



SWIP Good Practice Guide

Dieser Leitfaden soll an Philosophie-Instituten in der Schweiz Verwendung finden. Er benennt und informiert einerseits über weit verbreitete Probleme und macht darüber hinaus konkrete Vorschläge dazu, wie an Instituten ein besseres Klima hergestellt werden kann, in dem sich alle Personen unabhängig ihres Geschlechts sicher und wohl fühlen.¹ Konkret haben wir dabei Personen im Blick, die auf der Grundlage ihres Geschlechts und/oder der Tatsache, dass sie sich nicht mit dem Geschlecht identifizieren, welches ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde, in der akademischen Philosophie unterrepräsentiert sind. Dieser Leitfaden liefert Vorschläge, wie die Situation für (cis und trans) Frauen, trans Männer und non-binäre Personen in der akademischen Philosophie verbessert werden kann.²

Die Vorschläge richten sich an Professor*innen, Mittelbauangehörige und Student*innen an Schweizer Philosophie-Instituten.

Wir richten uns terminologisch nach dem Transgender Network Switzerland (TGNS) und verwenden die bereits erwähnten Ausdrücke folgendermassen:³

trans Personen: Personen, die sich nicht mit dem Geschlecht identifizieren, welches ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde.⁴

cis Personen: Personen, die sich mit dem Geschlecht identifizieren, welches ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde.

trans Frau: Eine Frau, die bei Geburt als Junge eingeordnet wurde, sich aber als Frau

¹ Für eine ausführliche Diskussion der Frage, warum Philosoph*innen um Diversität in ihrer Disziplin bemüht sein sollten, siehe Jennifer Saul (2013): "Implicit Bias, Stereotype Threat and Women in Philosophy", in: *Women in Philosophy: What Needs to Change?* Herausg. v. Fiona Jenkins und Katrina Hutchison, Oxford University Press.

² Obschon wir dadurch den traditionellen Fokus von SWIP Organisationen erweitern, ist uns bewusst, dass diese Einschränkung immer noch zu kurz greift, wenn es darum geht, Personen, die in patriarchalen und heteronormativen Gesellschaftssystemen benachteiligt werden, zu erfassen. Denn in solchen Kontexten werden nebst Frauen, trans Männern und non-binären Personen auch cis Männer benachteiligt, welche eine femininen Geschlechtsausdruck ("gender expression") aufweisen und/oder gewissen Maskulinitätsnormen (in bestimmten Situationen) nicht entsprechen. Obwohl wir deren Anliegen nicht spezifisch adressieren können, hoffen wir dennoch, mit unseren konkreten Verbesserungsvorschlägen auch deren Situation in der akademischen Philosophie zu verbessern.

³ Ausserdem verpflichten wir uns dazu, die verwendete Terminologie sukzessive der jeweils von den entsprechenden Gruppen selbst verwendeten Terminologie anzupassen und diesen Leitfaden in dieser Hinsicht regelmässig zu überarbeiten.

⁴ Für mehr Informationen zu verschiedenen Transidentitäten, siehe z.B. <https://www.tgns.ch/de/> oder <https://transequality.org/about-trans>.



SWIP

identifiziert.

trans Mann: Ein Mann, der bei Geburt als Mädchen eingeordnet wurde, sich aber als Mann identifiziert.

Non-binär: Oberbegriff für alle Personen, die sich nicht (ausschliesslich) mit einem der beiden binären Geschlechter (d.h. als Frau oder als Mann) identifizieren.⁵

Der Guide enthält folgende Kapitel:

- Lehre und Betreuung (S. 6)
- Ausseruniversitäre Betreuungspflichten (S. 12)
- Übergriffiges Verhalten (S. 15)
- Konferenzen & Workshops (S. 23)
- Einstellungsverfahren & Berufungskommissionen (S. 28)
- Glossar (S. 39)⁶

Es handelt sich hierbei um eine an die Schweizer Verhältnisse angepasste und substantziell überarbeitete Version des Good Practice Guide von SWIP Germany. Der Geltungsbereich wurde erweitert, um auch die Situation von Transfrauen, Transmännern, und non-binären Personen zu berücksichtigen, die (allenfalls zusätzlich zu ihrem Frausein) in der akademischen Philosophie unterrepräsentiert und marginalisiert sind, weil sie sich nicht mit einer binären Geschlechterkategorie oder mit dem Geschlecht identifizieren, welches ihnen bei der Geburt zugeordnet wurde). Das heisst, dass wir uns bemüht haben auch die spezifischen Anliegen und Bedürfnisse von Transpersonen aufzugreifen. Weitere Anregungen, Ergänzungen und Änderungsvorschläge sind insbesondere in dieser Hinsicht sehr willkommen.⁷

Bevor wir dazu übergehen, Vorschläge zu unterbreiten wie die Situation von Frauen, non-binären Personen und trans Männern in den unterschiedlichen Bereichen des akademischen Lebens konkret verbessert werden kann, zuerst eine grundsätzliche Vorbemerkung: Um die Situation von trans Personen zu verbessern, ist es unabdingbar, dass die Geschlechtsidentität einer jeden Person respektiert wird. Dies setzt voraus, dass korrekte Personalpronomen, Personenbezeichnungen und Eigennamen verwendet werden, wenn auf

⁵ Für mehr Informationen zu non-binären Geschlechtsidentitäten, siehe z.B. <https://www.nonbinary.ch/> oder <https://transequality.org/issues/resources/understanding-non-binary-persons-how-to-be-respectful-and-supportive>.

⁶ Im Glossar (S. 39) werden zwei Schlüsselbegriffe aus der sozialpsychologischen Forschung („stereotype threat“ und „implicit bias“) erläutert.

⁷ Sie erreichen uns unter: swip.switzerland@gmail.com.

SWIP

eine Person Bezug genommen wird. Ausserdem sollte ein Institut bemüht sein, das Angeben und die Nachfrage nach den Personalpronomen einer Person zu einer Selbstverständlichkeit zu machen (sowohl in persona als auch online). Die korrekten Personalpronomen, Personenbezeichnungen und Namen der Person entsprechen denjenigen, die von der Person selbst gewünscht werden. Weiter sollte gewährleistet werden, dass alle Personen Zugang zu Toiletten haben. Idealerweise verfügen die Universität und das Institut über geschlechtsneutrale Toiletten. Falls dies nicht der Fall ist, sollte von Seiten des Instituts zumindest klar kommuniziert werden (z.B. mit einem Aushang an allen Toilettentüren), dass alle Personen diejenigen Toiletten desjenigen Geschlechts benützen dürfen, mit dem sie sich identifizieren oder eine beliebige Option wählen dürfen, sofern keine solchen Toiletten vorhanden sind.

Ausserdem sollte keine Geschlechtsidentität als etwas betrachtet wird, was gerechtfertigt oder erklärt werden muss. Insbesondere trans Personen sind niemandem Rechenschaft über ihre Geschlechtsidentität schuldig; dies gilt sowohl für binäre als auch für non-binäre Geschlechtsidentitäten. Weiter gilt, dass Personen nicht gegen ihren Willen als trans geoutet werden dürfen. Wenn Ihnen eine Person persönlich anvertraut, dass sie sich nicht mit dem Geschlecht identifiziert, welches ihr bei der Geburt zugeordnet wurde, sollten Sie sich erkundigen, ob die Information bei Ihnen bleiben soll oder ob Sie sich fortan auch öffentlich dafür einsetzen sollen, dass die Geschlechtsidentität dieser Person anerkannt und respektiert wird (bspw. indem Sie Drittpersonen im Falle von inkorrekt sprachlicher Bezugnahme auf diesen Fehler aufmerksam machen). Die Geschlechtsidentität einer Person zu respektieren beinhaltet auch darauf zu verzichten, die Art und Weise, wie Personen ihre Geschlechtsidentität zum Ausdruck bringen möchten ("gender expression") (kritisch) zu kommentieren.

Autor*innen:

Die folgenden Personen waren an der Erstellung des Good Practice Guide von SWIP Germany beteiligt: Hannah Altehenger (Zürich), Birgit Benzing (Hannover), Christine Bratu (Göttingen), Francesca Bunkenborg (HU Berlin), Aline Dammel (FU Berlin), Birte de Gruisbourne (Paderborn), Sanja Dembic (HU Berlin), Hilke Hänel (Potsdam), Rebekka Hufendiek (Bern), Anna Leuschner (Wuppertal), Lisa Mangold (FU Berlin), Leo Menges (Salzburg), Mari Mikkola (Amsterdam), Johanna M. Müller (HU Berlin), Doreen Orth (Potsdam), Jelscha Schmid (Basel), Raphael van Riel (Duisburg-Essen), Barbara Vetter (FU Berlin) und Anna Welpinghus (Dortmund).

Anpassung und Erweiterung zur Anwendung an Schweizer Philosophie-Instituten: Thyra Elsasser (Sheffield), Stéphanie Gomes (Geneva), Claire Plassard (Zürich), Leire Urricelqui (Luzern), Stephanie Deig (Luzern), Mira Wolf-Bauwens (Zürich), Anna Klieber (Sheffield), Silvio Koelbing

SWIP

(Bern), Kathrin von Allmen (Zürich), Karen Poertzen (Bern).

www.swipswitzerland.org



info@swipswitzerland.org

Inhaltsverzeichnis

I Lehre und Betreuung	6
1. Einleitung	6
2. Lehrmethoden	8
3. Diskussionsleitung	9
4. Literaturlauswahl	9
5. Leistungsbeurteilung	10
6. Betreuungsverhältnis	10
II Ausseruniversitäre Betreuungspflichten	12
1. Einleitung	12
2. Wissenschaftliche Veranstaltungen	12
3. Infrastruktur	13
4. Semesterbetrieb	13
5. Karriere	13
6. Bewusstseinsbildung	14
III Übergriffiges Verhalten	15
1. Einleitung	15
2. Verschiedene Arten von übergriffigem Verhalten	15
2.1 Sexuelle Belästigung	15
2.2 Moralische Belästigung	17
2.3 Übergriffige Fragen	17
2.4 Absichtliches Misgndern	18
3. Bekämpfung von übergriffigem Verhalten	19
3.1 Institutionelle Voraussetzungen	19
3.2 Institutsleitung	20
3.3 Professor*innen	20
3.4 Mittelbau	20

SWIP

3.5 Student*innen	21
3.6 Beobachtende	21
IV Konferenzen & Workshops	23
4.1. Einleitung	23
4.2 Auswahl der Vortragenden	23
4.3 Organisation	24
4.4 Diskussionsleitung	25
4.5 Gutes Diskussionsverhalten	26
V Einstellungsverfahren & Berufungskommissionen	28
5.1 Einleitung	28
5.2 Ausschreibung	28
5.3 Berufungskommission	28
5.4 Auswahlkriterien	29
5.5 Auswahlverfahren	30
5.6 Bewerbungsvorträge	31
5.7 Externe Gutachten	31
5.8 Entscheidungsfindung	32
VI Glossar	33
1. Implizite Vorannahmen („implicit biases“)	33
2. Bedrohung durch Stereotype („stereotype threat“)	33

I Lehre und Betreuung

1. Einleitung

Die Lehre ist der Rahmen, in dem philosophische Ausbildung stattfindet. Mitglieder von unterrepräsentierten Gruppen werden in diesem Zusammenhang aufgrund von Stereotypisierung oft weniger gesehen und gefördert als andere Student*innen. So hat eine Studie an der Freien Universität Berlin⁸ Frauen dazu befragt, was sie an einer regen Beteiligung in Seminaren hindert.⁹ Dabei haben die Autor*innen folgende Problemfelder ausgemacht:

- ❑ Allgemeines Gefühl von Unsicherheit (Bachelor-Studentinnen führen es auf ihren persönlichen Mangel an Kompetenz zurück, Master-Studentinnen hingegen auf strukturelle Bedingungen), u.a. wegen gefühlter beruflicher Perspektivlosigkeit.
- ❑ Eindruck, dass eigene Redebeiträge keine Wertschätzung erfahren.
- ❑ Eindruck, dass es im Seminar mehr um Performance und Profilierung als um Textarbeit geht.
- ❑ Herausbildung eines exklusiven „Inner Circle“; eine bestimmte Gruppe von Student*innen, meist Männer, reden besonders viel und dominant in den Seminaren, und werden von den Dozent*innen mit Namen angesprochen.

Die Befragten in der Studie sprachen immer wieder von männlicher Dominanz, die sie in der akademischen Philosophie antreffen. Die Autor*innen unterteilen diese in fünf Aspekte:

- ❑ Männer sind in Räumen der Philosophie am sichtbarsten.
- ❑ Es werden überwiegend Texte von Männern gelesen.
- ❑ Männlichkeit wird als Norm wahrgenommen; z.B. ist in Gedankenexperimenten und Beispielen oft die Rede von einem abstrakten „Leser“ oder männlichen „Akteur“.
- ❑ Assoziative Verknüpfung von „guten“ philosophischen Attributen mit Männlichkeit.¹⁰
- ❑ In der Studie wird vermutet, dass vielen dieser Tendenzen implizite Vorannahmen („implicit biases“) oder das Phänomen der Bedrohung durch Stereotype („stereotype

⁸

https://www.geisteswissenschaften.fu-berlin.de/we01/media/Ergebnisbericht-der-Studie-Frauen_-in-der-Philosophie-2014.pdf.

⁹ Leider wurden bei dieser Studie die Schwierigkeiten von non-binären Personen und trans Männern nicht untersucht. Wir vermuten jedoch, dass viele von ihnen ebenfalls negativ davon beeinflusst sind, dass cis Männer und cis Personen im Allgemeinen in der akademischen Philosophie am präsentesten sind und oft als Standart gesetzt werden.

¹⁰ Mehr dazu weiter unten.

threat“) als Wirkmechanismen zugrunde liegen.

Ähnliche Erkenntnisse werden auch von einer kürzlich veröffentlichten Studie der Georgia State University in den USA dargestellt.¹¹ Die gross angelegte Studie, durchgeführt von Eddy Nahmias, Toni Adleberg und Morgan Thompson, zeigt, dass mehr Studentinnen als Studenten nach dem Besuch einer Einführungsveranstaltung keine weiteren Philosophiekurse mehr belegen. Die Einführungskurse werden von Studentinnen und Studenten sehr unterschiedlich erlebt. Studentinnen fanden die Kurse generell weniger befriedigend und das verwendete Material weniger interessant und weniger relevant für ihre eigenen Lebensrealitäten. Ausserdem berichteten Studentinnen von weniger erlebten Gemeinsamkeiten mit ihren Dozent*innen und einem Gefühl von potenziellem Misserfolg in der Philosophie.

Bezüglich der assoziativen Verknüpfung von Männlichkeit mit Attributen, die in der akademischen Philosophie Erfolg versprechen, scheint vor allem die Zuschreibung einer ganz besonderen angeborenen Brillanz von grosser Bedeutung zu sein. So haben Sarah-Jane Leslie, Andrei Cimpian, Meredith Meyer und Edward Freeland in ihrer grossangelegten Studie „Expectations of brilliance underlie gender distributions across academic disciplines“¹² folgendes Ergebnis erzielt: Auf Grundlage dessen, wie stark ein ganz besonderes angeborenes Talent („raw innate talent“) für Erfolg in einer bestimmten Disziplin für unabdingbar gehalten wird, können sie das Ausmass der Unterrepräsentierung von Frauen in dieser Disziplin vorhersagen.¹³ Je mehr für den Erfolg in einer Disziplin eine gewisse angeborene Brillanz für unabdingbar gehalten wird, desto stärker sind Frauen darin unterrepräsentiert. Von den 30 untersuchten Disziplinen hat sich die Philosophie als diejenige mit der stärksten Brillanz-Anforderung erwiesen (und damit auch die beiden MINT-Fächer Mathematik und Physik übertroffen).

Dass Frauen als diese ganz besondere Brillanz nicht aufweisend stereotypisiert sind, hat folgende Konsequenzen: Einerseits führt dies bei denjenigen, welche diesen Stereotyp

¹¹ Adleberg, Thompson, Nahmias (2014): „Do Women Have Different Philosophical Intuitions Than Men?“ *Philosophical Psychology* 28(5), 615-641.

¹² Leslie, Cimpian, Meyer, Freeland (2005): „Expectations of brilliance underlie gender distributions across academic disciplines“. *Science* 347: 262-265.

¹³ In dieser Hinsicht war die „angeborene Brillanz“-Hypothese drei weiteren geprüften Hypothesen (zur Vorhersage der Unterrepräsentierung von Frauen in akademischen Disziplinen) überlegen. Weder die Anforderungen bezüglich langer Arbeitstage, noch die Selektivität einer Disziplin, noch der Anteil an systematischem Denken (im Vergleich zu empathischem Denken) konnte die Unterrepräsentierung von Frauen über alle Disziplinen hinweg vorhersagen. Bemerkenswert ist diese Studie insbesondere auch deswegen, weil es ihr gelang, die Abwesenheit einer Unterrepräsentierung von Frauen in bestimmten naturwissenschaftlichen Fächern (wie bspw. in der Molekularbiologie und in den Neurowissenschaften) und die starke Unterrepräsentierung in bestimmten Geistes- und Sozialwissenschaften (wie bspw. in der Philosophie und in den Wirtschaftswissenschaften) abzubilden.

SWIP

internalisiert haben, dazu, dass sie sich eine erfolgreiche akademische Karriere in der Philosophie nicht zutrauen. Andererseits sind aber auch diejenigen Frauen, die nicht an ihrer Begabung zweifeln, vom Einfluss des obigen Stereotyps nicht gefeit. Da die Brillanz-Anforderung derart einflussreich ist, können auch vollständig vom eigenen Talent überzeugte Frauen begründeterweise daran zu zweifeln beginnen, ob ihre Begabung auch ausreichend erkannt wird und auf dieser Grundlage von einer akademischen Karriere absehen. Zudem kann ein solcher Stereotyp (gemäss welchem Frauen die für eine Karriere in der Philosophie erforderliche Brillanz nicht mitbringen) auch Frauen, welche diesen nicht internalisiert haben, bedrohen („*stereotype threat*“¹⁴) und sie dadurch schlechtere Leistungen erbringen lassen.¹⁵

Um die Diversität in der akademischen Philosophie zu erhöhen, gilt es daher, diesen Folgen des weit verbreiteten Glaubens an die Brillanz-Anforderung entgegen zu wirken. Dies kann konkret getan werden, indem die Bedeutung von harter Arbeit, Engagement und intellektueller Neugier für den Erfolg in der akademischen Philosophie betont wird.¹⁶ Zudem sollte einzelnen Student*innen explizit rückgemeldet werden, wenn sie herausragende Leistungen erbracht haben und eine akademische Karriere unbedingt in Betracht ziehen sollten. Oft reicht das Erhalten von Bestnoten (oder sehr guter Noten) nicht aus, um den strukturell bedingten Selbstzweifeln von Studentinnen entgegen zu wirken.

Ganz allgemein sollten Philosophie-Institute sowie einzelne Dozent*innen sich bemühen, der Bedrohung durch Stereotype („*stereotype threat*“) entgegen zu wirken sowie die Einflüsse impliziter Vorannahmen („*implicit biases*“) – wo möglich – zu minimieren. Um diese Barrieren abzubauen, schlagen wir im Folgenden für die Bereiche Lehrmethoden, Diskussionsleitung und Literatúrauswahl konkrete Strategien vor.

2. Lehrmethoden

In Seminaren sollten sich Dozent*innen bemühen, die Namen aller Veranstaltungsteilnehmer*innen zu erlernen. Falls die Seminargrösse dies nicht zulässt, ist es

¹⁴ Für mehr Informationen zur Bedrohung durch Stereotype („*stereotype threat*“), siehe Glossar weiter unten.

¹⁵ Zusätzlich zu diesen Brillanz-Stereotypen sind trans Frauen (im Gegensatz zu cis Frauen) von ganz spezifischen Stereotypen, die ihren Geschlechtsausdruck („*gender presentation*“) betreffen, betroffen und bedroht. Mehr dazu in Rachel McKinnon (2014): „*Stereotype Threat and Attributional Ambiguity for trans Women*“, *Hypatia* 29(4): 857-872.

¹⁶ Von solchen Bemühungen profitieren alle Student*innen (da erwiesenermassen unter solchen Bedingungen bessere Leistungen erbracht werden), Studentinnen (sowie Angehörige anderer als nicht-brillant stereotypisierte Gruppen) jedoch ganz besonders.

SWIP

besser, wenn niemand beim Namen genannt wird. Zudem ist es wünschenswert, dass Dozent*innen nicht einen ausgewählten Kreis von Student*innen duzt, alle anderen jedoch siezt.

Weiterhin wäre es begrüßenswert, wenn bei Vorstellungsrunden alle dazu aufgefordert werden, nebst ihres Namens auch seine*ihre Personalpronomen zu nennen. Lehrpersonen sollten nicht davon ausgehen, dass sie ohnehin wissen, welche Personalpronomen jemand verwendet.

Weiterhin sollten Dozent*innen sich bemühen, die Gruppe der Teilnehmer*innen möglichst geschlechtsneutral zu adressieren. Auch wenn eine Doppelnennung wie "Studentinnen und Studenten" oder "étudiantes et étudiants" dem generischen Maskulinum "Studenten" oder "étudiants" vorzuziehen ist, fallen dabei non-binäre Personen weiterhin unter den Tisch. Im Deutschen werden idealerweise stattdessen geschlechtsneutrale Partizipialformen wie "Studierende" verwendet oder eine Möglichkeit gesucht, wie das Gender-Sternchen (Student*innen) vom Schriftlichen in die gesprochene Sprache übertragen werden kann (z.B. durch ein kurzes Innehalten an der entsprechenden Stelle). Im Französischen sind geschlechtsneutrale Formulierungen wie "les membres du corps étudiantin" or "la communauté étudiante" zu empfehlen, wenn über Student*innen gesprochen wird. Obschon die englische Sprache generell weniger stark gegendert ist, existieren dennoch geschlechtsspezifische Anreden. Wenn Gruppen adressiert werden, empfiehlt es sich daher, neutrale Alternativen zu "guys" oder "ladies and gentlemen" zu suchen, um sowohl Frauen als auch non-binäre Personen einzubeziehen. Dafür eignen sich neutrale Ausdrücke wie "everyone", "folks" oder "you all (y'all)".¹⁷

Die Unsicherheiten der Student*innen können durch eine methodische Vielfalt aufgefangen werden, die an unterschiedlichen Bedürfnissen orientiert ist. Alternativ zur offenen Diskussion im Plenum bieten sich beispielsweise die folgenden didaktischen Methoden an:

- Stille Diskussionen: Statt mündlich werden die Diskussionen schriftlich auf aufgehängten Plakaten geführt.
- Diskussionen in Kleingruppen: Als Vorbereitung auf die Diskussion im Plenum werden Diskussionsfragen in Kleingruppen andiskutiert.
- Sehr textnahe Arbeiten: Die Diskussionen haben durchgängig Rückbezug zum Text.
- Interaktive Strukturierung der Diskussion: Die Diskussion wird anhand von vorgängig

¹⁷ Für weitere Ressourcen zum Thema inklusiver Sprachgebrauch in Deutsch, Französisch und Englisch, siehe: <https://geschicktgendern.de/> oder unsere Homepage: <https://www.swipswitzerland.org/basic-10>.

SWIP

eingereichten Beiträgen (z.B. Diskussionsfragen) der Teilnehmer*innen strukturiert.

Insbesondere letztere Methode ermöglicht einen gezielten Eingriff in die Diskussionskultur im Seminar: Dozent*innen wählen zur Besprechung im Seminar Einreichungen (z.B. die Beantwortung von Lektürefragen oder selbstständig formulierte Fragen an den Text) von Teilnehmer*innen aus, die sonst Schwierigkeiten bei der Beteiligung haben und stellen sie als gelungene Beispiele vor.

Es ist ausserdem wünschenswert, dass Dozent*innen in Seminaren berufliche Perspektiven aufweisen, indem z.B. Texte vom Ethikrat gelesen oder darauf hingewiesen wird, wenn eine der gelesenen Autor*innen nicht (mehr) an einer Universität arbeitet. Allenfalls können sogar spezifische Beiträge und Leistungen solcher Personen erwähnt werden. Weiter können Dozent*innen in Seminaren aktiv auf studentische Stellen, universitäre Strukturen und Konferenzen hinweisen und die Kriterien für eine gute Bewerbung erläutern und so gleichermassen alle Seminarteilnehmer*innen ansprechen und nicht nur einen „Inner Circle“.

3. Diskussionsleitung

Dozent*innen sollten sich bemühen, Wertschätzung gegenüber Beiträgen von Personen, die sich nicht oft einbringen, ganz explizit zum Ausdruck zu bringen. Dies kann auch in Form von klärenden Rückfragen gemacht werden.

Dozent*innen können hinterfragen, was sie von guten Student*innen der Philosophie erwarten. Sie können sich dabei selbst auf implizite, ungerechtfertigte Aufwertungen „typisch männlicher“ Attribute (wie z.B. „angriffsfreudiges Diskussionsverhalten“) bzw. auf Abwertungen „typisch weiblicher“ (wie z.B. „schüchterne Zurückhaltung“) Attribute überprüfen und dies eventuell auch sichtbar machen. Es ist weiterhin wünschenswert, dass Dozent*innen eingreifen, wenn Student*innen sich in Diskussionen unhöflich oder aggressiv gegenüber ihren Mitstudent*innen verhalten anstatt konstruktiv miteinander zu arbeiten. Dazu gehört es auch, Teilnehmer*innen zu korrigieren, wenn mithilfe falscher Personalpronomen auf Personen Bezug genommen wird (seien sie anwesend oder nicht). Mehr dazu, wie Sie als Drittperson auf (absichtliches) Misgendern (sowie übergriffiges Verhalten im Allgemeinen) reagieren sollten, finden Sie in Kapitel III.3.

4. Literaturauswahl

Es ist wünschenswert, dass Dozent*innen bei der Auswahl der Seminarlektüre auch die Vielfalt zu einem Auswahlkriterium machen und im Vorfeld selbständig recherchieren, welche

SWIP

einschlägigen Texte von Frauen, non-binären Personen, trans Männern und Mitgliedern anderer unterrepräsentierter Gruppen in der entsprechenden Debatte seminartauglich wären.

Seminare, in denen ausschliesslich Texte weisser cis Männer behandelt werden, sollten nach Möglichkeit vermieden werden. Die jeweilige Recherche hierfür sollte von den Dozent*innen selbst erbracht und nicht an Mitglieder unterrepräsentierter Personengruppen abgegeben werden. Es gibt verschiedene Online-Ressourcen, die dabei behilflich sein können.¹⁸

Gedankenexperimente und Beispiele haben vielfältige und wichtige Funktionen in der Philosophie. Sie haben aber häufig auch eine gewisse Tendenz zur unreflektierten Reproduktion von Stereotypen etwa in Bezug auf die vermittelten Vorstellungen von Geschlechtsidentität oder den Status von Personen mit Einschränkungen. Dozent*innen sollten sich nach Möglichkeit bemühen, Literatur auszuwählen, die auch auf der Gedankenexperiment- bzw. Beispielebene darauf verzichtet, männliche, weisse, cis Personen und Personen ohne kognitive und/oder körperliche Einschränkung als Norm zu setzen. Dass sie die traditionelle Formulierung eines bestimmten Gedankenexperiments für problematisch halten, können Dozent*innen bspw. auch effektiv dadurch zum Ausdruck bringen, dass sie dieses in der eigenen Bezugnahme durchweg abändern.

Generell sollte bei der Diskussion von philosophischen Fragen/Themen, die von grosser praktischer Relevanz für bestimmte Personengruppen sind, nicht vergessen werden, dass dem so ist. Dozent*innen sollten in solchen Zusammenhängen dafür sorgen, dass den Diskussionsteilnehmer*innen bewusst bleibt, dass die diskutierten Fragen von grosser lebensweltlicher Relevanz für bestimmte Personengruppen sind und dies in der Diskussion berücksichtigt werden sollte; dies gilt generell, aber ganz besonders wenn direkt Betroffene daran teilnehmen.

5. Leistungsbeurteilung

Es ist allgemein wünschenswert, wenn die Bewertungskriterien für zu benotende Leistungen bereits vorher festgelegt und kommuniziert werden. Wenn möglich, sollte Feedback transparent formuliert werden und konstruktive Kritik angeboten werden.

Anonymisierung von zu bewertenden Arbeiten ist natürlich nicht überall möglich. Generell ist

¹⁸ SWIP Germany stellt bspw. eine Liste deutschsprachiger philosophischer Texte von Frauen bereit (<http://swip-philosophinnen.org/ressourcen/literatur/>). Für englischsprachige Texte ist die Diversity Reading List eine hilfreiche Ressource (<https://diversityreadinglist.org/>). Hinweise auf weitere bei der Recherche nützliche Listen finden sich auf unserer Webseite unter <https://de.swipswitzerland.org/projects-or-initiatives>.

SWIP

sie aber wünschenswert, da sie das sicherste Mittel zur Ausschaltung impliziter Vorannahmen („implicit biases“) darstellt. Seminararbeiten und Prüfungen können z.B. anstelle des Namens nur mit der Immatrikulationsnummer versehen werden. Oder das Sekretariat kann die Seminararbeiten/Prüfungen vor der Korrektur anonymisieren, so dass die Dozent*innen diese bewerten können, ohne von (unbewussten) Vorannahmen beeinflusst zu werden. Falls nötig, kann die Benotung nach der Korrektur nach gewissen relevanten Faktoren wie dem Studienstand (d.h. der Semesterzahl) oder dem Studienstatus (d.h. Haupt- oder Nebenfach) angepasst werden. Ausserdem sollte eine niederschwellige Möglichkeit, im Falle eines Verdachts auf Diskriminierung eine Zweitbeurteilung einzuholen, institutionalisiert werden.

Ganz grundsätzlich sollten bei Leistungsnachweisen überflüssige Angaben zu Geschlechtsidentität, Alter und Herkunft vermieden werden. Damit soll sowohl die Bedrohung durch Stereotype („stereotype threat“) für Personen, die geprüft werden, möglichst verhindert sowie die Auswirkung von impliziten Vorannahmen („implicit biases“) auf Bewerter*innen vermieden werden.

6. Betreuungsverhältnis

Auch im Betreuungsverhältnis (zum Beispiel zu Doktorand*innen) können die oben genannten Problemfelder eine Rolle spielen. So bekommen cis Männer häufig mehr Aufmerksamkeit und der Zugang zu Netzwerken ist ungleich verteilt. Um Ungleichbehandlung zu vermeiden, soll zu Beginn des Betreuungsverhältnisses ein Vertrag ausgearbeitet werden, der zum Beispiel festhält, welche Art der Betreuung eine Person wünscht und was von der Betreuungsperson erwartet wird. Hier können auch Kriterien dafür, was von der zu betreuenden wissenschaftlichen Arbeit verlangt wird, ausgearbeitet und erklärt werden. Darüber hinaus ist Aufmerksamkeit und konstruktives Feedback bei der Betreuung von Personen, die einer unterrepräsentierten Gruppe angehören, ganz besonders wichtig.

In der Betreuung ist es wichtig, Augenmerk darauf zu legen, dass auch in informellen sozialen Kontexten Hierarchien bestehen, die es Angehörigen unterrepräsentierter Gruppen unter Umständen erschweren können, freundschaftliche Verhältnisse einzugehen. Zusätzlich sollte berücksichtigt werden, dass nicht alle Student*innen an solchen Arbeitstreffen teilhaben können; so können z.B. ausserakademische Betreuungspflichten der Teilnahme an Abendveranstaltungen im Wege stehen. Es sollte daher zumindest sichergestellt werden, dass Abendveranstaltungen früh genug angekündigt werden, damit Personen mit ausserakademischen Betreuungspflichten ausreichend Zeit haben eine externe Betreuung zu organisieren. Ausserdem sollte versucht werden, einen Teil der informellen sozialen Anlässe zu

SWIP

anderen Tageszeiten durchzuführen.

Alle Hilfskräfte sollten prinzipiell gleich behandelt und in gleicher Weise mit gleicher Arbeit belastet und gefördert werden. Die Aufgaben bei der Organisation von Tagungen sollten möglichst so verteilt sein, dass alle Hilfskräfte nebst ihren organisatorischen Aufgaben gleich stark am wissenschaftlichen Austausch teilhaben können. Alle Mithelfenden sollten gleichermaßen die Möglichkeit haben, sich philosophisch mit den eingeladenen Gästen und anderen Teilnehmer*innen austauschen zu können. Dies sollte auch in Hinblick auf die Sitzordnung bei informellen sozialen Anlässen berücksichtigt werden.



II Ausseruniversitäre Betreuungspflichten

1. Einleitung

In diesem Kapitel werden Vorschläge gemacht, wie Personen mit ausseruniversitären Betreuungspflichten das Studium und die universitäre Karriere erleichtert werden können. Unter ausseruniversitären Betreuungspflichten verstehen wir die Versorgung und Betreuung von Kindern und betreuungs- und/oder pflegebedürftigen Erwachsenen.¹⁹

Grundsätzlich können alle Personen solche ausseruniversitären Betreuungspflichten aufweisen. Da aber Frauen diese Arbeit nach wie vor überproportional häufig übernehmen (und dies traditionell von ihnen erwartet wird), ist die Vereinbarkeit von akademischer Ausbildung und Karriere mit ausseruniversitären Betreuungspflichten besonders relevant, wenn es darum geht, der Unterrepräsentierung von Frauen in der akademischen Philosophie entgegen zu wirken.²⁰

Bei entsprechenden Gegenmassnahmen sollte jedoch keinesfalls vergessen werden, dass alle Personen unabhängig ihrer Geschlechtsidentität ausseruniversitäre Betreuungspflichten haben können. Ausserdem sollte bei Massnahmen, welche die Vereinbarkeit von akademischer Arbeit und ausseruniversitären Betreuungspflichten fördern, der Fokus nicht allein auf der Betreuung von Kindern liegen. Dass Personen, die sich um betreuungs- und/oder pflegebedürftige Erwachsene kümmern, mit ähnlichen Schwierigkeiten zu kämpfen haben, geht allzu oft vergessen.

Ausseruniversitäre Betreuungspflichten entbinden nicht von Anforderungen an die akademische Qualität der zu erbringenden Leistung; sie können aber erklären, warum Personen mit ausseruniversitären Betreuungspflichten bestimmte akademische Leistungen oft nicht in demselben Tempo wie Philosoph*innen ohne solche Betreuungsaufgaben erbringen. Darüber hinaus gilt, dass Personen mit ausseruniversitären Betreuungsaufgaben in dieser Rolle oft

¹⁹ Uns ist bewusst, dass Betreuungsarbeit ("care work") oft auch Teil der akademischen Arbeitswelt ist, z.B. in Form von emotionaler Arbeit. Wir legen den Fokus hier jedoch primär auf die Schwierigkeiten, welche Betreuungspflichten neben einem Studium/einer akademischen Karriere für die betroffenen Personen erzeugen.

²⁰ Leider sind uns keine Zahlen dazu bekannt, ob non-binäre Personen und trans Männer ebenfalls überproportional viel ausseruniversitäre Betreuungsarbeit übernehmen. Dies scheint uns zwar gut möglich, da zumindest ein Teil von ihnen nach wie vor (oder zumindest in der Vergangenheit) als Frauen gelesen werden (wurden) und die gesellschaftliche Norm, dass Frauen einen Grossteil der Betreuungsarbeit übernehmen sollen, dadurch auch einen Einfluss auf ihre Lebenssituation haben kann. Dass wir nicht mit Sicherheit sagen können, dass non-binäre Personen und trans Männer tatsächlich überproportional viel Betreuungsarbeit übernehmen, ist für unsere Zwecke aber letztlich nicht entscheidend, da unsere Vorschläge die Situation aller Personen mit ausseruniversitären Betreuungspflichten unabhängig ihrer Geschlechtsidentität verbessern sollen.



andere Kompetenzen erwerben — in diesem Sinne kann es sich bspw. lohnen, die eigenen Erwartungen an Bewerber*innen zu überdenken und Kompetenzen aufzuwerten.

Im Folgenden werden Vorschläge gemacht, wie die Situation von Personen mit ausseruniversitären Betreuungspflichten in verschiedenen Bereichen des akademischen Lebens verbessert werden kann.

2. Wissenschaftliche Veranstaltungen

Es ist wünschenswert, dass universitäre Veranstaltungen - wie Vorträge, Kolloquien, Workshops und Lehrveranstaltungen - zu Uhrzeiten stattfinden, zu denen externe Betreuungsangebote üblicherweise zur Verfügung stehen (meistens zwischen 8.00 Uhr und 17.00 Uhr). Bei Konferenzen soll eine kostenlose Kinderbetreuung angeboten werden oder die Mitreise einer weiteren Betreuungsperson nach Möglichkeit unterstützt und idealerweise auch finanziert werden.

Bei Veranstaltungen die abends stattfinden, ist es von Vorteil, wenn Personen mit ausseruniversitären Betreuungspflichten nicht (implizit) unter Druck stehen, diese Veranstaltungen besuchen zu müssen. Ausserdem sollten Veranstaltungen am Abend weit im Voraus angekündigt werden, sodass Personen mit ausseruniversitären Betreuungspflichten, wenn sie die Veranstaltung besuchen möchten, ausreichend Zeit haben, eine externe Betreuung zu organisieren.

3. Infrastruktur

Das Institut sollte sicherstellen, dass die notwendige Infrastruktur für die Betreuung von Kleinkindern vor Ort vorhanden ist. Im Idealfall kann von den Instituten auf Fakultätsebene eine Initiative ergriffen werden, mit dem Ziel, abschliessbare Spinde, Ablagemöglichkeiten oder ein Eltern-Kind-Zimmer zur Verfügung zu stellen. Die Universität sollte sicherstellen, dass alle Personen unabhängig ihres Geschlechts Zugang zu Wickeltischen haben. Jedes Institut sollte zudem, unabhängig vom konkreten Bedarf, eine Ansprechperson bestimmen, die für solche Massnahmen zuständig ist. Auf dieses Angebot sollte dann seitens des Instituts aktiv hingewiesen werden.

4. Semesterbetrieb

Es ist wünschenswert, dass lehrende Personen mit ausseruniversitären Betreuungsaufgaben bei der Planung der Zeiten von Lehrveranstaltungen in angemessenem Masse Priorität haben.

Generell sollten bei der Planung von verpflichtenden Veranstaltungen alle oben genannten Aspekte berücksichtigt werden.

Wenn Personen mit ausseruniversitären Betreuungsaufgaben in einem Anstellungsverhältnis aus diesem Grund Anträge auf unbezahlten Urlaub stellen, sollten besondere Bemühungen unternommen werden, diese zu gewähren.

5. Karriere

Auslandsaufenthalte werden von Student*innen, Doktorand*innen und Nachwuchswissenschaftler*innen zunehmend erwartet, sind aber für Personen mit ausseruniversitären Betreuungspflichten in den meisten Fällen nur sehr schwer zu organisieren und mit zusätzlichen Kosten verbunden. Dieses Problem sollte Lehrenden, Vorgesetzten und Mitgliedern von Auswahlkommissionen bewusst sein. Es bieten sich unterschiedliche Möglichkeiten an, diesen Herausforderungen zu begegnen. Um Personen mit ausseruniversitären Betreuungsaufgaben Auslandsaufenthalte zu ermöglichen, kann eine zusätzliche finanzielle Unterstützung angestrebt werden, die Mehrkosten durch häufige Hin- und Rückreisen oder die Unterbringung von Familienmitgliedern auffängt. Alternativ kann überprüft werden, ob Doktorand*innen und Nachwuchswissenschaftler*innen dabei unterstützt werden können, Gastwissenschaftler*innen für mehrere kürzere oder einen längeren Zeitraum einzuladen, um so den notwendigen internationalen Austausch zu fördern. Davon könnten auch Student*innen und andere (Nachwuchs-)Wissenschaftler*innen vor Ort profitieren.

In Stellenausschreibungen oder in Vorstellungsgesprächen können Bewerber*innen ausdrücklich dazu aufgefordert werden, Faktoren anzugeben, die ihre wissenschaftliche Produktivität/ihren Lebenslauf beeinflusst haben, wie z.B. die Betreuung von Kindern oder Angehörigen. Diese Faktoren sollten in die Bewertung der wissenschaftlichen Leistungen eingehen, dürfen aber natürlich nicht zu einer Abwertung der Bewerbung führen.

6. Bewusstseinsbildung

Es lässt sich nicht immer allgemein sagen, welche Massnahmen im Einzelfall sinnvoll sind. Um Bedingungen zu schaffen, die zu einer respektvollen Behandlung und Unterstützung von Personen mit Betreuungspflichten führen, sollte man sich bewusst sein, dass Personen mit Betreuungspflichten mit folgenden Faktoren konfrontiert sind:

- Sie haben generell zeitliche Einschränkungen, die sich nach dem jeweiligen Umfeld (insbesondere den bereitstehenden externen Betreuungsangeboten) richten. Im

Zweifelsfall gilt es nachzufragen.

- Sie haben phasenweise besondere zeitliche Einschränkungen, z.B. aufgrund eines zwischenzeitlich besonders intensiven Betreuungsbedarfs.
- Sie haben häufig örtliche Einschränkungen: Es ist für sie deutlich schwieriger, an einen neuen Ort umzuziehen oder einen Auslandsaufenthalt zu organisieren.
- Sie haben häufig finanzielle Einschränkungen: Gerade Personen mit Betreuungsaufgaben im Studium und in der Promotionsphase können sich ggf. nicht jede Konferenzreise und nicht jede zusätzliche informelle soziale Veranstaltung nach einem Vortrag leisten.
- Sie brauchen ggf. länger für Studium, Promotion und Habilitation — das allein ist kein Indiz für mangelnde akademische Qualität.

III Übergriffiges Verhalten

1. Einleitung

Verschiedene Formen von übergriffigem Verhalten erschweren es Frauen, non-binären Personen und trans Männern, sich in der akademischen Philosophie entfalten zu können.²¹ Dazu gehören u.a. alle Formen der sexuellen Belästigung, aber auch moralische Belästigung, absichtliches Misgendern und übergriffige Fragen im Allgemeinen (wobei von letzteren viele zugleich auch unter sexuelle Belästigung fallen). Im Folgenden werden diese (teilweise überlappenden) Arten von übergriffigem Verhalten kurz eingeführt.²² Anschliessend werden Strategien zur Bekämpfung von übergriffigem Verhalten angeboten.

²¹ Übergriffiges Verhalten, wie es in diesem Kapitel thematisiert wird, richtet sich selbstverständlich nicht nur gegen Mitglieder unterrepräsentierter Gruppen; auch cis Männer können Opfer von solchen Übergriffen werden. Da Frauen, non-binäre Personen und trans Männer jedoch überproportional oft Ziel solcher Übergriffe werden, ist es unabdingbar, ein Klima zu schaffen, in dem übergriffiges Verhalten nicht geduldet wird, um die Situation unterrepräsentierter Personengruppen in der akademischen Philosophie zu verbessern. Dabei sollte jedoch nicht vergessen werden, dass alle Personen unabhängig ihres Geschlechts Opfer von übergriffigem Verhalten werden können.

²² Damit soll nicht der Anspruch erhoben werden, dass wir alle Arten von übergriffigem Verhalten abgedeckt haben. Es geht uns hier primär darum, diejenigen Arten von übergriffigem Verhalten zu erfassen, von welchen Frauen, non-binäre Personen und trans Männer ganz besonders oft betroffen sind.

2. Verschiedene Arten von übergriffigem Verhalten

2.1 Sexuelle Belästigung

Der Begriff der sexuellen Belästigung entstand erst in den 1970er Jahren und entwickelt sich bis heute weiter. Sexuelle Belästigung kann von Personen jeden Geschlechts ausgehen, genauso wie Personen jeden Geschlechts von ihr betroffen sein können. Häufig spielen Machtstrukturen eine erschwerende Rolle, entsprechend liegt der Diskussionsschwerpunkt oft auf der Belästigung von Student*innen durch das Lehrpersonal. Es ist aber wichtig, sich bewusst zu machen, dass sexuelle Belästigung nicht ausschliesslich innerhalb eines Machtgefälles und auch gegenläufig des Machtgefälles stattfinden kann. Sexuelle Belästigung kann zwischen allen Mitgliedern eines Instituts geschehen. Institute sollten deshalb Fälle von sexueller Belästigung zwischen oder innerhalb aller am Institut vertretenen Gruppen, d.h. Dozent*innen, Student*innen und administrativen Angestellten, mit gleicher Ernsthaftigkeit behandeln, da solche Vorkommnisse in allen Gruppen extrem negative Effekte haben können, sowohl für die betroffene Person als auch für die Institutskultur.

Institutsmitglieder sollten sich auch bewusst sein, dass sexuelle Belästigung oft nicht nur mit der Geschlechtsidentität sondern auch mit der Herkunft, der Religion, der Klassenzugehörigkeit oder den kognitiven/physischen Einschränkungen einer Person zusammenhängt und durch diese mitbeeinflusst wird.

Unter den Begriff der sexuellen Belästigung fallen geschlechtsbezogene herabwürdigende Verhaltensweisen, zum Beispiel folgender Art:

- sexuell herabwürdigender Sprachgebrauch
- von den Betroffenen unerwünschte Bemerkungen sexuellen Inhalts
- entwürdigende Bemerkungen über Personen, ihr Äusseres, ihre Körperlichkeit, ihr Verhalten, ihr Intimleben
- Gesten und nonverbale Kommentare mit sexuellem Bezug
- verbale, bildliche und elektronische Präsentation pornographischer oder sexistischer Darstellungen
- unerwünschter Körperkontakt und unerwünschte Einladungen zu sexuellen Handlungen
- jegliche Form der sexuellen Nötigung

Ein Grund dafür, dass Institute häufig davon ausgehen, dass es bei ihnen keine/kaum Belästigung gebe und entsprechend auch keine Massnahmen zur Prävention ergriffen werden, besteht darin, dass dabei von einem zu engen Begriff von sexueller Belästigung ausgegangen

wird bzw. Belästigung mit Nötigung gleichgesetzt wird. So denken Leute bei sexueller Belästigung oft ausschliesslich an manifeste körperliche Übergriffe. Fälle dieser Art gehören jedoch eher zu dem Bereich, in dem Belästigung anfängt, Nötigung zu werden. Sexuelle Nötigung ist eine Straftat. Wegen sexueller Nötigung wird gemäss dem Schweizerischen Strafgesetz (StGB Art. 189) bestraft, wer „eine Person zur Duldung einer beischlafsähnlichen oder einer anderen sexuellen Handlung nötigt, sie bedroht, Gewalt anwendet, sie unter psychischen Druck setzt oder zum Widerstand unfähig macht“. Als Straftat fällt die sexuelle Nötigung primär in den Zuständigkeitsbereich von Polizei und Gerichten.

Sexuelle Belästigung hingegen ist ein Fall von Diskriminierung am Arbeitsplatz, wie sie in der Schweiz in Art. 4 des Gleichstellungsgesetzes (GIG) definiert wird.²³ Das Gleichstellungsgesetz legt auch die diesbezüglichen Rechte der Arbeitnehmer*innen gegenüber Arbeitgeber*innen fest. Die Hochschulinstitute sind daher als Arbeitgeber*innen und Ausbildungsstätten dafür verantwortlich, ein Umfeld zu schaffen, das sexueller Belästigung aktiv entgegenwirkt (konkrete Strategien und Massnahmen dazu werden weiter unten beschrieben). Derzeit gibt es keine solide empirische Grundlage, auf der sich das Ausmass sexueller Belästigung an Schweizer Philosophie-Instituten ermassen lassen könnte.²⁴ Es lässt sich aber die etwas besser

²³ [Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann \(EBG\) definiert „sexuelle Belästigung“ basierend auf dem GIG](#) folgendermassen: „Unter den Begriff ‘sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz’ fällt jedes Verhalten mit sexuellem Bezug oder auf Grund der Geschlechtszugehörigkeit, das von einer Seite unerwünscht ist und das eine Person in ihrer Würde verletzt. [...] Sexuelle Belästigung kann mit Worten, Gesten oder Taten ausgeübt werden. Sie kann von Einzelpersonen oder von Gruppen ausgehen.“

Als sexuell wird eine Belästigung daher nicht nur aufgefasst, wenn sie explizit sexueller Natur ist. Vielmehr fallen darunter auch Belästigungen mit Bezug auf das Geschlecht (z.B. feindliche und abwertende Kommentare gegenüber Frauen, die nicht direkt sexueller Natur sind). Belästigung in Bezug auf die sexuelle Orientierung oder Geschlechtsidentität wird normalerweise auch als sexuelle Belästigung verstanden. Sexuelle Belästigung, wenn wie hier definiert, ist nicht beschränkt auf eins-zu-eins-Interaktionen. Im Gegenteil: Auch allgemeine Kommentare, welche etwa in Vorlesungen oder Seminaren gemacht werden und nicht auf Individuen, sondern auf Gruppen zielen, sind Fälle sexueller Belästigung. Für weitere Informationen, siehe:

<https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/themen/arbeit/sexuelle-belaestigung-am-arbeitsplatz.html>.

²⁴ Schweizweit haben jedoch gemäss der repräsentativen Untersuchung „Risiko und Verbreitung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ von 2008 (Auftraggebende: EBG & SECO) bereits 54.8 % aller befragten Frauen Verhaltensweisen erlebt, die eine sexuelle Belästigung darstellen können. Die Studie enthält auch eine Komponente der subjektiven Betroffenheit, also, ob das Verhalten konkret als sexuelle Belästigung oder zumindest als anderweitig störend wahrgenommen wurde. Demnach gaben 28.3 % der Frauen an, dass Sie Verhaltensweisen am Arbeitsplatz als sexuelle Belästigung oder zumindest als anderweitig störend empfunden hatten.

Eine ältere Studie an Schweizer Universitäten («Anmachen. Platzanweisen. Soziologische Untersuchung zu sexueller Belästigung in der höheren Ausbildung», 2000) kam zu ähnlichen Ergebnissen, insbesondere in Bezug auf die Prävalenz von Verhaltensweisen, die eine sexuelle Belästigung darstellen können. Wichtig zu betonen ist, dass Verhaltensweisen, die eine sexuelle Belästigung darstellen können (etwa anzügliche Witze oder das Vorzeigen von Bildern), oft auch dann negative Effekte haben, wenn sie nicht konkret als «sexuelle Belästigung» bezeichnet werden. Institute sind deshalb dazu angehalten, sich ernsthaft mit dem Problem der sexuellen Belästigung und anderem übergriffigem Verhalten auseinanderzusetzen, auch wenn ihres Erachtens keine oder wenig Fälle am eigenen Institut vorkommen. Für spezifische Ressourcen zur Bekämpfung von sexueller Belästigung in universitären Umfeldern siehe den Guide “Gardons les yeux grands ouverts!” publiziert von der Universität Genf:

erschlossene Lage im englischsprachigen Ausland zum Vergleich heranziehen.²⁵

2.2 Moralische Belästigung

Ein oftmals eng mit sexueller Belästigung verbundenes Phänomen ist die moralische Belästigung; damit ist eine Form von erniedrigender und disqualifizierender Behandlung einer Person gemeint, die darauf abzielt, diese psychisch zu destabilisieren. Unter eine solche Behandlung fällt z.B. Mobbing als Reaktion auf den Abbruch einer informellen sozialen Beziehung zwischen in einem hierarchischen Arbeitsverhältnis stehenden Personen desselben Instituts. Generell sollte mehr Bewusstsein für die möglichen Komplikationen in Folge intim-romantischer Beziehungen zwischen in einem – insbesondere hierarchischen – Arbeitsverhältnis stehenden Personen geschaffen werden.

2.3 Übergriffige Fragen

Eine weitere (teilweise mit sexueller Belästigung überlappende) Form problematischer Verhaltensweisen sind übergriffige Fragen. Darunter fallen insbesondere Fragen an eine trans Person, die sehr persönliche und intime Aspekte ihrer Transition betreffen. Dazu gehören z.B. Fragen nach den Genitalien einer Person, nach allfällig vorgenommenen geschlechtsangleichenden Massnahmen (wie z.B. Operationen oder Hormonbehandlungen) oder zum Sexualleben der Person. Weiter ist es unangemessen, trans Personen nach ihrem Geburtsnamen (d.h. dem Namen, der ihnen bei der Geburt gegeben wurde) oder nach ihrem Aussehen vor der Transition zu befragen (z.B. indem um entsprechende Fotografien gebeten wird).

In einem weiteren Sinne sind auch Fragen übergriffig, die in den Bereich der epistemischen Ausbeutung fallen. Dies ist bspw. der Fall, wenn es Angehörigen einer unterrepräsentierten Gruppe auferlegt wird, ihre sozialen Erfahrungen zu erklären, ohne dass der*die Fragende sich ernsthaft bemüht, sich zusätzlich auch selbstständig über das Thema zu informieren.

So ist es bspw. nicht die Pflicht von trans Personen, ihre Geschlechtsidentität zu erklären (geschweige denn zu verteidigen²⁶). Auch wenn eine entsprechende Frage mit der Bereitschaft einhergeht, der gefragten Person zuzuhören und ihre Geschlechtsidentität zu respektieren (d.h.

https://www.unige.ch/rectorat/egalite/files/8915/9949/0065/Guide_uniunie_FR_2019.pdf.

²⁵ Auf dem Blog "[What it is like to be a Woman in Philosophy](https://www.unige.ch/rectorat/egalite/files/8915/9949/0065/Guide_uniunie_FR_2019.pdf)" berichten Frauen unter anderem von ihren Erfahrungen sexueller Belästigung in der Philosophie. Für eine Übersicht der verfügbaren Informationen in den USA siehe: <https://dailynous.com/2019/08/29/sexual-harassment-philosophy-guest-post-janice-dowell-david-sobel/>.

²⁶ Wenn einer Person zusätzlich signalisiert wird, dass ihre Geschlechtsidentität bzw. die Existenz ihrer Geschlechtsidentität etwas ist, was er*sie rechtfertigen muss, geht dies über epistemische Ausbeutung hinaus.

SWIP

die (Existenz) ihrer Geschlechtsidentität nicht Frage gestellt wird), ist die gefragte Person trotzdem keine Ausführung dazu schuldig, was es (für sie*ihn) heisst, sich nicht mit dem Geschlecht zu identifizieren, welches ihr*ihm bei der Geburt zugeordnet wurde.

2.4 Absichtliches Misgendern

Unter übergriffiges Verhalten fällt zudem auch das absichtliche Misgendern einer Person; d.h. die absichtliche Verwendung falscher Personalpronomen und/oder geschlechtsspezifischer Personenbezeichnungen.

Davon zu unterscheiden sind Fälle, in denen versehentlich ein falsches Personalpronomen verwendet wird. Dies kann einerseits vorkommen, wenn eine Person fälschlicherweise davon ausgeht, aufgrund der Erscheinung/des Namens einer anderen Person zu wissen, welche Personalpronomen die Person benutzt. Um solche Fehler zu vermeiden, sollten es sich Personen zur Gewohnheit machen, Personen die sie neu kennen lernen, nach ihren Personalpronomen zu fragen. Dabei sollten sie offen sein für non-binäre Pronomen, die ihnen zum ersten Mal begegnen, oder den Wunsch, dass keine Personalpronomen für eine Person verwendet werden.²⁷

Personen die es versäumt haben die Personalpronomen einer Person zu erfragen und diese dann in der Folge misgendern, sollten sich, wenn sie auf den Fehler aufmerksam gemacht werden, kurz entschuldigen und fortan die richtigen Personalpronomen verwenden. Andererseits kann es aber auch passieren, dass einer Person wider besseren Wissens unabsichtlich ein falsches Pronomen/eine falsche Personenbezeichnung rausrutscht (z.B. während einer Umgewöhnungsphase). In solchen Fällen sollte davon abgesehen werden, sich lang und breit zu entschuldigen, geschweige denn sich zu verteidigen. Stattdessen sollte man sich unbedingt korrigieren, sich allenfalls kurz entschuldigen und dann die Unterhaltung fortsetzen. Der Fehler sollte unbedingt korrigiert und nicht einfach so stehen gelassen werden, weil es für die betroffenen Personen im Einzelfall nicht immer klar erkenntlich ist, ob sie absichtlich oder nur versehentlich misgegendert wurden. Von absichtlichem Misgendern sollte ausnahmslos abgesehen werden.

²⁷ Hier finden Sie als Beispiel eine Liste mit verschiedenen non-binären Personalpronomen, die von non-binären Personen verwendet werden, im Deutschen: <https://nibi.space/pronomen>, im Englischen: <https://uwm.edu/lgbtrc/support/gender-pronouns/> und im Französischen: <https://entousgenresblog.wordpress.com/2017/04/19/quels-pronoms-neutres-en-francais-et-comment-les-utiliser/>.



3. Bekämpfung von übergriffigem Verhalten

3.1 Institutionelle Voraussetzungen

Jedes Institut sollte über eine erste Anlaufstelle für Personen, die Zielscheibe von übergriffigem Verhalten werden, verfügen. Diese Aufgabe kann bspw. von der SWIP-Vertretung des jeweiligen Instituts übernommen werden. Wichtig ist, dass auf der Webseite des Instituts klar ersichtlich ist, an wen eine betroffene Person sich wenden kann.

Für Fälle von sexueller Belästigung verfügen grosse Institutionen über eine eigene Anlaufstelle. Es gilt jedoch zu beachten, dass jede Universität in diesem Zusammenhang auch über eine eigene Definition von "sexueller Belästigung" verfügt.²⁸ Institutionelle Definitionen von „sexueller Belästigung“ unterscheiden sich stark voneinander. Einige institutionelle Definitionen fokussieren beispielsweise ausschliesslich auf explizite sexuelle Anspielungen und sexualisierte Verhaltensweisen, während andere auch nicht-sexuelle Inhalte umfassen, welche etwa die Diskriminierung aufgrund von Geschlecht befördern. Institutsangehörige sollten die an ihrer Universität gängige Definition von sexueller Belästigung unbedingt kennen und auch mit der Stelle, an die sie sich bei sexueller Belästigung wenden können, vertraut sein, um gegebenenfalls handlungsfähig zu sein.

Es ist jedoch nicht ausreichend, institutionelle Anlaufstellen zur Meldung von Vorfällen bereitzustellen. Darüber hinaus liegt es in der Verantwortung des Instituts, präventive Massnahmen zu ergreifen. Denn überall dort, wo es zu übergriffigem Verhalten kommt und dies

²⁸ Links zu den verschiedenen Definitionen von sexueller Belästigungen der Schweizer Universitäten:

Universität Bern: https://www.respekt.unibe.ch/was_ist_zwnjsexuelle_belaestigung/index_ger.html

Universität Basel: <https://www.unibas.ch/de/Studium/Beratung/Soziales-Gesundheit/Sexuelle-Belaestigung.html>

Universität Fribourg: <https://www3.unifr.ch/apps/legal/de/load/275418>

Université de Genève: <https://www.unige.ch/rectorat/egalite/ancrage/harcelement/>

Université de Lausanne:

<https://www.unil.ch/help/fr/home/menuinst/personnes-sous-contrat/harcelement-sexuel.html>

Universität Luzern: <https://www.unilu.ch/studium/beratung/schutz-vor-sexueller-belaestigung/>

Université

de

Neuchâtel:

<http://www.unine.ch/conflicts/home/harcelement/definitions.html#cidad37ac07-2605-4ca2-a5bb-7d70e4513fc4>

Universität St. Gallen:

<https://www.unisg.ch/de/universitaet/hsgservices/beratung/beratungsstellen/chancengleichheit/gleichstellungskommission/1-rechtsgrundlagenundselbstverpflichtung>

ETH Zürich: <https://respekt.ethz.ch/respektloses-verhalten/belaestigung.html>

Universität Zürich: <https://www.uzh.ch/de/about/basics/genderpolicy/sexualharassment.html>

toleriert wird, trägt dies zu einem abweisenden Umfeld bei.²⁹

Das Verhindern von übergriffigem Verhalten ist die Aufgabe aller Personen an einem Institut. Das heisst: Angehörige sozialer Gruppen, die am häufigsten von übergriffigem Verhalten betroffen sind, haben nicht die primäre Verantwortung dafür, solches zu verhindern. Eine besondere Verantwortung kommt in diesem Zusammenhang denjenigen Personen zu, die an einem Institut fest angestellt sind und/oder dieses leiten. Im Folgenden werden jedoch präventive sowie reaktive Strategien für Personen unterschiedlicher Hierarchiestufen ausgeführt.

3.2 Institutsleitung

Die leitenden Personen sollten dafür sorgen, dass allen Institutsangehörigen und Student*innen bewusst ist, dass übergriffiges Verhalten nicht geduldet wird. Weiter sollte die Institutsleitung dafür sorgen, dass allen bekannt ist, an wen sie sich im Falle eines Vorfalls wenden können und sie sollte sicherstellen, dass alle Institutsangehörige und Student*innen die geltenden Richtlinien bezüglich sexueller Belästigung kennen. Dazu gehört, dass alle Institutsangehörige die Definition von "sexueller Belästigung" ihrer Universität und die universitären Anlaufstelle zur Meldung solcher Vorfälle kennen.³⁰ Darüber hinaus sollten sie auch wissen, wer in der Position ist, eine Beschwerde zu erheben (im Allgemeinen und im Gegensatz zum weit verbreiteten Glauben muss nicht zwingend das Opfer selbst die Beschwerde führen). Leitende Personen eines Instituts sollten diese Informationen bei Einstellungen und bei der Begrüssung neuer Student*innen und Mitarbeitenden kommunizieren.

3.3 Professor*innen

Professor*innen tragen aufgrund ihrer institutionellen Stellung für die Schaffung eines Institutsklimas, welches übergriffigem Verhalten entgegenwirkt, eine besonders grosse Verantwortung. Zu übergriffigem Verhalten (und sexueller Belästigung im Besonderen) kommt es häufig dort, wo diejenigen, denen dieses widerfährt, aufgrund einer hierarchisch untergeordneten Stellung erschwerte Bedingungen haben, sich gegen Grenzüberschreitungen zu wehren.

Professor*innen sollten sich dementsprechend ihrer Machtposition bewusst sein und verantwortungsvoll mit ihr umgehen. Dies umfasst weit mehr als lediglich selbst nicht übergriffig

²⁹ Eine Zurückweisung gängiger Einwände dagegen, dass die aktive Prävention von übergriffigem Verhalten (und sexueller Belästigung im Besonderen) zu einem besseren Institutsklima führt, finden Sie hier: <http://swip-philosophinnen.org/sdg/>.

³⁰ Siehe Fussnote 28.

SWIP

zu werden. Dazu gehört auch im Institut einen Ton vorzugeben, der übergriffigem Verhalten entgegensteht. Konkret heisst dies, bei eigenen Veranstaltungen und bei Konferenzen, Workshops und Abendveranstaltungen kein übergriffiges Verhalten zu dulden und ein offenes Ohr für Mitarbeitende und Student*innen zu haben und bei übergriffigem Verhalten unmittelbar aktiv zu werden (zum Beispiel, indem eine Verwarnung ausgesprochen wird oder Gastredner*innen mitgeteilt wird, dass dieses Verhalten am Institut nicht geduldet wird, etc.).

Für Professor*innen gilt es ausserdem zu bedenken, dass sich institutionalisierte Hierarchien auch in informellen Kontexten nicht auflösen. Informelle Anlässe sind genauso wenig Ort für anzügliche Bemerkungen und übergriffige Fragen wie das Seminar. Als Autoritätsperson gilt es nicht nur mit gutem Beispiel voran zu gehen, sondern auch darauf zu achten, dass die anderen Anwesenden sich nicht übergriffig verhalten.

3.4 Mittelbau

Für Mittelbauangehörige gilt zunächst ähnliches wie für Professor*innen. Auch sie sind in einer verantwortungsvollen Position und auch sie befinden sich in der institutionellen Hierarchie oberhalb der Student*innen, was Grenzüberschreitungen begünstigt und deshalb Sensibilität verlangt.

Genau wie Professor*innen sind Mittelbauangehörige verantwortlich dafür, dass es in ihren Seminaren zu keinerlei übergriffigem Verhalten kommt. Darauf sollten sie auch bei von ihnen organisierten Veranstaltungen mit Gästen achten.

Gleichzeitig befinden sich Mittelbauangehörige gegenüber Professor*innen natürlich auch in einer Abhängigkeitssituation, die es häufig erschwert, Kritik zu äussern und gegen übergriffiges Verhalten vorzugehen. Die Verantwortung, Kolleg*innen und Student*innen bei Belästigungen durch Professor*innen zu unterstützen, bleibt aber bestehen (diesbezügliche Handlungsoptionen werden im weiteren Verlauf genannt).

3.5 Student*innen

Student*innen stehen nicht in der gleichen Verantwortung wie die Lehrenden und Forschenden an einem Institut, schon allein deswegen nicht, weil ihnen nicht dieselben Handlungsoptionen zur Verfügung stehen wie Institutsangehörigen (z.B. Verwarnungen auszusprechen).

Es gibt aber viele Situationen, in denen auch ihr Engagement gefordert ist. Übergriffiges Verhalten (und sexuelle Belästigung im Besonderen) kommt in der Regel nicht nur durch das

Fehlverhalten einer einzelnen Person zustande, sondern wird strukturell durch das Wegschauen oder stilles Zustimmen aller begünstigt. Es gibt viele Verhaltensweisen, durch die Sie zum strukturellen Erhalt von übergriffigem Verhalten beitragen oder ihm entgegenwirken können. Im Folgenden werden verschiedene Möglichkeiten aufgezeigt, wie Sie als Drittpartei auf übergriffiges Verhalten reagieren können.

3.6 Beobachtende

Auf allen Hierarchieebenen können Personen Zeug*in von oder sogar Mittäter*in bei übergriffigem Verhalten werden; z.B. wenn sie eine anzügliche Bemerkungen eines Professors gegenüber einer Studentin mitbekommen oder ihnen jemand während eines Vortrags eine solche Bemerkung über den Referenten zuflüstert. In solchen Situationen gibt es verschiedene Handlungsmöglichkeiten und -strategien.

Grundsätzlich gilt: Es gibt keine unbeteiligten Dritten. Obwohl es spontan häufig schwierig ist, beherzt und couragiert zu reagieren, besteht die absolute Minimalanforderung darin, übergriffigem Verhalten nicht zuzustimmen. Konkret heisst dies bspw., dass Beobachtende sich weigern, über einen sexistischen oder transphoben Witz zu lachen und anzügliche Bemerkungen oder übergriffige Fragen in keiner Weise gutheissen, sondern zumindest abwertend die Augenbrauen heben etc.

Weiter sollten Beobachtende der Person, die übergriffig behandelt wird oder wurde keinesfalls zu verstehen geben, dass kein Grund zur Aufregung bestehe. Die Betroffenen machen häufig die Erfahrung, dass andere, wenn sie ihnen von dem, was ihnen passiert ist, erzählen, zunächst ungläubig reagieren, das betreffende Verhalten dann aber relativieren oder kleinreden. Solche Reaktionen tragen massgeblich zu einem Klima bei, in welchem übergriffiges Verhalten zur Normalität wird. Es ist deshalb wichtig, Vorwürfe immer ernst zu nehmen und mit der betroffenen Person gemeinsam nach Massnahmen zu suchen.

Maximal wünschenswert wäre jedoch, dass übergriffiges Verhalten aktiv unterbunden wird, indem es im Moment, in dem es sich ereignet, als solches benannt und als unangemessen herausgestellt wird (indem bspw. direkt darauf hingewiesen wird, dass ein Witz, eine Frage oder eine Bemerkung unangemessen ist).

Wenn Sprecher*innen falsche Personalpronomen oder Personenbezeichnung auf eine Person anwenden, gilt grundsätzlich, dass diese von Anwesenden korrigiert werden sollten.³¹ Wenn die

³¹ Es sei denn, die Person auf die Bezug genommen wird, hat Ihnen die richtigen Personalpronomen im Vertrauen mitgeteilt und möchte (noch) nicht, dass Drittpersonen informiert werden.

SWIP

misgegenderte Person jedoch selbst anwesend ist, kann es sein, dass diese Person es bevorzugt, die Korrektur selbst zu übernehmen. Drittperson sollten die misgegenderte Person idealerweise direkt fragen, wie sie in solchen Situationen (in Zukunft) reagieren sollten.

Weiter kann auf den Institutskonsens bezüglich übergriffigem Verhalten verwiesen werden. Wichtig ist, dass das Verhalten unterbrochen wird, indem mindestens eine Person direkt in die Situation einschreitet. Dadurch wird die betroffene Person(engruppe) öffentlich unterstützt und eine Situation verhindert, in der sich einzig die betroffene Person selbst (bzw. Angehörige der betroffenen Personengruppe) gegen das übergriffige Verhalten wehrt. Im besten Falle gerät so die Person, die die Bemerkung gemacht oder die Frage gestellt hat, in die Defensive (und nicht die Person(engruppe), die übergriffig behandelt wurde). Im Nachgang können sich Drittpersonen aktiv gegen übergriffiges Verhalten einsetzen, indem sie Betroffenen ihre Solidarität ausdrücken und zusammen mit ihnen nach Handlungsstrategien suchen. Gemeinsam können sie z.B. hierarchisch höher stehende Personen in die Verantwortung nehmen und den Vorfall melden. Zur weiterführenden Beratung gibt es nebst der universitären auch externe Anlaufstellen.³²

Zusammenfassend lässt sich sagen:

- Die Minimalanforderung an alle Mitglieder eines Instituts ist es, nicht selbst aktiv zu einem Klima beizutragen, welches übergriffiges Verhalten begünstigt, in dem Täter*innen bestärkt und Betroffene sich nicht ernst genommen und isoliert fühlen.
- Die Maximalanforderung an alle Mitglieder eines Instituts ist es, übergriffiges Verhalten aktiv zu unterbinden, sich Betroffenen gegenüber zu solidarisieren und Allianzen gegen übergriffiges Verhalten zu etablieren.

³² Ausseruniversitäre Anlaufstellen: <https://belaestigt.ch/anlaufstellen/>.

IV Konferenzen und Workshops

1. Einleitung

In der akademischen Philosophie gibt es nach wie vor viele Netzwerke, die traditionell cis-männlich dominiert sind und sich bisher nicht aktiv um die Einbindung von Frauen, non-binären Personen, trans Männern und Angehörigen anderer unterrepräsentierten Gruppen bemühen. Bei grossen Tagungen werden etablierte Professoren häufig bei Wortmeldungen bevorzugt aufgerufen, manchmal werden Frauen, trans Männer, non-binäre Personen sowie Mitglieder anderer unterrepräsentierter Gruppen sogar systematisch ignoriert. Effektive Mentoring-Strukturen fehlen und viele Betroffene wollen bzw. können Probleme mit Vorgesetzten nicht offen diskutieren. Darüber hinaus existieren in Bezug auf unterrepräsentierte Gruppen viele implizite Vorannahmen ("implicit biases"), die dazu führen, dass keine oder weniger Einladungen ausgesprochen oder Redebeiträge weniger ernst genommen werden.

Fehlendes Mentoring und mangelnde Ermutigungen sind besonders aufgrund der Existenz von Mikro-Ungerechtigkeiten problematisch: Das sind an sich unwichtige, subtile und unscheinbare Einzelfälle bzw. Ereignisse, die sich schwierig nachweisen lassen, oft unbewusst passieren und von den Verantwortlichen oft nicht als solche erkannt werden. Beispiele können sein: Von Kolleg*innen den Gastreferent*innen nicht vorgestellt zu werden, von informellen Netzwerken oder Treffen ausgeschlossen zu werden, bei Tagungen kleine "Witze" oder übergriffige Bemerkungen zu hören zu bekommen, kein oder kaum positives Feedback zu erhalten, sowie öffentliche Diskussionen darüber, wer "es drauf hat" und wer nicht.³³ Isoliert betrachtet haben solche Erfahrungen keine grösseren Konsequenzen, aber laut sozialwissenschaftlicher Forschung haben sie kumulativ eine grosse Auswirkung auf die Zukunftsperspektiven von Individuen aus strukturell benachteiligten Gruppen.³⁴

2. Auswahl der Vortragenden

Das Geschlecht und die soziale Herkunft haben nach wie vor einen Einfluss auf die Karrierechancen und den Einfluss einer Person.³⁵ Die Chancen für den beruflichen Erfolg sind

³³ Ein solcher Diskurs beruht auf der problematischen Annahme, dass jemand, um in der akademischen Philosophie erfolgreich zu sein, eine gewisse "angeborene Brillanz" braucht (etwas, das Angehörigen von derzeit unterrepräsentierten Gruppen nicht zugeschrieben wird). Für mehr Informationen dazu, siehe Abschnitt I.1.

³⁴ Rowe, Mary (2008): "Micro-Affirmations and Micro-Inequities", in: Journal of the International Ombudsman Association 1. S. 45–48.

³⁵ Gemäss unseres Wissens sind derzeit noch keine Zahlen dazu vorhanden, wie stark trans Personen in der akademischen Philosophie unterrepräsentiert sind. Angesichts dessen, dass es in der akademischen Philosophie

SWIP

ungleich verteilt.³⁶ Bei etwa 50% Frauen unter den Personen, die ein Studium der Philosophie beginnen, liegt die Quote an Professorinnen in der Schweiz bei etwa 27%.³⁷ Nicht-weisses Lehrpersonal ist an Philosophie-Instituten in der Schweiz die absolute Ausnahme. Bei manch anderen sozialen Faktoren sieht es nicht besser aus. Intuitiv fällt es den meisten von uns leichter, einen cis Mann mit bildungsbürgerlichem Auftreten als wichtige Figur in der akademischen Philosophie wahrzunehmen, als eine Frau aus einem Arbeiter*innenhaushalt.

Wenn Status oder Erfolg eine grosse Rolle dabei spielen wie Referent*innen ausgesucht und behandelt werden, diskriminieren wir nicht nur, wir kreieren damit auch ein in fachlicher Hinsicht suboptimales wissenschaftliches Programm. Es lohnt sich also, den Auswahlprozess entsprechend dieser Erkenntnisse zu gestalten:

- ❑ Es ist wünschenswert, Referierende danach auszuwählen, ob sie interessante Arbeit machen, nicht danach, wie gross ihr Name ist. Die Namen, die einem zuerst einfallen, sind nicht immer diejenigen mit der interessantesten Arbeit (aus oben genannten Gründen).
- ❑ Laden Sie vermehrt Frauen, non-binäre Personen und trans Männer ein. Wer keine kennt, nutze beispielsweise die Liste der deutschsprachigen SWIP Germany oder das UP Directory³⁸ mit Fokus auf dem englischsprachigen Raum, aber auch vielen Einträgen aus dem deutschsprachigen Raum.³⁹ Wünschenswert ist es, auch in anderen Hinsichten auf Vielfalt zu achten. Dabei kann das UP Directory hilfreich sein.
- ❑ Es ist für eingeladene Frauen irritierend, wenn ihnen gesagt wird, dass sie eingeladen wurden, um den Anteil von Mitgliedern unterrepräsentierter Gruppen hoch zu halten. Das legt den Schluss nahe, dass die Qualität ihrer Arbeit beim Auswahlprozess keine Rolle gespielt hat.
- ❑ Wir raten dazu, bei der Wahl der Referierenden zu berücksichtigen, ob allen Teilnehmer*innen eine unbeschwerter Konferenz ermöglicht werden kann oder nicht. Dies gilt besonders im Hinblick auf Sprecher*innen, die dafür bekannt sind, andere zu belästigen und/oder übergriffig zu behandeln.
- ❑ Auch bei der Frage, wer wann und wie lange spricht, werden häufig Hierarchien

leider inzwischen Personen gibt, die sich den Ausschluss von trans Personen (und trans Frauen im Besonderen) zum Ziel gesetzt haben und sich Berichte von trans Personen, welche die Disziplin verlassen, häufen, gehen wir davon aus, dass trans Personen ganz besonders benachteiligt sind, wenn es darum geht, in der Philosophie zu reüssieren.

³⁶ Siehe dazu: Hutchison, K., & Jenkins, F. (Eds.). (2013). *Women in Philosophy: What Needs to Change?* Oxford: Oxford University Press.

³⁷ Philipp Blum: <https://philipp.philosophie.ch/statistics-philCH.pdf>.

³⁸ <https://updirectory.apaonline.org/>.

³⁹ Weitere Links finden sich auf unserer Webseite: <https://de.swipswitzerland.org/projects-or-initiatives>.

SWIP

reproduziert (wenn z.B. von zwei Keynotes die Frau das Zeitfenster erhält, in dem weniger Publikum erwartet wird, weil sie einen weniger "grossen Namen" hat). Auch hier können implizite Vorannahmen ("implicit biases") am Werk sein, ohne dass absichtliche Diskriminierung vorliegt. Es lohnt sich, dies bei der Gestaltung des Programms im Auge zu behalten.

- ❑ Wir raten dazu, die Einreichungen im Rahmen eines Call for Papers anonymisiert zu begutachten.

3. Organisation

In diesem Abschnitt finden sich Anregungen für die Organisation unter folgender Leitfrage: Wie kann ich eine angenehme und gewinnbringende Veranstaltung für alle Interessierten organisieren?

a) Organisationskomitee

Verteilung der Pflichten innerhalb der Organisation von Konferenzen:

- Welche Hilfskraft bzw. mithelfende Person kocht Kaffee?
- Wer hat die Gelegenheit, Vorträge zu hören oder mit den eingeladenen Gästen zu sprechen?

Statusunterschiede innerhalb der Hilfskräfte und Mitarbeitenden eines Lehrstuhls sind häufig abhängig von Geschlecht, Herkunft etc. Und selbst wenn dies nicht der Fall ist, spricht viel dagegen, solche Hierarchien durch die Verteilung der organisatorischen Aufgaben zu schaffen.

b) Barrierefreiheit

- ❑ Seien sie informiert (oder wissen sie zumindest, wen sie kontaktieren können), wenn es um Ressourcen geht, die ihre Veranstaltung zugänglicher machen können.
- ❑ Der Veranstaltungsort sollte, wenn immer möglich, so gewählt werden, dass er frei von physischen Hindernissen und rollstuhlgängig ist. Falls dies nicht möglich ist, sollte das bereits dem Programm/Plakat zu entnehmen sein.
- ❑ Kennen Sie die Ressourcen ihrer Universität, um Personen mit Seh- und Höreinschränkungen ihre Veranstaltung zugänglich zu machen. Gehen Sie flexibel auf entsprechende Bedürfnisse ein.
- ❑ Wählen Sie ein Restaurant, welches frei von physischen Barrieren und nicht zu laut ist.

- ❑ Geben Sie im Call for Papers oder bei der Registrierung eine Ansprechperson zu Fragen rund um Barrierefreiheit an.

c) Kinderbetreuung

Einige Universitäten bieten einen günstigen und unbürokratischen Betreuungsservice für Veranstaltungen an. Bei Bedarf sollte darauf zurückgegriffen werden. Falls es keine Kinderbetreuung an der Universität gibt, kann bei grösseren Veranstaltungen eine externe Betreuung organisiert und bei kleineren Veranstaltungen die Selbstorganisation der Teilnehmer*innen gefördert werden. Falls die Möglichkeit zur Kinderbetreuung besteht, sollte dies bereits im Aufruf erwähnt werden.

d) Toiletten

Das Benützen von öffentlichen Toiletten ist oftmals einschüchternd für trans Frauen, trans Männer und non-binäre Personen. Idealerweise verfügt die Universität über geschlechtsneutrale Toiletten, auf die dann explizit hingewiesen werden sollte. Falls dies nicht der Fall ist, sollte zumindest ausdrücklich darauf hingewiesen werden, dass alle Personen diejenige Toilette besuchen dürfen, die ihrer Geschlechtsidentität entspricht oder eine beliebige andere Option wählen dürfen, sofern keine solche Toilette vorhanden ist.

e) Übergriffiges Verhalten

Übergriffiges Verhalten findet auch auf Konferenzen statt. Siehe Kapitel III dieses Good Practice Guides.

4. Diskussionsleitung

- ❑ Gruppen sollten möglichst geschlechtsneutral adressiert werden. Sie können die Anwesenden als "Teilnehmer*innen" oder "Anwesende" begrüßen und Formulierungen wie "Damen und Herren" vermeiden.⁴⁰
- ❑ Rufen Sie nicht immer die berühmten und bereits etablierten Personen als erstes auf. Denn dies führt gewöhnlich dazu, dass Frauen, non-binäre Personen und trans Männer weniger zu Wort kommen. Vermeiden Sie es, nur Personen aus der ersten Reihe aufzurufen.
- ❑ Unterbrechen Sie, wenn die Zeit knapp ist, auch Personen mit grossem Namen (und

⁴⁰ Mehr dazu im Kapitel I.2.

nicht nur die vermeintlich unwichtigen Personen) bei mehrmaligen Rückfragen, als Frage getarnten Korreferaten etc.

- Rufen Sie Personen, die auf der Tagung bisher nichts gesagt haben, prioritär auf.
- Lassen Sie Student*innen und Doktorand*innen die ersten Fragen stellen.
- Erlauben Sie pro Wortmeldung nur eine Frage, damit mehr Personen die Möglichkeit haben, eine Frage zu stellen.
- Geben Sie Personen aus unterrepräsentierten Gruppen die Möglichkeit, sich zu äussern.
- Sehen Sie nach jedem Vortrag fünf Minuten Pause vor, sodass alle kurz Zeit haben, sich eine Frage zu überlegen. Dabei ist jedoch wichtig, dass nicht schon während des Vortrags oder während der Pause damit begonnen wird, die Frager*innenliste zu erstellen.

5. Gutes Diskussionsverhalten

Es ist im Interesse der vortragenden Personen, wenn Diskussionsbeiträge möglichst konstruktiv gestaltet werden, d.h. z.B. darauf abzielen, neue Möglichkeiten aufzuzeigen oder die von der vortragenden Person verteidigte Position zu stärken. Es empfiehlt sich daher, dass Diskussionsteilnehmer*innen diesem Umstand nach Möglichkeit Rechnung tragen – und zwar selbst dann, wenn sie die allgemeinen Hintergrundannahmen der vortragenden Person nicht teilen oder sogar die gesamte Debatte, in der sich die vortragende Person bewegt, für verfehlt halten.

Es ist ratsam, wenn sich alle an der Diskussion Beteiligten bei ihren Diskussionsbeiträgen auf einige wenige Punkte beschränken. Dadurch wird sichergestellt, dass die vortragende Person die Möglichkeit hat, auf alle Punkte einzugehen. Zudem wird hierdurch auch anderen Personen die Gelegenheit gegeben, ihre Beiträge einzubringen und verhindert, dass einige wenige Personen die Diskussion dominieren.

Drastische Rhetorik bei der Formulierung von Einwänden sollte vermieden werden, da dies die Entstehung einer feindseligen und aggressiven Diskussionsatmosphäre begünstigt. Dies beinhaltet zum Beispiel folgende Äusserungen oder Verhaltensweisen:

- „Das ist doch total unplausibel!“
- „Niemand würde dies für plausibel halten!“
- „Das ist doch Unfug/Quatsch/absurd!“
- „Wie können Sie das ernsthaft behaupten?“
- Das hartnäckige Insistieren auf einem bestimmten Punkt

SWIP

Bestimmte non-verbale Signale (wie z.B. ein perplexes, ungläubiges oder entgeistertes Minenspiel, ostentatives Kopfschütteln oder spöttisches Gelächter) können denselben Effekt haben. Eine solche Atmosphäre kann von Diskussionsteilnehmer*innen als sehr unangenehm und verunsichernd empfunden werden.

Da feindseliges und aggressives Verhalten stereotypisch mit Männlichkeit assoziiert wird, kann eine feindselige und aggressive Diskussionsatmosphäre zudem insbesondere bei Frauen das empirisch gut belegte Phänomen der Bedrohung durch Stereotype („*stereotype threat*“⁴¹) sowie ein generelles Gefühl des Nicht-Hineinpassens auslösen. Personen, die durch Stereotype bedroht sind, werden wiederum aufgrund der hiermit einhergehenden Stress- und sonstigen negativen Gefühle (Angst, etc.) ihre Diskussionsbeiträge häufig zurückhalten. Dies hat zur Folge, dass der Inklusionsgrad der Diskussion verringert wird und sachlich wertvolle Beiträge verloren gehen.

Parallele Privatgespräche, die während eines Vortrags oder während der anschliessenden Diskussion geführt werden, können von der vortragenden Person als störend und verunsichernd empfunden werden. Solche Gespräche sollten daher unterlassen werden -- selbst wenn sich dieses Nebengespräch um das Vortragsthema dreht.

Es fördert die Inklusion, wenn bei sozialen Zusammenkünften im Zusammenhang mit Vorträgen oder Konferenzen (z.B. bei Kneipen- und Restaurantbesuchen nach Gastvorträgen oder während Kaffeepausen an Konferenzen) alle Anwesenden, unabhängig davon, wie weit fortgeschritten diese in ihrer akademischen Karriere sind, in das Gespräch mit eingebunden werden. Insbesondere ältere, gut vernetzte Teilnehmer*innen können hierzu einen positiven Beitrag leisten, indem sie beispielsweise jüngere, weniger gut vernetzte Teilnehmer*innen den anderen Anwesenden vorstellen.

⁴¹ Steele, Claude: „A Threat in the Air: How Stereotypes Shape Intellectual Identity and Performance“, in: American Psychologist 52 (1997), S. 613–629.

V Einstellungsverfahren/ Berufungskommissionen

1. Einleitung

Bewerbungs- und Berufungsverfahren sind Prozesse, in denen die Bedrohung durch Stereotype ("stereotype threat") und implizite Vorannahmen ("implicit biases") zu einem wirksamen Ausschlussmechanismus werden können, der unterrepräsentierten Gruppen den Erfolg erschwert. Zudem sind Berufungen mehrstufige Verfahren; für einen insgesamt fairen Auswahlprozess muss auf den einzelnen Stufen Unterschiedliches beachtet werden.

2. Ausschreibung

Auf dieser Stufe werden wichtige Weichenstellungen getroffen. Denn je umfassender die Denomination der Professur, desto mehr Bewerber*innen werden angesprochen. Abhängig von der thematischen Ausrichtung und der Art der Professur (z.B. Assistenzprofessur mit „tenure track“ oder ordentliche Professur) und der Gewichtung der Aufgaben („Forschungsprofessur“ vs. verstärkte Einbindung in die Lehre) werden unterschiedliche potentielle Bewerber*innen angesprochen.

Im Besonderen sollte bei der Ausschreibung folgendermassen vorgegangen werden:

- ❑ Freiwerdende Professuren sollten mit möglichst breiter Denomination neu ausgeschrieben werden; die thematische Zuschreibung auf eine bestimmte Person sollte vermieden werden.
- ❑ Stellen sollten lange ausgeschrieben und breit beworben werden. Ausschreibungen sollten nicht vorgängig mit einzelnen potentiellen Kandidat*innen geteilt werden.
- ❑ Themengebiete, in denen besonders viele Mitglieder aus derzeit unterrepräsentierten Gruppen arbeiten (z.B. (trans)feministische Philosophie oder Critical Race Theory, etc.) sollten bei der Ausschreibung mitberücksichtigt werden.
- ❑ Im Vorfeld sollte ermittelt werden, ob es mit Blick auf die auszuschreibende Denomination unter den Mitgliedern unterrepräsentierter Gruppen eher Junior- oder Senior-Kandidat*innen gibt, sodass die Gehaltsstufe und Aufgabengewichtung entsprechend angepasst werden kann.
- ❑ Die freiwerdende Stelle sollte möglichst früh und sowohl über nationale als auch internationale Verteiler ausgeschrieben werden. Neben klassischen Ausschreibungsorten sollten unbedingt auch elektronische Verteiler bedient werden. Dabei sind insbesondere Verteiler von Gesellschaften zu berücksichtigen, die sich für unterrepräsentierte Gruppen

SWIP

in der Philosophie einsetzen (wie etwa die unterschiedlichen nationalen SWIP-Organisationen und MAP-Gruppierungen⁴²).

- ❑ Die Ausschreibung sollte ein explizites Bekenntnis zum Ziel der stärkeren Einbindung von unterrepräsentierten Gruppen beinhalten und Mitglieder solcher Gruppen explizit dazu auffordern sich zu bewerben.
- ❑ Parallel zur Ausschreibung sollte aktiv national und international nach geeigneten Personen, die unterrepräsentierten Gruppen angehören, gesucht werden; diese können dann explizit dazu aufgefordert werden, sich zu bewerben. Das geplante Vorgehen sowie das Ergebnis dieser aktiven Suche sollte im Protokoll der Berufungskommission festgehalten werden.

3. Berufungskommission

Es ist wünschenswert, wenn bei der Bildung der Berufungskommission darauf geachtet wird, dass:

- ❑ mindestens zwei Personen, die nicht cis Männer sind, ein Stimmrecht haben. Solostatus sollte vermieden werden, da dies zu Bedrohung durch Stereotype ("stereotype threat") führen kann.
- ❑ es für externe Mitglieder realistisch ist, zu den Kommissionssitzungen anreisen zu können. Dies ist besonders wichtig, wenn nur über externe Mitglieder sichergestellt wird, dass ausreichend Personen vertreten sind, die nicht cis Männer sind.
- ❑ die Mitglieder der Kommission nicht zu sehr mit anderen Ämtern der akademischen Selbstverwaltung belastet sind. Dies muss insbesondere bei der Auswahl der Personen berücksichtigt werden, die keine cis Männer sind, denn diese Personen leisten oft besonders viel Gremienarbeit.
- ❑ alle Mitglieder an kooperativer Zusammenarbeit interessiert und auch dazu befähigt sind.
- ❑ die vorsitzende Person der Kommission institutionell befähigt ist, die weiteren Mitglieder zu kooperativer Zusammenarbeit anzuhalten.
- ❑ Gleichstellungsbeauftragte nicht die Rolle von Statist*innen haben, sondern ihren Stellungnahmen grosses Gewicht beigemessen wird.

4. Auswahlkriterien

Die Auswahlkriterien legen fest, welche Kandidat*innen für die ausgeschriebene Professur in

⁴² Für mehr Informationen über MAP (Minorities and Philosophy) siehe: <https://www.mapforthe-gap.org.uk/>.

SWIP

Frage kommen. Dabei gilt es zu beachten, dass es unter den aktuellen Umständen für Personen, die einer unterrepräsentierten Gruppe angehören, oft schwerer ist, bestimmte Auswahlkriterien umfassend zu erfüllen.

Beispielsweise ist es aus naturwissenschaftlichen Bereichen mit ähnlich niedrigem Frauenanteil bekannt, dass strukturelle Benachteiligung und Bedrohung durch Stereotype die Produktivität von Frauen einschränken kann, was insbesondere in verminderten Publikationszahlen zum Ausdruck kommen kann.

Mitglieder aus unterrepräsentierten Gruppen werden seltener als Beitragende zu Sammelbänden und Vortragende für Konferenzen angefragt. Und sofern sie in ihrer Karriere Phasen der Familienarbeit eingelegt haben, können ihr biologisches und akademisches Alter auseinanderfallen. Ausserdem ist es für Personen mit ausserakademischen Betreuungspflichten (oftmals Frauen) besonders schwierig, internationale Forschungsaufenthalte zu organisieren.

Daher sollten die Auswahlkriterien:

- ❑ den Fokus auf die Qualität statt die Anzahl der wissenschaftlichen Publikationen und Vorträge legen.
- ❑ nur das akademische (nicht das biologische) Alter berücksichtigen.
- ❑ nicht nur Forschungsaufenthalte im Ausland, sondern auch Kooperationen mit internationalen Partner*innen als internationale Erfahrung berücksichtigen.
- ❑ festgelegt werden, bevor die ersten Bewerbungen gesichtet werden. Andernfalls ist nicht auszuschliessen, dass die Kenntnis der Bewerber*innenlage die Festlegung der Kriterien beeinflusst. Dabei müssen die Auswahlkriterien den Ausschreibungstext inhaltlich aufgreifen.
- ❑ konkret genug gefasst werden, dass implizite Vorannahmen ("implicit biases") bei der Bewertung der Kandidat*innen möglichst wenig Einfluss entwickeln können. Es reicht bspw. nicht zu fordern, dass die Kandidat*innen über „einschlägige Publikationen zum Themengebiet“ verfügen; stattdessen ist bspw. zu klären: Gelten Monographien ebenso als einschlägige Publikationen wie Beiträge in Sammelbänden oder Zeitschriftenartikel? Sollen Kandidat*innen das Themengebiet aus einer bestimmten Perspektive betrachten (historisch? im Stile der analytischen oder der kontinentalen Philosophie? gemäss einer bestimmten philosophischen Schule, etwa der Phänomenologie, der Frankfurter Schule o.ä.?) oder sind alle philosophischen Herangehensweisen gleichermassen akzeptiert?
- ❑ offen genug gefasst werden, dass die Gruppe der möglichen Kandidat*innen nicht unzulässig reduziert wird. Die thematische Zuschreibung auf eine bestimmte Person sollte vermieden werden (siehe Abschnitt 5.2).

- ❑ spezifizieren, ob eine klassische Habilitation erforderlich ist oder welche Leistungen als äquivalent angesehen werden. Für letzteres sind die Richtlinien der jeweiligen Hochschule zu berücksichtigen.

5. Auswahlverfahren

Der Einfluss von impliziten Vorannahmen ("implicit biases") auf unsere Entscheidungen hängt unter anderem davon ab, wie viel Zeit wir für eine Entscheidung haben und wie kompetent wir uns fühlen, diese zu treffen. Deswegen sollten die Sichtung der Bewerbungsunterlagen und die Auswahl der Kandidat*innen für die Bewerbungsvorträge von kompetenten und gut informierten Personen vorgenommen werden und nicht unter Zeitdruck geschehen.

Oft erstellen die Mitarbeiter*innen des Dekanats oder der Geschäftsstelle eine Synopse, die alle eingegangenen Bewerbungsunterlagen zusammenfasst. Die Kriterien, nach denen sie die Bewerbungsunterlagen bewerten, sollten von der Berufungskommission beschlossen worden sein, bevor die ersten Unterlagen gesichtet werden. Es sollte nicht Aufgabe der Mitarbeiter*innen aus der Verwaltung sein, aus der Publikations-, Vortrags-, Auszeichnungs- und Drittmittelliste der Kandidat*innen relevante Elemente auszuwählen. Mögliche Kriterien für die Synopse sind: Name, Titel, Titel Promotion, Titel Habilitation oder äquivalente Leistung, derzeitige Position, Anzahl/Alter der Kinder.

Bei der Diskussion der Unterlagen und der Auswahl der Kandidat*innen in der Kommission sollte:

- ❑ für jede Bewerbung ausreichend Zeit verwendet werden, um dem Einfluss von impliziten Vorannahmen ("implicit biases") entgegenzuwirken. Alle Beurteilungen sollten nachvollziehbar begründet und die Begründungen im Protokoll festgehalten werden.
- ❑ die vorsitzende Person aktiv dafür sorgen, dass alle Mitglieder gehört und dass keinem Mitglied besonders viel oder wenig Sprechzeit eingeräumt wird. Zudem sollte die vorsitzende Person kontinuierlich von allen Mitgliedern der Kommission einen freundlichen und kooperativen Interaktionsstil einfordern.
- ❑ ausschliesslich auf die im Vorfeld festgelegten Kriterien zurückgegriffen werden. Weiter sollte sichergestellt werden, dass diese Kriterien einheitlich und gerecht angewendet werden.
- ❑ die vorsitzende Person alle Mitglieder dazu auffordern, offen zu legen, ob sie mit Bewerber*innen (etwa durch frühere oder laufende Kooperationen) bekannt sind. Dabei ist aber zu beachten, dass die persönliche Bekanntschaft mit Bewerber*innen deren Bewertung durch ein Kommissionsmitglied nicht zwingend verzerren muss.

- ❑ vermieden werden, dass weniger als zwei Personen, die nicht cis Männer sind, für die Bewerbungsvorträge ausgewählt werden.

Ist die Anzahl der Bewerbungen von Kandidat*innen, die nicht cis Männer sind, zu gering, muss die Kommission prüfen, ob die Ausschreibung inhaltlich zu eng und/oder unzulässig gegendert war. Weiter muss geprüft werden, ob im Vorfeld der Ausschreibung ausreichend nach geeigneten nationalen und internationalen Kandidat*innen gesucht wurde und diese explizit zur Bewerbung aufgefordert wurden.

Zusätzlich ist es wünschenswert, diejenigen Kandidat*innen, die nicht zu den Bewerbungsvorträgen eingeladen werden, zeitnah darüber zu informieren.

6. Bewerbungsvorträge

Die Bewerbungsvorträge sollen den Kandidat*innen die Möglichkeit geben, ihre akademische Arbeit zu präsentieren und einen persönlichen Eindruck vom einladenden Institut zu erhalten. Um den Auswahlprozess so fair wie möglich und die Erfahrung für die Kandidat*innen so angenehm wie möglich zu gestalten, ist es wünschenswert, wenn:

- ❑ alle eingeladenen Bewerber*innen frühzeitig angeschrieben werden, mit allen relevanten Informationen: Wird neben dem Probevortrag auch eine Lehrprobe erwartet? Welche technische Ausstattung kann für den Vortrag verwendet werden? etc.
- ❑ während des Vortrags, der anschliessenden Diskussion und des Kommissionsgesprächs auf ein angenehmes Arbeitsklima geachtet wird. Die Bewerber*innen sind keine Student*innen, sondern potentielle Kolleg*innen, und ein Bewerbungsvortrag ist keine Qualifikationsprüfung.
- ❑ insbesondere darauf geachtet wird, dass die Situation keine Bedrohung durch Stereotype ("stereotype threat") hervorruft. Dafür ist es bspw. zentral, dass Personen, die keine cis Männer sind, keinen Solostatus aufweisen. Ausserdem sollten Kandidat*innen weder explizit noch implizit darauf hingewiesen werden, dass sie zu einer im akademischen Betrieb/in der akademischen Philosophie unterrepräsentierten Gruppe gehören (Kommissionsmitglieder sollten eine Frau z.B. nicht darauf hinweisen, dass nur wenige Frauen im fraglichen Forschungsfeld reüssieren oder sich nach ihren Kindern erkundigen).
- ❑ alle Bewerber*innen gleich viel Zeit bekommen, ihre Arbeit vorzustellen. Dies gilt sowohl für Vortrag, Diskussion und Kommissionsgespräch, aber auch für etwaige weitere Gesprächszeiten im Umfeld der Bewerbungsvorträge (bspw. sollte die Kommission nicht

nur mit einigen Bewerber*innen essen gehen). Zudem sollte für Vortrag, Diskussion und Kommissionsgespräch ausreichend Zeit eingeplant werden, um den Einfluss von impliziten Vorannahmen (implicit biases“) zu reduzieren.

- ❑ allen Kandidat*innen im Kommissionsgespräch die gleichen Fragen gestellt werden, damit ihre Antworten vergleichbar sind. Bei den Fragen (etwa nach Lehrkonzept, geplanten Forschungsprojekten etc.) muss wiederum berücksichtigt werden, ob Personen, in den angesprochenen Themengebieten aufgrund struktureller Bedingungen weniger leicht reüssieren können. Fragen, die unzulässig gegendert oder übergreifig (siehe Kapitel III.2) sind, dürfen nicht gestellt werden.

7. Externe Gutachten

Die externen Gutachten erweitern das Meinungsspektrum der Kommission und gehen in die Reihung der Kandidat*innen auf der Liste mit ein. Daher ist es von Vorteil, wenn:

- ❑ die externen Gutachter*innen vor dem Eingang der Bewerbungen festgelegt werden. Die Wahl der Gutachter*innen sollte thematisch gerechtfertigt und diese Rechtfertigung im Protokoll festgehalten werden.
- ❑ bei der Wahl der Gutachter*innen Personen aus unterrepräsentierten Gruppen berücksichtigt werden.
- ❑ im Vorfeld festgelegt wird, wie viel Gewicht den externen Gutachten im weiteren Verfahren zugestanden wird.
- ❑ den externen Gutachter*innen keine vorläufige Reihung der Kandidat*innen zur Beurteilung vorgelegt wird. Denn externe Gutachten sollen nicht nur dazu dienen, in der Kommission bereits bestehende Meinungen zu unterstützen, sondern eigenständig zustande kommen.

8. Entscheidungsfindung

Wie schon bei der Auswahl der Kandidat*innen für die Bewerbungsvorträge ist es wünschenswert, wenn die Kommission:

- ❑ sich für die abschliessende Beratung und die Festlegung der Liste ausreichend Zeit nimmt.
- ❑ allen Mitgliedern gleichermassen Gehör schenkt und die vorsitzende Person aktiv dafür sorgt, dass keinem Mitglied besonders viel oder wenig Sprechzeit eingeräumt wird. Zudem sollte die vorsitzende Person kontinuierlich von allen Mitgliedern der

SWIP

- Kommission einen kollegialen und kooperativen Diskussionsstil einfordern.
- ❑ diejenigen Kandidat*innen, die nicht auf die Liste aufgenommen werden, zeitnah darüber informiert.
 - ❑ diejenigen Kandidat*innen, die auf die Liste aufgenommen werden, zeitnah darüber informiert, dass das Verfahren noch läuft und sie noch im Rennen sind. Sobald das Verfahren abgeschlossen ist, sollten diejenigen Kandidat*innen, die ausgeschieden sind, darüber informiert werden.⁴³

⁴³ Weiterführende Literatur: Hiring Toolkit der Canadian Philosophical Association (<https://www.acpcpa.ca/cpages/hiring-toolkit>); Handreichung „Faire Berufungsverfahren“ der Universität Stuttgart (https://lakog-bw.de/wp-content/uploads/lakog_handreichung_web.pdf).



VI Glossar

1. Implizite Vorannahmen („implicit biases“)

Impliziten Vorannahmen sind grösstenteils unbewusste Annahmen, Assoziationen, Schemata und Erwartungen, die wir haben, um unsere Eindrücke zu ordnen. An sich sind solche Assoziationen nichts Schlechtes, allenfalls sogar notwendig für die menschliche Kognition. Wenn es jedoch um soziale Gruppen geht (insbesondere um diejenigen, die unterdrückt oder unterrepräsentiert werden), können solche Vorannahmen grossen Schaden anrichten, indem sie z.B. beeinflussen, wie wir Personen einschätzen und wie wir ihre Leistungen bewerten. So konnte beispielsweise vielfach nachgewiesen werden, dass derselbe Lebenslauf unterschiedlich eingeschätzt wird, je nachdem ob ein männlicher oder weiblicher Name darauf steht. Das bedeutet, dass unsere unbewussten Vorannahmen zu unfairen und ungleichen Leistungsbeurteilungen führen.

2. Bedrohung durch Stereotype („stereotype threat“)

Hierbei handelt es sich um ein Phänomen, bei welchem Stereotype die Leistung einzelner Mitglieder einer stereotypisierten Gruppe beeinflusst. Wenn Mitglieder einer mit negativen Vorurteilen belegten Gruppe vor einer bestimmten Aufgabe (z.B. einer Prüfung oder einem Vortrag) an ihre Zugehörigkeit zur entsprechenden Gruppe erinnert werden, erbringen sie schlechtere Leistungen. Zum Beispiel schneiden Mädchen, die vor einer Mathematikprüfung an ihre Geschlechtszugehörigkeit erinnert werden (z.B. indem sie ihr Geschlecht angeben müssen), schlechter ab, als wenn dies nicht der Fall ist. Oft kommt es bereits dann zu einem Leistungsabfall, wenn nur ganz wenige Frauen anwesend sind und das Thema (z.B. eines Gesprächs) männlich stereotypisiert ist. Weiter gilt es zu beachten, dass trans Frauen zusätzlich zu den Stereotypen, die alle Frauen betreffen, auch durch spezifische Stereotype bedroht sein können, die ihren Geschlechtsausdruck („gender expression“) betreffen.⁴⁴

Eine Hypothese zur Erklärung der Bedrohung durch Stereotype ist, dass Mitglieder der stereotypisierten Gruppe durchs An-die-Gruppenzugehörigkeit-erinnert-werden auf negative Vorurteile gegenüber ihrer Gruppe aufmerksam gemacht werden und dies dazu führt, dass die Betroffenen akut Angst davor bekommen, das Vorurteil zu bestätigen. Diese Angst wiederum, so die Hypothese, führt zu einem Leistungsabfall, da sich die Mitglieder der stereotypisierten Gruppe weniger selbstsicher fühlen und kognitive Ressourcen verbraucht werden, um dieses Unsicherheitsgefühl zu überwinden.

⁴⁴ Mehr dazu in Rachel McKinnon (2014): „Stereotype Threat and Attributional Ambiguity for trans Women“, *Hypatia* 29(4): 857-872.