

Das Magazin der Otto-Friedrich-Universität Bamberg



# uni.vers

uni.vers  
Forschung  
Mai 2024

## Vielfalt verstehen –

**Bamberger Perspektiven auf  
geschlechtliche Identität & soziale Herkunft**

EN

With English  
abstracts

**Understanding Diversity**  
Bamberg Perspectives on  
Gender Identity & Social Background

# Deutschland STIPENDIUM

Wir sind dabei



## Stiften Sie Bildung – stiften Sie Chancen!

Durch das Deutschlandstipendium haben Sie die Möglichkeit, begabte Studierende finanziell zu fördern und während des Studiums zu begleiten. Ob Sie ein ganzes Stipendium stiften oder eine Einzelspende leisten: Der Bund verdoppelt den von Ihnen geleisteten Beitrag, so dass jeder gespendete Euro zweifach wirksam wird.

### Das Deutschlandstipendium ist optimal geeignet für

- **Unternehmen** – Potentiale entdecken und in die Region investieren
- **Stiftungen, Vereine und Privatpersonen** – Talente fördern und ein Stück Welt bewegen
- **Alumni** – Verbunden bleiben und Netzwerke erweitern

[www.uni-bamberg.de/deutschlandstipendium](http://www.uni-bamberg.de/deutschlandstipendium)



Prof. Dr. Kai Fischbach,  
Präsident der Universität Bamberg

## Liebe Universitätsangehörige, liebe Leserinnen und Leser,

Diversität und Weltoffenheit sind grundlegende Werte von Universitäten, die sich seit jeher als diskriminierungsfreie Räume für die kritische, wissenschaftlich fundierte Auseinandersetzung mit den großen Fragen der jeweiligen Zeit verstanden haben. Die Freiheit von Wissenschaft, Forschung und Lehre ist ein hohes Gut, das wir nicht genug zu schätzen wissen können, mit dem wir sorgsam umgehen und für das wir immer wieder neu eintreten müssen, um uns diesen besonderen Raum der freien und demokratischen Diskussion zu erhalten.

Das Einstehen für Diversität und Vielfalt ist für Universitäten und Hochschulen aber auch aus anderen Gründen existenziell. Es ist unser Anliegen und unsere Aufgabe, Menschen unterschiedlicher Hintergründe anzusprechen, etwa im Hinblick auf ihre kulturelle und soziale Herkunft, Nationalität, Religion, Geschlecht, Geschlechtsidentität und sexuelle Orientierung, den Austausch zwischen ihnen zu fördern und umfassende Chancengleichheit zu gewährleisten. Wir wollen allen Angehörigen und Gästen unserer Universität, ebenso wie unseren Partnerinnen und Partnern in der ganzen Welt, wertschätzend und auf Augenhöhe begegnen. Umso wichtiger ist es, dass Diversität in der

Forschung als Leitprinzip und zunehmend auch als Forschungsgegenstand fest etabliert ist. An der Universität Bamberg ist sie unter anderem in der interdisziplinären Profiline Initiative *Geschlechtersensible Forschung* organisiert.

In dieser Ausgabe von *uni.vers Forschung* geben Forschende aller Fakultäten Einblicke in ihre Arbeit und erklären, was ihre Erkenntnisse über unser Verständnis von und unseren Umgang mit Vielfalt veranlassen. Ich freue mich sehr, dass sich so viele exzellente Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler unserer Universität aktiv für die Förderung von Diversität in Forschung, Lehre und akademischem Alltag einsetzen und sich mit überaus großem Engagement in die inhaltliche Gestaltung dieses Magazins eingebracht haben.

Eine erkenntnisreiche Lektüre  
wünscht Ihnen

Prof. Dr. Kai Fischbach  
Präsident der Universität Bamberg

# uni.vers



## Geschlecht und geschlechtliche Identität

<b>Geschlechtersensibilität stärken</b>	<b>6</b>	<b>Essstörungen – eine Frauenkrankheit?!</b>	<b>18</b>
Die Rolle von Geschlecht in der Forschung Von Johanna Bamberg-Reinwand		Warum Diversität eine Forschungsdimension der klinischen Psychologie und Psychotherapie sein muss Von Martin S. Lehe und Sabine Steins-Löber	
<b>Jungen sind so und Mädchen anders!?</b>	<b>10</b>	<b>War Iphis Transgender?</b>	<b>22</b>
Umwelteinflüsse auf die Entwicklung von geschlechtsspezifischem Denken und Verhalten Von Prof. Dr. Jan Lenhart und Dr. Lars Burghardt		Geschlecht und geschlechtliche Identität in Ovids Metamorphosen Von Sarah Weichlein	
<b>Vielfalt willkommen?</b>	<b>14</b>	<b>Diversität als Chance</b>	<b>26</b>
Einstellungen in der Bevölkerung zu Diversity-Maßnahmen bei der Besetzung von Führungspositionen Von Prof. Dr. Katja Möhring		Ein Blick über den Tellerrand hinaus Von Prof. Dr. Claus-Christian Carbon	



## Soziale Herkunft

<b>Wenn die Geburt nicht nur Glück bringt:</b>	<b>30</b>	<b>Sage mir, wo du herkommst, und ich sage dir, was aus dir wird!</b>	<b>42</b>
App I-PREGNO unterstützt psychosozial belastete Eltern Von Natalie Schoemann und Carmen Henning		Wie soziale Herkunft und Karriereerfolg zusammenhängen Von Maïke Andresen	
<b>Kann frühe Bildung soziale Unterschiede ausgleichen?</b>	<b>34</b>	<b>Dominant oder empathisch?</b>	<b>46</b>
Wie soziale Herkunft mit dem Kitabesuch und Kompetenzen zusammenhängen Von Prof. Dr. Corinna Kleinert		Soziale Herkunft und Geschlecht gemeinsam in den Fokus nehmen Von Dr. Jessica Röhrner und Prof. Dr. Astrid Schütz	
<b>Über das Anders-Sein:</b>	<b>38</b>	Impressum	<b>50</b>
Wie Lehrkräfte professionell mit religiöser Vielfalt an Schulen umgehen Von Dr. Janosch Freuding, Prof. Dr. Konstantin Lindner und Prof. Dr. Stefanie Lorenzen			



# Geschlechtersensibilität stärken

## Die Rolle von Geschlecht in der Forschung

Johanna Bamberg-Reinwand, Gleichstellungsbüro Wissenschaft

Forschung hat den Anspruch, möglichst objektiv zu sein. Forschungsergebnisse sollen uns als Gesellschaft voranbringen und werden deshalb als Ausgangspunkt für gesellschaftlichen Wandel und Motor für Innovation gesehen. Doch was ist, wenn Forschungsergebnisse verzerrt sind? Das Bundesministerium für Bildung und Forschung will durch die Förderung von Strukturprojekten an Universitäten Geschlechtersensibilität in Forschungsvorhaben deutschlandweit stärken. Bamberg ist mit dem Projekt *GENIAL-forschen+* dabei.

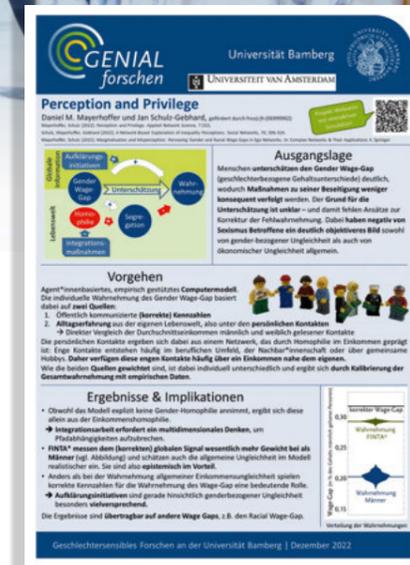
Die konsequente Berücksichtigung der Dimension Geschlecht ist tief in unserem Alltag verwurzelt. Wir unterscheiden Damen- und Herrenkleidung, definieren Farben als Mädchen- oder Jungfarben, trennen Frauen und Männer bei Sportwettbewerben. Bei Forschungsdesigns wird das Geschlecht hingegen nicht immer einbezogen. Dabei kann das in einigen Fächern unmittelbaren Einfluss auf unseren Alltag haben, manchmal sogar über Leben und Tod entscheiden. Die Erkenntnis, dass sich Herzinfarkte bei Menschen verschiedener Geschlechter in

unterschiedlichen Symptomen äußern, ist mittlerweile bekannt. Aber auch in anderen Bereichen kann der geschärfte Blick zu weitreichenden Erkenntnissen führen. Innovative Forschung kommt heute über die Disziplinen hinweg selten ohne die Berücksichtigung der Geschlechterperspektive aus. Geschlechtersensibel zu forschen bedeutet, mögliche geschlechtertypische Aspekte in allen Phasen des Forschungsprozesses von Konzeption über Methode und Auswertung bis zur Anwendung sowie bei der Theoriebildung zu berücksichtigen.

### Gesellschaftsverändernde Erkenntnisse auf den zweiten Blick

Auch Forschungsergebnisse, die seit Jahrzehnten als gesichert gelten, können durch das geschlechtersensible Untersuchen von Befunden zu neuen Ergebnissen kommen. In einem Wikingergrab wurde beispielsweise einst eine Kriegerin bestattet und nicht, wie irrtümlicherweise zunächst festgehalten, ein Krieger. Auch neue Untersuchungen zu Funden aus der Steinzeit legen nahe, dass es die steinzeitliche Familie mit der heute als geschlechterspezifisch festgehaltenen Arbeitsteilung vom jagenden Mann und der sammelnden Frau nicht gab. Wie sähe unsere Rollenverteilung wohl heute aus, wenn wir über dieses Wissen eher verfügt hätten? Das gesellschaftsverändernde Potential geschlechtersensibler Forschung ist also groß, ebenso groß sind aber auch die Daten- und Wissenslücken.

Diese Lücken sollen schrittweise geschlossen werden. Mit dem Projekt *GESchlechterpoteNZIALE nutzen – Gesellschaft verändern* (kurz: *GENIAL-forschen+*) wird die Universität Bamberg dazu einen Beitrag leisten, indem bestehende geschlechtersensible Forschung ausgebaut und gleichzeitig die Sensibilität der Forschenden für diese Notwendigkeit gestärkt wird. In der bereits abgeschlossenen Konzeptphase des Projektes mit dem Titel *GENIAL-forschen* erfolgte eine Bestandsaufnahme. Für die im Juli 2024 beginnende fünfjährige Projektphase ist unter anderem die Gründung eines Zentrums für geschlechtersensible Forschung geplant.



Das Poster von Dr. Daniel Mayerhoffer und Dr. Jan Schulz-Gebhard zur Einschätzung des sogenannten Gender Wage Gaps

### Wo in Bamberg bereits geschlechtersensibel geforscht wird

Ein Blick ins Forschungsinformationssystem (FIS) der Universität Bamberg verrät, dass man auf einer soliden Basis von Forschung und Projekten in der im Lauf der Konzeptphase eingerichteten Querschnittskategorie *Geschlechtersensible Forschung* aufbauen kann.

Die Spannweite der Forschung reicht vom großen Bereich der Künstlichen Intelligenz über ein vom *Bundesministerium für Arbeit und Soziales* gefördertes Projekt zu Arbeitsbedingungen im Gesundheitssektor bis hin zur gendersensiblen Erweiterung herkömmlicher Gewichtsreduktionsprogramme.

Einige dieser bereits realisierten Projekte wurden im Rahmen einer Poster-Ausstellung während der Konzeptphase von *GENIAL-forschen* präsentiert und in einem Wettbewerb prämiert. Gewonnen hat das Poster von Dr. Daniel Mayerhoffer und

Das Poster von Magdalena Eriksröd-Burger zum Kunstbetrieb Prags zwischen 1918 und 1938

Dr. Jan Schulz-Gebhard zur Einschätzung des sogenannten *Gender Wage Gaps*. FINTA\* – also female, inter, trans und asexuelle Menschen – haben den Unterschied im Gehalt von Frauen und Männern realistischer eingeschätzt als Männer. Dieses Wissen hilft dabei zu verstehen, warum Gehaltsunterschiede zwischen Frauen und Männern immer noch bestehen. Denn wenn männliche Vorgesetzte nicht den Eindruck haben, Frauen bei Gehaltserhöhungen zu benachteiligen, dann werden sie ihr Verhalten weder überdenken noch ändern. Die Forschungsergebnisse können insofern zur Bewusstseinsklärung und im Idealfall zur Verringerung von geschlechterbedingten Gehaltsunterschieden beitragen.

Das ebenfalls prämierte Poster von Magdalena Eriksröd-Burger setzt sich mit der Frage nach Akteurinnen im künstlerischen Feld Prags in der Zeit zwischen 1918 und 1938 auseinander. Sie zeichnet ein neues Bild des Kunstbetriebs zu jener Zeit, in dem Frauen, entgegen der öffentlichen Wahrnehmung, eine nicht zu unterschätzende Rolle spielten. Männer und Frauen als Vorbilder in unter-



Die Poster-Ausstellung mit allen 13 eingereichten Beiträgen kann auf der Projektwebsite besucht werden:

[www.uni-bamberg.de/genial/posterausstellung](http://www.uni-bamberg.de/genial/posterausstellung)

schiedlichen gesellschaftlichen Rollen sehen zu können, ist für die Berufswahl von jungen Menschen von großer Bedeutung. Zu wissen, dass es neben berühmten Künstlern auch berühmte Künstlerinnen gab, schließt also gewissermaßen eine Vorbild-Lücke.

### Was erreicht werden soll

Die Universität Bamberg hat geschlechtersensible Forschung in ihre aktuelle Forschungsstrategie integriert. Das Projekt *GENIAL-forschen+* wird universitäre Strukturen aufbauen, die der Umsetzung dieser Strategie dienen sowie gleichzeitig geschlechtersensible Forschung stärken.

Beispielsweise werden zielgruppenspezifische Vernetzungs- und Fortbildungsangebote weiterentwickelt, die bereits wie die Nacht der Geschlechtersensiblen Forschung das Bewusstsein Studierender schärfen oder das nötige Knowhow für die Beantragung von großen Verbundprojekten vermitteln. Geschlechtersensibilität wird aufgrund der größeren Aussagekraft von Forschungsergebnissen mittlerweile von drittmittelgebenden Institutionen weltweit erwartet. Daher ist ein weiterer Schwerpunkt der Projektphase die Etablierung von Beratungsprozessen für Forschende im universitären *Dezernat für Forschungsförderung und Transfer (Z/FFT)*. Dazu wird ein Beratungskonzept erstellt, das einen Werkzeugkasten sowie einen Leitfaden für diese Beratungssituationen entwickelt. Ziel ist es, Geschlechtersensibilität nicht als Ausnahme, sondern

als festen Bestandteil in alle Phasen des Forschungsprozesses zu integrieren. Die erarbeiteten Leitfäden und Werkzeuge werden im Anschluss anderen Universitäten zur Verfügung gestellt. Weitergegeben werden also nicht ausschließlich Forschungsergebnisse und Methoden, sondern in diesem besonderen Fall auch Strukturaufbau- und -umbaumaßnahmen. Im Ergebnis soll sich die Universitätslandschaft nachhaltig wandeln und zu geschlechtersensibler Forschung bekennen. „Exzellente Forschung sollte sich am Nutzen für alle Menschen orientieren“, sagt Prof. Dr. Astrid Schütz, Leiterin des Projekts *GENIAL-forschen+* und Inhaberin des Lehrstuhls für Persönlichkeitspsychologie und Psychologische Diagnostik.



Das Zentrum für geschlechtersensible Forschung, das im Rahmen des Projekts eingerichtet wird, wird das über die Projektlaufzeit hinaus sichtbare Ergebnis für die institutionelle Verankerung der Thematik in der Universität sein. Es dient dem Austausch zwischen den beteiligten universitären Abteilungen und Einrichtungen, der Koordination der Forschenden sowie der Qualitätssicherung. Hier werden alle Aktivitäten des Projektes organisiert, Forschende vernetzt und der Transfer zu anderen Hochschulen sowie in die Gesellschaft und zu weiteren Transferpartnern initiiert. 29 regionale und überregionale Unternehmen, Verbände und Hochschulen zeigen bereits im Vorfeld des Projektes großes Interesse am Transfer der Erkenntnisse. Dieses Projekt der Universität Bamberg möchte damit nachhaltig zu einer gleichberechtigten Gesellschaft beitragen.



### Strengthening gender sensitivity – the role of gender in research

EN

Research strives to be as objective as possible. Research findings are meant to advance us as a society and are therefore regarded as a catalyst for social change and a driver of innovation. In order to strengthen gender sensitivity in research projects throughout Germany, the Federal Ministry of Education and Research is funding structural projects at universities. Bamberg's *GENIAL-forschen+* project is part of this endeavour.

# Jungen sind so und Mädchen anders!?

## Umwelteinflüsse auf die Entwicklung von geschlechtsspezifischem Denken und Verhalten

Prof. Dr. Jan Lenhart,  
Juniorprofessur für Pädagogische Psychologie,  
Dr. Lars Burghardt,  
Lehrstuhl für Frühkindliche Bildung und Erziehung

Ist es ein Junge oder ein Mädchen? Das ist häufig eine der ersten Fragen, die werdende Eltern gestellt bekommen. In sogenannten *gender reveal partys* wird das Geschlecht des Kindes zelebriert und dem Verwandten- und Bekanntenkreis enthüllt. Spätestens ab diesem Zeitpunkt werden – bewusst oder unbewusst – Erwartungen an das Kind und dessen Geschlecht gestellt, die seine oder ihre Umwelt prägen. Wie die Umwelt auf geschlechtsspezifisches Denken und Verhalten von Kindern einwirkt, ist Thema des vorliegenden Beitrags.

Der vierjährige Timo blickt skeptisch auf die vor ihm liegenden Spielsachen. Mit dem Einhorn möchte er nicht spielen und in der Puppenküche schon gar nicht, denn das sind ja Spielsachen „für Mädchen“. Dieses Beispiel verdeutlicht, dass bereits Kinder im Kindergartenalter bestimmte Objekte, Verhaltensweisen und Eigenschaften mit männlich und weiblich verbinden und damit auch konkrete Verhaltenskonsequenzen einhergehen. Diese starre Einteilung in *männlich* und *weiblich* nimmt im Verlauf des Kindergartenalters zu und wird von Kindern in ein *entweder – oder* übersetzt. Zwischen dem



Superhelden für Jungen, Einhörner für Mädchen – zwei von vielen Geschlechterstereotypen.

fünften und sechsten Lebensjahr erreichen die kindlichen Vorstellungen davon, was angemessen oder unangemessen für einen Jungen oder ein Mädchen ist, üblicherweise ihre stärkste Ausprägung. Im Lauf der Grundschulzeit setzt eine zunehmende Abschwächung dieser geschlechtsbezogenen Verknüpfungen ein.

Diese geschlechtsbezogenen Verknüpfungen, auch Geschlechterstereotype genannt, beruhen darauf, dass Kinder beziehungsweise Menschen im allgemeinen Personen in die sozialen Kategorien *männlich* und *weiblich* einteilen. Junge Kinder orientieren sich zunächst am Aussehen von Menschen und nehmen sie als *Junge* oder *Mädchen* wahr. Dabei sind für sie lange Haare und rosa Kleidung beispielsweise ein Indiz für eine weibliche Person, bei kurzen Haaren und blauen T-Shirts vermuten sie einen Jungen. Mit zunehmendem Alter



verknüpfen Kinder auch Eigenschaften und Tätigkeiten mit einem Geschlecht. Soziale Kategorien wie das Geschlecht funktionieren wie Schubladen und machen den Alltag einfacher, denn sie ermöglichen Vorhersagen über das Verhalten und die Eigenschaften von unbekanntem Personen, die in diese Kategorie einsortiert wurden. Diese Vorhersagen entsprechen teilweise tatsächlichen Unterschieden zwischen den Gruppen, teilweise lassen sie sich wissenschaftlich nicht belegen.

### Wie lernen Kinder über Geschlecht?

Doch wie kommt es dazu, dass Kinder konkrete geschlechtsbezogene Verknüpfungen erwerben? Eine Antwort darauf liefert die sozial-kognitive Theorie von Kay Bussey und Albert Bandura. Sie geht davon aus, dass Kinder in der Interaktion mit ihrer Umwelt aktiv Erfahrungen sammeln. Als zentrale Erwerbsmechanismen gelten das Beobachten von Modellen, die direkte Vermittlung von Informationen und das Erleben der Konsequenzen des eigenen Verhaltens. Eine wichtige Rolle kommt den Bezugs-

personen im familiären Bereich wie Eltern, Großeltern oder Geschwistern, den Kita-Fachkräften in der Kindertagesstätte, den Peers – also gleichaltrigen Kindern – sowie den Medien zu.

**Lernen von Modellen** bedeutet, dass Kinder reale oder fiktionale Modelle beobachten und von diesen lernen, wie man eine Handlung ausführt und wie man sich in einer bestimmten Situation verhält. In Bezug auf das Geschlecht betrifft dies einerseits die Frage, wer etwas üblicherweise macht, und andererseits, für wen welches Verhalten welche potenziellen Konsequenzen hat. Eltern stellen die wohl wichtigsten Modelle in der frühen Kindheit dar, die Familie wird als zentrale Sozialisationsinstanz beschrieben. Sie leben ihren Kindern vor, für welches Geschlecht welche Verhaltensweisen und Eigenschaften typisch und angemessen sind. Kinder sehen beispielsweise mit eigenen Augen, wer zu Hause putzt, wäscht und kocht, wer täglich arbeiten geht und wer sich darum kümmert, wenn etwas kaputtgeht und repariert werden muss. Auch heutzutage ist in vielen Familien, insbesondere mit kleineren Kindern, die Mutter für die alltäglichen Haushaltstätigkeiten zuständig, während der Vater zur Arbeit geht und am Abend die kaputte Glühbirne wechselt. Ähnlich erleben Kinder in Kindertagesstätten, dass fast ausschließlich Frauen mit der



Wie man sich verhält, lernen Kinder zum Beispiel durch Beobachtung ihrer Eltern



außerfamiliären Erziehung, Bildung und Betreuung von Kindern zu tun haben. Entsprechende Zuschreibungen von Tätigkeiten und Eigenschaften werden auch in den Medien transportiert. Bezogen auf die Abbildung sozialer Normen können Kinderbücher als kulturelle Spiegel einer Gesellschaft interpretiert werden. Durch die darin transportierten Vorstellungen, was oder wie ein Junge oder ein Mädchen zu sein hat, können die Kinder eine Vorstellung entwickeln, was angemessenes Verhalten ist. Der Blick in Kinderbücher zeigt, dass häufig die männlichen Figuren Abenteuer erleben und aktiv sind, während die weiblichen Figuren darauf reduziert werden, hübsch auszusehen und auf ihre Rettung und Hochzeit zu warten.

**Lernen durch die Vermittlung** von Informationen bezieht sich auf die direkte verbale Weitergabe von Informationen darüber, wie sich Personen unterschiedlichen Geschlechts üblicherweise verhalten und wie sie sich verhalten sollen. Beispiele hierfür wären, wenn ein Vater seinem Sohn erklärt, dass Männer nicht weinen, oder die Mutter ihrer Tochter sagt, dass nur schlanke Frauen attraktiv sind.

Der dritte Erwerbsmechanismus bei Kindern bezieht sich auf **Erfahrungen als Folge des eigenen Verhaltens**. Diese Erfahrungen können positiv sein und zur Verstärkung des Verhaltens führen oder negativ und damit zu einer Verringerung des Verhaltens führen. Eltern reagieren beispielsweise in Abhängigkeit des Geschlechts ihres Kindes unterschiedlich auf den Ausdruck von Emotionen. Während

Weinen bei Mädchen eher akzeptiert wird und mit Unterstützungsverhalten beantwortet wird, sind Eltern bei Jungen eher bereit, leichte bis mittelgradige Formen von Aggression zu tolerieren. Auch Peers spielen hier eine große Rolle. Beispielsweise werden Kinder, die sich nicht geschlechtskonform verhalten, in Teilen mit negativen Kommentaren bedacht und eher ausgegrenzt. In unserer Gesellschaft betrifft dies vor allem Jungen. Während nicht geschlechtskonformes Verhalten bei Mädchen eher toleriert wird, wird auf entsprechendes Verhalten bei Jungen sowohl von Seiten der Erwachsenen als auch von Seiten der Peers mit deutlicherer Ablehnung reagiert.

Daneben spielt die **materielle Ausgestaltung der Umwelt** eine grundlegende Rolle. Jungen und Mädchen werden bereits im Säuglingsalter unterschiedliche Eigenschaften und Vorlieben zugeschrieben, sodass ihnen noch bevor sie sich überhaupt verständlich machen können, eine unterschiedliche materielle Umwelt zu Verfügung gestellt wird. Dies betrifft die Farb- und Motivwahl für Säuglingskleidung, Schlafsäcke und Bettdecken, das gekaufte Spielzeug oder die Auswahl von Freizeitaktivitäten. So werden männlichen Säuglingen seltener mit Glitzer versehene Kleidungsstücke angezogen. Hingegen werden sich Jungen als Kleinkinder häufiger in der Bambini-Gruppe des örtlichen Fußballvereins wiederfinden als es bei einem Mädchen der Fall wäre.



Kinder lernen also auf ganz unterschiedlichen Wegen, was als *weiblich* oder *männlich* gilt. Demzufolge gibt es eine Vielzahl von möglichen Ansatzpunkten, wie bestehende geschlechterbezogene Vorstellungen und Verhaltensweisen verändert oder erweitert werden können. Werden durch Bezugspersonen oder in Büchern und Filmen Rollen überschritten und vielfältige geschlechtliche Darstellungen abgebildet, so kann dies dazu beitragen, geschlechtsbezogene Vorstellungen zu erweitern und Stereotype aufzubrechen. Ebenso können Erwachsene sich ihre eigenen Stereotype bewusstmachen, sie hinterfragen und bei der Gestaltung der Umwelt, der Reaktion auf kindliches Verhalten und der Weitergabe von Geschlechterbildern im Blick behalten. Daneben ist ein kritischer Blick auf gesellschaftlichen Rahmenbedingungen zu werfen, die die Aufrechterhaltung von Geschlechterungerechtigkeiten begünstigen und damit zu gesellschaftlichen Rollenbildern von *Männern* und *Frauen* beitragen.

#### Literaturempfehlung

Blakemore, J. E. O., Berenbaum, S. A., & Liben, L. S. (2008). *Gender development*. Psychology Press.

Bussey, K., & Bandura, A. (1999). *Social cognitive theory of gender development and differentiation*. *Psychological Review*, 106(4), 676-713.

Eagly, A. H., Beall, A. E., & Sternberg, R. J. (Eds.). (2004). *The psychology of gender* (2. ed). Guilford Press.



#### Der Apfel fällt nicht weit vom Stamm?

Im aktuellen Forschungsprojekt *Der Apfel fällt nicht weit vom Stamm?* untersuchen Jan Lenhart und Lars Burghardt den Zusammenhang elterlicher Geschlechterstereotype mit den bevorzugten Bilderbüchern der Kinder und deren geschlechtsspezifischem Spielverhalten. Hierzu werden unter anderem die Stereotype in Bilderbüchern untersucht. Sowohl die Eltern als auch die Figuren in Bilderbüchern können als Modelle verstanden werden, welche im Sinne des Modelllernens Einfluss auf die Entwicklung des Kindes haben und was sich auch in unterschiedlichem Spielverhalten zeigen kann.

Weitere Informationen:

[www.uni-bamberg.de/ffbe/forschung/laufend/der-apfel-faellt-nicht-weit-vom-stamm](http://www.uni-bamberg.de/ffbe/forschung/laufend/der-apfel-faellt-nicht-weit-vom-stamm)

Projektförderung: Interne Forschungsförderung der Universität Bamberg

#### Boys are this way and girls are different!?

##### Environmental influences on the development of gender-specific thought and behaviour

Is it a boy or a girl? This is often one of the first questions expectant parents receive. The child's gender is celebrated and announced to relatives and friends at so-called gender reveal parties. If it hadn't been the case before, this is the point when - consciously or unconsciously - expectations which will shape his or her environment begin being placed on the child and its gender. How the environment influences children's gender-specific thoughts and behaviour is the subject of this article.

EN



# Vielfalt willkommen?

## Einstellungen in der Bevölkerung zu Diversity-Maßnahmen bei der Besetzung von Führungspositionen

Prof. Dr. Katja Möhring,  
Lehrstuhl für Soziologie, insbesondere Familie und Arbeit

Quotenregelungen für unterrepräsentierte Gruppen sollen Diversität bei der Besetzung gesellschaftlich relevanter Positionen fördern. Das bekannteste Beispiel ist die Geschlechterquote zur Besetzung von Aufsichtsratspositionen. Die Forschung zur Unterstützung dieser Maßnahmen in der Bevölkerung hilft zu verstehen, warum Vielfalt zwar grundsätzlich zu meist nicht abgelehnt wird, aber konkrete Maßnahmen zur Ermöglichung von Diversität in Führungspositionen nicht immer auf Unterstützung stoßen.

Spätestens seit Einführung der Geschlechterquote zur Besetzung von Aufsichtsratspositionen börsennotierter Unternehmen im Jahr 2016 gibt es eine Debatte um den Nutzen und die Fairness von Quoten in Wirtschaft und Politik. Quotenregelungen sind eine Maßnahme der sogenannten positiven Diskriminierung. Sie zielen darauf, unterrepräsentierten Gruppen einen besseren Zugang zu gesellschaftlich relevanten und/oder mit einem hohen Status verbundenen Positionen zu geben.

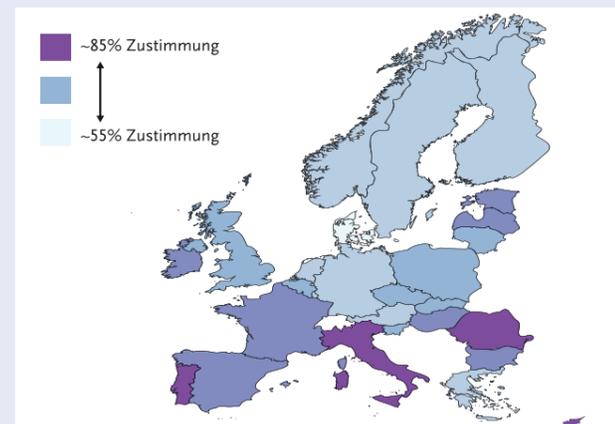
In Deutschland sind Führungspositionen in Politik und Wirtschaft nicht ausgewogen zwischen verschiedenen Bevölkerungsgruppen besetzt. Seit die Geschlechterquote eingeführt wurde, hat zwar der Frauenanteil in Aufsichtsräten zugenommen – so lag er Ende 2023 in den Aufsichtsräten der 200 größten Unternehmen (ohne Finanzsektor) bei 32 Prozent – hingegen waren nur 18 Prozent der Vorstandsmitglieder Frauen. Des Weiteren sind Personen ostdeutscher Herkunft in Führungspositionen unterrepräsentiert. Personen mit Migrationsgeschichte oder aus nicht-akademischem Elternhaus haben es ebenfalls schwer, in Führungspositionen zu gelangen. Trotzdem werden Quotenregelungen vielfach kritisch bewertet, auch von Mitgliedern der

Zielgruppe dieser Maßnahmen, die beispielsweise nicht als „Quotenfrau“ abgestempelt werden wollen. Aus wissenschaftlicher Sicht ist es daher von Interesse, die öffentliche Meinung zu Quotenregelungen zu untersuchen. Von welchen Faktoren hängt es ab, ob jemand solche Maßnahmen gutheißt oder ablehnt? Welche Länderunterschiede gibt es in Europa? Gibt es beliebte und unbeliebte Zielgruppen dieser Maßnahmen? Die Forschung stützt sich auf repräsentative Umfragedaten, mit denen sich sowohl das Ausmaß der Unterstützung als auch Gründe für Unterstützung oder Ablehnung erforschen lassen.

### Unterstützung von Geschlechterquoten in Europa

Innerhalb von Europa gibt es teils erhebliche Länderunterschiede bei der Unterstützung von Geschlechterquoten für Aufsichtsräte. Abbildung 1 zeigt das Ausmaß der Unterstützung in den Bevölkerungen verschiedener europäischer Länder. Die Auswertung basiert auf Daten des Eurobarometer von 2011, da keine neueren Umfragen hierzu verfügbar sind. Zustimmungswerte von über 80 Prozent lagen in einigen süd- und osteuropäischen

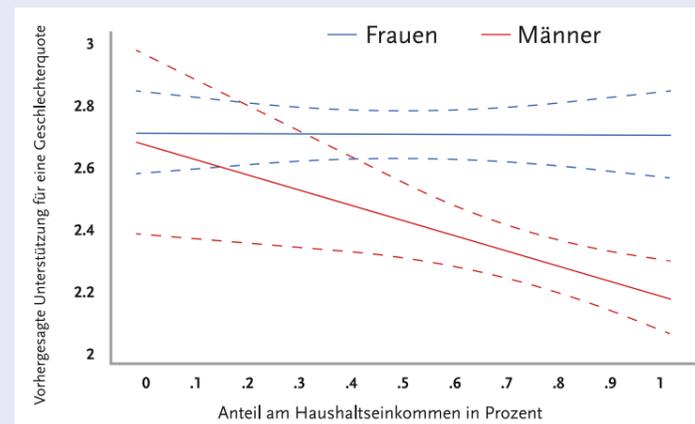
Abbildung 1:  
Befürwortung einer Geschlechterquote für Aufsichtsräte in Europa in Prozent



Erläuterung: Als Zustimmung wurden die Antwortkategorien „völlig oder eher befürwortend“ und als Ablehnung die Antwortkategorien „völlig oder eher ablehnend“ zusammengefasst.

Quelle: Eigene Darstellung auf der Basis von Möhring, K., & Teney, C. (2020). Equality prescribed? Contextual determinants of citizens' support for gender boardroom quotas across Europe. *Comparative European Politics*, 18: 560–589.

Abbildung 2:  
Vorhergesagte Unterstützung einer Geschlechterquote für Aufsichtsräte nach Geschlecht und Anteil am Haushaltseinkommen



Erläuterung: Die Befragten konnten ihre Bewertung mit einer Skala von 0 (völlige Ablehnung) bis 4 (völlige Unterstützung) äußern.

Quelle: Möhring, K., Teney, C., & Buss, C. (2019). Who supports gender quotas for company leadership? An empirical analysis of determinants of support and rejection among German citizens. *Soziale Welt*, 70(2), 121–143.

Ländern wie Italien, Portugal und Rumänien vor; vergleichsweise geringe Unterstützungswerte erreichten die Regelungen in Deutschland sowie den skandinavischen Ländern.

Wie lassen sich diese Länderunterschiede erklären? Werden verschiedene Indikatoren für die tatsächliche Geschlechtergleichstellung in den Ländern herangezogen, wie die Frauenerwerbsquote, der Frauenanteil in Parlamenten und in Führungspositionen der Wirtschaft, zeigt sich ein negativer Zusammenhang zur Unterstützung von Quotenregelungen: In Ländern, in denen die Bevölkerung besonders „pro Quote“ eingestellt waren, sind Frauen eher benachteiligt. In Ländern mit größerer Geschlechtergleichheit wurden Quotenregelungen dagegen eher abgelehnt. Und ein weiterer Faktor ist besonders relevant: Herrschte in einem Land generell eine größere Akzeptanz für staatliche Eingriffe vor, war auch die Unterstützung bindender Quotenregelungen höher.

### Einstellungen zur Geschlechterquote in Deutschland

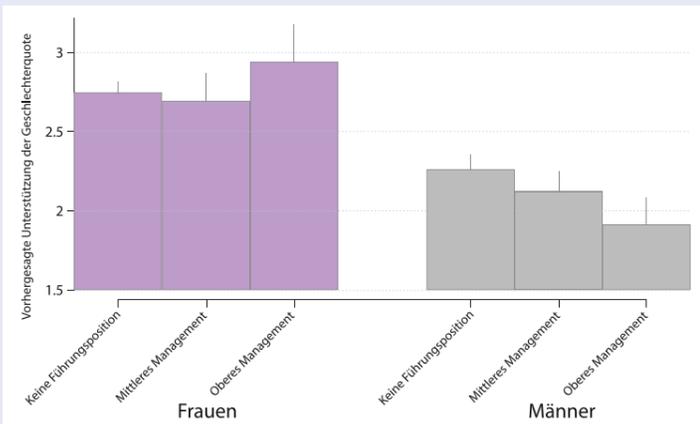
Einen genaueren Blick auf individuelle Faktoren für die Unterstützung oder Ablehnung von Quoten-

regelungen erlaubt die Umfrage *German Internet Panel (GIP)*, die auf einer repräsentativen Stichprobe der deutschen Bevölkerung beruht und 2017 eine Frage zur Unterstützung der Geschlechterquote für Aufsichtsräte enthielt. Hier lag unter Frauen eine wesentlich höhere Unterstützung vor als unter Männern, obwohl tatsächlich nur eine sehr kleine Gruppe von Frauen von der Regelung profitieren kann. Des Weiteren war die Zustimmung zur Geschlechterquote unter Frauen wesentlich homogener als unter Männern. So fand sich bei Frauen eine konstant hohe Zustimmung unabhängig von ihrer politischen Positionierung. Unter Männern waren die Positionen zur Geschlechterquote hingegen wesentlich heterogener. Jene, die sich im politischen Spektrum eher links verorteten, unterstützen die Quote eher; die geringste Unterstützung fand sich unter Männern, die sich im politischen Spektrum ganz rechts verorten.

Ein ähnliches Muster zeigte sich, wenn Geschlechterunterschiede in der Unterstützung für eine Quote bei Personen in Paarhaushalten betrachtet wurden (siehe Abbildung 2). Hier wurden Informationen dazu genutzt, wie viel jeder Partner zum gemeinsamen Haushaltseinkommen beisteuerte,

Abbildung 3:

Vorhergesagte Unterstützung einer Geschlechterquote für Aufsichtsräte nach Geschlecht und beruflicher Position

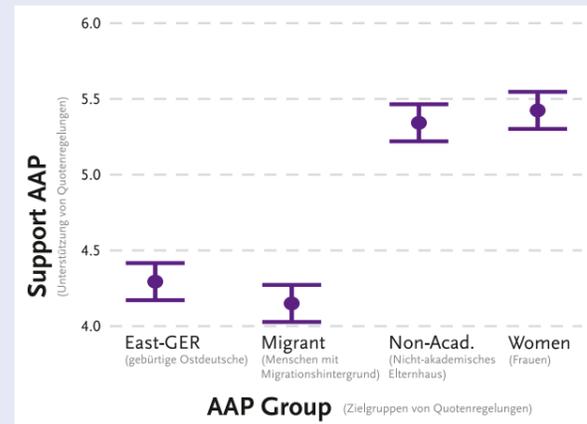


Erläuterung: Die Befragten konnten ihre Bewertung mit einer Skala von 0 (völlige Ablehnung) bis 4 (völlige Unterstützung) äußern.

Quelle: Möhring, K., Teney, C., & Buss, C. (2019). Who supports gender quotas for company leadership? An empirical analysis of determinants of support and rejection among German citizens. *Soziale Welt*, 70(2), 121–143.

Abbildung 4:

Vorhergesagte Unterstützung von Quotenregelungen für Führungspositionen nach verschiedenen Zielgruppen



Erläuterung: Die Befragten konnten ihre Bewertung mit einer Skala von 0 (völlige Ablehnung) bis 10 (völlige Unterstützung) äußern; dargestellt sind nur die Antworten von Personen, die keiner Zielgruppe angehören.

Quelle: Teney, C., Pietrantonio, G., & Möhring, K. (2023). Who supports whom? Citizens' support for affirmative action policies in recruitment processes towards four underrepresented groups. *Journal of European Public Policy*, 30(12), 2832–2853.

also ob der Mann Hauptverdiener war, oder die Partner eher gleich zum gemeinsamen Einkommen beitrugen. Während unter Frauen die Unterstützung für eine Geschlechterquote durchgehend hoch war, gab es bei Männern Unterschiede. Männer, die Alleinverdiener waren, lehnten eine Geschlechterquote am stärksten ab. Die Unterstützung fiel bei Männern in Partnerschaften umso höher aus, je geringer ihr Anteil am gemeinsamen Haushaltseinkommen war. Damit kann ein rationales Interesse verbunden sein, dass die erwerbstätige Partnerin erfolgreich im Job sein und somit weiterhin ihren Anteil zum Haushaltseinkommen beitragen kann. Ebenso ist aber auch möglich, dass die Unterstützung von Quotenregelungen stabile Einstellungen von Menschen widerspiegelt, die sich ein Leben lang wenig ändern und auch bei der Partnerwahl eine Rolle spielen.

Der Zusammenhang von beruflicher Stellung und Unterstützung einer Geschlechterquote war bei Männern und Frauen genau entgegengesetzt (siehe Abbildung 3). So fiel die Unterstützung unter Frauen umso stärker aus, je höher ihre berufliche Stellung war. Männer im oberen Management zeigten hingegen eine stärkere Ablehnung einer Quotenregelung

als jene im mittleren Management und jene ohne Führungsverantwortung. Auch hier ist möglich, dass die Einstellungen einem rationalen Interesse folgen, denn Frauen in Führungspositionen können potenziell am meisten von einer Geschlechterquote profitieren. Umgekehrt können Männer im oberen Management eine solche Quote als Bedrohung für ihre Karrierechancen ansehen.

### Unterstützung einer Quote für weitere unterrepräsentierte Gruppen

Um die Unterstützung von Quotenregelungen für weitere gesellschaftliche Gruppen zu untersuchen, nutzen Forschende eine Befragung, die 2021 vom Meinungsforschungsinstitut *YouGov* in Deutschland durchgeführt wurde. Gefragt wurde nach einer Bewertung von Quotenregelungen, von denen Frauen, Personen mit Migrationshintergrund, Personen mit ostdeutscher Herkunft oder Personen aus nicht-akademischem Elternhaus profitieren würden. Der Fragetext zielte auf eine Bevorzugung bei gleicher Qualifikation in Bewerbungsverfahren für Positionen verschiedener Führungsebenen.

Im Ergebnis zeigte sich eine klare Rangfolge in der Bewertung der Zielgruppen: Quoten für Frauen

und Personen aus einem nicht-akademischen Haushalt fanden eine deutlich höhere Unterstützung als Quoten für Personen mit Migrationshintergrund und gebürtige Ostdeutsche (siehe Abbildung 4; dargestellt sind nur die Antworten von Personen, die keiner Zielgruppe angehören). Gründe für die unterschiedliche Bewertung sind unter anderem subjektive Einschätzungen darüber, ob die Mitglieder einer unterrepräsentierten Gruppe benachteiligt werden und eine solche Regelung „verdient“ haben.

Anhand der Umfrage konnten auch die gegenseitigen Bewertungen der Zielgruppen analysiert werden. So zeigte sich zwar in allen Gruppen eine Präferenz für eine Quote für die eigene Gruppe. Diese Präferenz war allerdings bei Personen aus nicht-akademischem Elternhaus am schwächsten ausgeprägt. Zudem waren Frauen die einzige Zielgruppe, in der nicht nur eine signifikant stärkere Unterstützung einer Quote für die eigene Gruppe, sondern für Quoten für alle Zielgruppen vorlag.

Insgesamt geht es bei der Akzeptanz von Quotenregelungen um mehr als nur die Unterstützung von Diversität. So können Menschen zwar durchaus universalistische Werte wie Geschlechtergleichheit gutheißen, aber bezüglich der staatlichen Eingriffe, die mit Gleichstellungsmaßnahmen verbunden sein können, zögerlich sein. Auf der anderen Seite zeigt sich, dass bestehende Quotenregelungen langfristig die Akzeptanz von Diversität fördern. Hierfür müssen die Regelungen so ausgestaltet werden, dass sie tatsächlich die Sichtbarkeit der (vormals) unterrepräsentierten Gruppe erhöhen. Somit können staatliche Eingriffe durchaus für die

Erreichung von Diversität in Führungspositionen sinnvoll sein, sofern sie eine klar erkennbare Ungleichbehandlung adressieren und transparent gestaltet sind.

### Literaturempfehlung

Möhring, K., & Teney, C. (2020). Equality prescribed? Contextual determinants of citizens' support for gender boardroom quotas across Europe. *Comparative European Politics*, 18, 560–589.

Möhring, K., & Teney, C. (2021). Unterstützung der Geschlechterquote für Aufsichtsräte: Individuelle und kontextuelle Determinanten. In: Scherger, S., R. Abramowski, I. Dingeldey, A. Hokema, und A. Schäfer (Hrsg.), *Geschlechterungleichheiten in Arbeit, Wohlfahrtsstaat und Familie: Festschrift für Karin Gottschall*. Frankfurt am Main: Campus, 439–456.

Möhring, K., & Teney, C. (2023). Public support for affirmative action policies favouring women and migrants in recruitment processes: An international survey experiment. *Acta Sociologica*, 000169932311634.

Möhring, K., Teney, C., & Buss, C. (2019). Who supports gender quotas for company leadership? An empirical analysis of determinants of support and rejection among German citizens. *Soziale Welt*, 70(2), 121–143.

Teney, C., Pietrantonio, G., & Möhring, K. (2023). Who supports whom? Citizens' support for affirmative action policies in recruitment processes towards four underrepresented groups. *Journal of European Public Policy*, 30(12), 2832–2853.

### Is diversity welcome?

#### Public attitudes towards diversity measures when filling leadership positions

Quota schemes for underrepresented groups are intended to promote diversity when filling socially relevant positions. The best-known German example is the gender quota for supervisory board positions. Research on public support for these measures helps to understand why, while diversity is not generally opposed, specific measures to facilitate diversity in management positions are not always met with support.

EN



## Esstörungen – eine Frauenkrankheit?!

**Warum Diversität eine Forschungsdimension der klinischen Psychologie und Psychotherapie sein muss**

Martin S. Lehe, Sabine Steins-Löber, Lehrstuhl für Klinische Psychologie und Psychotherapie

Esstörungen sind ernsthafte psychische Erkrankungen. Dennoch werden sie oft als Frauenkrankheiten oder Lifestyle-Problem bagatellisiert und stigmatisiert – mit hohen Kosten für Betroffene anderen Geschlechts oder Hintergrunds und Gesellschaft. Der Lehrstuhl für Klinische Psychologie und Psychotherapie der Universität Bamberg bemüht sich daher um den Gegenentwurf einer diversitätssensiblen Forschungs- und Behandlungspraxis, um Betroffene in ihrer Vielfalt und Einzigartigkeit sichtbar zu machen und ihnen optimale Hilfe zuteil werden zu lassen.

Woran denken Sie, wenn Sie an den Begriff *Esstörungen* denken? Nach einem kurzen Schulterzucken erhält man auf diese Frage üblicherweise Antworten wie „junge Frauen“, „Schlankheitswahn“, „so ein Lifestyle-Problem“ oder „Generation Instagram“. Es wird jedoch schnell deutlich, dass diese Vorstellung zu kurz greift. Essstörungen sind psychosomatische Erkrankungen, die sich durch ein verändertes Essverhalten, eine verzerrte Körperwahrnehmung, exzessives Bewegungsverhalten und auffälliges Über- oder Untergewicht auszeichnen. Zudem sind

sie für Betroffene oft mit großem Leidensdruck verbunden. Essstörungen können sich in sehr unterschiedlichen Erscheinungsformen zeigen. Zu den näher definierten Essstörungen zählen die *Anorexia nervosa* („Magersucht“), *Bulimia nervosa* („Ess-Brech-Sucht“) und die Binge-Eating-Störung („Ess-Sucht“), wenngleich diese Begriffe mitunter irreführend sind, da beispielsweise keinesfalls alle Betroffenen mit *Bulimia nervosa* erbrechen. Darüber hinaus bestehen weitere Formen und Mischformen von gestörtem Essverhalten.

### Esstörungen als ernsthaftes Gesundheitsproblem

Betroffenen wird oft unterstellt, dass sie ihr Verhalten selbst kontrollieren und leicht verändern könnten und damit die Erkrankung von geringer Schwere sei. Tatsächlich ist das Gegenteil der Fall. Essstörungen sind komplexe, oft chronische Erkrankungen, die mit einer hohen Sterblichkeit einhergehen. Im Falle der *Anorexia nervosa* handelt es sich gar um die psychische Störung mit der höchsten Sterblichkeitsrate. Zehn Prozent der Betroffenen versterben innerhalb eines Zehnjahreszeitraums. Dies entspricht bei Frauen einer gegenüber allen anderen Todesursachen zwölfmal erhöhten Sterblichkeitsrate. Essstörungen führen bei Betroffenen und deren sozialem Umfeld zu massivem Leid und gehen mit hohen Kosten für das Individuum und das Gesundheitssystem einher.

### Gender und sexuelle Orientierung bei Essstörungen

Ähnlich steht es um die Stereotypisierung von Essstörungen als „Frauenkrankheit“. Tatsächlich besteht in der Wissenschaft Einvernehmen darüber, dass Essstörungen Personen aller Geschlechter, Altersgruppen, aller sexuellen Orientierungen, ethnischen und sozioökonomischen Hintergründe



betreffen. Neuere Studien weisen darauf hin, dass Essstörungen bei Angehörigen geschlechtlicher und sexueller Minderheiten (LGBT\*Q) sogar gehäuft auftreten. Auch steigt seit einigen Jahren der Anteil der Betroffenen unter Männern stärker als unter Frauen an, wenngleich Frauen weiterhin häufiger an einer Essstörung erkranken. Entgegen der Idee der Frauenkrankheit werden Essstörungen in der Forschungsliteratur bisweilen als „the most gendered of all disorders“ – also als die geschlechtsspezifischste aller Störungen – beschrieben. Zwischen Essverhalten und Körperbild bestehen enge Zusammenhänge. Auf das Körperbild eines



Menschen wirken zahlreiche soziokulturelle Faktoren wie soziale Rollenerwartungen, Vorstellungen über Weiblichkeit und Männlichkeit sowie geschlechtsbezogene Schönheitsideale. So weisen beispielsweise auch Studien zu Essstörungen bei LGBT\*Q-Personen auf einen verstärkten sozialen Druck in diesen Gruppen hin, gesellschaftlichen Erwartungen bezüglich des äußeren Erscheinungsbilds zu entsprechen. Es lässt sich also die Frage stellen, was es mit Betroffenen macht, wenn soziale Prozesse auf sie einwirken und ihre Erkrankung als „weiblich“, „selbstgewählt“ oder „Lifestyle-Problem“ gedeutet wird. Dies führt zum Thema Stigmatisierung.

### Stigmatisierung als Verständnis- und Behandlungshürde

Unter Stigmatisierung wird die Zuschreibung einer gesellschaftlich oder gruppenspezifisch negativ bewerteten Eigenschaft zu einer Person oder einer Gruppe durch andere verstanden – beispielsweise „Alle Menschen mit Essstörung sind für ihre Erkrankung selbst verantwortlich“. Stigma zeigt sich dabei meist kognitiv (stereotype Einstellungen und Meinungen), affektiv (Vorurteile mit negativer emotionaler Reaktion wie Ärger) und in diskriminierendem Verhalten. Auf gesellschaftlicher Ebene spricht man von öffentlicher Stigmatisierung. Betroffene können solche öffentlichen Stereotype jedoch auch verinnerlichen und gegen sich selbst wenden, was als Selbststigmatisierung bezeichnet

wird. So kann eine männliche Person mit Essstörung beispielsweise die Meinung annehmen, dass es sich tatsächlich um eine „Lifestyle-Frauenkrankheit“ handele. Starke Schuldgefühle, Scham und letztlich ein vermindertes Selbstwertgefühl können die Folge sein. Stigmatisierung geht dabei immer auch mit Macht einher, da sich die stigmatisierende Person oder Gruppe über das stigmatisierte Individuum erhebt, was dazu führt, dass Betroffene eine reduzierte Selbstwirksamkeit empfinden. Das bedeutet, dass sie weniger davon ausgehen, herausfordernde Situationen aus eigener Kraft bewältigen zu können.

Wissenschaftliche Untersuchungen zeigen eindrücklich, welche negativen Konsequenzen Stigmatisierung auf von Essstörungen betroffene Personen hat. Betroffene berichten von Gefühlen von Scham und Schuld sowie von starkem Zögern, sich Hilfe zu suchen. Zudem konnte gezeigt werden, dass auch medizinisches Personal nicht frei von öffentlichem Stigma ist und beispielsweise Männer mit Essstörung seltener angemessene Behandlungsempfehlungen erhalten oder deren Symptome durch Behandler:innen verharmlost werden. Die Folge sind höheres individuelles Leid und steigende gesellschaftliche Kosten durch chronifizierte Krankheitsverläufe. Es ist daher von entscheidender Bedeutung, gegen Stigmatisierung vorzugehen, sowohl auf individueller als auch gesellschaftlicher und institutioneller Ebene, um eine unterstützende Umgebung zu schaffen, in der Menschen mit Essstörungen ohne Vorurteile und in all ihrer Einzigartigkeit Hilfe erfahren können.



### Diversitätssensible Forschung und Praxis in Bamberg

Es wird hier also am Beispiel der Essstörungen, welche in besonderer Weise mit geschlechtsbezogenen Rollen- und Körperbilderwartungen einhergehen, stellvertretend für alle psychischen Störungen deutlich, welche negativen Konsequenzen aus Stigmatisierung folgen können. Dies zeigt, dass eine diversitätssensible Forschungs- und Behandlungspraxis dringend erforderlich ist. Kurzum: Diversität muss eine Forschungsdimension (nicht nur) der Klinischen Psychologie und Psychotherapie sein. Der Lehrstuhl für Klinische Psychologie und Psychotherapie der Universität Bamberg bemüht sich daher um eine gute Balance bei der entstehenden Gratwanderung. Einerseits soll die aktuelle Forschung sensibel Diversitätsdimensionen berücksichtigen, andererseits muss dies stets derart kritisch reflektiert werden, dass es nicht zum *othering* kommt, also der Reproduktion sozialer Zuschreibungen und Ausgrenzung durch Überbetonung

sozial konstruierter Unterscheidungsmerkmale. Ein Beispiel hierfür ist die aktuelle Studie *bodi.versity* zum Körperbild bei LGBT\*Q-Personen. Hierbei wird neben einer intensiven Berücksichtigung der Dimensionen Gender und sexuelle Orientierung ein Schwerpunkt darauf gelegt, die mit diesen Merkmalen assoziierten sozialen Prozesse zu erfassen, statt bloße Gruppenunterschiede aufzuzeigen. Doch auch die Übertragung eines kritisch-reflexiven Diversitätsverständnisses in die psychotherapeutische Behandlungspraxis ist ein wichtiges Anliegen. In der psychotherapeutischen Hochschulambulanz wird daher großer Wert darauf gelegt, Patient:innen in all ihren vielfältigen Lebenslagen akzeptierend und wertschätzend zu begleiten und dabei die gesellschaftliche und individuelle Bedeutung ihrer jeweiligen Identität umfassend zu betrachten und gemeinsam zu begreifen.

### Eating disorders – a female disorder?!

EN

#### Why diversity has to be a dimension of clinical psychology and psychotherapy research

Eating disorders are serious mental illnesses. Nevertheless, they are often trivialised and stigmatised as women's illnesses or lifestyle problems – with significant consequences for affected individuals of other genders or backgrounds, and for society. For this reason, the University of Bamberg's Clinical Psychology and Psychotherapy unit is working on developing a concept for diversity-sensitive research and treatment practices to create visibility for those affected reflecting their diversity and uniqueness and providing them with optimal care.



## War Iphis Transgender?

### Geschlecht und geschlechtliche Identität in Ovids *Metamorphosen*

Sarah Weichlein, Lehrstuhl für Klassische Philologie/Schwerpunkt Latinistik

**Im antiken Rom oder Griechenland gab es keine direkte Vorstellung von Geschlechtsfluidität und homosexuellen Beziehungen wie heute. Dennoch thematisiert Ovid in seinen *Metamorphosen* eine „Geschlechtsumwandlung“ und skizziert damit Geschlechtsstereotype und antike Konzepte von Sexualität. Der Vergleich mit heutigen Vorstellungen von Geschlecht und damit verbundenen Identitätsfragen hilft beim Verständnis von aktuellen Vorurteilen.**

Geschlechtsvorstellungen in der griechisch-römischen Antike waren – wenn man heutiges Begriffsvokabular verwendet – heteronormativ und binär. Es gab klare Zuschreibungen von Eigenschaften und gebilligten Verhaltensweisen für die Geschlechter Mann und Frau: Ersterer war aktiv, nicht nur beim Sexualakt, sondern politisch, militärisch, rechtlich und ökonomisch im öffentlichen Raum. Letztere hingegen hatte passiv zu sein und sich im privaten Raum dem Haushalt und der Kinderbetreuung zu

widmen. Sexualekontakte außer in der Ehe zur Kinderzeugung waren tabu – zumindest für die römische Ehefrau der Oberschicht.

Was heute unter sexueller Orientierung verstanden wird, also zu welchem Geschlecht man sich hingezogen fühlt, wird in der Antike gar nicht verhandelt. Vielmehr steht die Aktivität beim Sexualakt, ausgedrückt durch Penetration, und die damit verbundene Machtposition innerhalb der Gesellschaft im Fokus. Das bekannte Konzept der

(griechischen) Päderastie ist keine homosexuelle Liebe und kein ebenbürtiges Beziehungsverhältnis nach heutigen Vorstellungen, sondern hierarchisch geprägt durch den Altersunterschied der beiden männlichen Partner, dem älteren Liebhaber und dem jüngeren Geliebten. Homosexuelle Beziehungen gleichaltriger Männer aus derselben Gesellschaftsschicht waren hingegen verpönt und weibliche homoerotische Zuneigung nach dem penetrativen Sexualmodell undenkbar.

#### Ovids *Metamorphosen* als Reflexionsraum für antike soziale Normen

Im Folgenden soll exemplarisch anhand einer Textstelle aus Ovids *Metamorphosen* (Ov. met. 9,666-797) dargestellt werden, wie sich gesellschaftliche Konzepte zu geschlechtsrollentypischem Verhalten aus dem Diskurs der Entstehungszeit in einem Text

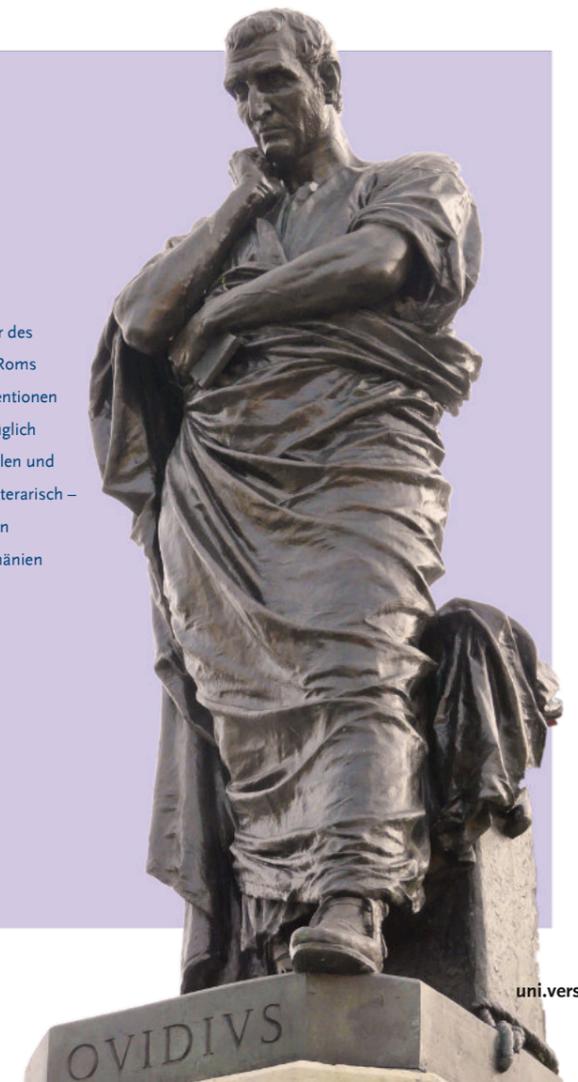
wiederfinden lassen und dass hieraus ein Wechselprozess der Prägung von Gesellschaft durch Literatur und umgekehrt entsteht. Denn Ovid als Dichter des augusteischen Roms kennt die Konventionen seiner Zeit bezüglich Geschlechterrollen und verarbeitet sie literarisch. Allerdings spielt er stets mit sozialen Normen, sodass keine direkte Aufnahme mit moralischem Apell erfolgt, sondern ein Reflexionsraum geöffnet wird, was vor allem durch die Sphäre des Mythos möglich ist.

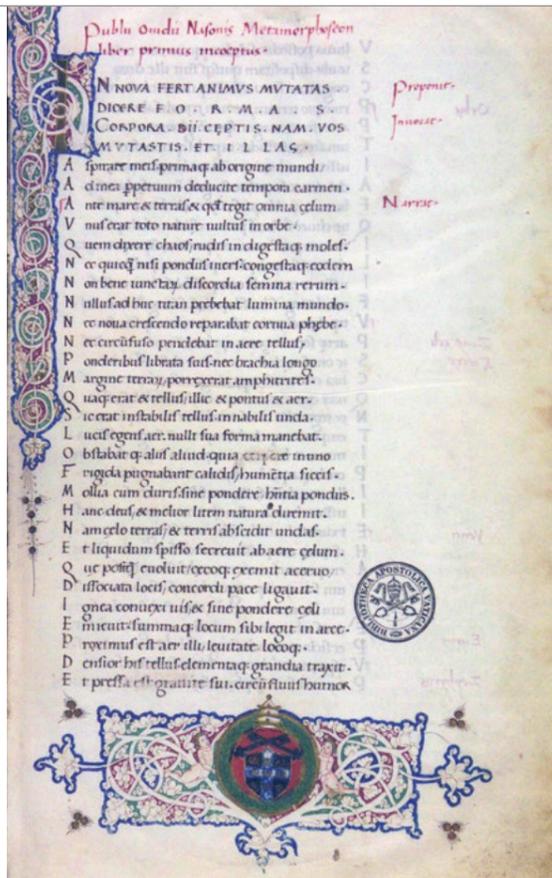
Das biologisch weibliche Kind kann nach der Geburt als Junge aufgezogen werden, weil der Vater ihm den Namen des Großvaters Iphis gibt, der (zufällig?) geschlechtsneutral ist. Zudem weist das Kind ein androgynes Äußeres auf, sodass die jugendhafte Kleidung nur verstärkend bei der Geschlechtstauschung wirkt. Nach der Verlobung, und trotz ihrer Gefühle zu Ianthe, ist sich Iphis über die

#### Die Erzählung von Iphis (nach Ovids Version im 9. Buch der *Metamorphosen*)

Auf Kreta erwarten Ligidus und Telethusa ein weiteres Kind. Aufgrund der wirtschaftlich schlechten Lage der Familie ordnet der Vater die Tötung an, sollte es sich um ein Mädchen halten. Die Mutter widersetzt sich dieser Forderung und gibt das Kind mithilfe der Göttin Isis als Jungen aus. Doch in jugendlichem Alter verlieben sich Iphis und das Mädchen Ianthe und werden sogar verlobt. Dies sorgt für einen Gewissenskonflikt und eine Identitätskrise bei Iphis, die weiß, dass eigentlich nur heterosexuelle Beziehungen gesellschaftlich akzeptiert sind. Um ihrer Liebe zu Ianthe dennoch nachgehen zu können, ist eine Verwandlung in einen „echten“ Jungen nötig. Hierfür beten sie und ihre Mutter erneut zur Göttin Isis, die die Verwandlung durchführt und eine Hochzeit der beiden dadurch ermöglicht.

Ovid als Dichter des augusteischen Roms kennt die Konventionen seiner Zeit bezüglich Geschlechterrollen und verarbeitet sie literarisch – Ovid-Denkmal in Constanta, Rumänien





Der Anfang der *Metamorphosen* in der Handschrift Biblioteca Apostolica Vaticana, Vat. lat. 1594, fol. 1r (15. Jahrhundert)

Problemhaftigkeit der Beziehung in ihrem konkreten Vollzug bewusst: Sie kann die Ehe ohne Penetration nicht nach gesellschaftlichen Konventionen vollziehen. Erst als die Göttin Isis Iphis äußerlich in einen Mann verwandelt, schafft dies die gesellschaftliche heteronormative Voraussetzung für die Beziehung von Iphis und Ianthe und die Geschichte kann glücklich mit deren Hochzeit enden.

### War Iphis transgender oder lesbisch?

Aus Perspektive der Gender Studies sind folgende Aspekte des Mythos interessant: Phänomene wie Crossdressing, also das Tragen von Männerkleidung, und körperliche Veränderung der Erscheinung der Iphis sorgen dafür, dass sie männlich wirkt. Allerdings findet keine biologische Geschlechtsangleichung der Sexualorgane statt. Iphis wird von der Göttin Isis mit Worten zum Mann deklariert und nur die sekundären Geschlechtsmerkmale werden von außen verändert und nur die Brüste als sekundäres Geschlechtsmerkmal werden verborgen. So wird ihre Körpergröße vergrößert, sie wirkt kräftiger und bekommt verstärkten Haarwuchs. Crossdressing wurde lange als Zeichen für Transidentität oder Homosexualität gesehen. Eine transgender Person kann die Kleidung des anderen Geschlechts tragen, muss dies aber nicht.

Wesentliches Merkmal ist, mit welchem Geschlecht sich die Person identifiziert und ob die Geschlechtsidentität sich von der äußeren Erscheinung oder dem bei der Geburt zugeschriebenen Geschlecht abweicht. Iphis' Selbstverständnis kann daher nicht als transidentitär bezeichnet werden, da sie für sich selbst stets weibliche Pronomina und Adjektivendungen verwendet sowie internalisierte geschlechtsstereotype Verhaltensweisen zeigt.

Das bedeutet, dass sich Iphis als geborenes Mädchen weiblich identifiziert, wenngleich sie als Junge sozialisiert ist. Spannend ist, dass sie sexuelles Begehren und emotionale Zuneigung für ein Mädchen entwickelt. Dies bedeutet einen Bruch mit der heteronormativen Gesellschaftsordnung, die Iphis internalisiert hat, wie ein innerer Monolog verdeutlicht.

Ein weiterer gender-relevanter Aspekt ist die Objektifizierung von Frauen, beispielsweise durch die Aussage, dass Iphis sich „seiner Ianthe bemächtigt“ (Ov. met. 9,797). Frauen werden als Besitz des

### Literaturempfehlung

**Auanger, L./ Sorkin Rabinowitz, N.** (Hg.) (2002): *Among Women. From the Homosocial to the Homoerotic in the Ancient World*, Austin: University of Texas Press.

**Begum-Lees, Rebecca** (2020): *Que(e)r(y)ng Iphis' transformation in Ovid's metamorphoses*, in: Sueres, Allison & Dyer, Jennifer (Hgg.) *Exploring gender diversity in the ancient world*, Edinburgh University Press, S. 106-117.

**Lämmle, R.** (2005): 'Die Natur Optimieren: Der Geschlechtswandel Der Iphis in Ovids Metamorphosen', in H. Harich-Schwarzbauer / T. Späth (Hgg.): *Gender Studies in den Altertumswissenschaften: Räume und Geschlechter in der Antike*, Trier: Wissenschaftlicher Verlag Trier, S. 193-210.

**Ormand, Kirk** (2005): *Impossible Lesbians in Ovid's Met.*, in: R. Anacona/ E. Greene: *Gendered Dynamics in Latin Love Poetry*, Baltimore, Johns Hopkins Univ. Press, S. 79-111.

Mannes gedacht und sind keine handelnden Personen, besonders wenn es um penetrativen Geschlechtsverkehr geht, den Frau passiv zu erdulden hat. Heutzutage würden derartige Beschreibungen als frauenfeindlich gelten, wie auch die Geschlechterhierarchie bei der Kindstötung, die nur durch aktives Eingreifen und somit rollen-inkonformes Verhalten der Telethusa verhindert wird, die als Frau eigentlich dem Willen des Mannes verpflichtet wäre.

Hervorzuheben ist die Ambivalenz der Geschlechtsidentität und des Rollenverhaltens sowie die Möglichkeit weiblicher homosexueller Zuneigung im dargestellten Textauszug, auch wenn das Aufrechterhalten der heteronormativen Gesellschaftsordnung das Ende der Geschichte bildet.



### Antike Texte erklären die Entstehung heutiger Vorurteile

Manche Geschlechtsstereotype und Rollenbilder aus der griechisch-römischen Antike haben sich durch Rezeption und Überlieferung bis ins 21. Jahrhundert erhalten: Allen voran die Hierarchie zwischen den Geschlechtern, also die Unterordnung der Frau unter den Mann, und die Binarität von Geschlecht mit ihrem biologischen Ursprung, aus der ein heteronormatives Ideal entspringt. Denn auch wenn heute einige Teile der Welt für Gleichstellung der Geschlechter und Toleranz gegenüber sexuellen Orientierungen und Identifizierungen eintreten, finden sich immer wieder misogyne, homo- und transphobe Äußerungen im gesellschaftlichen Diskurs.

Die Beschäftigung mit antiken Vorstellungen von Geschlecht und damit verbundenen Identitätsfragen hilft also beim Verständnis der historischen Genese heutiger Vorurteile. Durch den Abgleich des antiken und aktuellen Verständnisses werden Ursprung und Implikationen geschlechtlicher Zuschreibungen verständlich. Es entsteht ein Bewusstsein darüber, dass diese unser Denken und Verhalten beeinflussen. Diese Einsicht ist ein erster Schritt, um an eigenen Vorurteilen und gesellschaftlichen Konventionen etwas zu ändern. Natürlich ist hierfür eine kritisch-reflektierte Lektüre antiker Texte nötig, die Vorwissen über antike und aktuelle Geschlechtskonventionen braucht, um einer Verfestigung von Klischees und Vorurteilen entgegenzuwirken.

### Was Iphis transgender?

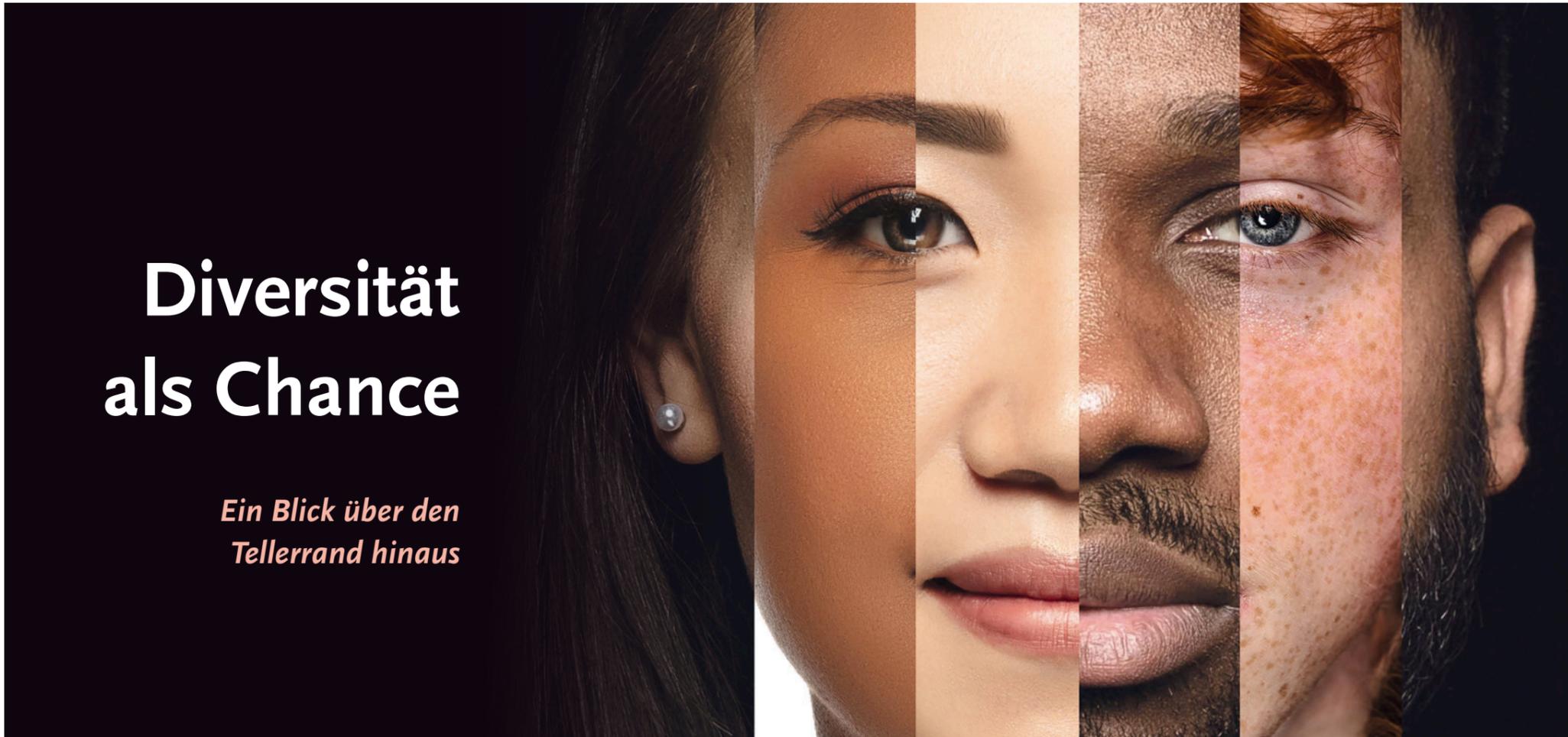
#### Sex, gender and identity in Ovid's Metamorphoses

In ancient Rome or Greece, there was no direct notion of gender fluidity and homosexual relationships as there is today. Nevertheless, Ovid addresses a "gender transformation" in his *Metamorphoses*, and thus presents an outline of gender stereotypes and ancient concepts of sexuality. A comparison with contemporary notions of gender and associated identity issues helps to understand current biases.

EN

# Diversität als Chance

*Ein Blick über den  
Tellerrand hinaus*



Prof. Dr. Claus-Christian Carbon, Lehrstuhl für Allgemeine Psychologie und Methodenlehre

**Diversität ist eigentlich eine Selbstverständlichkeit. Aber bis heute tun sich viele Menschen, Unternehmen und Gesellschaften schwer mit diesem wichtigen, reichen und zielführenden Konzept. Während oft die Herausforderungen und Konflikte, die mit Vielfalt einhergehen, in den Vordergrund gerückt werden, zeigt eine wachsende Zahl von Studien und Erfahrungsberichten, dass Diversität enorme Chancen und Potentiale birgt. Dieser Artikel will schlaglichtartig beleuchten, warum es an der Zeit ist, Diversitätsüberlegungen nicht als Bürde, Gängelung oder Einschränkung zu sehen, sondern als klare Bereicherung, als Hoffnung und als Lösung für viele relevante Probleme und Herausforderungen. Durch einen positiven Umgang mit Diversität werden Innovationen, kreative und angepasste Lösungen und der gesellschaftliche Zusammenhalt gefördert.**

Haben Sie die neueste Richtlinie zur Diversitätsstrategie der Universität gelesen? Dürfen wir ein Diskussionspanel nur mit Männern besetzen? Fehlt auf diesem Bild nicht ein asiatisch wirkender Mensch? Bin ich nicht viel zu sehr von meinem Wesen ein alter weißer Mann und in meinem Denken vollkommen verblendet?

Viele Gedanken zu Diversität sind derzeit von Unsicherheit und Sorge vor Fehlverhalten geprägt –

Diversität ist oft in den Köpfen mit Gängelung gleichgesetzt, viele erleben es als Sprachpolizei, wenn man auf politisch nicht korrekte Worte aufmerksam gemacht wird oder um inklusive Begrifflichkeiten gebeten wird. Einige stellen sich sogar bewusst gegen alle Diversitätsbestrebungen, einfach um einen klaren Kontrapunkt zu setzen zu einer Bewegung, die sie als frustrierend und nicht konstruktiv erleben. Diese Sorgen sind äußerst

ernst zu nehmen, denn letztendlich können sie zu gefährlichen, antipluralistischen Gegenbewegungen à la Trump, Orbán oder Kaczyński kommen, die ganz bewusst Diversitätsbestrebungen bekämpfen, weil sie dahinter sittenzersetzende oder das Establishment (zer)störende Entwicklungen sehen und dies dann so propagieren. Es ist zudem wichtig, die Sorgen zu verstehen, um sie geeignet aufzufangen und konstruktiv Diversitätsmaßnahmen mit entsprechenden Kommunikationsstrategien zu entwickeln, um möglichst viele Menschen für Diversitätsüberlegungen zu gewinnen und zu begeistern.

## Typische Sorgen

Es existieren vielfältige Sorgen und Ängste, aber auch schlichtweg fundamentale Bedenken beim Etablieren und Durchführen von Diversitätsstrategien. Wie das Thema selbst sind diese divers und bedienen ganz unterschiedliche Argumentationsstränge. Viele werfen entsprechenden Bewegungen hin zu mehr Diversität schlichtweg vor, reinen „Tokenismus“ zu betreiben, also solche Bestrebungen lediglich aus Gründen der persönlichen Profilierung zu nutzen, um besser oder moralisch

überlegen dazustehen. Dies schürt auch die Angst, von Anderen übervorteilt zu werden trotz geringerer Fähigkeiten und Leistungen, nur weil sie stärker konform mit etablierten Diversitätsüberlegungen oder -forderungen sind. Daraus erwächst die Sorge, dass reine Quotenpolitik zu einer Verzerrung von Arbeitsmöglichkeiten führt und dass zu etablierende Maßnahmen dringend wichtige andere Investitionen aushebeln. Einige äußern zudem die Bedenken, dass durch die Fokussierung auf Diversitätsmerkmale wie ethnische Herkunft, sexuelle Orientierung oder Neurodiversität diese zu einem nicht lösbaren Datenschutzproblem werden, da diese Merkmale einerseits erfasst werden müssen, um Quoten, Ausgleiche oder gezielte Förderung ermöglichen zu können, das Erfassen aber gleichzeitig gegen fundamentale Datensammel- und -speicherverbote verstößt. Speziell in Universitäten und anderen basisdemokratischen Organisationen existiert zudem die Grundsorge mangelnder Meinungs- und Ausdrucksbildung – es werden Sanktionierungen gegen jedes Denken und Handeln gefürchtet, das Diversitätsbestrebungen negiert, kritisiert oder bereits kommentiert. All diese Sorgen können auch in einem Klima positiver Konnotation von Diversität entstehen, vor allem gedeihen sie aber, wenn sie bewusst geschürt und instrumentalisiert werden.





deutlich breiteres Spektrum an Erfahrungen, Perspektiven und Problemlösungsansätzen ermöglichen können. Dies fördert kreatives Denken und führt häufig zu innovativeren Lösungen, als wenn homogene Gruppen an denselben Herausforderungen arbeiten. Dies führt im Schnitt zu besseren Entscheidungsfindungen, vor allem, weil mehr Facetten, Perspektiven und Erfahrungen mit in die Entscheidung einbezogen werden. Wenn eine divers aufgestellte Gruppe zudem eine gut funktionierende Kommunikations- und Moderationskultur besitzt, können schwerwiegende Fehlentscheidungen und langfristig schädliche Wirkungen von Entscheidungen besser abgeschätzt und vermieden werden – zudem werden von diversen Gruppen weitere diversitätssteigernde Maßnahmen und Gruppen geschaffen, was zu einer nachhaltigen Stabilisierung von solchen Diversitätsstrukturen führt. Dies alles zusammengenommen kann sich ganz real in unternehmerischen Kennzahlen ausdrücken: Unternehmen mit einem hohen Grad an Diversität in ihren Führungsteams erzielen durchschnittlich höhere Wirtschaftlichkeit. Gesellschaftlich gesehen führen diverse Strukturen zu mehr Zusammenhalt, Gemeinschaftsdenken und gemeinschaftlichem Handeln. Diverse Gemeinschaften und Gesellschaften sind offener für Innovationen, adaptiver in Bezug auf neue Herausforderungen und langfristig resilienter gegenüber Bedrohungen. Diversität bereichert zudem das Leben einzelner und den Reichtum einer gesamten Gesellschaft.

Freilich gibt es gegen diese Sorgen, Ängste und Bedenken kein universelles Gegenmittel. Aber selbst wenn dieses existieren sollte, wäre es nicht ratsam, solche Konflikte nicht diskursiv anzugehen und eventuell auch, wenigstens in Teilen, konstruktiv zu lösen – möglich ist das, ganz klar, es gibt viele positive Beispiele.

### Herausforderungen, aber vor allem Chancen

Es ist bestimmt richtig, dass Diversitätsüberlegungen oft große Herausforderungen darstellen und oftmals in komplexen Strategien münden, es ist dabei herauszustellen, dass gelebte Diversität vor allem spannende Chancen bereitzustellen vermag – und diese Chancen sollten offen und ehrlich diskutiert und auch expliziert werden.

Die Chancen werden schnell offenkundig, wenn man einmal die Zusammenarbeit und die Produktivität von Gruppen mit hoher Diversität mit homogen zusammengestellten Gruppen vergleicht.

Bezogen auf das Individuum in einer solchen Gruppe ergeben sich deutlich mehr Freiheiten, Entfaltungsmöglichkeiten und kreative Räume, die vor allem auf die eigenen Fähigkeiten spezifischer abgestimmt sind. Eigene Erfahrungshintergründe können genutzt werden, um neue Perspektiven und Lösungsansätze einzubringen. So nimmt es nicht wunder, dass divers zusammengestellte Teams ein

### Vision von Vielfalt

Die Vision von Diversität umfasst ein tiefes, aber vor allem reichhaltiges Verständnis von Vielfalt. Es sollte deutlich über konventionelle Diversitätsüberlegungen, die sehr holzschnittartigen Kategorien von morphologischen Gruppen, Geschlecht und Geschlechtsorientierung und ethnischer Zugehörigkeit hinausgehen. Vielmehr sollte die Gesellschaft die vielfältigen Erfahrungen, Perspektiven, Fähigkeiten und Identitäten anerkennen, wertschätzen und diese in gesellschaftliche Entwicklungsprozesse einbeziehen, um Menschen in Gemeinschaften besser zu inkludieren und davon zu profitieren. So gelingt es, unterschiedliche Menschen kennenzulernen, von ihnen zu lernen und sich selbst einzubringen, ohne Angst vor der Marginalisierung

eigener Individualität und Eigenart. In solch einem sicheren, inklusiven und unbedingt wertschätzenden Umfeld wird erlebbar, dass enorme individuelle Potenziale entfaltet werden, die zu einer starken Entwicklung der Gemeinschaft führen und ein resilienteres, adaptiveres und menschlicheres System von Zusammenleben schaffen. *Zukunftsprobleme* und *Zukunftsängste* werden dadurch zu *Zukunftsherausforderungen* transformiert, die gemeinschaftlich angenommen, bearbeitet und gelöst werden. Übrigens: Die Natur macht dies seit hunderten von Millionen Jahren, sonst gäbe es weder heutzutage uns noch ein biologisches Leben an sich – und: es gäbe vermutlich weder Naturschönheit noch wäre dieser Planet Erde ein spannendes Pflaster für kulturellen, sozialen und menschlichen Austausch!



### Literaturempfehlung

**Bell, M. P., & Leopold, J.** (2021). *Diversity in organizations* (4th ed.). Cengage Learning.

**Ben-Porath, S.** (2017). *Free Speech on Campus*. University of Pennsylvania Press.

**Hunt, V., Layton, D., & Prince, S.** (2015). *Diversity Matters*. McKinsey & Company (January), 1-3.

**Kaplan, M., & Donovan, M.** (2013). *Inclusion Dividend: Why investing in diversity & inclusion pays off*. Routledge.

### Diversity as an opportunity – thinking outside the box

EN

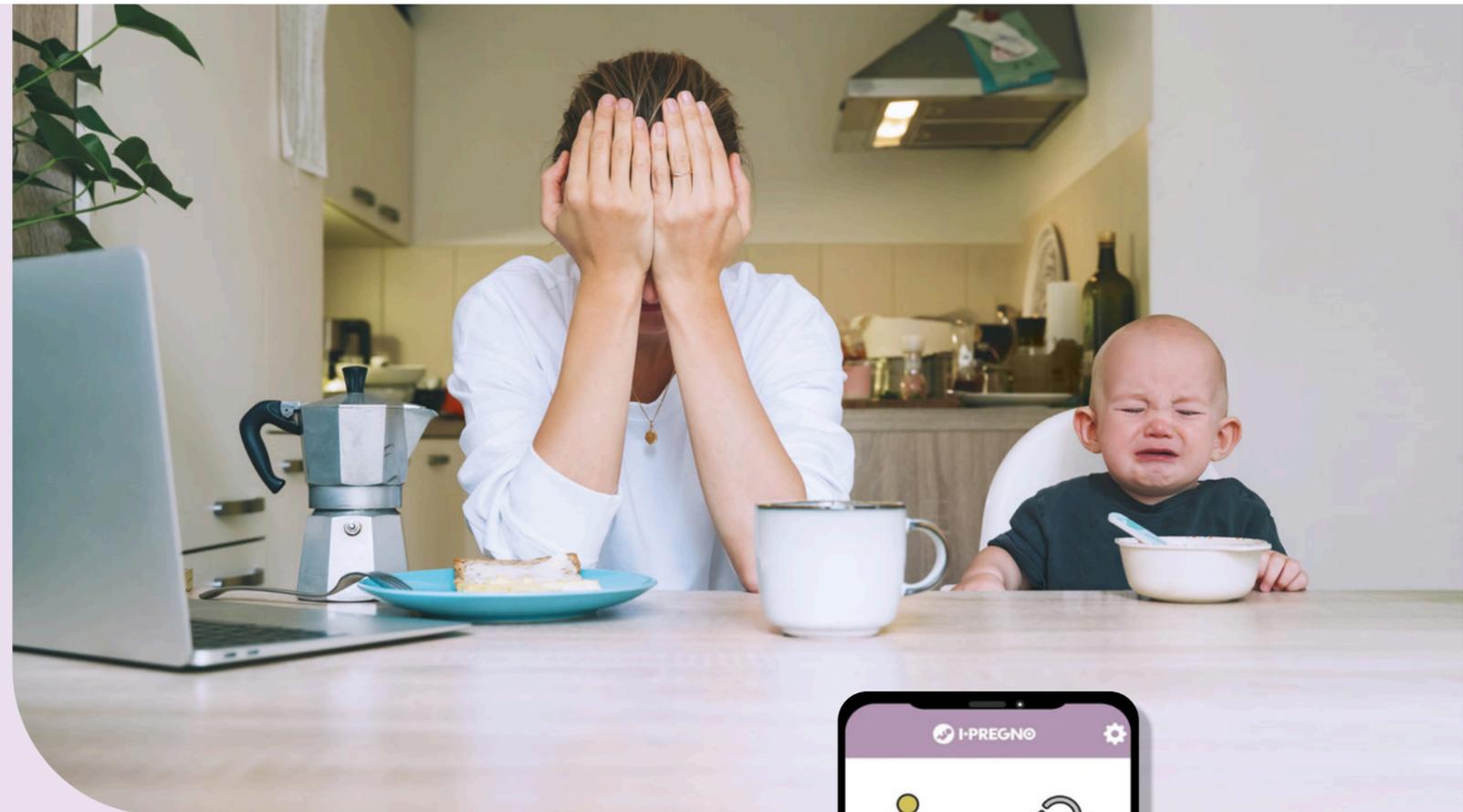
Diversity is actually a given. But to this day, many people, businesses and societies struggle with this crucial, rich and productive concept. Whereas the challenges and conflicts associated with diversity are often emphasised, a growing number of studies and reports show that diversity is a source of enormous opportunities and potential. This article aims to spotlight why it is high time to regard diversity considerations not as a burden, constraint or restriction, but as a clear asset, a hope and a solution to a host of relevant problems and challenges. Positively embracing diversity promotes innovation, creative and customised solutions, and social cohesion.

# Wenn die Geburt nicht nur Glück bringt:

## App I-PREGNO unterstützt psychosozial belastete Eltern

Natalie Schoemann, Carmen Henning, Professur für Pathopsychologie

Eine Geburt verändert das Leben von Familien. Bei psychosozial vorbelasteten Eltern ist das Risiko hoch, dass sich diese Veränderungen auch negativ auswirken können und beispielsweise zu Depressionen oder Übergewicht und Adipositas führen. Gleichzeitig reichen übliche Präventionsmaßnahmen teilweise nicht aus, diese Familien ausreichend zu versorgen. In einem internationalen Verbundprojekt entwickelte die Universität Bamberg daher die App I-PREGNO und überprüfte ihre Wirksamkeit. Für diese mHealth-Intervention arbeitete das Team mit bestehenden Betreuungsangeboten zusammen.



Psychosozial belastete Familien, also Familien mit finanziellen, körperlichen wie mentalen gesundheitlichen und sozialen Einschränkungen, weisen vor allem in belastenden Lebensphasen einen hohen Betreuungsbedarf auf. Dies zeigt sich beispielsweise in der Zeit nach der Geburt eines Kindes, die mit vielen Herausforderungen hinsicht-

lich der Aufrechterhaltung oder Etablierung von Gesundheitsverhalten einhergeht. Ein niedriger sozioökonomischer Status, Partnerschaftskonflikte, Alleinerziehung, Vorerkrankungen oder geringe Bildung verstärken die Effekte der hormonellen, verhaltensbezogenen und psychologischen Veränderungen der Mütter und Väter in dieser Lebensphase. Sie können zur Entstehung von psychischen oder körperlichen Erkrankungen führen, beispielsweise zu postpartaler Depression oder Adipositas. Um diesen vorzubeugen und die Familien in dieser Zeit zu unterstützen, gibt es Betreuungsangebote durch Fachkräfte des Nationalen Zentrums Frühe Hilfen in Kooperation mit dem Deutschen Jugendinstitut e.V. (DJI), welche besonders belastete Familien in dieser Zeit begleiten. Die Professur für Pathopsychologie der Universität Bamberg hat zusammen mit dem DJI und anderen internationalen Projektpartnern eine mobile Applikation (mobile Health; mHealth) für psychosozial belastete Familien entwickelt. Sie soll gesunde Bewegung und Ernährung sowie psychologische Fähigkeiten wie Stressbewältigung und Emotionsregulation fördern und aufrechterhalten, welche in Zusammenhang mit einem gesunden Gewichtsmanagement stehen.

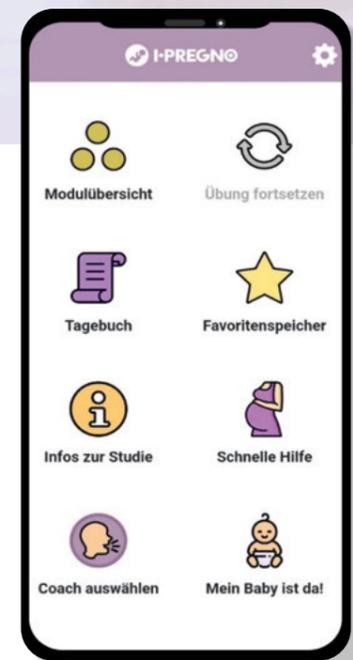


Nach der Geburt eines Kindes begegnen junge Familien neuen Herausforderungen

### Eine Gesundheitsapp: Immer und überall nutzbar

Die eingeschränkte Erreichbarkeit psychosozial belasteter Familien stellt in der Praxis und Forschung eine Herausforderung dar. Die Familien sind häufig mit Stressoren konfrontiert, die ihre Teilnahmemöglichkeit an Studien beeinträchtigen können. Dieses sogenannte Präventionsdilemma führt dazu, dass vor allem schwer belastete Personen häufig nicht durch Präventionsmaßnahmen erreicht werden. Zur Verbesserung der Erreichbarkeit arbeitete das Team deshalb mit betreuenden Gesundheitsfachkräften, insbesondere mit Hebammen, Familienhebammen oder Familien-, Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger\*innen aus ganz Deutschland zusammen.

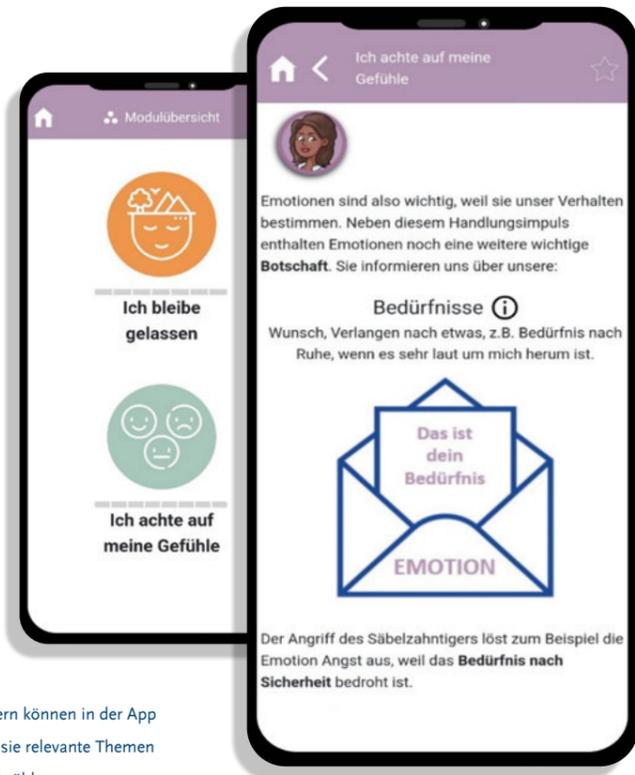
Durch dieses Vorgehen konnten 91 Familien für die Studie A rekrutiert werden, die mindestens einen der zuvor beschriebenen Belastungsfaktoren aufwiesen. Die Familien erhielten die mHealth-App ergänzend zu regelmäßig stattfindenden Besuchen ihrer Fachkraft, welche im Vorfeld durch das I-PREGNO-Team und durch eine externe Ernährungsberaterin in motivierender Gesprächsführung und in den Kerninhalten der App geschult wurde.



Die App I-PREGNO bietet psychosozial belasteten Familien Unterstützung

Dies nennt man auch Blended-Care-Ansatz, also die Verzahnung von mHealth mit bestehenden Versorgungsstrukturen.

Parallel wurde eine Studie B mit Familien ohne psychosoziale Belastungen durchgeführt, um eine Vergleichsanalyse der Wirksamkeit in beiden Gruppen zu ermöglichen. Diese Familien wurden überwiegend online auf die Studie aufmerksam gemacht und konnten sich selbstständig bei der I-PREGNO-Studie anmelden.

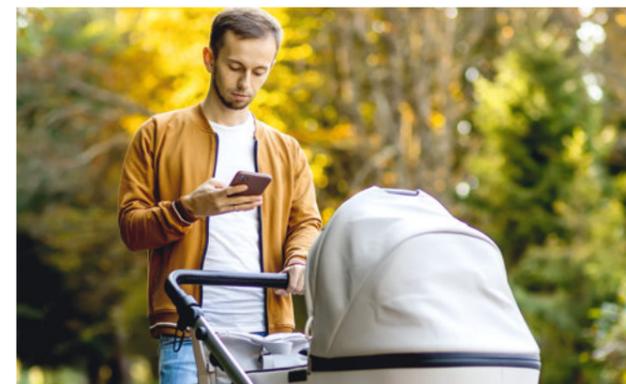


Eltern können in der App für sie relevante Themen auswählen

Väter gezielt die Themen auswählen, die für sie relevant sind. Zusätzlich zu den zwölf Modulen sind ein persönliches Tagebuch für Stimmung, Bewegungs- und Essverhalten sowie Schlafqualität, ein Ordner zum Speichern von Lieblingsübungen und -strategien, Informationen über die Studie selbst und Notfallkontakte integriert. Eine Besonderheit ist die Möglichkeit, die App mit einem persönlichen virtuellen Coach an den Elternteil anzupassen, um sicherzustellen, dass die Inhalte den unterschiedlichen Bedürfnissen und Perspektiven entsprechen.

### Erste Ergebnisse bestätigen Erreichbarkeit der Zielgruppe

Die demographischen Daten und Vergleichsanalysen der beiden Studien zeigen, dass es gelungen ist, psychosozial belastete Familien in Studie A mit der Intervention zu erreichen: Jeweils knapp ein Drittel der Teilnehmenden erhielt staatliche Unterstützung (32%), beispielsweise Bürgergeld, oder war alleinerziehend (30%); weniger als die Hälfte der Schwangerschaften (45%) waren geplant und 78% hatten einen mittleren bis niedrigen Bildungsabschluss (nur Mütter). Mehr als die Hälfte der Mütter war nach Angaben der Fachkräfte psychisch belastet (53%), bei etwa einem Drittel lagen Partnerschaftskonflikte (32%) oder traumatische Lebensereignisse (33%) vor. Im Gegensatz dazu erhielt in Studie B nur knapp eine von 25 Müttern staatliche Unterstützung (4%) oder war alleinerziehend (3%); neun von zehn Schwangerschaften waren geplant (89%); lediglich 9% hatten einen mittleren bis niedrigen Bildungsabschluss, mehr als zwei Drittel der Mütter besaßen einen Hochschulabschluss (73%). Familien



In beiden Studien gab es jeweils eine Interventions- und eine Kontrollgruppe im randomisiert kontrollierten Studiendesign, wobei die Teilnehmenden der Interventionsgruppe die App jeweils 12 Wochen nutzen konnten.

### Gesunde Eltern durch Psychoedukation, Ernährungstipps und Übungen

Die mHealth-App basiert auf kognitiv-behavioralen Prinzipien und wurde durch ein interdisziplinäres Team aus Eltern mit psychosozialer Belastung, Fachkräften der Frühen Hilfen, Expert\*innen aus Medizin, Ernährungs- und Bewegungswissenschaften, Psychologie, Pädagogik und IT entwickelt. Sie beinhaltet zwölf Module. Drei Module umfassen das Kennenlernen und die Zielsetzung der App und die Rückfallprävention. Sieben weitere Module beinhalten psychologische Aspekte des Gesundheitsverhaltens: Selbstfürsorge, Stressbewältigung, Emotionsregulierung, Selbstwirksamkeit, Selbstwertgefühl, Achtsamkeit, soziale Kompetenzen und Selbstkontrolle des Gesundheitsverhaltens. Zudem umfasst die App jeweils ein Modul zu Ernährung und Bewegung. Mittels abwechslungsreicher Übungen von jeweils etwa 10 bis 15 Minuten, Podcasts und psychoedukativen Elementen können sich Mütter und

mit psychosozialen Belastungen wiesen zudem eine ausgeprägtere soziale Isolation auf, zeigten erhöhte Depressionswerte und berichteten von einem geringeren Gefühl elterlicher Kompetenz und Selbstwirksamkeit. Der Umgang mit den eigenen Emotionen war für psychosozial belastete Familien herausfordernder als für die Teilnehmenden der Studie B.

### Fazit

Die unterschiedlichen Ausprägungen in den Fragebögen deuten darauf hin, dass innerhalb des I-PREGNO-Projekts mit dem Blended-Care-Ansatz psychosozial belastete Familien erreicht werden konnten. Nach Studienabschluss soll untersucht werden, ob sich die Nutzung der App auf das Wohlbefinden, die Resilienz – also die Fähigkeit, schwierige Lebenssituationen ohne anhaltende Beeinträchtigung zu überstehen – und das Gewichtsmanagement ausgewirkt hat. Bestehende Versorgungsstrukturen erweisen sich als wertvolles Bindeglied zwischen Forschung und psychosozial benachteiligten Zielgruppen. Die Integration von mHealth-Angeboten in die Standardversorgung kann außerdem zur Entlastung der Fachkräfte beitragen und die Effizienz der Versorgung steigern. Dies verdeutlicht auch die Aussage einer Fachkraft: „Für mich war die I-PREGNO-App bei den (...) Kontakten ein guter Mittler zu Gesundheitsthemen, Prophylaxe und Problemen!“ Besonders in der heutigen Zeit ist mHealth eine kostengünstige, auf individuelle Bedürfnisse abstimmbare und flächendeckende Möglichkeit der Gesundheitsprävention und -förderung und könnte auch in Zukunft Präventionsdilemmata entgegenwirken.



Dieses Projekt wurde gefördert vom Horizon 2020 Forschungs- und Innovationsprogramm der Europäischen Union im Rahmen der ERA-NET Cofund Aktion N°727565. Es ist Teil der „European Joint Programming Initiative A Healthy Diet for a Healthier Life (JPI HDHL)“.

**Literaturempfehlung**

Alle Publikationen einschließlich des Studienprotokolls unter:  
[www.i-pregno.org/publikationen.php](http://www.i-pregno.org/publikationen.php)

Hier werden auch die Ergebnisse zur Wirksamkeit zeitnah veröffentlicht.

**When a birth brings more than just joy:**

*The I-PREGNO app supports parents with psychosocial challenges*

A birth changes a family's life. For parents with a history of psychosocial challenges, there is a high risk that these changes can also have a negative effect and lead to issues such as depression or weight gain and obesity. At the same time, standard preventive measures are sometimes not sufficient for providing these families with adequate care. For this reason, the University of Bamberg developed the I-PREGNO app and tested its effectiveness as part of an international joint project. The team collaborated with existing care programmes for this mHealth intervention.

# Kann frühe Bildung soziale Unterschiede ausgleichen?

## Wie soziale Herkunft mit dem Kitabesuch und Kompetenzen zusammenhängt

Prof. Dr. Corinna Kleinert, Professur für Soziologie mit dem Schwerpunkt längsschnittliche Bildungsforschung

Die Lernbedingungen und -erfolge von Kindern unterscheiden sich bereits in den ersten Lebensjahren. Daher stellt sich die Frage, welche Potenziale frühe Bildung in Kitas für den Ausgleich sozialer Ungleichheiten hat. Studienergebnisse zeigen, dass Kinder aus besser gestellten Familien häufiger und früher eine Kita besuchen als Kinder aus sozial benachteiligten Familien. Letztere profitieren allerdings besonders stark von einem Kitabesuch, insbesondere mit Blick auf ihre kognitiven Kompetenzen.

Bereits die ersten Lebensjahre eines Menschen sind entscheidend für Gesundheit, Wohlbefinden, Erfolg und Wohlstand im Erwachsenenalter (vgl. dazu auch uni.vers Forschung 2020, *Früh übt sich*). Daher

ist wichtig, in welchem Umfeld Kinder aufwachsen und welche Entwicklungs- und Lernmöglichkeiten sie dort haben. Die häusliche Lernumgebung spielt für Kleinkinder eine zentrale Rolle bei ihrer kognitiven, sozialen und emotionalen Entwicklung. Wie diese Umgebung aussieht und was Kinder hier lernen, hängt stark von den Gegebenheiten in der Familie ab. Dazu gehören neben der finanziellen Ausstattung auch die Bildung, kulturelle Praktiken wie das Leseverhalten und das soziale Umfeld von Eltern. Je nachdem, wie diese Rahmenbedingungen ausfallen, können Familien die kindliche Entwicklung in unterschiedlichem Ausmaß fördern und können sie zu unterschiedlicher psychischer Belastung und Konflikten in Familien führen, die die Lernmöglichkeiten von Kindern beeinflussen.

Im Gegensatz dazu ist die Kindertagesbetreuung weitaus standardisierter. Der Besuch einer Kita kann für Kinder unabhängig von den Bedingungen im Elternhaus Vorteile bringen, weil sie dort andere Dinge lernen als zuhause, beispielsweise durch das Miteinander mit Gleichaltrigen oder durch den Kontakt mit pädagogischen Konzepten. Das Angebot an Kinderbetreuungseinrichtungen für Kleinkinder wurde in den letzten Jahren in Deutschland massiv ausgebaut, insbesondere seit der Rechtsanspruch auf einen Halbtagsplatz für Kinder ab dem ersten



Lebensjahr eingeführt wurde. Aufgrund der hohen staatlichen Subventionen für die Kindertagesbetreuung zahlen Eltern in Deutschland deutlich weniger für den Kitabesuch als in vielen anderen Ländern. Zudem sind die Beitragssätze in der Regel nach Einkommen gestaffelt. Trotz dieser Reformen und der staatlichen Ausgaben übersteigt bis heute in vielen Regionen die Nachfrage das Betreuungsangebot für Kinder unter drei Jahren.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, ob institutionalisierte frühe Bildung in Deutschland die ungleichen Lernbedingungen in den Familien ausgleichen kann. Besuchen Kinder hierzulande also unabhängig vom sozialen Hintergrund ihrer Eltern eine Kita? Wenn das nicht der Fall ist, wie lassen sich die sozialen Unterschiede im Kitabesuch erklären? Und welche Kinder profitieren von einem Kitabesuch? Die Säuglingsstudie des *Nationalen Bildungspanels NEPS*, die vom *Leibniz-Institut für Bildungsverläufe* in Bamberg durchgeführt wird, ermöglicht es, diesen Fragen auf der Basis reich-

haltiger Daten nachzugehen: Hier wurden ca. 3.500 Kinder, die 2012 geboren wurden, und ihre Bezugspersonen ab dem Alter von 7 Monaten regelmäßig begleitet (vgl. [www.neps-studie.de](http://www.neps-studie.de)). Aus diesen sogenannten Längsschnittdaten lassen sich Entwicklungen im Laufe des Lebens ablesen.

### Kita-Besuch hängt vom sozialen Status und von elterlichen Einstellungen ab

Die Studienergebnisse zeigen, dass tatsächlich soziale Ungleichheiten in Zusammenhang damit stehen, ob Kitabetreuung in Anspruch genommen wird: Je höher das Bildungsniveau der Mütter ist, desto früher und häufiger besuchen die Kinder eine Kita. Diese Unterschiede beginnen im Alter von 12 Monaten und sind zwischen 18 und 24 Monaten besonders ausgeprägt. Mit drei Jahren besuchen fast alle Kinder von Müttern mit akademischem Abschluss, aber nur 65 Prozent der Kinder von Müttern mit Hauptschulabschluss eine Kita.





Neben der sozialen Herkunft sind die Einstellungen der Mütter zur Kindertagesbetreuung entscheidend dafür, ob und wann ihre Kinder eine Kita besuchen: Mütter, die eine Kita als vorteilhaft für die eigene Erwerbstätigkeit und für die Entwicklung von Kindern ansehen, melden ihre Kinder früher zur Kita an als Mütter, die das nicht tun. Die Wahrnehmung der finanziellen oder sozialen Kosten eines Kitabesuchs spielt dagegen keine Rolle für die Kita-Entscheidung. Die Einstellungen von Eltern zum Nutzen der Kita unterscheiden sich zudem nicht systematisch nach ihrem sozioökonomischen Status. Das heißt auch, dass diese Einstellungen die sozialen Unterschiede im Kitabesuch nicht erklären können – Unterschiede dafür müssen also woanders gesucht werden.

### Welche Kinder profitieren wie vom Kitabesuch?

Die Studienergebnisse zeigen, dass ein Kitabesuch nicht bei allen Kindern die gleiche Wirkung auf die Entwicklung kognitiver Kompetenzen hat. Bei Kindern aus Familien mit niedrigem sozioökonomischem Status, also unter anderem mit niedrigerem Bildungsabschluss und Einkommen, führt der Besuch einer Kita mit zwei Jahren zu höheren Kompetenzen im Bereich Kategorisierung (im Alter von drei Jahren) und noch stärker in Mathematik (im Alter von vier) und Wortschatz (im Alter von fünf

Jahren). Umgekehrt bringt der Besuch einer Kita für Kinder aus Familien mit einem sehr hohen sozioökonomischen Status, also mit höherem Bildungsabschluss und Einkommen, keine Vorteile mit Blick auf Kategorisierung und Wortschatz. Auf die mathematischen Kompetenzen von sehr statushohen Kindern kann er sich tendenziell sogar leicht nachteilig auswirken. Unabhängig von ihrer sozialen Herkunft gilt für alle Kinder, dass ein Kitabesuch die Probleme mit Gleichaltrigen leicht verringert. Das heißt also, ihre sozial-emotionalen Kompetenzen verbessern sich.

Simulationen auf der Basis dieser Ergebnisse zeigen: Würden alle Kinder eine Kita besuchen, würden die sozialen Ungleichheiten in den Kompetenzen geringer ausfallen als heute. Gäbe es umgekehrt keine Kitas, würden also alle Kinder ausschließlich durch ihre Eltern betreut, würden sich die sozialen Ungleichheiten in der Entwicklung dagegen verstärken. Dies gilt insbesondere für die mathematischen Kompetenzen. Ähnliche Muster finden sich bei den Wortschatzkenntnissen und der Kategorisierung, hier allerdings etwas weniger ausgeprägt. Im Gegensatz dazu finden sich keine Herkunftsungleichheiten bei den Verhaltensproblemen von Gleichaltrigen. Frühkindliche institutionelle Betreuung in Deutschland hat demnach tatsächlich das Potenzial, das soziale Gefälle in den kognitiven Kompetenzen von Kindern zu verringern.

### Weiterer Kita-Ausbau wäre hilfreich

Trotz des Rechtsanspruchs auf institutionelle Betreuung hängt es auch heute noch immer stark vom sozialen Status von Familien ab, ob sie Kindertagesbetreuung nutzen. Das liegt weniger an unterschiedlichen Präferenzen von Eltern als daran, dass sozial benachteiligte Eltern beim Rennen um knappe Kitaplätze häufiger leer ausgehen. So zeigt eine aktuelle Studie, dass Eltern mit niedrigem sozialem Status die Suche nach einem Kitaplatz als schwieriger empfinden und häufiger wohnortnahe Betreuungsangebote vermissen. Ein weiterer Ausbau qualitativ hochwertiger öffentlicher Kinderbetreuung wäre daher langfristig eine lohnenswerte staatliche Investition, um soziale Ungleichheit abzubauen und Kompetenzen von Kindern früh zu fördern. Da Kinder aus statushohen Familien ohnehin stärker an früher Bildung teilhaben, hat eine Ausweitung des Zugangs insbesondere für benachteiligte Kinder das Potenzial, Nachteile in ihrer Entwicklung zu verringern.



### Literaturempfehlung

Steinberg, H. S., & Kleinert, C. (2022). Timing of early childcare take-up in Germany: An application of rational choice theory. *Journal of Marriage and Family*, 84(3), 840–859. <https://doi.org/10.1111/jomf.12825>

Ghirardi, G., Baier, T., Kleinert, C., & Triventi, M. (2023). Is early formal childcare an equalizer? How attending childcare and education centres affects children's cognitive and socio-emotional skills in Germany. *European Sociological Review*, 39(5), 692–707. <https://doi.org/10.1093/esr/jcac048>

### Can early education balance out social disparities?

#### How social background relates to daycare attendance and competences

Even in the first years of life, children's learning conditions and successes differ. This raises the question concerning the potential of early education in daycare centres to offset social inequalities. Studies have shown that children from better-off families attend daycare centres earlier and more frequently than children from socially disadvantaged families. However, the benefits of daycare attendance – especially with regard to cognitive skills – are particularly substantial for children in the latter group.

EN



## Über das Anders-Sein:

### Wie Lehrkräfte professionell mit religiöser Vielfalt an Schulen umgehen

Dr. Janosch Freuding und Prof. Dr. Konstantin Lindner

Lehrstuhl für Religionspädagogik und Didaktik des Religionsunterrichts,

Prof. Dr. Stefanie Lorenzen

Lehrstuhl für Evangelische Theologie mit Schwerpunkt Religionspädagogik und Didaktik des Religionsunterrichts

Lehrkräfte sind in der Schule immer wieder mit religiöser Heterogenität konfrontiert – nicht nur im Religionsunterricht: Unterschiedliche Religionszugehörigkeiten, religiöse Feiertagskulturen oder religionsbezogene Alltagspraktiken erzeugen Wirkung. Nicht selten werden in Bezug auf religiöse Heterogenität auch migrationspolitische Fragestellungen, soziale Herkunft oder sozioökonomische Ungleichheit verhandelt. In der universitären Lehrkräftebildung gilt es daher, Studierende für die Vieldimensionalität, Potenziale und Herausforderungen religiöser Heterogenität zu sensibilisieren.

Klassischerweise werden Phänomene *religiöser Vielfalt* in der Religionspädagogik unter der Überschrift *interreligiöse Bildung* bearbeitet. Die grundlegende Konzeption und inhaltliche Ausrichtung interreligiöser Bildungsansätze unterliegen jedoch schon seit längerem einer kritischen Diskussion. Ziel der Ansätze ist häufig die pädagogische Bearbeitung oder Anerkennung von *religiöser Differenz*. Ein solches Vorgehen kann Differenz jedoch auch überbetonen oder gar erst erzeugen: Nicht selten sind eindeutige und dichotome Darstellungen von eigener und fremder religiöser Perspektive zu beobachten, was oft mit *Othering* einhergeht. Der Begriff *Othering* (Andersmachung, abgeleitet vom engl. *other* = andersartig) kommt aus der postkolonialen Theorie und beschreibt die sozio-kulturelle Praxis des „Fremdmachens“ von Personen oder Personengruppen mit dem Ziel, dadurch das „Eigene“ in Abgrenzung stark zu machen.

#### Herausforderungen interreligiöser Bildung

Herausfordernd ist überdies, dass in der unterrichtspraktischen Umsetzung interreligiöser Ansätze das *inter*, also ein gleichberechtigtes Lernen verschiedener Religionen voneinander und miteinander, oftmals nicht gelingt. Denn häufig steht eher ein Lernen *über* andere Religionen im Zentrum entsprechender Lehr-Lern-Prozesse. Auch der in diesem Zusammenhang bediente Begriff Weltreligionen lässt sich im Gefolge von Tomoko Masuzawas *The invention of world religions* kritisch anfragen – beispielsweise, weil mit diesem Terminus und dem damit einhergehenden Konzept Religionen aus einer christentums- und eurozentrierten Perspektive verallgemeinernd verkürzt und viele Religionen marginalisiert werden oder in ihrer Pluralität nicht zur Geltung kommen.

#### Lehrkräftebildung im Rahmen religiöser Vielfalt

Dies bedeutet aber nicht, dass die grundlegenden Ziele interreligiöser Bildung ohne Bedeutung wären. Im Gegenteil: Eine religiös und weltanschaulich heterogene Gesellschaft braucht pädagogische Ansätze, die an einem friedlichen gesellschaftlichen Zusammenleben orientiert sind, die den Umgang

mit unterschiedlichen religiösen Wahrheitsansprüchen und persönlichen Fremdheitserfahrungen schulen und die dafür nötigen Wissensbestände zugänglich machen. Angesichts der skizzierten Herausforderungen werden diese Ziele in den Bamberger Studiengängen für angehende (Religions-)Lehrkräfte innerhalb eines alternativen Theorierahmens fokussiert, der in den entsprechenden religionspädagogischen Lehrveranstaltungen forschungsbasiert zur Geltung kommt. Eine wichtige Frage ist dabei, *ob* und *wann* der Fokus auf Religion oder religiöse Differenz zielführend für die Bearbeitung von Gegenwartsfragen ist: Im Blick auf das Thema Schulerfolg etwa kann der Fokus auf den Faktor Religion davon ablenken, dass sozioökonomische Einflüsse oft entscheidender, aber bisweilen mit Religion im Kontext migrationsbedingter Benachteiligung gekoppelt sind. Religiös konnotierte Gewalttaten wiederum lassen sich auch im Blick auf problematische Männlichkeitsbilder untersuchen. Und im alltäglichen Miteinander erscheinen soziale Kompetenzen vielfach wichtiger als religionsbezogenes Wissen. Überdies wird religiöse Differenz in gesellschaftlichen Diskursen immer wieder dazu benutzt, die Fremdheit oder Nichtzugehörigkeit bestimmter Personen(gruppen) zu begründen.

Diese Feststellungen sind Anlass, religiöse Vielfalt in den beteiligten Lehramtsstudiengängen mit Hilfe einer heterogenitäts- und othering-sensiblen Rahmung zu betrachten: Religion wird als ein





Heterogenitätsfaktor ernstgenommen, ohne religiöse Differenz in ihrer Bedeutung überzubetonen. Die Herstellung von Ungleichheit in Bildungsprozessen wird (selbst-)kritisch reflektiert, indem etwa Mehrheiten-Minderheiten-Verhältnisse in Bezug auf konkrete Lerngruppen und bestimmte Schulartern untersucht werden. Auch für den Einfluss oder gar die schulische Reproduktion von gesellschaftlichen Ausgrenzungsstrukturen, die mit stereotypen Sichtweisen auf (bestimmte) Religionen einhergehen, sollen angehende (Religions-)Lehrkräfte sensibilisiert werden.

### Religiöse Vielfalt ist mehrdimensional

Im Fokus steht daher eine mehrdimensionale Betrachtung von religiöser Vielfalt: Für ihre spätere Berufspraxis ist es wichtig, dass Lehramtsstudierende einerseits religiöse Wahrheitsansprüche aus der Perspektive eines kritischen Rationalismus bearbeiten können. Andererseits sollten sie mit

wichtigen Argumentationen aus der Binnenlogik religiöser Weltanschauungen vertraut sein – nicht zuletzt, weil gesellschaftliche Verständigung auch auf die Sprachfähigkeit gegenüber religiös-symbolischen Weltdeutungen angewiesen ist. (Religions-)Lehrkräfte benötigen zugleich Professionswissen über Entstehung und Wirkung religions- und migrationsbezogener Konflikte und über Othering-Strukturen im Bildungsbereich: Neben anderem können Recherchen im eigenen, lokalen oder sozial-medialen Umfeld die Wahrnehmung dafür schulen, wie prägend derartige Strukturen oftmals sind.

Mindestens ebenso bedeutsam ist die kritische Selbstreflexion des persönlichen religionsbezogenen Vorwissens sowie damit einhergehender Überzeugungen und Werthaltungen – mit dem Augenmerk darauf, dass das *scheinbar Persönliche und Subjektive* nicht selten in Beziehung zu gesellschaftlichen Wissensformen sowie Machtprozessen steht und dass persönliche Überzeugungen zu Migration und Religion in einem größeren gesellschaftspolitischen Zusammenhang angesiedelt sind. Studierende sollten befähigt werden, religiöse Differenz zu dekonstruieren – beispielsweise, indem sie gesellschaftliche Einflussgrößen oder individuelle Heterogenitätsmarker miteinbeziehen. Zugleich sollten sie problematische Felder religiöser Differenzsetzungen wie antisemitische Äußerungen oder islamophobe Ausgrenzungen erkennen und auf diese situativ angemessen reagieren können.



### (Religions-)Lehrkräfte übersetzen im gesellschaftlichen Diskurs

Nicht zuletzt an dieser Stelle zeigt sich die gesellschaftsbedeutsame Beschäftigung von Lehramtsstudierenden in den Theologien, aber auch in anderen Fächern, mit der Vielfalt unterschiedlicher religiöser Weltdeutungen. Eine heterogene Gesellschaft, die vor großen Transformationsaufgaben steht, braucht Übersetzerinnen und Übersetzer, die zwischen divergierenden religiösen Positionen oder – noch grundlegender gedacht – zwischen unterschiedlichen weltanschaulichen Wahrheitsansprüchen vermitteln. Dies ist besonders wichtig, weil Religionsgemeinschaften Player und/oder Opfer in gesellschaftlichen Debatten sind. Zukünftige (Religions-)Lehrkräfte können diese Übersetzungsaufgabe leisten.

Wichtig scheint aber auch, die Vielfalt der Religionen nicht nur in ihren problematischen Kontexten, sondern zugleich in ihren Potenzialen zu betrachten: Sie erweisen sich als kulturenprägend, können Orientierung in Sinnfragen bieten oder ermöglichen Optionen, den Alltag zu heiligen. Zudem sind Religionsgemeinschaften wichtige Institutionen im Rahmen interkultureller und interreligiöser Verständigung. Formen einer forschenden Auseinandersetzung mit Religionskulturen, einer bildenden Integration von Ritualen oder Feiertagskulturen verschiedener Religionen sowie die Kooperation mit Religionsgemeinschaften im Rahmen des Schullebens zeugen davon. Auch diese Aspekte religiöser Heterogenität gilt es in ihren bildungsbezogenen Chancen und Herausforderungen zu thematisieren.

Die Bamberger Theologien, aber auch das Zentrum für Interreligiöse Studien sehen sich einem produktiven Umgang mit der Vielfalt der Religionen verpflichtet und machen ihre diesbezüglichen Forschungsergebnisse in (Lehr-)Angeboten allen (Lehramts-)Studierenden zugänglich.

#### Literaturempfehlung

**Freuding, Janosch** (2022). *Fremdheitserfahrungen und Othering. Ordnungen des „Eigenen“ und „Fremden“ in interreligiöser Bildung*. Bielefeld: transcript. <https://doi.org/10.14361/9783839460436>

**Freuding, Janosch & Lindner, Konstantin** (2022). Stereotype und Othering in religiösen Bildungsprozessen. Herausforderungen für die Religionslehrer\*innenbildung. In: Mouhanad Khorchide, et al. (Hg.), *Stereotype – Vorurteile – Ressentiments. Herausforderungen für das interreligiöse Lernen* (S. 89–106). Göttingen: V&R unipress. <https://doi.org/10.14220/9783737013468.89>

**Lorenzen, Stefanie** (2021). Art. Positionierung im Religionsunterricht, interreligiös. *Das wissenschaftlich-religionspädagogische Lexikon 7*. [https://doi.org/10.23768/wirelex.Positionierung\\_im\\_Religionsunterricht\\_interreligis.200876](https://doi.org/10.23768/wirelex.Positionierung_im_Religionsunterricht_interreligis.200876)

**Masuzawa, Tomoko** (2005). *The invention of world religions*. Chicago: The University of Chicago Press.

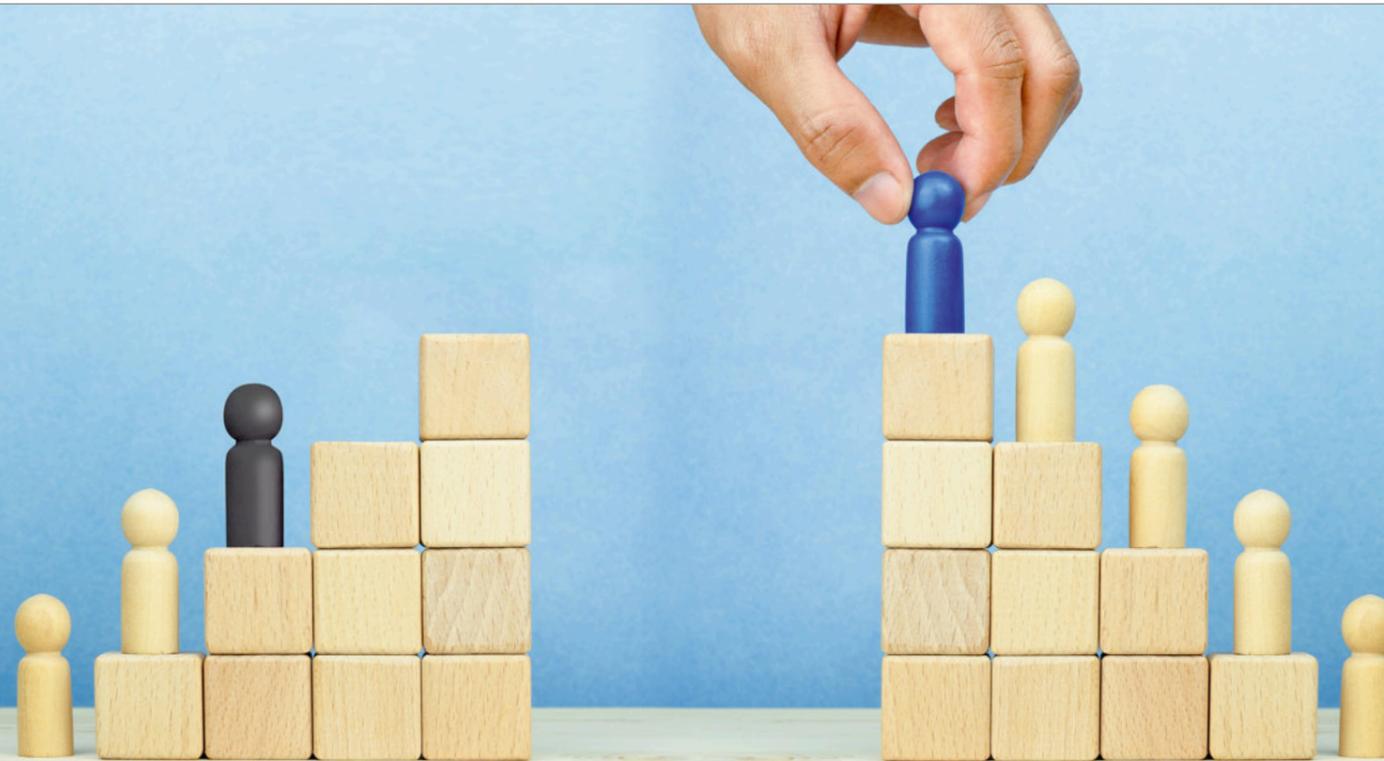
### On being different:

#### How teachers handle religious diversity in schools professionally



Teachers are frequently confronted with religious heterogeneity at school – and not only in religion classes: different religious affiliations, religious holiday cultures or everyday faith-based practices have an impact. It is not uncommon for issues of migration policy, social origin or socio-economic inequality to be discussed in relation to religious heterogeneity. It is therefore important that university teacher training programmes raise students' awareness of the multidimensionality, potential and challenges of religious heterogeneity.

# Sage mir, wo du herkommst, und ich sage dir, was aus dir wird!



## Wie soziale Herkunft und Karriereerfolg zusammenhängen

Prof. Dr. Maïke Andresen, Lehrstuhl für BWL, insbes. Personalmanagement und Organisational Behaviour

**In einer sozial benachteiligten Familie aufzuwachsen, hat Nachteile für den Bildungsweg. Eine systematische Literaturanalyse der Universität Bamberg zeigt, dass auch der Karriereerfolg bei gleichem Bildungsabschluss von der sozialen Herkunft beeinflusst wird. Doch wie erklären sich die Unterschiede – und warum ist es nicht nur positiv, dass sozial Benachteiligte mit geringerem objektiven Karriereerfolg ebenso zufrieden sind mit ihrer Karriere wie die Privilegierten?**

Zahlreiche Arbeitgeber schenken in ihrem Personalmanagement der Diversität von Individuen besondere Aufmerksamkeit. Eine bisher meist übersehene Facette im Diversity Management ist die soziale Herkunft der Beschäftigten, also die sozioökonomischen Bedingungen der Familie, in der man aufgewachsen ist. Personen aus privilegierten Familien haben oft leichteren Zugang zu Ressourcen wie Wissen oder Netzwerke, die ihnen Vorteile verschaffen. So bestimmt in vielen Ländern die soziale Herkunft maßgeblich über das Bildungsniveau, sodass Kinder von Eltern mit hohen Bildungsabschlüssen auch deutlich häufiger selbst höhere Abschlüsse erreichen. Berufstätigkeit und die damit verbundenen Aspekte wie Gehalt und Status sind

daher die beste Möglichkeit des Einzelnen, sich sozioökonomisch zu verbessern.

In ihrer Berufstätigkeit erfahren Individuen objektive Karriereerfolge, die anhand extern beobachtbarer Kriterien wie dem finanziellen Erfolg, hierarchischen Rang, beruflichen Status oder der Anzahl der Beförderungen messbar sind. Diese Erfolge würden in einer Leistungsgesellschaft ausschließlich durch Leistung und Fähigkeiten des Einzelnen bestimmt. Jedoch zeigen sich in der von diesem Ideal abweichenden Realität immer wieder Ungleichheiten in der individuellen Karriereentwicklung in Abhängigkeit von unveränderlichen persönlichen Merkmalen wie Geschlecht oder sozialer Herkunft. Der Lehrstuhl für Personal-

management und Organisational Behaviour führte eine systematische Literaturanalyse von 59 Studien zum Zusammenhang zwischen sozialer Herkunft und Karriereerfolg durch. Obgleich den meisten Arbeitgebern der familiäre Hintergrund ihrer Beschäftigten nicht bekannt sein dürfte, zeigt sich, dass der Einfluss der sozialen Herkunft auch während des Berufslebens wirksam blieb und zu Ungleichheiten im Karriereerfolg führte.

Arbeitskräfte niedrigerer sozialer Herkunft erfuhren systematisch Nachteile in ihrem *objektiven Karriereerfolg* in Bezug auf Gehalt, hierarchischen Aufstieg und beruflichen Status, also welches Prestige oder welche Stellung in der Gesellschaft sich aus der beruflichen Position ergibt. Obgleich Unterschiede im finanziellen Karriereerfolg meistens zu Beginn der Karriere nicht direkt beobachtbar waren, öffnete sich die Schere im Zeitverlauf zugunsten der Beschäftigten höherer sozialer Herkunft. Während diese finanziellen Unterschiede durch einen gleichen Bildungsabschluss teilweise oder sogar vollständig ausgeglichen wurden, war dies beim hierarchischen Aufstieg und dem beruflichen Status nicht der Fall. Beschäftigte privilegierter Herkunft erfuhren erhebliche Vorteile beim hierarchischen Aufstieg in Organisationen und wiesen einen wesentlich höheren beruflichen Status als ihre weniger privilegierten Kolleg/-innen auf. Unterschiede im

beruflichen Status ergaben sich bereits zu Beginn der Karriere und bestanden im Laufe der beruflichen Karriere fort oder nahmen sogar zu.

Doch auch wenn sozial benachteiligte Personen einen geringeren objektiven Karriereerfolg verzeichneten, erwies sich der *subjektive Karriereerfolg*, der auf der persönlichen Wahrnehmung des Erreichens persönlicher Karriereziele basiert, als weitgehend unabhängig von der sozialen Herkunft. So waren Personen niedrigerer und höherer sozialer Herkunft tendenziell gleichermaßen zufrieden mit ihrer Karriere und Arbeit, wenngleich hierzu nur wenige Studien vorliegen.





### Individuum und Arbeitgeber: Karriere wollen und Karriere fördern

Verschiedene individuelle und organisationale Faktoren erklären diese Unterschiede im Karriereerfolg. Inwieweit beeinflussen Erwerbstätige selbst die beobachteten Zusammenhänge zwischen der sozialen Herkunft und dem Karriereerfolg? Bisherige Studien untersuchten die kognitiven Fähigkeiten wie verbale, mathematische und räumliche Fähigkeiten, aber auch Aspirationen und das Ausmaß, in dem die Ereignisse und Ergebnisse des eigenen Lebens als beeinflussbar gesehen werden, die sogenannte Kontrollüberzeugung. Dabei zeigte sich, dass die Fähigkeiten weniger oder nicht ausschlaggebend waren, sondern vielmehr die letzten beiden

Aspekte: Erwerbstätige niedrigerer sozialer Herkunft zeigten, auch bei gleichem Bildungsniveau, im Vergleich zu sozial bevorteilten Kolleg/-innen eine geringere Kontrollüberzeugung und weniger Bestrebungen nach hohem Erfolg, welche zum schlechteren Karriereerfolg beitrugen.

Diese Ergebnisse weisen bereits auf die Bedeutung der Arbeitsbedingungen hin, also auf den Einfluss des Arbeitgebers auf den Karriereerfolg. Die Studien zeigten, dass Personen aus einem sozial bessergestellten Elternhaus von ihrem Arbeitgeber mehr allgemeine Unterstützung und Mentoring erhielten sowie einen besseren Zugang zu quantitativ und qualitativ wertvollen sozialen Ressourcen wie Feedback und Netzwerken hatten. Infolgedessen waren sie finanziell erfolgreicher, stiegen höher in der Hierarchie auf, wurden häufiger befördert, erreichten einen höheren beruflichen Status und zeigten sich zufriedener mit ihrer Karriere. Und selbst bei gleichem Umfang an Mentoring profitierten Beschäftigte höherer sozialer Herkunft weitaus mehr. Zudem beeinflusste die Art der Organisation den Karriereerfolg. So arbeiteten Erwerbstätige niedrigerer sozialer Herkunft eher in Unternehmen, die aufgrund ihrer Größe und ihres Standorts schlechtere Aussichten auf eine lohnende Karriere boten, zumindest in Bezug auf das Gehalt.



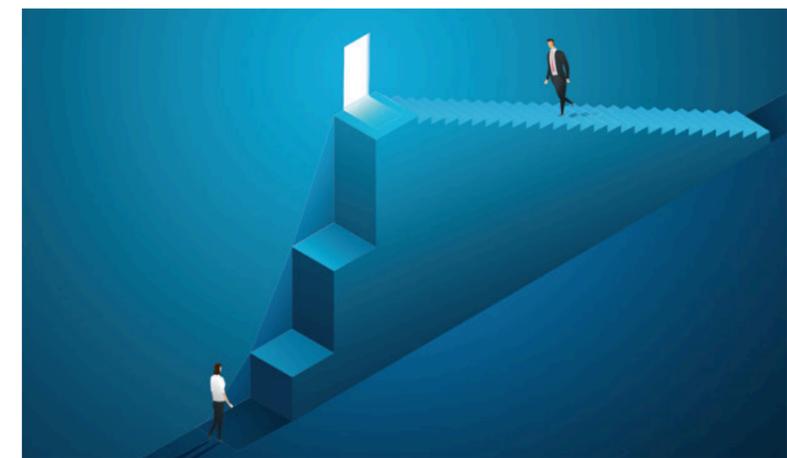
### Weniger erfolgreich, trotzdem zufrieden – eine brisante Kombination?

Die bisherige Forschung zur sozialen Mobilität setzt daran an, Bildungsunterschiede zwischen Menschen unterschiedlicher sozialer Herkunft zu beseitigen. Die Angleichung des Bildungsniveaus erweist sich jedoch als nicht ausreichend, um objektive Karriereerfolgsunterschiede in Abhängigkeit von der sozialen Herkunft auszugleichen, wie die Ergebnisse der Literaturanalyse belegen. Beschäftigte niedrigerer sozialer Herkunft erfuhren über die Karriere hinweg anhaltende oder sogar zunehmende Nachteile im objektiven Karriereerfolg infolge ihrer familiären sozioökonomischen Bedingungen gekoppelt mit geringeren Ambitionen und diskriminierenden Praktiken in Organisationen. Gleichwohl zeigten sie sich trotz ihrer objektiv weniger erfolgreichen Karriere gleichermaßen zufrieden mit dem Erreichten wie die sozial Privilegierten.

Dieses Ergebnis weicht von den zahlreichen Befunden ab, denen zufolge sich subjektiver und objektiver Karriereerfolg gegenseitig beeinflussen und daher von Individuen entweder gleichermaßen hoch oder niedrig eingeschätzt werden. Die Zufriedenheit der sozial Benachteiligten mit dem Erreichten ist nur auf den ersten Blick positiv, birgt sie doch die Gefahr, dass sich die Diskrepanz beim objektiven Karriereerfolg verstetigt. Gut gemeinte Maßnahmen des organisationalen Karrieremanagements wie Unterstützung durch Vorgesetzte und Mentoring können unwirksam bleiben, wenn Beschäftigte geringerer sozialer Herkunft sich als erfolgreich wahrnehmen und nicht nach größerem objektiven Karriereerfolg streben. Organisationale Maßnahmen sollten daher nicht – wie häufig üblich –

allein an der Zufriedenheit der Geförderten evaluiert werden, sondern am Gehalt, beruflichen Status oder hierarchischen Rang.

Allerdings lassen die inhaltlichen und methodischen Defizite in der bisherigen Forschung über die Bedeutung der sozialen Herkunft für den Karriereerfolg keine endgültigen Schlussfolgerungen zu. Die Autorinnen zeigen daher umfangreiche Möglichkeiten für künftige Forschung auf.



#### Literaturempfehlung

**Andresen, M., & Stapf, J.** (2023). Is career what you make it? A critical review of research on social origin and career success. *European Management Journal*, 41(6), 1056-1071.  
<https://doi.org/10.1016/j.emj.2022.12.008>  
(Open Access)

### Tell me where you come from and I'll tell you what you'll become!

EN

#### How social origin and career success are connected

Growing up in a socially disadvantaged family also leads to disadvantages in one's educational attainment. A systematic literature review conducted by the University of Bamberg has shown that, even with the same level of education, career success is influenced by social origin. But how can these differences be explained - and why is it not only positive that the socially disadvantaged, with less objective career success, are just as satisfied with their careers as the privileged?

# Dominant oder empathisch?

**Soziale Herkunft und  
Geschlecht gemeinsam  
in den Fokus nehmen**



Dr. Jessica Röhner und Prof. Dr. Astrid Schütz, Lehrstuhl für Persönlichkeitspsychologie und Psychologische Diagnostik

**Alle Menschen starten mit bestimmten Voraussetzungen ins Leben, die zusammenwirken und in der Folge zu Mehrfachdiskriminierung führen können. Soziale Herkunft und Geschlecht beeinflussen häufig, ob und was junge Erwachsene studieren wollen und werden. Sie wirken auch auf das Verhalten und beeinflussen beispielsweise, ob Personen eher zielstrebig und ehrgeizig oder sozial orientiert sind. Diese Eigenschaften fasst man als Agency und Communion zusammen und assoziiert sie mit Erfolg in Studium und Beruf.**

Menschen gehören gleichzeitig verschiedenen Gruppen an. So identifiziert sich eine Person möglicherweise als Frau, als Europäerin, als Erstakademikerin, als Mensch mit Behinderung und so weiter. Das Zusammentreffen solcher Vielfaltsdimensionen kann die Effekte einzelner Dimensionen verstärken. *Intersektionalität*, abgeleitet vom englischen *intersection* – Kreuzung, bezeichnet die Idee, dass sich mindestens zwei Diskriminierungspfade

treffen. Entsprechende Forschung befasst sich mit den vielfältigen Dimensionen von Identität und sozialen Systemen sowie deren Zusammenwirken und den damit verbundenen Ungleichbehandlungen auf Basis von Phänomenen wie Rassismus, Genderismus, Heterosexismus, Altersdiskriminierung sowie Klassismus. Etwa zeigen Studien, dass es für Frauen schwerer als für Männer ist, im Fach Physik Karriere zu machen. Latinas und Schwarze

Frauen erleben dabei jedoch noch größere Hürden als andere. In diesem Beispiel zeigt sich Mehrfachdiskriminierung. Der Lehrstuhl für Persönlichkeitspsychologie und Psychologische Diagnostik befasst sich mit den Dimensionen soziale Herkunft und Geschlecht sowie deren Wechselwirkung und Einfluss auf Persönlichkeitseigenschaften.

## Soziale Herkunft

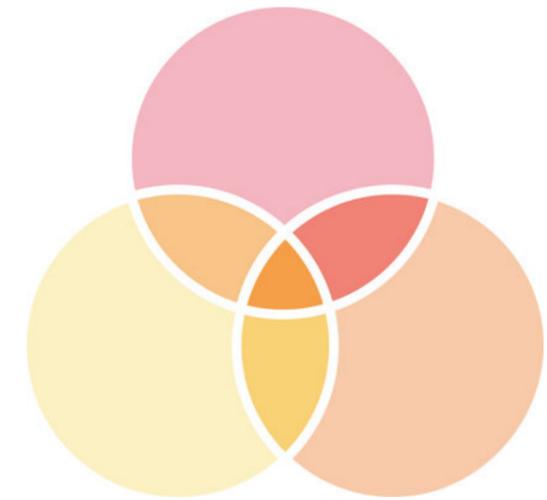
*Soziale Herkunft* beschreibt die sozioökonomische Gruppe, zu der ein Individuum gehört. Durch die Zugehörigkeit zu dieser Gruppe erlebt es materielle und immaterielle Möglichkeiten und Grenzen wie Zugang zu Vermögen oder Zugang zu Bildung. Definiert wird soziale Herkunft typischerweise über Variablen wie Bildungsstand, Einkommen, Macht und Prestige.

Soziale Herkunft ist mit spezifischen Stressoren verbunden. Studien zeigen etwa, dass schlechtere sozioökonomische Bedingungen in der Familie mit häufigeren Erfahrungen von Feindseligkeit und Diskriminierung in Zusammenhang stehen. Armut ist zudem mit schlechterer physischer Gesundheit assoziiert. Sie erhöht das Risiko für Koronar- und Krebserkrankungen – und wenn Personen aus wenig wohlhabenden Verhältnissen schwer erkranken, haben sie schlechtere Überlebenschancen. Auch beeinflusst die soziale Herkunft einer Person ihren Bildungserfolg. Daten des Nationalen Bildungspanels zeigen, dass Nachkommen aus Familien mit akademischem Bildungshintergrund häufiger als andere ein Studium abschließen und promovieren.

## Geschlecht und geschlechtliche Identität

Unterschieden wird zwischen dem biologischen Geschlecht *Sex*, welches meist bei der Geburt zugewiesen wird, und dem sozialen Geschlecht *Gender*, also der gesellschaftlich geprägten Geschlechterrolle, die etwa die Erwartung beinhaltet, dass Männer durchsetzungsfähig und Frauen verträglich sind. Das soziale Geschlecht variiert über Kulturen und die Zeit. Die Geschlechtsidentität *Gender Identity* beschreibt das subjektive Erleben einer Person als weiblich, männlich oder non-binär.

Geschlecht und geschlechtliche Identität beeinflussen menschliches Verhalten auf vielfältige



Intersektionalität bedeutet das Aufeinandertreffen verschiedener Diskriminierungsformen

Weise. Etwa wurde gezeigt, dass Männer in Kommunikationssituationen typischerweise mit größerer interpersoneller Distanz agieren und seltener als Frauen Augenkontakt und Berührungen nutzen. Frauen lächeln hingegen mehr und sind nonverbal expressiver. Auch ist diese Vielfaltsdimension mit weitreichenden Konsequenzen verbunden. Im Arbeitsleben ist weiterhin ein Lohngefälle zu beobachten. Durch die *Gender Pay Gap* erhalten Frauen im Schnitt sechs Prozent weniger Gehalt als Männer, selbst wenn sich Qualifikation, Tätigkeit und Erwerbsbiografie nicht unterscheiden.



### Agency und Communion: Ellenbogen oder Mitgefühl zeigen

Am Lehrstuhl für Persönlichkeitspsychologie und Psychologische Diagnostik wird das Zusammenwirken von sozialer Herkunft und Geschlecht auf die Merkmale Agency und Communion untersucht. Agency umfasst Kompetenzen, die für die Kontrolle von Umgebungsfaktoren und das Erreichen eigener Ziele relevant sind, beispielsweise Ehrgeiz und



Leistungsbereitschaft. Communion beschreibt Eigenschaften, die für den Aufbau und die Aufrechterhaltung sozialer Beziehungen relevant sind wie Freundlichkeit und Fairness. Längsschnittstudien konnten zeigen, dass Jugendliche, die sich hohe Agency zuschreiben, später bessere Studienleistungen hatten. Communion ist dagegen eher negativ mit typischen Erfolgsindikatoren assoziiert. So zeigen Studien, dass sich Beschreibungen kommunaler Eigenschaften in Empfehlungsschreiben negativ auf die Wahrscheinlichkeit auswirken, eingestellt zu werden.

Agency und Communion sind wiederum mit den Vielfaltsdimensionen soziale Herkunft und Geschlecht verbunden. So beschreiben sich Personen mit höherem sozioökonomischem Status agenter als andere. Demgegenüber sind Menschen unter schwierigen Bedingungen besonders motiviert, sich mit anderen zu vernetzen, was nahelegt,



dass ein geringerer sozioökonomischer Status mit höherer Ausprägung in Communion einhergehen dürfte. Weiter haben Männer meist höhere Ausprägungen in Agency und niedrigere Ausprägungen in Communion. Das Bild für Frauen ist umgekehrt.

### Ansatzpunkte zur gezielten Förderung mehrfach benachteiligter Gruppen

In einem aktuellen Forschungsprojekt wertet das Team Daten von mehr als 1.400 Studierenden verschiedener Fachrichtungen an deutschen Universitäten aus. Aufgrund der für entsprechende Analysen benötigten Stichprobengröße gehen aktuell nur Daten selbst identifizierter Frauen und Männer in die Gesamtanalysen ein. Die Daten von Personen, die sich als divers identifizieren, werden jedoch explorativ ausgewertet.

Mit dem statistischen Verfahren der Strukturgleichungsmodellierung wird das komplexe Zusammenwirken von sozialer Herkunft und Geschlecht auf Agency und Communion untersucht. Erwartet wird einerseits, dass Studierende aus Elternhäusern mit höherem Bildungsstand besonders hohe Ausprägungen in Agency aufweisen, wohingegen Studierende aus Elternhäusern mit geringerem Bildungsstand besonders hohe Ausprägungen in Communion aufweisen dürften. In beiden Gruppen wird zudem erwartet, dass Frauen jeweils höhere Werte in Communion und Männer höhere Werte in Agency haben. Weiterhin wird erwartet, dass das Geschlecht den Einfluss von sozialer Herkunft auf Agency und Communion moderiert, dass also Studentinnen im Vergleich zu Studenten in Sachen



Agency besonders stark von einem höheren Bildungsstand im Elternhaus profitieren, da sie aufgrund ihres Geschlechts ein geringeres Ausgangsniveau haben. Umgekehrt sollten Studenten besonders stark von höherem Bildungsstand im Elternhaus profitieren, wenn es um Communion geht, was ebenfalls auf ihr jeweiliges Ausgangsniveau zurückzuführen ist.

Erste Ergebnisse deuten darauf hin, dass der Einfluss sozialer Herkunft auf Agency geschlechterabhängig ist und Studentinnen diesbezüglich stärker als Studenten vom Bildungsstand ihrer Eltern profitieren. Unabhängig vom Geschlecht ist höherer elterlicher Bildungsstand jedoch mit geringeren Communion-Werten der Studierenden verbunden. Diese und weitere Ergebnisse können helfen, Ansatzpunkte zur gezielten Förderung erfolgsrelevanter Merkmale bei potentiell mehrfach benachteiligten Gruppen zu ermitteln.

### Literaturempfehlung

Röhner, J., & Schütz, A. (2023). *Psychology of Communication*. Springer Nature Switzerland AG.

Röhner, J., Schütz, M., & Schütz, A. (2022). Die Chancen von KI bei der Personalauswahl nutzen – Chancen für die Förderung von Chancengerechtigkeit und Diversität. *HR Performance*, 4, 12-14.

Schall, M., & Schütz, A. (2020). *Macht Erfolg glücklich?* Bern. Hogrefe

Stöcker, A.-K., & Schütz, A. (2023). Traditional Gender Role Attitudes in Science, Technology, Engineering, and Mathematics (STEM): Are STEM Managers More Modern Than Others?. *International Journal of Gender, Science and Technology*, 15, 328–349.

### Dominance or empathy?

#### Focusing on both social class and gender



Each person starts life with certain preconditions that interact with one another and can lead to multiple discrimination. Social class and gender have effects on the education and career choices of adolescents and adults. They also impact behavior and affect, for example, how ambitious and socially oriented people are. Such tendencies are termed agency and communion and are associated with success in academic and professional life.



uni.vers Forschung  
Das Magazin der Otto-Friedrich-Universität  
Bamberg, Mai 2024

All rights reserved by uni.vers

#### Herausgeber

Der Präsident der Universität Bamberg  
Prof. Dr. Kai Fischbach

#### Redaktion

Samira Rosenbaum, Katja Hirnickel

#### Redaktionsanschrift

Dezernat Kommunikation & Alumni  
Otto-Friedrich-Universität Bamberg  
Kapuzinerstr. 18 · 96047 Bamberg  
www.uni-bamberg.de  
kommunikation@uni-bamberg.de

#### Übersetzungen

Benjamin Wilson, Übersetzungsbüro

#### Layout

Roether | Huwald GbR  
www.roether-huwald.com

#### Druck

Louis Hofmann Druck- und  
Verlagshaus GmbH & Co.KG

#### Erscheinungsweise

jährlich, Auflage 3.500 Exemplare  
Schutzgebühr 2 Euro  
ISSN 1618-9019

Nachdruck nur mit Genehmigung des Herausgebers. Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinungen von Herausgeber und Redaktion wieder.

 kompensierter Druck

#### Abbildungsverzeichnis uni.vers Forschung 2024

Titel: master1305/stock.adobe.com, Alexander Mak/stock.adobe.com; S. 2 Md Arif Eyacin/stock.adobe.com; S. 3 Matthias Hoch/Universität Bamberg; S. 4/5 killykoon/stock.adobe.com (Hintergrund), S. 4 (v.l.n.r.) luismolinero/stock.adobe.com, IRStone/stock.adobe.com, Ded Pixto/stock.adobe.com, SHOTPRIME STUDIO/stock.adobe.com; S. 5 (v.l.n.r.) Worawut/stock.adobe.com, nataliaderiabina/stock.adobe.com, Lerbank-bbk22/stock.adobe.com, markkujath.com/stock.adobe.com; S. 6/7 IRStone/stock.adobe.com; S. 9 Falko Müller – Riesa/stock.adobe.com (oben), tanoy1412/stock.adobe.com; S. 10 luismolinero/stock.adobe.com, aratehortua/stock.adobe.com (Hintergrund); S. 11 SHOTPRIME TUDIO/stock.adobe.com; penochka1/stock.adobe.com, luckybusiness/stock.adobe.com (unten); S. 12 Viktor Kochetkov/stock.adobe.com (oben), chandlervid85/stock.adobe.com; S. 14 insta\_photos/stock.adobe.com; S. 18/19 Pormezz/stock.adobe.com; S. 19 HNFOTO/stock.adobe.com; S. 20 killykoon/stock.adobe.com (oben), annaspoka\_stock.adobe.com; S. 21 Prostock-studio/stock.adobe.com; S. 22 Ded Pixto/stock.adobe.com; S. 23 Kurt Wichmann/wikipedia; S. 24 Ovid, Metamorphoses, Vat. lat.1594/wikipedia; S. 25 Ded Pixto/stock.adobe.com; S. 26/27 master1305/stock.adobe.com; S. 27 ty/stock.adobe.com; S. 28 killykoon/stock.adobe.com; S. 29 rawpixel.com/stock.adobe.com; S. 30 stock.adobe.com; S. 31 nataliaderiabina/stock.adobe.com; S. 32 Ivan/stock.adobe.com; S. 33 leszekglasner/stock.adobe.com; S. 34 Halfpoint/stock.adobe.com; S. 35 markkujath.com/stock.adobe.com; S. 36 Robert Kneschke/stock.adobe.com; S. 37 RioPatuca Images/stock.adobe.com (oben), blueesign/stock.adobe.com; S. 38 Rido/stock.adobe.com; S. 39 JuanCi Studio/stock.adobe.com; S. 40 Godong Photo/stock.adobe.com (oben), 思源 蒋/stock.adobe.com; S. 42/43 Worawut/stock.adobe.com; S. 43 littlewolf1989/stock.adobe.com (unten links), Rido/stock.adobe.com (unten rechts); S. 44 industrieblick/stock.adobe.com (oben links), sepy/stock.adobe.com (oben rechts), Andrey Popov/stock.adobe.com; S. 45 Lerbank-bbk22/stock.adobe.de; S. 46 Lerbank-bbk22/stock.adobe.com; S. 47 Chorna\_L / stock.adobe.com (oben), C D/peopleimages.com/stock.adobe.com; S. 48 BullRun\_stock.adobe.com\_330982748 (links), gunnar3000/stock.adobe.com; S. 49 mihail/stock.adobe.com; S. 50 schulzfoto/stock.adobe.com; S. 51 Benjamin Herges/Universität Bamberg

# Weiterbildung – leicht gemacht



## Für alle

Sie haben Lust, Neues zu lernen, in andere Fachbereiche hineinzuschnuppern oder sich beruflich weiterzuqualifizieren? Die Universität Bamberg bietet kostenlose Online-Lehrveranstaltungen auf der Plattform *OPEN vhb* der Virtuellen Hochschule Bayern (vhb) an – unabhängig von Alter, Wohnort, Bildungsstand oder der Zugehörigkeit zu einer Hochschule: [open.vhb.org](https://open.vhb.org)

## Berufsspezifische Weiterbildungsangebote

Von Steuerberatung über betriebliches Gesundheitsmanagement bis zu multimodalem Stressmanagement: Eine Vielzahl von Weiterbildungsstudiengängen, -seminaren oder Zertifikatslehrgängen bietet die Gelegenheit, sich gezielt beruflich fortzubilden. Das Zentrum für universitäre Weiterbildung (ZWB) der Universität Bamberg berät und informiert:

[www.uni-bamberg.de/weiterbildung/angebote-fuer-weiterbildungsinteressierte](https://www.uni-bamberg.de/weiterbildung/angebote-fuer-weiterbildungsinteressierte)

## Weiterbildungsangebote im schulischen Kontext

Für Lehrerinnen und Lehrer, pädagogische Führungskräfte sowie Schulen bietet das Zentrum für Lehrerinnen- und Lehrerbildung Fortbildungs- und Qualifizierungsangebote. Interessierte können ihr eigenes Fächerportfolio erweitern oder sich tiefergehend mit speziellen Fachthemen auseinandersetzen:

[www.uni-bamberg.de/lehrerbildung](https://www.uni-bamberg.de/lehrerbildung)

Warum wir uns für Weiterbildung engagieren und was uns dabei wichtig ist?

Die universitäre Weiterbildungsstrategie verrät es:

[www.uni-bamberg.de/lehre/weiterbildungsstrategie](https://www.uni-bamberg.de/lehre/weiterbildungsstrategie)

Weitere Informationen und Kontakt: [www.uni-bamberg.de/weiterbildung](https://www.uni-bamberg.de/weiterbildung)



[www.uni-bamberg.de](http://www.uni-bamberg.de)

