn, Bus oder U-Bahn verwendet und Fortbewegungsarten, wie zu Fuß ohne Gehhilfe, zu Fuß mit Rollator und unterwegs mit dem Rollstuhl, genutzt. Die Forscherinnen durften die Menschen mit Demenz in öffentliche Parkanlagen, bei Wegen „einmal um den Häuserblock" sowie beim Unterwegssein mit öffentlichen Verkehrsmitteln begleiten.

Für die Einwilligung war es erforderlich, die Teilnehmenden angemessen hinsichtlich des Forschungszweckes und der Art der Intervention aufzuklären. Die Entscheidung für die Teilnahme am narrativen Gespräch, der Begehungsstudie oder dem Usability-Test muss freiwillig sein, d.h. ohne Zwang von außen. Dementsprechend wurde die Projektkurzinformation in möglichst einfacher Sprache verfasst, wobei das Forschungsteam durch die Selbsthilfegruppe „Alzheimer Austria" und eine Validationsexpertin beraten wurde. Konkret wurde im Rahmen des Forschungsprojekts die Kurzinformation zum Zuge des Rekrutierungsverfahrens für Teilnehmende weitergegeben. In diesem Zusammenhang spielten die sogenannten „Gatekeeper" eine wichtige Rolle. Es handelte sich dabei um Personen und Organisationen, die sowohl zu den Menschen mit Demenz als auch zum Forschungsteam bzw. den Forschungsinstitutionen ein vertrauensvolles Verhältnis hatten. Dieses Vertrauen war wesentlich, um sich auf die Forschungsteilnahme einzulassen und Interesse zu entwickeln. Die Ein- und Ausschlusskriterien an der Teilnahme des Projektes erleichterten den Gatekeepern die Auswahl der Personen. Als Grundlage der Kriterien wurde die Validation nach Naomi Feil (Feil, de Klerk-Rubin 2013) herangezogen, in der vier Phasen der Demenz beschrieben sind. Teilnehmende sollten sich dabei in der Phase I befinden und wiesen demnach oft eine mangelhafte Orientierung, Vergesslichkeit, Probleme bei komplexen Aufgaben, Verleugnen von Demenz, Ungeduld und Distanziertheit auf. Sofern bekannt, wurde der Mini-Mental-State-Examination (MMSE) ebenfalls herangezogen, wobei Werte von 20 bis 26 optimal für die Teilnahme waren. Menschen mit Demenz verfügen in

dieser Phase zudem über die Fähigkeit, Entscheidungen abwägen und kommunizieren zu können, was für das Unterschreiben der Einwilligung notwendig ist.

Konnte das Interesse bei Menschen mit leichter Demenz bzw. in der Phase I und II für die Teilnahme an den empirischen Erhebungen geweckt werden, so wurde der Kontakt hergestellt und ein Termin vereinbart, wo der Forschungszweck und die Art der Forschungsteilnahme noch genauer dargestellt wurden. In dieser Phase war die Möglichkeit gegeben von Seiten der/des Forschungsteilnehmenden, Fragen zu stellen, Zweifel zu äußern und auch Informationen, die Einfluss auf die Forschungsbeziehung haben, weiterzugeben. Dieses Informationsgespräch wurde unterstützt durch den schriftlichen „informed consent", der dann vor Ortunterschrieben wurde. Die an dem Projekt mitwirkenden Personen mit beginnender Demenz waren alle bereit und in der Verfassung, ihre schriftliche Zustimmung mit ihrer Unterschrift zu geben.

Insbesondere in den Gesprächen mit Menschen mit beginnender Demenz, aber auch in allen anderen interaktiven und kommunikativen Situationen erfolgte ein bereits in anderen Projekten erprobtes „prozessuales" Einverständnis mit den Teilnehmenden, in dem auch emotionale Verfasstheiten und Tageszeitschwankungen des Befindens besondere Aufmerksamkeit erhalten. Eine verbale und auch nonverbale Zustimmung zur Forschungssituation (assent) war als Voraussetzung für die Teilnahme an der Studie einzuholen. Die Zustimmung für die Forschungsteilnahme wurde während des gesamten Forschungsverlaufs als kontinuierlicher Prozess organisiert (Dewing 2002 und 2008; Bödecker 2015; Cridland et al. 2016), da es nicht ausreicht, nur am Beginn die Bereitschaft zur Teilnahme an der Studie zu erfassen. Durch die drei methodischen Zugänge im Rahmen der empirischen Erhebung (narratives Gespräch, Begehungsstudie, Usability-Test) hatten die Teilnehmenden die Möglichkeit sich an drei unterschiedlichen Erhebungsformaten zu beteiligen. Operativ wurden diese Erhebungen von unterschiedlichen Forschungsinstitutionen – durchwegs an unterschiedlichen Tagen, oft mit einem Abstand von mehreren Wochen – durchgeführt. Hier wurde im gesamten Team besonders auf eine gute Kommunikation zwischen den Forscherinnen geachtet, um den Prozess der Einwilligung auch über den längeren Zeitraum gut zu organisieren. Jan Dewing (2002 und 2008) spricht diesbezüglich von „process consent". Es geht hierbei vor allem darum, während des gesamten Interviews mit den Forschungsteilnehmenden in achtsamen Kontakt und Beziehung zu bleiben, sodass Ablehnung („dissent") gut – auch auf der emotionalen Ebene – erkannt wird. Die Interviewenden waren durch ihre Qualifikation gut auf mögliche schwierige Situationen vorbereitet, entsprechende Reflexionen im Forschungsteam vor und während der Untersuchung boten darüber hinausgehende Unterstützung.

3.5.3 Umgang mit der Bezeichnung „Demenz"

Eine zentrale Frage, die das Forschungsteam schon während der Vorbereitungen der empirischen Erhebungen – insbesondere auch im Dialog mit den Expertinnen und Experten

im Feld – beschäftigt hat, betrifft den Umgang mit der Bezeichnung „Demenz“. Vor dem Hintergrund, dass die Diagnose Demenz in Österreich nach wie vor als stigmatisierend erfahren wird, mit Scham besetzt ist und ein offener Umgang mit der Erkrankung nur von einem Teil der Betroffenen gewünscht wird (Lange 2015; Reitinger et al. 2014) stand das Team sowohl bezüglich des schriftlichen Informationsmaterials als auch bei der direkten Ansprache von Menschen mit Demenz vor der Herausforderung ob bzw. wie das Thematisieren von Demenz möglich ist (Ganz operativ stellte sich auch die Frage: Kann und soll der Projekttitel „Demenz in Bewegung“ direkt kommuniziert werden?). Das Forschungsteam bewegte sich damit im ethischen Spannungsfeld und Dilemma der wahrheitsgetreuen Information versus der sensiblen Ansprache von Menschen mit Demenz. Für das Informationsmaterial wurde der Titel des Projekts in „Menschen mit beginnenden Demenz“ adaptiert und im Fließtext wurde verstärkt der Begriff „Vergesslichkeit“ verwendet.

Menschen mit Demenz für eine Forschungsteilnahme zu gewinnen, steht immer im Spannungsfeld, einerseits dieser Personengruppe eine Stimme zu geben und andererseits durch das Thematisieren von Demenz das Risiko einzugehen, Betroffene zu kränken und zu stigmatisieren. Wie bereits ausgeführt, ist es notwendig die Perspektive der Betroffenen in der Demenzforschung sichtbar zu machen. Dies geschah unter der Berücksichtigung, dass aufgrund des gesellschaftlichen Klimas in Österreich es meist noch so ist, dass viele der von Demenz betroffenen Personen Schwierigkeiten haben, zur Diagnose zu stehen, da Demenz immer noch ein Tabuthema und mit negativen Stigmatisierungen verbunden ist. Als Person mit Demenz angesprochen zu werden, kann potenziell als verletzend erlebt werden. Mit Judith Butlers Ausführungen, wie Sprache verletzen aber auch ermächtigen kann, in „Hass spricht“ (Butler 1998), kann die Janusköpfigkeit der Beteiligung von Menschen mit Demenz im Forschungsprozess ein Stück weit begreifbar gemacht werden. Nach Judith Butler (1998: 42f) ist es die Anrede, die das Subjekt konstituiert. Mit dem Akt der Anerkennung wird ein spezifisches Subjektsein erst ins Leben gerufen. Durch die Benennung bzw. Anrede als Mensch mit Demenz erhält jene Person eine bestimmte Möglichkeit der gesellschaftlichen Existenz. Durch die Forschungsteilnahme wird die Anrede „Mensch mit beginnender Demenz“ anerkannt. Die Unterwerfung durch die Namensgebung führt im gleichen Zug zu einer Ermächtigung zur Rede. Sehr eindrucksvoll wird diese Ermächtigung durch die Akzeptanz der Diagnose beispielsweise von Helga Rohra, einer deutschen Demenzaktivistin oder den Mitgliedern der Scottish Dementia Working Group, die sehr offensiv mit ihrer Demenzdiagnose umgehen und für ihre Rechte eintreten. Während viele Personen mit Demenz bemüht sind ihre Krankheit im Alltag zu verbergen, sprechen diese Demenzaktivistinnen und -aktivisten den Begriff „Demenz“ aus und fordern Unterstützung ein, wie beispielsweise die aktive Aufforderung „Ich habe Demenz, bitte zeigen Sie mir den Weg zum Bahnhof.“. Die österreichische Selbsthilfegruppe ProMenz wiederum erkennt zwar die Diagnose an, wehrt sich insofern gegen die Kränkung, die dem Begriff „De-menz“ inne wohnt, was wörtlich übersetzt „ohne Geist“ heißt, indem sie eine sprachliche Verschiebung vornimmt und „De“ durch „Pro“ ersetzt.

Zurück zum Forschungsprojekt: Die Forschungsteilnahme in unserer Studie ermächtigt Menschen mit Demenz also dazu, als Expertinnen und Experten ihrer eigenen Lebenslagen, Alltagserfahrungen und Bedürfnissen sichtbar zu werden, was bislang nicht selbstverständlich war. Neben dieser ermächtigenden Funktion wird aber durch die Anerkennung dieses Subjektseins die Identität als Mensch mit Demenz auch festgeschrieben, was mit der Gefahr einhergeht, andere Identitäten nicht mehr wahrzunehmen, sondern dass „die Demenz" nun zum zentralen, dem einzigen, die Person definierenden Merkmal macht und als „anders" markiert. Durch den Forschungsprozess und den konzentrierten Fokus auf Demenz wird der Blick auf die Besonderheit bzw. Andersartigkeit dieser Personengruppe gerichtet, indem das dichotome Verhältnis „wir, die ‚normalen' Forscherinnen" begegnen und untersuchen „die Anderen" implizit angelegt ist. Wie kann also mit diesem „Othering" (wie Simone de Beauvoir (1992, 2004) es für das Geschlechterverhältnis aber auch für das Alter herausgearbeitet hat und Edward Said (2009) und Gayatri Chakravorty Spivak (2007) es in den postkolonialen Studien beschrieben haben) im Forschungsprozess umgegangen werden? Wie schon beschrieben, geht es uns im Projekt darum, dass von Demenz betroffene Personen als Expertinnen und Experten ihres eigenen Lebensalltags (mit dem Schwerpunkt auf außerhäusliche Mobilität gerichtet), in Erscheinung treten und Gehör finden.

Unsere bisherige Forschungserfahrung zeigt, dass sich Vorstellungen von „Andersheit" im Forschungsprozess jedoch zunehmend relativieren. Der qualitative Forschungszugang ermöglicht den Personen, sich als „normale" Personen zu artikulieren. Über die Vorbereitung durch die Validationsexpertin hat sich unsere Sensibilität dahingehend erhöht, welche Art der Fragen förderlich oder hinderlich sein können. So haben wir beispielsweise „Warum-Fragen" vermieden. Durch die offenen erzählgenerierenden Fragen werden die Personen nicht in die Enge getrieben, sondern können selbst entscheiden, was sie erzählen möchten. So gab es bei den Forschungsteilnehmenden unterschiedliche Strategien sich zu präsentieren. Einige nützten die Situation, sich als sehr kompetent darzustellen. Diesbezüglich ist es wichtig, das Geschlechterverhältnis zu reflektieren. Jüngere Frauen interviewten ältere Männer und Frauen. Es waren tendenziell Männer, die auf ihre Kompetenzen verwiesen, während manche Frauen nach einer bestimmten Gesprächsdauer schon so weit Vertrauen aufbauen konnten, sodass auch von Schwächen und Problemen gesprochen werden konnte. In den Gesprächen und mit dem Beginn der Auswertung wurde für uns aber deutlich, wie wenig es „die Demenz" ist, die die Person und deren Lebensumstände ausmacht. Demenz, so eine unserer ersten Forschungserfahrungen, ist eine der Erkrankungen, die als ein Faktor, der das Altern erschwert, erfahren wird und in diesem Sinn auch als ein Aspekt von Altersgebrechlichkeit (Frailty) verstanden werden kann. Wie erwartet, ist es nicht möglich, von „*den* Menschen mit Demenz" zu sprechen. Jede Lebenssituation ist vor dem Hintergrund der Lebensgeschichte und der aktuellen Fähigkeiten aber auch Einschränkungen durch das Älter werden und eben auch demenzielle Veränderungen zu betrachten. Das sind Ergebnisse, die den Prozess des „Othering" aufbrechen können. Damit wollen wir allerdings keineswegs dazu beitragen, dass schwierige Betreuungs- und

Pflegesituation bei Demenz bagatellisiert werden. Ganz im Gegenteil: es wird umso deutlicher, wie wichtig die differenzierte Wahrnehmung und damit auch ein spezifisches Eingehen auf jede konkrete Situation ist.

Erst durch die Einbeziehung von Menschen mit Demenz in den Forschungsprozess ist es möglich ein differenziertes Bild von den Lebenslagen der Menschen mit Demenz zu zeichnen. Dadurch, dass Demenz in unserer Gesellschaft nach wie vor mit Scham besetzt ist, verlangt es aber in den konkreten individuellen Begegnungen im Rahmen der Studie Sensibilität in der zwischenmenschlichen Interaktion. Noch einmal zurück zur Frage, wie wir Menschen mit Demenz ansprechen. Über die Gatekeeper haben die Personen einen ersten Einblick in die Inhalte des Forschungsprojektes erhalten. Auf dem Informationsblatt steht als Überschrift in großen fettgedruckten Lettern geschrieben „Menschen mit beginnender Demenz: In Bewegung bleiben“. Bei der Interessenbekundung als Teilnehmende mitwirken zu wollen, war also klar, dass es um ihre Betroffenheit von Demenz, aber v.a. auch um ihre Expertise geht. Im Vorfeld wurde über die Person, die den Kontakt hergestellt hat, geklärt, wie offen über Demenz gesprochen wird. TeilnehmerInnen, die sich direkt bei uns gemeldet haben, haben zumeist von Beginn an direkt über Demenz gesprochen. Wurde uns der Tipp gegeben, nicht die Demenz anzusprechen, so haben wir von „älteren Menschen mit Vergesslichkeit“ gesprochen, wenn wir im Sinne des prozesshaft angelegten „informed consent“ noch einmal das Projekt vorgestellt und über die Teilnahme informiert haben. Wie auch von anderen Autorinnen und Autoren empfohlen, haben wir den Begriff „Demenz“ erst dann ausgesprochen, wenn er von der Forschungsteilnehmerin/dem Forschungsteilnehmer selbst eingeführt wurde, was nicht in Widerspruch zum „informed consent“ steht, sondern von den Forscherinnen intuitiv zur Herstellung einer angemessenen Interviewsituation entschieden wurde (Hellström et al. 2007: 614). Bezüglich einer praktischen Ethik ist zu betonen, dass ethische Dilemmata, hier am Beispiel der Anrede mit Demenz, prinzipiell nicht auflösbar sind, sondern situativ entschieden und damit umgegangen werden muss. Ein Scheitern ist immer möglich, aber Achtsamkeit und Vorsicht in der zwischenmenschlichen Interaktion, eine wertschätzende und empathische Grundhaltungen wirken sich positiv im Sinne einer gelingenden Kommunikation aus.

3.5.4 Verbindlichkeit von Vereinbarungen und die Untersuchung selbst

In der Forschungspraxis zeigten sich einige – vor allem – ethische Herausforderungen, die in der Folge am Beispiel von drei Fällen näher beschrieben werden:

Fall 1: Maria Schranz[6] und die Vereinbarung zum Spaziergang zwischen Verbindlichkeit und Vergesslichkeit

Frau Schranz lebt in einem Pflegewohnheim, sie war im Zuge der Erstkontakte einer Teilnahme an der Studie sehr aufgeschlossen und hat sich für die Teilnahme am narrativen

6 Die Namen der Interviewpersonen sind pseudonymisiert.

Interview sowie für den Spaziergang interessiert. Zum ersten Besuchstermin im Pflegewohnheim kamen drei Forscherinnen: Eine Forscherin, die das narrative Interview durchführte und zwei Forscherinnen für den Spaziergang der vereinbart war, dass mit dem narrativen Interview gestartet werden sollte. Es stellte sich dann gegen Ende des narrativen Interviews heraus, dass das Gespräch für Frau Schranz anstrengend war und dass sie keine Kapazitäten mehr für einen Spaziergang hatte. Eine der beiden für den Spaziergang zuständigen Forscherinnen vereinbarte im Anschluss an das Interview einen Termin für den Spaziergang. Frau Schranz notierte sich den Termin im Beisein der Forscherin in den Kalender. Am vereinbarten Termin kamen dann beide Forscherinnen wieder zu Frau Schranz, die sich nicht an den Termin erinnern konnte und mitteilte, dass sie am heutigen Tag keine Zeit habe, da eine lang vereinbarter Termin mit der Physiotherapeutin sei. Die Forscherin versicherte sich nochmals, ob Frau Schranz bereit wäre, im Rahmen des Forschungsprojektes den Spaziergang zu unternehmen. Frau Schranz bejahte das sehr. Es wurde ein neuer Termin vereinbart und im Kalender notiert. Im Vorfeld vor diesem Termin telefonierte eine Forscherin mit der Stationsleitung des Pflegewohnheims und bat darum, Frau Schranz auf den Spaziergang hinzuweisen. Am vereinbarten Termin sagte Frau Schranz den Spaziergang wieder ab, sie sei „am Weg in die Messe“. Es wurde ein neuer Termin ausgemacht und von Frau Schranz im Kalender aufgeschrieben; an diesem vierten Besuchstermin bei Frau Schranz waren dann für Frau Schranz keine anderen Termine „dazwischen“ gekommen und die beiden Forscherinnen konnten mit Frau Schranz einen ausgedehnten Spaziergang sowie eine Straßenbahnfahrt in den Garten vom Schloss Belvedere in Wien unternehmen. Aus forschungsethischer Sicht war es den Forscherinnen wichtig die Entscheidungen von Frau Schranz zu akzeptieren und damit die Freiwilligkeit der Teilnahme zu gewährleisten.

Fall 2: Herr Karl Nemec und die Spaziergehrunde statt vereinbarter Busfahrt

Herr Nemec wohnt zuhause gemeinsam mit seiner Ehefrau. Der Kontakt zu der Familie kam über eine Expertin im Feld zustande, die Zustimmung zur Teilnahme an der Studie hat Herr Nemec selbst erteilt, die organisatorischen Dinge, wie Terminvereinbarungen wurden von seiner Ehefrau übernommen. Herr Nemec hat an zwei zeitlich weit auseinanderliegenden Terminen an der Studie teilgenommen. Im März 2017 fand das narrative Interview statt und Anfang Mai sollte der Spaziergang stattfinden. Da es im Vorfeld nicht ganz klar war, ob es für Familie Nemec in Ordnung ist, dass zwei unbekannte Forscherinnen alleine mit Herrn Nemec unterwegs sind – oder ob es besser sei, den Spaziergang gemeinsam mit Herrn und Frau Nemec zu unternehmen, kam aus dem Forschungsteam noch eine Person mit, die optional ein Expertinnengespräch mit Frau Nemec durchführen wollte, in dem Fall, dass Herr Nemec alleine mit den beiden Forscherinnen den Spaziergang unternehmen würde. Der Nachmittag bei Familie Nemec gestaltete sich als sehr familiär. Die drei Forscherinnen waren zu Kaffee und Kuchen eingeladen und es gab ein vertrautes Gespräch zur allgemeinen Lebenssituation und zum Forschungsprojekt. Nach etwa einer Stunde Gespräch, bei dem auch immer wieder der Spaziergang thematisiert wurde und Herr Nemec

mehrmals herausstrich, dass er mit den Forscherinnen mit dem Bus fahren wolle, um zu demonstrieren, dass der Bus in den engen Gassen immer zu schnell um die Ecke fahre, machten sich die zwei Forscherinnen mit Herrn Nemec auf den Weg. Es regnete leicht und Herr Nemec ging recht zielstrebig aus der Wohnhausanlage auf die Straße und an der Bushaltestelle vorbei. Er war sehr aktiv und meinte, dass er mit uns jetzt seine gewohnte Spaziergehrunde machen werde – einen Weg, den er seit Jahren jeden Tag gehe und an dem er immer die Augen offen habe um zu sehen, was sich in seiner Wohnumgebung verändert habe. Auch in diesem Fall wurde nicht auf die zuvor oftmals wiederholte Busfahrt hingewiesen sondern die spontan entschiedene Route des Teilnehmers offen begrüßt.

Fall 3: Frau Ottilie Koch, die mit Hausschuhen am 27. Dezember 2016 unterwegs ist

Frau Koch lebt in einer kleinen Einzimmer-Wohnung im Verband einer caritativen Wohnbetreuung. Sie war dem Forschungsprojekt sehr aufgeschlossen und bereit direkt nach dem narrativen Interview mit den beiden Forscherinnen einen Spaziergang zu unternehmen. Vom Aufenthaltsraum aus, in dem die Einverständniserklärung vorgelesen und erklärt wurde, sind die beiden Forscherinnen mit Frau Koch dann in ihr Zimmer gegangen. Frau Koch hat sich eine Jacke genommen und angezogen. Anschließend ist sie dann gleich zielstrebig zur Wohnungstür gegangen. Auf die Frage der Forscherin, ob sich Frau Koch auch Winterschuhe, die neben der Wohnungstür auf einer Abtropftasse standen, anziehen wolle, meinte Frau Koch, nein so kalt sei es ja gar nicht. Frau Koch verließ mit den Hausschuhen und einer offenen Jacke ihre Wohnung.

Abbildung 1: Unterwegs mit Hausschuhen

Quelle: B-NK GmbH

Bei der Hauseingangstür, die von der betreuten Wohnungsanlage direkt ins Freie führte, blieb dann die Forscherin stehen und bat Frau Koch zu warten, denn sie selber müsse sich den Mantel zu machen, da es draußen kalt sei. Frau Koch nutzte diesen Moment auch um ihre Jacke zuzumachen. Nachdem es weder eisig war noch Schnee auf der Straße lag, bestand für Frau Koch keine Gefahr nur mit den Hausschuhen bekleidet unterwegs zu sein. Für die Forscherinnen war es in dieser Situation wichtig, die Autonomie von Frau Koch bewusst ernst zu nehmen und die Fürsorge um das Wohl der Teilnehmenden an ihren konkreten Bedürfnissen orientiert zu interpretieren. Das Beispiel aus der Forschungspraxis zeigt: Die ethischen Entscheidungen sind immer situationsbezogen zu treffen, in der Forschung mit Menschen mit Demenz nehmen der gute emotionale Kontakt und die Beziehung zu den Betroffenen zentrale Bedeutung ein.

3.6 Ausblick

Die Forschungserfahrungen mit Menschen mit Demenz zeigen zum einen generell auf, dass ethische Fragen auf unterschiedlichen Ebenen zu beachten sind. Von zentraler Bedeutung – und hier kann auf die mittlerweile lange Tradition der Reflexion im Rahmen von qualitativer und partizipativer Forschung gut aufgebaut werden – sind die Kontakte und Beziehungen zu den Betroffenen und ihre Reflexion.

Besonders wichtig in der Forschungszusammenarbeit mit Menschen mit Demenz sind ein guter Umgang mit Emotionen und Kommunikation. Aufgrund der Veränderungen der kognitiven Fähigkeiten agieren und reagieren Personen mit Demenz oft sehr direkt aus aktuellen Emotionen heraus. Dafür war und ist in unserem Forschungsprojekt die Beratung der Forschenden durch ExpertInnen, die viel Erfahrung, Wissen und Kompetenz im Leben und in der Kommunikation mit Menschen mit Demenz haben besonders wichtig. Der Zusammenarbeit sowohl mit der Validationsexpertin als auch den Leitungskräften, Betreuenden und Pflegenden der Projektpartnerorganisation Caritas Socialis, Alzheimer Austria und anderer Organisationen in Vorbereitung und Durchführung kommt damit auch für den angemessenen Umgang mit ethischen Fragen ein zentraler Stellenwert zu.

Die Beachtung ethischer Herausforderungen wurde besonders deutlich im Umgang mit dem „Informed Consent“, der „Anrede Demenz“ und „kleinen“ ethischen Entscheidungen in der Durchführung der Untersuchungen. Für den Informed Consent mit Menschen mit beginnender Demenz ist vor allem bedeutsam, das „informierte Einverständnis“ als Prozess zu interpretieren, der auch noch bis nach der Durchführung andauert. Im Sinne dieses „Process Consent“ sind vor allem auch kleine Zeichen von „dissent“ bei den Teilnehmenden ernst zu nehmen und an zu erkennen. Die Anrede der Forschungsteilnehmenden als „Menschen mit beginnender Demenz“ steht im Spannungsfeld zwischen dem Risiko, Personen im direkten Kontakt zu verletzen und der auf gesellschaftlicher Ebene angestrebten Bewusstseinsbildung, im Rahmen derer die Tatsache, dass Menschen mit Demenz selbst zu Wort kommen, als Empowerment gewertet werden kann.

Im Projekt selbst werden nun auf Basis der dargestellten empirischen Erhebungen mit dem Methodenmix an narrativem Gespräch, Begehungsstudie mit Spaziergängen und der Usability-Studie konkrete Handlungsempfehlungen für die verkehrsplanerische Praxis entwickelt. Die Handlungsempfehlungen richten sich an unterschiedliche Stakeholdergruppen:

- Fachplanerinnen und -planer sowie an Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger, die mit Belangen der öffentlichen Verkehrsmittel, der Verkehrsinfrastruktur sowie der Stadtplanung befasst sind.
- Mitarbeitende von Verkehrsunternehmen, wie Buslenkerinnen, Buslenker, Straßenbahn- bzw. U-Bahnfahrerinnen und -fahrer sowie das Personal der U-Bahn-Aufsicht.
- Vertreterinnen und Vertreter der Forschungs- und Entwicklungscommunity, die an der Schnittstelle Verkehr/außerhäusliche Mobilität und Ambient Assisted Living (AAL) tätig sind und technologische und/oder kommunikationsbasierte Produkte und Services in den Bereichen Verkehrsinformationstechnologie, Verkehrstelematik, Verkehrssystemen etc. für die Zielgruppe Menschen mit Demenz entwickeln.

Aufbauend auf den Auswertungen werden die Ergebnisse im Wissenschafts-Praxis-Beirat reflektiert und weiterentwickelt. Die ethischen Fragen der Handlungsempfehlungen werden darüber hinaus in einem Workshop zur Ethikberatung vertieft. Im Jahr 2018 werden konkrete Handlungsempfehlungen in partizipativen Dialogen mit verschiedenen Stakeholdergruppen erarbeitet und stehen nach Abschluss des Forschungsprojekts „Demenz in Bewegung“ Interessierten zur Verfügung.[7]

3.7 Literatur

Alzheimer Europe (2011), The ethics of dementia research. Alzheimer Europe report, Luxembourg.

Bartlett, Ruth (2012). Modifying the Diary Interview Method to Research the Lives of People With Dementia, in: Qualitative Health Research, 22(12): 1717-1726.

Beauchamp, Tom; Childress, James F. (2008), Principles of Biomedical Ethics, 6. Aufl., Oxford: Oxford University Press.

Beauvoir, Simone de (1992), Das andere Geschlecht. Sitte und Sexus der Frau, Reinbeck bei Hamburg: Rowohlt.

Beauvoir, Simone de (2004), Das Alter. Essay, Reinbeck bei Hamburg: Rowohlt.

Benbow, Susan M.; Kingston, Paul (2016), “Talking about my experiences … at times disturbing yet positive”: Producing narratives with people with dementia, in: Dementia, 15(5): 1034-1052.

7 http://www.b-nk.at/demenz-in-bewegung/

Bödecker, Florian (2015), Wie forschen mit Menschen mit Demenz? Probleme, Lösungen, offene Fragen, in: Schneider, Armin; Molnar, Daniela; Link, Sabine; Köttig, Michaela (Hg.), Forschung in der Sozialen Arbeit. Grundlagen Konzepte Perspektiven, Leverkusen: Barbara Budrich: 151-164.

Brorsson, Anna; Öhman, Annika; Lundberg, Stefan; Nygård, Louise (2011), Accessibility in public space as perceived by people with Alzheimer's disease, in: Dementia, 10(4): 587-602.

Butler, Judith (1998), Haß spricht. Zur Politik des Performativen, Berlin: Berlin Verlag.

Carmody, John; Traynor, Victoria; Marchetti, Elena (2015), Barriers to Qualitative Dementia Research: The Elephant in the Room, in: Qualitative Health Research, 25(7): 1013-1019.

Conradi, Elisabeth (2001), Take Care. Grundlagen einer Ethik der Achtsamkeit. Campus: Frankfurt am Main.

Cridland, Elisabeth K.; Phillipson, Lyn; Brennan-Horley, Christopher; Swaffer, Kate (2016), Reflections and Redommendations for Conducting In-Depth Interviews With People With Dementia, in: Qualitative Health Research, 26(13): 1774-1786.

Demenz Support Stuttgart (2008) (Hg.), Let´s move – Bewegung und Demenz, in: DeSSorientiert 2/08.

Dewing, Jan (2002), From ritual to relationship. A person-centred approach to consent in qualitative research with older people who have a dementia, in: Dementia, 1(2): 157-171.

Dewing, Jan (2008), Process consent and research with older persons living with dementia, in: Research Ethics Review, 4(2): 59-64.

Feil, Naomi; de Klerk-Rubin, Vicki (2013), Validation. Ein Weg zum Verständnis verwirrter alter Mensch, München, Basel: Ernst Reinhardt.

Fercher, Petra; Sramek, Gunvor (2013), Brücken in die Welt der Demenz. Validation im Alltag. München, Basel: Ernst Reinhardt.

Gronemeyer, Reimer (2013), Das 4. Lebensalter. Demenz ist keine Krankheit, München: Pattloch.

Guerrero, Anthony (2008), Problem-Based Behavioral Science of Medicine, New York: Springer: 367–79.

Heimerl, Katharina; Poppa, Sigrid (2014), In den Schuhen des Anderen gehen. Empathie nach Carl Rogers als theoretische Basis von Validation nach Naomi Feil, in: pro care 05/2014: 18-20.

Heimerl, Katharina (2015), Ethische Herausforderungen für die Sorgenden von Demenzerkrankten, in: Imago Hominis. Demenz als ethische Herausforderung I. Quartalsschrift für Medizinische Anthropologie und Bioethik, Band 22, Heft 4: 267- 276.

Hellström, Ingrid; Nolan, Mike; Nordenfelt, Lennart; Lundh, Ulla (2007), Ethical and Methodical Issues in Interviewing Person with Dementia, in: Nursing Ethics, 14(5): 609-619.

Hockley, Jo; Froggatt, Katherine; Heimerl Katharina (2013), Participatory Research in Palliative Care. Actions and reflections, Oxford: Oxford University Press.

Höfler, Sabine; Bengough, Theresa; Winkler, Petra; Griebler, Robert (2015) (Hg.), Österreichischer Demenzbericht 2014, Wien: Bundesministerium für Gesundheit und Sozialministerium.

Website CS Caritas Socialis GmbH. URL: https://www.cs.at/cs-caritas-socialis/veranstaltungen. [04.10.2017].

Juraszovich, Brigitte; Sax, Gabriele; Rappold, Elisabeth; Pfabigan, Doris; Stewig, Friederike (2015) (Hg.), Demenzstrategie. Gut leben mit Demenz. Abschlußbericht – Ergebnisse der Arbeitsgruppen, Wien.: Bundesministerium für Gesundheit und Sozialministerium. URL: https://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/7/7/5/CH3434/CMS1456747615394/demenzstrategie.pdf [05.08.2016].

Kaplaneck, Michalela; Wilken, Anneke (2009), Bedarfe von dementiell Frühbetroffenen in ihren Lebenswelten. Leitfadeninterviews mit Menschen mit Gedächtnisstörungen. Forschungbericht. URL: http://www.demenz-sh.de/wp-content/uploads/2016/07/bedarfe_fruehbetroffene.pdf [20.09.2017].

Kitwood, Tom (2004), Demenz. Der personzentrierte Ansatz im Umgang mit verwirrten Menschen, Bern: Hans Huber.

Kohlen, Helen (2009), Conflicts of Care. Hospital Ethics Committees in the USA and Germany, Frankfurt am Main: Campus.

Lange, Reingard (2015), Vernetzung als Ressource für Menschen mit beginnender Demenz und ihre Angehörigen, Wien: Masterarbeit.

McKillop, James; Wilkinson, Heather (2004), Make it Easy on Yourself!: Advice to researchers from Someone with Dementia on Being Interviewed, in: Dementia, 3(2): 117-125.

Pesonen, Hanna-Mari; Remes, Anne M.; Isola, Arja (2011), Ethical aspects of researching subjective experiences in early-stage dementia, in: Nursing Ethics, 18(5): 651-661.

Pichler, Barbara (2014), Selbstverständliche zwischenmenschliche Aspekte. Zur (Un)Sichtbarkeit von Validation nach Naomi Feil in der Pflegedokumentation, in: pro care 09/2014: 32-34.

Reitinger, Elisabeth; Lindner, Doris; Lehner, Erich, Heimerl, Katharina; Wappelshammer, Elisabeth (2013), Geschlechtersensibler Umgang mit Menschen mit Demenz – Geschlechtersensible Kommunikation mit Menschen mit Demenz als Beitrag zur Etablierung einer gendergerechten Organisationskultur in Gesundheits- und Sozialeinrichtungen, Wien: Bundesministerium für Gesundheit.

Rutenkröger, Anja (2014), Bewegung trotz(t) Demenz, in: Demenz Support Stuttgart (Hg.): Let´s move II – Bewegung und Demenz, DeSSorientiert 2/14: 4-10.

Said, Edward (2009), Orientalismus, Frankfurt am Main: Fischer Verlag.

Sepandj, Asita (2014), Krankheitsbild Demenz, in: Höfler, Sabine; Bengough, Theresa; Winkler, Petra; Griebler Robert (Hg.), Österreichischer Demenzbericht 2014, Wien: Bundesministerium für Gesundheit und Sozialministerium: 4-8.

Sherratt, Chris; Soteriou, Tony; Evans, Simon (2007), Ethical issues in social research involving people with dementia, in: Dementia, 6(4): 463-479.

Slaughter, Susan; Cole, Dixie, Jennings, Eileen; Reimer, Marlen A. (2007), Consent and Assent to Particiapte in Research from People with Dementia, in: Nursing Ethics, 14(1): 27-40.

Spivak, Gayatri Chakravorty (2007), Can the Subaltern Speak?: Postkolonialität und subalterne Artikulation, Wien: Turia und Kant.

4 Erfolgreiches Mentoring für erfolgreiche Wissenschafterinnen. Umgang mit vagen Definitionen in Evaluationen

Victoria Englmaier[1]

4.1 Einleitung

Frauen stellen bereits seit Jahren die Mehrheit unter Studierenden an österreichischen Universitäten dar. Betrachtet man allerdings das wissenschaftliche Personal an Universitäten, so zeigt sich, dass immer weniger Frauen vorzufinden sind, je höher die Karrierestufe ist („leaky pipeline"). Im Wintersemester 2016 lag der Frauenanteil an wissenschaftlichen MitarbeiterInnen bei rund 40%, der Frauenanteil an UniversitätsdozentInnen, Assoziierten ProfessorInnen und AssistenzprofessorInnen bei 28% und bei UniversitätsprofessorInnen nur mehr bei knapp 24% (2016, unidata). Oftmals wird leichtfertig davon ausgegangen, dass diese niedrigen Quoten aus einem kleinen Kreis qualifizierter Bewerberinnen resultieren. Dass dies allerdings nicht der Realität entspricht und sich Frauen vielmehr mit strukturellen Hürden konfrontiert sehen, wurde in der wissenschaftlichen Diskussion im letzten Jahrzehnt immer wieder thematisiert (Heintz et al. 2007, Färber und Spangenberg 2008, Blättel-Mink et al. 2011). Aus diesem Grund ist es nach wie vor notwendig, Frauen zu fördern, um ihnen eine langfristige wissenschaftliche Karriere zu ermöglichen. Dafür existieren in Österreich zahlreiche Maßnahmen. Wroblewski et al. (2007) differenzieren zwischen gesetzlich regulierten Maßnahmen, Maßnahmen mit Programmcharakter, Netzwerken, begleitenden strukturellen Maßnahmen und zwischen monetären und nicht-monetären Förderungen. Zu den nicht-monetären Förderungen zählt u.a. Mentoring, welches seit Jahren ein etabliertes Förderinstrument für Frauen, die eine wissenschaftliche Karriere anstreben, ist und in der wissenschaftlichen Community bereits thematisiert wird (beispielsweise Höppel 2016, Wroblewski 2015, Nienhaus et al. 2005).

Weniger diskutiert wurden bislang die speziellen Herausforderungen von Evaluationen von Mentoring-Programmen an Hochschulen (Bendt 2016, Leicht-Scholten 2008). Im Rahmen dieser Evaluationen stellen sich u. a. folgende Fragen: Welche Ziele verfolgen diese Programme? Welche AkteurInnen haben welche Ziele? Was bedeutet „Erfolg in der Wissenschaft" und ist dies zwangsläufig das Ziel aller Mentees? Was ist bei der Evaluation von Mentoring-Programmen zu berücksichtigen?

Dieser Beitrag befasst sich im ersten Schritt mit Mentoring an sich und als potentielle Maßnahme für Gleichstellung der Geschlechter in der Wissenschaft. Der zweite Block fokussiert auf die verschiedenen Ziele von Mentoring-Programmen mit der besonderen Berücksichtigung von erfolgreichen akademischen Karrieren. Anschließend daran werden

[1]1 Kontakt: Victoria Englmaier, englmaier@ihs.ac.at

die speziellen Herausforderungen von Evaluationen von Mentoring-Programmen an Hochschulen beschrieben.[2]

4.2 Mentoring für Nachwuchswissenschafterinnen als Potential für Gleichstellung

Mentoring als gleichstellungspolitisches Instrument ist im deutschsprachigen Raum seit den 1990er Jahren (in Österreich seit den 2000er Jahren) weit verbreitet. Aus der Tradition heraus ist Mentoring als Initiationsritual zu verstehen, in welchem eine (erfahrungs-)jüngere Person von einer (erfahrungs-)älteren Person in ein spezielles (berufliches) Umfeld eingeführt wird und die Spielregeln dieses Umfeldes erklärt bekommt, bis die jüngere Person schließlich als gleichwertiges Mitglied anerkannt wird (Brander 2005). Ursprünglich war Mentoring in den USA besonders in der Wirtschaft, aber auch in der Wissenschaft vertreten. Dort hieß es bereits 1970: “Everyone who makes it has a mentor” (Harvard Business Review zit. nach Strasser und Schliesselberger 2000: 14, Anm. 6).

Es existieren verschiedene Formen von Mentoring. Unterschieden werden kann u. a. zwischen Einzelmentoring bzw. One-to-one-Mentoring oder Gruppenmentoring, Same- oder Cross-Gender-Mentoring, formelles oder informelles Mentoring,

Zweifelsohne ist die Mentee-MentorIn-Beziehung in Mentoring-Programmen essentiell. Gerade dieses Verhältnis, das gewiss auch ein Abhängigkeits- bzw. Machtverhältnis ist, bewirkt allerdings, dass Mentoring-Programme ambivalent diskutiert werden, da die Befürchtung geäußert wird, dass durch die Mentorin bzw. den Mentor genau jene Strukturen weitergetragen werden, die eigentlich durchbrochen werden sollen (Strasser und Schliesselberger 2000: 13ff.). Es entsteht somit die Gefahr, dass sich Frauen durch Mentoring an die androzentrisch geprägte Wissenschaftskultur bestmöglich anpassen, anstatt diese kritisch zu hinterfragen.

Dennoch stecken in Mentoring beide Potentiale. Auf der einen Seite steht die Individualförderung im Fokus, indem Frauen hin zu erfolgreichen wissenschaftlichen Karrieren gefördert werden. Dies kann neben der Mentee-MentorIn-Beziehung und dem Näherbringen der „Spielregeln“ auch durch zusätzliche Angebote wie bspw. Seminare zu Zeitmanagement und Verhandlungstraining, Informationsveranstaltungen zum Thema Arbeitsrecht, Coaching etc. erfolgen. Auf der anderen Seite steht das Potential eines Kulturwandels. Jennifer de Vries (2011a, 2011b, 2012) beschreibt diesbezüglich den „Bifocal Approach“, einen Versuch in Mentoring-Programmen bereits in der Konzeptionsphase einen angestrebte Kulturwandel mit dem Ziel einer Geschlechtergerechtigkeit mitzudenken und zu planen. Nach ihrer Auffassung ist in diesem Verständnis besonders die Rolle der

2 Dieser Beitrag beruht zu großen Teilen auf der „Absolventinnenbefragung muv“ (Wroblewski, Englmaier 2017) und der Masterarbeit „Erfolgreiche Karrieren von Wissenschafterinnen. Welchen Beitrag kann Mentoring in Bezug auf erfolgreiche Wissenschaftskarrieren von Frauen leisten?“ (Englmaier 2018 i.E.).

MentorInnen wichtig, da diese bereits Teil der Wissenschaftskultur sind und diese somit vorherrschende Muster eher erkennen und aufbrechen können, als „systemfremde" Personen. Dafür sind gute (selbst-) reflektorische Fähigkeiten der MentorInnen wichtig und die Absicht bzw. der Wille einen Kulturwandel in der Wissenschaft zu bewirken. Generell sieht sie die Einbeziehung von Männern als wesentlichen Erfolgsfaktor für derartige Programme, da ein organisationaler Wandel nicht von Frauen alleine erreicht werden kann.

Abgesehen davon sei allerdings auch auf die begrenzten Möglichkeiten von Mentoring-Programmen hingewiesen. Nur wenn Mentoring als Teil eines Policy-Mix im Rahmen eines größeren Gleichstellungsdiskurses eingebettet ist, ist ein Kulturwandel möglich. Das bedeutet sowohl auf Hochschulebene als auch auf nationaler Ebene, dass die Durchführung eines Mentoring-Programms alleine nicht ausreicht um tatsächliche Veränderung anzustreben, sondern nur gekoppelt mit weiteren Maßnahmen. In Österreich sind in diesem Kontext seitens des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) vor allem die Instrumente Gleichstellungspläne, Leistungsvereinbarungen, Frauenförderungspläne und die Entwicklungspläne zu nennen. Diese sind von den Universitäten zu erstellen und dem Ministerium vorzulegen und klären u. a. die Vereinbarkeit mit Betreuungspflichten, Maßnahmen zur Frauenförderung und Zeitpunkte, bis zu denen Fortschritte zu erzielen sind bzw. beinhalten von der Universität selbst definierte Ziele und Meilensteine im Kontext der Diversität von Studierenden und Mitarbeitenden.

Trotz der limitierten Wirksamkeit von Mentoring-Programmen alleine darf das Leistungsvermögen eines solchen für Geschlechtergerechtigkeit im akademischen Feld nicht unterschätzt werden. Erfolgsversprechende Programme sind jene, in denen eine duale Zielsetzung im Sinne des „Bifocal Approach" (de Vries 2012) bereits zu Beginn formuliert wird. Die Formulierung des Programmziels ist allerdings nicht so trivial, wie es möglicher Weise auf den ersten Blick erscheinen mag.

4.3 Ziele von Mentoring Programmen

Betrachtet man die Beschreibung von verschiedenen Mentoring-Programmen an Hochschulen, so sind die Zielformulierungen oftmals sehr vage formuliert. Außerdem sind die Ziele solcher Programme häufig mehrdimensional und demnach auch komplex, während sie gleichzeitig für Evaluationen von entscheidender Bedeutung sind.

Für Mentoring-Programme ist es deshalb besonders schwierig Ziele zu formulieren, da sie mehrere Ebenen adressieren und viele AkteurInnen mit unterschiedlichen Absichten und Erwartungen involviert sind. Dies sind in erster Linie Mentees, MentorInnen und die Organisation bzw. die Hochschule. Für jeden dieser Stakeholder lassen sich unterschiedliche Zieldimensionen beschreiben. Bendt (2016) beschreibt die Ziele der Mentees entlang der Dimensionen Karriere (z. B. eigenes Profil erarbeiten, Karriereplanung), Aufbau von Kompetenzen (z. B. fachliche als auch Führungsqualifikationen), Stärkung der

Persönlichkeit (z. B. Selbsteinschätzung, Selbstbewusstsein) und Aufbau von Netzwerken. Die Zieldimensionen der MentorInnen hingegen sind Nachwuchsförderung (z. B. Weitergabe von informellem Wissen), Aufbau von Kompetenzen (z. B. Beratungs-, Führungs- und Genderkompetenz), Stärkung der Persönlichkeit (z. B. Reflexion der eigenen Karriere, Übernahme von Verantwortung als Imagegewinn) und Aufbau von Netzwerken. Die Zieldimensionen der Hochschulen unterscheiden sich davon wiederum enorm: Personalentwicklung (z. B. Erhöhung des Frauenanteils, Personalressourcen besser nutzen, Hochschulangehörige für Geschlechtergerechtigkeit sensibilisieren) und Organisationsentwicklung (z. B. Implementieren von Förderstrukturen, Erarbeiten und Verankern von gendergerechten Rahmenbedingungen).

Das übergeordnete – aber nicht immer als solches konkret formulierte – Ziel von Mentoring-Programmen für Nachwuchswissenschafterinnen ist die Förderung des Einstiegs in die Wissenschaft und die Vermittlung der Werte und Normen dieses Systems. Die Mentoring-Programme der Universitäten Österreichs haben (davon abgeleitet) weitere erwünschte Ergebnisse definiert:

Mehr als die Hälfte der Österreichischen öffentlichen Universitäten bieten ein Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschafterinnen an.[3] Ein bereits seit längerer Zeit bestehendes Mentoring-Programm ist muv (mentoring university vienna). Es wurde regelmäßig im Sinne einer Qualitätssicherung und Weiterentwicklung evaluiert, zuletzt im Winter 2016/2017 vom Institut für Höhere Studien (IHS) auf Basis einer Absolventinnenbefragung (Wroblewski und Englmaier 2017). Im Rahmen dieser Evaluierung wurden nicht nur die Erfahrungen der ehemaligen Mentees reflektiert, sondern auch Ziele von Mentoring-Programmen, Ziele von Nachwuchswissenschafterinnen, erfolgreiche Wissenschaftskarrieren und generell die Besonderheiten bei der Evaluation solch komplexer Mentoring-Programme diskutiert.

Die Ziele von muv wurden im letzten Jahrzehnt immer wieder leicht adaptiert, bereits in der Konzeptionsphase des Programms nannten die Programmverantwortlichen folgende: Ermöglichung des Zugangs zu Förderbeziehungen sowie informellen und formellen Netzwerken für Nachwuchswissenschafterinnen, die Unterstützung der Mentees in ihren beruflichen Zielen, die Stärkung des Berufszugangs und der Berufspositionen von Frauen im Wissenschaftsbetrieb, die Herstellung von Transparenz bezüglich der herrschenden Beförderungs- und Aufstiegsmechanismen und die Initiierung von Veränderungen und die Forcierung von berufslaufbahnorientierten Qualifikationen von Frauen im universitären Feld (Genetti et al. 2003). All diese Ziele adressieren die Ebene der Mentees und zwar werden

3 Folgende Österreichischen Universitäten bieten aktuell ein Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschafterinnen an: Alpen-Adria Universität Klagenfurt, Johannes Kepler Universität Linz, Karl-Franzens-Universität Graz, Leopold-Franzens-Universität Innsbruck, Medizinische Universität Graz, Medizinische Universität Innsbruck, Medizinische Universität Wien, Montanuniversität Leoben, Paris-Lodron-Universität Salzburg, Technische Universität Wien, Universität für Bodenkultur Wien, Universität für Weiterbildung Krems, Universität Wien.

die Dimensionen Karriere, Aufbau von Kompetenzen und Aufbau von Netzwerken. In den aktuelleren Informationsmaterialien zum Mentoring-Programm muv der Universität Wien wird als Ziel die Forcierung der wissenschaftlichen Laufbahn von Wissenschafterinnen an der Universität Wien genannt (Personalwesen und Frauenförderung der Universität Wien 2017). Dabei will das Programm die Mentees in der Umsetzung ihrer beruflichen Ziele unterstützten, Zugänge zu (in-)formellen Netzwerken öffnen, Erfahrungen von geschlechtsbezogener Benachteiligung von Wissenschafterinnen entindividualisieren, Reflexionen über genderspezifische Förderstrukturen anregen und Mentoring-Skills und -Tools durch MentorInnen in der Lehre implementieren (Abteilung Frauenförderung und Gleichstellung 2013). Zusätzlich zu den Zielen auf Mentee-Ebene, die bereits in der Konzeptionsphase von muv als solche definiert wurden, wird demnach in neueren Dokumenten auch die Hochschulebene und hier konkret die Zieldimension der Organisationsentwicklung angesprochen.

Das Mentoring-Programm muv der Universität Wien hat zwar die grundsätzliche Fokussierung auf die Unterstützung von Nachwuchswissenschafterinnen mit den Zielen von anderen Mentoring-Programmen anderer Österreichischer Universitäten gemein, dennoch unterscheiden sich die Ziele sowohl auf AkteurInnen-Ebene, als auch bezüglich der unterschiedlichen Zieldimensionen zum Teil deutlich, wie die folgenden Beispiele verdeutlichen: So zielen die Universitäten Linz, Salzburg und Krems in ihrem Kooperations-Mentoring-Programm „Karriere_Mentoring III“ (bzw. vor 2017 „Mentoring III“) auf die Förderung der wissenschaftlichen Karrieren von Frauen an den drei beteiligten Hochschulen ab. Dabei wird als übergeordnetes Ziel die Chancengleichheit von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung, ebenso wie die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen angestrebt (Gender & Diversity Management der Johannes Kepler Universität Linz 2017). Das Kooperations-Mentoring-Programm „Karriere_Mentoring III“ definiert ihre Ziele demnach sowohl auf der Ebene der Mentees (Dimension Karriere) als auch auf Ebene der Hochschulen (Dimension Personalentwicklung).

Unterstützung in der Entwicklung ihrer beruflichen Identität der Mentees ist hingegen das Ziel des Mentoring-Programms vom Alumni Club der Medizinischen Universität Wien. Das Augenmerk liegt dabei neben dem Karriere-Management auch auf dem Zugang zu Netzwerken, der Perspektivengenerierung und der Umsetzung von strategischen Handlungsschritten. Das Ziel des Programms der Medizinischen Universität Wien ist die Nutzung des Potenzials, das in NachwuchsmedizinerInnen steckt und die schnellere Integration und hierarchieübergreifende und interdisziplinäre Vernetzung der MitarbeiterInnen der Universität und der gesamten Scientific Community (Alumni Club MedUni Wien 2017). Auch das Mentoring-Programm des Alumni Clubs der Medizinischen Universität Wien beschreibt Ziele auf der Ebene der Mentees (Dimensionen Karriere und Netzwerke) und der Hochschule (Personalentwicklung). Auffallend ist, dass keines der genannten Programme Ziele auf MentorInnen-Ebene definiert.

Wenngleich einige der genannten Ziele durchaus quantifizierbar sind und somit auch evaluiert werden können, so ist das übergeordnete Ziel der Forcierung der wissenschaftlichen Laufbahn von Wissenschafterinnen sehr vage bzw. unkonkret formuliert. Es ist daher schwierig die Erreichung der Programmziele im Rahmen der Evaluation zu überprüfen.

Um Ziele konkreter zu formulieren ist es im ersten Schritt notwendig, sich mit den Zieldimensionen der unterschiedlichen AktuerInnen auseinander zu setzen, ohne dabei außer Acht zu lassen, dass die Mentees und MentorInnen in sich auch eine heterogene Gruppe darstellen. Die Mentees können sich beispielsweise anhand ihrer Qualifikationsstufe (Doktorandinnen, Prädocs, Postdocs, Habilitandinnen) unterscheiden, die auch mit unterschiedlichen Bedürfnissen einhergehen. Je nach bereits erworbener Qualifikation benötigen Mentees strategische berufliche Unterstützung (klare Definition der beruflichen Ziele, realistische Laufbahnplanung, etc.), Unterstützung hinsichtlich ihrer Vernetzung, einen Ausbau ihrer sozialen Kompetenzen (selbstsicheres Auftreten, Erkennen von Stärken und Schwächen, Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten, etc.) oder auch fachliche Unterstützung (Hilfestellung beim Abschluss einer Qualifikationsarbeit, Erweiterung der Fachkompetenzen, etc.).

Der bereits beschriebene zweite Fokus von Mentoring-Programmen, die Absicht einer Strukturveränderung, findet sich entlang der Zieldimensionen Organisations- und Personalentwicklung auf der Ebene der Hochschulen wieder. Ziele, die speziell das strukturverändernde Potential von Mentoring adressieren sind beispielsweise die Reflexion vorhandener (Be-)Förderungslogiken, vorherrschender Wissenschaftsideale und struktureller Hürden, die Einbettung des Programms in einen größeren Gleichstellungsdiskurs und in einen ausführlichen Policy-Mix.

Es zeigt sich somit, dass die Ziele eines Mentoring-Programms sehr unterschiedlich, teilweise sogar konträr zueinander sein können: Bspw. könnten die Programmverantwortlichen die Steigerung des Frauenanteils beim wissenschaftlichen Personal forcieren, während manche Mentees durch das Mentoring abklären möchten, ob sie überhaupt in der Wissenschaft verbleiben wollen, also die Entscheidung, aus der Wissenschaft auszuscheiden aus ihrer Sicht auch als Erfolg des Mentoring-Programms gesehen werden kann.

Dieser Aspekt ist hinsichtlich der Frage, inwiefern Mentoring-Programme ihre selbst gesetzten Ziele verwirklichen können, zu berücksichtigen. Ein für die Mentees erfolgreiches Programm muss aus KoordinatorInnensicht nicht automatisch ebenfalls erfolgreich sein und vice versa. Dasselbe gilt für MentorInnen. Dennoch kann davon ausgegangen werden, dass von den meisten Beteiligten eine erfolgreiche wissenschaftliche Karriere der Mentees angestrebt wird.

4.4 Erfolgreiche akademische Karrieren

Die Definition von erfolgreichen Karrieren in der Wissenschaft ist eine sehr subjektive. Mit Hilfe der Begrifflichkeiten „innere“ und „äußere“ Karriere von Edgar Schein (2004) gelingt es allerdings, den Begriff Karriere näher zu beleuchten und im wissenschaftlichen Kontext zu analysieren. Um die „äußere“ Karriere handelt es sich, wenn von Karrierewegen gesprochen wird, also um manifeste Qualifikationsstufen, Aufgaben und Funktionen. Überspitzt formuliert, sind demnach diejenigen WissenschafterInnen erfolgreich, die es geschafft haben, schnell unbefristete und gutbezahlte Positionen als ProfessorInnen zu bekleiden.[4] Hingegen fokussiert die „innere“ Karriere auf subjektive Einschätzungen und Wertvorstellungen der Personen bezogen auf ihre eigene Karriere.

Zusätzlich gibt es in der Literatur die Unterscheidung von objektivem und subjektivem Karriereerfolg (z.B. Hennequin 2007, Judge et al. 1995, Hughes 1958). Dabei ist der objektive Karriereerfolg beobachtbar und messbar, wie beispielsweise Gehalt, Arbeitserfahrung, Beförderungen, etc. Subjektiver Karriereerfolg ist hingegen nicht messbar, sondern bezieht sich auf die individuelle Wahrnehmung von Erfolg. Als Beispiel für subjektiven Erfolg kann die Zufriedenheit mit der Tätigkeit genannt werden. Dabei ist die Bewertung des eigenen Erfolgs nach Steyrer et al. (2005) abhängig von der Persönlichkeit des Individuums, vom Herkunftskontext, vom Arbeitskontext, vom kulturellen und gesellschaftlichen Kontext und vom globalen Kontext.

Da Frauenförderung in der Wissenschaft und im Speziellen auch Mentoring auf erfolgreiche Wissenschaftskarrieren abzielt, ist es bei aller Komplexität des Begriffs der erfolgreichen Karriere dennoch notwendig eine Definition vorzunehmen. Aus diesem Grund wurden die Absolventinnen von muv, dem Mentoring-Programm der Universität Wien, und Interviewteilnehmerinnen der Masterarbeit (Englmaier 2018) zu ihrer persönlichen Definition von Erfolg befragt.

Es zeigt sich, dass für viele der befragten Wissenschafterinnen der Output von wissenschaftlicher Arbeit als Erfolg definiert wird. Dazu zählen in erster Linie Publikationen, die in sogenannten „A-Journals“ veröffentlicht werden, sowie die Auszeichnung durch Preise: „*Also es gibt halt in jedem Fach ein paar Top-Journals und wenn man da publizieren kann ist man auf jeden Fall erfolgreich*.“ (I1) „*Der größte Erfolg ist, wenn man eine Professur bekleidet und dazu viele Grants und Preise erworben hat.*“ (I2)

Für andere Wissenschafterinnen steht die Definition von Erfolg eng im Zusammenhang mit einer finanziellen Komponente: „*Für mich ist man erfolgreich, wenn man von der wissenschaftlichen und wissenschaftsnahen Arbeit leben kann*.“ (I3)

4 Dass allerdings beim Erklimmen der Karriereleiter nicht ausschließlich die Fähigkeiten und das Können der WissenschafterInnen gefragt sind und das Fehlen potentielle Stellen (wie z.B. Postdoc Stellen) symptomatisch für die akademische Wissenschaft ist, sei hier kritisch angemerkt.

Eine dritte Komponente für Erfolg in der Wissenschaft ist laut Interviewpartnerinnen Zeit: „*Erfolg in der Wissenschaft ist, wenn man neben der Lehre und administrativen Tätigkeiten auch Zeit für eigene Forschungsprojekte hat*." (I4)

Diese Zitate machen deutlich, dass eine erfolgreiche Karriere von Wissenschafterinnen unterschiedlich definiert wird. Bei der Evaluation eines Mentoring-Programms mit dem Ziel von erfolgreichen wissenschaftlichen Karrieren der Mentees müssen diese verschiedenen Definitionen einerseits reflektiert werden um sich im nächsten Schritt Gedanken zur Operationalisierung machen zu können. Abgesehen von dieser Herausforderung gilt es noch weiter Aspekte bei der Evaluation von Mentoring-Programmen zu berücksichtigen.

4.5 Evaluierung von Mentoring Programmen

Da sich Evaluationen einerseits an den Evaluationszwecken und andererseits am Informationsbedarf der NutzerInnen orientieren sollen, ist es wesentlich diese Punkte im Vorhinein zu klären. Entscheidend ist an dieser Stelle der begriffliche Unterschied zwischen Zweck und Ziel, wobei sich der Zweck auf die Intension der Evaluierung bezieht (z. B. die Verbesserung eines schon bestehenden Mentoring-Programms), während sich der Begriff Ziel in diesem Kontext auf das Ziel des Mentoring-Programms bezieht (DeGEval 2002: 15, FN 4). Stockmann (2006: 3) unterscheidet vier Zwecke von Evaluationen: (1) Erkenntnis (Welche Bedarfe hat/haben die Zielgruppe/n? Wird das Programm akzeptiert?), (2) Kontrolle (Erfüllen die AkteurInnen ihre Aufgaben?), (3) Legitimation (Ist das Programm nachhaltig? Legitimieren Effizienz bzw. Wirkungsgrad das Weiterbestehen des Programms?) und (4) Lernen (Was sind/waren die Erfolge und Defizite des Programms?). Die genaue Begriffsverwendung ist besonders dann entscheidend, wenn der Evaluationszweck derjenige ist, zu analysieren, ob und inwiefern ein oder mehrere Programmziele erreicht werden konnten, also der Output des Programms im Fokus steht.[5] In solchen Fällen ist die Identifikation und exakte Beschreibung des Programmziels für die Evaluation fundamental, jedoch nicht immer (in der benötigten Exaktheit) vorhanden.

Einige Zielsetzungen sind davon abgesehen schwer zu messen, beispielsweise Kompetenzgewinne oder die Forcierung von wissenschaftlichen Laufbahnen. Sind Ziele unklar, hat dies nicht nur negative Folgen für die Qualität der Evaluation, sondern auch für die Konzeption, die Maßnahmengestaltung und die Umsetzung des Mentoring-Programms an sich. Aus diesem Grund ist es substanziell, dass (Ziel-)Definitionen klar definiert und gegebenenfalls operationalisiert werden.

Zusätzlich dazu sind viele verschiedene Stakeholder in Mentoring-Programmen involviert. Programmverantwortliche, Hochschulen, MentorInnen und Mentees haben teilweise

5 Bendt (2016) unterscheidet wiederum vier Möglichkeiten, welcher Aspekt eines Programmes evaluiert werden kann: So lässt sich der Prozess (Angemessenheit von Aktivitäten), der Output (Zielerreichung des Programms, Zufriedenheit mit Konzept), der Outcome (Nutzen für alle AkteurInnen) und der Impact (nachhaltige Wirkung des Programms) evaluieren.

unterschiedliches Verständnis von erfolgreichen Programmen und verwenden unterschiedliche Kriterien um dies zu beurteilen.

Abgesehen von fehlender Genauigkeit oder mangelnder Messbarkeit sind Studien zu Förderprogrammen wie Mentoring per se herausfordernd. Gerade die Frage, was durch Mentoring tatsächlich erreicht werden kann, ist oftmals aus methodischer Sicht nicht leicht zu beantworten, da für kausale Rückschlüsse neben einer Gruppe von (ehemaligen) Mentees auch eine Kontrollgruppe von Wissenschafterinnen, die nicht an Mentoring-Programmen teilnehmen bzw. teilgenommen haben, untersucht werden müsste und dies aus Ressourcengründen in den meisten Fällen nicht möglich ist. Außerdem lassen sich Effekte kaum eindeutig auf das Mentoring-Programm zurückführen, da wesentlich mehr Faktoren für erfolgreiche wissenschaftliche Karrieren ausschlaggebend sind.

Zusammenfassend sehen sich EvaluatorInnen von Mentoring-Programmen mit zwei Herausforderungen konfrontiert: Einerseits gilt es die trotz der Thematik zugrundeliegenden Komplexität und Mehrdimensionalität und der daraus entstehenden schwierig zu formulierenden und deswegen oftmals unklaren Definitionen bereits im Vorfeld mit den AuftraggeberInnen bzw. den Programmverantwortlichen der Evaluation zu klären und gegebenenfalls latente Ziele zu operationalisieren[6], um das Erreichen der Programmziele messbar zu machen. Andererseits sind alle Stakeholder inklusive ihrer möglicherweise divergenten Ziele zu berücksichtigen, um die Mehrdimensionalität und die verschiedenen Perspektiven auf das Programm abbilden zu können, sofern die (finanziellen und personellen) Ressourcen dies zulassen. In diesem Fall kann eine bewusste und klare Trennung der Ergebnisse auf verschiedenen Ebenen erfolgen und diese auch dementsprechend klar kommuniziert werden.

Je konkreter der Zweck (Erkenntnis, Kontrolle, Legitimation, Lernen), die involvierten Stakeholder und die verwendeten (Ziel-)Definitionen einer Evaluation sind, desto nützlicher sind ihre Ergebnisse für die AuftraggeberInnen der Evaluation.

4.6 Resümee

Mentoring-Programme eignen sich einerseits als Individualförderung für Nachwuchswissenschafterinnen, andererseits ist ihnen auch das Potential inhärent einen Kulturwandel an Hochschulen anzustoßen („Bifocal Approach“ (de Vries 2012)).

Bei der Evaluation von Mentoring-Programmen sind konkrete Definitionen seitens der Programmverantwortlichen fundamental. Dies betrifft besonders die Ziele des Programms und zwar sowohl auf Mentee-, MentorInnen- als auch auf Hochschulebene. Ein

6 Bei der Absolventinnenbefragung von Wroblewski und Englmaier (2017) wurde das Ziel der „Forcierung der wissenschaftlichen Laufbahn von Wissenschafterinnen an der Universität Wien“ mittels Abschluss von Qualifizierungsstufen (Dissertation und Habilitation), Vernetzung (aktiv und passiv), Publikationsaktivitäten, Erfolge in Exzellenzförderprogrammen und dem Verbleib in der Wissenschaft operationalisiert.

wesentliches Ziel von Mentoring-Programmen ist der berufliche Erfolg der Mentees in der Wissenschaft. Dieser Erfolg wird allerdings in der Literatur und auch in der Praxis von Wissenschafterinnen unterschiedlich beschrieben. Besonders die Aspekte Output der wissenschaftlichen Arbeit (z. B. Publikationen, Preise), Finanzielles und Zeit werden in diesem Kontext thematisiert. Für EvaluatorInnen, aber auch Stakeholder, ist es entscheidend zu klären wie Erfolg im Rahmen des Programms definiert und operationalisiert wird.

Die in diesem Beitrag beispielhaft erwähnten Mentoring-Programme zeigen, dass neben dem beruflichen Erfolg von Mentees weit mehr Ziele von Mentoring-Programmen formuliert werden (z. B. Herstellung von Transparenz bezüglich (Be-) Förderungsmechanismen, Erhöhung des Frauenanteils an Professuren). Diese Ziele sind mehrdimensional (Karriere, Aufbau von Kompetenzen, Stärkung der Persönlichkeit, Aufbau von Netzwerken, Nachwuchsförderung, Personalentwicklung, Organisationsentwicklung) (Bendt 2016) und betreffen auch die Hochschulebene (in den erwähnten Programmen aber nicht die Ebene der MentorInnen).

Bei der Evaluation von Mentoring-Programmen ist es deswegen essentiell zu klären, welche Ziele angestrebt werden, welche Definitionen diesen Zielen zugrunde liegen und anhand welcher Variablen der Erfolg des Programms (bzw. der Erfolg der Mentees, MentorInnen und Hochschulen) gemessen werden kann. Zusätzlich gilt es zu berücksichtigen, dass Mentees und MentorInnen in der Regel keine homogenen Gruppen darstellen, sondern unterschiedliche Wünsche und Erwartungen an das Programm haben.

Diese komplexen Überlegungen müssen bei der Beantwortung der Frage, ob Mentoring-Programme (oder die Teilnehmerinnen) erfolgreich sind und ihre Ziele erreichen, berücksichtigt werden.

Grundsätzlich sind jene Mentoring-Programme als erfolgreich zu beschreiben, die die Zielsetzungen der verschiedenen AkteurInnen bereits bei der Konzeption eines Programms konkret definieren und Begrifflichkeiten operationalisieren, in einem umfassenden Policy-Mix verankert sind und somit nachhaltig wirken und über ausreichende (finanzielle und personelle) Ressourcen verfügen.

4.7 Literatur

Abteilung Frauenförderung und Gleichstellung (2013). Mentoring-Programm. Für Nachwuchswissenschafterinnen an der Universität Wien. Universität Wien.

Alumni Club MedUni Wien (2017). Career Mentoring an der MedUni Wien. URL: http://alumni-club.meduniwien.ac.at/de/die-vorteile/mentoring-national [3.5.2017].

Bendt, Wiebke (2016). Evaluation von Mentoring Programmen an Hochschulen. Masterarbeit. Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg.

Blättel-Mink, Birgit; Franzke, Astrid und Wolde, Anja (Hg.) (2011). Gleichstellung im Reformprozess der Hochschulen. Neue Karrierewege für Frauen? Frankfurt: Ulrike Helmer Verlag.

Brander, Sabine (2005). Vom Mythos zum Frauenförderungskonzept. Ein Streifzug durch die Geschichte des Mentoring. In: Nienhaus, Doris; Pannatier, Gaël; Töngi, Claudia (Hg.). Akademische Seilschaften. Mentoring für Frauen im Spannungsfeld von individueller Förderung und Strukturveränderung. Bern/Wettingen: eFeF-Verlag. S. 17-28.

de Vries, Jennifer (2011a). Mentoring for Change, Universities Australia Executive Women & the LH Martin Institute for Higher Education Leadership and Management. Melbourne, Victoria.

de Vries, Jennifer (2011b). Rethinking mentoring: Pursuing an organisational gender change agenda. In: Füger, Helene und Höppel, Dagmar (Hg.). Mentoring for change: A focus on mentors and their role in advancing gender equity. Freiburg: eument-net. S. 12-25.

de Vries, Jennifer (2012). The 'Bifocal Approach': (Re)Positioning Women's Programs. In: Strind, Sofia; Husu, Liisa und Gunnarsson, Lena (Hg.). GEXcel Work in Progress report Volume X: Proceedings from the GEXcel Theme 11-12: Gender Paradoxes in Academic & Scientific Organisations. Örebro University, Sweden. S. 105-112.

DeGEval (2002). Standards für Evaluationen. Vierte durchgesehene Druckauflage. Köln. URL: http://www.degeval.de/images/stories/Publikationen/DeGEval_-_Standards.pdf [3.5.2017].

Englmaier, Victoria (2018 i.E.). Erfolgreiche Karrieren von Wissenschafterinnen. Welchen Beitrag kann Mentoring in Bezug auf erfolgreiche Wissenschaftskarrieren von Frauen leisten? Masterarbeit. Wirtschaftsuniversität Wien

Färber, Christine und Spangenberg, Ulrike (2008). Wie werden Professuren besetzt? Chancengleichheit in Berufungsverfahren. Frankfurt a. M.: Campus Verlag.

Gender & Diversity Management der Johannes Kepler Universität Linz (2017). Mentoring III. URL: http://www.jku.at/content/e213/e197/e12892/e269359/e120590 [3.5.2017].

Genetti, Evi; Nöbauer, Herta und Schlögl, Waltraud (Hg.) (2003). move on. Ergebnisse und Empfehlungen aus dem Wiener Mentoring-Projekt für Nachwuchswissenschafterinnen. Projektzentrum Frauenförderung der Universität Wien, Wien.

Heintz, Bettina; Marz, Martina und Schumacher, Christina (2007). Die Macht des Offensichtlichen. Bedingungen geschlechtlicher Personalisierung in der Wissenschaft. In: Zeitschrift für Soziologie, 36(4). S. 261-281.

Hennequin, Emilie (2007). What career success means to blue-collar workers. In: Career development international, 12(6). S. 565-581.

Höppel, Dagmar (2016). Aufwind mit Mentoring. Wirksamkeit von Mentoring-Projekten zur Karriereförderung von Frauen in der Wissenschaft. Schriften zur interdisziplinären Frauen- und Geschlechterforschung, Band 11. Baden-Baden: Nomos.

Hughes, Everett C. (1958). Men and their work. Glencoe: Free Press.

Judge, Timothy A.; Cable, Daniel M.; Boudreau, John W. und Bretz, Robert D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. In: Personnel Psychology, 48(3), S. 485-519.

Leicht-Scholten, Carmen (2008): Where is the key to success? A comparative evaluation of mentoring programmes for outstanding female scientists in natural science, engineering, social sciences and medicine. In: Grenz, Sabine; Kortendiek, Beate; Krsizio, Marianne und Löther, Andrea (Hrsg.). Gender Equality Programmes in Higher Education. International Perspectives. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 163-173.

Nienhaus, Doris; Pannatier, Gaël; Töngi, Claudia (Hrsg.) (2005): Akademische Seilschaften. Mentoring für Frauen im Spannungsfeld von individueller Förderung und Strukturveränderung. Wettingen/CH: eFeF-Verlag.

Personalwesen und Frauenförderung der Universität Wien (2017). Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen. URL: https://gleichstellung.univie.ac.at/gleichstellung-und-diversitaet/karrierefoerderung/mentoring/ [3.5.2017].

Schein, Edgar H. (2004 [1990]). Karriereanker. Die verborgenen Muster in Ihrer beruflichen Entwicklung. 9. Auflage. Darmstadt, Berlin, München: Wolfgang Looss.

Steyrer, Johannes; Mayrhofer, Wolfgang und Meyer, Michael (2005). Karrieren. Eine Einführung. In: Mayrhofer, Wolfgang; Meyer, Michael und Steyrer, Johannes (Hg.). Macht? Erfolg? Reich? Glücklich? Einflussfaktoren auf Karrieren. Wien: Linde Verlag. S. 12-24.

Stockmann, Reinhard (2006). Evaluationsforschung: Grundlagen und Ausgewählte Forschungsfelder. Münster: Waxmann Verlag.

Strasser, Sabine und Schliesselberger, Eva (2000). Integration oder Abhängigkeit? Zur Ambivalenz von Mentoring als politische Praxis in der Wissenschaft. In: Page, Julie und Leemann, Regula J. (Hg.). Karriere von Akademikerinnen. Bedeutung des Mentoring als Instrument der Nachwuchsförderung. S. 13-25.

Wroblewski, Angela (Hrsg.) (2015). Mentoring – An Instrument to Promote Equality in Science and Research: Status Quo, New Developments, and Challenges. Sociological Series 110. IHS Wien.

Wroblewski, Angela; Englmaier, Victoria (2017). Absolventinnenbefragung muv. Studie im Auftrag der Universität Wien, Abteilung für Gleichstellung und Diversität. IHS Wien. https://personalwesen.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/d_personalwesen/Gleichstellung/Dokumente/Projektbericht_muv_final.pdf [27.9.2017].

Wroblewski, Angela; Gindl, Michaela; Leitner, Andrea; Pellert, Ada und Woitech, Birgit (2007). Wirkungsanalyse frauenfördernder Maßnahmen im bm:bwk. Material zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft. Band 21. Wien: Kommissionsverlag Österreich.

5 Überlegungen zur Weiterentwicklung der indikatorbasierten universitären Steuerung im Bereich Gleichstellung

Peter Koller[1]

5.1 Einleitung

Im folgenden Beitrag werden Überlegungen zur Weiterentwicklung der rechtlichen Grundlagen für eine diversitätsorientierte Gleichstellungspolitik an den Universitäten angestellt. Zentral thematisiert werden dabei die Potenziale der diesbezüglich bedeutenden Instrumente Gleichstellungsplan (GSP) bzw. Frauenförderungsplan (FFP). Besonderer Fokus wird dabei auf den erst im Zuge der UG Novelle BGBl I 2015/21 normierten GSP liegen. Die vorgeschlagenen Weiterentwicklungen sollen die inneruniversitäre Steuerung im Bereich Gleichstellung und damit die aktiven Gleichstellungs- und Diversitätspolitiken der Universitäten in ihrer Wirkung stärken. Als konkrete Weiterentwicklung wird die Festlegung von potentialorientierten Zielwerten für Personalkategorien, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, angeregt.

5.2 Aktuelle Rechtslage und deren Problematik

Mit der UG Novelle BGBl I 2015/21 ist neben einem FFP auch ein GSP in der universitären Satzung zu verankern. Darin sind für alle universitären Angehörigen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium oder Beruf mit Betreuungspflichten für Kinder und pflegebedürftige Angehörige zu verankern. Zudem ist der Bereich Antidiskriminierung zu regeln – dabei wird auf das 2. Hauptstück des I. Teils des B-GlBG verwiesen, wo die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung geregelt ist. Auch weitere einschlägige Angelegenheiten wie etwa das Thema Diversität können entsprechend den Erläuterungen (Bundesgesetzblatt 2015) aufgenommen werden.

5.2.1 Antidiskriminierungsfokus der GSP

Die Stand August 2017 in Kraft gesetzten GSP der Universitäten waren – wenn auch in unterschiedlichen Ausprägungen – relativ stark (Technische Universität Wien 2017)[2] vom

---

1 Kontakt: Peter Koller, peter.koller@bmbwf.gv.at
Eine ausführlichere Version des vorliegenden Beitrags ist als eigenständiges Reihenpaper veröffentlicht. Koller, Peter (2018), Überlegungen zur Weiterentwicklung der Gleichstellungsgrundlagen für öffentliche Universitäten, Reihe Soziologie 120, Wien: Institut für höhere Studien.

[2]2 Dieser Gleichstellungsplan wurde als „Muster“ für alle weiteren universitären Gleichstellungspläne verfasst und kann auf Basis der bestehenden rechtlichen Grundlage für den GSP als durchaus ambitioniert bezeichnet werden, sind doch durchaus konkrete Vorhaben im Bereich Diversitätsmanagement (Entwicklung Diversitätskompetenz für TU-Angehörige mittels eigener Formate, Ausbau des Diversitätsmanagement-Monitorings) bzw im strukturell im Bereich Vereinbarkeit (Einrichtung einer/eines Vereinbarkeitsbeauftragten, die/der bei Ausübung der Beratungstätigkeit unabhängig ist) geregelt. In die Rubrik „eher ambitioniert“ kann auch der GSP der TU Graz eingereiht werden, auch weil er durchaus eng an den „Muster-Plan“ der TU Wien

Aspekt der Antidiskriminierung geprägt. Es ist auch naheliegend, dass die Fokussierung dementsprechend erfolgt ist, sind doch die für die Erstellung des GSP zuständigen AKGL Anlauf- und Beratungsstellen und damit erste „Anwält/innen" im Falle einer Diskriminierung von universitären Angehörigen durch ein Universitätsorgan im Hinblick auf die Dimension Geschlecht bzw. der im 2. Hauptstück des BGBG geregelten Dimensionen ethnische Zugehörigkeit, Religion/Weltanschauung, Alter bzw. sexuelle Orientierung. Dementsprechend fließt bei Erstellung des GSP besonders die entwickelte Antidiskriminierungskompetenz der AKGL ein.

Dieser „negative" Antidiskriminierungsfokus ist ohne Zweifel von essenzieller Wichtigkeit, allerdings erscheint er im Lichte der Möglichkeit einer Implementierung positiver Maßnahmen (Benke, Holzleithner 2016: Rz 29 und Rz 30)[3] etwas zu kurz gegriffen: Um bestehende Diskriminierungen tatsächlich bekämpfen und effektiv beseitigen zu können erfordert es ein aktives Tun. Es erfordert eine aktive Umgestaltung bestehender Strukturen durch positive Maßnahmen und nicht eine Passivität, die nach Ansicht von *Ulrich* in bestimmten Fällen nicht einmal ausreicht, um ein Diskriminierungsverbot zu erfüllen (Ulrich 2016: 51)[4]. Bloße „Antidiskriminierungsbekenntnisse" isoliert von positiven Maßnahmen reichen nicht aus, um einen zur Herstellung sozialer Chancengleichheit erforderlichen Wandel herbeizuführen bzw. zumindest zu beschleunigen (Raasch 2010: 14).

Daher müssten meiner Meinung nach vermehrt und auch flächendeckend in allen GSP positive Maßnahmen enthalten sein, dies kann nur durch eine Ergänzung der gesetzlichen Grundlage erreicht werden. Analog zur Bestimmung der FFP[5] sollte eine Norm geschaffen werden, dass auch in den GSP explizit Maßnahmen zur Beseitigung bestehender Nachteile („Positive Maßnahmen") genannt werden müssen.

5.2.2 Vorschlagsrecht für FFP und GSP

Sowohl für den FFP, als auch für den GSP steht das Vorschlagsrecht dem AKGL zu (§ 20b Abs. 1 UG 2002 idF BGBl. I Nr. 11/2017). Historisch war das Vorschlagsrecht des AKGL zur Erstellung des FFP bereits in der Stammfassung des UG verankert, obwohl das Inkrafttreten des UG für die Universitäten mit der Normierung einherging, eine Organisationseinheit zur

---

angelehnt ist: S. Technische Universität Graz, Satzungsteil Gleichstellungsplan der Technischen Universität Graz, in Kraft gesetzt durch Senatsbeschluss vom 26.06.2017. URL: http://mibla.tugraz.at/16_17/Stk_19/Gleichstellungsplan_TU_Graz_26062017.pdf [25.07.2017].

3 Mit dem Verweis auf die Antidiskriminierungsbestimmungen im UG kann der GSP nach Ansicht von Benke/Holzleithner grundsätzlich nur Grundlagen für Maßnahmen der Antidiskriminierung und nicht etwaige Fördermaßnahmen im Hinblick auf die im B-GlBG genannten Dimensionen schaffen. Benke/Holzleithner relativieren im anschließenden Satz ihre Conclusio allerdings, indem sie festhalten, dass der Plan auch für „(…) Regelungen, welche angemessene Vorkehrungen bestimmen, um die gleiche Teilhabe von Personen zu ermöglichen, welche aus den im B-GlBG genannten Gründen diskriminierungsgefährdet sind" offen stehe. Damit steht also bereits bei bestehender Rechtslage die Regelung von positiven Maßnahmen im GSP offen.

4 Bei schwerwiegender struktureller Diskriminierung können gemäß Ulrich etwa positive Maßnahmen im Lichte der Nichtdiskriminierungsbestimmung von Art 21 GRC gar geboten sein

5 Vgl. dazu der für die Universitäten anzuwendende § 11 a Abs 3 B-GlBG.

Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie der Geschlechterforschung („Koo-Stellen“) einzurichten (§ 19 Abs 2 Z 7 UG StF BGBl. I Nr. 120/2002)[6]. In den Erläuterungen zur Stammfassung des UG[7] wurde aber nicht näher erklärt, wie die beiden im Bereich Frauenförderung universitär hauptverantwortlichen Organisationseinheiten zusammenwirken sollten. Diese Aufgabenteilung hat sich bis heute nicht geändert: Nach wie vor steht den AKGL das Vorschlagsrecht für die FFP zu, die „Koo-Stellen“ hingegen verantworten die Umsetzung von Frauenförderagenden und damit auch der vom AKGL geprägten Maßnahmen in den FFP. Die AKGL schlagen also inhaltlich vor, was die „Koo-Stellen“ schließlich umsetzen. Beim GSP besteht dieselbe Aufgabenteilung: Das Vorschlagsrecht liegt bei den AKGL, die Koordination bzw. Umsetzung liegt bei den „Koo-Stellen“ (§ 19 Abs 2 Z 7 bzw. § 20b Abs 1 UG 2002 idF BGBl. I Nr. 11/2017).

Auf der einen Seite ist es verständlich, dass der Gesetzgeber das jeweilige Vorschlagsrecht für FFP und GSP an die bei Ausübung ihrer Funktion weisungsfreien AKGL[8] zuspricht, denn bei den „Koo-Stellen“ ist eine Weisungsfreiheit nicht vorgesehen, weil es sich um kein universitäres Kollegialorgan, sondern um eine Organisationseinheit handelt.[9] Auf der anderen Seite sind die AKGL aufgrund des gesetzlichen Auftrags „Antidiskriminierungs-Expert/innen“, während die – zwar nicht weisungsfreien – „Koo-Stellen“ hingegen zumindest an größeren Universitäten eher in der Maßnahmenentwicklung und -umsetzung tätig sind: Gegenstand ihrer Arbeit ist laut Eigenbeschreibung die „(…) *Entwicklung von Strategien und Maßnahmen auf Basis aktueller Ergebnisse und Erkenntnisse der Geschlechterforschung.*“[10] Dementsprechend wäre eine Einbindung dieser Expertise in die Erstellung der FFP sowie GSP wünschenswert. Auch ist die Tätigkeit in den AKGL in fast allen Fällen eine ehrenamtliche Nebentätigkeit, die zudem in der Praxis einer häufigen Personal-Fluktuation und damit einem laufenden Expertise beeinträchtigenden „Wissensabgang“ unterliegt, während die Mitglieder der „Koo-Stellen“ ihre Tätigkeit häufig hauptberuflich und damit auch längerfristiger ausüben (Wroblewski 2017: 4). Eventuell könnte der Gesetzgeber daher ein Vorschlagsrecht der FFP und GSP – bzw. idealerweise in Zukunft nur mehr eines „Diversitätsplans“ – seitens der AKGL unter Einbeziehung der Expertise der „Koo-Stellen“ vorsehen.

---

6 Hauptintention des Gesetzgebers war es, die Erhaltung bereits bestehender Organisationseinheiten auch in universitärer Autonomie zu sichern. Zu den Aufgaben dieser Organisationseinheiten sollten Zu den Aufgaben dieser in sollen auch Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Studium sowie Kinderbetreuung und die Bereitstellung von Infrastruktur zur Umsetzung Europäischer Programme für Frauen in Wissenschaft, Forschung und Kunst zählen. (Vgl. 1134 der Beilagen zu BGBl. I Nr. 120/2002, zu § 19).

7 Vgl. 1134 der Beilagen zu BGBl. I Nr. 120/2002.

8 Siehe Verfassungsbestimmung Art. 81c Abs 1 B-VG: Die Mitglieder universitärer Kollegialorgane sind weisungsfrei.

9 Kollegialorgane haben eine Beschlussfassungskompetenz in bestimmten Angelegenheiten. Eine solche wurde für die Koordinationsstellen gesetzlich im UG nicht eingerichtet.

10 Vgl. Plattform der Einrichtungen für Frauenförderung und Geschlechterforschung an den österreichischen Universitäten, online abgerufen am 27.09.2017: http://www.genderplattform.at/.

5.2.3 Verhältnis FFP zu GSP

Als komplex und daher problematisch erweist es sich das Verhältnis von FFP zu GSP, dienen doch beide Pläne „der Umsetzung der verfassungsrechtlichen Vorgaben zur tatsächlichen Gleichstellung gemäß Art. 7 Abs. 2 und 3 B-VG sowie des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlung im Bereich des Bundes (B-GlBG), im Hinblick auf die Universitäten und die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes zur Gleichstellung und Gleichbehandlung von Frauen und Männern“ (§ 20b Abs 2 UG 2002 idF BGBl. I Nr. 11/2017). Diese etwas „sperrige“ Regelung weist somit neben dem FFP auch dem GSP die Umsetzung der Aufgabe der Förderung der faktischen Gleichstellung von Mann und Frau zu. Somit kann eine Regelung der Dimension Geschlecht auch in den GSP vorgenommen werden. Systematisch wird es auf Basis der bestehenden Gesetzeslage im UG sinnvoll sein, Antidiskriminierung in Bezug auf die Dimension Geschlecht (z.B. sexuelle Belästigung) auch bzw. vorrangig im GSP zu regeln. Auch die Einbeziehung der Dimension Geschlecht in universitäre Forschung und Lehre, die Regelungen zur geschlechtergerechten Sprache sowie der Vereinbarkeit sind nun systematisch eher im GSP verorten (Benke, Holzleithner 2016: Rz 22), wenngleich diese Thematiken systematisch sowohl in die FFP als auch in die GSP passen. Eine Duplizierung der Regelung dieser Thematiken in beiden Plänen ist daher nach bestehender Rechtslage wohl anzunehmen. Benke/Holzleithner kommen daher zur Conclusio, dass es sich hier um „umständliches Stückwerk“ handle, dass zu Gunsten einer „integralen Lösung zu überwinden [sei]“ (Benke, Holzleithner 2016: Rz 4).

Der Sichtbarkeit der Thematik Gleichstellung viel förderlicher wäre nämlich ein einziges strategisches Instrument, in dem FFP und GSP zusammengeführt werden. Solch ein singulärer universitärer GSP (bzw. „Diversitätsplan“) würde weit mehr Übersichtlichkeit und damit Transparenz für die universitären Angehörigen bringen: Zudem wäre der – wie sich in der Praxis bei Inkraftsetzung der universitären GSP gezeigt hat – oftmals mühsame, zeitaufwändige und Humanressourcen bindende Weg über das Rektorat bis hin zur Beschlussfassung des GSP durch den Senat fortan nicht mehr in einer Duplizität nötig, sondern müsste nur noch einmal durchlaufen werden[11].

5.2.4 Rollierung der FFP sowie GSP

§ 20b Abs. 2 UG verweist bezüglich Erstellung des FFP unmittelbar auf die Norm von § 11a B-GlBG[12]. § 41 UG legt zwar ein im Vergleich zu § 11 B-GlBG für die Universitäten spezifischeres Frauenförderungsgebot fest, allerdings nur insofern als er die Anwendung des Gebots von Bediensteten aus unbefristeten Dienstverhältnissen[13] auf alle an der Universität

11 Zweieinhalb Jahre nach Einführung der GSP mittels BGBl I 2015/21 wurden Stand Anfang Septemer 2017 erst vier GSP implementiert.

12 Vgl. § 20 b Abs. 2 UG idF BGBl. I Nr. 11/2017: „(…) Zusätzlich zum Frauenförderungsplan gemäß § 11a B-GlBG sind in einem eigenen Gleichstellungsplan insbesondere die Bereiche Vereinbarkeit (§ 2 Z 13) sowie Antidiskriminierung (2. Hauptstück des I. Teils B-GlBG) zu regeln.“

13 Auf die § 11 B-GlBG abzielt, vgl. diese Norm in B-GlBG idF BGBl. I Nr. 65/2015. Ausgangsbasis für das Frauenförderungsgebot im B-GlBG „(…) Ausgangsbasis für die Ermittlung des Frauenanteiles sollen nur die in unbefristeten Dienstverhältnissen stehenden Bediensteten ("dauernd Beschäftigte") bilden. Nicht

tätigen Frauen und Männer ausdehnt und damit den Charakteristika universitärer Beschäftigungsverhältnisse (Befristungen gerade zu Beginn einer wissenschaftlichen/künstlerischen Karriere sind die Regel[14]) Rechnung trägt. Dem entsprechend kann davon ausgegangen werden, dass die Vorschriften gemäß § 11a B-GlBG, wonach die FFP für einen Zeitraum von sechs Jahre zu erstellen und alle zwei Jahre anzupassen sind, auch für die Universitäten anzuwenden sind und der universitäre FFP somit alle zwei Jahre an die aktuelle Entwicklung des Anteils von Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten anzupassen sowie für einen Zeitraum von sechs Jahren zu erstellen ist (§ 11a Abs 2 B-GlBG 1993). Im FFP sind ferner jeweils für zwei Jahre verbindliche Vorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in Personalkategorien, in denen Frauen im Wirkungsbereich der Universität unterrepräsentiert sind, festzulegen (§ 11a Abs 3 B-GlBG 1993). Eine Personalkategorie, anhand der eine etwaige Unterrepräsentanz von Frauen im Wirkungsbereich der Universität zu „messen“ ist, kann – wie gezeigt werden konnte – nur aus wissenschaftlich/künstlerischem oder aber allgemeinem Universitätspersonal bestehen, nicht aber aus einer Mischform dieser beiden Personalgruppen (Koller 2017: 214).

Dies bedeutet, dass im FFP verbindliche mittelfristige Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in den diesen Personalkategorien festzulegen sind. Mittels Kaskadenmodell könnten für das wissenschaftlich/künstlerische Personal die entsprechenden Zielwerte auf Basis des Potenzials an Bewerberinnen in der darunter liegenden Karrierestufe festgelegt werden. Da ein österreichisches Modell einer Kaskadensteuerung über die Instrumente Wirkungsorientierte Budgetierung, Leistungsvereinbarungen (LV) und schließlich Frauenförderungsplan (FFP) umgesetzt werden könnte, die Universitäten also über LV und FFP Beiträge zur Erreichung der Wirkungsziele des BMWFW leisten sollen, wäre es sinnvoll, die FFP mit der LV-Periode zu takten. Zielführend wäre es, die Erstellung der FFP für sechs Jahre beizubehalten, aber in Ergänzung eine Taktung der Erstellung mit der LV vorzusehen. Die verbindlichen quantitativen Zielsetzungen zur Erhöhung des Frauenanteils in Positionen wo diese unterrepräsentiert sind sollten dreijährig – ebenso in Taktung mit der LV-Periode – zu aktualisieren sein.

Für den GSP hingegen hat der Gesetzgeber keine Rollierung vorgesehen, eine solche müsste eingeführt werden. Die GSP sollten idealerweise ebenso alle sechs Jahre in Taktung mit der LV-Periode rolliert werden. Alle drei Jahre sollten zudem die (im Idealfall) in ihnen verankerten quantitativen Zielsetzungen zur Erhöhung der Repräsentanz unterrepräsentierter Gruppen (etwa universitärer Beitrag zur Umsetzung des Wirkungsziels zur Erhöhung der Bildungsabschlüsse (Bundesfinanzgesetz 2017: 342) mittels

---

einbezogen werden sollen befristet aufgenommene Ersatzkräfte nach dem Allgemeinen Teil des Stellenplanes sowie aus anderen Gründen nur befristet Beschäftigte. (…)“ vgl. RV 857 der Beilagen XVIII. GP zu § 40 zum B-GlBG BGBl. Nr. 100/1993 (StF).

14 So waren im WS 2013 93,6% der auf KV-Basis beschäftigten wissenschaftlichen/künstlerischen Mitarbeiter/innen gem §§26 und 27 in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis zur Universität tätig, insgesamt waren im WS 2013 77,3% aller wissenschaftlichen/künstlerischen Mitarbeiter/innen in befristeten Beschäftigungsverhältnissen tätig (siehe BMWFW 2014: 104).

Verbesserung der Rekrutierungsquote, d.h. Erhöhung des Anteils der „bildungsfernen“ Studienanfänger/innen) aktualisiert werden.

Wenn eine solche Rollierung der GSP gesetzlich verankert bzw. bei den FFP auf Basis bestehender Verpflichtung durchgeführt wird, muss berücksichtigt werden, dass dadurch nicht bestehende effektive Bestimmungen „ausgehöhlt“ bzw. unterlaufen werden: Dem könnte man Abhilfe schaffen, indem auf bestimmte „Kernbestimmungen“ von FFP bzw. GSP eine Einigkeit auf eine Art „Bestandsrecht“ erzielt wird. Diese Mindeststandards dürften dann also auf keinen Fall bei einer Rollierung und damit Neuaushandlung von FFP bzw. GSP unterschritten werden dürfen[15].

Eine Taktung von FFP und GSP mit der LV würde eine effektive Umsetzung der Kaskadensteuerung bzw. von quantitativen Zielen zur Erhöhung der Repräsentanz weiterer Gruppen (Studierende mit „bildungsfernen“ Eltern) ermöglichen. Zudem könnte dann vorgesehen werden, dass innovative Maßnahmen zur diversitätsorientierten Gleichstellung in FFP bzw. GSP auch im Zuge der Erstellung der LV zu berücksichtigen sind.

5.2.5 Vision eines „Diversitätsplans“

Aus dem Blickwinkel des Diversitätsmanagements tragen positive Maßnahmen zumindest zu einer Beschleunigung der Gleichbehandlung benachteiligter Gruppen bei. Sie bieten sich innerhalb einer Diversitätsstrategie als ein wichtiges Instrument zur Zielerreichung an (Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte 2017). Dennoch gehen moderne Ansätze des Diversitätsmanagements weit über „bloße“ Antidiskriminierung und Herstellung von Fairness hinaus: So zielt etwa der tiefgreifendste Ansatz der Lern- und Effektivitätsperspektive auf langfristiges Lernen und den Abbau von Dominanzen ab (Pauser 2011: 39).

Eine erfolgreiche Einbettung von Antidiskriminierungs- und positiven Maßnahmen in jüngere Diversitätsmanagementansätze, die wesentlich weniger differenzorientiert sind und stärker auf umfassender sozialer Inklusion beruhen, fruchtbar sein, um den doch sehr stark kategorialen und damit differenzorientierten Fokus solcher (oft legistisch getriebener) Maßnahmen abzufedern (Pauser 2011: 40). Eben jene Diversitätsmanagementansätze könnten an Hochschulen zu einem Kulturwandel zugunsten eines umfassenden Gleichstellungsverständnisses, einer erhöhten Problemlösungskapazität sowie auch einer Steigerung der Kreativität führen (Pauser 2011: 43).

Mit dem GSP wurde ein grundsätzliches rechtliches Fundament für ein starkes inneruniversitäres Instrument mit Potenzial zum Anstoß eines Kulturwandels in Richtung

15 Prof. *Edith Gößnitzer*, Vorsitzende der Arbeitsgemeinschaft für Gleichbehandlung und Gleichstellung an Österreichs Universitäten (ARGE GLUNA), brachte diese wertvollen Vorschläge im Rahmen eines ausführlichen Gesprächs mit mir am 04.07.2017 ein.

diversitätsorientierter Gleichstellungspolitik geschaffen, wenngleich dafür noch eine tiefergehende Bewusstseinsbildung an den Universitäten von Nöten sein wird, um dieses Potenzial tatsächlich heben zu können.

Idealerweise könnten FFP und GSP in einem Weiterentwicklungsschritt also zu *einem strategischen „Diversitätsplan"* fusioniert werden, der die gleichstellungsorientierte Diversitätspolicy der Universitäten tragen und folgenden Aufbau haben könnte:

O Leitender Grundsatz
Darlegung **Diversitätsverständnis**:
Erläuterung des gewählten Diversitätsansatzes sowie des strategischen Diversitätsmanagements der Universität. **Einphasung** der Abschnitte **A, B und C in** das universitäre **Gesamtkonzept**

A Antidiskriminierung
Geschlecht
Alter
Ethnie/Herkunft
Religion/Weltanschauung
Sexuelle Orientierung

B (Aktive positive) Maßnahmen zum Abbau bestehender Ungleichheiten
Geschlecht
Alter
Ethnie/Herkunft
Religion/Weltanschauung
Sexuelle Orientierung
Soziale Chancengleichheit

Darin etwa Aufnahme von im Rahmen der „Nationalen Strategie zur Sozialen Dimension in der HS-Bildung" entwickelten Maßnahmen.

C Quantitative Ziele zum Abbau der Unterrepräsentanz bestimmter Gruppen
Universitärer Beitrag zu den Wirkungszielen des BMWFW:
Geschlecht (Umsetzung durch das Kaskadenmodell)
Universitärer Beitrag zu den Wirkungszielen des BMWFW:
Soziale Herkunft (Rekrutierungsquote)

Die Erstellung dieses strategischen „Diversitätsplans" sollte dem AKGL unter Einbeziehung der „Koo-Stellen" für Gleichstellung, Frauenförderung und Geschlechterforschung obliegen. Der „Diversitätsplan" sollte alle sechs Jahre getaktet mit der jeweiligen Leistungsvereinbarungsperiode rolliert werden, alle drei Jahre hingegen sollten die quantitativen Zielsetzungen – ebenfalls in Abstimmung mit den in der LV vereinbarten „globalen" Zielsetzungen zur Erfüllung der Wirkungsziele des BMWFW – anzupassen sein. Die aktuell bestehenden Mindeststandards in FFP bzw. GSP sollten im Zuge der Fusionierung zum „Diversitätsplan" auf keinen Fall unterschritten werden dürfen. Im Zuge der alle sechs Jahre durchgeführten Rollierung des Diversitätsplans sollten herausragende für den Diversitätsplan entwickelte Maßnahmen auch für die Erstellung der LV berücksichtigt werden.

5.3 Implementierung einer „Kaskadensteuerung“ für die Universitäten

Eine Festlegung von potenzialorientierten quantitativen Zielwerten für wissenschaftliche/künstlerische Personalkategorien, in denen Frauen unterrepräsentiert sind wird angeregt. Diese könnte im Sinne eines Kaskadenmodells über die Instrumente LV bzw. FFP durchgeführt werden, um die „Leaky Pipeline“ an Universitäten zu verringern und eine faktische Gleichstellung der Geschlechter schneller herbeizuführen. Mit der damit verbundenen systematischen Durchleuchtung von karriererelevanten universitären Auswahlverfahren im Hinblick auf etwaige Gender Bias – oder positiver formuliert einem „Gender Mainstreaming“ in solchen Verfahren – soll damit neben einer Erhöhung der Frauenanteile entlang der universitären Karriereleiter auch die Gleichstellungskultur in universitären Prozessen weiterentwickelt werden.

5.3.1 Kaskadenmodell im Nordrhein-Westfahlen: Modell und Intention

Das Ende 2014 (MIWF 2016) in das Hochschulgesetz Nordrhein-Westfalens integrierte Kaskadenmodell bietet auch für Österreich die Chance einer Weiterentwicklung der Zielwert-Festlegung zur Erhöhung des Frauenanteils beim universitären Personal.[16] Der Frauenanteil für eine Qualifikationsstufe wird in diesem Modell potenzialorientiert auf Basis des Anteils potenziell qualifizierter Frauen auf der vorangegangenen Karrierestufe ermittelt. Als Ausgangsgesamtheit zur Festlegung des Frauenanteils einer Karrierestufe wird im nordrheinwestfälischen Modell grundsätzlich das der vorangegangenen Karrierestufe in Deutschland vorhandene Potenzial an potenziellen Bewerberinnen herangezogen. Die dazu benötigten Daten werden vom Statistischen Bundesamt oder der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz zur Verfügung gestellt (MIWF 2014). Bemerkenswert ist, dass sich das deutsche Kaskadenmodell „nur“ auf die Berufung von Professor/innen – wo internationale Stellenbesetzungen jedenfalls eine bedeutende Rolle spielen – bezieht (MIWF 2014). Zudem wird im deutschen Modell nach Fächergruppen differenziert. Sowohl die Definition der Fächergruppe, für die Zielquoten festgelegt werden sollen, als auch die konkrete Festlegung der fächergruppenbezogenen Gleichstellungsquote – die übrigens auch für einen Zeitraum von drei Jahren festgelegt wird – obliegt der Hochschule[17]. Die Hochschule hat ihrerseits alles „Erforderliche“ zur Erfüllung der festgelegten Gleichstellungsquote beizutragen (HG NRW 2014 § 37a Abs 1). Gemäß Gesetzeswortlaut hat sie den entsprechenden Zielwert „anzustreben“ (HG NRW 2014 § 37a Abs 2). Sie ist also – auch wenn das Gesetz keine Sanktionen bei Nichterfüllung vorsieht – doch zu einem bestimmten gleichstellungsfördernden Verhalten in Berufungsprozessen angehalten (Goebel 2015: 7).

16 Grundsätzlich sollte der Fokus analog zum nordrhein-westfälischen Modell beim wissenschaftlichen/künstlerischen Personal liegen, wenngleich solche Modellüberlegungen durchaus auch beim universitären Verwaltungspersonal angestellt werden können.

17 Bzw. in concreto dem Rektorat der Hochschule im Einvernehmen mit den in Fachbereichen verantwortlichen Dekan/innen. Siehe § 37a Abs 1 Hochschulgesetz NRW.

Intention des nordrhein-westfälischen Gesetzgebers war offenbar, bei allen Prozessen im Laufe des Berufungsverfahrens im Sinne eines Gender Mainstreamings auch Wirkungen derselben auf die Dimension Geschlecht zu berücksichtigen (Goebel 2015: 9). Dieses durch die potenzialorientierte Zielquote beabsichtigte berufungsverfahrensrechtliche „Gender Mainstreaming" zielt in seinem Kern u.a. auch darauf ab, die Leistungsbewertungskriterien im Rahmen von Berufungsverfahren und den dahinterliegenden wissenschaftliche/künstlerischen Exzellenzbegriff kritisch zu durchleuchten und gegebenenfalls im Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit zu überarbeiten (Goebel 2015: 11).

In Wahrheit ist die Stoßrichtung eines Kaskadenmodells daher nicht nur im letztlichen Endziel – einer Erhöhung der Repräsentanz von Frauen in bestimmten Karrierestufen – sondern vor allem am Weg dorthin festzumachen: Mit der systematischen Durchleuchtung von karriererelevanten universitären Auswahlverfahren im Hinblick auf etwaige Gender Bias – oder positiver formuliert einem „Gender Mainstreaming" im Berufungsverfahren – soll ein Kulturwandel in Richtung Berücksichtigung der Dimension Geschlecht und damit Sicherstellung von Genderkompetenz in Auswahlverfahren angestoßen werden.

Kern dieses Kulturwandels ist eine Reflexion des bestehenden wissenschaftlichen/künstlerischen Leistungsbegriffs im Hinblick auf einen ihm inhärent vorausgesetzten Lebensentwurf. Die „Filterwirkung" des in Entscheidungsverfahren vorausgesetzten Exzellenzbegriffs soll also durchleuchtet werden: Welche Typen von Wissenschafter/innen schaffen es mittels des bestehenden universitären Exzellenzbegriffs den Sprung in Führungspositionen und sind es tatsächlich die Personen, die langfristig einer gedeihlichen gesellschaftsoffenen und -orientierten Entwicklung am förderlichsten sind?

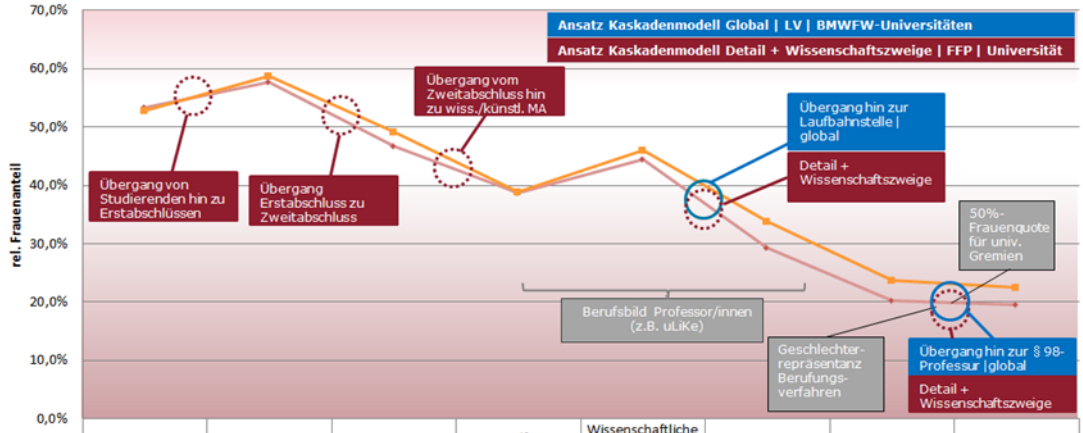
5.3.2 Mögliche Umsetzung des Kaskadenmodells in Österreich

Das Gleichstellungsziel der Untergliederung 31 „Wissenschaft und Forschung" – also des Verwaltungsbereichs „Wissenschaft und Forschung" – zeigt die gesellschaftspolitischen Gleichstellungszielsetzungen des BMWFW für Hochschulen: Zwei zentrale Wirkungszielkennzahlen adressieren die Erhöhung des Frauenanteils in den wissenschaftlichen/künstlerischen Karrierestufen Professuren und Laufbahnstellen, um die nach wie vor gegebene „gläserne Decke" an Universitäten zu durchbrechen. Zunächst erscheint es sinnvoll, für diese zentralen Wirkungszielkennzahlen empirisch fundierte potenzialorientierte 10-Jahreszielquoten errechnen zu lassen. Mit den Universitäten werden im Zuge der Leistungsvereinbarungen für diese beiden Personalkategorien obligate Beiträge derselben zur Erreichung der Wirkungsziele des BMWFW vereinbart. Hierbei könnte ein Kaskadenmodell zur universitären Zielquotenfestlegung herangezogen werden. Die Zielquoten könnten in Folge in den FFP[18] universitätsspezifisch für weitere universitär relevante Karrierestufen festgelegt und nach Fächergruppen ausdifferenziert werden. Die

18 Bzw. sollte es gelingen FFP und GSP zu „verschmelzen", in diesen gesamtheitlichen GSP.

Instrumente – in Reihenfolge absteigend bis hin zur feinsten Granularitätsebene – Wirkungsorientierte Budgetierung, Leistungsvereinbarung sowie Frauenfröderungsplan würden zielführend für ein „österreichisches Modell“ sein. Die folgende Grafik soll Instrumente und Karrierestufen zum Einsatz des Kaskadenmodells auf universitärer Ebene aufzeigen:

Abbildung 2: Präsenz von Frauen: Gesamtübersicht, WS 2010 und WS 2015



	Studierende	Erstabschlüsse	Zweitabschlüsse	Drittmittelfinanzierte Mitarbeiter/innen	Wissenschaftliche/r und Künstlerische/r Assistent/innen	Laufbahnstellen	Professor/innen und Äquivalente	Professor/innen
WS 2010	53,4%	57,7%	46,7%	38,7%	44,5%	29,3%	20,3%	19,5%
WS 2015	52,8%	58,7%	49,1%	38,9%	46,0%	33,8%	23,7%	22,6%

Quelle: Datenmeldungen der Universitäten auf Basis UniStEV bzw. BidokVUni.

5.3.3 Einbettung des österreichischen Kaskadenmodells

Abbildung 3: Einbettung eines möglichen österreichischen Kaskadensteuerungs-modells

Quelle: Eigene Darstellung.

Eine wichtige Voraussetzung für eine Implementierung des vorgeschlagenen „österreichischen Modells“ der Kaskadensteuerung ist jedenfalls eine „Taktung“ der Laufzeit der universitären FFP mit jener der LV. Eine „Kaskadensteuerung“ über das Instrument FFP könnte die Universitäten nämlich essenziell bei der Erfüllung der gesetzlichen Vorgabe verbindlicher Ziele zur Erhöhung des Frauenanteils bei wissenschaftlich/künstlerischen Personalkategorien[19] unterstützen. Wie *Koller* gezeigt hat, setzen sich die Personalkategorien, für die nach Vorgabe des FFP verbindliche Zielsetzungen zur Erhöhung des Frauenanteils für jeweils zwei Jahre zu setzen sind, entweder nur aus wissenschaftlich/künstlerisch tätigen Personen, oder aber nur aus Personen des allgemeinen universitären Personals zusammen (Koller 2017: 214).

Die konkrete Art der Umsetzung des Kaskadenmodells (in Nordrhein-Westfalen geschah dies ja im Hochschulgesetz; siehe MIWF 2016: 1) müsste diskutiert werden. MEn wäre eine Umsetzung auf „niederschwelligerer“ Ebene über einen kompakten unterstützenden „Arbeitsbehelf“ für die Universitäten zweckdienlich (HG 2014): Den Universitäten könnte mit diesem Dokument eine Unterstützungsleistung zur Berechnung der potenzialorientierten Zielwerte und damit zur Umsetzung des Kaskadenmodells zur Verfügung gestellt werden.

In diesem Zusammenhang ist die Einbindung der Universitäten notwendig, geht es doch um die Ermittlung des Verlaufs von Karrierepfaden an den einzelnen Universitäten, um eine treffgenaue und realitätsnahe Gewichtung der „Potenzialkategorien“ vornehmen zu können: Konkret sind damit Wissenschafter/innen gemeint, die das abstrakte oder formelle Potenzial haben, als Professor/innen oder als Inhaber/innen von Laufbahnstellen berufen zu werden. Die Karrierepfade hin zu Laufbahnstellen und Professuren dürften aufgrund der Heterogenität der öffentlichen Universitäten an Allgemeinuniversitäten, Technischen Universitäten sowie Kunstuniversitäten, sowie auch innerhalb dieser drei „Idealtypen“ erheblich variieren. Im Zuge einer Modellentwicklung wird daher die Frage nach einer eventuellen Differenzierung zwischen einzelnen Universitätstypen aufzuwerfen sein.

Auch eine räumliche Beschränkung der Errechnung der „Potenzialkategorien“ nur auf das eigene Staatsgebiet – wie es im deutschen Modell der Fall ist – ist in die Überlegungen einzubeziehen: Auf Grundlage der Daten, die mittels der Wissensbilanzkennzahl „Anzahl der Berufungen an die Universität“ geliefert werden entstammten 2015 nämlich nur knapp 29 % der berufenen Professuren der eigenen Universität und weniger als die Hälfte (48,7 %) hatten eine Herkunftsuniversität aus Österreich. Die Mehrheit der berufenen Professor/inn/en hatte also einen internationalen (Dienstgeber-) Hintergrund aufzuweisen.[20]

19 Über 2 Jahre verbindliche Ziele zu Erhöhung des Frauenanteils in Personalgruppen im Wirkungsbereich der Gesamtuniversität, vgl § 11a B-GlBG.

20 Vgl uni:data, Wissensbilanz, Kennzahl 1.A.3 – Gesamtübersicht, Anzahl der Berufungen an die Universität, https://suasprod.noc-scence.at/XLCubedWeb/WebForm/ShowReport.aspx?rep=009+wissensbilanzen+universit%C3%A4ten/001+intellektuelles+verm%C3%B6gen+-+humankapital/004+1-a-3+berufungen+an+die+universit%C3%A4t.xml&toolbar=true [20.1.202017].

Dieser mit der engen Vernetzung der europäischen Hochschulen (Bologna-Prozess, Europäischer Forschungsraum etc) verbundene Trend zu einer in Bezug auf die Herkunft heterogenen Besetzung von universitären Stellen ist mitzudenken.

Beim Übergang vom wissenschaftlichen/künstlerischen Personal zum „wissenschaftlichen/künstlerischen Personal auf Laufbahnstellen“, die nach international kompetitiven Verfahren auszuschreiben sind (§ 99 Abs 5 UG 2002 idF BGBl. I Nr. 129/2017), ist eine empirische Erhebung, ob bei diesen Personalkategorien tatsächlich tendenziell eher auf inneruniversitäres oder zumindest an einer österreichischen Universität tätiges Personal rückgegriffen wird, anzudenken.

Auch den horizontalen Aspekt der Kaskadensteuerung – also die Möglichkeit einer Berücksichtigung von Fächergruppen – gilt es mitzudenken:

Mit der Wissensbilanzkennzahl 2.A.1 eine österreichweite Datengrundlage zur Erhebung von Professor/innen und Äquivalenten nach Wissenschaftszweigen entlang der ISCED-Studienfeld-Systematik. Diese Kennzahl legt allerdings den Fokus auf die Berechnung von Betreuungsrelationen (Wissensbilanz-Verordnung 2016)[21]. Für eine effektivere Umsetzung des Kaskadenmodells nach Fächergruppen müsste eine entsprechende gesetzliche Vorgabe zur Erfassung sämtlicher wissenschaftlicher/künstlerischer Personalkategorien, die in einem Kaskadenmodell berücksichtigt werden sollen, als auch sämtlicher ihnen vorgelagerter Potenzialkategorien in dieser Differenzierung geschaffen werden. Dies ist derzeit nicht gegeben, werden doch Assisenzprofessor/innen bereits nicht mehr von der Kennzahl abgedeckt (Wissensbilanz-Verordnung 2016). Trotzdem sollten auf universitärer Ebene Daten zum wissenschaftlichen/künstlerischen Personal zumindest nach Frascati-Forschungszweigen (OECD 2015: 59) vorliegen, da die Universitäten für die jedes zweite Kalenderjahr zu erstellende Statistik betreffend Forschung und experimentelle Entwicklung die entsprechenden Angaben zur Verwendung ihrer Mitarbeiter/innen erheben müssen (F&E-Statsitik Verordnung idf BGBl. II Nr. 150/2008, § 1 Abs 1 Z 1)[22]. Folglich müssten die Universitäten bereits jetzt entsprechende Informationen zum Herunterbrechen der potenzialorientierten Zielquoten auf Forschungszweige in den FFP haben.

Mittelfristig würde nach einer erfolgreichen Implementierung eines Kaskadenmodells die Zurverfügungstellung einer Datenbank im Rahmen des Datawarehouse uni:data[23] zur

21 Die Kennzahl 2.A.1 „Professorinnen/Professoren und Äquivalente“ stellt aber auf die Lehrtätigkeit und nicht die Forschungstätigkeit dieses Personals an und es wird daher im WBV-Arbeitsbehelf 10.0 explizit empfohlen, dass diese Kennzahl nicht für den Bereich Forschung/Entwicklung und Erschließung der Künste angewendet werden sollte. Vgl dazu BMWFW (2016b).

22 Allerdings stehen diese Daten nur zweijährlich und zudem mit deutlichem „Time-Lag“ zur Verfügung, da Statistik Austria nach Abschluss einer Erhebung gemäß Gesetz 18 Monate Zeit zur Aufbereitung der Daten hat. Auch stehen die entsprechenden Daten dem BMWFW nicht auf Institutionsebene zur Verfügung.

23 Vgl. Datawarehouse Hochschulbereich des BMWFW (uni:data), Allgemeines über uni:data, Sind die in unidata abrufbaren Daten valide?; Vgl zudem § 13 Abs 6 UG als rechtliche Grundlage für den durch das BMWFW durchzuführenden Datenclearingprozesses.

elektronischen Errechnung der jeweiligen Zielquoten für Karrierestufen Sinn machen, um den Universitäten die Berechnungen zu erleichtern bzw. um eine höhere Transparenz der universitären Berechnungsprozesse sicherzustellen (Kortendiek et al. 2015: 12).

5.4 Resümee

Inhaltlich kann ein Kaskadenmodell nur dann wirklich tiefgreifende Veränderungen anstoßen, wenn es mit einem Kulturwandel und einer Reflexion des wissenschaftlichen/künstlerischen Leistungsverständnisses einhergeht, denn sonst würden mittels der Kaskadensteuerung „bloß“ mehr Frauen, die einem androzentrierten Leistungsbegriff entsprechen, weil sie sich diesem kulturell gewachsenen, universell gültigen Leistungsideal unterwerfen mussten, zum Zuge kommen.

Aufgabe und Verantwortung des BMWFW muss es sein, die Universitäten auf die Verzahnung mit dem Kulturwandel zu sensibiliseren. Das BMWFW unternahm mit der Implementierung der Prozesskennzahl „Frauenrepräsentanz in Berufungsverfahren“ in die Wissensbilanz im Hinblick auf die Sensibilisierung auf die Dimension Geschlecht in Auswahlverfahren einen ersten dementsprechenden Schritt (Wissensbilanz-Verordnung 2016). Erstmals wird der gesamte Prozess der Berufungsverfahren[24] für unbefristete Professuren in Österreich abgebildet und damit öffentlich transparent gemacht. In der Interpretationsempfehlung im WBV-Arbeitsbehelf 10.0 (BMWFW 2016b) werden die Universitäten dazu angehalten, Entwicklungen[25] des Frauenanteils an unterschiedlichen Stufen des Berufungsverfahrens im qualitativen Kontext (den Zusammenhang mit universitären Maßnahmen) zu erläutern. Damit wird versucht, eine Art universitäre Selbstreflexion bezüglich des entwickelten Maßnahmensets für Berufungsverfahren – und damit einen wichtigen Entscheidungsprozess – anzuregen.

Das Prozessmonitoring der Berufungsverfahren kann als ein erster wertvoller Schritt zur Kaskadensteuerung gesehen werden: Es erleichtert für das BMWFW ein Monitoring der vereinbarter LV-Zielquote, die bei der Karrierestufe Professur nur durch Berufung einer bestimmten kritischen Anzahl an Frauen im Verlaufe von drei Jahren erreichbar sein wird. Zudem bieten die Interpretationen der Universitäten eine sehr gute Möglichkeit, um ein vollständigeres Bild über qualitative Unterstützungsmaßnahmen (auch in Richtung eines Kulturwandels) zu erhalten.

Im Rahmen der Verleihung des Diversitas-Preises des BMWFW wurde der Wirtschaftsuniversität für die Entwicklung eines flexiblen, lebensphasenbezogenen Leistungsbewertungskonzepts für Professuren einer der Hauptpreise zuerkannt (BMWFW

24 Von den Bewerber/inne/n über das Hearing zum Dreiervorschlag bis hin zur letztlichen Berufung durch die/den Rektor/in.

25 Sowohl negative als auch positive.

2016a)[26]. Auch damit setzte das BMWFW ein sichtbares Zeichen zur Förderung eines Kulturwandels zugunsten der Gleichstellung in universitären Prozessen.

5.5 Literatur

Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (BMWFW) (2016a), Diversitas Preisträger/innen 2016. URL: https://bmbwf.gv.at/wissenschaft-hochschulen/gender-und-diversitaet/diversitas-preistraegerinnen-und-preistraeger-2016/#c7754 [27.07.2017].

Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (BMWFW) (2014), Universitätsbericht 2014. URL: http://www.bmwfw.gv.at/Presse/AktuellePresseMeldungen/Documents/Universit%C3%A4tsbericht_2014.pdf [09.01.2017].

Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (BMWFW) (2016b), WBV-Arbeitsbehelf. Erläuterungen zur Erstellung der Wissensbilanz gem der Verordnung über die Wissensbilanz BGBl II 97/2016, Version 10.0.

Goebel, Joachim (2015), Rechtliche Aspekte bei der Implementierung eines Kaskadenmodells und mögliche Zielsetzungen, in: Zentrales Gleichstellungsbüro der Universität Siegen (Hg.), Gleichstellungsquote und Kaskadenmodell, Ein Jahr Hochschulzukunftsgesetz NRW, Tagung am Dienstag, 17. November 2015, Universität Siegen, Artur-Woll-Haus, 6-11. URL: https://www.uni-siegen.de/gleichstellung/documents/tagungsdokumentation_gleichstellungsquote.pdf [26.07.2017].

Koller, Peter (2017), Überlegungen zur Weiterentwicklung der indikatorbasierten universitären Steuerung im Bereich Gleichstellung, in: Hauser, Werner (Hg.), Jahrbuch 17. Hochschulrecht, Wien: NWV Verlag: 210-238.

Kortendiek, Beate; Hendrix, Ulla und Niegel, Jennifer (2015), Gender-Report, Statistikportal, Gleichstellungsquote: Probleme bei der Erfassung statistischer Daten, in: Zentrales Gleichstellungsbüro der Universität Siegen (Hg.), Gleichstellungsquote und Kaskadenmodell, Ein Jahr Hochschulzukunftsgesetz NRW, Tagung am Dienstag, 17. November 2015, Universität Siegen, Artur-Woll-Haus, 12-18. URL: https://www.uni-siegen.de/gleichstellung/documents/tagungsdokumentation_gleichstellungsquote.pdf [27.07.2017].

26 Beim Konzept der WU Wien „uLiKe – universitäre Leistungsbewertung im Kontext entwickeln“ überzeugte die Jury u.a. die Berücksichtigung von biografischen Elementen (z.B. Teilzeit, akademisches Alter) als Kontextfaktoren für die Leistungsbeurteilung, aber auch die Flexibilität in der Leistungsbeurteilung, da mehrere Leistungsbereiche (Forschung, Lehre, Third Mission, universitäre Selbstverwaltung) „gleichberechtigt“ in die Leistungsbeurteilung miteinfließen. Dieses Konzept sollte nach Ansicht der Jury die Chancen von Personen, die keine wissenschaftlichen Normbiografien aufweisen können, berufen zu werden, erhöhen.

Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte (2017), Positive Maßnahmen. URL: http://bim.lbg.ac.at/de/positive-massnahmen [26.06.2017].

Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen (MIWF) (2014), Die Gleichstellungsquote nach § 37a Hochschulgesetz NRW. Ein Rechtsinstrument zur Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit in Berufungsverfahren – Leitfaden für die Praxis. URL: http://www.wissenschaft.nrw.de/fileadmin/Medien/Dokumente/Hochschule/Gleichstellung/Handreichung_Gleichstellungsquote.pdf [15.12.2016].

Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen (MIWF) (2016), Das Kaskadenmodell des nordrhein-westfälischen Hochschulgesetzes in der Hochschulpraxis. URL: http://www.wissenschaft.nrw.de/fileadmin/Medien/Dokumente/Hochschule/Gleichstellung/Abhandlung_Kaskadenmodell_-_E1.pdf [20.01.2017].

OECD (2015), Frascati Manual 2015. Guidelines for Collecting and Reporting Data on Research and Experimental Development.

Pauser, Norbert (2011), Grundlagen des Diversity Managements, in: Pauser, Norbert; Wondrak, Manfred (Hg.), Praxisbuch Diversity Management, Wien: facultas.wuv: 27-50.

Plattform der Einrichtungen für Frauenförderung und Geschlechterforschung an den österreichischen Universitäten. URL: http://www.genderplattform.at/ [27.09.2017].

Raasch, Sibylle (2010), Positive Maßnahmen – Eine Einführung, in: Heinrich-Böll-Stiftung (2010), Positive Maßnahmen. Von Antidiskriminierung zu Diversity, Schriften zur Demokratie – Band 24, Berlin: Heinrich-Böll-Stiftung, 12-22.

Technische Universität Graz, Satzungsteil Gleichstellungsplan der Technischen Universität Graz, in Kraft gesetzt durch Senatsbeschluss vom 26.06.2017. URL: http://mibla.tugraz.at/16_17/Stk_19/Gleichstellungsplan_TU_Graz_26062017.pdf [25.07.2017].

Technische Universität Wien, Gleichstellungsplan der Technischen Universität Wien, in Kraft gesetzt durch Senatsbeschluss vom 13.03.2017 und verlautbart im Mitteilungsblatt Br. 7/2017. URL: https://www.tuwien.ac.at/fileadmin/t/ukanzlei/Gleichstellungsplan.pdf [25.07.2017].

Ulrich, Silvia (2016), Unions- und verfassungsrechtliche Zulässigkeit von Förderungsmaßnahmen, in: Neuwirth, Karin; Salinger, Ulrike; Senk, Jasmine (Hg.), Gleichbehandlung UNTERNEHMEN. Möglichkeiten in und für Unternehmen, Linzer Schriften zu Gender und Recht, Band 59. Linz: Trauner Verlag: 36-67.

Wroblewski, Angela (2017), Protokoll zum Workshop „Diversitätsorientierte Gleichstellungspolitik an Universitäten und Fachhochschulen Österreichs“, Wien: IHS.

5.6 Zitierte Normen

Bundesfinanzgesetz (BFG) 2017 – BFG 2017, idF BGBl I 101/2016.

Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsgesetz) (2017) – GlBG idF BGBl. I Nr. 40/2017.

Bundesgesetzblatt (2015) – 369 der Beilagen XXV. GP – Regierungsvorlage zu UG Novelle BGBl I Nr. 21/2015.

Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG) (1993) – BGBl 100/1993 idF BGBl. I Nr. 65/2015.

Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG) (1930) – BGBl 1/1930 idF BGBl. I Nr. 138/2017.

Gesetz über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz Nordrhein-Westfalen – HG NRW) (2014) – Art 1 des Hochschulzukunftsgesetzes vom 16.9.2014 (GV NRW 547), URL: https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=10000000000000000654 [15.12.2016].

Universitätsgesetz (UG) 2002 – BGBl I 120/2002 idgF BGBl. I Nr. 129/2017.

Verordnung der Bundesministerin für Bildung, Wissenschaft und Kultur über statistische Erhebungen bei Studierenden an Universitäten und in Fachhochschul-Studiengängen, BGBl II 523/2003 idgF.

Verordnung der Bundesministerin für Bildung, Wissenschaft und Kultur, des Bundesministers für Verkehr, Innovation und Technologie und des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit über Statistiken betreffend Forschung und experimentelle Entwicklung (F&E-Statistik-Verordnung) idF BGBl. II Nr. 150/2008.

Wissensbilanz-Verordnung 2010 – WBV 2010, BGBl II 216/2010 (außer Kraft mit 10.01.2017).

Wissensbilanz-Verordnung 2016 – WBV 2016, idF BGBl II 97/2016.

6 Equality Governance via Policy Analysis? Die Implementierung von Gender Impact Assessement in der Europäischen Union und Gender-based Analysis in Kanada

Arn Sauer[1]

Gleichstellungsgovernance durch Folgenabschätzung? Dieser Frage geht die Dissertation von Arn Sauer nach, die sich mit dem Implementierungsstand von Gleichstellungsinstrumenten für die Gesetzes- und Programmfolgenabschätzung in der kanadischen Föderaladministration und der Europäischen Kommission befasst. Der Referent gab einen ersten Einblick in seine transnational vergleichende Promotionsforschung, die er im Januar 2017 am Zentrum für Transdisziplinäre Geschlechterstudien der Humboldt-Universität erfolgreich abschloss. Instrumente der Folgenabschätzung, einschließlich von Gender-Based Analysis (in Kanada) bzw. Gender Impact Assessment (in der EU), können sowohl ex-ante als auch parallel oder ex-post, also zu Evaluationszwecken eingesetzt werden, um Projekt-, Programm- und Politikfolgen (inkl. von Gesetzesfolgen) auf wissenschaftlicher Basis abschätzen und mitigieren zu können.

Obwohl „Gender Mainstreaming"-Instrumente seit der Weltfrauenkonferenz in Peking 1995 seit mehr als 20 Jahren in einer Fülle von Ausprägungen und Weiterentwicklungen zur Verfügung stehen und europäische Richtlinien und internationale Abkommen deren universellen Einsatz vorschreiben, sticht der Mangel an Monitoring bzgl. ihrer Anwendung ins Auge. Um diese Leerstelle zu adressieren, konzipierte der Referent seine Promotionsforschung als ex-post Implementierungsanalyse der bestehenden Instrumente und ihres institutionellen Einsatzfeldes.

Evaluative Fragen, die im Mittelpunkt der Arbeit standen, waren: Worin besteht, abgesehen von Einzelfallstudien und subjektiver Wahrnehmung, der tatsächliche augenblickliche Status Quo der Instrumentenentwicklung und ihres systematischen administrativen Einsatzes in Politikplanung und Regierungshandeln in Kanada im Vergleich zur EU? Welche Rechenschafts- und Controllingmechanismen gibt es und wie kann auch die gleichstellungsorientierte Folgenabschätzung im Rahmen eines sich weltweit noch in den Anfängen befindlichen Qualitätsmanagements überwacht und ggf. nachjustiert werden? Welche Funktion erfüllen institutionalisierte Gleichstellungsmaschinerien im Hinblick auf Mandat, Befugnisse und prozessuale Integration solcher Instrumente? Inwiefern lassen bestehende oder nicht-bestehende systemische Integrationsmechanismen Rückschlüsse auf Wirkungsweisen der Politikwerkzeuge zu?

1 Kontakt: Arn Sauer, arn.sauer@uba.de

Diese vergleichende Bestandsaufnahme und transnationale Implementierungsanalyse von Instrumenten der gleichstellungsorientierten Folgenabschätzung wurde mittels der Methoden des Experteninterviews und der Dokumentenanalyse durchgeführt. Die empirisch-qualitativ angelegte Studie basiert auf Daten- und Theorientriangulation. Es wurden 25 leitfadengestützte Einzelinterviews vorwiegend mit Expert_innen der jeweiligen Verwaltungen sowie einzelnen Verteter_innen der Wissenschaft geführt, die die Instrumenteneinführung begleitet bzw. die Instrumente entwickelt haben (davon in Kanada 12 Interviews mit zehn Ministerialbürokratien, einer Wissenschafterin und einer Instrumentenentwicklerin; in Europa 13 Interviews mit neun Generaldirektionen, einer Wissenschafterin und einer Instrumentenentwicklerin). Mittels softwaregestützter Kodierung wurden aus 1.649 Einzelkodes 17 thematische Kodes gebildet, anhand derer Kanada und die Europäische Kommission vergleichbar wurden. Theoretische Zugänge eröffneten die feministische Standpunktheorie und Governance Theorien. Insbesondere die Verbindung von Rechenschafts- („accountability“) mit feministisch-poststrukturalistischen Ansätzen in der Governance Forschung zeichnet den geleisteten theoretischen Mehrwert der Arbeit aus.

Um die GBA und GIA Instrumente einordnen und vergleichbar machen zu können, war es für das Promotionsvorhaben zunächst wichtig anhand aktueller, breiter Forschungsliteratur zur Folgenabschätzung eine Typologie von Impact Assessment (IA) Instrumenten zu erstel-len. Daran anknüpfend wurden Kernelemente eines IA Instrumentes zur typologischen Einordnung von GBA/GIA destilliert. Die Dissertation schlägt zudem erstmals Qualitätskriterien für gleichstellungsorientierte Folgenabschätzungsinstrumente vor, die sowohl Gender Mainstreaming als auch Intersektionalitätsaspekten Rechnung tragen. Die schriftliche Primärliteratur der verschiedensten GBA/GIA-Modelle lag der Typologisierung und der Einordnung als Impact Assessment (IA) bzw. Gender Mainstreaming (GM) Instrument zugrunde. In diesem Dreiklang schlägt die Arbeit eine transdisziplinäre Brücke zwischen den wissenschaftlichen Silos der Gender Forschung und der bereits in sich interdisziplinären Forschung zu bzw. über Folgenabschätzung. Sie ist methodologisch den Politikwissenschaften und Sozialwissenschaften zuzuordnen und streift die Gebiete der feministischen Govervance Studies bzw. Staatstheorie, kritischen Verwaltungswissenschaften und Managementwissenschaften.

Das kanadische Gleichstellungsfolgen-Abschätzungsverfahren „Gender-based Analysis“ (GBA) wurde 1998 als Einzelinstrument ministerialübergreifend eingeführt. Es hat insbesondere seit 2007 neue Impulse in Bezug auf Rechenschaft und Monitoring-Mechanismen erfahren, die in Übereinstimmung mit und unter Ausnutzung von effizienzorientierten Verwaltungsreformen („new public management“) von statten gehen. Auffällig dabei ist die Rolle der staatlichen nationalen Gleichstellungsbehörde „Status of Women Canada“, die durch Institutionalisierung, kontinuierlicher Sensibilisierung über interne Netzwerkstrukturen und ein parlamentarisch verankertes Berichtswesen der Stagnation der GBA-Instrumentenanwendung entgegenzuwirken versucht. Der Blick nach Kanada lohnte sich zusätzlich, weil dort die multisektionale Überschneidung von

gesellschaftlicher Diskriminierung seit 2012 im adaptierten GBA+ Instrument Berücksichtigung findet. Dies hat bisher in Europa nicht stattgefunden. Auch wenn darin eher eine additive, denn interdependente Verflechtung sozialer Hierarchien umgesetzt wurde, stellt GBA+ einen Versuch dar, über Gleichstellungszugänge eine inklusiv angelegte Politikanalyse und –beratung zu gewährleisten.

Im Gegenzug fällt auf, dass das 1997/98 für die Generaldirektion Beschäftigung entwickelte „Gender Impact Assessment“ (GIA) Instrument der EU immer ein sektoral beschränktes Instrument war, das ab 2005 in der integrierten Folgenabschätzung aufging und erstmals kommissionsweit Einfluss entwickeln konnte. Anders als in Kanada unterliegen die Gleichstellungsfragen in der integrierten IA der Europäischen Kommission jedoch nur indirekter Rechenschaft durch die Unterordnung unter die Sozialfolgenabschätzung, was Arn Sauer als ein „Experiment der Unterordnung“ („experiment in subordination“) bezeichnet. Intersektionale Elemente finden sich in der integrierten IA ebenfalls nicht, da in Europa ein gruppenspezifisches Antidiskriminierungsframing vorherrscht, das abseits der Gleichstellungsfragen im integrierten Folgenabschätzungsansatz relevant wird. Das ursprüngliche GIA Instrument hingegen verfolgte bereits (zumindest theoretisch) einen interdependenten Ansatz, der Männer und Frauen in ihrer Vielfalt und in ihren vielfältigen Lebenslagen adressieren sollte.

Zusammenfassend stellt der Referent anhand seiner Forschungsarbeit fest, dass zum Untersuchungszeitpunkt 1.) die gleichstellungsorientierte Folgenabschätzung keine nachweisbare Rolle in der IA-Praxis spielte, 2.) die Instrumente GBA/GIA jedoch sowohl IA-Kernelementen als auch GM-Kriterien entsprechen (im Gegensatz zur integrierten Folgenabschätzung der Kommission) sowie 3.) das Monitoring des Instrumenteneinsatzes und der Beratungsleistung von Gleichstellungsperspektiven in der ex-ante IA (noch) nicht ausgeprägt war.

Auf Basis dieser Erkenntnisse werden in der Promotion Wege aufgezeigt, wie das technokratische Verfahren der Folgenabschätzung besser für Gleichstellungsgovernance genutzt werden kann. Um die gleichstellungsorientierte Folgenabschätzung von der Theorie in die Praxis zu überführen, müssen Gender-Perspektiven in der IA aus der doppelten epistemologischen Falle herausgeführt werden, durch: 1.) akademische Wissensvermittlung in den einzelnen Disziplinen (v.a. Wirtschaftswissenschaften, Umweltwissenschaften und Sozialwissenschaften) und 2.) die Integration in die Strukturen, Prozesse und Kompetenzen der Verwaltung. Das kann gelingen mittels des, von feministischen Standpunkttheorien abgeleiteten und mit Governance-Ansätzen verbundenen, 3-E Konzeptes („embodied“, „embedded“, „entrenched“). Gender muss „embodied“, d.h. verkörpert in Menschen sein (einschließlich ihrer biographischen Hintergründe, Kompetenzen und ihres Wissens). Eine Geschlechterperspektive muss „embedded“, also eingebettet sein sowohl in akademische Wissenskulturen als auch in die IA-Epistemologie. Nicht zuletzt muss die Rechenschaft für Gender in IA „entrenched“, d.h. verankert sein in den entsprechenden Institutionen und

Prozessen der Verwaltung, zuvorderst in den generellen IA-Rechenschaftspflichten und Qualitätsstandards.

6.1 Literatur

Sauer, Arn (2017), Equality Governance via Policy Analysis? The Implementation of Gender Impact Assessment in the European Union and Gender-based Analysis in Canada, Dissertation, eingereicht am Zentrum für Transdisziplinäre Geschlechterstudien der Humboldt Universität zu Berlin, Berlin.

Author: Angela Wroblewski

Title: „Chancen feministischer Evaluation. Methodische Herausforderungen bei der Evaluation von Gender Mainstreaming und Gleichstellungspolitiken“. Dokumentation des 18. Treffens Arbeitskreis Gender Mainstreaming der DeGEval – Gesellschaft für Evaluation e.V.

Reihe Soziologie / Sociological Series 119

Editor: Angela Wroblewski

ISSN: 1605-8011
© 2018 Research Group: Socio-ecological Transformation, Institute for Advanced Studies (IHS),
Josefstädter Strasse 39, A-1080 Vienna • ☎ +43 1 59991-0 • Fax +43 1 59991-555 • http://www.ihs.ac.at