

gesis

Leibniz-Institut
für Sozialwissenschaften



Zahlen bitte

Diversity-Monitoring an Hochschulen

Lunch Lecture der Koordinierungsstelle
Chancengleichheit Sachsen

01.02.2023

Andrea Löther, CEWS

Fazit und Herausforderungen

- ✓ Gender Monitoring ist auf Gleichstellungsziele und Geschlechtergerechtigkeit ausgerichtet
- ✓ Indikatoren konstruieren Wirklichkeit
 - ✓ Vergleichsmaßstäbe und Einordnung
 - ✓ Differenzierungen (Intersektionalität und Geschlechtervielfalt)

 Quantitative Daten zu Teilhabe bilden nur eine Dimension von Geschlechtergerechtigkeit ab

- Intersektionalität
 - ▶ Geschlechtergruppen sind nicht homogen
- Geschlechtervielfalt / 3. Option
 - ▶ Erfassung und Auswertung

Geschlechtervielfalt

Hochschulstatistik: Erhebung

■ Erhebungsbogen für Hochschulen (destatis)

1	Geschlecht (EF7) *	männlich	<input type="checkbox"/>	1
		weiblich	<input type="checkbox"/>	2
		divers	<input type="checkbox"/>	3
		ohne Angabe	<input type="checkbox"/>	4

* Geschlecht gemäß Eintragung im Geburtenregister.

▶ Divers nach Personenstandsregister:

- intergeschlechtliche Personen
- trans*geschlechtliche bzw. nicht-binäre Personen ausdrücklich ausgeschlossen

▶ Trans*gender: Erfassung unter männlich / weiblich

■ Empfehlung bukof

- ▶ Digitale Erfassungssysteme: mindestens divers / keine Angabe
- ▶ Geschlechtseintrag von hochschulinterner Kommunikation (Anrede etc.) entkoppeln

Hochschulstatistik: Auswertung

„Zukünftig werden Auswertungen und Ergebnisveröffentlichungen zum Geschlecht auch die Merkmalsausprägung „divers“ berücksichtigen.“ (destatis)

- Wegen kleiner Fallzahlen /Geheimhaltung: nur im Rahmen von Übersichten
 - ▶ Jedoch derzeit nicht bei Bevölkerungsstand
- Zufällige Zuordnung zu „männlich“ / „weiblich“
<https://www.statistikportal.de/de/methoden/drittes-geschlecht>
- Forderung an amtliche Statistik: bei Übersichten berücksichtigen
 - ▶ Studierende oder Personal insgesamt (ohne weitere Differenzierung)

Befragungen

- Sozialwissenschaftliche Diskussion über Operationalisierung von Geschlecht in Umfragen
 - ▶ Gender-theoretische Konzepte: was soll erfasst werden
 - ▶ Unterscheidung sex – gender
 - ▶ Berücksichtigung Geschlechtervielfalt
- Konzepte
 - ▶ Freitext
 - ▶ Skalen („Schieber“)
 - ▶ Mehrere Items mit:
 - Unterscheidung Fremd- / Selbstwahrnehmung
 - Zuweisung bei Geburt – Geschlechtsidentität
 - ▶ Basic: divers / keine Angabe / männlich / weiblich

Beispiel: Gender Report NRW 2022

■ Online-Befragung (Mittelbau)

weiblich	47,8%
männlich	51,6%
divers	0,4%
Selbstbeschreibung	0,1%
keine Angabe	1,6%

TIN* (trans*, inter* und nicht-binär)

trans*, nicht-binär, gender-fluid

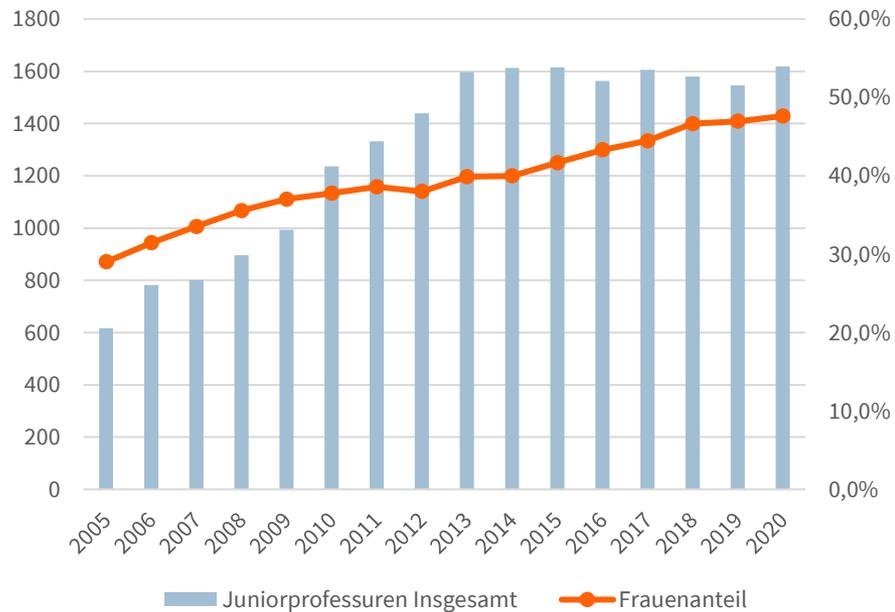
Erkenntnisse zu TIN*-Personen

- Häufiger gesundheitlich / körperlich beeinträchtigt
- Nur bestimmte Hochschulstandorte /Regionen kommen für Umzug in Betracht
- Erfahren besonders häufig Benachteiligungen aufgrund der Geschlechtsidentität oder sexuellen Orientierung

Diversität - Intersektionalität

Beispiel

Juniorprofessuren



Soziale Herkunft

- 7% = niedrigere / mittlere Herkunftsgruppen
- 62% = höchste Herkunftsgruppe

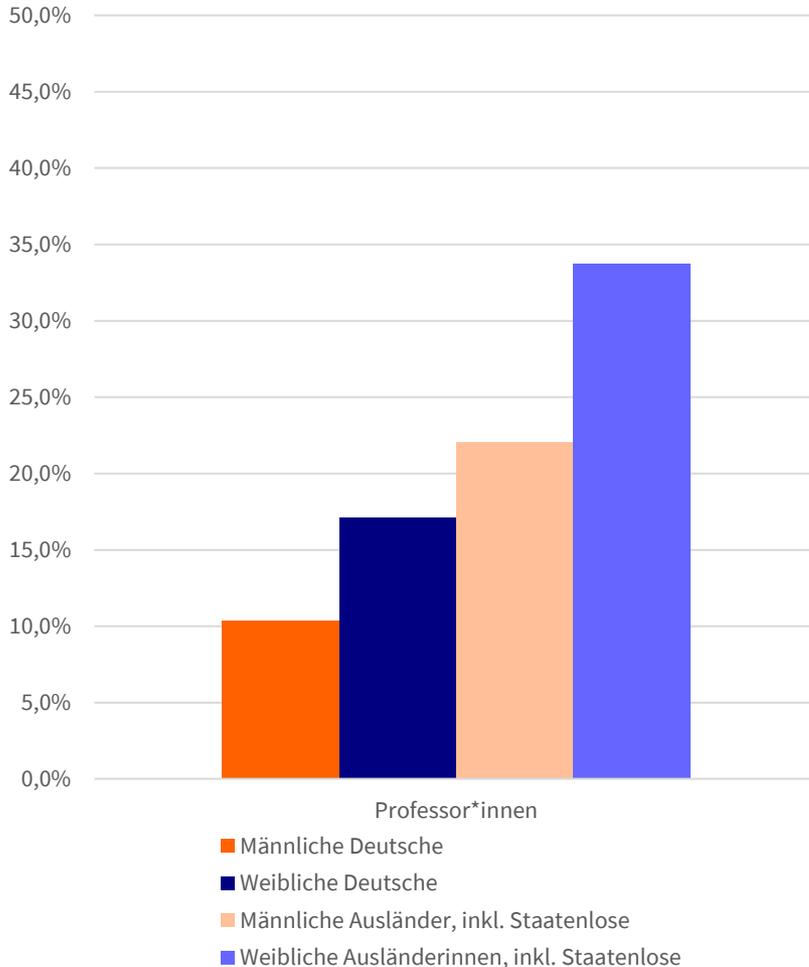
➤ Besonders schnelle Karrieren

➤ Soziale Aufsteiger*innen abgedrängt

(Möller 2018)

➤ Notwendig: Daten nach Geschlecht und sozialer Herkunft

Beispiel: befristet beschäftigte Professor*innen



Professorinnen mit ausländischer Staatsangehörigkeit

- 33,5 % = befristet
- Kumulation von Benachteiligungen in Bezug auf Befristung

(Löther 2022)

Administrative Daten / Hochschulstatistik

■ Erhebungsbogen Studierende

4	Staatsangehörigkeit (EF 10)				
	deutsch		0	0	0
	andere Staatsangehörigkeit				
					lt. Schlüssel

noch:	14	Erste Hochschulzugangsberechtigung (HZB)			
		c) Erwerb der ersten HZB (EF 119)			
		Bundesland lt. Schlüssel, bei Ausland "99" angeben			
		Kreis (bei Erwerb in Deutschland) Landkreis oder kreisfreie Stadt			
					lt. Schlüssel
		Staat (bei Erwerb im Ausland)			
					lt. Schlüssel

Bildungsin-/-ausländer*innen

■ Nicht erfasst / begrenzt erfasst:

- ▶ Migrationsgeschichte (begrenzt über: Bildungsausländer*innen bzw. nicht-deutsche Staatsangehörigkeit + inländische HZB)
- ▶ Rassifizierte Merkmale: schwarze Deutsche / People of Color

Erhebungen: Erfassung von ethnischer Herkunft / rassifizierender Zuschreibung

- Bisherige Operationalisierungen:
 - ▶ Staatsangehörigkeit und Geburtsland
 - Daraus Migrationshintergrund generiert
 - ▶ Sprache
 - Unzureichend
- Vorschläge
 - ▶ Subjektive Selbstauskunft zur ethnischen Herkunft / Selbstbezeichnung
 - ▶ Selbst wahrgenommene Fremdzuschreibung
 - ▶ Objektive Daten (Staatsangehörigkeit und Geburtsland)

Beispiel: Gender Report NRW 2022

Staatsangehörigkeit

Deutsch	93,9%
EU, inkl. EWR und Schweiz (ohne deutsch)	4,9%
Drittstaaten	5,4%

Zuzug aus dem Ausland

Nein	89,6%
Ja, für mein Studium	3,0%
Ja, für meine wiss. Weiterqualifizierung	3,5%
ja, für meine jetzige Stelle	5,6%

Geburtsländer der Eltern überführt in Variable „Migrationsgeschichte“ (mind. 1 Elternteil)

keine Migrationsgeschichte	81,0%
Migrationsgeschichte	19,0%

Beispiel: Gender Report NRW 2022

Fremdwahrnehmung: Wie werden Sie üblicherweise von anderen Personen wahrgenommen?

- Liste
- Mehrfachnennungen
- Offenes Textfeld

Übereinstimmung von Fremd- und Selbstwahrnehmung: Kategorisieren Sie sich auch selbst so??

Deutsch	83,3%
Weiß	73,6%
Migrant_in	3,1%
Osteuropäisch	2,7%
Ostdeutsch	2,3%
Russisch	2,0%
Türkisch	2,0%
Polnisch	1,8%
Asiatisch	1,2%
Muslimisch	1,1%
Arabisch	1,1%
Person of Colour	0,9%
Indisch	0,6%
Chinesisch	0,6%
Jüdisch	0,5%
Afrikanisch	0,3%
Schwarz	0,3%
Südeuropäisch/ Mittel- und Lateinamerikanisch	1,3%
Europäisch, Amerikanisch, Westlich	0,9%
Naher Osten	0,1%

Literatur

Geschlechtervielfalt

Muschalik, Carolin; Otten, Mirja; Breuer, Johannes; Rüden, Ursula von (2021): Erfassung und Operationalisierung des Merkmals „Geschlecht“ in repräsentativen Bevölkerungstichproben: Herausforderungen und Implikationen am Beispiel der GeSiD-Studie. In: *Bundesgesundheitsblatt - Gesundheitsforschung - Gesundheitsschutz* 64 (11), S. 1364–1371. DOI: 10.1007/s00103-021-03440-8.

Riek, Christina (2021): Kreuze an: Mann oder Frau - Wo ist das Problem? Intersektionale Geschlechterkategorien in der quantitativen Forschung. Humboldt-Universität zu Berlin, 30.06.2021. Online verfügbar unter <https://www.youtube.com/watch?v=myK1wGVbhGw>.

Antidiskriminierungsdaten (Geschlecht, ethnische Herkunft und andere)

Baumann, Anne-Luise; Egenberger, Vera; Supik, Linda (2018): Erhebung von Antidiskriminierungsdaten in repräsentativen Wiederholungsbefragungen. Bestandsaufnahme und Entwicklungsmöglichkeiten. Hg. v. Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Online verfügbar unter https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/forschungsprojekte/DE/Studie_Erhebung_von_AD_Daten_in_repr_WiederhBefragungen.html

Literatur

Juniorprofessur und Befristete Professor*innen

Möller, Christina (2018): Diverse Professorenschaft? Intersektionale Erkenntnisse am Beispiel der Universitäten in Nordrhein-Westfalen. In: *CEWSjournal* (114), S. 67–70. URL: <https://www.gesis.org/fileadmin/cews/www/CEWSjournal/cews-journal114.pdf>.

Löther, Andrea (2022): Gleichstellungspolitische Aspekte von Personalstrukturen auf dem Weg zur Professur sowie befristeter Beschäftigung in der Wissenschaft. Unter Mitarbeit von Sarah Weißmann. GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften. Köln (cews.publik, 26). URL: Online verfügbar unter <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-83471-7>.



gesis

Leibniz-Institut
für Sozialwissenschaften



Kontakt: andrea.loether@gesis.org